

Conseil du Centre

90^e session, novembre 2026

CC 90/4/3

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport de la Cheffe auditrice interne pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2025

I. Introduction

1. Le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) du Bureau international du Travail (BIT) fournit des services d'audit interne pour le Centre international de formation de l'OIT («le Centre»). Le chapitre VIII, article 18 d), du Règlement financier, stipule que le Directeur du Centre «établit un système de contrôle financier intérieur et de vérification intérieure des comptes». Le mandat de l'IAO est établi en vertu de l'article 14.10 des Règles de gestion financière du Centre, qui stipule que «le Vérificateur intérieur aux comptes procède en toute indépendance aux examens et adresse au Directeur ou aux personnes désignées par lui les rapports (...) afin que la vérification intérieure des comptes soit effectuée de façon efficace, comme le chapitre VIII du Règlement financier.»
2. Le présent rapport annuel porte principalement sur les activités de l'IAO liées au Centre au cours de l'année 2025. Pour une description plus complète des activités de l'IAO, y compris son budget, ses effectifs et les résultats à l'échelle du Bureau, il convient de se référer au rapport de la Directrice de l'audit interne et du contrôle pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2025, présenté au Conseil d'administration du BIT lors de sa 356^e session en mars 2026 (GB.356/PFA/6).
3. La mission de l'IAO est de renforcer et de protéger la valeur de l'OIT et du Centre en fournissant des services d'assurance, de conseil et d'enquête indépendants, autorisés et pertinents, fondés sur une approche axée sur les risques. L'IAO est composé de l'Unité d'enquête et d'inspection, l'Unité d'assurance et de conseil, et l'Unité de direction et de soutien.
4. L'IAO mène ses travaux conformément à sa charte et aux normes professionnelles applicables. La charte révisée du Bureau de l'audit interne et du contrôle, approuvée par le Conseil d'administration à sa 353^e session en mars 2025 établit un cadre unique pour les fonctions d'assurance, de conseil, d'enquête et d'inspection de l'IAO et reflète les Normes internationales d'audit interne et les Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête.
5. À sa 89^e session en novembre 2025, le Conseil du Centre a approuvé l'application de la charte révisée de l'IAO lorsque celui-ci intervient pour le compte du Centre, avec les

adaptations indiquées dans le document CC 89/5/3. La charte révisée a remplacé l'ancienne charte d'audit interne du Centre et a renforcé l'alignement entre le cadre de contrôle du Centre et celui de l'OIT.

6. La charte révisée exige que le Directeur de l'audit interne et du contrôle confirme chaque année l'indépendance institutionnelle de l'IAO et informe de toute ingérence constatée en ce qui concerne la portée et l'exécution des travaux de l'IAO ou la communication des résultats.
7. En 2025, l'indépendance institutionnelle de l'IAO a été préservée dans la mesure où la Directrice de l'audit interne et du contrôle relève directement du Directeur général et où elle est en relation avec le Comité consultatif de contrôle indépendant et le Conseil d'administration. Aucune circonstance n'a compromis l'indépendance des fonctions d'assurance et d'enquête de l'IAO, ni entravé l'étendue ou la réalisation de ses travaux ou la communication des résultats. L'IAO a bénéficié du soutien sans réserve et de l'entière coopération de la Direction et du personnel du Centre dans la conduite de ses travaux.
8. En outre, l'Unité d'assurance et de conseil ne s'est à aucun moment trouvée dans une situation susceptible de compromettre la capacité des auditeurs internes d'exercer leurs fonctions sans biais. Le personnel de l'unité n'exerçait aucune responsabilité ou autorité directe à l'égard des activités qu'il a examinées.

II. Résultats des activités

9. Le travail mené par l'IAO en 2025 n'a révélé aucune question matérielle concernant la gouvernance, la gestion des risques ou les contrôles susceptibles de compromettre de manière significative la réalisation des objectifs ou des résultats du Centre. Les travaux d'assurance ont néanmoins permis d'identifier des possibilités de renforcer les processus opérationnels liés au recrutement du personnel à court terme et à l'engagement de collaborateurs externes, comme décrit ci-dessous.

