



Ressources humaines

Rapport annuel provisoire 2013

Rapport du Secrétariat

INTRODUCTION

1. Le présent rapport est divisé en trois sections :

Section I. Présentation des effectifs de l'Organisation au 31 juillet 2013 couvrant les domaines suivants : profil du personnel ; profil des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ; catégories de personnel par type de bureau ; répartition du personnel selon le sexe ; représentation géographique ; âge et catégorie du personnel ; mobilité du personnel ; répartition du personnel aux postes des catégories professionnelle et de rang supérieur selon les principaux groupes professionnels ; santé et bien-être du personnel ; et Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite.

Section II. Résumé des principales évolutions dans la gestion des ressources humaines en 2013.

Section III. Avenir de la gestion des ressources humaines et examen des objectifs de la réforme de l'OMS.

SECTION I

2. Cette section présente les effectifs de l'Organisation au 31 juillet 2013. Le cas échéant, ce profil est comparé au profil correspondant du 31 décembre 2012.¹ Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans cette section ont trait aux membres du personnel titulaires d'un engagement à durée déterminée ou d'un engagement continu (ces types de contrats étant par commodité ci-après dénommés « engagements à long terme » pour les distinguer des engagements temporaires).

¹ Voir le document A66/36.

Profil du personnel

3. Au 31 juillet 2013, l'OMS comptait au total 7283 membres du personnel dans le monde, dont 6473 titulaires d'engagements à long terme¹ et 810 d'engagements temporaires. Sur les titulaires d'engagements à long terme, 2129 (32,9 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 910 (14,1 %) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 3434 (53,1 %) appartenaient à la catégorie des services généraux (voir le Tableau 1). Le nombre des fonctionnaires titulaires d'un engagement à long terme a diminué de 76 (1,2 %) par comparaison à celui indiqué dans le profil au 31 décembre 2012.²

4. Les 810 membres du personnel titulaires de contrats temporaires au 31 juillet 2013 représentent une hausse de 21 personnes, ou 2,6 %, par rapport au nombre figurant dans le profil établi au 31 décembre 2012. Le personnel temporaire constitue actuellement 11,1 % du total des effectifs.

5. Le Tableau 2 indique la répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme selon le grand bureau,³ la classe et le sexe.

Dépenses de personnel

6. Pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2013, les dépenses relatives aux membres du personnel et autres employés se sont élevées à US \$490 millions, soit 43 % des dépenses totales de l'Organisation, d'un montant de US \$1,142 milliard. Par grand bureau, les dépenses de personnel se sont élevées au Siège à US \$221 millions ; au Bureau régional de l'Afrique à US \$109 millions ; au Bureau régional des Amériques à US \$22 millions ; au Bureau régional de l'Asie du Sud-Est à US \$28 millions ; au Bureau régional de l'Europe à US \$33 millions ; au Bureau régional de la Méditerranée orientale à US \$44 millions ; et au Bureau régional du Pacifique occidental à US \$33 millions.

Dépenses afférentes aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel

7. Pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2013, les dépenses afférentes aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel représentaient un montant de US \$62 millions, le montant total des services contractuels s'élevant à US \$182 millions. Les accords pour l'exécution de travaux représentent 33 % de la valeur totale des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel, les accords de services spéciaux 50 % et les contrats de consultants 17 %.

¹ Ces chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS. S'ils comprennent également le personnel de l'OPS/AMRO financé par l'OMS, ils ne comprennent pas les membres du personnel financés par l'OPS dans la Région des Amériques ; et ne comprennent pas non plus le personnel du CIRC ni d'autres organismes administrés par l'Organisation (ONUSIDA, Centre international de Calcul, UNITAID et Programme africain de lutte contre l'onchocercose).

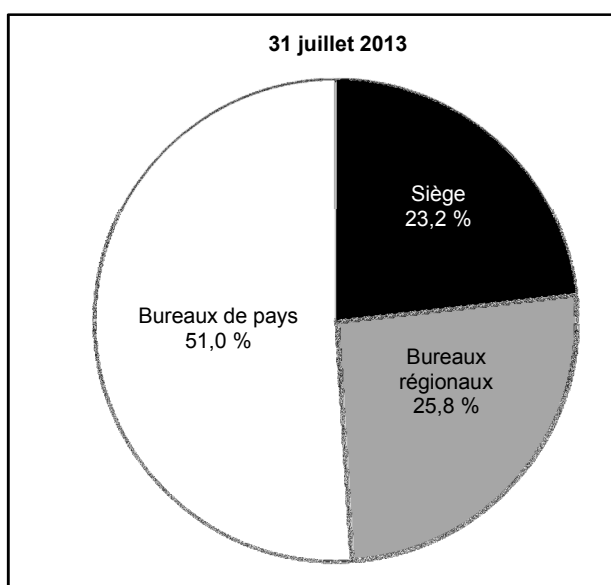
² Document A66/36.

³ Dans le Système mondial de gestion (GSM), les bureaux régionaux de l'OMS et le Siège sont appelés « grands bureaux ».

Catégorie de personnel par grand bureau et type de bureau

8. Au 31 juillet 2013, 23,2 % des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme étaient affectés au Siège (dont 4,3 % étaient des membres du personnel travaillant pour le segment Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration), 25,8 % aux bureaux régionaux et 51,0 % aux bureaux de pays (Figure 1).

Figure 1. Répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme au 31 juillet 2013, par type de bureau



Répartition du personnel selon le sexe

9. La répartition des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur s'est régulièrement améliorée au cours des 10 dix dernières années, passant de 33,6 % à 40,3 %.

10. Au 31 juillet 2013, sur 2129 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, 857 (40,3 %) étaient des femmes et 1272 (59,7 %) des hommes. Une nouvelle étape vers la parité a ainsi été franchie depuis décembre 2012, 39,5 % des membres du personnel de ces catégories étant alors des femmes et 60,5 % des hommes. Les Figures 2 et 3, respectivement, montrent l'amélioration constante dans le rapport hommes/femmes au cours du temps et l'évolution projetée vers la parité dans les catégories professionnelle et de rang supérieur.

Figure 2. Évolution du pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 1990–2013

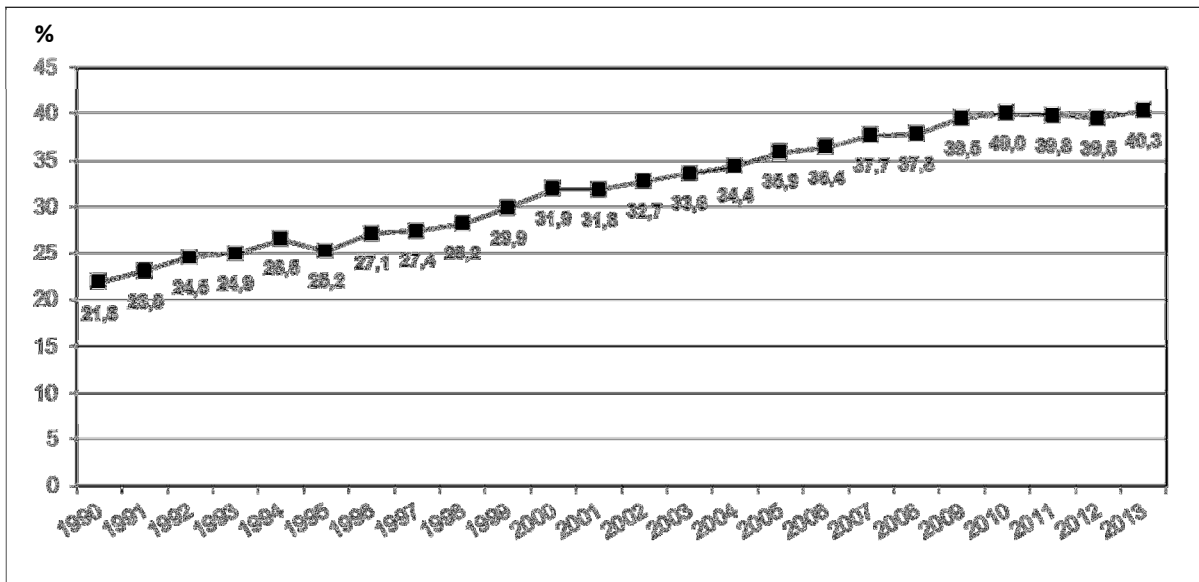
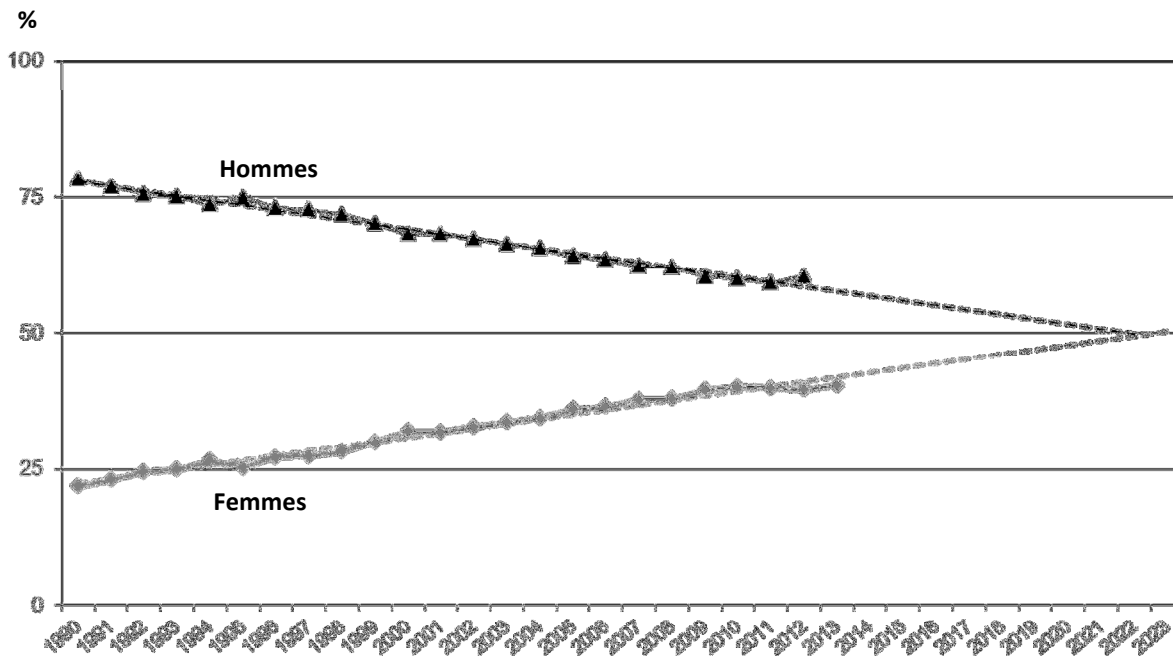


Figure 3. Évolution prévue vers la parité dans les catégories professionnelle et de rang supérieur

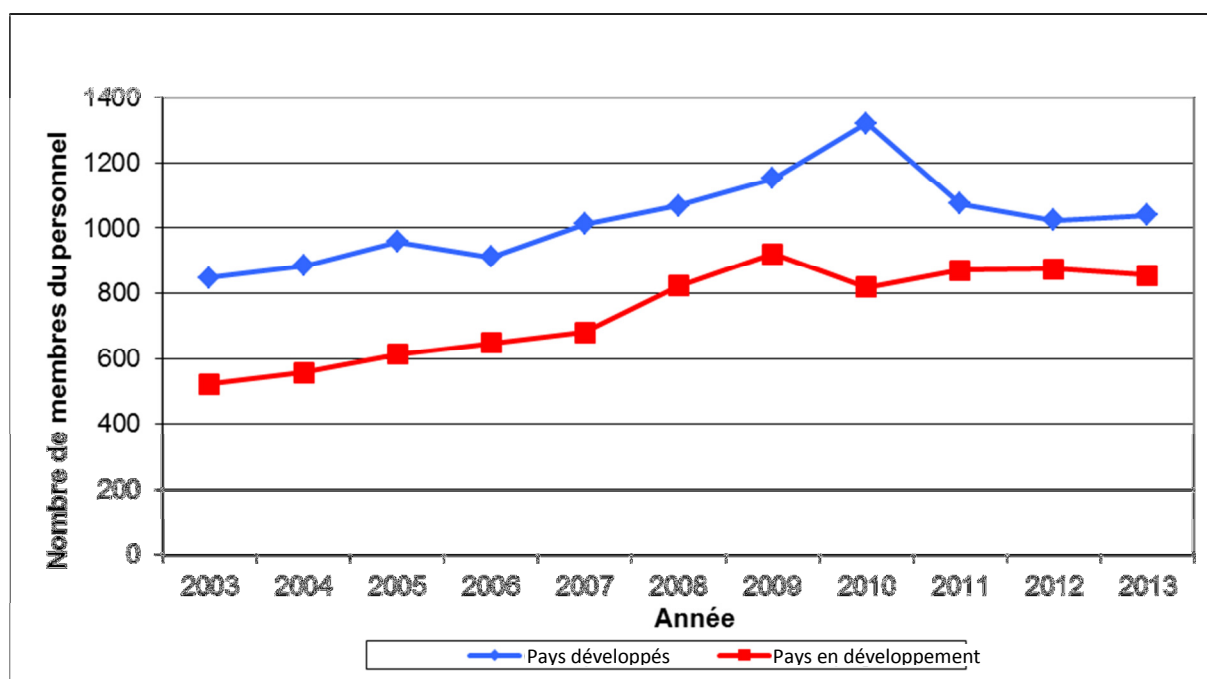


11. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, au 31 juillet 2013, le pourcentage des femmes restait stable à 36,3 % par comparaison à 35,9 % au 31 décembre 2012. Dans la catégorie des services généraux, le pourcentage de femmes restait inchangé à 52,7 %.

Représentation géographique

12. Au 31 juillet 2013, 45,2 % des postes comptabilisés pour la répartition géographique dans les catégories professionnelle et de rang supérieur étaient occupés par des fonctionnaires venus de pays en développement ; et 54,8 % par des fonctionnaires de pays développés. La Figure 4 montre l'évolution au cours du temps.

Figure 4. Évolution du nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur occupant des postes comptabilisés pour la répartition géographique, 2003-2013



13. Même si la formule utilisée pour le calcul de la représentation géographique, qui avait été approuvée par l'Assemblée de la Santé en 2003,¹ reste la même, certaines des variables ont changé.

14. La représentation géographique est désormais calculée sur la base de 1800 postes représentant 196 États Membres (y compris deux Membres associés), du nouveau barème des contributions adopté par la Soixante-Sixième Assemblée de la Santé en mai 2013,² et des projections démographiques de l'ONU disponibles en janvier 2013.³

¹ Résolution WHA56.35, dans laquelle la formule suivante pour l'engagement de membres du personnel du Secrétariat de l'OMS a été approuvée : 1) contribution : 45 % ; 2) qualité de membre : 45 % ; 3) population : 10 %.

² Résolution WHA66.15.

