

PARIS, le 9 avril 2018
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

**COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)**

Résumé

A. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 204 EX/5 Partie III (A)).



Partie I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

1. L'AIPU note avec préoccupation l'évolution de la situation de la répartition géographique de janvier 2016 à janvier 2018. En effet, le taux de représentation des États membres a fléchi de 82 % à 81 %. L'objectif de 85 % d'États membres représentés dans la nouvelle Stratégie relative aux ressources humaines pour 2017-2022 s'éloigne un peu plus. Comme le montre le tableau 2, la part des États membres sous-représentés a diminué de 4 % alors que celle des États surreprésentés a augmenté de 2 % et celle des États normalement représentés de 5 %.
2. Le Programme des jeunes cadres est certes un mécanisme intéressant pour une répartition géographique plus équilibrée, mais il convient de noter que ce programme concerne uniquement la classe P-1/P-2. Les initiatives proposées par le Secrétariat manquent d'ambition et d'autres pistes devraient être explorées.
3. D'autre part, les recrutements externes qui auraient dû participer au rééquilibrage de la répartition géographique ont, bien au contraire, contribué à creuser davantage ce déséquilibre en faveur du Groupe I. Mis à part la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rangs supérieurs, le document ne présente pas d'informations sur la répartition par grade en fonction des groupes régionaux pour les catégories P-4 et au-dessous. Or, dans certains secteurs, la répartition géographique des chefs de section est extrêmement déséquilibrée au bénéfice du Groupe I. Il est urgent de remédier au déséquilibre géographique des catégories d'encadrement et supérieures.
4. L'AIPU déplore que le Groupe II reste en deçà de l'indice minimum aggravant davantage le principe de la répartition géographique (tableau 3). Il est également étonnant de noter que 53 % des États membres, soit 103, sont non représentés ou sous-représentés (tableau 4).
5. Nous regrettons de n'avoir pas reçu les informations que nous avons demandées à HRM sur la répartition géographique par poste, secteur et genre pour les postes financés par des sources extrabudgétaires, d'autant plus que l'extrabudgétaire couvre environ la moitié du personnel. Cette carence d'information nous paraît d'autant plus préjudiciable au suivi des activités de l'Organisation qu'elle est en décalage flagrant avec la pratique désormais établie du cadre budgétaire intégré. Les États membres et les associations du personnel doivent être informés, au plus précis, des dispositions touchant l'ensemble des postes quelle que soit leur source de financement.
6. L'absence d'informations claires et comparables est un frein sérieux à la lisibilité des données et empêche le suivi et la révision des politiques de recrutement et de promotion. On doit, sur ce point, relever que, contrairement aux données disponibles sur l'égalité entre les sexes, le Secrétariat ne fournit pas d'analyse de la répartition géographique régionale par grade. Les données existent puisqu'on peut les trouver dans le tableau par pays fourni à l'annexe : il est anormal que les États membres et les associations du personnel aient à reconstruire eux-mêmes les données relatives à la répartition régionale par grade. L'AIPU demande qu'à l'avenir le rapport présente l'analyse de la représentation des groupes régionaux au sein du Siège et dans les bureaux hors Siège.

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

7. Nous notons avec satisfaction l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de directeurs et de rangs supérieurs (une progression de 5 points de pourcentage entre janvier 2017 et janvier 2018). Par contre, nous sommes préoccupés par la situation de la classe P-5, où la proportion de femmes n'est que de 33 %.
8. L'AIPU recommande une analyse plus fine des chiffres : par exemple le paragraphe 18 mentionne que le Secteur de l'éducation affiche le plus fort pourcentage de femmes (61 %). Mais l'analyse ne précise pas que sur les six chefs de section dans le secteur, il n'y a qu'une femme ! Comme pour la répartition géographique, le déséquilibre à un tel niveau de poste doit être vivement combattu.
9. L'équilibre recherché doit être une réalité à tous les niveaux et des outils appropriés doivent être disponibles pour en assurer le suivi.

PARIS, le 6 mars 2018
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

A. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre

Le présent document contient des informations sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre, en application des décisions 199 EX/5.III.A et [201 EX/5.IV.A](#).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 22.



A. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des mesures prises pour remédier à tout déséquilibre
(Suivi des décisions 199 EX/5.III.A et 201 EX/5.IV.A)

INTRODUCTION

1. Ce document est présenté en application des décisions 199 EX/5.III.A et 201 EX/5.IV.A, qui invitaient la Directrice générale à soumettre au Conseil exécutif, à sa 204^e session, un rapport concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, ainsi que sur les mesures prises pour remédier à tout déséquilibre. Le rapport porte sur la répartition géographique (Partie I) et l'équilibre entre les sexes (Partie II) au sein du personnel et fait le point sur les progrès accomplis, notamment en présentant les tendances et les données statistiques au mois de janvier 2018.

PARTIE I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

Méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques

2. Le principe de la répartition géographique s'applique au personnel du cadre organique occupant des postes dits géographiques, c'est-à-dire des postes permanents financés au titre du Programme ordinaire de l'UNESCO. La méthode utilisée pour calculer les quotas géographiques, adoptée par la Conférence générale en 2003¹ est reproduite dans l'annexe I. Il est à noter que dans le 39 C/5, par suite de l'application de la politique de recouvrement des coûts, un nombre limité de postes FITOCA relevant du cadre organique (16) sont désormais financés sur les crédits du Programme ordinaire, et sont donc devenus des postes géographiques (annexe II).

Situation globale

3. Au mois de janvier 2018, l'UNESCO comptait **195 États membres**, dont **157 (81 %)** étaient représentés au sein du Secrétariat (tableau 1). Depuis janvier 2017, le nombre d'États membres représentés a diminué de 3, passant de 160 (82 %) à 157 (81 %).

4. Au mois de janvier 2018, **72 (37 %) États membres étaient normalement représentés**, 20 (11 %) étaient surreprésentés, 65 (33 %) étaient sous-représentés et 38 (19 %) n'étaient pas représentés.

Tableau 1. Évolution de la situation de la répartition géographique entre janvier 2017 et janvier 2018

Situation	Nombre d'États membres		Variation du nombre d'États membres 2017-2018
	janv-17	janv-18	
Normalement représentés	72 (37%)	72 (37%)	-
Surreprésentés	18 (9%)	20 (11%)	+2
Sous-représentés	70 (36%)	65 (33%)	-5
Nombre total d'États membres représentés	160 (82%)	157 (81%)	-3
Non représentés	35 (18%)	38 (19%)	+3
Nombre total d'États membres	195	195	-

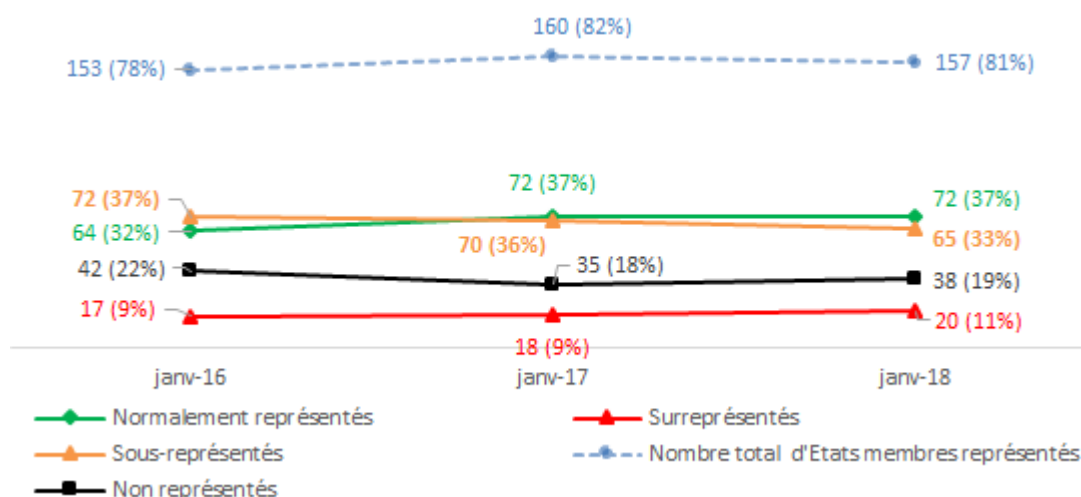
5. Les annexes IV, V et VI donnent des informations détaillées par États membres et selon par niveau de représentation.

