Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-SIXIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A66/36**
Point 23.1 de l'ordre du jour provisoire **14 mai 2013**

Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

INTRODUCTION

1. Le présent rapport est divisé en trois sections :

- **Section I.** Présentation des effectifs de l'Organisation au 31 décembre 2012 couvrant les domaines suivants : profil du personnel ; dépenses de personnel ; profil des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel ; dépenses afférentes aux 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 ; recrutement ; mobilité du personnel ; répartition du personnel aux postes des catégories professionnelle et de rang supérieur selon les principaux groupes professionnels ; et santé et bien-être du personnel.

- **Section II.** Analyse de l'évolution des effectifs au cours des 10 dernières années, y compris un commentaire sur les réformes importantes accomplies pendant cette période.

- **Section III.** Avenir de la gestion des ressources humaines et examen des objectifs du processus de réforme.

SECTION I

2. Cette section présente les effectifs de l'Organisation au 31 décembre 2012. Le cas échéant, ce profil est comparé au profil correspondant de 2011. 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]

Profil du personnel

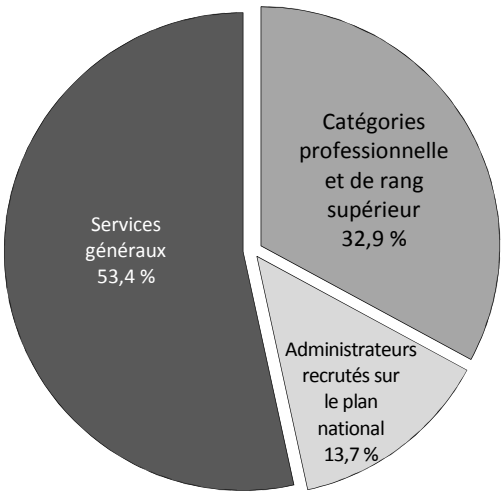
3. Au 31 décembre 2012, l'OMS comptait au total 7338 membres du personnel dans le monde, dont 6549 titulaires d'engagements à long terme et 789 d'engagements temporaires.

---

[1] Ces chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des accords 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.

4. Sur les titulaires d'engagements à long terme, 2155 (32,9 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 896 (13,7 %) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 3498 (53,4 %) appartenaient à la catégorie des services généraux (Tableau 1 ; Figure 1).

Figure 1. Répartition du personnel par catégorie



5. Le nombre des fonctionnaires titulaires d'un engagement à long terme a diminué de 326 (5,0 %) comparativement à celui indiqué dans le profil au 31 décembre 2011.[1]

6. Au 31 décembre 2012, l'Organisation ne comptait que 789 membres du personnel titulaires de contrats temporaires, soit une baisse de 153, ou 19,4 %, par rapport au nombre figurant dans le rapport au 31 décembre 2011. Le personnel temporaire constitue actuellement 10,8 % du total des effectifs. Le Tableau 2 indique la répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme selon le type de bureau, la classe et le sexe. La répartition du personnel dans la catégorie professionnelle aux classes P.3 à P.5 est actuellement la suivante : P.3 : 14,7 % ; P.4 : 36,6 % ; et P.5 : 31,1 %. Au sein de l'Organisation, le chiffre de 6549 membres du personnel titulaires d'engagements à long terme équivaut à 6506,4 équivalents plein temps.

Dépenses de personnel

7. En 2012, les dépenses relatives aux membres du personnel et autres employés se sont élevées à US $912,4 millions, soit 43,8 % des dépenses totales de l'Organisation, d'un montant de US $2,08 milliards.[2] Par bureau, les dépenses de personnel se sont élevées au Siège à US $301 millions ; au Bureau régional de l'Afrique à US $199 millions ; au Bureau régional des Amériques à US $31,7 millions ; au Bureau régional de l'Asie du Sud-Est à US $52,5 millions ; au Bureau régional de l'Europe à US $67,2 millions ; au Bureau régional de la Méditerranée orientale à US $73,4 millions ; et au Bureau régional du Pacifique occidental à US $60,1 millions.

[1] Voir le document A65/34.

[2] Voir le document A66/29.

Profil des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel

8. Les contrats des employés n'ayant pas le statut de membres du personnel font l'objet du Tableau 14. Le type et le nombre total de contrats émis ont été les suivants : accords pour l'exécution de travaux : 8867 ; consultants : 1190 ; et accords de services spéciaux : 3463. En outre, cette section comporte des précisions sur les jeunes cadres. Ces employés sont titulaires de contrats émis par le PNUD, qui fournit un service central à l'OMS.

9. Un accord pour l'exécution de travaux est utilisé pour sous-traiter des services ou faire préparer un produit spécifique par des particuliers ou des entreprises. Dans tous les cas, la personne engagée à ce titre reçoit une somme fixe ou un montant maximum ; elle ne travaille normalement pas dans les locaux de l'OMS ; elle n'effectue pas de travail qui nécessite une supervision technique étroite de l'OMS ; et elle n'entreprend pas de voyage pour le compte de l'OMS (autre qu'une visite occasionnelle dans les locaux de l'OMS pour présenter des aspects du travail ou en discuter avec le personnel). Ces accords sont établis pour une période quelconque à partir d'une journée.

10. Les consultants doivent être des autorités ou spécialistes reconnus dans un domaine déterminé, engagés en qualité de conseillers techniques ou à titre consultatif, et apportant généralement des compétences uniques à l'Organisation. Ces contrats ne doivent pas faire double emploi avec le travail des membres du personnel. Un contrat de consultant peut normalement être établi pour une durée quelconque à partir d'une journée.

11. Un accord de services spéciaux est un contrat entre l'Organisation et un ressortissant ou résident d'un pays hôte pour l'utilisation de ses services pour une affectation plus ou moins longue dans le cadre d'un projet ou d'une activité nationaux particuliers. L'accord de services spéciaux est généralement d'une durée de 12 mois renouvelable.

12. Le Programme des jeunes cadres offre à de jeunes professionnels souhaitant faire carrière dans le développement une expérience pratique de la coopération technique multilatérale. Les jeunes cadres sont principalement parrainés pour une durée initiale de deux ans, qui peut être prolongée une partie ou la totalité de la troisième année par leurs gouvernements respectifs.

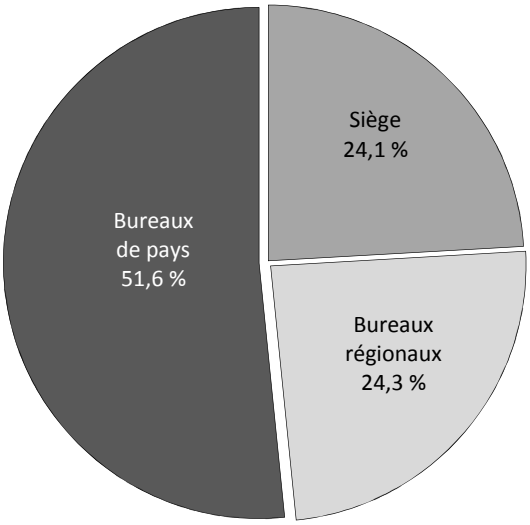
Dépenses afférentes aux employés n'ayant pas le statut de membres du personnel

13. En 2012, les services contractuels ont représenté un montant de US $301 millions, soit 15,6 % du total des dépenses de l'Organisation. Le total des dépenses pour les services contractuels par bureau se répartit comme suit : Siège : US $104,1 millions ; Bureau régional de l'Afrique : US $34,5 millions ; Bureau régional des Amériques : US $15,8 millions ; Bureau régional de l'Asie du Sud-Est : US $46,4 millions ; Bureau régional de l'Europe : US $18,7 millions ; Bureau régional de la Méditerranée orientale : US $57,1 millions ; et Bureau régional du Pacifique occidental : US $24,4 millions.

Catégorie de personnel par type de bureau

14. Au 31 décembre 2012, 24,1 % des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme étaient affectés au Siège (dont 4 % étaient des membres du personnel travaillant pour le segment programmes spéciaux et accords de collaboration), 24,3 % aux bureaux régionaux et 51,6 % aux bureaux de pays (Figure 2).

Figure 2. Répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme au 31 décembre 2012, par type de bureau



Répartition du personnel selon le sexe

15. Au 31 décembre 2012, sur 2155 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, 1303 (60,5 %) étaient des hommes et 852 (39,5 %) des femmes (voir Figure 9). Parmi les femmes, 35,4 % occupaient des postes de la classe P.4 et au-delà jusqu'au niveau hors classes (Tableau 2) ; et 35,9 % appartenaient à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Dans la catégorie des services généraux, les femmes représentaient 52,4 % des membres du personnel.

Représentation géographique[1]

16. Au 31 décembre 2012, 875 postes comptabilisés pour la répartition géographique dans les catégories professionnelle et de rang supérieur étaient occupés par des fonctionnaires venus de pays en développement (46,1 %) ; 1024 de ces postes (53,9 %) étaient occupés par des fonctionnaires de pays développés.

17. Fin 2012, sur les 196 États Membres (y compris deux Membres associés), 100 se situaient dans la fourchette de représentation souhaitable (dont trois au maximum de la fourchette) ; 39 (y compris deux Membres associés) n'étaient pas représentés ; neuf étaient sous-représentés ; et 48 surreprésentés (Tableau 3 ; Figure 3). Toutes les Régions de l'OMS comptent des pays surreprésentés.

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 2011 :[2]

[1] Pour 2014, un nouveau barème des contributions et de nouveaux chiffres relatifs à la population aux fins de la représentation géographique seront utilisés conformément aux lignes directrices établies par l'Assemblée mondiale de la Santé.

[2] Voir le document A65/34.

- quatre États Membres, précédemment non représentés (Belize, Bosnie-Herzégovine, Ex-République yougoslave de Macédoine et Soudan du Sud), se situent désormais dans la fourchette de représentation souhaitable ;

- un État Membre, auparavant situé dans la fourchette souhaitable (Viet Nam), est désormais sous-représenté ;

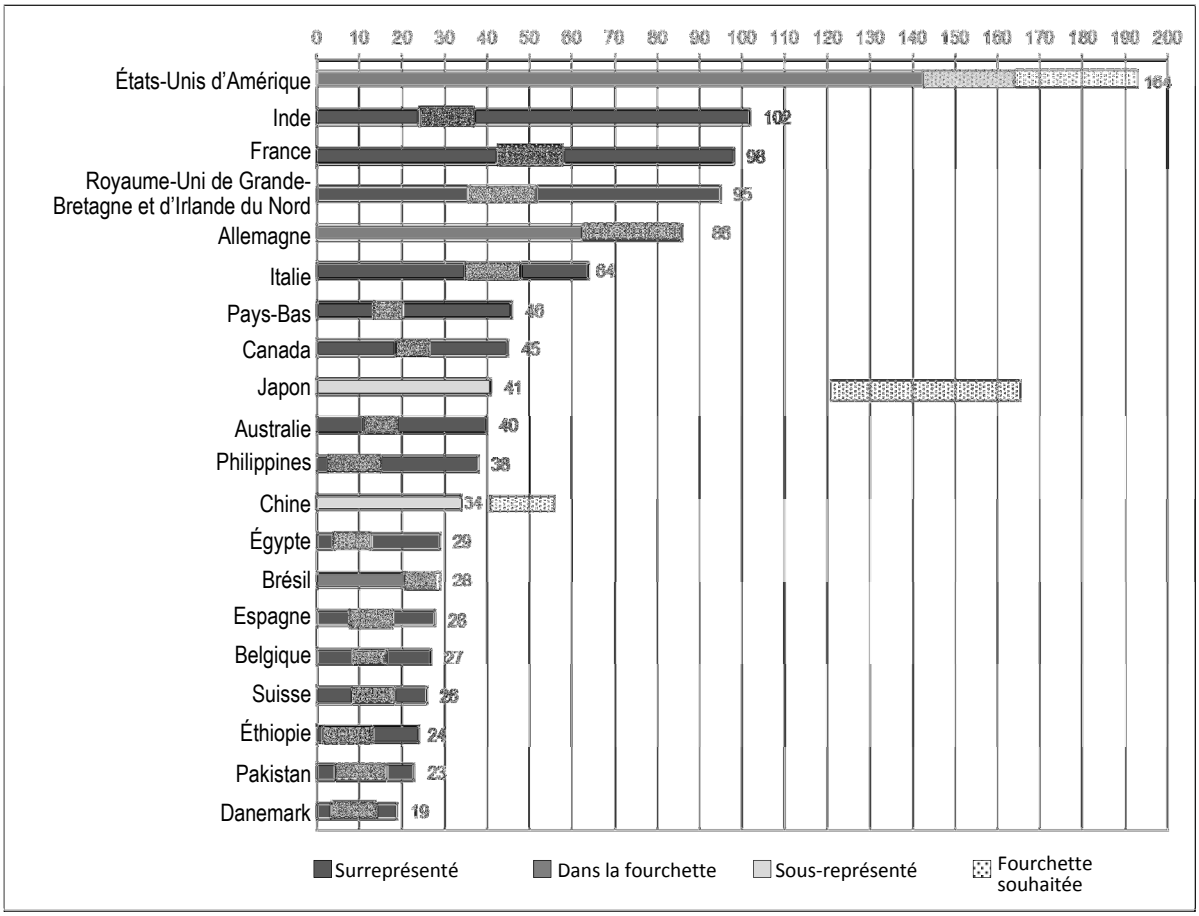
- un État Membre, auparavant situé dans la fourchette souhaitable (Suriname), n'est désormais pas représenté ;

- deux États Membres, qui étaient précédemment surreprésentés (Argentine et Guinée), se situent désormais dans la fourchette souhaitable ;

- trois États Membres, précédemment situés dans la fourchette souhaitable (Afrique du Sud, Espagne et Suède), 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 accords de collaboration ; membres du personnel détachés par leur pays ou par une institution ; et personnel linguistique tel que traducteurs et éditeurs.

