



Stratégie de recrutement intégrant les questions de parité hommes-femmes et d'équilibre géographique : rapport de situation

Rapport du Secrétariat

1. La Cinquante-Sixième Assemblée mondiale de la Santé a adopté deux résolutions qui ont réitéré les principes de la parité hommes-femmes et de l'équilibre géographique et demandé que l'Organisation s'engage à nouveau à oeuvrer dans ce domaine.
2. Dans la résolution WHA56.17 l'Assemblée a réaffirmé l'objectif de 50 % pour les engagements de femmes aux postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur ; elle a également prié le Directeur général de redoubler d'efforts afin d'atteindre l'objectif de la parité entre les sexes au sein de la catégorie professionnelle et d'augmenter la proportion des femmes aux postes de responsabilité. Dans la résolution WHA56.35, elle a fixé une cible pour l'engagement de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés, notamment de pays en développement. La cible a été fixée à 60 % de l'ensemble des postes à pourvoir (vacants ou créés) au cours des deux années suivantes parmi les postes de la catégorie professionnelle ou de rang supérieur.
3. En réponse à la résolution WHA56.17, un plan de recrutement intégrant les questions de parité hommes-femmes et d'équilibre géographique a été présenté au Conseil exécutif à sa cent treizième session.¹ Plusieurs activités ont été entreprises pour appliquer ce plan, ainsi qu'il est décrit ci-après.

DEFINIR LES BESOINS EN PERSONNEL ET Y REpondre

4. On s'efforce collectivement de veiller à ce que la planification des ressources humaines soit pleinement intégrée, unifiée et simplifiée, conformément aux priorités fixées. Ce processus permettra au Secrétariat de l'OMS de recenser plus facilement les effectifs et les types de personnel dont il aura besoin, tant dans l'immédiat que dans les années à venir.
5. A cet effet, on a conçu un instrument intégrant les principaux paramètres pour pouvoir recenser les tendances dans divers domaines, et notamment le renouvellement du personnel (volontaire et obligatoire), le niveau de recrutement, la mobilité et la diversité. Cet instrument permettra de faire des

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

comparaisons entre les besoins actuels et futurs en ressources et également d'identifier les failles et de faciliter la planification des mesures à prendre si nécessaire.

ATTIRER ET RETENIR LE PERSONNEL

6. Plusieurs initiatives ont été lancées afin d'accroître les efforts déployés par l'Organisation **en direction de l'extérieur**. Il s'agit de diffuser plus largement les informations sur les possibilités de carrière au sein du Secrétariat de l'OMS afin d'attirer les candidats potentiels du monde entier, notamment ceux des Etats Membres et de pays en développement non représentés et sous-représentés, de cibler les domaines de compétence particuliers et de promouvoir la parité hommes-femmes.

7. Des lettres ont également été envoyées à toutes les missions permanentes de Genève pour leur demander de contribuer à la mise en oeuvre de la stratégie. Les missions ont notamment été priées d'indiquer des sources éventuelles de candidats à un emploi dans l'Organisation, et notamment des institutions, des organismes professionnels et des organisations oeuvrant dans le domaine de la santé et les domaines apparentés dans leur pays. Il convenait d'accorder une attention particulière aux organismes professionnels au sein desquels les femmes sont bien représentées. Cette initiative a été prise pour que ces organisations puissent être informées de l'existence du site Web de l'OMS et de la liste de postes vacants régulièrement mise à jour. Le but est, là où c'est possible, d'établir un lien hypertexte direct avec le site de recrutement électronique du Secrétariat de l'OMS. A ce jour, six missions permanentes ont répondu. Par ailleurs, certaines de ces missions ont accepté de diffuser directement, dans leur pays, les informations sur les vacances de poste à l'OMS et sur le site Web du Secrétariat consacré au recrutement.

8. Plus de 1500 courriers électroniques ont été envoyés aux centres collaborateurs de l'OMS, aux associations s'intéressant à la santé et aux représentants de l'OMS pour trouver de nouvelles sources potentielles de candidats. Des plates-formes Internet, telles que ReliefWeb, OneWorld.net, la Commission de la Fonction publique internationale, Partnerjob.com, l'Association pour la Gestion des Ressources humaines dans les Organisations internationales, ainsi que d'autres sites en ligne concernant l'emploi, ont également été explorées (voir les annexes 1 et 2).

