



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport donne une vue d'ensemble des priorités actuelles et des activités en cours dans le domaine de la gestion des ressources humaines. On trouvera dans un document distinct un **aperçu** du profil du personnel du Secrétariat au 30 septembre 2004.¹
2. Les priorités et activités en 2004 reflètent davantage un infléchissement plutôt qu'un véritable changement d'orientation. Les priorités consistent à définir les besoins en personnel et à y répondre, à attirer le personnel et le maintenir en service, à en assurer la gestion et le développement, à offrir des conditions de travail favorables et à améliorer la fourniture de services concernant les ressources humaines.

DEFINIR LES BESOINS EN PERSONNEL ET Y REpondre

3. Un effort concerté est consenti pour que la planification des ressources humaines soit pleinement intégrée, regroupée et simplifiée, conformément aux priorités établies. Ce processus permettra au Secrétariat de l'OMS de déterminer plus facilement les effectifs et les types de personnel dont il aura besoin dans un avenir immédiat et ces prochaines années.
4. A cette fin, on a mis au point un instrument doté des moyens de mesure fondamentaux permettant de définir les tendances dans différents domaines, notamment en ce qui concerne le renouvellement du personnel (volontaire et obligatoire), le niveau de recrutement, la mobilité et la diversité. Cet outil permettra de faire des comparaisons entre les besoins actuels et futurs en ressources et aussi de définir les carences et de faciliter le cas échéant la planification des mesures à prendre.
5. On s'est appuyé sur l'expérience acquise dans la Région africaine (où trois bureaux de représentants de l'OMS ont fait l'objet d'un examen) et dans le programme VIH/SIDA au Siège pour mettre au point une méthode qui a facilité la tâche des responsables. Ceux-ci ont ainsi bénéficié d'un appui pour examiner la structure organique, rechercher le dosage adéquat entre postes à court et à plus long terme, ajuster le savoir-faire et les compétences nécessaires pour chaque fonction et identifier les correspondances et les carences en matière de dotation en personnel.

¹ Document EB115/25 Add.1.

ATTIRER LE PERSONNEL ET LE MAINTENIR EN SERVICE

6. Plusieurs activités ont été entreprises afin de mettre en oeuvre la stratégie de recrutement dont le Conseil exécutif a pris acte à sa cent treizième session en janvier 2004.¹ Les activités concernées sont décrites ci-dessous.

7. Plusieurs initiatives ont été prises pour accroître les efforts de l'Organisation **en direction de l'extérieur**. Il s'agit d'assurer une plus large diffusion de l'information sur les possibilités de carrière au sein du Secrétariat de l'OMS afin d'attirer des candidats potentiels du monde entier, venant en particulier d'Etats Membres et de pays en développement non représentés et sous-représentés, de mettre l'accent sur des domaines de compétence particuliers et de promouvoir la diversité.

8. Des lettres ont également été envoyées à l'ensemble des missions permanentes à Genève, pour leur demander de contribuer à l'application de la stratégie. En particulier, les missions ont été priées d'indiquer des sources éventuelles de candidats à un emploi au sein de l'Organisation, notamment des établissements, des associations professionnelles et des organisations dans le domaine de la santé et dans les domaines connexes dans leur pays. Il convenait d'accorder une attention particulière aux associations professionnelles au sein desquelles les femmes sont bien représentées. Cette initiative a été prise pour que ces organisations puissent être informées de l'existence du site Web de l'OMS et de la liste de postes vacants qui est régulièrement mise à jour. On veut, si possible, établir un lien hypertexte direct avec le site de recrutement électronique du Secrétariat de l'OMS. Jusqu'ici, six missions permanentes ont répondu à l'appel lancé (voir l'annexe 1). En outre, certaines de ces missions ont accepté de diffuser directement, dans leur pays, les informations sur les postes vacants à l'OMS et sur le site Web du recrutement du Secrétariat.

9. Plus de 1000 courriels ont été envoyés aux centres collaborateurs de l'OMS, associations dans le domaine de la santé et représentants de l'OMS afin de trouver de nouvelles sources potentielles de candidats. Des plates-formes Internet, comme ReliefWeb, OneWorld.net, la Commission de la Fonction publique internationale, Partnerjob.com, l'Association pour la Gestion des Ressources humaines dans les Organisations internationales, ainsi que d'autres sites en ligne concernant l'emploi ont également été explorés (voir les annexes 2 et 3).