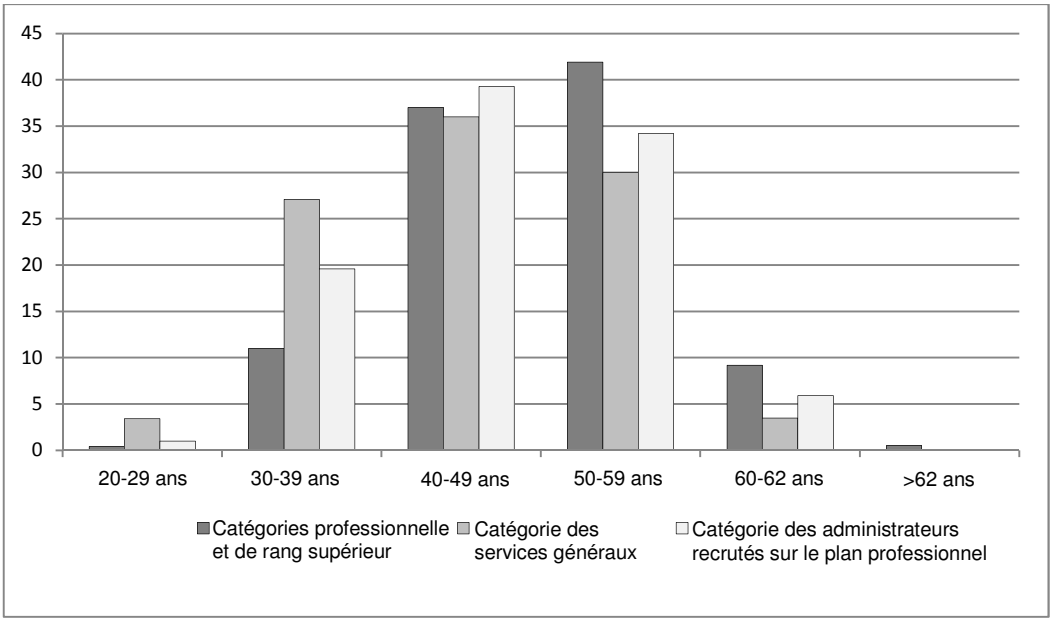
Figure 3. États Membres les plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur



Âge et catégorie du personnel

20. Au 31 décembre 2012, 48,4 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur avaient moins de 50 ans. Les moins de 50 ans représentaient 59,9 % de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 47,5 % de celle des services généraux (Tableaux 6, 7 et 8 ; Figure 4).

Figure 4. Répartition du personnel selon l'âge et la catégorie



Recrutement

21. En 2012, 84 nouveaux membres du personnel ont été recrutés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. Sur ce chiffre, 33,7 % appartenaient à des pays précédemment non représentés ou sous-représentés. Les femmes représentaient 52,5 % du total des nouveaux engagements dans toutes les catégories en 2012. Dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, les femmes représentaient 52,4 % des nouvelles recrues ; dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national 48,4 % ; et dans la catégorie des services généraux 54,9 %. En 2012, le délai moyen s'écoulant entre la publication d'un avis de vacance de poste et la décision finale s'établissait, pour l'ensemble de l'Organisation, à 4,2 mois.

Mobilité du personnel entre Régions

22. 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 ouvert des possibilités de mobilité entre Régions (voir également les Figures 5a et 5b).

Figure 5a. Proportion des membres du personnel hors Siège travaillant dans leur Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)

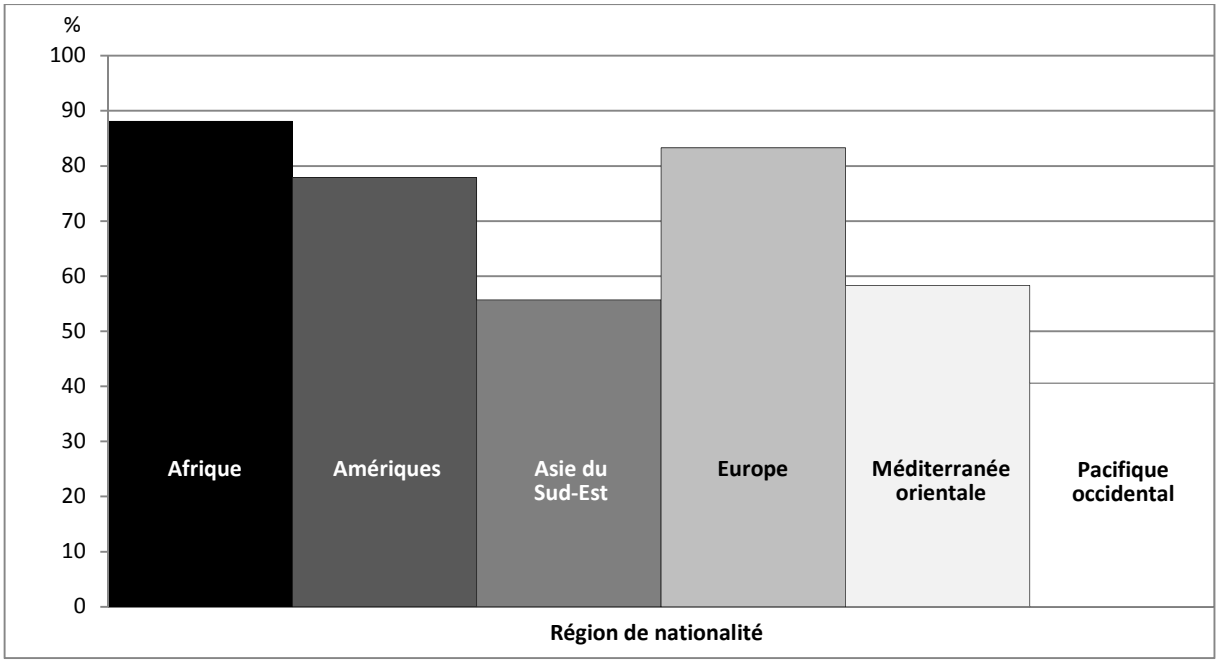
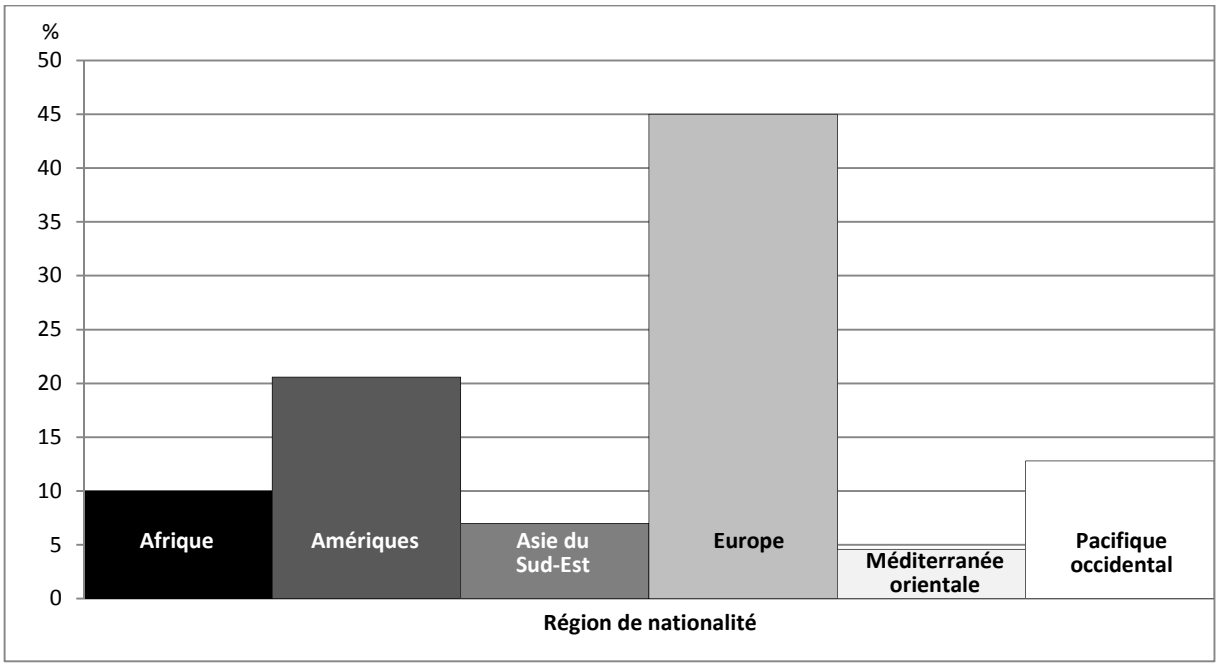


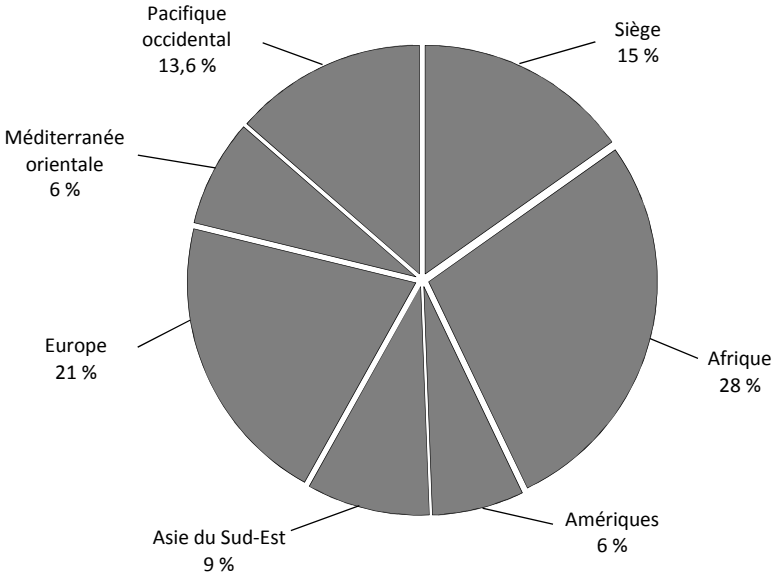
Figure 5b. Proportion des membres du personnel du Siège par Région de nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)



23. Le Tableau 12 décrit de manière détaillée les mouvements du personnel au sein de l'Organisation entre le 1er janvier et le 31 décembre 2012. Le taux de réaffectation le plus élevé a été enregistré dans la Région africaine (28,8 %) ; 96,1 % des mouvements ont concerné les réaffectations au sein de la Région.

24. Comme il ressort du Tableau 12 et de la Figure 6, un total de 184 membres du personnel ont été réaffectés au sein de l'Organisation en 2012, soit 8,6 % du nombre total de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur. Sur les 184 réaffectations, 40 l'ont été vers une autre Région de l'OMS ou vers le Siège.

Figure 6. Répartition des mouvements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur entre lieux d'affectation



Groupes professionnels

25. Près de la moitié des titulaires de postes des catégories professionnelle et de rang supérieur (47,8 %) appartenaient au groupe des « médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires ». À l'intérieur de ce groupe, 90,7 % étaient des « médecins » (dont 49,8 % des spécialistes de la santé publique). Les 50,2 % restants se répartissent entre les autres spécialités (Tableau 13). Le deuxième groupe professionnel par ordre d'importance était celui des « spécialistes de l'administration », qui occupaient 34,5 % des postes. À l'intérieur de ce groupe, 17,1 % sont des « spécialistes de la coopération technique », 13,8 % des « spécialistes du traitement électronique de l'information », 11,5 % des « analystes de la gestion des programmes » et 11,3 % des « fonctionnaires d'administration » (Tableau 13).

Santé et bien-être du personnel

26. 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. En 2012, les causes liées à la santé mentale ont représenté 56 % des jours de congés maladie, suivies des troubles musculo-squelettiques (21 %), des tumeurs malignes (11 %) et des troubles circulatoires (11 %). Pendant cette période, on a dénombré 3320 consultations médicales et psychosociales et 1300 consultations infirmières, contre 3400 et 2050 respectivement en 2011. En 2012, les femmes ont été 56 % et les hommes 44 % à consulter. Outre ces consultations individuelles et dans le cadre de l'assistance proposée au personnel touché par l'exercice de restructuration au Siège, les services médicaux ont animé des groupes de soutien en 2011 et 2012.

27. Dans le cadre de son mandat mondial au sein du système commun des Nations Unies, l'OMS est chargée des évacuations médicales du personnel local (à titre exceptionnel) et du personnel international (lorsque l'évacuation se fait vers un pays autre que celui auquel le membre du personnel est affecté). Le Service médical et de santé a traité 64 cas d'évacuation médicale pour les Régions en 2011 et 51 en 2012. Les échanges quotidiens entre ce Service et les bureaux du médecin du personnel régional ont permis de renforcer le réseau des médecins et d'harmoniser ainsi les pratiques.

28. Le Service médical et de santé gère tous les cas médicaux soumis au comité consultatif pour les demandes d'indemnisation en cas de maladie, d'accident ou de décès pour le Siège et les bureaux régionaux (64 cas traités en 2011 et 120 en 2012). Le Service prépare également les dossiers médicaux à présenter au Comité des Pensions du Personnel de l'OMS pour les cas d'invalidité (39 en 2011 et 34 en 2012).

SECTION II

29. La présente section contient une analyse de l'évolution des effectifs au cours des 10 dernières années, et notamment un commentaire sur les réformes importantes accomplies pendant cette période.

Politique contractuelle

30. Les politiques ont évolué depuis 10 ans pour répondre à l'évolution des besoins de l'Organisation. Avant 2007, il existait plusieurs types d'engagement, à savoir : trois types d'engagement à court terme (contrats journaliers, mensuels et de consultant) ; des engagements à durée limitée pouvant aller jusqu'à quatre périodes successives de 11 mois (4 x 11 mois) ; et des contrats de carrière et contrats de service – les prédécesseurs des engagements continus en vigueur aujourd'hui.

31. Suite à une révision majeure des contrats en 2006 et 2007, le nombre des différents types de contrats a été ramené à trois : engagements continus, à durée déterminée et temporaires. Le but était d'assurer davantage de justice et d'équité entre les membres du personnel, d'accroître l'efficacité, la productivité et la performance tant de l'Organisation que du personnel ; de réduire les coûts administratifs et de transaction ; et d'équilibrer les avantages et les coûts directs potentiels associés à une plus grande équité des salaires et des prestations.[1]

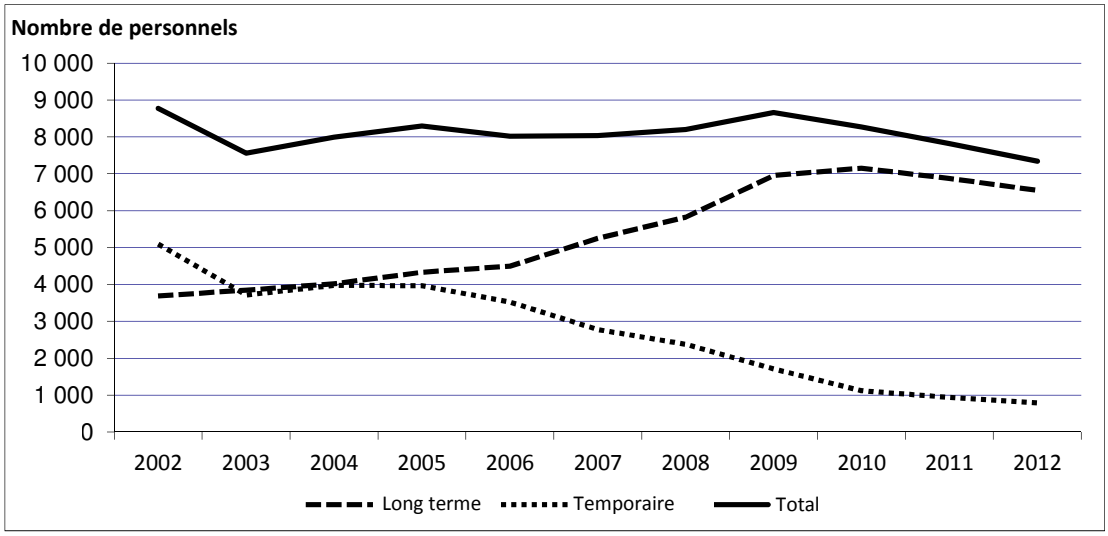
32. Dans le sillage de la crise financière mondiale, la politique contractuelle a été revue. La nature du financement de l'Organisation – qui tire seulement 24 % de ses revenus des contributions fixées versées par les États Membres, une part importante des contributions volontaires qui les complètent ne représentant pas des engagements prévisibles à long terme des donateurs – la rendait vulnérable aux effets de la crise. C'est pourquoi, entre 2010 et fin 2012, 937 postes de durée déterminée et temporaires pourvus ont été supprimés. Il a été reconnu que l'Organisation ne pouvait plus maintenir une politique contractuelle l'engageant sur le long terme alors même que son financement n'était pas prévisible. Un cadre contractuel s'imposait alors pour permettre une plus grande flexibilité de sorte que l'Organisation puisse gérer plus efficacement ses effectifs à l'avenir.

