



---

## **Ressources humaines : rapport annuel**

### **Rapport du Secrétariat**

1. À partir de cette année, les rapports sur les progrès et réalisations et sur les profils du personnel et des employés n'ayant pas de statut de membre du personnel<sup>1</sup> seront regroupés en un seul document. Le rapport final contenant l'ensemble des réalisations et les données actualisées au 31 décembre 2012 sera présenté à la Soixante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé pour examen en mai 2013.

### **PROGRÈS ET RÉALISATIONS**

2. La première section présente des informations sur les activités entreprises jusqu'ici en 2012 dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

#### **Gestion stratégique des ressources humaines**

3. Le Département Gestion des ressources humaines continue de contribuer au processus de réforme de l'OMS pour un avenir sain en apportant des changements aux pratiques dans le domaine des ressources humaines en vue d'accroître l'efficacité du travail de l'Organisation. Au cours de l'année écoulée, les feuilles de route de plusieurs groupes ont été examinées afin de mieux aligner leurs fonctions essentielles sur la réforme stratégique, y compris en ce qui concerne les priorités en matière de ressources humaines. Suite à ces examens, un exercice de redéfinition des profils des fonctions existantes a été entrepris, les membres du personnel concernés étant réaffectés à de nouveaux postes dans la nouvelle structure. Les réaffectations ultérieures et les résiliations d'engagement ont touché principalement le personnel du Siège et de la Région africaine. Un important soutien à la réorientation professionnelle a été proposé à tous les membres du personnel concernés sous forme de séminaires de rédaction de curriculum vitae, d'ateliers de constitution de réseaux et de séances individuelles d'orientation. Quelque 150 membres du personnel se sont prévalus de ces services d'appui individuel au sein de l'Organisation et une vingtaine ont en outre eu recours aux services fournis par une société extérieure spécialisée dans la réorientation professionnelle.

---

<sup>1</sup> Les personnes employées par l'OMS sans avoir le statut de membre du personnel sont engagées dans le cadre des modalités et des catégories d'emploi suivantes : accords de services spéciaux, consultants, accords pour l'exécution de travaux et jeunes cadres.

4. En 2012, le Comité mondial de réaffectation (GRC) a traité 52 cas concernant des membres du personnel recrutés au niveau international dans toutes les parties de l'Organisation : 44 % des cas concernant des bureaux régionaux et de pays (la majorité – 33 % du nombre total de cas – concernant la Région africaine) et 56 % le Siège. On compte 37 cas reportés de 2011 et 15 nouveaux cas jusqu'ici en 2012. À la fin de septembre 2012, tous les cas sauf 7 avaient été résolus. Le Comité de réaffectation du Siège a traité pendant la même période 32 cas, dont 28 reportés de 2011 et 4 nouveaux cas. Tous les cas sauf un ont été résolus à ce jour.

5. Face aux contraintes financières majeures qu'elle connaît depuis 2010, l'OMS a continué à examiner de façon critique ses objectifs stratégiques et programmatiques afin d'aligner ses activités sur les ressources financières réduites dont elle disposait. Une restructuration de grande ampleur a eu lieu à l'échelle de l'Organisation, mais surtout au Siège et dans la Région africaine. Le Tableau A ci-dessous compare les effectifs du Secrétariat au 31 décembre 2010 et au 31 juillet 2012 par bureau et type de contrat (à long terme ou temporaire). Dans l'ensemble, les effectifs de l'Organisation ont diminué de 937 titulaires de contrats à long terme ou temporaires au cours de la période, ce qui correspond à une réduction de 11,3 % pour l'ensemble des bureaux. La réduction est de 491 membres du personnel (-19,3 %) au Siège et de 304 (-11,5 %) dans la Région africaine. Le solde des réductions d'effectifs a été réparti entre les autres Régions.

**Tableau A. Comparaison des effectifs de l'OMS au 31 décembre 2010 et au 31 juillet 2012**

Type de contrat/bureau	31 décembre 2010	31 juillet 2012	Différence du nombre de fonctionnaires entre le 31 décembre 2010 et le 31 juillet 2012	Différence (%)
<b>Contrats à long terme</b>	7 154	6 559	-595	-8,3
<b>Par bureau</b>				
Siège <sup>a</sup>	2 168	1 827	-341	-15,7
Région africaine	2 498	2 241	-257	-10,3
Région des Amériques	155	160	5	3,2
Région de l'Asie du Sud-Est	548	541	-7	-1,3
Région européenne	540	514	-26	-4,8
Région de la Méditerranée orientale	684	733	49	7,2
Région du Pacifique occidental	561	543	-18	-3,2
<b>Contrats temporaires</b>	1 119	777	-342	-30,6
<b>Par bureau</b>				
Siège	381	231	-150	-39,4
Région africaine	135	88	-47	-34,8
Région des Amériques	21	11	-10	-47,6
Région de l'Asie du Sud-Est	214	189	-25	-11,7
Région européenne	55	39	-16	-29,1
Région de la Méditerranée orientale	220	122	-98	-44,5
Région du Pacifique occidental	93	97	4	4,3
<b>Total</b>	<b>8 273</b>	<b>7 336</b>	<b>-937</b>	<b>-11,3</b>

<sup>a</sup> Y compris programmes spéciaux et dispositifs de collaboration.

6. Cela a permis à l'Organisation d'enregistrer une baisse des dépenses au titre des traitements du personnel de l'ordre de US \$7 millions par mois depuis mars 2012, soit une économie globale de 8,5 %. Pour l'exercice 2012-2013, il est prévu que les dépenses de personnel seront alignées sur les ressources financières prévues. Au moment de la rédaction du présent rapport, les efforts de restructuration se poursuivent pour certains programmes mais l'ensemble de ces efforts devraient être terminés d'ici la fin de l'exercice. L'Organisation continuera naturellement à s'adapter à l'évolution des impératifs programmatiques et financiers ; il n'est cependant pas prévu que ceux-ci exigent dans l'avenir immédiat des ajustements de l'ampleur de ceux observés au cours du présent exercice.

### **Sélection et recrutement**

7. Le Secrétariat continue d'utiliser la liste mondiale pour appliquer des procédures d'évaluation standardisées pour la sélection et le recrutement des chefs de bureau de pays, territoires et zones. Une liste analogue est en préparation pour les administrateurs.

8. Depuis son introduction le 1<sup>er</sup> avril 2010, la liste mondiale pour les chefs de bureau de pays a permis de communiquer plus de 90 vacances de poste aux personnes présélectionnées. Une révision et une évaluation de la liste, et du processus lui-même, sont en cours et les résultats seront présentés au Groupe de la Politique mondiale avant la fin 2012. Une liste des administrateurs destinée à pourvoir des vacances de poste aux classes P.2 à P.4 a été publiée et a attiré 560 candidats. Toutefois, un nombre important de postes de cette catégorie ont été supprimés dans les Régions, ce qui a réduit le nombre de postes disponibles. Avant de prendre une décision quelconque en matière de déploiement, il a été décidé de revoir cette liste vers la fin 2012. En outre, l'OMS a passé un accord avec le Réseau mondial d'alerte et d'action en cas d'épidémie, aux termes duquel les experts du Réseau peuvent être appelés et déployés d'urgence pour faire face à une flambée épidémique. En cas de crise humanitaire, l'OMS s'efforce de formaliser des accords avec les pays donateurs et les institutions nationales en vue d'un déploiement rapide du personnel en situation d'urgence.

### **Mobilité et roulement**

9. En 2010, le Groupe de la Politique mondiale a approuvé en principe une politique mondiale de mobilité pour l'OMS. Dans le cadre du programme de réforme, le Secrétariat a été prié de promouvoir le principe de mobilité à l'échelle de l'Organisation. Le personnel est essentiel au succès de cet effort et son opinion et sa contribution ont été sollicitées dans le cadre d'une approche consultative. Les membres du personnel ont été invités à remplir un questionnaire mondial sur la façon dont la carrière au sein de l'Organisation pourrait intégrer un élément mobilité. Une consultation plus poussée a également lieu auprès de groupes de discussion, et des entretiens individuels sont actuellement organisés pour mieux comprendre la motivation et les préoccupations du personnel au sujet de la mobilité. Un rapport final sera présenté à la direction fin 2012. Le plan de mobilité de la Région du Pacifique occidental, mis en place en 2010, a maintenant été adopté par trois autres Régions : la Région africaine, la Région de l'Asie de Sud-Est et la Région de la Méditerranée orientale, où il en est à ses débuts.

### **Efforts tournés vers l'extérieur et diversité**

10. L'OMS participe régulièrement à des foires aux carrières et autres manifestations d'information du public du même type ainsi qu'à des présentations pour des groupes d'étudiants ou de spécialistes de la santé publique en visite à l'Organisation. Une attention particulière est portée aux événements et aux groupes dont les participants offriraient la possibilité de faire progresser encore l'Organisation vers ses objectifs en matière de diversité. L'Organisation continue d'accroître sa visibilité en utilisant les réseaux sociaux qui représentent désormais le moyen de communication le plus largement répandu chez les moins de 40 ans.

11. Au premier semestre 2012, l'OMS a offert des possibilités d'apprentissage à près de 500 stagiaires de 76 nationalités différentes, dont 72 % de femmes. À travers ce programme, l'OMS offre la possibilité à des étudiants doués d'acquérir une expérience professionnelle et met à profit leurs compétences et leurs connaissances universitaires nouvelles. Elle gagne ainsi en visibilité à l'échelle mondiale, tout en se constituant une excellente source de nouveaux talents.

12. la réduction des effectifs en cours a également eu un effet sur les cibles de l'OMS concernant la diversité, le pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur ayant légèrement diminué. Cette réduction a touché le Siège proportionnellement davantage que les autres bureaux. En soi, elle n'a aucun effet sur la répartition entre les sexes, mais comme le Siège emploie généralement une plus forte proportion de femmes dans la catégorie professionnelle que le reste de l'Organisation, le taux plus élevé de suppressions de postes au Siège a eu des répercussions négatives sur le nombre total de femmes parmi les membres du personnel. La diversité géographique globale n'a en revanche pas été sensiblement modifiée.

### **Développement institutionnel**

13. À compter du 1<sup>er</sup> août 2011, l'OMS a mis en place la norme de classement révisée pour les postes de la catégorie des services généraux promulguée par la Commission de la Fonction publique internationale à l'intention des organisations du régime commun des Nations Unies. La nouvelle norme-cadre applicable aux services généraux réduit sensiblement le nombre de facteurs à prendre en considération lors de l'établissement de la classe (ramenés de 13 à quatre). En conséquence, les processus connexes ont été considérablement simplifiés.

14. La nouvelle norme-cadre repose sur un instrument en ligne mis en place à l'échelle de l'Organisation et qui fait l'objet d'une série de cours de formation dispensés au Siège et dans les Régions.

15. Dans le cadre des efforts déployés continuellement à l'OMS pour rationaliser encore les procédures administratives, un modèle de description de poste révisé compatible avec les nouveaux besoins a été mis au point dans le Système mondial de gestion. Les mesures administratives requises pour créer et classer un poste ont été ramenées de 29 en 2004 à six seulement aujourd'hui. En cas d'urgence, cela permet de créer et de classer un poste en une journée, ce qui entraîne des économies de temps importantes pour l'ensemble du processus de classement.

16. Le Secrétariat continue de se concentrer sur l'utilisation de descriptions de poste plus génériques dans toute l'Organisation comme étant un élément important en vue d'élargir le recours aux listes mondiales de candidats et de promouvoir la mobilité. Ces descriptions de poste génériques décrivent les fonctions types que l'on retrouve généralement à l'OMS dans la plupart des postes communs, en tenant compte du contexte et de l'environnement.

### **Gestion et perfectionnement du personnel**

17. **Favoriser une culture de la performance.** Trois mesures ont été prises par le Secrétariat en vue de favoriser un changement de la culture institutionnelle. Un projet pilote pour la gestion et le développement des services du personnel s'est achevé en juillet 2012 ; il a débouché sur des recommandations au Conseil mondial personnel/administration sur le renforcement de la gestion et du perfectionnement du personnel. De plus, deux projets de politique ont été élaborés : l'un pour reconnaître et récompenser l'excellence, l'autre pour accroître l'efficacité. Ils s'inspirent l'un et l'autre des recherches qualitatives entreprises dans toute l'Organisation et des bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines. L'introduction de ces politiques est prévue pour 2014.

18. Des activités d'apprentissage aux meilleures pratiques en matière de gestion et de développement des services du personnel ont été mises en place à l'intention de la direction, des supérieurs hiérarchiques et du personnel dans les bureaux suivants : Bureaux régionaux de l'Asie du Sud-Est et de l'Europe, Siège et Centre mondial de services. Des modules complémentaires d'apprentissage à distance accessibles au personnel de toute l'Organisation sont actuellement mis au point.

19. Le rapport mondial sur la gestion et le perfectionnement du personnel couvrant l'exercice 2010-2011 a été publié en mai 2012 et transmis aux membres du Comité mondial d'apprentissage. Le rapport montre que l'Organisation a investi US \$23 millions pendant l'exercice dans le perfectionnement du personnel, et que le réseau a offert la possibilité de se perfectionner à plus de 21 000 membres du personnel de l'OMS dans le monde. Il montre aussi que 85 % des fonds alloués au perfectionnement du personnel pour l'exercice ont été utilisés au niveau mondial dans le cadre des divers programmes d'apprentissage offerts. Des fonds pour le perfectionnement du personnel pour l'exercice 2012-2013 ont été dégagés dans tous les bureaux sur la base des propositions d'apprentissage soumises.

20. La gamme des possibilités de perfectionnement au niveau mondial a été élargie. Conformément au projet de réforme de l'OMS, la priorité est allée aux activités au niveau des pays (par exemple orientation au niveau mondial des chefs de bureaux de pays de l'OMS nouvellement nommés) et à un plus grand recours à l'apprentissage électronique. On distinguera en particulier les programmes mondiaux suivants :

- Outil d'apprentissage électronique pour l'orientation des nouveaux fonctionnaires (New@WHO).
- Programme d'apprentissage administratif pour les membres de la catégorie professionnelle.
- « Writing effectively for WHO », cours de formation à distance à la rédaction en anglais.
- Formation au Système mondial de gestion pour la mise à niveau des bureaux régionaux et du Siège compte tenu de la nouvelle version du Système qui doit être mise en place au niveau mondial en avril 2013.
- Programme de formation linguistique à distance (un contrat a été établi en faveur d'un prestataire qui commencera à proposer le programme au niveau mondial en septembre 2012).

21. Au cours des derniers mois, l'Organisation a multiplié les efforts et accru ses investissements dans les technologies de l'apprentissage en ligne. C'est ce qui ressort en particulier du plan OMS visant à créer le premier système mondial de gestion de l'apprentissage : à savoir un catalogue mondial des contenus d'apprentissage en ligne et face à face et un outil administratif de perfectionnement du personnel comportant des fonctionnalités étendues de comptes rendus pour l'ensemble des bureaux.

