

RAPPORT ANNUEL 2022 SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos du Secrétaire Général	03
---	-----------

Introduction	04
Cadre pour la diversité et l'inclusion	05
Frise chronologique et étapes clés	06

Éclairages	07
Catégorie d'emploi et groupe de grades	07
Nationalité	09
Genre	17
Âge	22

Initiatives actuelles	24
Champion de l'égalité des genres et de la diversité	24
Recrutement et développement des talents	26
Développement des compétences en matière de diversité et d'inclusion	27
Sensibilisation et rayonnement	28
Analyse des effectifs	29
Suivi des progrès	30
EDGE et EDGEplus	30

Groupes-ressources du personnel	31
--	-----------

AVANT-PROPOS DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL



Dans le monde d'aujourd'hui, disposer d'un programme solide pour la diversité et l'inclusion est primordial pour le succès de toute organisation, y compris l'OCDE. Rendre notre personnel plus diversifié permettra à l'OCDE de mieux représenter et tirer parti des différentes nationalités, identités de genre, langues, ethnies, cultures et croyances de nos Membres.

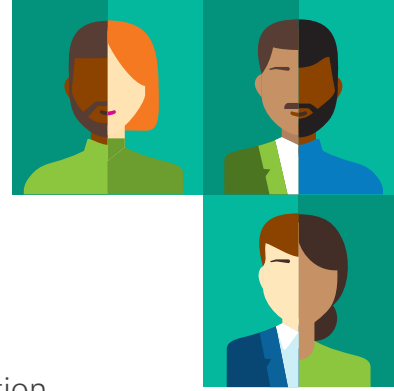
Notre engagement à bâtir un lieu de travail diversifié et une culture inclusive est plus fort que jamais. Nous continuons de constater des progrès en termes de représentation des genres à différents niveaux de l'Organisation et notamment au sein des hauts responsables, avec une femme nommée au poste de Secrétaire générale adjoint.

Dans le cadre de mon engagement personnel en faveur de la diversité et de l'inclusion, j'ai nommé en juin 2021 le Secrétaire général adjoint Ulrik Knudsen en tant que premier Champion du genre et de la diversité, mission dont Ulrik s'acquitte avec passion et énergie. En cette qualité, Ulrik fait valoir les avantages associés à un effectif diversifié et cherche en permanence des moyens de concrétiser cet engagement. À ce titre, il sollicite et consulte en permanence les Membres, l'équipe des ressources humaines, l'association du personnel, les groupes-ressources du personnel (ERGs) ainsi que l'encadrement supérieur pour faire avancer le programme sur la diversité et l'inclusion et diriger le Groupe de travail de l'OCDE sur le genre.

Malgré les progrès significatifs réalisés, il reste encore du travail à faire, en particulier en ce qui concerne la question de l'augmentation du nombre d'employés originaires de Membres moins représentés. Rejoignez-nous pour faire de l'OCDE un lieu de travail véritablement diversifié et inclusif pour tous.

Mathias Cormann
Secrétaire général de l'OCDE





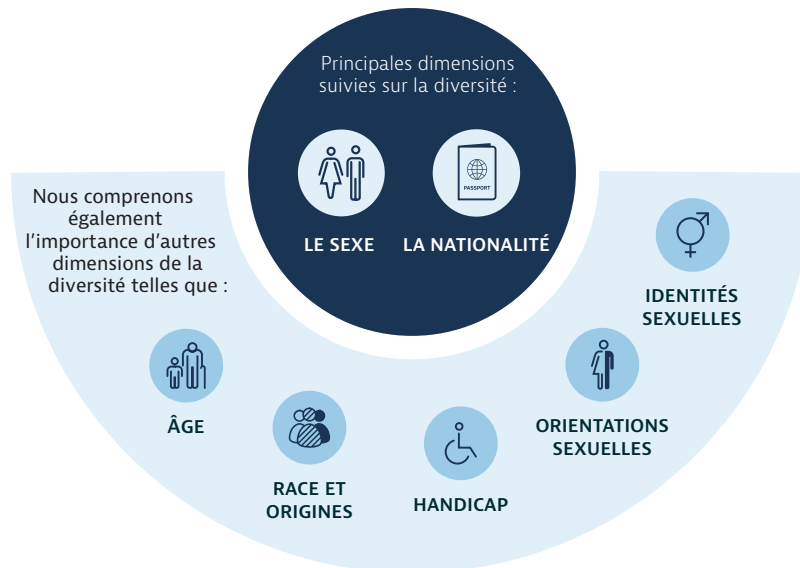
CHAPITRE

1

INTRODUCTION

Pour aider l'OCDE à s'acquitter de sa mission et à œuvrer à l'élaboration *Des politiques meilleures pour une vie meilleure*, jamais la diversité de notre personnel n'a revêtu autant d'importance. La diversité et l'inclusion au sein de notre effectif sont deux aspects fondamentaux qui assurent tant la qualité que la pertinence de nos travaux, et ce pour nos Membres, pour nos Partenaires clés et pour les citoyens du monde entier. Le présent rapport annuel sur la diversité et l'inclusion présente les données, les chiffres et les activités des effectifs en 2021.

La diversité du personnel à l'OCDE se concentre sur les tendances en matière de genres et de nationalité. En outre, dans le cadre de notre engagement à fournir un environnement de travail inclusif, sûr et favorable à tous les individus nous prenons en compte d'autres dimensions sur la diversité.



Avec ce rapport, nous cherchons à fournir à nos Membres, à notre personnel et au public :

- Des statistiques et des tendances sur le genre et la nationalité au sein de notre personnel en 2021¹
- Les initiatives en cours de soutien au renforcement de la diversité et de l'inclusivité dans l'ensemble de l'Organisation
- Le travail important entrepris par notre Association du personnel et nos groupes-ressources du personnel de contribution à favoriser des changements

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la transparence, nous avons rendu public notre premier **Rapport annuel sur la diversité et l'inclusion** en 2021. Nos données en disent long sur nos résultats en matière de diversité et d'inclusion et témoignent de l'engagement de l'OCDE à faire en sorte que notre personnel et les effectifs de nos Membres éprouvent tous un fort sentiment d'appartenance. La publication annuelle de ce rapport répond à notre obligation de rendre compte de l'avancement du programme de diversité et d'inclusion en faisant part des actions porteuses tout en reconnaissant les progrès qui restent à faire.

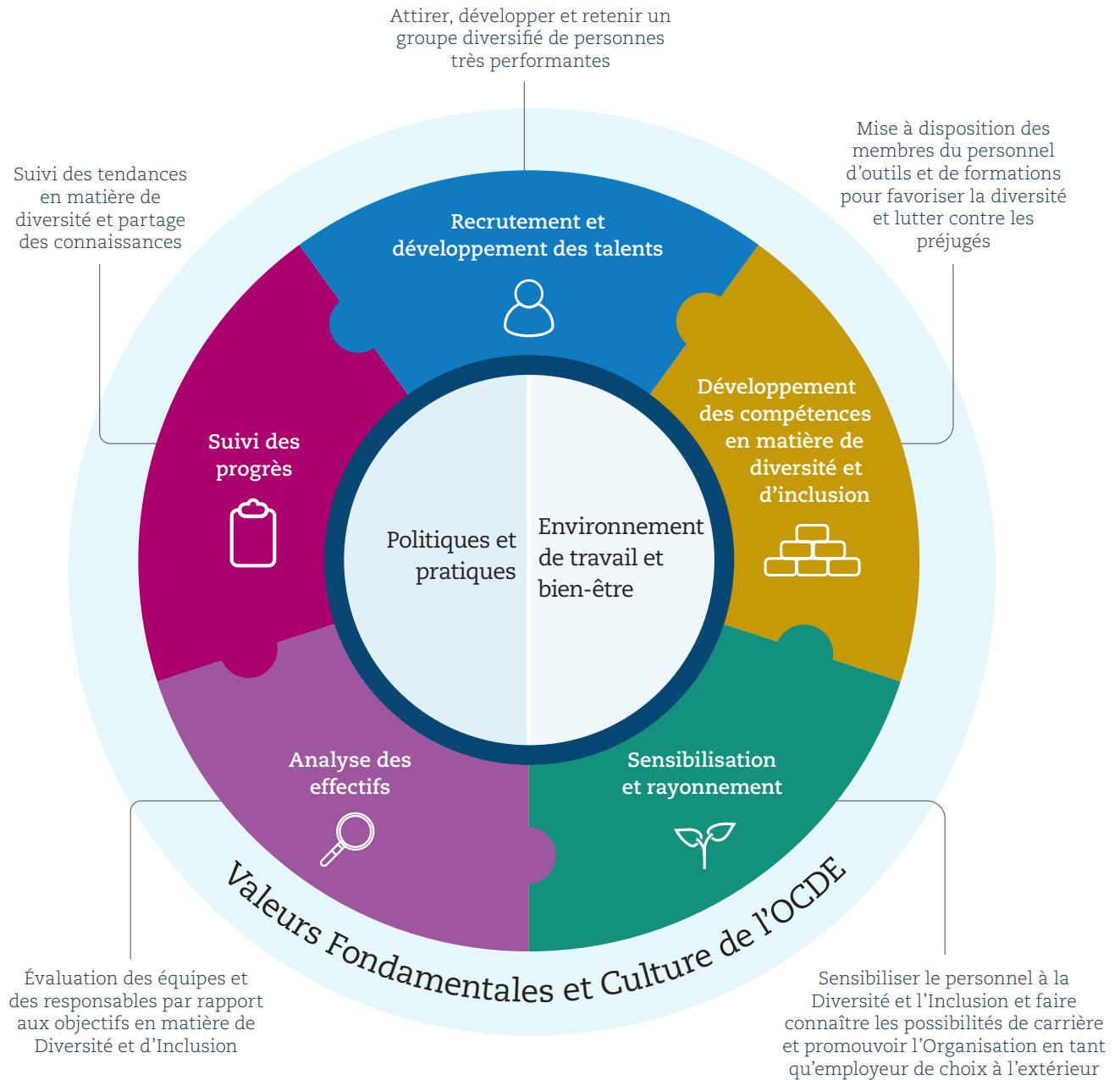
“ Je vous invite donc à lire ce rapport pour en savoir plus sur notre programme de diversité et d'inclusion, les progrès accomplis et les difficultés que nous rencontrons, et pour faire connaissance de membres du personnel de l'OCDE qui s'attachent à cultiver un environnement de travail inclusif pour tous.

”
Ulrik Knudsen,
 Secrétaire général adjoint de l'OCDE,
 Champion du genre et de la diversité

¹ Sauf indication contraire, les données et les chiffres relatifs à une année sont tous basés sur la composition de l'effectif au 31 décembre de l'année en question. Les données incluent le personnel de l'ensemble des entités rattachées à l'OCDE, y compris le Groupe d'action financière (GAFI), l'Agence internationale de l'énergie (AIE), le Forum international des transports (FIT) et l'Agence pour l'énergie nucléaire (AEN). Par délégation de pouvoir du Secrétaire général de l'OCDE, le Directeur exécutif de l'AIE est chargé des décisions relatives au personnel de l'Agence, des recrutements, de la durée et du renouvellement des engagements, des promotions et des réaffectations au sein de l'Agence. Ces décisions sont prises conformément au Statut, au Règlement et aux Instructions applicables aux agents de l'OCDE.

Cadre pour la Diversité et l'Inclusion

En 2020, nous avons lancé le Cadre de l'OCDE pour la diversité et l'inclusion dans le but de provoquer un changement de comportement et de culture dans l'ensemble de nos processus liés au personnel. Notre objectif s'articule autour de cinq éléments pour structurer, piloter et guider notre programme de diversité et d'inclusion, nos projets pour l'avenir et nos initiatives futures.

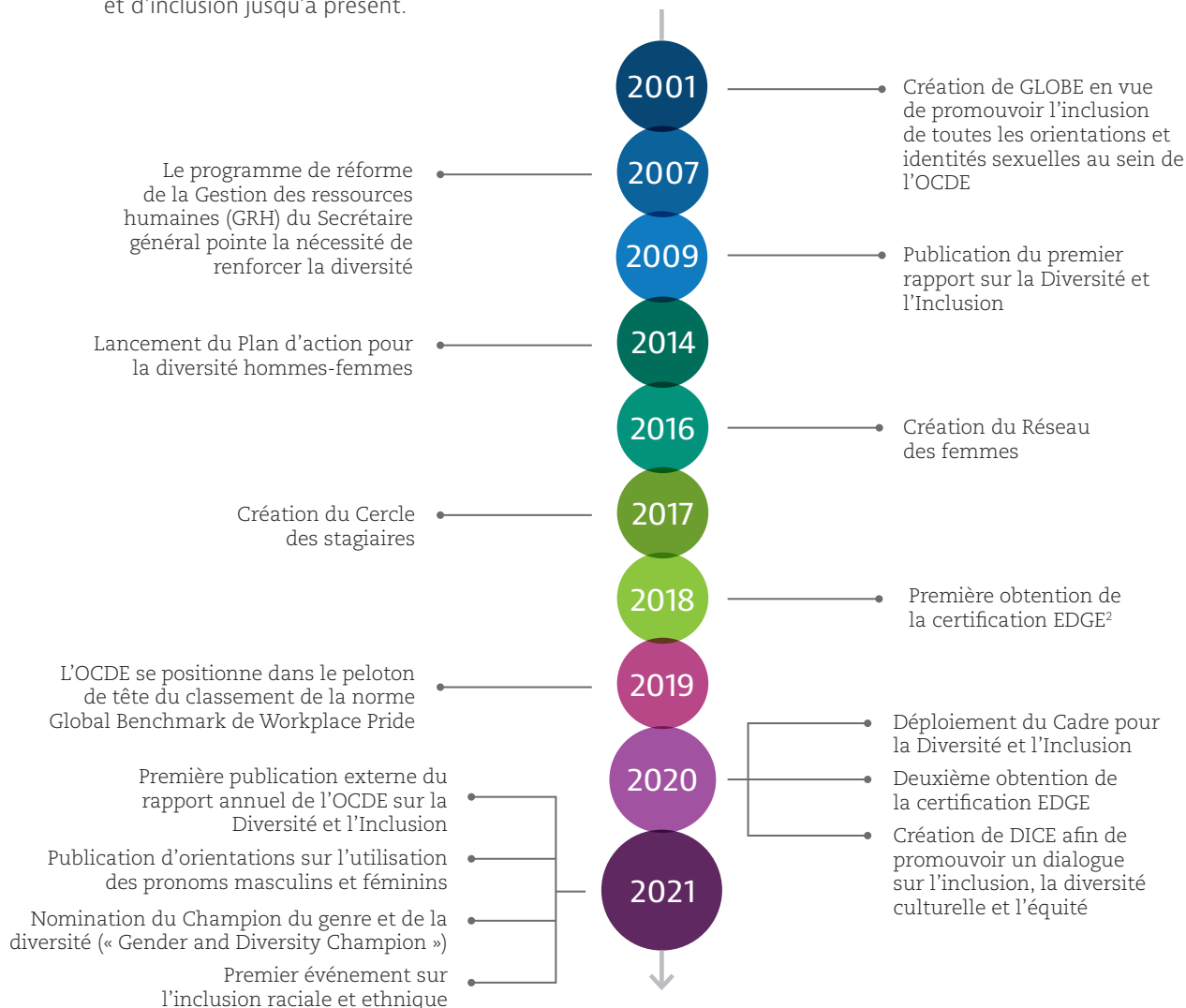


Le Code de conduite pour les agents de l'OCDE définit un ensemble de normes à considérer comme les valeurs et la culture professionnelles que nous souhaitons promouvoir et faire respecter :

- courtoisie, dignité, respect et non-discrimination
- loyauté et indépendance
- impartialité, tact, discrétion et confidentialité
- intégrité et obligation de rendre compte

Frise chronologique et étapes clés

Cette frise chronologique illustre les grandes étapes de notre cheminement en matière de diversité et d'inclusion jusqu'à présent.



Groupes-ressources du personnel

DICE - Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité : plate-forme de participation des communautés multiculturelles variées au sein de l'OCDE destinée à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif.

GLOBE : association qui vise à promouvoir une meilleure inclusivité de toutes les orientations sexuelles et identités de genre au sein de l'OCDE.

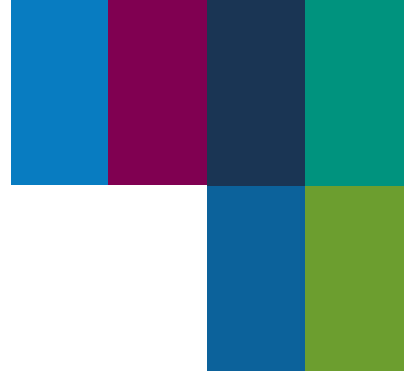
Groupe sur la parentalité : forum mis à la disposition du personnel de partage d'expériences quant aux difficultés de fonder une famille tout en travaillant dans un environnement compétitif et de sensibilisation aux politiques conçues pour rendre la parentalité compatible avec une carrière épanouissante.