[1] Voir le document EB118/11.

33. Suite à de vastes consultations entre le Siège et les Régions, un modèle contractuel plus souple 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 ensuite été introduits en février 2013.

34. Depuis 10 ans, on a également observé une baisse du nombre d'engagements temporaires, passés de 5091 en 2002 (58,0 % des effectifs) à 789 en 2012 (10,8 %). La chute du nombre d'engagements temporaires a coïncidé avec le processus mondial de réforme des contrats au sein du système commun des Nations Unies, et la tendance s'est prolongée avec la récente crise financière et les restrictions qui ont suivi (Figure 7).

Figure 7. Évolution des effectifs du personnel par type d'engagement pour la période 2002-2012



35. Au vu des récents changements dans la politique contractuelle touchant les membres du personnel à long terme, le service des ressources humaines a l'intention de revoir la situation concernant les engagements temporaires, afin de déterminer si la proportion actuelle de 10,8 % répond aux besoins de l'Organisation.

Recrutement

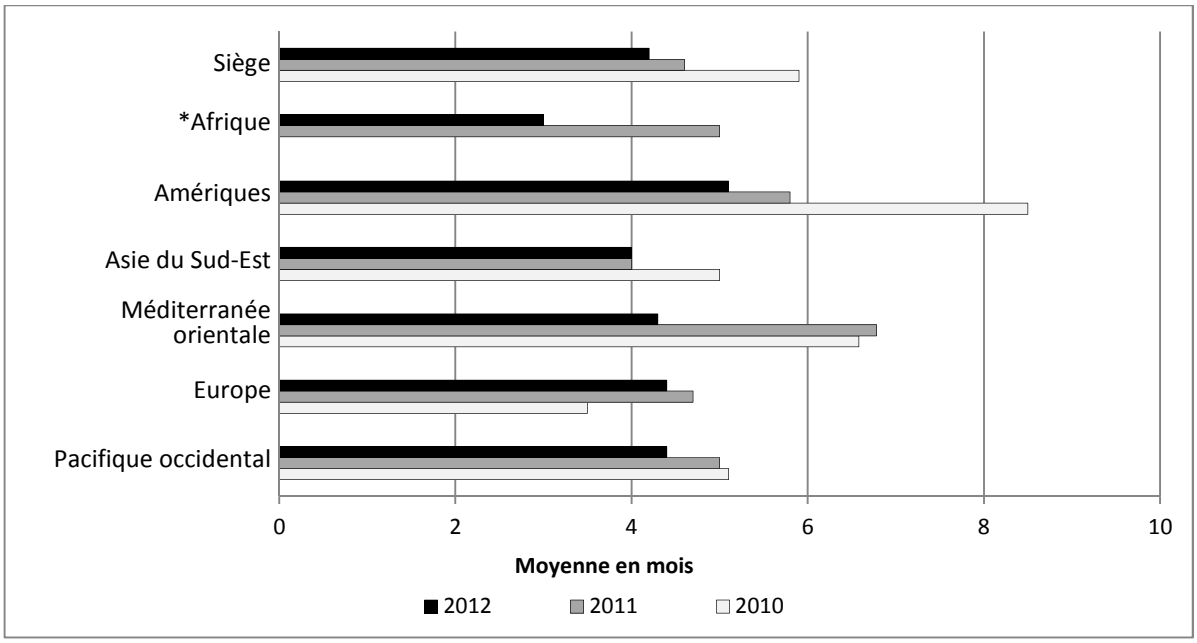
Répartition par classe

36. Au sein des catégories professionnelle et de rang supérieur, la proportion du personnel par classe a sensiblement changé pendant la décennie dans les classes P.3 à P.5 (passant pour P.3 de 10,9 % à 14,7 % ; pour P.4 de 27,7 % à 36,6 % ; et pour P.5 de 39,7 % à 31,1 %). Cela reflète la pratique consistant à réexaminer tous les postes vacants et à en redéfinir la classe si nécessaire. En 2012, le nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à long terme a baissé par rapport à 2009-2010, mais reste encore au-dessus du niveau de 2008. Cette baisse s'explique par la récente revue des programmes, qui s'est traduite par une réduction d'effectifs (Tableau 1).

Sélection

37. Les procédures de sélection sont devenues plus efficaces, ainsi qu'il ressort de la Figure 8. Le temps moyen qui s'écoule entre la publication de l'avis de vacance de poste et la décision est passé de 5,9 mois en 2010 à 4,2 mois en 2012.

Figure 8. Évolution des délais de sélection (2010-2012)

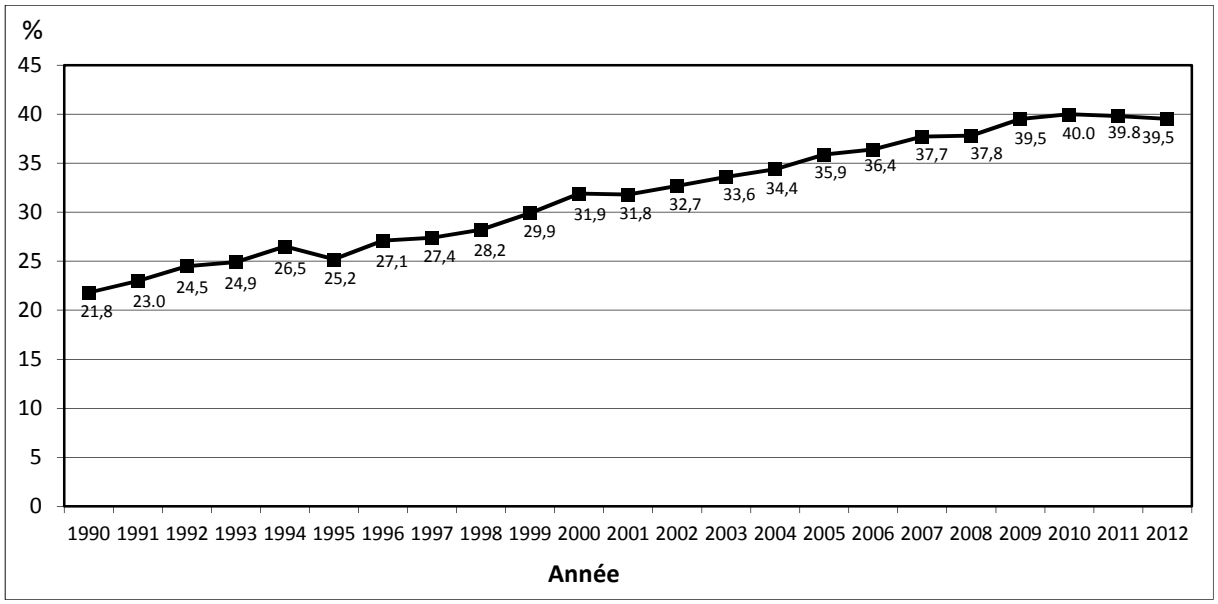


* On ne dispose pas de chiffres pour 2010.

Répartition hommes-femmes

38. Depuis l'introduction de sa première cible de 20 % en 1979, l'OMS s'efforce d'accroître la représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. En 1997, l'objectif est passé à 50 %, en vertu de la résolution WHA50.16. Des mesures ont alors été prises pour atteindre cet objectif et notamment : des dispositions particulières en matière de recrutement afin de rechercher des candidatures féminines ; un seuil de recrutement de 60 % pour les femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ; et des points focaux soutenus par la direction pour appuyer les efforts déployés par les groupes pour atteindre les objectifs fixés en matière de parité. Au cours des 10 dernières années, la représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté, passant de 32,7 % en 2002 à 39,5 % fin 2012 (Figure 9).

Figure 9. Évolution du pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur (1990-2012)

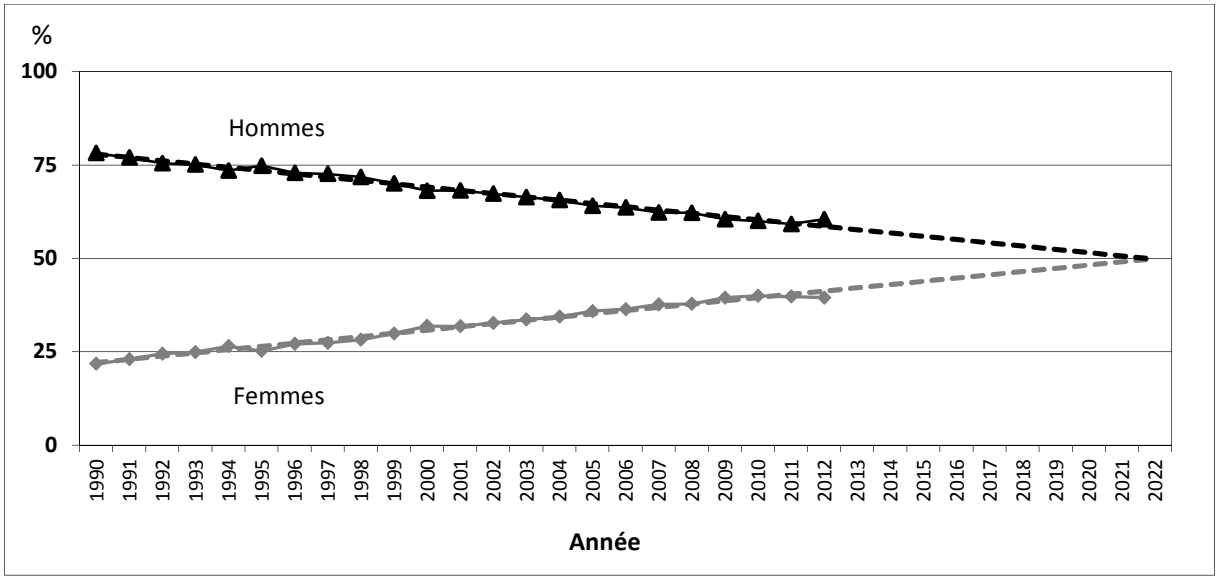


39. La redéfinition des profils des programmes techniques et le faible nombre de recrutements expliquent probablement la légère baisse du pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur en 2012. La proportion de femmes dans ces catégories est généralement plus élevée au Siège que dans la plupart des Régions. Par conséquent, le nombre relativement plus élevé de suppressions de postes au Siège s'est particulièrement répercuté sur le pourcentage de femmes dans ces catégories. Les exercices de redéfinition des profils eux-mêmes n'ont pas eu d'effet notable sur l'équilibre hommes-femmes.

40. Au cours des 10 dernières années, le nombre de femmes parmi les administrateurs recrutés sur le plan national est passé de 29,5 % à 39,5 %. Dans la catégorie des services généraux, le déséquilibre entre les sexes a été réduit, la proportion de femmes tombant de 58,1 % à 52,4 %. Il est important de noter que le pourcentage de femmes candidates à des postes à l'OMS était de 43,2 % en 2010, 45,8 % en 2011 et 41,2 % en 2012. On se reportera au Tableau 16 pour une ventilation par bureau.

41. Il ressort clairement de ces chiffres que des efforts renouvelés s'imposent pour rechercher et encourager les candidatures féminines. Plus généralement, la parité hommes-femmes à l'OMS est un domaine qui mérite plus ample réflexion et qui a donc été inscrit à l'ordre du jour de l'année à venir. Tout indique néanmoins que la parité pourrait être réalisée au cours des 10 prochaines années (Figure 10).

Figure 10. Projection de l'évolution vers la parité entre les sexes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur

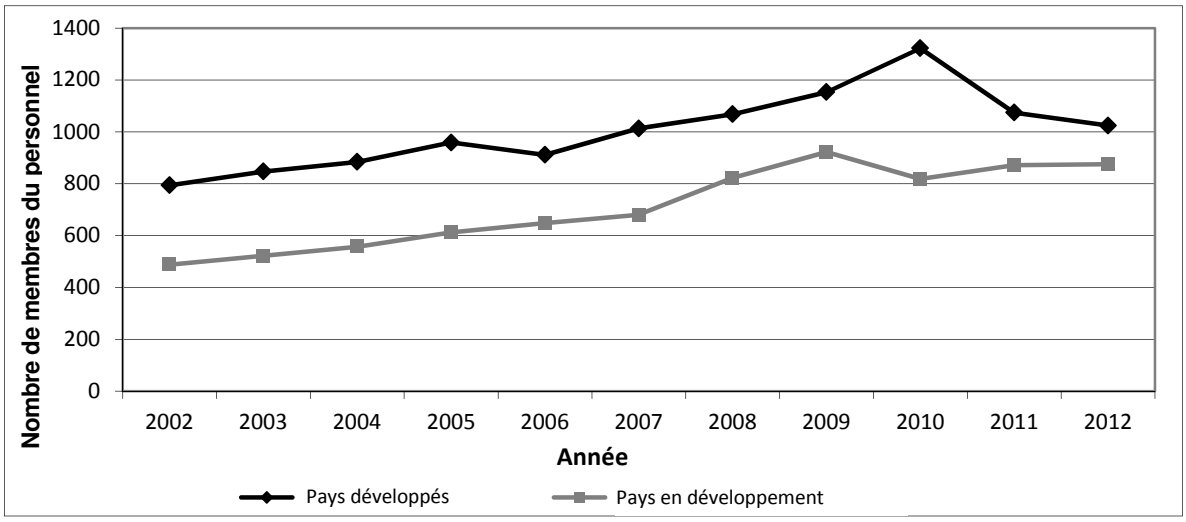


42. Le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN-SWAP), adopté en avril 2012, instaure un cadre et une méthode commune pour atteindre ces objectifs et constitue une initiative clé à cet égard. Toutes les institutions du système commun des Nations Unies sont censées atteindre la parité entre les sexes dans leurs effectifs d'ici 2017.