22. L'Organisation a collaboré à la préparation du système avec d'autres institutions et organismes des Nations Unies (comme la FAO, l'UNHCR et le Secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique) afin de déterminer quelle serait la plate-forme la mieux adaptée. Un projet pilote mondial a été lancé en mai 2012 et prolongé jusqu'à fin 2012. L'OMS travaille actuellement sur le contrat, la date de lancement prévue au niveau mondial de la plate-forme mondiale de gestion de l'apprentissage étant prévue pour début 2013.

23. Parallèlement, l'OMS a adopté le système d'accréditation et d'amélioration de la qualité Open ECBCheck en mai 2012 qui mesure le succès des programmes d'apprentissage en ligne et permet de l'améliorer en continu grâce à l'auto-évaluation, la collaboration de pairs et les études comparatives. Cette accréditation aidera l'OMS à atteindre le plus haut niveau de qualité pour les matériels d'apprentissage et les cours qu'elle crée.

### **Politiques et indemnités**

24. Conformément aux objectifs du programme de réforme de l'OMS, le Secrétariat a examiné les politiques de l'Organisation en vue de proposer des dispositifs permettant d'accroître la flexibilité d'application des arrangements contractuels existants compte tenu des besoins prioritaires de l'Organisation et des restrictions financières. Ont ainsi été élaborées des lignes directrices sur l'utilisation des arrangements contractuels existants concernant les catégories d'employés n'ayant pas le statut de membres du personnel afin d'offrir à l'administration un outil et des options conviviaux pour le recrutement des ressources humaines. Ces lignes directrices devraient faciliter l'exécution des programmes en définissant les processus administratifs à suivre pour chaque catégorie de contrat et d'activité. En octobre 2012, le Département Gestion des ressources humaines a présenté des propositions relatives à la réforme des ressources humaines, y compris des changements dans les politiques d'engagement, au Comité mondial personnel/administration, à la suite de quoi des consultations entre le personnel et l'administration ont eu lieu.

25. Les dispositions du Manuel électronique de l'OMS ont été assouplies pour faciliter la mobilité de membres du personnel recrutés localement à l'intérieur des frontières nationales. Ce changement a été effectué à la demande des bureaux régionaux en vue de promouvoir la mobilité et la gestion des carrières, tout en facilitant l'exécution des programmes dans les zones difficiles de certains grands pays.

26. Les dispositions du Manuel électronique de l'OMS ont également été actualisées dans le cadre des efforts permanents pour harmoniser les pratiques institutionnelles et celles du régime commun. Il s'agissait notamment d'aligner les dispositions relatives à la prime de rapatriement et à la somme forfaitaire pour les voyages de repos et récupération, et d'introduire une « prime de danger » en remplacement de la « prime de risque », etc.

27. Des travaux sont en cours en collaboration avec l'équipe informatique en vue de renforcer les moyens du Système mondial de gestion pour permettre de localiser exactement les membres du personnel et permettre ainsi à l'Organisation de protéger son personnel en cas d'incidents et de pouvoir rendre compte de la présence de personnel de l'OMS sur le terrain.

28. Une politique et des lignes directrices mondiales ont été élaborées en collaboration avec toutes les Régions en ce qui concerne le congé d'études. Cette politique prévoit que les membres du personnel peuvent demander un congé d'études au nom du principe, accepté à l'échelle de l'Organisation, selon lequel tous les fonctionnaires doivent consacrer 5 % de leur temps de travail à la formation. En outre, dans des cas particuliers, un congé spécial pour formation ou recherche peut être accordé. La politique et les lignes directrices ont été publiées dans le Manuel électronique de l'OMS avec une liste récapitulative, un tableau et des modes opératoires normalisés pour aider les membres du personnel partout dans le monde.

## **Administration de la justice**

29. Le Secrétariat s'est employé à améliorer l'efficacité du système de justice interne. Des consultations internes, auxquelles a été associée l'Association du Personnel du Siège, ont débouché sur plusieurs propositions, élaborées en vue d'accroître l'efficacité tout en maintenant la qualité. En outre, le Secrétariat a maintenu son engagement à renforcer les moyens informels d'examen des mesures et décisions administratives. Ceux-ci se sont avérés utiles pour résoudre certains types de différends ou de recours alors que les problèmes susceptibles de se poser en rapport avec les règles et procédures ont été classés par catégories à traiter. Le Département Gestion des ressources humaines continue à représenter l'Organisation dans les procédures d'appel formelles.

30. La mise au point d'un cours de formation en ligne qui permette au personnel de l'OMS et de l'ONUSIDA de résoudre les problèmes d'éthique qui peuvent se poser s'est poursuivie.

## **Excellence en matière de services**

31. Conformément aux objectifs du nouveau cadre de contrôle financier, le Secrétariat poursuit ses efforts visant à élargir et à améliorer les modes opératoires normalisés en matière de ressources humaines. Le but est : i) d'intégrer pleinement les procédures en matière de ressources humaines suivies par le Centre mondial de services ; et ii) d'assurer la cohésion entre domaines administratifs. Parallèlement, on s'efforce d'identifier et d'atténuer les risques. Environ 85 modes opératoires normalisés en ressources humaines devraient être disponibles d'ici la fin 2012.

32. De nouveaux outils ont été intégrés au Système mondial de gestion à l'intention de l'administration et des membres du personnel pour faciliter le respect des exigences en matière de compte rendu des organes constitutionnels de l'OMS et du système des Nations Unies en général. Ce changement a permis d'améliorer l'analyse des données et, donc, la prise de décisions. De nouveaux rapports permettant de suivre les mouvements et les départs des membres du personnel ont été mis au point pour améliorer le suivi, renforcer les contrôles et accélérer les procédures de départ, dans le but de réduire le risque de constitution de dettes financières. Le module Ressources humaines est également amélioré, et l'on s'efforce actuellement de rationaliser les demandes de prestations et leur traitement.

## **Service médical et de santé**

33. Dans le cadre de son mandat de protection de la santé et de la sécurité au travail à l'échelon mondial, le Service médical continue de fournir des soins médicaux préventifs ainsi qu'un soutien médical et psychosocial à tous les membres du personnel (en 2011, 3400 consultations médicales et psychosociales et 2050 consultations infirmières ; à ce jour en 2012, 3320 consultations médicales et psychosociales et 1300 consultations infirmières). En 2012, le Service médical a pris une part active à la révision des politiques relatives à la santé et au bien-être sur le lieu de travail. Le Service médical est représenté au groupe de travail du Réseau interinstitutions des ressources humaines sur l'emploi des personnes handicapées, présidé par l'OMS. Parallèlement, il travaille à l'élaboration de la nouvelle politique d'environnement sans fumée qui devrait être lancée en janvier 2013 et au renforcement de la politique de lutte contre l'abus d'alcool. Le Service médical a organisé des séminaires à l'heure du déjeuner (trois en 2012) ainsi qu'une série de séances de formation qui se sont déroulées au Siège et dans les Régions, notamment des ateliers de maîtrise du stress, de communication interculturelle sur le lieu de travail et des cours mensuels de formation et de recyclage en secourisme. En 2011 et 2012, le Service médical a animé des groupes de soutien pour le personnel touché par la restructuration de l'OMS.

34. Dans le courant de 2012, le Service médical et de santé a achevé la mise en place de la base de données médicale mondiale dans les Régions et au Siège. Cette nouvelle base de données facilitera le suivi de la santé des membres du personnel dans le monde, l'établissement de statistiques mondiales et la planification de mesures de prévention plus adaptées sur le lieu de travail.

35. Le Service médical et de santé dessert non seulement l'OMS mais aussi l'ONUSIDA, la Facilité internationale d'achat de médicaments (UNITAID) et le Centre international de Calcul. Dans le cadre de ses responsabilités mondiales dans le régime commun, l'OMS est responsable des évacuations médicales du personnel local (à titre exceptionnel) et du personnel international (lorsque l'évacuation a lieu en dehors de la Région d'affectation). Il a traité 64 évacuations médicales pour les Régions en 2011, et 51 autres jusqu'à ce jour. Il gère également pour le Siège et les bureaux régionaux tous les dossiers médicaux soumis au Comité consultatif des demandes d'indemnisation (64 cas traités en 2011 et 120 à ce jour en 2012), ainsi que les dossiers médicaux à soumettre à la Caisse commune des Pensions du Personnel des Nations Unies dans les cas d'invalidité (39 en 2011 et 34 à ce jour en 2012). Les interactions quotidiennes entre le Service et les médecins du personnel dans les bureaux régionaux ont permis de renforcer le réseau des médecins et, en conséquence, les pratiques ont été harmonisées. Le suivi des congés maladie et des congés maladie sous régime d'assurance est assuré mensuellement en collaboration avec le Centre mondial de services et les départements chargés de l'assurance-maladie et des ressources humaines. Il est avéré qu'un suivi continu des patients facilite le retour au travail.

## PROFIL DU PERSONNEL

### Catégories d'engagement

36. La présente section présente le profil du personnel de l'Organisation au 31 juillet 2012. Sur la base de données tirées des rapports annuels sur les ressources humaines établis depuis 10 ans, elle contient également une analyse de certains aspects de l'évolution des effectifs. Les données comportent des précisions sur : les catégories d'engagement ; la répartition du personnel par sexe ; la représentation géographique ; l'âge, la classe, la durée de service et le renouvellement du personnel ; la mobilité du personnel ; et la distribution du personnel aux postes des catégories professionnelle et de rang supérieur selon les principaux groupes professionnels.

37. Sauf indication contraire, toutes les données figurant dans la présente section ont trait aux membres du personnel titulaires d'engagements de durée déterminée ou continus (ci-après dénommés par commodité « engagements à long terme » pour les distinguer des engagements à court terme).

38. Au 31 juillet 2012, l'OMS comptait au total 6559 membres du personnel titulaires d'un engagement à long terme,<sup>1</sup> dont 2156 (32,9 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 879 (13,4 %) à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 3524 (53,7 %) à la catégorie des services généraux (voir Tableau 1). Le nombre de titulaires d'un engagement à long terme a diminué de 4,6 % (316) par rapport au nombre figurant dans le profil du personnel au 31 décembre 2011.<sup>2</sup>

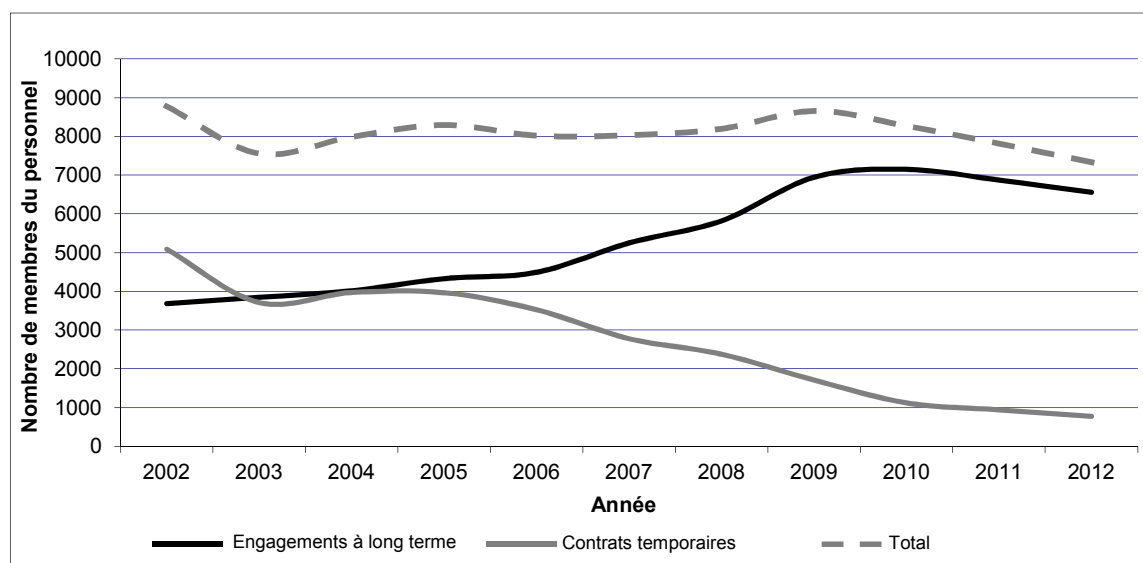
---

<sup>1</sup> Ce chiffre comprend le personnel des programmes spéciaux et dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS ; il comprend également le personnel de l'OPS/AMRO financé par l'OMS mais ne comprend pas les membres du personnel financés par l'OPS dans la Région des Amériques (voir informations détaillées aux paragraphes 60 à 63), ni le personnel du CIRC ou d'autres organismes administrés par l'Organisation.

<sup>2</sup> Voir le document A65/34.



**Figure 1. Évolution des effectifs du personnel selon le type de contrat pour la période 2002-2012**



39. Au 31 juillet 2012, 777 membres du personnel seulement étaient titulaires d'engagements temporaires, soit une diminution de 165 (17,5 %) par rapport au nombre figurant dans le rapport au 31 décembre 2011. Le personnel temporaire représente à l'heure actuelle 10,6 % de l'effectif total, alors qu'au 31 décembre 2002 on dénombrait 5091 membres du personnel temporaires, ce qui représentait 58,0 % de l'effectif d'il y a 10 ans.<sup>1</sup> La baisse du recours aux engagements temporaires a coïncidé avec la réforme mondiale des contrats au sein du régime commun des Nations Unies et cette tendance s'est poursuivie, conséquence inévitable de la récente crise financière et des restrictions escomptées dans les années à venir. Conformément au programme de réforme en cours, l'Organisation revoit actuellement ses types de contrats afin de constituer un effectif plus souple et plus mobile.

40. Le Tableau 2 rend compte de la répartition des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme par bureau, classe et sexe des titulaires. Concernant la répartition à l'intérieur des catégories professionnelle et de rang supérieur, on observe que, depuis 2002, la proportion de personnel par classe a évolué plus sensiblement dans les classes P.3 à P.5 (P.3 : 10,9 % à 15 % ; P.4 : 27,7 % à 36,3 % ; et P.5 : 39,7 % à 31,5 %). Cela illustre la poursuite de la pratique consistant à remplacer les membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur des classes les plus élevées par des personnels recrutés à une classe inférieure. Le nombre de fonctionnaires titulaires d'engagements à long terme a diminué par rapport au pic de 2009-2010 mais est resté au-dessus du niveau de 2008. Cela s'explique par le réexamen récent des programmes consécutif à la réduction des effectifs (voir Tableau 1).

