

ICC EOI 128565

Mandat - Étude portant sur la procédure de recrutement à la CPI

A. Contexte

La Cour pénale internationale (« la CPI » ou « la Cour ») est une juridiction internationale permanente. Elle mène des enquêtes et, s'il y a lieu, juge les personnes accusées des crimes les plus graves qui touchent l'ensemble de la communauté internationale : génocide, crimes de guerre et crimes contre l'humanité.

Dans le cadre de la lutte mondiale contre l'impunité, la justice internationale pénale dispensée par la Cour permet de faire répondre les auteurs de tels crimes de leurs actes, et contribue ainsi à empêcher la survenue de nouveaux crimes. La Cour ne peut atteindre à elle seule ces objectifs ; en tant que juridiction de dernier ressort, elle s'efforce de compléter les juridictions nationales et non de les remplacer. Régie par un traité international, le Statut de Rome, la CPI est la première cour pénale internationale permanente du monde.

La CPI ne fait pas partie des organisations du système des Nations Unies, mais entretient des rapports de coopération avec l'ONU. Elle se compose de quatre organes : la Présidence, les Chambres, le Bureau du Procureur et le Greffe. Son siège se trouve à La Haye (Pays-Bas). La CPI a des bureaux dans les pays faisant l'objet d'une situation (à savoir la République centrafricaine, la République démocratique du Congo, le Mali, l'Ouganda, la Côte d'Ivoire et la Géorgie). Elle emploie environ 1 000 personnes et recrute en moyenne 115 nouveaux employés par an (contrats temporaires et contrats à durée déterminée), ces chiffres pouvant varier dans certaines limites d'une année à l'autre.

En 2019, la Cour, le Greffe et le Bureau du Procureur ont annoncé leurs nouveaux objectifs stratégiques pour 2019-2021. Conformément au plan stratégique du Greffe pour 2019-2021, toutes les unités fonctionnelles de cet organe ont adopté une culture d'amélioration en continu. De plus, comme l'efficacité d'ensemble de la Cour dépend pour beaucoup de l'efficacité de son processus de recrutement, ce processus a été recensé au nombre des services qui gagneraient à être améliorés de façon continue. Un processus de recrutement efficace est essentiel au bon fonctionnement de toute organisation. Il est extrêmement complexe d'embaucher tant de candidats hautement qualifiés, aux profils très variés, de toutes nationalités et cultures, en procédant de manière équitable, transparente et rapide à la recherche des candidats, à la vérification des candidatures, à la sélection et au recrutement des personnes finalement choisies, ainsi qu'aux formalités d'entrée en fonction de ces personnes. Long et onéreux, ce processus devrait lui-même faire l'objet de mesures d'amélioration en continu afin de le rendre plus efficace, plus rapide et plus à même de servir les objectifs stratégiques tendant à inclure davantage de candidats venant de pays sous-représentés ou non représentés et à assurer une meilleure parité entre les sexes.

Le processus actuellement suivi dans les bureaux de pays, qui prévoit un recrutement local pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux (G) et un recrutement international pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs (P), est coûteux et prive la Cour de la possibilité de recruter sur le plan national des fonctionnaires de la catégorie P qui possèdent les qualifications requises. Il empêche en outre de promouvoir vers la catégorie P ceux des fonctionnaires locaux de la catégorie G qui ont les talents et les qualifications nécessaires.

Le Bureau du Directeur des services de gestion a été chargé de mandater un expert en vue de procéder à une étude préliminaire du processus de recrutement afin de recenser les aspects pouvant être améliorés sur la base de la nouvelle approche exposée ci-dessous, en tenant compte des implications opérationnelles et financières, ainsi que des recommandations formulées dans le rapport qui sera présenté par l'expert.

L'expert peut être soit une personne physique soit une organisation ou une société.

