



## Conseil d'administration

338<sup>e</sup> session, Genève, 12-26 mars 2020

GB.338/PFA/INF/5

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

### POUR INFORMATION

Date: 11 mars 2020

Original: anglais

## Composition et structure du personnel du BIT

**Résumé:** Le présent document contient des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2019. Il présente une vue d'ensemble de la répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation et la source de financement. Il fournit également des informations spécifiques sur la répartition hommes-femmes, la répartition par âge, la diversité géographique et les profils de mobilité du personnel, en cohérence avec les produits définis dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2018-2021.

**Unité auteur:** Département du développement des ressources humaines (HRD).

**Documents connexes:** GB.331/PFA/13.



*Table des matières*

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT .....	1
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement .....	3
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat .....	4
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté .....	5
2. Diversité géographique .....	7
2.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement.....	7
2.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau actuel de représentation).....	10
2.3. Répartition des administrateurs auxiliaires et des stagiaires, par pays et région d'origine.....	16
3. Répartition hommes-femmes .....	17
3.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement.....	18
3.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent) .....	22
3.3. Répartition hommes-femmes parmi les stagiaires .....	24
4. Recrutement et mobilité du personnel.....	24
4.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2015-2019 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents).....	24
4.2. Composition du personnel recruté à des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019 (personnel permanent) .....	26
4.3. Mobilité du personnel (personnel permanent) .....	26
4.4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent) .....	27



## Introduction

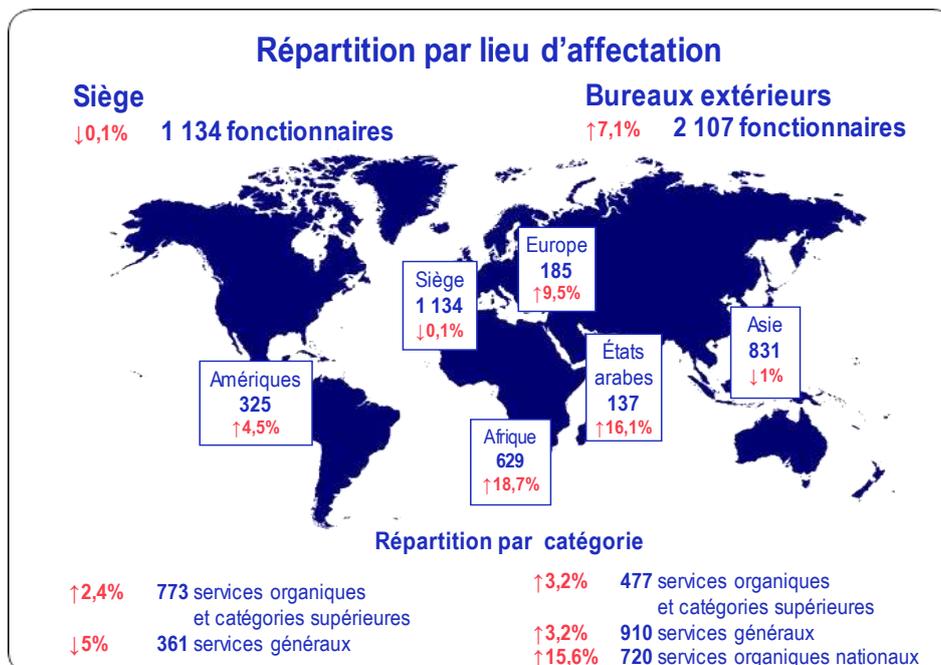
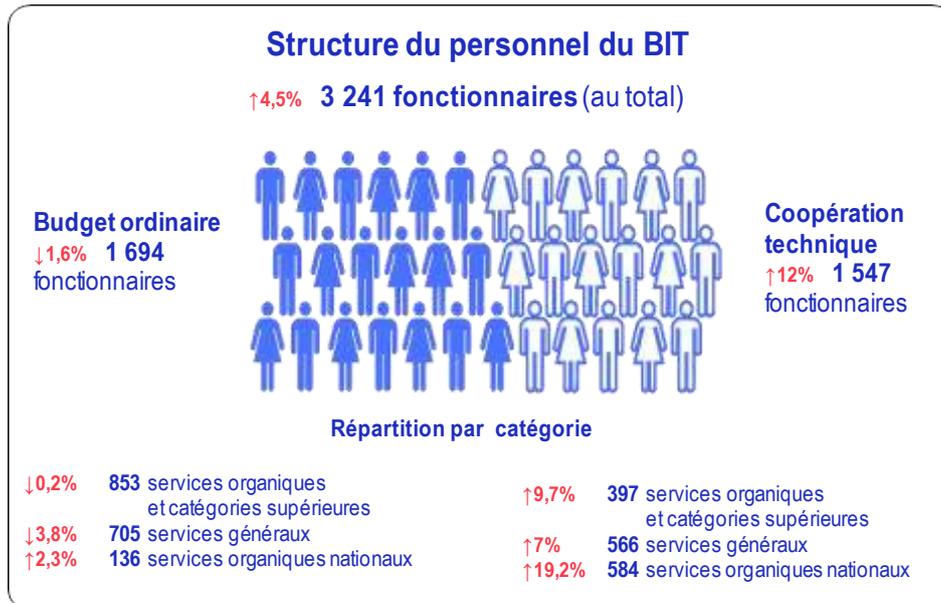
1. À sa 337<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a approuvé le plan d'action du Bureau visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Le Conseil d'administration a également demandé au Directeur général de lui présenter, à sa 338<sup>e</sup> session (mars 2020), des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 335<sup>e</sup> session (mars 2019).
2. Conformément aux orientations fournies par le Conseil d'administration, le présent document contient des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2019. Il servira à l'établissement, prévu par l'initiative 7 du plan d'action susmentionné, d'un rapport annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT. Il contient une analyse de la diversité du personnel du Bureau fondée sur des cibles relatives à la parité hommes-femmes et à l'éventail souhaité de nationalités, dont la représentation, pour les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures financés par le budget ordinaire, est déterminée par le taux de contribution des États Membres concernés au budget ordinaire. Le présent document contient en outre des données analytiques relatives à d'autres catégories de personnel du BIT de manière à rendre plus précisément compte de la diversité du personnel du Bureau et à faciliter l'évaluation des progrès accomplis au regard des cibles définies dans la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021.

## 1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT

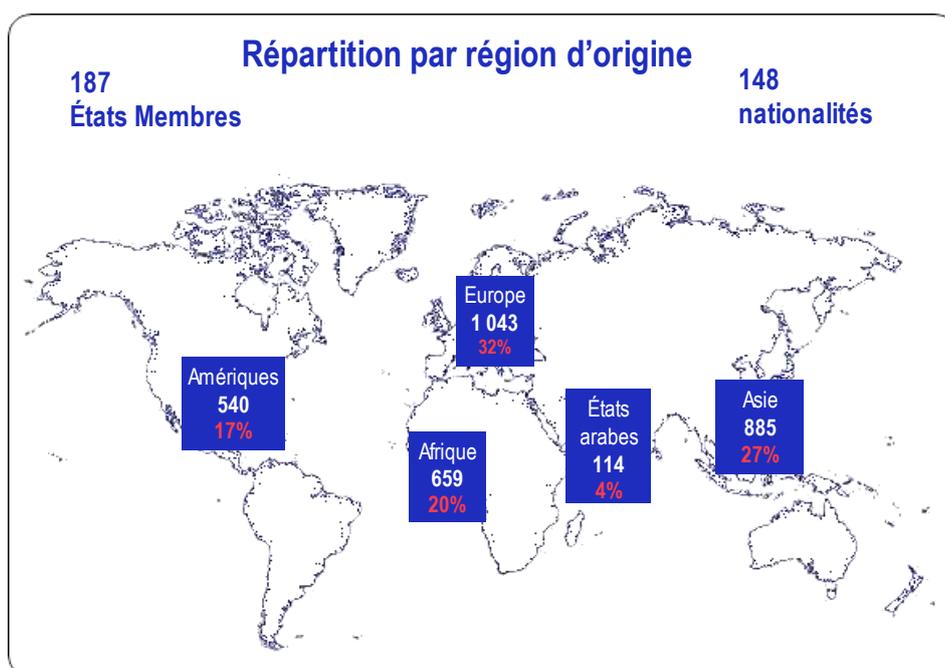
3. On trouvera dans cette partie des informations générales sur la composition, la structure et la répartition géographique du personnel du Bureau au 31 décembre 2019.
4. Au 31 décembre 2019, le personnel du BIT comptait au total 3 241 fonctionnaires, soit une hausse des effectifs de 4,5 pour cent par rapport à 2018. Le Bureau a poursuivi activement ses efforts visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique. Bien que la parité hommes-femmes n'ait pas été atteinte à tous les grades, les femmes représentaient 53,9 pour cent du personnel du BIT et 48,3 pour cent des fonctionnaires occupant des postes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures. Plusieurs mesures prises par le Bureau ont également contribué à améliorer la diversité au sein du personnel, ce qui s'est traduit par une légère augmentation du nombre de nationalités représentées. Toutes ces mesures étaient dans le droit fil des objectifs de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2018-2021) et du Plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT.
5. Les figures ci-après illustrent les principales tendances observées depuis 2018:
  - structure du personnel du BIT: le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire a diminué de 1,6 pour cent, tandis que le nombre de fonctionnaires recrutés dans le cadre de projets de coopération pour le développement

a augmenté de 12 pour cent, en particulier dans la catégorie des services organiques nationaux <sup>1</sup>;

- répartition par lieu d'affectation: le nombre de fonctionnaires affectés aux bureaux extérieurs a augmenté dans toutes les catégories de personnel, les hausses les plus notables ayant été enregistrées dans la région Afrique (18,7 pour cent) et dans la région des États arabes (16,1 pour cent);
- répartition par région d'origine: le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau est passé de 143 à 148 (l'OIT compte 187 États Membres). Les régions dont la représentation a le plus progressé sont l'Europe et l'Asie.