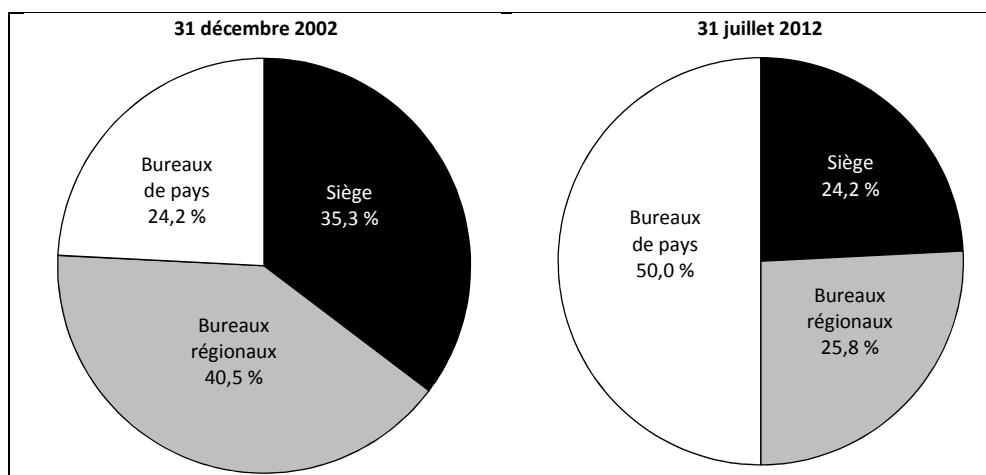
### Catégories de personnel par bureau et type de bureau

41. En décembre 2002, 35,3 % des membres du personnel titulaires d'engagements à long terme étaient affectés au Siège, 40,5 % à un bureau régional et 24,2 % à un bureau de pays. Au 31 juillet 2012, les chiffres étaient respectivement de 24,2 % (dont 4 % concernaient des membres du personnel travaillant pour des programmes spéciaux et au titre de dispositifs de collaboration), 25,8 % et 50 %.

<sup>1</sup> Voir le document A56/38.

On constate ainsi que la proportion de personnel affecté aux bureaux de pays a doublé au cours des 10 dernières années – indiquant ainsi un déploiement plus équilibré et stratégique des ressources humaines afin d’apporter un meilleur appui aux activités de l’OMS.

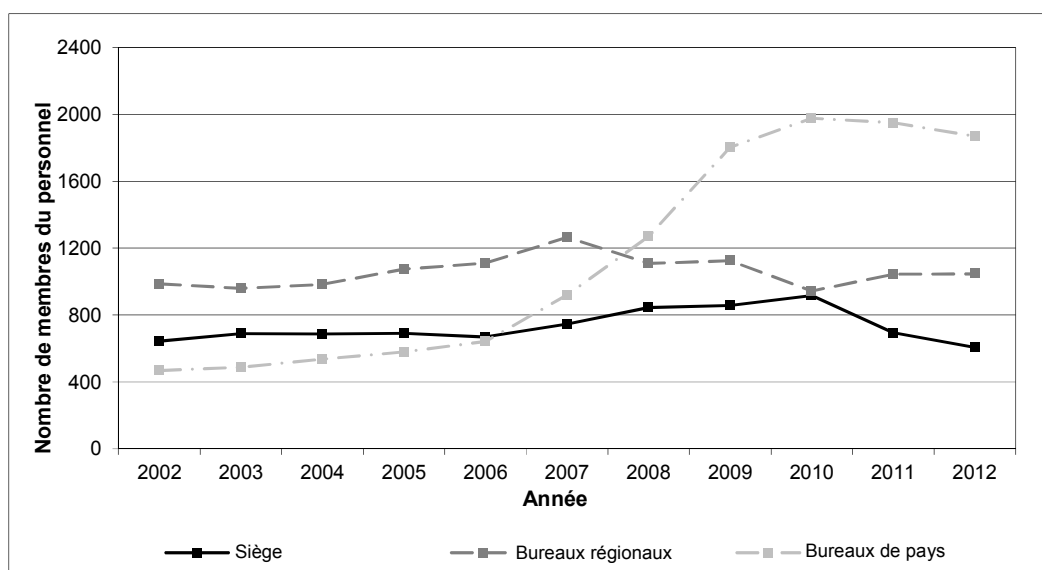
**Figure 2. Répartition des membres du personnel titulaires d’engagements à long terme en 2002 et 2012 selon le type de bureau**



42. Malgré une légère diminution des effectifs dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national depuis décembre 2011 (de 894 à 879), leur nombre a tout de même été multiplié par cinq depuis 2002, date à laquelle on n’en comptait que 176.

43. La Figure 3 montre que, dans la catégorie des services généraux, les effectifs au niveau des bureaux de pays ont augmenté graduellement entre 2002 et 2006 et plus rapidement entre 2006 et 2010, pour ensuite légèrement baisser. Depuis 2011, les effectifs de la catégorie des services généraux ont aussi légèrement baissé au Siège alors qu’ils sont restés stables dans les bureaux régionaux.

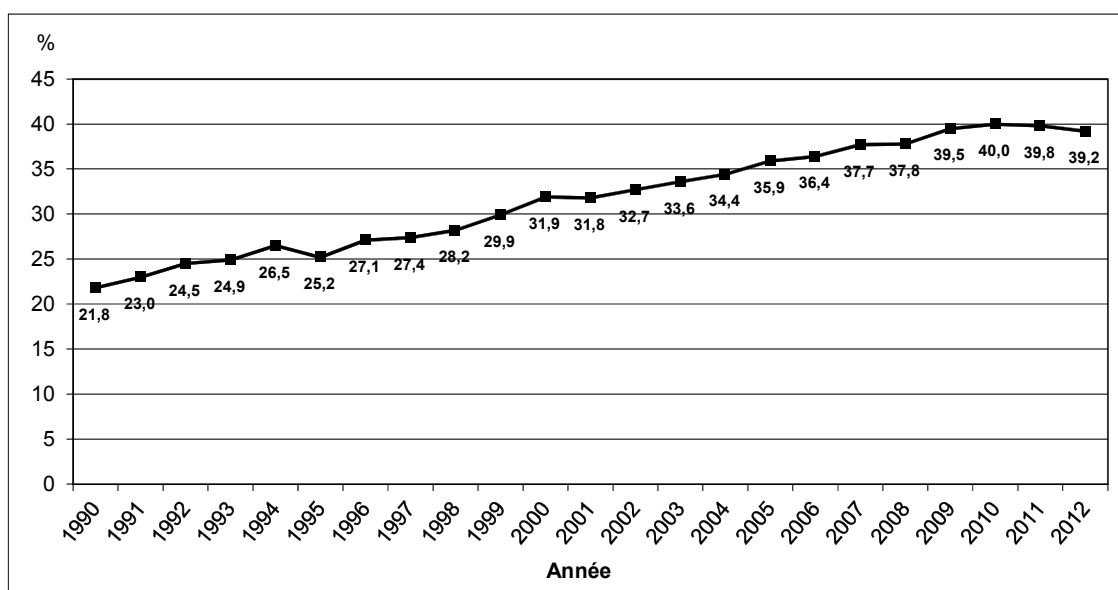
**Figure 3. Évolution des effectifs du personnel dans la catégorie des services généraux, entre 2002 et 2012, par type de bureau**



## Répartition du personnel selon le sexe

44. La représentation des femmes au sein des catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté régulièrement depuis 10 ans, passant de 32,7 % à 39,2 %. Depuis 20 ans, la représentation des femmes a presque doublé ; les chiffres sont cependant restés stables dans l'ensemble au cours des quatre dernières années. C'est pourquoi une attention particulière doit être portée à cette question si l'on veut parvenir à la parité entre les sexes.

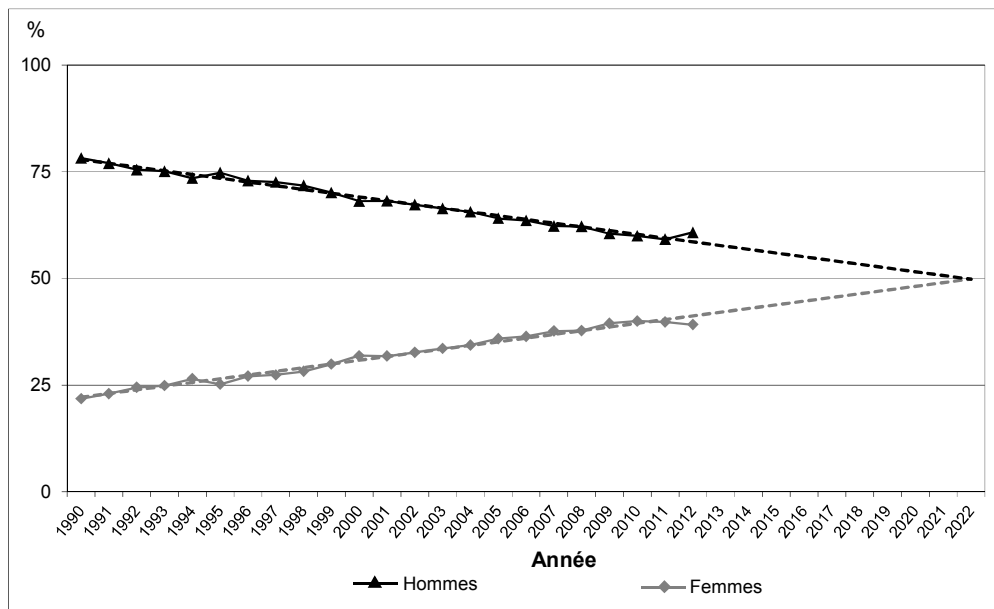
**Figure 4. Évolution du pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 1990-2012**



45. Au 31 juillet 2012, sur les 2156 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, 1311 (60,8 %) étaient des hommes et 845 des femmes (39,2 %). De la classe P.4 jusqu'au niveau hors classe, les hommes sont plus nombreux que les femmes (Tableau 2), même si le nombre de femmes dans les postes de ces classes augmente régulièrement au fil des années. Ainsi, au 31 décembre 2002, 34,3 % des membres du personnel de la classe P.4 étaient des femmes, alors qu'elles représentent actuellement 40,9 % ; pendant la même période, le pourcentage de femmes à la classe P.5 est passé de 26,4 % à 33,4 %. Aux classes les plus élevées (de P.6/D.1 au niveau hors classes), le pourcentage de femmes est passé de 20,7 % en décembre 2002 à 21,9 % en juillet 2012.

46. Tous les indicateurs continuent de montrer que la parité hommes-femmes pourrait être atteinte au cours des 10 prochaines années. La légère baisse de la proportion de femmes enregistrée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur en 2012 est très probablement due à la redéfinition des profils des programmes techniques et au très faible niveau de recrutement en général au cours des 18 derniers mois. La proportion de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a traditionnellement été plus élevée au Siège que dans les Régions ; la proportion relativement plus forte de suppressions de postes enregistrée au Siège a donc eu un effet particulièrement sensible sur le pourcentage global de femmes dans ces catégories. Les exercices de redéfinition des profils eux-mêmes ne semblent pas avoir eu d'incidence sur la répartition hommes-femmes.

**Figure 5. Projection de l'évolution vers la parité entre les sexes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur**



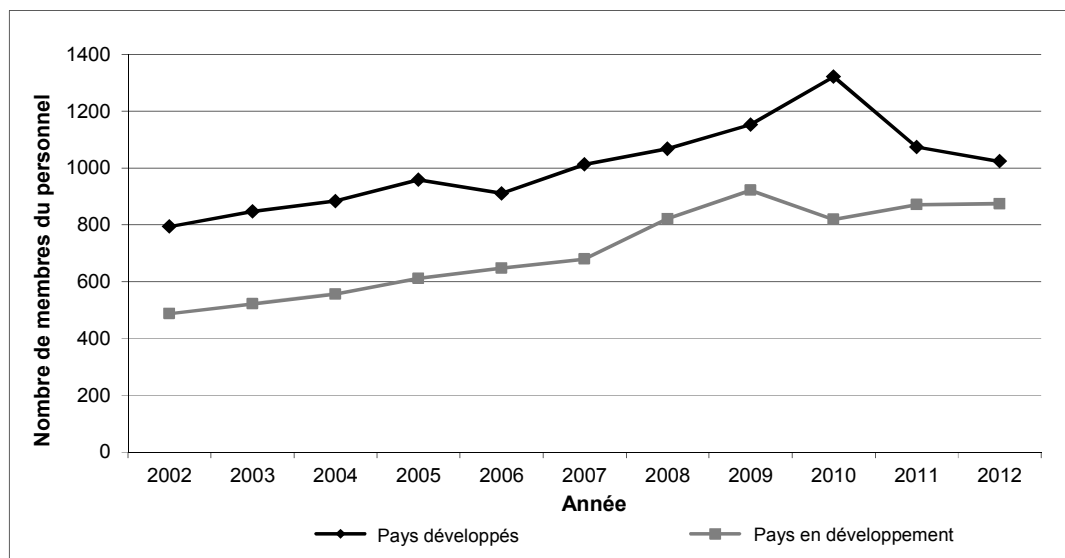
47. Dans la catégorie des administrateurs recrutés au plan national, le pourcentage de femmes continue à augmenter : au 31 juillet 2012, il s'établissait à 35,7 % contre 29,5 % au 31 décembre 2002. Dans la catégorie des services généraux, les femmes représentaient 58,1 % il y a 10 ans et sont aujourd'hui 52,4 %.

### Représentation géographique

48. Au 31 juillet 2012, 875 postes comptabilisés aux fins de la représentation géographique dans les catégories professionnelle et de rang supérieur étaient occupés par des membres du personnel de pays en développement (46,1 % des postes) tandis que 1024 (53,9 %) étaient occupés par des ressortissants de pays développés. En 2002, 41,6 % des membres du personnel occupant ces postes étaient des ressortissants de pays en développement. La Figure 6 fait apparaître une tendance à la hausse des effectifs.<sup>1</sup>

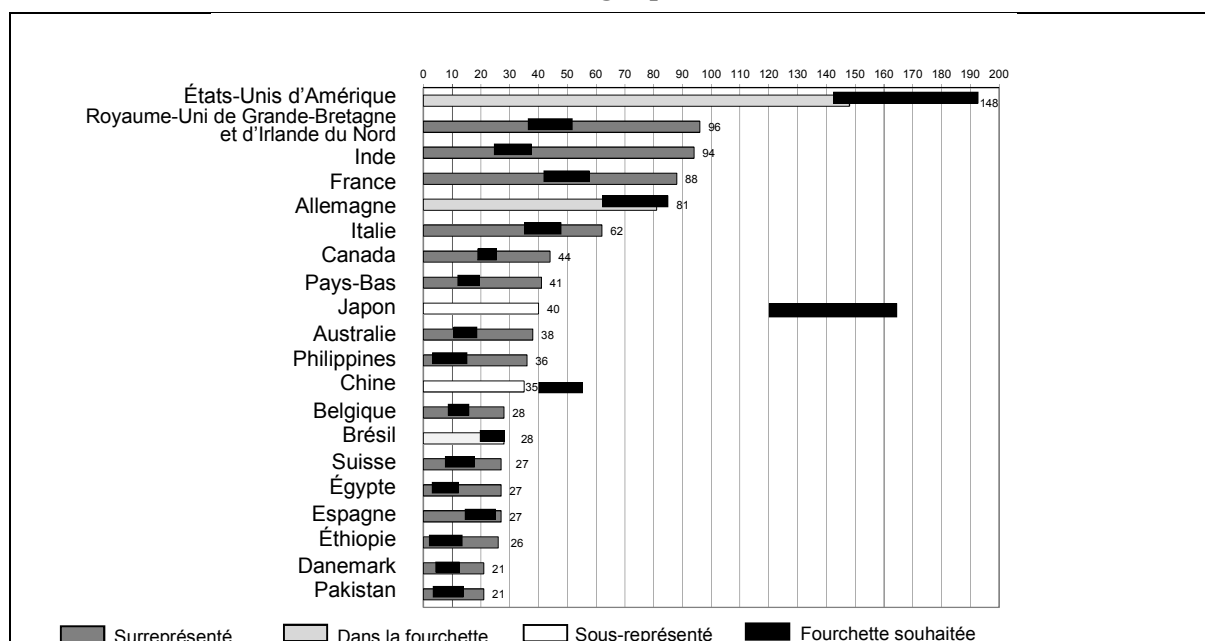
<sup>1</sup> Les postes occupés par des linguistes ainsi que les détachements et les postes au sein de partenariats ne sont pas comptabilisés aux fins de la représentation géographique.