10. A la suite de ces efforts, le nombre de sites orientant les intéressés vers le site Web de recrutement du Secrétariat est passé de 966 en mai à 1170 en août – une augmentation de plus de 20 %. Les efforts se poursuivent pour trouver d'autres sites de ce type.

11. Afin de contacter directement les **candidats potentiels**, un contrat de trois mois à l'essai a été conclu avec une importante société internationale de recrutement en ligne basée sur le Web, ce qui a donné au Secrétariat de l'OMS l'accès à la base de données de la société contenant plus de 38 millions de curriculum vitae de personnes dans le monde entier. Le Secrétariat a repéré 500 candidats potentiels d'Etats Membres sous-représentés et non représentés dont le profil correspondait à celui des avis de vacance publiés. Ces personnes ont été invitées à présenter leur candidature à des postes vacants. Plusieurs ont répondu en déclinant toutefois l'offre, car elles n'étaient pas prêtes à se rendre dans un autre pays, étaient satisfaites de leur emploi actuel, considéraient les conditions d'emploi à l'OMS comme trop peu compétitives ou ne souhaitaient pas travailler pour une organisation internationale.

¹ Voir le document EB113/2004/REC/2, procès-verbal de la dixième séance, section 4.

12. En réponse aux observations selon lesquelles le système de recrutement du Secrétariat était très spécifique et très différent de celui de certains Etats Membres, une équipe représentant les programmes techniques et les services chargés des ressources humaines de l'Organisation a entrepris un programme de formation avec les responsables du Ministère de la Santé en Chine afin de **mieux faire comprendre** le processus de recrutement et de sélection de l'OMS. Des candidats potentiels ont été initiés aux différents stades du processus de sélection utilisé par le Secrétariat, du dépôt d'une candidature en ligne à un entretien fondé sur les compétences, à la présentation d'un exposé devant un comité de sélection et à des tests techniques. D'autres pays ont exprimé le souhait d'accueillir des ateliers du même type.

13. L'OMS a participé à des « **salons de l'emploi** » internationaux visant à attirer l'attention des diplômés dans différents domaines de spécialisation sur les possibilités de carrière existant au Secrétariat. Cette activité devrait être intensifiée en 2005.

14. On s'efforce de relancer des programmes visant à pousser des personnes plus jeunes à venir travailler au Secrétariat. Un **service de formation de cadres de la santé** a été mis en place pour offrir une formation de deux ans à des diplômés de pays en développement et de pays sous-représentés dans le domaine de la santé publique. L'avis figure sur le site Web de l'OMS, paraît dans plusieurs quotidiens et est diffusé dans les bibliothèques et les établissements de santé publique pertinents. Quelque 2600 demandes ont été reçues et les dix premiers cadres commenceront leur formation en février 2005.

15. On a procédé à une enquête auprès des **stagiaires** pour mieux comprendre leur expérience au Secrétariat de l'OMS et les besoins qu'ils ressentent au cours de leur stage. Les résultats devraient indiquer que les stagiaires ont besoin d'une meilleure orientation sur l'Organisation et sur les outils de gestion des services à mettre au point pour eux. Si un large éventail de nationalités sont représentées parmi les stagiaires, des informations supplémentaires sur les possibilités existant à l'OMS sont ajoutées sur le site Web du recrutement à l'intention des stagiaires potentiels.

16. Au cours des neuf premiers mois de 2004, 21 **cadres associés** – venant d'Allemagne, d'Autriche, du Danemark, de la France, de l'Italie, du Japon, de la République de Corée et de la Suède – sont entrés à l'OMS. Huit d'entre eux ont été affectés au Siège et 13 à un bureau régional ou de pays.

17. Au 30 septembre 2004, quelque 90 000 personnes de l'extérieur avaient soumis 190 635 candidatures aux postes vacants annoncés depuis le lancement du **système de recrutement électronique** en décembre 2002. On trouvera une répartition géographique des candidats à l'annexe 4. La proportion des candidates qui a commencé à augmenter lentement est actuellement de l'ordre de 45 %.

