



Staff Union
of the International Labour Organization

Syndicat du personnel
de l'Organisation internationale du Travail

Sindicato del personal
de la Organización Internacional del Trabajo

Evaluation des performances et ses conséquences sur le déroulement de la carrière

Elisabeth Fombuena

Secrétaire générale - Syndicat du personnel de l'OIT

CAPOI 19 - Bruxelles - 11 et 12 octobre 2018

Cadre du suivi de comportement professionnel à l'OIT

- ▶ **Cadre en vigueur de puis 2009:** *«appuie le mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats au niveau individuel et contribue à la réalisation des besoins et objectifs individuels de développement du personnel»*
- ▶ **Cadre actuel modifié et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018**
- ▶ **Textes applicables:**
 - ▶ Statuts du personnel (art. 6.5, 6.6 et 6.7 + Annexe V)
 - ▶ 4 documents de gouvernance interne
- ▶ **Principes de base:**
 - ▶ Association des résultats et des plans de travail individuels aux objectifs établis en faisant appel à la gestion axée sur les résultats;
 - ▶ Dialogue et échange permanent d'information entre les fonctionnaire et son supérieur hiérarchique afin de formuler les exigences du poste et les objectifs de perfectionnement, de suivre les progrès et d'évaluer les résultats.

Cadre du suivi de comportement professionnel à l'OIT: Modifications

Avant 2018

- ▶ Basé sur le programme et budget décidé pour une période de deux ans
- ▶ Trois niveaux d'évaluation
- ▶ Évaluation des fonctionnaires en période probatoire sur 2 ans
- ▶ Évaluation annuelle pour les fonctionnaires de la coopération au développement

A partir de 2018

- ▶ Basé sur l'année civile
- ▶ Cinq niveaux d'évaluation
- ▶ Évaluation des fonctionnaires en période probatoire sur 2 ans
- ▶ Évaluation annuelle pour les fonctionnaires de la coopération au développement
- ▶ Simplification des formulaires

Cadre du suivi de comportement professionnel à l'OIT: Objectifs du cadre actuel

- ▶ *Permet au personnel d'être plus réactif face à l'évolution des priorités*
- ▶ *Clarifier les objectifs et attentes (individuelles et collectives)*
- ▶ *Explorer les possibilités de perfectionnement professionnel*
- ▶ *Permet une harmonisation avec les autres agences du système commun*
- ▶ *Contribue à la mobilité entre les organisations*

Cadre du suivi de comportement professionnel à l'OIT: Processus

▶ Entretien du début de cycle

- ▶ *Le supérieur veille à ce que l'entretien ait lieu*
- ▶ *Réflexion sur les objectifs fixés dans le plan de travail*
- ▶ *Aspirations d'évolution définis lors du cycle précédent*
- ▶ *A déterminer impérativement:*
 - ▶ *Objectifs et résultats escomptés*
 - ▶ *3 compétences utiles à la réalisations des objectifs*
 - ▶ *Au moins un objectif de perfectionnement*

▶ Entretien à mi-parcours

- ▶ *Facultatif sauf en cas de changement du plan de travail et des objectifs*

▶ Entretien de fin de cycle

- ▶ *Évaluation des résultats, compétences et objectifs de perfectionnement*

Entretien de début de cycle: Des Objectifs SMART

- ▶ **S**pécifiques (précis)
- ▶ **M**esurables
- ▶ **A**tteignables
- ▶ **R**éalisables
- ▶ **T**emporels (limités dans le temps)

Entretien de début de cycle: Des compétences et des valeurs essentielles

- ▶ Intégrité et transparence
- ▶ Sensibilité à la diversité
- ▶ Orientation vers l'apprentissage et partage des connaissances
- ▶ Souci du client
- ▶ Aptitude à la communication
- ▶ Orientation vers le changement
- ▶ Assume la responsabilité des résultats
- ▶ Souci de la qualité
- ▶ Collaboration

Cycle d'évaluation annuelle pour 2018

Appraisal cycle - 2018



- 1 Including observations from Technical Chief, if applicable.
- 2 Suggested dates - timing of the discussion is flexible.
- 3 If necessary, this may be documented on a paper MtR form.