**Figure 6. Évolution des effectifs des catégories professionnelle et de rang supérieur occupant des postes pris en compte pour la répartition géographique, 2002-2012**



49. Au 31 juillet 2012, sur les 196 États Membres (y compris deux Membres associés), 98 se situaient dans la fourchette de représentation souhaitable (dont 3 au maximum de la fourchette) ; 41 (y compris les deux Membres associés) n'étaient pas représentés ; 9 étaient sous-représentés et 48 surreprésentés (Tableau 3). La Figure 7 montre les 20 États Membres ayant la plus forte représentation dans les catégories professionnelle et de rang supérieur. Ensemble, ils représentent 53,1 % des membres du personnel dans cette catégorie. Les pays surreprésentés sont situés dans toutes les Régions OMS.

**Figure 7. États Membres le plus fortement représentés dans les catégories professionnelle et de rang supérieur**



50. 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 :

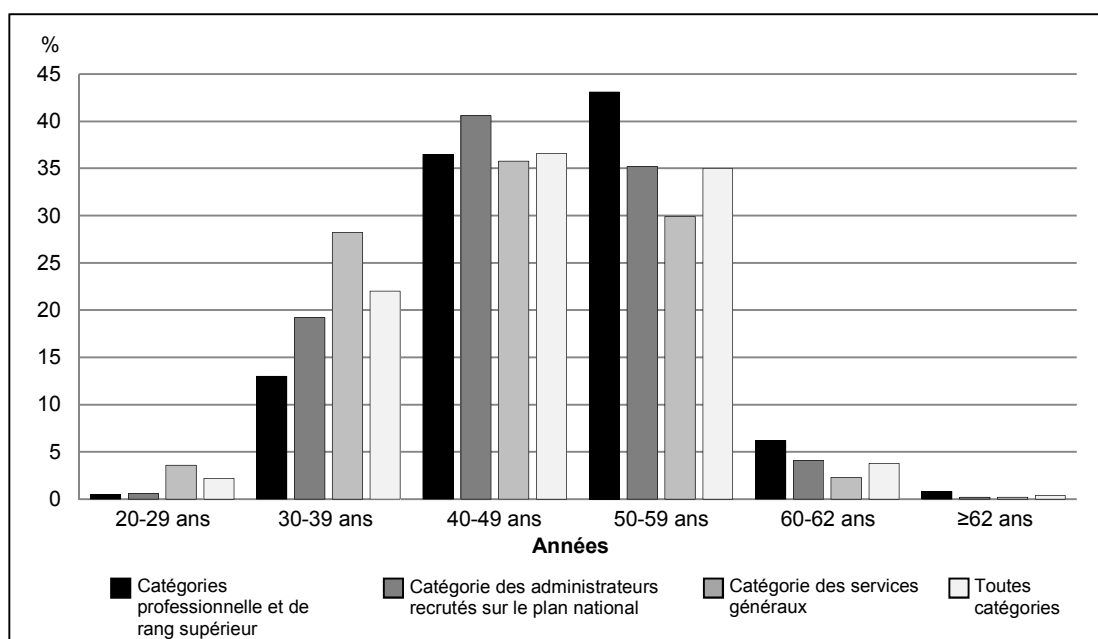
- trois États Membres précédemment non représentés (la Bosnie-Herzégovine, la Lituanie et Tonga) se situent désormais dans la fourchette de représentation souhaitable ;
- quatre États Membres auparavant situés dans la fourchette souhaitable (l'Autriche, l'Indonésie, le Mexique et le Viet Nam) sont désormais sous-représentés ;
- deux États Membres auparavant situés dans la fourchette souhaitable (les Îles Marshall et le Suriname) ne sont désormais plus représentés ;
- deux États Membres auparavant surreprésentés (l'Argentine et la Gambie) se situent désormais dans la fourchette souhaitable ;
- deux États Membres auparavant situés dans la fourchette souhaitable (l'Espagne et la Serbie) sont désormais surreprésentés.

51. Le Tableau 5 illustre la répartition du personnel aux postes non comptabilisés aux fins de la représentation géographique, à savoir le personnel travaillant pour un programme spécial ou un dispositif de collaboration ; le personnel détaché par le pays d'origine ou l'établissement ; et le personnel linguistique tels que traducteurs et éditeurs.

### **Âge, classe, durée du service et renouvellement du personnel**

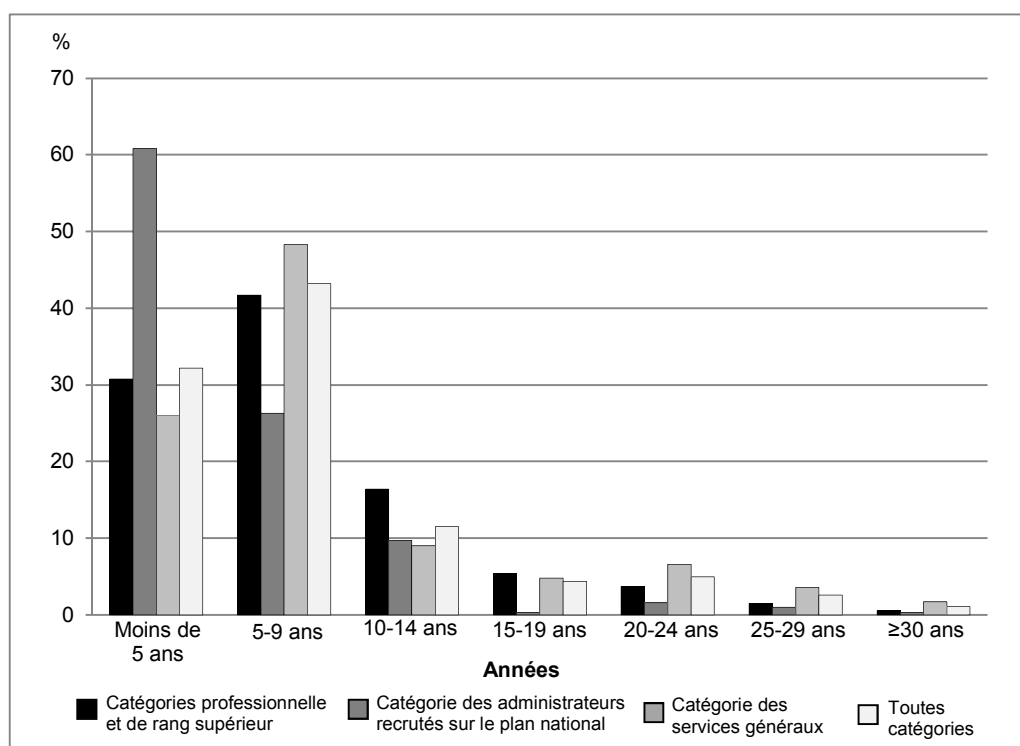
52. Au 31 juillet 2012, 48,9 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur avaient moins de 50 ans. Les moins de 50 ans représentaient 59,7 % de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et 67,3 % de celle des services généraux (voir les Tableaux 6, 7 et 8 ; Figure 8).

Figure 8. Répartition du personnel selon l'âge et la catégorie



53. En décembre 2002, ceux qui avaient une durée de service inférieure à cinq ans représentaient 38,4 % des titulaires d'engagements à long terme ; en 2012, leur proportion est passée à 32,3 %. Ces chiffres reflètent à la fois la réduction des effectifs intervenue depuis 18 mois et la nette diminution du recrutement.

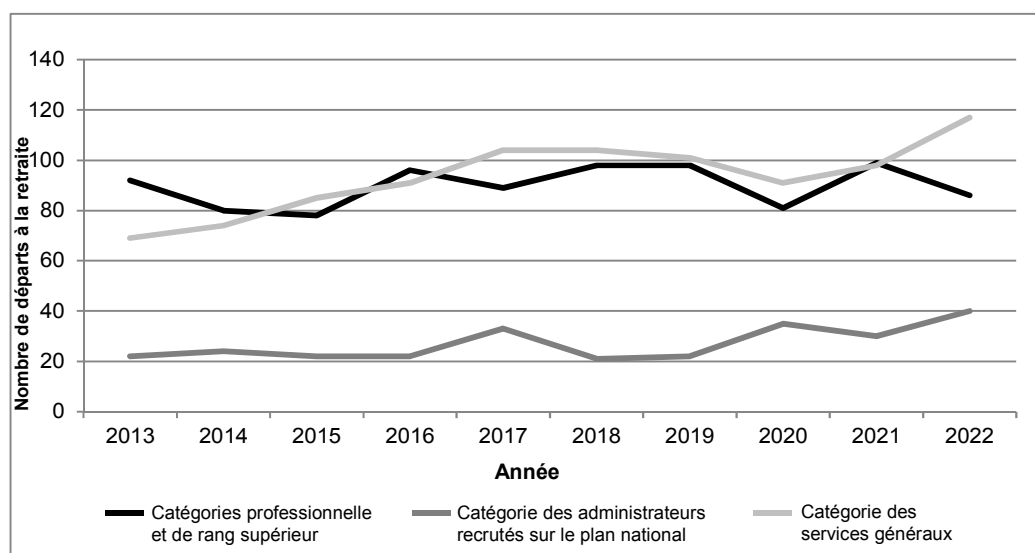
Figure 9. Répartition du personnel selon la durée de service et la catégorie



54. Le Tableau 9 renseigne sur les engagements, y compris les entrées en fonction entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2012. Pour ce qui est des catégories professionnelle et de rang supérieur, 41 membres du personnel (80,4 %) ont été recrutés de l'extérieur, deux (3,9 %) étaient déjà employés à titre temporaire par l'Organisation et huit ont été nommés au titre d'un transfert interinstitutions (15,7 %).

55. Sur la base des projections actuelles (voir le Tableau 10 et la Figure 10), 981 fonctionnaires, représentant 15,0 % des effectifs, doivent prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années (20,2 % dans les catégories professionnelle et de rang supérieur). Au cours des 10 prochaines années, 2102 fonctionnaires prendront leur retraite, soit 32,1 % de l'effectif total (41,6 % dans les catégories professionnelle et de rang supérieur). La Figure 10 illustre le nombre de départs à la retraite pendant l'année civile et non au 31 juillet de chaque année.

**Figure 10. Projection du nombre de fonctionnaires devant prendre leur retraite au cours des 10 prochaines années**

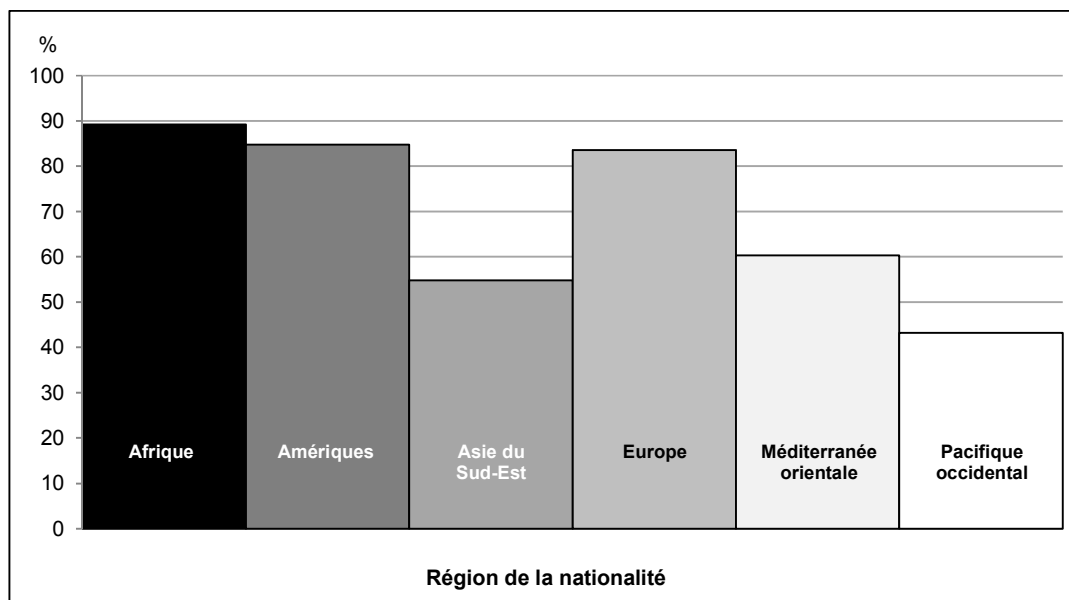


### Mobilité du personnel entre Régions de l'OMS

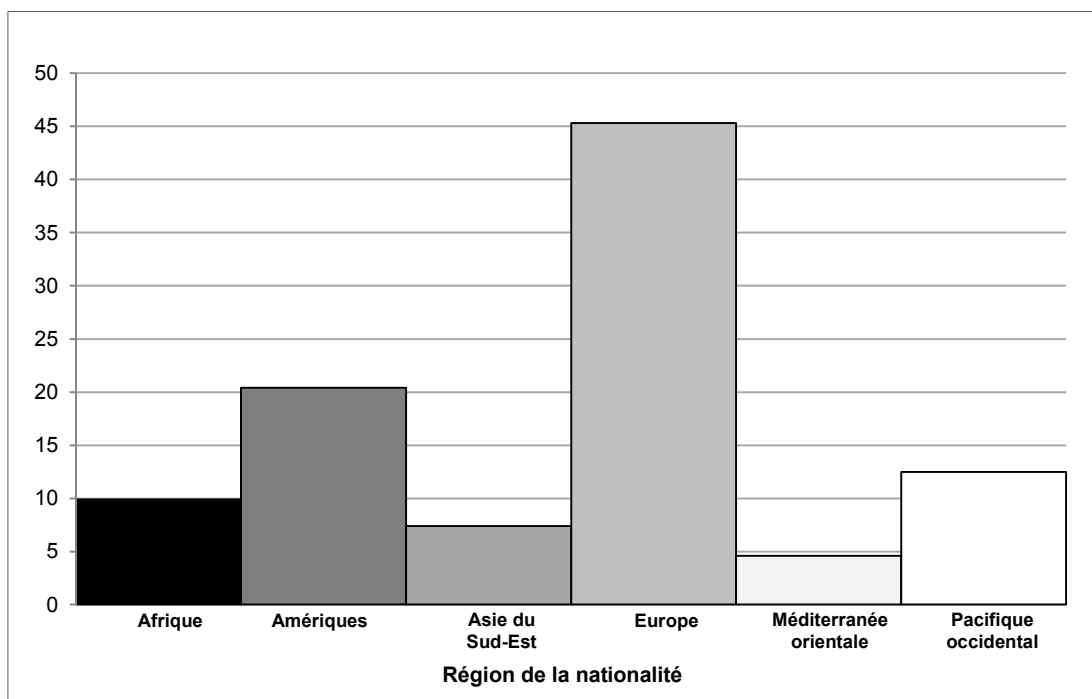
56. Le Tableau 11 analyse les effectifs dans les catégories professionnelle et de rang supérieur par bureau et Région de la nationalité. On observe que les fonctionnaires ont tendance à être employés dans leur Région d'origine. Ce phénomène est moins marqué dans les Régions de l'Asie du Sud-Est, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental où l'on a récemment mis en place des systèmes de mobilité régionale qui ont aussi ouvert des possibilités de mouvements entre Régions (voir Figures 11 et 12).



