



Chapitre 6

SOUTENIR NOTRE PERSONNEL

Soutenir notre personnel

LA LUTTE CONTRE LE RACISME À L'ONU GENÈVE

Début 2022, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, António Guterres, a adopté le plan d'action stratégique visant à éradiquer le racisme et à promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'ONU. En outre, l'ONU Genève a érigé en priorité la lutte contre le racisme et la discrimination raciale sur le lieu de travail. La Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Genève, Tatiana Valovaya, a créé le Groupe de travail contre le racisme sur le lieu de travail et nommé en mars une championne de la lutte antiraciste à l'ONU Genève.

Conformément au plan d'action stratégique, le Groupe de travail a adressé des recommandations à la Directrice générale, qui tenaient compte des avis exprimés par le personnel dans le cadre de groupes de réflexion et portaient sur des questions diverses, telles que le recrutement et la sélection, la gestion de la performance, les recours formels et informels, la responsabilisation et la

formation. Elles seront appliquées progressivement à l'ONU Genève.

Pour sensibiliser l'opinion à ces questions, plusieurs manifestations ont été organisées et des initiatives ont été mises en place, notamment la publication d'une série de vidéos dans lesquelles des membres du personnel font part du racisme et de la discrimination raciale qu'ils ont subis. Le personnel a été invité à regarder ces témoignages.

Il est clair que le simple fait d'aborder ces questions a déjà fait évoluer les mentalités. L'ONU Genève entend poursuivre son action pour venir à bout du fléau du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail.

Scannez le code QR pour regarder la série de vidéos d'employés de l'ONU témoignant de leur expérience du racisme et de la discrimination raciale.



Dans une vidéo réalisée par l'ONU Genève, Nzété Da-Sama-Itoua, Chef du Groupe des systèmes d'information au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, évoque son expérience du racisme et de la discrimination raciale.



© PHOTO ONU : SONG ZITING

Atelier de l'ONU Genève sur les préjugés implicites.

ÉGALITÉ DES CHANCES : L'ONU GENÈVE CONTRE LES PRÉJUGÉS IMPLICITES ET LA MENACE DU STÉRÉOTYPE

Cette année, l'ONU Genève a organisé deux ateliers sur l'amélioration de l'environnement de travail.

John Antonakis, chercheur à la Faculté des HEC de l'Université de Lausanne, a expliqué comment des préjugés subtils liés à l'apparence, au genre, à l'âge ou encore à l'appartenance ethnique pouvaient altérer le jugement, nuire à certaines personnes et entraver leur progression de carrière. Chercheuse à l'Université Columbia, Caryn Block a quant à elle présenté la notion de « menace du stéréotype » et la manière dont celle-ci nuisait aux performances individuelles dans le contexte d'une organisation.

Ces deux ateliers avaient les mêmes objectifs : expliquer comment les préjugés implicites et la menace du stéréotype peuvent faire naître des obstacles et des difficultés sur le lieu de travail, et inculquer aux participants des stratégies clefs visant à les atténuer.

Les ateliers traduisent la volonté de l'ONU Genève de faire en sorte que chacun bénéficie des mêmes chances de réussite, quels que soient la catégorie de personnel à laquelle il appartient, son grade ou son niveau, son genre, sa race et d'autres éléments constitutifs de son identité. En abordant ces sujets, l'ONU Genève continue de s'employer à créer un environnement de travail dans lequel chacun peut réaliser pleinement son potentiel, sans crainte des préjugés.

Les participants ont apprécié ces ateliers, qui leur ont donné l'élan et les informations nécessaires pour bâtir un environnement de travail plus ouvert et accueillant dans leurs organisations respectives.

RENFORCER LA RÉSILIENCE DU PERSONNEL

Le Bureau de la Conseillère du personnel s'attache à faire de l'ONU Genève un lieu de travail dynamique permettant à tous de vivre en bonne santé et promouvant le bien-être de tous à tout âge, conformément à l'objectif de développement durable n°3 sur la santé et le bien-être. C'est sur cette base que l'Organisation pourra poursuivre le développement de son personnel et l'aider à remplir ses missions essentielles.

Le personnel de l'ONU doit souvent travailler sous pression avec des ressources limitées et s'acquitter de fonctions qui demandent autant d'énergie que de passion. Consciente de ces exigences de plus en plus nombreuses, l'ONU Genève propose à son personnel une aide sous diverses formes par l'intermédiaire du Bureau de la Conseillère du personnel.

