

Conseil du Centre

90^e session, novembre 2026

CC 90/4/4

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Suivi des recommandations de la Cheffe auditrice interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2025

I. Introduction

1. Lors de la 90^e session du Conseil du Centre (novembre 2026), la Cheffe auditrice interne du Bureau international du Travail (BIT), qui est aussi l'auditrice interne du Centre, présentera un rapport sur les principales conclusions de ses missions d'audit interne effectuées au Centre en 2025.
2. Sur la base d'une évaluation des risques concernant les processus opérationnels du Centre, le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) a enquêté et présenté en 2025 un rapport sur une question d'assurance-qualité:
 - L'audit a porté sur le recrutement de personnel recruté pour des périodes de courte durée et le recours à des collaborateurs externes, y compris la justification et l'approbation des besoins en personnel temporaire, les politiques et procédures de recrutement, les avis de vacance de poste, la sélection des candidats, les tests écrits et les entretiens, les contrats de travail et la gestion des performances, ainsi que les achats, les honoraires et la gestion des performances des collaborateurs externes. L'audit a identifié deux domaines d'amélioration d'une grande importance: a) la nécessité d'établir et de documenter des procédures opérationnelles standard pour le recrutement de personnel temporaire dans la catégorie professionnelle, de collaborateurs externes et d'agents des services généraux recrutés pour des périodes de courte durée, afin de promouvoir des pratiques cohérentes, la transparence et le respect des politiques organisationnelles; et b) la nécessité de revoir et de mettre à jour les procédures de test écrites à la lumière de la disponibilité et de l'utilisation croissantes d'outils d'intelligence artificielle et de l'assistance de tiers, afin de préserver l'équité, l'intégrité et la cohérence des évaluations des candidats.
3. Le présent document aborde les mesures de suivi prises par le Centre en 2026 pour donner application aux recommandations de l'IAO contenues dans le rapport d'audit susmentionné. Toutes les recommandations prioritaires contenues dans les rapports de la Cheffe auditrice interne, les réponses apportées par le Centre et les détails des actions de suivi achevées figurent à l'annexe.

4. Le Centre continuera à travailler avec la Cheffe auditrice interne et la tiendra informée des progrès réalisés dans l'application des recommandations encore en suspens.



N° de la recommandation	Recommandation	Actions de suivi du Centre	État de mise en œuvre
Audit du recrutement de personnel pour des périodes de courte durée et du recours à des collaborateurs externes au Centre international de formation de l'OIT			
1	La Direction devrait établir et documenter des procédures opérationnelles standard (SOP) pour le recrutement: i) du personnel professionnel à court terme, ii) des collaborateurs externes, et iii) du personnel des services généraux à court terme. L'absence de procédures formalisées augmente le risque de pratiques incohérentes, de transparence réduite et de non-conformité potentielle avec les politiques organisationnelles. Une fois élaborées, ces procédures devraient être clairement communiquées à tous les membres du personnel concernés par le recrutement afin de garantir une application et une responsabilisation cohérentes.	La Direction a accepté les recommandations et met en œuvre les mesures pertinentes comme convenu. Des progrès ont été réalisés, notamment en ce qui concerne la mise au point de procédures de recrutement pour le personnel temporaire. Des travaux sont en cours pour consolider les directives procédurales destinées aux collaborateurs externes. Les preuves à l'appui des mesures considérées comme achevées par la Direction seront soumises à l'IAO pour examen dans le cadre du processus établi de suivi des audits.	En cours
2	Compte tenu de la disponibilité et de l'utilisation croissantes des outils d'intelligence artificielle (IA) par les candidats lors des processus de recrutement, les Services des ressources humaines (HRS) devraient revoir et mettre à jour leurs procédures de test écrit afin de garantir l'équité, l'intégrité et la cohérence des évaluations des candidats. HRS pourrait envisager soit d'adapter les formats des tests écrits pour permettre l'utilisation d'outils d'IA, avec les modifications appropriées pour préserver la validité et la comparabilité des évaluations, soit d'introduire des garanties pour	La Direction a accepté la recommandation. Le Centre utilise désormais la surveillance par IA pour les tests écrits administrés à distance, tandis que les tests pour les postes des services généraux sont effectués en personne dans des conditions contrôlées. Le Comité de sélection envisage des entretiens vidéo comme alternative aux tests écrits, le cas échéant, avec des garanties pour préserver l'anonymat. Cela impliquera une modification du règlement d'ordre intérieur du Comité de sélection.	En cours

empêcher l'utilisation d'outils d'IA et l'assistance de tiers lors des tests écrits. Par exemple, on pourrait i) remplacer les tests écrits traditionnels par des présentations d'études de cas lors d'entretiens avec un panel, sur la base de questions prédistribuées, et ii) exiger des candidats qu'ils répondent à des questions prédéfinies dans une courte vidéo à rendre dans un délai limité.

Les preuves à l'appui des mesures considérées comme achevées par la Direction seront soumises à l'IAO pour examen dans le cadre du processus établi de suivi des audits.