Représentation géographique

43. Entre 2002 et 2012, la proportion des membres du personnel dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ressortissants des pays en développement est passée de 41,6 % à 46,6 %. La Figure 11 illustre cette hausse en termes d'effectifs.

Figure 11. Évolution des effectifs des catégories professionnelle et de rang supérieur occupant des postes pris en compte pour la répartition géographique (2002-2012)



44. En 2012, l'OMS comptait 196 États Membres, dont certains ont été admis au cours de la dernière décennie : Croatie, République tchèque, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Soudan du Sud et Timor-Leste.

45. En ce qui concerne le niveau de représentation aux postes de la Catégories professionnelle et de rang supérieur en 1999, 120 États Membres se situaient à l'intérieur de la fourchette définie, 15 étaient surreprésentés, 13 étaient sous-représentés et 43 n'étaient pas représentés du tout. En 2012, seuls 99 États Membres se situaient dans la fourchette de représentation et 48 étaient surreprésentés, 10 étaient sous-représentés et 39 n'étaient pas représentés du tout. Désormais 53,1 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur viennent des 20 États Membres les plus représentés. Si, en termes absolus, le nombre de membres du personnel venant de pays en développement a augmenté au cours des 10 dernières années, le nombre de membres du personnel venant de pays développés a également augmenté de sorte que les pays en développement restent relativement sous-représentés. De la même façon que pour l'écart entre les sexes dans toute l'Organisation, il faut déployer des efforts ciblés afin de remédier à ces déséquilibres géographiques. Il faut notamment analyser en permanence des statistiques relatives aux profils de diversité, identifier les lacunes en matière de planification et recenser les groupes prioritaires pour la réalisation des activités en fonction du profil de diversité du personnel et les besoins futurs en personnel.

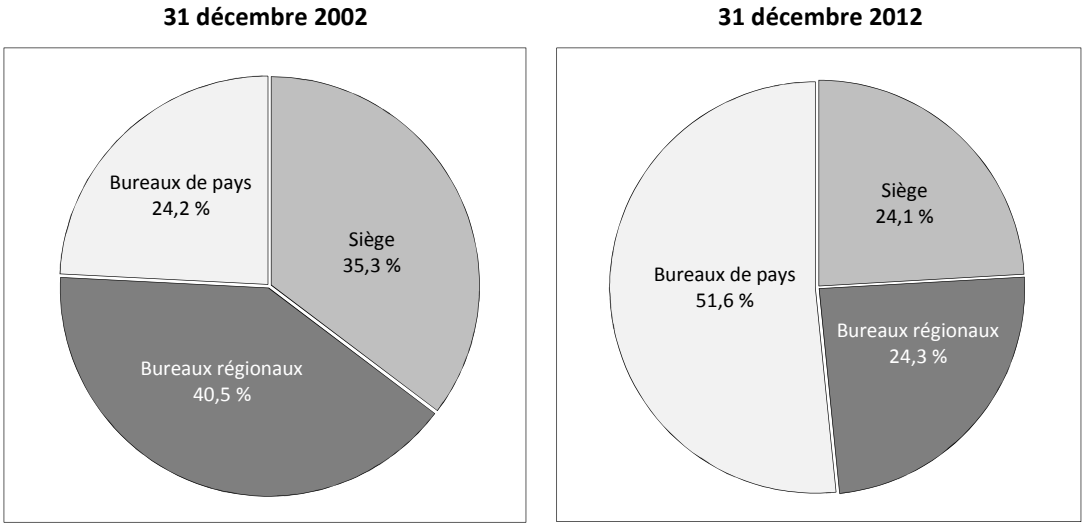
Efforts de recrutement et gestion des talents

46. La gestion des talents suppose de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des systèmes afin de pouvoir attirer, recruter et fidéliser des personnes hautement qualifiées, et de développer leurs compétences. Chaque année, 500 personnes environ font un stage à l'OMS dans le but de travailler dans des programmes techniques et administratifs relevant de leur domaine de spécialité et de mieux connaître le fonctionnement d'une organisation internationale. Ils représentent une excellente pépinière de talents en vue de recrutements futurs. En outre, l'Organisation continue à établir des contacts avec des associations professionnelles dans le domaine de la santé, des institutions universitaires et des sites Web spécialisés dans le recrutement et le réseautage. Les efforts de recrutement visant à garantir la qualité consistent notamment à faire appel à des entreprises de recherche et d'évaluation de professionnels pour pourvoir des postes de haut niveau.

Mobilité et roulement

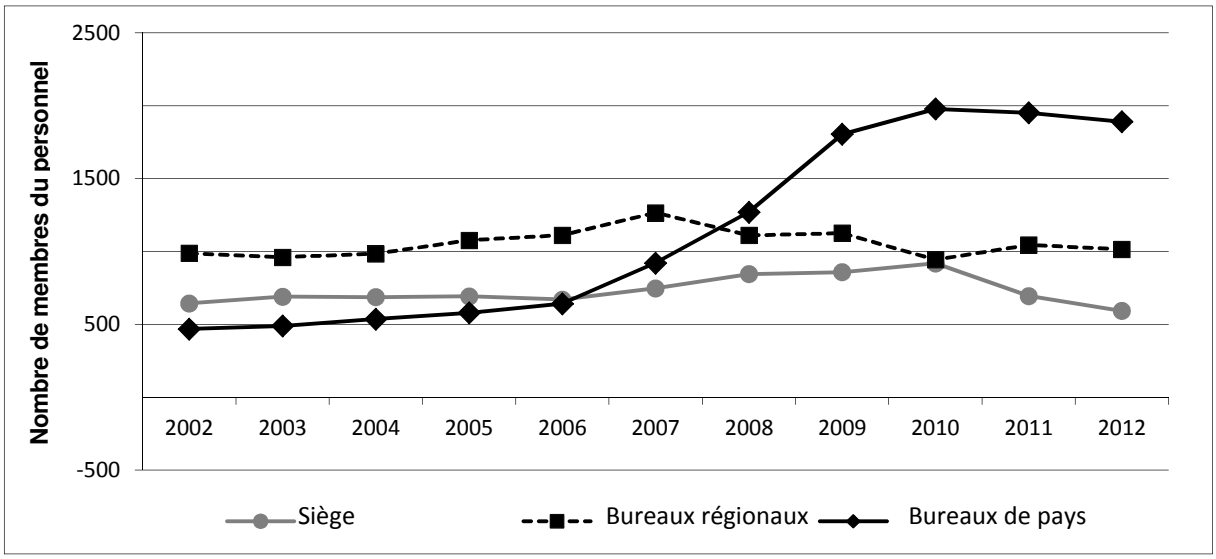
47. En décembre 2002, 35,3 % des fonctionnaires titulaires d'un engagement à long terme étaient affectés au Siège, 40.5 % à un bureau régional et 24,2 % à un bureau de pays. Au 31 décembre 2012, cette répartition était de 24,1 %, 24,3 % et 51,6 %, respectivement (Figure 12).

Figure 12. Comparaison de la répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme entre 2002 et 2012, selon le type de bureau



48. Le pourcentage de membres du personnel affectés à un bureau régional a doublé au cours des 10 dernières années, ce qui permet de déployer les ressources humaines de manière plus équilibrée et plus stratégique et de mieux soutenir les opérations de l'OMS dans les pays. La Figure 13 montre que, dans la catégorie des services généraux, le nombre de membres du personnel affectés à un bureau de pays a augmenté progressivement entre 2002 et 2006 puis plus rapidement entre 2006 et 2010, avant de commencer à baisser. Depuis 2010, le nombre de membres du personnel de la catégorie des services généraux au Siège a également baissé alors qu'il est resté relativement stable dans les bureaux régionaux (Figure 13).

Figure 13. Évolution des effectifs du personnel dans la catégorie des services généraux, entre 2002 et 2012, par type de bureau

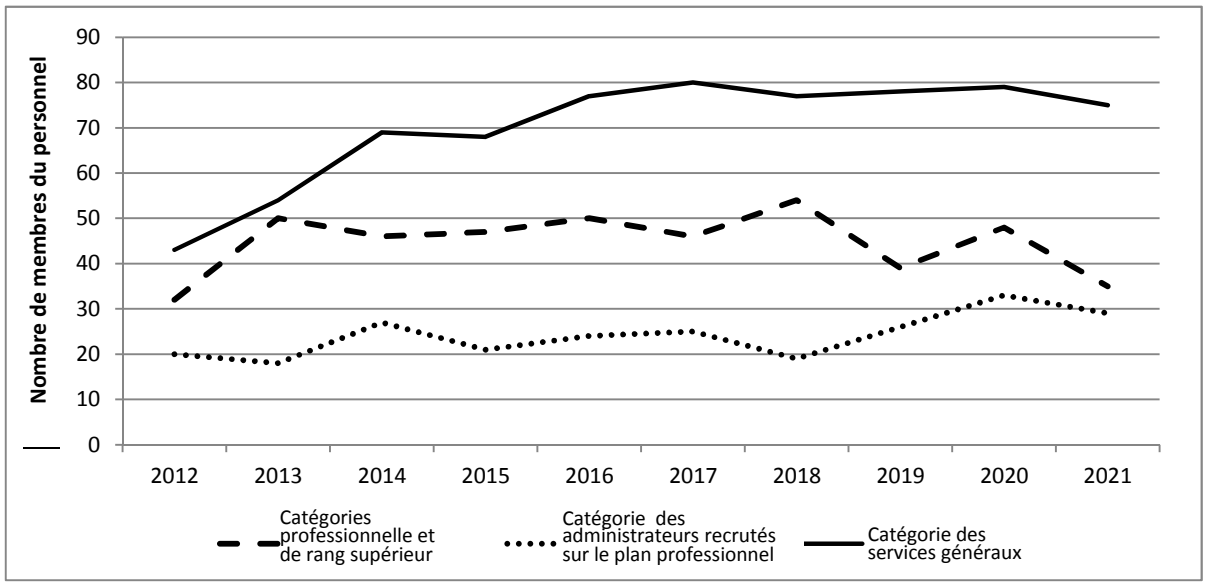


49. L'instauration, en 2009, d'une liste d'aptitude mondiale pour les chefs de bureau de l'OMS dans les pays a favorisé la mobilité du personnel de la catégorie professionnelle.

Planification de la relève

50. Selon les projections actuelles, 983 membres du personnel représentant 15 % des effectifs totaux et 19,9 % des membres du personnel de la Catégories professionnelle et de rang supérieur devraient prendre leur retraite dans les cinq prochaines années (Tableau 10 ; Figure 14). Au cours des 10 prochaines années, 2114 membres du personnel représentant 32,3 % des effectifs totaux et 41,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur devraient prendre leur retraite. La Figure 14 indique le nombre de départs à la retraite au cours de l'année civile et non au 31 décembre. Une part importante des personnes recrutées par l'OMS sont des spécialistes de divers domaines qui entrent au service de l'Organisation entre l'âge de 35 et de 45 ans. Compte tenu de l'âge de départ à la retraite, entre 40 % et 50 % du personnel va partir à la retraite tous les 10 ans. Il a récemment été décidé que chaque poste devenant vacant devait être réévalué pour déterminer s'il convient de le conserver, de le redéfinir ou de le supprimer.

Figure 14. Nombre de départs à la retraite prévus au cours des 10 prochaines années



51. La planification des effectifs et le développement de l'Organisation sont entravés par un manque de ressources financières et humaines dans un environnement hautement concurrentiel. Il faudrait donc offrir aux membres du personnel des possibilités de formation et de perfectionnement afin qu'ils puissent assumer des responsabilités supplémentaires, conformément aux objectifs d'apprentissage, de développement et de gestion des services au sein de l'Organisation.

Processus de restructuration

52. Au cours des trois dernières années, des examens fonctionnels ont été effectués dans plusieurs domaines afin de mieux aligner les fonctions essentielles de l'Organisation sur la réforme stratégique. Ces examens ont été suivis d'une redéfinition du profil des fonctions existantes et certains membres du personnel ont été réaffectés dans le cadre de la nouvelle structure. Depuis 2010, les réaffectations et les licenciements ont principalement concerné le personnel au Siège et au Bureau régional de l'Afrique. Tous les membres du personnel concernés ont bénéficié d'une aide à la réorientation professionnelle sous la forme de cours sur la rédaction de curriculum vitae, d'ateliers de réseautage et de séances individuelles. Quelque 150 membres du personnel ont eu recours à des services

d'accompagnement internes et 20 d'entre eux ont également fait appel à une entreprise extérieure spécialisée dans la transition de carrière.

53. Depuis 2010, dans l'ensemble des principaux bureaux, le nombre de membres du personnel bénéficiant d'un contrat de longue durée ou temporaire a baissé de 11,3 % (937 personnes). Le nombre de membres du personnel a baissé de 19,3 % (491 personnes) au Siège et de 11,5 % (304 personnes) au Bureau régional de l'Afrique. Les autres réductions de personnel sont intervenues dans les autres Régions. Depuis mars 2012, la masse salariale a baissé de US $7 millions par mois environ, ce qui représente une économie globale de 8,5 %.

Gestion du développement du personnel

Activités d'apprentissage et de perfectionnement

54. Depuis début 2004, l'OMS investit dans l'apprentissage et le perfectionnement du personnel pour montrer clairement que l'apprentissage fait partie intégrante de l'amélioration des services du personnel. La création du Comité d'apprentissage mondial représente une nouvelle forme de gouvernance de l'apprentissage, qui englobe la définition des besoins, la gestion des ressources et l'évaluation des résultats. Le Comité aligne l'apprentissage et le perfectionnement sur les orientations et les priorités de l'Organisation en mettant en place des politiques relatives à l'allocation pour le développement du personnel et en allouant les ressources conformément aux orientations stratégiques. En outre, il suit les progrès et évalue l'impact de l'apprentissage. La plate-forme mondiale de cyberapprentissage et le système de gestion des apprentissages, qui doivent être introduits en septembre 2013, représentent une évolution décisive. Cette initiative en faveur du cyberapprentissage vise principalement à obtenir un meilleur rapport coût/efficacité et à permettre à l'ensemble du personnel d'accéder plus facilement aux possibilités de formation. Elle repose sur un cadre composé des trois éléments suivants : les normes de cyberapprentissage de l'OMS, c'est-à-dire les lignes directrices pour l'élaboration, l'organisation et l'animation des cours ; la politique de cyberapprentissage, qui présente les objectifs du programme ; et l'OpenECB Check, un dispositif d'accréditation et d'amélioration de la qualité.

