

2023
RAPPORT
ANNUEL
SUR LA
DIVERSITÉ ET
L'INCLUSION
GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos du Secrétaire général **2**

1 | Introduction **3**

Historique et contexte 3

Cadre pour la diversité et l'inclusion 4

Frise chronologique et étapes clés 5

2 | Éclairages **6**

Catégorie d'emploi et groupe de grades 7

Nationalité 9

Genre 18

Âge 25

3 | Initiatives en cours **28**

Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité 28

Recrutement et développement des talents 29

Renforcement des capacités en matière de diversité et d'inclusion 30

Sensibilisation et information 31

Analyse des effectifs 32

Suivi des progrès 33

EDGE et EDGEplus 34

4 | Groupes-ressources du personnel **36**

Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité (DICE) 36

GLOBE 37

Groupe sur la parentalité 38

Cercle des stagiaires 39

Réseau du personnel temporaire 40

Réseau des femmes de l'OCDE 41

Groupe de travail de l'Association du personnel sur la diversité 42

AVANT-PROPOS

Avant-propos du Secrétaire général

La diversité et l'inclusion occupent une place centrale dans les travaux de l'OCDE. En veillant à ce que les membres du personnel de notre Organisation viennent d'horizons divers et représentent un large éventail d'expériences et de points de vue, nous élaborons des solutions d'action publique plus efficaces qui profitent à tous, partout.



La récente Stratégie des ressources humaines de l'OCDE (2023 à 2027) présente notre vision de l'approche de l'OCDE à la gestion de notre personnel, dont la diversité et l'inclusion constituent un pilier central. Elle reconnaît qu'un environnement de travail diversifié et inclusif est essentiel pour réaliser notre mission de meilleures politiques pour une vie meilleure.

Nous avons réalisé des progrès significatifs dans la promotion de l'égalité des genres à l'OCDE, y compris la récente approbation de la « Contribution de l'OCDE à la promotion de l'égalité des genres » par le Conseil de l'OCDE au niveau des ministres en juin 2023. Pour la première fois dans l'histoire de l'OCDE, nous avons atteint la parité à la fois au sein de mon premier cercle de Secrétaires généraux adjoints et au niveau des Directions, ce qui est un accomplissement majeur. Nous sommes également très proches de la parité des genres au niveau des Directeurs adjoints et des Chefs de divisions.

Les progrès que nous avons réalisés dans le domaine de l'égalité des genres au lieu de travail ont d'ailleurs été reconnus, comme l'atteste l'obtention d'une deuxième certification EDGE en 2022, que nous détaillons plus avant dans ce rapport. Nous avons en outre obtenu en 2022 la certification EDGEplus, qui confirme notre volonté d'analyser les dimensions de la diversité sous l'angle de l'intersectionnalité.

Toutefois, bien que les progrès se poursuivent, de nombreux efforts restent à accomplir pour parvenir à une représentation plus équitable de l'ensemble des ressortissants de nos 38 pays Membres. Le chemin est encore long, et nous progressons plus lentement que dans le domaine de l'égalité des genres. Nous travaillons également sur les dimensions plus larges de la diversité, y compris, mais sans s'y limiter, l'orientation sexuelle, la race et l'ethnicité, et le travail avec un handicap.

Le Rapport annuel 2023 sur la diversité et l'inclusion donne une vue d'ensemble des efforts que nous déployons pour créer un environnement de travail pluriel et inclusif, conformément à notre volonté de promouvoir ces valeurs. Je vous invite à lire le présent rapport et à prendre part aux discussions qui sont organisées à l'OCDE et ailleurs sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion. En agissant de façon transparente et responsable, nous continuons à progresser et à construire un environnement de travail qui reflète nos valeurs.

Je vous remercie pour votre engagement sans faille au service de la diversité et de l'inclusion au sein de l'OCDE.

Mathias Cormann
Secrétaire général de l'OCDE

1 | INTRODUCTION

Historique et contexte

L'OCDE est réputée pour les travaux d'envergure qu'elle mène sur la diversité et l'inclusion (D&I) dans divers domaines de la société et secteurs d'action des pouvoirs publics, ayant travaillé sur plusieurs projets dans ce domaine dans différents secteurs politiques.¹ Outre ces travaux de fond, nous nous efforçons, en tant qu'Organisation dont les agents viennent de tous les horizons, de promouvoir la diversité et l'inclusion au travail. C'est là une condition essentielle pour élaborer des politiques publiques reflétant les besoins et les intérêts des Membres, garantir le bien-être du personnel et, tout simplement, faire de l'OCDE un lieu sûr où il fait bon travailler.

Le présent rapport se concentre principalement sur la nationalité et le genre, qui sont les dimensions de la diversité prévues dans le Statut du personnel de l'OCDE². Pour la première fois cette année, des données et initiatives clés sont présentées sur d'autres dimensions de la diversité telles que l'orientation sexuelle, l'origine raciale ou ethnique, et le handicap au travail.

Les principales dimensions de la diversité qui sont actuellement examinées sont les suivantes :



D'autres dimensions sont également prises en compte et mises en avant, à savoir :



L'OCDE rend compte de ses progrès en matière de diversité et d'inclusion au travers de ce rapport depuis 2009. Depuis 2021, dans le but de renforcer notre objectif de transparence et de responsabilité, ce rapport est diffusé publiquement, ce qui signifie que nos données et initiatives relatives à la diversité et l'inclusion sont mises à la disposition des candidats et du grand public, en plus des Membres et du personnel.

Ce rapport permet d'effectuer un suivi régulier de la situation en fournissant des données démographiques clés, des statistiques descriptives, des infographies et des informations détaillées au sujet de diverses initiatives sur lesquelles nous travaillons pour favoriser la diversité et l'inclusion. Sauf indication contraire, les données et les chiffres se rapportant à une année donnée sont établis sur la base de la composition des effectifs au 31 décembre de l'année en question.

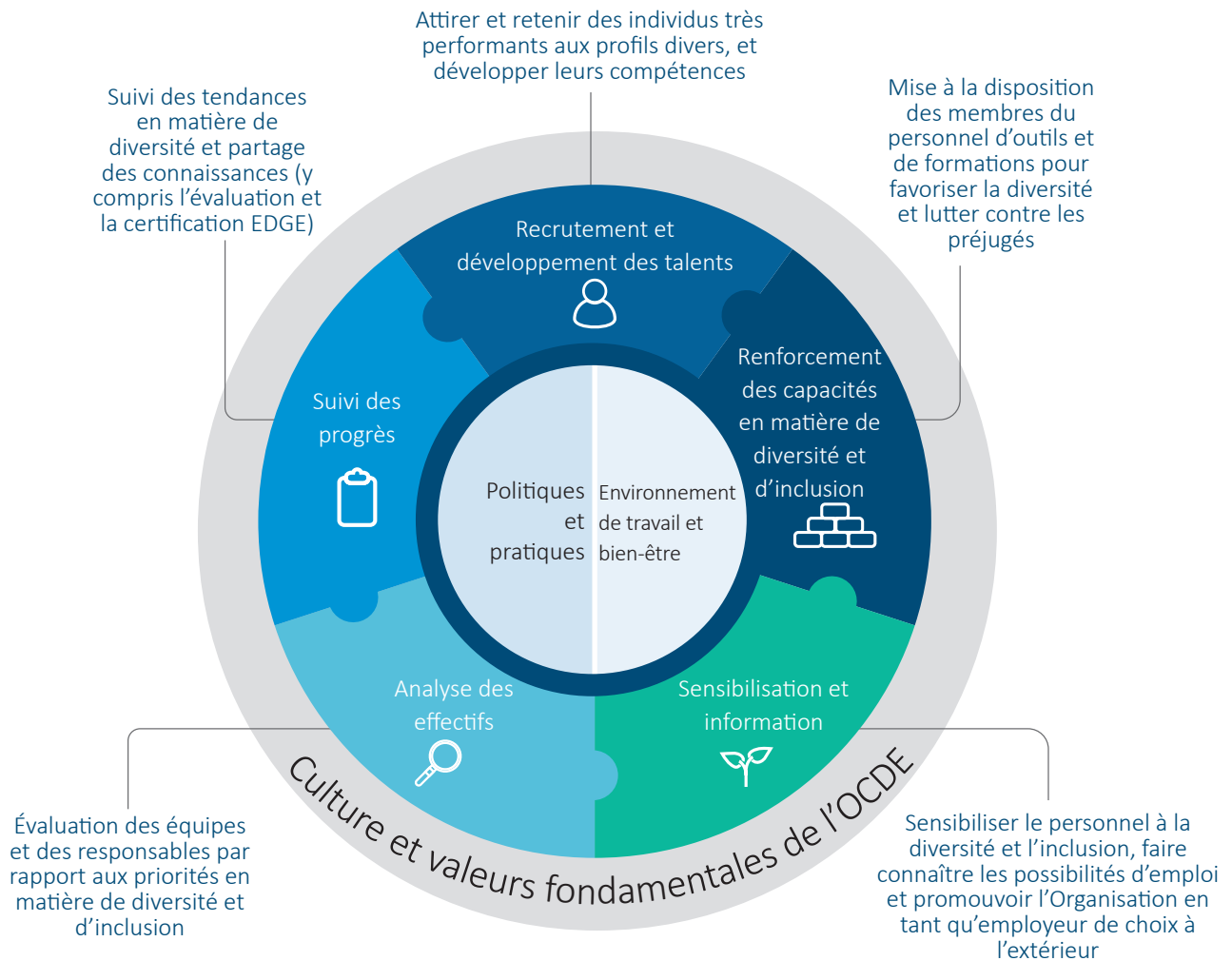
¹ Voici des exemples de travaux publiés entre 2020 et 2022 : All Hands In? Making Diversity Work for All, 2020 ; Hors d'atteinte ? La route vers l'intégration des personnes LGBTI, 2020 ; La diversité fait la force : l'éducation au service d'une société inclusive, 2020 ; Gender Equality in Colombia, 2020 ; Politique fiscale et égalité femmes-hommes, 2022.

² Les « Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation » définissent les procédures de sélection, nomination et promotion des agents de l'OCDE.

Cadre pour la diversité et l'inclusion

Le Cadre de l'OCDE pour la diversité et l'inclusion, conçu en 2020 afin de mieux structurer notre parcours et nos initiatives sur la voie de la diversité et de l'inclusion, s'articule autour de cinq grands éléments.

Graphique 1.1 | Cadre de l'OCDE pour la diversité et l'inclusion



En 2022, l'OCDE a élaboré des initiatives à l'appui de ces éléments. Comme avec d'autres éléments de notre stratégie en matière de ressources humaines et de nos procédures de gestion du personnel, le cadre précité repose sur les valeurs de notre Organisation. Le Statut du personnel de l'OCDE et le Code de conduite applicable aux agents de l'OCDE définissent les normes, les valeurs et la culture professionnelles que nous cherchons à promouvoir et à maintenir à l'OCDE. Ces valeurs sont :



**Courtoisie, dignité,
respect et non-
discrimination**



**Loyauté et
indépendance**



Impartialité



**Tact,
discrétion et
confidentialité**

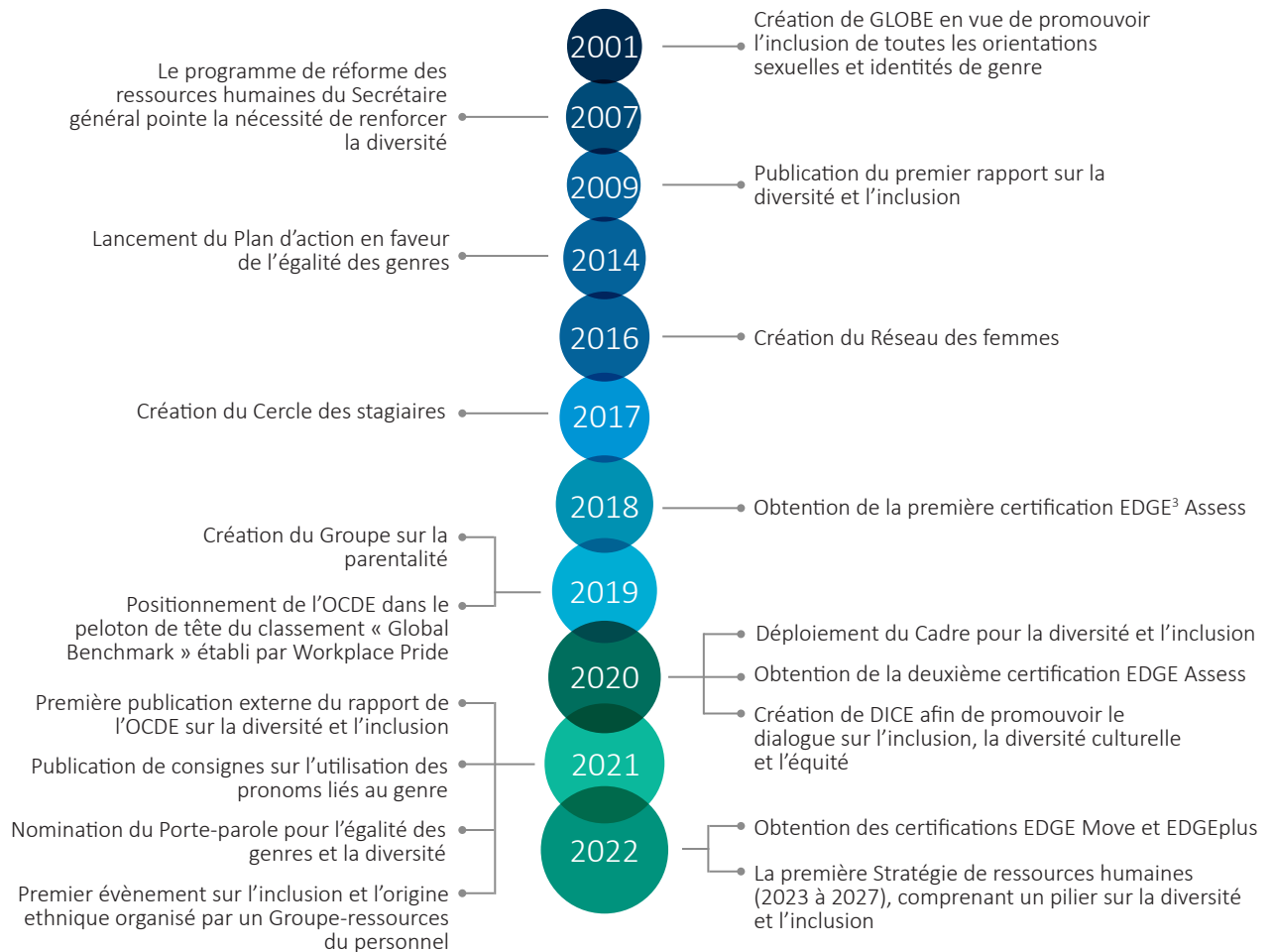


**Intégrité et
responsabilité**

Frise chronologique et étapes clés

Nous continuons de progresser vers le développement d'un lieu de travail plus diversifié et inclusif, comme l'indiquent les étapes importantes que nous avons déjà atteintes. Certaines de ces étapes comprennent des initiatives provenant du personnel, qui jouent un rôle essentiel dans la culture d'un environnement professionnel inclusif.

Graphique 1.2 | Le cheminement de l'OCDE en matière de diversité et d'inclusion de 2001 à 2022



Groupes-ressources du personnel

DICE

Collabore avec diverses communautés multiculturelles dans le but de favoriser un environnement de travail pluriel et inclusif.

GLOBE

Association au sein de laquelle toutes les orientations sexuelles et identités de genre sont les bienvenues.

Groupe sur la parentalité

Sensibilise aux difficultés de fonder une famille et informe sur les politiques conçues pour concilier parentalité et carrière épanouissante.

Cercle des stagiaires

Vise à améliorer l'expérience des stagiaires en organisant des événements à vocation professionnelle et relationnelle.

Réseau du personnel temporaire

Accompagne l'ensemble des agents temporaires en servant de plateforme d'échange et de cadre propice à l'établissement de contacts et à la progression.

Réseau des femmes

Informe, met en relation et autonomise les femmes dans le but de favoriser leur épanouissement et leur bien-être par le biais de leur leadership, de la gestion de leur carrière, de la promotion du changement et de l'entraide.




³ EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) est la norme de certification pour la diversité, l'équité et l'inclusion parmi les membres du personnel.

2 | ÉCLAIRAGES

Ce chapitre examine la composition du personnel de l'OCDE, notamment les données démographiques et les statistiques relatives à différentes dimensions de la diversité. Il s'intéresse spécifiquement aux dimensions suivantes : [Catégorie d'emploi et groupe de grades](#), [Nationalité](#), [Genre](#) et [Âge](#).

Dans ces différentes catégories, nous examinons [les effectifs](#), [les nominations](#), [la mobilité](#), [le taux de rotation](#) et [les départs non remplacés](#).