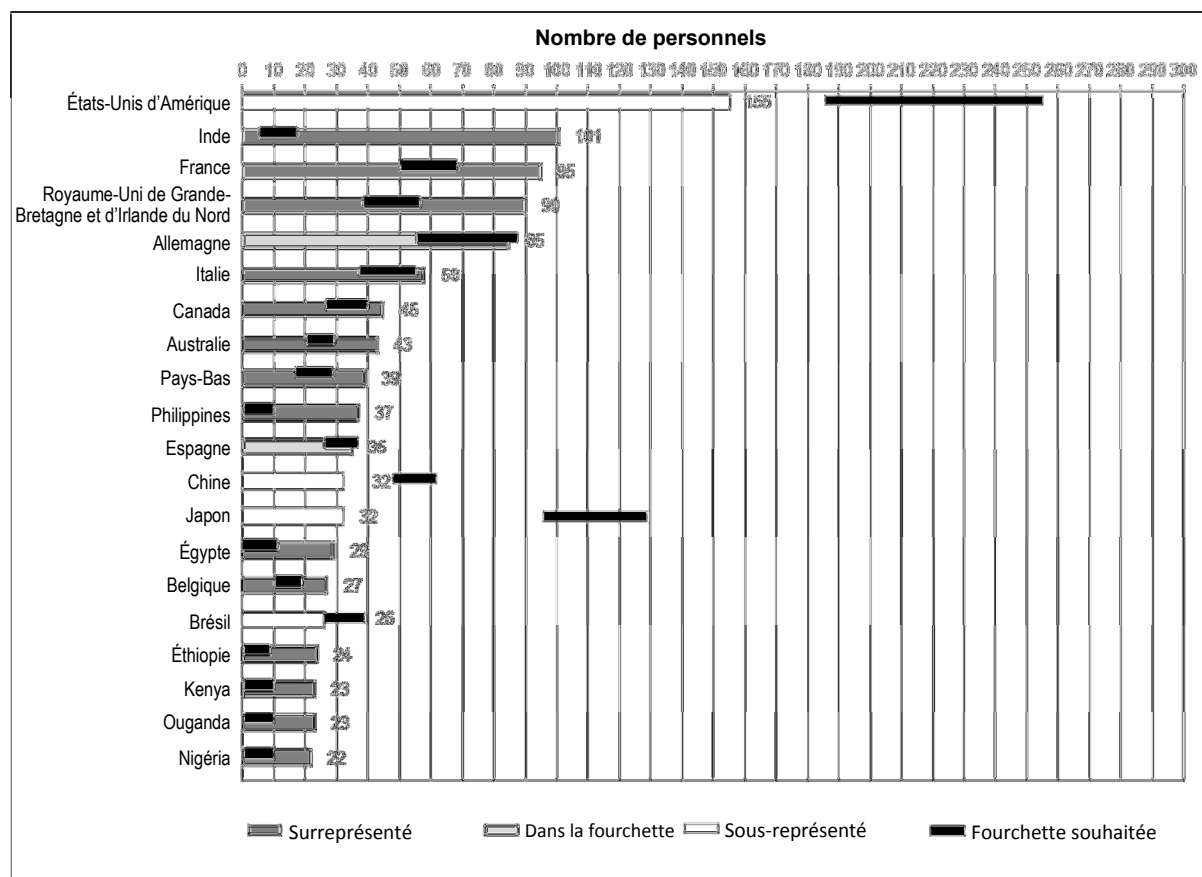
³ Voir <http://www.un.org/en/development/desa/population/theme/trends/index.shtml>.

15. Le calcul de la représentation géographique par l'Organisation repose sur l'ensemble des postes non linguistiques des catégories professionnelle et de rang supérieur, quels que soient le lieu et la source de financement, avec les exceptions suivantes : les postes du CIRC et de l'OPS qui ont des budgets distincts ; les entités pour lesquelles le Siège fournit des services administratifs et dont le personnel est titulaire de contrats de l'OMS, telles que les programmes spéciaux et les dispositifs de collaboration (par exemple les alliances et partenariats), l'ONUSIDA, le Centre international de Calcul, la Facilité internationale d'achat de médicaments (UNITAID) et le Programme africain de lutte contre l'onchocercose ; et le personnel détaché payé par son gouvernement ou son institution d'origine.

16. Au 31 juillet 2013, sur les 196 États Membres (y compris deux Membres associés), 96 se situaient dans la fourchette de représentation souhaitable (dont un au maximum de la fourchette) ; 37 (y compris deux Membres associés) n'étaient pas représentés ; 16 étaient sous-représentés ; et 47 surreprésentés (voir le Tableau 3). Toutes les Régions de l'OMS comptent des pays surreprésentés.

17. La Figure 5 indique quels sont les 20 États Membres les plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. Conjointement, ils représentent 53,9 % des membres du personnel de ces catégories.

Figure 5. États Membres les plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur



18. Les Tableaux 4a à 4f renseignent sur le degré de représentation des États Membres pour chaque Région (les données n'incluent pas les fonctionnaires occupant des postes financés par leur pays d'origine). Les changements ci-après sont intervenus depuis le dernier rapport annuel au 31 décembre 2012 :

- quatre États Membres, précédemment non représentés (Jamaïque, Lesotho, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Suriname), se situent désormais dans la fourchette de représentation souhaitable ;
- neuf États Membres, qui étaient précédemment dans la fourchette souhaitable (Brésil, États-Unis d'Amérique, Fédération de Russie, Mexique, Norvège, Pologne, République de Corée, Slovaquie et Turquie) sont désormais sous-représentés ;
- un État Membre, auparavant situé dans la fourchette souhaitable (Comores), n'est désormais plus représenté ;
- un État Membre, auparavant sous-représenté (Indonésie), se situe désormais dans la fourchette souhaitable ;
- trois États Membres, précédemment surreprésentés (Espagne, Malaisie et Suède), se situent désormais dans la fourchette souhaitable ; et
- deux États Membres, précédemment situés dans la fourchette souhaitable (Argentine et Niger), sont désormais surreprésentés.

19. Le Tableau 5 fait apparaître la répartition des membres du personnel aux postes non comptabilisés pour la représentation géographique : personnel travaillant pour des programmes spéciaux ou des dispositifs de collaboration ; membres du personnel détachés par leur pays ou par une institution ; et personnel linguistique tel que traducteurs et éditeurs.

Âge, catégorie, temps de service et rotation du personnel

20. Au 31 juillet 2013, 47,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur avaient moins de 50 ans. Les moins de 50 ans représentaient 59,7 % de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 66,2 % de celle des services généraux (Tableaux 6, 7 et 8 ; Figure 6).

Figure 6. Répartition du personnel selon l'âge et la catégorie

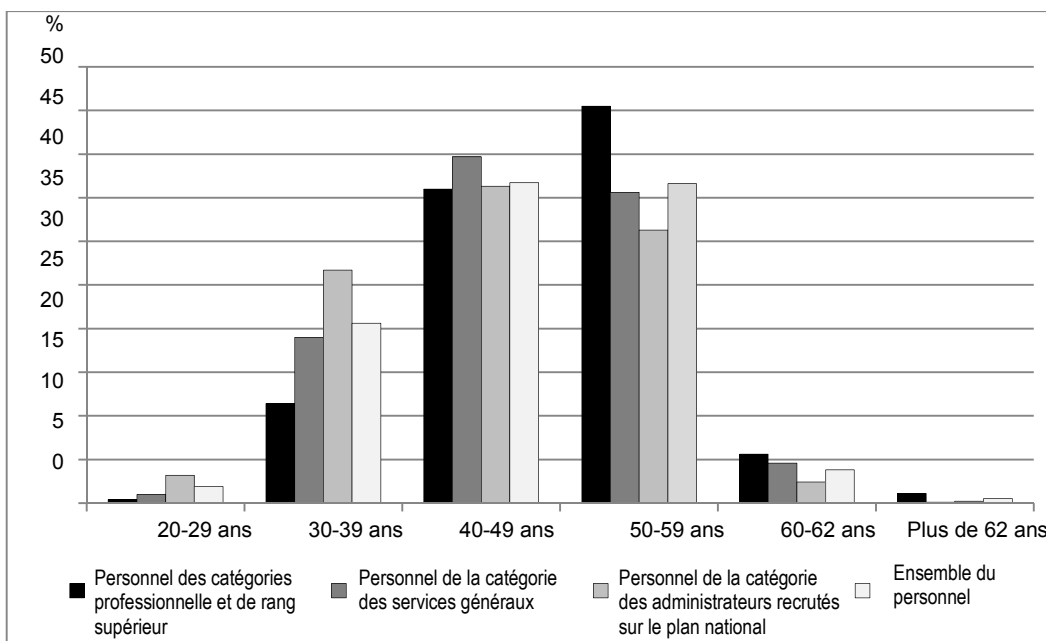
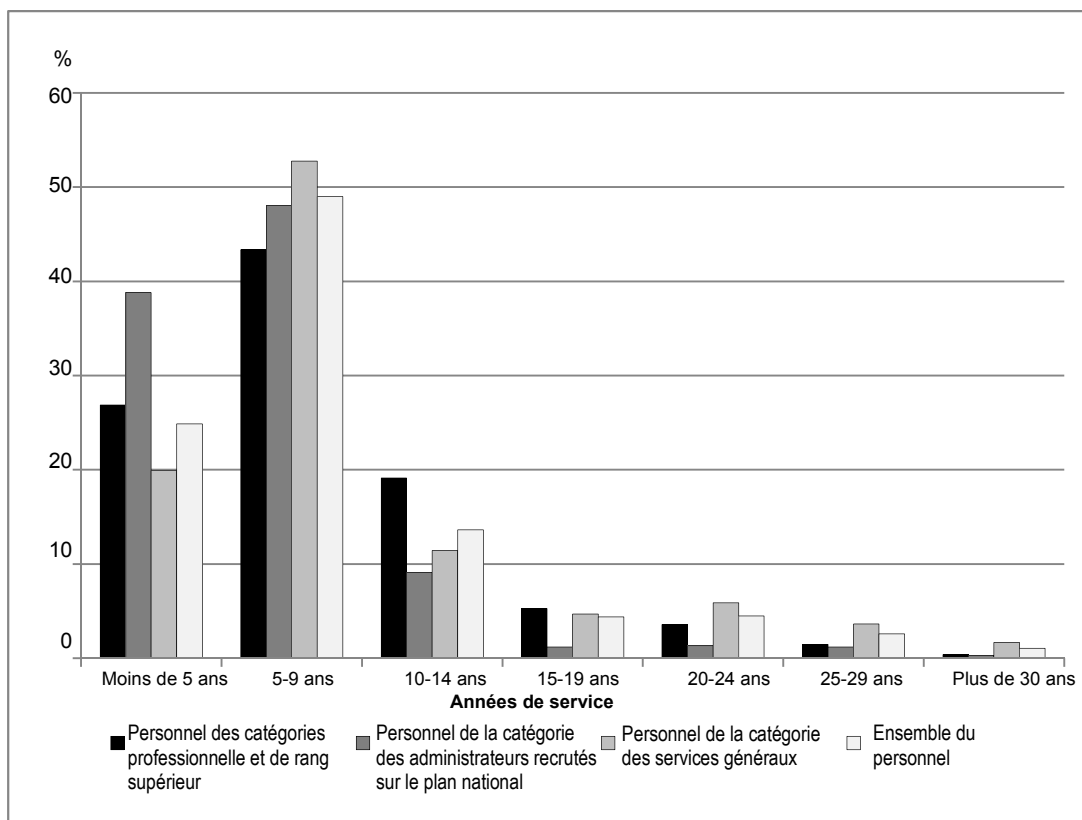


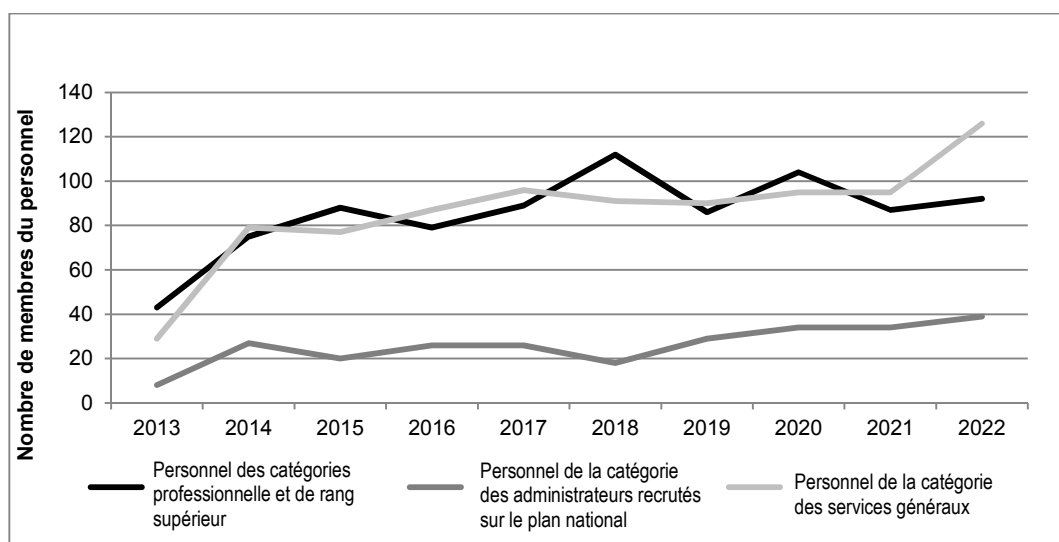
Figure 7. Répartition du personnel selon la durée de service et la catégorie



21. Le Tableau 9 donne des indications sur le recrutement du personnel. Parmi les membres du personnel qui ont été engagés au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2013 au 31 juillet 2013, dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 43 (74,1 % des nominations dans ces catégories) ont été recrutés à l'extérieur de l'Organisation, 4 (6,9 %) étaient déjà titulaires de contrats temporaires, et 11 (19,0 %) ont été réaffectés au titre d'un transfert interinstitutions.

22. Selon les projections actuelles (Tableau 10 et Figure 8), 924 membres du personnel représentant 14,3 % des effectifs totaux devraient prendre leur retraite dans les cinq prochaines années (dont 19,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur). Au cours des 10 prochaines années, 1987 membres du personnel représentant 30,7 % des effectifs totaux devraient prendre leur retraite (dont 40,3 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur). La Figure 8 indique le nombre de départs à la retraite au cours de l'année civile et non au 31 juillet de chaque année.

Figure 8. Nombre de départs à la retraite prévus au cours des 10 prochaines années



Mobilité du personnel entre Régions

23. Le Tableau 11 donne un aperçu des effectifs des catégories professionnelle et de rang supérieur par bureau et Région de la nationalité. On observe que les membres du personnel d'une Région ont tendance à être employés au sein de cette même Région. Ce phénomène est moins marqué dans les Régions de l'Asie du Sud-Est, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental, où des systèmes de mobilité régionale ont été récemment mis en œuvre et ont ouvert des possibilités de mobilité entre Régions (voir également les Figures 9 et 10).