¹ [Résolution 32 C/71](#), Rapport du Directeur général sur la situation de la répartition géographique du personnel.

Progrès réalisés pour atteindre le taux visé de 85 % d'États membres représentés – évolution entre janvier 2017 et janvier 2018

6. La nouvelle Stratégie relative aux ressources humaines pour 2017-2022 a maintenu l'objectif de 85 % d'États membres représentés. Entre 2016 et 2017, la situation s'est améliorée (de 78 % à 82 %) grâce au recrutement de 16 jeunes cadres en 2016, dont 7 étaient originaires de pays non représentés. Entre 2017 et 2018, le taux de représentation des États membres a fléchi (de 82 % à 81 %) en raison du départ de titulaires de postes géographiques.

Tableau 2. Évolution de la situation de la répartition géographique (de janvier 2016 à janvier 2018)



Mesures prises pour améliorer la répartition géographique

7. Le Programme des jeunes cadres est l'un des mécanismes les plus efficaces pour assurer une répartition géographique plus équilibrée. L'exercice de recrutement de 2018 a été lancé, un certain nombre de postes géographiques de la classe P-1/P-2 étant réservés aux candidats originaires d'États membres non représentés ou sous-représentés.

8. D'autres initiatives, lancées en 2016 en vue d'élargir le vivier de candidats originaires de pays non représentés ou sous-représentés, seront poursuivies, parmi lesquelles les programmes de stages parrainés (République populaire de Chine et Singapour, notamment), les missions de sensibilisation et les salons de l'emploi et des carrières. Des réunions d'information sur les meilleurs moyens de recueillir et soumettre des candidatures qualifiées ont également été organisées avec certaines commissions nationales et délégations permanentes. Afin de toucher un plus grand nombre de candidats, les vacances de poste à l'UNESCO sont publiées sur UNjobfinder, l'un des sites Web les plus consultés par les candidats qui recherchent un emploi dans les organisations internationales. Des annonces de poste ont également été publiées de manière ponctuelle par l'intermédiaire de Terra Firma, une société spécialisée dans la communication de recrutement à l'international.

Répartition géographique par groupe régional

9. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation. L'usage veut que le présent rapport évoque la situation par groupe régional, mais seulement à titre indicatif. L'indice pour les groupes régionaux est calculé en additionnant les valeurs minimale et maximale de la fourchette définie pour chaque État membre appartenant au groupe régional concerné.

Évolution depuis janvier 2017

10. Comme le montre le tableau 3, tous les groupes régionaux, à l'exception du Groupe II dont la situation demeure stable, ont enregistré une progression depuis janvier 2017 (Groupe I : +4, Groupe IV : +3, et Groupes III, V(a) et V(b) : +2 chacun). Au mois de janvier 2018, les Groupes II, III et IV se situaient en deçà de l'indice minimum. Le Groupe V(b), qui était en deçà de l'indice minimum en janvier 2017, se trouve maintenant dans les limites de l'indice au mois de janvier 2018, tandis que le Groupe I et le Groupe V(a) se maintiennent dans les limites de l'indice.

Tableau 3. Évolution de la répartition géographique par groupe régional (janvier 2017 – janvier 2018)

Groupes régionaux*	Indice janvier 2018		janv-17	janv-18	Variation entre janvier 2017 et janvier 2018	Situation au mois de janvier 2018
	Min	Max				
Groupe I	170	284	226	230	+4	Dans les limites de l'indice
Groupe II	62	113	56	56	-	En deçà de l'indice minimum
Groupe III	83	157	65	67	+2	En deçà de l'indice minimum
Groupe IV	156	277	119	122	+3	En deçà de l'indice minimum
Groupe V(a)	97	191	100	102	+2	Dans les limites de l'indice
Groupe V(b)	46	82	44	46	+2	Dans les limites de l'indice

* Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

Tableau 4. Nombre d'États membres non représentés ou sous-représentés dans chaque groupe régional au mois de janvier 2018

Groupes régionaux*	Nombre total d'États membres	Nombre et % d'États membres non représentés ou sous-représentés
Groupe I	27	10 (37%)
Groupe II	25	12 (48%)
Groupe III	33	19 (58%)
Groupe IV	44	29 (66%)
Groupe V(a)	47	22 (47%)
Groupe V(b)	19	11 (58%)
Total	195	103 (53%)

* Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : GRULAC ; Groupe IV : ASPAC ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

11. Le tableau 4 montre qu'il existe des pays non représentés et sous-représentés dans tous les groupes régionaux, y compris ceux qui se situent dans les limites de l'indice. Le Groupe IV présente le plus fort pourcentage d'États membres non représentés ou sous-représentés (66 %), suivi de près par le Groupe III et le Groupe V (b) (58 % chacun). Le Groupe II et le Groupe V(a) affichent respectivement 48 % et 47 % de pays non représentés ou sous-représentés. Le Groupe I présente le pourcentage de pays non représentés ou sous-représentés (37 %) le moins élevé.

Représentation des groupes régionaux au niveau des directeurs et fonctionnaires de rangs supérieurs

12. Le nombre de directeurs occupant des postes géographiques a diminué, passant de 59 à 58 (-1) entre janvier 2017 et janvier 2018. Durant cette période, comme le montre le tableau 5

ci-dessous, le Groupe II et le Groupe V(b) ont gagné chacun 1 directeur, tandis que le Groupe IV et le Groupe V(a) en perdaient 2 et 1, respectivement. Le nombre de directeurs est resté stable dans les Groupes I et III.

Tableau 5. Représentation géographique des groupes régionaux* au sein du personnel de la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rangs supérieurs
– Variation entre janvier 2017 et janvier 2018

Groupes régionaux	Directeurs et fonctionnaires de rangs supérieurs		Variation entre janvier 2017 et janvier 2018
	janv-17	janv-18	
Groupe I	23 (39%)	23 (40%)	-
Groupe II	2 (3%)	3 (5%)	+1
Groupe III	9 (15%)	9 (15,5%)	-
Groupe IV	11 (19%)	9 (15,5%)	-2
Groupe V(a)	9 (15%)	8 (14%)	-1
Groupe V(b)	5 (9%)	6 (10%)	+1
Total	59	58	-1

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

13. On trouvera dans la présente section une mise à jour concernant l'équilibre entre les sexes au sein du Secrétariat, ainsi qu'un rapport d'étape sur l'application du Plan d'action pour la parité entre les sexes 2017-2022 (annexe VII), qui avait pour but d'atteindre la parité à tous les niveaux, y compris dans la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rangs supérieurs, avant la fin de 2020.

