



# 2024 RAPPORT ANNUEL SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

GESTION DES  
RESSOURCES  
HUMAINES



# TABLE DES MATIÈRES

## Avant-propos du Secrétaire général 2

## 1 | Diversité et Inclusion à l'OCDE : Aperçu Stratégique 3

Contexte stratégique	3
Cadre pour la diversité et l'inclusion	4
Intégration de la diversité et de l'inclusion	5
Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité	6
Notre parcours sur la voie de la diversité et de l'inclusion	7

## 2 | Qui Nous Sommes 8

Le nouveau système de grades	9
Catégorie d'emploi et groupe de grades	10
Nationalité	12
Genre	21
Âge	28

## 3 | Faire Progresser le Cadre pour la D et I : Éclairages sur 2023 31

Recrutement et développement des talents	32
Renforcement des capacités en matière de diversité et d'inclusion	33
Sensibilisation et information	34
Analyse des effectifs	35
Suivi des progrès	36

## 4 | Groupes-ressources du personnel 37

Dialogue sur l'inclusion, la diversité culturelle et l'équité (DICE)	38
Réseau des femmes	39
GLOBE	40
Groupe sur la parentalité	41
Cercle des stagiaires	42
Réseau du personnel temporaire	43
Association du personnel	44

## Avant-propos du Secrétaire général



Face à la complexité croissante d'un environnement et d'un contexte géopolitique en constante évolution, notre capacité d'élaborer *des politiques meilleures pour une vie meilleure* dépend de notre aptitude à prendre en compte la diversité inhérente aux communautés que nous nous attachons à servir dans le monde entier. La diversité et l'inclusion comptent parmi les pierres angulaires de notre mission et de notre engagement auprès de nos pays Membres.

En 2023, nous avons franchi une étape importante dans notre parcours vers une Organisation plus inclusive et réalisé une avancée historique dans notre engagement en faveur de l'égalité des genres à l'OCDE, puisque 54.5 % des postes de Directeur/trice et 47.7 % des postes de Dirigeant(e) étaient occupés par des femmes. Cette évolution témoigne des efforts que nous déployons et des actions que nous menons pour réaliser des progrès en continu, comme en atteste le fait que le nombre de femmes occupant des postes de direction au plus haut niveau a plus que doublé au cours des cinq dernières années.

Dans le même temps, nous continuons d'œuvrer en faveur d'une représentation de plus en plus équitable des différentes nationalités dans les postes de direction et de réaliser des progrès en ce sens.

Par ailleurs, nous avons étendu notre action à un ensemble plus large de dimensions de la diversité afin de créer une culture permettant à tous les membres du personnel d'être eux-mêmes sur leur lieu de travail. Parmi les évolutions notables, citons le lancement des travaux sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui visent à faire de l'OCDE un employeur de choix pour les talents neuroatypiques ou en situation de handicap. Nous avons pour objectif de garantir que chacun dispose des outils nécessaires à son épanouissement, en renforçant les politiques, les processus et les pratiques internes.

En outre, nous sommes conscients de l'importance croissante de l'intersectionnalité. Notre engagement en faveur de la prise en compte de l'intersection de différentes identités et expériences est toujours aussi fort.

Les avancées que nous avons réalisées témoignent de l'esprit de collaboration qui règne à l'OCDE. Nos différentes parties prenantes, comme les groupes-ressources du personnel, l'Association du personnel, les dirigeants et le personnel à tous les niveaux, jouent un rôle essentiel dans la conduite de ce changement. En 2023, j'ai eu l'occasion de dialoguer personnellement avec plusieurs de nos groupes-ressources du personnel pour étudier comment rendre l'Organisation encore plus diverse et inclusive.

Le rapport annuel de l'OCDE sur la diversité et l'inclusion est une occasion de faire le point sur la situation, de définir les priorités en matière d'actions que nous mènerons à l'avenir et de tracer collectivement la voie à suivre. J'exprime ma gratitude à toutes les personnes qui ont contribué à tracer notre parcours et j'invite tout un chacun à participer activement à la construction d'une OCDE toujours plus diverse et inclusive.

Ensemble, continuons de faire de l'OCDE une organisation qui est non seulement le reflet de la richesse de nos sociétés mais donne aussi à toutes les personnes les moyens de contribuer utilement à notre mission commune : élaborer *des politiques meilleures pour une vie meilleure*.

**Mathias Cormann**  
Secrétaire général de l'OCDE

# 1 | DIVERSITÉ ET INCLUSION À L'OCDE : APERÇU STRATÉGIQUE

## Contexte stratégique

Ce chapitre donne un aperçu de l'approche stratégique de l'OCDE en matière de diversité et d'inclusion et présente les politiques, les cadres et la gouvernance qui sous-tendent l'engagement de l'Organisation en faveur d'un environnement de travail pluriel et inclusif.

À l'OCDE, nous sommes conscients de l'intérêt d'un personnel diversifié et d'une culture inclusive pour l'élaboration de politiques ouvrant la voie à la prospérité, à l'égalité des chances et au bien-être pour tous.

Si la diversité des nationalités et l'égalité entre les genres sont les principaux critères à l'aune desquels la diversité du personnel est étudiée dans le présent rapport, conformément aux Statut, Règlement et Instructions applicables aux agents de l'Organisation<sup>1</sup> (ci-après le « Règlement du personnel »), ils font partie d'un éventail plus large de dimensions de la diversité. Ainsi, le Règlement du personnel dispose que « *Les agents ne sont soumis à aucune discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, de nationalité, d'opinions ou de croyance, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état de santé ou de handicap* ».

Les principales dimensions de la diversité dont nous assurons le suivi sont les suivantes :



Nous examinons également:



Nous prenons en compte et valorisons des dimensions plus larges de la diversité ainsi que leur intersection, notamment :



Notre approche stratégique en matière de diversité et d'inclusion est profondément ancrée dans les valeurs et principes fondamentaux énoncés dans le Règlement du personnel et le Code de conduite de l'OCDE, et contribue ainsi à une culture de respect, de collaboration et d'inclusion.

Ces valeurs fondamentales sont les suivantes :



**LA COURTOISIE,  
LA DIGNITÉ, LE  
RESPECT ET LA NON-  
DISCRIMINATION**



**LA LOYAUTÉ ET  
L'INDÉPENDANCE**



**L'IMPARTIALITÉ**



**LE TACT, LA  
DISCRÉTION ET LA  
CONFIDENTIALITÉ**



**L'INTÉGRITÉ ET LA  
REDEVABILITÉ**

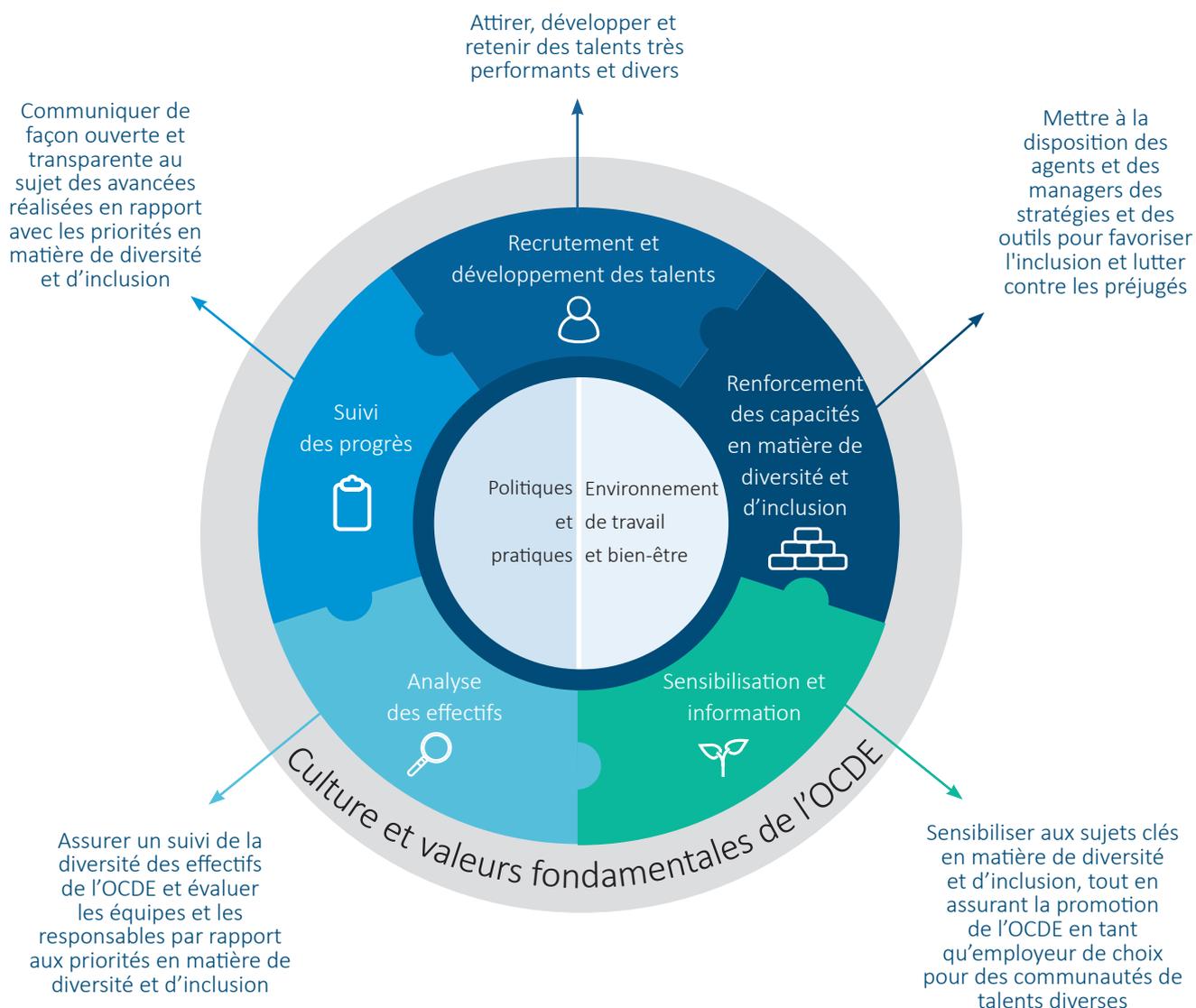
<sup>1</sup> Les « Statut, règlement et instructions applicables aux agents de l'Organisation » définissent les procédures de sélection, nomination et promotion des agents de l'OCDE.

# Cadre pour la diversité et l'inclusion

Le Cadre de l'OCDE pour la diversité et l'inclusion structure les efforts déployés et les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion menées par l'OCDE, en adoptant une approche holistique et en identifiant les domaines d'action prioritaires pour faire progresser la diversité et l'inclusion au sein de l'Organisation.

Le Cadre, élaboré en 2020, s'articule autour de cinq piliers thématiques :

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



En 2023, l'OCDE a élaboré et mis en œuvre un ensemble d'initiatives visant la réalisation de progrès dans chacun des domaines d'action prioritaires.

Le chapitre 3 propose un tour d'horizon des principales initiatives stratégiques mises en œuvre au titre des cinq piliers thématiques.

# Intégration de la diversité et de l'inclusion

Parmi les principaux engagements qui guident l'approche de l'OCDE en matière de diversité et d'inclusion figure l'intégration de ces principes dans un large éventail de politiques, de stratégies de gestion du personnel et d'outils.

## Stratégie de ressources humaines et plan d'exécution

En 2023, l'OCDE a présenté une nouvelle Stratégie de ressources humaines pour la période 2023-27, dont la diversité et l'inclusion constituent l'un des six piliers stratégiques.

Cette Stratégie et son plan d'exécution présentent le rôle essentiel de la diversité et de l'inclusion dans l'élaboration de politiques publiques qui tiennent compte des différentes origines, vues et approches.

C'est leur prise en compte qui permet à l'OCDE de s'acquitter avec succès de la mission définie par ses Membres et de produire des produits de qualité mis en valeur par la variété des perspectives du personnel.

Notre Stratégie de ressources humaines témoigne de notre engagement en faveur de l'excellence organisationnelle grâce à la diversité des talents et des pratiques de gestion inclusives.

## Cadre de compétences clés

Le Cadre de compétences clés de l'OCDE décrit les comportements, les attitudes et les qualités qui permettent aux membres du personnel de s'acquitter dûment de leur mission et de la mener à bien et qui sont attendus de chacun d'entre eux, quel que soit leur grade ou leur fonction.

Il témoigne de notre ambition d'intégrer les valeurs de la diversité et de l'inclusion en donnant à notre personnel les moyens de contribuer à une culture de travail dans laquelle tout un chacun peut s'épanouir.

En 2023, le Cadre de compétences clés actualisé a été intégré au processus de recrutement, les candidats étant évalués sur ces compétences clés au cours des entretiens, ce qui illustre l'importance que nous accordons au recrutement de talents qui prouvent qu'ils adhèrent à ces comportements clés.

## Graphique 1.2 | Les compétences clés de l'OCDE



### VISION ET STRATÉGIE

Appréhender l'Organisation, sa place dans le monde et sa mission



### RENFORCER LES CAPACITÉS DES PERSONNES

Mettre en place un environnement dans lequel les membres du personnel d'horizons variés sont incités à donner le meilleur d'eux-mêmes



### ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

Valoriser et célébrer les différences, et contribuer à une culture diversifiée et inclusive



### COLLABORATION ET HORIZONTALITÉ

Développer l'esprit d'équipe et la reconnaissance de l'utilité d'établir des relations stratégiques et de les mettre à profit



### OBTENTION DE RÉSULTATS

Se charger de fournir des produits, des services et des résultats de qualité



### INNOVATION ET ACCEPTATION DU CHANGEMENT

Stimuler l'innovation en encourageant l'adoption d'approches et de concepts nouveaux pour trouver de meilleures solutions

## 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 pilote différentes initiatives en matière de diversité et d'inclusion promouvant l'égalité entre les genres dans toutes les politiques et les pratiques de l'OCDE ainsi que dans la culture de l'Organisation.

En 2023, M. Knudsen a soutenu les efforts du Secrétaire général, du Groupe de travail sur le genre et du Conseil pour parvenir avec succès à un consensus et à l'adoption de la *Contribution de l'OCDE à la promotion de l'égalité des genres*, la toute première Stratégie de l'OCDE en matière de genre.

En tant que Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité, il a continué de dialoguer activement avec les parties prenantes, notamment les groupes-ressources du personnel, sur les principaux sujets liés à la diversité et à l'inclusion. Tout au long de l'année 2023, il a participé à divers événements liés à la diversité et à l'inclusion, comme la Journée internationale des droits des femmes, la Journée internationale des personnes handicapées, la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie; et un événement consacré à la paternité et aux carrières à l'OCDE.

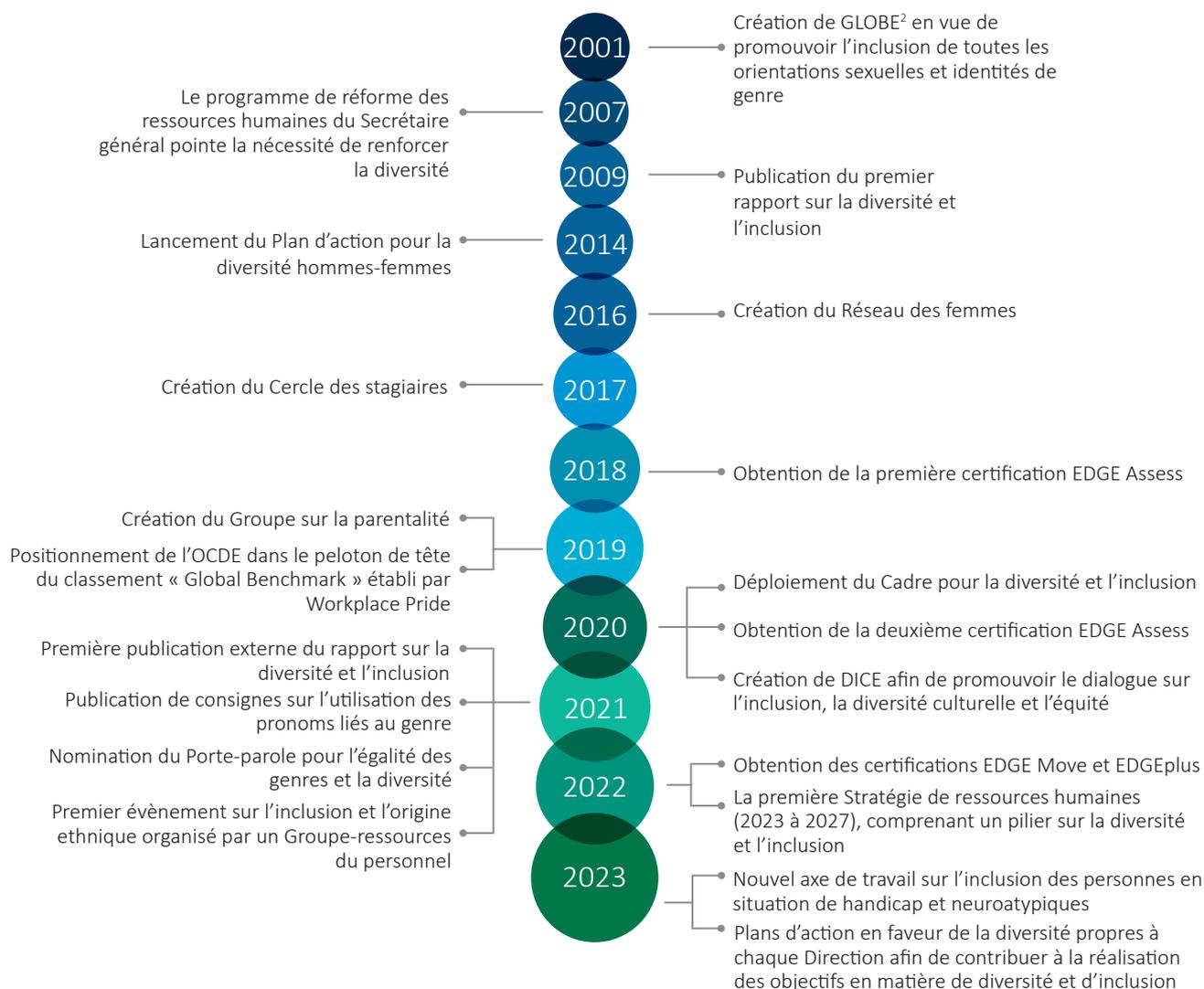
### Quel est le rôle du Porte-parole pour l'égalité des genres et la diversité ?



# Notre parcours sur la voie de la diversité et de l'inclusion

Notre parcours sur la voie de la diversité et de l'inclusion a commencé en 2001. Depuis lors, nous avons progressivement renforcé nos initiatives visant à promouvoir une culture de l'inclusion dans tous les domaines de notre travail.