Cercle des stagiaires : organe bénévole destiné à améliorer l'expérience des stagiaires de l'OCDE en leur proposant des événements et des activités de prise de contact, à vocation relationnelle et professionnelle en fonction de leurs intérêts.

Réseau des femmes : groupe d'information, de mise en relation, d'autonomisation et d'inspiration pour les femmes de l'ensemble de l'OCDE qui vise à contribuer à leur épanouissement et à leur bien-être par leur leadership, la gestion de leur carrière, des actions de persuasion en faveur du changement, l'établissement d'un réseau et l'entraide.

Réseau du personnel temporaire (TSN) : un réseau de personnes engagées pour la communauté du personnel temporaire à l'OCDE. Le Réseau fournit une plate-forme pour échanger, socialiser et grandir.

² Economic Dividends for Gender Equality, ou « Dividendes économiques pour l'égalité femmes-hommes ».



ÉCLAIRAGES




Ce chapitre donne des éclairages sur la composition de notre personnel. Nous examinons spécifiquement les critères suivants :

- Catégorie d'emploi
- Nationalité
- Genre
- Âge

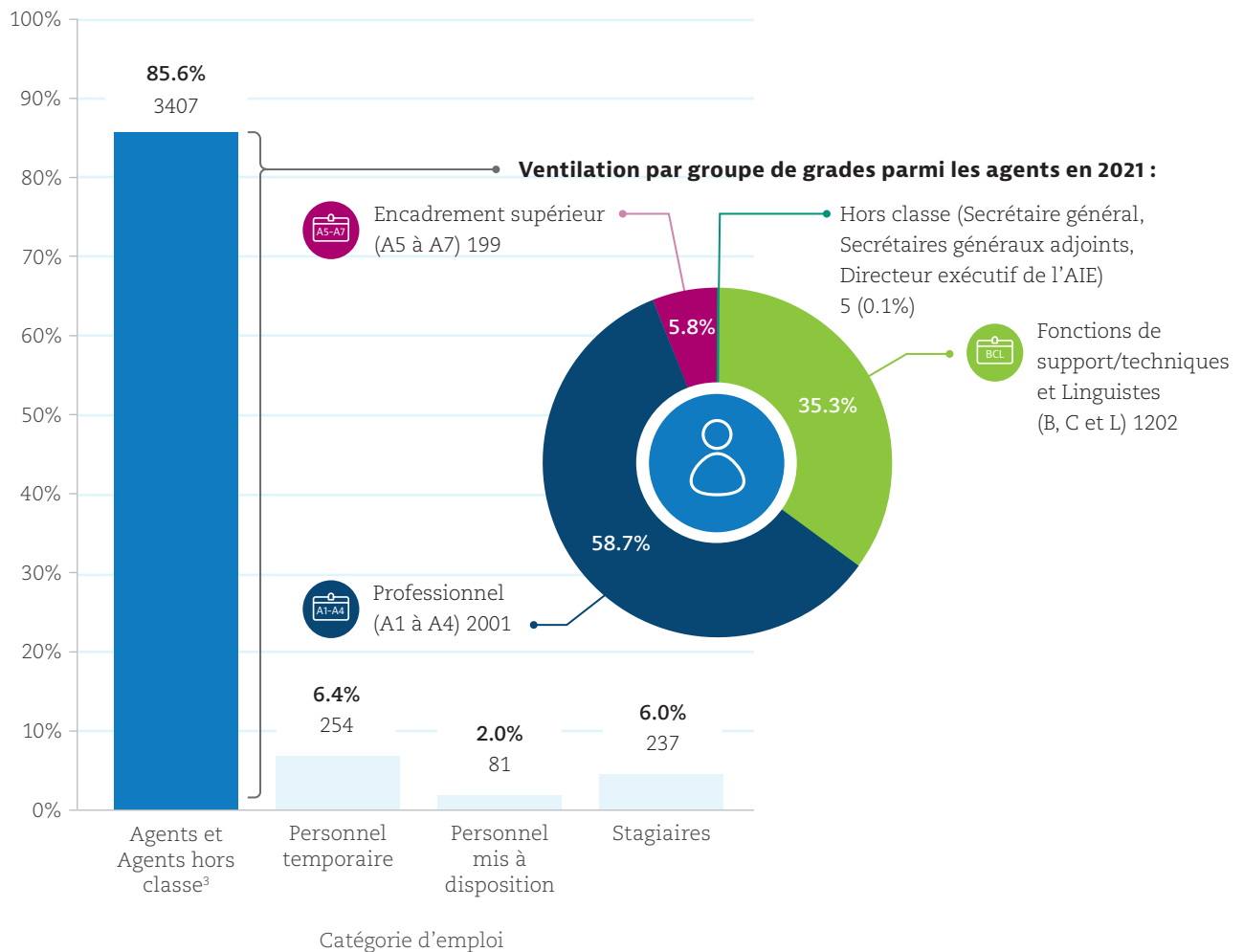
Pour chacun, nous nous concentrons, s'il y a lieu, sur des aspects de l'effectif, du recrutement, de la mobilité et de l'attrition. En plus de présenter des chiffres, notre évaluation fait ressortir les principaux points à retenir.

Catégorie d'emploi et groupe de grades

Il existe quatre catégories d'emploi à l'OCDE : les agents, le personnel temporaire, les stagiaires et le personnel mis à disposition. Les agents constituent la majorité de l'effectif du personnel. Sauf indication contraire, les membres du personnel « hors classe » sont inclus dans la catégorie « agents ». Les grades dans cette catégorie sont ventilés comme suit :

Grade	Groupe
 A1, A2, A3, A4	Professionnel
 A5, A6, A7	Encadrement supérieur
 Grades B, C et L	Fonctions de support/techniques et Linguistes
Agents hors classe	Secrétaire général, Secrétaires généraux adjoints et Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE)

Graphique 2.1.1 Vue d'ensemble du personnel par catégorie d'emploi et groupe de grades en 2021



Principaux points à retenir

Comme en 2020, plus de la moitié de l'effectif total relevait du groupe professionnel, l'encadrement supérieur comptant pour 5.8 % et les fonctions de support/techniques et Linguistes représentant 35.3 %.

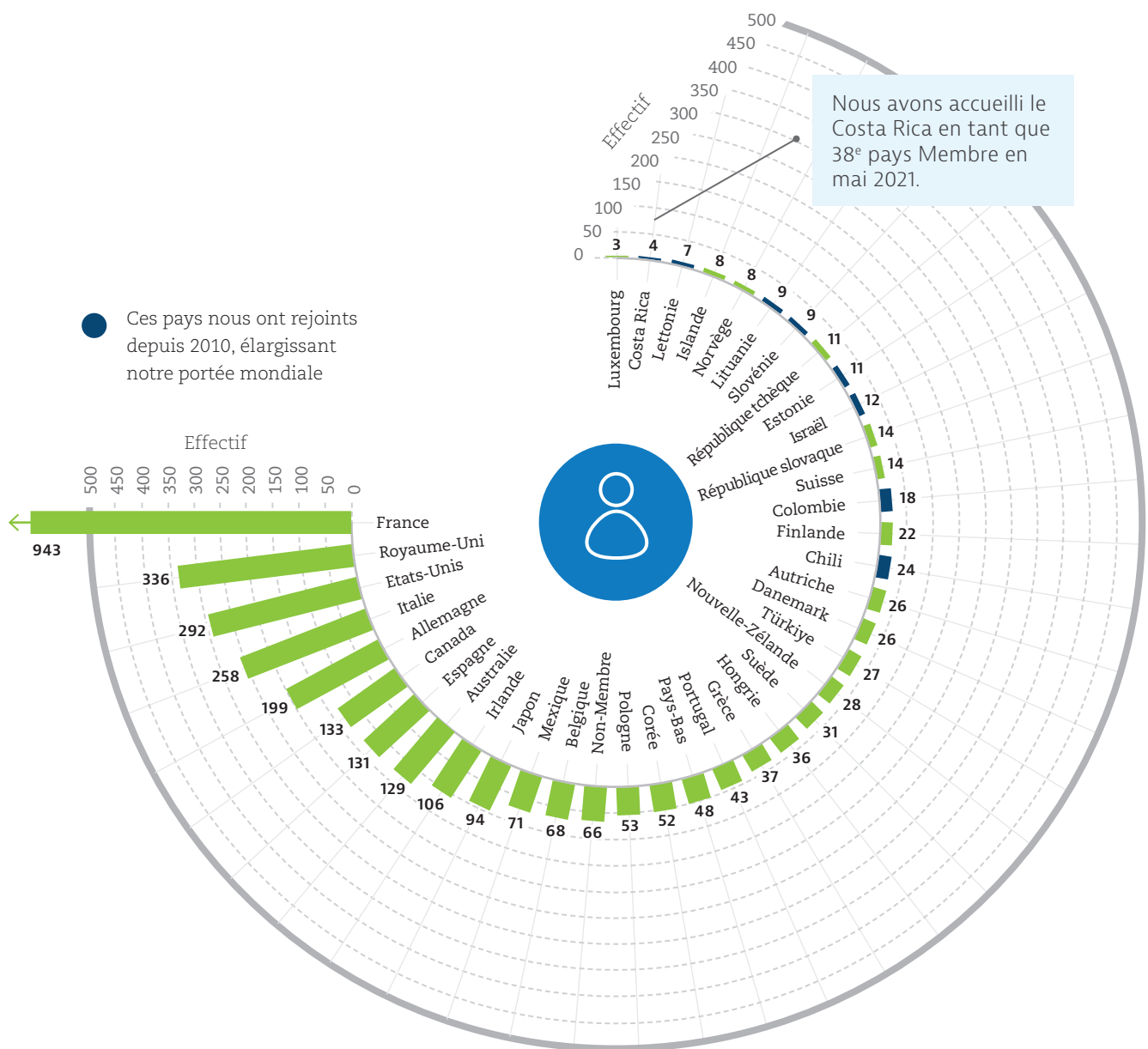
³ Les rôles des agents sont les suivants : encadrement supérieur, fonctions de support/techniques et linguistes, professionnel et agents hors classe.



Nationalité

L'OCDE emploie comme agents des ressortissants de nos 38 Membres. Des non-ressortissants de l'OCDE travaillent en tant qu'agents de l'OCDE au sein de programmes et services spécifiques, sur décision du Conseil de l'OCDE⁴. Depuis l'arrivée de quatre nouveaux Membres ces dernières années et l'adhésion du Costa Rica à l'OCDE en mai 2021, notre portée mondiale ne cesse de s'accroître.

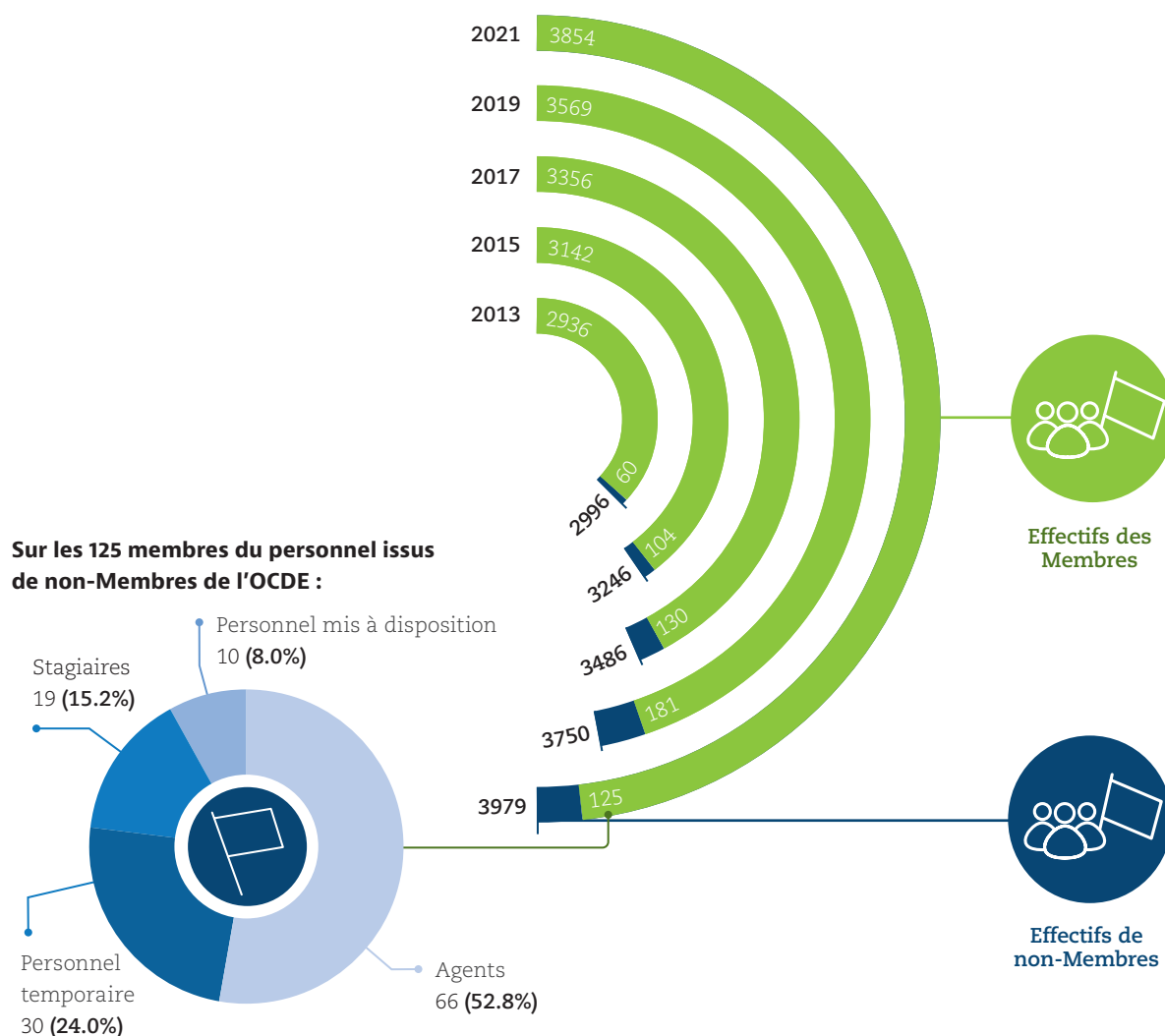
Graphique 2.2.1 Nationalité : Nombre d'agents par pays de nationalité en 2021



⁴ Voir l'article 6 du [Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation de l'OCDE](#) pour connaître la liste des programmes et services pour lesquels le Conseil a décidé que des non-Membres peuvent être nommés en qualité d'agents.

Graphique 2.2.2 Nationalité : Effectifs de l'OCDE par statut des pays de 2013 à 2021

Plusieurs de nos programmes relevant de la Partie II comptent des membres qui ne figurent pas parmi les 38 Membres de l'OCDE, ce qui explique que nous avons des membres du personnel originaires de 54 autres pays qui font partie de la famille élargie de l'OCDE.