14. Le présent rapport sur l'équilibre entre les sexes porte sur un effectif plus nombreux que celui qui est considéré dans le rapport sur la répartition géographique, du fait que les données ventilées par sexe comprennent tous les membres du personnel recrutés au titre d'un contrat de durée déterminée, quelle que soit la source du financement des postes (postes géographiques et non géographiques), alors que les données sur la répartition géographique ne concernent que les titulaires de postes géographiques, conformément à la méthodologie approuvée².

Rapport d'étape : Équilibre entre les sexes pour les postes de directeur et de rangs supérieurs

15. Au mois de janvier 2018, 52 % des titulaires d'un poste de directeur étaient des femmes, soit un pourcentage supérieur à l'objectif de 50 %. Cela représente une forte augmentation depuis janvier 2017 (de 47 % à 52 %, soit une progression de 5 points de pourcentage) (voir le tableau 6).

16. Alors que le nombre de directeurs est resté sensiblement le même (passant de 70 en janvier 2017 à 69 en janvier 2018), le nombre de titulaires masculins de ces postes a diminué, par suite principalement de départs à la retraite (de 37 en janvier 2017 à 33 en janvier 2018). Dans le même temps, le nombre de titulaires féminins a augmenté de 3, du fait de nouvelles nominations internes.

² [Résolution 32 C/71](#), Rapport du Directeur général sur la situation de la répartition géographique du personnel.

**Tableau 6. Équilibre entre les sexes dans les postes du cadre organique,
par classe
(janvier 2017 – janvier 2018)**

	janv-17					janv-18					Variation %F
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
DDG	-	-	1	100%	1	-	-	1	100%	1	-
ADG	2	25%	6	75%	8	2	25%	6	75%	8	-
D-2	11	73%	4	27%	15	11	69%	5	31%	16	-4%
D-1	20	43%	26	57%	46	23	52%	21	48%	44	+9%
Total D	33	47%	37	53%	70	36	52%	33	48%	69	+5%
P-5	46	34%	88	66%	134	44	33%	91	67%	135	-1%
P-4	108	47%	122	53%	230	114	48%	124	52%	238	+1%
P-3	166	52%	152	48%	318	173	53%	154	47%	327	+1%
P-2/P-1	142	61%	89	39%	231	150	63%	89	37%	239	+2%
Total P	462	51%	451	49%	913	481	51%	458	49%	939	-
Total D/P	495	50%	488	50%	983	517	51%	491	49%	1 008	+1%

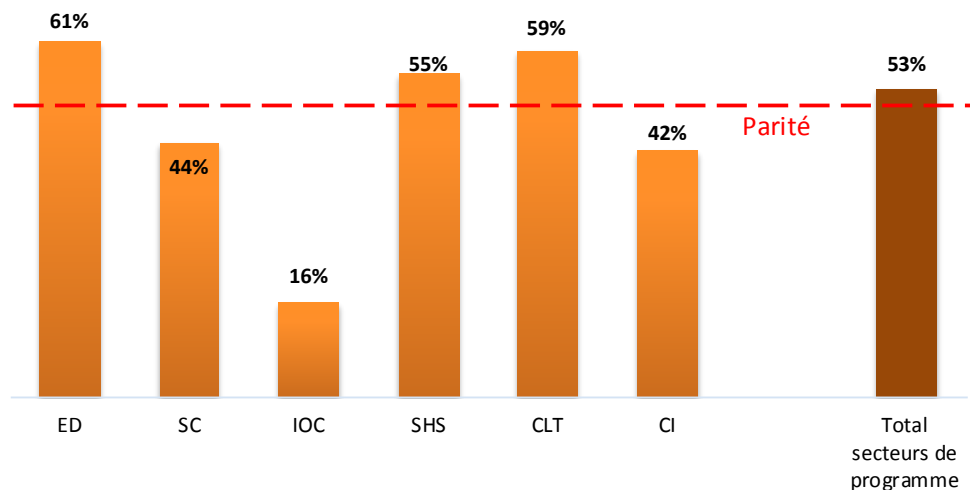
Équilibre entre les sexes parmi le personnel du cadre organique et de rangs supérieurs

17. Au mois de janvier 2018, les femmes étaient aussi légèrement majoritaires (51 %) au sein du personnel du cadre organique et de rangs supérieurs (P/D). L'UNESCO est l'une des institutions qui se placent en tête à cet égard, alors que le taux moyen de représentation des femmes dans le système des Nations Unies est de 43 %³. Aux niveaux inférieurs, les femmes sont majoritaires, avec un taux de 63 % pour les classes P-1/P-2 et de 53 % pour la classe P-3. La parité est près d'être atteinte pour la classe P-4 (48 %). En ce qui concerne toutefois la classe P-5, d'importants efforts seront nécessaires, la proportion de femmes n'étant encore que de 33 %. Des efforts devront être faits aussi en ce qui concerne les niveaux inférieurs, en particulier pour les classes P-1/P-2, où les femmes représentent encore plus de 60 % de l'effectif.

18. Au mois de janvier 2018, les femmes étaient majoritaires parmi le personnel du cadre organique et de rangs supérieurs des secteurs de programme considérés globalement (53 %). ED affiche le plus fort pourcentage de femmes (61 %), suivi par CLT (59 %) et SHS (55 %). La parité n'est pas encore atteinte et des efforts sont nécessaires au sein de SC (44 %), CI (42 %) et IOC (16 %).

³ Rapport de la CFPI sur la diversité, ICSC/85/CRP.5, 29 juin 2017.

Tableau 7. Parité entre les sexes dans les postes du cadre organique et de direction (P/D) des secteurs de programme*
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2018)



* À l'exclusion des instituts et centres de catégorie 1.

PARTIE III – CONCLUSION

19. Au mois de janvier 2018, 157 États membres au total étaient représentés à l'UNESCO (81 % des États membres). La relance du Programme des jeunes cadres devrait contribuer à améliorer la répartition géographique du personnel, du fait que de jeunes cadres de pays non représentés ou sous-représentés rejoindront l'Organisation. Des efforts soutenus seront néanmoins encore nécessaires au cours du prochain exercice biennal afin d'atteindre l'objectif de 85 % d'États membres représentés. Ces efforts nécessiteront une coopération étroite et volontariste avec les États membres et les commissions nationales, en particulier pour les activités de prospection. Le nouveau Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique, qui fait partie intégrante de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022, prévoit plusieurs mesures dans ce domaine (annexe III).

20. Au mois de janvier 2018, les femmes étaient légèrement majoritaires (51 %) au sein du cadre organique et des catégories supérieures. Des progrès importants ont été faits aux échelons supérieurs, avec 52 % de femmes aux postes de direction en janvier 2018, contre 47 % en janvier 2017, soit un taux supérieur de 2 points de pourcentage à la parité visée. Des efforts devront encore être faits pour maintenir la parité à tous les niveaux, et pour accroître le pourcentage de femmes à la classe P-5. Un nouveau Plan d'action pour la parité entre les sexes pour 2017-2022 a été établi en étroite coopération avec la Division pour l'égalité des genres, dans le cadre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022. Il prévoit plusieurs initiatives d'appui à la réalisation de la cible en matière de parité des sexes.