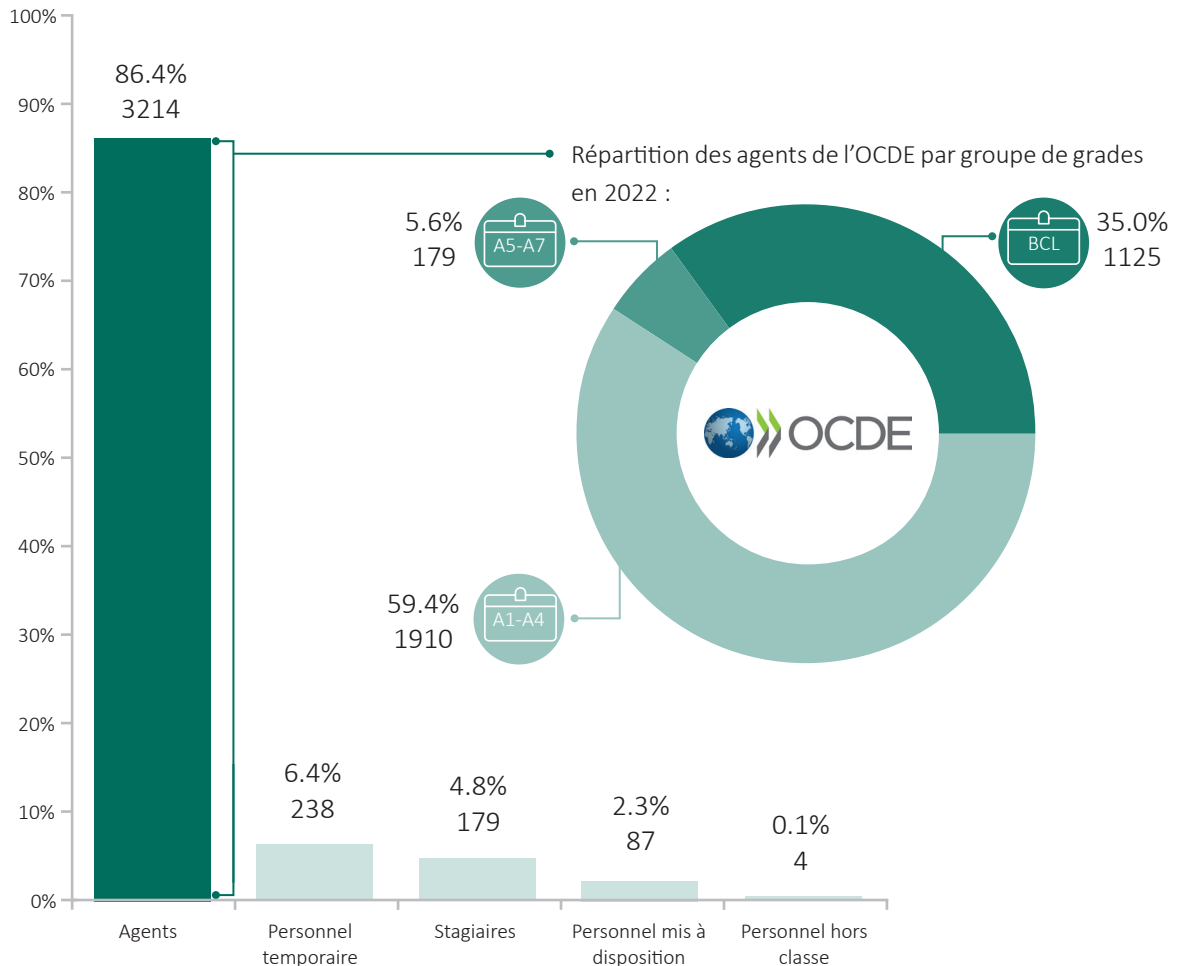
Il existe à l'OCDE cinq catégories d'emploi permettant de répondre aux besoins de personnel de l'Organisation :

Catégorie d'emploi		Description
Personnel hors classe		Cela inclut le Secrétaire général, Secrétaires généraux adjoints et Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE).
Agents	Grades B, C et L 	Gestion des activités de soutien, techniques et linguistiques de l'Organisation.
	Grades A1 à A4 	Participation directe à l'analyse des politiques et aux fonctions centrales de l'Organisation, par la production de travaux essentiels en conformité avec le Programme de travail et Budget.
	Grades A5 à A7 	Agents occupant des fonctions de Dirigeants, c'est-à-dire qui dirigent et guident l'OCDE afin de remplir sa mission auprès des Membres.
Personnel temporaire		Engagement en réponse à des besoins à court terme (p. ex., exécution de tâches spécialisées ou remplacement d'un membre du personnel en congé de longue durée).
Personnel mis à disposition		Personnes mises à la disposition de l'OCDE à titre temporaire par une entité publique ou privée pour contribuer à l'exécution du Programme de travail et Budget de l'Organisation.
Stagiaires		Étudiants inscrits dans un cursus, auxquels il est proposé une expérience de courte durée.

Par déléation de pouvoir du Secrétaire général de l'OCDE, le Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) est responsable des décisions de recrutement au sein de l'AIE. C'est la raison pour laquelle les chiffres indiqués sur les graphiques concernent uniquement l'OCDE, les données de l'AIE étant présentées séparément.

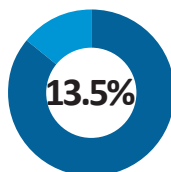
Catégorie d'emploi et groupe de grades

Graphique 2.1.1 | Le personnel de l'OCDE par catégorie d'emploi en 2022 (hormis l'AIE)



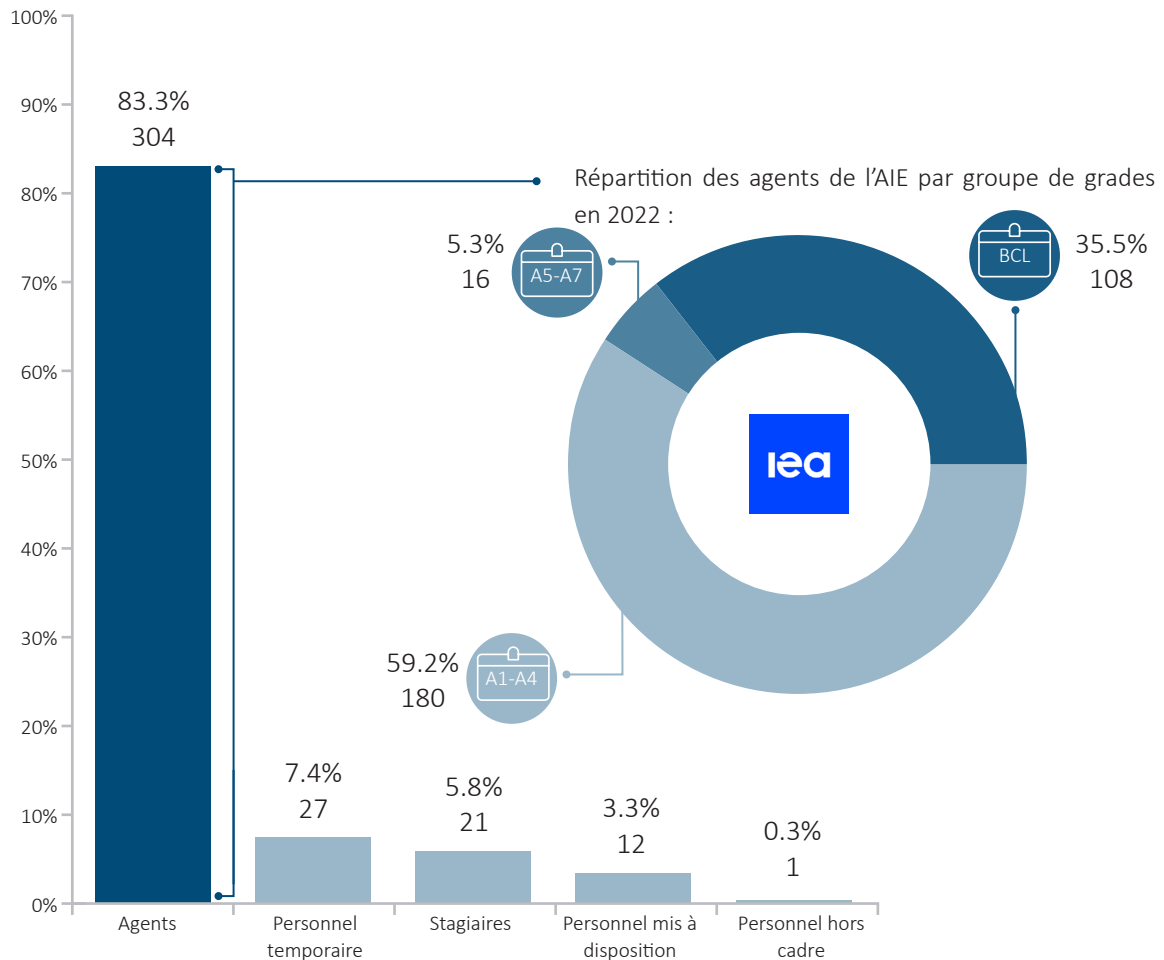
Principaux points à retenir

- Dans la continuité des années précédentes, les agents des grades A1 à A4 représentaient plus de 50 % du personnel de l'OCDE en 2022.
- Les agents occupant des postes de niveau Dirigeant représentaient 5.6 % des agents de l'OCDE.
- Les agents des grades B, C et L représentaient 35.0 % des agents de l'OCDE.
- 638 stagiaires provenant de 38 pays Membres et 214 membres du personnel temporaires provenant de 36 pays Membres ont été nommés à l'OCDE et à l'AIE tout au long de l'année 2022. Bien que, étant donné que la durée des stages soit généralement de deux à six mois, le nombre moyen de stagiaires à l'OCDE à un moment donné est inférieur au nombre total.



Pourcentage des effectifs de l'OCDE composé de membres du personnel temporaire, de stagiaires ou de personnes mises à disposition en 2022. Ce vivier de talents est essentiel pour constituer à l'avenir des effectifs composés d'agents qualifiés venant d'horizons divers.

Graphique 2.1.2 | Le personnel de l'AIE par catégorie d'emploi en 2022



Principaux points à retenir

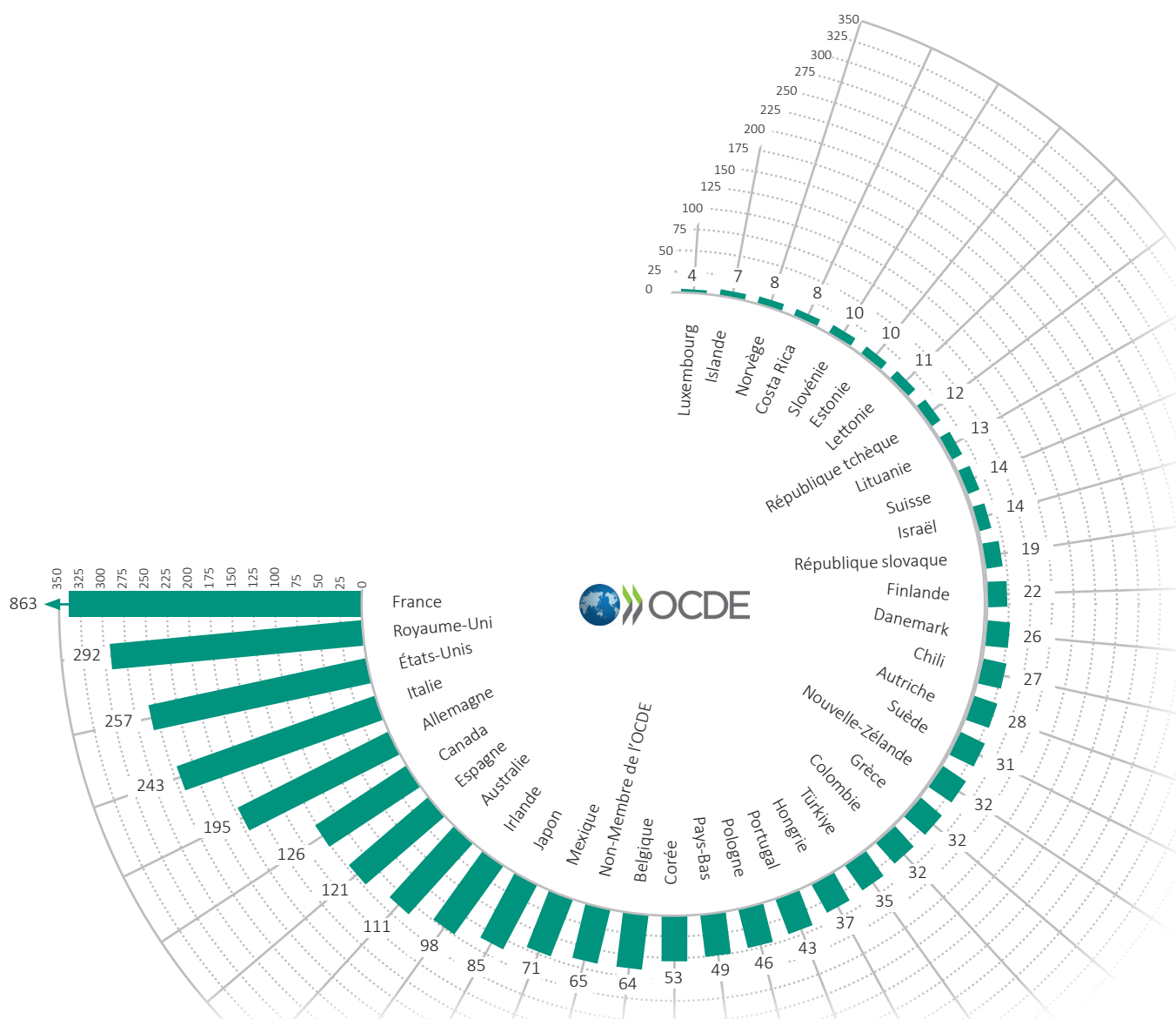
- Les **agents** représentaient **83.3 %** du personnel de l'AIE.
- Parmi les agents de l'AIE, **59.2 % de grades A1 à A4**, **35.5 % de grades B, C et L** et **5.3 % de grades A5 à A7** ont été comptés en 2022.

L'AIE fournit également des rapports détaillés distincts sur la diversité et l'inclusion à ses Membres par le chemin de rapports au Comité du budget et des dépenses de l'AIE et au Conseil de direction de l'AIE.

Nationalité

La nationalité est une dimension importante de la diversité du personnel. Cette diversité nous permet de nous assurer que les conseils que nous délivrons ont la plus grande pertinence et la plus vaste portée possibles. L'OCDE emploie en qualité d'agents des ressortissants de ses 38 pays Membres, ainsi que des ressortissants de pays non-Membres pour certains programmes et services.

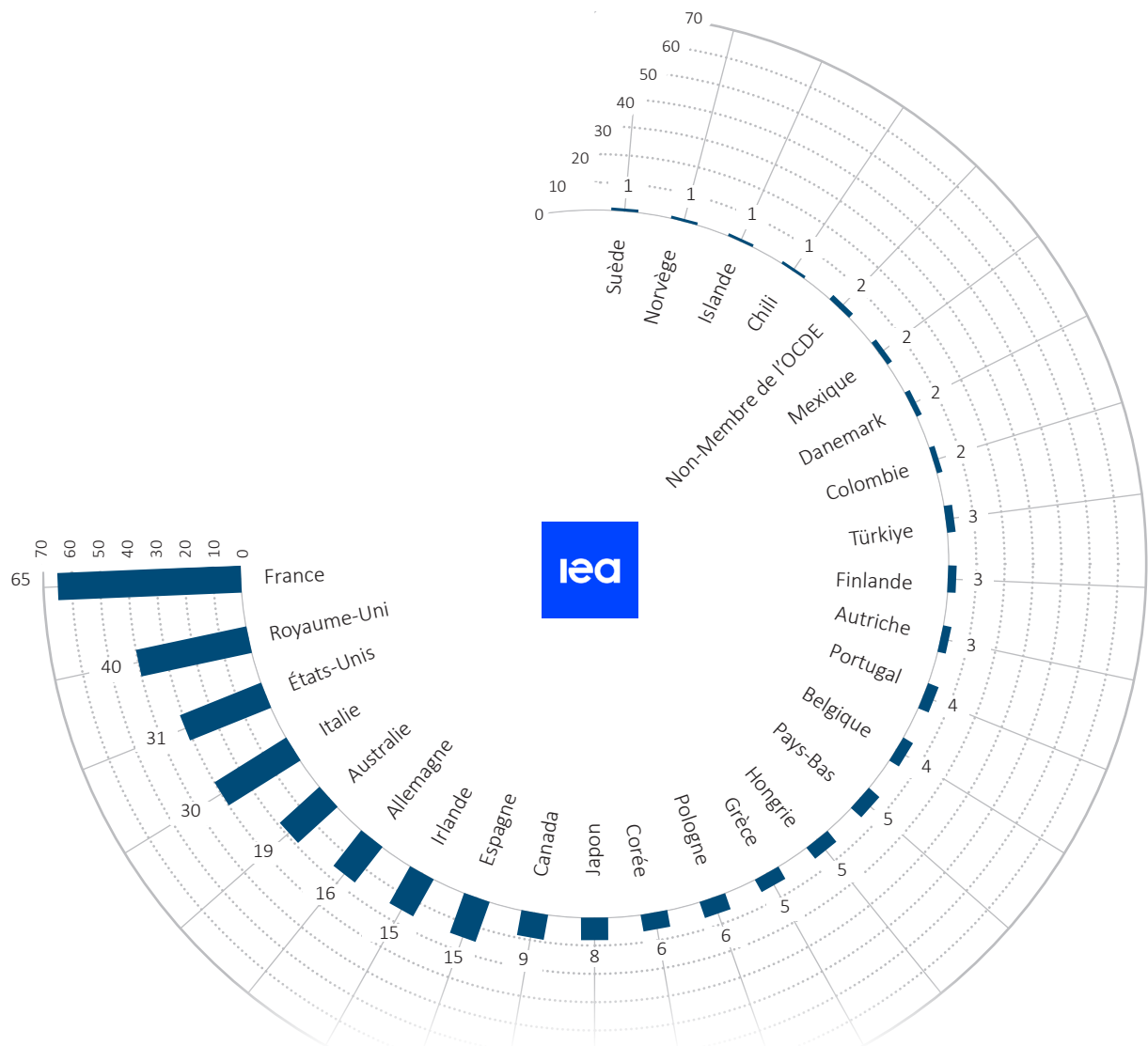
Graphique 2.2.1 | Nombre d'agents de l'OCDE par nationalité en 2022 (hormis l'AIE)



Principaux points à retenir

- **Tous les Membres de l'OCDE sont représentés dans le personnel de l'Organisation depuis 2013**, ou à partir d'une année ultérieure dans le cas de Membres ayant adhéré après 2013.
- **Le nombre d'agents originaires de pays non-Membres n'a cessé de diminuer depuis 2019.**

Graphique 2.2.2 | Nombre d'agents de l'AIE par nationalité en 2022



Principaux points à retenir

- L'AIE est composée de 31 pays Membres, dont 24 ont été représentés dans les nationalités de ses agents en 2022.
- Deux agents de pays non-Membres de l'OCDE ont travaillé à l'AIE en 2022, avec l'accord du Conseil de direction de l'AIE.