Principaux points à retenir

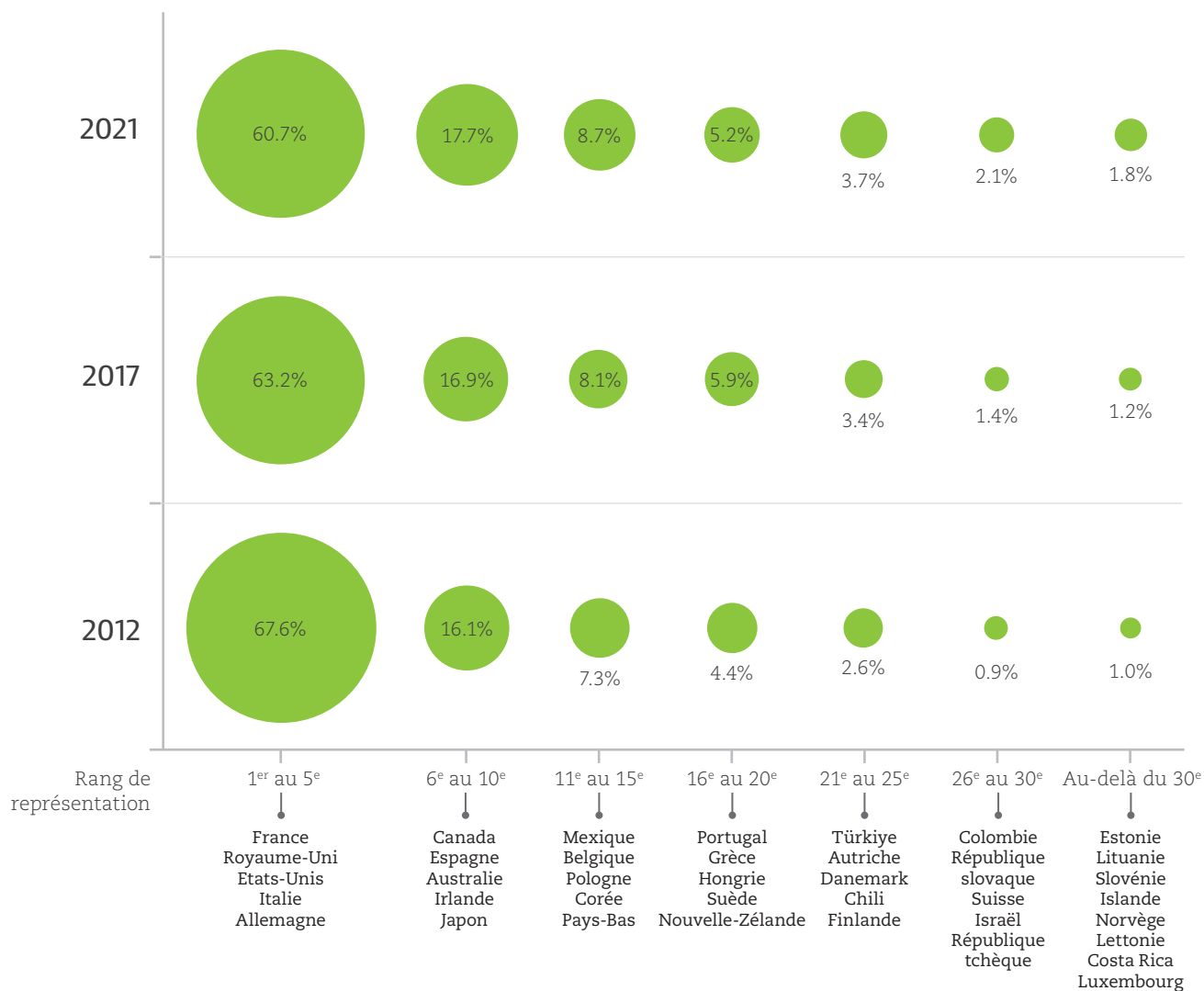
Le personnel de 54 non-Membres représente 3.1 % des effectifs de l'OCDE et 1.9 % des agents. Depuis 2019, les effectifs originaires de non-Membres sont en baisse, passant de 181 à 125 (baisse de 30.9 %).

Les restrictions en matière de voyage peuvent s'expliquer en partie par la pandémie de COVID-19. En outre, la Colombie et le Costa Rica devenant Membres à part entière, leurs ressortissants travaillant à l'OCDE ont été reclassés dans la catégorie « personnel des pays membres ».

Par décision du Conseil de l'OCDE, des personnes n'ayant pas la nationalité de l'un des Membres de l'Organisation peuvent être recrutées dans les programmes suivants : le Centre de politique et d'administration fiscales, la Direction des affaires financières et des entreprises, le Centre de développement, la Direction de l'environnement, le Groupe d'action financière, l'Agence internationale de l'énergie, le Forum international des transports, l'Agence de l'OCDE pour l'énergie nucléaire, la Direction des statistiques et des données et le Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest.

Graphique 2.2.3 Nationalité : Proportion d'agents regroupés par représentation entre 2012 et 2021

Ce graphique illustre la représentation combinée des Membres triés par leur proportion d'effectifs en 2021 et la compare à 2017 et 2012.



Principaux points à retenir

Depuis 2012, on constate une tendance positive dans la quasi-totalité des groupes «Autres Membres». Cette tendance traduit les effets positifs des activités de sensibilisation et de rayonnement et des nominations externes qui tendent à contribuer à accroître la diversité des nationalités.

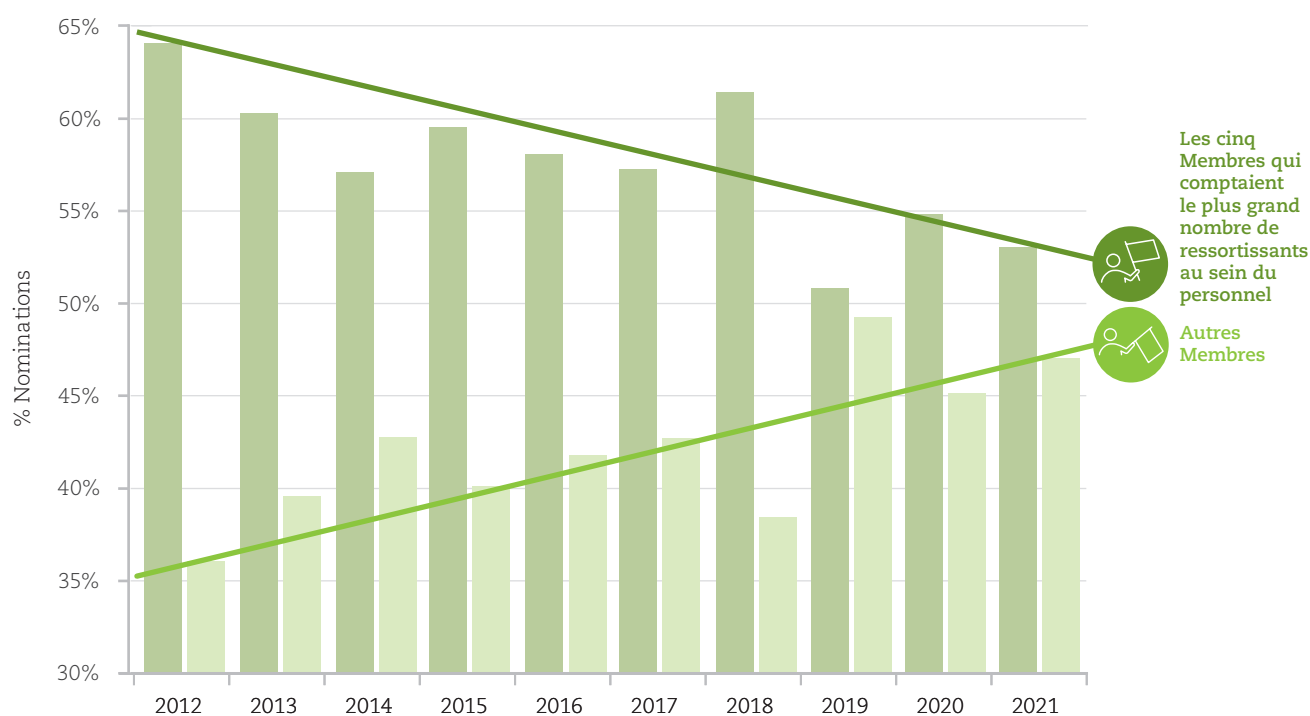
Le visuel ci-dessus montre la proportion des agents du groupe de cinq Membres comptant le plus grand nombre de ressortissants, qui a globalement diminué depuis 2012. En 2021, les cinq premiers pays représentaient 60,7 % des fonctionnaires ayant la nationalité d'un pays Membre, avec des proportions variables entre chacun : la France représentait 28,2 %, le Royaume-Uni 10,1 %, les États-Unis 8,7 %, l'Italie 7,7 % et l'Allemagne 6,0 %.

Graphique 2.2.4 Nationalité : Proportion d'agents nommés entre 2012 et 2021

Ce chiffre indique la proportion d'agents nommés à l'Organisation sur une période de dix ans, en deux groupes selon leur représentation en 2021.

Les nominations comprennent toutes les nouvelles embauches à la suite de processus de sélection concurrentiels standards et de processus de sélection simplifiés (SRP)⁵ ; elles comprennent les candidats externes ainsi que les candidats internes nommés à un grade supérieur à l'issue de tels processus. Elles comprennent également les nominations du personnel hors classe par le Conseil de l'OCDE et/ou le Conseil de direction compétent (par exemple l'Agence internationale de l'énergie ou le Forum international des transports). De plus, l'article 7/1 b) du Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'OCDE stipule que le Secrétaire général peut nommer certains membres du personnel par sélection directe. En 2021, aucun membre du personnel n'a été nommé par sélection directe.

Les efforts que nous avons déployés en 2020 et 2021 se sont traduits par une augmentation du nombre d'événements de rayonnement, grâce au renforcement de notre engagement auprès des Délégations. Les événements organisés sous format virtuel nous ont permis d'atteindre un public plus large et plus éparpillé. Nous prévoyons de poursuivre nos efforts de rayonnement par des méthodes virtuelles et en présentiel selon ce qui convient le mieux.

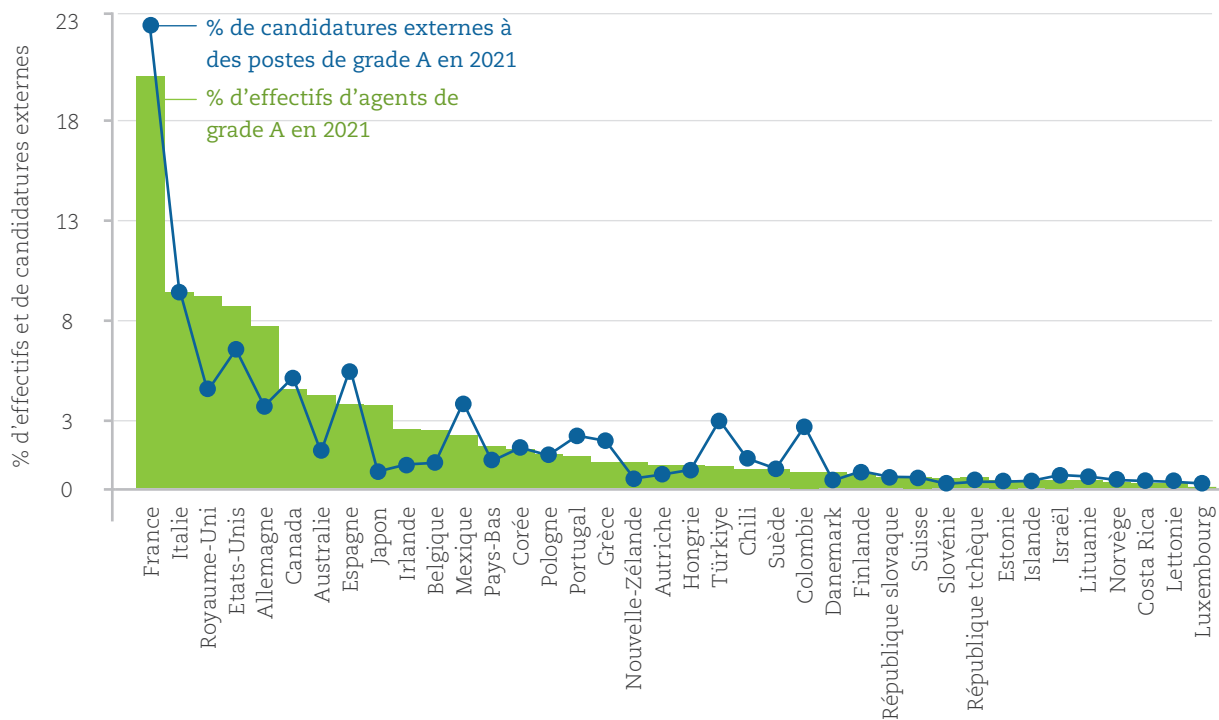


Principaux points à retenir

Le groupe « Autres Membres » a vu sa représentation augmenter au cours des dix dernières années. On constate ainsi une hausse de 11 points de pourcentage depuis 2012.

⁵ L'Article 7 du Statut, règlement et instructions applicables aux Agents de l'Organisation détaille les différents types de procédures de sélection des agents.

Graphique 2.2.6 Nationalité : Pourcentage d'effectifs et de candidatures externes par nationalité de Membre pour les postes vacants de grade A en 2021



Principaux points à retenir

La proportion de candidatures reçues correspond généralement à la représentation d'un Membre. Pour accroître la part du groupe Autres Membres, il est essentiel d'augmenter le nombre de candidatures reçues de ressortissants de ces pays.

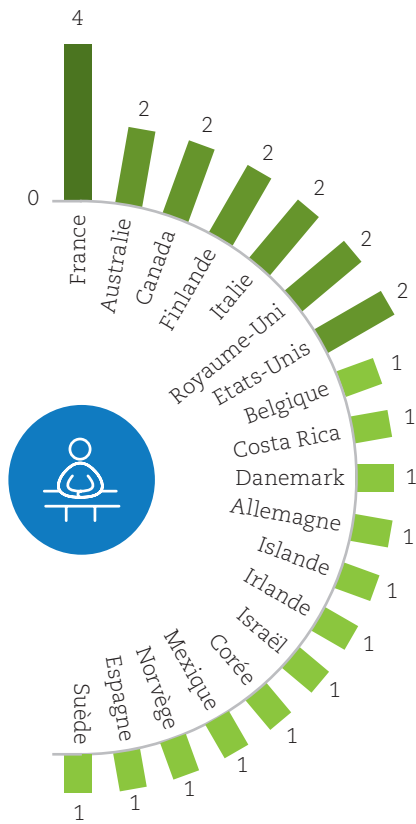
Davantage d'efforts doivent être déployés en vue d'attirer des candidats qualifiés qui répondent aux critères demandés afin d'accroître le nombre de candidatures, en particulier en provenance du groupe Autres Membres.

Ces données relatives aux candidatures à des postes vacants de grade A nous aident à évaluer nos efforts, à comprendre où les concentrer et les mesures à prendre pour améliorer le suivi et l'analyse de la représentation des Membres et combler les écarts.

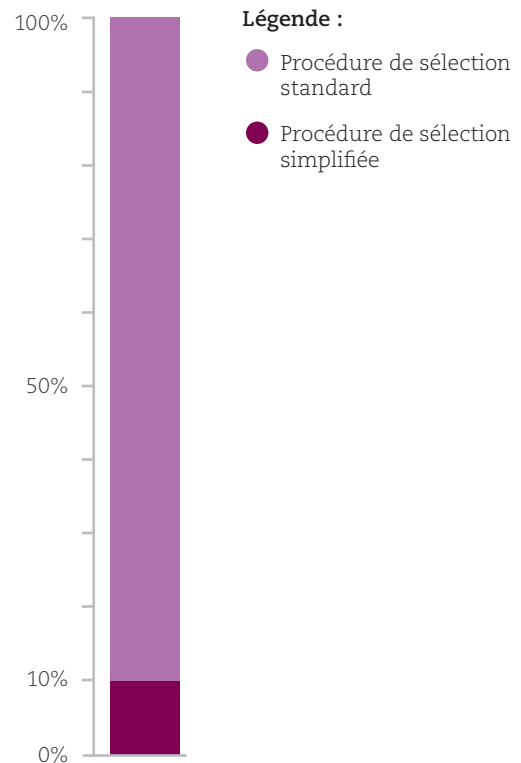
Graphique 2.2.7 Nationalité : Nominations à des postes d'encadrement supérieur en 2021

L'une de nos stratégies pour les postes d'encadrement supérieur (A5 à A7) consiste à communiquer régulièrement avec les délégations des Membres sur les postes à pourvoir à cet échelon au moyen de lettres d'information et lors d'échanges trimestriels avec le Comité exécutif. En 2021, nous avons recruté 28 membres du personnel à des postes d'encadrement supérieur, originaires de 19 Membres, dont 11 des cinq Membres les plus représentés et 17 du groupe Autres Membres.

