|  |  |
| --- | --- |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 3** | **Document C25/66-F** |
| **19 mai 2025** |
| **Original: anglais** |
|  |  |
| Rapport de la Secrétaire générale |
| RAPPORT D'ACTIVITÉ SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE TRANSFORMATION DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉSOLUTION 48 (RÉV. BUCAREST, 2022) |
| **Objet**Le Plan de transformation des ressources humaines (HRTP) vise à favoriser l'excellence organisationnelle en progressant dans trois domaines distincts: les personnes, la culture et les services. Cette initiative stratégique vise à bâtir des effectifs adaptables, compétents et autonomes, à promouvoir une culture dans laquelle les personnes se sentent en sécurité, valorisées et capables de donner le meilleur d'elles-mêmes, et à améliorer les services RH pour mieux soutenir le personnel. Les critères de succès sont notamment un environnement professionnel porteur, une gestion efficace des talents, une vision commune de l'organisation, des politiques RH modernisées, des rôles clairement définis et une meilleure adaptabilité opérationnelle.Le Plan HRTP répond à la Résolution 48 (Rév. Bucarest, 2022) et constitue un élément moteur de la feuille de route pour la transformation de l'UIT. Le présent rapport d'activité indique les principaux résultats obtenus dans chaque domaine pour 2024 et début 2025, sous l'angle de la mise en œuvre de la Feuille de route pour la transformation et de la Résolution 48 (Rév. Bucarest, 2022).**Suite à donner par le Conseil**Le Conseil est invité à **prendre note** du rapport d'activité sur la mise en œuvre du Plan de transformation des ressources humaines et de la Résolution 48 (Rév. Bucarest, 2022).**Lien pertinent avec le plan stratégique**Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle.**Incidences financières**Dans les limites du budget alloué pour 2024-2025.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Références**[*Documents C23/INF/13*](https://www.itu.int/md/S23-CL-INF-0013/fr)*,* [*C24/29*](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0029/fr) *et* [*C19/57*](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0057/fr) *du Conseil;* [*Résolution 48*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-048-F.pdf) *(Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires.* |

Personnes: Disposer d'effectifs adaptables, compétents et autonomes

"Personnes", le premier pilier du Plan de transformation des ressources humaines (HRTP), vise à ce que l'UIT dispose d'un personnel adaptable, talentueux et prêt au changement, c'est‑à‑dire concerné par les résultats. Le but est d'attirer, d'intégrer et de conserver un personnel talentueux faisant preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

En outre, le plan prévoit de renforcer le recrutement de fonctionnaires plus jeunes pour permettre un renouvellement des talents, des compétences et de l'inspiration, tout en conservant un équilibre avec le savoir-faire et l'engagement du personnel en place.

En réalisant le Plan HRTP, le but de l'UIT n'est pas seulement de créer un environnement professionnel stimulant et gratifiant, mais aussi d'améliorer les résultats de l'organisation et de permettre au personnel de développer régulièrement ses compétences et connaissances, en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'UIT.

Principales réalisations:

1) Un Plan de formation qualitatif et économique a été conçu pour 2025, en recourant à des plates-formes externes comme LinkedIn et Coursera pour certaines des principales activités d'apprentissage. Un modèle de formation hybride est en place depuis 2021 afin d'améliorer l'accessibilité, de maîtriser les coûts et de conserver un budget stable. Les ressources internes ont été optimisées pour maintenir une formation de qualité tout en limitant les coûts.

2) Les programmes linguistiques offerts de longue date à l'ONUG ont été mis à profit, l'idée étant de gagner en efficacité en s'associant avec d'autres acteurs du système des Nations Unies pour renforcer la cohérence et réduire les charges, ce qui a abaissé le coût annuel de plus de 13%.

3) Des formations techniques spécialement adaptées aux besoins particuliers des Bureaux ont été assurées tout au long de l'année pour renforcer les compétences techniques, parallèlement à des activités régulières pour le personnel sur des sujets liés aux TIC sous la forme de "laboratoires d'apprentissage".

4) Un programme intitulé "Game Shifter" a été lancé pour aider les fonctionnaires des services généraux à acquérir des compétences fondamentales pour l'avancement de leur carrière et promouvoir l'évolution professionnelle.