21. Une stratégie de prospection plus systématique devra être élaborée pour attirer des talents plus divers, et favoriser ainsi une représentation géographique plus équilibrée et la parité des sexes.

Décision proposée

22. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 199 EX/5.III.A et 201 EX/5.IV.A,

2. Prend note des informations fournies par la Directrice générale concernant la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel au mois de janvier 2018 ;
3. Invite la Directrice générale à lui soumettre à sa 206^e session une note d'information sur la situation de la répartition géographique au sein du personnel du Secrétariat et sur l'instauration de la parité entre les sexes aux postes de rang supérieur.

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

Note sur la méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques à l'UNESCO

L'UNESCO applique un mécanisme de répartition géographique formel. La méthodologie utilisée actuellement pour le calcul des quotas géographiques a été approuvée par la Conférence générale à sa 32^e session, en octobre 2003 ([résolution 32 C/71](#)).

Cette méthodologie est fondée sur l'assiette des postes. Trois facteurs servent à déterminer la part de l'assiette des postes à attribuer aux États membres : le facteur « qualité d'État membre », le facteur « contribution » et le facteur « population ». Le quota est exprimé en « fourchette de postes » avec un maximum (au-delà duquel il y a surreprésentation) et un minimum (en deçà duquel il y a sous-représentation).

L'assiette des postes

L'assiette des postes est le nombre total des postes soumis à la répartition géographique (postes géographiques). Les postes géographiques sont les postes établis du cadre organique et de rangs supérieurs financés au titre du budget ordinaire de l'Organisation, à l'exception des postes linguistiques (interprètes, traducteurs et réviseurs). L'assiette actuelle de 850 postes, fixée par la Conférence générale, est effective depuis le 1^{er} janvier 1990 ([résolution 25 C/40](#)).

Les facteurs

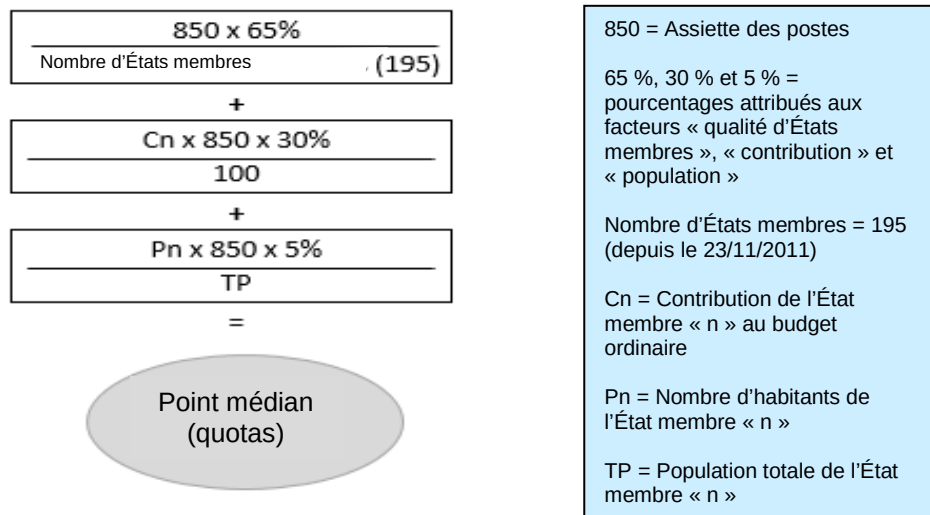
Pour calculer le quota, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs :

Le facteur « qualité d'État membre » (65 %) reconnaît le fait qu'un État, en tant que membre de l'Organisation, est en droit d'attendre qu'un certain nombre de postes soit attribué à ses ressortissants. Ce nombre est le même pour tous les États membres. Un minimum de deux postes est attribué à chacun.

Le facteur « contribution » (30 %) prend en considération les États membres au prorata de leur contribution au budget ordinaire.

Le facteur population (5 %) prend en considération les États membres proportionnellement à la taille de leur population respective.

La méthode de calcul du quota est présentée schématiquement ci-dessous :



Les pourcentages attribués aux différents facteurs à l'UNESCO ont évolué depuis 1995, comme le montre le tableau 1 ci-dessous :

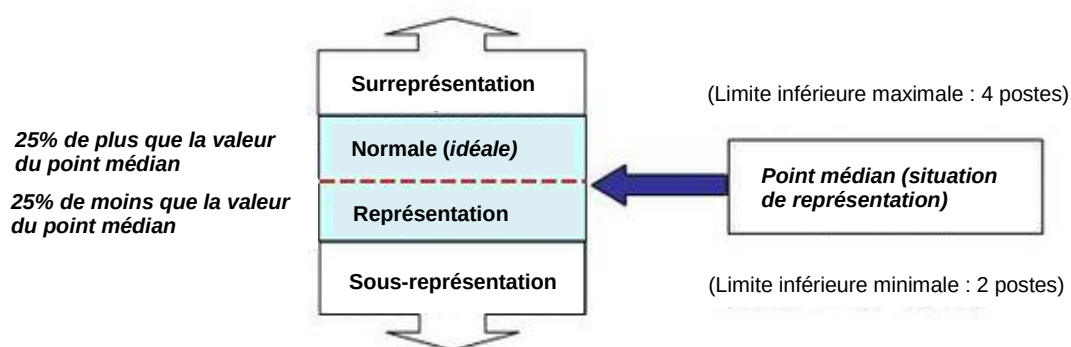
Tableau 1 : Évolution du pourcentage attribué aux facteurs utilisés pour le calcul des quotas géographiques

Facteurs	Avant 1995	1995	1999	2003
Facteur qualité d'État membre	76 %	70 %	65 %	65 %
Facteur contribution	24 %	30 %	35 %	30 %
Facteur population	—	—	—	5 %