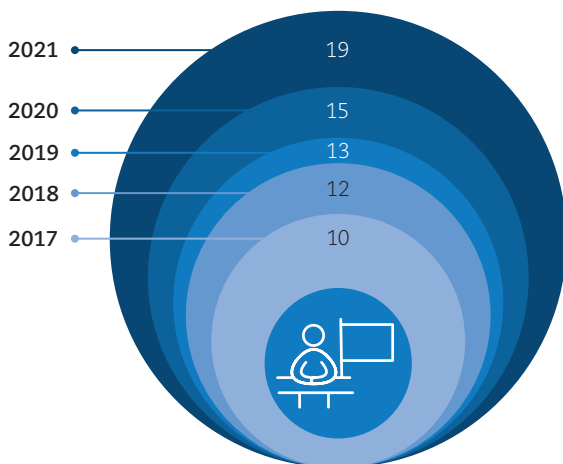
Nationalité des nominations à des postes d'encadrement supérieur en 2021



Procédure de recrutement pour les postes d'encadrement supérieur



Nombre de Membres représentés parmi les nominations à des postes d'encadrement supérieur depuis 2017

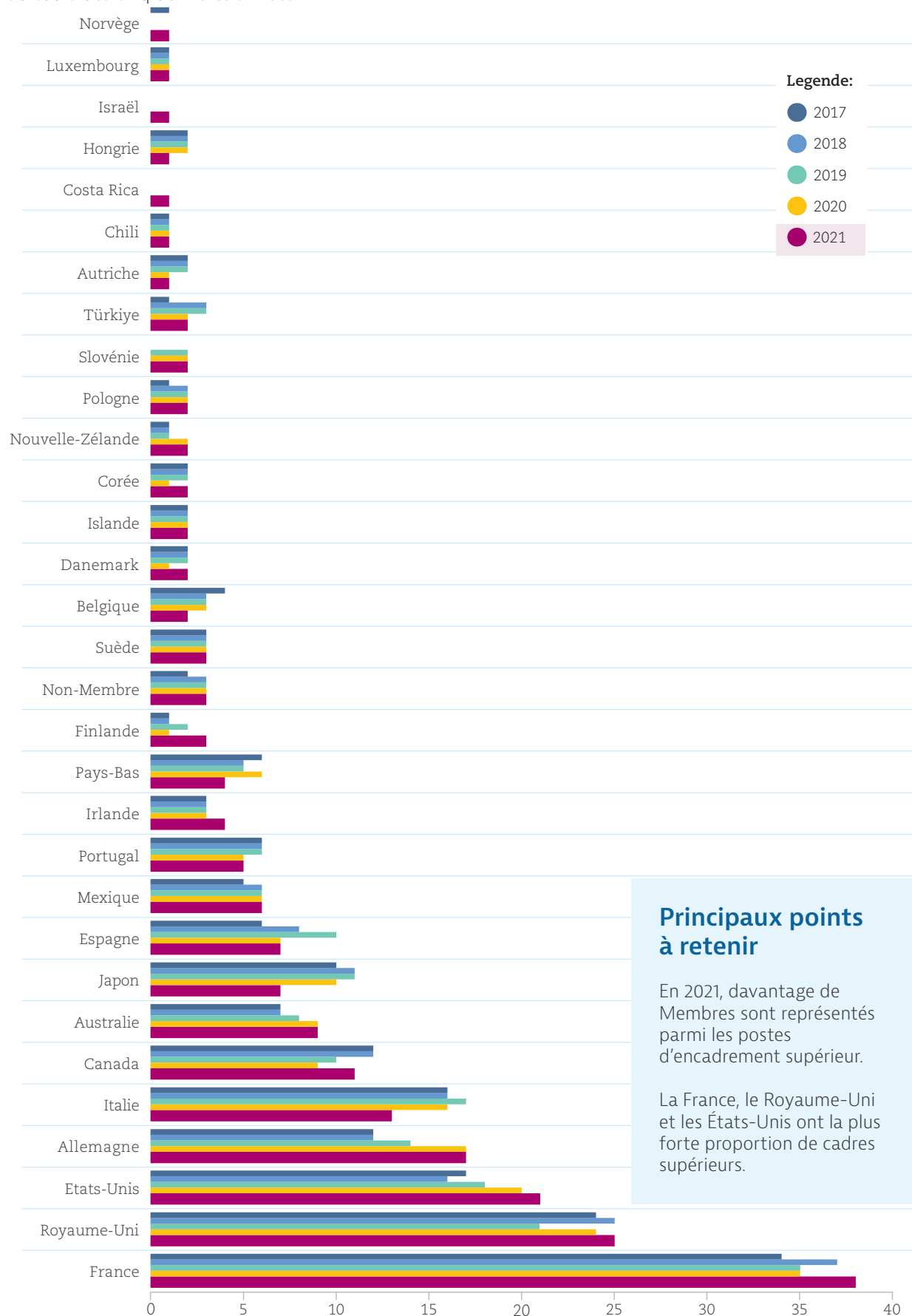


Principaux points à retenir

Le nombre de Membres parmi lesquels nous avons recruté des membres du personnel à des postes d'encadrement supérieur a quasiment doublé depuis 2017.

Graphique 2.2.8 Nationalité : Grades d'encadrement supérieur par nationalité entre 2017 et 2021

Ce graphique illustre la répartition des nationalités aux grades d'encadrement supérieur (A5, A6 et A7) au cours des cinq dernières années.



Principaux points à retenir

En 2021, davantage de Membres sont représentés parmi les postes d'encadrement supérieur.

La France, le Royaume-Uni et les États-Unis ont la plus forte proportion de cadres supérieurs.

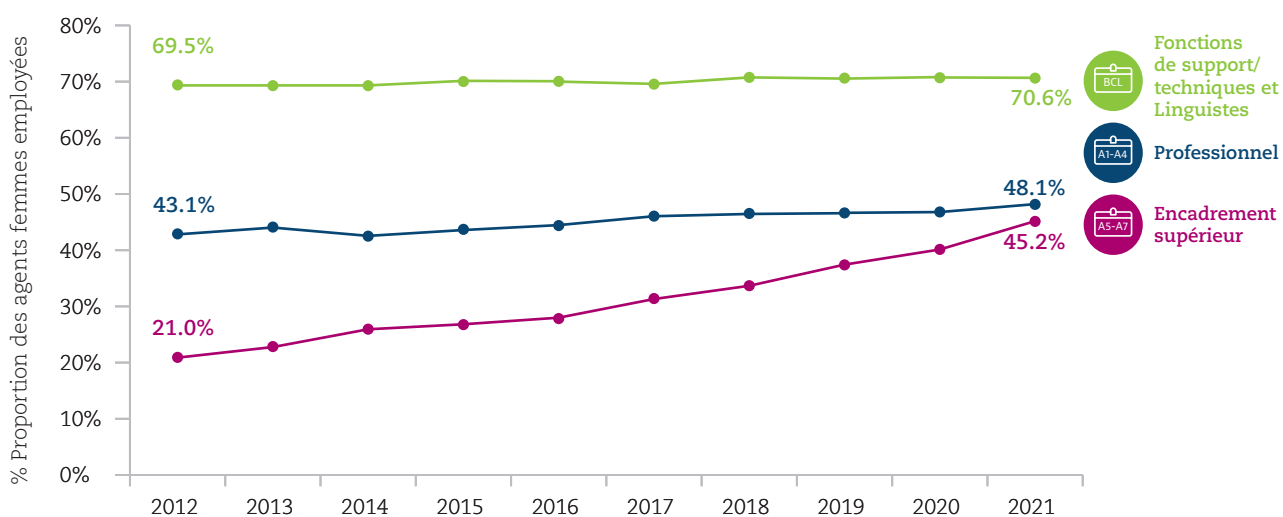




Genre

Graphique 2.3.1 Genre : Proportion de femmes à des postes d'agents par groupe de grades entre 2012 et 2021

En 2021, les femmes représentaient 55.9 % du nombre d'agents. Des progrès ont été réalisés en matière de recrutement de femmes parmi les groupes professionnel et de l'encadrement supérieur qui, tous deux, tendent vers la parité femmes-hommes. Nous reconnaissons toutefois qu'il reste des progrès à faire pour améliorer la représentation masculine parmi le groupe des fonctions de support/techniques et linguistes.

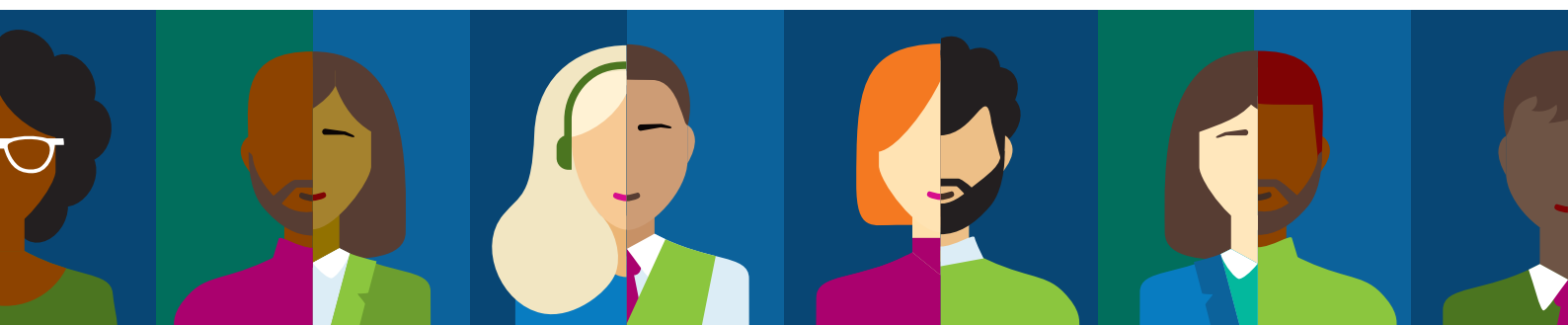


Principaux points à retenir

La proportion de femmes occupant des postes d'encadrement supérieur a augmenté de 40.2 % en 2020 à 45.2 % en 2021. Cette proportion a augmenté de 24 points de pourcentage en dix ans pour s'élever à 45.2 % en 2021.

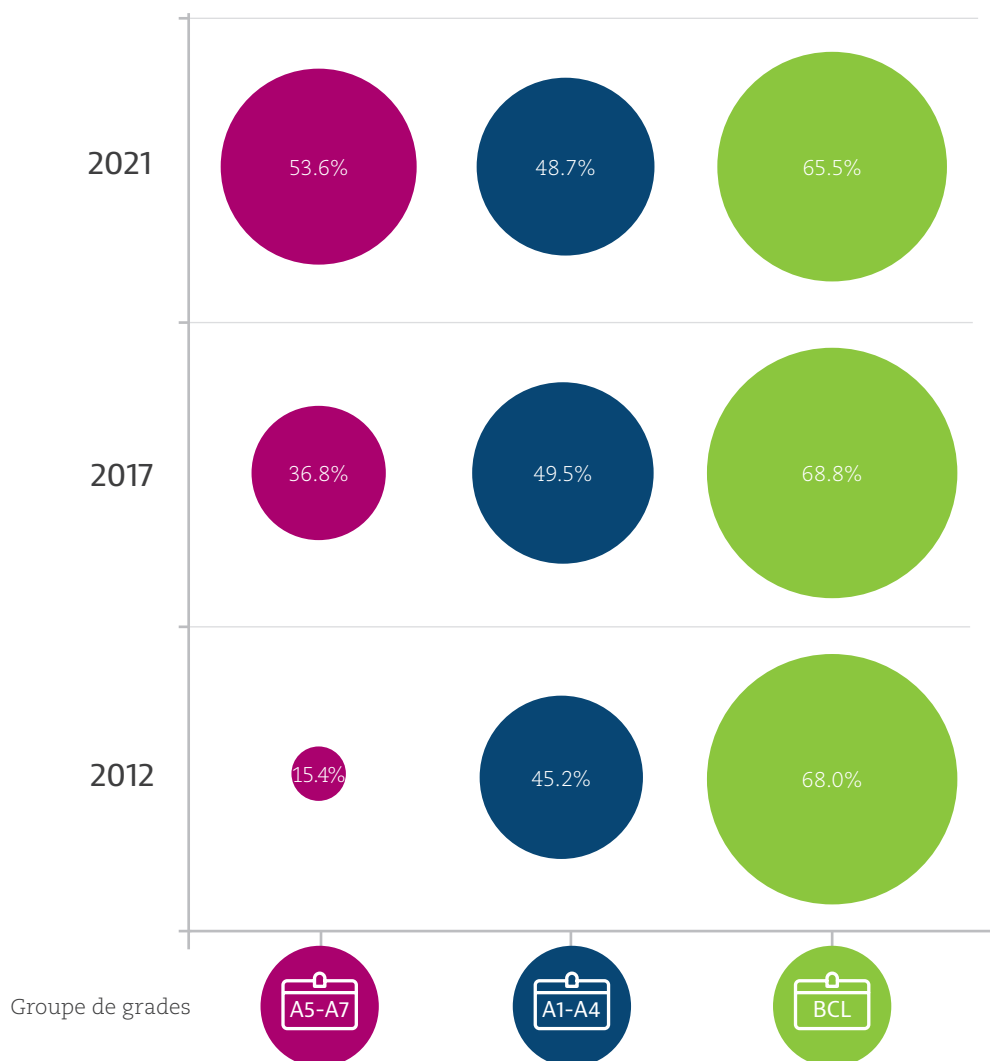
On constate ainsi la quasi-parité femmes-hommes parmi les grades A1 à A4, où les femmes représentent 48.1 % de cette population.

Les hommes sont sous-représentés au sein du groupe support/technique et linguistes, représentant 29.4 % de cette population.



Graphique 2.3.2 Genre : Nomination de femmes à des postes d'agents par groupe de grades entre 2012 et 2021

En 2012, 15,4 % des nominations à des postes d'encadrement supérieur étaient des femmes. En 2021, les femmes représentaient 53,6 % de ces nominations (15 sur 28 nominations). Cette augmentation du nombre de femmes nommées à des postes d'encadrement supérieur atteste de l'engagement et des efforts de l'OCDE en faveur de la parité femmes-hommes.



Principaux points à retenir

En 2021, plus de la moitié des nominations à des postes d'encadrement supérieur étaient des femmes, tendance qui se maintient depuis 2019.

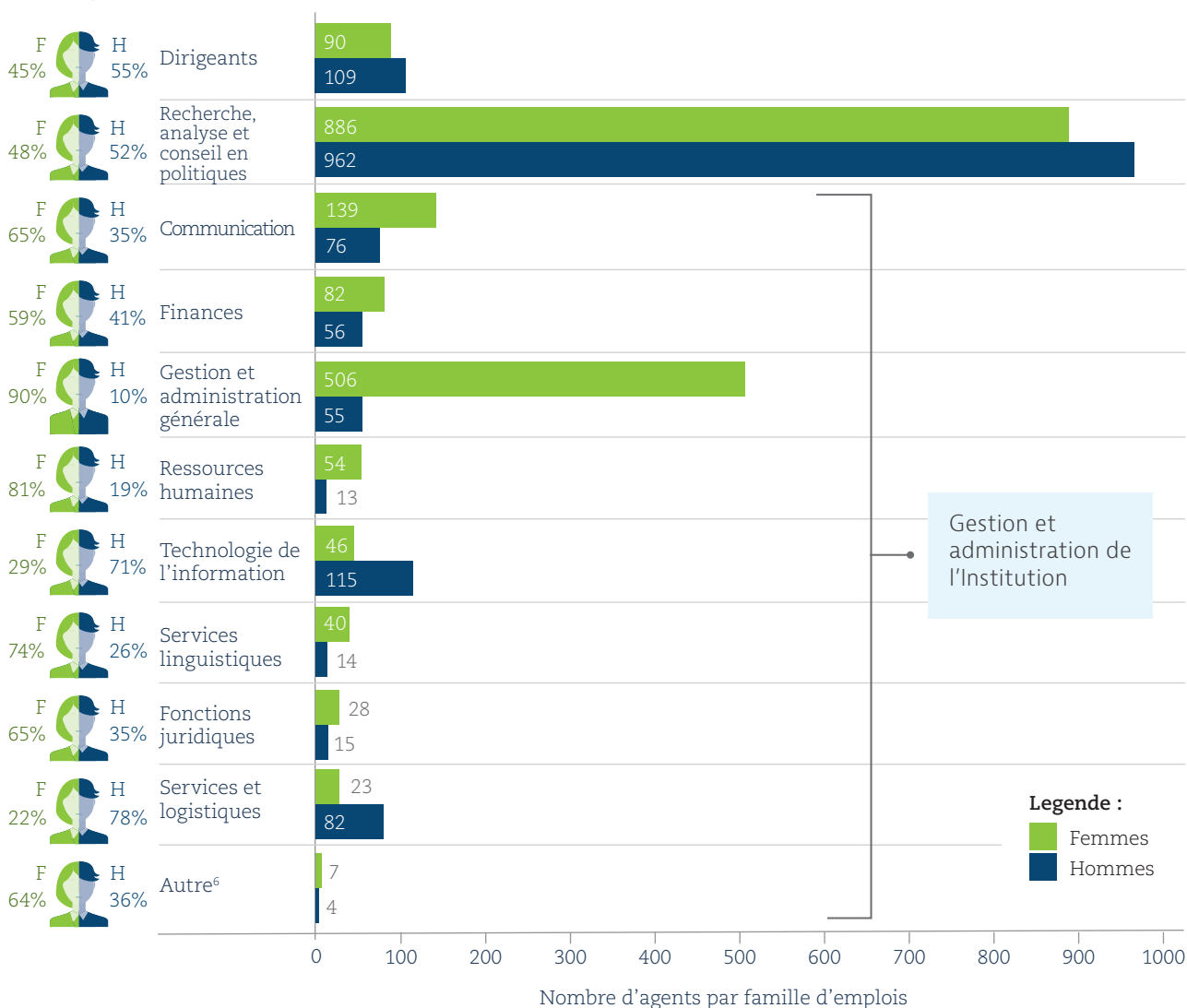
Il s'est produit une quasi-parité femmes-hommes parmi les nominations au groupe professionnel (grades A1 à A4) en 2021.

Il demeure nécessaire d'accroître la représentation des hommes parmi les grades B, C et L. Si les femmes continuent de représenter la majorité des agents nommés à ces grades, on constate néanmoins une augmentation globale de la représentation des hommes nommés à ces grades au cours des cinq dernières années.