B. Cahier des charges

1. L'expert mènera une étude du processus de recrutement afin de recenser les aspects du processus qui peuvent être améliorés et proposera une nouvelle approche en vue d'obtenir les améliorations voulues. Il s'acquittera des tâches suivantes :

ICC EOI 128565

Mandat - Étude portant sur la procédure de recrutement à la CPI

- Établir une cartographie du processus actuel de recrutement à la CPI et évaluer ce processus sur la base des normes de référence et des pratiques établies en la matière, notamment celles utilisées par d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ou des organisations comparables ;
 - En tenant compte du budget de la Cour et des ressources disponibles, recenser les possibilités d'amélioration des points de vue suivants :
 - Mise en place d'un processus d'analyse des données, par la définition d'un jeu de données permettant de mieux appréhender la performance au moyen de la fixation d'objectifs facilitant l'évaluation des progrès de façon constante. Dans le cadre de cet exercice de *benchmarking*, il est possible de prendre comme données de référence des données provenant d'organisations du système des Nations Unies ou d'autres organisations internationales ;
 - Rationalisation de tout le processus pour le rendre plus rapide et plus efficace ;
 - Recherche de candidats et élargissement de la communication au sujet des possibilités d'emploi à la Cour (en particulier, propositions permettant d'améliorer la représentation géographique des États sous-représentés ou non représentés, et d'assurer une meilleure parité entre les sexes) ;
 - Méthodologies de sélection/d'évaluation des candidats (p. ex. présélection des candidats en listes longues puis listes courtes, épreuves orales/écrites, entretiens en direct ou en différé, tests psychométriques, technologies employées, préjugés inconscients, etc.) ;
 - Rôle et responsabilités respectifs des experts en ressources humaines, des responsables qui recrutent et des jurys de recrutement dans le cadre du processus ;
 - Recrutement pour un poste précis ou sur la base de catégories/familles d'emploi ;
 - Transparence et communication avec les candidats internes et externes ;
 - Capacités en matière de gestion des ressources humaines et méthodologies permettant d'établir des priorités ;
 - Tout autre élément jugé pertinent par l'expert en vue d'améliorer le processus de recrutement à la CPI.
 - Examiner les stratégies pertinentes des Nations Unies, pour rédiger des stratégies de la CPI sur les dispositions qui amélioreraient l'efficacité et la capacité de la CPI à soutenir une représentation géographique et l'équilibre entre des sexes ;
 - Étudier le processus de recrutement et proposer des moyens de le rationaliser et de le raccourcir dans le temps tout en garantissant le recrutement des candidats les plus qualifiés ;
 - Présenter au Directeur des services de gestion, au chef de la Section des ressources humaines et aux autres responsables de la Section des ressources humaines les conclusions tirées de l'exercice de cartographie et d'évaluation, et aider la Section à préparer des présentations et des propositions en la matière à l'intention de certaines parties prenantes ;
 - Préparer des supports de formation sur les pratiques les plus avancées adoptées par d'autres organisations en la matière et dispenser des séances de formation aux membres de la Section des ressources humaines et à certaines parties prenantes ;
 - Établir un rapport intermédiaire contenant des propositions de recommandations et de stratégies pour leur mise en œuvre tant à court-terme qu'à long-terme ;
 - Établir un rapport final contenant des recommandations quant aux points à améliorer et des stratégies concrètes de mise en œuvre tant à court-terme qu'à long-terme.
2. L'expert fera rapport au Directeur des services de gestion au sujet des résultats et de la mise en œuvre de la nouvelle approche avant la conclusion du projet, qui devra être mené à bien dans les six mois suivant la nomination de l'expert.
3. Dans ses recommandations tendant à l'amélioration constante de l'efficacité générale du processus, l'expert tiendra systématiquement compte des objectifs stratégiques visant à inclure davantage de candidats venant de pays sous-représentés ou non représentés et à assurer une meilleure parité entre les sexes.