5) Le système de gestion de la performance a été amélioré en rationnalisant les processus et en adoptant l'outil simplifié ePMDS, ce qui a permis d'améliorer l'efficacité du dialogue et du retour d'information sur la performance, tout en diminuant d'au moins 50% le temps passé par les superviseurs à l'évaluation de la performance.

6) Le personnel et les superviseurs ont bénéficié d'une formation ciblée sur la gestion de la performance, permettant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'établissement et à l'évaluation efficaces du plan de travail, en vue de promouvoir la responsabilité, l'avancement des carrières et la productivité.

7) Un examen complet du recrutement a été lancé au premier trimestre 2025, y compris l'élaboration d'une politique et un examen des processus, notamment par rapport à ceux du système des Nations Unies, en vue de garantir un processus de sélection efficace, équitable et transparent. Les processus de recrutement au titre d'un contrat d'engagement spécial (SSA) ont été rationalisés afin d'accélérer le recrutement de spécialistes (consultants).

8) L'UIT a conclu un accord avec le programme des volontaires des Nations Unies (VNU), pour mettre à l'essai des solutions de recrutement souples et économiques en tirant parti de la réserve internationale de talents du programme des VNU, qui va du jeune professionnel à l'expert ou spécialiste expérimenté. Ce partenariat est susceptible de permettre des recrutements accélérés et assure une plus grande souplesse des effectifs à l'échelle mondiale.

9) En mai 2025, le nombre d'administrateurs auxiliaires (JPO) s'élevait à sept, et au moins quatre engagements supplémentaires au titre du programme JPO sont attendus dans le courant de l'année, ce qui renforcera la filière de talents de l'UIT et contribuera à l'efficacité institutionnelle.

10) Le Programme à l'intention des jeunes professionnels (YPP) a été lancé en 2024 pour renforcer la participation des jeunes et apporter de nouveaux points de vue et des compétences nouvelles à l'UIT. Les jeunes professionnels ont été recrutés dans les pays les moins avancés, ce qui a contribué à la diversité de la représentation géographique à l'UIT. Six jeunes professionnels sont en cours d'intégration et le processus devrait être achevé d'ici à juin.

11) L'UIT a poursuivi ses initiatives visant à promouvoir la parité hommes-femmes et la diversité de la représentation géographique dans ses effectifs. Des progrès ont été faits à l'échelon de la direction, où les femmes occupaient 60% des postes D2 en mai 2025, soit une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à 2023. Les femmes sont également bien représentées parmi les jeunes professionnels (P1 et P2). Elles restent moins bien représentées parmi les professionnels des rangs intermédiaire et supérieur (P3 à P5). Les activités pertinentes sont décrites au paragraphe 4 ci‑dessous. L'UIT participe activement à plusieurs activités et manifestations conjointes des Nations Unies visant à attirer les femmes dans le système des Nations Unies, de même qu'elle est régulièrement présente à des salons de l'emploi. Les avis de vacance d'emploi comportent des informations encourageant les femmes à se porter candidates. Tout au long du processus du recrutement, il est tenu compte des statistiques relatives à la parité hommes-femmes et à la répartition géographique. Par ailleurs, l'UIT continue de renforcer sa communication et sa filière de talents au moyen du programme des partenariats, comme indiqué plus haut.

12) Après approbation par le Conseil à sa session de 2024, une deuxième phase du programme de séparation volontaire a été lancée en novembre 2024, conformément à la Décision 5 (Rév. Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires. Les principaux objectifs du programme sont de ménager à l'UIT la souplesse nécessaire pour recruter des talents et des compétences supplémentaires, réaligner ses structures et optimiser l'affectation des ressources en vue de mieux remplir sa mission. Au total, 47 fonctionnaires ont présenté une demande, et 42 demandes ont été approuvées par les supérieurs concernés. Après examen, le Comité de coordination

 (CoCo) a recommandé à l'unanimité à la Secrétaire générale d'approuver la cessation de service de 15 fonctionnaires au titre du programme. La date de départ des fonctionnaires dont la demande a été approuvée est fixée au 30 juin 2025.