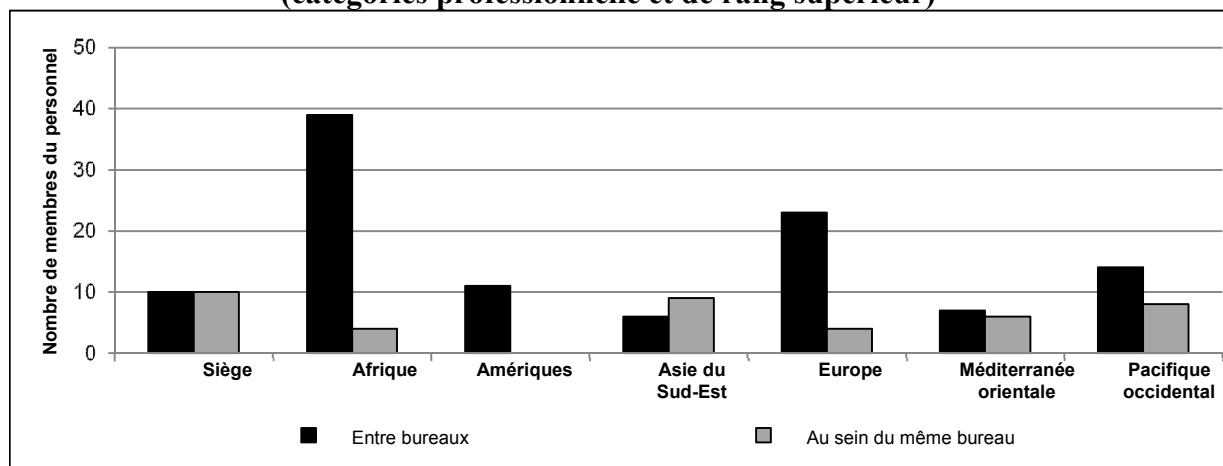
**Figure 11. Proportion du personnel des Régions travaillant dans la Région de la nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)**



**Figure 12. Répartition du personnel au Siège par Région de la nationalité (catégories professionnelle et de rang supérieur)**



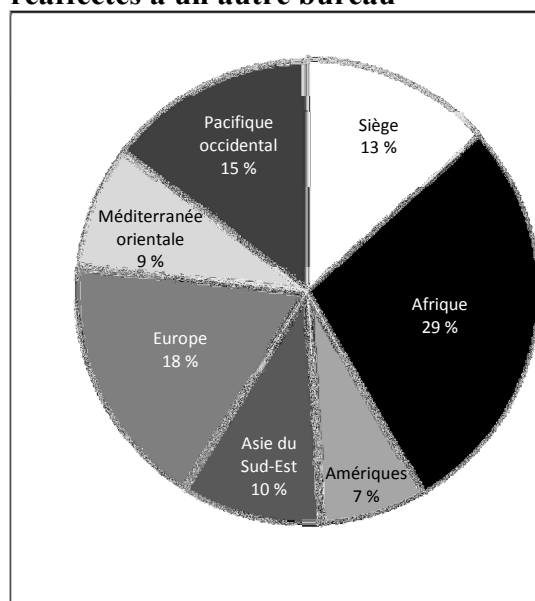
**Figure 13a. Changements de lieu d'affectation entre le 1er août 2011 et le 31 juillet 2012 entre bureaux ou au sein du même bureau (catégories professionnelle et de rang supérieur)<sup>1</sup>**



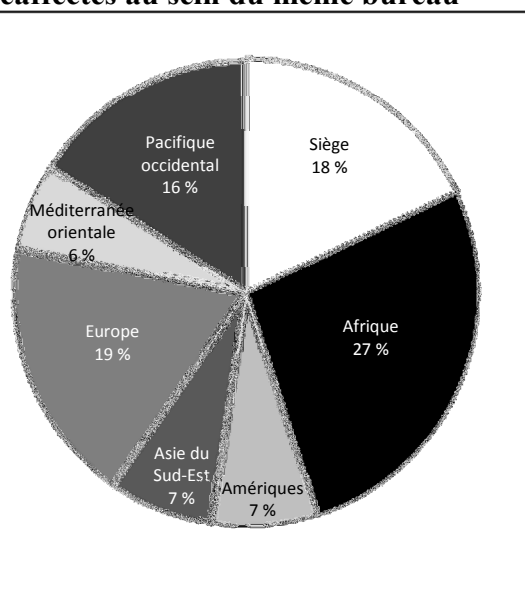
57. Le Tableau 12 illustre les mouvements du personnel au sein de l'Organisation entre le 1<sup>er</sup> août 2011 et le 31 juillet 2012. Le taux de réaffectation le plus élevé a été enregistré dans la Région africaine (27,2 %, dont 95,1 % de réaffectations au sein de la Région).

58. Comme il ressort de la Figure 13a, 151 membres du personnel au total ont été réaffectés, soit 7,0 % du nombre total de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur. Sur les 151 réaffectations, 41 l'ont été vers une autre Région de l'OMS (ou vers le Siège).

**Figure 13b. Répartition des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur réaffectés à un autre bureau**



**Figure 13c. Répartition des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur réaffectés au sein du même bureau**



<sup>1</sup> Dans le cas du Siège, un changement de lieu d'affectation peut concerner une réaffectation à l'un des bureaux administrés par le Siège.

59. Près de la moitié des titulaires de postes des catégories professionnelle et de rang supérieur (47,8 %) appartiennent au groupe des « médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires ». À l'intérieur de ce groupe, 90,7 % sont des « médecins », dont 49,8 % des « spécialistes de la santé publique », et 50,2 % représentent un large éventail de spécialités (voir le Tableau 13). Le deuxième groupe professionnel par ordre d'importance est celui des « spécialistes de l'administration », qui occupent 34,5 % des postes des catégories professionnelle et de rang supérieur. 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 « spécialistes de l'information » et 11,3 % des « fonctionnaires d'administration » (Tableau 13).

### **Profil du personnel du Bureau sanitaire panaméricain : bref aperçu**

60. Le Bureau sanitaire panaméricain est l'entité chargée d'établir les contrats pour le personnel de l'OPS/Bureau régional des Amériques. La proportion de fonctionnaires titulaires d'engagements à durée déterminée atteint 89,9 %, ce qui est très proche du chiffre à l'OMS de 87,4 %. Au 31 juillet 2012, le Bureau comptait au total 848 membres du personnel titulaires d'engagements de durée déterminée ou de contrats de carrière.<sup>1</sup> Sur ce chiffre, 448 (52,8 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 76 (8,9 %) à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, et 324 (38,2 %) à la catégorie des services généraux. Sur les 109 fonctionnaires titulaires de contrats temporaires (11,1 % du personnel), 79 (72,5 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur et 30 (27,5 %) à la catégorie des services généraux.

61. Dans les bureaux des représentants de l'OPS/AMRO et les centres sous-régionaux, le pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur continue d'augmenter. Au 31 juillet 2012, les femmes constituaient 44 % de ce groupe, contre 42 % pour 2011. Au Siège du Bureau à Washington, le pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur est resté inchangé à 56 %. Au 31 juillet 2012, 53 % des 40 nouveaux fonctionnaires nommés à des postes à durée déterminée dans ces catégories étaient des femmes.

62. Parmi les fonctionnaires titulaires d'engagements à durée déterminée, 55,0 % sont basés au Siège du Bureau à Washington, à savoir 268 fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur et 196 de la catégorie des services généraux. Les 45,0 % restants (180 dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, 76 administrateurs recrutés sur le plan national et 128 dans la catégorie des services généraux) sont basés dans les bureaux de pays. Au total, 53 pays sont représentés parmi les membres du personnel du Bureau sanitaire panaméricain recrutés au niveau international, y compris 21 de Régions autres que la Région des Amériques.

63. Au 31 juillet 2012, on comptait 18 réaffectations de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, dont 14 entre bureaux de pays et centres de l'OPS, une du Siège du Bureau vers un pays, et trois d'un bureau de pays vers le Siège à Washington.

---

<sup>1</sup> Le contrat de carrière a été abandonné en 2002. Toutefois, les membres du personnel qui étaient titulaires d'un tel engagement le 1<sup>er</sup> juillet 2002 et qui sont en dessous de la classe P.6/D.1 conservent leur statut jusqu'à leur départ.

## PROFIL DES EMPLOYÉS N'AYANT PAS LE STATUT DE MEMBRE DU PERSONNEL

64. Lors de l'examen du rapport annuel, à la cent trentième session du Conseil exécutif, les membres ont exprimé le souhait de disposer de données relatives aux personnes titulaires de contrats qui ne confèrent pas le statut de membre du personnel à leur détenteur.<sup>1</sup> On trouvera dans la présente section des renseignements sur les contrats suivants : accord pour l'exécution de travaux, accord de services spéciaux et consultant. Les trois types de contrat sont administrés à travers le module Achats du Système mondial de gestion. En outre, la présente section contient des précisions sur les jeunes cadres qui n'apparaissent pas ailleurs dans le rapport car ils sont titulaires de contrats du PNUD, qui fournit un service central à l'OMS. Au 31 juillet 2012, aucune donnée n'était disponible pour la Région des Amériques.

65. **Accord pour l'exécution de travaux.** Ces accords sont utilisés pour sous-traiter des services ou faire préparer un produit spécifique par des particuliers ou des entreprises (voir Tableau B). Des exemples du type de d'activités pour lesquelles un accord pour l'exécution des travaux est normalement utilisé sont l'établissement d'un document ne nécessitant pas de voyage ; la traduction d'un document ; l'organisation locale des services de conférence avec la responsabilité du soutien logistique pour une réunion ou autre événement ; ou des travaux de maquette et mise en page. Une personne engagée au titre d'un accord pour l'exécution de travaux doit livrer un travail ou des services orientés sur des résultats dans un délai déterminé. 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 au bureau de l'OMS pour présenter des aspects du travail ou en discuter avec le personnel de l'OMS). Chaque accord est établi pour une période quelconque à partir d'une journée.

**Tableau B. Personnes au bénéfice d'un accord pour l'exécution de travaux, par bureau de l'OMS**

Bureau	Nombre de personnes au bénéfice d'un accord pour l'exécution de travaux au 31 juillet 2012	Nombre d'accords pour l'exécution de travaux établis à ce jour en 2012
Siège	1 100	2 103
Afrique	384	895
Asie du Sud-Est	288	391
Europe	934	1 836
Méditerranée orientale	673	1 056
Pacifique occidental	473	713
<b>Total</b>	<b>3 852</b>	<b>6 994</b>

<sup>1</sup> Voir le document EB130/2012/REC/2, procès-verbal de la treizième séance, section 3.

66. **Consultants.** 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 (voir Tableau C). Ils ne sont pas engagés pour remplir des fonctions figurant dans l'organigramme du Secrétariat au titre des postes de l'unité ou du département concerné – ces contrats ne doivent pas faire double emploi avec le travail du personnel. Un contrat de consultant peut être établi pour une durée quelconque à partir d'une journée.

**Tableau C. Personnes titulaires de contrats de consultant, par bureau de l'OMS**

Bureau	Nombre de personnes titulaires de contrats de consultant au 31 juillet 2012	Nombre de contrats de consultant établis à ce jour en 2012
Siège	444	774
Afrique	74	100
Asie du Sud-Est	20	23
Europe	51	72
Méditerranée orientale	22	27
Pacifique occidental	77	95
<b>Total</b>	688	1 091

67. **Accord de services spéciaux.** Il s'agit d'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 (voir Tableau D). Il y a deux situations où un accord de services spéciaux peut être conclu : i) lorsque les services d'un ressortissant ou d'un résident du pays hôte doivent être fournis par l'OMS directement au gouvernement hôte ; ou ii) lorsque, dans certaines circonstances, un ressortissant ou un résident du pays hôte est engagé pour un projet du gouvernement. L'accord de services spéciaux est généralement d'une durée de 12 mois renouvelable.

**Tableau D. Nombre d'accords pour services spéciaux établis, par bureau de l'OMS**

Bureau	Nombre d'accords pour services spéciaux établis
Siège	0
Afrique	496
Asie du Sud-Est	1 626
Europe	223
Méditerranée orientale	786
Pacifique occidental	83
<b>Total</b>	3 214

68. **Jeunes cadres.** Le programme des jeunes cadres offre à de jeunes professionnels souhaitant faire carrière dans le développement une expérience pratique de la coopération technique multilatérale (voir Tableau E). Le programme est administré par le PNUD par l'intermédiaire du centre de services des jeunes cadres pour le compte de l'OMS. 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. Ils sont employés sous l'autorité d'un fonctionnaire responsable.

**Tableau E. Nombre de jeunes cadres par bureau de l'OMS et par pays parrainants  
(au 31 juillet 2012)**

	Siège	Afrique	Amériques	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
Allemagne	12	0	1	0	1	0	0	14
Belgique	1	1	0	1	0	0	0	3
Danemark	0	1	0	0	0	0	0	1
Espagne	1	0	1	0	0	0	1	3
Finlande	1	0	0	0	0	0	0	1
France	2	0	0	0	0	0	0	2
Italie	1	1	0	1	0	0	1	4
Japon	2	1	0	0	0	0	0	3
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
<b>Total</b>	25	4	2	2	1	1	2	37

## L'AVENIR

69. Une des principales priorités du Secrétariat est de pouvoir disposer d'effectifs plus souples. Parmi les propositions en cours d'élaboration et examinées par le Conseil mondial personnel/administration figurent :

- un examen des types de contrat en vue d'en optimiser l'utilisation pour accroître la flexibilité des effectifs. Dans le cadre de cet examen, on étudie les moyens d'améliorer la rapidité et la qualité du recrutement ;
- un système de placement proactif est actuellement mis au point pour gérer l'affectation de l'ensemble des membres du personnel qu'il s'agisse de mobilité ou de redéfinition des profils **avant** d'envisager un recrutement extérieur ou une promotion. L'actuel processus de réaffectation invoqué pour les personnes y ayant droit et qui se déclenche lorsqu'est prise la décision de supprimer un poste occupé sera administré dans le cadre de ce dispositif.