**Graphique 1.3 | Le cheminement de l'OCDE en matière de diversité et d'inclusion de 2001 à 2023**



## Communication des progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion

Depuis 2009, l'OCDE rend compte, par l'intermédiaire de ce rapport, des efforts qu'elle déploie en faveur de la diversité et de l'inclusion. À partir de 2021, conformément à notre engagement pour la transparence et la redevabilité, le rapport est diffusé publiquement. Ainsi, les informations relatives à la composition des effectifs de l'OCDE et les progrès réalisés pour atteindre les objectifs de diversité et d'inclusion sont accessibles non seulement à nos Membres et à nos agents, mais aussi au grand public.

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 nos initiatives visant à continuer de favoriser la diversité et l'inclusion à l'OCDE. Les données et les chiffres sont établis sur la base de la composition des effectifs au 31 décembre 2023.

<sup>2</sup> GLOBE, le Réseau des femmes, le Cercle des stagiaires, le Groupe sur la parentalité et DICE sont des groupes-ressources du personnel. Pour plus d'informations sur les groupes-ressources du personnel de l'OCDE, voir le chapitre quatre.

## 2 | QUI NOUS SOMMES

Ce chapitre examine la composition du personnel de l'OCDE et de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), 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, il examine les effectifs, les nominations, la mobilité, la rotation et le maintien du personnel, et l'attrition.

L'OCDE compte cinq catégories d'emploi qui répondent aux différents besoins en personnel de l'Organisation.

En octobre 2023, un nouveau système de grades par familles d'emplois a été mis en place pour les recrutements effectués après cette date. À ce titre, conformément aux mesures transitoires approuvées par Membres, il existe actuellement deux systèmes de grades à l'OCDE.

Les données sur les effectifs présentées dans le présent rapport se réfèrent à l'ancien système de grades fondé sur les catégories d'emploi. Le rapport couvre l'ensemble du personnel de l'OCDE en 2023, y compris les agents engagés dans le cadre du nouveau système de grades, qui représentaient moins de 1 % des effectifs à la fin de 2023.

Catégorie d'emploi		Description
Personnel hors classe		Les agents hors classe sont le Secrétaire général, les Secrétaires généraux adjoints, et le Directeur exécutif de l'Agence internationale de l'énergie.
Agents de l'OCDE	Grades A5 à A7 	Agents occupant des fonctions de Dirigeants, c'est-à-dire qui dirigent et guident l'OCDE afin que l'Organisation mène à bien la mission qui lui a été confiée par les Membres.
	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 B, C et L 	Gérer les activités de soutien, techniques et linguistiques de l'OCDE.
Personnel temporaire		Engagé 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 établissement d'enseignement supérieur, 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.

## Le nouveau système de grades

La mise en œuvre en octobre 2023 d'un nouveau système de grades simplifie les fonctions rattachées aux différents emplois, accroît les perspectives d'évolution de carrière et renforce les liens entre l'évolution professionnelle et la gratification financière.

Le nouveau système de grades regroupe toutes les fonctions à l'OCDE en quatre familles d'emplois.

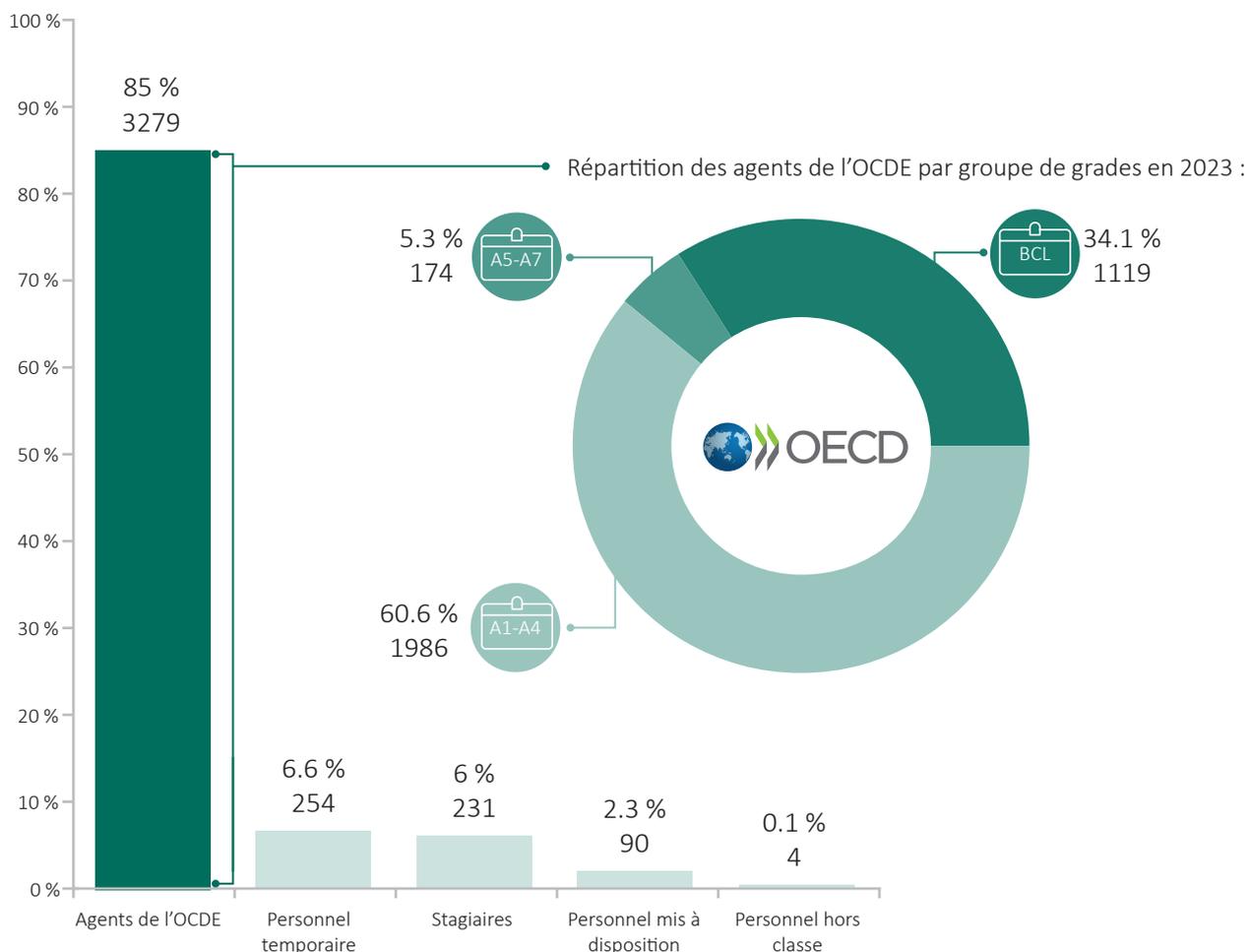
Les fonctions regroupées au sein d'une même famille d'emplois exigent des connaissances, des compétences, des aptitudes, des comportements clés et des formations de nature similaire, mais à des niveaux de compétence et d'expérience différents.

Famille d'emplois	Services centraux (CF)	Dirigeants (EL)	Administration générale (GA)	Analystes des politiques et juristes (PAL)
Description	Fourniture d'une expertise spécialisée axée sur l'un des domaines de la gestion interne	Conception, orientation et pilotage de l'OCDE et de ses agents, au service d'objectifs stratégiques	Fourniture d'orientations à l'appui de la gestion et d'un soutien administratif aux directions de l'OCDE	Fourniture d'une expertise spécialisée sur l'analyse des politiques, le conseil et le recueil de connaissances
Sous-famille	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressources humaines</li> <li>• Services financiers</li> <li>• Communication</li> <li>• Assistance et développement informatiques</li> <li>• Services médicaux</li> <li>• Services linguistiques</li> </ul>	Pas de sous-familles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Services administratifs</li> <li>• Gestion des programmes et des événements</li> <li>• Services financiers, achats, ressources humaines, technologies de l'information et communication</li> <li>• Services aux installations</li> <li>• Gestion des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse et conseil en politiques</li> <li>• Analyse et conseil juridiques</li> <li>• Recherche et statistiques</li> </ul>
Grades	CF1 à CF7	EL1 à EL3	GA1 à GA10	PAL1 à PAL8

Compte tenu du faible nombre d'agents recrutés en 2023 dans le cadre du nouveau système de grades, le présent rapport se fonde sur les familles d'emplois par catégories, tout en veillant à tenir compte de tous les agents de l'OCDE en 2023.

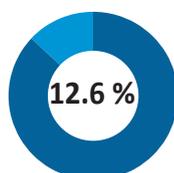
## Catégorie d'emploi et groupe de grades

Graphique 2.1.1 | Le personnel de l'OCDE par catégorie d'emploi en 2023 (hors AIE)



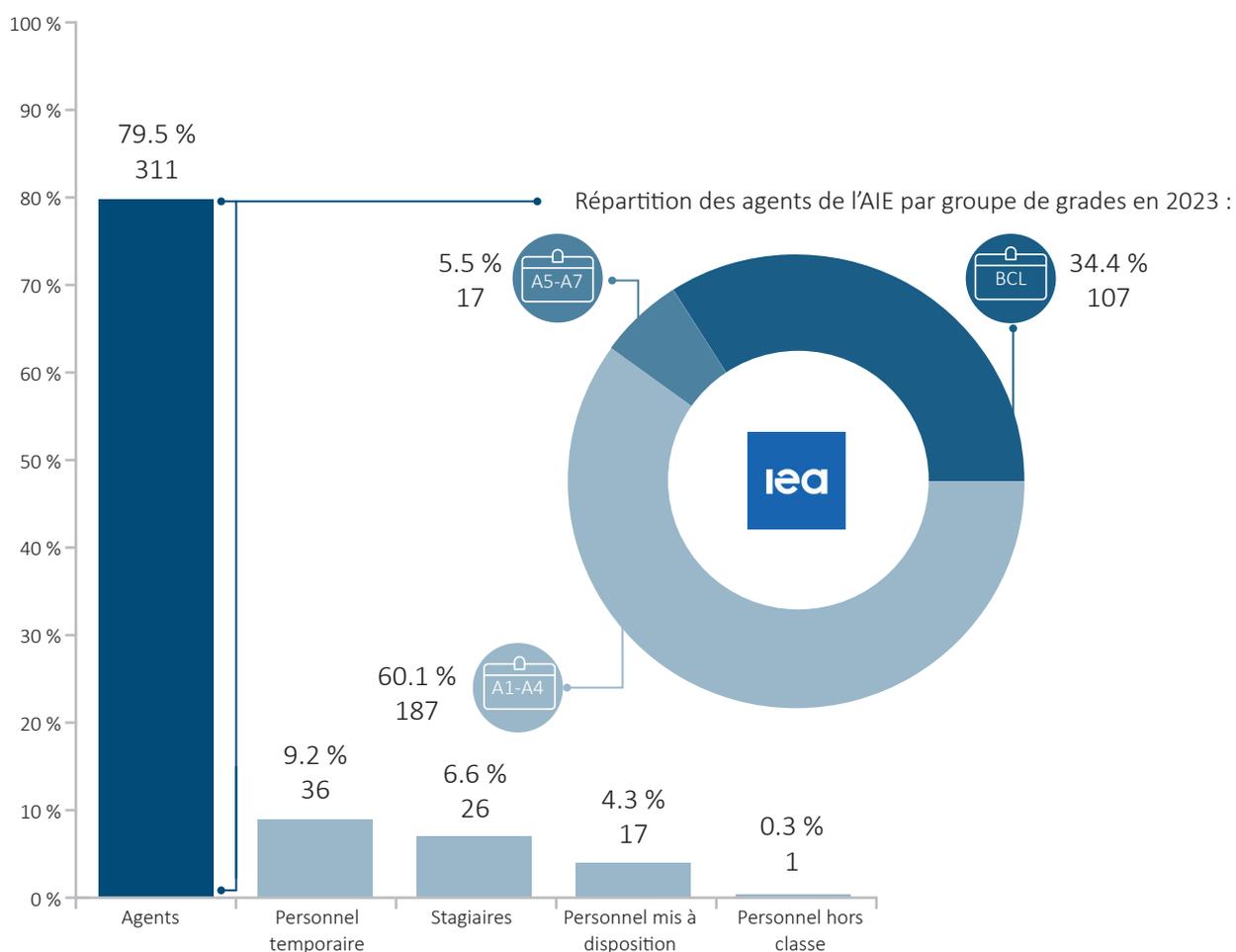
### Principaux points à retenir

- Les agents représentaient 85 % des effectifs de l'OCDE en 2023. Comme lors des périodes antérieures, les agents des grades A1 à A4 représentaient plus de 50 % du personnel de l'OCDE en 2023.
- Les agents occupant des postes de niveau Dirigeant représentaient 5.3 % des agents en 2023.
- Les agents des grades B, C et L représentent collectivement 34.1 % des agents de l'OCDE en 2023.
- En 2023, le nombre de stagiaires a augmenté de 11 % par rapport à 2022. Cette hausse s'explique en partie par la demande croissante des directions et l'augmentation significative (+59.7 %) du nombre d'activités de sensibilisation organisées en 2023.



Pourcentage des effectifs de l'OCDE composé de membres du personnel temporaire ou de stagiaires en 2023. 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 2023



### Principaux points à retenir

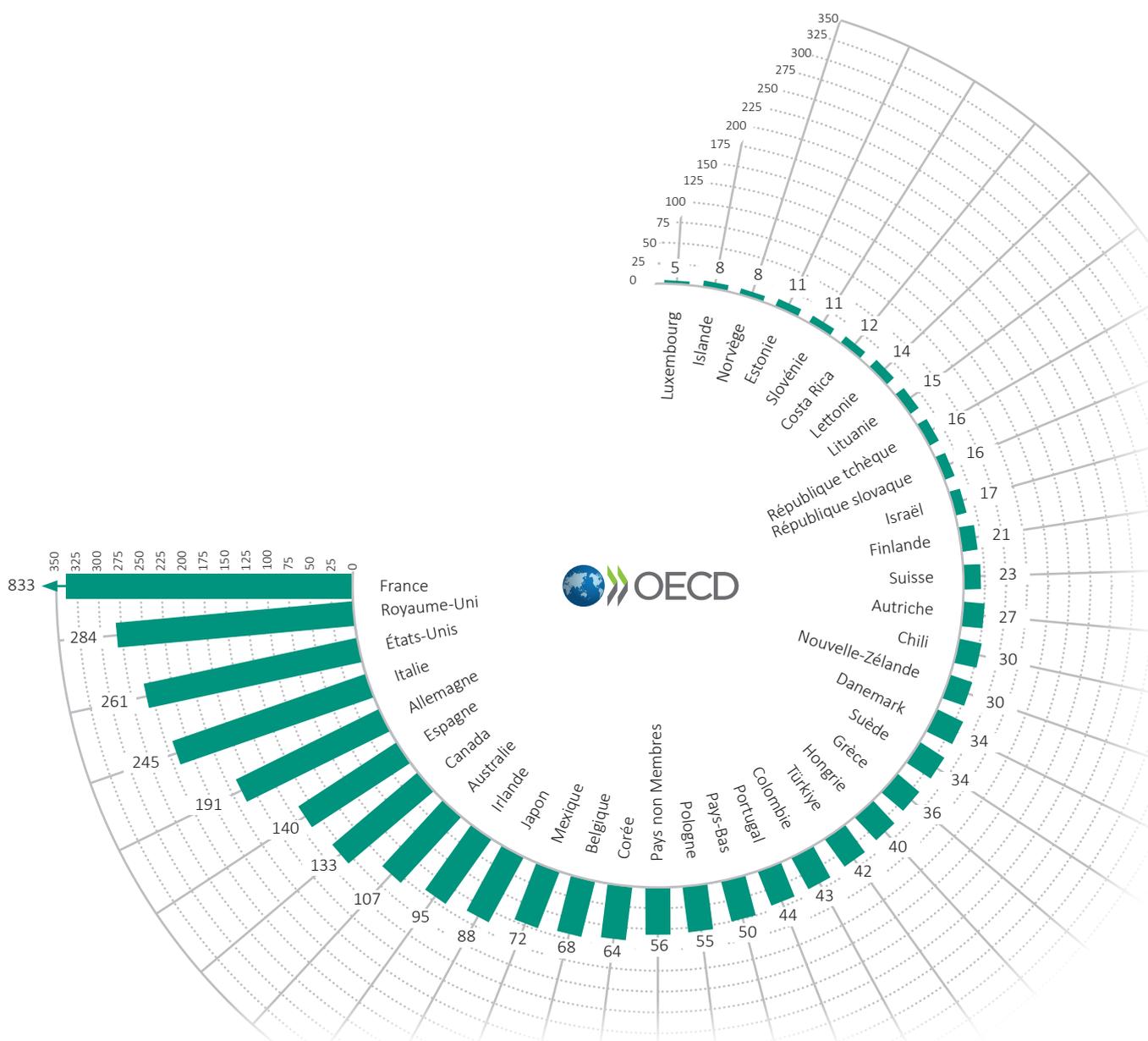
- **Les agents représentaient 79.5 % des effectifs de l'AIE en 2023.**
- En 2023, les agents de grade A1 à A4 étaient majoritaires (60.1 %), tandis que les agents de grade B, C et L comptaient collectivement pour 34.4 % des agents de l'AIE. En outre, 5.5 % des agents de l'AIE étaient de grade A5 à A7 à la fin de 2023.

L'AIE communique également à ses membres des rapports détaillés distincts sur la diversité et l'inclusion par le biais de rapports types [\[IEA/BC\(2023\)6\]](#) dans le cadre du Comité du budget et des dépenses et du Conseil de direction de l'AIE.

## Nationalité

La nationalité est une dimension importante de la diversité du personnel. La diversité de nos effectifs, qui comprennent des personnes originaires de nos 38 pays membres, nous permet d'améliorer l'étendue et la pertinence des conseils que nous fournissons. Elle enrichit nos points de vue et nous permet de relever efficacement les défis mondiaux.