Figure 9. Pourcentage des membres du personnel hors Siège travaillant dans leur Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)

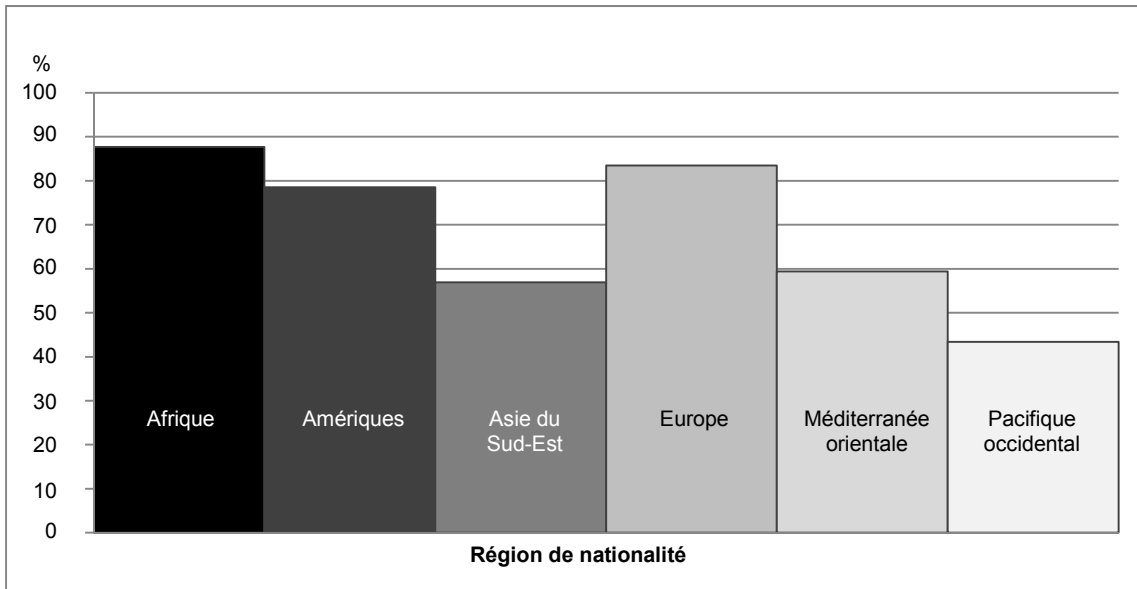


Figure 10. Répartition des membres du personnel du Siège par Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)

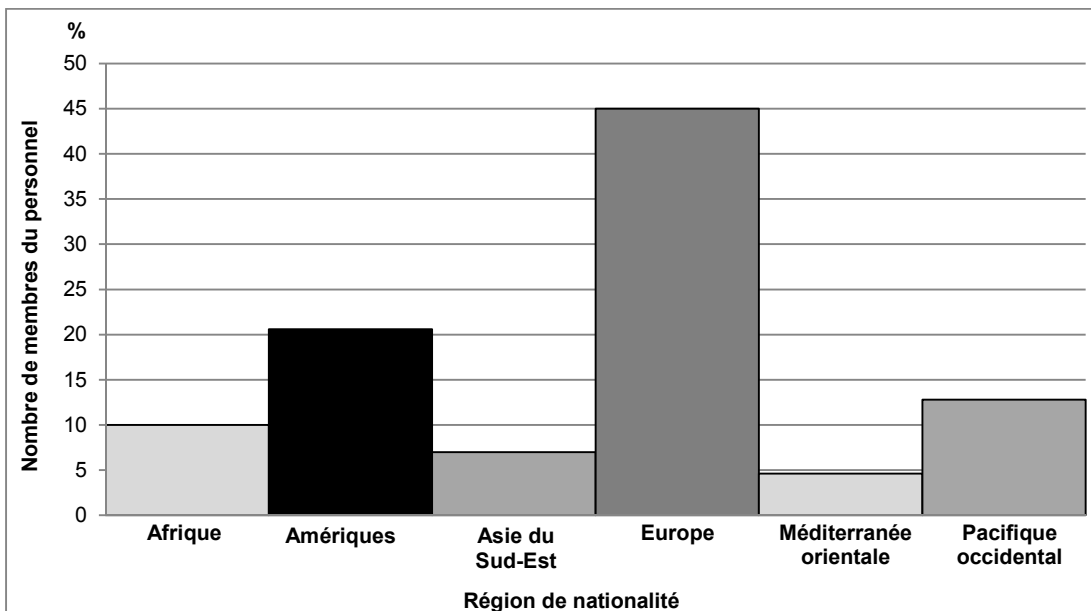
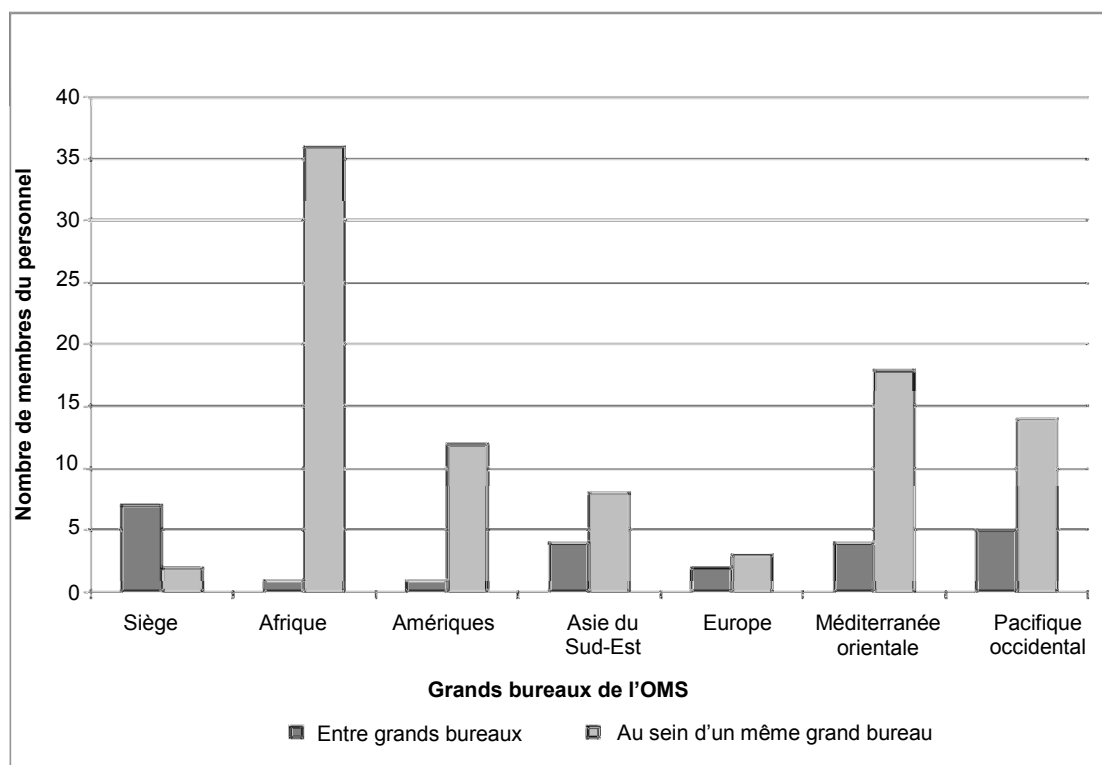


Figure 11a. Changement de lieu d'affectation au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2013 entre grands bureaux (en rouge) ou au sein d'un même grand bureau (en bleu)¹



24. Le Tableau 12 décrit de manière détaillée les mouvements du personnel au sein de l'Organisation entre le 1^{er} août 2012 et le 31 juillet 2013. Le taux de réaffectation le plus élevé a été enregistré dans la Région africaine (32,7 %; 97,3 % des mouvements concernant les réaffectations au sein de la Région).

25. Comme il ressort du Tableau 12, un total de 113 membres du personnel ont été réaffectés au sein de l'Organisation, soit 5,3 % du nombre total de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur. Sur les 113 réaffectations, 24 l'ont été vers une autre Région de l'OMS (ou vers le Siège).

¹ Dans le cas du Siège, un changement de lieu d'affectation peut signifier un changement vers l'un des bureaux administrés par le Siège.

Figure 11b. Répartition des mouvements des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur entre grands bureaux

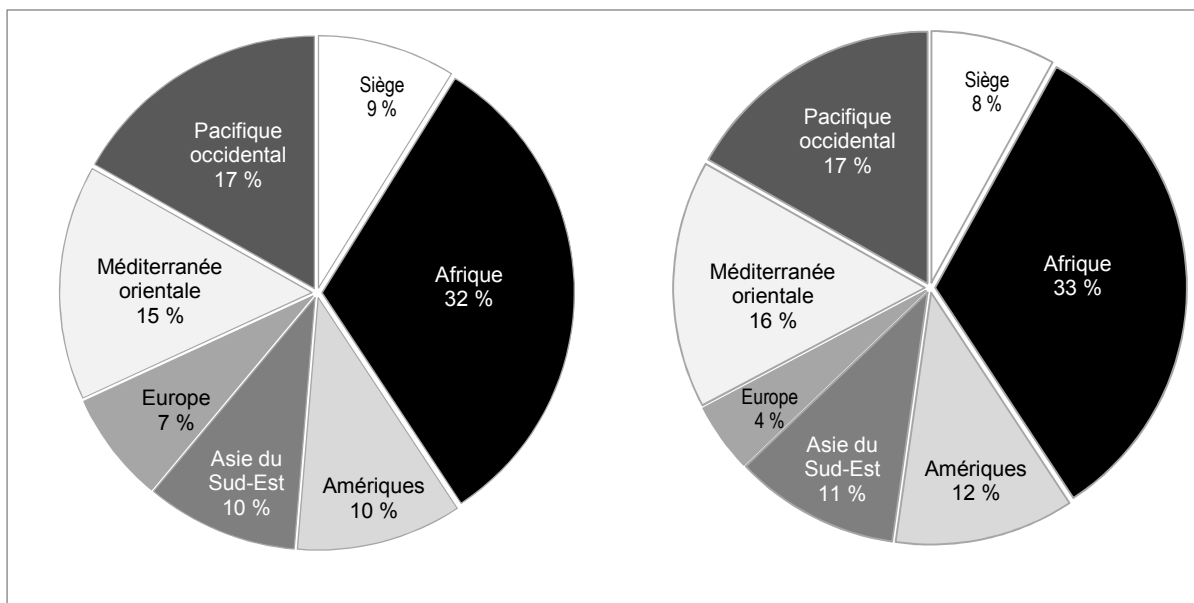
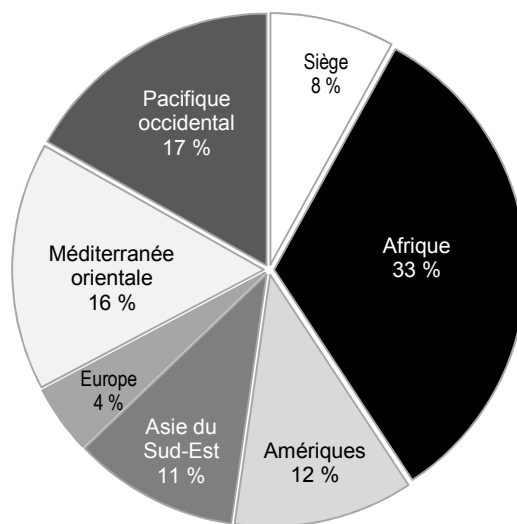


Figure 11c. Répartition des mouvements des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur au sein d'un même grand bureau



Groupes professionnels

26. Comme le montre le Tableau 13, près de la moitié des titulaires de postes des catégories professionnelle et de rang supérieur (47,8 %) appartiennent au groupe des « médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires ». À l'intérieur de ce groupe, 89,5 % sont des « médecins », dont 49,1 % des spécialistes de la santé publique. Les 50,9 % restants se répartissent entre les autres spécialités, très diverses. Le deuxième groupe professionnel par ordre d'importance est celui des « spécialistes de l'administration », qui occupent 35,3 % des effectifs totaux dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. À l'intérieur de ce groupe, 20,5 % sont des « spécialistes de la coopération technique », 13,0 % des « spécialistes du traitement électronique de l'information », 12,2 % des « fonctionnaires d'administration » et 10,6 % des « spécialistes de l'information publique ».

Gestion des services du personnel

27. La nouvelle version du système de gestion et de développement des services du personnel (ePMDS+) sera officiellement lancée au Siège au début de 2014, avant d'être introduite dans les Régions. La phase finale d'approbation des nouvelles politiques de récompense et reconnaissance et d'amélioration des services a débuté.

Santé et bien-être du personnel

28. Le Service médical et de santé continue de jouer un rôle central pour la santé des membres du personnel et de fournir un soutien clinique et psychosocial ainsi que des soins médicaux préventifs. Outre les consultations individuelles, des ateliers de gestion du stress ont été proposés au personnel du Siège et des Régions. L'équipe reste en contact étroit avec les bureaux régionaux, et les échanges quotidiens avec les bureaux des médecins du personnel dans les Régions contribuent à renforcer le réseau des médecins et à harmoniser les pratiques.

29. Dans le cadre de son mandat mondial au sein du système commun des Nations Unies, l'équipe du Service médical et de santé est chargée des évacuations médicales du personnel local (à titre exceptionnel) et du personnel international (lorsque l'évacuation se fait hors du pays où le membre du personnel est affecté). Le Service médical et de santé continue également de gérer, pour le Siège et les bureaux régionaux, tous les cas médicaux soumis au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès, et de préparer les dossiers médicaux à présenter au Comité des Pensions du Personnel de l'OMS pour les cas d'invalidité.

30. Avec la collaboration des départements techniques et d'autres experts, le Service médical et de santé joue un rôle essentiel en protégeant à la fois les agents de l'OMS sur le terrain, en fournissant une formation et des informations en matière de santé, et le personnel des Nations Unies, en faisant office de point focal pour les questions médicales pour le Groupe de travail des directeurs des services médicaux des organismes des Nations Unies – l'organe du système commun créé afin d'améliorer la santé et le bien-être du personnel de l'Organisation des Nations Unies, de ses institutions spécialisées et des organisations intergouvernementales, grâce à la collaboration et la coordination de leurs services médicaux. Le Service médical et de santé est aussi un membre essentiel de l'Équipe d'intervention médicale des Nations Unies, un dispositif d'intervention médicale d'urgence dépendant du Groupe de travail des directeurs des services médicaux des organismes des Nations Unies qui est responsable de l'évaluation, du triage et de l'évacuation des membres du personnel des Nations Unies lors des situations d'urgence sur le terrain. De même, le Conseiller du personnel travaille en étroite collaboration avec les bureaux régionaux pour apporter soutien et soins au personnel régional de l'OMS, ainsi qu'au personnel du système commun à la fois par l'intermédiaire du réseau des conseillers du personnel des Nations Unies – l'organe chargé de l'harmonisation des pratiques et de la formation du personnel des Nations Unies – et, dans les situations d'urgence, par l'intermédiaire du Groupe de gestion du stress traumatique des Nations Unies.

Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite

31. Un pourcentage significatif des effectifs de l'Organisation est déployé au sein de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite. Le plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018 met en place une approche globale pour parvenir à éradiquer la poliomyélite. Le plan tire parti de l'infrastructure des ressources humaines qui a été établie au cours des 25 dernières années afin d'éradiquer la maladie et de soutenir d'autres initiatives. En janvier 2013, au cours de l'examen par le Conseil exécutif à sa cent trente-deuxième session de certains amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel, il a été demandé au Secrétariat de mener une étude indépendante des risques associés à la composante ressources humaines de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite,¹ de façon à ce qu'ils puissent être pris en charge dans le contexte de la fin du programme de lutte antipoliomyélitique prévue pour 2018. En mai 2013, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration du Conseil exécutif a demandé que les rapports futurs sur les ressources humaines incluent des informations actualisées sur la situation, et a déclaré attendre avec intérêt les résultats de l'étude actuellement en cours et les propositions du Secrétariat sur la manière dont ces risques pouvaient être atténués.² Ce rapport est joint en annexe.

¹ Voir le procès-verbal de la cent trente-deuxième session du Conseil exécutif, quinzième séance, section 1 (en anglais).

² Voir le document A66/60.