70. Afin de favoriser une mobilité accrue du personnel, il est prévu d'élargir les dispositifs régionaux actuellement mis en place à titre de projet pilote dans les Régions et de les renforcer au moyen de listes mondiales ou de réseaux fonctionnels.

71. La création d'un fonds institutionnel pour couvrir le coût des indemnités de fin de service dues en cas de résiliation d'engagement est également en cours. Dans un deuxième temps, il est prévu que ce fonds finance également les dépenses importantes liées à la mobilité à l'avenir.

## MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

72. Le Conseil est invité à prendre note du rapport.

## TABLEAUX

73. Les tableaux cités dans les paragraphes précédents sont énumérés ci-après pour plus de commodité (sauf indication contraire, les informations datent du 31 juillet 2012).

Tableau 1	Nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à long terme et de contrats temporaires
Tableau 2	Répartition des membres du personnel 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 par pays d'origine des membres du personnel occupant des postes soumis à la représentation géographique
Tableau 5	Répartition par pays d'origine des membres du personnel occupant des postes non soumis à la représentation géographique
Tableau 6	Répartition du personnel par âge, sexe et par bureau
Tableau 7	Répartition du personnel par classe et par âge, tous lieux d'affectation confondus
Tableau 8	Répartition du personnel en fonction de la durée de service
Tableau 9	Engagements du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 juillet 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 – Changements de lieu d'affectation
Tableau 13	Répartition des postes des catégories professionnelle et de rang supérieur selon les principaux groupes professionnels

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

Catégorie	Siège	Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration	Afrique	Amériques	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental	Total
<b>Contrats à long terme</b>									
<b>Contrats à durée déterminée</b>									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	370	110	174	87	59	104	97	93	1 094
Administrateurs recrutés sur le plan national	35	0	458	4	21	51	57	45	671
Personnel des services généraux	293	22	836	46	101	108	202	147	1 755
<b>Total</b>	698	132	1 468	137	181	263	356	285	3 520
<b>Contrats continus</b>									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	489	62	186	12	76	91	77	69	1 062
Administrateurs recrutés sur le plan national	1	0	117	1	20	32	22	15	208
Personnel des services généraux	379	66	470	10	264	128	278	174	1 769
<b>Total</b>	869	128	773	23	360	251	377	258	3 039
<b>Nombre total de contrats à long terme</b>	1 567	260	2 241	160	541	514	733	543	6 559
<b>Contrats temporaires</b>									
<b>Contrats temporaires (article 420.4 du Règlement du Personnel)</b>									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	107	37	48	9	35	16	66	38	356
Administrateurs recrutés sur le plan national	1	0	13	0	45	6	23	20	108
Personnel des services généraux	67	13	26	2	108	14	33	37	300
<b>Total</b>	175	50	87	11	188	36	122	95	764
<b>Contrats temporaires 60 jours ou moins</b>									
Catégories professionnelle et de rang supérieur	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Administrateurs recrutés sur le plan national	3	0	0	0	0	1	0	0	4
Personnel des services généraux	3	0	1	0	0	2	0	2	8
<b>Total</b>	6	0	1	0	1	3	0	2	13
<b>Nombre total de contrats temporaires</b>	181	50	88	11	189	39	122	97	777
<b>Nombre total de membres du personnel</b>	1 748	310	2 329	171	730	553	855	640	7 336



**TABLEAU 2. RÉPARTITION DES MEMBRES DU PERSONNEL PAR BUREAU, CLASSE ET SEXE<sup>a</sup>**

Bureau	Catégorie professionnelle																					Total		Pourcentage						
	P.1			P.2			P.3			P.4			P.5			P.6/D.1			D.2							Hors classes				
	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	T
Siège	0	0	0	7	25	32	62	95	157	134	152	286	177	99	276	53	17	70	21	4	25	8	5	13	462	397	859	53,8	46,2	
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	2	5	7	8	20	28	30	32	62	36	23	59	9	2	11	4	1	5	0	0	0	89	83	172	51,7	48,3	
Afrique	0	0	0	9	6	15	36	14	50	122	41	163	78	11	89	31	10	41	0	1	1	1	0	1	277	83	360	76,9	23,1	
Amériques	0	1	1	2	5	7	5	6	11	38	24	62	11	5	16	1	0	1	0	0	0	0	1	1	57	42	99	57,6	42,4	
Asie du Sud-Est	0	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	48	25	73	17	2	19	0	2	2	1	0	1	93	42	135	68,9	31,1	
Europe	3	8	11	10	17	27	22	16	38	28	28	56	21	22	43	13	4	17	2	0	2	0	1	1	99	96	195	50,8	49,2	
Méditerranée orientale	2	1	3	3	7	10	15	10	25	42	13	55	36	17	53	19	4	23	3	1	4	1	0	1	121	53	174	69,5	30,5	
Pacifique occidental	0	0	0	0	1	1	2	2	4	49	20	69	46	25	71	14	1	15	1	0	1	1	0	1	113	49	162	69,8	30,2	
<b>Total</b>	5	10	15	33	66	99	157	166	323	463	320	783	453	227	680	157	40	197	31	9	40	12	7	19	1 311	845	2 156	60,8	39,2	
<b>Pourcentage par classe</b>	33,3	66,7	100,0	33,3	66,7	100,0	48,6	51,4	100,0	59,1	40,9	100,0	66,6	33,4	100,0	79,7	20,3	100,0	77,5	22,5	100,0	63,2	36,8	100,0	60,8	39,2	100,0			
<b>Pourcentage du total</b>			0,7			4,6			15,0			36,3			31,5			9,1			1,9			0,9			100,0			

**Administrateurs recrutés sur le plan national**

Bureau	A			B			C			D			Total			Pourcentage	
	F	T		H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F
Siège*	0	1	1	7	12	19	9	7	16	0	0	0	16	20	36	44,4	55,6
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0,0
Afrique	11	2	13	143	36	179	256	121	377	5	1	6	415	160	575	72,2	27,8
Amériques	0	1	1	1	1	2	2	0	2	0	0	0	3	2	5	60,0	40,0
Asie du Sud-Est	4	2	6	5	6	11	15	8	23	1	0	1	25	16	41	61,0	39,0
Europe	6	6	12	21	33	54	8	9	17	0	0	0	35	48	83	42,2	57,8
Méditerranée orientale	2	2	4	29	17	46	17	8	25	4	0	4	52	27	79	65,8	34,2
Pacifique occidental	0	8	8	12	16	28	7	16	23	0	1	1	19	41	60	31,7	68,3
<b>Total</b>	23	22	45	218	121	339	314	169	483	10	2	12	565	314	879	64,3	35,7
<b>Pourcentage par classe</b>	51,1	48,9	100,0	64,3	35,7	100,0	65,0	35,0	100,0	83,3	16,7	100,0	64,3	35,7	100,0		
<b>Pourcentage du total</b>			5,1			38,6			54,9			1,4			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	T	H
Siège	0	0	0	1	0	1	16	7	23	26	98	124	60	247	307	56	150	206	3	8	11	162	510	672	24,1	75,9		
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	15	4	52	56	3	13	16	0	1	1	8	80	88	9,1	90,9		
Afrique	31	14	45	452	9	461	97	18	115	56	94	150	57	125	182	80	108	188	82	83	165	855	451	1 306	65,5	34,5		
Amériques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	11	2	13	15	8	19	27	0	3	3	11	45	56	19,6	80,4		
Asie du Sud-Est	7	1	8	62	0	62	34	7	41	27	40	67	44	53	97	33	15	48	28	14	42	235	130	365	64,4	35,6		
Europe	0	0	0	14	0	14	15	9	24	7	25	32	25	113	138	9	17	26	1	1	2	71	165	236	30,1	69,9		
Méditerranée orientale	30	2	32	52	1	53	49	1	50	24	68	92	35	102	137	40	39	79	13	24	37	243	237	480	50,6	49,4		
Pacifique occidental	3	4	7	20	0	20	23	9	32	6	51	57	8	89	97	23	53	76	8	24	32	91	230	321	28,3	71,7		
<b>Total</b>	71	21	92	601	10	611	234	51	285	148	400	548	235	794	1 029	252	414	666	135	158	293	1 676	1 848	3 524	47,6	52,4		
<b>Pourcentage par classe</b>	77,2	22,8	100,0	98,4	1,6	100,0	82,1	17,9	100,0	27,0	73,0	100,0	22,8	77,2	100,0	37,8	62,2	100,0	46,1	53,9	100,0	47,6	52,4	100,0				
<b>Pourcentage du total</b>			2,6			17,3			8,1			15,6			29,2			18,9			8,3			100,0				

<sup>a</sup> Tous les membres du personnel occupant tous les postes (y compris ceux non soumis à 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

Région	Pays non représentés		Pays sous-représentés	Pays surreprésentés	
<b>Afrique</b>	Lesotho Swaziland		–	Bénin Burkina Faso Burundi Cameroun Congo Côte d'Ivoire Éthiopie Ghana Guinée Kenya Malawi	Mali Nigéria Ouganda République démocratique du Congo République-Unie de Tanzanie Rwanda Sénégal Togo Zambie Zimbabwe
<b>Amériques</b>	Antigua-et-Barbuda Bahamas Barbade Belize Grenade Haïti Jamaïque	Paraguay Porto Rico* Sainte-Lucie Saint-Kitts-et-Nevis Saint-Vincent-et-les-Grenadines Suriname	Mexique	Canada Pérou	
<b>Asie du Sud-Est</b>			Indonésie	Bangladesh Inde	Népal Sri Lanka
<b>Europe</b>	Andorre Chypre Ex-République yougoslave de Macédoine	Luxembourg Monaco Monténégro Saint-Marin	Autriche Israël	Belgique Danemark Espagne France Irlande Italie	Pays-Bas Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Serbie Suisse
<b>Méditerranée orientale</b>	Émirats arabes unis Koweït Oman	Qatar Soudan du Sud	Arabie saoudite	Égypte Iran (République islamique d') Jordanie Liban	Pakistan Soudan Tunisie
<b>Pacifique occidental</b>	Brunéi Darussalam Îles Cook Îles Marshall Kiribati Micronésie (États fédérés de) Nauru Nioué Palaos	Papouasie-Nouvelle-Guinée République démocratique populaire lao Samoa Singapour Tokélaou* Tuvalu Vanuatu	Chine Japon Singapour Viet Nam	Australie Malaisie Nouvelle-Zélande Philippines	

\* Membre associé.

**TABLEAU 4a. RÉPARTITION PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES SOUMIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

**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	Total		
Afrique du Sud	4-11			1	1		2	4	3							5	6	11		
Algérie	2-10			1	1		2	3		1						5	3	8		
Angola	1-8			1	1		2	1	1		1			1		6	2	8		
Bénin	1-8						7	2			1					9	1	10		
Botswana	1-8												1			0	1	1		
Burkina Faso	1-8			1	2		4	2	4		1					11	3	14		
Burundi	1-8						2	3	2	1	3					7	4	11		
Cameroun	1-8				4	1	5	1	1	1	2	1				12	4	16		
Cap-Vert	1-7										1					0	1	1		
Comores	1-7								1							1	0	1		
Congo	1-8			3	4		3		1		1					12	0	12		
Côte d'Ivoire	1-8				2		2	1	6	1		2				10	4	14		
Érythrée	1-8				1		3									4	0	4		
Éthiopie	2-12				2	2	9	4	5	1	2	1				18	8	26		
Gabon	1-8					2	1		1							2	2	4		
Gambie	1-8						7									7	0	7		
Ghana	1-8				1	1	1	3	4	4		1	1		1	10	7	17		
Guinée	1-8			1			4		2	1	1					8	1	9		
Guinée-Bissau	1-8						1	1		1	1					2	2	4		
Guinée équatoriale	1-7								1							1	0	1		
Kenya	1-10				2	1	3	7	4	1	2					11	9	20		
Lesotho	1-8															0	0	0		
Libéria	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
Madagascar	1-8					1		1	1	2								3	2	5
Malawi	1-8					1		3	1	4								8	1	9
Mali	1-8					1		7		6		1						15	0	15
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				1	3		8		5	1	2						19	1	20
Ouganda	1-8							7	4	6	1	1						14	5	19
République centrafricaine	1-8							2		1		1						4	0	4
République démocratique du Congo	2-12					2		12	1	3		1		1				19	1	20
République-Unie de Tanzanie	1-10					2		3	2	2	1		1					5	6	11
Rwanda	1-8				1	2		3		10		1						16	1	17
Sao Tomé-et-Principe	1-7							1										1	0	1
Sénégal	1-8							5	3	4	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					3		3	2	2		2						7	5	12
Zimbabwe	1-8				1	2	4	2	1	4	1	1						12	4	16
<b>Total</b>		0	0	8	8	41	17	123	48	101	18	33	10	1	2	2	0	309	103	412

<sup>a</sup> 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 PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES SOUMIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

**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	5	3	2			1				1		8	6	14
Bahamas	1-7																		0	0	0
Barbade	1-7																		0	0	0
Belize	1-7																		0	0	0
Bolivie (État plurinational de)	1-8						2	1	1										1	3	4
Brésil	21-29					1	3	4	7	5	4	4							14	14	28
Canada	19-26		1		2		5	11	8	9	2	2	2	1		1			24	20	44
Chili	2-9						1	2	1	1	2								3	4	7
Colombie	3-10				1	1			1	3	1								4	4	8
Costa Rica	1-8						1	2											2	1	3
Cuba	1-8						1	4											5	0	5
Dominique	1-7															1			0	1	1
El Salvador	1-8							1	2										1	2	3
Équateur	1-8						1	2	2										3	3	6
États-Unis d'Amérique	142-193	1	1	2	5	7	14	28	22	32	17	10	6	2		1			83	65	148
Grenade	1-7																		0	0	0
Guatemala	1-8						1	1	1	2		2							5	2	7
Guyana	1-7						1						1						0	2	2
Haïti	1-8																		0	0	0
Honduras	1-8							1		1									2	0	2
Jamaïque	1-8																		0	0	0

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Mexique	11-17					1		4		2	1	1		1				4	6	10
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
Porto Rico*	1-8																	0	0	0
République dominicaine	1-8							2										2	0	2
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
<b>Total</b>		1	2	4	10	14	33	76	61	60	28	21	10	4	0	2	2	182	146	328

<sup>a</sup> Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.

\* Membre associé.