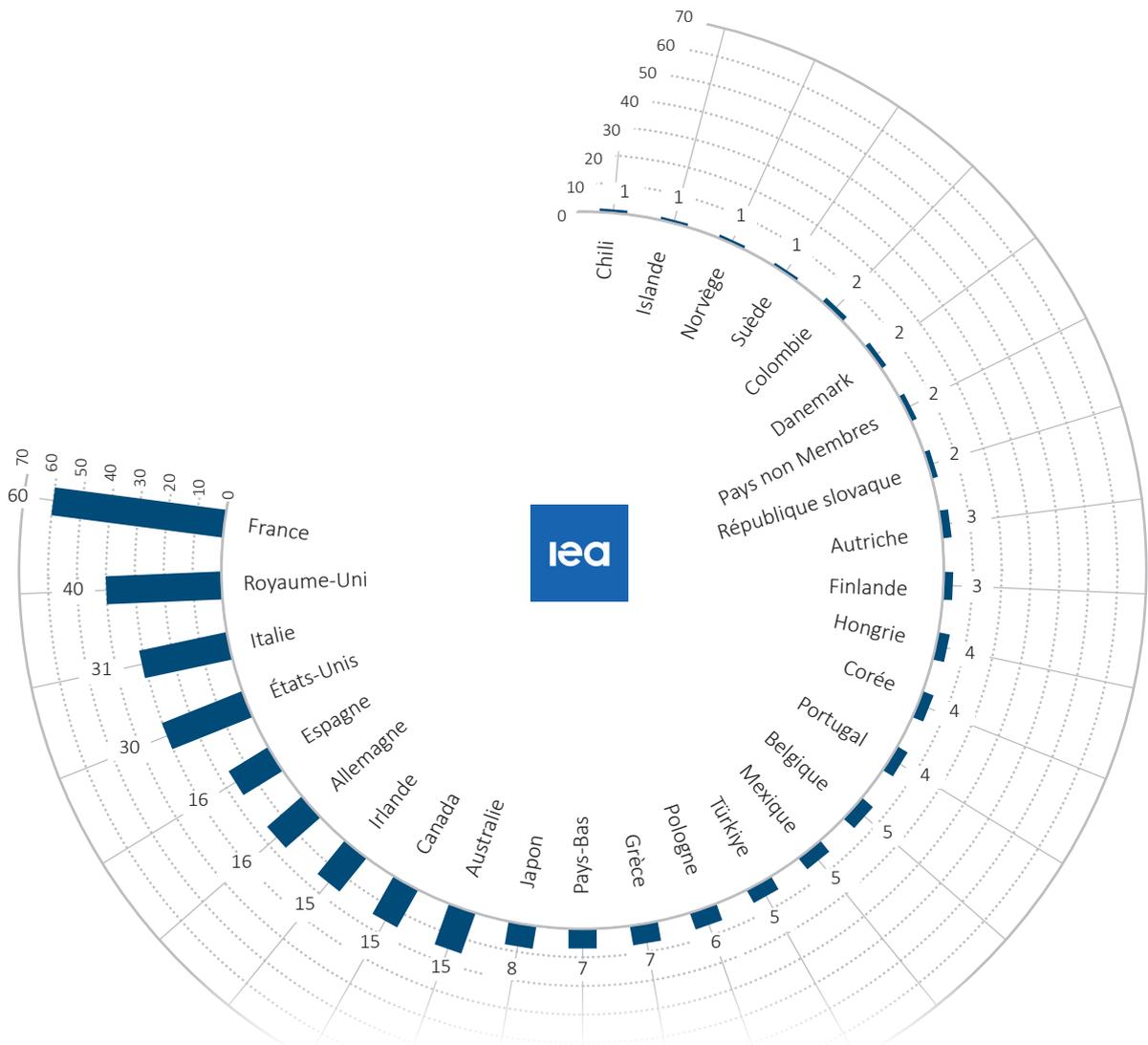
**Graphique 2.2.1 | Nombre d'agents de l'OCDE par nationalité en 2023 (hors AIE)**



### Principaux points à retenir

- Depuis 2013, tous les Membres de l'OCDE sont représentés au sein du personnel de l'Organisation, y compris les Membres qui ont adhéré à l'OCDE au cours des dernières années.
- Le nombre d'agents ressortissants de pays non Membres de l'OCDE n'a cessé de diminuer chaque année depuis 2019.

Graphique 2.2.2 | Nombre d'agents de l'AIE par nationalité en 2023



### Principaux points à retenir

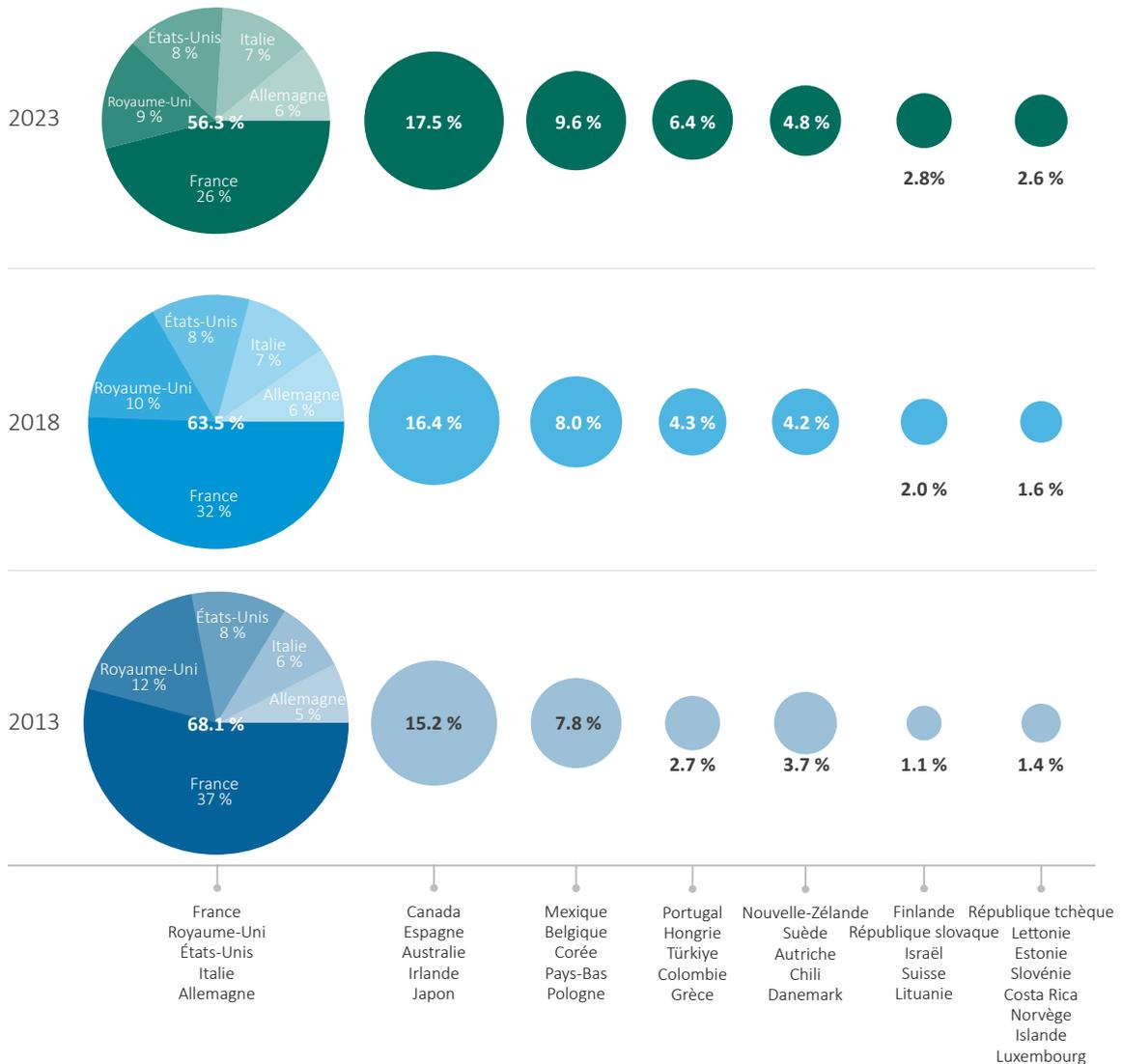
- **Sur les 31 pays Membres de l'AIE, 25 étaient représentés dans les effectifs de l'Agence en 2023.**
- Conformément aux accords du Conseil de direction de l'AIE, deux agents de pays non Membres de l'OCDE ont été recrutés en 2023.

Si le Chili, la Colombie et l'Islande ne font pas partie de l'AIE, étant donné que ces pays sont membres de l'OCDE, leurs ressortissants peuvent être nommés en qualité d'agents de l'AIE.

Nationalité | Effectifs

Graphique 2.2.3 | Proportion des agents de l'OCDE regroupés selon leurs effectifs de 2013 à 2023 (hors AIE et pays non Membres de l'OCDE).

Les ressortissants de pays Membres sont regroupés selon leurs effectifs respectifs en 2023.

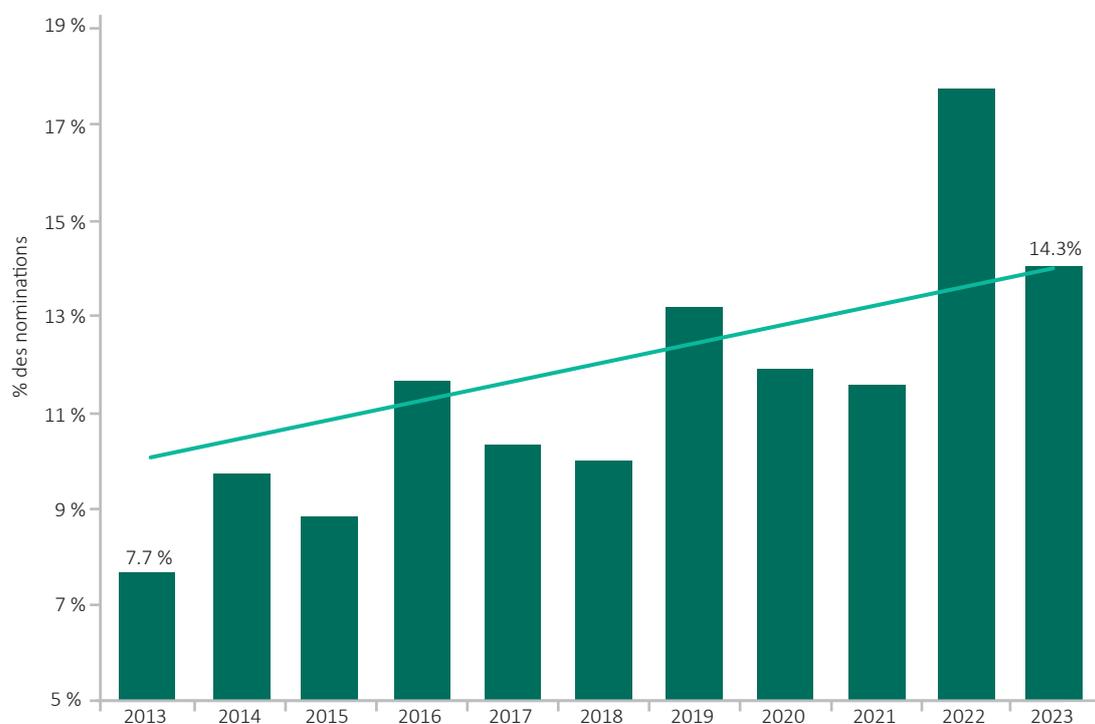


Principaux points à retenir

- Au cours de la dernière décennie, la répartition des nationalités représentées parmi la population des agents de l'OCDE est devenue plus équilibrée, conformément au mandat de l'Organisation sur la diversité des nationalités et à son engagement à favoriser la diversité des nationalités à l'OCDE.
- En 2023, 56.3 % des agents de l'OCDE étaient originaires de cinq pays, contre 68.1 % en 2013. Au cours de la dernière décennie, la part relative de tous les autres groupes de nationalités a augmenté (passant de 31.9 % en 2013 à 43.7 % en 2023).

## Nationalité | Nominations

Graphique 2.2.4 | Proportion des nominations d'agents de l'OCDE possédant la nationalité d'un des 20 pays Membres aux effectifs les plus faibles de 2013 à 2023 (hors AIE)



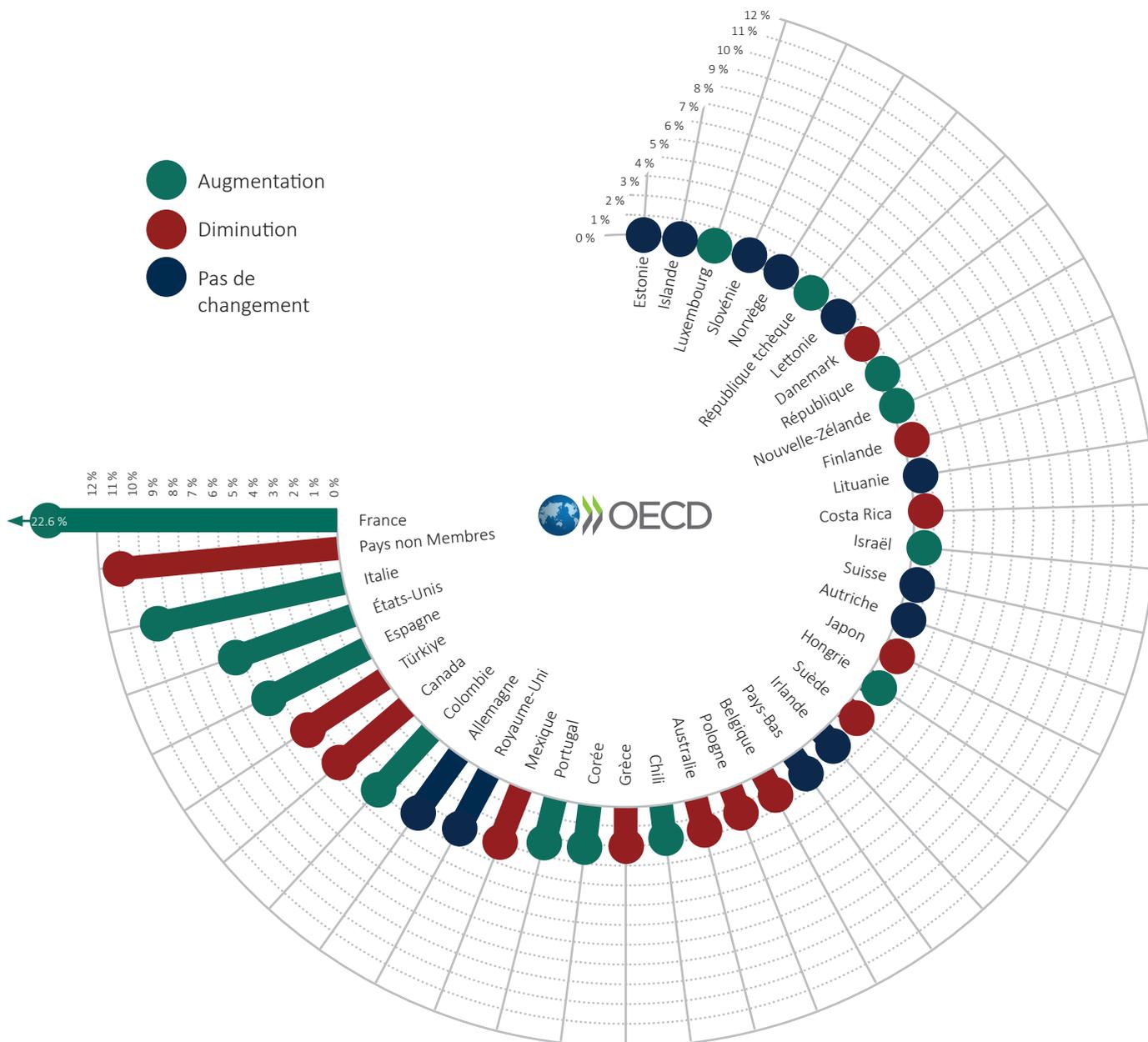
### Principaux points à retenir

- En 2023, 729 agents au total ont été nommés à l'OCDE.
- La diversité des nationalités s'est améliorée au cours de la dernière décennie. En 2023, 14,3 % des agents nommés étaient ressortissants des 20 pays Membres aux effectifs les plus faibles, ce qui représente le deuxième pourcentage le plus élevé de ces nominations au cours des dix dernières années.
- **En 2023, pour la deuxième année consécutive, plus de 50 % des agents nommés à l'OCDE étaient ressortissants d'un pays autre que les cinq pays Membres dont les effectifs étaient les plus élevés cette année-là.**

### 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.

Graphique 2.2.5 | Pourcentages de candidatures externes pour les postes vacants de grade A en 2023<sup>3</sup> (hors AIE)



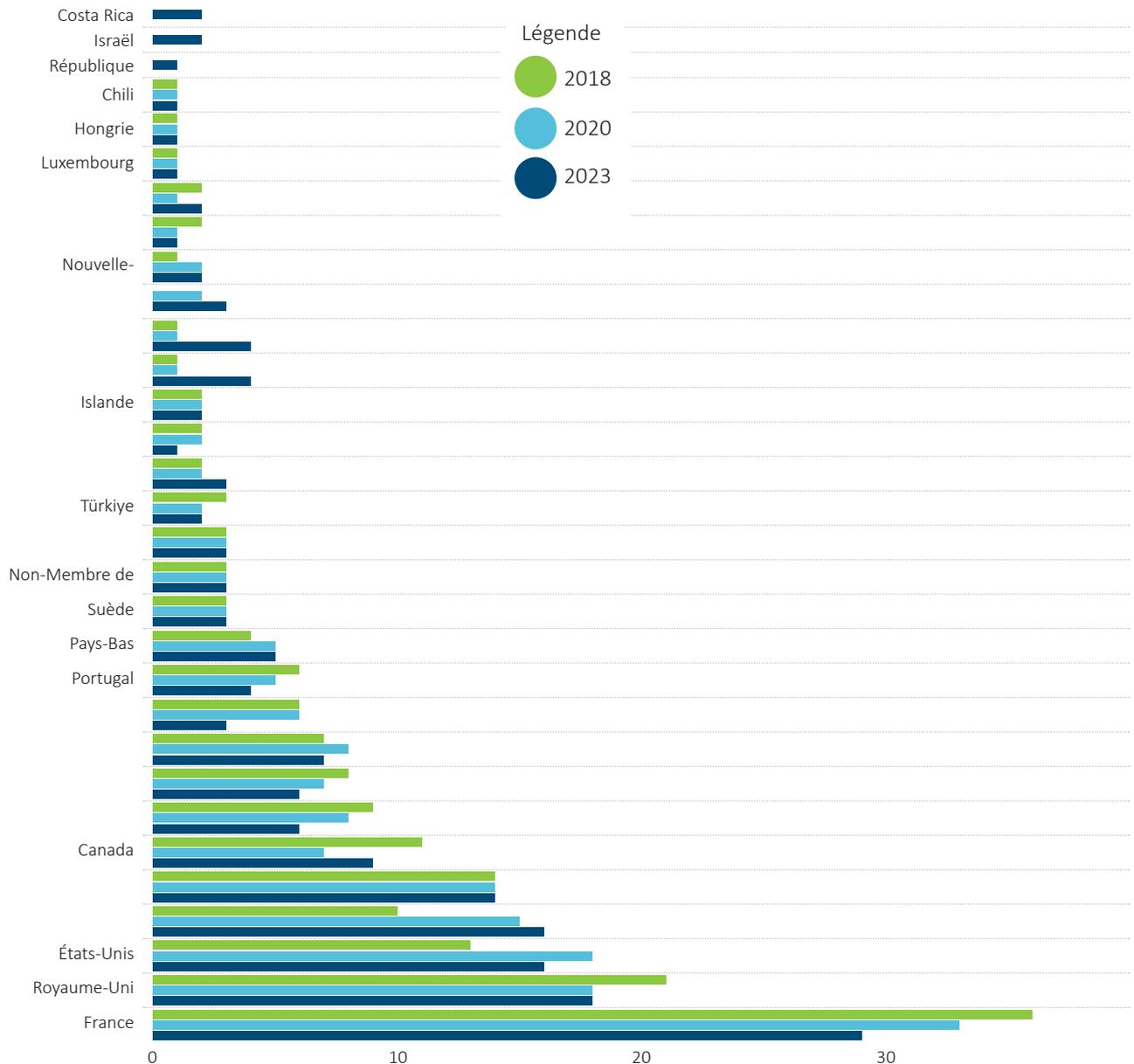
### Principaux points à retenir

- **En 2023, l'OCDE a reçu des candidatures de ressortissants de tous ses pays Membres.**
- Le taux de candidatures était généralement plus élevé pour les pays Membres comptant un plus grand nombre d'agents. Ce lien illustre l'importance que revêt l'augmentation du nombre de candidatures pour renforcer la représentation d'un pays donné parmi les agents de l'OCDE, en particulier grâce à la collaboration avec les délégations des pays Membres et aux événements de sensibilisation.