9. A la suite de tous ces efforts, le nombre de sites orientant les candidats vers le site Web de recrutement du Secrétariat est passé de 966 en mai à 2156 en décembre 2004 – soit une augmentation de plus de 123 %. Les efforts se poursuivent pour trouver d'autres sites de ce type.

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

11. En réponse aux observations selon lesquelles le système de recrutement du Secrétariat était très spécifique et très différent de celui utilisé dans certains Etats Membres, une équipe représentant les programmes techniques de l'Organisation et les services des ressources humaines a entrepris un programme de formation auprès du Ministère de la Santé en Chine pour **mieux faire comprendre** le

processus de recrutement et de sélection de l'Organisation. Des candidats potentiels ont été initiés aux diverses étapes du processus de sélection utilisé par le Secrétariat, depuis le dépôt d'une candidature en ligne jusqu'à un entretien fondé sur les compétences, à la présentation d'un exposé devant un comité de sélection et à des tests techniques. D'autres pays ont exprimé le souhait d'accueillir des ateliers du même type.

12. L'OMS a participé à plusieurs **salons de l'emploi** internationaux visant à appeler l'attention des diplômés dans divers domaines de spécialisation sur les possibilités de carrière existant au sein du Secrétariat. Il est prévu de tirer parti d'un plus grand nombre d'événements de ce type dans les années à venir.

13. On s'efforce de relancer des programmes visant à pousser des personnes plus jeunes à venir travailler au Secrétariat. **Un programme mondial d'encadrement sanitaire** a été mis en place pour offrir une formation de deux ans à des diplômés des pays en développement et sous-représentés dans le domaine de la santé publique. L'avis a été affiché sur le site Web de l'OMS, publié dans plusieurs journaux et diffusé dans les bibliothèques et les établissements de santé publique. L'OMS a reçu environ 2600 demandes et les huit premiers stagiaires (six femmes et deux hommes) ont commencé leur formation à la fin du mois de mars 2005. Ce sont des ressortissants des pays suivants : Chine, France/Suède, Inde, Kenya, Philippines, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie et Venezuela (République bolivarienne du). A la suite de leur période de formation initiale au Siège, les participants pourront acquérir une expérience pratique dans les bureaux de l'OMS dans les pays.

14. On a procédé à une enquête auprès des **stagiaires** afin de mieux comprendre leur expérience au Secrétariat de l'OMS et de mieux apprécier leurs besoins en cours de stage. Cette enquête a révélé que 90 % d'entre eux étaient très satisfaits, tant du travail qui leur avait été confié que de la supervision et des avis qu'ils recevaient. D'autres informations à l'usage des stagiaires ont été ajoutées sur le site Web de l'OMS et le Département Ressources humaines doit établir une liste des stagiaires dont les intérêts professionnels correspondent aux secteurs de programme de l'Organisation. On s'attachera essentiellement aux ressortissants des pays en développement. Il est à noter que, ces dernières années, les stagiaires femmes étaient plus nombreuses que leurs homologues masculins.

15. En 2004, 21 **cadres associés** sont entrés à l'OMS et ont été nommés au Siège et dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. On s'attend à ce que le nombre de nouveaux cadres associés entrant à l'OMS en 2005 augmente légèrement. Actuellement, 66 % d'entre eux sont des femmes.

16. Au 31 décembre 2004, 161 016 candidats extérieurs avaient postulé pour les postes affichés depuis que le lancement du **système de recrutement électronique** en décembre 2002. On trouvera les détails voulus à l'annexe 3.

17. Des listes de candidats ont été dressées dans le système de recrutement électronique, ainsi qu'un inventaire des compétences du personnel en poste. Cela permet de rechercher des compétences rares et de trouver le profil voulu pour pourvoir des postes à court terme et répondre à des besoins d'urgence. Ces listes permettent également de rechercher des candidats de façon plus économique en tenant compte des Etats Membres non représentés et surreprésentés, et du sexe des candidats.

18. L'OMS a mis en place un modèle mondial des compétences et il a été décidé que ce modèle serait introduit dans le processus de sélection. On a fait des appels d'offres pour trouver un programme de formation aux techniques **d'entretien axé sur les compétences** et une société a été choisie pour assurer cette formation qui commencera au milieu de 2005. En attendant, les administrateurs des ressources humaines de tout le Secrétariat ont été formés aux entretiens axés sur les compétences lors de la toute dernière réunion mondiale sur les ressources humaines de l'OMS (Tunis, juin 2004).