SECTION II

32. La présente section analyse les principales évolutions dans la gestion des ressources humaines en 2013.

Stratégie en matière de ressources humaines¹

33. Une stratégie révisée en matière de ressources humaines, qui tienne compte de l'expérience acquise récemment et des enseignements tirés suite aux mesures de réforme entreprises à ce jour et qui reflète les changements au sein de l'Organisation –y compris le modèle financier –, fait actuellement l'objet de discussions. Il est essentiel que la stratégie soit alignée sur la réforme de l'OMS, en particulier du fait que les politiques et la gestion en matière de ressources humaines constituent l'un des cinq domaines clés de la réforme gestionnaire. Afin d'atteindre les objectifs de la réforme, l'OMS a besoin d'effectifs dotés d'une plus grande flexibilité et mobilité, ayant un niveau de compétence et de formation élevé, et qui soient prêts à relever de nouveaux défis professionnels. La stratégie s'appuie sur trois piliers essentiels : attirer les candidats talentueux, retenir ces talents grâce à la gestion des carrières et offrir un environnement de travail stimulant. Ces piliers reposent sur quatre principes transversaux : la parité, la diversité, la collaboration et la responsabilité.

Politique contractuelle

34. L'un des principaux objectifs de la réforme des ressources humaines est d'instaurer une plus grande flexibilité des effectifs et de la politique contractuelle, laquelle doit couvrir le recrutement, la gestion des effectifs et le recours efficace aux personnes n'ayant pas le statut de membre du personnel afin que l'Organisation puisse répondre rapidement aux besoins en personnel.

35. La crise financière mondiale a révélé un manque d'adéquation entre le financement dont disposait l'Organisation et sa capacité à se doter d'effectifs hautement performants, souples et mobiles. Pour faire face à la situation, entre 2010 et fin 2012, 937 postes de durée déterminée et temporaires pourvus ont été supprimés. Au 31 juillet 2013, 16 postes supplémentaires avaient été supprimés et, globalement, il y avait 55 postes de moins qu'au 31 décembre 2012.

36. Suite à de vastes consultations entre le Siège et les Régions, un nouveau modèle contractuel a été élaboré, lequel tient compte à la fois de l'évolution des priorités de l'OMS et de la situation financière. Les changements proposés ont été introduits en février 2013.

37. Le nouveau modèle contractuel conserve les trois types de contrats existants (engagements continus, à durée déterminée et temporaires), mais les changements suivants ont été introduits :

- les engagements continus sont progressivement éliminés et, au cours de la période transitoire, des critères et des conditions plus stricts sont appliqués à leur octroi ;
- un premier engagement à durée déterminée reste d'une année au moins, avec possibilité de prolongation ultérieure de deux ans au maximum ;
- la durée maximale d'un engagement temporaire, auparavant fixée à deux ans, a été supprimée ;

¹ Voir le document EB134/INF./2.

- le droit pour un membre du personnel de participer au processus de réaffectation suite à la suppression de son poste est désormais lié à une période de 10 ans de services ininterrompus au titre d'engagements à durée déterminée, au lieu de cinq ans précédemment ; et
- le pouvoir discrétionnaire dont disposait le Directeur général de prolonger le processus de réaffectation au-delà de six mois a été supprimé.

Perfectionnement du personnel et formation

38. Un autre objectif central de la réforme de l'OMS est de favoriser le perfectionnement et la formation du personnel moyennant : i) une plate-forme de cyberformation à l'échelle de l'Organisation et un système de gestion de la formation – iLearn –, et ii) un programme de perfectionnement des cadres.

39. Le système « iLearn » a été introduit au Siège le 30 septembre 2013, première étape de la mise en œuvre de l'outil à l'échelle de l'Organisation, qui se poursuivra dans les Régions et les bureaux de pays en 2014. L'ensemble du personnel de l'OMS devrait y avoir accès d'ici la fin de 2014. Par l'intermédiaire d'iLearn, plus de 15 cours de cyberformation sont disponibles, notamment le cours destiné aux nouveaux membres du personnel (New@WHO), ainsi que les cours relatifs à la gestion du temps ou à Microsoft Office. De nouvelles offres de formation sont proposées en réponse aux besoins de formation des membres du personnel de l'OMS, venant de l'Organisation elle-même, de prestataires extérieurs et d'autres institutions des Nations Unies.

40. Le programme de perfectionnement des cadres a été introduit en novembre 2013, lorsque la première cohorte de membres du personnel a mené à bien les activités préalables aux ateliers, suivies d'un premier atelier organisé à Genève en décembre 2013. Le programme sera disponible à la fois pour les administrateurs des bureaux régionaux et des bureaux de pays en 2014.

41. Un guide destiné à aider les supérieurs hiérarchiques à gérer les services du personnel – conçu comme un manuel pratique facile à utiliser – a été achevé en 2013.

Égalité hommes-femmes

42. Le projet de politique pour l'égalité hommes-femmes dans les effectifs est en cours d'élaboration. Il répond aux prescriptions du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies selon lesquelles les institutions du système commun des Nations Unies sont tenues de mettre en place, outre des mesures de responsabilisation, une politique et un plan d'action en vue de remédier au déséquilibre hommes-femmes d'ici 2017. Conformément au cadre pour la diversité et l'intégration de l'OMS, la politique incorpore des éléments liés à l'équilibre géographique et au handicap.

Harmonisation des pratiques de sélection dans l'ensemble de l'Organisation

43. Les États Membres ont régulièrement souligné la nécessité d'harmoniser les pratiques de sélection dans l'ensemble de l'Organisation. C'est un objectif essentiel de la composante gestion de la réforme de l'OMS, ainsi qu'une recommandation des commissaires aux comptes pour l'exercice financier s'achevant au 31 décembre 2012. En outre, la politique d'unité d'action de l'OMS est tributaire de l'adoption d'un processus de sélection homogène visant à garantir que les mêmes normes sont appliquées dans l'ensemble de l'Organisation.

44. Lors de la réunion mondiale des responsables des ressources humaines tenue en juin 2013, un large consensus a été atteint sur un processus de sélection qui serait adopté dans l'ensemble de l'Organisation. Un projet présentant les différentes étapes du processus a ensuite été soumis au

Conseil mondial personnel/administration en octobre 2013, où il a d'une manière générale été bien accueilli. Le document a été approuvé par le Groupe de la Politique mondiale pour approbation officielle afin que le processus puisse être appliqué à tous les avis de vacance publiés au début 2014.

Réduction du temps nécessaire au recrutement

45. Parallèlement à l'introduction d'un processus de sélection harmonisé pour le personnel engagé au titre de contrats à durée déterminée au niveau international dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, le Secrétariat s'est également efforcé de mettre en place des délais réalistes pour l'achèvement du processus de sélection. Ces délais seront indicatifs pour les administrateurs dans l'ensemble de l'Organisation, mais serviront aussi de référence pour suivre les résultats d'un administrateur en matière de sélection. Le délai proposé pour l'achèvement du processus de sélection d'un membre du personnel, titulaire d'un contrat à durée déterminée et recruté sur le plan international dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, est de 15 semaines à partir de la date de publication de l'avis de vacance. L'objectif est de mener à bien 65 % des sélections dans ce délai de 15 semaines d'ici la fin 2014. Le Département Ressources humaines assurera le suivi du respect de ces délais et déterminera où et pourquoi d'éventuels retards surviennent.

Planification de la relève

46. L'Organisation a entrepris un exercice de planification de la relève dans le cadre duquel il a été demandé aux administrateurs de revoir leurs plans stratégiques de recrutement compte tenu des départs en retraite escomptés au cours des 15 prochains mois. En particulier, les administrateurs doivent déterminer s'ils souhaitent pourvoir les postes devenus vacants et, dans ce cas, s'il convient de modifier les descriptions de poste. Cet exercice permettra à l'Organisation de combler en temps voulu les vacances de poste dues aux départs en retraite.

SECTION III

Réforme des ressources humaines

47. Dans le cadre du processus de réforme gestionnaire entrepris au sein de l'OMS, les travaux relatifs à la composante ressources humaines continuent à s'intensifier, afin de permettre à l'Organisation d'être plus efficace, efficiente, réactive, objective, transparente et responsable. La dernière touche est apportée à la stratégie des ressources humaines révisée, incorporant ces caractéristiques. Dans ce contexte, les travaux se poursuivront dans les domaines suivants, prioritaires pour les ressources humaines : définition de normes pour la conception des structures de personnel, y compris en ce qui concerne les plafonds d'effectifs, pour tous les bureaux de l'Organisation ; conception et élaboration de plans de carrière pour le personnel dans tous les domaines fonctionnels ; identification des domaines fonctionnels dans lesquels des descriptions de poste génériques et normalisées peuvent être préparées en vue de faciliter la mobilité ; nouveau cadre de mobilité au niveau mondial ; et introduction régulière sur la plate-forme de cyberapprentissage de cours visant à améliorer la formation et le perfectionnement du personnel.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

48. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du présent rapport.

Liste des tableaux

49. Les tableaux auxquels il est fait référence dans les paragraphes qui précèdent sont indiqués ci-dessous pour référence (sauf indication contraire, les informations sont celles au 31 juillet 2013) :

Tableau 1	Nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à long terme et d'engagements temporaires
Tableau 2	Répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme par grand bureau, classe et sexe
Tableau 3	État récapitulatif des pays ne se trouvant pas dans la fourchette souhaitable, par Région
Tableaux 4a-4f	Répartition des membres du personnel occupant des postes comptabilisés aux fins de la représentation géographique, par pays d'origine
Tableau 5	Répartition des membres du personnel occupant des postes non comptabilisés aux fins de la représentation géographique, par pays d'origine
Tableau 6	Classement du personnel par âge, sexe et bureau
Tableau 7	Classement du personnel par classe et par âge, tous lieux d'affectation confondus
Tableau 8	Classement du personnel en fonction de la durée de service
Tableau 9	Engagements du 1 ^{er} janvier au 31 juillet 2013
Tableau 10	Projections concernant les départs à la retraite
Tableau 11	Effectif total du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, par bureau et Région de la nationalité
Tableau 12	Mobilité du personnel : changement de lieu d'affectation
Tableau 13	Répartition des postes des catégories professionnelle et de rang supérieur selon les principaux groupes professionnels
Tableau 14	Nombre de contrats ne conférant pas le statut de membres du personnel, par bureau
Tableau 15	Nombre de jeunes cadres, par bureau et par pays parrainant
Tableau 16	Candidatures à des postes à l'OMS : ventilation selon le sexe des candidats et par bureau

**TABLEAU 1. NOMBRE DE MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'ENGAGEMENTS
À LONG TERME ET D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES**

Catégorie	Siège	Programmes spéciaux et accords de collaboration ^a	Afrique	Amériques ^b	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
Engagements à long terme									
Engagements à durée déterminée									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	339	34	118	107	47	80	87	83	895
Administrateurs recrutés sur le plan national	19	0	362	5	19	36	54	44	539
Services généraux	196	7	569	44	103	65	165	157	1 306
Total	554	41	1 049	156	169	181	306	284	2 740
Engagements continus									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	606	23	223	15	83	113	88	83	1 234
Administrateurs recrutés sur le plan national	28	0	227	1	20	43	28	24	371
Services généraux	503	11	702	9	263	148	311	181	2 128
Total	1 137	34	1 152	25	366	304	427	288	3 733
Nombre total d'engagements à long terme	1 691	75	2 201	181	535	485	733	572	6 473
Engagements temporaires									
Engagements temporaires au titre de l'article 420.4 du Règlement du Personnel									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	137	25	64	6	48	14	72	31	397
Administrateurs recrutés sur le plan national	2	0	24	0	54	1	14	13	108
Services généraux	78	8	33	2	97	3	29	35	285
Total	217	33	121	8	199	18	115	79	790
Engagements temporaires de 60 jours ou moins									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	3	0	0	0	2	2	0	0	7
Administrateurs recrutés sur le plan national	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Services généraux	5	0	2	0	3	1	0	0	11
Total	8	0	2	0	6	3	0	1	20
Nombre total d'engagements temporaires	225	33	123	8	205	21	115	80	810
Nombre total de membres du personnel	1 916	108	2 324	189	740	506	848	652	7 283

^a Cette colonne inclut : le secrétariat du Partenariat Faire reculer le paludisme, le secrétariat du Partenariat Halte à la tuberculose, le Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant, le Réseau de métrologie sanitaire, l'Alliance pour la recherche sur les politiques et les systèmes de santé, l'Alliance mondiale pour les personnels de santé et le Comité permanent de la nutrition du système des Nations Unies.

^b Une meilleure comptabilisation de l'utilisation des fonds de l'OMS par l'OPS a montré une augmentation du nombre d'employés financés par l'OMS dans la Région des Amériques.

**TABLEAU 2. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'ENGAGEMENTS À LONG TERME
PAR BUREAU, CLASSE ET SEXE¹**

Catégorie professionnelle et de rang supérieur

Bureau	P.1			P.2			P.3			P.4			P.5			P.6/D.1			D.2			Hors classe			TOTAL			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	0	0	0	8	28	36	64	101	165	148	176	324	203	109	312	54	20	74	21	3	24	7	3	10	505	440	945	53,4%	46,6%
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	2	2	4	3	14	17	9	5	14	9	7	16	2	1	3	1	2	3	0	0	0	26	31	57	45,6%	54,4%
Afrique	0	0	0	7	3	10	31	15	46	125	39	164	67	13	80	31	8	39	0	1	1	1	0	1	262	79	341	76,8%	23,2%
Amériques	0	1	1	4	5	9	6	7	13	45	39	84	8	5	13	1	0	1	0	0	0	0	1	1	64	58	122	52,5%	47,5%
Asie du Sud-Est	0	0	0	0	0	0	6	2	8	23	10	33	45	23	68	17	2	19	0	1	1	1	0	1	92	38	130	70,8%	29,2%
Europe	2	7	9	9	16	25	21	17	38	26	30	56	23	22	45	13	5	18	1	0	1	0	1	1	95	98	193	49,2%	50,8%
Méditerranée orientale	2	1	3	3	7	10	14	9	23	38	16	54	33	18	51	23	5	28	4	1	5	1	0	1	118	57	175	67,4%	32,6%
Pacifique occidental	0	0	0	1	1	2	5	5	10	46	19	65	43	24	67	13	7	20	1	0	1	1	0	1	110	56	166	66,3%	33,7%
Total	4	9	13	34	62	96	150	170	320	460	334	794	431	221	652	154	48	202	28	8	36	11	5	16	1 272	857	2 129	59,7%	40,3%
Pourcentage par classe	30,8	69,2	100,0	35,4	64,6	100,0	46,9	53,1	100,0	57,9	42,1	100,0	66,1	33,9	100,0	76,2	23,8	100,0	77,8	22,2	100,0	68,8	31,3	100,0	59,7	40,3	100,0		
Pourcentage du total			0,6%			4,5%			15,0%			37,3%			30,6%			9,5%			1,7%			0,8%			100,0%		

Administrateurs recrutés sur le plan national

Bureau	A			B			C			D			TOTAL			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège*	1	1	2	14	15	29	9	7	16	0	0	0	24	23	47	51,1%	48,9%
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%
Afrique	9	3	12	139	41	180	263	125	388	8	1	9	419	170	589	71,1%	28,9%
Amériques	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	3	6	50,0%	50,0%
Asie du Sud-Est	4	2	6	6	5	11	12	8	20	2	2	2	24	15	39	61,5%	38,5%
Europe	3	4	7	17	26	43	11	18	29	0	0	0	31	48	79	39,2%	60,8%
Méditerranée orientale	3	2	5	32	18	50	15	7	22	4	1	5	54	28	82	65,9%	34,1%
Pacifique occidental	1	8	9	12	16	28	11	18	29	1	1	2	25	43	68	36,8%	63,2%
Total	21	21	42	221	122	343	322	183	505	16	4	20	580	330	910	63,7%	36,3%
Pourcentage par classe	50,0	50,0	100,0	64,4	35,6	100,0	63,8	36,2	100,0	80,0	20,0	100,0	63,7	36,3	100,0		
Pourcentage du total			4,6%			37,7%			55,5%			2,2%			100,0%		

Personnel des services généraux

Bureau	G.1			G.2			G.3			G.4			G.5			G.6			G.7			TOTAL			Pourcentage	
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège	0	0	0	1	0	1	16	6	22	22	99	121	58	281	339	53	153	206	3	7	10	153	546	699	21,9%	78,1%
<i>Programme spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	2	5	7	0	4	4	0	0	0	2	16	18	11,1%	88,9%
Afrique	21	10	31	442	7	449	95	14	109	56	85	141	54	121	175	77	122	199	89	78	167	834	437	1271	65,6%	34,4%
Amériques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	1	13	14	8	17	25	1	2	3	11	42	53	20,8%	79,2%
Asie du Sud-Est	4	1	5	59	0	59	33	9	42	28	33	61	42	63	105	33	17	50	30	14	44	229	137	366	62,6%	37,4%
Europe	0	0	0	11	1	11	14	1	15	1	24	25	26	103	129	10	21	31	1	1	2	63	150	213	29,6%	70,4%
Méditerranée orientale	33	2	35	47	1	48	47	1	48	26	65	91	35	108	143	37	37	74	12	25	37	237	239	476	49,8%	50,2%
Pacifique occidental	3	5	8	20	20	20	23	8	31	6	56	62	9	95	104	27	57	84	6	23	29	94	244	338	27,8%	72,2%
Total	61	18	79	580	8	588	228	39	267	140	379	519	227	789	1 016	245	428	673	142	150	292	1 623	1 811	3 434	47,3%	52,7%
Pourcentage par classe	77,2	22,8	100,0	98,6	1,4	100,0	85,4	14,6	100,0	27,0	73,0	100,0	22,3	77,7	100,0	36,4	63,6	100,0	48,6	51,4	100,0	47,3	52,7	100,0		
Pourcentage du total			2,3%			17,1%			7,8%			15,1%			29,6%			19,6%			8,5%			100,0%		

¹ Comprend l'ensemble du personnel, tous postes confondus y compris ceux qui ne sont pas aux fins de la représentation géographique.