18. Des listes de candidats ont été établies dans le cadre du système de recrutement électronique ainsi qu'un répertoire des compétences du personnel en poste. On peut ainsi rechercher des compétences rares et trouver le profil voulu pour pourvoir des postes à court terme et répondre à des besoins d'urgence. Les listes permettent aussi de rechercher de manière plus économique des candidats en tenant compte des Etats Membres non représentés et sous-représentés et du sexe des candidats.

19. Un modèle mondial des compétences de l'OMS a été mis sur pied et il a été décidé de l'introduire dans le processus de sélection. Un appel a été lancé pour la présentation de propositions concernant un programme de formation aux techniques d'**entretiens axés sur les compétences**. On est en train de choisir une société qui sera chargée de la formation, laquelle commencera en 2005. En

attendant, des administrateurs des ressources humaines de toutes les parties du Secrétariat ont reçu une formation aux entretiens axés sur les compétences lors de la réunion mondiale sur les ressources humaines de l'OMS qui a eu lieu à Tunis en juin 2004.

20. Le projet vise à introduire et à formaliser l'utilisation des entretiens axés sur les compétences qui permettent de mieux prévoir l'efficacité professionnelle d'un candidat en utilisant les données sur la façon dont des tâches particulières ont été accomplies dans le passé. Les aptitudes des membres du personnel faisant partie des comités de sélection et intervenant dans la procédure de sélection elle-même doivent aussi être améliorées. Il s'agira surtout de donner aux fonctionnaires participant à la sélection les outils et les compétences nécessaires pour interroger les candidats de manière plus efficace. Les outils, fondés sur les meilleures pratiques, comprendront des programmes de plusieurs types d'atelier, des matériels d'apprentissage (y compris des vidéos concernant des études de cas) et un manuel de référence pour les entretiens. Des membres choisis du personnel de l'OMS seront formés afin de faciliter la bonne marche de ces ateliers et d'assurer l'autonomie du Secrétariat dans ce domaine.

21. En mars 2004, le Directeur général a rendu les hauts responsables de l'Organisation attentifs à la nécessité de veiller au respect des résolutions WHA56.17 et WHA56.35, en soulignant qu'il fallait renforcer les efforts visant à améliorer la représentation des ressortissants des pays en développement au sein de l'Organisation.

22. En ce qui concerne les engagements de durée déterminée, le Directeur général a confirmé qu'il y avait deux cibles à atteindre, à savoir celle de 6 ressortissants de **pays non représentés ou sous-représentés**, choisis sur 10 procédures de sélection consécutives menées à bien au Siège ou dans les bureaux régionaux en ce qui concerne la catégorie professionnelle et de rang supérieur, et celle d'un maximum de 2 candidats sur 10 procédures de sélection originaires de pays situés au-delà du maximum de la fourchette de représentation. Entre janvier et septembre 2004, sur 144 procédures de sélection concernant des postes de la catégorie professionnelle de durée déterminée, 61 (42,45 %) ont abouti au choix d'un candidat d'un pays non représenté ou sous-représenté ou d'un pays situé au-dessous du point médian de la fourchette de représentation ; les 83 autres (57,6 %) candidats choisis étaient des ressortissants de pays situés au point médian de leur fourchette de représentation ou au-dessus, ou des ressortissants de pays surreprésentés. Au total, 61 ressortissants de pays en développement ont été choisis au cours de cette période (voir l'annexe 5). Un tableau est en train d'être établi pour déterminer dans quelle mesure le Secrétariat est parvenu à atteindre les objectifs fixés dans les résolutions WHA56.17 et WHA56.35.

23. Au cours de la première phase du programme **de mobilité et de roulement** du Secrétariat, on a demandé s'il y avait des volontaires parmi les membres du personnel de la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement de durée déterminée. On déterminera maintenant dans quelle mesure les profils du personnel correspondent aux postes qui devraient être vacants jusqu'au 1^{er} mars 2005.