<sup>1</sup> Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de l'année précédente.



### 1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement

6. Des 3 241 fonctionnaires qu'emploie le BIT, 1 250 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues), et 477 d'entre eux (soit 38 pour cent) travaillaient dans les régions. En 2019, 34,4 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes P5, et 65,6 pour cent des postes P1 à P4.
7. Des 1 991 fonctionnaires du BIT relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), 1 630 (82 pour cent) travaillaient dans les régions. Par rapport à 2018, le nombre total de fonctionnaires du siège (toutes catégories et sources de financement confondues) n'a pas bougé, alors que 139 fonctionnaires supplémentaires ont été envoyés dans les régions pour servir efficacement les mandats de l'OIT. Ces résultats illustrent les efforts constants que le Bureau déploie pour redistribuer les ressources de manière adéquate au profit des régions et des services analytiques et techniques de première ligne.
8. Afin de préparer les fonctionnaires actuellement en poste à relever les défis posés par l'avenir du travail, le Bureau continuera d'investir dans les initiatives de perfectionnement du personnel, conformément aux résultats attendus de la Stratégie en matière de ressources humaines.

Tableau 1.

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste						Total	(2018)
	Personnel permanent			Personnel affecté à la coopération pour le développement *				
	FT	WLT	Sous- total	FT				
<b>Siège</b>								
Catégorie des services organiques et catégories supérieures (P)	327	272	599	(596)	174	(159)	773	(755)
Catégorie des services généraux (G)	36	286	322	(340)	39	(40)	361	(380)
<b>Sous-total</b>	<b>363</b>	<b>558</b>	<b>921</b>	<b>(936)</b>	<b>213</b>	<b>(199)</b>	<b>1 134</b>	<b>(1 135)</b>
<b>Bureaux extérieurs</b>								
Catégorie des services organiques et catégories supérieures (P)	167	87	254	(259)	223	(203)	477	(462)
Catégorie des services organiques nationaux (SON)	62	74	136	(133)	584	(490)	720	(623)
Catégorie des services généraux (G)	101	282	383	(393)	527	(489)	910	(882)
<b>Sous-total</b>	<b>330</b>	<b>443</b>	<b>773</b>	<b>(785)</b>	<b>1 334</b>	<b>(1 182)</b>	<b>2 107</b>	<b>(1 967)</b>
<b>Total général</b>	<b>693</b>	<b>1 001</b>	<b>1 694</b>	<b>(1 721)</b>	<b>1 547</b>	<b>(1 381)</b>	<b>3 241</b>	<b>(3 102)</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

\* Postes financés par la coopération technique, les fonds perçus au titre de l'appui aux programmes (PSI), le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et d'autres ressources extrabudgétaires.

## 1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat

Tableau 2.

Catégorie de personnel	Fonctionnaires en poste					Total
	Personnel permanent			Personnel affecté à la coopération pour le développement *		
	FT	WLT	Sous- total	FT		
<b>Catégorie des services organiques et catégories supérieures (P)</b>						
DG	1		1			1
DDG	3		3			3
ADG	6		6			6
D2	4	17	21		1	22
D1	31	36	67		2	69
DIR	6		6			6
P5	103	165	268		55	323
P4	192	96	288		141	429
P3	100	40	140		120	260
P2	47	5	52		69	121
P1	1		1		9	10
<b>Total</b>	<b>494</b>	<b>359</b>	<b>853</b>		<b>397</b>	<b>1 250</b>
<b>Catégorie des services organiques nationaux (SON)</b>						
CORR	12		12			12
NOC		3	3		10	13
NOB	24	42	66		230	296
NOA	26	29	55		344	399
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>74</b>	<b>136</b>		<b>584</b>	<b>720</b>

Catégorie de personnel	Fonctionnaires en poste					Total
	Personnel permanent			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	FT	
	FT	WLT	Sous- total			
Catégorie des services généraux (G)	G7	2	97	99	28	127
	G6	41	190	231	130	361
	G5	48	153	201	206	407
	G4	27	72	99	84	183
	G3	11	33	44	16	60
	G2	8	22	30	101	131
	G1		1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>137</b>	<b>568</b>	<b>705</b>	<b>566</b>	<b>1 271</b>	
<b>Total général</b>	<b>693</b>	<b>1 001</b>	<b>1 694</b>	<b>1 547</b>	<b>3 241</b>	

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

\* Postes financés par la coopération technique, les PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

### 1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté

9. Le relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite, approuvé par le Conseil d'administration à sa 319<sup>e</sup> session (octobre 2013) a entraîné une baisse du nombre de départs à la retraite au cours de la période biennale 2018-19 et demeurera un obstacle au rajeunissement du personnel du Bureau dans les années à venir. À l'heure actuelle, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT est de 45,3 ans, et l'ancienneté moyenne, de 8,8 années de service. L'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures est de 47,2 ans, contre 45,2 ans pour ceux de la catégorie des services généraux, et 42,2 ans pour ceux de la catégorie des services organiques nationaux.
10. Le Bureau reconnaît qu'il est essentiel d'engager et de former des jeunes pour planifier la relève et diversifier le personnel, et il a pris une série de mesures pour attirer de nouveaux talents, conformément à son plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique.
11. On trouvera dans les trois figures ci-après des statistiques détaillées sur le personnel, ventilées par âge et par ancienneté.

Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté

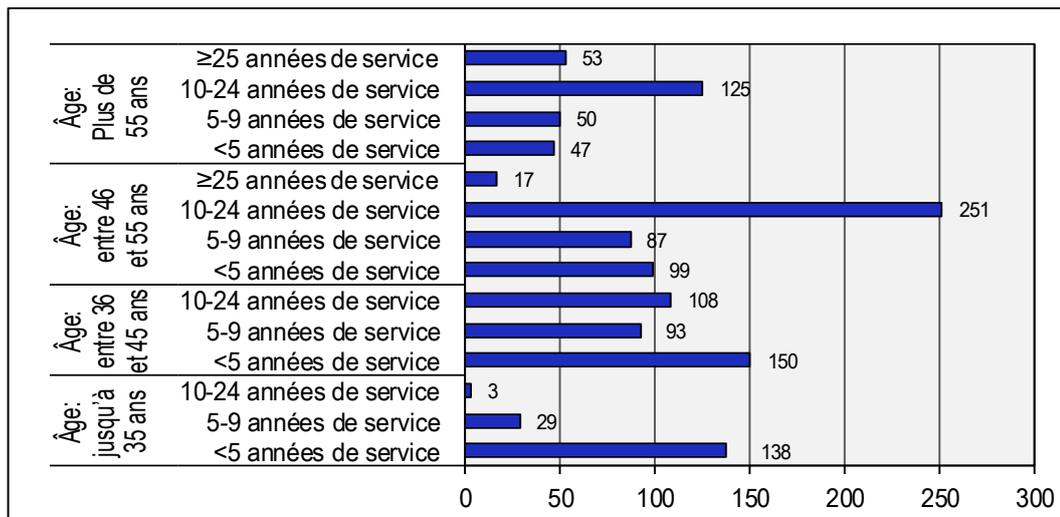


Figure 2. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques nationaux, par âge et par ancienneté

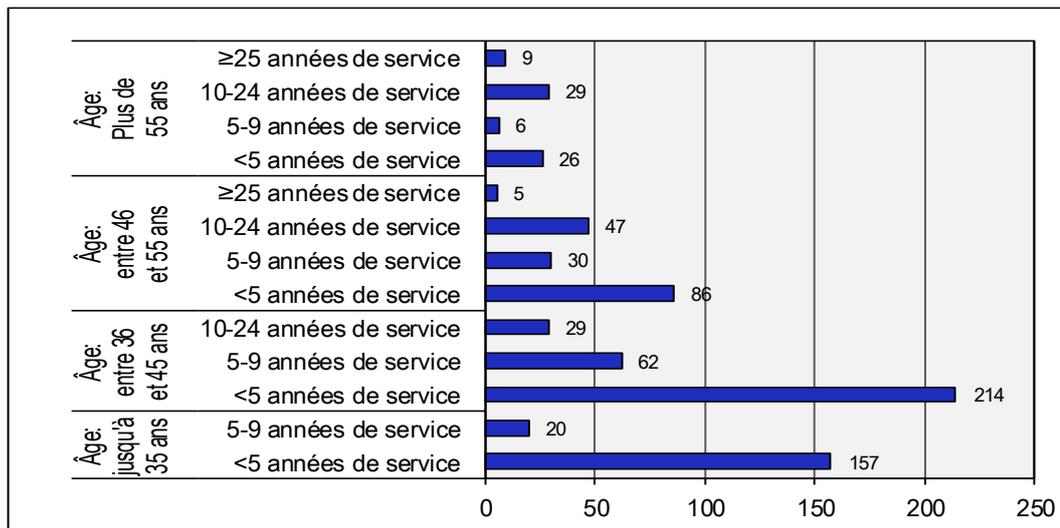
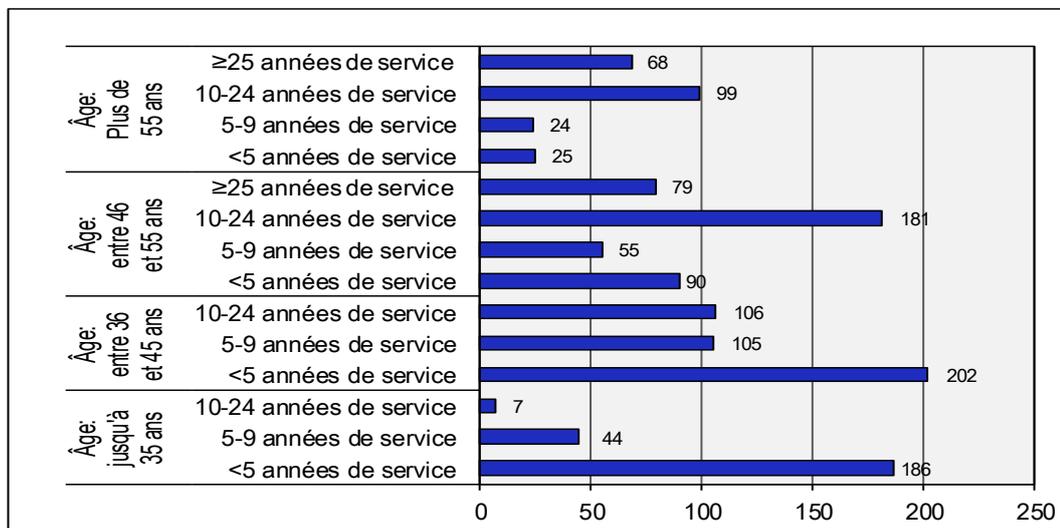


Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté



## 2. Diversité géographique

12. On trouvera dans cette partie des données détaillées sur la répartition des membres du personnel par région d'origine et pays de nationalité, ainsi qu'un aperçu de la diversité géographique actuelle au sein du personnel du BIT (y compris les administrateurs auxiliaires et les stagiaires). Sur les 187 États Membres de l'OIT, 51 (27 pour cent) sont surreprésentés au sein du personnel du BIT, 58 (31 pour cent) sont dûment représentés, et 78 (42 pour cent) sont insuffisamment représentés. Des informations détaillées sur le niveau de représentation de chaque État Membre (y compris les fourchettes optimales calculées pour chaque État Membre) figurent dans la sous-partie 2.2. Parvenir à une représentation géographique adéquate demeure une priorité pour le Bureau.

### 2.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement

Tableau 3. Afrique

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT			
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2		4	4		4
D1	5	2	7		7
P5	15	16	31	8	39
P4	23	8	31	30	61
P3	7	5	12	20	32
P2	4	2	6	7	13
P1				1	1
NOC		1	1	5	6
NOB	5	16	21	86	107
NOA	5	8	13	80	93
G7		24	24	7	31
G6	18	23	41	41	82
G5	16	23	39	45	84
G4	4	9	13	9	22
G3	4	11	15	8	23
G2	2	9	11	40	51
G1				1	1
<b>Total Afrique</b>	<b>110</b>	<b>161</b>	<b>271</b>	<b>388</b>	<b>659</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

Tableau 4. Amériques

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	I	
DDG	1		1			1
D2		4	4	1		5
D1	5	7	12	1		13
P5	21	38	59	13		72
P4	54	23	77	19		96
P3	21	9	30	24		54
P2	11	2	13	12		25
P1	1		1	1		2
NOC				1		1
NOB	3	12	15	18		33
NOA	6	12	18	48		66
G7	1	16	17	5		22
G6	5	28	33	7		40
G5	8	23	31	28		59
G4	4	10	14	16		30
G3	2	6	8	2		10
G2	2	1	3	8		11
<b>Total Amériques</b>	<b>145</b>	<b>191</b>	<b>336</b>	<b>204</b>		<b>540</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

Tableau 5. États arabes

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	I	
ADG	1		1			1
P5	4	2	6	3		9
P4	5	1	6	2		8
P3	2	2	4	2		6
P2				2		2
NOB	2		2	18		20
NOA	2		2	19		21
G7		2	2			2
G6	2	3	5	6		11
G5		5	5	11		16
G4		2	2	5		7
G3				2		2
G2		3	3	6		9
<b>Total États arabes</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>76</b>		<b>114</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

Tableau 6. Asie

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	I	
DDG	1		1			1
ADG	3		3			3
D2	1	1	2			2
D1	3	6	9			9
DIR	1		1			1
P5	13	23	36	7		43
P4	20	27	47	29		76
P3	12	3	15	21		36
P2	7		7	13		20
P1				2		2
NOC		1	1	3		4
NOB	11	12	23	99		122
NOA	13	8	21	159		180
G7	1	15	16	13		29
G6	7	44	51	46		97
G5	13	25	38	97		135
G4	3	9	12	37		49
G3	3	11	14	1		15
G2	4	9	13	47		60
G1		1	1			1
<b>Total Asie</b>	<b>116</b>	<b>195</b>	<b>311</b>	<b>574</b>		<b>885</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

Tableau 7. Europe

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	I	
DG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	3	8	11			11
D1	18	21	39	1		40
DIR	5		5			5
P5	50	86	136	24		160
P4	90	37	127	61		188
P3	58	21	79	53		132
P2	25	1	26	35		61
P1				5		5
CORR	12		12			12
NOC		1	1	1		2
NOB	3	2	5	9		14
NOA		1	1	38		39
G7		40	40	3		43

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	I	
G6	9	92	101	30		131
G5	11	77	88	25		113
G4	16	42	58	17		75
G3	2	5	7	3		10
<b>Total Europe</b>	<b>304</b>	<b>434</b>	<b>738</b>	<b>305</b>		<b>1 043</b>

WLT = contrat sans limitation de durée; FT = contrat à durée déterminée.

## 2.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau actuel de représentation)

13. L'évaluation de la représentation des États Membres au sein du personnel du BIT tient compte uniquement des fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan international qui occupent des postes soumis à la règle de la répartition géographique, c'est-à-dire des fonctionnaires des grades P, D et au-delà dont les postes sont financés par le budget ordinaire de l'OIT. La méthode utilisée pour évaluer la représentation des États Membres est fondée sur un système de «fourchettes optimales», qui a été introduit au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en 1948, et qui sert à déterminer, pour chaque État Membre, si celui-ci est dûment représenté, insuffisamment représenté (cette catégorie inclut les États non représentés) ou surreprésenté, selon que le nombre de postes occupés par ses ressortissants se situe en-deçà d'une fourchette donnée, dans les limites de cette fourchette, ou au-delà de celle-ci.
14. Pour calculer la fourchette optimale qui servira à déterminer le niveau de représentation adéquat de chaque État Membre, le Bureau se fonde sur deux éléments, à savoir le nombre total d'États Membres et le montant de la contribution de chaque État Membre au budget de l'OIT.

**Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Afrique du Sud	2	3	5	2-3	Supérieur au niveau requis
Algérie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Angola	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bénin	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Botswana	1	1	2	1-2	Adéquat
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adéquat
Burundi	0	1	1	1-2	Adéquat
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cameroun	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Comores	1	0	1	1-2	Adéquat
Congo	0	0	0	1-2	Insuffisant
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuffisant
Égypte	3	3	6	1-2	Supérieur au niveau requis
Érythrée	1	1	2	1-2	Adéquat
Eswatini	0	0	0	1-2	Insuffisant

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Éthiopie	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Gabon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Gambie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Ghana	1	4	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Guinée	1	1	2	1-2	Adéquat
Guinée-Bissau	1	0	1	1-2	Adéquat
Guinée équatoriale	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kenya	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Lesotho	1	1	2	1-2	Adéquat
Libéria	0	0	0	1-2	Insuffisant
Libye	0	0	0	1-2	Insuffisant
Madagascar	1	0	1	1-2	Adéquat
Malawi	0	2	2	1-2	Adéquat
Mali	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Maroc	0	1	1	1-2	Adéquat
Maurice	0	1	1	1-2	Adéquat
Mauritanie	1	0	1	1-2	Adéquat
Mozambique	0	0	0	1-2	Insuffisant
Namibie	2	0	2	1-2	Adéquat
Niger	0	2	2	1-2	Adéquat
Nigéria	1	0	1	1-2	Adéquat
Ouganda	0	2	2	1-2	Adéquat
République centrafricaine	1	0	1	1-2	Adéquat
République dém. du Congo	0	1	1	1-2	Adéquat
République-Unie de Tanzanie	1	1	2	1-2	Adéquat
Rwanda	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Sao Tomé-et-Principe	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sénégal	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Seychelles	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sierra Leone	0	1	1	1-2	Adéquat
Somalie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Soudan	1	0	1	1-2	Adéquat
Soudan du Sud	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tchad	0	1	1	1-2	Adéquat
Togo	0	1	1	1-2	Adéquat
Tunisie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Zambie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Zimbabwe	1	4	5	1-2	Supérieur au niveau requis

\* Fourchettes optimales au 31 décembre 2019.

Tableau 9. États arabes

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Arabie saoudite	0	0	0	6-10	Insuffisant
Bahreïn	0	0	0	1-2	Insuffisant
Émirats arabes unis	0	0	0	3-5	Insuffisant
Iraq	0	0	0	1-2	Insuffisant
Jordanie	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Koweït	0	0	0	1-2	Insuffisant
Liban	5	3	8	1-2	Supérieur au niveau requis
Oman	0	0	0	1-2	Insuffisant
Qatar	0	0	0	1-2	Insuffisant
République arabe syrienne	2	0	2	1-2	Adéquat
Yémen	0	0	0	1-2	Insuffisant

\* Fourchettes optimales au 31 décembre 2019.