Enquêtes et inspections

10. Au début de 2025, l'IAO a repris trois dossiers d'enquête concernant le Centre, hérités des années précédentes. En cours d'année, il a reçu quatre nouveaux signalements concernant le Centre. Trois de ces nouveaux dossiers ont été clos au cours de l'année, sans suite après une évaluation initiale ou une enquête préliminaire. Au 31 décembre 2025, quatre dossiers étaient encore en cours d'examen: les trois repris des années précédentes et un dossier ouvert en 2025.
11. Parmi les quatre nouveaux signalements reçus en 2025, deux concernaient l'utilisation des ressources informatiques et de communication du Centre, un portait sur l'engagement de collaborateurs externes, et un autre portait sur le respect des règles et normes de conduite applicables au Centre. Trois de ces dossiers ont été clos en 2025 suite à une évaluation ou à une enquête préliminaire, sans qu'aucune autre action ne soit entreprise par l'IAO. Le quatrième dossier restait en cours d'examen au 31 décembre 2025.
12. Les trois dossiers repris des années précédentes étaient également en cours d'examen au 31 décembre 2025.

13. Deux des quatre nouveaux dossiers ouverts en 2025 ont été signalés anonymement via la hotline de l'OIT pour l'intégrité, lancée en avril 2025. Ces points sont abordés plus en détail ci-dessous dans la section consacrée à l'intégrité, à l'éthique et à la sensibilisation.

Services d'assurance et de conseil

14. L'IAO a publié un rapport d'assurance concernant le Centre en 2025: IA TC-66 (2025), Recrutement de personnel temporaire et utilisation de collaborateurs externes. Aucun rapport consultatif n'a été publié au cours de l'année.

IA TC-66 (2025) – Recrutement de personnel temporaire et utilisation de collaborateurs externes

15. En septembre 2025, conformément au plan d'audit biennal approuvé, l'IAO a mené une audit sur le recrutement de personnel temporaire et l'utilisation de collaborateurs externes au Centre. L'audit visait à déterminer si le Centre recrutait le personnel temporaire de manière transparente, conformément aux besoins opérationnels justifiés et aux politiques établies; s'il engageait des collaborateurs externes à des tarifs raisonnables pour soutenir ses objectifs tout en respectant les politiques en vigueur; et s'il disposait de contrôles internes efficaces sur ces processus.
16. Dans l'ensemble, l'IAO a conclu que la gouvernance, la gestion des risques et les contrôles internes étaient généralement en place et fonctionnels, mais que des améliorations étaient nécessaires pour renforcer les processus opérationnels. L'analyse de l'IAO a montré que le nombre moyen mensuel de membres du personnel temporaire était passé de 22,7 en 2023 à 27,5 en 2025, soit une augmentation de 21 pour cent. L'IAO a constaté que le recrutement était généralement approprié et justifié, et que les responsables engageaient des collaborateurs externes à des tarifs raisonnables. La répartition par genre était équilibrée (49,4 pour cent de femmes et 50,6 pour cent d'hommes).
17. L'IAO a identifié six constats d'audit. Parmi ceux-ci figuraient l'absence de procédures opérationnelles normalisées documentées pour le recrutement de personnel temporaire dans la catégorie professionnelle et de collaborateurs externes, ainsi que l'absence de procédure documentée pour le recrutement de personnel temporaire dans les services généraux. D'autres pistes d'amélioration concernaient le renforcement et la promotion du fichier de candidats pour le personnel temporaire des services généraux; l'amélioration de la visibilité des offres d'emploi; l'introduction et la documentation d'évaluations de performance pour le personnel temporaire et les collaborateurs externes; la création d'un fichier consolidé de collaborateurs externes à l'échelle du Centre; et le renforcement de la vérification préalable à l'engagement, y compris les vérifications des qualifications, le système ClearCheck et les contrôles relatifs aux sanctions des Nations Unies applicables.
18. L'IAO a reconnu comme bonne pratique les mesures prises par le Centre pour atténuer le risque que les candidats utilisent l'intelligence artificielle lors des tests écrits, notamment l'obligation faite aux candidats aux postes des services généraux de passer un test supervisé sur le campus.
19. L'IAO a formulé dix recommandations pour répondre aux six constats d'audit. La Direction du Centre a accepté les dix recommandations et a élaboré un plan de mise en œuvre prévoyant des actions à réaliser d'ici la fin de 2026.