Bien que **le Chili, la Colombie et l'Islande soient Membres de l'OCDE et non de l'AIE, leurs ressortissants peuvent être nommés au sein de l'Agence.**

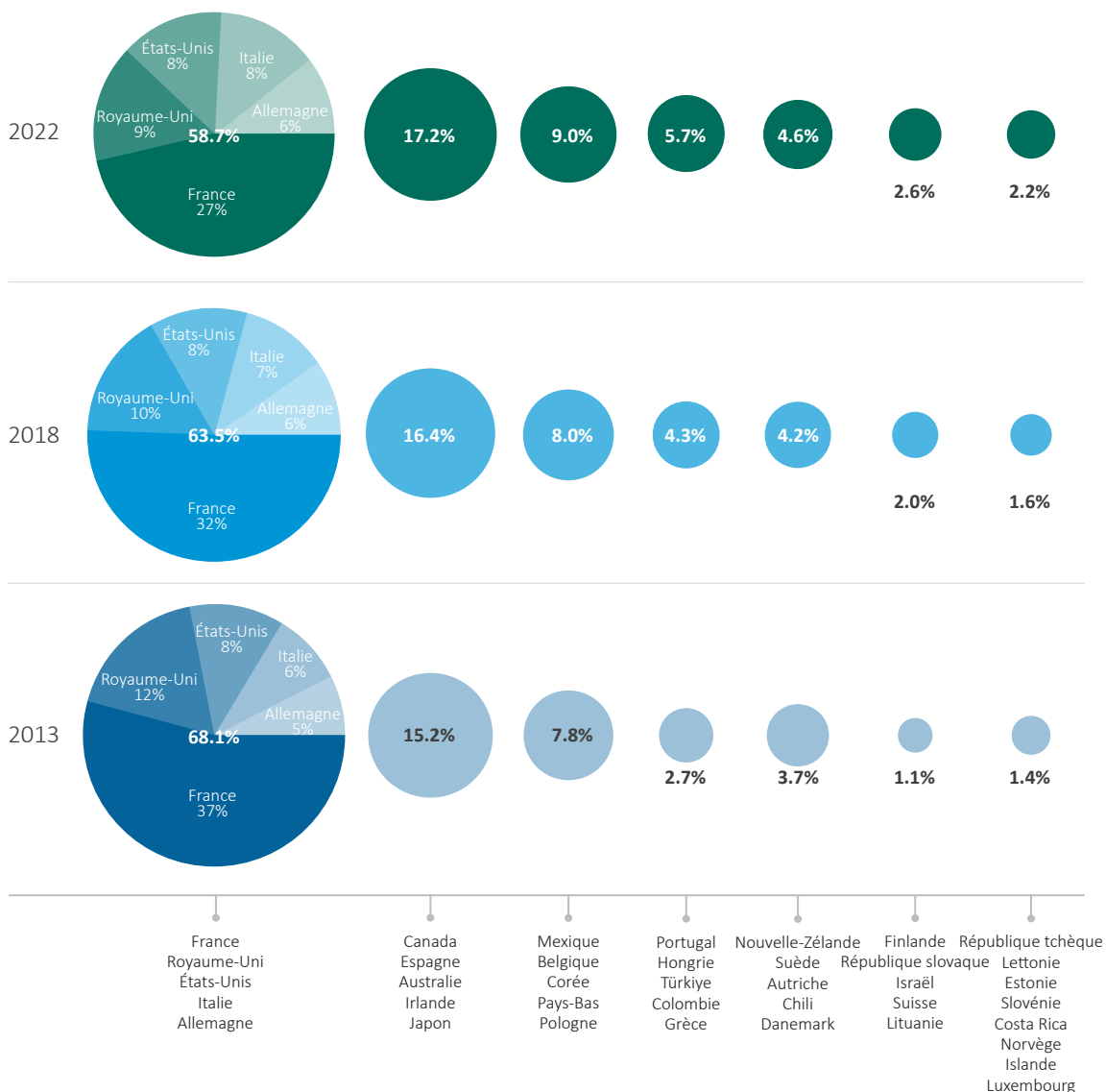
24

Le nombre de pays Membres qui étaient représentés parmi les agents de l'AIE en 2022.

Nationalité | Effectifs

Graphique 2.2.3 | Proportion des agents de l'OCDE regroupés par effectifs décroissants de 2013 à 2022 (à l'exclusion de l'AIE et des pays non-Membres de l'OCDE)

Les ressortissants de pays Membres sont regroupés selon leurs effectifs respectifs.

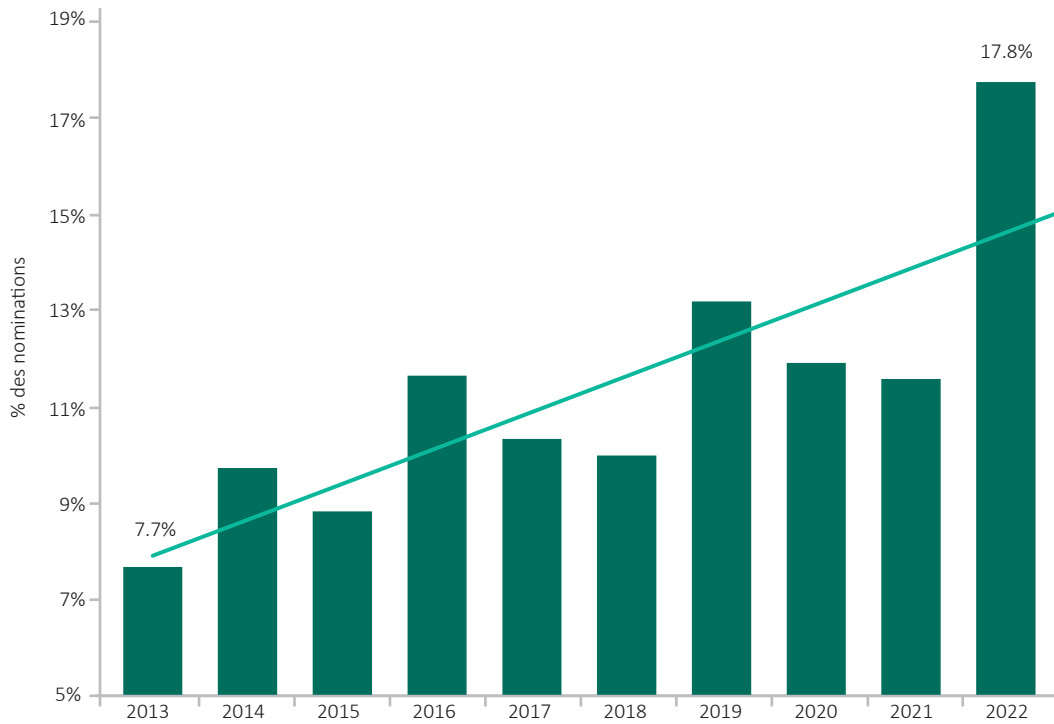


Principaux points à retenir

- **Le développement des effectifs de 2013 à 2022 indique une répartition plus large des nationalités représentées dans la population des agents.** Ceci est conforme au mandat de représentation des nationalités de l'Organisation.
- **En 2022, 58.7 % des agents de l'OCDE étaient originaires de cinq pays, comparé à 68.1 % en 2013.** La proportion relative de tous les autres groupes a augmenté au cours de ces dix années.

Nationalité | Nominations

Graphique 2.2.4 | Pourcentage des nominations d'agents de l'OCDE possédant une des nationalités des 20 pays Membres avec les effectifs les plus faibles en 2022, de 2013 à 2022 (hormis l'AIE)



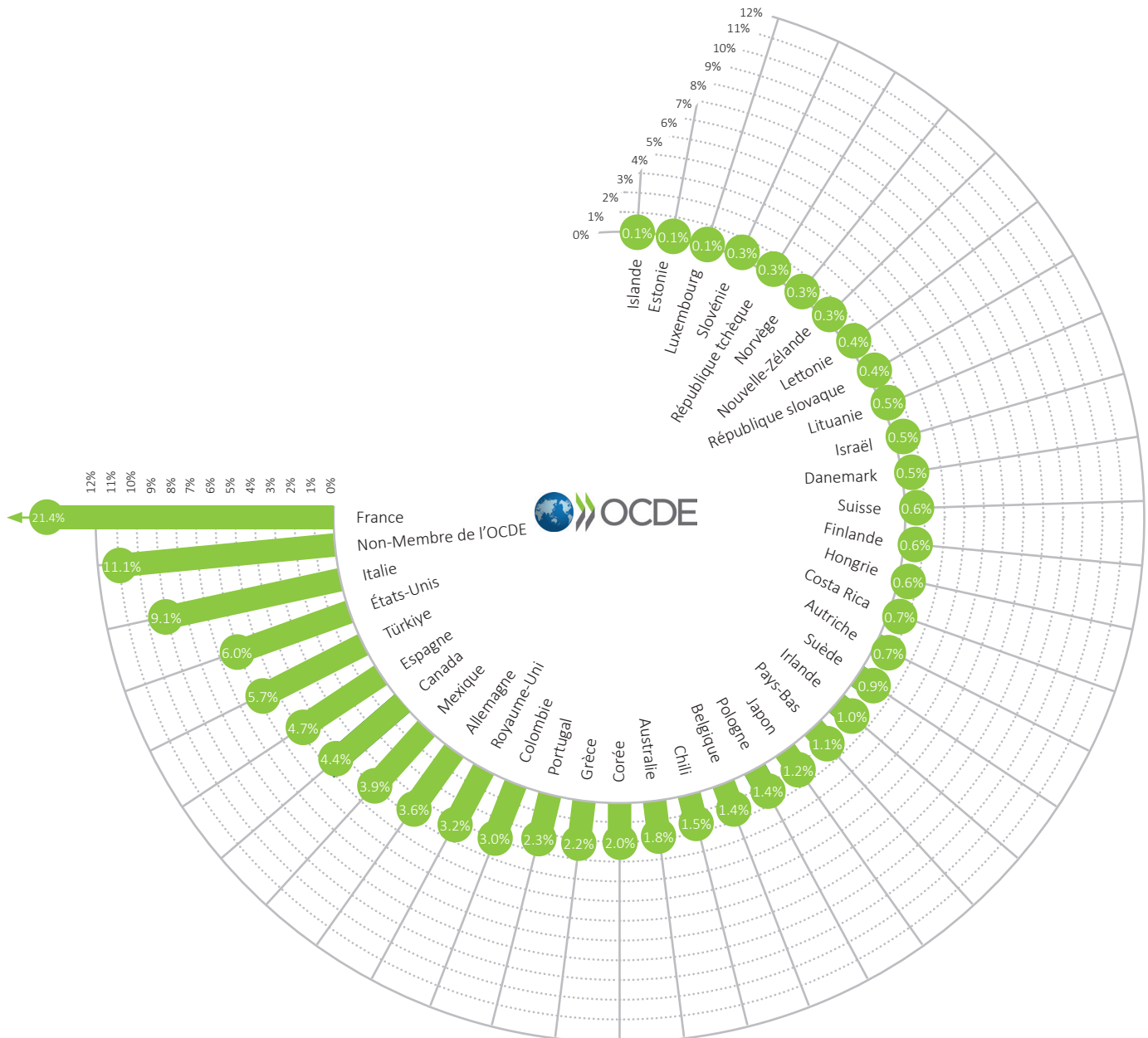
Principaux points à retenir

- En 2022, l'OCDE a engagé au total 704 agents.
- Des **progrès ont été accomplis depuis 2013 au regard de la diversité des nationalités**. La tendance positive à la nomination de personnes de nationalités de plus en plus diverses s'est poursuivie jusqu'en 2022.
- En 2022, pour la première fois **plus de 50 % des nominations d'agents à l'OCDE ont concerné des personnes possédant une nationalité autre que celle des cinq pays Membres comptant le plus grand nombre d'agents** en 2022.

Qu'est-ce qu'une nomination à l'OCDE ?

Les nominations incluent les recrutements de nouvelles personnes et les promotions des agents en service (y compris le personnel temporaire et les stagiaires). Elles peuvent être le résultat d'une procédure compétitive standard ou d'une procédure de sélection simplifiée. Par ailleurs, comme stipulé dans le Statut du personnel, le Secrétaire général de l'OCDE peut procéder à certaines nominations par sélection directe, sans recourir à une procédure compétitive de recrutement.

Graphique 2.2.5 | Pourcentages de candidatures externes aux postes vacants de grade A en 2022⁴ (hormis l'AIE)



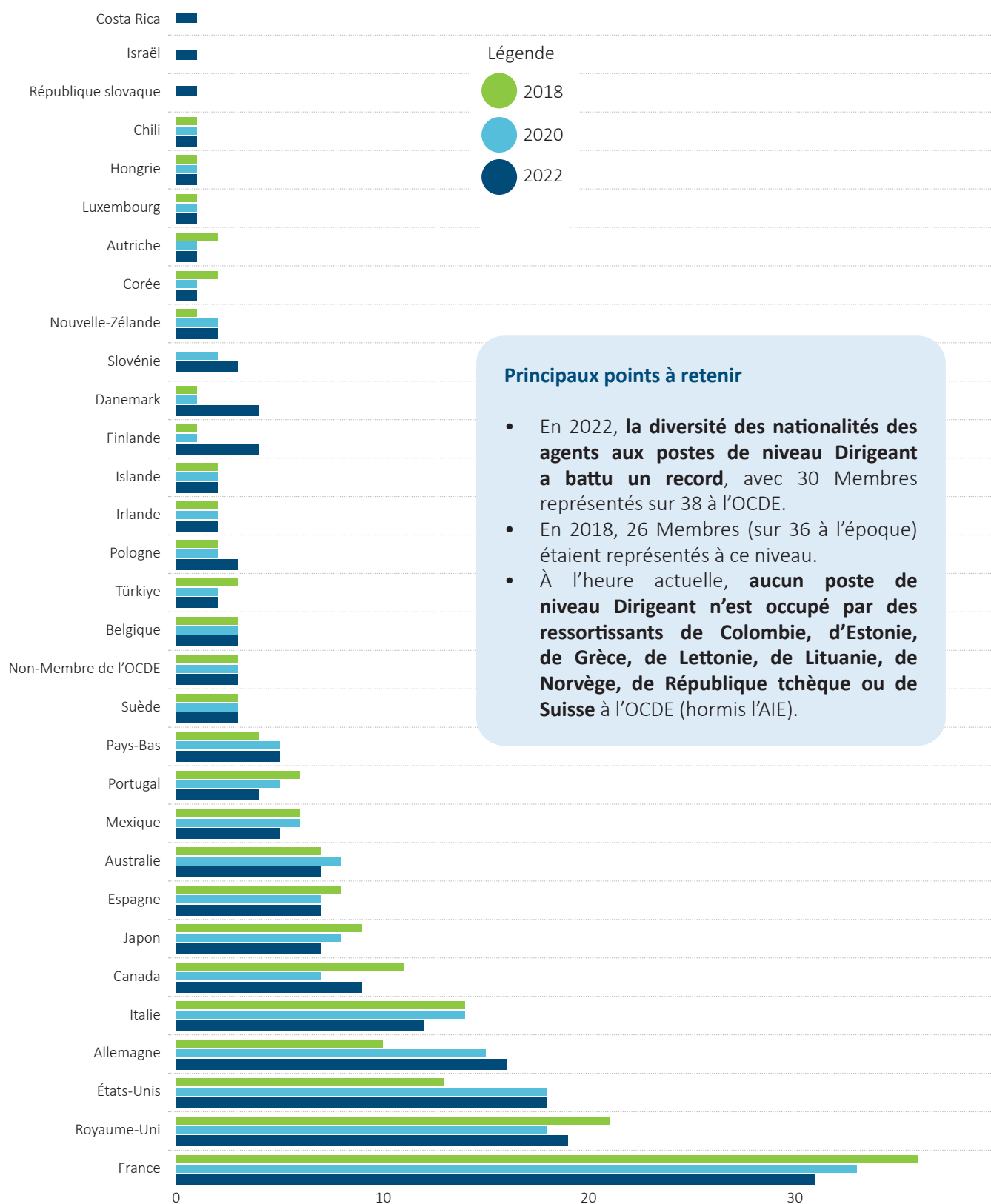
Principaux points à retenir

- L'OCDE a reçu des candidatures de tous les pays Membres en 2022. Les Membres qui comptent un plus grand nombre d'agents ont également tendance à avoir un taux de candidature plus élevé.
- Augmenter le nombre de candidatures reçues est essentielle pour accroître la représentation des agents d'un pays Membre.

⁴ Les pourcentages de candidatures externes pour les postes vacants de grade A se rapportent à l'année où les offres ont été émises. Ce n'est donc pas nécessairement l'année de dépôt de la candidature qui est prise en compte.

Nationalité | Effectifs | Direction exécutive

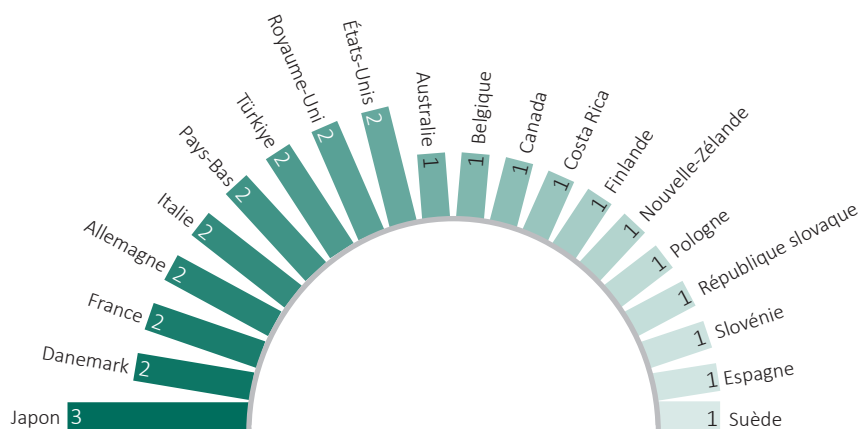
Graphique 2.2.6 | Nationalité des agents de l'OCDE occupant un poste de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) en 2022 (hormis l'AIE)



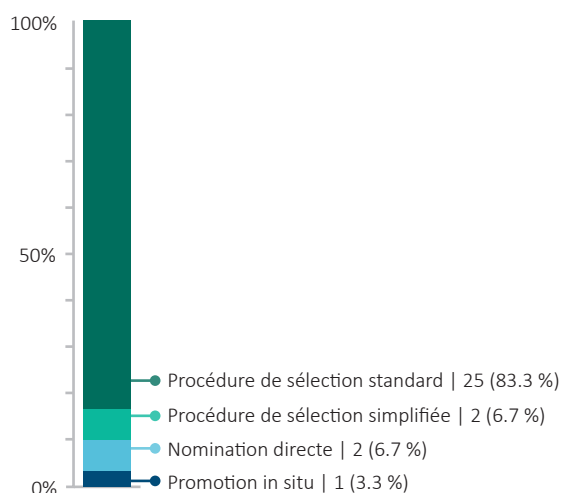
Augmentation du nombre de pays Membres représentés aux postes de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) depuis 2018.

