

PARIS, le 10 avril 2019
Original français

Point 5 de l'ordre du jour

**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

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 206 EX/5.III.A)



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 de la décision 204 EX/5.III.A)

Répartition géographique

Nous saluons les informations toujours plus détaillées fournies dans le document 206 EX/5.III.A. On continuera cependant de regretter qu'il ne fournisse toujours pas une information sur la **répartition par groupes régionaux dans l'ensemble des classes professionnelles du Secrétariat**, qui donnerait une **lisibilité complète de la répartition géographique du personnel dans l'Organisation**. L'AIPU souhaiterait à l'avenir une analyse incluant les postes PA (comptabilisés pourtant comme membre du personnel) ainsi que tous les postes extrabudgétaires, comme cela a été fait pour l'équilibre entre les sexes. Cela refléterait de manière plus réaliste la répartition géographique au sein de notre Organisation. Nous rappelons à cet égard le manque de transparence des recrutements des PA, laissés aux seules mains des secteurs. On se trouve dès lors dans une situation où le recrutement de plus de 400 postes échappe au contrôle de HRM et des Associations, puisque non soumis aux ARB. Il est à noter que ces points ont fait l'objet de demandes récurrentes de la part de l'AIPU, ce qui nous amène à nous interroger sur les motivations de HRM à ne pas répondre à nos requêtes.

Si l'AIPU reconnaît les efforts de l'administration à travers le recrutement des jeunes cadres, qui est certes un bon moyen d'équilibrer la répartition géographique, elle déplore que le recrutement de ressortissants des pays surreprésentés continue d'augmenter (+ 5 de janvier 2017 à décembre 2018) alors que les pays sous-représentés ont baissé (- 9) pour la même période. On notera en particulier que le Groupe I connaît une augmentation de 11 postes, représentant 38 % des augmentations. Comment justifier que certains pays dépassent largement leur quota maximum ? En 2018 la France était à 50 alors que le maximum fixé était de 20 ; l'Italie à 25 avec un quota maximum de 16. L'AIPU demande que des mesures **concrètes et immédiates** soient prises afin de régler définitivement ce problème de répartition géographique. Par exemple, pourquoi ne pas **suspendre temporairement le recrutement des ressortissants des pays largement surreprésentés pour favoriser ceux des pays non ou sous-représentés** ?

Équilibre entre les sexes

L'AIPU se réjouit du respect de l'équilibre entre les sexes dans l'Organisation mais regrette toutefois que la situation au niveau P-5 se détériore davantage. Nous demandons que HRM prenne des mesures concrètes afin de rectifier cette anomalie. Outre le recrutement des femmes à ce niveau, l'AIPU recommande que des promotions internes soient privilégiées.

PARIS, le 8 mars 2019
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

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 de la [décision 204 EX/5.III.A](#).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 28.



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 de la [décision 204 EX/5.III.A](#))

INTRODUCTION

1. Ce document est présenté en application de la [décision 204 EX/5.III.A](#), qui invitait la Directrice générale à soumettre au Conseil exécutif, à sa 206^e session, un rapport concernant la répartition géographique au sein du personnel du Secrétariat et l'instauration de la parité entre les sexes aux postes de rang supérieur. Le rapport traite de la **répartition géographique au sein du personnel (Partie I)** et de l'**équilibre entre les sexes (Partie II)** et fait le point sur les progrès accomplis, en présentant notamment les tendances et les données statistiques au mois de décembre 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](#).

Situation global et progrès réalisés par rapport au taux visé de 85 % d'États membres représentés – évolution entre janvier 2017 et décembre 2018

3. Entre janvier 2017 et décembre 2018, les progrès vers la cible de 85 % sont restés limités. Pendant l'année 2018, l'entrée en vigueur de l'âge de la retraite à 65 ans pour tous les membres du personnel a eu pour effet de limiter les vacances de poste disponibles. Début 2019, le recrutement de jeunes cadres permettra d'améliorer la représentation géographique, particulièrement par le biais du recrutement de 4 jeunes cadres de pays non-représentés.