GESTION ET DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL

24. A la suite des orientations fixées par le Directeur général concernant l'appréciation et le développement du personnel,¹ le **système de gestion et de développement des services du personnel**

¹ Voir le document WHA56/2003/REC/2, compte rendu de la cinquième séance plénière.

est en train d'être réexaminé. Le système actuel sur support papier pose des problèmes liés à l'archivage et au respect du caractère confidentiel des données ; il est également difficile de vérifier le respect des exigences. La mise au point définitive du modèle des compétences susmentionné permet d'intégrer une approche plus comportementale de la gestion des services. A la suite de la modification de la méthode globale utilisée pour le développement du personnel, des plans de développement individuels pour les membres du personnel, facultatifs dans le système actuel, pourraient devenir obligatoires.

25. Plusieurs organisations du système des Nations Unies qui ont récemment introduit des changements intégrés à leur système de gestion des services ont été consultées, notamment celles qui ont des systèmes basés sur le Web. Sur la base des informations obtenues, il a été décidé d'introduire une version électronique du système afin :

- d'inclure une dimension comportementale du développement des services en intégrant les compétences dans le système ;
- de rendre les formulaires plus « intelligents » en passant du support papier actuel à un format électronique plus convivial permettant une signature électronique ainsi qu'une amélioration du classement de la surveillance et de l'établissement des rapports ;
- de renforcer la composante développement du personnel et apprentissage du système.

26. Les caractéristiques fondamentales du système resteront les mêmes ; on continuera de se fonder sur un dialogue effectif entre le subordonné et son supérieur hiérarchique. Si celui-ci est responsable en dernier ressort de l'orientation du processus, le subordonné peut jouer un rôle actif pour ce qui est de la fixation des objectifs, la définition des besoins en matière de développement et l'auto-évaluation. La période d'appréciation restera l'année civile.

27. Le nouveau système sera appliqué par étapes à partir de janvier 2005 en commençant par le Siège, un bureau régional et quelques bureaux de pays. Après un examen de la situation, il sera étendu à d'autres lieux d'affectation en 2006.

28. On a constitué un comité d'apprentissage mondial, dans lequel tous les niveaux du Secrétariat sont représentés, pour apporter une orientation et des conseils concernant la promotion **du développement et de l'apprentissage du personnel**. Le comité met actuellement au point un cadre mondial d'apprentissage suffisamment souple pour permettre de tenir compte des besoins au niveau des Régions et des pays. Le développement et l'apprentissage du personnel deviendront donc de plus en plus *systématiques*, le savoir-faire, les connaissances et les compétences nécessaires étant renforcés à tous les niveaux de l'Organisation compte tenu des besoins spécifiques de tous les groupes cibles ; de plus en plus *stratégiques*, les résultats de l'investissement accru en faveur de l'apprentissage apportant une contribution significative et démontrable à la réalisation des buts stratégiques de l'OMS ; et de plus en plus *durables*, mettant en place un système d'apprentissage intégré dans la mesure du possible aux méthodes de travail.

29. Le comité d'apprentissage mondial a recommandé de privilégier l'apprentissage plutôt que la formation, en soulignant la nécessité d'élargir la définition du développement du personnel. Une méthode est en train d'être mise au point pour tenir compte du caractère décentralisé de l'Organisation. Ainsi, des comités d'apprentissage analogues sont mis en place au niveau régional. Une série de programmes d'apprentissage génériques seront fournis et permettront d'atteindre les buts communs du personnel tout en encourageant le maintien de la qualité et les économies d'échelle.

30. Un investissement majeur a été consenti dans le domaine de la formation à l'encadrement et à la gestion. A la suite de larges consultations, un programme d'encadrement mondial a été mis au point et il est en train d'être appliqué. Le programme constitue une initiative prioritaire qui vise à accroître l'efficacité et la responsabilité du personnel supérieur et qui permettra d'améliorer les résultats techniques. Les objectifs fondamentaux consistent à développer les compétences fondamentales de gestion et d'orientation du personnel supérieur dans des domaines prioritaires spécifiques ; à améliorer l'efficacité des responsables sur la base d'outils de gestion clés ; et à renforcer la capacité des responsables à améliorer la collaboration, le travail en équipe et l'échange des connaissances.