Nationalité | Nominations | Dirigeants

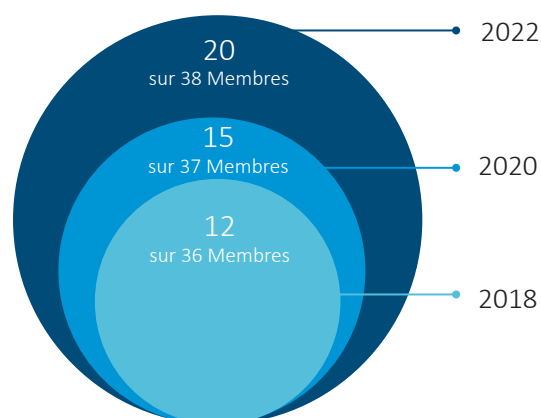
Graphique 2.2.7 | Nationalité des nominations à des postes de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) en 2022 (hormis l'AIE)



Type de procédure de recrutement utilisée pour les postes de niveau Dirigeant en 2022 (hormis l'AIE)



Nombre de pays Membres représentés dans les nominations à des postes de niveau Dirigeant de 2018 à 2022 (hormis l'AIE)



Principaux points à retenir

- En 2022, 30 postes de Dirigeant ont été pourvus par des ressortissants de 20 pays Membres différents.
- Une procédure compétitive standard a été utilisée pour 83.3 % des recrutements aux postes de Dirigeant à l'OCDE.

Nous avons **renforcé notre collaboration avec les délégations des pays Membres** et augmenté la visibilité des postes vacants de haut niveau, reconnaissant par-là que travailler ensemble nous permet d'avoir accès à des candidats qualifiés et compétents.



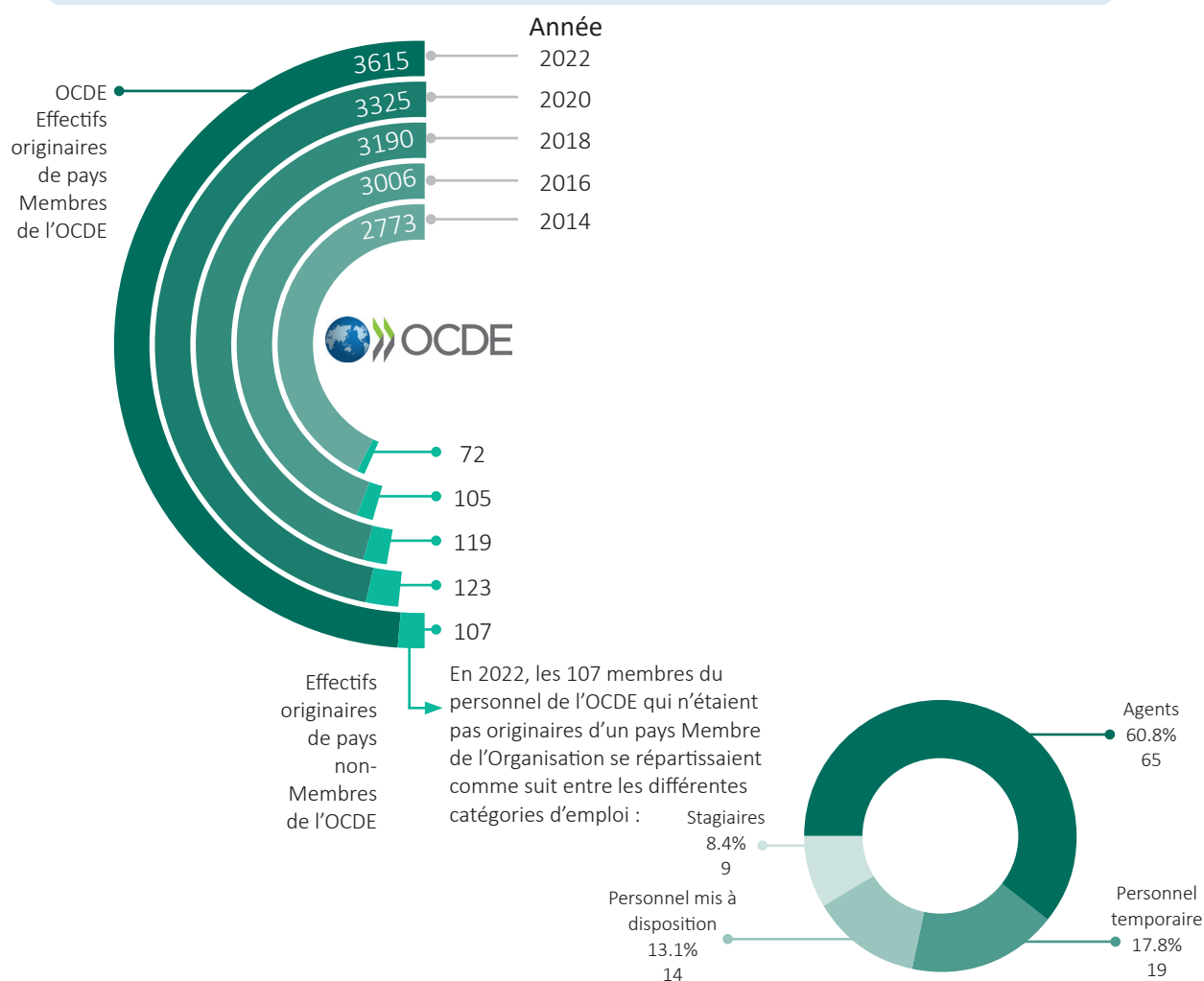
Augmentation du nombre de pays Membres représentés aux postes de Dirigeant en 2022 par rapport à 2018.

Nationalité | Pays Membres/non-Membres

Le Conseil de l'OCDE a déterminé que les programmes et services suivants, ou bien des unités spécifiques au sein de ces programmes et services, peuvent nommer des ressortissants de pays non-Membres de l'OCDE en tant qu'agents :

- Centre de politique et d'administration fiscales (CTP)
- Direction des affaires financières et des entreprises (DAF)
- Centre de Développement (DEV)
- Direction de l'environnement (ENV)
- Groupe d'action financière (GAFI)
- Agence internationale de l'énergie (AIE)
- Forum international des Transports (FIT)
- Agence pour l'énergie nucléaire (AEN)
- Direction des statistiques et des données (SDD)
- Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO)

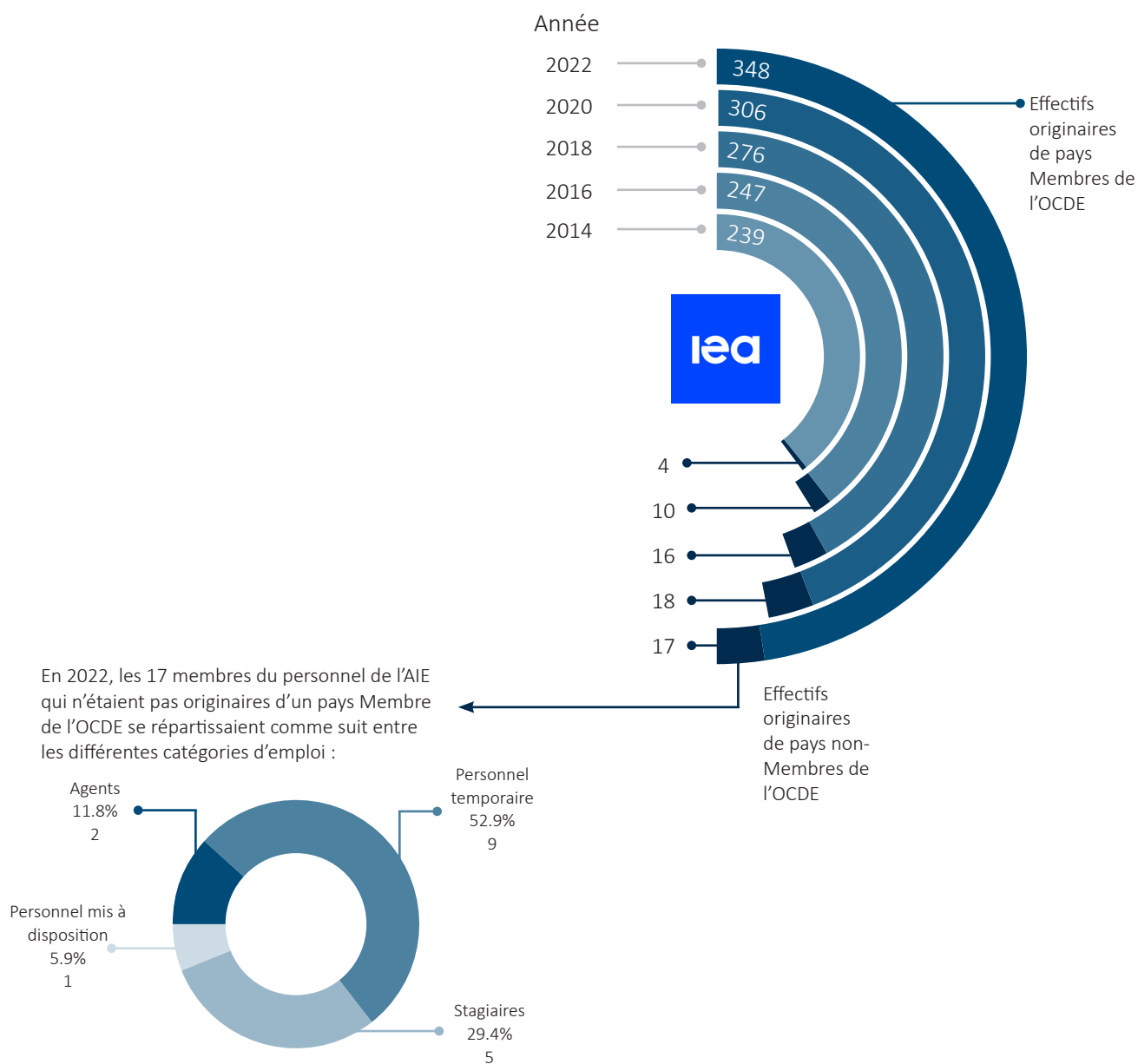
Graphique 2.2.8 | Effectifs de l'OCDE originaires de pays Membres/non-Membres de l'Organisation de 2014 à 2022 (hormis l'AIE)



Principaux points à retenir

- Les membres du personnel originaires de 35 pays non-Membres représentaient 2.9 % des effectifs de l'OCDE et 2.0 % des agents en 2022, hormis l'AIE.
- Depuis 2019, le nombre de membres du personnel originaires de pays non-Membres de l'OCDE ne cesse de diminuer (de 138 en 2019 à 107 en 2022). Cela peut s'expliquer, en partie, par l'adhésion de nouveaux Membres à l'OCDE depuis cette date, leurs ressortissants étant alors intégrés aux effectifs des pays Membres.

Graphique 2.2.9 | Effectifs de l'AIE originaires de pays Membres/non-Membres de l'OCDE de 2014 à 2022



Principaux points à retenir

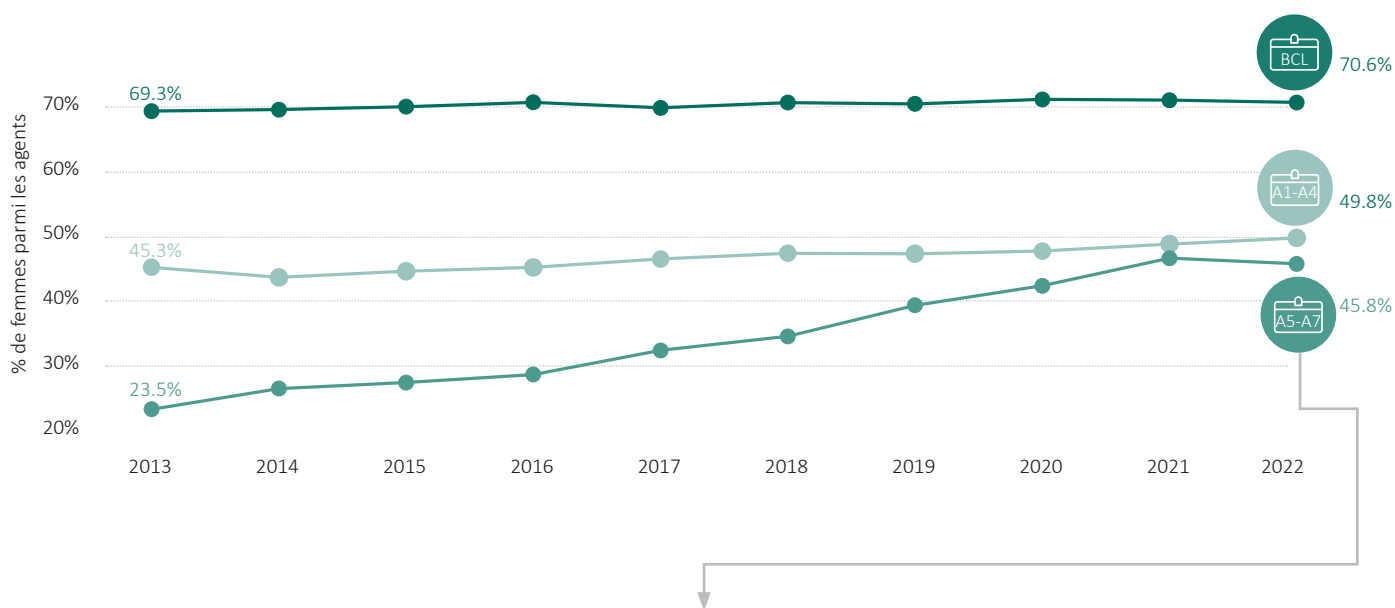
- Les membres du personnel originaires de sept pays non-Membres de l'OCDE représentaient 4.7 % des effectifs de l'AIE et 0.7 % des agents en 2022.

2.3 Genre

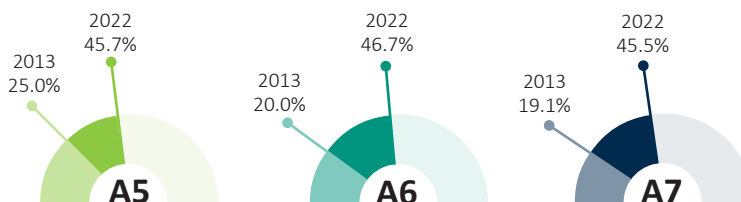
Notre souhait est de parvenir à une représentation équitable des genres à tous les grades et niveaux de responsabilité. Des progrès importants ont été accomplis ces dernières années au regard de la diversité de genre parmi nos effectifs, notamment aux postes de niveau Dirigeant.

Genre | Effectifs | Groupe de grades

Graphique 2.3.1 | Pourcentage de femmes parmi les agents de l'OCDE par groupe de grades de 2013 à 2022 (hormis l'AIE)

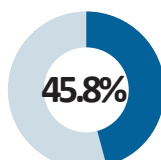


Comparaison entre le pourcentage de femmes aux postes de niveau Dirigeant de l'OCDE entre 2013 et 2022 :



Principaux points à retenir

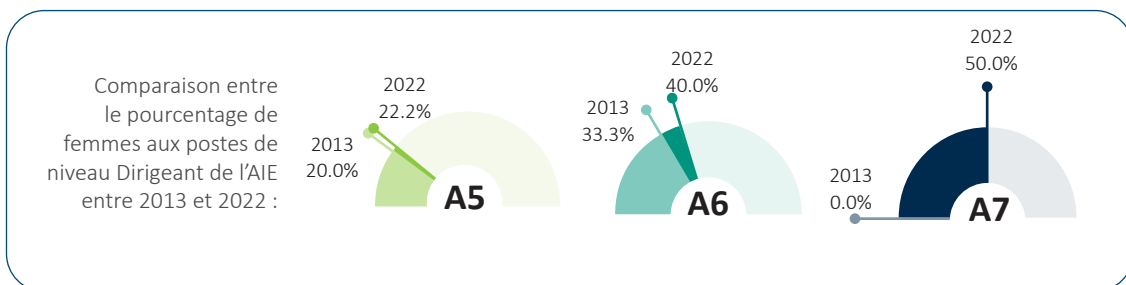
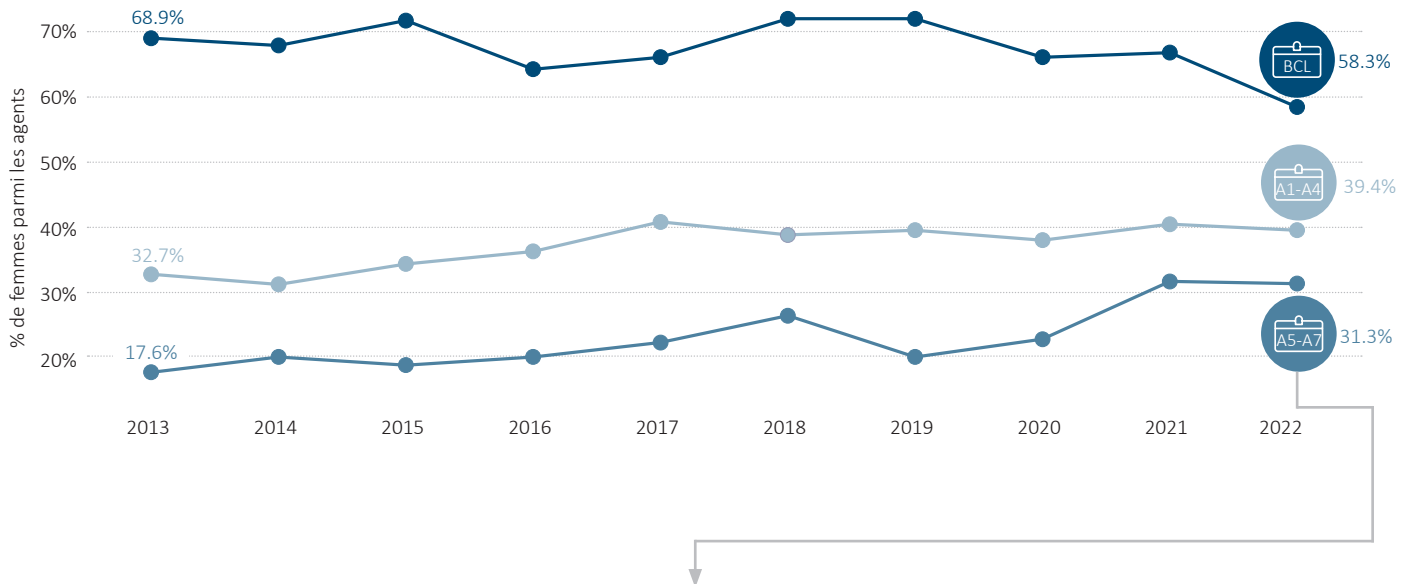
- **La représentation des femmes aux postes de niveau Dirigeant a globalement augmenté entre 2013 et 2022, ainsi que pour chacun des grades concernés (A5, A6 et A7).**
- **Les hommes restent sous-représentés parmi les grades B, C et L (29.4 %).** Cette situation ne s'est pas améliorée depuis 2021, malgré une légère progression du pourcentage de nominations à ces niveaux.