Entre autres initiatives, le Bureau de la Conseillère du personnel organise des ateliers et des webinaires sur mesure, consacrés cette année à des thèmes comme l'intelligence émotionnelle, la prévention de l'épuisement professionnel et le lien entre le corps et l'esprit. L'une de ses actions prioritaires a consisté à aider les cadres et les dirigeants à reconnaître les signes et les symptômes de mauvais stress parmi les membres de leurs équipes et à faire preuve de compassion et d'empathie le cas échéant, en adoptant une approche centrée sur la résolution des problèmes.

Cette année, en collaboration avec le Service médical et les partenaires des ressources humaines, le Bureau de la Conseillère du personnel a également facilité le retour au travail de membres du personnel au sortir d'une longue période de maladie, notamment de problèmes de santé mentale aggravés par la pandémie de COVID-19, d'un épisode d'épuisement professionnel et de maladies physiques lourdes de conséquences sur le plan émotionnel.



© PHOTO ONU : LAI SANDERS

Table ronde sur la santé mentale des interprètes (ONU Genève).
De gauche à droite : Kira Kruglikova, Directrice de la Division de la gestion des conférences à l'Office des Nations Unies à Genève ; Eliane Esther Bots, réalisatrice du film *In Flow of Words* ; Marie Diur, Cheffe du Service d'interprétation de l'Office des Nations Unies à Genève ; et Alma Barghout, Cheffe de la Section arabe d'interprétation à l'Office des Nations Unies à Genève. Deux autres intervenants ont participé aux débats à distance : Besmir Fidahić, ancien traducteur et interprète au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie apparaissant dans le film, et Manfred Nowak, Secrétaire général du Global Campus of Human Rights et ancien Rapporteur spécial sur la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES INTERPRÈTES

Aux mois de mai et d'octobre, l'ONU Genève a organisé la projection d'un documentaire intitulé *In Flow of Words*, dans lequel trois interprètes relatent leur expérience au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, à La Haye. Nés en ex-Yougoslavie et témoins des guerres violentes des années 1990, ces interprètes se devaient de rester neutres et professionnels dans leur travail malgré le poids des souvenirs et des traumatismes personnels.

Chaque projection a été suivie d'une séance de questions-réponses avec la réalisatrice du film, Eliane Esther Bots, et d'une conversation transparente sur la santé mentale avec des interprètes de l'ONU Genève. « Ce film a mis en lumière des problèmes souvent ignorés du grand public, voire du reste du personnel de l'Organisation et même des interprètes qui ne travaillent pas dans telle situation », a fait observer Alma Barghout, Cheffe de la Section arabe d'interprétation à l'Office des Nations Unies à Genève, qui animait le débat.

Scannez le code QR pour regarder l'enregistrement de la table ronde du mois de mai.



SENSIBILISATION AUX ACCIDENTS VASCULAIRES CÉRÉBRAUX ET À LEURS CONSÉQUENCES

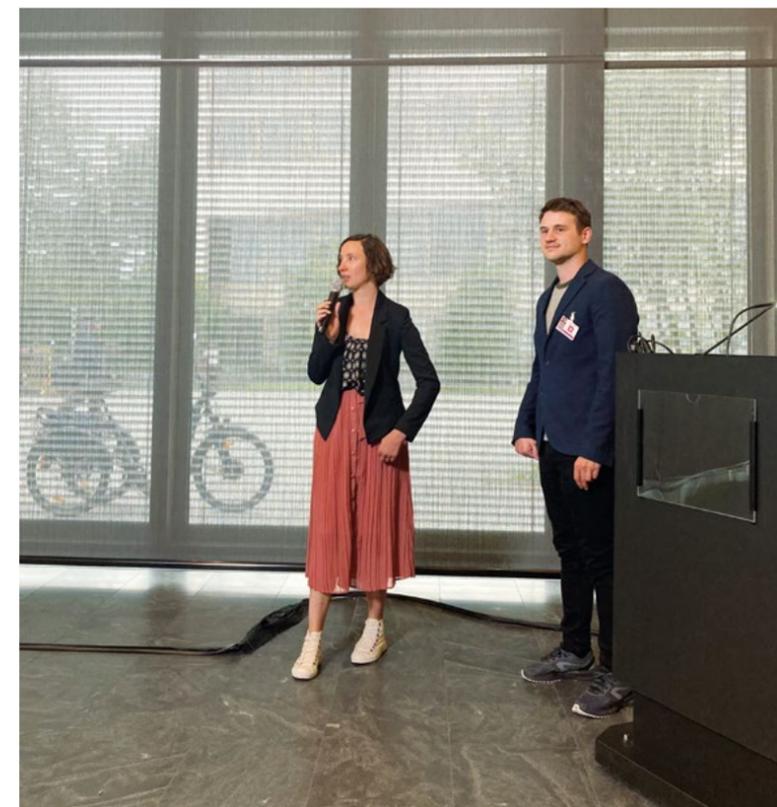
En mai, l'ONU Genève a organisé un débat d'experts visant à sensibiliser le public aux accidents vasculaires cérébraux (AVC) et aux séquelles physiques et psychologiques qu'ils laissent parfois à leurs victimes de tous âges. Cette rencontre, qui s'est tenue au Palais des Nations et en ligne, a rassemblé des experts médicaux de l'ONU Genève, de l'Université de Genève et d'autres institutions.