ICC EOI 128565
Mandat - Étude portant sur la procédure de recrutement à la CPI

C. Prestations attendues

Dans les délais fixés et sous réserve de toute modification de ceux-ci décidée d'un commun accord entre les parties, l'expert livrera au Directeur des services de gestion les produits suivants :

1. Une proposition ou un plan de travail pour l'ensemble du projet, précisant les délais et les principales étapes prévues, à soumettre dans les trois semaines suivant la date de signature du contrat ;
2. Un rapport préliminaire exposant les résultats de l'exercice de *benchmarking* et la cartographie/évaluation du processus actuel de recrutement à la CPI sur la base des données de référence issues du *benchmarking* ;
3. Des supports de formation et deux séances de formation (de deux à quatre heures chacune) sur les pratiques les plus avancées qui sont suivies par d'autres organisations ;
4. Un rapport intermédiaire contenant des propositions de recommandations et de stratégies pour leur mise en œuvre tant à court-terme qu'à long-terme ;
5. Un rapport final contenant des recommandations générales et des stratégies concrètes de mise en œuvre tant à court-terme qu'à long-terme.

D. Rapports hiérarchiques

L'expert rendra compte au Directeur des services de gestion.

Il travaillera en étroite collaboration avec, principalement, le chef de la Section des ressources humaines, le chef de l'Unité du développement organisationnel des ressources humaines, le chef de l'Unité des opérations des ressources humaines, le fonctionnaire du Bureau du Procureur chargé de la liaison et de la coordination avec la Section des ressources humaines, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes désignées à l'avance.

E. Durée prévue de la mission

L'expert est censé commencer ses travaux à la date de signature du contrat et ces travaux sont censés durer six mois. À l'issue de cette période, il pourra être demandé à l'expert de participer à des réunions avec des responsables de la Cour.

F. Lieu de travail

L'expert ne sera pas tenu d'être physiquement présent dans les locaux de la Cour et pourra travailler depuis son domicile en recourant aux moyens techniques nécessaires (par exemple la vidéoconférence). Les déplacements professionnels à La Haye ou vers d'autres lieux d'affectation seront soumis à l'approbation du Bureau du Directeur des services de gestion.

G. Qualifications/expérience

L'expert doit remplir les critères minimum suivants :

- a. Le personnel clé doit être titulaire au moins d'une maîtrise universitaire dans un domaine lié à la gestion d'entreprise, à la gestion des ressources humaines ou à tout autre domaine connexe ;
- b. Expérience dans le domaine du recrutement et de l'analyse des processus métiers dans le contexte d'organisations internationales et multiculturelles ;
- c. Capacité de livrer des services de conseil avec professionnalisme et efficacité ;

ICC EOI 128565
Mandat - Étude portant sur la procédure de recrutement à la CPI

- d. Le personnel clé sera doté d'excellentes capacités d'analyse et d'un solide esprit critique, et saura présenter efficacement ses idées, tant à l'écrit qu'à l'oral (tous les rapports requis seront rédigés en anglais et/ou en français) ; et
- e. Une bonne connaissance du système commun des Nations Unies constituerait un atout.

H. Profil de l'expert

Dans le cadre de son offre de services, l'expert communiquera les renseignements et documents suivants :

- a. un curriculum vitae mettant en avant les qualifications et l'expérience du personnel clé, comme indiqué ci-dessus ;
- b. un bref exposé expliquant la méthodologie qui sera utilisée (une ou deux pages) ; et
- c. l'engagement d'accepter la mission à titre gracieux ou, à défaut, le détail des honoraires professionnels (à l'exclusion des frais de voyage et de l'indemnité journalière de subsistance, qui seront basés sur les taux en vigueur à la Cour), y compris la fréquence des paiements pour toute la gamme des services requis, avec ventilation des principaux postes de coût associés aux services.

I. Conditions de paiement

La préférence sera donnée aux prestataires offrant leurs services à titre gracieux. Les frais relatifs aux voyages pré-approuvés et l'indemnité journalière de subsistance seront calculés sur la base des taux établis par la Cour.

En cas de facturation d'honoraires, le prix total sera indiqué sous la forme d'une somme forfaitaire fixe ; la proposition de services devra également mentionner les paiements échelonnés correspondant aux prestations livrées à chaque étape. Les paiements prévus dans le contrat seront conditionnés par la prestation des services dus et subordonnés à l'exécution satisfaisante des prestations à chaque étape et, enfin, à l'exécution satisfaisante de la mission.

En fonction des modalités de travail retenues, la CPI appliquera les conditions générales prévues pour le recours aux services de consultants ou pour les contrats d'achat de services.