31. Trois priorités stratégiques ont été retenues comme thèmes pour donner au programme une orientation bien claire : *l'accent mis sur les pays* pour contribuer au processus de décentralisation des bureaux de l'OMS dans les pays ; *les partenariats et la coordination* pour modifier la façon de travailler du personnel de l'OMS afin d'adopter des solutions aux problèmes davantage fondés sur la collaboration et d'obtenir ainsi de meilleurs résultats ; et *une gestion fondée sur les résultats* permettant de mobiliser et d'utiliser les ressources de façon plus transparente et d'une manière davantage axée sur les résultats.

32. Le programme doit être souple pour répondre à différents besoins, qu'il s'agisse des fonctionnaires pris individuellement, de rôles de gestion spécifiques ou de Régions particulières. Le programme vise les membres du personnel qui exercent des responsabilités gestionnaires au niveau P.5 et au-dessus. Les participants suivent un programme d'apprentissage adapté à leurs besoins en plus d'activités plus génériques.

OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL FAVORABLES

33. L'action du groupe spécial chargé de la réforme de la gestion des ressources humaines a abouti à une série de propositions visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et notamment : les congés liés à des situations d'urgence personnelle ou familiale, les congés de bienveillance, la possibilité offerte aux femmes qui travaillent d'allaiter leur enfant, le télétravail et la promotion du bien-être physique et psychologique, y compris la gestion du stress, les possibilités d'emploi pour le conjoint, l'éthique du personnel et l'information sur le VIH/SIDA au travail.

34. Avec l'extension des opérations d'urgence et des opérations humanitaires de l'OMS, il est devenu plus important d'améliorer la situation du personnel dans des lieux d'affectation sans famille. Du fait des conditions de travail et de vie difficiles dans ces lieux d'affectation – surtout en ce qui concerne la sécurité, la santé et l'infrastructure –, les membres du personnel recrutés sur le plan international se trouvent contraints de tenir deux foyers, ce qui occasionne des frais supplémentaires.

35. L'approche des opérations spéciales a été conçue par les fonds et programmes du système des Nations Unies axés sur les pays pour répondre aux besoins du personnel recruté sur le plan international dans des lieux d'affectation sans famille. On a prévu une indemnité pour opérations spéciales et la désignation d'un lieu d'affectation administratif (normalement le lieu d'affectation avec famille le plus proche) ainsi qu'une indemnité de subsistance ad hoc, le cas échéant, une prime de risque et/ou une assurance contre les actes de malveillance ainsi que des périodes de repos et des voyages de récupération.

36. Afin de développer les options à appliquer à l'OMS, les modalités mises au point par les différents organismes intervenant sur le terrain ont été analysées. L'approche concernant les

opérations spéciales intéressant le personnel de l'OMS dans les lieux d'affectation sans famille devrait être appliquée dans le courant de 2005.

AMELIORATION DE LA FOURNITURE DE SERVICES CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES

37. Plusieurs initiatives ont été prises pour renforcer la fourniture des services concernant les ressources humaines.

38. Pour garantir que les responsables et les autres membres du personnel disposent d'informations exactes et à jour sur les ressources humaines, un **manuel électronique** est en train d'être établi. Cet instrument que l'on trouvera sur le Web réunira en une seule base de données aisément accessible et facile à consulter les informations que l'on trouve actuellement dans différentes sources. Il devrait permettre d'améliorer et de rationaliser les procédures, de mieux comprendre les dispositions et les droits et d'accroître la transparence.

39. Afin d'assurer un même niveau de connaissances et une même application de **la gestion des ressources humaines** dans l'ensemble de l'Organisation, un atelier d'une semaine a été organisé avec la participation des fonctionnaires chargés des ressources humaines du Siège et des bureaux régionaux. L'atelier a mis l'accent sur l'échange des meilleures pratiques et l'application d'un certain nombre de nouvelles initiatives. Des réunions périodiques par vidéoconférence ont été organisées pour le suivi concernant différents problèmes liés à la gestion des ressources humaines.