* Les administrateurs recrutés sur le plan national figurent sur la colonne « Siège » sont affectés à un bureau hors de Genève (Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur, etc.).

H - homme, F - femme, T - total.

TABLEAU 3. ÉTAT RECAPITULATIF DES PAYS NE SE TROUVANT PAS DANS LA FOURCHETTE SOUHAITABLE, PAR RÉGION

Bureau	Pays non représentés	Pays sous-représentés	Pays surreprésentés
Afrique	Comores Swaziland		Afrique du Sud Bénin Burkina Faso Burundi Cameroun Congo Côte d'Ivoire Éthiopie Ghana Kenya Malawi Mali Niger Nigéria Ouganda République démocratique du Congo République-Unie de Tanzanie Rwanda Sénégal Togo Zambie Zimbabwe
Amériques	Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Grenade Haïti Paraguay Porto Rico* Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie Saint-Vincent-et-les-Grenadines	Brésil Mexique États-Unis d'Amérique	Argentine Canada Pérou
Asie du Sud-Est			Bangladesh Inde Népal Sri Lanka

Bureau	Pays non représentés	Pays sous-représentés	Pays surreprésentés
Europe	Andorre Chypre Kirghizistan Lituanie Luxembourg Monaco Monténégro Saint-Marin	Autriche Grèce Fédération de Russie Israël Norvège Pologne Portugal Turquie	Belgique Danemark France Irlande Italie Pays-Bas Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Suisse
Méditerranée orientale	Émirats arabes unis Koweït Oman Qatar	Arabie saoudite	Égypte Iran (République islamique d') Jordanie Liban Pakistan Soudan Tunisie
Pacifique occidental	Brunéi Darussalam Îles Cook Îles Marshall Kiribati Micronésie (États fédérés de) Nauru Nioué Palaos République démocratique populaire lao Samoa Tokélaou* Tuvalu Vanuatu	Chine Japon République de Corée Singapour	Australie Nouvelle-Zélande Philippines

* Membre associé

**TABLEAU 4a. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région africaine

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe												Ensemble des professionnels						
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		H	F	Total
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Algérie	1-9				1	1	3	2		1							4	4	8	
Angola	1-8			1		2		1	1		1			1			5	2	7	
Bénin	1-8					7		1			1						8	1	9	
Botswana	1-8												1				0	1	1	
Burkina Faso	1-8			1	1	5	2	2		3							11	3	14	
Burundi	1-8					2	1	2	2	2							6	3	9	
Cameroun	1-8			2	1	6		1	1								9	2	11	
Cabo Verde	1-8										1						0	1	1	
République centrafricaine	1-8					1		1									2	0	2	
Tchad	1-8					1		2		1							4	0	4	
Comores	1-8																0	0	0	
Congo	1-8			2		4		1		3		1					11	0	11	
Côte d'Ivoire	1-8					2	1	3	1		2						5	4	9	
République démocratique du Congo	1-8			1		11	1	3		1		1					17	1	18	
Guinée équatoriale	1-8							1									1	0	1	
Érythrée	1-8				1	3											3	1	4	
Éthiopie	1-8			1	1	9	4	4	1	3	1						17	7	24	
Gabon	1-8				2			2									2	2	4	
Gambie	1-8					7											7	0	7	
Ghana	1-8			1	1	3	4	4		2				1			11	6	17	
Guinée	1-8			1		2		2	1								5	1	6	
Guinée-Bissau	1-8					1	1	1									1	2	3	
Kenya	1-8			1	2	7	6	4	1	2							14	9	23	
Lesotho	1-8					1											1	0	1	
Libéria	1-8			1													1	0	1	
Madagascar	1-8				1	1	1	1	1								2	3	5	
Malawi	1-8			1		3	1	5									9	1	10	
Mali	1-8			1		6		6		1							14	0	14	

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Mauritanie	1-8			1		1		2				1						5	0	5
Maurice	1-8			1		1	1	1				1						4	1	5
Mozambique	1-8							1				1	1					1	2	3
Namibie	1-8							1	2									2	1	3
Niger	1-8				1	2	1	1	2			2						6	3	9
Nigeria	1-8				2		10	1	6	1	2							20	2	22
Rwanda	1-8				2	2	2		8		1							13	2	15
Sao Tomé-et-Principe	1-8						1											1	0	1
Sénégal	1-8						5	3	5	2	1	1						11	6	17
Seychelles	1-8							1										0	1	1
Sierra Leone	1-8					1	1			1								1	2	3
Afrique du Sud	4-11				1	1		2	5	2		1						6	6	12
Soudan du Sud	1-8						1											1	0	1
Swaziland	1-8																	0	0	0
Togo	1-8				3		5	1	2		1							11	1	12
Ouganda	1-8			1		2	8	4	6	1	1							18	5	23
République-Unie de Tanzanie	1-8				1	2	2	1	1	1		1						4	5	9
Zambie	1-8					2	3	2	3		2							8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4	2	1	4	1	1							12	3	15
Total		0	0	7	4	33	20	126	44	93	19	32	10	1	1	2	0	294	98	392

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.
H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4b. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région des Amériques

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																			
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Antigua-et-Barbuda	1-8																		0	0	0
Argentine	4-12			1		2		5	3	1		1							7	6	13
Bahamas	1-8																		0	0	0
Barbade	1-8																		0	0	0
Belize	1-8								1										0	1	1
Bolivie (État plurinational de)	1-8					1			1										0	2	2
Brésil	27-38					4		3	8	4	4	3							10	16	26
Canada	28-39				2	4		12	10	9	2	2	2	1	1				25	20	45
Chili	3-11							3	2	1	2								4	4	8
Colombie	3-10			1		1		2	2	3	1								6	4	10
Costa Rica	1-8					1		2											2	1	3
Cuba	1-8					1		5											6	0	6
Dominique	1-8															1			0	1	1
El Salvador	1-8							2	3										2	3	5
Équateur	1-8				1	1		2	2										3	3	6
États-Unis d'Amérique	188-255		1	2	5	8	13	27	29	34	16	10	7	2	1				84	71	155
Grenada	1-8																		0	0	0
Guatemala	1-8				1			1	1	1		2							4	2	6
Guyana	1-8					1							1						0	2	2
Haïti	1-8																		0	0	0
Honduras	1-8							2	1										2	1	3
Jamaïque	1-8					1					1								1	1	2
Mexique	18-26					1		4	2	2		1		1					4	7	11
Nicaragua	1-8							2											0	2	2
Panama	1-8							2	1										2	1	3
Paraguay	1-8																		0	0	0
Pérou	1-9				1	2	2	9	3	1		1							13	6	19

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Porto Rico*	1-8																	0	0	0
République dominicaine	1-8						1											1	0	1
Sainte-Lucie	1-8																	0	0	0
Saint-Kitts-et-Nevis	1-8																	0	0	0
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	1-8																	0	0	0
Suriname	1-8							1										0	1	1
Trinité-et-Tobago	1-8				1			3			1							2	3	5
Uruguay	1-8					1		1										1	1	2
Venezuela (République bolivarienne du)	6-14				1			1	1		2	1						4	2	6
Total		0	1	5	10	14	31	80	78	58	29	20	11	4	0	2	1	183	161	344

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.
H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4c. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région de l'Asie du Sud-Est

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Bangladesh	1-8							7		3	1	3						13	1	14
Bhoutan	1-8							2		2	1	1						5	1	6
Inde	7-14			2	2	13	7	31	7	17	15	7						70	31	101
Indonésie	3-11				1					3								3	1	4
Maldives	1-8										1							0	1	1
Myanmar	1-8							1			2	2						3	2	5
Népal	1-8					1		3		3	1	3						10	1	11
République populaire démocratique de Corée	1-8							1		1								2	0	2
Sri Lanka	1-8			1		1		1		4	2	3						9	3	12
Thaïlande	2-10					1		1	1		3	1	1		1			3	6	9
Timor-Leste	1-8									1								1	0	1
Total		0	0	3	3	14	9	47	8	34	26	20	1	0	0	1	0	119	47	166

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.

H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4d. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région européenne

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe												Ensemble des professionnels					
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Total	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Albanie	1-8				1		1		1								0	3	3
Allemagne	63-86			2	4	9	16	15	21	12	4	2					45	40	85
Andorre	1-8																0	0	0
Arménie	1-8						1		1				1				3	0	3
Autriche	8-15			1				1	1	1	1		1				4	2	6
Azerbaïdjan	1-8						2	1	2	1							4	2	6
Bélarus	1-8						2	1									1	2	3
Belgique	10-17			1		1	2	7	8	1	6		1				16	11	27
Bosnie-Herzégovine	1-8						1										1	0	1
Bulgarie	1-8			1	1	1	1	1									2	3	5
Chypre	1-8																0	0	0
Croatie	1-9				1	1		2		1	1						2	4	6
Danemark	7-14			1	3	2	2	3	3	6							12	8	20
Espagne	28-39			1	2	4	1	8	7	5	5	1		1			19	16	35
Estonie	1-8								1	1	1						2	1	3
Ex-République yougoslave de Macédoine	1-8					1	1										1	1	2
Fédération de Russie	23-32			2	3	1	2	1	4	2				1			10	6	16
Finlande	5-13			1	1		2		1	3	1						5	4	9
France	50-68			6	8	7	15	11	23	13	6	4	1		1		53	42	95
Géorgie	1-8						1			1			1				1	2	3
Grèce	6-14					1	1	2			1						2	3	5
Hongrie	3-10					2	2		1	1	1			1			4	4	8
Irlande	4-12			1		5		3	4	1							4	10	14
Islande	1-8						1										0	1	1
Israël	4-11											1					0	1	1
Italie	40-55			1	6	3	8	4	14	7	9		5		1		42	16	58
Kazakhstan	1-9				1		1	2									2	2	4

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																			
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Kirghizistan	1-8																		0	0	0
Lettonie	1-8							1		1									0	2	2
Lituanie	1-8																		0	0	0
Luxembourg	1-8																		0	0	0
Malte	1-8							1		1		1	1						3	1	4
Monaco	1-8																		0	0	0
Monténégro	1-8																		0	0	0
Norvège	8-16					1		1	2		1		1						1	5	6
Ouzbékistan	1-8				1														1	0	1
Pays-Bas	16-24				2	1	2	6	3	12	5	5	2	1					25	14	39
Pologne	9-16							1		1	2								2	2	4
Portugal	5-12									1	1	1							1	2	3
République de Moldova	1-8					1	1	1	2	1	1								3	4	7
République tchèque	4-11							1	2	1									2	2	4
Romanie	2-10							1	3		1								1	4	5
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	39-54	1		3	4	3	9	13	11	22	14	4	2	3	1				49	41	90
Saint-Marin	1-8																		0	0	0
Serbie	1-8					1			2		3								1	5	6
Slovaquie	2-9					1													1	0	1
Slovénie	1-8						1												0	1	1
Suède	9-17				1		4	1	4	2	2					1			4	11	15
Suisse	9-16					6	5	2	4	2	3								10	12	22
Tadjikistan	1-8						1		2										0	3	3
Turkménistan	1-8					1	1				1								1	2	3
Turquie	13-23							3		2	4	1	1						6	5	11
Ukraine	1-8					2	1	1	1										3	2	5
Total		1	0	8	27	46	62	99	102	138	90	43	14	12	4	2	3	349	302	651	

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.

H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4e. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région de la Méditerranée orientale

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4
Arabie saoudite	9-16							1	1	1								1	2	3
Bahreïn	1-8									1				1				0	2	2
Djibouti	1-8					1												1	0	1
Égypte	1-9		1	3	3	5	1	5	4	3	4							16	13	29
Émirats arabes unis	1-8																	0	0	0
Iran (République islamique d')	3-11				1	1		4	2	4	2		1					9	6	15
Iraq	1-8				1					3					1			4	1	5
Jordanie	1-8					1	1	3	1	2	1	1	1	1				8	4	12
Koweït	3-10																	0	0	0
Liban	1-8					2		1	3	1	1	1	2					5	6	11
Libye	1-9											1						1	0	1
Maroc	1-8					1	1	1	1	1	1	2						5	3	8
Oman	1-8																	0	0	0
Pakistan	1-8					1		6	1	10		3						20	1	21
Qatar	1-8																	0	0	0
République arabe syrienne	1-8							1	1	2		1						4	1	5
Somalie	1-8								2	1		1			1			3	2	5
Soudan	1-8					2	1	4	2	1		4						11	3	14
Tunisie	1-8					2		1	2	1	1	1		1				6	3	9
Yémen	1-8							2		1	1			1				4	1	5
Total		0	1	3	5	17	4	29	21	31	13	16	4	3	1	2	0	101	49	150

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.
H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4f. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de la Région du Pacifique occidental

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Australie	20-28				1	1	4	10	7	6	4	5	2	3				25	18	43
Brunéi Darussalam	1-8																	0	0	0
Cambodge	1-8						1		1									2	0	2
Chine	46-63				1	2	5	10	6	2	3	1	1		1			16	16	32
Fidji	1-8								2	1								2	1	3
Îles Cook	1-8																	0	0	0
Îles Marshall	1-8																	0	0	0
Îles Salomon	1-8								1									1	0	1
Japon	94-128				3	2	5	4	9	5	2		1	1		1		21	11	32
Kiribati	1-8																	0	0	0
Malaisie	3-10				1	2	2	2	1			1						5	4	9
Micronésie (États fédérés de)	1-8																	0	0	0
Mongolie	1-8							4	1	1								1	5	6
Nauru	1-8																	0	0	0
Nioué	1-8																	0	0	0
Nouvelle-Zélande	2-10				1	1	3		3	1	1	1						6	5	11
Palaos	1-8																	0	0	0
Papouasie-Nouvelle-Guinée	1-8								1									1	0	1
Philippines	1-9			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1					18	19	37
République de Corée	19-27					1	1	3	3	2	1			1				6	6	12
République démocratique populaire lao	1-8																	0	0	0
Samoa	1-8																	0	0	0
Singapour	4-11						1											1	0	1
Tokélaou*	1-8																	0	0	0

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Tonga	1-8						1											0	1	1
Tuvalu	1-8																	0	0	0
Vanuatu	1-8																	0	0	0
Viet Nam	1-8						1											0	1	1
Total		0	0	1	2	12	18	33	41	36	20	14	5	7	0	2	1	105	87	192

¹ Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.