Pourcentage de femmes aux postes de niveau Dirigeant à l'OCDE en 2022. L'Organisation a atteint la parité des genres au niveau des Secrétaires généraux adjoints en 2022 et – bien que non couvert par la période du présent rapport – au niveau A7 au cours du premier trimestre 2023.

Genre | Effectifs | Groupe de grades

Graphique 2.3.2 | Pourcentage de femmes parmi les agents de l'AIE par groupe de grades de 2013 à 2022



Principaux points à retenir

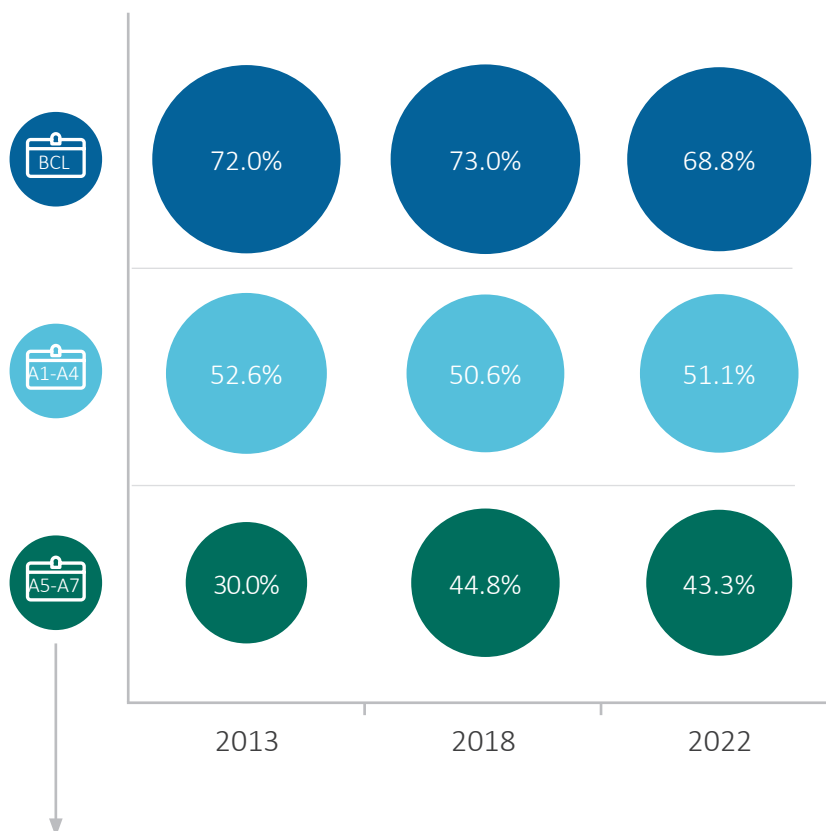
- Bien que les hommes soient toujours sous-représentés à l'AIE parmi les grades B, C et L, **une augmentation de 10.6 points de pourcentage a été observée.**
- De même, **le pourcentage de femmes à des postes de niveau Dirigeant a augmenté de 13.7 points depuis 2013** (de trois femmes sur un total de 16 personnes en 2013, à cinq sur un total de 17 en 2022).
- Il reste **encore des progrès à faire pour atteindre la parité des genres aux niveaux A1 à A4.**



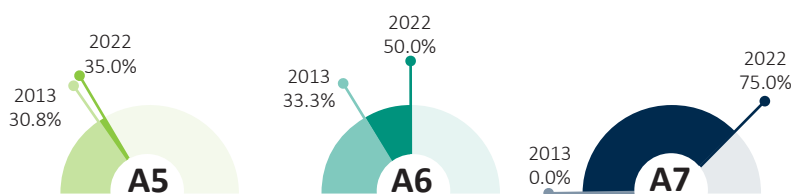
Augmentation en points de pourcentage de la part des femmes aux postes de niveau Dirigeant de l'AIE entre 2013 et 2022.

Genre | Nominations | Groupe de grades

Graphique 2.3.3 | Pourcentage de nominations de femmes parmi les agents de l'OCDE de 2013 à 2022 (hormis l'AIE)



Comparaison entre le pourcentage de nominations de femmes aux postes de niveau Dirigeant de l'OCDE entre 2013 et 2022 :



Principaux points à retenir

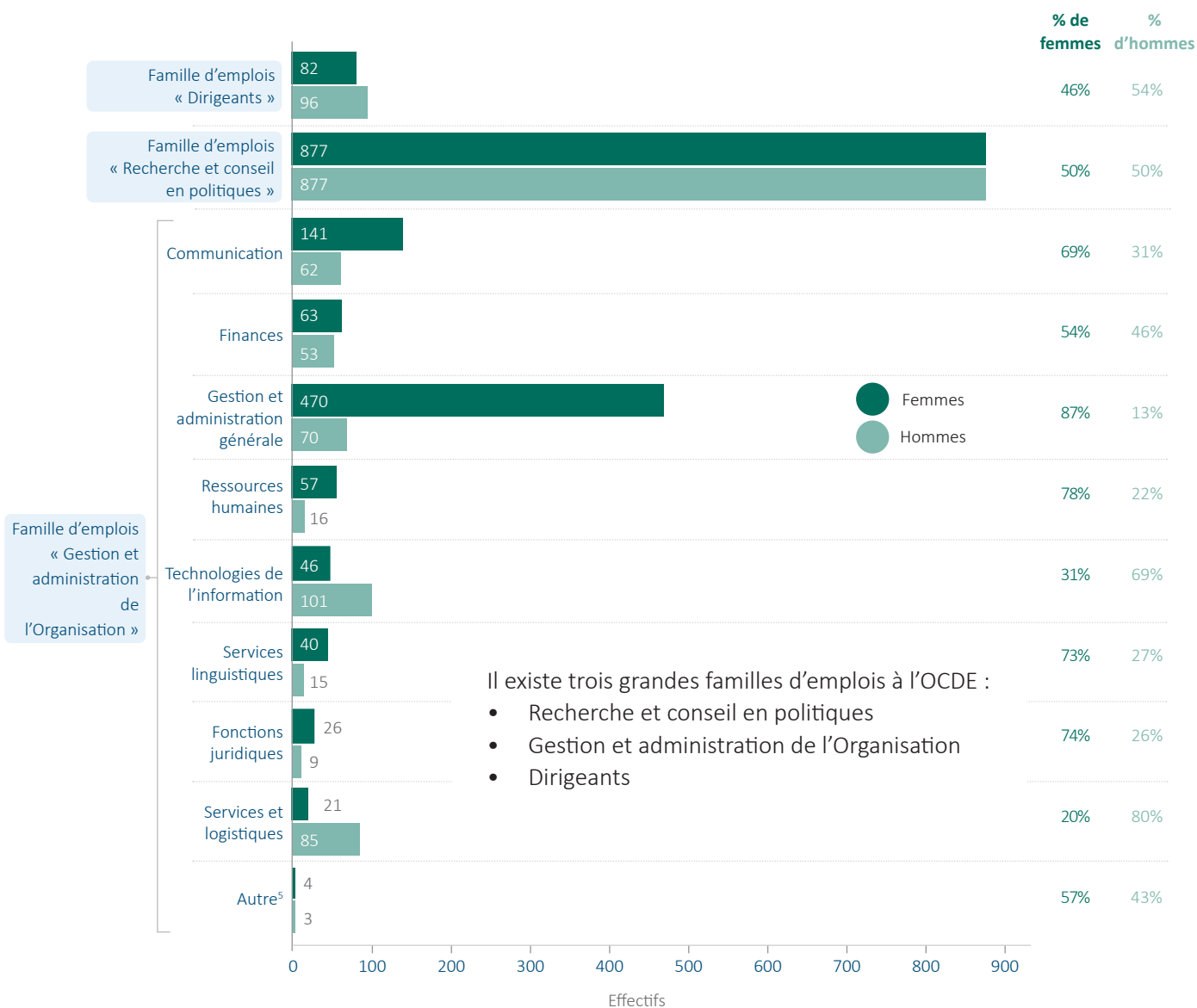
- Il y a eu **une amélioration notable dans le pourcentage de nominations des femmes au niveau Dirigeant** à l'OCDE au cours des dix dernières années, passant de 30.0 % en 2013 à 43.3 % en 2022.
- Le **pourcentage d'hommes nommés aux grades B, C et L a augmenté de 28.0 % en 2013 à 31.2 % en 2022**. Bien que le taux reste faible, l'évolution va dans le bon sens.

+13.3

Augmentation en points de pourcentage de la représentation des femmes nommées à des postes de niveau Dirigeant à l'OCDE entre 2013 et 2022.

Genre | Effectifs | Familles d'emplois

Graphique 2.3.4 | Représentation des genres parmi les agents de l'OCDE selon les familles d'emplois (hormis l'AIE)



Principaux points à retenir

- La **parité a été atteinte dans la famille d'emploi Recherche et conseil en politiques** en 2022.
- Les **femmes occupaient plus de 69 % des postes dans les sous-groupes Gestion et administration générale, Ressources humaines, Services linguistiques et Communication** en 2022.
- Les **hommes étaient nettement plus nombreux dans les sous-groupes Technologies de l'information et Services et logistiques** (où ils occupaient respectivement 68.7 % et 80.2 % des postes) en 2022.

⁵ La catégorie « Autre » comprend principalement des membres du personnel du Service médical de l'OCDE.

Genre | Mobilité

La mobilité au sein de l'OCDE offre de nombreuses possibilités, parmi lesquelles :



COLLABORATION
ACCRUE



DÉVELOPPEMENT
DES APTITUDES ET
DES COMPÉTENCES



OPPORTUNITÉS DE
RÉSEAUTAGE



MEILLEURE
COMPRÉHENSION DE
L'ORGANISATION

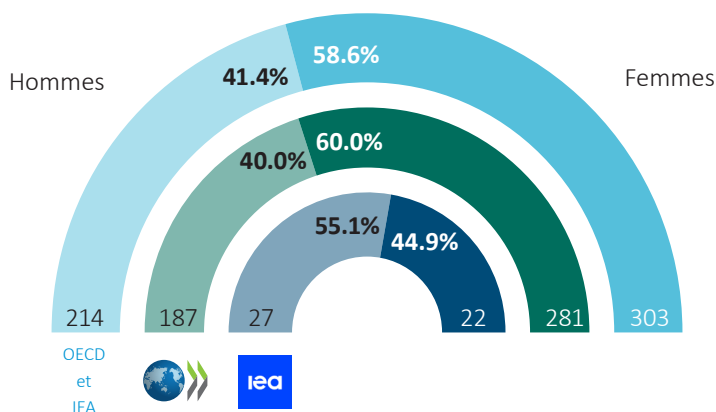
La mobilité permet aux membres du personnel d'enrichir leur vie professionnelle, mais aussi à l'OCDE de bénéficier d'une diversité de points de vue sur différentes problématiques. Pour toutes ces raisons, l'OCDE encourage vivement son personnel à saisir toutes les occasions de mobilité qui se présentent.

Qu'est-ce que la mobilité ?

La mobilité se définit comme un changement de poste au sein de l'Organisation, que ce soit par la promotion à un grade supérieur (y compris pour une durée déterminée) ou la mutation à un poste différent au même grade.

Graphique 2.3.5 | Mobilité des agents de l'OCDE et de l'AIE en fonction de leur genre en 2022

Le graphique présente le pourcentage global de femmes et d'hommes qui ont saisi des occasions de mobilité à l'OCDE et l'AIE.



Principaux points à retenir

- À l'OCDE, **les femmes sont plus susceptibles que les hommes de saisir des occasions de mobilité**, alors que c'est le contraire à l'AIE. Cela peut s'expliquer en partie par les effectifs des deux organisations : les hommes représentent 54.3 % des agents de l'AIE, mais 43.2 % de ceux de l'OCDE.

Genre | Congé parental

L'OCDE a mis en place un dispositif de congé parental, tant pour les hommes que pour les femmes. Tous sont encouragés à profiter de ce congé qui leur est offert. Les résultats de l'accréditation EDGE Move en 2022 ont indiqué que l'Organisation a adopté des pratiques rigoureuses permettant d'assurer que le congé parental n'a pas de répercussions négatives sur les possibilités d'évolution de carrière du personnel.

Par ailleurs, les indemnités pour charges de famille et pour enfants à charge contribuent à l'obtention d'un taux élevé de maintien du personnel 12 mois après le retour du congé de maternité.

Un congé parental rémunéré est accordé par l'OCDE, conformément aux dispositions du Statut du personnel. En règle générale, il est de seize semaines pour les femmes enceintes et de quatre semaines pour les agents qui ont avec la mère biologique la responsabilité parentale légale conjointe, cependant cela peut varier en fonction des circonstances individuelles.

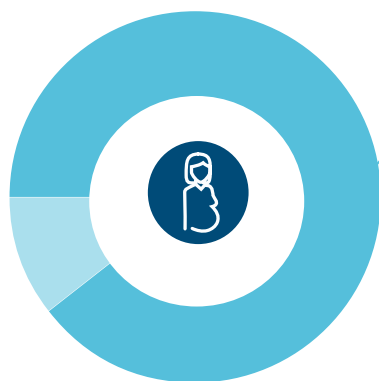
Congé parental rémunéré de 16 semaines

Femmes enceintes

Congé parental rémunéré de 4 semaines

Les agents qui ont avec la mère biologique la responsabilité parentale légale conjointe

Graphique 2.3.6 | Taux de maintien en fonction des agentes après un congé de maternité en 2022



En 2022, 89.6 % des agentes de l'Organisation continuaient d'y travailler 12 mois ou plus après leur retour de congé de maternité

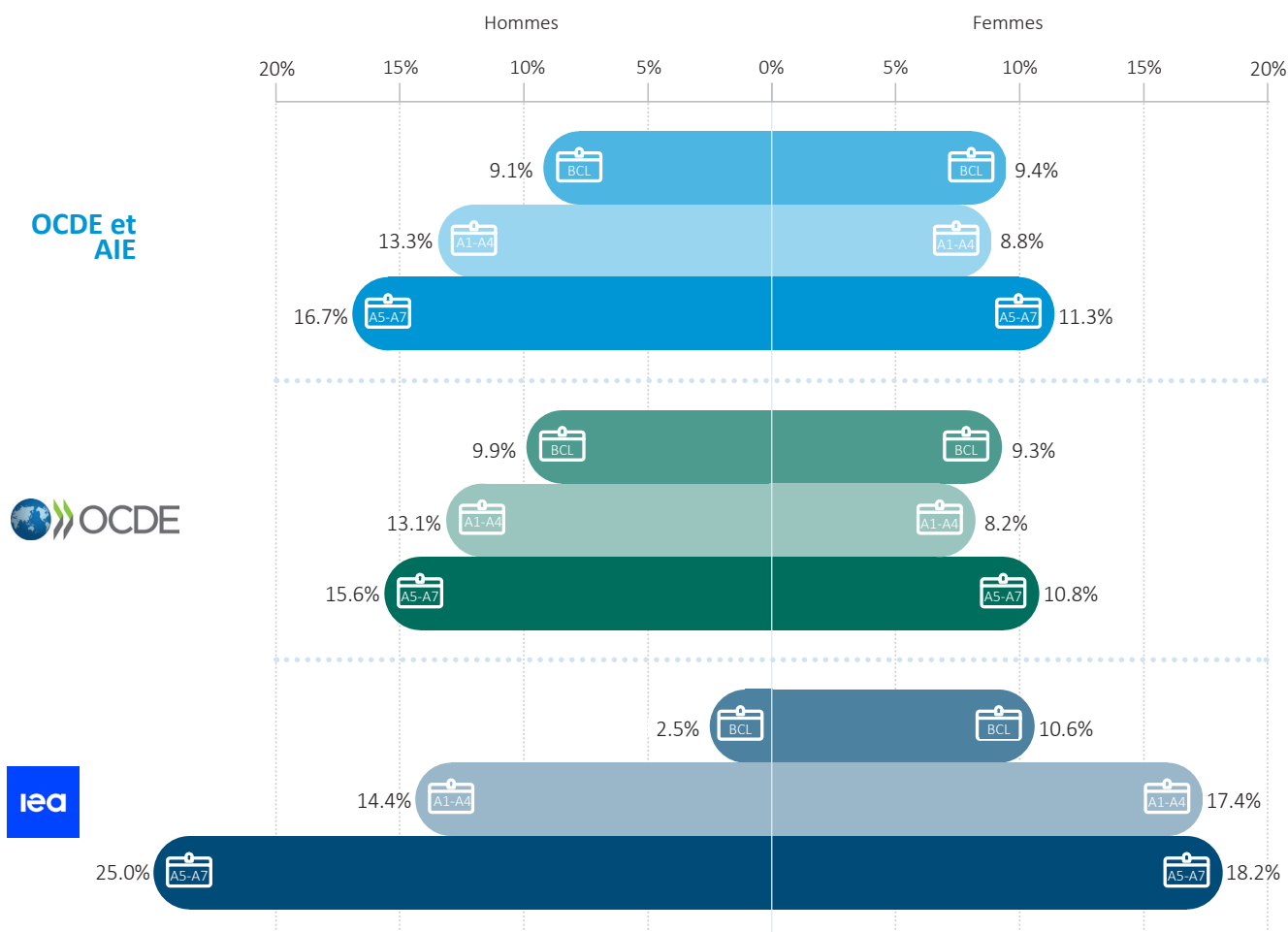
Principaux points à retenir

- Le processus d'évaluation EDGE de 2022 a montré que l'OCDE présentait **un excellent taux de maintien en fonction des femmes 12 mois après leur retour de congé de maternité**, à savoir supérieur à la norme EDGE de 80 %.

Genre | Taux de rotation | Groupe de grades

Le taux de rotation représente le pourcentage d'agents qui ont quitté l'Organisation en 2022.