Parmi les intervenants figuraient Louis Gustin, chargé de mission Handicap au Gouvernement français, et Élise Mathy, endocrinologue. Louis a survécu à un AVC lorsqu'il était jeune et Élise l'a accompagné sur la voie de la guérison. Aux côtés d'autres ambassadeurs de cette cause, ils ont livré des témoignages émouvants sur la convalescence après un AVC et la nécessité de vivre avec ses conséquences.

Scannez le code QR pour accéder à l'enregistrement du débat.



Avec l'endocrinologue Élise Mathy (à gauche), Louis Gustin, chargé de mission Handicap (à droite), raconte comment il s'est remis de son AVC.



© PHOTO ONU : LAI SANDERS

CRÉER UN AUTRE PÔLE #NEWWORK HORS DE GENÈVE

En 2022, forts de l'intérêt sans cesse croissant porté dans l'ensemble du Secrétariat de l'Organisation à l'initiative #NewWork de l'ONU Genève, nous avons aidé nos collègues en Afrique de l'Est à établir un autre pôle régional #NewWork. Au mois de juin, l'équipe mondiale #NewWork, qui comprenait des employés de l'ONU Genève, a dirigé à Nairobi un programme d'une semaine destiné à des employés du Secrétariat et de missions régionales de maintien de la paix. L'initiative #NewWork et des outils favorisant l'adoption de nouvelles méthodes de travail ont été présentés aux participants, dont beaucoup se sont engagés à poursuivre l'action entreprise.

La mise en place d'un autre pôle régional #NewWork montre que l'ONU Genève reste en pointe dans ce domaine et s'appuie sur des activités antérieures, notamment l'adoption de l'initiative au Siège de l'Organisation, à New York, et à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, à Bangkok.



© PHOTO ONU

Des collaborateurs de l'ONU participent à un programme de l'initiative #NewWork à Nairobi.



#NewWork, kékako ?

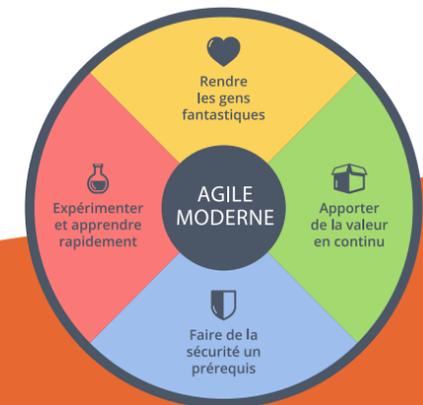
Conçue à Genève, avec le soutien de la direction, #NewWork est une initiative pensée par et pour le personnel de toute l'Organisation, qui vise à changer notre culture du travail et à créer « l'ONU que nous voulons ». S'appuyant sur les contributions du personnel, #NewWork porte un projet, des objectifs et un plan d'action visant à favoriser la concertation, à créer des réseaux de collaborateurs qui aient vraiment les moyens d'agir, à bâtir une organisation tournée vers demain et à promouvoir une culture de l'innovation et un environnement de travail flexible. De l'adoption de technologies collaboratives et de nouvelles modalités de réunion à l'organisation de manifestations consacrées à l'innovation, en passant par l'amélioration de la prestation de services aux clients et la flexibilité des modalités de travail, #NewWork a d'ores et déjà insufflé un vent de changement très bénéfique sur notre façon de travailler.