Graphique 2.3.3 Répartition femmes-hommes des agents par famille d'emplois en 2021 (à l'exclusion des agents hors classe)

Il existe trois familles d'emplois :

- Gestion et administration de l'Institution : Cette famille est composée des fonctions Communication, Finances, Gestion et administration générale, Ressources humaines, Technologie de l'information, Services linguistiques, Fonctions juridiques, Services et logistiques et Autre
- Recherche, analyse et conseil en politiques
- Dirigeants



Principaux points à retenir

Dans la famille Gestion et administration de l'Institution, les hommes sont sous-représentés dans toutes les fonctions sauf celles de Technologie de l'information et Services et logistiques. Les hommes sont particulièrement sous-représentés aux fonctions Gestion et administration générale, Ressources humaines et Services linguistiques.

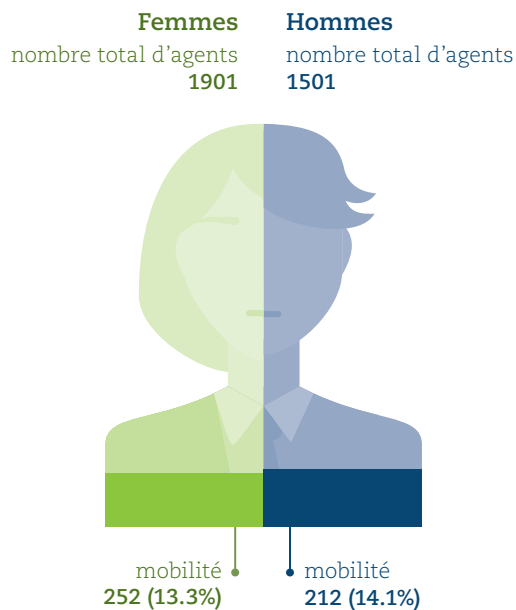
La part des femmes travaillant dans la fonction Recherche, analyse et conseil en politiques se rapproche de la parité.

⁶ La catégorie « Autre » comprend principalement des membres du personnel du Service médical de l'OCDE.

Graphique 2.3.4 Genre : Mobilité interne des agents par sexe en 2021 (à l'exclusion des agents hors classe)

La mobilité à l'OCDE s'entend comme suit :

- Une mutation latérale, où le membre du personnel est muté à un poste différent mais du même grade
- Une mutation verticale, où un membre du personnel est promu à un grade supérieur



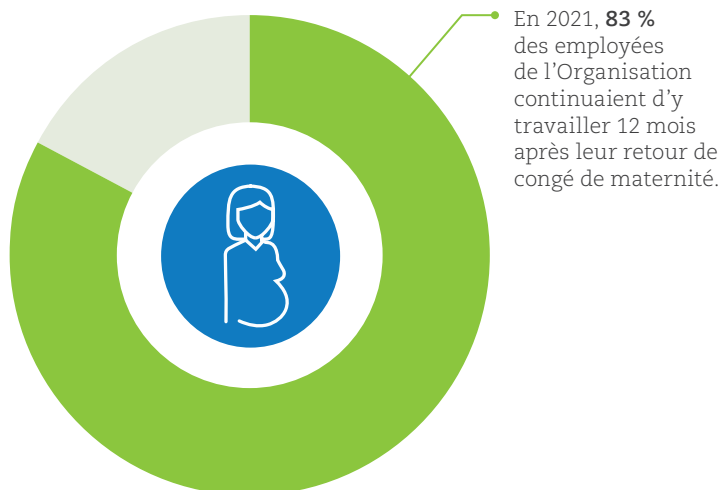
Principaux points à retenir

La mobilité joue un rôle essentiel en offrant des chances d'évolution de carrière et des possibilités d'apprentissage au sein de notre personnel.

Comme en 2020, en nombre d'employés, la mobilité a concerné davantage de femmes que d'hommes en 2021. Cela s'explique en partie par la proportion plus élevée de femmes dans notre effectif global et par la plus grande représentation de femmes à des postes de la famille Gestion et administration de l'Institution, où les femmes font l'objet du double de mutations latérales et verticales par rapport aux hommes.

Figure 2.3.5 Retour de congé de maternité en 2021

Ce graphique concerne le congé de maternité, néanmoins l'OCDE a mis en place des politiques de congé parental et, dans le cadre des efforts visant à assurer l'égalité des genres et à promouvoir le bien-être du personnel, nous encourageons tant les femmes que les hommes à profiter du congé parental qui leur est offert. Les indemnités familiales et pour enfants à charge que nous offrons contribuent également au taux de fidélisation élevé 12 mois suivant le retour du congé de maternité.

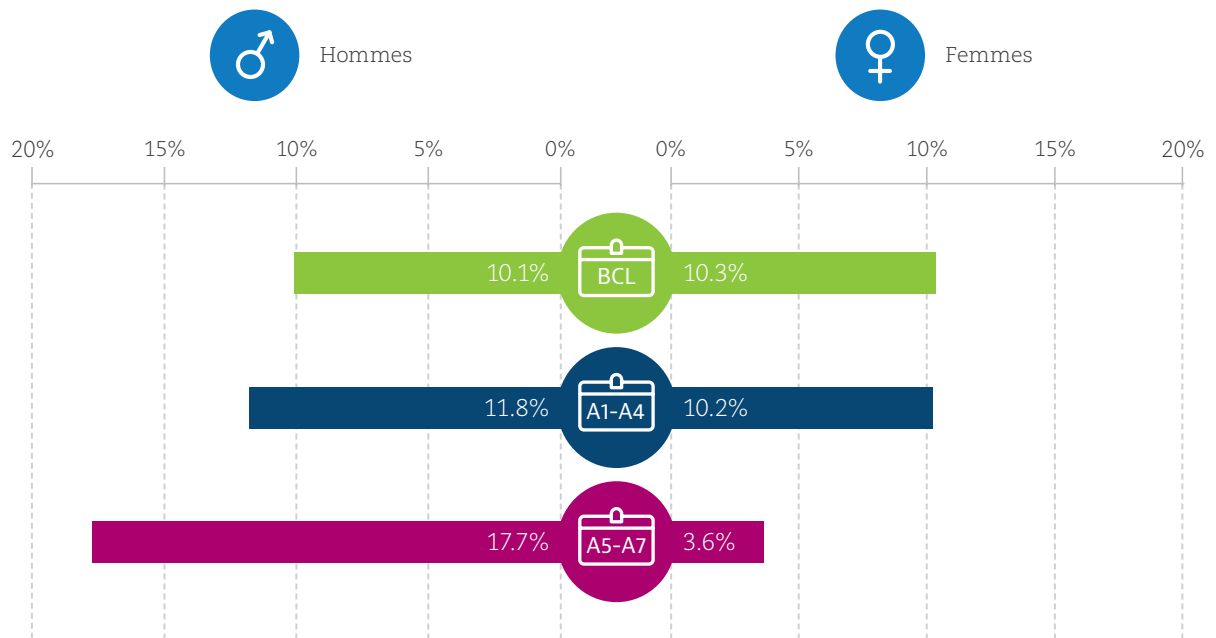


Principaux points à retenir

Une évaluation comparative indépendante de l'égalité des genres (EDGE) réalisée en 2020 a conclu que le taux de fidélisation des femmes 12 mois après leur retour de leur congé de maternité est plus élevé par rapport à d'autres organisations internationales et supérieur à la norme EDGE.

Graphique 2.3.6 Genre : Taux de rotation des agents par sexe en 2021

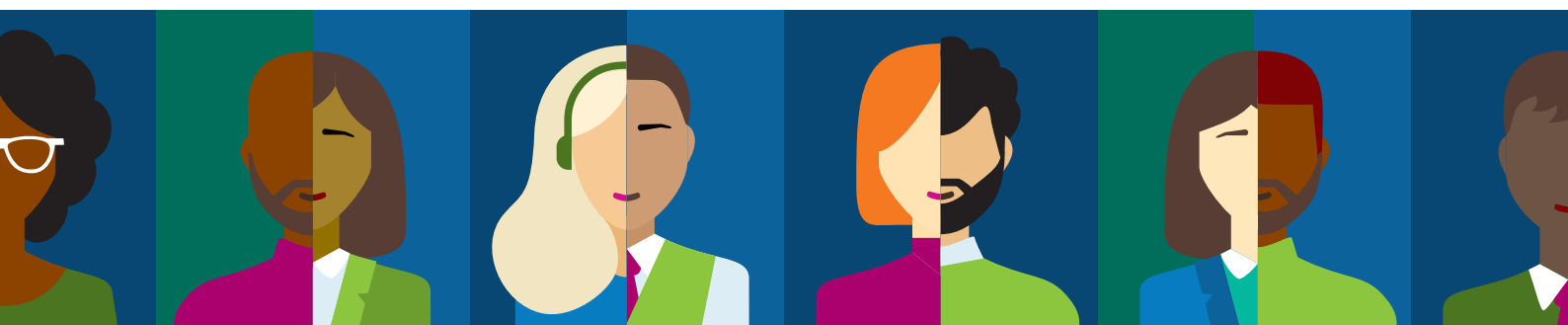
Le taux de rotation représente le pourcentage d'agents qui ont quitté l'Organisation en 2021.



Principaux points à retenir

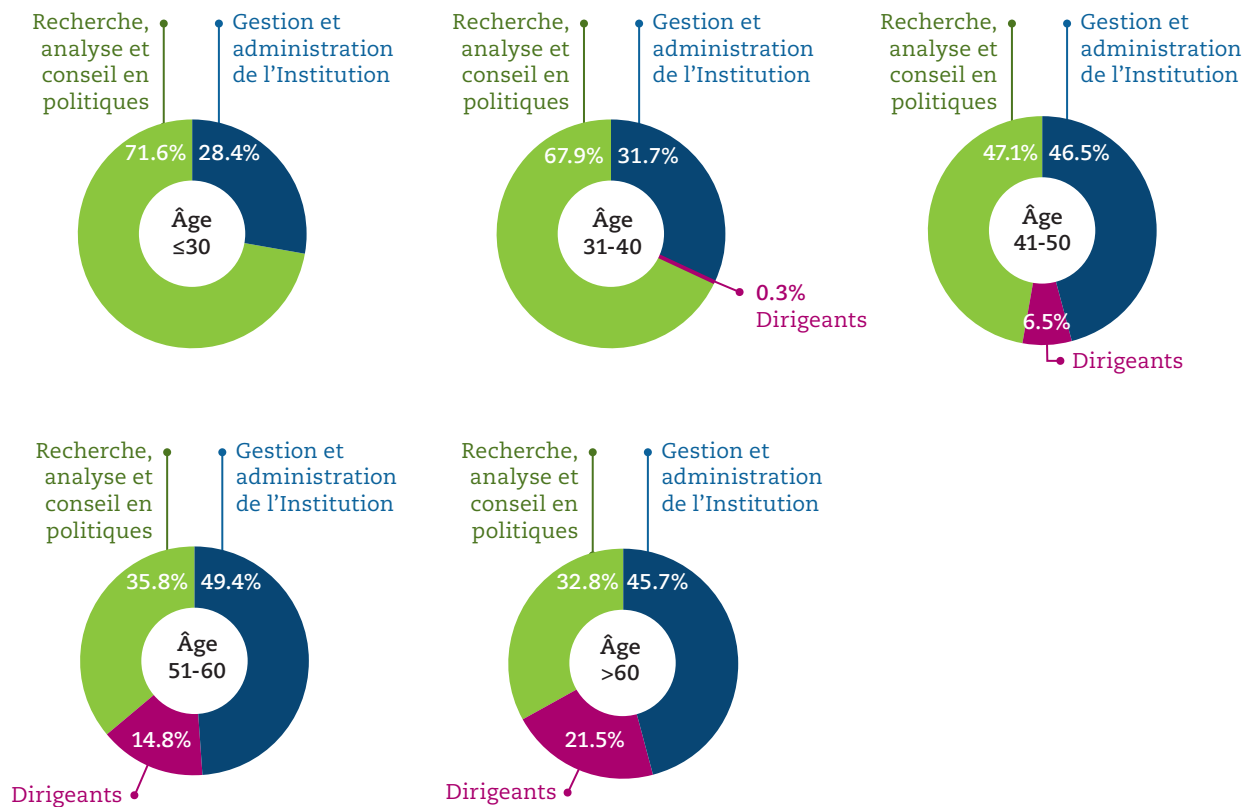
Aux grades A5 à A7, le taux de rotation était de 17,7 % pour les hommes contre 3,6 % pour les femmes. Ce chiffre s'explique en partie par le fait que huit hommes ont atteint l'âge légal de la retraite de 65 ans alors qu'aucune femme de niveau A5 à A7 n'a pris sa retraite en 2021.

En 2021, le taux de rotation des hommes et des femmes était similaire tant pour les grades B, C, L que pour les grades A1 à A4. On a enregistré un moins grand nombre de femmes aux grades A5 à A7 arrivant au terme de leur contrat à durée déterminée.



Âge

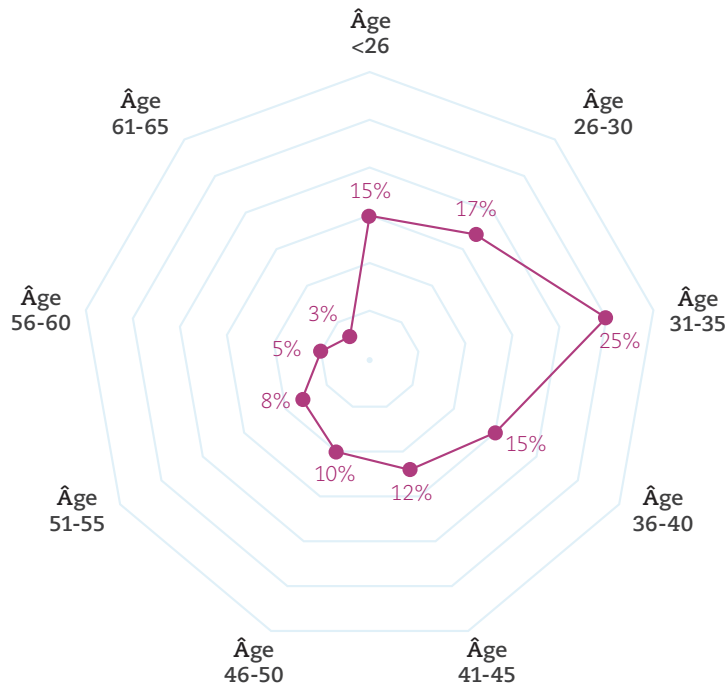
Graphique 2.4.1 Âge : Proportion d'agents par tranche d'âge et par famille d'emplois en 2021



Principaux points à retenir

La plupart des agents ont entre 31 et 50 ans. La majorité des agents à la fonction Recherche, analyse et conseil en politiques ont entre 31 et 40 ans, tandis que la majorité des agents à la famille Gestion et administration de l'Institution ont entre 41 et 50 ans. La majorité des agents de l'encadrement supérieur ont entre 51 et 60 ans.

Graphique 2.4.2 Mobilité interne des agents par groupe d'âge

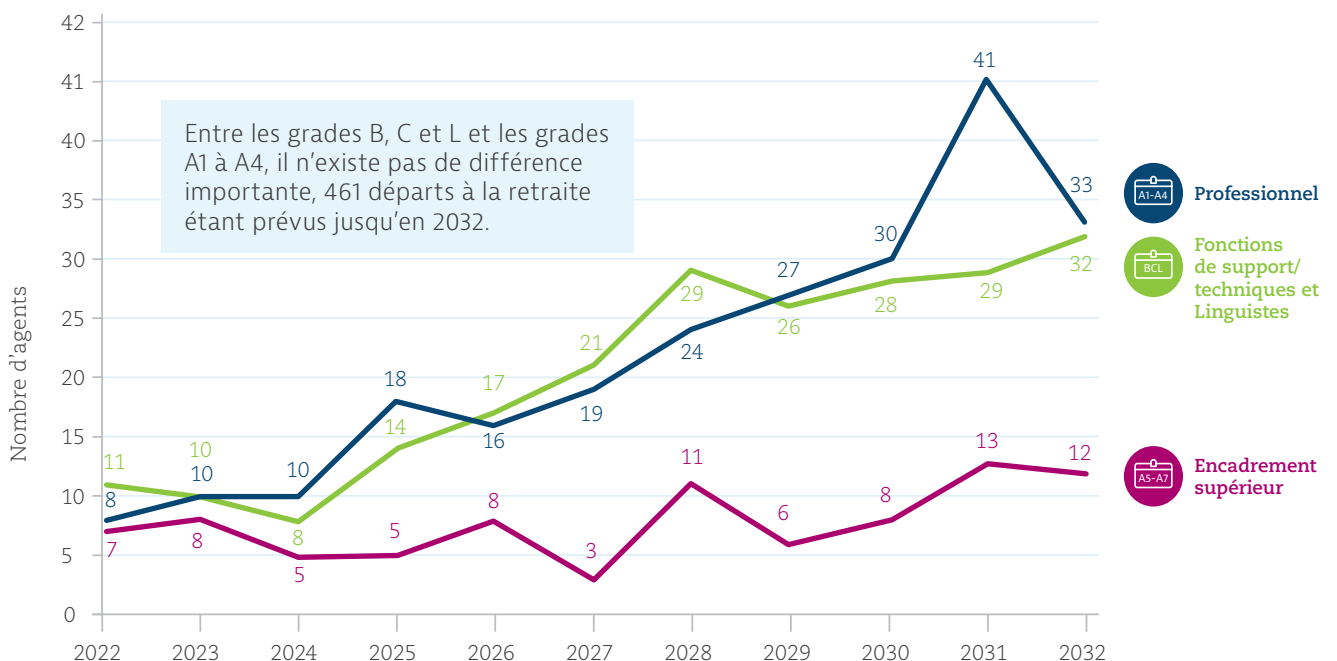


Principaux points à retenir

En 2021, ce sont les agents âgés entre 31 et 35 ans qui ont affiché le plus de mobilité. C'est dans cette même tranche d'âge que se situent la majorité de nos nouvelles embauches et des postes vacants, d'où la mobilité accrue qui risque de se produire parmi cette population.