Tableau 10. Asie

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Afghanistan	0	1	1	1-2	Adéquat
Australie	4	5	9	12-20	Insuffisant
Bangladesh	0	1	1	1-2	Adéquat
Brunéi Darussalam	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cambodge	0	0	0	1-2	Insuffisant
Chine	3	11	14	40-67	Insuffisant
Fidji	1	1	2	1-2	Adéquat
Îles Cook	0	0	0	1-2	Insuffisant
Îles Marshall	0	0	0	1-2	Insuffisant
Îles Salomon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Inde	2	12	14	4-6	Supérieur au niveau requis
Indonésie	1	1	2	3-4	Insuffisant
Iran (République islamique d')	0	1	1	2-4	Insuffisant
Japon	22	12	34	49-81	Insuffisant
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuffisant
Malaisie	0	0	0	2-3	Insuffisant
Maldives	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mongolie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Myanmar	1	0	1	1-2	Adéquat
Népal	0	2	2	1-2	Adéquat
Nouvelle-Zélande	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Pakistan	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Palaos	0	0	0	1-2	Insuffisant
Papouasie-Nouvelle-Guinée	0	0	0	1-2	Insuffisant
Philippines	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau requis

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
République de Corée	2	7	9	10-17	Insuffisant
République démocratique populaire lao	0	1	1	1-2	Adéquat
Samoa	0	0	0	1-2	Insuffisant
Singapour	0	1	1	2-4	Insuffisant
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Thaïlande	5	0	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tonga	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tuvalu	0	0	0	1-2	Insuffisant
Vanuatu	0	0	0	1-2	Insuffisant
Viet Nam	0	0	0	1-2	Insuffisant

\* Fourchettes optimales au 31 décembre 2019.

**Tableau 11. Europe**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Albanie	1	0	1	1-2	Adéquat
Allemagne	22	24	46	32-54	Adéquat
Arménie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Autriche	1	1	2	4-6	Insuffisant
Azerbaïdjan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bélarus	1	0	1	1-2	Adéquat
Belgique	10	6	16	4-7	Supérieur au niveau requis
Bosnie-Herzégovine	0	1	1	1-2	Adéquat
Bulgarie	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Chypre	0	0	0	1-2	Insuffisant
Croatie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Danemark	4	4	8	3-5	Supérieur au niveau requis
Espagne	23	12	35	12-21	Supérieur au niveau requis
Estonie	1	0	1	1-2	Adéquat
Fédération de Russie	5	2	7	16-26	Insuffisant
Finlande	2	3	5	2-4	Supérieur au niveau requis
France	28	47	75	24-41	Supérieur au niveau requis
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	1	4	5	2-4	Supérieur au niveau requis
Hongrie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Irlande	1	4	5	2-3	Supérieur au niveau requis
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	2-4	Adéquat
Italie	19	28	47	19-31	Supérieur au niveau requis

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Kazakhstan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kirghizistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lettonie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lituanie	0	1	1	1-2	Adéquat
Luxembourg	0	1	1	1-2	Adéquat
Malte	0	0	0	1-2	Insuffisant
Monténégro	0	1	1	1-2	Adéquat
Macédoine du Nord	1	0	1	1-2	Adéquat
Norvège	1	4	5	4-7	Adéquat
Ouzbékistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pays-Bas	8	10	18	7-12	Supérieur au niveau requis
Pologne	1	1	2	4-7	Insuffisant
Portugal	6	3	9	2-3	Supérieur au niveau requis
République de Moldova	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Roumanie	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Royaume-Uni	11	19	30	22-37	Adéquat
Saint-Marin	0	0	0	1-2	Insuffisant
Serbie	0	2	2	1-2	Adéquat
Slovaquie	1	0	1	1-2	Adéquat
Slovénie	1	0	1	1-2	Adéquat
Suède	5	1	6	5-8	Adéquat
Suisse	9	4	13	6-10	Supérieur au niveau requis
Tadjikistan	1	0	1	1-2	Adéquat
Tchéquie	0	1	1	2-3	Insuffisant
Turkménistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Turquie	2	3	5	5-9	Adéquat
Ukraine	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis

\* Fourchettes optimales au 31 décembre 2019.

**Tableau 12. Amériques**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Antigua-et-Barbuda	0	0	0	1-2	Insuffisant
Argentine	7	8	15	4-7	Supérieur au niveau requis
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuffisant
Barbade	0	0	0	1-2	Insuffisant
Belize	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bolivie (État plurinational de)	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Brésil	7	7	14	19-32	Insuffisant
Canada	14	8	22	15-25	Adéquat
Chili	2	2	4	2-3	Supérieur au niveau requis

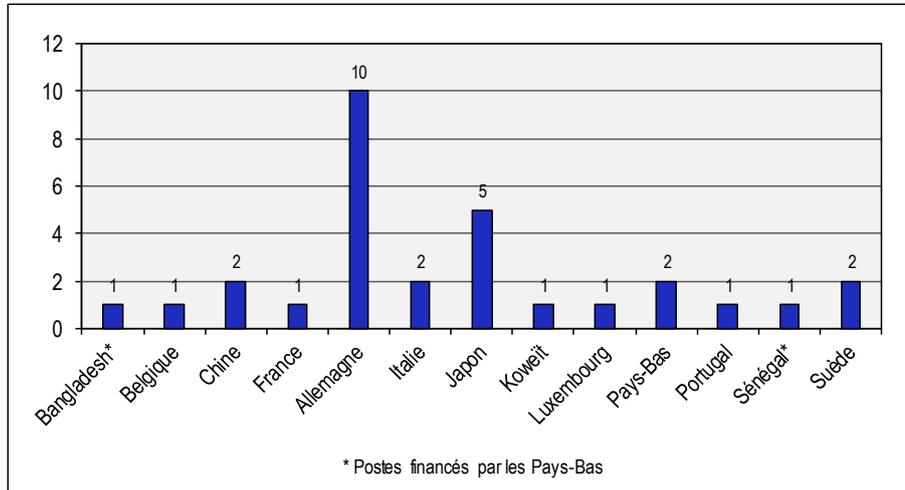
Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale *	Niveau de représentation du pays
Colombie	2	2	4	2-3	Adéquat
Costa Rica	4	5	9	1-2	Supérieur au niveau requis
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
El Salvador	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Équateur	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
États-Unis	38	30	68	111-148	Insuffisant
Grenade	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guatemala	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guyana	0	0	0	1-2	Insuffisant
Haïti	0	0	0	1-2	Insuffisant
Honduras	1	0	1	1-2	Adéquat
Jamaïque	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mexique	5	6	11	7-12	Adéquat
Nicaragua	0	0	0	1-2	Insuffisant
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	4	11	15	1-2	Supérieur au niveau requis
République dominicaine	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Saint-Kitts-et-Nevis	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sainte-Lucie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Saint-Vincent-et-les Grenadines	0	0	0	1-2	Insuffisant
Suriname	0	0	0	1-2	Insuffisant
Trinité-et-Tobago	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Uruguay	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Venezuela (Rép. bolivarienne du)	0	3	3	3-5	Adéquat

\* Fourchettes optimales au 31 décembre 2019.

### 2.3. Répartition des administrateurs auxiliaires et des stagiaires, par pays et région d'origine

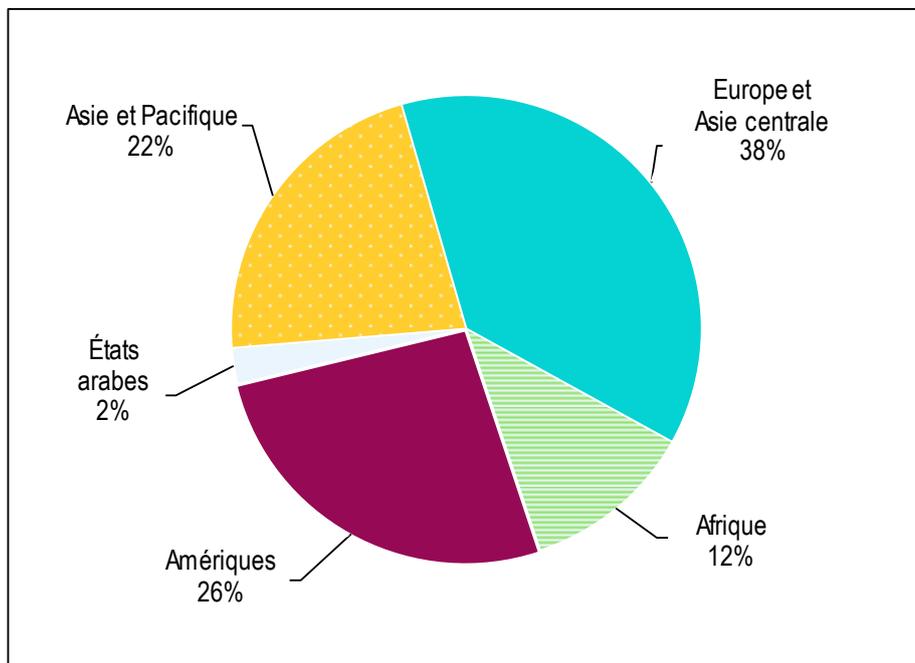
15. Au 31 décembre 2019, le BIT comptait 30 administrateurs auxiliaires de 13 nationalités différentes.

Figure 4. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays de nationalité



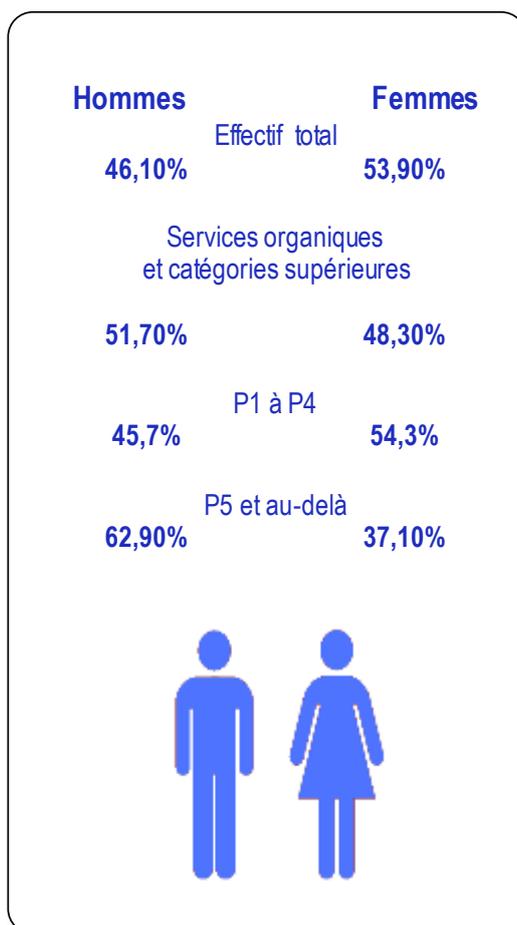
16. En 2019, le BIT comptait 160 stagiaires de 50 nationalités différentes.