<sup>3</sup> Les candidatures externes à des postes vacants de grade A sont comptabilisées sur la base de l'année où une offre a été formulée, et non pas nécessairement de l'année où la candidature a été soumise. Les valeurs en vert indiquent une augmentation du pourcentage par rapport à l'année précédente, les valeurs en rouge une diminution, et les valeurs en bleu que le pourcentage n'a pas évolué par rapport à l'année précédente.

## Nationalité | Effectifs | Dirigeants

Graphique 2.2.6 | Nationalité des agents de l'OCDE occupant un poste de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) entre 2018 et 2023 (hors AIE)



## Principaux points à retenir

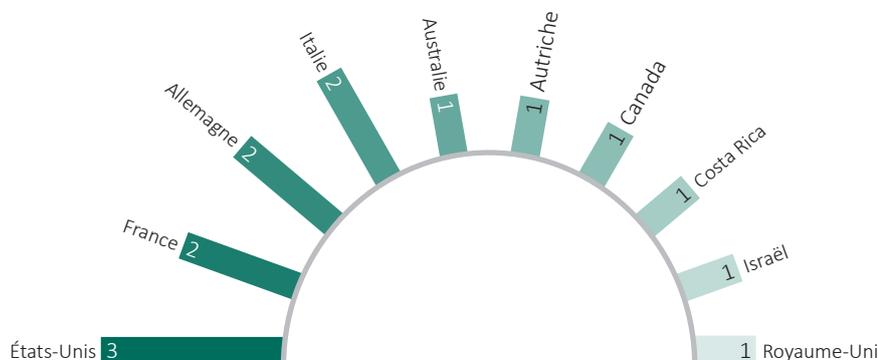
- **Toujours en 2023, la diversité des nationalités des agents aux postes de niveau Dirigeant a battu un record, avec 30 Membres représentés sur 38, contre 26 Membres sur 36 en 2018.**
- À l'heure actuelle, aucun poste de Dirigeant n'est occupé par des ressortissants de la Colombie, de l'Estonie, de la Grèce, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Norvège, de la Suisse ou de la Tchéquie à l'OCDE (AIE exclue).



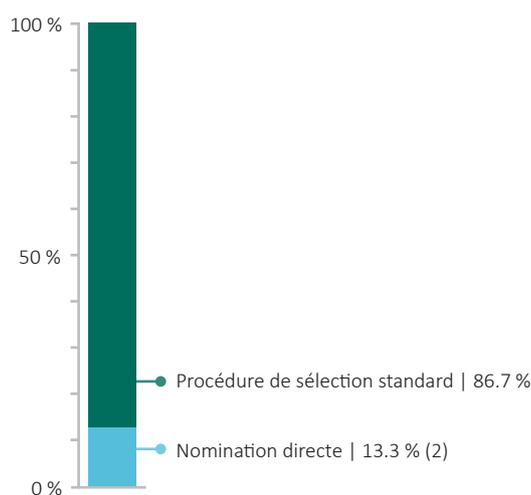
Augmentation du nombre de pays Membres représentés aux postes de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) depuis 2018.

## Nationalité | Nominations | Dirigeants

Graphique 2.2.7 | Nationalité des nominations à des postes de niveau Dirigeant (grades A5 à A7) en 2023 (hors AIE).



Type de procédure de recrutement utilisée pour les postes de niveau Dirigeant en 2023 (hors AIE)



### Principaux points à retenir

- **En 2023, 15 postes de Dirigeant ont été pourvus par des ressortissants de 10 pays Membres différents.**
- En 2023, 86.7 % des recrutements pour des postes de niveau Dirigeant dans le cadre d'une procédure compétitive standard. Conformément au Règlement du personnel (article 7/1 b), le Secrétaire général de l'OCDE conserve le pouvoir de nommer directement certains membres du personnel, sans recourir à une procédure compétitive de recrutement.

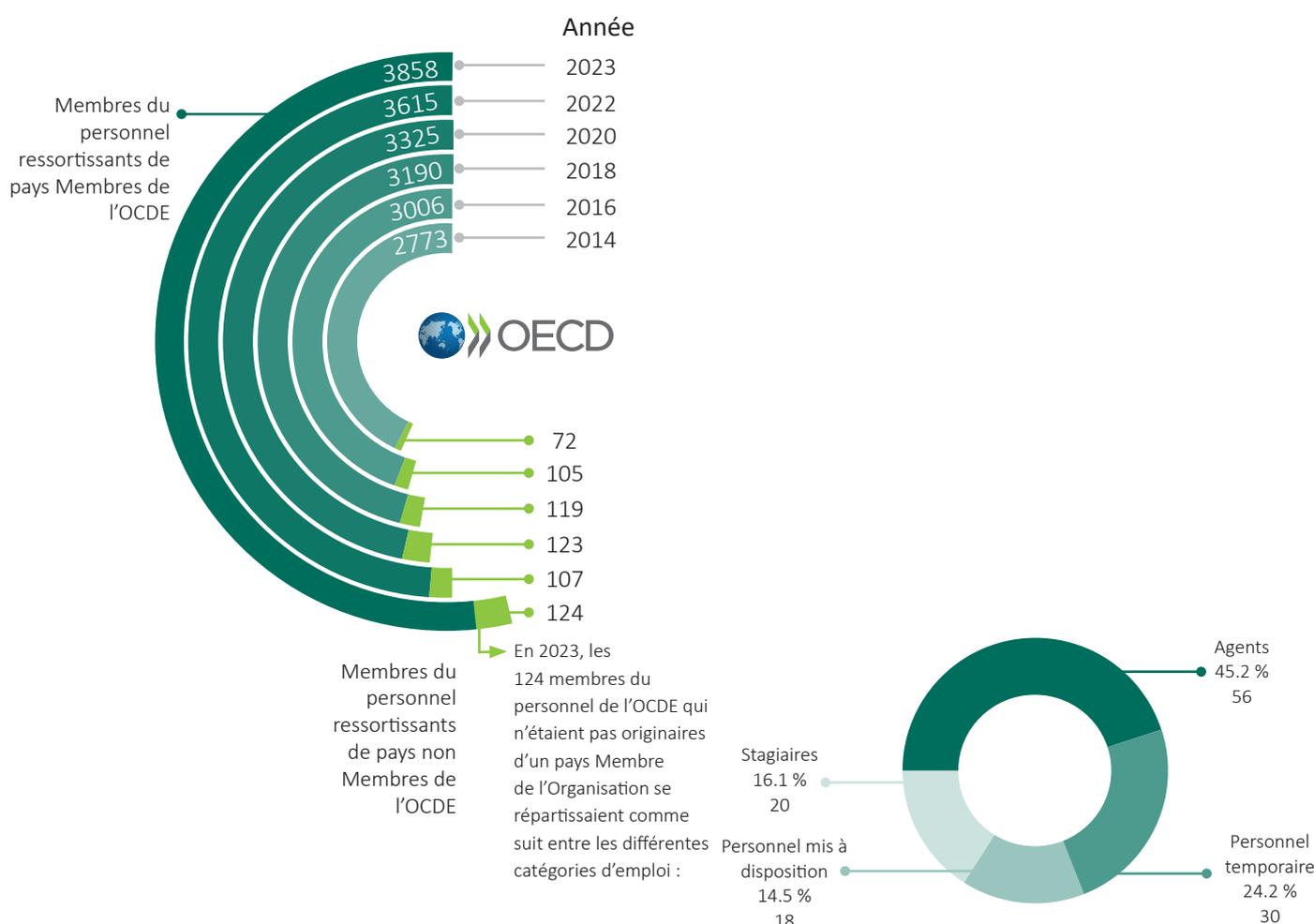
En 2023, nous avons continué de renforcer notre collaboration avec les délégations des pays Membres, notamment au moyen d'activités de sensibilisation, et d'accroître la visibilité des postes de hauts responsables à pourvoir, reconnaissant par là que travailler ensemble nous permet d'atteindre un plus large vivier de candidats qualifiés et divers.

## Nationalité | Statut du pays

**Le Conseil de l'OCDE a décidé que les programmes et services ci-après, ou des unités spécifiques de ces programmes et services, peuvent nommer des ressortissants de certains pays non Membres de l'OCDE en qualité d'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)

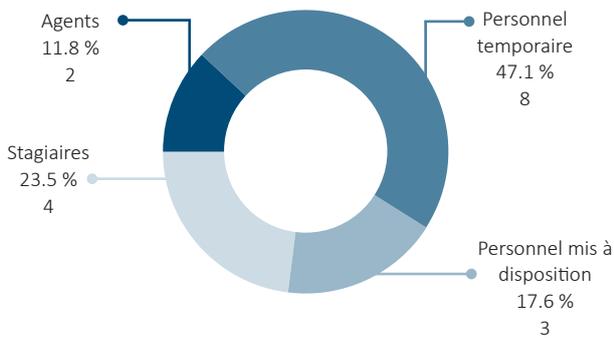
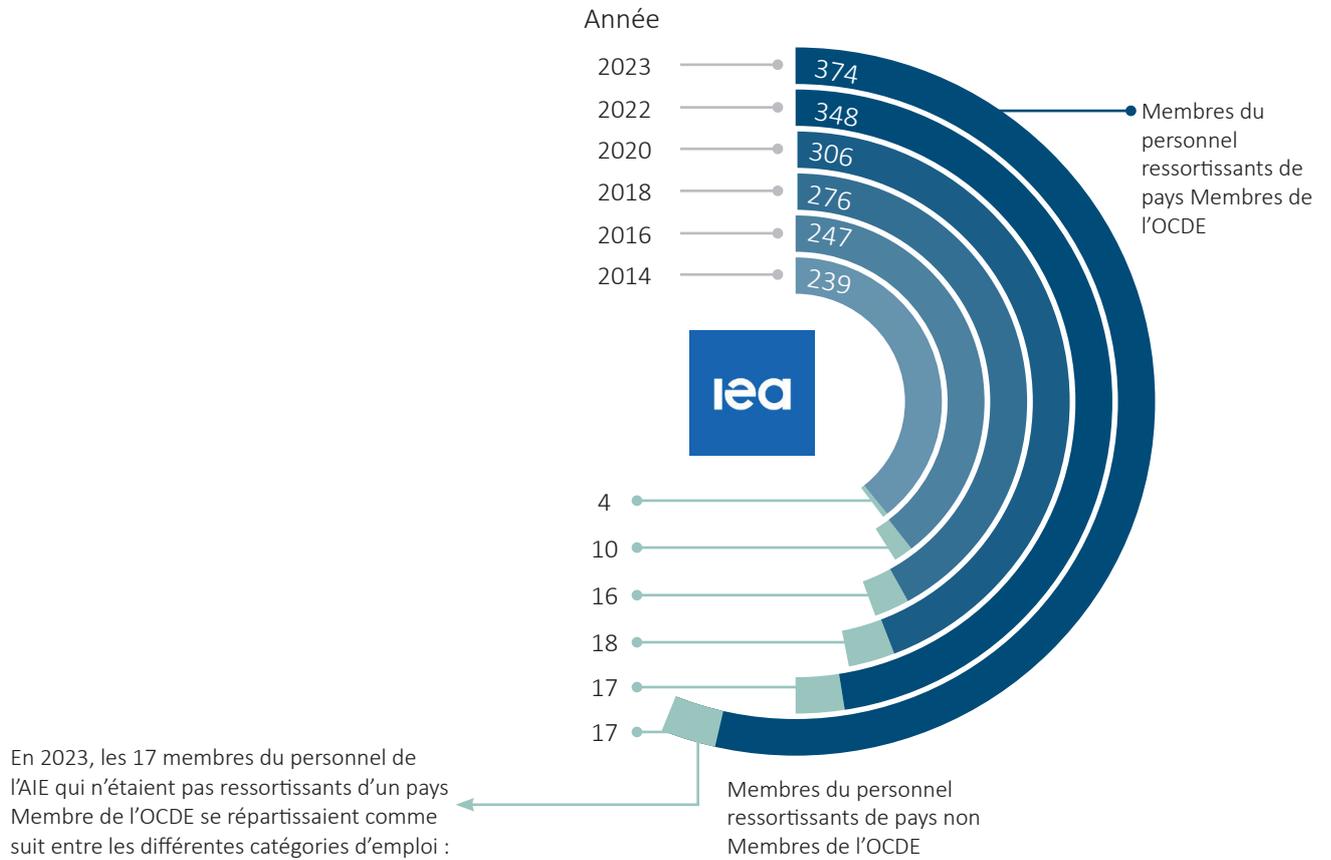
**Graphique 2.2.8 | Membres du personnel de l'OCDE ressortissants de pays Membres/non Membres de l'Organisation de 2014 à 2023 (hors AIE)**



### Principaux points à retenir

- **En 2023, les membres du personnel ressortissants de pays non Membres représentaient 3.2 % des effectifs de l'OCDE et 2 % des agents.**
- Depuis 2018, le nombre de membres du personnel ressortissants de pays non Membres de l'OCDE ne cesse de diminuer (de 123 en 2018 à 72 en 2023). Cette baisse s'explique en partie par l'adhésion de nouveaux Membres à l'OCDE depuis 2019, dont les ressortissants sont incorporés aux effectifs originaires de pays Membres au moment de l'adhésion.

**Graphique 2.2.9 | Membres du personnel de l'AIE ressortissants de pays Membres/non Membres de l'OCDE de 2014 à 2023**



**Principaux points à retenir**

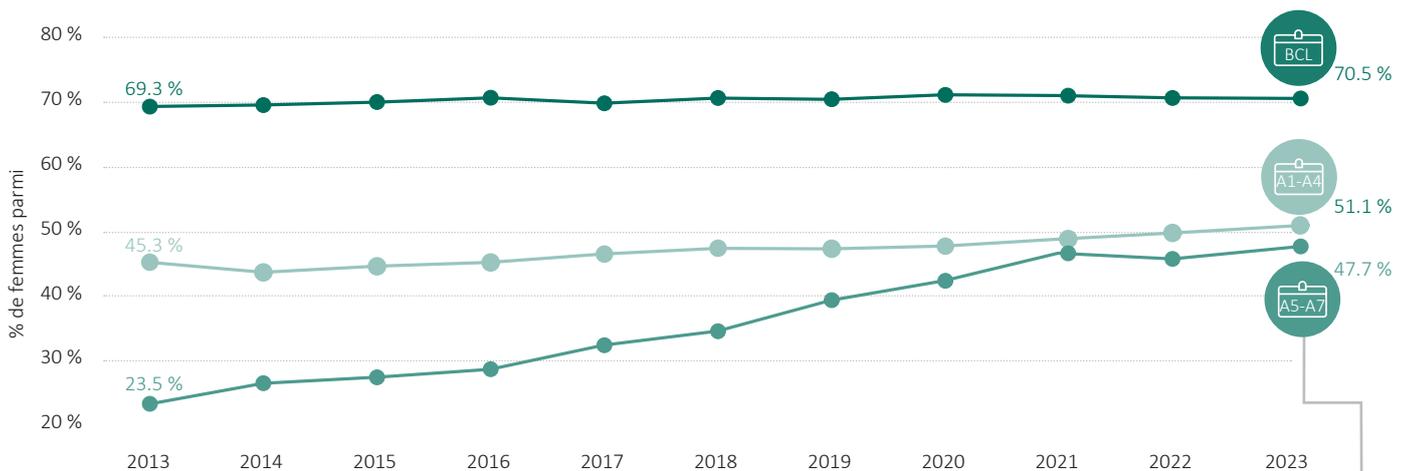
- **En 2023, les membres du personnel ressortissants de pays non Membres de l'OCDE représentaient 4.5 % des effectifs totaux et 0.6 % des agents de l'AIE.**
- Le nombre d'agents de l'AIE ressortissants de pays non membres de l'OCDE est resté relativement stable au cours des cinq dernières années.

# Genre

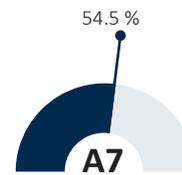
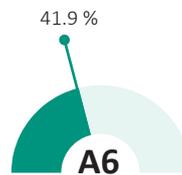
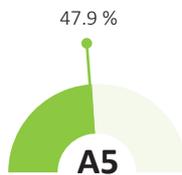
L'égalité entre les genres est une valeur fondamentale de l'OCDE<sup>4</sup>. Ces dernières années, nous avons accompli des progrès considérables en matière d'amélioration de la diversité de genre, en particulier au niveau des dirigeants.

## 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 2023 (hors AIE).**

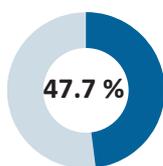


Proportion de femmes aux postes de niveau Dirigeant à l'OCDE en 2023



### Principaux points à retenir

- **Au cours de la décennie écoulée, la représentation des femmes aux postes de niveau Dirigeant a globalement augmenté, ainsi que pour chacun des grades concernés (A5, A6 et A7).**
- Conformément aux tendances du marché au sein de ces familles d'emploi, les hommes restent sous-représentés aux grades B, C, et L (29.5 %). Malgré une légère augmentation de la part des nominations à ces niveaux, il n'y a pas eu d'amélioration significative dans ce domaine.