13) Le Département HRMD a orienté les directeurs et les gestionnaires tout au long des processus de réorganisation de l'année écoulée. À la suite de la présentation au Conseil, l'an dernier, de la réorganisation du TSB, la réorganisation du BDT et celle d'un département du BR ont été menées à bien, plus tard dans l'année, sans qu'il soit nécessaire d'en rendre compte au Conseil. Au deuxième trimestre, le Département HRMD a engagé la réorganisation du Secrétariat général, approuvée par le Comité de coordination (CoCo), sur la base des recommandations d'une étude menée par le cabinet Dalberg. Cette réorganisation a été engagée, dans la limite des ressources budgétaires existantes, en mettant l'accent sur les gains d'efficacité et l'optimisation des charges de personnel. Parallèlement, l'UIT élabore un plan visant à renforcer la présence de ses bureaux régionaux (par la mobilité et la rotation des effectifs) pour mieux servir ses bénéficiaires.

Culture: Établir une culture dans laquelle les personnes se sentent en sécurité, valorisées et capables de donner le meilleur d'elles-mêmes

"Culture", le deuxième pilier du Plan HRTP, traduit l'engagement de l'UIT de promouvoir une culture inclusive, la direction facilitant ce processus par une action résolue, dans un environnement professionnel respectueux, éthique et équitable, où les personnes se sentent en sécurité, en confiance, valorisées et capables de donner le meilleur d'elles-mêmes. Un tel environnement est propice à la créativité, à la sécurité psychologique, aux bons résultats et à la motivation du personnel.

Le Plan HRTP privilégie les conditions de service, le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, grâce à des mesures en faveur de la santé au travail et de la santé mentale et à des politiques favorables à la vie familiale.

En outre, l'UIT s'efforce d'être un employeur accessible et attrayant pour tous.

Principales réalisations:

1) En novembre 2024, un mémorandum d'accord a été conclu entre l'UIT, l'OMPI et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (UNOMS) pour officialiser l'externalisation de la fonction de médiateur. Cet accord de collaboration avec l'OMPI permettra à l'UIT de se prévaloir de ressources communes du système des Nations Unies pour garantir un accès économique à des services d'ombudsman et de médiation qui soient indépendants et de qualité. Un ordre de service officiel portant création de la fonction de médiateur à l'UIT doit être publié en 2025.

2) L'UIT a lancé sa toute première enquête sur la motivation du personnel en janvier 2025. Cette enquête a pour objet de comprendre le niveau de motivation et d'attachement des fonctionnaires vis-à-vis de leur travail et de l'organisation, de promouvoir l'efficience et l'efficacité à l'UIT et de mettre en évidence les points forts et les améliorations possibles dans la culture professionnelle, les pratiques de gestion et l'efficience opérationnelle. L'enquête a obtenu un taux de réponse de 72%. Les données recueillies ont permis de dégager des priorités pour des mesures immédiates. Des équipes sont mobilisées à l'échelle de l'UIT et au niveau des Bureaux pour piloter le plan d'action sur le terrain, en exerçant un suivi permanent des progrès accomplis.

3) Le programme de développement des compétences d'encadrement a été lancé en novembre 2024. Il a été conçu pour étoffer les connaissances et les compétences des gestionnaires en vue d'améliorer l'inclusion, la collaboration, le respect et le bien‑être à l'échelle de l'Union. Le programme comprend un cours sur l'encadrement inclusif s'adressant aux fonctionnaires de rang P4 et supérieur, un cours sur l'encadrement de haut niveau destiné à l'équipe de direction, un cours sur l'encadrement adaptatif pour les équipes de rang intermédiaire et supérieur, et l'initiative des "dirigeants de demain de l'UIT", qui cible les acteurs du changement et les jeunes professionnels. Ce programme s'inscrit dans le prolongement de la retraite de la haute direction et des résultats de l'enquête sur la motivation du personnel.

4) Une nouvelle politique sur la formation obligatoire a été adoptée en août 2024 pour renforcer la culture organisationnelle de l'UIT et favoriser une compréhension commune des normes de conduite attendues. Il s'agit, en alignant l'ensemble du personnel sur les valeurs fondamentales et les principes opérationnels de l'UIT et de l'ONU, d'améliorer la cohésion des effectifs, et de pouvoir compter sur un personnel mieux informé et mieux responsabilisé. Les formations obligatoires portent sur des sujets essentiels comme le comportement éthique, la sécurité de l'information, la durabilité environnementale, l'égalité hommes-femmes, la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, la prévention du harcèlement sexuel et la sécurité pendant les missions et les voyages. Intégrées dans les évaluations de performance et suivies au moyen d'un tableau de bord spécifique, ces formations favorisent l'apprentissage continu et la conformité aux objectifs stratégiques de l'UIT.