19. Ce projet vise à introduire et à formaliser l'utilisation des entretiens axés sur les compétences, qui sont très précis lorsqu'il s'agit de prévoir l'efficacité professionnelle d'un candidat, car ils se fondent sur la façon dont des tâches particulières ont été accomplies dans le passé. Dans ce cadre, le personnel participant au comité de sélection et intervenant dans le processus de sélection lui-même doit également être doté des instruments et des compétences nécessaires pour interroger les candidats de manière plus efficace. Les instruments, basés sur les meilleures pratiques, comprendront des programmes prévoyant plusieurs types d'ateliers, des matériels d'apprentissage (par exemple des vidéos sur des études de cas) et un manuel de référence pour les entretiens. Des membres choisis du personnel de l'OMS seront formés afin de faciliter le déroulement des ateliers et d'assurer l'autonomie du Secrétariat dans ce domaine.

20. En mars 2004, le Directeur général a sensibilisé les hauts fonctionnaires de l'Organisation à la nécessité de veiller au respect des résolutions WHA56.17 et WHA56.35, en soulignant qu'il fallait redoubler d'efforts pour améliorer la représentation des ressortissants des pays en développement au sein de l'Organisation et atteindre la cible de la parité hommes-femmes dans la catégorie professionnelle.

21. En ce qui concerne les engagements à durée déterminée, le Directeur général a confirmé qu'il y avait deux cibles à atteindre : à savoir une cible de six ressortissants de **pays non représentés ou sous-représentés** sur 10 procédures de sélection consécutives menées à bien au Siège ou dans les bureaux régionaux, en ce qui concerne les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur, et une cible d'un maximum de deux candidats sur 10 procédures de sélection, originaires de pays ayant dépassé le maximum de la fourchette de représentation.

22. Entre janvier et décembre 2004, sur 195 procédures de sélection concernant des postes à durée déterminée de la catégorie professionnelle, 86 (44 %) ont abouti au choix d'un candidat d'un pays non représenté ou sous-représenté ou d'un pays situé à l'intérieur de la fourchette de représentation mais au-dessous du point médian ; les 109 candidats choisis (56 %) étaient des ressortissants soit de pays situés au point médian de leur fourchette ou au-dessus, soit de pays situés au-dessus du maximum de la fourchette. Au total, 79 ressortissants de pays en développement ont été sélectionnés durant cette période (voir l'annexe 4). L'idée de fixer des cibles analogues pour la sélection de membres du personnel temporaire est à l'étude. On établit actuellement un tableau pour déterminer dans quelle mesure le Secrétariat est parvenu à atteindre les objectifs fixés dans les résolutions WHA56.17 et WHA56.35.

ANNEXE 1

RECRUTEMENT CIBLE : CENTRES COLLABORATEURS DE L'OMS CONTACTÉS¹

Afrique	Amérique	Asie du Sud-Est	Europe	Méditerranée orientale	Pacifique occidental
Afrique du Sud	Argentine	Bangladesh	Allemagne	Arabie saoudite	Australie
Algérie	B Brésil	Inde	Arménie	Bahreïn	Chine
Botswana	Canada	Indonésie	Autriche	Egypte	Japon
Burkina Faso	Chili	Myanmar	Bélarus	Iran (République islamique d')	Malaisie
Kenya	Colombie	Népal	Belgique	Jordanie	Mongolie
Madagascar	Cuba	Sri Lanka	Bulgarie	Koweït	Nouvelle-Zélande
Malawi	El Salvador	Thaïlande	Chypre	Maroc	Papouasie-Nouvelle-Guinée
Mali	Etats-Unis		Croatie	Oman	Guinée
Nigéria	d'Amérique		Danemark	Pakistan	Philippines
République centrafricaine	Guatemala		Espagne	République arabe syrienne	République de Corée
République-Unie de Tanzanie	Jamaïque		Ex-République yougoslave de Macédoine	Tunisie	Singapour
Sénégal	Mexique		Fédération de Russie		Viet Nam
Zambie	Pérou		Finlande		
Zimbabwe	Venezuela (République bolivarienne du)		France		
			Géorgie		
			Grèce		
			Hongrie		
			Irlande		
			Israël		
			Italie		
			Kazakhstan		
			Lettonie		
			Lituanie		
			Luxembourg		
			Norvège		
			Pays-Bas		
			Pologne		
			République tchèque		
			Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord		
			Serbie-et-Monténégro		
			Slovaquie		
			Slovenie		
			Suède		
			Suisse		
			Turquie		
			Ukraine		

¹ Ce tableau montre le nombre de centres collaborateurs contactés en mai 2004 et peu après ; certains centres collaborateurs peuvent par la suite avoir cessé de collaborer. Seuls les centres ayant indiqué une adresse électronique valable ont été contactés.