55. La plate-forme de cyberapprentissage de l'OMS est au cœur de cette initiative. Il s'agit d'une infrastructure d'apprentissage contrôlée par un logiciel qui reproduit l'enseignement en face-à-face. Cette plate-forme a plusieurs finalités : rassembler tous les cours dans un seul système électronique ; proposer des cours suivant un modèle standard de l'OMS ; permettre des comparaisons entre certaines communautés d'apprentissage, comme les Régions et les domaines techniques, et en fonction du sexe, du grade et du domaine de compétence des membres du personnel ; et compléter les formations actuelles en face-à-face. La plate-forme de cyberapprentissage devrait inclure, dans un premier temps, plusieurs modules allant de la formation des nouveaux membres du personnel au niveau mondial à certaines thèmes spécifiques dans les domaines de la gestion, de la direction, des finances, du budget et de la gestion des ressources humaines, en passant par la sécurité sur le terrain. Le moment venu, la plate-forme comprendra aussi des modules techniques spécifiques. Les cours seront ouverts à l'ensemble du personnel.

Gestion des services du personnel

56. Depuis 2002, l'Organisation utilise un système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS), un outil générique permettant d'évaluer les services et d'en orienter le développement. Les procédures du PMDS, qui se faisaient autrefois sur papier, se font maintenant par voie électronique (ePMDS) dans l'ensemble de l'Organisation. Ce PMDS électronique, obligatoire pour l'ensemble du personnel, prévoit l'évaluation à mi-parcours et l'évaluation finale d'un plan de

travail établi au début de l'année. Bien qu'il s'agisse évidemment d'un outil d'*évaluation* des services du personnel, il faudrait mettre davantage l'accent sur l'intérêt de ce système pour la *gestion* des services. On envisage de revoir le système pour renforcer la gestion des services, en privilégiant fortement l'utilisation des informations obtenues grâce au système pour favoriser l'apprentissage et le perfectionnement du personnel au cours du cycle suivant. Conformément à cette approche, la capacité de tous les administrateurs à gérer efficacement les services du personnel sera évaluée.

Santé et bien-être du personnel

57. L'un des objectifs essentiels de la gestion des ressources humaines est d'améliorer la santé et le bien-être du personnel. Il s'agit, globalement, de protéger et de promouvoir la santé et la sécurité au travail et de formuler des politiques et des pratiques permettant de garantir un équilibre correct entre vie professionnelle et vie privée. Plusieurs initiatives ont déjà été prises : possibilité de travail à temps partiel, congé d'études, congé parental, congé de maternité et projet pilote de télétravail. Le Service médical et de santé prend d'autres mesures pour favoriser la santé et le bien-être du personnel : organisation de séminaires à l'heure du déjeuner et de séances de formation au Siège et dans les Régions, par exemple sur l'atténuation du stress et la communication interculturelle sur le lieu de travail, et organisation, chaque mois, de cours de premiers secours et de remise à niveau dans ce domaine. Le Service médical et de santé est également représenté dans le groupe de travail interinstitutions sur l'emploi des personnes handicapées, créé par le Réseau Ressources humaines et présidé par l'OMS.

58. En 2012, le Service médical et de santé a finalisé la mise en œuvre, dans les Régions et au Siège, de la base de données médicale mondiale. Cette nouvelle base de données facilitera le suivi de la santé des membres du personnel partout dans le monde, la production de statistiques à l'échelle mondiale et la planification de mesures d'adaptation et de prévention sur le lieu de travail. Depuis 10 ans, le Service médical et de santé contrôle plus étroitement les membres du personnel en congés de maladie. Les congés de maladie et les congés de maladie sous régime d'assurance sont désormais contrôlés chaque mois, en collaboration avec le Centre mondial de services et les départements du Siège concernés par l'assurance-maladie du personnel et les ressources humaines. On a constaté que suivre l'évolution de l'état des patients facilitait leur retour au travail.

Services et outils

Système mondial de gestion et Centre mondial de services

59. Les deux principales initiatives qui ont un impact sur les fonctions relatives aux ressources humaines sont le Système mondial de gestion (GSM) et le Centre mondial de services (GSC) de Kuala Lumpur, opérationnels depuis juillet 2008, dont le but est de rendre l'Organisation plus efficace tout en faisant des économies. Le Centre mondial de services assure un appui pour les technologies de l'information, les achats, les ressources humaines et les finances pour tous les bureaux de l'OMS dans le monde. Juste après l'introduction du Système mondial de gestion, des difficultés ont été signalées et, en 2009, un rapport de vérification des comptes s'interrogeait sur la qualité des données dans la base de données des ressources humaines. Une équipe a été chargée de veiller à l'intégrité des données et de stabiliser le Système avant qu'il ne soit introduit dans les Régions. Grâce aux améliorations continues, le Système mondial de gestion est maintenant plus fiable et les données sont de meilleure qualité.

SECTION III

60. Cette section donne des informations sur l'avenir de la gestion des ressources humaines et fait le point des objectifs du processus de réforme.

Réforme des ressources humaines

61. La réforme des ressources humaines fait partie intégrante de la réforme de l'OMS, dont le but est de permettre à l'Organisation de relever des défis sanitaires de plus en plus complexes au XXIe siècle. Le processus de réforme de l'OMS[1] a trois objectifs : améliorer les résultats en matière de santé tout en permettant à l'OMS de répondre aux attentes de ses États Membres et de ses partenaires en ce qui concerne les priorités mondiales en matière de santé, en privilégiant les mesures et les domaines pour lesquels l'Organisation a une fonction exclusive ou un avantage comparatif, et qui sont financés de manière à pouvoir être mis en valeur ; renforcer la cohérence de la santé mondiale, en permettant à l'OMS de jouer un rôle de premier plan afin qu'un large éventail d'acteurs puissent contribuer activement et efficacement à l'amélioration de la santé de tous les peuples ; et rechercher l'excellence afin de permettre à l'Organisation d'être plus efficace, efficiente, réactive, objective et transparente.

Les quatre piliers de la réforme des ressources humaines

62. Conformément au programme de réforme de l'Organisation, quatre piliers ont été définis pour les ressources humaines. Ils répondent aux objectifs suivants : 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 ; un personnel plus mobile, pour qui le roulement et la mobilité relèvent d'une approche intégrée du développement de carrière qui comprend des instruments tels qu'un inventaire des compétences et un outil de planification de carrière en ligne ; une culture de la performance fondée sur une meilleure gestion des services du personnel et sur des outils et des politiques complémentaires pour les récompenses et la reconnaissance, la transparence et l'amélioration des services ; et un renforcement du développement et de la formation du personnel grâce à un système de cyberapprentissage à l'échelle de l'Organisation et à un programme de développement de la gestion. Une nouvelle stratégie pour les ressources humaines intégrant ces quatre piliers devrait voir le jour en 2013. En outre, les activités prioritaires suivantes débuteront ou seront achevées en 2013 : 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 ; harmonisation des pratiques de sélection dans l'ensemble de l'Organisation ; nouvelle réduction des délais nécessaires au recrutement ; conception et élaboration de plans de carrière pour le personnel dans tous les domaines fonctionnels ; achèvement d'un guide pour la gestion des services du personnel ; élaboration de normes pour la définition des objectifs et l'évaluation des services ; identification des domaines fonctionnels dans lesquels des descriptions de poste génériques et normalisées peuvent être préparées en vue de faciliter la mobilité ; et lancement de la plate-forme de cyberapprentissage et introduction de certains cours obligatoires pour l'ensemble du personnel et d'autres cours pour des groupes ciblés.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

63. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

[1] Voir les documents relatifs au processus de réforme à l'adresse http://www.who.int/about/who_reform/fr/index.html.

Liste des tableaux

Les tableaux auxquels il est fait référence dans le texte qui précède sont indiqués ci-dessous pour référence (sauf indication contraire, les informations sont celles au 31 décembre 2012) :

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 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 1er janvier au 31 décembre 2012
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 – Réaffectations : 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 d'engagements d'employés n'ayant pas le statut de membres du personnel, par bureau
Tableau 15	Nombre de jeunes cadres, par Région et par pays donateur
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	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
Engagements à long terme									
Engagements à durée déterminée									
Professionnelle et de rang supérieur	356	76	150	98	54	96	96	85	1 011
Administrateurs recrutés sur le plan national	43	0	428	5	21	49	54	48	648
Services généraux	267	11	734	44	101	93	175	148	1 573
Total	**666**	**87**	**1 312**	**147**	**176**	**238**	**325**	**281**	**3 232**
Engagements continus									
Professionnelle et de rang supérieur	539	54	204	15	77	96	84	75	1 144
Administrateurs recrutés sur le plan national	1	0	146	1	21	37	25	17	248
Services généraux	415	48	568	7	264	138	303	182	1 925
Total	**955**	**102**	**918**	**23**	**362**	**271**	**412**	**274**	**3 317**
Nombre total d'engagements à long terme	**1 621**	**189**	**2 230**	**170**	**538**	**509**	**737**	**555**	**6 549**
Engagements temporaires									
Engagements temporaires au titre de l'article 420.4 du Règlement du personnel									
Professionnelle et de rang supérieur	122	27	59	4	39	13	64	33	361
Administrateurs recrutés sur le plan national	2	0	16	0	43	2	22	21	106
Services généraux	84	9	27	4	104	11	32	37	308
Total	**208**	**36**	**102**	**8**	**186**	**26**	**118**	**91**	**775**
Engagements temporaires de 60 jours ou moins									
Professionnelle et de rang supérieur	3	0	0	0	0	0	1	0	4
Administrateurs recrutés sur le plan national	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Services généraux	5	1	1	0	0	0	0	2	9
Total	**8**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**14**
Nombre total d'engagements temporaires	**216**	**37**	**104**	**8**	**186**	**26**	**119**	**93**	**789**
Nombre total de membres du personnel	**1 837**	**226**	**2 334**	**178**	**724**	**535**	**856**	**648**	**7 338**

[a] À savoir : Secrétariat du Partenariat Faire reculer le paludisme, Secrétariat du Partenariat Halte à la tuberculose, Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant, Réseau de métrologie sanitaire, Alliance pour la recherche sur les systèmes et politiques de santé, Alliance mondiale pour les personnels de santé et Comité permanent de nutrition de l'ONU.

TABLEAU 2. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL TITULAIRES D'ENGAGEMENTS À LONG TERME PAR BUREAU, CLASSE ET SEXE[1]

Catégories professionnelle et de rang supérieur

Bureau	P.1			P.2			P.3			P.4			P.5			P.6/D.1			D.2			Hors classes			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	61	93	154	147	165	312	186	97	283	54	18	72	22	4	26	8	4	12	486	409	895	54,3	45,7
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	2	4	6	6	18	24	16	21	37	30	20	50	6	2	8	3	2	5	0	0	0	63	67	130	48,5	51,5
Afrique	0	0	0	7	4	11	33	14	47	126	39	165	73	13	86	33	10	43	0	1	1	1	0	1	273	81	354	77,1	22,9
Amériques	0	1	1	3	8	11	5	7	12	43	30	73	10	4	14	1	0	1	0	0	0	0	1	1	62	51	113	54,9	45,1
Asie du Sud-Est	0	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	44	25	69	18	1	19	0	2	2	1	0	1	90	41	131	68,7	31,3
Europe	2	7	9	10	17	27	24	16	40	23	28	51	24	22	46	12	5	17	1	0	1	0	1	1	96	96	192	50,0	50,0
Méditerranée orientale	2	1	3	3	6	9	14	9	23	41	15	56	34	20	54	24	5	29	4	1	5	1	0	1	123	57	180	68,3	31,7
Pacifique occidental	0	0	0	0	1	1	3	3	6	47	18	65	44	24	68	14	4	18	1	0	1	1	0	1	110	50	160	68,8	31,3
Total	**4**	**9**	**13**	**33**	**68**	**101**	**153**	**163**	**316**	**463**	**326**	**789**	**445**	**225**	**670**	**162**	**45**	**207**	**31**	**10**	**41**	**12**	**6**	**18**	**1 303**	**852**	**2 155**	**60,5**	**39,5**
Pourcentage par classe	30,8	69,2	100,0	32,7	67,3	100,0	48,4	51,6	100,0	58,7	41,3	100,0	66,4	33,6	100,0	78,3	21,7	100,0	75,6	24,4	100,0	66,7	33,3	100,0	60,5	39,5	100,0		
Pourcentage du total			0,6			4,7			14,7			36,6			31,1			9,6			1,9			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	12	14	26	9	7	16	0	0	0	22	22	44	50,0	50,0
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Afrique	11	2	13	134	37	171	259	123	382	7	1	8	411	163	574	71,6	28,4
Amériques	0	1	1	1	2	3	1	0	1	1	0	1	3	3	6	50,0	50,0
Asie du Sud-Est	4	2	6	6	6	12	15	8	23	1	0	1	26	16	42	61,9	38,1
Europe	6	6	12	22	35	57	8	9	17	0	0	0	36	50	86	41,9	58,1
Méditerranée orientale	2	2	4	31	17	48	16	6	22	4	1	5	53	26	79	67,1	32,9
Pacifique occidental	1	8	9	13	18	31	9	15	24	0	1	1	23	42	65	35,4	64,6
Total	**25**	**22**	**47**	**219**	**129**	**348**	**317**	**168**	**485**	**13**	**3**	**16**	**574**	**322**	**896**	**64,1**	**35,9**
Pourcentage par classe	53,2	46,8	100,0	62,9	37,1	100,0	65,4	34,6	100,0	81,3	18,8	100,0	64,1	35,9	100,0		
Pourcentage du total			5,2			38,8			54,1			1,8			100,0		

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	15	6	21	24	101	125	59	261	320	54	150	204	4	7	11	157	525	682	23,0	77.0
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	5	32	37	2	10	12	0	1	1	7	52	59	11,9	88.1
Afrique	26	13	39	450	8	458	96	17	113	55	94	149	58	126	184	74	113	187	92	80	172	851	451	1 302	65,4	34.6
Amériques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	10	2	11	13	8	18	26	0	2	2	11	40	51	21,6	78.4
Asie du Sud-Est	5	1	6	62	0	62	33	9	42	28	29	57	43	65	108	34	14	48	28	14	42	233	132	365	63,8	36.2
Europe	0	0	0	12	0	12	15	6	21	6	24	30	26	113	139	10	17	27	1	1	2	70	161	231	30,3	69.7
Méditerranée orientale	33	2	35	51	1	52	47	1	48	24	64	88	36	104	140	40	37	77	13	25	38	244	234	478	51,0	49.0
Pacifique occidental	3	5	8	21	0	21	24	7	31	6	52	58	7	95	102	25	53	78	7	25	32	93	237	330	28,2	71.8
Total	**67**	**21**	**88**	**597**	**9**	**606**	**230**	**46**	**276**	**144**	**382**	**526**	**236**	**807**	**1043**	**247**	**412**	**659**	**145**	**155**	**300**	**1 666**	**1 832**	**3 498**	**47,6**	**52.4**
Pourcentage par classe	76,1	23,9	100,0	98,5	1,5	100,0	83,3	16,7	100,0	27,4	72,6	100,0	22,6	77,4	100,0	37,5	62,5	100,0	48,3	51,7	100,0	47,6	52,4	100,0		
Pourcentage du total			2,5			17,3			7,9			15,0			29,8			18,8			8,6			100,0		

[1] Comprend l'ensemble du personnel, tous postes confondus (comptabilisés ou pas aux fins de la représentation géographique).
* Les administrateurs recrutés sur le plan national figurant dans la colonne « Siège » sont affectés à un bureau hors de Genève (Addis-Abeba, Kobe, Kuala Lumpur, etc.).
H – hommes, F – femmes, T – total.