5) L'UIT a élaboré un Plan de mise en œuvre de la parité hommes-femmes pour la période 2025-2027, renforçant ainsi sa vision pour l'inclusivité et l'égalité des chances. Ce plan est ancré dans la Stratégie de l'UIT pour la parité hommes-femmes approuvée par le Conseil en 2018, contribue à la réalisation des objectifs de la Stratégie pour la parité hommes-femmes à l'échelle du système des Nations Unies, est alignée sur les documents issus de la session de 2024 du Conseil, et définit des mesures efficaces pour le progrès et l'intégration de l'égalité entre les sexes.

6) En 2024, l'UIT a continué de participer aux programmes EMERGE ("Emerging Women Leaders", sur les nouvelles dirigeantes) et LWUN ("Leadership, Women and the UN", sur l'exercice de responsabilités par les femmes dans le système des Nations Unies) pour renforcer la place des femmes aux fonctions de direction et l'évolution de carrière des femmes. Cinq fonctionnaires ont fait partie de la cohorte EMERGE 2023 (septembre 2023 – juin 2024), et quatre autres sont inscrites pour la cohorte 2024 (octobre 2024 – juillet 2025). Deux collaboratrices ont suivi la formation LWUN à l'École des cadres du système des Nations Unies.

7) Un Plan d'action pour la santé mentale et le bien-être a été établi pour la première fois, en se fondant sur les résultats de l'enquête de santé menée à l'échelle du système des Nations Unies en 2023, en adoptant une approche globale visant à prévenir les risques de santé mentale, à promouvoir et la résilience, à venir en aide aux personnes qui en ont besoin et à mettre en place un environnement professionnel porteur qui favorise le bien-être général. Le plan est actuellement en cours de réalisation, avec l'intégration de mesures concrètes dans les pratiques organisationnelles et les mécanismes d'assistance au personnel.

Services: Assurer au personnel des services RH d'excellence

Le troisième pilier du Plan HRTP, "Services", traduit la volonté de l'organisation de tirer parti de technologies adaptées pour améliorer l'expérience utilisateur et assurer au personnel des services RH rationalisés et efficaces, au plus près de ses besoins.

Pour ce pilier, le Plan HRTP reconnaît aussi la nécessité d'alléger les processus en supprimant les lourdeurs administratives, en encourageant la transparence et en renforçant la responsabilité. Une priorité centrale est de créer un environnement de travail dans lequel la prise des décisions repose sur l'analyse des données et des besoins individuels, à l'appui d'une stratégie RH guidée par un souci d'objectivité.

En outre, la communication et la consultation continuent d'occuper une place centrale dans la transformation des ressources humaines à l'UIT. L'UIT est résolue à établir un cadre réglementaire solide et équitable en collaboration avec les représentants du personnel et les organes chargés de la gestion du personnel, en veillant à ce que les politiques et les services RH répondent aux besoins du personnel comme à ceux des gestionnaires.

Principales réalisations:

1) En 2024, le Département HRMD a entrepris de renforcer le cadre réglementaire afin de garantir l'adéquation des politiques de l'UIT aux besoins de son personnel actuel et futur. Une analyse comparative avec les organismes du système des Nations Unies a permis de repérer les lacunes, et de mettre à jour les politiques existantes, ou d'en adopter de nouvelles pour mieux répondre à l'évolution des effectifs de l'UIT. Un examen continu portant sur le recrutement au titre de contrats de courte durée, l'administration des contrats SSA et le recrutement au titre de ces contrats, l'administration du personnel temporaire, l'allocation de logement, l'indemnité pour frais d'études, et les indemnités pour personne à charge, est en cours pour 2025, pour vérifier que les bonnes pratiques continuent d'être suivies en la matière.