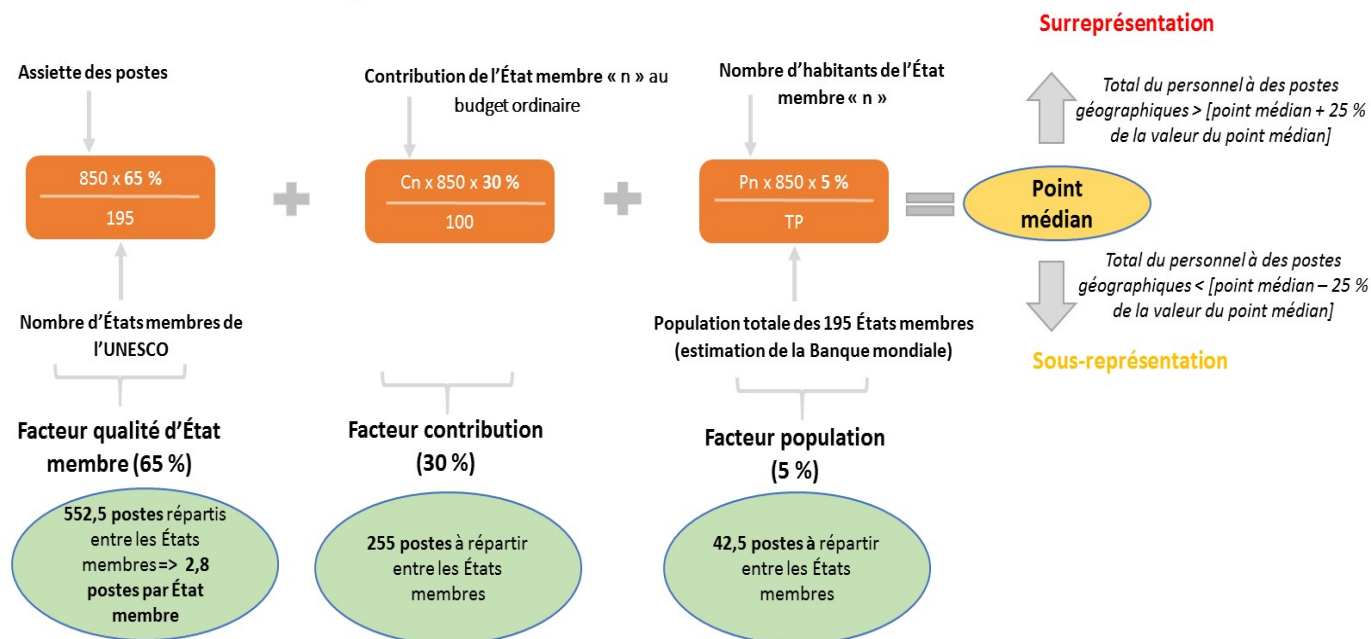
Le quota

Le quota n'est pas conçu comme un nombre absolu de postes, mais comme une valeur médiane comprise dans une fourchette souhaitable de 25 % de part et d'autre de cette valeur. Le point médian est le nombre de postes « idéal » attribuable à chaque État membre. La fourchette souhaitable est délimitée par deux valeurs correspondant au nombre maximal et minimal de postes au-delà desquels un État membre est considéré comme respectivement surreprésenté ou sous-représenté. Un pays est normalement représenté lorsqu'il se situe dans la fourchette souhaitable.

Les seuils minimaux sont de 2 postes et 4 postes, ce qui représente le quota minimum.



Méthodologie



Informations complémentaires

La situation de la répartition géographique des États membres de l'UNESCO est actualisée tous les mois et mise en ligne sur le site Web des États membres :

https://en.unesco.org/careers/sites/careers/files/Geographical_Distribution.pdf.

ANNEXE II

ANCIENS POSTES FITOCA FINANCÉS AU TITRE DU PROGRAMME ORDINAIRE À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2018

(POLITIQUE DE RECOUVREMENT DES COÛTS)

Secteur	Classe	INTITULÉ
FSC	D-1	DIRECTEUR DE DIVISION
GEN	P-4	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME (GENRE)
ED	P-4	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
ED	P-1/P-2	SPÉCIALISTE ADJOINT DE PROGRAMME
SC	P-4	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
SHS	P-3	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
CLT	P-3	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
CLT	P-3	SPECIALISTE SENSIBILISATION ET PARTENARIATS
CLT	P-3	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
CI	P-3	SPÉCIALISTE DE PROGRAMME
KMI	P-3	SPÉCIALISTE FONCTIONNEL
KMI	P-3	SPÉCIALISTE FONCTIONNEL
KMI	P-3	SPÉCIALISTE FONCTIONNEL
KMI	P-1/P-2	ANALYSTE DÉVELOPPEMENT SYSTÈME
KMI	P-1/P-2	ANALYSTE FONCTIONNEL
KMI	P-1/P-2	SPÉCIALISTE ADJOINT DÉVELOPPEMENT

ANNEXE III

PLAN D'ACTION DE L'UNESCO POUR L'AMÉLIORATION DE LA RÉPARTITION
GÉOGRAPHIQUE POUR 2017-2022

OBJECTIF 1 : Accroître le nombre de pays représentés ou normalement représentés pour parvenir à une répartition géographique mieux équilibrée							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables			Actualisation
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. 85 % de pays représentés d'ici à 2022 2. 40 % de pays normalement représentés d'ici à 2022	(a) Recruter, pendant chaque exercice biennal, des jeunes cadres de pays non représentés (NR) et sous-représentés (SR), et faire en sorte qu'au moins 70% des postes de classe P-1/P-2 soient réservés pour le Programme des jeunes cadres. (b) Créer un fichier des candidats au titre de ce programme présélectionnés dans le système de recrutement en ligne pour permettre aux administrateurs de repérer les candidats qualifiés pour une affectation à un projet ou d'autres postes. (c) Utiliser les nouvelles technologies, telles que séminaires en ligne, pour prospecter les candidats qualifiés des pays SR/NR. (d) Établir des contacts directs, par des moyens traditionnels, avec les candidats de pays SR/NR, dans le cadre de missions, de salons de l'emploi, etc. (e) Organiser des réunions avec les groupes régionaux, en particulier l'ASPAC, le GRULAC et le Groupe Afrique et, individuellement, avec les pays SR/NR ciblés. (f) Contacter les chefs des bureaux hors Siège de l'UNESCO afin qu'ils contribuent à la mobilisation des pays SR/NR. (g) Appliquer la règle selon laquelle les listes restreintes pour les postes de tous niveaux doivent comprendre au moins une candidature issue de pays NR/SR. (h) Attirer un plus grand nombre de candidats de pays NR/SR via les Volontaires des Nations Unies et autres programmes similaires.	Nombre de pays représentés Nombre de pays normalement représentés	2017-2022	✓	✓		
OBJECTIF 2 : Parvenir à un meilleur équilibre entre groupes régionaux pour les postes de haut niveau (directeur et postes de rangs supérieurs)							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance clés	Période d'application	Responsables			Actualisation
				HRM	Gestionnaires ODG/GE	Membres du personnel	
3. Meilleur équilibre géographique entre groupes régionaux pour les postes de haut niveau d'ici à 2022	(a) Définir avec chaque secteur ou bureau des objectifs spécifiques pour les postes de haut niveau (de classe P-5 et de rangs supérieurs) sur la base du taux de vacance prévu, en tenant compte de l'impact des départs à la retraite sur les six années à venir.	Représentation des différents groupes régionaux parmi les directeurs et fonctionnaires de rangs supérieurs	2017-2022	✓	✓	✓	