Graphique 2.3.7 | Taux de rotation des femmes et des hommes employés en qualité d'agents à l'OCDE et l'AIE en 2022 par groupe de grades



Principaux points à retenir

- En 2021, le taux de rotation des femmes occupant des postes de niveau Dirigeant à l'OCDE et l'AIE était de 3.6 %.** En 2022, ce taux était passé à 11.3 %. Cela pourrait expliquer en partie la diminution au cours de la même période du pourcentage de femmes aux grades A5 à A7, alors même que le nombre de nominations était élevé. Dix femmes et dix-huit hommes occupant des postes à ces mêmes grades ont quitté l'OCDE en 2022, majoritairement après avoir démissionné. Le taux de rotation inférieur des femmes aux niveaux A5 à A7 en 2021 était en partie dû au 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.
- Un taux de rotation plus faible des hommes aux grades B, C et L permet de maintenir une stabilité à ces grades, où l'objectif est d'attirer et de maintenir en fonction davantage d'hommes.**

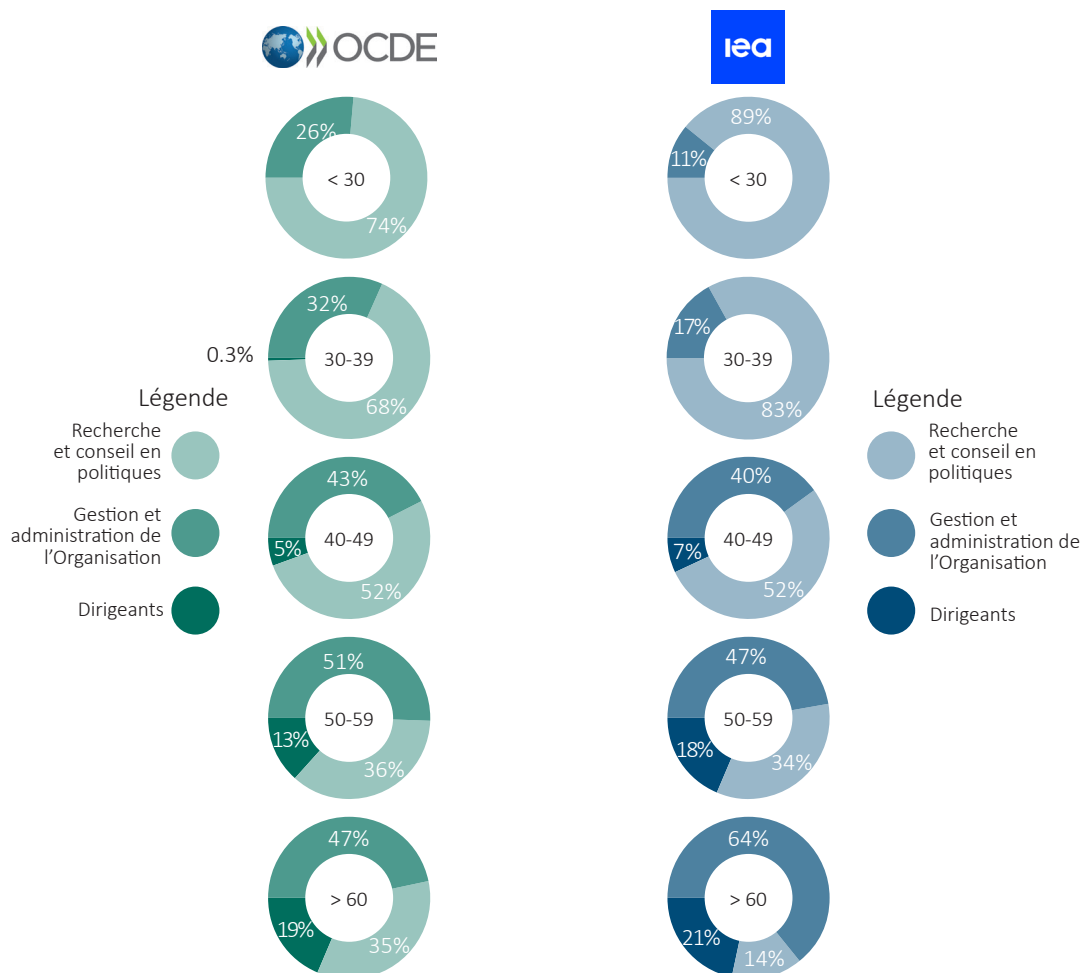
10.7%

Taux de rotation à l'OCDE en 2022.

2.4 Âge

Âge | Famille d'emplois

Figure 2.4.1 | Proportion d'agents à l'OCDE et à l'AIE par tranche d'âge et par famille d'emplois en 2022

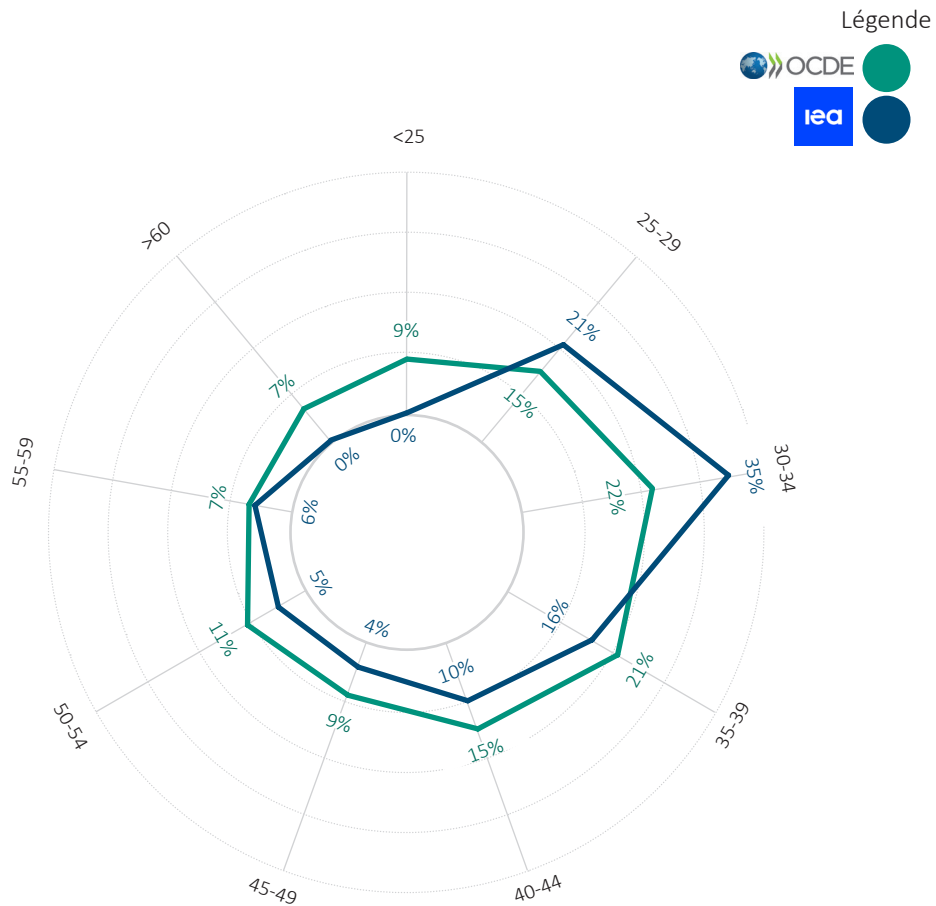


Principaux points à retenir

- Comme en 2021, la majorité des agents occupant des emplois à l'OCDE et l'AIE dans la famille « Recherche et conseil en politiques » ont entre 30 et 39 ans.
- La majorité des agents occupant des emplois dans la famille « Gestion et administration de l'Organisation » ont entre 40 et 49 ans.

Âge | Mobilité

Graphique 2.4.2 | Pourcentage des agents de l'OCDE et de l'AIE ayant exercé de la mobilité en 2022, par groupe d'âge

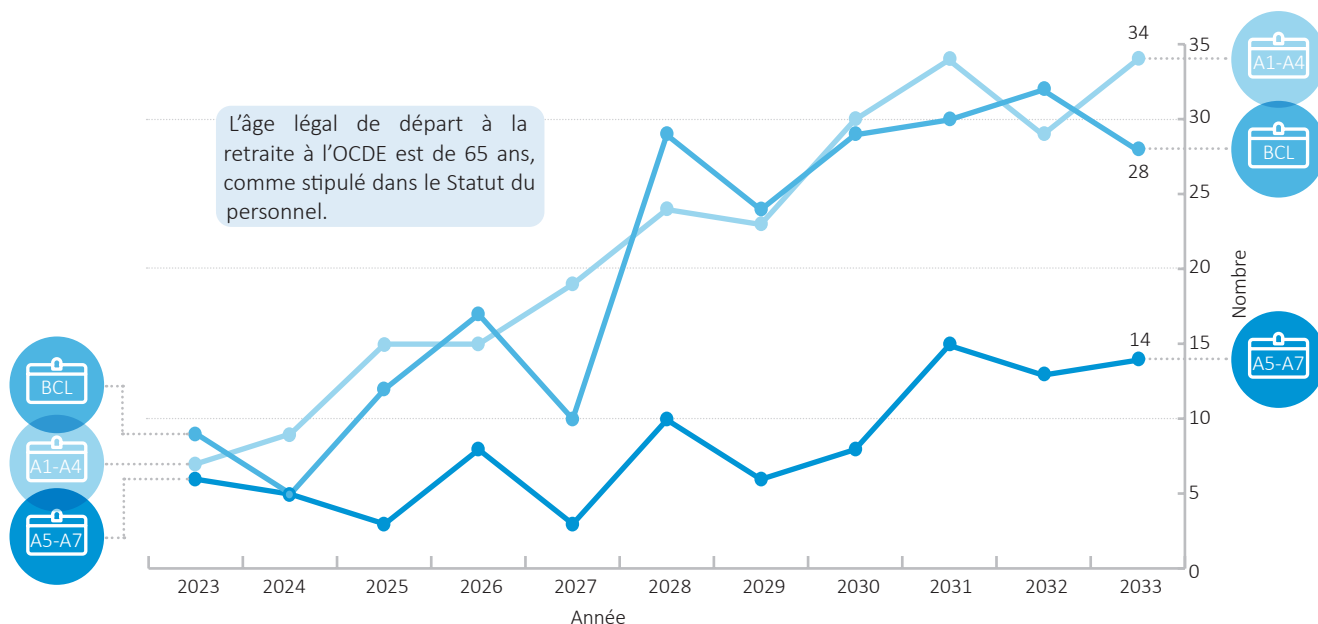





Principaux points à retenir

- La **mobilité est généralement plus importante chez les membres du personnel les plus jeunes (en particulier les 30-34 ans)**.
- La majorité des postes d'agents vacants sont également pourvus par des agents âgés de 30 à 34 ans. Cela est probable d'entraîner une mobilité accrue au sein de cette population.

Âge | Départ à la retraite | Groupe de grades

Graphique 2.4.3 | Année projetée de retraite obligatoire des agents de l'OCDE et de l'AIE par groupe de grades de 2023 à 2033



Groupe de grades	Effectifs en 2022	Nombre de départs à la retraite prévus entre 2023 et 2033
	1233	225
	2090	239
	195	91

Principaux points à retenir

- Sur la période 2023-2033, **50 agents en moyenne vont prendre leur retraite chaque année**. La majorité des départs à la retraite sont prévus d'avoir lieu entre 2031 et 2033, avec une **moyenne de 76 agents par an partant à la retraite au cours de ces trois années**.
- Le nombre de départs à la retraite à l'OCDE est en hausse jusqu'en 2033, et ce pour tous les groupes de grades.
- Entre 2023 et 2033, **46.7 % des agents de grade A5 à A7 devraient partir à la retraite**.

3 | INITIATIVES EN COURS



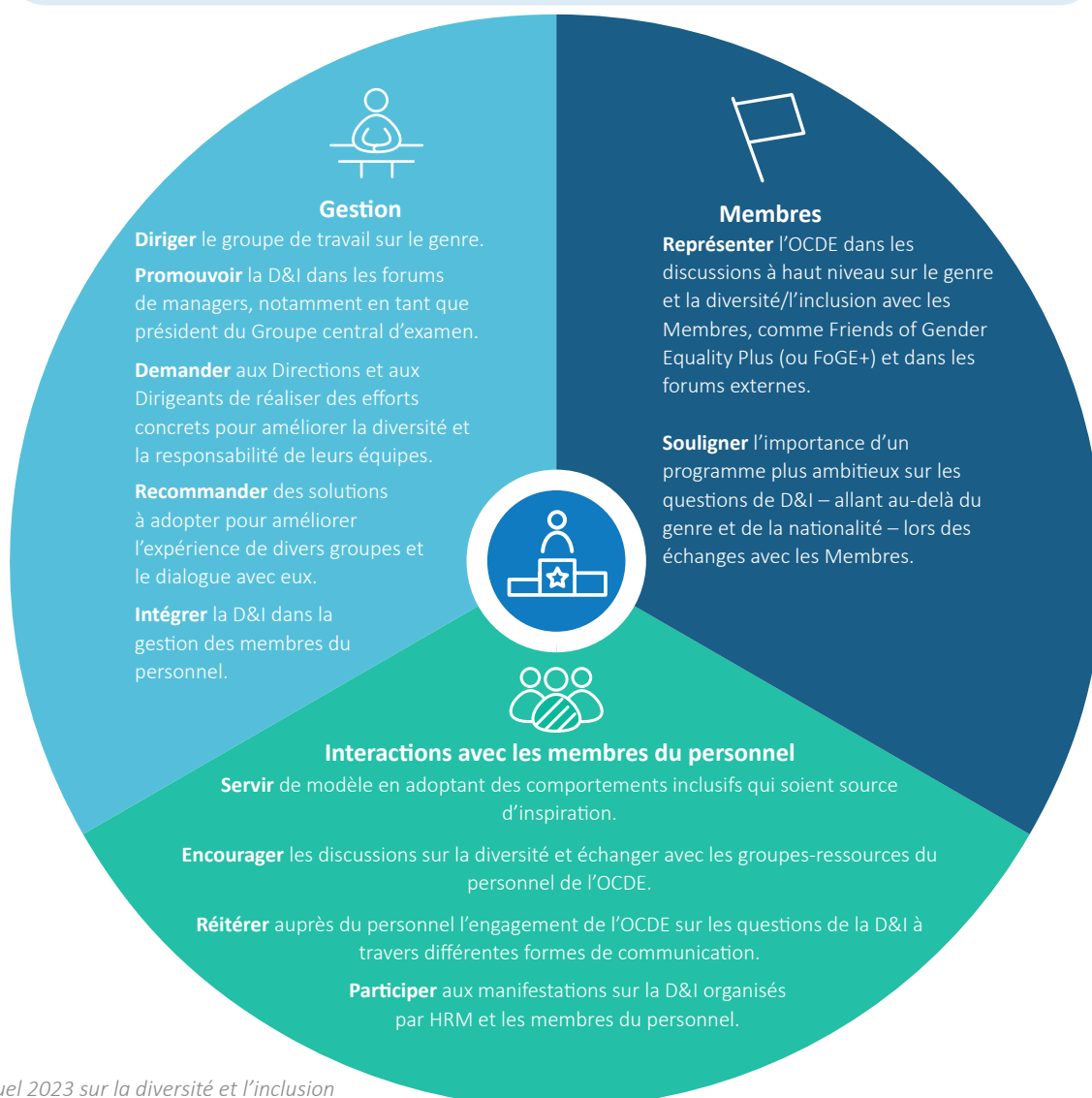
Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité

En 2021, le Secrétaire général adjoint de l'OCDE, Ulrik Knudsen, a été nommé Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité. À ce titre, il est responsable de plusieurs initiatives relatives à la diversité et à l'inclusion, dont les évaluations EDGE et EDGEplus, la création d'une stratégie OCDE sur les questions de genre et le soutien au développement de la première Stratégie du Secrétaire général en matière de ressources humaines de l'OCDE, dont l'un des principaux volets traite de la diversité et de l'inclusion.



Quel est le rôle du Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité ?

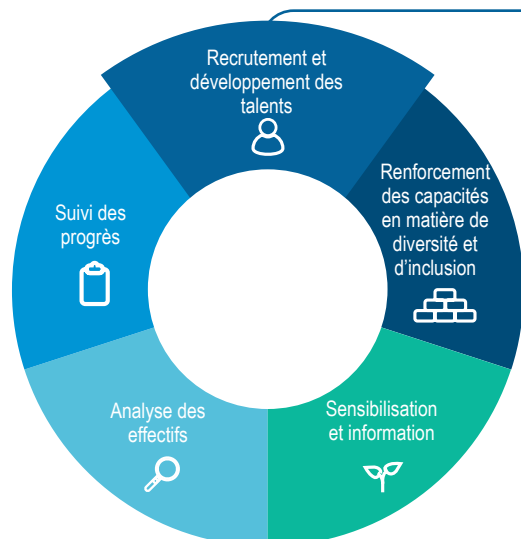
Son rôle est essentiel pour promouvoir, mettre à l'honneur et faire mieux connaître la diversité et l'inclusion par le biais d'un dialogue avec les principales parties prenantes. Il s'appuie sur les acquis pour relever les défis actuels et futurs. Il pilote également l'intégration des politiques d'égalité des genres à travers l'Organisation aussi bien dans les recherches en politiques publiques que dans les pratiques internes.





Recrutement et développement des talents

En 2022, nous avons continué d'honorer notre engagement à promouvoir la diversité dans nos initiatives de recrutement, à la fois en utilisant des programmes de recrutement internes et bilatéraux, ainsi qu'en formant des partenariats dans le but d'assurer une meilleure représentation de nos Membres.



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

- Améliorer la connaissance des lignes directrices relatives à la diversité par les équipes de recrutement pour l'ensemble des procédures de recrutement.
- Créer des partenariats avec des universités de pays Membres moins représentés, et avec des établissements universitaires représentant des personnes d'horizons variés (notamment en termes de nationalité et d'origine raciale/ethnique).
- Diversifier les canaux utilisés pour trouver des candidats, notamment en lançant des campagnes sur des médias sociaux spécialisés.
- Favoriser une représentation plus équilibrée des nationalités et des genres parmi les membres du personnel recrutés via des programmes de recrutement bilatéraux et internes tels que nos programmes de stagiaires, de jeunes professionnels et de jeunes associés.

Programmes de recrutement internes et accords bilatéraux

Programme des stagiaires



Ouvert à des étudiants d'horizons divers inscrits dans un cursus diplômant à temps plein, afin qu'ils améliorent leurs compétences techniques et analytiques. Tout au long de 2022, **638** stagiaires ont été sélectionnés à partir de **38** pays Membres. L'OCDE a établi des partenariats avec **49** établissements universitaires et publics dans **19** pays Membres. À la fin 2022, **200** stagiaires travaillaient à l'OCDE et à l'IEA.