2) Une nouvelle politique a été conçue sur la question du télétravail et de l'aménagement des modalités de travail et doit être mise en application en 2025. Elle vise au maintien de la productivité et prévoit des processus d'agrément spécialement adaptés, et des procédures claires, notamment en matière de délégation de pouvoir, qui seront appliqués via un système en ligne à des fins de transparence.

3) Une instruction permanente d'opérations relative au paiement des personnes au bénéfice d'un contrat SSA a été conçue pour garantir la clôture en temps utile des contrats, et prévoit que les gestionnaires certifient que les résultats ont été atteints avec succès. En outre, des lignes directrices sur les conflits d'intérêts liés aux contrats SSA ont été adoptées pour faciliter la déclaration et le suivi des conflits d'intérêts réels ou possibles, ce qui garantit le respect des normes éthiques.

4) La première partie du cadre de délégation de pouvoir en matière de RH a été adoptée pour rationaliser les processus d'agrément RH, permettant une prise de décision plus rapide sur les principales questions liées aux RH. Le Département HRMD mène actuellement un exercice de portée plus vaste, à l'échelle de l'Union, pour mettre au point un cadre général de la délégation de pouvoir pour l'UIT.

5) Un projet de politique de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, conforme aux principes et bonnes pratiques adoptés en commun pour le système des Nations Unies, a été établi, et sera promulgué en 2025.

6) Le Département HRMD a publié la version 2024 actualisée des Statut et Règlement du personnel, et des révisions sont en cours pour la version 2025.

7) L'UIT a participé au premier projet interinstitutions de l'ONU sur l'IA générative, en dirigeant le développement d'un agent conversationnel fondé sur l'IA pour les demandes de renseignements et l'analyse des politiques concernant les RH, pour améliorer l'accessibilité des services RH en automatisant les réponses aux questions complexes concernant les politiques, en réduisant la charge de travail et en rationalisant l'accès à l'information. Ce projet apporte aussi des informations très utiles sur l'IA générative, ce qui facilite la préparation de l'UIT à l'IA.

8) Une page web moderne et conviviale sur la gestion de la performance, où sont présentées les principales informations relatives à ce processus et des instructions permettant d'en parcourir les différentes étapes, a été lancée. Les demandes concernant les évaluations de fin d'année visant à obtenir des renseignements sur le système ont diminué de 26% par rapport à l'année précédente.

9) Le rapport entièrement automatisé d'analyse des effectifs, conçu avec l'outil Power BI, a été régulièrement amélioré sur la base des observations reçues des États Membres du Conseil. La connexion données avec SAP SuccessFactors (système de gestion des recrutements) a été établie, ce qui a enrichi la page recrutement d'une fonctionnalité de mise à jour en temps réel. En outre, la page de prévision des départs à la retraite a été mise à niveau pour afficher des renseignements sur les grades, ce qui a permis d'enrichir encore les outils d'analyse et de suivi.

10) La phase I de l'interface financière de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) a débuté en juillet 2024. En décembre 2024, les données de l'année écoulée ont été transmises via cette interface, ce qui a permis à la CCPPNU de générer les rapports annuels 2024. C'est la première fois que ces rapports sont produits au moyen de la nouvelle interface financière, et cela a facilité le rapprochement des cotisations de retraite. En outre, plus de 3 000 modifications de données liées à l'enregistrement des numéros d'assurance maladie dans le système SAP ont été validées et actualisées afin d'améliorer l'exactitude des données RH.

11) Le Département HRMD a renforcé la communication intersectorielle avec les bureaux régionaux, notamment en organisant, en 2024, des réunions sur les prestations de sécurité sociale, pour les bureaux au Caire, en Russie et en Amérique latine, des séances supplémentaires étant prévues pour l'Afrique et l'Asie en 2025.

12) Des séminaires d'intégration et de préparation à la retraite ont été organisés avec succès, afin de garantir une transition sans heurts aux nouvelles recrues et de communiquer les renseignements utiles aux fonctionnaires proches du départ à la retraite.

13) Des instructions permanentes d'opérations concernant les situations d'urgence à l'intention du personnel des bureaux hors siège et du personnel en mission ont été conçues en collaboration avec le Conseil du personnel afin d'améliorer la préparation de l'UIT aux situations d'urgence et les protocoles de sécurité de son personnel.