ANNEXE IV

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR ÉTAT MEMBRE ET PAR CLASSE,
SITUATION AU MOIS DE JANVIER 2018

<i>États membres sous-représentés ou non représentés (dans l'ordre alphabétique anglais)</i>																
	États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1	Afghanistan	AFG	Groupe IV							2			2	4	2	=
2	Albanie	ALB	Groupe II				1		1				2	4	2	=
3	Algérie	DZA	Groupe V(b)				1				3		4	4	3	=
4	Andorre	AND	Groupe I						1				1	4	2	-
5	Angola	AGO	Groupe V(a)											4	2	O
6	Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-
7	Argentine	ARG	Groupe III					3	1	1	2		7	7	4	=
8	Arménie	ARM	Groupe II											4	2	O
9	Australie	AUS	Groupe IV			1	1	1	2	1	1		7	11	7	=
10	Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=
11	Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1		2		3	4	2	=
12	Bahamas	BHS	Groupe III							1			1	4	2	-
13	Bahreïn	BHR	Groupe V(b)											4	2	O
14	Bangladesh	BGD	Groupe IV							2	1		3	5	3	=
15	Barbade	BRB	Groupe III											4	2	O
16	Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-
17	Belgique	BEL	Groupe I			1		4	1	3			9	6	4	+
18	Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-
19	Bénin	BEN	Groupe V(a)						2	1	3		6	4	2	+
20	Bhoutan	BTN	Groupe IV								1		1	4	2	-
21	Bolivie (État plurinational de)	BOL	Groupe III							2			2	4	2	=
22	Bosnie-Herzégovine	BIH	Groupe II							1	1		2	4	2	=
23	Botswana	BWA	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
24	Brésil	BRA	Groupe III				2		1	2	2		7	17	10	-
25	Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O
26	Bulgarie	BGR	Groupe II					2	1	2	1		6	4	2	+
27	Burkina Faso	BFA	Groupe V(a)				1	1		2			4	4	2	=
28	Burundi	BDI	Groupe V(a)						3		1		4	4	2	=
29	Cabo Verde	CPV	Groupe V(a)											4	2	O
30	Cambodge	KHM	Groupe IV					1			1		2	4	2	=
31	Cameroun	CMR	Groupe V(a)				1	1	1	3	1		7	4	2	+
32	Canada	CAN	Groupe I				1	3	6	1	3		14	13	8	+
33	République centrafricaine	CAF	Groupe V(a)											4	2	O
34	Tchad	TCD	Groupe V(a)											4	2	O
35	Chili	CHL	Groupe III						1	1	1		3	5	3	=
36	Chine	CHN	Groupe IV		1			2	3	2	1		9	39	23	-
37	Colombie	COL	Groupe III						2	1			3	5	3	=
38	Comores	COM	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
39	Congo	COG	Groupe V(a)		1				1	2			4	4	2	=
40	Îles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-
41	Costa Rica	CRI	Groupe III				1		1				2	4	2	=
42	Côte d'Ivoire	CIV	Groupe V(a)						1	1	1		3	4	2	=
43	Croatie	HRV	Groupe II						1	1			2	4	2	=
44	Cuba	CUB	Groupe III					1	2		1		4	4	2	=
45	Chypre	CYP	Groupe I							2			2	4	2	=
46	Tchéquie	CZE	Groupe II					1		1	1		3	5	3	=

	États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
47	République populaire démocratique de Corée	PRK	Groupe IV					1	1				2	4	2	=
48	République démocratique du Congo	COD	Groupe V(a)					1		1	1		3	4	2	=
49	Danemark	DNK	Groupe I				2	3	2				7	5	3	+
50	Djibouti	DJI	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
51	Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-
52	République dominicaine	DOM	Groupe III											4	2	O
53	Équateur	ECU	Groupe III					1		1	1		3	4	2	=
54	Égypte	EGY	Groupe V(b)						1				1	5	3	-
55	El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O
56	Guinée équatoriale	GNQ	Groupe V(a)											4	2	O
57	Érythrée	ERI	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
58	Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-
59	Éthiopie	ETH	Groupe V(a)	1					1	3	1	1	7	4	3	+
60	Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-
61	Finlande	FIN	Groupe I					1	3				4	5	3	=
62	France	FRA	Groupe I		1	1	1	8	14	12	10		47	20	12	+
63	Gabon	GAB	Groupe V(a)								1		1	4	2	-
64	Gambie	GMB	Groupe V(a)			1		2			2		5	4	2	+
65	Géorgie	GEO	Groupe II							1			1	4	2	-
66	Allemagne	DEU	Groupe I			2	1	4	5	8	2		22	24	15	=
67	Ghana	GHA	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
68	Grèce	GRC	Groupe I							4	2		6	5	3	+
69	Grenade	GRD	Groupe III						1				1	4	2	-
70	Guatemala	GTM	Groupe III		1								1	4	2	-
71	Guinée	GIN	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
72	Guinée-Bissau	GNB	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
73	Guyana	GUY	Groupe III											4	2	O
74	Haïti	HTI	Groupe III								1		1	4	2	-
75	Honduras	HND	Groupe III						1		1		2	4	2	=
76	Hongrie	HUN	Groupe II					1		1			2	4	2	=
77	Islande	ISL	Groupe I											4	2	O
78	Inde	IND	Groupe IV				3	4	2		1		10	15	9	=
79	Indonésie	IDN	Groupe IV							2	1		3	7	4	-
80	Iran, République islamique d'	IRN	Groupe IV								1		1	6	3	-
81	Iraq	IRQ	Groupe V(b)							1			1	4	3	-
82	Irlande	IRL	Groupe I					3		2			5	5	3	=
83	Israël	ISR	Groupe I						2	1			3	5	3	=
84	Italie	ITA	Groupe I				3	8	5	6	1		23	16	10	+
85	Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=
86	Japon	JPN	Groupe IV				1	4	12	15	1		33	35	21	=
87	Jordanie	JOR	Groupe V(b)		1		1		1		1		4	4	2	=
88	Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							1			1	4	3	-
89	Kenya	KEN	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
90	Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O
91	Koweït	KWT	Groupe V(b)											4	3	O
92	Kirghizistan	KGZ	Groupe IV							1			1	4	2	-
93	République démocratique populaire lao	LAO	Groupe IV						1	1			2	4	2	=
94	Lettonie	LVA	Groupe II							1			1	4	2	-
95	Liban	LBN	Groupe V(b)					2	2	2	1		7	4	2	+
96	Lesotho	LSO	Groupe V(a)											4	2	O

	États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
97	Libéria	LBR	Groupe V(a)								1		1	4	2	-
98	Libye	LBY	Groupe V(b)								1		1	4	2	-
99	Lituanie	LTU	Groupe II						2	1			3	4	2	=
100	Luxembourg	LUX	Groupe I								1		1	4	2	-
101	Madagascar	MDG	Groupe V(a)					1		1			2	4	2	=
102	Malawi	MWI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
103	Malaisie	MYS	Groupe IV						2	2			4	5	3	=
104	Maldives	MDV	Groupe IV								1		1	4	2	-
105	Mali	MLI	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
106	Malte	MLT	Groupe I											4	2	O
107	Îles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O
108	Mauritanie	MRT	Groupe V(b)											4	2	O
109	Maurice	MUS	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
110	Mexique	MEX	Groupe III				2	2		5	2		11	9	5	+
111	Micronésie, États fédérés de	FSM	Groupe IV											4	2	O
112	Monaco	MCO	Groupe I											4	2	O
113	Mongolie	MNG	Groupe IV							1			1	4	2	-
114	Monténégro	MNE	Groupe II								1		1	4	2	-
115	Maroc	MAR	Groupe V(b)						4	2	1		7	4	2	+
116	Mozambique	MOZ	Groupe V(a)				2	2					4	4	2	=
117	Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-
118	Namibie	NAM	Groupe V(a)							1	1		2	4	2	=
119	Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O
120	Népal	NPL	Groupe IV						3	2	1		6	4	2	+
121	Pays-Bas	NLD	Groupe I				3		1	4			8	8	5	=
122	Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV					1	1	1	1		4	4	3	=
123	Nicaragua	NIC	Groupe III				1			1			2	4	2	=
124	Niger	NER	Groupe V(a)					2		1	1		4	4	2	=
125	Nigéria	NGA	Groupe V(a)						1	2			3	6	3	=
126	Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O
127	Norvège	NOR	Groupe I						3	1			4	6	4	=
128	Oman	OMN	Groupe V(b)			1						1	2	4	2	=
129	Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1	1	1		4	5	3	=
130	Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O
131	Palestine	PSE	Groupe V(b)							2			2	4	2	=
132	Panama	PAN	Groupe III							1			1	4	2	-
133	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	Groupe IV						1				1	4	2	-
134	Paraguay	PRY	Groupe III									1	1	4	2	-
135	Pérou	PER	Groupe III						1				1	4	3	-
136	Philippines	PHL	Groupe IV					1	1		2		4	5	3	=
137	Pologne	POL	Groupe II					1		2			3	6	4	-
138	Portugal	PRT	Groupe I						1	1	1		3	5	3	=
139	Qatar	QAT	Groupe V(b)								1		1	4	3	-
140	République de Corée	KOR	Groupe IV			1	1	1	1	5	1		10	10	6	=
141	République de Moldova	MDA	Groupe II						1	1			2	4	2	=
142	Roumanie	ROU	Groupe II						2	2	1		5	4	3	+
143	Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			2	2	1	1		7	14	9	-
144	Rwanda	RWA	Groupe V(a)											4	2	O
145	Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	Groupe III						1	1			2	4	2	=
146	Sainte-Lucie	LCA	Groupe III				1				2		3	4	2	=