ANNEXE 1

Recrutement ciblé : établissements indiqués par des Etats Membres

Etat Membre	Nombre d'établissements nationaux contactés	Nombre d'institutions internationales
Allemagne	14	2
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	34	0
Suède	37	0
Suisse	13	0
Turquie	31	0
Zambie	6	0

ANNEXE 2

Recrutement ciblé : centres collaborateurs de l'OMS contactés

Afrique	Nombre de centres contactés	Amériques	Nombre de centres contactés	Asie du Sud-Est	Nombre de centres contactés	Europe	Nombre de centres contactés	Méditerranée orientale	Nombre de centres contactés	Pacifique occidental	Nombre de centres contactés
Afrique du Sud	10	Argentine	11	Bangladesh	2	Allemagne	29	Arabie saoudite	2	Australie	40
Algérie	1	Brésil	18	Inde	19	Arménie	2	Bahreïn	1	Chine	29
Bénin	1	Canada	29	Indonésie	5	Autriche	2	Egypte	8	Japon	25
Botswana	1	Chili	24	Myanmar	1	Bélarus	1	Iran (République islamique d')	7	Malaisie	6
Burkina Faso	1	Colombie	6	République populaire démocratique de Corée	27	Belgique	11	Iraq	3	Mongolie	1
Kenya	2	Cuba	8	Sri Lanka	3	Bulgarie	3	Jordanie	3	Nouvelle-Zélande	3
Madagascar	1	El Salvador	1	Thaïlande	20	Chypre	2	Koweït	1	Papouasie-Nouvelle-Guinée	1
Malawi	1	Etats-Unis d'Amérique	120			Croatie	1	Maroc	1	Philippines	4
Mali	1	Guatemala	1			Danemark	17	Oman	1	République de Corée	18
Nigéria	2	Mexique	6			Espagne	8	Pakistan	7	Singapour	8
République centrafricaine	1	Pérou	2			Ex-République yougoslave de Macédoine	1	République arabe syrienne	1	Viet Nam	2
République-Unie de Tanzanie	3	Venezuela (République bolivarienne du)	4			Fédération de Russie	33	Tunisie	6		
Sénégal	2					Finlande	10				
Zambie	1					France	35				
Zimbabwe	2					Géorgie	1				
						Grèce	4				
						Hongrie	4				
						Irlande	2				
						Israël	5				
						Italie	32				
						Kazakhstan	1				
						Lituanie	2				
						Luxembourg	1				
						Norvège	6				
						Pays-Bas	14				
						Pologne	4				
						République tchèque	6				
						Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	50				
						Serbie-et-monténégro	1				
						Slovaquie	1				
						Slovénie	4				
						Suède	20				
						Suisse	15				
						Turkménistan	1				

ANNEXE 3

Recrutement ciblé :
1. Etablissements de pays contactés¹

Etat Membre	Nombre d'établissements contactés
Allemagne	3
Arménie	1
Azerbaïdjan	31
Bélarus	1
Bosnie-Herzégovine	1
Bulgarie	5
Chypre	6
Croatie	2
Espagne	2
Estonie	3
Fédération de Russie	26
Géorgie	1
Grèce	1
Hongrie	4
Islande	1
Israël	2
Kazakhstan	6
Kirghizistan	1
Lettonie	8
Lituanie	3
Malte	1
Ouzbékistan	4
Pologne	31
République tchèque	1
Roumanie	1
Slovaquie	6
Slovénie	4

¹ Contacts fournis par la Région européenne de l'OMS et le représentant de l'OMS en Fédération de Russie.

Recrutement ciblé :
2. Etablissements contactés non liés à des pays spécifiques

Organisations non gouvernementales internationales

African and Middle Eastern Nursing Organisation (31 membres contactés)
AfriHealth
American Psychological Association
American Public Health Association
Asociación Latinoamericana y del Caribe de Educación en Salud Pública (40 membres contactés)
Association des Ecoles de Santé publique de la Région européenne
Association médicale mondiale (89 membres contactés)
Conseil international des Infirmières (presque 100 membres contactés)
Copenhagen-Lund University Centre for International Medical Education (22 membres contactés)
Fédération internationale des Hôpitaux
Fédération internationale pharmaceutique (56 membres contactés)
Fédération mondiale des Associations de Santé publique
Fédération mondiale pour l'Enseignement de la Médecine (28 membres contactés)
Health and Human Development Programs (25 membres contactés)
International Association of Medical Regulatory Authorities
Public Services International
The Network: Towards Unity for Health (113 membres contactés)
tropEd (24 membres contactés)
Women's Health Project