ANNEXE 2

**RECRUTEMENT CIBLE :
1. ETABLISSEMENTS DE PAYS CONTACTES¹**

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

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

RECRUTEMENT CIBLE :
2. ETABLISSEMENTS CONTACTES NON LIES A DES PAYS SPECIFIQUES

Organisations non gouvernementales internationales

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

Plates-formes Internet

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

ANNEXE 3

**CANDIDATS DE L'EXTERIEUR CLASSES PAR PAYS ET
SELON LA REPRESENTATION GEOGRAPHIQUE**

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Afghanistan	B2	269
Afrique du Sud	B2	1 068
Albanie	B1	471
Algérie	B2	569
Allemagne	A	2 687
Andorre	A	1
Angola	B2	81
Antigua-et-Barbuda	A	10
Arabie saoudite	A	78
Argentine	A	828
Arménie	B1	641
Australie	C	1 862
Autriche	B1	689
Azerbaïdjan	B1	291
Bahamas	B1	45
Bahreïn	B1	28
Bangladesh	B2	2 771
Barbade	A	43
Bélarus	B1	161
Belgique	C	1 563
Belize	A	30
Bénin	B2	605
Bhoutan	B1	63
Bolivie	B2	191
Bosnie-Herzégovine	A	361
Botswana	B2	137
Brésil	B2	1 612
Brunei Darussalam	A	4
Bulgarie	B1	663
Burkina Faso	C	624
Burundi	B2	256

A = pays non représentés et sous-représentés.

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

B2 = pays situés au point médian de la fourchette ou au-dessus, y compris au maximum de la fourchette.

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

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Cambodge	B1	53
Cameroun	C	1 679
Canada	C	6 994
Cap-Vert	B1	30
Chili	B2	228
Chine	A	1 251
Chypre	B1	114
Colombie	C	862
Comores	A	60
Congo	C	1 345
Costa Rica	B1	226
Côte d'Ivoire	C	1 117
Croatie	B1	273
Cuba	B2	301
Danemark	C	1 007
Djibouti	B1	33
Dominique	A	43
Egypte	C	3 925
El Salvador	B2	154
Emirats arabes unis	A	23
Equateur	B2	191
Erythrée	B1	130
Espagne	A	2 482
Estonie	B1	140
Etats-Unis d'Amérique	B1	15 327
Ethiopie	B2	1 351
Ex-République yougoslave de Macédoine	A	391
Fédération de Russie	B2	1 263
Fidji	B1	102
Finlande	B2	477
France	C	7 580
Gabon	B1	91
Gambie	C	374
Géorgie	B1	490
Ghana	C	1 897
Grèce	B1	542
Grenade	A	22
Guatemala	B1	143
Guinée	B2	397
Guinée-Bissau	B1	37
Guinée équatoriale	B1	23
Guyana	B2	95

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Haïti	A	322
Honduras	B1	103
Hongrie	B1	250
Iles Cook	A	12
Iles Marshall	A	54
Iles Salomon	B1	1
Inde	C	17 938
Indonésie	B1	581
Iran (République islamique d')	B1	692
Iraq	B1	569
Irlande	C	769
Islande	B1	74
Israël	A	323
Italie	B2	3 497
Jamahiriya arabe libyenne	B1	74
Jamaïque	B1	310
Japon	A	1 044
Jordanie	C	674
Kazakhstan	B1	245
Kenya	C	3 662
Kirghizistan	B1	133
Kiribati	A	5
Koweït	B1	33
Lesotho	A	126
Lettonie	B1	80
Liban	B2	771
Libéria	B1	276
Lituanie	B1	135
Luxembourg	A	41
Madagascar	B2	293
Malaisie	B2	741
Malawi	B2	362
Maldives	B1	48
Mali	C	306
Malte	B1	208
Maroc	B1	733
Maurice	B2	291
Mauritanie	B2	182
Mexique	A	778
Micronésie (Etats fédérés de)	A	2
Monaco	A	2
Mongolie	B1	237