Figure 5. Répartition des stagiaires par région d'origine



### 3. Répartition hommes-femmes

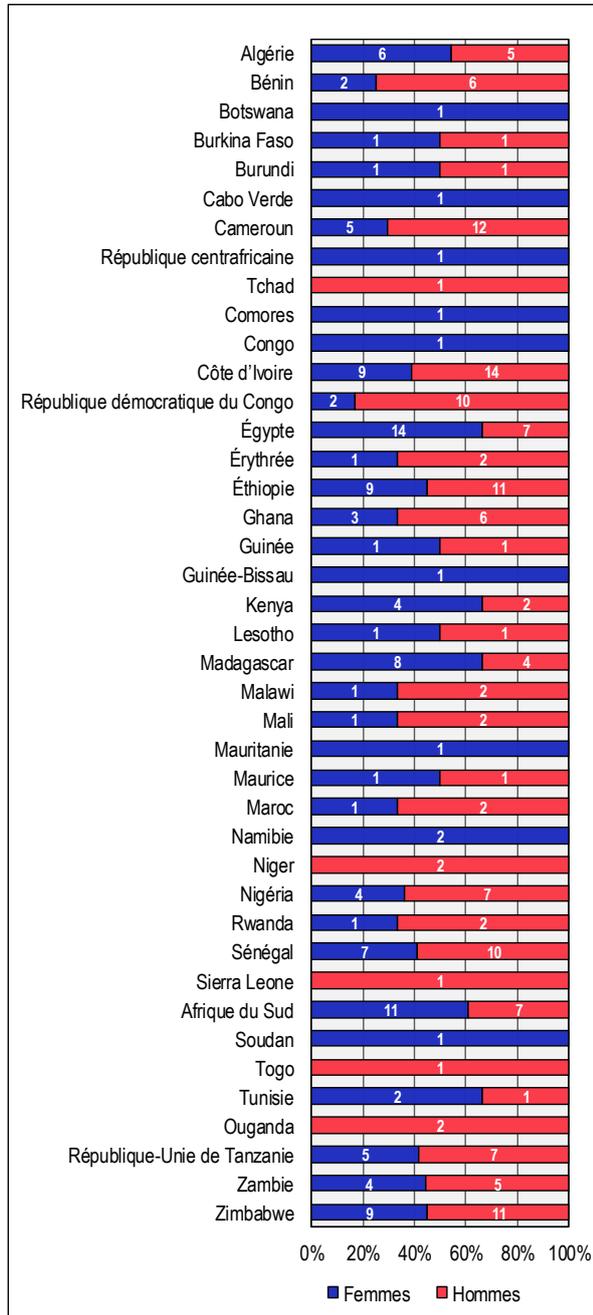
17. On trouvera dans cette partie un aperçu de la répartition hommes-femmes, établi dans la perspective de l'indicateur «Égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures» de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. L'évaluation de la répartition hommes-femmes tient compte d'un personnel plus large que celle de la répartition géographique, car elle se fonde sur des données relatives à l'ensemble des fonctionnaires titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat sans limitation de durée, quelle que soit la source de financement de leur poste, alors que les données utilisées pour mesurer la répartition géographique concernent uniquement les fonctionnaires qui occupent des postes soumis à la règle de la répartition géographique (c'est-à-dire les fonctionnaires de la catégorie des services organiques qui sont recrutés par concours sur le plan international et dont les postes sont financés par le budget ordinaire).
18. Au 31 décembre 2019, les femmes étaient majoritaires au sein du personnel du Bureau (53,9 pour cent). Le pourcentage de femmes aux postes de la catégorie des services organiques (P) et des catégories supérieures s'élevait à 48,3 pour cent, tandis que, dans la catégorie des services généraux (G) et la catégorie des services organiques nationaux (SON), les femmes représentaient respectivement 60,6 pour cent et 51,7 pour cent des fonctionnaires en poste. La majorité des postes P1 à P4 était occupée par des femmes (54,3 pour cent). Cela étant, davantage d'efforts doivent être faits pour améliorer la représentation des femmes aux postes P5 et au-delà, où le pourcentage de femmes est de 37,1 pour cent. Il faut également encourager davantage les candidatures de femmes qualifiées, y compris en interne, objectif sur lequel la mise en œuvre du plan d'action mettra particulièrement l'accent.



### 3.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

Figure 6. Afrique

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

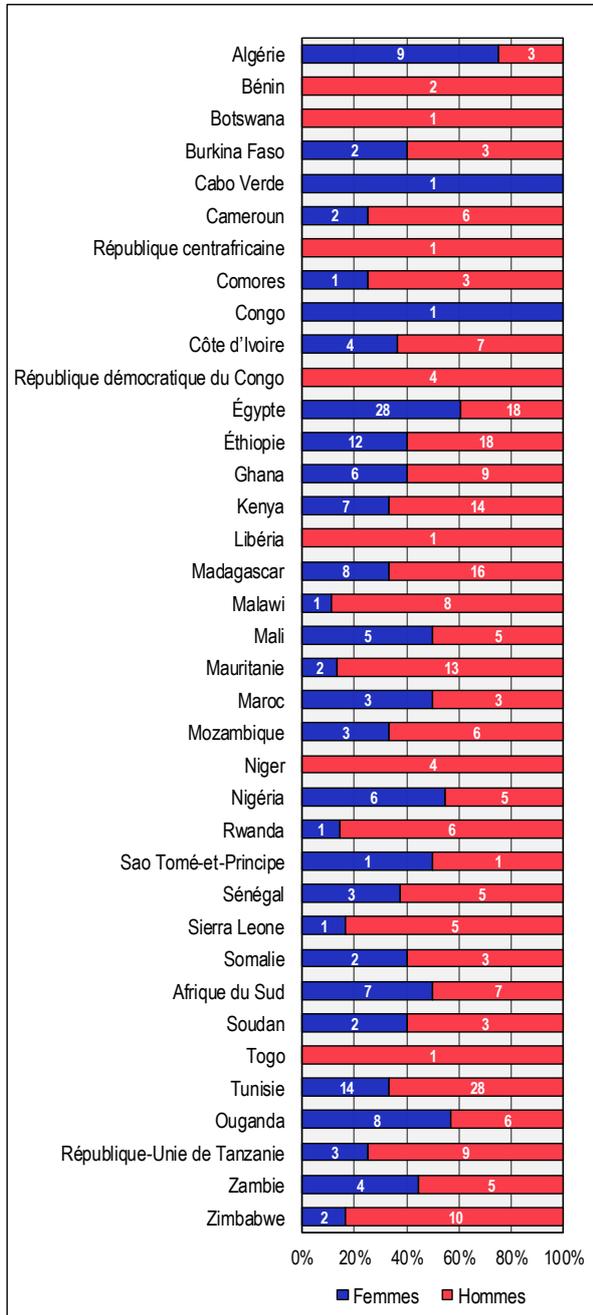
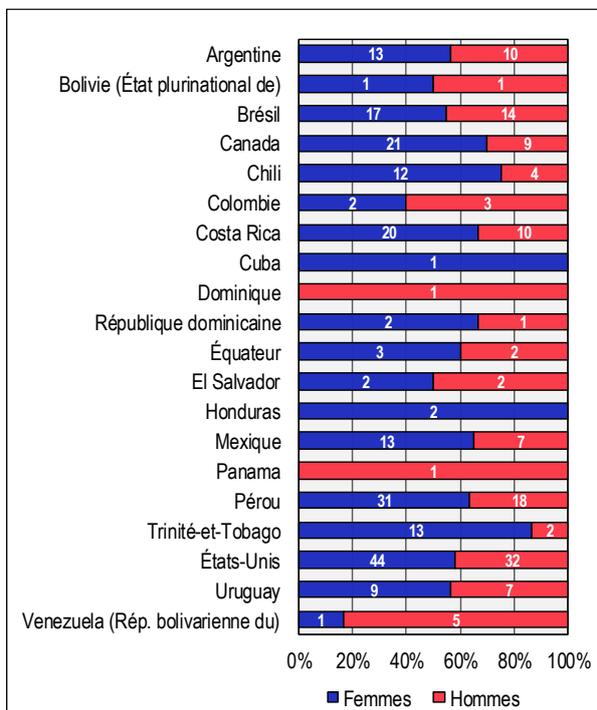