Plates-formes Internet

DevNetJobs.org
International Job Centre
OneWorld.net
The Development Executive Group

ANNEXE 4

Candidats de l'extérieur classés par pays et selon le groupe géographique

- A = pays non représentés et sous-représentés
 B1 = pays situés à l'intérieur de la fourchette mais au-dessous du point médian
 B2 = pays situés au point médian de la fourchette ou au-dessus, y compris au maximum de la fourchette
 C = pays situés au-dessus du maximum de la fourchette

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Afghanistan	B1	225
Afrique du Sud	B2	792
Albanie	B1	321
Algérie	B2	428
Allemagne	A	2 008
Andorre	A	1
Angola	B2	45
Antigua-et-Barbuda	A	4
Arabie saoudite	A	61
Argentine	A	579
Arménie	B1	472
Australie	C	1 506
Autriche	B1	515
Azerbaïdjan	A	214
Bahamas	B1	21
Bahreïn	B1	17
Bangladesh	B1	2 139
Barbade	A	34
Bélarus	B1	120
Belgique	C	1 181
Belize	A	24
Bénin	B2	437
Bhoutan	B1	51
Bolivie	B2	106
Bosnie-Herzégovine	A	292
Botswana	B2	107
Brésil	C	1 154
Brunei Darussalam	A	4
Bulgarie	B1	512
Burkina Faso	C	417
Burundi	B1	180

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Cambodge	A	37
Cameroun	C	1 248
Canada	C	5 489
Cap-Vert	B1	27
Chili	B2	135
Chine	A	1 011
Chypre	B1	79
Colombie	B2	599
Comores	A	41
Congo	C	1 000
Costa Rica	B1	136
Côte d'Ivoire	B2	868
Croatie	B1	245
Cuba	B1	217
Danemark	C	774
Djibouti	B1	20
Dominique	A	33
Egypte	B2	3 102
El Salvador	B2	100
Emirats arabes unis	A	23
Equateur	B2	129
Erythrée	B1	91
Espagne	A	1 761
Estonie	B1	112
Etats-Unis d'Amérique	B1	11 556
Ethiopie	B2	910
Ex-République yougoslave de Macédoine	A	279
Fédération de Russie	B2	837
Fidji	B1	76
Finlande	B2	345
France	C	5 951
Gabon	B1	38
Gambie	B2	234
Géorgie	B1	309
Ghana	C	1 405
Grèce	B1	388
Grenade	A	16
Guatemala	B1	97
Guinée	B2	257
Guinée-Bissau	B1	20

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Guinée équatoriale	B1	8
Guyana	B2	69
Haïti	B1	209
Honduras	B1	69
Hongrie	B1	211
Iles Cook	A	10
Iles Marshall	A	36
Iles Salomon	B1	1
Inde	B1	14 411
Indonésie	B1	441
Iran (République islamique d')	B1	503
Iraq	B1	415
Irlande	C	615
Islande	B1	66
Israël	A	252
Italie	B1	2 636
Jamahiriya arabe libyenne	B1	46
Jamaïque	B1	227
Japon	A	806
Jordanie	B2	571
Kazakhstan	B1	180
Kenya	C	2 683
Kirghizistan	A	98
Kiribati	A	5
Koweït	B1	24
Lesotho	B1	123
Lettonie	B1	57
Liban	B2	630
Libéria	B1	215
Lituanie	B1	103
Luxembourg	A	38
Madagascar	B1	214
Malaisie	B2	581
Malawi	B2	275
Maldives	B1	26
Mali	C	202
Malte	B1	174
Maroc	B1	554
Maurice	B2	236
Mauritanie	B2	137