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

Bureau	Pays non représentés		Pays sous-représentés	Pays surreprésentés	
Afrique	Lesotho Swaziland			Afrique du Sud Bénin Burkina Faso Burundi Cameroun Congo Côte d'Ivoire Éthiopie Ghana Kenya Malawi	Mali Nigéria Ouganda République démocratique du Congo République-Unie de Tanzanie Rwanda Sénégal Togo Zambie Zimbabwe
Amériques	Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Grenade Haïti Jamaïque	Paraguay Porto Rico* Sainte-Lucie Saint-Kitts-et-Nevis Saint-Vincent-et-les-Grenadines Suriname		Canada	Pérou
Asie du Sud-Est			Indonésie	Bangladesh Inde	Népal Sri Lanka
Europe	Andorre Chypre Lituanie Luxembourg	Monaco Monténégro Saint-Marin	Autriche Israël Portugal	Belgique Danemark Espagne France Irlande Italie	Pays-Bas Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Suède 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	Papouasie-Nouvelle-Guinée République démocratique populaire lao Samoa Tokélaou* Tuvalu Vanuatu	Chine Japon République de Corée Singapour Viet Nam	Australie Malaisie Nouvelle-Zélande Philippines	

* Membre associé.

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

Ressortissants des États Membres de la Région africaine

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
Afrique du Sud	4-11					1	1		2	5	2		1					6	6	12
Algérie	2-10					1	1		3	2		2						5	4	9
Angola	1-8					1		2		1	1	1				1		6	1	7
Bénin	1-8							7		2			1					9	1	10
Botswana	1-8														1			0	1	1
Burkina Faso	1-8				1	2		4	3	4		1						11	4	15
Burundi	1-8							2	2	2	2	3						7	4	11
Cameroun	1-8				1	3	1	7			1	2	1					12	4	16
Cap-Vert	1-7												1					0	1	1
Comores	1-7									1								1	0	1
Congo	1-8			1		4		1		3		1						10	0	10
Côte d'Ivoire	1-8					1		2	1	4	1		2					7	4	11
Érythrée	1-8							3										3	0	3
Éthiopie	2-12				1	2		9	4	5	1	1	1					17	7	24
Gabon	1-8						2	1		1								2	2	4
Gambie	1-8							7										7	0	7
Ghana	1-8				1	1	1	4	4	4		2	1			1		12	7	19
Guinée	1-8			1				3		2	1	1						7	1	8
Guinée-Bissau	1-8							1	1		1	1						2	2	4
Guinée équatoriale	1-7									1								1	0	1
Kenya	1-10					1	2	5	6	4	1	2						12	9	21
Lesotho	1-8																	0	0	0
Libéria	1-8					1												1	0	1
Madagascar	1-8						1	1	1	1								2	2	4
Malawi	1-8					1		3	1	5								9	1	10
Mali	1-8					1		7		7		1						16	0	16

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
Maurice	1-8			1		1	1	1				1						4	1	5
Mauritanie	1-8			1		1		2				1						5	0	5
Mozambique	1-8								2			1	1					1	3	4
Namibie	1-8								1	2								2	1	3
Niger	1-8						2	1		3		1						5	2	7
Nigéria	4-14					3		8	1	6	1	2						19	2	21
Ouganda	1-8			1		1		8	4	6	1	1						17	5	22
République centrafricaine	1-8							1		1		1						3	0	3
République démocratique du Congo	2-12					2		12	1	3		1		1				19	1	20
République-Unie de Tanzanie	1-10					1	3	3	1	2	1		1					6	6	12
Rwanda	1-8					2	1	3		10		1						16	1	17
Sao Tomé-et-Principe	1-7							1										1	0	1
Sénégal	1-8							4	3	5	2	1	1		1			10	7	17
Seychelles	1-7								1									0	1	1
Sierra Leone	1-8						1	1			2							1	3	4
Swaziland	1-7																	0	0	0
Tchad	1-8					2		1		2		1						6	0	6
Togo	1-8					2		4	1	3		1						10	1	11
Zambie	1-8						2	3	2	3		2						8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4		2	1	4	1	1		1				13	3	16
Total – Région africaine		**0**	**0**	**6**	**5**	**39**	**19**	**124**	**46**	**104**	**19**	**34**	**11**	**2**	**2**	**2**	**0**	**311**	**102**	**413**

[a] 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,[a] 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	1-7																	0	0	0
Argentine	9-16			1		1	2	5	3	2			1				1	9	7	16
Bahamas	1-7																	0	0	0
Barbade	1-7																	0	0	0
Belize	1-7								1									0	1	1
Bolivie (État plurinational de)	1-8						2		1									2	3	5
Brésil	21-29						4	5	7	5	3	4						14	14	28
Canada	19-26				2		5	12	9	9	2	2	2	1		1		25	20	45
Chili	2-9						1	3		1	2							4	3	7
Colombie	3-10			1	1			1	1	3	1							5	3	8
Costa Rica	1-8						1	2										2	1	3
Cuba	1-8					1		5		1								7	0	7
Dominique	1-7																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	142-193		1	2	6	7	12	29	31	36	19	12	6	2		1		89	75	164
Grenade	1-7																	0	0	0
Guatemala	1-8				1			1	1	1		2						4	2	6
Guyana	1-7						1						1					0	2	2
Haïti	1-8																	0	0	0
Honduras	1-8							2										2	0	2
Jamaïque	1-8																	0	0	0
Mexique	11-17						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	2-10					2	2	8	3	1		1						12	5	17

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
Porto Rico*	1-8																	0	0	0
République dominicaine	1-8							1										1	0	1
Sainte-Lucie	1-7																	0	0	0
Saint-Kitts-et-Nevis	1-7																	0	0	0
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	1-7																	0	0	0
Suriname	1-7																	0	0	0
Trinité-et-Tobago	1-8					1			2			1						2	2	4
Uruguay	1-8						1	1										1	1	2
Venezuela (République bolivarienne du)	2-9			1				1	1	2	1							4	2	6
Total – Région des Amériques		**0**	**1**	**5**	**11**	**13**	**32**	**82**	**72**	**63**	**30**	**23**	**10**	**4**	**0**	**2**	**2**	**192**	**158**	**350**

[a] 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.
* Membre associé.

TABLEAU 4c. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES COMPTABILISÉS AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,[a] 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	H	F	Total
Bangladesh	4-14							9		3	1	3						15	1	16
Bhoutan	1-8							1		2	1	1						4	1	5
Inde	27-38			2	2	15	7	29	7	18	15	6			1			70	32	102
Indonésie	7-14				1					4								4	1	5
Maldives	1-7										1	1						1	1	2
Myanmar	2-10							1			2	2						3	2	5
Népal	1-8					1		3		3		3						10	0	10
République populaire démocratique de Corée	1-8							1		1								2	0	2
Sri Lanka	1-8			1			1			4	3	3						8	4	12
Thaïlande	4-12						1	1	1		4	1				1		3	6	9
Timor-Leste	1-7									1								1	0	1
Total – Région de l'Asie du Sud-Est		**0**	**0**	**3**	**3**	**16**	**9**	**45**	**8**	**36**	**27**	**20**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**121**	**48**	**169**

[a] 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,[a] PAR PAYS D'ORIGINE

Ressortissants des États Membres de la Région européenne

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
Albanie	1-8						1		1		1							0	3	3
Allemagne	63-86				2	5	10	17	13	21	12	3	2		1			46	40	86
Andorre	1-7																	0	0	0
Arménie	1-8									1				1				2	0	2
Autriche	7-14			1					2	1		1		1				4	2	6
Azerbaïdjan	1-8							3	1		1							3	2	5
Bélarus	1-8								2	1								1	2	3
Belgique	9-15			1	1		1	1	4	8	1	7	1	1	1			18	9	27
Bosnie-Herzégovine	1-8							1										1	0	1
Bulgarie	1-8				1	1	1	1										2	2	4
Croatie	1-8					1	1		2		1	1						2	4	6
Chypre	1-7																	0	0	0
Danemark	6-12				3	2	2	2	2	6	1	1						11	8	19
Espagne	18-26			1	2	3	1	5	6	4	4	1			1			14	14	28
Estonie	1-8									1	1	1						2	1	3
Ex-République yougoslave de Macédoine	1-8							1										1	0	1
Fédération de Russie	12-19				3	3	1	2	1	4	3					1		10	8	18
Finlande	4-11			1				2		1	3	1						5	3	8
France	42-58				6	8	7	17	11	24	13	7	3	1			1	57	41	98
Géorgie	1-8							1			1				1			1	2	3
Grèce	4-11						1	1	2			1						2	3	5
Hongrie	1-8						2	2		1	1	1					1	4	4	8
Irlande	3-9				1		5		2	4	1							4	9	13
Islande	1-7								1									0	1	1
Israël	3-10												1					0	1	1
Italie	34-47				1	6	2	10	5	15	9	10		5			1	46	18	64

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
Kazakhstan	1-8					1		1	2									2	2	4
Kirghizistan	1-8								1									0	1	1
Lettonie	1-8								1		1							0	2	2
Lituanie	1-8																	0	0	0
Luxembourg	1-8																	0	0	0
Malte	1-7							2				1	1					3	1	4
Monaco	1-7																	0	0	0
Monténégro	1-7																	0	0	0
Norvège	5-12						1	2	3		1		1					2	6	8
Ouzbékistan	1-10			1														1	0	1
Pays-Bas	13-20				2	1	3	7	6	13	4	6	3	1				28	18	46
Pologne	4-11							1		1	2							2	2	4
Portugal	4-10								1	1	1							1	2	3
République de Moldova	1-8					1	1		2	1	1							2	4	6
République tchèque	2-9							1	2	1								2	2	4
Roumanie	1-8							1	3		1							1	4	5
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	37-51	1		3	5	3	9	14	13	21	15	6	1	3	1			51	44	95
Saint-Marin	1-7																	0	0	0
Serbie	1-8				1	1			2		3							1	6	7
Slovaquie	1-8					1												1	0	1
Slovénie	1-8						1											0	1	1
Suède	8-14				1		4	1	4	3	3					1		5	12	17
Suisse	9-16					6	6	4	4	2	4							12	14	26
Tadjikistan	1-8						1		2									0	3	3
Turkménistan	1-8					1	1				1							1	2	3
Turquie	5-12							3		2	4	1	1					6	5	11
Ukraine	2-10					2	1		1									2	2	4
Total – Région européenne		**1**	**0**	**8**	**29**	**46**	**63**	**103**	**102**	**137**	**94**	**49**	**14**	**13**	**5**	**2**	**3**	**359**	**310**	**669**

[a] 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,[a] 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	H	F	Total
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4
Arabie saoudite	5-11								1	1	1							1	2	3
Bahreïn	1-7										1				1			0	2	2
Djibouti	1-7					1				1								2	0	2
Égypte	3-12		1	2	4	4	2	7	3	2	4							15	14	29
Émirats arabes unis	2-8																	0	0	0
Iran (République islamique d')	4-12				1	1		4	3	5	1		1					10	6	16
Iraq	2-9									3						1		4	0	4
Jordanie	1-8					1		3	1	2	2	1	1	1				8	4	12
Koweït	1-8																	0	0	0
Liban	1-8					2		2	3	1	1	1	2					6	6	12
Libye	1-8											1						1	0	1
Maroc	1-10						1	1	1	1	1	2						4	3	7
Oman	1-8																	0	0	0
Pakistan	5-14					1		8	1	10		3						22	1	23
Qatar	1-7																	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	1-10					1	1	4	2	1		4						10	3	13
Soudan du Sud	1-7							1										1	0	1
Tunisie	1-8					2	1	2	1	1	2	1		1				7	4	11
Yémen	1-8							2		1				1				4	0	4
Total – Région de la Méditerranée orientale		**0**	**1**	**2**	**5**	**14**	**5**	**36**	**20**	**32**	**13**	**16**	**4**	**3**	**1**	**2**	**0**	**105**	**49**	**154**

[a] 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,[a] 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	12-19				3	1	2	9	6	6	4	5	1	3				24	16	40
Brunéi Darussalam	1-7																	0	0	0
Cambodge	1-8							1		1								2	0	2
Chine	40-55					1	2	5	9	8	2	3	1	1		1	1	19	15	34
Fidji	1-7									2	1							2	1	3
Îles Cook	1-7																	0	0	0
Îles Marshall	1-7																	0	0	0
Îles Salomon	1-7									1								1	0	1
Japon	121-166			1	1	2	1	6	8	11	8	1		1		1		23	18	41
Kiribati	1-7																	0	0	0
Malaisie	3-9						1	2	2	2	2			1				5	5	10
Micronésie (États fédérés de)	1-7																	0	0	0
Mongolie	1-8								4	1	1							1	5	6
Nauru	1-7																	0	0	0
Nioué	1-7																	0	0	0
Nouvelle-Zélande	2-9					2		3			3	1	1	1				7	4	11
Palaos	1-7																	0	0	0
Papouasie-Nouvelle-Guinée	1-8																	0	0	0
Philippines	3-12			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1	1				19	19	38
République de Corée	15-21						2	2	2	3	3	1				1		7	7	14
République démocratique populaire lao	1-8																	0	0	0
Samoa	1-7																	0	0	0
Singapour	3-10									1								1	0	1
Tokélaou*	1-7																	0	0	0
Tonga	1-7								1									0	1	1
Tuvalu	1-7																	0	0	0
Vanuatu	1-7																	0	0	0
Viet Nam	3-12					1												1	0	1
Total – Région du Pacifique occidental		**0**	**0**	**2**	**5**	**13**	**15**	**33**	**41**	**40**	**25**	**13**	**4**	**8**	**0**	**3**	**1**	**112**	**91**	**203**

[a] 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.
* Membre associé.