14) Le Département HRMD a continué d'améliorer la transparence en assurant un suivi systématique des recommandations d'audit en suspens et en traitant ces recommandations. Entre juin 2024 et mai 2025, 30 recommandations d'audit ont été clôturées. Sur les 73 recommandations en suspens qui existaient au mois d'août 2023, 37 (51%) ont été clôturées à ce jour, ce qui témoigne de progrès importants s'agissant de résorber l'arriéré accumulé. Ces efforts soulignent l'importance accordée par le Département HRMD à l'efficacité, à la transparence et à la gestion axée sur les résultats.

Transition après le Plan stratégique pour les ressources humaines

Comme le Conseil en a été informé en 2024 ([Document C24/29](https://www.itu.int/md/S24-CL-C-0029/fr)), le Plan stratégique quadriennal pour les ressources humaines (HRSP) 2020-2023 s'est achevé et l'on est passé d'une stratégie quadriennale à un Plan de transformation des ressources humaines (HRTP) plus ciblé pour la période 2023-2025, lequel plan constitue un élément moteur dans l'optique générale de la transformation de l'UIT. Le Plan HRTP est axé sur des améliorations concrètes, réalisables et assorties de délais pour les processus et procédures RH de l'UIT. Les principales initiatives en cours et à venir au titre du Plan HRTP sont alignées sur la Feuille de route pour la transformation de l'UIT, à savoir la modernisation des politiques et des processus RH, la transformation numérique des outils de recrutement, l'amélioration de la gestion de la performance et des talents et les délégations de pouvoirs. Pour cette période de transition, afin de garantir la continuité en matière de responsabilité et de transparence, une annexe sur la mise en œuvre de la Résolution 48 est incluse, qui permet de suivre l'évolution des principaux indicateurs RH pendant cette phase de transition. Ce travail doit aussi servir de base pour concevoir un nouveau plan stratégique global en matière de RH, qui sera présenté au Conseil à sa session de 2026.