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Mexique	A	492
Micronésie (Etats fédérés de)	A	1
Monaco	A	2
Mongolie	B1	179
Mozambique	B1	40
Myanmar	C	460
Namibie	B1	122
Nauru	A	0
Népal	C	1 058
Nicaragua	B1	83
Niger	B2	276
Nigéria	B2	4 787
Nioué	A	0
Norvège	B2	316
Nouvelle-Zélande	B2	352
Oman	A	14
Ouganda	B2	1 294
Ouzbékistan	A	214
Pakistan	B1	3 258
Palaos (République des)	A	3
Panama	B2	114
Papouasie-Nouvelle-Guinée	A	43
Paraguay	B1	37
Pays-Bas	C	1 017
Pérou	B1	581
Philippines	C	5 225
Pologne	B1	434
Porto Rico*	A	12
Portugal	A	607
Qatar	A	0
République arabe syrienne	B2	133
République centrafricaine	B1	85
République de Corée	A	444
République de Moldova	A	216
République démocratique du Congo	B2	788
République démocratique populaire lao	B1	19
République dominicaine	B2	46
République populaire démocratique de Corée	B1	2
République tchèque	B1	206
République-Unie de Tanzanie	B2	679

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Roumanie	B1	849
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	C	3 271
Rwanda	B2	357
Sainte-Lucie	A	66
Saint-Kitts-et-Nevis	B1	2
Saint-Marin	A	1
Saint-Siège ¹		4
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	A	22
Samoa	A	7
Sao Tomé-et-Principe	A	31
Sénégal	C	722
Serbie-et-Monténégro	A	358
Seychelles	B1	40
Sierra Leone	B2	183
Singapour	A	212
Slovaquie	B1	174
Slovénie	B1	139
Somalie	B2	200
Soudan	B2	955
Sri Lanka	B2	823
Suède	B2	890
Suisse	B1	2 291
Suriname	A	8
Swaziland	A	72
Tadjikistan	A	130
Tchad	B1	97
Thaïlande	B1	256
Timor-Leste	A	3
Tokélaou*	A	0
Togo	B2	338
Tonga	A	26
Trinité-et-Tobago	B1	219
Tunisie	C	486
Turkménistan	A	83
Turquie	B1	526
Tuvalu	A	3
Ukraine	A	527
Uruguay	B2	161
Vanuatu	A	4
Venezuela (République bolivarienne du)	B1	422

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Viet Nam	A	130
Yémen	B1	192
Zambie	B2	543
Zimbabwe	B2	1 030

* Membre associé.

¹ N'est pas un Etat Membre.

ANNEXE 5

Nombre de candidats choisis pour occuper des postes de la catégorie professionnelle soumis à la répartition géographique^a
(1^{er} janvier-30 septembre 2004)

	A	Pays en développement	B1	Pays en développement	B2	Pays en développement	C	Pays en développement	Total	H	F
Bureaux régionaux											
Afrique	1	0	6	5	9	8	4	4	20	13	7
Amériques	7	1	7	4	7	4	3	2	24	13	11
Asie du Sud-Est	0	0	1	0	9	6	4	1	14	9	5
Europe	3	3	3	1	3	2	5	0	14	9	5
Méditerranée orientale	1	0	1	1	5	3	3	1	10	7	3
Pacifique occidental	4	2	2	1	4	1	2	0	12	9	3
Total partiel	16		20		37		21		94	56	38
Siège											
Maladies transmissibles	2	0	3	0	2	2	4	0	11	6	5
Relations extérieures et organes directeurs	0		0		0		1		1	1	0
Bases factuelles et information à l'appui des politiques	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	1
Santé familiale et communautaire	2	1	5	1	0	0	1	0	8	3	5
Administration	2	0	3	0	3	1	1	0	9	2	7
VIH/SIDA, tuberculose et paludisme	0	0	0	0	2	1	5	1	7	2	5
Technologies de la santé et produits pharmaceutiques	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Maladies non transmissibles et santé mentale	0	0	1	0	0	0	2	1	3	0	3
Développement durable et milieux favorables à la santé	4	3	2	0	0	0	2	0	8	5	3
Total partiel	11		14		9		16		50	21	29
TOTAL	27	10	34	13	46	28	37	10	144	77	67

H = homme, F = femme

A = pays non représentés ou sous-représentés

B1 = pays situés à l'intérieur de la fourchette mais au-dessous du point médian

B2 = pays situés à l'intérieur de la fourchette au point médian ou au-dessus, y compris au maximum de la fourchette

C = pays situés au-dessus du maximum de la fourchette

^a A l'exclusion des fonctionnaires déjà comptabilisés auparavant dans un groupe géographique.