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Mozambique	B1	64
Myanmar	C	594
Namibie	B1	144
Nauru	A	0
Népal	B2	1 317
Nicaragua	B1	132
Niger	B2	369
Nigéria	B2	6 357
Nioué	A	0
Norvège	B1	401
Nouvelle-Zélande	C	483
Oman	A	16
Ouganda	B2	1 743
Ouzbékistan	A	279
Pakistan	B1	4 345
Palaos (République des)	A	2
Panama	B2	156
Papouasie-Nouvelle-Guinée	A	50
Paraguay	B1	43
Pays-Bas	C	1 271
Pérou	B1	827
Philippines	C	6 353
Pologne	B1	583
Porto Rico ^a	A	13
Portugal	A	736
Qatar	A	0
République arabe syrienne	B2	168
République centrafricaine	B1	131
République de Corée	A	503
République de Moldova	B1	281
République démocratique du Congo	B2	1 212
République démocratique populaire lao	B1	25
République dominicaine	B2	84
République populaire démocratique de Corée	B1	2
République tchèque	B1	288
République-Unie de Tanzanie	B2	950
Roumanie	B1	1 085
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	C	4 089
Rwanda	C	484
Sainte-Lucie	A	115
Saint-Kitts-et-Nevis	A	4

Pays	Groupe géographique	Nombre de candidats
Saint-Marin	A	1
Saint-Siège ^b		4
Saint-Vincent-et-les-Grenadines	A	32
Samoa	A	7
Sao Tomé-et-Principe	A	45
Sénégal	C	988
Serbie-et-Monténégro	B1	605
Seychelles	B1	53
Sierra Leone	B2	274
Singapour	A	245
Slovaquie	B1	220
Slovénie	B1	159
Somalie	B2	246
Soudan	C	1 229
Sri Lanka	B2	976
Suède	B2	1 054
Suisse	B2	3 016
Suriname	A	11
Swaziland	A	91
Tadjikistan	A	172
Tchad	B1	127
Thaïlande	B2	336
Timor-Leste	A	7
Tokélaou ^a	A	0
Togo	B2	469
Tonga	A	35
Trinité-et-Tobago	B2	318
Tunisie	C	626
Turkménistan	B1	116
Turquie	B1	644
Tuvalu	A	3
Ukraine	A	648
Uruguay	B2	215
Vanuatu	A	7
Venezuela (République bolivarienne du)	B1	926
Viet Nam	A	145
Yémen	B1	234
Zambie	C	752
Zimbabwe	B2	1 339

^a Membre associé.

^b N'est pas un Etat Membre.

ANNEXE 4

**NOMBRE DE CANDIDATS CHOISIS POUR OCCUPER DES POSTES DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE¹
SOUIS A LA REPRESENTATION GEOGRAPHIQUE
(1^{er} janvier-31 décembre 2004)**

	A	B1	Pays en développement	B2	Pays en développement	C	Pays en développement	Total	H	F
Bureaux régionaux										
Afrique	1	7	0	14	12	6	6	28	18	10
Amériques	8	9	1	9	5	5	3	31	19	12
Asie du Sud-Est	0	4	0	9	6	6	2	19	13	6
Europe	4	3	4	5	3	6	0	18	10	8
Méditerranée orientale	1	1	0	6	3	3	1	11	7	4
Pacifique occidental	5	5	2	4	1	3	0	17	11	6
Total partiel	19	29		47		29		124	78	46
Siège										
Eradication de la poliomyélite	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Maladies transmissibles	4	3	1	0	0	7	2	14	7	7
Relations extérieures et organes directeurs	0	0		0		1		1	1	0
Bases factuelles et information à l'appui des politiques	1	0	0	2	1	0	0	3	1	2
Santé familiale et communautaire	2	7	1	0	0	2	0	11	4	7
Administration	3	4	0	3	1	1	0	11	3	8
VIIH/SIDA, tuberculose et paludisme	1	0	0	1	1	5	1	7	2	5
Technologies de la santé et produits pharmaceutiques	0	0	0	1	0	2	0	3	1	2
Maladies non transmissibles et santé mentale	0	4	0	1	1	3	1	8	2	6
Développement durable et milieux favorables à la santé	5	3	3	0	0	4	0	12	7	5
Total partiel	16	22		8		25		71	28	43
TOTAL 2004	35	51	12	55	34	54	16	195	106	89
<i>TOTAL 2003</i>	<i>35</i>	<i>63</i>	<i>7</i>	<i>44</i>	<i>29</i>	<i>76</i>	<i>21</i>	<i>218</i>	<i>146</i>	<i>72</i>

H = homme, F = femme.

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

¹ A l'exclusion des fonctionnaires déjà comptabilisés auparavant dans un groupe géographique.