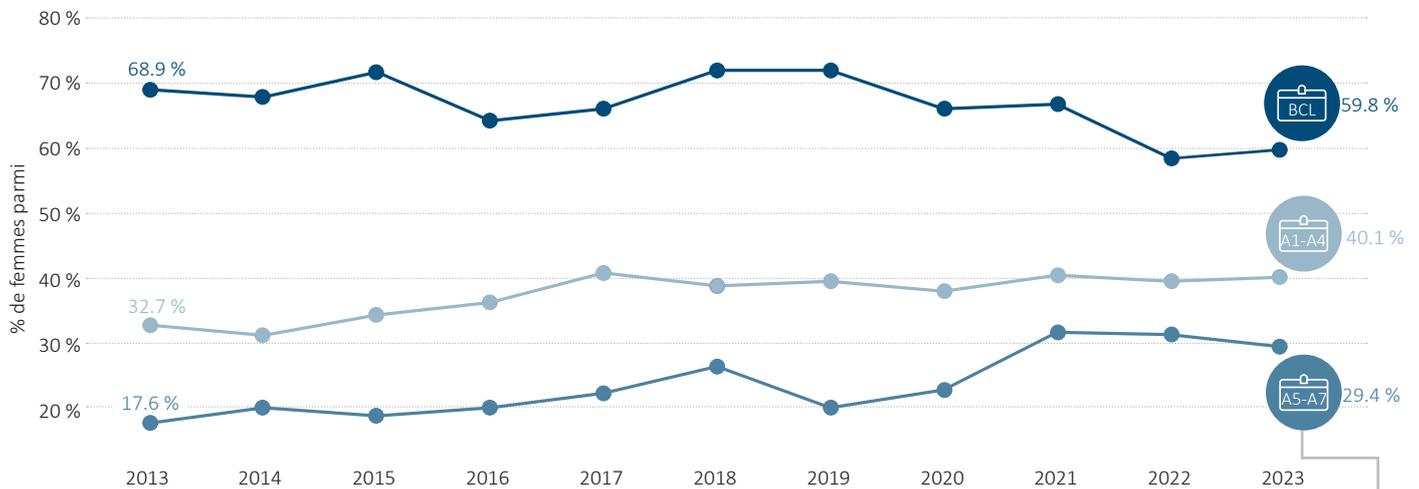


Pourcentage de femmes aux postes de niveau Dirigeant à l'OCDE en 2023, le plus élevé de l'histoire de notre Organisation.

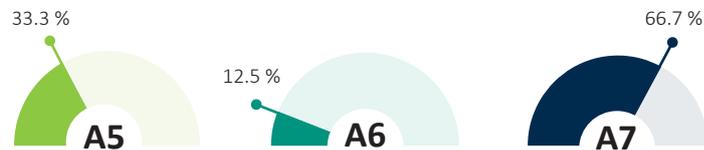
<sup>4</sup> Mathias CORMANN, Secrétaire général de l'OCDE, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes de 2024.

## 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 2023



Proportion de femmes aux postes de niveau Dirigeant à l'AIE en 2023



## Principaux points à retenir

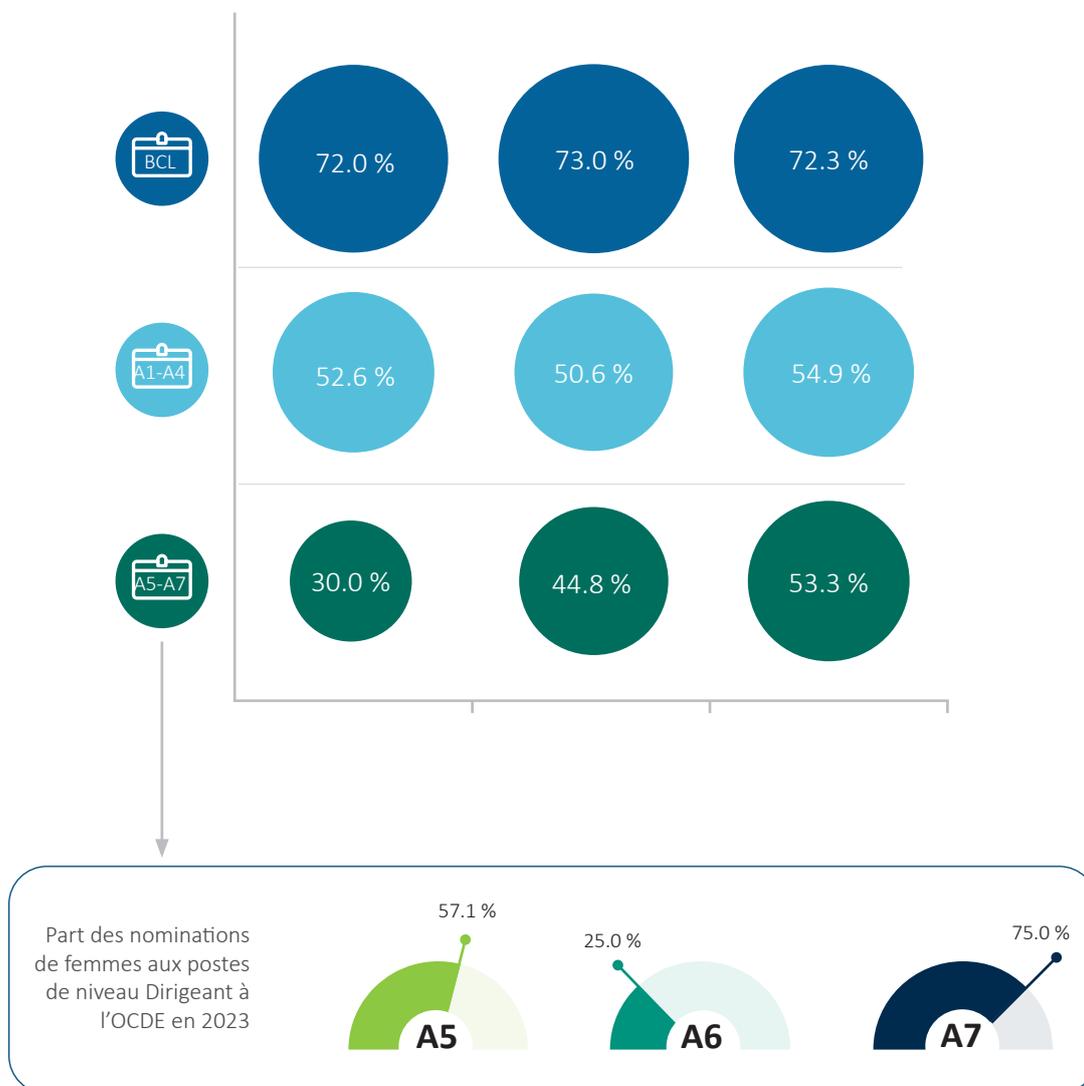
- **Au cours de la dernière décennie, la proportion de femmes occupant un poste de niveau Dirigeant à l'AIE (grades A5 à A7) a augmenté de 11.8 points de pourcentage.** En 2023, la proportion de femmes parmi les agents de grade A6 a diminué, s'établissant à 12.5 %, ce qui s'explique par le très petit nombre de personnes de ce grade : huit, dont une femme.
- La représentation des femmes aux niveaux A1 à A4 a légèrement augmenté en 2023 (0.7 point de pourcentage).
- Au cours de la dernière décennie, la représentation des hommes aux grades B, C et L a augmenté de 9.1 points de pourcentage à l'AIE (de 31.1 % en 2013 à 40.2 % en 2023).

+11.8

Augmentation en points de pourcentage de la part des femmes aux postes de niveau Dirigeant à l'AIE entre 2013 et 2023.

## Genre | Nominations | Groupe de grades

Graphique 2.3.3 | Pourcentage de nominations de femmes parmi les agents de l'OCDE de 2013 à 2023 (hors AIE)



### Principaux points à retenir

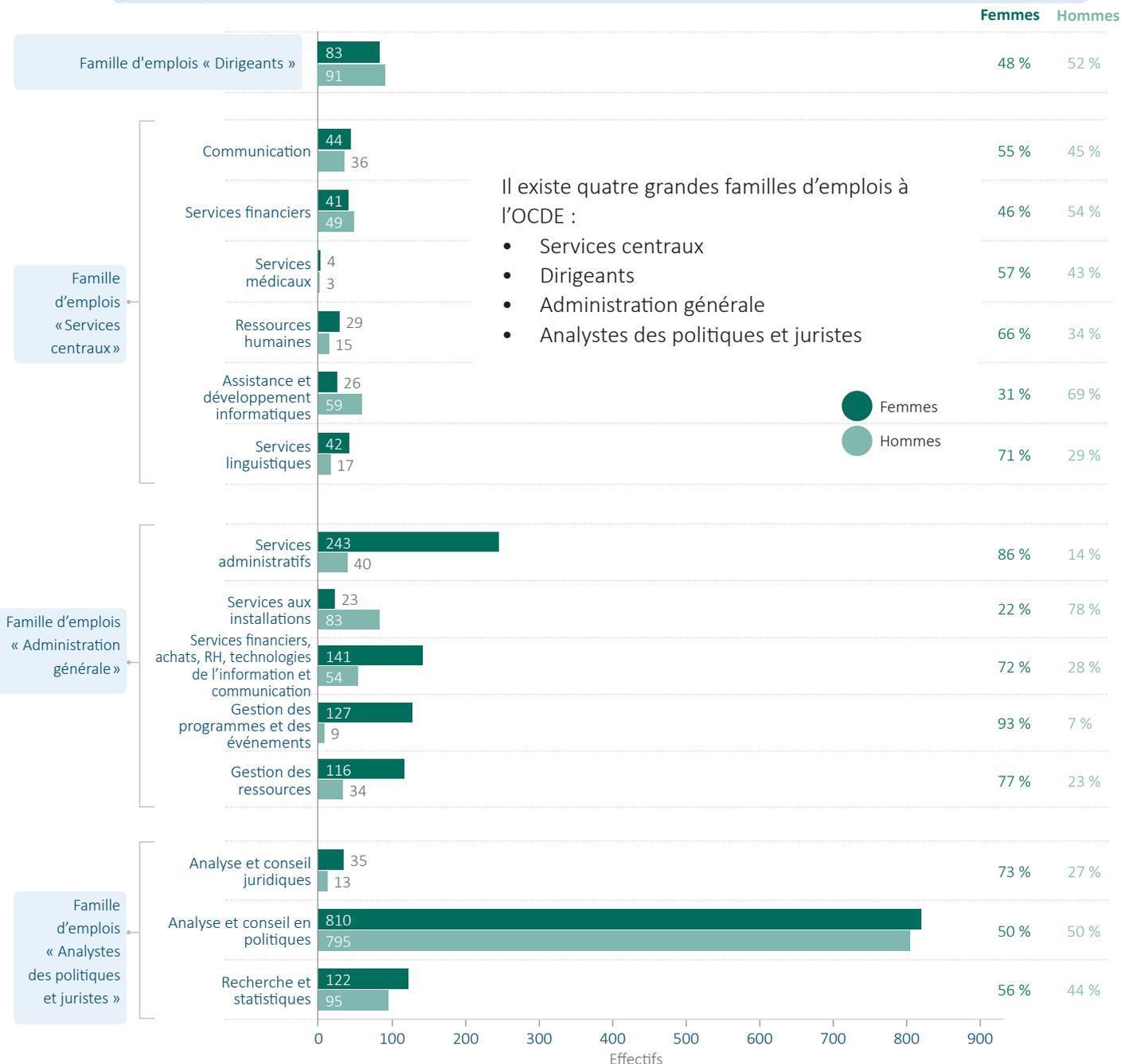
- **Au cours de la dernière décennie, la part des femmes nommées aux postes de niveau Dirigeant a augmenté, passant de 30.0 % en 2013 à 53.3 % en 2023.**
- Le pourcentage d'hommes nommés aux grades B, C et L est resté stable au cours de la dernière décennie : 28.0 % en 2013 et 27.7 % en 2023.

**+23.3**

Augmentation en points de pourcentage de la représentation des femmes nommées à des postes de niveau Dirigeant à l'OCDE entre 2013 et 2023.

**Genre | Effectifs | Familles d'emplois**

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



En raison de la mise en œuvre du Nouveau dispositif d'emploi (NEP) de l'OCDE en 2023, les familles d'emplois ont été actualisées et les agents ont été affectés à la famille d'emplois la plus pertinente dans le cadre du NEP. C'est pourquoi ce graphique n'est pas directement comparable à ceux figurant dans les précédents rapports annuels sur la diversité et l'inclusion.

**Principaux points à retenir**

- **La parité entre les genres a été atteinte au sein de la sous-famille « Analyse et conseil en politiques » en 2023.**
- Les femmes occupaient plus de 74 % des postes au sein de la famille d'emplois « Administration générale » en 2023.
- En 2023, la proportion d'hommes était nettement plus élevée dans les catégories « Assistance et développement informatiques » et « Services aux installations » (69.4 % et 78.3 % respectivement).

## 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

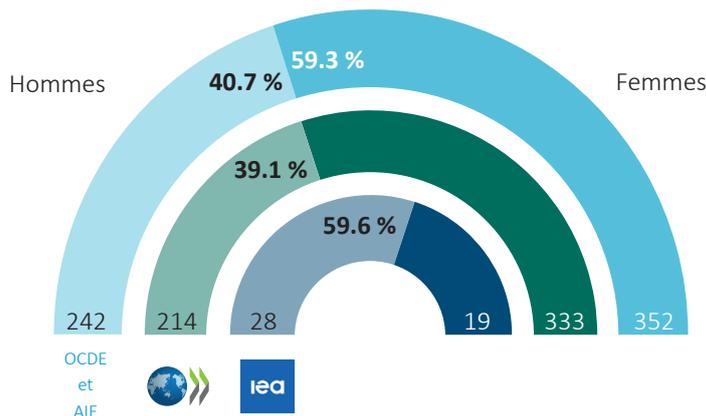
La mobilité du personnel favorise non seulement l'évolution de carrière de nos agents, mais permet également à l'Organisation de tirer parti des expériences et points de vue divers, qui sont essentiels pour relever de nombreux défis. Pour toutes ces raisons, l'OCDE encourage vivement son personnel à saisir toutes les occasions de mobilité qui se présentent et à promouvoir l'inclusion, la collaboration et l'horizontalité dans les différentes directions.

### Qu'est-ce que la mobilité à l'OCDE ?

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 2023

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

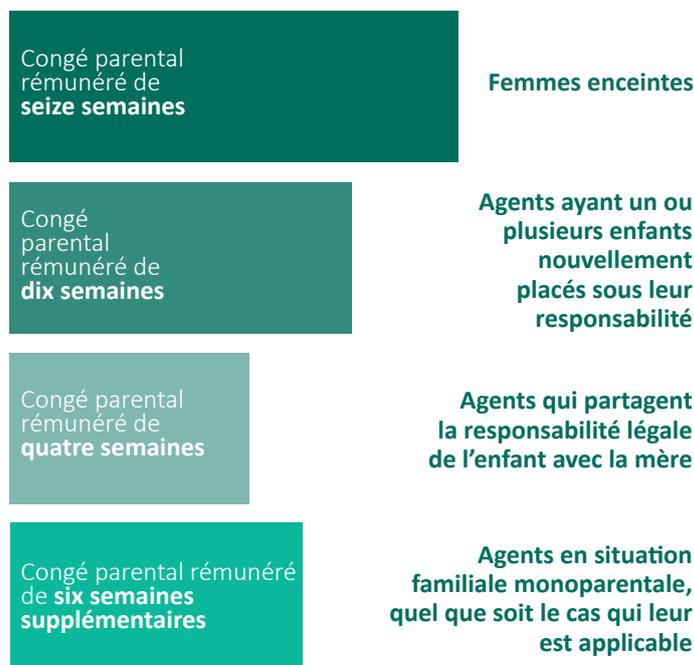


### Principaux points à retenir

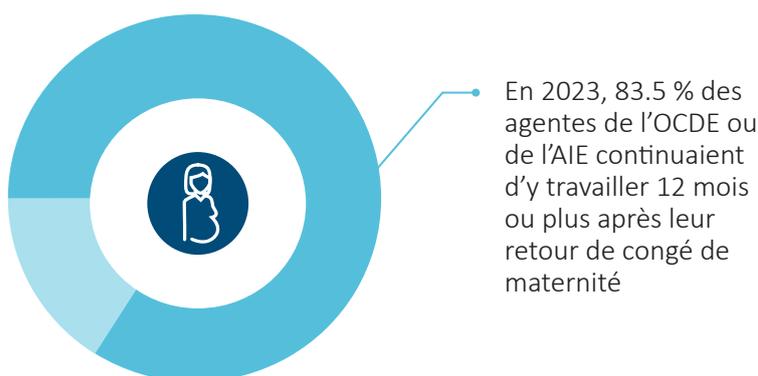
- **À l'OCDE, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de saisir des occasions de mobilité. À l'inverse, à l'AIE le taux de mobilité des hommes était plus élevé que celui des femmes.** Cette différence s'explique en partie par la répartition des genres : en 2023, 53.7 % des agents de l'AIE étaient des hommes, contre 42.5 % à l'OCDE.

## Genre | Congé parental

Comme indiqué dans le Règlement du personnel, l'OCDE a mis en place des politiques et des dispositions en matière de congé parental pour les femmes comme pour les hommes. Tous les membres du personnel sont encouragés à profiter des droits au congé parental. Qui plus est, l'Organisation a adopté des pratiques rigoureuses permettant de s'assurer que le congé parental n'a pas de répercussions négatives sur les possibilités d'évolution de carrière du personnel.



**Graphique 2.3.6 | Taux de maintien en fonction des agentes après un congé de maternité en 2023 (OCDE et AIE)**



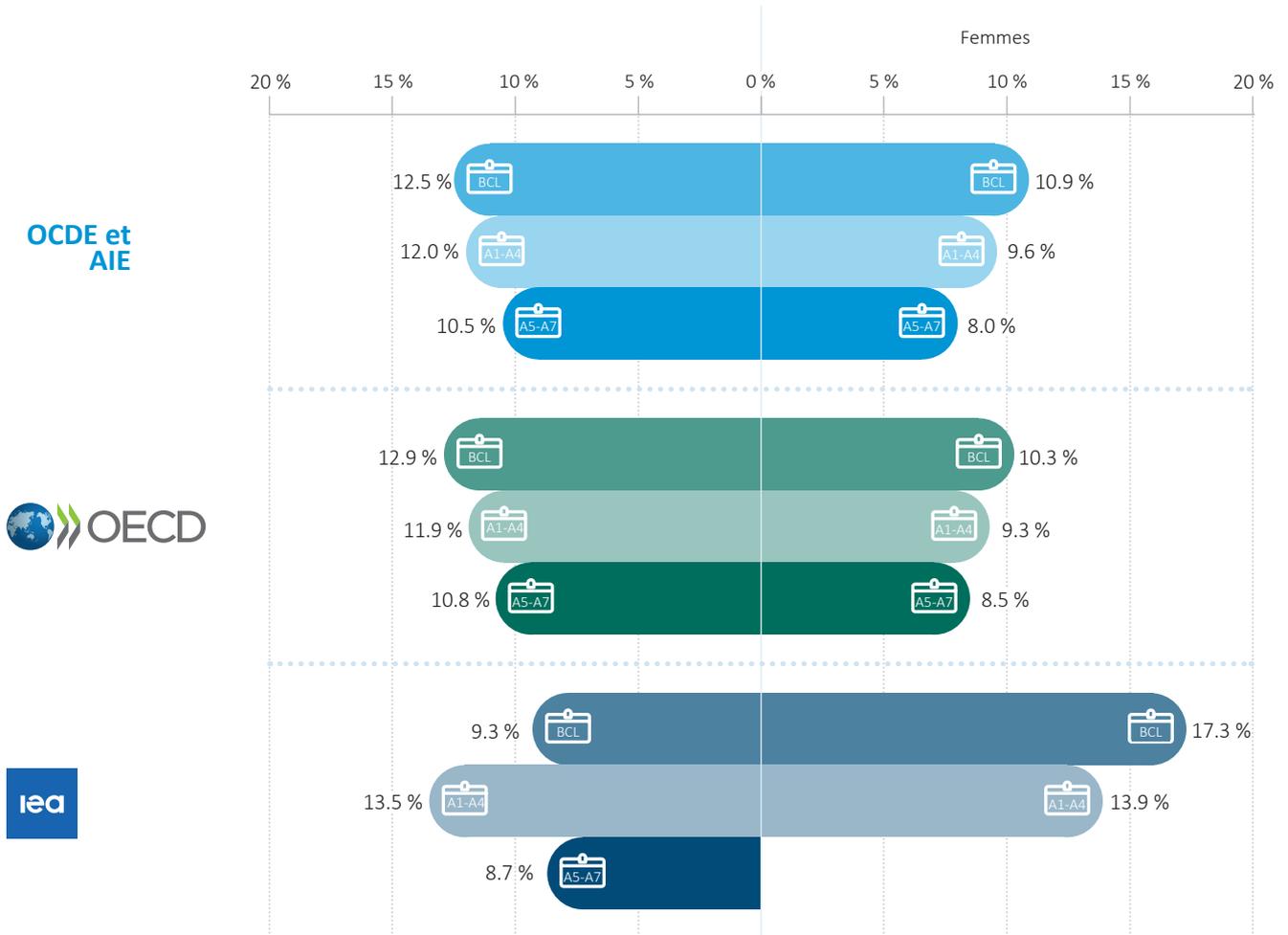
### Principaux points à retenir

- Les indemnités pour charges de famille et pour enfants à charge, ainsi que les politiques aidant à concilier travail et vie de famille, ont contribué au taux de maintien en fonction élevé observé 12 mois après le retour du congé de maternité.