* Membre associé.

H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 5. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES NON COMPTABILISÉS
AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,¹ PAR PAYS D'ORIGINE**

Ressortissants des États Membres de toutes les Régions

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Algérie	2-10					1												0	1	1
Allemagne	1-8	1				1	5	1	1									7	2	9
Angola	1-8			1														0	1	1
Australie	20-28				1	1		1	1									2	2	4
Bahreïn	9-15									1				1				0	2	2
Bélarus	1-8						1											1	0	1
Belgique	21-29			1		1	1	2	2			1						4	4	8
Bolivie (État plurinational de)	1-8						1											1	0	1
Brésil	1-8				1			1										1	1	2
Bulgarie	19-26					1												0	1	1
Burundi	1-8							1										0	1	1
Cameroun	40-55						2											2	0	2
Canada	3-10		1			1			2	1								2	3	5
Chine	1-8			1		1			4									4	2	6
Colombie	2-9											2						2	0	2
Côte d'Ivoire	3-12					1		1	2									3	1	4
Danemark	4-11		1							1								0	2	2
Égypte	42-58					1			1	1								1	2	3
Espagne	1-8		1	1			1	1			1							3	2	5
États-Unis d'Amérique	1-8	1				2	2	10	14	10	5	1						24	21	45
Éthiopie	63-86							1										1	0	1
Fédération de Russie	1-8				3	2	1		1	1								2	6	8
France	1-8			1	3	3	3	3	2	1								8	8	16
Ghana	27-38						1											1	0	1
Guinée-Bissau	3-9											1						1	0	1
Hongrie	34-47									1								0	1	1
Inde	1-8					1			2	1								2	2	4
Iraq	1-8						1											1	0	1
Irlande	15-21			1		1												1	1	2
Italie				1		2	2	1		1								3	4	7
Japon	1-8			1			2	3	1	2								4	5	9

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																			
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels			
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
Jordanie						1												1	0	1	
Kenya	1-8					1												1	0	1	
Liban	5-14									1								1	0	1	
Lettonie	1-8							1										1	0	1	
Lituanie	3-12		1															0	1	1	
Mali														1				0	1	1	
Mexique								1										1	0	1	
Norvège								1				1						1	1	2	
Nouvelle-Zélande						1				1								0	2	2	
Ouganda	37-51				1	1												1	1	2	
Pakistan										1		1	1					3	0	3	
Pays-Bas								2	1	1		1						1	4	5	
Philippines						1		1										0	2	2	
Pologne			1															0	1	1	
Portugal				1				1	1	1								3	1	4	
République centrafricaine	1-8							1										1	0	1	
République de Corée	11-17				1	1	3		1	1								4	3	7	
République démocratique du Congo	2-12									1								1	0	1	
République tchèque	2-12									1								1	0	1	
Roumanie	4-11											1						0	1	1	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	142-193		2	1	2	1	2	1	4	1	5	3		1				7	16	23	
Sénégal	12-19					1		1										1	1	2	
Sierra Leone	1-8								1									0	1	1	
Suède	18-26							1		1								2	0	2	
Suisse	8-14				1			1		1								2	1	3	
Tchad	1-8					1												1	0	1	
Togo	9-16								1									0	1	1	
Tunisie	1-8					1				1								0	2	2	
Zambie										1								1	0	1	
Autres			1			1		2										4	0	4	
Total			3	7	7	11	14	26	46	39	40	25	9	4	1	3	0	0	120	115	235

¹ Les postes non comptabilisés aux fins de la représentation géographique sont : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour les programmes spéciaux et accords de collaboration (partenariats).

H – hommes, F – femmes.

TABLEAU 6. CLASSEMENT DU PERSONNEL PAR ÂGE, SEXE ET BUREAU

Catégories professionnelle et de rang supérieur																					
Région	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			plus de 62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Siège	1	3	4	40	80	120	172	181	353	260	154	414	25	18	43	7	4	11	505	440	945
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	3	7	10	13	15	28	9	9	18	1	0	1	0	0	0	26	31	57
Afrique	0	0	0	9	5	14	78	23	101	147	45	192	27	6	33	2	0	2	263	79	342
Amériques	0	2	2	8	9	17	22	19	41	31	27	58	3	1	4	0	0	0	64	58	122
Asie du Sud-Est	0	0	0	2	4	6	20	18	38	54	12	66	12	4	16	4	0	4	92	38	130
Europe	1	0	1	16	26	42	44	43	87	31	27	58	2	1	3	1	1	2	95	98	193
Méditerranée orientale	0	0	0	7	6	13	32	20	52	67	30	97	10	1	11	1	0	1	117	57	174
Pacifique occidental	0	1	1	12	9	21	44	22	66	45	21	66	6	3	9	3	0	3	110	56	166
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Pourcentage pour le groupe d'âge	25,0	75,0	100,0	39,9	60,1	100,0	55,5	44,5	100,0	66,5	33,5	100,0	71,7	28,3	100,0	78,3	21,7	100,0	59,7	40,3	100,0
Pourcentage du total			0,4			11,4			36,0			45,5			5,6			1,1			100,0
Administrateurs recrutés sur le plan national																					
Région	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			plus de 62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Siège	0	4	4	23	10	33	1	8	9	0	0	0	0	1	1	0	0	0	24	23	47
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Afrique	2	0	2	60	23	83	178	63	241	154	76	230	25	8	33	0	0	0	419	170	589
Amériques	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	4	1	0	1	0	0	0	3	3	6
Asie du Sud-Est	0	0	0	2	5	7	5	4	9	15	5	20	2	1	3	0	0	0	24	15	39
Europe	1	0	1	7	13	20	15	22	37	7	12	19	1	1	2	0	0	0	31	48	79
Méditerranée orientale	0	0	0	10	7	17	21	14	35	21	7	28	1	0	1	1	0	1	54	28	82
Pacifique occidental	0	2	2	4	9	13	12	17	29	8	15	23	1	0	1	0	0	0	25	43	68
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Pourcentage pour le groupe d'âge	33,3	66,7	100,0	61,3	38,7	100,0	64,5	35,5	100,0	63,6	36,4	100,0	73,8	26,2	100,0	0,0	0,0	0,0	63,7	36,3	100,0
Pourcentage du total			1,0			19,0			39,7			35,6			4,6			0,1			100,0
Personnel des services généraux																					
Région	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			plus de 62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Siège	2	18	20	49	158	207	57	169	226	42	182	224	3	17	20	0	2	2	153	546	699
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	0	0	0	2	1	3	0	5	5	0	9	9	0	1	1	0	0	0	2	16	18
Afrique	9	5	14	136	121	257	362	176	538	302	128	430	25	7	32	0	0	0	834	437	1 271
Amériques	0	1	1	5	3	8	4	11	15	2	26	28	0	1	1	0	0	0	11	42	53
Asie du Sud-Est	3	6	9	56	54	110	74	44	118	88	30	118	6	2	8	2	1	3	229	137	366
Europe	2	3	5	16	48	64	32	57	89	11	36	47	0	6	6	2	0	2	63	150	213
Méditerranée orientale	17	19	36	69	89	158	76	75	151	73	51	124	2	5	7	0	0	0	237	239	476
Pacifique occidental	3	21	24	28	81	109	30	74	104	31	64	95	2	4	6	0	0	0	94	244	338
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1 246	549	526	1 075	38	43	81	4	3	7	1 623	1 811	3 434
Pourcentage pour le groupe d'âge	33,0	67,0	100,0	39,4	60,6	100,0	51,0	49,0	100,0	51,1	48,9	100,0	46,9	53,1	100,0	0,0	0,0	0,0	47,3	52,7	100,0
Pourcentage du total			3,2			26,7			36,3			31,3			2,4			0,2			100,0

H - homme, F - femme, T - total.

TABLEAU 7. CLASSEMENT DU PERSONNEL PAR CLASSE ET PAR ÂGE, TOUS LIEUX D'AFFECTATION CONFONDUS

Catégories professionnelle et de rang supérieur																					
Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			≥62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Hors classes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	8	3	0	3	3	2	5	11	5	16
D.2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	4	2	6	1	0	1	28	8	36
D.1/P.6	0	0	0	0	0	0	22	17	39	107	29	136	16	2	18	9	0	9	154	48	202
P.5	0	0	0	3	3	6	118	80	198	263	122	385	43	14	57	4	2	6	431	221	652
P.4	0	0	0	41	48	89	202	158	360	201	115	316	15	12	27	1	1	2	460	334	794
P.3	1	2	3	34	64	98	69	62	131	42	39	81	4	3	7	0	0	0	150	170	320
P.2	0	4	4	18	23	41	10	23	33	5	11	16	1	1	2	0	0	0	34	62	96
P.1	1	0	1	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	9	13
Total	2	6	8	97	146	243	425	341	766	644	325	969	86	34	120	18	5	23	1 272	857	2 129
Pourcentage pour le groupe d'âge	25,0	75,0	100,0	39,9	60,1	100,0	55,5	44,5	100,0	66,5	33,5	100,0	71,7	28,3	100,0	78,3	21,7	100,0	59,7	40,3	100,0
Pourcentage du total	0,4			11,4			36,0			45,5			5,6			1,1			100,0		

Administrateurs recrutés sur le plan national																					
Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50- 59 ans			60-62 ans			≥62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
D	0	0	0	2	0	2	4	2	6	10	2	12	0	0	0	0	0	0	16	4	20
C	1	0	1	35	22	57	122	77	199	144	76	220	20	8	28	0	0	0	322	183	505
B	2	4	6	62	38	100	98	43	141	48	35	83	10	2	12	1	0	1	221	122	343
A	0	2	2	7	7	14	9	6	15	4	5	9	1	1	2	0	0	0	21	21	42
Total	3	6	9	106	67	173	233	128	361	206	118	324	31	11	42	1	0	1	580	330	910
Pourcentage pour le groupe d'âge	33,3	66,7	100,0	61,3	38,7	100,0	64,5	35,5	100,0	63,6	36,4	100,0	73,8	26,2	100,0	0,0	0,0	0,0	63,7	36,3	100,0
Pourcentage du total	1,0			19,0			39,7			35,6			4,6			0,1			100,0		

Personnel des services généraux																					
Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50- 59 ans			60-62 ans			≥62 ans			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
G.7	2	0	2	34	24	58	55	52	107	48	70	118	3	4	7	0	0	0	142	150	292
G.6	9	4	13	88	89	177	95	166	261	48	159	207	4	8	12	1	2	3	245	428	673
G.5	10	31	41	60	277	337	86	249	335	67	209	276	3	22	25	1	1	2	227	789	1016
G.4	7	32	39	41	144	185	44	121	165	43	73	116	5	9	14	0	0	0	140	379	519
G.3	2	4	6	45	14	59	93	14	107	82	7	89	6	0	6	0	0	0	228	39	267
G.2	1	1	2	75	2	77	245	1	246	240	4	244	17	0	17	2	0	2	580	8	588
G.1	5	1	6	18	5	23	17	8	25	21	4	25	0	0	0	0	0	0	61	18	79
Total	36	73	109	361	555	916	635	611	1246	549	526	1075	38	43	81	4	3	7	1623	1811	3434
Pourcentage pour le groupe d'âge	33,0	67,0	100,0	39,4	60,6	100,0	51,0	49,0	100,0	51,1	48,9	100,0	46,9	53,1	100,0	0,0	0,0	0,0	47,3	52,7	100
Pourcentage du total	3,2			26,7			36,3			31,3			2,4			0,2			100,0		

H - hommes, F - femmes, T - total.

TABLEAU 8. CLASSEMENT DU PERSONNEL EN FONCTION DE LA DURÉE DE SERVICE

Régions	Moins de 5 ans				5-9 ans				10-14 ans				15-19 ans				20-24 ans				25-29 ans				≥30 ans				Ensemble			
	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T	P	APN	SG	T
Siège	214	19	136	369	430	28	315	773	187	0	123	310	49	0	23	72	43	0	55	98	19	0	31	50	3	0	16	19	945	47	699	1691
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	25	0	4	29	26	0	9	35	5	0	2	7	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	2	2	0	0	0	0	57	0	18	75
Afrique	58	194	184	436	175	324	887	1386	78	57	72	207	14	7	41	62	13	5	36	54	2	2	34	38	2	0	17	19	342	589	1271	2202
Amériques	48	2	17	67	26	2	4	32	30	0	9	39	11	0	7	18	4	0	7	11	3	1	4	8	0	1	5	6	122	6	53	181
Asie du Sud-Est	41	17	62	120	47	9	128	184	27	6	61	94	7	1	37	45	4	2	47	53	3	4	23	30	1	0	8	9	130	39	366	535
Europe	65	29	47	141	90	38	124	252	18	12	24	54	11	0	8	19	7	0	7	14	1	0	2	3	1	0	1	2	193	79	213	485
Méditerranée orientale	53	52	115	220	70	15	239	324	34	8	50	92	11	2	22	35	3	1	30	34	3	3	15	21	0	1	5	6	174	82	476	732
Pacifique occidental	68	40	119	227	59	21	106	186	28	0	51	79	9	1	23	33	1	4	19	24	0	1	14	15	1	1	6	8	166	68	338	572
Total	572	353	684	1609	923	437	1812	3172	407	83	392	882	112	11	161	284	76	12	202	290	31	11	125	167	8	3	58	69	2129	910	3434	6473
Pourcentage dans la fourchette	35,6	21,9	42,5	100,0	29,1	13,8	57,1	100,0	46,1	9,4	44,4	100,0	39,4	3,9	56,7	100,0	26,2	4,1	69,7	100,0	18,6	6,6	74,9	100,0	11,6	4,3	84,1	100,0	32,9	14,1	53,1	100,0
Pourcentage du total				24,9				49,0				13,6				4,4				4,5				2,6				1,1				100,0

P - catégories professionnelle et de rang supérieur, APN - administrateurs recrutés sur le plan national, SG - services généraux, T - total.