Figure 2.4.3 Âge : Nombre d'agents dont le départ en retraite est prévu dans les dix prochaines années, par groupe de grades

L'âge légal de la retraite à l'OCDE est actuellement fixé à 65 ans. Conformément à l'évolution démographique de l'Organisation, on s'attend à ce que le taux de départ à la retraite augmente parmi les agents de toutes les catégories de grades.



INITIATIVES ACTUELLES

Champion de l'égalité des genres et de la diversité

En juin 2021, le Secrétaire général a souligné son engagement à piloter le programme sur l'égalité des genres et de la diversité à l'OCDE et a nommé le Secrétaire général adjoint Ulrik Knudsen, Champion de l'égalité des genres et de la diversité de l'OCDE et Président du groupe de travail sur l'égalité des genres. Le rôle de Champion s'appuie sur les progrès antérieurs et relève les défis actuels.

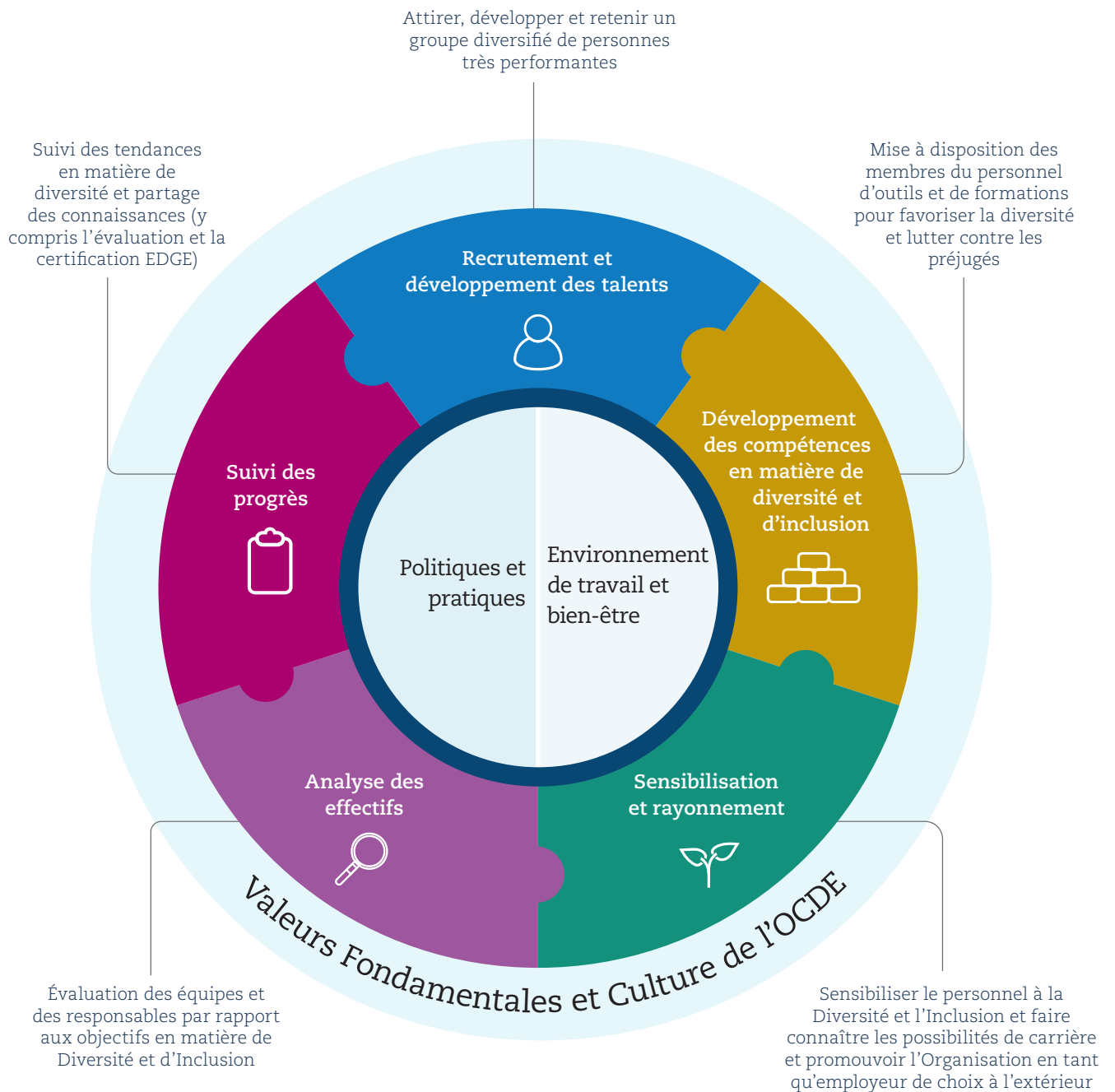


Que fait le Champion de la diversité et de l'inclusion ?

Le rôle de champion est essentiel pour la promotion, la célébration et la sensibilisation de la diversité et de l'inclusion à travers un engagement avec les principales parties prenantes.



Le reste de ce chapitre examine les progrès par rapport à un certain nombre d'initiatives liées aux cinq sections de notre programme sur la diversité et l'inclusion.



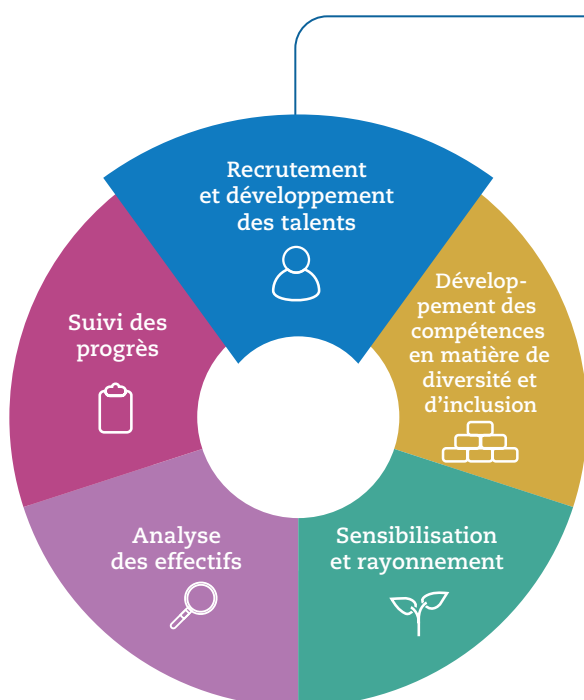


Recrutement et développement des talents

En 2021, nous avons continué de renforcer la diversité dans nos efforts de recrutement, notamment à travers nos programmes de recrutement et nos partenariats clés qui visent à mieux représenter nos Membres.

Informations clés

- Programme de stagiaires :** Le programme de stagiaires rassemble des étudiants motivés de divers horizons pour travailler à divers projets. Il donne aux stagiaires la possibilité d'améliorer leurs compétences analytiques et techniques dans un environnement international. En 2021, 670 stagiaires ont été recrutés dans 37 Membres. L'OCDE a établi des partenariats avec 49 établissements universitaires et publics dans 19 Membres.
- Programme des Jeunes associés (YAP) :** Le programme « Jeunes associés » offre à des jeunes diplômés de premier cycle la possibilité d'entrer dans le monde de l'élaboration des politiques, de la recherche et de l'analyse, aux côtés d'experts dans leurs domaines. En 2021, huit jeunes associés, issus de sept Membres, nous ont rejoints.
- Personnel mis à disposition :** Des institutions publiques ou privées détachent des membres de leur personnel auprès de l'OCDE pour les mettre à sa disposition un temps limité dans le temps afin de contribuer aux travaux de l'Organisation. 46 personnes mises à disposition issues de 20 Membres ont été nommées en 2021.
- Programme des jeunes professionnels (JPO) :** Le programme des jeunes professionnels permet aux Membres de placer de jeunes professionnels talentueux issus de l'administration et du secteur public qui apportent une vision propre à leur pays aux travaux de l'Organisation. Six jeunes professionnels ont été nommés en 2021.

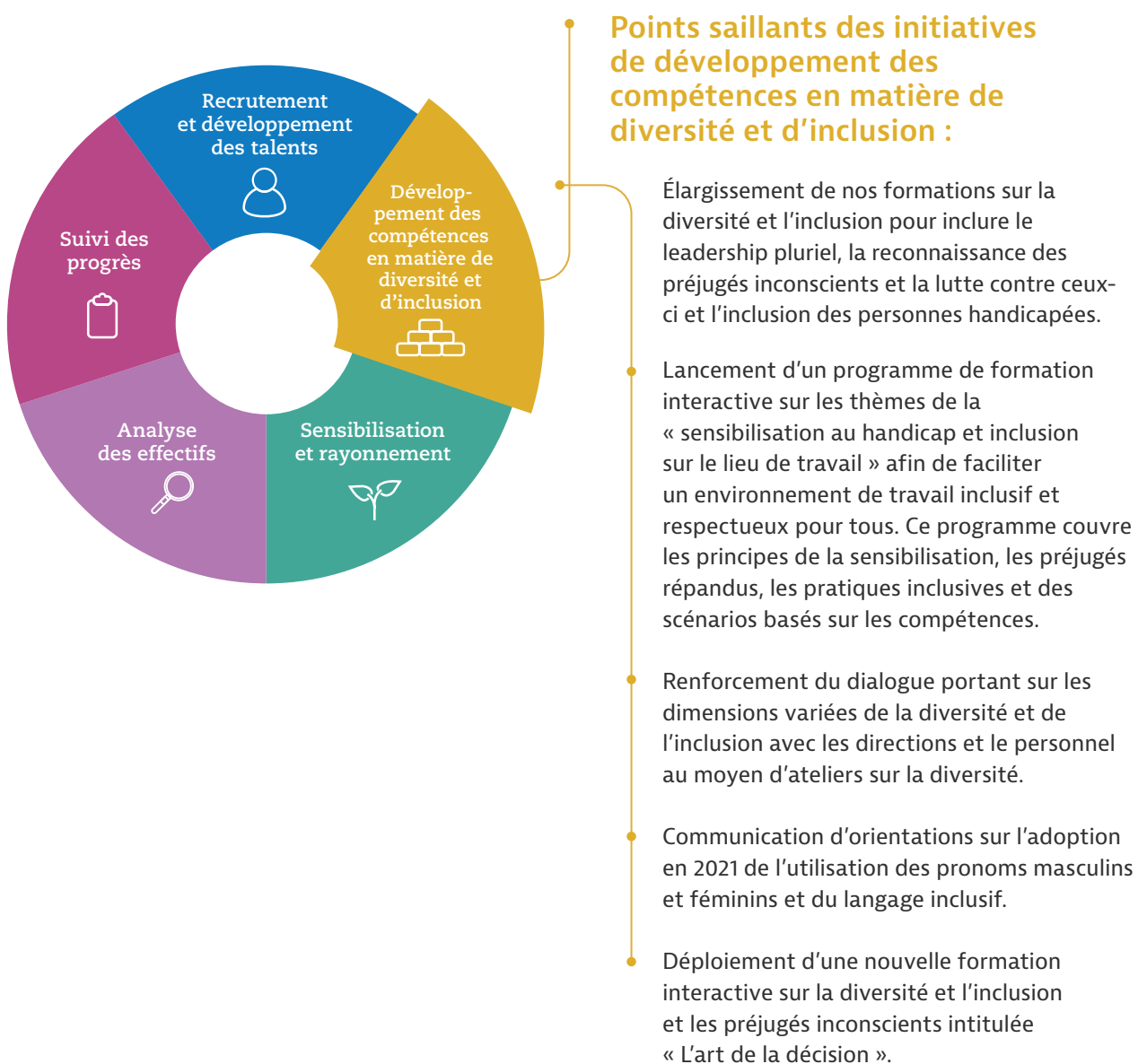


Faits saillants des initiatives de recrutement et de développement des talents :

- Augmentation de la mixité des nationalités et de la représentation des genres parmi le personnel recruté au moyen de programmes de recrutement bilatéraux et institutionnels, tels que nos programmes de stagiaires, de jeunes professionnels et de jeunes associés.
- Partenariat avec des universités et des réseaux professionnels qui représentent des personnes d'horizons variés (notamment en matière de nationalité, de race et d'origine ethnique).
- Soutien de l'accueil des nouvelles recrues grâce à des programmes de garde des enfants et de soutien aux parents.
- Amélioration des lignes directrices relatives à la diversité pour les processus de recrutement.
- Diversification des canaux utilisés pour trouver les candidats.

Développement des compétences en matière de diversité et d'inclusion

Des outils et des programmes de formation efficaces, accessibles au personnel à tous les niveaux, aident à développer les compétences en matière de diversité et d'inclusion. Les programmes offerts au personnel et à l'encadrement sont l'occasion de reconnaître l'impact de leurs comportements, d'atténuer les préjugés et d'apprendre à appliquer des pratiques de gestion inclusives.





Sensibilisation et rayonnement

En 2021, nous avons élargi nos efforts de dialogue avec les représentants de l'Association du personnel et des groupes-ressources du personnel afin de clarifier les difficultés rencontrées et de sensibiliser le personnel.

Nous avons également continué d'élargir notre rayonnement en collaborant avec les délégations des Membres. Nos événements en ligne liés aux carrières, notre contenu sur les médias sociaux et notre page Carrière remise à jour sur internet nous ont permis de faire connaître les différentes possibilités de carrière disponibles en vue d'atteindre un public plus large et plus diversifié.



LinkedIn :

Plus de 7000 candidatures en provenance de LinkedIn

Qui ont abouti à 59 embauches, y compris au niveau de l'encadrement supérieur

127 offres d'emploi publiées sur LinkedIn

500 recherches effectuées sur LinkedIn

1000+ messages envoyés à des candidats potentiels sur LinkedIn

Campagnes de communication RH ciblées sur LinkedIn : Mises à jour hebdomadaires des perspectives de carrière, la campagne « Mois de mars pour l'égalité femmes-hommes » (March on Gender) de 2021 de témoignages de hauts dirigeants, des campagnes sur les opportunités de carrière spécifiques

Faits saillants des initiatives de sensibilisation et de rayonnement :

En juillet 2021, l'OCDE a organisé un premier débat sur la diversité et l'inclusion raciales et ethniques sur le thème « Parlons de race : Comment pouvons-nous promouvoir une OCDE plus diversifiée et plus inclusive ? ». Organisé en collaboration avec les Ressources humaines de l'OCDE et le groupe Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité (DICE), ce forum a permis aux membres du personnel issus de groupes minoritaires et de diverses origines ethniques de faire part de leurs expériences et de leurs difficultés personnelles. Les discussions ont également présenté des mesures à prendre par chacune et chacun à tous les niveaux pour promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

Refonte du site Web de l'OCDE sur les carrières, comprenant des vidéos promotionnelles pour les programmes de stagiaires et de jeunes associés, la publication de l'édition 2021 du [Guide de gestion des talents](#) et la création d'une [page dédiée à la diversité et à l'inclusion sur l'OCDE Site sur les carrières](#).