4. De janvier 2017 à décembre 2018, le nombre d'États membres représentés a diminué de 160 (82 %) à 153 (78 %) ([Tableau 1](#)). Alors que deux pays sont devenus représentés (Haïti, Mauritanie), dans le même temps, six pays sont devenus non représentés, suite au départ de membres du personnel, principalement à la retraite (Andorre, Guatemala, Luxembourg, Panama, République dominicaine, Somalie). Par ailleurs, trois autres pays sont devenus non représentés suite à la nomination interne de titulaires de postes géographiques à des postes non soumis à répartition géographique (Rwanda, Bahamas et Barbade) ([annexe V](#)). Ces trois mouvements de personnel ont, à eux seuls, entraîné une diminution du taux de représentation de 2 points de pourcentage ; s'il en était fait abstraction, le taux de représentation, à décembre 2018, s'établirait à 80 %, et non à 78 %.

5. Au mois de décembre 2018, sur les 195 États Membres, 69 (35 %) États membres étaient normalement représentés, 23 (12 %) étaient surreprésentés, 61 (31 %) étaient sous-représentés et 42 (22 %) n'étaient pas représentés ([tableau 2](#)). Les [annexes III, IV et V](#) donnent des informations détaillées par État membre et par niveau de représentation.

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

Tableau 1 : Évolution de la situation de la répartition géographique
(de janvier 2017 – janvier 2018 - décembre 2018)

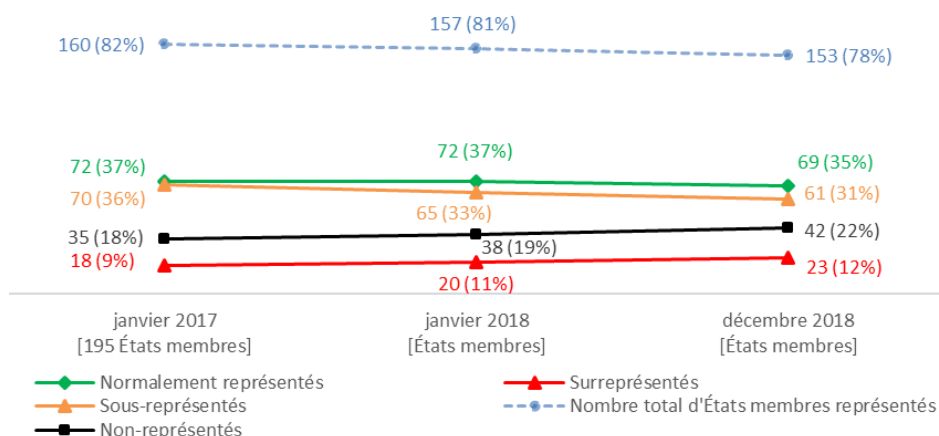


Tableau 2 : Évolution de la situation de la répartition géographique
(janvier 2017 et décembre 2018)

Situation de la représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres janv. 2017 - déc. 2018
	janv-17	déc-18	
Normalement représentés	72 (37%)	69 (35%)	-3
Surreprésentés	18 (9%)	23 (12%)	+5
Sous-représentés	70 (36%)	61 (31%)	- 9
Nombre total d'États membres représentés	160 (82%)	153 (78%)	-7
Non-représentés	35 (18%)	42 (22%)	+7
Nombre total d'États membres	195	195	-

Mesures prises pour améliorer la répartition géographique

6. Le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique a été approuvé en 2017, dans le cadre de la Stratégie relative aux ressources humaines pour 2017-2022 (annexe VI). Plusieurs initiatives, dont le Programme des jeunes cadres et la nouvelle stratégie de prospection, ont été mises en œuvre durant la période considérée ; elles sont présentées ci-après.

7. Le Programme des jeunes cadres est l'un des mécanismes les plus efficaces pour améliorer la représentation géographique des États membres. L'exercice de recrutement a été lancé en avril 2018 et clôturé en février 2019. Au total, 12 postes géographiques de classe P-1/P-2 ont été réservés pour les candidatures émanant d'États membres non représentés ou sous-représentés. À l'issue d'un appel à candidatures lancé auprès des commissions nationales pour l'UNESCO, et d'un processus de sélection conduit par le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) de concert avec les secteurs et bureaux d'accueil, 12 candidats ont été sélectionnés au titre du Programme, dont 4 étaient originaires de pays non représentés et 8 de pays sous-représentés. Sur ces 12 candidats, 10 sont des femmes et 2 des hommes. Pour la plupart, ces jeunes cadres seront affectés aux secteurs de programme. Le recrutement de 4 jeunes cadres ressortissants d'États membres non représentés aura un impact positif sur la représentation géographique, en faisant passer le taux de représentation de 78% à 80% (voir paragraphe 15).