Programme des jeunes associés (YAP)



Programme d'une durée de deux ans, ouvert aux étudiants du premier cycle pour leur permettre d'acquérir une expérience professionnelle dans le domaine de l'élaboration des politiques, de la recherche et de l'analyse multilatérales. En 2022, **10** jeunes associés ont été sélectionnés à partir de **9** pays Membres.

Personnel mis à disposition et personnel détaché



Les personnes mise à disposition sont des personnes prêtées à l'OCDE par des entités publiques ou privées. Le personnel détaché est compris de fonctionnaires de niveau intermédiaire détachés à l'OCDE. Ils contribuent aux travaux de l'OCDE et acquièrent par-là une expérience précieuse. En 2022, **76** personnes ont été mises à disposition par **22** pays Membres et **7** non-Membres ; **18** personnes ont été détachées par **4** pays Membres.

Programme des jeunes professionnels (JPO)

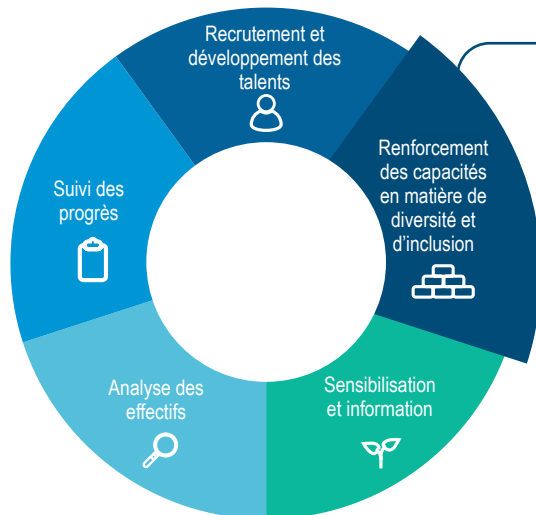


Jeunes professionnels issus de l'administration et du secteur public qui apportent aux travaux de l'Organisation des points de vue déterminants, propres à leur pays, tout en acquérant une précieuse expérience. L'OCDE a noué des partenariats avec **5** pays Membres et **9** jeunes professionnels ont été recrutés en 2022.



Renforcement des capacités en matière de D&I

Des outils et des programmes de formation efficaces, accessibles au personnel à tous les niveaux, peuvent l'aider à développer ses compétences en matière de diversité et d'inclusion. Les programmes proposés aux membres du personnel et aux managers permettent aux personnes concernées de prendre conscience de l'impact de leurs comportements, de se défaire de leurs préjugés et de mettre au point des techniques de gestion inclusives.



Points saillants des initiatives de renforcement des capacités en matière de diversité et d'inclusion :

- Élargir notre offre de formation sur la diversité et l'inclusion pour inclure le leadership pluriel, la prise de conscience et la déconstruction des biais inconscients, ainsi que l'inclusion des personnes handicapées.

- Lancer la formation sur le thème « Respect sur le lieu de travail : prévention du harcèlement, des brimades et des micro-agressions ». Cette formation est conforme à nos politiques internes et vise à accroître l'empathie et la compréhension parmi notre personnel.

- Déployer une nouvelle version du module intitulé « Sensibilisation au handicap et inclusion sur le lieu de travail », un atelier interactif s'adressant aux managers et aux membres du personnel.

- Renforcer le dialogue sur les diverses dimensions de la diversité et de l'inclusion avec les Directions et les membres du personnel grâce à une collaboration étroite avec les groupes-ressources du personnel.

- Déployer une nouvelle formation interactive sur la diversité, l'inclusion et les biais inconscients intitulée « L'art de la décision ».

Exemples de possibilités d'apprentissage offertes aux membres du personnel

L'art de la décision



Cette expérience d'immersion dans la réalité virtuelle est conçue pour les personnes menant des panels d'interviews. Elle guide le participant à travers différents scénarios d'entretiens afin de mettre en évidence les biais inconscients pouvant intervenir dans l'évaluation de candidats et de fournir des solutions pour déconstruire ces préjugés.

Les pratiques de recrutement inclusives

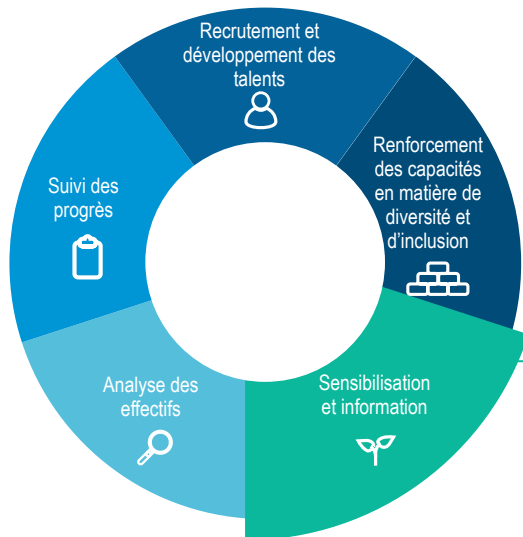


Cette formation interactive sur la diversité et l'inclusion et les biais inconscients vise à réduire les préjugés qui influencent les prises de décision et à favoriser la diversité.



Sensibilisation et information

En 2022, nous avons intensifié nos efforts de dialogue avec les représentants des groupes-ressources du personnel et de l'Association du personnel afin d'identifier les besoins en matière de diversité et d'inclusion et de sensibiliser davantage en interne. Nous avons également renforcé les initiatives d'information en direction des délégations des Membres.



Points saillants des initiatives de sensibilisation et d'information :

- Organiser diverses manifestations d'information, en ligne ou en personne, en collaboration avec des établissements universitaires, les Délégations et les administrations publiques.
- Faire connaître les possibilités d'emploi via des campagnes d'information en ligne.
- Mettre à jour le site web sur les carrières à l'OCDE, afin d'améliorer la visibilité et le contenu du programme des stagiaires et de celui des jeunes associés pour les candidats potentiels.
- Publier le Guide de gestion du personnel 2022 ainsi que le Rapport annuel 2022 sur la diversité et l'inclusion sur une page dédiée du site web sur les carrières à l'OCDE.
- Participer à des manifestations et des débats organisés à l'OCDE par les groupes-ressources du personnel sur les thèmes de l'inclusion des personnes handicapées, de la mixité du point de vue de l'origine raciale ou ethnique, et de l'égalité des genres.
- Diffuser des messages ciblés sur les ressources humaines et des points hebdomadaires sur les offres d'emploi via LinkedIn.

Statistiques clés en 2022

34	manifestations d'information
7	manifestations en personne
3	visites à l'OCDE (étudiants universitaires)
3	wébinaires coorganisés avec des Délégations
3	salons de l'emploi en ligne
27	manifestations en ligne avec des universités

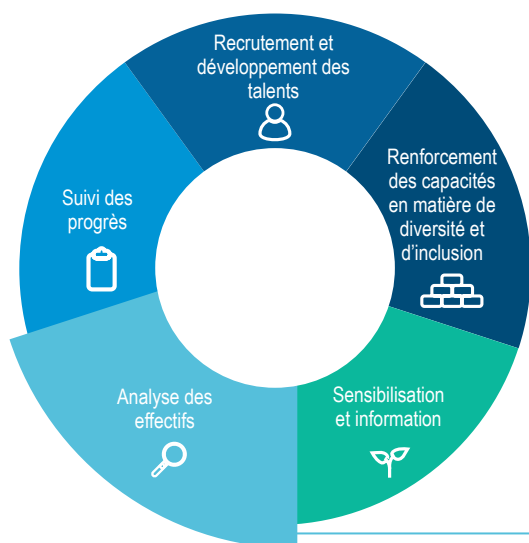
Statistiques LinkedIn en 2022

+6 600	candidatures en provenance de LinkedIn
175	entretiens
105	candidats jugés admissibles
31	candidats recrutés
131	offres d'emploi publiées sur LinkedIn



Analyse des effectifs

L'analyse des effectifs constitue un élément essentiel de la gestion du personnel de l'Organisation, en ce qu'elle nous permet de prendre des décisions fondées sur des données à tous les stades de l'emploi. L'utilisation de divers outils d'analyse, de rapports spécialisés et de tableaux de bord nous aide à évaluer nos stratégies en matière de diversité et d'inclusion.



Points saillants des initiatives d'analyse des effectifs :

- Publier au grand public la deuxième édition (2022) du Rapport sur la diversité et l'inclusion, par souci de transparence et de responsabilité.
- Communiquer au Comité exécutif et au Conseil des données statistiques sur le personnel.
- Suivre et communiquer chaque trimestre au Comité exécutif les procédures de recrutement et les nominations effectuées pour les postes de Dirigeant.
- Suivre les résultats en matière de diversité dans les activités d'apprentissage et de développement des talents de l'OCDE.

Exemple d'outil de diagnostic permettant d'effectuer le suivi de la diversité dans les activités d'apprentissage et de développement des talents

Tableau de bord de l'apprentissage et du développement des talents



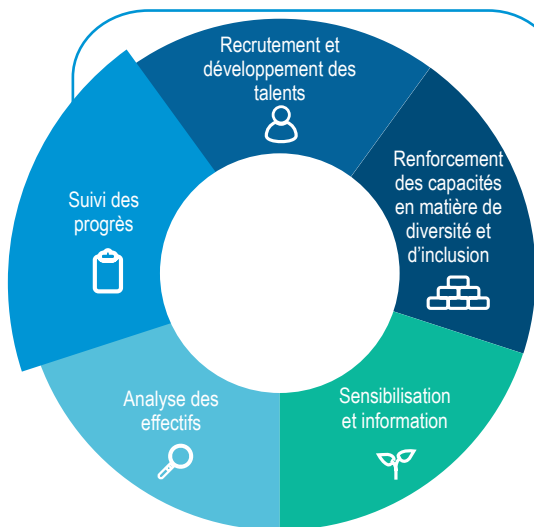
Cet outil d'information permet à l'Organisation d'assurer le suivi de la diversité dans les activités d'apprentissage et de développement des talents, à la fois au niveau de l'Organisation et des Directions.

Le tableau de bord comprend des données sur la diversité du personnel qui a participé à des programmes de formation afin d'aider les Directions à garantir que les opportunités d'apprentissage et de développement atteignent tout le personnel.



Suivi des progrès

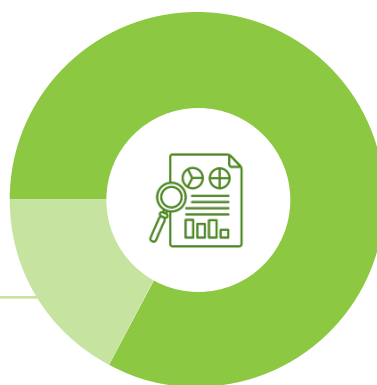
Pour suivre les progrès accomplis à différents niveaux de l'Organisation, nous utilisons toute une panoplie de méthodes. Nous mettons à profit des sources internes – comme les enquêtes auprès du personnel et les tableaux de bord sur les ressources humaines – pour évaluer la diversité de nos effectifs. L'Organisation consulte également les résultats de comparaisons et d'évaluations externes pour s'assurer qu'elle est bien positionnée par rapport à d'autres employeurs.



Points saillants des initiatives de suivi des progrès :

En 2022, 650 managers ont été inclus dans l'enquête de retour d'information ascendante. L'enquête de retour d'information ascendante est conçue pour fournir à tous les managers 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.

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



En 2022, 83 % des managers ont reçu un rapport détaillé à l'issue de l'enquête de retour d'information ascendante

Les 17 % de gestionnaires n'ayant pas reçu un rapport détaillé à l'issue de l'enquête de retour d'information ascendante en 2022 n'ont pas répondu aux critères de réponse minimaux (par exemple, moins de deux évaluateurs ont donné des retours d'information)

Dividendes économiques pour l'égalité des genres (EDGE)

L'analyse comparative EDGE est un exercice rigoureux et indépendant⁶ qui donne lieu à l'octroi, le cas échéant, d'une certification reconnue en matière d'égalité des genres. L'OCDE a obtenu le premier des trois niveaux de certification EDGE, « Assess », en 2018, puis une deuxième certification en 2020. En 2022, l'Organisation a progressé au niveau « Move » et a participé à l'exercice EDGEplus, qui évalue l'intersectionnalité entre le genre et d'autres dimensions telles que l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et le handicap au travail.



L'Organisation a obtenu la deuxième certification après un processus de contrôle indépendant mené par une entité tierce, qui a réalisé une analyse qualitative et quantitative de quatre éléments :

La représentation



Évaluer la représentation équilibrée des genres à tous les niveaux de l'Organisation.

L'égalité de rémunération



Analyser les différences de rémunération entre les genres selon la norme EDGE.

Les politiques et les pratiques



Évaluer les politiques et les pratiques de l'Organisation au regard de l'équité des perspectives de carrière des femmes et des hommes.

Les enquêtes auprès du personnel



Recueillir les points de vue des membres du personnel en ce qui concerne les différentes dimensions de la diversité.

Principaux résultats de l'analyse EDGE

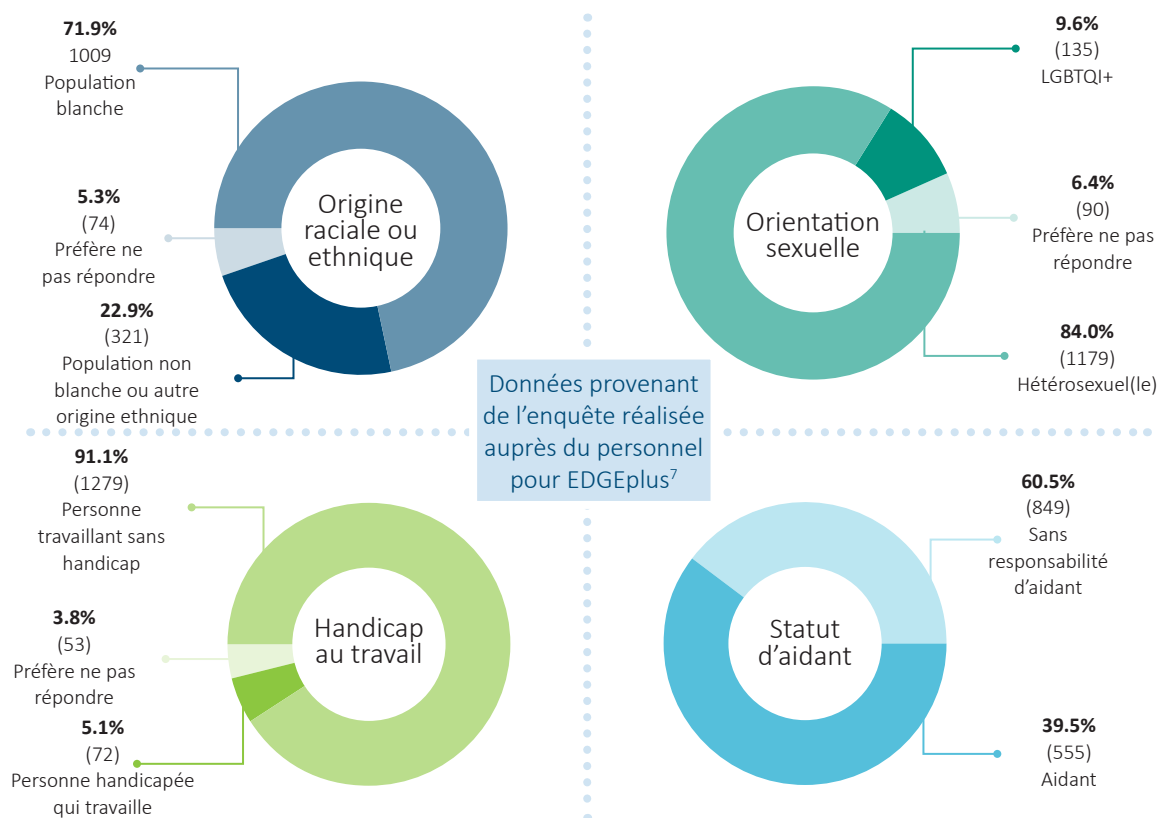
- La **représentation des genres aux postes de Direction et au niveau de l'ensemble du personnel est plus équilibrée à l'OCDE** que dans d'autres organisations internationales.
- La **représentation des genres est aussi équilibrée aux postes d'encadrement juniors que supérieurs**.
- L'efficacité des **politiques et pratiques de l'OCDE n'a cessé de s'améliorer depuis 2017**.
- Malgré des progrès dans les quatre domaines ci-dessus, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer la façon dont le personnel perçoit la culture de l'Organisation, qui est moins positive par rapport à l'évaluation EDGE précédente.
 - Dans l'enquête réalisée auprès du personnel, les principaux points sur lesquels les membres du personnel hommes et femmes étaient d'accord étaient l'importance accordée à l'égalité des genres et à la diversité/l'inclusion, ainsi que la flexibilité du supérieur immédiat.
 - En revanche, les principaux points de divergence entre les membres du personnel hommes et femmes étaient l'équité en matière de recrutement, la flexibilité des modalités de travail, ainsi que la perception du harcèlement sexuel et de la discrimination.
- Dans le cadre de la certification EDGE, un plan d'action a été mis au point pour repérer les principaux points à améliorer.

⁶ Les organisations ayant participé à l'analyse comparative sont les suivantes : Banque asiatique de développement, Banque islamique de développement, BERD, SFI, FMI, BCE, Banque centraméricaine d'intégration économique, IDB Invest, Banque mondiale, Caribank, CEB, AIB, Banque européenne d'investissement, Fonds européen d'investissement, Agence spatiale européenne, ICRC, UNICEF, PNUD, FNUAP, UCI.

EDGEplus

En 2022, l'OCDE a également obtenu la certification EDGEplus, qui confirme notre volonté d'analyser les dimensions de la diversité sous l'angle de l'intersectionnalité. Le graphique ci-dessous représente un condensé des données démographiques recueillies lors d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble des membres du personnel dans le cadre de la certification EDGEplus. Ces données correspondent aux réponses fournies anonymement par les 1 350 agents qui ont participé à l'enquête, et ne représentent donc pas l'ensemble des membres du personnel de l'OCDE.