Figure 7. Amériques

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

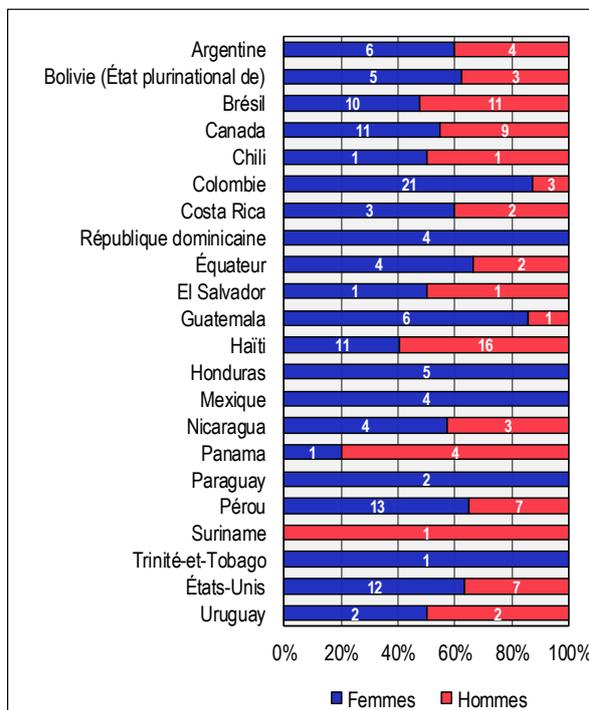
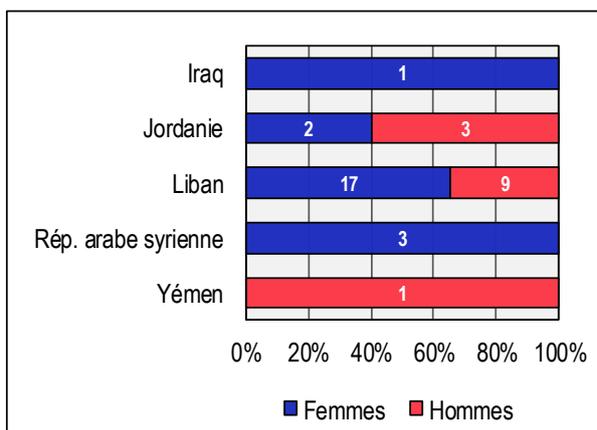


Figure 8. États arabes

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

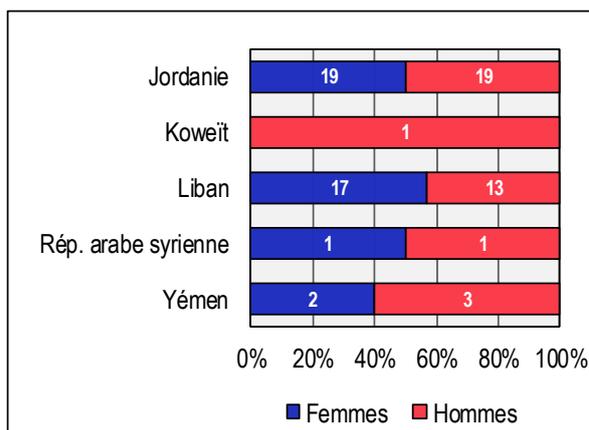
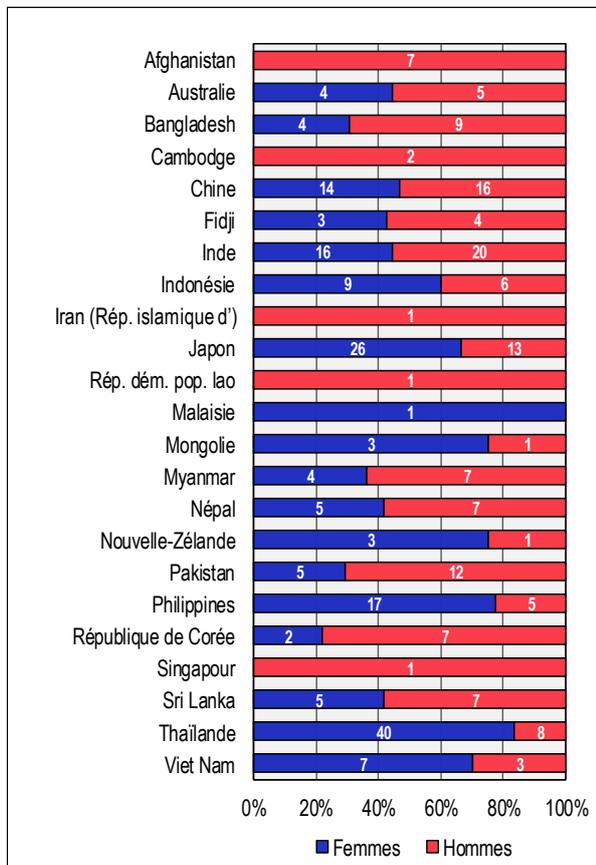


Figure 9. Asie

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

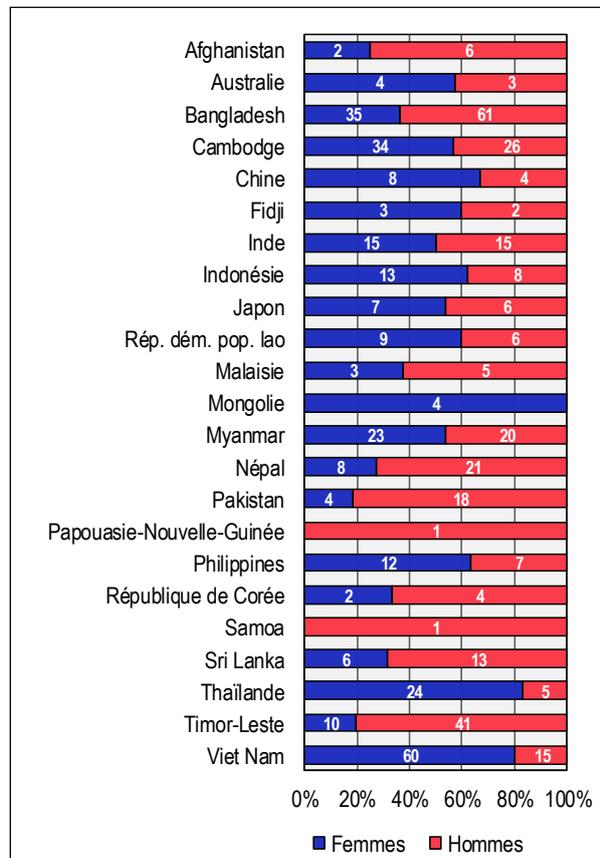
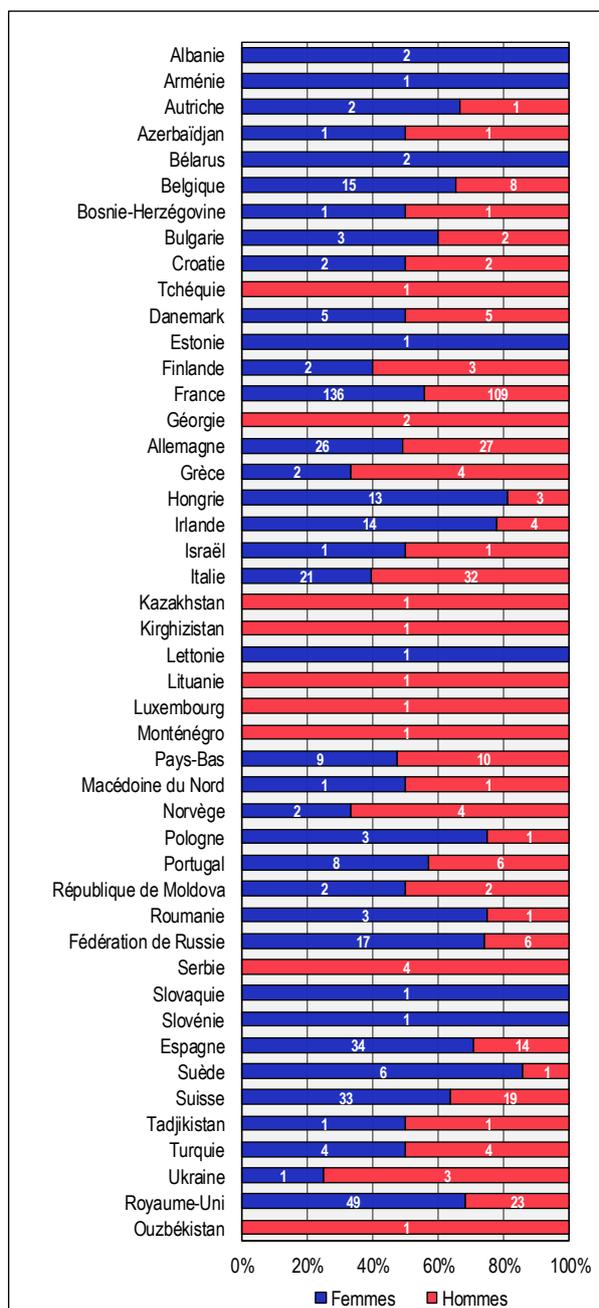
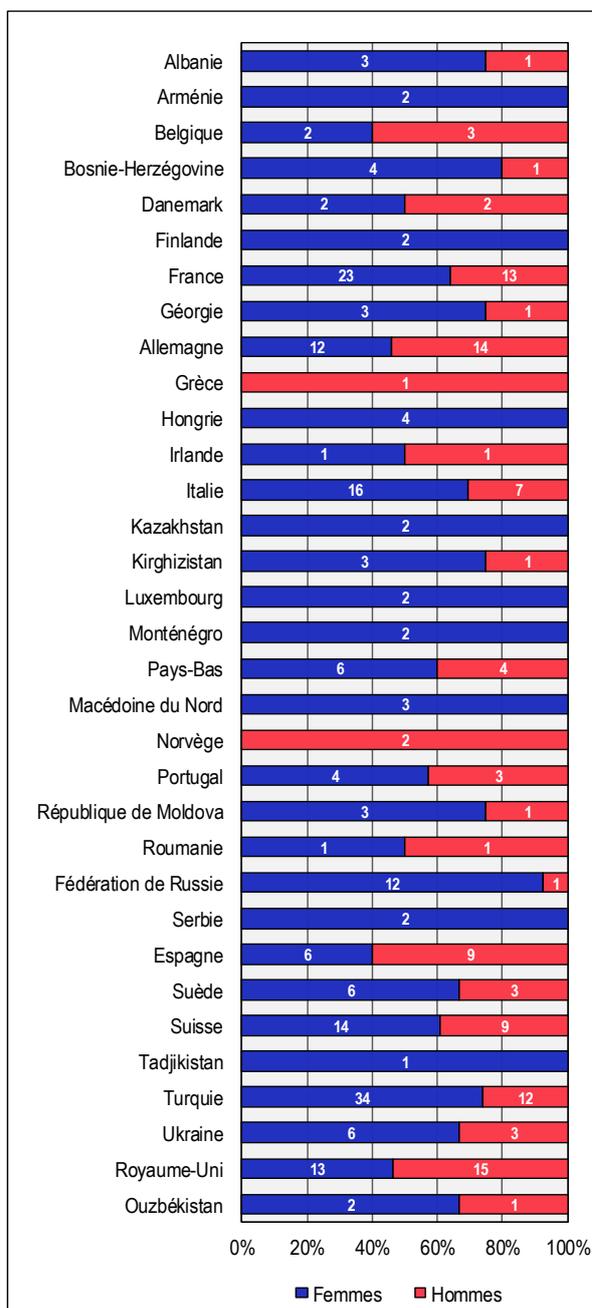