H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 4c. RÉPARTITION PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES SOUMIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

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

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Bangladesh	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	25	6	17	14	5		1				64	30	94
Indonésie	7-14				1					4	1							4	2	6
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	2			4	3	3						9	5	14
Thaïlande	4-12							1	1		4	2			1			4	5	9
Timor-Leste	1-7									1								1	0	1
<b>Total</b>		0	0	3	3	17	9	41	7	35	27	20	0	0	1	1	0	117	47	164

<sup>a</sup> 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 PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES  
SOU MIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

**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	Total		
Albanie	1-8					1		1		1								0	3	3
Allemagne	63-86	1			2	5	8	16	13	20	10	3	2		1			45	36	81
Andorre	1-7																	0	0	0
Arménie	1-8									1								1	0	1
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	2	3	9	1	7	1	1			21	7	28
Bosnie-Herzégovine	1-8							1										1	0	1
Bulgarie	1-8					1		1	1		1							1	3	4
Chypre	1-7																	0	0	0
Croatie	1-8					1	1		2		1	1						2	4	6
Danemark	6-12		1		3	2	2	4	2	5		1				1		12	9	21
Espagne	18-26		1	1	1	3	1	5	4	4	3	2		1	1			16	11	27
Estonie	1-8								1	1		1						2	1	3
Ex-République yougoslave de Macédoine	1-8																	0	0	0
Fédération de Russie	12-19				2	4	1	2	1	3	3				1			10	7	17
Finlande	4-11							2		2	3							4	3	7
France	42-58				1	5	7	6	16	9	21	12	7	2	1		1	53	35	88
Géorgie	1-8							1			1				1			1	2	3
Grèce	4-11					1		1	1			1						2	2	4
Hongrie	1-8					2		1		1	1	1				1		3	4	7
Irlande	3-9				1	1		5		2	4	1						5	9	14
Islande	1-7								1									0	1	1
Israël	3-10										1							0	1	1
Italie	34-47	1			2	5	3	11	4	15	8	7		5		1		44	18	62
Kazakhstan	1-8					1		1	2									2	2	4



Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Kirghizistan	1-8						1										0	1	1	
Lettonie	1-8						1		1								0	2	2	
Lituanie	1-8		1														0	1	1	
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	2		1		1					2	5	7	
Ouzbékistan	1-10			1													1	0	1	
Pays-Bas	13-20				2	1	2	4	4	14	4	6	3	1			26	15	41	
Pologne	4-11		1					1		1	2	1					3	3	6	
Portugal	4-10							3	1	1							1	4	5	
République de Moldova	1-8					1	1	2	1								2	3	5	
République tchèque	2-9							1	2	1							2	2	4	
Roumanie	1-8							1	3								1	3	4	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	37-51	1	2	4	4	3	9	16	14	17	15	6	1	3	1		50	46	96	
Saint-Marin	1-7																0	0	0	
Serbie	1-8				1	1		2	2		3						3	6	9	
Slovaquie	1-8					1											1	0	1	
Slovénie	1-8					1											0	1	1	
Suède	8-14				1	4		1	2	2	3			1			4	10	14	
Suisse	9-16			1	1	6	7	3	4	1	4						11	16	27	
Tadjikistan	1-8					1		2									0	3	3	
Turkménistan	1-8					1	1				1						1	2	3	
Turquie	5-12							3		1	3	1	1				5	4	9	
Ukraine	2-10					2	1		1								2	2	4	
<b>Total</b>		3	6	11	26	45	61	103	95	127	86	47	12	14	4	1	4	351	294	645

<sup>a</sup> 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 PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES SOUMIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

**Ressortissants des États Membres de la Région de la Méditerranée orientale**

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe																		
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		Ensemble des professionnels		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Afghanistan	1-8					1		1	1				1					3	1	4
Arabie saoudite	5-11								1	1	1				1			2	2	4
Bahreïn	1-7										1			1				0	2	2
Djibouti	1-7					1				1								2	0	2
Égypte	3-12		1	2	3	3	2	7	3	2	4							14	13	27
Émirats arabes unis	2-8																	0	0	0
Iran (République islamique d')	4-12					1		5	2	4	1		1					10	4	14
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	2	2	1		2					6	5	11
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		7	1	9			3					20	1	21
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	5	2	2			3					11	3	14
Soudan du Sud	1-7																	0	0	0
Tunisie	1-8					2		2	1	1	2		1					6	3	9
Yémen	1-8							2		1				1				4	0	4
<b>Total</b>		0	1	2	3	13	4	36	18	32	13	14	4	2	1	3	0	102	44	146

<sup>a</sup> 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 PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES  
SOU MIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

**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	Total	
Australie	12-19		1		3	1	2	8	6	6	4	4	1	2			21	17	38
Brunéi Darussalam	1-7																0	0	0
Cambodge	1-8							1		1							2	0	2
Chine	40-55				1	3	5	8	9	3	4				1	1	20	15	35
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	2	2	1	5	8	12	6	1		1	1		23	17	40
Kiribati	1-7																0	0	0
Malaisie	3-9							3	2	2	3			1			6	5	11
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			2		2	4			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	1	1			18	18	36
République de Corée	15-21					1		5	3	3	4	1			1		10	8	18
République démocratique populaire lao	1-8																0	0	0
Samoa	1-7																0	0	0
Singapour	3-10									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
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
<b>Total</b>		0	1	2	6	13	14	34	41	44	26	11	2	6	0	3	1	113	91	204

<sup>a</sup> Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel travaillant pour des partenariats.

\* Membre associé.

H – hommes, F – femmes.

**TABLEAU 5. RÉPARTITION PAR PAYS D'ORIGINE<sup>a</sup> DES MEMBRES DU PERSONNEL OCCUPANT DES POSTES  
NON SOUMIS À LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE**

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe												Ensemble des professionnels						
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		H	F	Total
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Afrique du Sud	4-11								1								0	1	1	
Algérie	2-10			1		1											2	0	2	
Allemagne	63-86			2		5		1	2								3	7	10	
Argentine	9-16			1													1	0	1	
Arménie	1-8												1				0	1	1	
Australie	12-19			1	1	1	1	1		1			1				2	5	7	
Belgique	9-15			1	1	3	1	2									4	4	8	
Brésil	21-29					1					1						0	2	2	
Bulgarie	1-8			1	1												1	1	2	
Cameroun	1-8						2										0	2	2	
Canada	19-26			1		1	1	2	3								4	4	8	
Chine	40-55			1		1		1									2	1	3	
Colombie	3-10										1						0	1	1	
Côte d'Ivoire	1-8						1										1	0	1	
Cuba	1-8						1										0	1	1	
Égypte	3-12			1			1	1									2	1	3	
Espagne	18-26			1			3	1	1	1							5	2	7	
États-Unis d'Amérique	142-193			1	3	19	8	7	14		2						27	27	54	
Éthiopie	2-12						1										0	1	1	
Fédération de Russie	12-19			1		2		2		2							3	4	7	
Finlande	4-11			1													1	0	1	
France	42-58			1		3	2	6	5	3	2						13	9	22	
Ghana	1-8						1		1								0	2	2	
Grèce	4-11						1										1	0	1	
Guinée	1-8									1							0	1	1	

Pays	Fourchette	Fonctionnaires par classe et sexe											Ensemble des professionnels							
		P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6/D.1		D.2		Hors classes		H	F	Total
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Hongrie	1-8					1	1										1	1	2	
Inde	27-38			1	1	1	4	3	2		1						5	8	13	
Iran	4-12			1		1											2	0	2	
Irlande	3-9					2											2	0	2	
Italie	34-47			1		1	1	1	2		2						3	5	8	
Japon	121-166							1									0	1	1	
Jordanie	1-8					1											0	1	1	
Kenya	1-8							1	1								1	1	2	
Liban	1-8									1							0	1	1	
Mali	1-8									1			1				1	1	2	
Mexique	11-17							1	1								1	1	2	
Nouvelle-Zélande	1-7					1				1							2	0	2	
Nigéria	4-14									2							0	2	2	
Norvège	5-12							1									1	0	1	
Ouganda	1-8			1	1			2									1	3	4	
Pakistan	5-14							1	2		1		1				0	5	5	
Pays-Bas	13-20							2									0	2	2	
Philippines	3-12							1	1	1							2	1	3	
Portugal	4-11					1		1									0	2	2	
République de Corée	15-21			1		1				1							2	1	3	
République tchèque	2-9									1							0	1	1	
République-Unie de Tanzanie	1-10					1	1										1	1	2	
Roumanie	1-8										1						1	0	1	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	37-51			1		3	1	4	2	5	4	1	2				14	9	23	
Sénégal	1-8					1				1							1	1	2	
Sierra Leone	1-8							1									1	0	1	
Soudan	1-10							1									0	1	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	Total		
Suède	8-14			1		1	1								2	1	3			
Suisse	9-16						2		2						0	4	4			
Thaïlande	4-12			1											1	0	1			
Tunisie	1-8			1											1	0	1			
Turquie	5-12							1	1						1	1	2			
Viet Nam	3-12					1									1	0	1			
Zambie	1-8								2						0	2	2			
Zimbabwe	1-8												1		0	1	1			
Apatrides			1			1									0	2	2			
<b>Total</b>		0	1	10	3	28	14	50	50	29	54	2	11	1	4	0	0	120	137	257

<sup>a</sup> Ne rentrent pas dans la catégorie des postes pris en compte : les postes linguistiques, le personnel détaché et le personnel affecté aux programmes spéciaux et aux dispositifs de collaboration pour des partenariats.

H – hommes, F – femmes, T - total.

**TABLEAU 6. RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR ÂGE, SEXE ET PAR BUREAU**  
Catégories professionnelle et de rang supérieur

Bureau	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			≥62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Siège	1	2	3	39	65	104	167	178	345	228	129	357	24	21	45	3	2	5	462	397	859
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	8	17	25	37	43	80	37	20	57	7	3	10	0	0	0	89	83	172
Afrique	0	0	0	7	5	12	85	30	115	150	40	190	35	8	43	0	0	0	277	83	360
Amériques	0	0	0	4	5	9	19	13	32	27	22	49	7	1	8	0	1	1	57	42	99
Asie du Sud-Est	0	0	0	3	5	8	20	17	37	56	15	71	13	4	17	1	1	2	93	42	135
Europe	2	0	2	15	25	40	44	47	91	33	22	55	4	2	6	1	0	1	99	96	195
Méditerranée orientale	0	0	0	7	4	11	35	21	56	70	27	97	8	1	9	1	0	1	121	53	174
Pacifique occidental	0	2	2	10	2	12	48	22	70	44	20	64	10	3	13	1	0	1	113	49	162
<b>Total</b>	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	42,9	57,1	100,0	42,1	57,9	100,0	55,1	44,9	100,0	68,6	31,4	100,0	71,5	28,5	100,0	63,6	36,4	100,0	60,8	39,2	100,0
<b>Pourcentage du total</b>	0,3			10,3			38,3			43,6			7,0			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			≥62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Siège	1	2	3	13	10	23	2	7	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	16	20	36
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Afrique	1	1	2	53	16	69	183	65	248	151	72	223	27	6	33	0	0	0	415	160	575
Amériques	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	2	5
Asie du Sud-Est	0	0	0	2	5	7	5	4	9	17	5	22	1	2	3	0	0	0	25	16	41
Europe	0	0	0	6	15	21	17	21	38	9	12	21	3	0	3	0	0	0	35	48	83
Méditerranée orientale	0	0	0	12	8	20	18	13	31	21	6	27	1	0	1	0	0	0	52	27	79
Pacifique occidental	0	1	1	5	10	15	9	19	28	4	11	15	1	0	1	0	0	0	19	41	60
<b>Total</b>	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	33,3	66,7	100,0	58,7	41,3	100,0	64,6	35,4	100,0	65,1	34,9	100,0	81,0	19,0	100,0	0,0	0,0	0,0	64,3	35,7	100,0
<b>Pourcentage du total</b>	0,7			17,6			41,4			35,5			4,8			0,0			100,0		

H – hommes, F – femmes, T – total.



### Catégorie des services généraux

Bureau	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			≥62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Siège	8	21	29	48	138	186	62	167	229	40	170	210	4	14	18	0	0	0	162	510	672
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	0	0	0	2	16	18	5	20	25	1	42	43	0	2	2	0	0	0	8	80	88
Afrique	9	11	20	146	124	270	392	183	575	283	127	410	25	6	31	0	0	0	855	451	1 306
Amériques	0	0	0	4	1	5	5	12	17	2	28	30	0	3	3	0	1	1	11	45	56
Asie du Sud-Est	4	6	10	54	46	100	85	43	128	85	32	117	7	3	10	0	0	0	235	130	365
Europe	1	7	8	20	53	73	35	59	94	13	41	54	2	5	7	0	0	0	71	165	236
Méditerranée orientale	14	23	37	72	84	156	86	83	169	69	45	114	2	2	4	0	0	0	243	237	480
Pacifique occidental	4	18	22	26	76	102	27	71	98	33	61	94	1	4	5	0	0	0	91	230	321
<b>Total</b>	40	86	126	372	538	910	697	638	1 335	526	546	1 072	41	39	80	0	1	1	1 676	1 848	3 524
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	31,7	68,3	100,0	40,9	59,1	100,0	52,2	47,8	100,0	49,1	50,9	100,0	51,3	48,8	100,0	0,0	100,0	100,0	47,6	52,4	100,0
<b>Pourcentage du total</b>			3,6			25,8			37,9			30,4			2,3			0,0			100,0

H – hommes, F – femmes, T – total.

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

**Catégories professionnelle et de rang supérieur**

Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			>62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Hors classes	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	3	8	2	2	4	4	2	6	12	7	19
D.2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	24	6	30	4	2	6	1	1	2	31	9	40
D.1/P.6	0	0	0	0	1	1	20	12	32	108	24	132	27	3	30	2	0	2	157	40	197
P.5	0	0	0	4	2	6	135	91	226	268	117	385	46	16	62	0	1	1	453	227	680
P.4	0	0	0	41	36	77	213	169	382	186	99	285	23	16	39	0	0	0	463	320	783
P.3	2	2	4	33	56	89	69	70	139	48	34	82	5	4	9	0	0	0	157	166	323
P.2	0	2	2	13	25	38	13	27	40	6	12	18	1	0	1	0	0	0	33	66	99
P.1	1	0	1	2	8	10	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	10	15
<b>Total</b>	3	4	7	93	128	221	455	371	826	645	295	940	108	43	151	7	4	11	1 311	845	2 156
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	42,9	57,1	100,0	42,1	57,9	100,0	55,1	44,9	100,0	68,6	31,4	100,0	71,5	28,5	100,0	63,6	36,4	100,0	60,8	39,2	100,0
<b>Pourcentage du total</b>			0,3			10,3			38,3			43,6			7,0			0,5			100,0

**Administrateurs recrutés sur le plan national**

Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			>62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
D	0	1	1	5	9	14	13	6	19	5	6	11	0	0	0	0	0	0	23	22	45
C	2	2	4	51	38	89	97	44	141	54	34	88	14	3	17	0	0	0	218	121	339
B	0	1	1	35	17	52	122	77	199	137	69	206	20	5	25	0	0	0	314	169	483
A	0	0	0	0	0	0	3	2	5	7	0	7	0	0	0	0	0	0	10	2	12
<b>Total</b>	2	4	6	91	64	155	235	129	364	203	109	312	34	8	42	0	0	0	565	314	879
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	33,3	66,7	100,0	58,7	41,3	100,0	64,6	35,4	100,0	65,1	34,9	100,0	81,0	19,0	100,0	0,0	0,0	0,0	64,3	35,7	100,0
<b>Pourcentage du total</b>			0,7			17,6			41,4			35,5			4,8			0,0			100,0

### Catégorie des services généraux

Classe	20-29 ans			30-39 ans			40-49 ans			50-59 ans			60-62 ans			>62 ans			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G.7	1	2	3	33	27	60	54	49	103	43	76	119	4	4	8	0	0	0	135	158	293
G.6	13	5	18	82	86	168	109	162	271	43	152	195	5	9	14	0	0	0	252	414	666
G.5	10	34	44	59	245	304	99	273	372	65	223	288	2	19	21	0	0	0	235	794	1 029
G.4	9	37	46	42	158	200	50	125	175	44	74	118	3	5	8	0	1	1	148	400	548
G.3	3	6	9	46	13	59	95	19	114	82	12	94	8	1	9	0	0	0	234	51	285
G.2	1	1	2	86	4	90	269	1	270	226	3	229	19	1	20	0	0	0	601	10	611
G.1	3	1	4	24	5	29	21	9	30	23	6	29				0	0	0	71	21	92
<b>Total</b>	40	86	126	372	538	910	697	638	1 335	526	546	1 072	41	39	80	0	1	1	1 676	1 848	3 524
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	31,7	68,3	100,0	40,9	59,1	100,0	52,2	47,8	100,0	49,1	50,9	100,0	51,3	48,8	100,0	0,0	100,0	100,0	47,6	52,4	100,0
<b>Pourcentage du total</b>			3,6			25,8			37,9			30,4			2,3			0,0			100,0

M – hommes, F – femmes, T – total.