## Genre | Taux de rotation | Groupe de grades

Le taux de rotation représente le pourcentage d'agents qui ont quitté l'Organisation en 2023.

### Graphique 2.3.7 | Taux de rotation des femmes et des hommes employés en qualité d'agents à l'OCDE et l'AIE en 2023 par groupe de grades



#### Principaux points à retenir

- En 2022, le **taux de rotation des femmes occupant des postes de niveau Dirigeant** à l'OCDE et l'AIE était de 11.3 %. En 2023, ce taux **est passé à 8.0 %**. Plus précisément, en 2023 sept femmes de ce niveau ont quitté l'Organisation (dont quatre ont pris leur retraite), contre 11 hommes.
- Le taux de rotation des hommes aux grades B, C et L s'établissait à 12.5 % à l'OCDE et l'AIE. Les nominations d'hommes à ces grades sont restées stables depuis 2022.

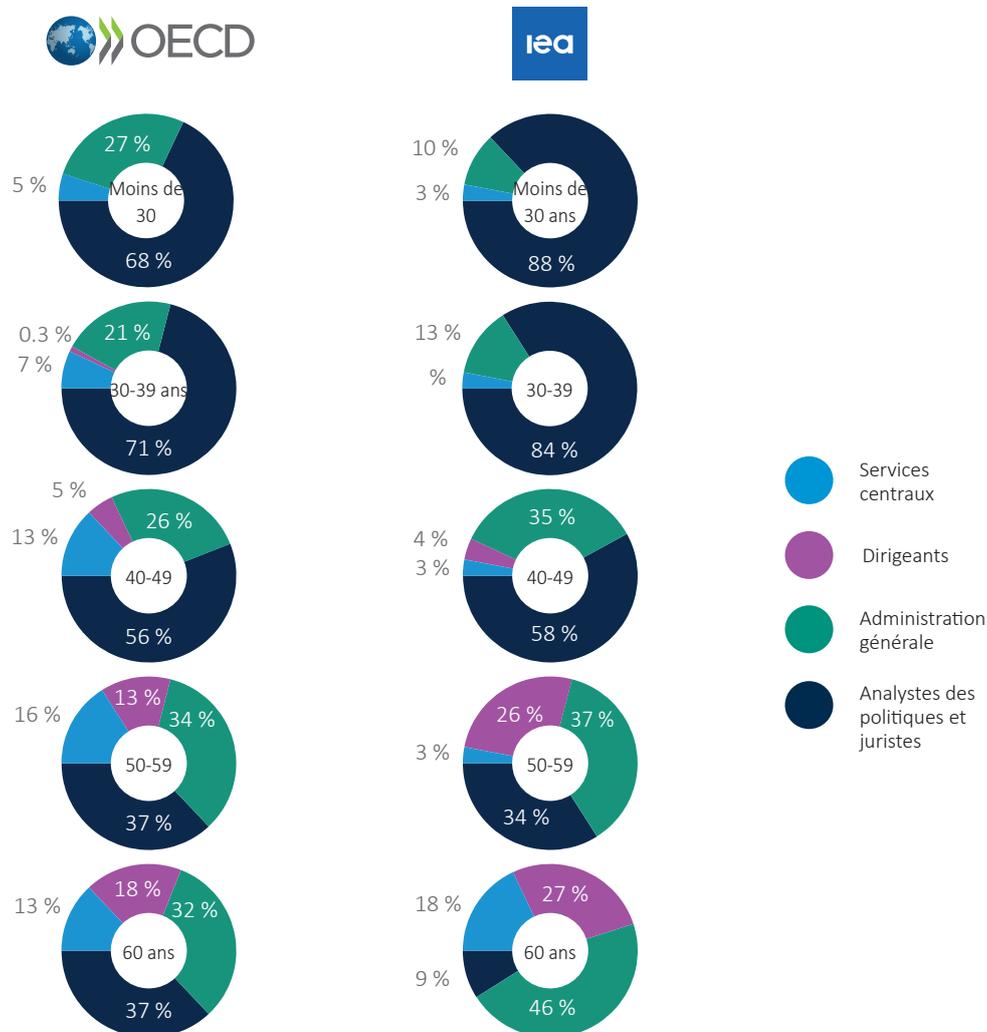
**10.7 %**

Taux de rotation à l'OCDE en 2023.

# Âge

## Âge | Famille d'emplois

Graphique 2.4.1 | Composition des effectifs de l'OCDE et de l'AIE, par tranche d'âge et par famille d'emplois (2023)

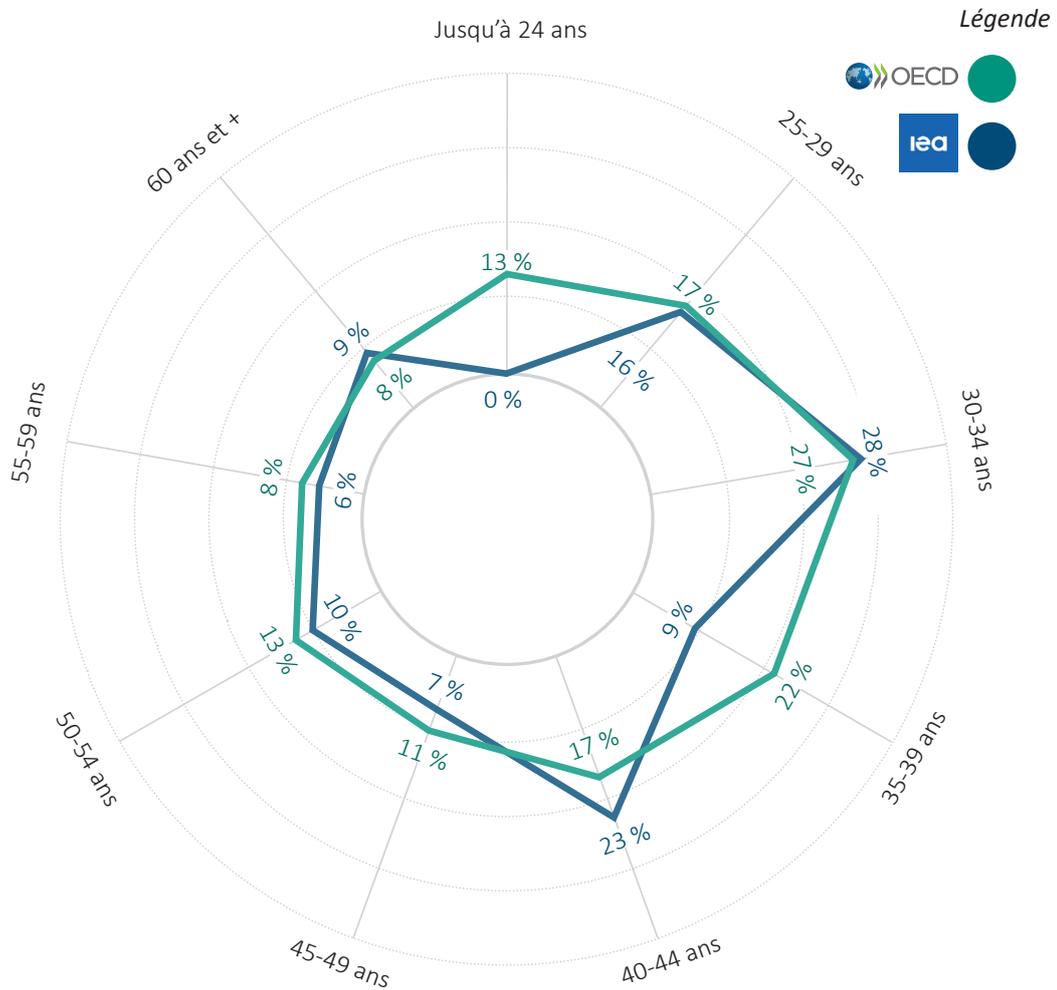


### Principaux points à retenir

- À l'OCDE et à l'AIE, la majorité des agents de la famille d'emplois des **Analystes des politiques et juristes** avaient moins de 39 ans. En revanche, les agents de la famille des **Services centraux** appartenaient principalement aux tranches d'âge **50-59 ans (OCDE) ou 60 ans et + (AIE)**.
- De toutes les familles d'emploi, c'est celle de l'Administration générale qui présentait la répartition la plus équilibrée entre l'ensemble des tranches d'âge.

## Âge | Mobilité

Graphique 2.4.2 | Mobilité des agents de l'OCDE et l'AIE, par tranche d'âge en 2023

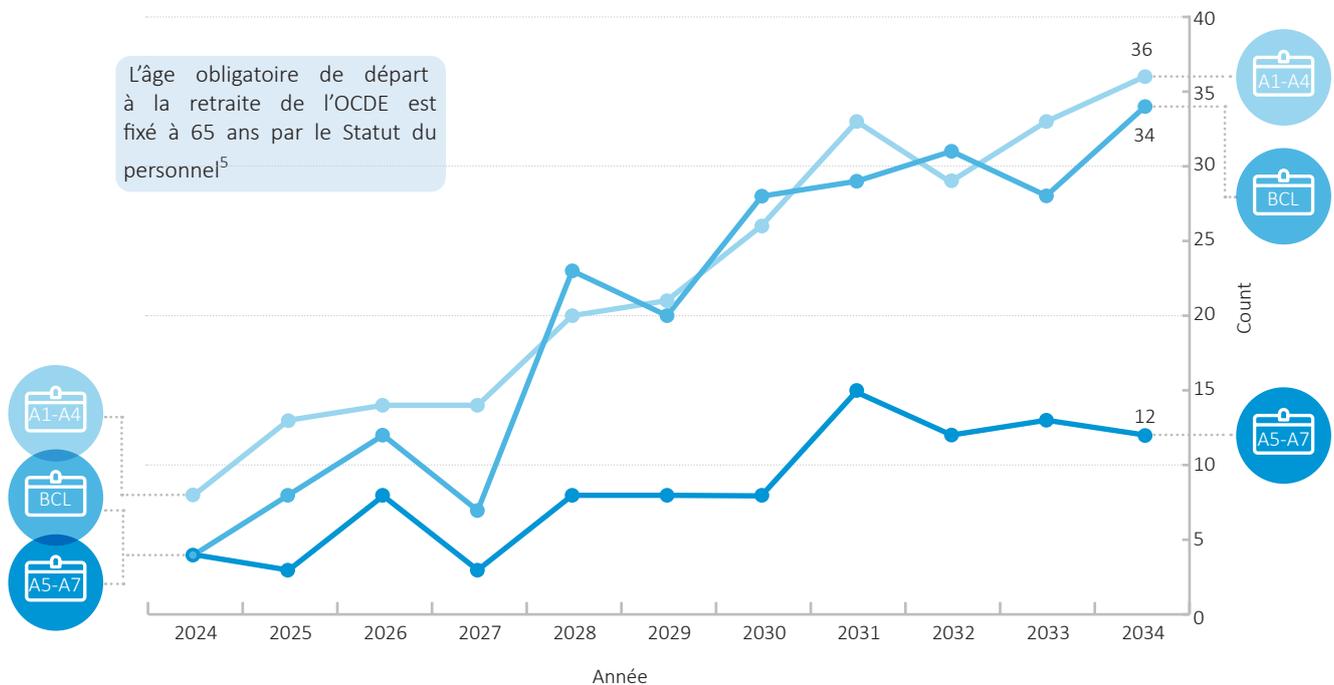


### Principaux points à retenir

- Comme lors des périodes antérieures, c'est dans la tranche d'âge des 30-34 ans que la mobilité la plus élevée a été observée, aussi bien à l'OCDE qu'à l'AIE.

## Âge | Départ à la retraite | Groupe de grades

Graphique 2.4.3 | Nombre d'agents de l'OCDE et l'AIE qui atteindront l'âge obligatoire de départ à la retraite entre 2024 et 2034, par groupe de grades.



Groupe de grades	Effectifs en 2023	Nombre de départs à la retraite prévus entre 2024 et 2036
BCL	1226	224
A1-A4	2173	247
A5-A7	191	94

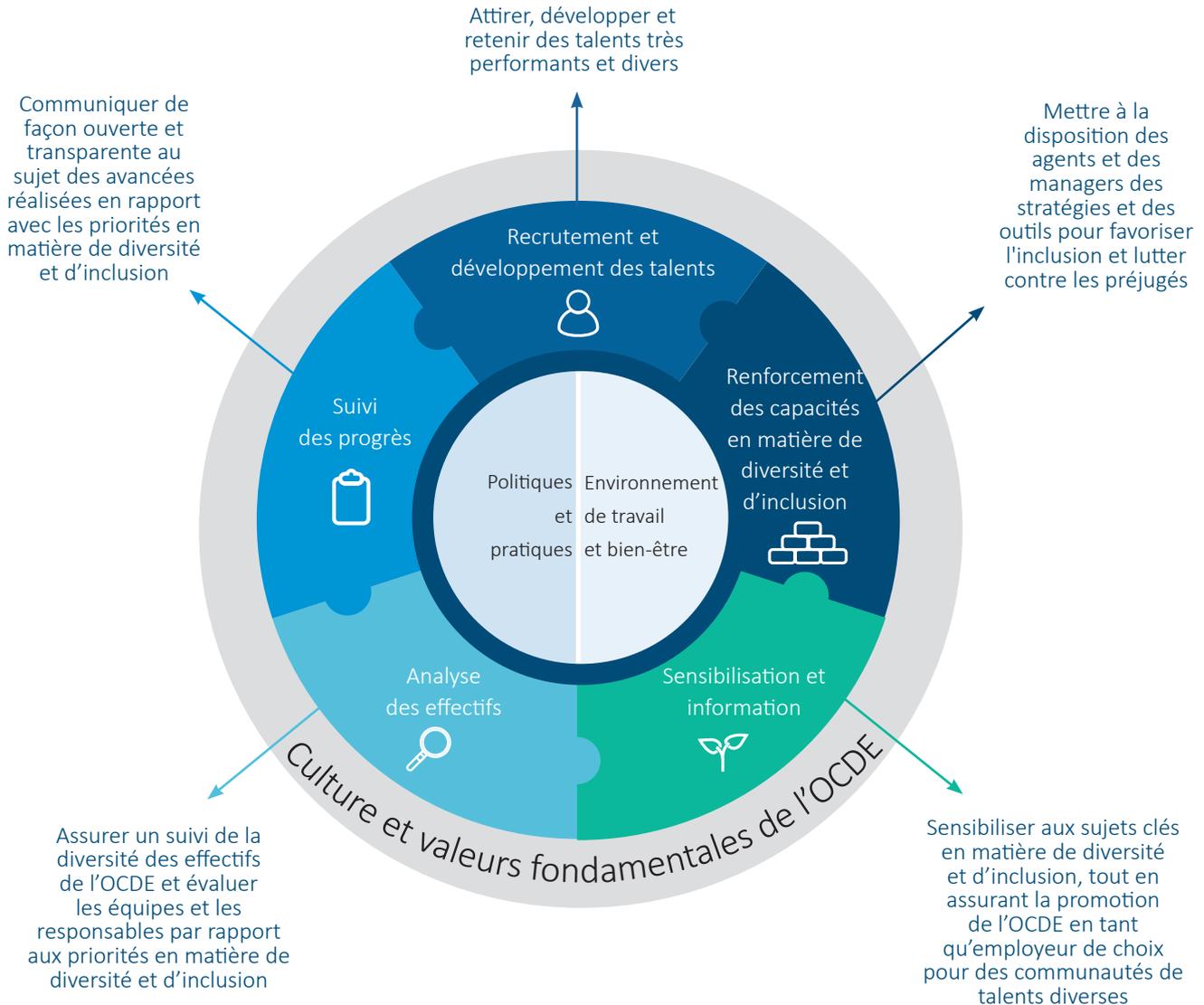
### Principaux points à retenir

- Sur la période 2024-2034, il est prévu que, en moyenne, 51 agents partent à la retraite chaque année. C'est entre les années 2032 et 2034 que les départs à la retraite devraient être les plus nombreux, avec une moyenne de 76 agents partant à la retraite au cours de chacune de ces trois années.
- **À l'OCDE, il est prévu que le nombre annuel de départs à la retraite, tous groupes de grades confondus, augmente jusqu'en 2033.**
- Entre 2024 et 2034, 49% des agents de la famille d'emplois des Dirigeants (A5 à A7) devraient partir à la retraite.

<sup>5</sup> À compter du 1er juillet 2024, le Conseil de l'OCDE a fixé l'âge légal de la retraite à 67 ans. Des mesures transitoires seront définies par le Secrétaire général.

### 3 | FAIRE PROGRESSER LE CADRE POUR LA D ET I : ÉCLAIRAGES SUR 2023

En 2023, l'OCDE a continué de réaliser des progrès au regard des cinq piliers thématiques du Cadre pour la diversité et l'inclusion, et ce chapitre dresse un panorama complet des principales initiatives stratégiques mises en œuvre dans le cadre de ces piliers.





## Recrutement et développement des talents

Nous œuvrons sans relâche à ce que nos processus de gestion des ressources humaines soient fondés sur des critères robustes, appliqués de manière cohérente dans l'ensemble de l'Organisation et conçus pour éviter les biais, et à ce qu'ils contribuent à favoriser un environnement de travail pluriel et inclusif.