TABLEAU 5. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES NON COMPTABILISÉS AUX FINS DE LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE,[a] 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	63-86	1					1	4	1	1								6	2	8
Angola	1-8				1													0	1	1
Australie	12-19					1	1		2	1								2	3	5
Belgique	9-15			1			1	2	2	2								5	3	8
Bolivie (État plurinational de)	1-8							1										1	0	1
Brésil	21-29					1			1									1	1	2
Bulgarie	1-8						1		1									0	2	2
Cameroun	1-8							2										2	0	2
Canada	19-26		1				1			2	1							2	3	5
Chine	40-55				1					2								2	1	3
Colombie	3-10											1						1	0	1
Congo	1-8			1														1	0	1
Côte d'Ivoire	1-8								1									0	1	1
Cuba	1-8									1								1	0	1
Égypte	3-12										1							0	1	1
Espagne	18-26		1	1				1	2	1		1						4	3	7
États-Unis d'Amérique	142-193	1				2	2	9	15	10	5	1						23	22	45
Éthiopie	2-12							1				1						2	0	2
Fédération de Russie	12-19				2	1	2	1		1								3	4	7
Finlande	4-11				1													0	1	1
France	42-58				1	3	2	3	4	1	1							7	8	15
Ghana	1-8							1										1	0	1
Hongrie	1-8										1							0	1	1
Inde	27-38						1			2	1							2	2	4
Irlande	3-9			1			1											1	1	2
Italie	34-47			1			1	2		1								4	1	5
Jordanie	1-8					1												1	0	1
Kenya	1-8					1												1	0	1
Lettonie	1-8							1										1	0	1

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
Liban	1-8									1								1	0	1
Lituanie	1-8		1															0	1	1
Mali	1-8														1			0	1	1
Mexique	11-17							1										1	0	1
Nouvelle Zélande	1-7						1				1							0	2	2
Ouganda	1-8				1	1												1	1	2
Pakistan	5-14									1		1		1				3	0	3
Philippines	3-12								1									0	1	1
Pologne	4-11		1															0	1	1
Portugal	4-10			1				2	1									3	1	4
République centrafricaine	1-8							1										1	0	1
République de Corée	15-21				1			3		1	1							4	2	6
République démocratique du Congo	2-12		1															0	1	1
République tchèque	2-9									1								1	0	1
Roumanie	1-8												1					0	1	1
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	37-51		2	1	1	1	3	1	4	2	5	2	1					7	16	23
Sénégal	1-8						1	1										1	1	2
Sierra Leone	1-8								1									0	1	1
Suède	8-14							1										1	0	1
Suisse	9-16				1			1		1								2	1	3
Zambie	1-8									1								1	0	1
Autres		1				1		1										3	0	3
Total – personnel aux postes non comptabilisés		**3**	**7**	**7**	**10**	**13**	**20**	**40**	**36**	**33**	**17**	**7**	**2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**107**	**93**	**197**

[a] Les postes non comptabilisés aux fins de la représentation géographique sont : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des 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

Bureau	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	44	72	116	173	182	355	225	123	348	42	27	69	1	2	3	486	409	895
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	7	15	22	23	31	54	29	18	47	4	3	7	0	0	0	63	67	130
Afrique	0	0	0	9	5	14	80	26	106	140	40	180	44	10	54	0	0	0	273	81	354
Amériques	0	2	2	5	5	10	20	20	40	29	20	49	7	3	10	1	1	2	62	51	113
Asie du Sud-Est	0	0	0	3	5	8	18	16	34	50	14	64	18	5	23	1	1	2	90	41	131
Europe	1	0	1	16	28	44	44	42	86	30	24	54	4	2	6	1	0	1	96	96	192
Méditerranée orientale	0	0	0	6	4	10	35	20	55	68	31	99	13	2	15	1	0	1	123	57	180
Pacifique occidental	0	2	2	10	3	13	46	22	68	42	20	62	11	3	14	1	0	1	110	50	160
Total	**2**	**7**	**9**	**100**	**137**	**237**	**439**	**359**	**798**	**613**	**290**	**903**	**143**	**55**	**198**	**6**	**4**	**10**	**1 303**	**852**	**2 155**
Pourcentage pour le groupe d'âge	22,2	77,8	100,0	42,2	57,8	100,0	55,0	45,0	100,0	67,9	32,1	100,0	72,2	27,8	100,0	60,0	40,0	100,0	60,5	39,5	100,0
Pourcentage du total			0,4			11,0			37,0			41,9			9,2			0,5			100,0

Administrateurs recrutés sur le plan national

Bureau	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	4	5	19	10	29	2	7	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	22	22	44
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Afrique	1	1	2	56	21	77	179	62	241	143	71	214	32	8	40	0	0	0	411	163	574
Amériques	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	3	6
Asie du Sud-Est	0	0	0	2	5	7	5	4	9	16	5	21	3	2	5	0	0	0	26	16	42
Europe	0	0	0	8	15	23	16	23	39	9	11	20	3	1	4	0	0	0	36	50	86
Méditerranée orientale	0	0	0	13	8	21	18	12	30	20	6	26	2	0	2	0	0	0	53	26	79
Pacifique occidental	0	2	2	6	12	18	9	14	23	7	14	21	1	0	1	0	0	0	23	42	65
Total	**2**	**7**	**9**	**104**	**72**	**176**	**230**	**122**	**352**	**196**	**110**	**306**	**42**	**11**	**53**	**0**	**0**	**0**	**574**	**322**	**896**
Pourcentage pour le groupe d'âge	22,2	77,8	100,0	59,1	40,9	100,0	65,3	34,7	100,0	64,1	35,9	100,0	79,2	20,8	100,0	0,0	0,0	0,0	64,1	35,9	100,0
Pourcentage du total			1,0			19,6			39,3			34,2			5,9			0,0			100,0

Catégorie des services généraux

Bureau	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	3	19	22	48	150	198	56	165	221	47	168	215	3	23	26	0	0	0	157	525	682
Programmes spéciaux et accords de collaboration	0	0	0	2	7	9	4	12	16	1	31	32	0	2	2	0	0	0	7	52	59
Afrique	9	9	18	153	134	287	373	170	543	278	127	405	38	11	49	0	0	0	851	451	1302
Amériques	0	0	0	4	1	5	5	11	16	2	25	27	0	3	3	0	0	0	11	40	51
Asie du Sud-Est	4	6	10	57	49	106	79	43	122	85	28	113	8	6	14	0	0	0	233	132	365
Europe	2	5	7	19	52	71	33	57	90	13	40	53	3	7	10	0	0	0	70	161	231
Méditerranée orientale	15	21	36	76	86	162	83	77	160	66	44	110	4	6	10	0	0	0	244	234	478
Pacifique occidental	3	22	25	29	81	110	29	64	93	31	63	94	1	7	8	0	0	0	93	237	330
Total	**36**	**82**	**118**	**388**	**560**	**948**	**662**	**599**	**1 261**	**523**	**526**	**1 049**	**57**	**65**	**122**	**0**	**0**	**0**	**1 666**	**1 832**	**3 498**
Pourcentage pour le groupe d'âge	30,5	69,5	100,0	40,9	59,1	100,0	52,5	47,5	100,0	49,9	50,1	100,0	46,7	53,3	100,0	0,0	0,0	0,0	47,6	52,4	100,0
Pourcentage du total			3,4			27,1			36,0			30,0			3,5			0,0			100,0

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

Catégories professionnelle et de rang supérieur

Grade	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
Hors classes	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	2	7	3	2	5	3	2	5	12	6	18
D.2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	7	3	10	1	1	2	31	10	41
D.1/P.6	0	0	0	0	1	1	21	14	35	106	26	132	34	4	38	1	0	1	162	45	207
P.5	0	0	0	6	3	9	127	91	218	247	111	358	64	19	83	1	1	2	445	225	670
P.4	0	0	0	46	42	88	205	167	372	186	98	284	26	19	45	0	0	0	463	326	789
P.3	1	2	3	32	58	90	69	62	131	43	36	79	8	5	13	0	0	0	153	163	316
P.2	0	5	5	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	14	17
P.1	1	0	1	15	25	40	12	24	36	5	11	16	1	3	4	0	0	0	34	63	97
Total	**2**	**7**	**9**	**100**	**137**	**237**	**439**	**359**	**798**	**613**	**290**	**903**	**143**	**55**	**198**	**6**	**4**	**10**	**1 303**	**852**	**2 155**
Pourcentage pour le groupe d'âge	22,2	77,8	100,0	42,2	57,8	100,0	55,0	45,0	100,0	67,9	32,1	100,0	72,2	27,8	100,0	60,0	40,0	100,0	60,5	39,5	100,0
Pourcentage du total			0,4			11,0			37,0			41,9			9,2			0,5			100,0

Administrateurs recrutés sur le plan national

Grade	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
D	0	0	0	2	0	2	3	2	5	8	1	9	0	0	0	0	0	0	13	3	16
C	0	0	0	36	23	59	123	71	194	132	67	199	26	7	33	0	0	0	317	168	485
B	2	5	7	59	40	99	92	44	136	50	37	87	16	3	19	0	0	0	219	129	348
A	0	2	2	7	9	16	12	5	17	6	5	11	0	1	1	0	0	0	25	22	47
Total	**2**	**7**	**9**	**104**	**72**	**176**	**230**	**122**	**352**	**196**	**110**	**306**	**42**	**11**	**53**	**0**	**0**	**0**	**574**	**322**	**896**
Pourcentage pour le groupe d'âge	22,2	77,8	100,0	59,1	40,9	100,0	65,3	34,7	100,0	64,1	35,9	100,0	79,2	20,8	100,0	0,0	0,0	0,0	64,1	35,9	100,0
Pourcentage du total			1,0			19,6			39,3			34,2			5,9			0,0			100,0

Catégorie des services généraux

Grade	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
G.7	5	1	6	23	5	28	17	9	26	22	6	28	0	0	0	0	0	0	67	21	88
G.6	1	1	2	89	3	92	258	2	260	220	3	223	29	1	30	0	0	0	597	10	607
G.5	2	4	6	45	13	58	96	18	114	76	10	86	11	1	12	0	0	0	230	46	276
G.4	8	33	41	43	157	200	44	111	155	44	72	116	5	9	14	0	0	0	144	382	526
G.3	10	38	48	61	264	325	92	258	350	68	216	284	5	31	36	0	0	0	236	807	1043
G.2	8	4	12	90	89	179	99	154	253	45	151	196	5	13	18	0	0	0	247	411	658
G.1	2	1	3	37	29	66	56	47	103	48	68	116	2	10	12	0	0	0	145	155	300
Total	**36**	**82**	**118**	**388**	**560**	**948**	**662**	**599**	**1 261**	**523**	**526**	**1 049**	**57**	**65**	**122**	**0**	**0**	**0**	**1 666**	**1 832**	**3 498**
Pourcentage pour le groupe d'âge	30,5	69,5	100,0	40,9	59,1	100,0	52,5	47,5	100,0	49,9	50,1	100,0	46,7	53,3	100,0	0,0	0,0	0,0	47,6	52,4	100
Pourcentage du total			3,4			27,1			36,0			30,0			3,5			0,0			100,0

H – hommes, F – femmes, T – total.

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

Bureau	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	220	29	181	430	409	15	270	694	155	0	103	258	48	0	20	68	41	0	61	102	19	0	32	51	3	0	15	18	895	44	682	1621
Programmes spéciaux et accords de collaboration	57	0	8	65	50	0	25	75	12	0	11	23	7	0	1	8	3	0	10	13	0	0	4	4	1	0	0	1	130	0	59	189
Afrique	67	233	262	562	176	267	833	1276	82	62	68	212	11	6	43	60	14	5	44	63	2	1	36	39	2	0	16	18	354	574	1302	2230
Amériques	44	3	13	60	21	1	4	26	28	0	9	37	11	0	8	19	4	0	7	11	4	1	3	8	1	1	7	9	113	6	51	170
Asie du Sud-Est	42	20	60	122	51	12	131	194	22	3	57	82	9	0	37	46	3	2	47	52	3	4	29	36	1	1	4	6	131	42	365	538
Europe	66	31	60	157	92	46	124	262	18	9	24	51	5	0	8	13	9	0	8	17	1	0	3	4	1	0	4	5	192	86	231	509
Méditerranée orientale	59	49	120	228	69	17	254	340	34	8	30	72	9	1	23	33	5	1	29	35	4	2	16	22		1	6	7	180	79	478	737
Pacifique occidental	64	41	107	212	57	17	112	186	28		48	76	8	1	25	34	2	5	22	29	0	0	11	11	1	1	5	7	160	65	330	555
Total	**619**	**406**	**811**	**1 836**	**925**	**375**	**1 753**	**3 053**	**379**	**82**	**350**	**811**	**108**	**8**	**165**	**281**	**81**	**13**	**228**	**322**	**33**	**8**	**134**	**175**	**10**	**4**	**57**	**71**	**2 155**	**896**	**3 498**	**6 549**
Pourcentage pour le groupe d'âge	33,7	22,1	44,2	100,0	30,3	12,3	57,4	100,0	46,7	10,1	43,2	100,0	38,4	2,8	58,7	100,0	25,2	4,0	70,8	100,0	18,9	4,6	76,6	100,0	14,1	5,6	80,3	100,0	32,9	13,7	53,4	100,0
Pourcentage du total				28,0				46,6				12,4				4,3				4,9				2,7				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 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2012