ANNEXE

Application de la Résolution 48 – Indicateurs RH et progrès accomplis

| No | Catégorie | Indicateurs fondamentaux de performance | Renseignements de suivi (situation en mai 2025) |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Recrutement et représentation | • Analyse qualitative et quantitative du mouvement des emplois (examen, reclassement, déclassement, transfert et création) par rapport au nombre total d'emplois qui ont fait l'objet d'une opération de classement.• Utilisation des normes de classement des emplois de la CFPI. | Les différentes activités de classement suivantes (hors validation des grades pour les contrats de courte durée) ont été effectuées de 2024 à mai 2025, concernant:• 36 créations d'emplois ordinaires et 14 créations d'emplois de projet;• 4 déclassements;• 26 reclassements;• 13 transferts;• 59 examens;• 58 indemnités spéciales de fonction.Toutes les descriptions d'emploi et les emplois ont été évalués d'après les normes de classement des emplois de la CFPI. |
| 2 | Recrutement et représentation | Nombre moyen de candidatures par emploi | Nombre moyen de candidatures par emploi: 103,9 en 2025 pour les emplois de durée déterminée. |
| 3 | Recrutement et représentation | • Proportion de fonctionnaires pour lesquels il est tenu compte de la répartition géographique et de la parité hommes-femmes, par lieu d'affectation, Secteur, grade (en %).• Représentation des sexes par groupe professionnel (en %).• Suivi régulier des principaux critères de mesure de la diversité du personnel, tels que la répartition géographique et la parité hommes‑femmes. | Un tableau de bord évolutif en temps réel, mis à jour en permanence grâce à un flux de données provenant de l'entrepôt de données du système SAP utilisé par les RH, donne une vue d'ensemble complète des principales mesures relatives aux personnes, notamment l'équilibre hommes-femmes et la répartition géographique.Représentation des sexes par Secteur (personnel permanent):• BDT: Femmes 53,1%/Hommes 46,9%.• BR: Femmes 42,0%/Hommes 58,0%.• GS: Femmes 54,9%/Hommes 45,1%.• TSB: Femmes 51,4% / Hommes 48,6%.Représentation des sexes par groupe professionnel (personnel permanent):• Catégories professionnelle et supérieure: Femmes 43,9%/ Hommes 56,1%.• Catégorie des services généraux: Femmes 67,4%/Hommes 32,6%.Répartition géographique (personnel permanent): 114 nationalités. |
| 4 | Partenariats | • Nombre de partenariats établis avec des administrations (rapport qualitatif sur les initiatives prises et rapport quantitatif, c'est‑à‑dire nombre de personnes recrutées au titre de fonds d'affectation spéciale, du programme des administrateurs auxiliaires (JPO), de prêts ou de détachements dans le cadre de programmes de partenariats). | Nombre de partenaires pour les fonds d'affectation spéciale et les programmes de prêts: 12.Nombre de partenaires pour le programme JPO: 7.Nombre de partenaires pour le programme des stages parrainés: 2.Nombre de recrutements au titre de fonds d'affectation spéciale: 9 en poste et 2 autres à venir prochainement.Nombre de recrutements au titre du programme JPO: 7 en poste, au moins 4 autres sont attendus.Nombre de recrutements au titre de prêts: 2 en poste et 1 autre à venir prochainement. |
| 5 | Partenariats | • Programmes à l'intention des jeunes talents élaborés et mis en œuvre• ombre de stagiaires | Nombre de recrutements au titre de programmes à l'intention des jeunes talents: 6 candidats sélectionnés en cours d'intégration Nombre de stagiaires:88 (Secrétariat général: 40 – BR: 0 – BDT: 31 – TSB: 17) |
| 6 | Gestion de la performance | • Taux de participation• Nombre de fonctionnaires donnant satisfaction/ne donnant pas satisfaction | Au sein du Secrétariat général, du BDT, BR et du TSB, 89% des fonctionnaires ont mené à bien le processus ePMDS pour 2024.Nombre de fonctionnaires ne donnant pas satisfaction: 11.Quatre séances d'information sur la gestion de la performance ont été organisées pour les gestionnaires et le personnel à l'échelle de l'Union. |
| 7 | Gestion de la performance | • Amélioration de l'efficacité du système ePMDS | Le temps consacré par les superviseurs aux évaluations de la performance a été réduit d'au moins 50% grâce à l'outil simplifié. |
| 8 | Gestion de la performance | • Diminution des demandes de renseignements relatives au système ePMDS (en %) | Les demandes concernant les évaluations de fin d'année visant à obtenir des renseignements sur le système ont diminué de 26% par rapport à l'année précédente. |
| 9 | Formation et perfectionnement | • Investissement dans la formation en pourcentage des charges de personnel (objectif = 3%) | Investissement dans la formation en pourcentage des charges de personnel: 0,5%. On notera qu'en matière de formation, l'UIT a recours à des activités dispensées par son personnel et à des ressources à titre gracieux. L'UIT fait appel à des ressources d'apprentissage à son propre rythme, disponibles au titre de ses accords de licence avec des plates‑formes telles que LinkedIn Learning et Rosetta Stone, qui offrent un accès évolutif et rentable à un contenu de qualité. Elle s'appuie également sur des compétences internes et sur la collaboration au sein du système Nations Unies afin de promouvoir l'échange de connaissances et les gains d'efficacité à l'échelle du système des Nations Unies. |