### Principales initiatives en matière de recrutement et de développement des talents :

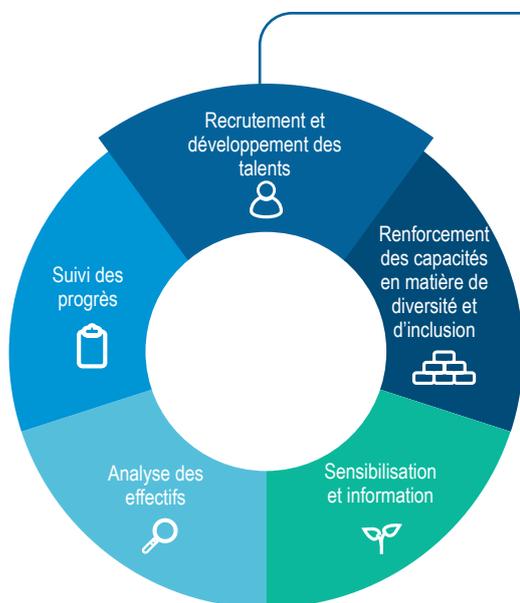
Fixation, pour les Directeurs de l'OCDE, d'un objectif de création d'un Plan d'action pour la diversité et l'inclusion destiné à être ultérieurement évalué dans le cadre de l'évaluation annuelle de leurs performances.

Mise en place d'une nouvelle plateforme de recrutement qui renforce l'inclusivité grâce à des fonctionnalités assurant une meilleure accessibilité.

Lancement d'une revue complète des politiques et processus de gestion des ressources humaines en place, y compris le processus de recrutement, dans une perspective d'inclusion à l'égard des handicaps.

Prise en compte volontariste de la diversité aux différentes étapes du processus de recrutement, avec, notamment, une composition plurielle des jurys d'entretien, l'emploi d'un langage inclusif dans les offres d'emploi et un suivi de la diversité, en termes de genre et de nationalité, des candidats présélectionnés inscrits sur les listes initiales et finales.

Développement des partenariats avec des universités de pays Membres comptant peu de ressortissants parmi les agents de l'OCDE et avec des établissements d'enseignement supérieur dont les étudiants présentent des profils divers, et organisation de manifestations en partenariat avec des délégations.



### Programmes de recrutement et accords bilatéraux

#### Programme des stagiaires 2023

Ouvert à des étudiants d'horizons divers inscrits dans un cursus diplômant à temps plein afin qu'ils améliorent leurs compétences analytiques et techniques.

Tout au long de 2023 :

**708 stagiaires ont été sélectionnés, en provenance de 36 pays Membres**

Nous avons :

**49 partenariats avec des établissements universitaires et institutions publiques de 19 pays Membres**



#### Programme des Jeunes associés 2023

Programme d'une durée de deux ans, ouvert aux diplômés récents 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. Tout au long de 2023 :

**Programme sur 2 ans, pour lequel**

**11 Jeunes associés ont été sélectionnés en**

**10 pays Membres**



#### Personnel mis à disposition et détaché en 2023

Le personnel mis à disposition est composé d'individus mis à la disposition de l'OCDE par des entités publiques ou privées, et le personnel détaché est composé d'agents publics de rang intermédiaire affectés à l'OCDE.

**97 personnes mises à disposition en provenance de 23 pays Membres et de 17 pays non Membres**

**14 personnes détachées ont été sélectionnées, en provenance de 4 pays Membres**



#### Programme des Jeunes professionnels (JPO)

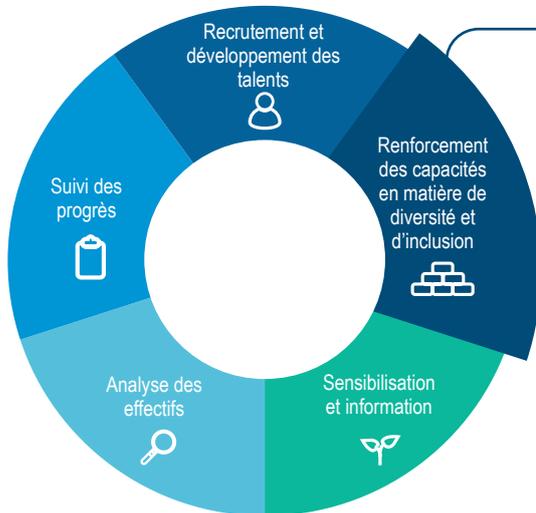
Ce programme s'adresse à de jeunes professionnels désireux de faire carrière à l'OCDE en mettant à profit leurs connaissances technologiques ainsi que leurs compétences en matière de rédaction, d'analyse et de présentation. Tout au long de 2023 :

**8 Jeunes professionnels ont été sélectionnés, grâce à 5 partenariats**



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

Nous sommes déterminés à fournir aux managers et aux agents de tous les niveaux les outils nécessaires pour favoriser un environnement de travail pluriel et inclusif.



### Principales initiatives de renforcement des capacités en matière de diversité et d'inclusion :

Élaboration d'une formation sur « Les fondamentaux de la gestion du personnel » visant à donner aux managers les outils nécessaires pour favoriser un environnement de travail bienveillant et inclusif.

Organisation d'une séance consacrée au leadership inclusif dans le cadre du Programme pour les hauts responsables nouveaux ou en devenir (ELP) et de l'Académie pour une gestion mondiale (GMA) afin de doter les participants de stratégies essentielles pour mettre en œuvre des pratiques de leadership inclusif.

Élaboration d'un programme de formation visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement au travail, afin que tous les membres du personnel aient une vision complète des politiques de l'OCDE en la matière et qu'ils aient recours aux procédures de signalement mises en place.

Mise à disposition d'une formation en ligne sur les biais inconscients dans la prise de décision intitulée « L'art de la décision » et organisation d'un atelier interactif sur le thème de la sensibilisation au handicap et de l'inclusion au travail, à destination aussi bien des managers que des agents (sept sessions ont été organisées en 2023, et le nombre de participants a augmenté de 35 % entre 2022 et 2023).



Le **Parcours futur dirigeants (ELP)** est un programme de formation aux hautes responsabilités qui s'adresse aux managers de niveau intermédiaire présentant un très fort potentiel. Ce programme permet aux participants de cultiver des compétences cruciales d'encadrement et de leadership dans le contexte unique des organisations internationales.

Lors des cinq dernières éditions du programme, les femmes ont représenté **53 %** des participants de l'OCDE.



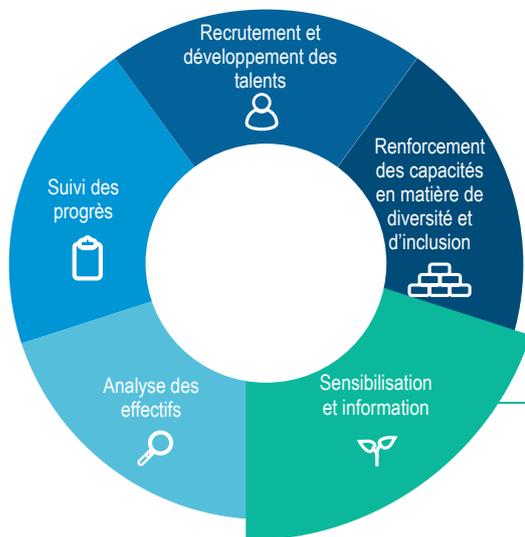
Le **Cursus International de Management (GMA)** est un programme de formation au management qui s'adresse aux agents ambitieux présentant un fort potentiel d'évolution vers des fonctions dirigeantes. Les participants abordent les dernières évolutions liées au monde des entreprises, aux technologies et à la géopolitique, ce qui renforce les connaissances et les compétences sur lesquelles ils pourront s'appuyer pour assumer de hautes responsabilités.

Lors des trois dernières éditions du programme, les femmes ont représenté **58 %** des participants de l'OCDE.



## Sensibilisation et information

Nous élaborons des initiatives visant à favoriser le dialogue avec le large éventail de nos parties prenantes sur les principales questions liées à la diversité et à l'inclusion, et nous menons à bien des activités visant à entrer en contact avec des viviers de talents divers.



### Principales initiatives de sensibilisation et d'information :

- Affectation d'un budget annuel aux groupes-ressources du personnel à l'appui d'initiatives contribuant à une culture de diversité et d'inclusion au sein de l'OCDE.
- Collaboration étroite avec les groupes-ressources du personnel et l'Association du personnel visant à assurer la prise en compte de leurs points de vue et de leurs préoccupations dans l'action menée par l'OCDE en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Renforcement des activités de sensibilisation grâce à des webinaires et des rencontres avec des établissements d'enseignement supérieur, des délégations nationales et des autorités publiques. En particulier, le live LinkedIn consacré au Programme des Jeunes associés de l'OCDE a été visionné par 16 200 personnes.
- Dialogue avec et contribution aux travaux du réseau UBUNTU, forum de spécialistes de la diversité et de l'inclusivité issus d'organisations internationales, d'institutions financières internationales et d'organismes des Nations Unies.
- Observation de journées internationales de sensibilisation, y compris la Journée internationale de la femme, la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie (IDAHOT) et la Journée internationale des personnes handicapées, accompagnée d'une mobilisation des managers et agents de tous niveaux.
- Élaboration de supports ciblés de communication en matière de ressources humaines et d'une information à jour sur les possibilités de carrière via LinkedIn.

### Principales statistiques liées à la sensibilisation en 2023

<b>59</b> manifestations d'information	<b>10</b> salons de l'emploi
<b>25</b> manifestations en personne	<b>7</b> manifestations co-organisées avec des délégations
<b>17</b> manifestations en ligne avec des universités	<b>5</b> visites à l'OCDE (étudiants universitaires)

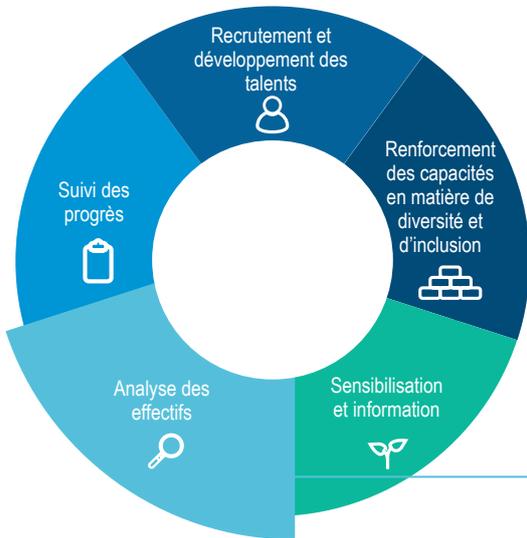
### Principales statistiques liées à LinkedIn en 2023

<b>9 240</b> candidatures reçues	<b>307</b> entretiens menés
<b>398</b> offres d'emploi publiées	<b>61</b> candidats recrutés



## Analyse des effectifs

Nous sommes conscients de l'intérêt crucial que l'analyse des effectifs peut présenter pour appuyer les processus de décision. Assurer un suivi de la diversité de nos effectifs nous permet de traduire les éclairages obtenus en actions concrètes, et d'œuvrer ainsi à l'amélioration constante de la qualité et de la transparence de nos processus internes.



### Principales initiatives d'analyse des effectifs :

- Publication du Rapport annuel de 2023 sur la diversité et l'inclusion. Outre le genre et la nationalité, ce rapport a englobé, pour la première fois, des données sur d'autres dimensions telles que l'origine raciale ou ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle ou le statut d'aïdant, à la lumière des indications fournies de façon volontaire par les agents dans le cadre de la certification EDGEplus<sup>6</sup>.
- Communication au Comité exécutif et au Conseil des données statistiques sur le personnel.
- Suivi trimestriel, avec compte rendu au Comité exécutif, des processus de recrutement et des nominations aux postes de Dirigeants.
- Évaluation et suivi de l'aptitude des managers à promouvoir la diversité et à pratiquer un encadrement inclusif, grâce au processus de Retour d'information ascendant.
- Suivi des initiatives de formation et de perfectionnement au moyen d'un tableau de bord spécifique. Cet outil aide les directions à assurer l'égalité d'accès de l'ensemble des membres du personnel aux possibilités d'apprentissage et de perfectionnement.

Le **Retour d'information ascendant** est une enquête qui permet de fournir aux managers de l'OCDE, de façon constructive et anonyme, un retour d'information et des recommandations sur leur gestion du personnel, y compris leur aptitude à piloter la réalisation des objectifs de diversité et à pratiquer un encadrement inclusif.

Les résultats du Retour d'information ascendant sont pris en compte dans l'évaluation des performances des managers.

En 2023, **663** managers de l'OCDE ont été concernés par cet exercice, et **83 %** d'entre eux ont reçu un rapport individuel détaillé de retour d'information ascendant.

Les rapports individuels de retour d'information ascendant sont communiqués aux managers pour lesquels le nombre minimum de réponses a été atteint (c'est-à-dire au moins deux réponses).

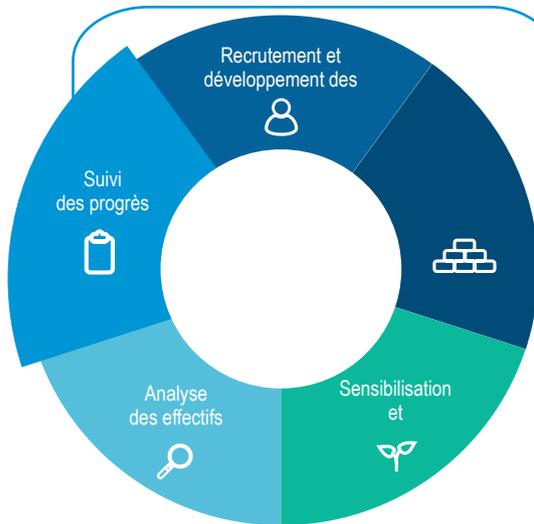


<sup>6</sup> La certification EDGE renvoie à des normes mondiales de premier plan en matière de diversité, d'équité et d'inclusion; elle est axée sur l'équité de genre et intersectionnelle au travail. Les normes EDGE (genre — binaire) et EDGEplus (genre, à l'intersection avec les autres dimensions liées à la diversité) offrent un cadre de référence global aux organisations pour évaluer où elles se situent sur le plan de l'équité de genre et intersectionnelle.



## Suivi des progrès

Nous sommes déterminés à communiquer de façon ouverte et transparente au sujet des avancées réalisées en rapport avec les priorités en matière de diversité et d'inclusion. Au moyen d'un large éventail de méthodes et de techniques, nous veillons à accorder systématiquement nos actions à l'évolution des besoins et des exigences, favorisant ainsi une culture professionnelle où la diversité et l'inclusion sont activement promues dans le cadre de toutes nos activités.



### Principales initiatives de suivi des progrès :

- À l'issue du dernier cycle de certification, en 2022, attribution à l'OCDE des certifications EDGE Move et Edgeplus. En 2023, l'Organisation a élaboré et activement travaillé à un plan d'action EDGE pour assurer la poursuite de la mise en œuvre des actions considérées comme prioritaires au vu des derniers résultats d'évaluation.
- Renforcement de l'accessibilité des données au sein des directions aux fins du suivi des progrès dans la réalisation des objectifs de D&I et de l'établissement de plans d'action robustes en la matière.
- Prise en compte des progrès réalisés par les directions en matière de diversité par le Groupe central d'examen qui supervise les décisions prises par l'Organisation en matière de gestion du personnel.
- Évaluation semestrielle du degré de réalisation des objectifs des plans d'action des directions en matière de diversité et d'inclusion.

### Certification EDGE (Dividendes économiques pour l'égalité des genres)

Pour suivre les progrès accomplis en matière d'égalité des genres, l'OCDE a procédé, à compter de 2018, à des évaluations biennales de cette égalité, en s'appuyant à cet effet sur le dispositif EDGE (Dividendes économiques pour l'égalité des genres), qui propose une évaluation et une certification mondialement reconnues en matière d'équité de genre et intersectionnelle.

L'équité de genre et l'équité intersectionnelle sont mesurées à l'aune des processus qualitatifs et quantitatifs mis en place et des retombées obtenues. Trois sources de données sont exploitées : des données statistiques, les politiques et pratiques en place et une enquête auprès du personnel.

En 2022, l'OCDE a obtenu les certifications **EDGE Move** et **EDGEplus**, qui attestent de la réalisation de progrès importants et tangibles et qui tiennent compte, pour la première fois, d'aspects intersectionnels tels que :



En 2023, l'OCDE a travaillé à la mise en œuvre du **Plan d'action EDGE** ; à ce titre, elle a mené à bien des initiatives ciblées de communication sur des thèmes tels que le harcèlement au travail, le congé parental ou la flexibilité des modalités de travail et elle a renforcé, au sein du moteur de recherche de son site intranet, l'accessibilité des guides pertinents, afin de les rendre plus faciles à trouver et à consulter.

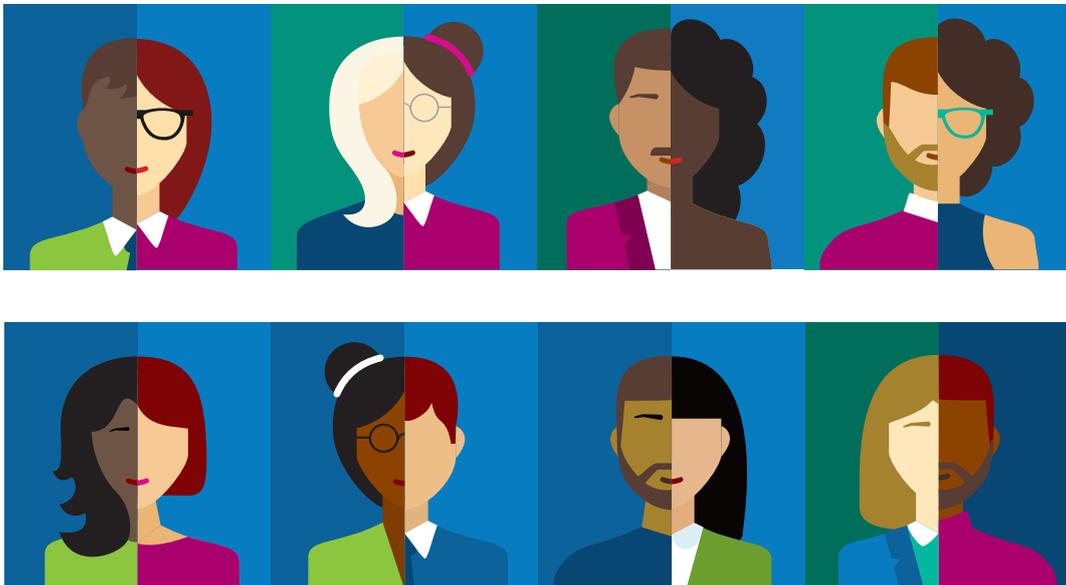
## 4 | GROUPES-RESSOURCES DU PERSONNEL

Les groupes-ressources du personnel de l'OCDE sont des réseaux gérés par des membres du personnel et constitués sur la base d'une caractéristique ou d'expériences communes.