Bureau	Catégorie	Nbre total de fonctionnaires au 31 décembre 2012	Engagements extérieurs			Transformation de contrats temporaires			Transferts interinstitutions			Total	
			Nbre de fonction-naires	% du recrutement total	% de femmes	Nbre de fonction-naires	% du recrutement total	% de femmes	Nbre de fonction-naires	% du recrutement total	% de femmes	Nbre de fonction-naires	% de femmes
Siège	P	895	26	81,3	53,8	1	3,1	100,0	5	7,0	15,6	**32**	**59,4**
	APN	44	5	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**5**	**0,0**
	SG	682	4	100,0	75,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**4**	**75,0**
Programmes spéciaux et accords de collaboration	P	130	3	75,0	66,7	1	25,0	100,0	0	0,0	0,0	**4**	**75,0**
	APN	0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**0**	**0,0**
	SG	59	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**0**	**0,0**
Afrique	P	354	5	62,5	0,0	0	0,0	0,0	3	0,0	37,5	**8**	**0,0**
	APN	574	21	100,0	47,6	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**21**	**47,6**
	SG	1 302	36	100,0	44,4	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**36**	**44,4**
Amériques	P	113	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	51	1	100,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**1**	**0,0**
Asie du Sud-Est	P	131	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**0**	**0,0**
	APN	42	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**0**	**0,0**
	SG	365	4	26,7	50,0	11	73,3	54,5	0	0,0	0,0	**15**	**53,3**
Europe	P	192	10	90,9	80,0	0	0,0	0,0	1	0,0	9,1	**11**	**72,7**
	APN	86	5	100,0	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**5**	**100,0**
	SG	232	8	88,9	87,5	1	11,1	0,0	0	0,0	0,0	**9**	**77,8**
Méditerranée orientale	P	180	8	80,0	50,0	0	0,0	0,0	2	0,0	20,0	**10**	**40,0**
	APN	79	15	93,8	20,0	1	6,3	0,0	0	0,0	0,0	**16**	**18,8**
	SG	478	15	100,0	40,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**15**	**40,0**
Pacifique occidental	P	160	7	87,5	42,9	0	0,0	0,0	1	0,0	12,5	**8**	**37,5**
	APN	65	13	100,0	61,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	**13**	**61,5**
	SG	330	32	97,0	78,1	1	3,0	100,0	0	0,0	0,0	**33**	**78,8**
Total	**P**	**2 155**	**70**	**83,3**	**52,9**	**2**	**2,4**	**100,0**	**12**	**14,3**	**41,7**	**84**	**52,4**
	APN	**896**	**61**	**98,4**	**49,2**	**1**	**1,6**	**0,0**	**0**	**0,0**	**0,0**	**62**	**48,4**
	SG	**3 498**	**100**	**88,5**	**58,0**	**13**	**11,5**	**30,8**	**0**	**0,0**	**0,0**	**113**	**54,9**
	Toutes catégories	**6 549**	**231**	**89,2**	**54,1**	**16**	**6,2**	**37,5**	**12**	**4,6**	**41,7**	**259**	**52,5**

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 À LA RETRAITE[a]

Bureau	Catégorie	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2012	Nombre de fonctionnaires devant prendre leur retraite							
			D'ici au 31 décembre 2013 (1 an)		D'ici au 31 décembre 2015 (3 ans)		D'ici au 31 décembre 2017 (5 ans)		D'ici au 31 décembre 2022 (10 ans)	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Siège	P	895	32	3,6	94	10,5	157	17,5	342	38,2
	APN	44	0	0,0	1	2,3	1	2,3	1	2,3
	SG	682	15	2,2	47	6,9	102	15,0	191	28,0
Programmes spéciaux et accords de collaboration	P	130	7	5,4	11	8,5	17	13,1	43	33,1
	APN	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	SG	59	0	0,0	6	10,2	13	22,0	30	50,8
Afrique	P	354	25	7,1	65	18,4	100	28,2	202	57,1
	APN	574	11	1,9	47	8,2	79	13,8	195	34,0
	SG	1 302	25	1,9	83	6,4	146	11,2	359	27,6
Amériques	P	113	4	3,5	16	14,2	24	21,2	49	43,4
	APN	6	0	0,0	1	16,7	4	66,7	4	66,7
	SG	51	1	2,0	6	11,8	13	25,5	26	51,0
Asie du Sud-Est	P	131	11	8,4	25	19,1	41	31,3	71	54,2
	APN	42	3	7,1	7	16,7	12	28,6	26	61,9
	SG	365	10	2,7	38	10,4	62	17,0	104	28,5
Europe	P	192	2	1,0	7	3,6	15	7,8	43	22,4
	APN	86	3	3,5	4	4,7	8	9,3	18	20,9
	SG	232	7	3,0	16	6,9	28	12,1	49	21,1
Méditerranée orientale	P	180	4	2,2	23	12,8	45	25,0	88	48,9
	APN	79	1	1,3	4	5,1	10	12,7	20	25,3
	SG	478	4	0,8	17	3,6	38	7,9	101	21,1
Pacifique occidental	P	160	7	4,4	18	11,3	30	18,8	62	38,8
	APN	65	1	1,5	2	3,1	6	9,2	13	20,0
	SG	330	5	1,5	21	6,4	32	9,7	77	23,3
Total	**P**	**2 155**	**92**	**4,3**	**259**	**12,0**	**429**	**19,9**	**900**	**41,8**
	APN	**896**	**19**	**2,1**	**66**	**7,4**	**120**	**13,4**	**277**	**30,9**
	SG	**3 498**	**67**	**1,9**	**234**	**6,7**	**434**	**12,4**	**937**	**26,8**
	Toutes catégories	**6 549**	**178**	**2,7**	**559**	**8,5**	**983**	**15,0**	**2 114**	**32,3**

[a] Chiffres cumulés. Par exemple, le nombre total de fonctionnaires devant prendre leur retraite au 31 décembre 2015 (259) comprend ceux qui doivent prendre la retraite au 31 décembre 2013 (92).
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	103	10,0	211	20,6	72	7,0	461	45,0	47	4,6	131	12,8	1 025	100,0
Afrique	312	88,1	16	4,5	7	2,0	15	4,2	3	0,8	1	0,3	354	100,0
Amériques	2	1,8	88	77,9		0,0	21	18,6	0	0,0	2	1,8	113	100,0
Asie du Sud-Est	1	0,8	14	10,7	73	55,7	25	19,1	5	3,8	13	9,9	131	100,0
Europe	1	0,5	22	11,5	3	1,6	160	83,3	1	0,5	5	2,6	192	100,0
Méditerranée orientale	9	5,0	19	10,6	5	2,8	39	21,7	105	58,3	3	1,7	180	100,0
Pacifique occidental	8	5,0	31	19,4	13	8,1	41	25,6	2	1,3	65	40,6	160	100,0
Total	**436**	**20,2**	**401**	**18,6**	**173**	**8,0**	**762**	**35,4**	**163**	**7,6**	**220**	**10,2**	**2 155**	**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	103	23,6	211	52,6	72	41,6	461	60,5	47	28,8	131	59,5	1 025	47,6
Afrique	312	71,6	16	4,0	7	4,0	15	2,0	3	1,8	1	0,5	354	16,4
Amériques	2	0,5	88	21,9	0	0,0	21	2,8	0	0,0	2	0,9	113	5,2
Asie du Sud-Est	1	0,2	14	3,5	73	42,2	25	3,3	5	3,1	13	5,9	131	6,1
Europe	1	0,2	22	5,5	3	1,7	160	21,0	1	0,6	5	2,3	192	8,9
Méditerranée orientale	9	2,1	19	4,7	5	2,9	39	5,1	105	64,4	3	1,4	180	8,4
Pacifique occidental	8	1,8	31	7,7	13	7,5	41	5,4	2	1,2	65	29,5	160	7,4
Total	**436**	**100,0**	**401**	**100,0**	**173**	**100,0**	**762**	**100,0**	**163**	**100,0**	**220**	**100,0**	**2 155**	**100,0**

TABLEAU 12. MOBILITÉ DU PERSONNEL – RÉAFFECTATIONS : CHANGEMENT DE LIEU D'AFFECTATION

Bureau de provenance	Bureau de destination															
	Siège		Afrique		Amériques		Asie du Sud-Est		Europe		Méditerranée orientale		Pacifique occidental		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Siège	10	35,7	2	7,1	0	0,0	2	7,1	3	10,7	3	10,7	8	28,6	28	100,0
Afrique	1	2,0	49	96,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,0	0	0,0	51	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	6,3	0	0,0	0	0,0	12	75,0	2	12,5	0	0,0	1	6,3	16	100,0
Europe	2	5,3	0	0,0	0	0,0	2	5,3	33	86,8	0	0,0	1	2,6	38	100,0
Méditerranée orientale	1	7,1	1	7,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	12	85,7	0	0,0	14	100,0
Pacifique occidental	5	20,0	1	4,0	0	0,0	3	12,0	0	0,0	2	8,0	14	56,0	25	100,0
Total	**20**	**10,9**	**53**	**28,8**	**12**	**6,5**	**19**	**10,3**	**38**	**20,7**	**18**	**9,8**	**24**	**13,0**	**184**	**100,0**

TABLEAU 13. RÉPARTITION DES POSTES DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR SELON LES PRINCIPAUX GROUPES PROFESSIONNELS[1]

1	Professions scientifiques, techniques et administratives	%
1.A	Spécialistes de l'administration	34,5
1.B	Architectes, ingénieurs	0,5
1.C	Archivistes, conservateurs de musée, spécialistes de l'information et bibliothécaires	0,7
1.D	Artistes	0,1
1.E	Économistes	0,1
1.F	Spécialistes de l'enseignement	0,6
1.G	Juristes	1,4
1.H	Biologistes	3,5
1.I	Médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires	47,8
1.J	Spécialistes des sciences physiques	0,3
1.K	Spécialistes des ventes et de la commercialisation	0,2
1.L	Spécialistes des sciences sociales	1,6
1.M	Statisticiens et mathématiciens	1,4
1.N	Spécialistes des transports	0,1
1.O	Rédacteurs, traducteurs, interprètes	3,1
1.P	Personnels des professions scientifiques, techniques et administratives pour lesquels il n'existe pas de code de catégorie d'emploi	1,2
1.Q	Spécialistes des services postaux	0,4
1.R	Spécialistes des sciences de l'environnement	0,9
1.S	Spécialistes des secours	1,7
1.T	Spécialistes des communications électroniques	0,1
1.U	Spécialistes du développement culturel	0,1

		%
1.A	Spécialistes de l'administration	
1.A	Spécialistes de l'administration (en général)	3,1
1.A.01	Spécialistes de la gestion financière	10,8
1.A.02	Analystes de la gestion et des programmes	11,5
1.A.03	Administrateurs de services de bâtiments	2,7
1.A.04	Administrateurs de services de conférences	1,1
1.A.05	Spécialistes du traitement électronique de l'information	13,8
1.A.06	Spécialistes de l'administration des ressources humaines	7,2
1.A.07	Spécialistes des services d'impression	0,3
1.A.08	Spécialistes de l'information	11,2
1.A.09	Spécialistes des achats et marchés	2,2
1.A.10	Spécialistes des activités de représentation et du protocole	5,7
1.A.11	Administrateurs de la coopération technique	17,1
1.A.12	Fonctionnaires d'administration	11,3
1.A.21	Vérificateurs comptables	1,4
1.A.23	Spécialistes des dossiers et documents	0,5
1.I	Médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires	
1.I	Médecins (en général)	1,0
1.I.01	Dentistes	0,2
1.I.02	Diététiciens et nutritionnistes	2,6
1.I.03	Médecins	90,7
1.I.04	Spécialistes des soins infirmiers	0,6
1.I.05	Opticiens et optométristes	0,2
1.I.06	Pharmaciens	2,0
1.I.07	Spécialistes de la santé publique	0,2
1.I.08	Vétérinaires	0,6
1.I.09	Spécialistes de la réadaptation	0,5
1.I.10	Spécialistes de laboratoires de santé	1,4

		%
1.I.03	Médecins	
1.I.03	Médecins	5,8
1.I.03.a	Anesthésistes	0,1
1.I.03.b	Épidémiologistes	14,4
1.I.03.c	Dermatologues	0,0
1.I.03.d	Médecins (en général)	0,4
1.I.03.e	Hématologues et spécialistes de la transfusion sanguine	0,6
1.I.03.f	Neurologues	0,1
1.I.03.g	Spécialistes de la santé de la famille	6,5
1.I.03.h	Ophtalmologues	0,4
1.I.03.i	Immunologistes	2,0
1.I.03.j	Pathologistes	0,0
1.I.03.k	Spécialistes des maladies non transmissibles	2,3
1.I.03.l	Gériatres	0,1
1.I.03.m	Spécialistes de la santé mentale	1,4
1.I.03.n	Spécialistes de la santé publique	49,8
1.I.03.o	Radiologues	0,1
1.I.03.p	Chirurgiens	0,1
1.I.03.q	Spécialistes de médecine traditionnelle	0,4
1.I.03.r	Spécialistes des soins d'urgence	0,1
1.I.03.s	Spécialistes des maladies transmissibles	14,8
1.I.03.t	Spécialistes de l'hygiène du travail	0,6

[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 D'ENGAGEMENTS D'EMPLOYÉS N'AYANT PAS LE STATUT DE MEMBRES DU PERSONNEL, PAR BUREAU

Bureau	Accords pour l'exécution de travaux	Consultants	Accords de services spéciaux
Siège	2 435	741	0
Afrique	1 198	177	327
Asie du Sud-Est	410	16	1 653
Europe	1 130	20	144
Méditerranée orientale	2 884	55	1 200
Pacifique occidental	810	181	139
Total	**8 867**	**1 190**	**3 463**

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

Pays donateur	Bureau							
	Siège	Afrique	Amériques	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
Allemagne	9	0	0	0	2	1	0	12
Belgique	1	1	0	1	0	0	0	3
Danemark	0	1	0	0	0	0	0	1
Espagne	1	0	0	0	0	0	1	2
Finlande	1	1	0	0	0	0	0	2
France	3	0	0	0	0	0	0	3
Italie	1	0	0	0	0	0	1	2
Japon	2	1	0	0	0	0	1	4
Luxembourg	1	0	0	0	0	0	0	1
Norvège	1	0	0	0	0	0	0	1
Pays-Bas	2	0	0	0	0	1	0	3
Suède	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	**23**	**4**	**0**	**1**	**2**	**2**	**3**	**35**

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

Bureau*	2010				2011				2012			
	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Siège	20 187	15 310	35 497	45,8	24 658	21 849	46 507	45,8	24 658	20 823	45 481	45,8
Afrique	28 259	11 284	39 543	28,5	18 166	7 613	25 779	29,5	22 802	8 303	31 105	26,7
Amériques/OPS	14 163	16 616	30 779	54,0	11 544	14 238	25 782	55,2	10 725	13 710	24 435	56,1
Méditerranée orientale	15 825	5 927	21 752	27,2	13 419	5 185	18 604	27,9	13 780	5 511	19 291	28,6
Europe	14 835	17 319	32 154	53,9	11 227	13 569	24 796	54,7	11 156	13 391	24 547	54,6
Asie du Sud-Est	23 953	8 169	32 122	25,4	18 498	5 929	24 427	24,3	23 807	7 491	31 298	23,9
Pacifique occidental	6 190	8 858	15 048	58,9	5 197	7 673	12 870	59,6	6 660	10 451	17 111	61,1
Total	**123 412**	**83 483**	**206 895**	**40,4**	**102 709**	**76 056**	**178 765**	**42,5**	**113 588**	**79 680**	**193 268**	**41,2**

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