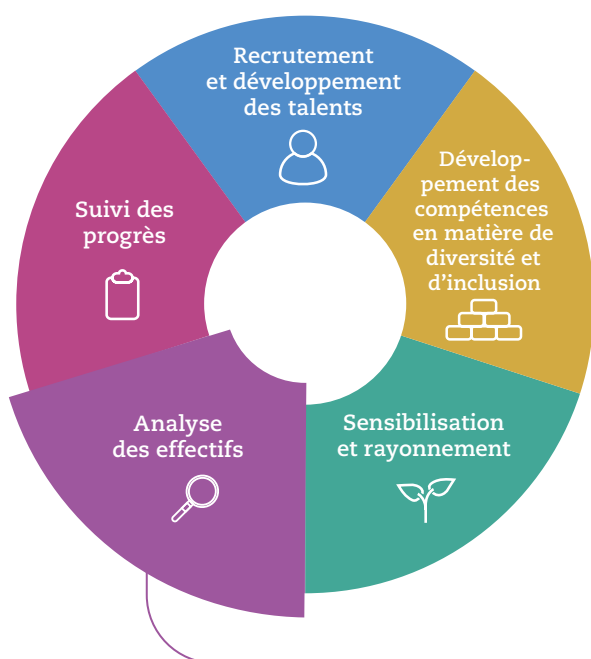
Renforcement de nos efforts de rayonnement numérique pour sensibiliser un public de ressortissants peu représentés aux perspectives d'emploi à l'OCDE (plus d'une quarantaine d'événements en 2021).

Annonce des postes vacants à l'OCDE via un bulletin d'information spécialisé envoyé aux délégations de nos Membres.

Campagnes ciblées sur LinkedIn.

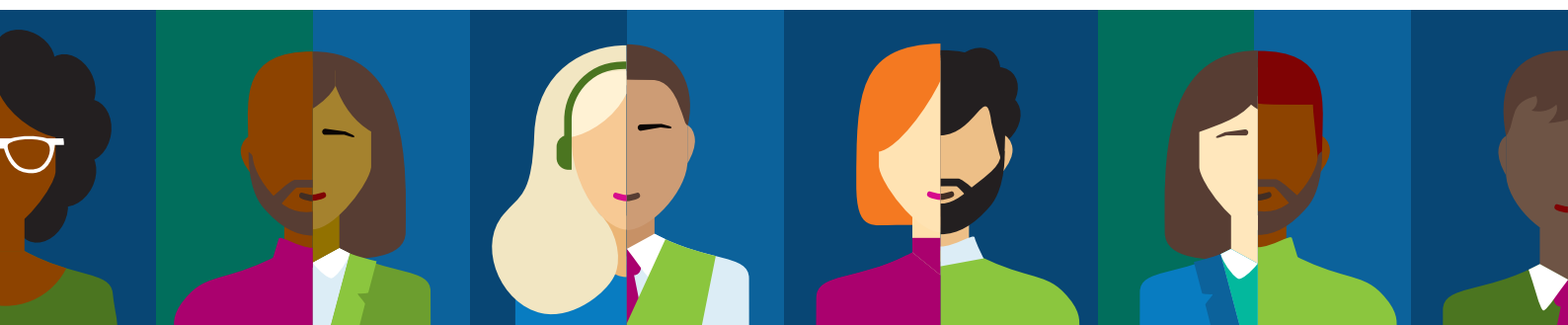
Analyse des effectifs

L'analyse des effectifs constitue un élément essentiel de la gestion du personnel de l'Organisation. Elle nous permet de dégager des tendances et de repérer des manques de diversité à différentes phases du cycle de vie de l'emploi, du recrutement et de la rémunération jusqu'à la promotion, la formation, la performance, la fidélisation et l'attrition. L'utilisation de divers outils d'analyse, de rapports spécialisés et de tableaux de bord améliore notre prise de décisions et nous permet d'évaluer l'effet de nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion.



Faits saillants des initiatives d'analyse des effectifs :

- Suivi de la diversité dans les activités d'apprentissage et de perfectionnement de l'OCDE.
- Première publication au grand public du Rapport sur la Diversité et l'Inclusion en 2021.
- Envoi au Comité exécutif et au Conseil des données statistiques sur le personnel.
- Suivi trimestriel et rapport au Comité exécutif sur le recrutement des cadres supérieurs (grades A5 à A7).





Suivi des progrès

Nous suivons les progrès réalisés à partir d'angles différents et à divers niveaux de l'Organisation. Nous utilisons des sources internes pertinentes pour suivre la diversité de la main-d'œuvre, telles que des indices de représentation et des enquêtes auprès du personnel, ainsi que des analyses comparatives et des évaluations externes, y compris EDGE.

EDGE et EDGEplus



Dans le cadre de l'engagement de l'OCDE à promouvoir l'égalité des genres, notre premier exercice d'analyse comparative indépendante EDGE (Economic Dividends for Gender Equality, ou « Dividendes économiques pour l'égalité femmes-hommes ») en mars 2018 a abouti à notre première certification EDGE. En avril 2020, après une évaluation rigoureuse et un audit par une tierce partie, nous avons obtenu notre deuxième certification EDGE, qui atteste des progrès que nous avons accomplis en matière d'égalité des genres au travail.

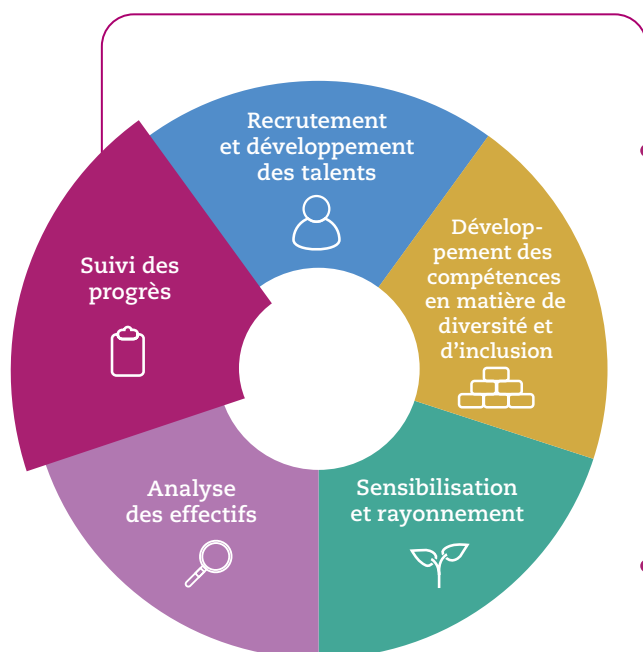
Pour continuer à bénéficier de la certification, l'Organisation se soumet à un contrôle indépendant effectué par un organisme tiers, qui fait le point de notre situation au regard de l'égalité des genres et de l'inclusion. L'évaluation EDGE se concentre dans les faits sur quatre critères, qui font l'objet d'une analyse qualitative et quantitative, à savoir :

1. La représentation : évaluer l'équilibre entre femmes et hommes à tous les niveaux de l'Organisation
2. La politique et les pratiques : déterminer si le cadre défini par notre politique et nos pratiques garantit l'équité des perspectives de carrière entre femmes et hommes
3. L'égalité de rémunération : réaliser une analyse de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en se fondant sur la norme EDGE
4. Enquête auprès du personnel : saisir le point de vue des employés

Dans le cadre de ses efforts, l'OCDE sollicitera pour la première fois la reconduction de sa certification sous la forme d'une certification « EDGEplus ». L'évaluation EDGEplus nous permettra de mesurer l'intersectionnalité du point de vue du genre mais aussi d'autres aspects de la diversité tels que l'âge, le handicap, l'origine raciale et ethnique et l'orientation sexuelle. En rendant possible la collecte de données démographiques supplémentaires de la diversité, l'évaluation EDGEplus donnera une première occasion de structurer un dialogue autour de l'intersectionnalité.

“ En vue de faire encore progresser l'égalité des genres et l'inclusion parmi nos effectifs, en 2022 l'Organisation cherchera à obtenir sa toute première certification « EDGEplus ». La certification fournie par cet outil d'évaluation atteste de l'engagement de l'Organisation à mesurer l'intersectionnalité qui existe entre le genre et d'autres aspects de la diversité. ”

Ulrik Knudsen,
Secrétaire général adjoint de l'OCDE,
Champion du genre et de la diversité

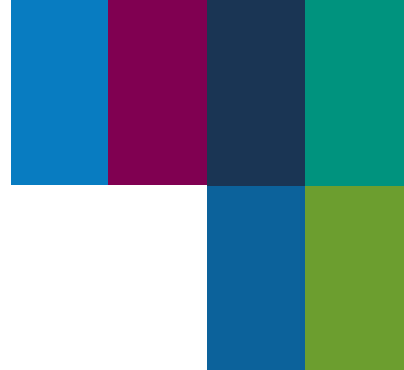


Faits saillants des initiatives de suivi des progrès :

L'enquête de retour d'information ascendante est conçue pour fournir à tous les membres de l'équipe d'encadrement de l'OCDE des retours constructifs et anonymes ainsi que des conseils afin de les aider à renforcer leurs compétences en gestion des ressources humaines. Cette enquête comprend des questions relatives à leur capacité à favoriser la diversité et à diriger leurs équipes en adoptant des pratiques inclusives. Les résultats du retour d'information ascendante font partie des évaluations de performance. En 2021, 618 membres de l'équipe d'encadrement ont été inclus dans l'enquête de retour d'information ascendante, à l'issue de laquelle **92.4 %** d'entre eux ont reçu un rapport détaillé.

Examen des progrès en matière de diversité des Directions au sein du Groupe central d'examen qui surveille les décisions de dotation de l'Organisation.

Suivi des perceptions à l'aide d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel afin de déterminer si les activités des Directions sont propices à un lieu de travail diversifié.



GROUPES-RESSOURCES DU PERSONNEL

Nos groupes-ressources du personnel sont gérés et dirigés par des membres du personnel. Ils créent un espace sûr et contribuent au programme de diversité et d'inclusion de l'Organisation en sensibilisant le personnel aux difficultés de favoriser l'inclusivité et de promouvoir la diversité. Formés autour d'une caractéristique commune, ils font dorénavant partie intégrante de la culture de l'OCDE et renforcent les valeurs de l'Organisation.

Ulrik Knudsen, le Secrétaire général adjoint de l'OCDE désigné Champion du genre et de la diversité, collabore régulièrement avec les groupes-ressources du personnel pour échanger des idées et des bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion.



Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité (DICE)

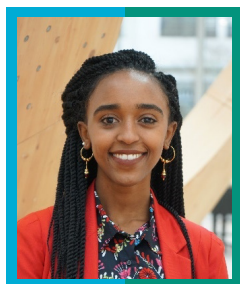
DICE est une plate-forme ouverte et informelle de dialogue avec les différentes communautés multiculturelles qui sont présentes au sein de l'OCDE. Reconnaisant qu'un lieu de travail diversifié et inclusif ajoute de la valeur à la responsabilité sociale d'une Organisation et à ses résultats, le groupe DICE promeut le caractère unique des différents groupes d'un effectif diversifié et sert de levier pour susciter un débat plus large sur les éventuels préjugés implicites et explicites relatifs aux minorités ethniques afin d'encourager un milieu de travail inclusif, diversifié et équitable.

La mission première de DICE est de mieux comprendre le paysage de la diversité de l'OCDE afin d'y cerner les domaines à améliorer et les réussites. Les objectifs de DICE sont les suivants :

- Renforcer la sensibilisation aux différents types de diversité et s'assurer que les comportements dans l'ensemble de l'OCDE y sont attentifs et adaptés
- Promouvoir des perspectives de carrière pour un effectif diversifié (recrutement, maintien en poste, promotion)
- Servir de pôle pour que des effectifs diversifiés se rencontrent, partagent leurs expériences et y trouvent une communauté

Principales initiatives en 2021

- À l'origine d'efforts de consolidation de sa base d'adhérents et de contribution à l'élaboration des politiques au sein de l'OCDE et coopération étroite avec les Ressources humaines à l'amélioration de la diversité et de l'inclusion.
- Organisation d'une série de réunions avec l'encadrement supérieur et des responsables de l'embauche, ainsi qu'avec d'autres groupes-ressources du personnel, afin de renforcer la sensibilisation à des pratiques inclusives d'embauche et de maintien en poste propices à un effectif plus inclusif.



Semhar Haile

Analyste junior des politiques, Centre de développement

“ En tant que jeune professionnelle ayant vécu dans plusieurs pays, je comprends et j'apprécie l'importance d'avoir un effectif diversifié dans des organisations telles que l'OCDE. La promotion d'un lieu de travail diversifié et inclusif relève certes d'une démarche essentielle pour refléter la société de plus en plus diversifiée et multiculturelle dans laquelle nous vivons, mais pas seulement. Elle participe aussi aux efforts d'organisations telles que l'OCDE à rester en première ligne des innovations en matière de recherche et d'élaboration de politiques. ”



GLOBE

Créé en 2001, GLOBE est le groupe-ressources du personnel établi depuis le plus longtemps au sein de l'OCDE. L'objectif de cette association est de promouvoir une meilleure inclusivité de toutes les orientations sexuelles et identités de genre au sein de l'OCDE. Tous les membres du personnel de l'OCDE et des Délégations qui partagent une même conviction en matière d'égalité et d'inclusivité peuvent y adhérer. Avec un nombre d'adhérents en hausse de 153 % entre 2016 et 2019, l'association GLOBE montre qu'elle représente un segment important du personnel de l'OCDE.

Principales initiatives en 2021

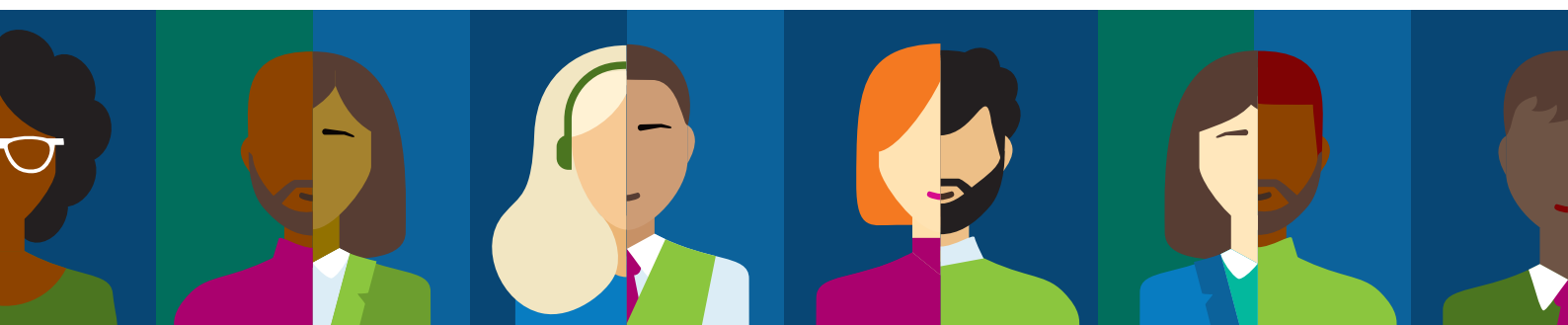
- Contribution à la consultation menée par l'Organisation sur la mise à jour de la politique antiharcèlement de l'OCDE et partage de propositions d'initiatives favorisant une meilleure inclusion du personnel LGBTQI+.
- Diffusion d'un document d'information concernant la prophylaxie pré-exposition de prévention du VIH (« PrEP »).
- Organisation d'une table ronde sur l'évolution de la législation française en matière d'accès aux services de procréation médicalement assistée en France (PMA).
- Représentation du personnel LGBTQI+ lors d'une consultation sur le bien-être au travail.
- Soutien au Secrétaire général dans son message annuel au personnel de l'OCDE à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.



Joshua Polchar

Recherche, analyse et conseil en politiques,
Direction de la gouvernance publique

“ Le personnel de l'OCDE est composé d'individus qui tous sont multidimensionnels et uniques : ce constat se reflète dans les perspectives que nous apportons à notre travail, les relations que nous entretenons les uns avec les autres et les intérêts autour desquels nous développons nos réseaux. Le fait de pouvoir être entièrement moi-même au travail me permet de me sentir à l'aise et ouvert avec mes collègues et collaborateurs. Or cette franchise contribue beaucoup à l'instauration de la confiance dans la dynamique professionnelle. GLOBE est la manifestation concrète que l'OCDE est un lieu de travail où chacune et chacun peut se sentir libre et s'épanouir sans entrave ! ”





Réseau des femmes

Le Réseau des femmes de l'OCDE cherche à promouvoir et à soutenir le leadership des femmes en matière d'élaboration des politiques au sein d'organisations internationales et d'administrations publiques en accord avec l'initiative *Des politiques meilleures pour une vie meilleure*. Le réseau vise à informer, mettre en relation, autonomiser et servir d'inspiration pour les femmes de l'ensemble de l'OCDE afin de contribuer à leur épanouissement et à leur bien-être par leur leadership, la gestion de leur carrière, des actions de persuasion en faveur du changement, l'établissement d'un réseau et l'entraide.