Evaluation du comportement professionnel

Barème de notation à 5 niveaux

Evaluation	Barème de notation à 5 niveaux pour la <i>performance globale</i>	Barème de notation à 5 niveaux pour les <i>objectifs</i>	Barème de notation à 5 niveaux pour les <i>compétences</i>
5	Comportement professionnel dépassant systématiquement les exigences	A systématiquement dépassé les résultats attendus	A systématiquement dépassé le niveau attendu
4	Comportement professionnel dépassant fréquemment les exigences	A fréquemment dépassé les résultats attendus	A fréquemment dépassé le niveau attendu
3	Comportement professionnel satisfaisant pleinement aux exigences	A pleinement atteint les résultats attendus	A pleinement atteint le niveau attendu
2	Comportement professionnel satisfaisant partiellement aux exigences	A partiellement atteint les résultats attendus	A parfois atteint le niveau attendu
1	Comportement professionnel ne satisfaisant pas aux exigences	N'a pas atteint les résultats attendus	N'a pas atteint le niveau attendu

Liens entre l'évaluation des performances et le développement de carrière

- ▶ **Promotion liée aux états de service du fonctionnaire (Promotion personnelle)**
 - ▶ Voie 1: « les fonctionnaires (...) seront promus au grade immédiatement supérieur de leur catégorie si leur conduite a été pleinement satisfaisante et leurs prestations dans leurs fonctions ont été constamment supérieures à celles qui correspondent normalement au niveau de responsabilité de leur emploi.»
 - ▶ Voie 2: «les fonctionnaires (...) seront promus au grade immédiatement supérieur de leur catégorie si leur conduite et leurs prestations dans leurs fonctions, dans leur grade actuel, ont été satisfaisantes.»
- ▶ **Nomination sans limitation de durée**
 - ▶ Le «rendement satisfaisant régulièrement démontré sur plusieurs rapports d'évaluation au travail» est une condition requise aux fins de la titularisation.

Récompenses et reconnaissance du mérite: autres mécanismes

▶ Programme de reconnaissance (non statutaire)

- ▶ Participation active du Syndicat
- ▶ Projet pilote pour 2016-2017
- ▶ Actuellement en cours pour 2018
- ▶ 3 récompenses possibles: Innovation, travail d'équipe, leadership

▶ Augmentations pour services méritoires

- ▶ Processus coordonné avec le processus d'évaluation pour une prise en compte des performances

Organes impliqués dans le processus:

▶ Organes paritaires:

- ▶ Groupe de travail du Syndicat sur le développement de carrière et la formation
- ▶ Comité paritaire de la formation
- ▶ Comité des négociation paritaire
 - ▶ Groupe de travail sur les promotions personnelles
 - ▶ Groupe de travail sur la titularisation

▶ Organe non paritaire :

- ▶ Comité des rapports

Que se passe-t-il en cas d'absence de résultat?

- ▶ **Organe principal**: le comité des rapports
 - ▶ Aide le DG à appliquer le Statut du personnel, en particulier les dispositions concernant la période probatoire (chapitre V) ainsi que l'avancement, l'évaluation et le changement de grade (chapitre VI);
 - ▶ Veille ce que les évaluations soient soumises à temps et conformément aux règles établies;
 - ▶ formule des observations et des recommandations aux fonctionnaires et à leurs supérieurs concernant les évaluations qu'il examine;
 - ▶ ***fait des recommandations au DG concernant la confirmation ou le non-renouvellement de l'engagement d'un fonctionnaire à l'issue de sa période probatoire, ainsi que sur les autres mesures administratives applicables en cas d'insuffisance professionnelle persistante.***

Rôle du Syndicat et de la négociation collective dans l'amélioration du cadre

▶ Objectifs atteints:

- ▶ Participation active du Syndicat dans tous les organes paritaires
- ▶ Transparence dans l'attribution des augmentations pour services méritoires avec la publication des résultats
- ▶ Précision des critères mesurables en cas de litige
- ▶ Soutien permanent de l'équipe juridique du Syndicat dans la rédaction et révision des rapports (à la demande du membre du personnel)

▶ Objectifs pour le futur :

- ▶ Obtenir la présence des représentants du personnel au sein du comité des rapports pour assurer la transparence et l'équité

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Vous avez des questions?