TABLEAU 9. ENGAGEMENTS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 JUILLET 2013

Région	Catégorie	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2012	Engagements extérieurs			Transformation de contrats temporaires			Transferts interinstitutions			Total	
			Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% de femmes
Siège	P	945	11	68,8	63,6	1	6,3	100,0	4	7,0	50,0	16	62,5
	APN	47	5	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	5	0,0
	SG	699	6	60,0	83,3	4	40,0	50,0	0	0,0	0,0	10	70,0
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	P	57	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
	APN	0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
	SG	18	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
Afrique	P	341	5	62,5	20,0	2	25,0	50,0	1	0,0	0,0	8	25,0
	APN	589	26	96,3	30,8	0	0,0	0,0	1	0,0	100,0	27	33,3
	SG	1 271	15	93,8	26,7	1	6,3	100,0	0	0,0	0,0	16	31,3
Amériques	P	122	11	100,0	54,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	11	54,5
	APN	6	2	100,0	50,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	50,0
	SG	53	1	100,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	0,0
Asie du Sud-Est	P	130	2	0,0	50,0	0	0,0	0	2	0,0	50,0	4	0,0
	APN	39	1	0,0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	1	0,0
	SG	366	1	50,0	100,0	1	50,0	100,0	0	0,0	0,0	2	53,3
Europe	P	193	4	66,7	25,0	1	16,7	0,0	1	0,0	0,0	6	16,7
	APN	79	6	100,0	50,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	6	50,0
	SG	232	1	100,0	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	100,0
Méditerranée orientale	P	175	2	66,7	50,0	0	0,0	0,0	1	0,0	100,0	3	66,7
	APN	82	6	100,0	16,7	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	6	16,7
	SG	476	9	100,0	55,6	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	9	55,6
Pacifique occidentale	P	166	8	80,0	50,0	0	0,0	0,0	2	0,0	100,0	10	60,0
	APN	68	3	75,0	33,3	1	25,0	100,0	0	0,0	0,0	4	50,0
	SG	338	9	81,8	77,8	1	9,1	100,0	1	0,0	100,0	11	81,8
Total	P	2 129	43	74,1	48,8	4	6,9	75,0	11	19,0	54,5	58	51,7
	APN	910	49	96,1	32,7	1	2,0	0,0	1	0,0	0,0	51	35,3
	SG	3 434	42	84,0	54,8	7	14,0	71,4	1	0,0	0,0	50	58,0
	Toutes catégories	6 473	134	84,3	44,8	12	7,5	75,0	13	8,2	61,5	159	48,4

P – catégories professionnelle et de rang supérieur, APN – administrateurs recrutés sur le plan national, SG - services généraux, T - total.

TABLEAU 10. PROJECTIONS CONCERNANT LES DÉPARTS A LA RETRAITE^a

Région	Catégorie	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2012	Nombre de fonctionnaires devant prendre leur retraite							
			D'ici au 31 décembre 2013 (1 an)	% des effectifs totaux	D'ici au 31 décembre 2015 (3 ans)	% des effectifs totaux	D'ici au 31 décembre 2017 (5 an)	% des effectifs totaux	D'ici au 31 décembre 2022 (10 ans)	% des effectifs totaux
Siège	P	945	63	6,7	128	13,5	192	20,3	353	37,4
	APN	47	0	0,0	1	2,1	1	2,1	1	2,1
	SG	699	34	4,9	68	9,7	118	16,9	192	27,5
<i>Programmes spéciaux et accords de collaboration</i>	P	57	0	0,0	2	3,5	5	8,8	16	28,1
	APN	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	SG	18	1	5,6	3	16,7	5	27,8	10	55,6
Afrique	P	341	10	2,9	45	13,2	79	23,2	184	54,0
	APN	589	4	0,7	39	6,6	72	12,2	185	31,4
	SG	1 271	9	0,7	66	5,2	125	9,8	337	26,5
Amériques	P	122	0	0,0	14	11,5	24	19,7	53	43,4
	APN	6	0	0,0	1	16,7	5	83,3	5	83,3
	SG	53	0	0,0	5	9,4	14	26,4	26	49,1
Asie du Sud-Est	P	130	8	6,2	22	16,9	39	30,0	70	53,8
	APN	39	1	2,6	5	12,8	9	23,1	23	59,0
	SG	366	6	1,6	31	8,5	54	14,8	97	26,5
Europe	P	193	2	1,0	7	3,6	15	7,8	44	22,8
	APN	79	1	1,3	2	2,5	5	6,3	14	17,7
	SG	232	4	1,7	10	4,3	21	9,1	38	16,4
Méditerranée orientale	P	175	2	1,1	20	11,4	41	23,4	83	47,4
	APN	82	1	1,2	5	6,1	10	12,2	20	24,4
	SG	476	1	0,2	13	2,7	33	6,9	97	20,4
Pacifique occidental	P	166	4	2,4	14	8,4	26	15,7	56	33,7
	APN	68	1	1,5	2	2,9	5	7,4	13	19,1
	SG	338	2	0,6	17	5,0	26	7,7	70	20,7
Total	P	2 129	89	4,2	252	11,8	421	19,8	859	40,3
	APN	910	8	0,9	55	6,0	107	11,8	261	28,7
	SG	3 434	57	1,7	213	6,2	396	11,5	867	25,2
	Toutes catégories	6 473	154	2,4	520	8,0	924	14,3	1 987	30,7

^a Chiffres cumulés. Ainsi, le nombre de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur devant prendre leur retraite d'ici au 31 décembre 2015 comprend celui des fonctionnaires devant prendre leur retraite d'ici au 31 décembre 2013.

P – catégories professionnelle et de rang supérieur, APN – administrateurs recrutés sur le plan national, SG – services généraux.

**TABLEAU 11. EFFECTIF TOTAL DU PERSONNEL DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR,
PAR BUREAU ET RÉGION DE LA NATIONALITÉ**

Par lieu d'affectation

Bureau	Région de la nationalité													
	Afrique		Amériques		Asie du Sud-Est		Europe		Méditerranée orientale		Pacifique occidental		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Siège	96	9,6	206	20,6	70	7,0	451	45,1	49	4,9	129	12,9	1 001	100,0
Afrique	300	87,7	16	4,7	5	1,5	17	5,0	4	1,2	0	0,0	342	100,0
Amériques	1	0,8	95	78,5	0	0,0	24	19,8	0	0,0	1	0,8	121	100,0
Asie du Sud-Est	1	0,8	14	10,8	74	56,9	24	18,5	4	3,1	13	10,0	130	100,0
Europe	1	0,5	23	11,9	2	1,0	162	83,5	2	1,0	4	2,1	194	100,0
Méditerranée orientale	10	5,7	16	9,1	6	3,4	37	21,1	103	59,4	3	1,7	175	100,0
Pacifique occidental	7	4,2	30	18,1	13	7,8	41	24,7	3	1,8	72	43,4	166	100,0
Total	416	19,5	400	18,8	170	8,0	756	35,5	165	7,8	222	10,4	2 129	100,0

Par Région de la nationalité

Bureau	Région de la nationalité													
	Afrique		Amériques		Asie du Sud-Est		Europe		Méditerranée orientale		Pacifique occidental		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Siège	96	23,1	206	51,5	70	41,2	451	59,7	49	29,7	129	58,1	1 001	47,0
Afrique	300	72,1	16	4,0	5	2,9	17	2,2	4	2,4	0	0,0	342	16,1
Amériques	1	0,2	95	23,8	0	0,0	24	3,2	0	0,0	1	0,5	121	5,7
Asie du Sud-Est	1	0,2	14	3,5	74	43,5	24	3,2	4	2,4	13	5,9	130	6,1
Europe	1	0,2	23	5,8	2	1,2	162	21,4	2	1,2	4	1,8	194	9,1
Méditerranée orientale	9	2,4	16	4,0	6	3,5	37	4,9	103	62,4	3	1,4	175	8,2
Pacifique occidental	7	1,7	30	7,5	13	7,6	41	5,4	3	1,8	72	32,4	166	7,8
Total	416	100,0	400	100,0	170	100,0	756	100,0	165	100,0	222	100,0	2 129	100,0

TABLEAU 12. MOBILITÉ DU PERSONNEL : CHANGEMENT DE LIEU D'AFFECTION

Bureau de provenance	Bureau d'affectation															
	Siège		Afrique		Amériques		Asie du Sud-Est		Europe		Méditerranée orientale		Pacifique occidental		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Siège	2	20,0	1	10,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	0	0,0	2	20,0	10	100,0
Afrique	0	0,0	36	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	100,0
Amériques	0	0,0	0	0,0	12	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	100,0
Asie du Sud-Est	1	9,1	0	0,0	0	0,0	8	72,7	0	0,0	2	18,2	0	0,0	11	100,0
Europe	2	25,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5	3	37,5	0	0,0	2	25,0	8	100,0
Méditerranée orientale	1	5,9	0	0,0	0	0,0	1	5,9	0	0,0	14	82,4	1	5,9	17	100,0
Pacifique occidental	3	15,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	10,5	14	73,7	19	100,0
Total	9	8,0	37	32,7	13	11,5	12	10,6	5	4,4	18	15,9	19	16,8	113	100,0

TABEAU 13. RÉPARTITION DES POSTES DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR SELON LES PRINCIPAUX GROUPES PROFESSIONNELS

1 Professions scientifiques, techniques et administratives						%	
1.A.	Spécialistes de l'administration	35,3%	1.A.	Spécialistes de l'administration			
1.B.	Architectes, ingénieurs	0,4%	1.A.	Spécialistes de l'administration (en général)	2,9%		
1.C.	Archivistes, conservateurs de musée, spécialistes de l'information et bibliothécaires	0,5%	1.A.01.	Spécialistes de la gestion financière	10,5%		
1.D.	Artistes	0,1%	1.A.02.	Analystes de la gestion et des programmes	10,3%		
1.E.	Economistes	0,1%	1.A.03.	Administrateurs de services de bâtiments	2,5%		
1.F.	Spécialistes de l'enseignement	0,6%	1.A.04.	Administrateurs de services de conférences	1,0%		
1.G.	Juristes	1,3%	1.A.05.	Spécialistes du traitement électronique de l'information	13,0%		
1.H.	Biologistes	2,8%	1.A.06.	Spécialistes de l'administration des ressources humaines	6,8%		
			1.A.07.	Spécialistes des services d'impression	0,3%		
			1.A.08.	Spécialistes de l'information	10,6%		
			1.A.09.	Spécialistes des achats et marchés	2,9%		
			1.A.10.	Spécialistes des activités de représentation et du protocole	4,6%		
			1.A.11.	Administrateurs de la coopération technique	20,5%		
			1.A.12.	Fonctionnaires d'administration	12,2%		
			1.A.21.	Vérificateurs comptables	1,3%		
			1.A.23.	Spécialistes des dossiers et documents	0,4%		
1.I.	Médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires	47,8%	1.I.	Médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires			
1.J.	Spécialistes des sciences physiques	0,4%	1.I.	Médecins (en général)	1,0%		
1.K.	Spécialistes des ventes et de la commercialisation	0,2%	1.I.01.	Dentistes	0,1%		
1.L.	Spécialistes des sciences sociales	1,5%	1.I.02.	Diététiciens et nutritionnistes	2,7%		
1.M.	Statisticiens et mathématiciens	1,3%	1.I.03.	Médecins	89,5%	1.I.03.	Médecins
1.N.	Spécialistes des transports	0,1%	1.I.04.	Spécialistes des soins infirmiers	0,9%	1.I.03	Médecins
1.O.	Rédacteurs, traducteurs, interprètes	3,1%	1.I.05.	Opticiens et optométristes	0,2%	1.I.03.A	Anesthésistes
1.P.	Personnel des professions scientifiques, techniques et administratives pour lesquels il n'existe pas de code de catégorie d'emploi	1,6%	1.I.06.	Pharmaciens	2,5%	1.I.03.B	Epidémiologistes
1.Q.	Spécialistes des services postaux	0,4%	1.I.07.	Spécialistes de la santé publique	0,2%	1.I.03.C	Dermatologues
1.R.	Spécialistes des sciences de l'environnement	0,8%	1.I.08.	Vétérinaires	0,7%	1.I.03.D	Médecins (en général)
1.S.	Spécialistes des secours	1,6%	1.I.09.	Spécialistes de la réadaptation	0,7%	1.I.03.E	Hématologues et spécialistes de la transfusion sanguine
1.T.	Spécialistes des communications électroniques	0,1%	1.I.10	Spécialistes de laboratoires de santé	1,5%	1.I.03.F	Neurologues
1.U.	Spécialistes du développement culturel	0,1%				1.I.03.G	Spécialistes de la santé de la famille
						1.I.03.H	Ophthalmologues
						1.I.03.I	Immunologistes
						1.I.03.J	Pathologistes
						1.I.03.K	Spécialistes des maladies non transmissibles
						1.I.03.L	Gériatres
						1.I.03.M	Spécialistes de la santé mentale
						1.I.03.N	Spécialistes de la santé publique
						1.I.03.O	Radiologues
						1.I.03.P	Chirurgiens
						1.I.03.Q	Spécialistes de médecine traditionnelle
						1.I.03.R	Spécialistes des soins d'urgence
						1.I.03.S	Spécialistes des maladies transmissibles
						1.I.03.T	Spécialistes de l'hygiène du travail

¹ Uniquement les postes occupés ; il est fait référence aux qualifications exigées pour l'emploi et non aux compétences du titulaire.
Le codage suit la Classification commune des groupes professionnels, qui sert de référence à l'intérieur du système des Nations Unies.

TABLEAU 14. NOMBRE DE CONTRATS NE CONFÉRANT PAS LE STATUT DE MEMBRE DU PERSONNEL, PAR BUREAU

Bureau	Accords pour l'exécution de travaux	Consultants	Accords de services spéciaux
Siège	1 345	459	0
Afrique	434	114	152
Amériques			
Asie du Sud-Est	286	15	1 653
Europe	1 110	46	82
Méditerranée orientale	571	25	1 200
Pacifique occidental	459	150	53
Total	4 205	809	3 140

TABLEAU 15. NOMBRE DE JEUNES CADRES, PAR RÉGION ET PAR PAYS PARRAINANT

Pays parrainant	Bureau							Total
	Siège	Afrique	Amériques	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	
Allemagne	5	1			2		1	9
Australie	1							1
Belgique			1			1		2
Danemark	1	1						2
Espagne		1					1	2
Finlande	1	1						2
France	2							2
Italie	1			1				2
Japon		1					1	2
Luxembourg	1							1
Norvège	1							1
Pays-Bas	2			1				3
Suède	1							1
Total	16	5	1	2	2	1	3	30

**TABLEAU 16. CANDIDATURES À DES POSTES À L'OMS: VENTILATION
SELON LE SEXE DES CANDIDATS ET PAR BUREAU**

Bureau*	2010				2011				2012				2013			
	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Siège	20 187	15 310	35 497	43,1	24 658	21 849	46 507	47,0	15 484	10 375	25 859	40,1	16 300	12 956	29 256	44,3
Afrique	28 259	11 284	39 543	28,5	18 166	7 613	25 779	29,5	5 437	2 007	7 444	27,0	8 784	3 084	11 868	26,0
Amériques	14 163	16 616	30 779	54,0	11 544	14 238	25 782	55,2	7 978	6 530	14 508	45,0	4 519	3 870	8 389	46,1
Méditerranée orientale	15 825	5 927	21 752	27,2	13 419	5 185	18 604	27,9	11 473	4 254	15 727	27,0	8 651	3 523	12 174	28,9
Europe	14 835	17 319	32 154	53,9	11 227	13 569	24 796	54,7	4 270	3 037	7 307	41,6	2 543	1 535	4 078	37,6
Asie du Sud-Est	23 953	8 169	32 122	25,4	18 498	5 929	24 427	24,3	1 823	755	2 578	29,3	285	136	421	32,3
Pacifique occidentale	6 190	8 858	15 048	58,9	5 197	7 673	12 870	59,6	7 962	10 451	18 413	56,8	5 786	4 061	9 847	41,2
Total	123 412	83 483	206 895	40,4	102 709	76 056	178 765	42,5	54 427	37 409	91 836	40,7	46 868	29 165	76 033	38,4

* Postes ayant fait l'objet d'un avis de vacance dans ce bureau.