Principales initiatives en 2021

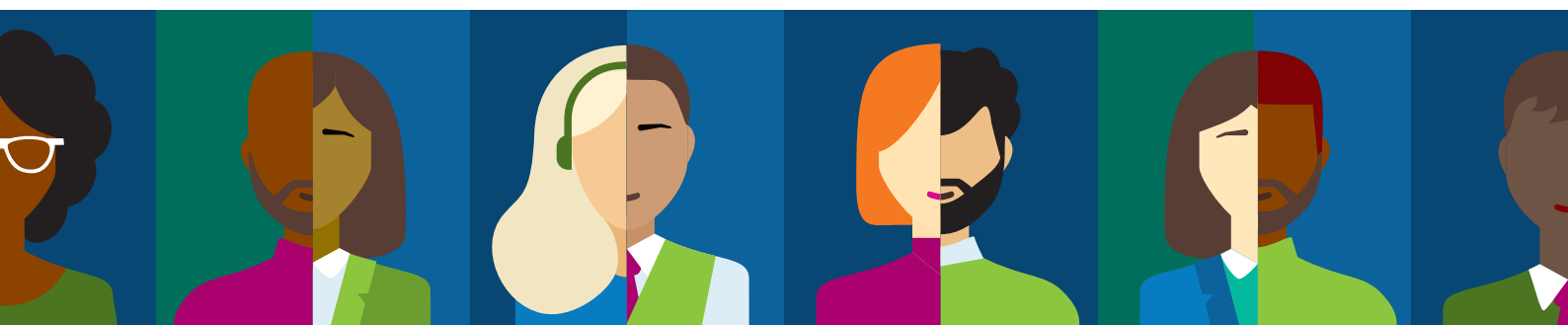
- Organisation de réunions multipartites et élaboration d'une enquête afin de déterminer les mesures à prendre pour que le réseau conserve toute sa pertinence. Ces contributions ont donné jour à un Réseau remis à jour, dont le lancement virtuel a coïncidé avec la Journée internationale de la femme en mars 2022. Ce nouveau Réseau, doté d'une nouvelle mission et d'une structure de gouvernance plus représentative, entend devenir un Réseau plus stratégique, plus transparent, plus durable et plus inclusif pour les femmes et leurs alliés à l'OCDE.
- D'autres activités ont été organisées au cours de l'année, parmi elles des réunions régulières du Club de lecture et plusieurs tables rondes thématiques sur des questions relatives au genre et au bien-être, notamment « Créer un milieu de travail inclusif pour toutes les femmes : conversation sur la ménopause et le travail » et « Syndrome de l'imposteur et normes du lieu de travail : corriger les préjugés, et non les femmes ».



Cynthia Lavison

Analyste des politiques - Entrepreneurat inclusif, Centre pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes

“ Depuis 2019, je codirige le club de lecture du Réseau des femmes. Conçu à l'origine pour servir de lieu de lecture et d'échange sur les questions du genre et du féminisme intersectionnel, le club s'est développé pour devenir bien plus que cela. Il est fréquent que les livres éclairent notre travail et nos événements sont l'occasion pour des femmes de toutes les directions, de tous niveaux d'ancienneté et d'horizons variés, d'échanger leurs expériences, de s'entraider et de trouver à renforcer leur estime de soi. Je travaille à l'OCDE depuis 2014 sur la question de l'inclusivité dans l'innovation et l'entrepreneuriat. Mon expérience tant professionnelle que personnelle m'a appris que la diversité favorise non seulement le bien-être, mais aussi la créativité et la productivité. Je suis convaincue que des initiatives du personnel comme le Réseau des femmes et DICE (dont je fais également partie) aident le personnel à s'engager pleinement au travail et à voir leurs différences comme des atouts. ”





Cercle des stagiaires

Lancé en septembre 2017, le Cercle des stagiaires de l'OCDE est une initiative bénévole fondée par des stagiaires, pour des stagiaires. Le Cercle des stagiaires entend améliorer l'expérience des stagiaires de l'OCDE en fonction de leurs intérêts en leur proposant des événements et des activités de prise de contact, à vocation relationnelle et professionnelle. Dans le cadre de sa mission de faire en sorte qu'aucun stagiaire ne soit laissé pour compte, le Cercle des stagiaires participe activement aux discussions qui visent à favoriser un lieu de travail plus diversifié et plus inclusif et s'efforce de répondre à tous les besoins des stagiaires de tous horizons. Les manifestations et activités sont toutes coordonnées et gérées par le Conseil du Cercle de stagiaires, cet organe de direction où siègent quatre stagiaires, qui dirigent les quatre principaux domaines de travail du Cercle des stagiaires : les actions de sensibilisation, les communications, les manifestations à vocation professionnelle et celles à vocation sociale.

Principales initiatives en 2021

- A organisé les sessions bi-annuelles de bienvenue aux stagiaires au cours desquelles le Secrétaire général a accueilli les nouveaux stagiaires.
- Participation à des consultations et des débats de l'OCDE sur l'amélioration de la diversité et de l'inclusion.
- Réalisation de la toute première enquête de sensibilisation sur la diversité, l'inclusion et l'équité afin d'évaluer dans quelle mesure les antécédents et l'identité d'un stagiaire influencent son expérience à l'OCDE. L'enquête a permis de recueillir des données ventilées sur l'identité de genre et transgenre, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race, le handicap, la religion et le statut de premier membre de la famille à avoir un diplôme universitaire. Les stagiaires ont également fourni une mine d'informations en faisant part de leurs points de vue sur l'engagement de l'OCDE en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Organisation d'événements de rencontre de hauts responsables de l'OCDE et d'autres organisations internationales qui ont présenté aux stagiaires leur expertise, leur évolution de carrière et leurs recommandations sur les perspectives de carrière.



Ecmel Aysu Sürmen (à gauche)

Responsable de la sensibilisation au Conseil du Cercle des stagiaires, stagiaire en intégration du genre à la Division de la cohérence des politiques pour les ODD, Direction de la gouvernance publique

“ En tant que stagiaire en intégration du genre depuis octobre 2021, j'ai pris beaucoup de plaisir à contribuer aux efforts de ma Direction en vue de mieux comprendre la manière dont les pays intègrent la dimension du genre dans l'élaboration de leur action publique. Compte tenu de l'engagement de l'OCDE en faveur de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux, il est essentiel de faire en sorte que ces valeurs se reflètent dans l'organe des stagiaires. Nous avons hâte de voir les fruits des efforts de diversité et d'inclusion que l'OCDE déploie actuellement pour recruter et maintenir en poste les jeunes talents les plus brillants du monde, stimuler l'innovation et la créativité et créer un environnement encore plus accueillant. ”

Laura Serrano Folguera (à droite)

Responsable des manifestations à vocation professionnelle au Cercle des stagiaires, stagiaire au Réseau de mesure des performances des organisations multilatérales, Direction de la coopération pour le développement

“ Originaires de pays, de cultures et d'origines différents, les stagiaires sont la parfaite illustration de la diversité à l'OCDE. L'objectif premier du Cercle des stagiaires est de donner la parole à chacun d'entre eux afin d'assurer leur inclusion et leur représentation au sein de l'Organisation. ”



Groupe sur la parentalité

Le Groupe de l'OCDE sur la parentalité a été créé en 2019 pour servir de forum de partage d'expériences pour le personnel de l'OCDE sur les difficultés de fonder une famille tout en travaillant dans une organisation hautement compétitive comme l'OCDE. Le Groupe sur la parentalité, qui est ouvert à tous les membres du personnel, avec ou sans enfants, fait connaître l'ensemble complet de politiques et d'éléments du Statut du personnel de l'OCDE conçus pour rendre compatible la parentalité avec une carrière épanouissante. Il est important de noter que le Groupe sur la parentalité collabore avec l'Organisation et d'autres parties prenantes pour garantir l'adoption des politiques existantes sur une base équitable, objective et claire, et pour améliorer le cadre actuel dans l'intérêt de tous. La mission du Groupe sur la parentalité a trouvé toute sa pertinence pendant la pandémie de COVID-19, quand les membres du personnel ont redoublé d'effort pour donner le meilleur d'eux-mêmes tout en devant s'occuper de leurs enfants et de les scolariser à domicile.

Le Groupe sur la parentalité a contribué à une meilleure visibilité de ces difficultés et a collaboré avec les Ressources humaines en vue de trouver des moyens pour l'Organisation d'aider les parents à faire face à cette situation inédite.

Principales initiatives en 2021

- Création d'un site dédié présentant des informations pratiques et faciles d'accès sur les questions de parentalité à l'OCDE.
- Organisation de plusieurs réunions avec les Ressources humaines pour trouver des solutions aux difficultés rencontrées par les membres du personnel avec enfants lors de la fermeture des écoles en avril 2021 et préconiser l'adoption d'horaires de travail flexibles et la simplification des formalités de signalement d'absence pour le personnel dont les enfants étaient atteints du COVID-19.
- Contributions au dialogue en cours sur la diversité et l'inclusion entre l'encadrement supérieur de l'Organisation, les Ressources humaines et les groupes-ressources du personnel, en vue d'améliorer les conditions de travail des membres du personnel désireux de fonder une famille.



Mayra Lucas

Conseillère principale en prix de transfert, Centre de politique et d'administration fiscales

« Ces dernières années, la composition du personnel de l'OCDE a évolué, où l'on compte un plus grand nombre de personnes ayant de jeunes enfants ou dont le conjoint travaille, désireuses de cumuler et une carrière professionnelle enrichissante et du temps libre pour planifier une famille ou élever leurs enfants. Étant moi-même mère, je suis bien placée pour savoir qu'il existe au sein de l'OCDE un grand nombre de mesures en place pour aider les membres du personnel qui ont des enfants à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Or, pour que ces mesures aient tout leur effet, il faut les appliquer à plus grande échelle et les faire adopter autant par les femmes que par les hommes. D'où la nécessité de renforcer la culture institutionnelle de sorte à attirer les meilleurs talents tout en faisant de l'OCDE un lieu de travail diversifié et inclusif. Avec cette initiative, la parentalité n'est plus une « question de femmes ». Les hommes se joignent aux femmes pour créer un lieu de travail où les membres du personnel qui ont des enfants peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes, non seulement au travail mais aussi à la maison. C'est bien pour cette raison que je contribue aux actions du Groupe sur la parentalité et que j'encourage tout le monde à se joindre à cette initiative. »



Réseau des agents temporaires (TSN)

Le Réseau du personnel temporaire (TSN) est un réseau de personnes engagées pour la communauté du personnel temporaire à l'OCDE. Le Réseau fournit une plate-forme pour échanger, socialiser et grandir.

Principales initiatives en 2021

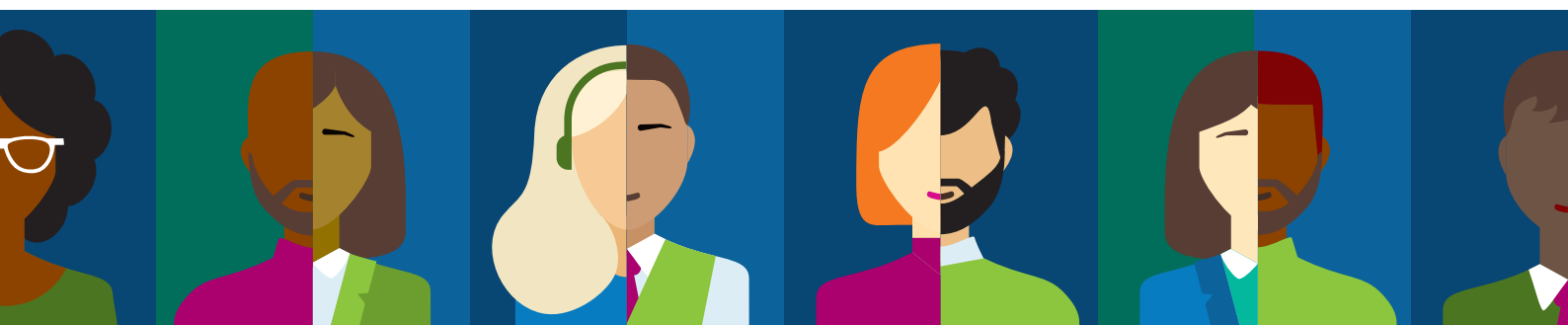
- Accompagnement sur les aspects pratiques du statut du personnel temporaire. Fournir des informations sur les fonctions et les droits du personnel temporaire, des impôts à l'assurance-chômage et aux remboursements médicaux. C'est un point de contact pour les questions et les préoccupations.
- Organisation d'événements sociaux et professionnels. Organiser des événements sociaux pour réseauter et échanger des idées ainsi que des réunions dédiées au développement professionnel du personnel temporaire.
- Défense des intérêts du personnel temporaire au sein de l'OCDE. Organiser des échanges réguliers avec la Direction de l'OCDE, la Direction des ressources humaines et l'Association du personnel pour améliorer les conditions de travail du personnel temporaire.
- Collecte d'informations sur les conditions du personnel temporaire. Mener des enquêtes annuelles pour recueillir des informations systématiques sur le personnel temporaire, leurs expériences et leurs conditions de travail.



Raffaele Artico

Conseiller fiscal junior, Centre de politique et d'administration fiscales

“ La diversité des points de vue est nécessaire pour une élaboration des politiques efficace, équitable et inclusive, ceci représente une exigence pour remplir nos fonctions à l'OCDE. Nous avons la responsabilité de veiller à ce que notre travail reste ancré dans les réalités vécues par les différentes communautés de nos Pays membres. ”





Groupe de travail sur la diversité de l'Association du personnel

L'Association du personnel existe pour représenter l'ensemble du personnel de l'OCDE. Elle vise à protéger leurs intérêts professionnels, y compris les aspects éthiques et financiers. L'Association du personnel est consultée par le Secrétaire général sur toute proposition de règlement, de règle ou d'instruction et sur d'autres mesures proposées qui modifieraient les conditions d'emploi du personnel.

En 2020, l'Association du personnel a créé un groupe de travail sur la diversité. Celui-ci examine les moyens d'améliorer la diversité à l'OCDE et de favoriser une plus grande diversité au sein du personnel de l'OCDE, tout en veillant à ce que l'OCDE soit un employeur attractif et équitable qui attire et promeut les meilleurs talents. Pour y parvenir, ses travaux sont axés sur l'élaboration d'une politique de diversité qui va au-delà de l'accent mis actuellement sur le sexe et la nationalité, sur l'identification des moyens d'améliorer les pratiques de recrutement et de promotion, et sur l'examen des mécanismes permettant de mieux soutenir les divers groupes sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, la lutte contre toutes les formes de discrimination.

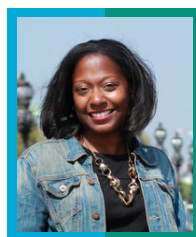
En novembre 2021, l'Assemblée des représentants du personnel a approuvé plusieurs propositions visant à promouvoir une politique d'amélioration de la diversité à l'OCDE, y compris une plus grande transparence dans les annonces d'offres d'emploi, des efforts délibérés pour élargir la base de recrutement, une meilleure prise de conscience des préjugés inconscients et l'organisation d'une éventuelle Semaine de la diversité de l'OCDE.



Thomas Liebig

Administrateur principal, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales et coprésident du Groupe de travail sur la diversité de l'Association du personnel

“ Pour l'avenir, il sera essentiel d'adopter une conception large de la diversité bien au-delà de la dimension femmes-hommes et de la nationalité, et de rendre plus transparents les efforts de renforcement de la diversité. Davantage d'actions de sensibilisation et de mesures innovantes sont nécessaires pour atteindre les groupes actuellement mal représentés au sein de notre Organisation, y compris ceux d'origine socio-économique plus défavorisée. Ce faisant, du point de vue du personnel, il est essentiel d'être clair quant aux objectifs qui sont poursuivis. ”



Robin Allison Davis

Productrice exécutive multimédia, Direction des affaires extérieures et de la communication, coprésidente du Groupe de travail sur la diversité de l'Association du personnel

“ La diversité et l'inclusion ne se résument pas à de simples questions de recrutement et de fidélisation des talents : il s'agit d'améliorer les conditions de travail de chacune et chacun. Il appartient à l'OCDE de veiller à ce que la diversité soit un principe fondamental de l'Organisation, et à ce titre, le Groupe de travail sur la diversité de l'Association du personnel est un pas dans la bonne direction. J'espère que notre action fera de l'OCDE un lieu plus accueillant pour des collaborateurs de toutes les origines ethniques et de tous les horizons, quels que soient leur grade et leur échelon. La diversité dépasse les questions de nationalité et de genre : elle mérite d'être célébrée, d'être défendue et d'être vue comme une priorité, non pas d'être ignorée. ”

“ L'argument en faveur d'une plus grande diversité n'est pas seulement la « bonne chose à faire » ; il est étayé par des preuves solides qu'une plus grande diversité conduit à de meilleures performances et à une plus grande productivité. En travaillant ensemble, nous pouvons continuer à bâtir une Organisation plus juste, plus inclusive et plus bénéfique pour tous. ”

Ulrik Knudsen,

Secrétaire général adjoint de l'OCDE, Champion du genre et de la diversité