| 10 | Formation et perfectionnement | • Nombre de programmes offerts pour le développement des compétences d'encadrement• Nombre de participants au Programme de développement des compétences d'encadrement | Nombre de programmes offerts pour le développement des compétences d'encadrement:Cours sur le modèle de direction inclusif (composé de trois séances: Gérer les préjugés, l'identité et les microagressions; Promouvoir la sécurité psychologique, susciter un climat ouvert et inclusif; Progresser en matière d'égalité des sexes, d'égalité raciale et d'inclusion) à l'intention des fonctionnaires de grade P5 et supérieur.Programme sur l'encadrement adaptatif, constitué des éléments suivants:• Atelier sur l'encadrement adaptatif pour les membres de l'équipe de direction.• Ateliers sur l'encadrement adaptatif et séances de conseil d'homologue à homologue pour le groupe des acteurs du changement.• Atelier sur l'encadrement adaptatif pour les fonctionnaires de grade P5 et supérieur.• Atelier sur l'encadrement adaptatif pour les fonctionnaires de grade P4.Consultations mensuelles et webinaires complémentaires sur l'encadrement adaptatif avec les équipes Intact (échelon de direction de tous les départements/bureaux/régions de l'UIT).Nombre de participants au Programme de développement des compétences d'encadrement:• Cours sur le modèle de direction inclusif: 46,5% fonctionnaires de grade P5 et supérieur de l'UIT ont suivi les trois séances.• Ateliers sur l'encadrement adaptatif et séances de conseil d'homologue à homologue pour le groupe des acteurs du changement: 47.• Atelier sur l'encadrement adaptatif pour les fonctionnaires de grade P5 et supérieur: 44.• Atelier sur l'encadrement adaptatif pour les fonctionnaires de grade P4: 37. |
| 11 | Formation et perfectionnement | • Taux d'achèvement des formations obligatoires (en %) | Taux d'achèvement des formations obligatoires (en %):• Éléments essentiels de la sensibilisation à la cybersécurité: 60,6%.• BSAFE (Formation de sensibilisation à la sécurité): 60,5%.• Je connais le genre – Modules 1-2-3: 55,7%.• Ensemble pour le respect: Prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée: 40,4%.• Prévention des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles: 30,9%.• Éthique et intégrité à l'UIT: 27,6%.• Greening the Blue (Du bleu au vert): 13,8% (ajout récent aux formations obligatoires, depuis le 1er mai 2025). |
| • Part des effectifs bénéficiant d'une formation en cours d'emploi | Part des effectifs bénéficiant d'une formation en cours d'emploi: les formations institutionnelles relevant du Plan de formation de l'UIT sont accessibles à tous les employés de l'UIT, indépendamment du type de contrat. |
| 12 | Formation et perfectionnement | • Rapport coût-efficacité des programmes linguistique | Réduction de 13% du coût annuel grâce à des partenariats avec l'ONUG et d'autres entités du système des Nations Unies. |
| 13 | Formation et perfectionnement | • Nombre de séances d'intégration organisées (taux de participation du personnel nouvellement recruté) | En 2024/2025, deux séances d'intégration ont été organisées à distance pour 89 fonctionnaires, consultants (SSA) et stagiaires nouvellement recrutés au total. Une nouvelle séance est programmée pour octobre 2025. |
| 14 | Politiques RH | • Examen et mise à jour des politiques et des ordres de service sur les RH | Neuf politiques/ordres de service nouveaux ou révisés sur des questions liées aux RH ont été publiés (notamment sur la formation obligatoire, le départ volontaire, les traitements et le classement des emplois). |
| 15 | Politiques RH | • Examen et actualisation des Statut et Règlement du personnel | La version 2024 a été publiée; la version 2025 est en cours; plusieurs modifications font l'objet de consultations. Les règles applicables aux fonctionnaires au bénéfice d'engagements à court terme sont en cours de révision approfondie, la version révisée devant être publiée au plus tard en 2025. |
| 16 | Politiques RH | • Politiques en cours d'examen | Nombre de politiques en cours d'examen (y compris sur les heures de travail et l'aménagement des modalités de travail et le personnel non fonctionnaire (SSA)): 13. |
| 17 | Données et suivi | • Accès au tableau de bord RH | Tous les fonctionnaires et les états Membres ont accès à ce tableau de bord. |
| 18 | Données et suivi | • Pourcentage de connexions données établies entre les outils de suivi et les sources de données | Pourcentage de connexions données établies entre les outils de suivi et les sources de données: 100%. |
| 19 | Données et suivi | • Mise à jour des données sur l'assurance maladie | Examen et mise à jour de plus de 3 000 dossiers d'assurance maladie SAP. |
| 20 | Culture et motivation | • Enquêtes annuelles régulières auprès du personnel | Taux de participation à l'enquête sur la motivation du personnel: 72%. |
| 21 | Culture et motivation | • Initiatives pour la santé mentale et le bien-être | Séances de pleine conscience et de bien-être à l'intention du personnel au siège et hors siège, y compris des activités de gestion du stress et des ressources en ligne (la "Liste de lecture sur le bien-être", par exemple).Accès à des services de conseil confidentiels, avec 390 séances individuelles en 2024-2025, et amélioration des mécanismes d'orientation.Séances sur les microagressions, les préjugés inconscients et l'encadrement inclusif. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_