

## Déambulations de la mobilité :

### Décoder le puzzle de la carrière mondiale de l'OIT

L'Organisation des Nations unies (ONU) est le phare de la coopération et de la diplomatie mondiales. Au cœur de cette organisation se trouve une politique unique - la mobilité du personnel - conçue pour aider le personnel à satisfaire sa carrière en assumant des rôles dans différentes fonctions et lieux d'affectation. Ayant passé une décennie au siège après avoir acquis une précieuse expérience sur le terrain à l'Organisation internationale du travail (OIT), je me trouve aujourd'hui à la croisée des chemins, contemplant les implications de cette politique sur ma carrière et ma vie personnelle.

Ayant navigué à la fois dans l'effervescence du siège et dans les bureaux extérieurs, je peux attester de la nature enrichissante du travail en première ligne. La capacité d'interagir directement avec les électeurs et les bénéficiaires, d'acquérir une compréhension directe de la situation du pays et de naviguer dans des paysages politiques nuancés, est un atout inestimable. Le travail sur le terrain permet non seulement d'élargir les perspectives, mais aussi d'approfondir les liens avec les personnes que les Nations unies servent.

Cependant, malgré ces avantages, la crainte de manquer des opportunités d'obtenir des postes dans des lieux d'affectation favorables persiste. La crainte d'être bloqué dans un lieu ou un poste devient une préoccupation importante pour ceux qui souhaitent maintenir un équilibre entre les expériences sur le terrain et au siège. De plus, contrairement au personnel disposant d'un budget régulier, le personnel financé par des projets n'a pas le luxe de conserver son poste tout en partant en mission sur le terrain.

Après une décennie au siège, la pression pour aller sur le terrain est palpable. Les demandes constantes pour postuler à des postes en dehors du siège révèlent l'engagement de l'organisation à renforcer la mobilité. Cependant, les considérations personnelles, telles que l'éducation des enfants et les possibilités d'emploi du partenaire, entrent souvent en conflit avec les décisions relatives à la carrière. Décider quand et où déménager devient un casse-tête complexe qui affecte non seulement la croissance professionnelle, mais aussi la dynamique du ménage.

Plusieurs facteurs pèsent sur la décision d'accepter la mobilité ou de résister à l'appel du terrain. La progression limitée de la carrière au sein de l'organisation, associée à la crainte d'avoir du mal à trouver des lieux d'affectation favorables à la famille, ajoute un élément d'incertitude. La nécessité d'un système récompensant les fonctionnaires internationaux qui acceptent la rotation devient évidente, favorisant une meilleure compréhension des besoins des mandants et un lien plus profond avec les personnes desservies par les Nations unies.

Alors que le personnel de l'ONU est aux prises avec les complexités de la politique de mobilité, il est crucial de trouver un équilibre entre la progression de carrière, les considérations personnelles et l'engagement de l'organisation à assurer la satisfaction de la carrière. Trouver un système qui encourage et récompense les personnes désireuses d'effectuer une rotation en tant que fonctionnaires internationaux peut non seulement profiter à l'organisation, mais aussi constituer un exemple positif pour les jeunes professionnels. Le bureau devra peut-être réfléchir à des formules pratiques et à des systèmes d'incitation pour encourager les affectations sur le terrain ou à de véritables politiques de mobilité que tous les fonctionnaires internationaux sont encouragés à respecter dans le cadre de leurs fonctions. Dans le paysage en constante évolution de la diplomatie mondiale, naviguer à la croisée des chemins de la mobilité du personnel ne devient pas seulement un défi politique, mais un témoignage de la résilience et de l'adaptabilité de ceux qui se consacrent à la noble mission de l'ONU.