

Promouvoir la diversité et l'inclusion

En prônant la réforme des modes de travail comme une stratégie de gestion managériale pour promouvoir la diversité et l'inclusion, la JICA s'efforce de maximiser sa valeur en encourageant de nouvelles approches et un environnement de travail permettant aux employés de réaliser leur potentiel, et favorise une culture organisationnelle proactive incitant à relever de nouveaux défis.

La JICA soutient également l'innovation dans les pays en développement avec un large ensemble d'acteurs au sein et à l'extérieur de la JICA.

Promouvoir la réforme des modes de travail

Depuis l'exercice 2015, la JICA met en œuvre une réforme des modes de travail à travers le projet Smart JICA avec les objectifs suivants : (1) favoriser l'harmonie entre le travail, la carrière professionnelle et la vie personnelle ; (2) renforcer les initiatives permettant d'équilibrer les missions à l'étranger, les voyages professionnels et les autres contraintes professionnelles avec la vie de famille ; (3) promouvoir la participation des hommes à l'éducation des enfants ; et (4) réduire les heures supplémentaires et encourager les employés à prendre des congés payés. Ces initiatives ont permis une meilleure compréhension de l'équilibre entre travail et vie personnelle au sein de l'organisation tout en allégeant le volume d'heures supplémentaires et en augmentant le nombre de jours de congés payés pris par les employés.

Lors de l'exercice 2017, la JICA a formulé le plan Smart JICA 2.0 afin d'étendre la portée des objectifs et des mesures entreprises. La réforme des modes de travail a été envisagée sous l'angle du management et, grâce au leadership des instances dirigeantes de la JICA, toute l'organisation a travaillé de concert pour promouvoir de nouvelles approches du travail ; renforcer les capacités individuelles et stimuler la productivité ; rationaliser et améliorer l'efficacité des activités.

Dix ans après le lancement de la nouvelle JICA, en 2008, et pour marquer l'avènement de l'ère impériale Reiwa, lors de l'exercice 2019, la JICA a décidé de franchir une nouvelle étape avec l'application de Smart JICA 3.0 : Le travail d'équipe dans la diversité.

En novembre 2018, les efforts de la JICA ont été largement reconnus lorsque l'organisation a été la seule agence publique récompensée par un prix du ministère de l'Intérieur et des communications décerné aux « Pionniers du télétravail ».

Promouvoir la participation des femmes au marché du travail

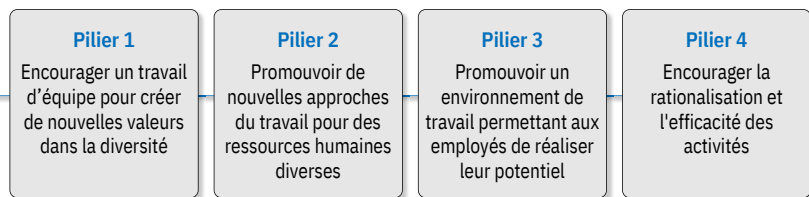
En mars 2017, la JICA a élaboré un plan d'action de cinq ans sur la promotion de l'équilibre entre le travail d'une part et le temps consacré aux soins et à l'éducation des enfants d'autre part, ainsi que sur la participation active des femmes au marché du travail. Ce plan est mis en œuvre parallèlement à la réforme des modes de travail. Concrètement, la JICA convoque deux fois par an le Comité pour la promotion du plan d'action en appui au développement de la prochaine génération et à la participation active des femmes au marché du travail, présidé par le vice-président senior de la JICA chargé du département du personnel, pour évaluer les résultats du plan d'action annuel et formuler des recommandations.

La JICA prévoit plus particulièrement de porter à 20 % au moins la part des femmes aux postes de direction au cours du 4^e plan à moyen terme (avril 2017–mars 2022). À la fin de mars 2019, cette part, en progression régulière, était de 16,2 %. La JICA a

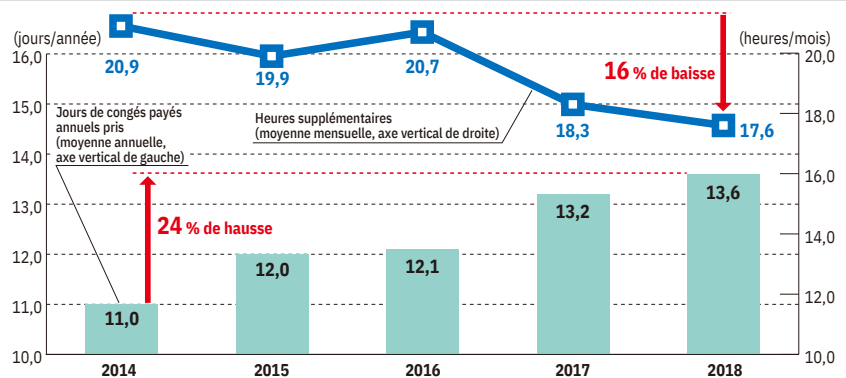
Aperçu de Smart JICA 3.0 : Le travail d'équipe dans la diversité

Objectif

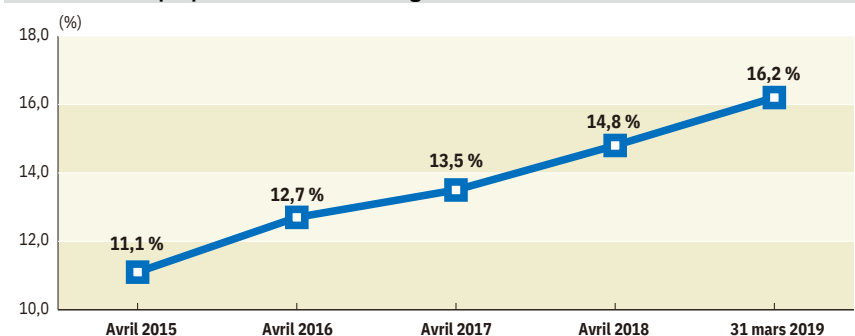
Pour maximiser sa valeur à l'ère Reiwa, l'Agence crée une culture organisationnelle poursuivant de nouveaux objectifs qui incluent des acteurs internes et externes tout en promouvant de nouvelles approches et un environnement du travail permettant à tous les employés de réaliser leur potentiel. Pour ce faire, la JICA valorisera le travail d'équipe basé sur l'empathie et des objectifs innovants tout en encourageant la rationalisation et l'efficacité du travail.



Évolution du nombre d'heures supplémentaires (moyenne mensuelle) et de jours de congés payés annuels pris (moyenne annuelle) *À l'exclusion des postes de direction



Évolution de la proportion de femmes dirigeantes



déjà atteint l'objectif global de 15 % de femmes aux postes de direction, fixé par le gouvernement pour les institutions administratives indépendantes à l'horizon 2021.

Mesures pour l'emploi de personnes handicapées

La JICA prend des mesures pour l'embauche de personnes handicapées afin de créer un environnement de travail à la fois divers et inclusif. La JICA organise

des réunions régulières pour rendre ses lieux de travail accessibles aux personnes handicapées, et elle mène des formations en interne (e-learning) pour mieux appréhender les éléments à prendre à compte pour le travail des personnes handicapées.