	États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
147	Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	Groupe III											4	2	O
148	Samoa	WSM	Groupe IV											4	2	O
149	Saint-Marin	SMR	Groupe I							1			1	4	2	-
150	Sao Tomé-et-Principe	STP	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
151	Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)				1				1		2	7	4	-
152	Sénégal	SEN	Groupe V(a)					1	2	1	1		5	4	2	+
153	Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-
154	Seychelles	SYC	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
155	Sierra Leone	SLE	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
156	Singapour	SGP	Groupe IV								1		1	5	3	-
157	Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	2	-
158	Slovénie	SVN	Groupe II								1		1	4	2	-
159	Îles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O
160	Somalie	SOM	Groupe V(a)											4	2	O
161	Afrique du Sud	ZAF	Groupe V(a)			1		1	2	1	1		6	5	3	+
162	Soudan du Sud	SSD	Groupe V(a)											4	2	O
163	Espagne	ESP	Groupe I					7	2	4	3		16	12	7	+
164	Sri Lanka	LKA	Groupe IV											4	2	O
165	Soudan	SDN	Groupe V(b)					1					1	4	2	-
166	Suriname	SUR	Groupe III											4	2	O
167	Swaziland	SWZ	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
168	Suède	SWE	Groupe I				1		2				3	7	4	-
169	Suisse	CHE	Groupe I		1			1		1			3	7	4	-
170	République arabe syrienne	SYR	Groupe V(b)					2		1			3	4	2	=
171	Tadjikistan	TJK	Groupe II											4	2	O
172	Thaïlande	THA	Groupe IV								1		1	5	3	-
173	ex-République yougoslave de Macédoine	MKD	Groupe II					1	1				2	4	2	=
174	Timor-Leste	TLS	Groupe IV											4	2	O
175	Togo	TGO	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
176	Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O
177	Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III						1		1		2	4	2	=
178	Tunisie	TUN	Groupe V(b)			1		1	2	4	1		9	4	2	+
179	Turquie	TUR	Groupe I			1			1		1		3	7	4	-
180	Turkménistan	TKM	Groupe IV							1			1	4	2	-
181	Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O
182	Ouganda	UGA	Groupe V(a)							3			3	4	2	=
183	Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	3	=
184	Émirats arabes unis	ARE	Groupe V(b)											6	3	O
185	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR	Groupe I			2		8	1	5	2		18	18	11	=
186	République-Unie de Tanzanie	TZA	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
187	États-Unis d'Amérique	USA	Groupe I				2	5	6	8	2		23	76	46	-
188	Uruguay	URY	Groupe III							1			1	4	2	-
189	Ouzbékistan	UZB	Groupe II						1	1			2	4	2	=
190	Vanuatu	VUT	Groupe IV											4	2	O
191	Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III				1						1	6	3	-
192	Viet Nam	VNM	Groupe IV						1	2	1		4	4	3	=
193	Yémen	YEM	Groupe V(b)							1			1	4	2	-

États membres		Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
194	Zambie	ZMB	Groupe V(a)						1		1		2	4	2	=
195	Zimbabwe	ZWE	Groupe V(a)							2	1		3	4	2	=
Total				1	7	13	37	112	155	190	105	3	623			

ANNEXE V

**REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE DES ÉTATS MEMBRES,
SITUATION AU MOIS DE JANVIER 2018**

ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS* (72)			
Afghanistan	Croatie	Kenya	Philippines
Albanie	Cuba	République démocratique populaire lao	Portugal
Algérie	Chypre	Lituanie	République de Corée
Argentine	Tchéquie	Madagascar	République de Moldova
Australie	République populaire démocratique de Corée	Malaisie	Saint-Kitts-et-Nevis
Autriche	République démocratique du Congo	Mali	Sainte-Lucie
Azerbaïdjan	Djibouti	Maurice	Seychelles
Bangladesh	Équateur	Mozambique	République arabe syrienne
Bolivie (État plurinational de)	Finlande	Namibie	ex-République yougoslave de Macédoine
Bosnie-Herzégovine	Allemagne	Pays-Bas	Togo
Burkina Faso	Honduras	Nouvelle-Zélande	Trinité-et-Tobago
Burundi	Hongrie	Nicaragua	Ouganda
Cambodge	Inde	Niger	Ukraine
Chili	Irlande	Nigéria	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Colombie	Israël	Norvège	Ouzbékistan
Congo	Jamaïque	Oman	Viet Nam
Costa Rica	Japon	Pakistan	Zambie
Côte d'Ivoire	Jordanie	Palestine	Zimbabwe
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS* (20)			
Belgique	Danemark	Italie	Roumanie
Bénin	Éthiopie	Liban	Sénégal
Bulgarie	France	Mexique	Afrique du Sud
Cameroun	Gambie	Maroc	Espagne
Canada	Grèce	Népal	Tunisie
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS* (65)			
Andorre	Géorgie	Maldives	Slovaquie
Antigua-et-Barbuda	Ghana	Mongolie	Slovénie
Bahamas	Grenade	Monténégro	Soudan
Bélarus	Guatemala	Myanmar	Swaziland
Belize	Guinée	Panama	Suède
Bhoutan	Guinée-Bissau	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Suisse
Botswana	Haïti	Paraguay	Thaïlande
Brésil	Indonésie	Pérou	Turquie
Chine	Iran, République islamique d'	Pologne	Turkménistan
Comores	Iraq	Qatar	République-Unie de Tanzanie
Îles Cook	Kazakhstan	Fédération de Russie	États-Unis d'Amérique
Dominique	Kirghizistan	Saint-Marin	Uruguay
Égypte	Lettonie	Sao Tomé-et-Principe	Venezuela (République bolivarienne du)
Érythrée	Libéria	Arabie saoudite	Yémen
Estonie	Libye	Serbie	
Fidji	Luxembourg	Sierra Leone	
Gabon	Malawi	Singapour	
ÉTATS MEMBRES NON REPRÉSENTÉS* (38)			

Angola	Guinée équatoriale	Monaco	Sri Lanka
Arménie	Guyana	Nauru	Suriname
Bahreïn	Islande	Nioué	Tadjikistan
Barbade	Kiribati	Palaos	Timor-Leste
Brunéi Darussalam	Koweït	Rwanda	Tonga
Cabo Verde	Lesotho	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Tuvalu
République centrafricaine	Malte	Samoa	Émirats arabes unis
Tchad	Îles Marshall	Îles Salomon	Vanuatu
République dominicaine	Mauritanie	Somalie	
El Salvador	Micronésie, États fédérés de	Soudan du Sud	

* Dans l'ordre alphabétique anglais.