ANNEXE

**RESSOURCES HUMAINES DE L'INITIATIVE MONDIALE
POUR L'ÉRADICATION DE LA POLIOMYÉLITE****Contexte**

1. En janvier 2013, le Conseil exécutif à sa cent trente-deuxième session a examiné un rapport sur certains amendements au Statut du Personnel et au Règlement du Personnel.¹ Au cours des discussions, dans le cadre des préoccupations exprimées concernant la conversion de contrats à durée déterminée en engagements continus, il a été demandé au Secrétariat de mener à bien une étude indépendante des risques financiers associés aux ressources humaines de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite de façon à ce qu'ils puissent être pris en charge dans le contexte de la fin du programme de lutte antipoliomyélitique prévue pour 2018.²

2. En mai 2013, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration du Conseil exécutif a, dans son rapport à la Soixante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé concernant le rapport annuel sur les ressources humaines,³ fait part de ses préoccupations quant aux engagements à long terme associés aux importants effectifs du programme de lutte contre la poliomyélite, un projet limité dans le temps. Le Comité a demandé qu'une section particulière soit consacrée dans les rapports futurs à des informations actualisées sur cette situation, et a déclaré attendre avec intérêt les résultats de l'étude actuellement en cours et les propositions du Secrétariat sur la manière dont ces risques pouvaient être atténués.

Résultats de l'étude sur les ressources humaines à long terme – résumé et recommandations issus du rapport final

3. *Le plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018*⁴ met en place une approche globale pour parvenir à éradiquer la poliomyélite, en tirant parti de l'infrastructure des ressources humaines qui a été établie au cours des 25 dernières années afin d'éradiquer la maladie, et apporte aussi un soutien à d'autres initiatives. L'interruption de la transmission du poliovirus et la certification éventuelle de l'éradication de la poliomyélite se traduiront par un changement dans les besoins en personnel et une réduction du financement destiné à la lutte contre la poliomyélite, qui aboutira à la clôture du programme.

4. Les partenaires de la mise en œuvre de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite ont commandé un rapport indépendant auprès d'une importante entreprise de consultants en gestion afin d'obtenir une vue d'ensemble de la composition de l'infrastructure actuelle des ressources humaines financées par l'Initiative, des engagements financiers associés aux effectifs de l'OMS financés à partir de fonds spécifiques à la lutte contre la poliomyélite, et des possibilités et des

¹ Document EB132/40.

² Voir le procès-verbal de la cent trente-deuxième session du Conseil exécutif, quinzième séance, section I (en anglais).

³ Document A66/60.

⁴ Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite. *Plan stratégique pour l'éradication de la poliomyélite et la phase finale 2013-2018*. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2013 (document WHO/POLIO/13.02 ; <http://www.polioeradication.org/Resourcelibrary/Strategyandwork.aspx>, consulté le 18 décembre 2013).

risques associés aux solutions à long terme et aux besoins parallèles en ressources humaines financées jusque-là par les fonds destinés à la lutte contre la poliomyélite. De juillet à octobre 2013, l'équipe de consultants a recueilli et analysé les données relatives aux ressources humaines provenant des principaux partenaires de l'Initiative ; tenu trois séances de conférence vidéo et un atelier avec les responsables techniques, gestionnaires et administratifs du Bureau régional de l'Afrique, du Bureau régional de l'Asie du Sud-Est et du Bureau régional de la Méditerranée orientale, ainsi qu'avec le Siège ; et mené des entretiens avec les bureaux de pays dans les pays où la poliomyélite est endémique, et avec plus de 30 représentants de haut niveau des organismes donateurs, des initiatives pour la santé, des principales agences partenaires de l'Initiative et de certains gouvernements nationaux (Inde et Nigéria). Les principales conclusions de ces consultations sont présentées ci-après.

Cartographie des ressources humaines financées à partir des fonds spécifiques à la poliomyélite et examen des plans actuels en matière de ressources humaines

- L'OMS a un effectif total de 7283 membres du personnel financé à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite, dont 1014 sont titulaires de contrats leur conférant le statut de membres du personnel (14 %) et 6269 titulaires de contrats ne leur conférant pas le statut de membres du personnel (86 %), pour un coût total annuel de US \$145,7 millions (Figure 1).
- Parmi les grands bureaux, la Région africaine est la Région où le nombre de membres du personnel financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite (827 ou 82 % des contrats conférant le statut de membre du personnel) et le nombre de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (2449 ou 39 % de l'ensemble des contrats ne donnant pas le statut de membre du personnel financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite) sont les plus élevés, et celle où le montant total des dépenses annuelles est le plus important (US \$86,2 millions ou 59 %) (Figure 1).
- Les dispositifs contractuels actuels et les barèmes des traitements varient largement d'une Région à l'autre, en fonction de paramètres tels que les fonctions au niveau national, l'utilisation des contrats conférant le statut de membre du personnel et les pratiques de rémunération de l'économie locale.
- Le niveau des ressources humaines financées à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite dans les pays exempts de la maladie est resté largement constant, suggérant un manque d'adéquation avec le statut de pays exempt de la poliomyélite et/ou l'utilisation du personnel « financé par la poliomyélite » pour d'autres priorités en matière de santé.
- Le niveau de recours aux ressources humaines financées à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite par d'autres domaines de programme varie d'une Région à l'autre, et est particulièrement élevé dans la Région africaine où l'on s'appuie largement sur le personnel « financé par la poliomyélite » pour soutenir les activités de vaccination nationale.
- D'un bureau régional à l'autre et d'un pays à l'autre, on trouve diverses façons d'envisager l'avenir – au-delà de l'exercice 2018-2019 – des activités non liées à l'éradication de la poliomyélite qui sont actuellement menées par le personnel financé à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite. La planification de la transition reste sporadique et limitée.

Engagements financiers associés aux effectifs de l’OMS financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite

- Compte tenu des dispositions contractuelles actuelles concernant les postes financés par l’Initiative mondiale pour l’éradication de la poliomyélite, d’importants coûts d’indemnisation devront être pris en charge au cours de l’exercice 2018-2019.
- Les coûts de résiliation des engagements lors de la clôture du programme en 2019 pourraient s’élever à US \$122 millions si l’on retient le scénario le plus pessimiste basé sur une résiliation brutale des contrats sans planification préalable.
- Soixante-dix-neuf pour cent des coûts d’indemnisation sont associés à des engagements continus ou à des engagements à durée déterminée (Figure 2), bien que ceux-ci ne représentent que 12 % de l’ensemble des postes financés à partir de ressources spécifiques à la poliomyélite. La majeure partie de ces coûts d’indemnisation (70 %) concernent la Région africaine.
- Un scénario basé sur une synchronisation partielle des dates de fin de contrats et de la clôture du programme et l’utilisation d’une prévision optimiste du niveau des affectations (25 à 30 %) permettrait de ramener les coûts de résiliation des engagements à US \$77 millions (Figure 3). Une synchronisation totale des dates de fin de contrats et une proportion plus élevée de réaffectations pourraient permettre de réduire encore davantage les coûts d’indemnisation. Si, en outre, les délais de clôture étaient prolongés au-delà de la période de la certification, les coûts totaux d’indemnisation pourraient être ramenés à environ US \$50 millions.
- Il conviendrait d’instaurer un fonds pour couvrir les coûts de licenciement qui ne sont pas financés.

Solutions à long terme et besoins parallèles en ressources humaines financées jusque-là par les fonds spécifiques à la poliomyélite

- Les parties prenantes extérieures ont estimé que les dispositions relatives aux ressources humaines de l’Initiative étaient exceptionnelles et justifiées par la nature de l’objectif d’éradication, dans l’intérêt public mondial ; elles ont déclaré que, pour des fonctions essentielles de santé publique telles que la surveillance et la vaccination, il appartenait aux gouvernements nationaux de financer l’infrastructure des ressources humaines dans toute la mesure possible.
- Les capacités de l’infrastructure des ressources humaines de l’Initiative les plus appréciées et les plus fréquemment citées par les parties prenantes extérieures en tant que fonctions utiles à la santé publique ont été celles relatives à la surveillance (86 %), aux réseaux de laboratoires (50 %) et à la mobilisation sociale (46 %). À l’inverse, les domaines les moins fréquemment cités ont été les communications (7 %) et le renforcement des systèmes pour la vaccination systématique (10 %).
- Les parties prenantes ont déclaré que, bien que les enquêtes menées à ce jour sur l’impact du personnel financé par l’Initiative sur la vaccination systématique et les objectifs de vaccination au sens large attestent dans une certaine mesure des activités non liées à la poliomyélite menées par l’intermédiaire de l’infrastructure des ressources humaines de l’Initiative, elles ne répondent pas aux questions concernant l’impact sur les objectifs autres que la poliomyélite, ou les lacunes que l’absence de financement lié à la poliomyélite pourrait entraîner.

Priorités de l’OMS pour réduire les engagements et améliorer la planification des ressources humaines liées à la lutte contre la poliomyélite

5. D’ici la mi-2014, le Secrétariat normalisera et améliorera les processus et pratiques de gestion des ressources humaines du programme de lutte contre la poliomyélite dans l’ensemble des bureaux de l’OMS afin de commencer à réduire les engagements financiers lorsque cela est possible et de veiller à ce que ces engagements n’augmentent pas davantage :

- en mettant en adéquation les effectifs financés par les fonds spécifiques à la poliomyélite et le statut des pays au regard de la poliomyélite ;
- en examinant les vacances de poste existantes et en limitant le recrutement moyennant des contrats à long terme ;
- en favorisant une transition progressive vers des contrats plus courts et des dispositifs plus temporaires, en particulier pour les postes au niveau national sans possibilité de réaffectation ;
- en planifiant la synchronisation des contrats ne donnant pas le statut de membre du personnel et des engagements temporaires et la date de fin de l’Initiative ;
- en planifiant la synchronisation des engagements à durée déterminée existants et la fin de l’Initiative et la suppression en temps voulu des postes occupés par des personnes titulaires d’engagements continus ;
- en instaurant un moratoire sur les nouveaux postes à durée déterminée, à l’exception des postes de direction et des postes hautement spécialisés, si nécessaire.

6. Reconnaissant l’absence de différences significatives entre l’indemnisation de la cessation de service pour les engagements à long terme après cinq ans de service et les engagements continus, le Secrétariat ne recommande pas de mettre fin à la conversion des engagements à long terme du personnel actuel en engagements continus, étant donné que les économies potentielles sont minimes, tandis que les risques au regard des objectifs programmatiques sont élevés.

7. Le Secrétariat travaillera avec l’ensemble des partenaires de l’Initiative mondiale pour l’éradication de la poliomyélite afin de préciser les fonctions requises et de mettre en adéquation les plans en matière de ressources humaines financés à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite aux niveaux régional et national, selon trois phases : pendant la période d’interruption de la transmission et une année après que le dernier cas escompté de poliovirus sauvage a été détecté (fin 2015), jusqu’à la certification de l’éradication (2015-2018/19), et au-delà de la certification pour le retrait du vaccin antipoliomyélitique oral bivalent (2019-2023). Ce processus de planification doit permettre d’utiliser au mieux les possibilités de réaffectation interne pour le personnel recruté au plan international.

8. La solution consistant à créer un fonds pour couvrir les indemnités de licenciement et les coûts de cessation d’emploi pour un montant pouvant aller jusqu’à US \$77 millions sera étudiée. La valeur finale du fonds sera déterminée par les délais convenus et les résultats de la planification de la gestion des ressources humaines.

9. D'ici la mi-2015, dans le contexte de la planification de la transmission des acquis de la lutte contre la poliomyélite, le Secrétariat commencera à travailler avec les gouvernements nationaux et les principaux acteurs du développement dans les 10 pays qui totalisent 90 % de l'infrastructure des ressources humaines de l'OMS financée à partir de fonds spécifiques à la poliomyélite afin de discuter de plans de transition au niveau national compte tenu des changements prévus dans l'infrastructure financée à partir de ces fonds spécifiques.

Figure 1. Personnel de l'OMS financé par les fonds spécifiques à la poliomyélite

		Nombre de personnes	Coût annuel en millions de US \$	Observations
Employés ayant le statut de membres du personnel	Siège	50	5,9	<ul style="list-style-type: none"> Le programme de lutte contre la poliomyélite dispose de personnel dans de multiples Régions La majorité des effectifs se situe dans la Région africaine et dans les Régions de l'Asie du Sud-Est et de la Méditerranée orientale Parmi ces Régions, la Région africaine a la plus grande proportion d'employés ayant le statut de membres du personnel comme d'employés n'ayant pas le statut de membres du personnel La majeure partie des effectifs est titulaire de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel Le type de contrat (statut de membre du personnel ou non) est un élément clé du coût salarial global et des éventuelles indemnités de licenciement
	Région africaine	827	56,4	
	Région de l'Asie du Sud-Est	41	1,9	
	Région de la Méditerranée orientale	86	11,4	
	Autre	10	1,3	
	Sous-total	1 014	76,8	
Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	Siège	1	0,1	
	Région africaine	2 449*	29,8	
	Région de l'Asie du Sud-Est	2 311	22,3	
	Région de la Méditerranée orientale	1 507	16,6	
	Autre	1	0,1	
	Sous-total	6 269	68,9	
Total	7 284	145,7		

* Les données relatives aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ne sont disponibles que pour 328 employés. Les autres données proviennent des plans à long terme de l'OMS pour les ressources humaines (2013) et de données complémentaires.

Figure 2. Coût de licenciement des effectifs actuellement financés par le programme de lutte antipoliomyélique : scénario de clôture rapide

En millions de US \$

Hypothèses	Scénario d'indemnisation maximale en fonction du type de contrats en 2013		
	En millions de US \$		
	122		
<ul style="list-style-type: none"> • Programme clôturé en décembre 2019 • Aucune planification ou gestion préalable visant à réduire les effectifs actuels n'a eu lieu • L'infrastructure concernant les accords pour l'exécution de travaux (APW), les accords de services spéciaux (SSA) et le personnel temporaire est la même qu'aujourd'hui • Le versement des indemnités aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel est conforme aux contrats individuels* • La durée de service des employés titulaires actuellement d'engagements à durée déterminée et d'engagements continus augmente jusqu'en décembre 2019 <ul style="list-style-type: none"> – Les contrats du personnel titulaire d'engagements à durée déterminée dont la durée de service excède cinq ans au cours de cette période sont convertis en engagements continus, pourvu qu'ils aient été embauchés avant février 2013 • Le personnel reste sur son lieu d'affectation actuel jusqu'en décembre 2019 • L'Assurance-maladie du personnel (SHI) augmente de 4 % par an • Les barèmes de traitement des Nations Unies restent conformes aux dernières informations de la CFPI 	SSA (9)		
		APW (8)	
		Contrats temporaires (9)	
		Engagements à durée déterminée (59)	
		Engagements continus (37)	

* Dans certaines Régions, il est possible que des employés de longue date, titulaires de contrats régulièrement renouvelés ne conférant pas le statut de membre du personnel, revendiquent une indemnité plus importante à la cessation d'emploi. Si l'OMS accepte de payer des sommes supérieures aux engagements contractuels figurant dans les accords de services spéciaux, le coût sera plus élevé.

Figure 3. Scénario type pour une réduction potentielle des coûts liés aux licenciements