Graphique 3 | Autres dimensions de la diversité sur la base de l'enquête réalisée auprès de l'ensemble des membres du personnel dans le cadre de la certification EDGEplus



Principaux résultats provenant de l'enquête réalisée auprès du personnel pour EDGEplus

- Les membres du personnel qui se sont présentés comme « **LGBTQI+** » ont globalement répondu **plus positivement** que ceux identifiés comme étant hétérosexuels. En revanche, ils ont répondu moins favorablement que leurs collègues identifiés comme étant hétérosexuels en ce qui concerne la connaissance des critères de promotion et d'avancement.
- Les membres du personnel qui ont indiqué appartenir à **la population non blanche ou avoir une autre origine ethnique ont davantage approuvé l'importance de la diversité et de l'inclusion** à l'OCDE que leurs collègues ayant indiqué faire partie de la population blanche. En revanche, ils ont plus faiblement approuvé le principe de l'équité des rémunérations et des possibilités d'avancement que les personnes ayant indiqué appartenir à la population blanche.
- Les **membres du personnel ayant indiqué travailler tout en étant porteurs d'un handicap se sont montrés plus favorables à l'accès à des possibilités de formation** que ceux ayant répondu ne pas avoir un handicap. En revanche, ils ont globalement répondu moins positivement que les personnes non handicapées.
- Aucune différence notable n'a été constatée pour la majorité des réponses fournies par les membres du personnel ayant ou non le statut d'aidant.

⁷ La comptabilisation des réponses a eu lieu avant que soient supprimées les réponses permettant l'identification des personnes, de manière à préserver l'anonymat.

4 | GROUPES-RESSOURCES DU PERSONNEL

Les groupes-ressources du personnel de l'OCDE sont gérés et dirigés par des membres du personnel, et constitués sur la base d'une caractéristique commune. Ils favorisent l'inclusivité et la diversité au sein de l'Organisation. Ce chapitre fournit un aperçu de leurs travaux.

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



Le Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité est une plateforme ouverte et informelle de dialogue avec les différentes communautés multiculturelles présentes à l'OCDE. DICE préconise d'élargir la portée des lignes directrices et stratégies traitant spécifiquement et explicitement de la diversité des membres du personnel (notamment au regard de l'origine raciale ou ethnique, du handicap et de la situation socioéconomique). L'idée qui prévaut est que l'élaboration de politiques meilleures n'est possible qu'avec des membres du personnel représentant la population des pays Membres.

La principale mission de DICE est d'améliorer la diversité des membres du personnel ainsi que l'analyse par l'OCDE des dimensions de cette diversité insuffisamment prises en compte. Les objectifs de DICE sont les suivants :

- Souligner l'importance de prendre en compte l'origine raciale ou ethnique, le handicap et la situation socioéconomique à l'appui de la diversité du personnel et de la formulation des politiques.
- Promouvoir le recueil de données sur les perspectives de carrière au sein de l'Organisation.
- Servir de lieu d'échange pour le personnel sur les aspects positifs de la diversité au sein de nos réseaux de relations sociales et professionnelles.

En 2022 :

- ✓ Organisation de nombreuses manifestations, dont « Mesurer le racisme, mettre fin à la discrimination » avec l'économiste de renom Thomas Piketty, et « La fin de l'arrêt Roe vs. Wade ! » avec Kathryn Kolbert, au sujet de l'annulation du droit fédéral à l'avortement aux États-Unis.
- ✓ Organisation d'un débat sur l'inclusion des personnes handicapées à l'OCDE et célébration de la Journée internationale des personnes handicapées.

RUOCHEN LI, CHEF DE PROJET SENIOR, DIRECTION DE L'ÉDUCATION ET DES COMPÉTENCES



“ Je suis né en Chine, j'ai grandi aux États-Unis, j'ai étudié aux îles Marshall et je vis en France. C'est un privilège de travailler à l'OCDE, avec des personnes du monde entier, et c'est encourageant de voir que l'Organisation s'efforce d'approfondir sa compréhension de la diversité en y incluant des dimensions comme l'origine raciale ou ethnique. Favoriser la diversité permet à toute organisation de faire davantage preuve de créativité, de résilience et d'innovation, ainsi que d'élaborer des politiques meilleures pour une vie meilleure. ”

GLOBE



GLOBE est une association s'adressant aux personnes LGBTIQ+ et à celles qui les soutiennent au sein de l'OCDE. Ouverte à l'ensemble des membres du personnel, aux Délégations et aux autres organisations internationales, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre, cette association a pour objectif de créer une communauté inclusive où toutes les orientations sexuelles et les identités de genre sont les bienvenues.

GLOBE offre un espace de discussions pour examiner et faire avancer les questions qui concernent la communauté LGBTIQ+ au sein et en dehors de l'OCDE. Outre l'organisation régulière de réunions et de manifestations, GLOBE établit des réseaux et collabore avec les équipes de direction de l'OCDE et d'autres groupes-ressources du personnel.

En 2022 :

- ✓ Actions de sensibilisation, de soutien et de militantisme, y compris des consultations bilatérales avec le Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité, le Secrétaire général adjoint Ulrik Knudsen ; organisation d'une table ronde sur la loi relative à la bioéthique qui élargit l'accès à la procréation médicalement assistée à la quasi-totalité des femmes, y compris celles qui sont célibataires ou en couple avec une personne du même sexe.
- ✓ Activités sociales et culturelles, notamment un club de lecture LGBTIQ+, ainsi que des rencontres.
- ✓ Soutien à la Journée mondiale contre l'homophobie, la biphobie, la lesbophobie et la transphobie et au Mois des fiertés, notamment par l'organisation d'une table ronde avec la délégation irlandaise concernant la mise en place d'un environnement de travail inclusif LGBTIQ+, et la participation à la Marche des fiertés à Paris.

JONADE NAEEM, CONCEPTEUR DE FORMATIONS, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, DIRECTION EXÉCUTIVE



“ L'un des avantages de travailler à l'OCDE est de pouvoir échanger et collaborer avec des personnes passionnées venant de tous les horizons. Pour la communauté LGBTIQ+, c'est la possibilité de réunir tout une pluralité de points de vue sur des questions qui la concernent, tant au niveau local que mondial. En tant que personne homosexuelle de couleur, il est important pour moi de disposer d'un espace de discussion libre pour partager mon expérience de l'intersectionnalité et la comprendre, afin que l'on puisse réinventer ce qu'est l'inclusivité au travail et dans notre rapport à autrui. GLOBE offre cet espace de parole. ”

Groupe sur la parentalité



Le Groupe sur la parentalité est un forum s'adressant aux membres du personnel de l'OCDE pour leur permettre de partager leurs expériences sur les difficultés de fonder une famille tout en travaillant pour l'Organisation. Ouvert à l'ensemble du personnel – avec ou sans enfants – ce Groupe vise à mieux faire connaître les politiques et les dispositions du Statut du personnel conçus pour rendre la parentalité compatible 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.

Le Groupe sur la parentalité s'est avéré particulièrement utile pendant la pandémie de COVID-19, lorsque les membres du personnel ont redoublé d'efforts pour donner le meilleur d'eux-mêmes sur le plan professionnel tout en devant s'occuper de leurs enfants et de leur scolarisation à domicile. Il a en effet permis de mieux faire connaître ces difficultés et a travaillé avec la Direction des ressources humaines pour trouver des moyens d'aider les parents pendant cette période.

En 2022 :

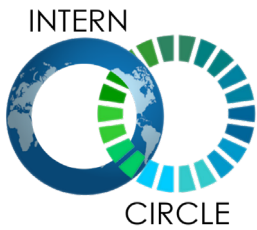
- ✓ Élaboration d'une stratégie et recensement des sujets prioritaires tels que la garde d'enfants, le soutien aux femmes allaitantes et les politiques de congé au regard des membres du personnel attendant ou perdant un enfant.
- ✓ Ajout de nouveaux contenus et proposition de réorganisation des informations concernant les parents sur l'intranet. Collaboration avec HRM et l'Association du personnel pour améliorer l'accès aux informations utiles.
- ✓ En collaboration avec le Groupe sur la maternité du Réseau des femmes, réalisation d'une enquête auprès des membres du personnel et analyse de ses résultats afin de mieux comprendre les besoins du personnel et les points à améliorer.

MEGAN KENNEDY-CHOUANE, CHEFFE DE L'UNITÉ D'ÉVALUATION, DIRECTION DE LA COOPÉRATION POUR LE DÉVELOPPEMENT



« Lorsque j'allais mon premier enfant, je me sentais vraiment seule et j'avais du mal à trouver un endroit propice et à dégager le temps nécessaire. Lors de mes déplacements professionnels, je voyais comment d'autres organisations et institutions publiques accompagnaient le personnel en mettant en place des espaces dédiés et des dispositifs d'aide à l'allaitement, et il m'est alors venu l'idée d'impulser ces changements à l'OCDE. Lorsque j'ai eu mon deuxième enfant, j'ai vraiment apprécié de pouvoir utiliser l'espace du centre médical de l'OCDE. Un collègue m'a parlé de cet espace lorsque j'en avais besoin, et je me suis vite rendu compte qu'un grand nombre de parents ne savaient pas qu'il existait de telles installations ou que des aménagements pouvaient être faits pour les aider. C'est la raison pour laquelle le Groupe sur la parentalité est si important, car nous avons besoin de progresser et de faire en sorte que les bonnes politiques qui sont adoptées soient appliquées équitablement afin que tout le monde en profite ! »

Cercle des stagiaires



Le Cercle des stagiaires entend améliorer l'expérience des stagiaires en fonction de leurs intérêts en leur proposant des manifestations et des activités de prise de contact, à vocation relationnelle et professionnelle, ainsi que des enquêtes les concernant.

Il permet aux stagiaires de se rencontrer, de nouer des liens, d'acquérir des compétences professionnelles et de mieux connaître l'OCDE.

En 2022 :

- ✓ Organisation des séances d'accueil des stagiaires, avec plus d'une centaine de participants et des invités d'honneur, dont le Secrétaire général et des hauts responsables de l'OCDE.
- ✓ En collaboration avec HRM, organisation d'une séance de présentation des autres groupes-ressources du personnel de l'OCDE afin de les faire connaître aux stagiaires et d'enrichir l'expérience de ces derniers.
- ✓ Organisation d'un déjeuner de travail avec le Réseau du personnel temporaire dans le but de présenter les possibilités qui sont offertes à l'OCDE à l'issue d'un stage.
- ✓ Renforcement du réseautage grâce à l'organisation de manifestations hebdomadaires par le Cercle des stagiaires.
- ✓ Réalisation d'enquêtes pour mettre en évidence les besoins, les difficultés et les impressions des stagiaires, dans le but de chercher activement des solutions et d'engager des changements.
- ✓ Possibilité offerte aux stagiaires de donner leur avis sur l'indemnité mensuelle qui leur est versée.

SOFÍA RODRÍGUEZ TEJADA, STAGIAIRE, DIRECTION DES RELATIONS EXTÉRIEURES ET DE LA COMMUNICATION ET RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION DU CERCLE DES STAGIAIRES



« Dès mon premier jour à l'OCDE, j'ai constaté que la diversité et l'inclusion étaient des aspects importants pour l'Organisation. Le Cercle des stagiaires offre une occasion unique aux stagiaires d'être entendus au sein de l'OCDE, de même qu'il permet de créer des liens entre les stagiaires, les ressources humaines et d'autres associations. Grâce à ce Cercle, l'OCDE peut mettre en place un environnement de travail plus ouvert et plus inclusif car les jeunes présents dans l'Organisation soumettent des points de vue et des idées innovants. »

DWIGHT QUINN, STAGIAIRE, CENTRE DE DÉVELOPPEMENT ET RESPONSABLE DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CERCLE DES STAGIAIRES



« En tant que responsable des activités sociales et culturelles, mon rôle était d'amener les gens à se rencontrer. Ce fut une tâche aisée et gratifiante étant donné l'énergie, le dynamisme et la motivation dont font preuve les stagiaires, qui viennent du monde entier. Le Conseil du Cercle des stagiaires était également représenté dans les réunions avec HRM et les autres groupes-ressources du personnel, ce qui était éminemment enrichissant à titre personnel, mais aussi au regard des informations capitales que cela nous permettait de transmettre à la communauté des stagiaires. »

Réseau du personnel temporaire



Le Réseau du personnel temporaire est un ensemble de personnes qui agissent pour l'ensemble des membres du personnel temporaire, en servant de cadre pour échanger, créer des contacts et progresser.

Ce réseau fournit au personnel temporaire des informations sur ses obligations et sur ses droits, notamment au regard des impôts, de l'assurance-chômage et des remboursements médicaux. Il sert de point de contact pour répondre aux questions et aux préoccupations, et travaille avec l'Organisation et l'Association du personnel dans le but de promouvoir l'amélioration des conditions de travail du personnel temporaire. Le Réseau organise également des événements axés sur le développement professionnel du personnel temporaire.

En 2022 :

- ✓ Soutien aux aspects pratiques du statut de personnel temporaire.
- ✓ Organisation d'activités sociales et culturelles ainsi que de manifestations professionnelles.
- ✓ Défense des intérêts du personnel temporaire au sein de l'OCDE au travers de l'organisation d'entretiens réguliers avec l'équipe dirigeante, les ressources humaines, l'Association du personnel et d'autres groupes-ressources du personnel.
- ✓ Collecte d'informations sur les conditions de travail du personnel temporaire, notamment en réalisant une enquête annuelle.

MERTOL OZALTAN, ANALYSTE DES POLITIQUES JUNIOR, DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES ET DES ENTREPRISES



“La diversité est ce qui maintient notre organisation internationale en mouvement. Pour s'assurer que notre travail reste utile et a des répercussions au niveau mondial, nous devons continuer de tirer parti de nos talents, qui s'expriment par la diversité de nos points de vue, de notre héritage culturel ainsi que de nos parcours universitaires et professionnels. C'est ce qui nous fera nous sentir à notre place à l'OCDE, et ce qui contribuera à faire de cette Organisation un lieu de travail plus productif et plus épanouissant.”

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 des organisations internationales, en cohérence avec la mission de mettre en œuvre *Des politiques meilleures pour une vie meilleure*. Ce réseau, qui rassemble les femmes et les personnes qui les soutiennent au sein de l'OCDE, est à l'écoute de toutes les femmes et se fait l'écho de ce qu'elles ont à dire sur leur parcours et leur vécu.

Grâce aux efforts des bénévoles qui le composent, le réseau vise à informer, mettre en relation, autonomiser et inspirer les femmes travaillant à l'OCDE afin de favoriser leur épanouissement et leur bien-être par le biais de leur leadership, de la gestion de leur carrière, de la promotion du changement, de l'établissement de contacts et de l'entraide.

En 2022 :

- ✓ Lancement à l'occasion de la Journée internationale des femmes 2022 d'une version actualisée du Réseau, qui s'est doté d'une nouvelle mission et d'une structure de gouvernance plus représentative ; l'objectif est de lui conférer un rôle plus stratégique et de le rendre plus transparent, durable et inclusif pour les femmes et leurs alliés.
- ✓ Organisation de plus de 30 manifestations sur l'avancement de carrière, notamment sur l'accompagnement professionnel, le bien-être sur le lieu de travail, la santé et l'équilibre entre vie professionnelle/vie privée, ainsi que de nombreuses activités sociales et culturelles.
- ✓ Consultations régulières avec HRM et le Bureau de l'éthique et rencontres régulières avec d'autres groupes-ressources du personnel.

SONJA AGUSTSDOTTIR, ANALYSTE DES POLITIQUES, DIRECTION DE LA COOPÉRATION POUR LE DÉVELOPPEMENT



“ Je suis si heureuse d'avoir participé à la création d'un Réseau des femmes plus inclusif et plus démocratique, où chaque femme a sa place. Depuis que le Réseau a pris un nouveau départ, j'ai organisé des ateliers sur le bien-être des femmes au travail et sur les politiques de lutte contre le harcèlement, ainsi que des manifestations qui ont permis à des femmes travaillant dans toutes les directions d'échanger dans un cadre sûr et positif, quel que soit leur ancienneté ou leur parcours, afin d'apprendre les unes des autres et d'améliorer leur confiance en elles. Il est encourageant et motivant de voir combien les femmes qui participent à ces manifestations s'intéressent véritablement au bien-être des autres femmes membres du personnel ainsi qu'à la promotion de la diversité et de l'égalité des genres à l'OCDE. ”

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



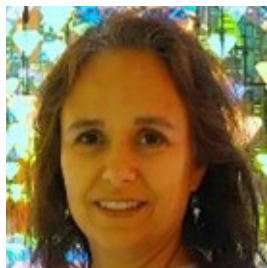
L'Association du personnel représente l'ensemble du personnel de l'OCDE. Elle vise à protéger et défendre leurs intérêts professionnels, y compris les aspects éthiques et financiers.

En 2020, l'Association du personnel a créé un groupe de travail sur la diversité dont la tâche est de trouver les moyens d'améliorer la diversité à l'OCDE et de favoriser une plus grande mixité au sein du personnel, tout en veillant à ce que l'Organisation soit un employeur attractif et équitable pour faire venir et promouvoir les meilleurs talents. Ce groupe de travail a produit un rapport portant principalement sur l'élaboration d'une politique en matière de diversité qui s'intéresse à d'autres aspects que le genre et la nationalité, qui ont longtemps été la priorité.

En 2022 :

- ✓ Une première réunion entre le Groupe de travail sur la diversité de l'Association du personnel et l'Administration a permis d'échanger sur les propositions du Groupe. Cela a compris d'identifier des moyens d'améliorer les pratiques de recrutement et de promotion, d'améliorer la transparence des offres d'emploi, de renforcer la sensibilisation sur les biais inconscients, ainsi que d'examiner des mécanismes permettant de mieux soutenir les différents groupes sur le lieu de travail, y compris – mais pas uniquement – en luttant contre toutes les formes de discrimination.

JOANA DA SILVA MALHEIRO, CHARGÉE DES RECETTES, PROGRAMME, BUDGET ET GESTION FINANCIÈRE, DIRECTION EXÉCUTIVE



“ Le fait d'évoluer dès mon jeune âge dans un environnement international, multilingue et multiculturel m'a rendue plus ouverte à l'apprentissage et aux autres. Il m'a semblé naturel de travailler à l'OCDE et de poursuivre mon parcours professionnel entourée de collègues venant d'horizons divers tant sur le plan culturel et social que de l'orientation sexuelle. Chaque jour, j'apprends de mes collègues de nouvelles expressions, de nouvelles traditions et de nouveaux modes de vie et de travail, et j'espère que ces échanges enrichissants vont se poursuivre à l'avenir. ”



2023
RAPPORT
ANNUEL
SUR LA
DIVERSITÉ ET
L'INCLUSION
GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES