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

Bureaux	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	228	35	199	462	389	1	268	658	132	0	82	214	53	0	16	69	36	0	66	102	18	0	30	48	3	0	11	14	859	36	672	1 567
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	78	0	17	95	64	0	34	98	16	0	17	33	9	0	2	11	4	0	13	17	0	0	3	3	1	0	2	3	172	0	88	260
Afrique	77	359	314	750	169	136	795	1 100	82	73	56	211	12	1	43	56	16	5	48	69	0	1	34	35	4	0	16	20	360	575	1 306	2 241
Amériques	26	2	13	41	23	1	5	29	28	0	11	39	10	0	7	17	6	0	7	13	5	1	5	11	1	1	8	10	99	5	56	160
Asie du Sud-Est	45	20	68	133	52	12	124	188	20	2	53	75	10	0	43	53	3	3	41	47	5	4	30	39	0	0	6	6	135	41	365	541
Europe	75	28	69	172	84	53	128	265	18	2	17	37	5	0	9	14	11	0	7	18	1	0	2	3	1	0	4	5	195	83	236	514
Méditerranée orientale	62	51	129	242	66	15	243	324	32	8	31	71	8	1	27	36	2	1	29	32	4	2	13	19	0	1	8	9	174	79	480	733
Pacifique occidental	73	39	108	220	52	13	104	169	25	0	50	75	10	1	22	33	1	5	21	27	0	1	10	11	1	1	6	8	162	60	321	543
<b>Total</b>	664	534	917	2 115	899	231	1 701	2 831	353	85	317	755	117	3	169	289	79	14	232	325	33	9	127	169	11	3	61	75	2 156	879	3 524	6 559
<b>Pourcentage pour le groupe d'âge</b>	31,4	25,2	43,4	100,0	31,8	8,2	60,1	100,0	46,8	11,3	42,0	100,0	40,5	1,0	58,5	100,0	24,3	4,3	71,4	100,0	19,5	5,3	75,1	100,0	14,7	4,0	81,3	100,0	32,9	13,4	53,7	100,0
<b>Pourcentage du total</b>				32,2				43,2				11,5				4,4				5,0				2,6				1,1				100,0

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

**TABLEAU 9. ENGAGEMENTS DU 1<sup>er</sup> JANVIER AU 31 JUILLET 2012**

Bureaux	Catégorie	Nbre total de fonctionnaires au 31 juillet 2012	Engagements extérieurs			Transformation de contrats temporaires			Transferts interinstitutions			Total	
			Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% du recrutement total	% de femmes	Nombre de fonctionnaires	% de femmes
Siège	P	859	14	87,5	42,9	1	6,3	100,0	1	7,0	6,3	16	50,0
	APN	36	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
	SG	0	3	100,0	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	3	100,0
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	P	172	2	66,7	50,0	1	33,3	100,0	0	0,0	0,0	3	66,7
	APN	0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
	SG	672	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
Afrique	P	360	3	60,0	0,0	0	0,0	0,0	2	0,0	40,0	5	0,0
	APN	575	11	100,0	45,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	11	45,5
	SG	88	14	100,0	57,1	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	14	57,1
Amériques	P	99	2	100,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	2	0,0
	APN	5	1	100,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	0,0
	SG	1 306	1	100,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	1	0,0
Asie du Sud-Est	P	135	2	66,7	0,0	0	0,0	0,0	1	100,0	33,3	3	33,3
	APN	41	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0
	SG	56	2	40,0	0,0	3	60,0	100,0	0	0,0	0,0	5	60,0
Europe	P	195	7	87,5	85,7	0	0,0	0,0	1	0,0	12,5	8	75,0
	APN	83	4	100,0	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	4	100,0
	SG	365	4	80,0	75,0	1	20,0	0,0	0	0,0	0,0	5	60,0
Méditerranée orientale	P	174	5	71,4	20,0	0	0,0	0,0	2	0,0	28,6	7	14,3
	APN	79	13	100,0	23,1	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	13	23,1
	SG	236	10	100,0	60,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	10	60,0
Pacifique occidental	P	162	6	85,7	50,0	0	0,0	0,0	1	0,0	14,3	7	42,9
	APN	60	4	100,0	100,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	4	100,0
	SG	480	14	93,3	85,7	1	6,7	100,0	0	0,0	0,0	15	86,7
<b>Total</b>	P	2 156	41	80,4	41,5	2	3,9	100,0	8	15,7	25,0	51	41,2
	APN	879	33	100,0	48,5	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	33	48,5
	SG	321	48	90,6	66,7	5	9,4	80,0	0	0,0	0,0	53	67,9
	Toutes catégories	3 356	122	89,1	53,3	7	5,1	85,7	8	5,8	25,0	137	53,3

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

TABLEAU 10. PROJECTIONS CONCERNANT LES DÉPARTS À LA RETRAITE<sup>a</sup>

Bureaux	Catégorie	Nombre total de fonctionnaires au 31 juillet 2012	Nombre de fonctionnaires devant prendre leur retraite							
			d'ici au 31 juillet 2013		d'ici au 31 juillet 2015		d'ici au 31 juillet 2017		d'ici au 31 juillet 2022	
			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Siège	P	859	32	3,7	86	10,0	146	17,0	322	37,5
	APN	36	0	0,0	1	2,8	1	2,8	1	2,8
	SG	672	14	2,1	42	6,3	97	14,4	191	28,4
<i>Programmes spéciaux et dispositifs de collaboration</i>	P	172	7	4,1	14	8,1	24	14,0	54	31,4
	APN	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	SG	88	3	3,4	10	11,4	18	20,5	40	45,5
Afrique	P	360	26	7,2	70	19,4	112	31,1	210	58,3
	APN	575	17	3,0	50	8,7	87	15,1	196	34,1
	SG	1 306	28	2,1	87	6,7	147	11,3	352	27,0
Amériques	P	99	3	3,0	10	10,1	22	22,2	48	48,5
	APN	5	0	0,0	1	20,0	4	80,0	4	80,0
	SG	56	1	1,8	7	12,5	12	21,4	26	46,4
Asie du Sud-Est	P	135	9	6,7	26	19,3	44	32,6	76	56,3
	APN	41	2	4,9	6	14,6	11	26,8	22	53,7
	SG	365	9	2,5	31	8,5	58	15,9	106	29,0
Europe	P	195	4	2,1	12	6,2	18	9,2	46	23,6
	APN	83	2	2,4	4	4,8	7	8,4	17	20,5
	SG	236	5	2,1	15	6,4	26	11,0	48	20,3
Méditerranée orientale	P	174	5	2,9	16	9,2	38	21,8	78	44,8
	APN	276	0	0,0	3	1,1	7	2,5	20	7,2
	SG	480	6	1,3	17	3,5	38	7,9	95	19,8
Pacifique occidental	P	162	6	3,7	16	9,9	31	19,1	63	38,9
	APN	48	1	2,1	3	6,3	6	12,5	11	22,9
	SG	321	3	0,9	19	5,9	27	8,4	76	23,7
<b>Total</b>	P	2 156	92	4,3	250	11,6	435	20,2	897	41,6
	APN	879	22	2,5	68	7,7	123	14,0	271	30,8
	SG	3 524	69	2,0	228	6,5	423	12,0	934	26,5
	Toutes catégories	6 559	183	2,8	546	8,3	981	15,0	2 102	32,0

<sup>a</sup> Chiffres cumulés, Ainsi, le nombre de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur devant prendre leur retraite d'ici au 31 juillet 2015 comprend celui des fonctionnaires devant prendre leur retraite d'ici au 31 juillet 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 Bureau**

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	102	9,9	210	20,4	76	7,4	467	45,3	47	4,6	129	12,5	1 031	100,0
Afrique	321	89,2	15	4,2	5	1,4	16	4,4	2	0,6	1	0,3	360	100,0
Amériques	0	0,0	84	84,8	0	0,0	14	14,1	0	0,0	1	1,0	99	100,0
Asie du Sud-Est	1	0,7	17	12,6	74	54,8	25	18,5	4	3,0	14	10,4	135	100,0
Europe	1	0,5	22	11,3	3	1,5	163	83,6	1	0,5	5	2,6	195	100,0
Méditerranée orientale	8	4,6	20	11,5	5	2,9	32	18,4	105	60,3	4	2,3	174	100,0
Pacifique occidental	7	4,3	29	17,9	15	9,3	38	23,5	3	1,9	70	43,2	162	100,0
<b>Total</b>	440	20,4	397	18,4	178	8,3	755	35,0	162	7,5	224	10,4	2 156	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	102	23,2	210	52,9	76	42,7	467	61,9	47	29,0	129	57,6	1 031	47,8
Afrique	321	73,0	15	3,8	5	2,8	16	2,1	2	1,2	1	0,4	360	16,7
Amériques	0	0,0	84	21,2	0	0,0	14	1,9	0	0,0	1	0,4	99	4,6
Asie du Sud-Est	1	0,2	17	4,3	74	41,6	25	3,3	4	2,5	14	6,3	135	6,3
Europe	1	0,2	22	5,5	3	1,7	163	21,6	1	0,6	5	2,2	195	9,0
Méditerranée orientale	8	1,8	20	5,0	5	2,8	32	4,2	105	64,8	4	1,8	174	8,1
Pacifique occidental	7	1,6	29	7,3	15	8,4	38	5,0	3	1,9	70	31,3	162	7,5
<b>Total</b>	440	100,0	397	100,0	178	100,0	755	100,0	162	100,0	224	100,0	2 156	100,0

TABLEAU 12. MOBILITÉ DU PERSONNEL – CHANGEMENTS DE LIEU D’AFFECTATION

Bureaux d’origine	Bureaux d’affectation															
	Siège		Afrique		Amériques		Asie du Sud-Est		Europe		Méditerranée orientale		Pacifique occidental		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Siège	10	37,0	2	7,4	0	0,0	3	11,1	3	11,1	3	11,1	6	22,2	27	100,0
Afrique	1	2,4	39	95,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,4	0	0,0	41	100,0
Amériques	0	0,0	0	0,0	11	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	100,0
Asie du Sud-Est	3	27,3	0	0,0	0	0,0	6	54,5	1	9,1	0	0,0	1	9,1	11	100,0
Europe	2	7,1	0	0,0	0	0,0	2	7,1	23	82,1	0	0,0	1	3,6	28	100,0
Méditerranée orientale	1	11,1	1	11,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	77,8	0	0,0	9	100,0
Pacifique occidental	3	12,5	1	4,2	0	0,0	4	16,7	0	0,0	2	8,3	14	58,3	24	100,0
<b>Total</b>	20	13,2	43	28,5	11	7,3	15	9,9	27	17,9	13	8,6	22	14,6	151	100,0



**TABLEAU 13. RÉPARTITION DES POSTES DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLE ET DE RANG SUPÉRIEUR SELON LES PRINCIPAUX GROUPES PROFESSIONNELS<sup>a</sup>**

<b>1 Professions scientifiques, techniques et administratives</b>	<b>%</b>		<b>%</b>		<b>%</b>
1.A. Spécialistes de l'administration	34,5	1.A. Spécialistes de l'administration			
1.B. Architectes, ingénieurs	0,5	1.A.0 Spécialistes de l'administration (en général)	3,1		
1.C. Archivistes, conservateurs de musée, spécialistes de l'information et bibliothécaires	0,7	1.A.01 Spécialistes de la gestion financière	10,8		
1.D. Artistes	0,1	1.A.02 Analystes de la gestion et des programmes	11,5		
1.E. Économistes	0,1	1.A.03 Administrateurs de services de bâtiments	2,7		
1.F. Spécialistes de l'enseignement	0,6	1.A.04 Administrateurs de services de conférences	1,1		
1.G. Juristes	1,4	1.A.05 Spécialistes du traitement électronique de l'information	13,8		
1.H. Biologistes	3,5	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	47,8	1.I. Médecins, dentistes, nutritionnistes, infirmiers et vétérinaires			
1.J. Spécialistes des sciences physiques	0,3	1.I. Médecins (en général)	1,0		
1.K. Spécialistes des ventes et de la commercialisation	0,2	1.I.01 Dentistes	0,2		
1.L. Spécialistes des sciences sociales	1,6	1.I.02 Diététiciens et nutritionnistes	2,6		
1.M. Statisticiens et mathématiciens	1,4	1.I.03 Médecins	90,7	1.I.03 Médecins	
1.N. Spécialistes des transports	0,1	1.I.04 Spécialistes des soins infirmiers	0,6	1.I.03 Médecins (en général)	5,8
1.O. Rédacteurs, traducteurs, interprètes	3,1	1.I.05 Opticiens et optométristes	0,2	1.I.03.a Anesthésistes	0,1
1.P. Personnels des professions scientifiques, techniques et administratives pour lesquels il n'existe pas de code de catégorie d'emploi	1,2	1.I.06 Pharmaciens	2,0	1.I.03.b Épidémiologistes	14,4
1.Q. Spécialistes des services postaux	0,4	1.I.07 Spécialistes de la santé publique	0,2	1.I.03.c Dermatologues	0,0
1.R. Spécialistes des sciences de l'environnement	0,9	1.I.08 Vétérinaires	0,6	1.I.03.d Médecins généralistes	0,4
1.S. Spécialistes des secours	1,7	1.I.09 Spécialistes de la réadaptation	0,5	1.I.03.e Hématologues et spécialistes des transfusions	0,6
1.T. Spécialistes des communications électroniques	0,1	1.I.10 Spécialistes de laboratoires de santé	1,4	1.I.03.f Neurologues	0,1
1.U. Spécialistes du développement culturel	0,1			1.I.03.g Spécialistes de santé de la famille	6,5
				1.I.03.h Ophthalmologues	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 Médecins du travail	0,6

<sup>a</sup> Uniquement les postes occupés ; il est fait référence aux qualifications exigées pour l'emploi et non aux compétences du titulaire.  
Le codage suit le Classement commun des groupes professionnels, qui sert de référence à l'intérieur du système des Nations Unies.