ANNEXE VI

LISTE DES ÉTATS MEMBRES* DONT LE NIVEAU DE REPRÉSENTATION A CHANGÉ ENTRE JANVIER 2017 ET JANVIER 2018

1. États membres **NORMALEMENT REPRÉSENTÉS** en JANVIER 2018 qui étaient :

SOUS-REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017	SURREPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Azerbaïdjan	Burkina Faso
Chili	Irlande
Kenya	Pays-Bas
Palestine	

2. États membres **SOUS-REPRÉSENTÉS** en JANVIER 2018 qui étaient :

NON REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017	NORMALEMENT REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Haïti	Lettonie
	Mongolie

3. États membres **NON REPRÉSENTÉS** en JANVIER 2018 qui étaient :

SOUS-REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017	NORMALEMENT REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Barbade	
République dominicaine	
Rwanda	
Somalie	

4. États membres **SURREPRÉSENTÉS** en JANVIER 2018 qui étaient :

NORMALEMENT REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Bénin
Grèce
Mexique
Sénégal
Afrique du Sud

* Dans l'ordre alphabétique anglais.

ANNEXE VII

PLAN D'ACTION DE L'UNESCO POUR LA PARITÉ ENTRE LES SEXES POUR 2017-2022

OBJECTIF 1 : Atteindre la parité entre les sexes à tous les niveaux, y compris les postes de haut niveau¹

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actua- lisation
				HRM	Gestion- naires	ODG/ GE	Mem- bres du per- sonnel	
1. Équilibre entre les sexes atteint à tous les niveaux, y compris les postes de hauts responsables (P-5 et rangs supérieurs).	1.1. Fixer des cibles au niveau des postes de hauts responsables par secteur ou bureau sur la base d'une évaluation de la situation, et contrôler régulièrement l'évolution de celle-ci. 1.2. Lancer des activités de prospection visant à accroître le nombre de candidatures de personnes du sexe sous-représenté : prendre contact avec les associations et réseaux professionnels, et afficher par leur intermédiaire les postes de classe P-5 et de rangs supérieurs à pourvoir. Prospecter les candidates potentielles au moyen de missions, de séminaires en ligne. Créer un fichier de candidates dans le système de recrutement en ligne. Collaborer avec les autres organismes des Nations Unies pour repérer les candidatures de personnes qualifiées du sexe sous-représenté à des postes de haut niveau. 1.3. Au stade de la sélection, prendre des mesures pour améliorer l'équilibre en faveur du sexe sous-représenté (femmes ou hommes). 1.4. Instituer une règle selon laquelle les listes restreintes doivent comporter au moins une candidature d'une personne qualifiée du sexe sous-représenté ; appliquer un ratio de recrutement de 1/1 pour les postes de classe P-5 et de rangs supérieurs afin d'atteindre la parité.	Parité entre les sexes (50 %) atteinte au niveau des postes de direction et de classe P-5. Augmentation du nombre de candidatures de personnes qualifiées du sexe sous-représenté.	2017-2020	✓	✓	✓		

¹ Révisé en décembre 2017.

OBJECTIF 2 : Améliorer le perfectionnement professionnel des femmes par des initiatives de formation spécifiques

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actua- lisation
				HRM	Gestion- naires	ODG/ GE	Mem- bres du per- sonnel	
2. Nombre accru de femmes prêtes à exercer de nouvelles fonctions, y compris des fonctions d'encadrement, et dotées des compétences et aptitudes requises.	2.1 Lancer un programme de tutorat pour les titulaires féminines de postes de classe P-3/P-4. 2.2 Organiser à l'intention des éléments féminins des séminaires de formation sur l'établissement de réseaux, la manière de réussir un entretien, etc. 2.3 Élaborer des modules sur « Les femmes dans l'encadrement » pour les titulaires féminines de postes de classe P-4 et de rangs supérieurs.	Pourcentage de femmes participant aux activités de perfectionnement. Pourcentage de femmes nommées à des postes de haut niveau pour lesquels la parité n'est pas atteinte. Taux d'efficacité des activités de formation et de perfectionnement.	2017-2022	✓	✓	✓	✓	

OBJECTIF 3 : Créer un lieu de travail attentif à l'égalité des genres

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actua- lisation
				HRM	Gestion- naires	ODG/ GE	Mem- bres du per- sonnel	
3. Meilleure sensibilisation à l'égalité des genres et aux préjugés sexistes inconscients.	3.1 Inclure un module sur l'égalité des genres dans les programmes de formations, tels que programme d'accueil et formation à l'encadrement. 3.2 Contrôler la mise en œuvre de la formation sur l'égalité des genres obligatoire pour tous les membres du personnel. 3.3 Veiller à ce que l'égalité des genres soit abordée lors des entretiens. Poser des questions sur l'égalité des genres en vue d'évaluer les compétences des candidat(e)s en la matière ; s'assurer que la sensibilisation aux préjugés sexistes inconscients est abordée dans la formation des fonctionnaires appelés à mener des entretiens axés sur les compétences pour le recrutement des administrateurs. 3.4 Concevoir et appliquer des mesures visant à lutter contre les préjugés sexistes inconscients.	Efficacité des programmes de formation. Pourcentage du personnel suivant la formation sur l'égalité des genres.	2017-2022	✓	✓	✓	✓	
4. Attention portée à l'égalité des genres lors des évaluations des compétences.	4.1 Inclure des indicateurs de l'égalité des genres dans les évaluations des performances.		2018	✓		✓	✓	

OBJECTIF 4 : Créer un lieu de travail accueillant pour les femmes et contribuant à l'épanouissement professionnel								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	ODG/GE	Membres du personnel	
5. Entretiens de départ pour les fonctionnaires des classes P/D.	5.1 Organiser des entretiens de départ avec les fonctionnaires du cadre organique et de rangs supérieurs qui quittent l'UNESCO	Nombre d'entretiens de départ organisés.	2017-2022	✓			✓	
6. Arrangements visant à concilier le travail et la vie privée.	6.1 Politique facilitant le télétravail et autres modalités flexibles de travail.	Nombre de membres du personnel optant pour le télétravail et taux de satisfaction, et efficacité de tels arrangements au sein d'une équipe. Autres modalités flexibles de travail selon qu'il convient.	2017-2022	✓				
7. Rôle accru des points focaux pour le genre.	7.1 Inclure les devoirs et responsabilités des points focaux pour le genre dans les différentes descriptions de poste.	Descriptions de poste faisant état des responsabilités des points focaux pour le genre.	2018	✓		✓		
8. Établissement de réseaux informels sur le genre.	8.1 Soutenir l'établissement de réseaux informels sur le genre parmi le personnel et les administrateurs des ressources humaines s'occupant de la question du genre.	Produit/résultat des réunions au sein des réseaux sur le genre.	2017-2022	✓				