DONNER PLUS D'AUTONOMIE AUX ÉQUIPES GRÂCE À LA MÉTHODE AGILE MODERNE

En 2022, l'équipe des ressources humaines créée dans le cadre de l'initiative #NewWork de l'ONU Genève a renforcé son appui aux équipes en lançant trois modules de formation à la méthode Agile Moderne. Ces modules ont vocation à répondre à l'intérêt actuel pour les nouveaux modes de travail et à initier un public élargi de membres du personnel et de cadres à de nouvelles manières d'interagir, d'expérimenter et de jouer collectif pour gagner en efficacité et mieux s'adapter aux transformations à l'œuvre et aux défis du moment.

Commençant par une présentation des principes de l'Agile Moderne et de l'état d'esprit Agile, la formation a permis aux équipes d'acquérir les outils dont elles avaient besoin pour mettre tous ces principes en pratique et pérenniser les nouveaux comportements. Plus de 340 membres du personnel et responsables de l'ONU Genève et d'autres entités des Nations Unies ont participé à 20 séances de formation à l'Agile Moderne pendant l'année, et d'autres séances sont prévues en 2023.

Scannez le code QR pour regarder une courte vidéo sur la formation à l'Agile Moderne de l'ONU Genève.



L'Agile Moderne, kékako ?

L'Agile Moderne est avant tout un état d'esprit dont l'adoption bénéficie aux personnes d'une même équipe et à leur entourage, favorise la transparence et permet de tirer des leçons de l'expérience et d'obtenir des résultats plus satisfaisants. Ainsi, les équipes mettent plus facilement en œuvre des outils et des pratiques visant à créer un environnement propice à l'autonomie de chacun, collaboratif et inclusif et sont mieux à même de s'adapter et de réagir à l'évolution rapide des circonstances.

GAME SHIFTER, OU COMMENT L'ONU GENÈVE PEUT MIEUX TIRER PARTI DE SON PERSONNEL LOCAL POUR S'ACQUITTER DE SES MANDATS

Cette année, l'ONU Genève a fait un pas en avant dans la reconnaissance et l'autonomisation de son personnel des services généraux. En septembre 2021, elle avait mené une enquête d'évaluation des besoins en vue de mieux soutenir cette catégorie de personnel. Les 1 090 personnes interrogées avaient répondu que, pour elles, les principaux facteurs de satisfaction et de motivation au travail étaient la progression de carrière, la gratification, la reconnaissance et la bienveillance à l'égard des agents des services généraux.

Compte tenu des résultats de l'enquête, l'ONU Genève a lancé en décembre 2022 le laboratoire Game Shifter de développement du leadership auprès d'une première cohorte de 18 agents des services généraux. Spécialement conçu pour le personnel des services généraux de l'ONU Genève, ce programme innovant permet aux participants d'œuvrer activement à faire advenir des changements positifs, quels que soient leur niveau et leur grade dans l'Organisation.

En investissant dans ses agents des services généraux, l'ONU Genève contribue à se doter d'un personnel efficace, réactif et responsable. De plus, la satisfaction professionnelle de ces agents s'en trouvera améliorée, ce qui permettra à l'ONU Genève de mieux s'acquitter de ses mandats. En mettant en avant le potentiel de son personnel, l'ONU Genève donne la priorité à l'inclusivité sur le lieu de travail et montre que chacun peut jouer un rôle de leader et changer durablement les choses.

« En participant à ce programme, j'ai véritablement changé de regard sur mon travail et ma carrière à l'ONU. Avant, je pensais toujours que le système était contre moi et m'empêchait d'avancer, mais maintenant je sais que mon avenir est entre mes mains et que c'est à moi de définir mes propres objectifs et de mettre en place une stratégie pour les atteindre. »

UN AGENT DES SERVICES GÉNÉRAUX

Game Shifter, kézako ?