Figure 10. Europe

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement



### 3.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

Tableau 13.

Catégorie/ Grade		Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total
		F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Services organiques et catégories supérieures</b>										
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>19</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>158</b>	<b>192</b>	<b>86</b>	<b>134</b>	<b>853</b>
DG	FT								1	1
DDG	FT							1	2	3
ADG	FT					1		2	3	6
D2	FT					1	2	1		4
	WLT					1	4	6	6	17
D1	FT					4	10	4	13	31
	WLT				1	8	7	8	12	36
DIR	FT				1	1	1	2	1	6
P5	FT			3	7	20	39	10	24	103
	WLT			5	5	29	51	34	41	165
P4	FT	6		53	44	34	35	3	17	192
	WLT			14	11	29	21	11	10	96
P3	FT	14	8	31	23	15	7	1	1	100
	WLT			7	2	13	13	2	3	40
P2	FT	23	11	6	5	1	1			47
	WLT			1	1	1	1	1		5
P1	FT	1								1
<b>Services organiques nationaux</b>										
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>136</b>
CORR	FT				4	3	3	1	1	12
NOC	WLT				1	1		1		3
NOB	FT	3		5	2	6	7	1		24
	WLT			6	1	9	10	11	5	42
NOA	FT	1	3	4	9	7	2			26
	WLT			3		8	3	7	8	29
<b>Services généraux et assimilés</b>										
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>17</b>	<b>121</b>	<b>65</b>	<b>193</b>	<b>101</b>	<b>122</b>	<b>58</b>	<b>705</b>
G7	FT		1		1					2
	WLT			9	3	33	10	35	7	97
G6	FT	7	3	7	12	7	1	4		41
	WLT	4	1	28	14	73	22	37	11	190
G5	FT	10	5	8	4	14	3	4		48
	WLT	2	1	40	8	48	17	30	7	153
G4	FT	2	1	9	3	3	5	4		27
	WLT	1	1	15	2	14	19	7	13	72
G3	FT	1	1	1	5	1		1	1	11
	WLT	1	1	3	4		11		13	33
G2	FT		2		3		3			8
	WLT			1	6		9		6	22
G1	WLT						1			1
<b>Total général</b>		<b>76</b>	<b>39</b>	<b>259</b>	<b>182</b>	<b>385</b>	<b>318</b>	<b>229</b>	<b>206</b>	<b>1 694</b>

Figure 11. Répartition hommes-femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures

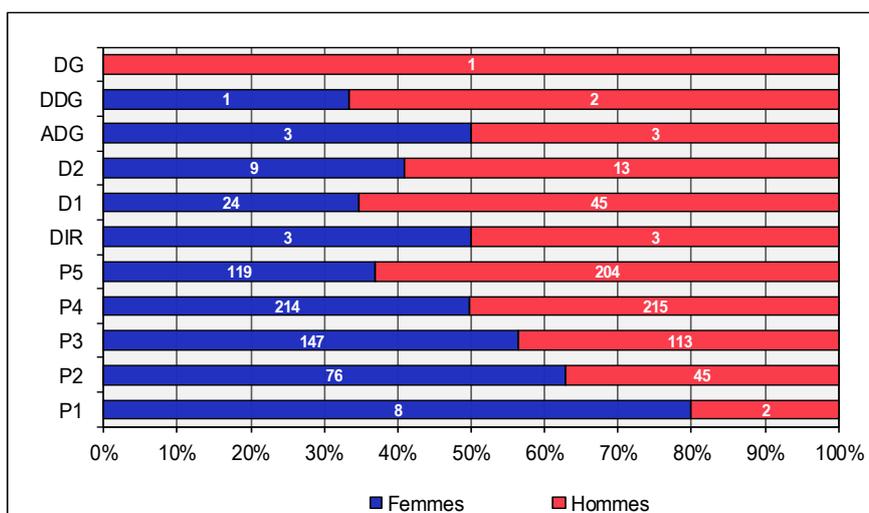


Figure 12. Répartition hommes-femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (personnel permanent)

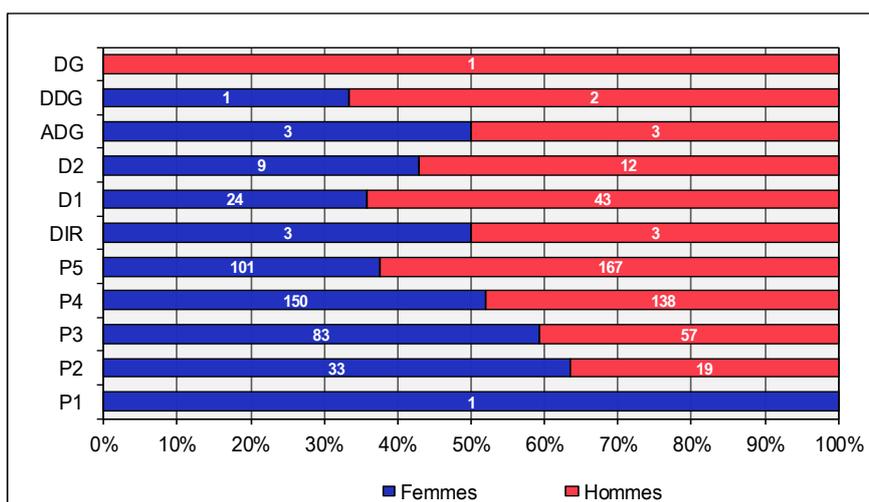
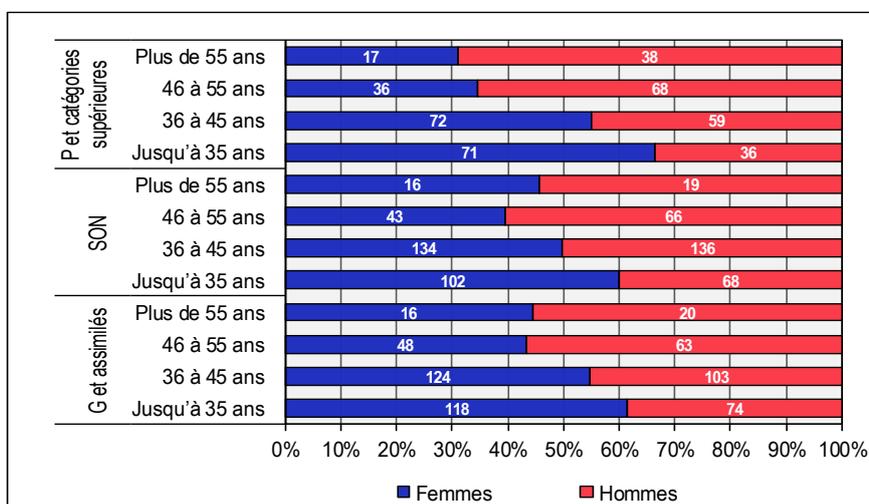
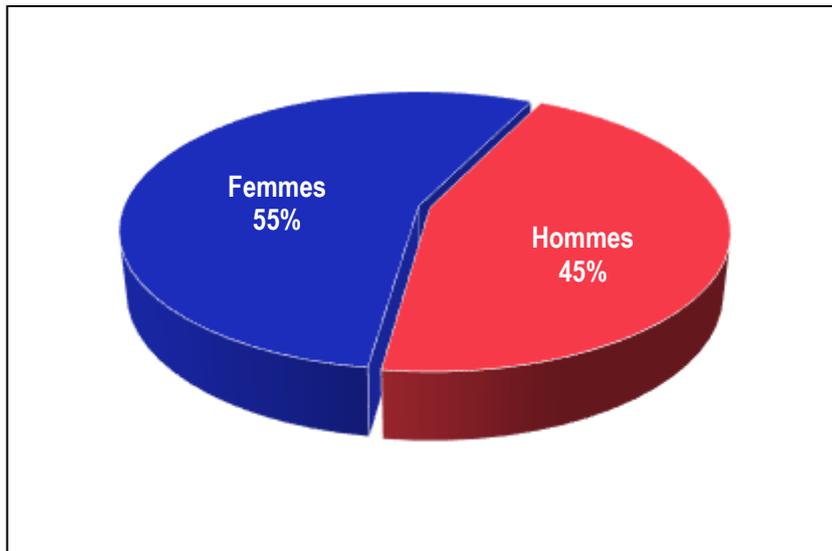


Figure 13. Répartition hommes-femmes au sein du personnel non permanent, par catégorie, âge et grade



### 3.3. Répartition hommes-femmes parmi les stagiaires

Figure 14. Ratio hommes-femmes



## 4. Recrutement et mobilité du personnel

19. On trouvera dans cette partie des informations sur le recrutement et la mobilité du personnel, y compris sur le nombre de personnes de nationalités sous-représentées qui ont pris leurs fonctions au Bureau en 2019, à des postes financés par le budget ordinaire et soumis à la règle de la répartition géographique. Le taux de rotation du personnel extrêmement faible, associé à la baisse du nombre de départs à la retraite et à la volonté de permettre aux fonctionnaires en poste de progresser dans leur carrière continuent de limiter sérieusement la capacité du Bureau d'améliorer la diversité au sein du personnel en procédant à de nouveaux recrutements à ce type de postes.