- 20. Réponse du Centre: La Direction accepte les recommandations et met en œuvre les actions pertinentes comme convenu. Des progrès ont été réalisés, notamment l'élaboration de procédures de recrutement pour le personnel temporaire, une meilleure visibilité des postes vacants et des efforts de communication, des garanties pour les évaluations écrites, ainsi qu'un renforcement de la vérification des qualifications et du système ClearCheck. Les preuves à l'appui des actions considérées comme achevées par la Direction seront soumises à l'IAO pour examen dans le cadre de la procédure établie de suivi des audits. Des travaux sont en cours pour consolider les directives procédurales destinées aux collaborateurs externes, y compris l'application des mesures de contrôle des sanctions des Nations Unies, le renforcement des registres et des listes concernées, ainsi que l'élaboration d'un dispositif de retour d'information adapté à la fin du contrat pour le personnel temporaire. Les exigences existantes en matière d'évaluation de la performance pour les collaborateurs externes continueront d'être appliquées.**

Intégrité, éthique et sensibilisation

- 21.** En avril 2025, l'IAO a lancé la hotline de l'OIT pour l'intégrité en tant que canal sûr, confidentiel et indépendant pour signaler des préoccupations ou des soupçons de faute professionnelle ou de comportement contraire à l'éthique. Cette ligne d'assistance est accessible au personnel du Centre et permet un signalement anonyme. Les allégations transmises via cette ligne d'assistance sont évaluées par l'IAO. Deux des quatre nouveaux dossiers concernant le Centre reçus en 2025 ont été signalés anonymement par le biais de la hotline.
- 22.** Le personnel qui signale de bonne foi une faute professionnelle ou coopère avec une enquête dûment autorisée bénéficie d'une protection contre les représailles en vertu du cadre de protection des lanceurs d'alerte de l'OIT. Les plaintes liées au lieu de travail ne relevant pas du mandat de l'IAO continuent d'être traitées par les mécanismes applicables.
- 23.** En juin 2025, la directrice de l'IAO s'est associée au responsable de l'éthique de l'OIT pour organiser une session d'une demi-journée en présentiel sur l'éthique et la responsabilité au Centre. Cette session interactive a abordé les valeurs et normes de conduite de l'OIT, le comportement respectueux au travail, l'intégrité et la responsabilité, les risques de fraude, les conflits d'intérêts, les activités extérieures, les cadeaux, le signalement des manquements, la protection des lanceurs d'alerte et la prise de décisions éthiques.
- 24.** Le personnel du Centre a travaillé sur des scénarios pratiques adaptés au contexte opérationnel du Centre, notamment les activités extérieures, les conflits d'intérêts et la confidentialité, les responsabilités des témoins dans des situations potentielles de harcèlement, ainsi que les considérations d'intégrité et de conflit d'intérêts lors de l'engagement de collaborateurs externes. La session a également présenté au personnel les canaux de signalement disponibles, dont la hotline pour l'intégrité et l'adresse de messagerie pour les enquêtes de l'IAO. Les exercices interactifs ont montré un fort engagement du personnel envers les thèmes de l'intégrité, de la responsabilité, de l'expression libre et de la connaissance des canaux de signalement disponibles.
- 25.** Le Conseil consultatif sur l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion du Centre (GDAC) a également contribué séparément à cet événement en présentant ses propres travaux sur les thèmes de sa compétence, y compris les résultats d'une enquête menée par le GDAC auprès du personnel sur la violence et le harcèlement. La présentation a mis en évidence, entre autres, la connaissance des politiques par le personnel, sa maîtrise des mécanismes de signalement et sa confiance dans le processus de signalement.

III. Amélioration continue

- 26.** L'IAO s'engage à améliorer la qualité, la fiabilité et la pertinence de son travail. Son programme d'assurance qualité et d'amélioration comprend un suivi et une supervision continus des activités d'audit et de conseil au moyen d'indicateurs de performance et d'objectifs, des consultations avec les principaux clients et parties prenantes internes, ainsi qu'une évaluation externe réalisée tous les cinq ans.
- 27.** En 2025, le travail d'assurance qualité de l'IAO a porté sur la mise à jour des procédures d'audit afin d'intégrer les nouvelles normes professionnelles entrées en vigueur en janvier 2025, ainsi que sur la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation externe de la qualité de 2024 et de l'examen par l'auditeur externe. Parmi les mesures prises figurent la révision des manuels relatifs à l'audit et à l'enquête; la modification de l'approche de planification biennale et des missions d'audit; l'amélioration de la productivité et de la clarté des rapports d'audit, grâce à une utilisation accrue de l'analyse de données et des graphiques; la révision de la manière dont l'éthique professionnelle est abordée et les constatations d'audit sont documentées; et l'inclusion de contenus supplémentaires dans le rapport annuel de l'IAO.
- 