Game Shifter permet d'appréhender le développement du leadership sous un autre angle afin d'opérer les transformations nécessaires dans le contexte actuel, où tout va très vite et évolue sans cesse. Pour les agents des services généraux, c'est une occasion unique de faire preuve de leadership à leur manière et de redécouvrir ce dont ils sont naturellement capables à cet égard. Game Shifter permet aux participants de changer d'état d'esprit afin de redéfinir le leadership et de comprendre comment utiliser leurs forces pour susciter des changements positifs dans l'Organisation.



La première cohorte du programme Game Shifter.

© PHOTO ONU : CENTRE DE FORMATION ET DE MULTILINGUISME

DIRIGER SANS FAIRE PREUVE D'AUTORITÉ : L'IMPORTANCE DU POUVOIR DE PERSUASION

On associe souvent le leadership à l'autorité. Pourtant, de nombreux dirigeants ont connu la réussite sans faire preuve d'autorité formelle, prouvant ainsi que la « manière douce » est plus efficace pour convaincre les autres.

En novembre, l'ONU Genève a accueilli John Antonakis, scientifique de renom, qui a fait une présentation éclairante sur le rôle important du pouvoir de persuasion pour motiver et mobiliser les gens sans recourir à l'autorité ni à aucun moyen juridique ou coercitif. Il a expliqué comment les dirigeants charismatiques utilisaient des éléments verbaux et non verbaux pour convaincre et comment l'on pouvait faire preuve d'un charisme à la fois subtil et puissant, son argumentation reposant avant tout sur l'idée que les personnes s'identifient à un chef et s'engagent à le suivre dès lors qu'il partage leur façon de voir et leurs valeurs.

Cette présentation a permis aux participants de mieux comprendre l'alchimie nécessaire à un bon leadership et les transformations sociales positives susceptibles d'en résulter. Offrant matière à réflexion, elle a montré

que pour diriger sans excès d'autorité, il fallait prendre l'initiative et s'employer à construire des relations tout en valorisant les talents et les forces uniques de chacun. Les dirigeants qui procèdent de cette façon peuvent donner envie à d'autres de suivre leur exemple et favoriser une action collective susceptible d'induire des changements durables au sein de leur communauté.

Participants à la manifestation sur l'aide à l'emploi des conjoints, au Palais des Nations.



© PHOTO ONU : ALEXANDER KISELINCHEV

AIDE À L'EMPLOI POUR LES CONJOINTS DU PERSONNEL DE L'ONU GENÈVE

Pour que les membres du personnel de l'ONU recrutés sur le plan international soient bien intégrés, motivés, résilients et impliqués dans leur travail, il est indispensable de proposer un accompagnement de carrière à leurs conjoints ou partenaires. Soucieuse de mieux assurer cet accompagnement, l'ONU Genève a rejoint cette année la branche lémanique de l'International Dual Career Network, association à but non lucratif promouvant les doubles carrières et facilitant l'intégration des conjoints et des partenaires grâce à son réseau professionnel et à ses conseils.

Le 2 novembre, l'ONU Genève, en coopération avec le Centre d'accueil de la Genève internationale, l'International Dual Career Network et le cabinet de recrutement Michael Page, a organisé au Palais des Nations une manifestation consacrée à l'aide à l'emploi des conjoints, à laquelle plus de 300 personnes ont participé. Le Directeur de la Division de l'administration de l'Office des Nations Unies à Genève, Clemens Adams, a prononcé un discours de bienvenue au nom de la Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Genève, Tatiana Valovaya. Le Centre d'accueil de la

Genève internationale, la Mission permanente de la Suisse, l'Université de Genève, l'International Dual Career Network, des représentants des ressources humaines de l'ONU Genève et de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) ainsi qu'un représentant du cabinet Michael Page ont ensuite fait des présentations, et un membre du personnel de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement a témoigné de son expérience personnelle.

Cette manifestation de trois heures, avec interprétation en anglais et en français, avait pour but d'aider les conjoints et les partenaires en recherche d'emploi à mieux comprendre les exigences et les pratiques du secteur privé et des organisations internationales.

Êtes-vous le conjoint ou le partenaire d'un(e) employé(e) de l'ONU Genève ?
Scannez le code QR pour remplir un formulaire et obtenir l'aide de l'International Dual Career Network.



Lors d'un atelier organisé à l'ONU Genève, John Antonakis évoque l'importance du pouvoir de persuasion pour diriger sans faire preuve d'autorité.



© PHOTO ONU : SONG ZITING