### 4.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2015-2019 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

Figure 15. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS)

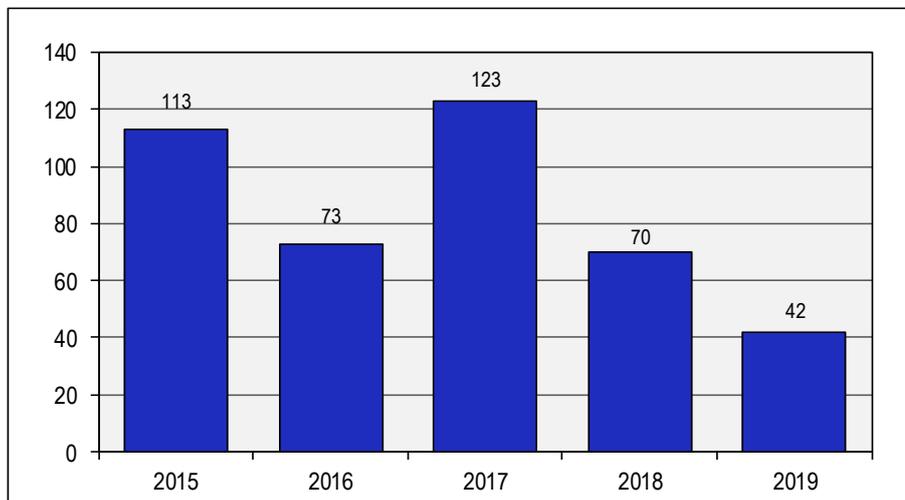


Figure 16. Nombre de postes vacants, par catégorie, 2015-2019

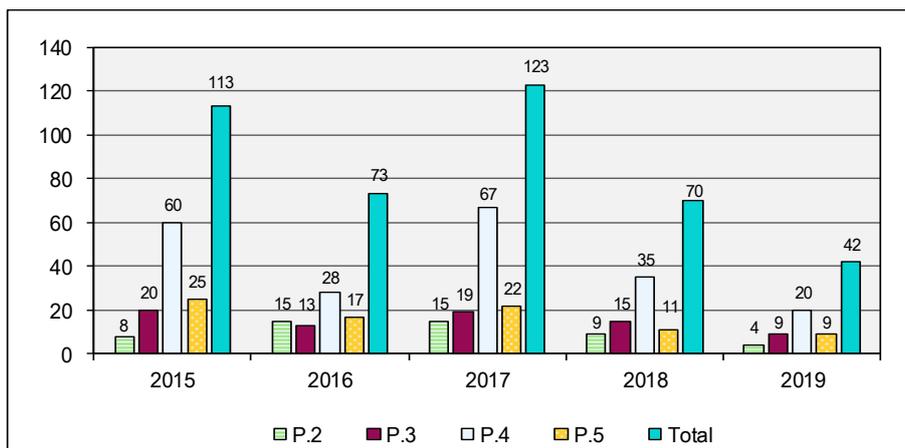


Figure 17. Répartition des postes vacants pourvus en 2019, en interne ou par concours ouvert aux candidats externes

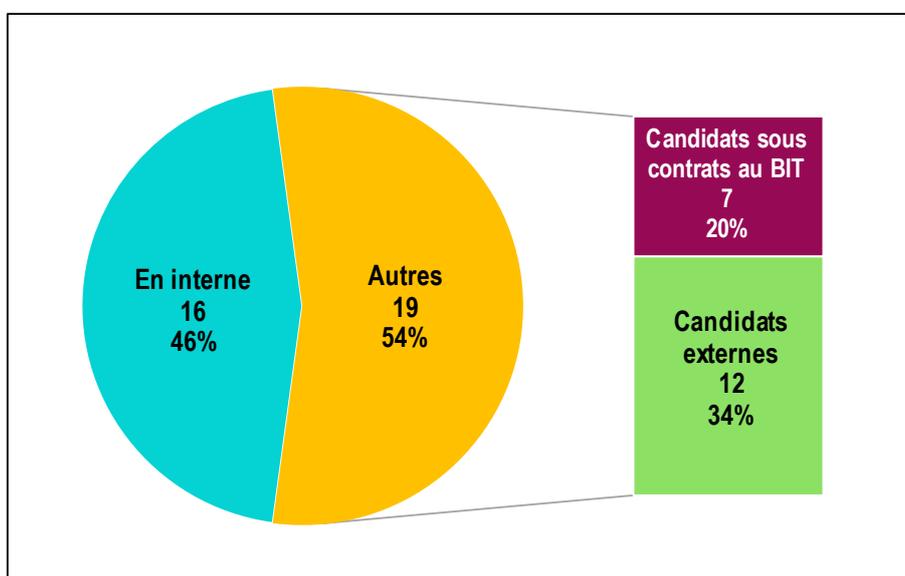
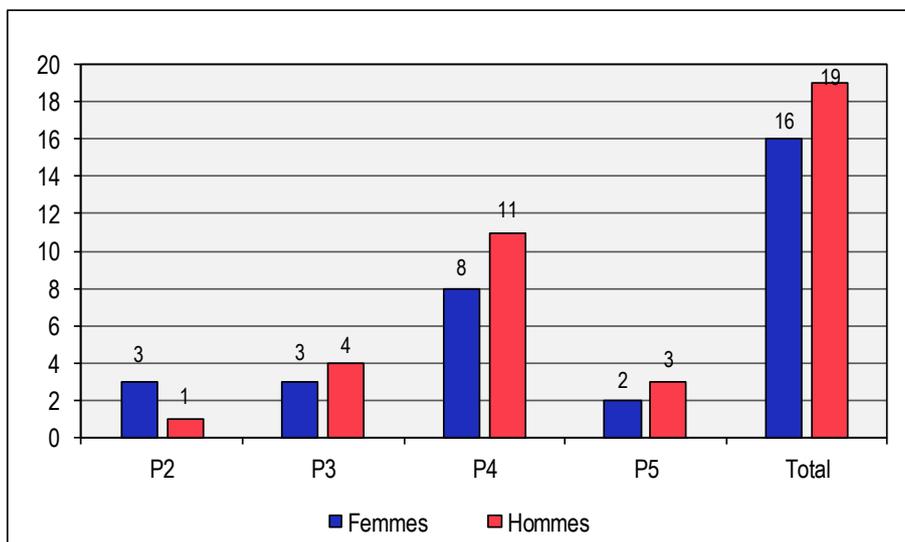


Figure 18. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du sexe du lauréat



## 4.2. Composition du personnel recruté à des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019 (personnel permanent)

20. En 2019, 30 nouveaux fonctionnaires, dont six venaient de pays insuffisamment représentés, ont été nommés à des postes non linguistiques soumis à la règle de la répartition géographique.

Tableau 14.

Insuffisamment représentés <sup>(1)</sup>		Dûment représentés <sup>(2)</sup>		Surreprésentés <sup>(3)</sup>	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
Brésil	1	Allemagne	2	Croatie	1
États-Unis	2	Canada	2	El Salvador	1
Japon	1	Érythrée	1	France	4
République de Corée	1	Mexique	1	Inde	2
Tchéquie	1	Namibie	1	Italie	4
		Ouganda	1	Nouvelle-Zélande	1
		Suède	1	Sri Lanka	1
		Venezuela (Rép. bolivarienne du)	1		
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>Total</b>	<b>14</b>

<sup>(1)</sup> Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient moins que le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2019.

<sup>(2)</sup> Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2019.

<sup>(3)</sup> Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient plus que le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2019.

## 4.3. Mobilité du personnel (personnel permanent)

Tableau 15.

Type de mouvement	2018				2019				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Mobilité géographique</b>	<b>34</b>	<b>36</b>			<b>5</b>	<b>14</b>			<b>89</b>
D'un bureau extérieur au siège	12	8			3	3			26
Du siège à un bureau extérieur	10	8				5			23
D'un bureau extérieur à un autre	12	20			2	6			40
<b>Mutation sans changement de grade</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>180</b>
Dans le cadre du budget ordinaire	33	35	6	16	9	11	8	6	124
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	9	12	1	3	2	4	3		34
À un poste relevant de la coopération pour le développement	7	5		3	4	3			22
<b>Mobilité entre organisations</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>			<b>19</b>
D'une institution des Nations Unies	2	4	2		5	2			15
Vers une institution des Nations Unies	1			1	1	1			4

Type de mouvement	2018				2019				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Promotion</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>100</b>
Au sein de la même unité	4	9		3	11	7	8	4	46
À l'occasion d'une mutation	14	16	1		10	10	3		54
<b>Cessation de service</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>151</b>
Départs à la retraite	9	6	12	13	1	4	1	1	47
Autres	14	17	3	8	16	16	20	10	104

P: Catégorie des services organiques et catégories supérieures (y compris la catégorie des services organiques nationaux).  
G: Catégorie des services généraux.

#### 4.4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)

Figure 19.