Dans le cadre de son engagement stratégique en faveur d'une Organisation plurielle et inclusive, l'OCDE reconnaît que les groupes-ressources du personnel ont un rôle crucial à jouer pour :

- Piloter des initiatives et conversations lancées à l'initiative du personnel et mettant en relief l'attachement de l'OCDE à un environnement de travail pluriel et inclusif.
- Favoriser un sentiment d'appartenance en offrant aux agents un espace pour mutualiser leurs points de vue et leurs expériences sur les questions liées à la diversité et à l'inclusion à l'OCDE et, plus généralement, dans l'ensemble de la société.
- Dialoguer avec les parties prenantes de l'OCDE en les sensibilisant aux engagements, initiatives et projets en lien avec la diversité et l'inclusion lancés à tous les niveaux de l'Organisation.
- Fournir des éclairages à l'OCDE sur les politiques et réformes internes, la façon dont elles sont perçues et les difficultés potentielles au niveau de différentes catégories de personnel.

Ce chapitre propose un tour d'horizon des groupes-ressources du personnel de l'OCDE, évoque leurs activités de l'année 2023 et reproduit les témoignages de certains de leurs membres.



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



DICE est une plateforme informelle qui vise à dialoguer activement avec les groupes qui composent le personnel de l'Organisation, dans toute leur diversité. DICE est favorable, en matière de diversité des effectifs, à la mise en place de principes directeurs et de politiques concrets qui englobent des aspects tels que l'origine raciale ou ethnique, le handicap et l'origine socioéconomique. DICE est déterminé à mieux sensibiliser à l'intérêt de la diversité à l'OCDE et à favoriser l'inclusivité.

DICE poursuit notamment les objectifs suivants :

- Nouer un dialogue au sein de l'OCDE autour de l'origine raciale ou ethnique, du handicap et de l'origine socioéconomique afin que l'Organisation en tienne compte dans la diversité de ses effectifs et dans les conseils stratégiques qu'elle formule.
- Mener des actions de sensibilisation, fournir des ressources et lancer des conversations pertinentes afin de contribuer à la levée des barrières et à une meilleure compréhension.
- Servir de lieu d'échange pour le personnel sur l'intérêt de la diversité au sein de nos réseaux de relations personnelles et professionnelles.

### En 2023, DICE a mené les actions suivantes :

- ✓ Tenue de réunions avec des Ambassadeurs auprès de l'OCDE, de hauts responsables de l'Organisation, le Service de la gestion des ressources humaines (HRM) et l'Association du personnel (AP) sur la voie à suivre pour rendre l'Organisation plus inclusive.
- ✓ Présentation au Secrétaire général et à HRM d'une proposition de stratégie en faveur d'une OCDE inclusive et plurielle.
- ✓ Création d'un réseau de groupes-ressources du personnel, en collaboration avec d'autres organisations internationales.
- ✓ Célébration de la Journée internationale des personnes handicapées en décembre, en partenariat avec des associations extérieures, pour sensibiliser à ce thème au sein de l'OCDE.

CLARA FABIANO, CHARGÉE D'ADMINISTRATION DU PERSONNEL ; PASCALINE DEPLAGNE, ANALYSTE DES RISQUES ET CONSEILLÈRE SÉCURITÉ, DIRECTION EXÉCUTIVE



« La sensibilisation est l'étape initiale indispensable à tout véritable changement. Cette année, l'un de nos principaux objectifs a été d'offrir à nos collègues une vision plus large des handicaps. En les invitant à se joindre à de nombreuses activités et discussions libres, nous avons cherché à montrer que nos limites ne découlaient pas directement de nos handicaps, mais plutôt d'une accessibilité insuffisante, dans une société qui n'a pas été construite dans une logique d'inclusivité.



*Le handicap peut toucher n'importe qui, à n'importe quel moment, et il est fréquent. Il est donc juste que la société conçoive son infrastructure et ses systèmes autour de cette réalité — et si nous voulons proposer des politiques meilleures pour une vie meilleure, une main-d'œuvre plurielle est plus qu'essentielle, car elle permet de tenir compte de points de vue variés. Toutefois, pour y parvenir, le lieu de travail doit être accessible à tous de façon égale, aussi bien au niveau du processus de recrutement que sur le plan de l'infrastructure. »*

## Réseau des femmes



Le Réseau des femmes de l'OCDE s'emploie à promouvoir, au sein des organisations internationales, un leadership féminin en matière d'action publique, conformément au mot d'ordre « *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 leurs expériences.

Grâce aux efforts des bénévoles qui le composent, le Réseau des femmes œuvre à informer, mettre en relation, autonomiser et inspirer les femmes travaillant à l'OCDE afin de favoriser leur évolution professionnelle et leur bien-être en agissant sur le leadership féminin, la gestion des carrières, la promotion du changement, l'établissement de contacts et l'entraide.

### En 2023, le Réseau des femmes de l'OCDE a mené les actions suivantes :

- ✓ Organisation de plus de 30 manifestations, y compris des réunions sur le coaching professionnel, le bien-être au travail, la santé et l'équilibre vie professionnelle/vie privée et de nombreuses rencontres festives et de réseautage.
- ✓ Présentation des résultats de l'enquête de 2022 sur la maternité et formulation d'un appel en faveur de l'expansion des politiques internes de l'OCDE en matière de parentalité.
- ✓ Organisation de la toute première manifestation sur le thème « Paternité et carrières », avec le soutien de GLOBE, de l'Association du personnel et du Groupe sur la parentalité de l'OCDE.
- ✓ Tenue de réunions régulières de concertation avec HRM et de points réguliers avec les autres groupes-ressources du personnel.

TALISA ZUR HAUSEN, ANALYSTE DES POLITIQUES, DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES ET DES ENTREPRISES



“ En tant que germano-afghane, je sais que l'égalité des genres est essentielle pour le progrès, et qu'elle ne peut être atteinte que par une action collective associant les hommes et les femmes. C'est pourquoi je participe activement au Réseau des femmes de l'OCDE, en tant que membre et en tant que coordinatrice, depuis mon embauche à l'OCDE, en 2017.

Aujourd'hui, ce réseau est plus inclusif et actif que jamais, et il représente des femmes de tous les âges, tous les grades, toutes les nationalités et toutes les identités. Il permet à ses membres de découvrir le parcours remarquable d'autres femmes, leur offre des possibilités de se créer un réseau et — surtout — œuvre en faveur du changement.

En collaboration avec les autres groupes-ressources du personnel et avec HRM, le Réseau des femmes de l'OCDE œuvre à renforcer l'égalité des genres au sein de notre Organisation, pour que toutes les voix puissent se faire entendre et pour que chacun soit traité avec respect. ”

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

### En 2023, GLOBE a mené les actions suivantes :

- ✓ Représentation et soutien à la communauté LGBTIQ+ à l'OCDE ; à ce titre, rencontre avec le Secrétaire général et contributions et concertations avec HRM, l'équipe chargée de l'éthique, l'Association du personnel et les autres groupes-ressources du personnel.
- ✓ Liaison et collaboration étroite avec les associations LGBTIQ+ des autres organisations internationales, dans l'optique de mieux connaître leurs politiques internes intéressant la communauté LGBTIQ+ et de renforcer les liens entre entités analogues au sein du secteur public international.
- ✓ Organisation et célébration, à l'OCDE, des grandes journées internationales de sensibilisation à la cause de la communauté LGBTIQ+, y compris la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie et la Marche des fiertés de Paris.
- ✓ Création d'une communauté, de réseaux et de liens entre les membres de GLOBE grâce à des occasions régulières de rencontre organisées, entre autres, aux Ambassades de l'Irlande et de l'Australie à Paris.
- ✓ Organisation de deux tables rondes sur les parcours de parentalité et la divulgation de l'orientation sexuelle au travail pour recueillir les expériences des membres de GLOBE et répertorier les thèmes à étudier de plus près.

JUAN DAVID CERDA, CHARGÉ DE GESTION FINANCIÈRE, DIRECTION EXÉCUTIVE



“ Je suis toujours profondément désireux de créer une communauté, partout où je vais. En tant que membre de la communauté LGBTIQ+, je sais à quel point il est important d'évoluer dans un environnement accueillant et inclusif. C'est pourquoi je m'emploie à organiser des manifestations GLOBE offrant à chacun un environnement agréable qui soit aussi un espace de sécurité.

Notre objectif est de favoriser un sentiment d'appartenance et de communauté en proposant un large éventail d'activités et d'occasions de se créer un réseau. GLOBE, c'est tout cela, et bien plus encore ! ”

## Groupe sur la parentalité



Le Groupe sur la parentalité est un forum qui permet aux membres du personnel de l'OCDE de partager les expériences et les défis liés au fait de fonder une famille tout en travaillant pour l'Organisation, et d'œuvrer ensemble à favoriser un environnement propice pour les parents et leur famille.

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 conçues pour rendre la parentalité compatible avec une carrière épanouissante, et il œuvre à améliorer encore les dispositifs actuels de l'Organisation.

### En 2023, le Groupe sur la parentalité a mené les actions suivantes :

- ✓ Tenue d'une réunion informelle de parents d'enfants à besoins éducatifs particuliers, dans une optique de soutien entre pairs.
- ✓ Collaboration avec l'Organisation pour recenser les besoins liés au soutien à l'allaitement et diffusion d'un projet de position sur ce thème, en parallèle à la définition de solutions concrètes pour proposer des installations plus accessibles.
- ✓ Fourniture d'un soutien à ses membres pour les aider à comprendre les systèmes administratifs de l'OCDE et de la France, pendant et après la grossesse et le congé parental.
- ✓ En collaboration avec le Groupe sur la maternité du Réseau des femmes, conception et réalisation d'une enquête sur la maternité à l'OCDE, analyse et présentation des résultats de l'enquête puis définition d'actions concrètes à mener à la lumière de ces résultats.
- ✓ 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 à appliquer aux membres du personnel confrontés à la perte d'un enfant, avant ou après sa naissance.

LAURA KREILIN, ÉCONOMISTE, DIRECTION DE LA SCIENCE, DE LA TECHNOLOGIE ET DE L'INNOVATION



“ Le Groupe sur la parentalité a été une ressource très précieuse, même avant que je ne devienne parent. À l'époque, je me posais beaucoup de questions sur les conditions de travail, les politiques et les défis que connaissent les agents de l'OCDE qui avaient des enfants. Le Groupe m'a permis de me sentir mieux préparée et de disposer des informations essentielles sur le sujet quand le temps est venu d'annoncer ma grossesse, de parler à ma hiérarchie puis de revenir au travail et de m'y retrouver, en France, dans le système médical, les solutions de garde et le système éducatif. En tant que mère active, je suis très désireuse de rencontrer d'autres parents et de mutualiser nos expériences.

Par exemple, je suis partie en mission à l'étranger à un moment où j'allaitais ; c'était la première fois depuis sa naissance que je voyageais sans mon enfant. Grâce au Groupe sur la parentalité, j'ai pu préparer mon déplacement et faire don de mon lait à une banque locale de lait maternel. J'ai évoqué mon expérience personnelle dans un « Guide de l'initié pour fonder une famille à l'OCDE » qui sera publié en 2024. Je trouve fantastique que le Groupe sur la parentalité collabore avec le Groupe sur la maternité du Réseau des femmes et les autres groupes-ressources du personnel, parce qu'il est très important d'unir nos forces pour faciliter la vie des agents de l'OCDE qui ont des enfants. ”

## Cercle des stagiaires



Entre autres activités, le Cercle des stagiaires s'emploie à offrir aux stagiaires une expérience plus riche en analysant leurs centres d'intérêt grâce à des enquêtes, et en répondant à leurs aspirations en leur permettant de se constituer un réseau et de participer à des rencontres professionnelles et festives. Il permet aux stagiaires de se rencontrer, de nouer des liens, d'acquérir des compétences professionnelles et de mieux connaître l'OCDE.

### En 2023, le Cercle des stagiaires a mené les actions suivantes :

- ✓ Organisation de deux réunions d'accueil des stagiaires de l'OCDE et facilitation d'une rencontre avec des stagiaires de l'Agence fédérale allemande de coopération internationale (GIZ).
- ✓ Recueil d'informations sur la composition de l'effectif des stagiaires et sur leur vécu à l'OCDE grâce à une enquête spécifique, et présentation des résultats de cette enquête à HRM.
- ✓ Contribution à la création d'une formation sur le thème du harcèlement au travail.
- ✓ Mise en œuvre d'un nouveau programme d'accueil hebdomadaire des stagiaires, avec une rencontre après les heures de travail.

#### LORENZA MAJOCCHI, STAGIAIRE AU CENTRE DE POLITIQUE ET D'ADMINISTRATION FISCALES



“ Mon rôle de responsable de la défense des intérêts des stagiaires au sein du Cercle des stagiaires a été extrêmement gratifiant et enrichissant. J'étais chargée de représenter les intérêts des stagiaires et de faire connaître leur opinion. Cette expérience au sein du Cercle des stagiaires a été importante dans mon évolution personnelle et professionnelle. Elle m'a permis de renforcer mes compétences organisationnelles et managériales et mon souci du détail. ”

#### AMELIA LANGER, STAGIAIRE AU CENTRE DE POLITIQUE ET D'ADMINISTRATION FISCALES



“ Rejoindre le Cercle des stagiaires a été l'une des meilleures décisions que j'aie prises pour enrichir mon stage. Il a été extrêmement gratifiant de voir la communauté des stagiaires se renforcer et nouer des liens grâce à notre programme de rencontres. J'ai pu nouer de très nombreux liens avec d'autres stagiaires ainsi qu'avec des responsables de haut niveau de l'OCDE, ce qui m'a offert des occasions extrêmement précieuses de me constituer un réseau et de faire progresser ma carrière. ”

#### GINEBRA CADIerno TOMAS, STAGIAIRE À LA DIRECTION EXÉCUTIVE



“ Faire partie du Cercle des stagiaires a été une expérience extrêmement enrichissante, qui m'a permis de m'impliquer encore plus à l'OCDE. En tant que responsable de la communication du Cercle des stagiaires, j'ai envoyé les bulletins hebdomadaires présentant les principales actualités de la semaine, et j'ai œuvré à améliorer la communication entre les membres du conseil d'administration et les stagiaires. Cette expérience m'a permis de gagner en maturité, d'assumer des responsabilités et de veiller à ce que les stagiaires se sentent toujours à l'aise. ”

## Réseau du personnel temporaire



Le Réseau du personnel temporaire est un collectif de collègues qui se mobilisent pour les membres du personnel temporaire de l'OCDE en leur offrant un cadre pour échanger, se fréquenter et évoluer. Le 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 d'interlocuteur à ceux qui souhaitent poser des questions ou exprimer des inquiétudes, et il 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 rencontres axées sur le développement professionnel du personnel temporaire.

### En 2023, le Réseau du personnel temporaire a mené les actions suivantes :

- ✓ Fourniture d'un soutien sur les aspects pratiques d'un travail à l'OCDE régi par les dispositions contractuelles applicables au personnel temporaire.
- ✓ Organisation de rencontres festives visant à élargir et renforcer la communauté des agents temporaires.
- ✓ Défense de l'amélioration des conditions de travail du personnel temporaire grâce à des échanges réguliers avec les dirigeants de l'Organisation, HRM, l'Association du personnel et les autres groupes-ressources du personnel.
- ✓ Conception et réalisation de l'enquête de 2023 auprès du personnel temporaire.

PEDRO ISAAC VÁZQUEZ, CHARGÉ DES POLITIQUES DE SANTÉ, DIRECTION DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES



“ Les agents qui relèvent du cadre d'emploi du personnel temporaire sont généralement plus jeunes, mais dotés d'un bagage professionnel et académique robuste acquis dans un contexte international.

L'objectif du Réseau est de veiller à ce que le travail du personnel temporaire soit et reste dûment reconnu et rémunéré par l'Organisation.

Cela permet au personnel temporaire de continuer d'enrichir les travaux de l'OCDE grâce au large éventail de compétences et de points de vue, à l'enthousiasme et à l'esprit d'innovation qui caractérisent notre communauté. ”

## Association du personnel



L'Association du personnel (AP) représente l'ensemble des membres du personnel de l'OCDE. Elle œuvre à protéger et défendre leurs intérêts professionnels, y compris s'agissant des aspects éthiques et financiers.

En 2020, L'AP a créé un Groupe de travail sur la diversité chargé d'examiner la voie à suivre pour améliorer la diversité à l'OCDE et favoriser une plus grande diversité au sein du personnel tout en veillant à ce que l'Organisation soit un employeur attractif et équitable qui pratique le recrutement et la promotion des meilleurs talents. Ce Groupe de travail a produit un rapport axé sur l'élaboration d'une politique de diversité qui aille au-delà de l'accent mis de longue date sur le genre et la nationalité.

### En 2023 :

- ✓ Le dialogue s'est poursuivi entre le Groupe de travail de l'Association du personnel sur la diversité et l'administration de l'OCDE, et il a permis de continuer à échanger sur les propositions du Groupe de travail. Celui-ci a notamment proposé d'améliorer les pratiques de recrutement et de promotion, de renforcer la transparence au niveau des offres d'emploi, de sensibiliser aux biais inconscients et de réfléchir à des mécanismes visant à mieux accompagner différentes catégories de personnel. Cela implique, entre autres, de lutter contre toutes les formes de discrimination et de chercher des solutions pour répondre aux besoins des agents dans toute leur diversité. L'Association du personnel a aussi participé à plusieurs manifestations visant à promouvoir la diversité et l'inclusion à l'OCDE, telles que la Journée internationale des personnes handicapées, en coopération avec DICE.

DOMINIQUE BOUQUET, ASSISTANTE DE PROJET, COMITÉ DE PARTENARIAT D'ENTREPRISE, FORUM INTERNATIONAL DES TRANSPORTS



“ J'ai décidé de devenir membre du Groupe de travail de l'Association du personnel sur la diversité parce que je crois fermement au rôle crucial de la diversité.

*Je considère qu'être exposé à tout un éventail de points de vue permet d'évoluer dans sa réflexion, et que c'est une grande source d'enrichissement. Je plaide pour la représentation d'un large éventail de cultures, d'origines, de classes sociales, de handicaps et d'orientations sexuelles. Cela permet d'être plus représentatif et, de plus, nous incite à nous confronter à des pensées et des points de vue différents, ce qui est une source de richesse et de diversité pour notre réflexion et pour le monde.*

*Participer à des discussions placées sous le signe de l'ouverture d'esprit nous permet d'adopter une démarche active de meilleure compréhension des autres et favorise des rapports constructifs. Cet attachement au dialogue s'inscrit dans la droite ligne de ma décision de travailler dans un environnement international. Je suis ravie d'œuvrer avec mes collègues à ce travail collectif, qui vise à faire de l'OCDE un modèle d'Organisation meilleure dans un monde meilleur. ”*



**2024**  
**RAPPORT**  
**ANNUEL**  
**SUR LA**  
**DIVERSITÉ ET**  
**L'INCLUSION**

**GESTION DES**  
**RESSOURCES**  
**HUMAINES**