8. Une nouvelle stratégie de prospection a été lancée en novembre 2018 en vue d'élargir le vivier de candidats qualifiés, originaires en particulier d'États membres non représentés ou sous-représentés. Elle s'appuie tout spécialement sur la collaboration avec les États membres pour déterminer les sources de candidats de qualité, faire connaître l'action de l'UNESCO et identifier les mécanismes appropriés à cet effet, et pour mener à bien des activités de prospection conjointes. Pour commencer, des séances d'information ont été organisées à l'intention des commissions nationales et des délégations permanentes concernées. HRM a également consulté toutes les délégations permanentes sous la forme d'un questionnaire visant à connaître les domaines prioritaires dans lesquels les États membres souhaitaient voir se concentrer les activités de prospection et les investissements. Il sera tenu compte des résultats de cette enquête dans la conception et la mise en œuvre des futures activités menées à l'appui d'une meilleure représentation géographique. La nouvelle stratégie appelle aussi à une coordination accrue avec les secteurs de programme afin d'identifier et de contacter des candidats de qualité dans leurs domaines de spécialité respectifs.

9. Dans ce cadre, des missions de prospection et des salons de l'emploi et des carrières, ainsi que des réunions virtuelles d'information sur les carrières ciblant des régions géographiques et des catégories professionnelles particulières ont été menées à bien. Les vacances de poste à l'UNESCO continuent d'être publiées sur UN Jobfinder, l'un des sites Web les plus consultés par les candidats qui recherchent un emploi dans les organisations internationales, et des annonces de poste ont également été publiées de manière ponctuelle par l'intermédiaire de Terra Firma et d'Impactpool, deux sociétés spécialisées dans la communication de recrutement à l'international, afin de toucher un éventail aussi large que possible de candidats qualifiés. D'autres initiatives, parmi lesquelles des programmes de stages parrainés (République populaire de Chine et Singapour, notamment), contribueront à l'avenir à élargir le réservoir de candidats qualifiés.

Répartition géographique par groupe régional

10. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation. L'usage veut que le rapport présente également la situation par groupe régional, 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

11. Comme le montre le tableau 3, le nombre de ressortissants des Groupes régionaux est resté globalement stable avec des augmentations de 2 à 3 pour les Groupes II, III et IV. Les Groupes V(a) et V(b) ont augmenté de 5 et 6 ressortissants, respectivement tandis que le Groupe I a augmenté de 11 ressortissants. En ce qui concerne la situation par rapport à l'indice, celle-ci est restée inchangée entre 2017 et 2018. Les Groupes I, V (a) et V (b) se trouvent dans les limites de l'indice. Les Groupes II, III et IV se situent en deçà de l'indice minimum.

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

Groupes régionaux*	Indice janvier 2018		janv-17	déc-18	Différence entre janvier 2017 et décembre 2018	Situation au mois de décembre 2018
	Min	Max				
Groupe I	170	284	226	237	+11	Dans les limites de l'indice
Groupe II	62	113	56	58	+2	En deçà de l'indice minimum
Groupe III	83	157	65	68	+3	En deçà de l'indice minimum
Groupe IV	156	277	119	121	+2	En deçà de l'indice minimum
Groupe V(a)	97	191	100	105	+ 5	Dans les limites de l'indice
Groupe V(b)	46	82	44	50	+6	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.

12. 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 (68 %), suivi de près par le Groupe V(b) et le Groupe III (58 % et 55 %, respectivement). Le Groupe II et le Groupe V(a) affichent respectivement 48 % et 49 % de pays non représentés ou sous-représentés. Le Groupe I présente le pourcentage de pays non représentés ou sous-représentés (33 %) le moins élevé.

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

Groupes régionaux*	Nombre total d'États membres	Nombre et % d'États membres non- ou sous-représentés
Groupe I	27	9 (33 %)
Groupe II	25	12 (48 %)
Groupe III	33	18 (55 %)
Groupe IV	44	30 (68 %)
Groupe V(a)	47	23 (49 %)
Groupe V(b)	19	11 (58 %)
Total	195	103 (53 %)

Représentation des groupes régionaux au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur

13. Le nombre de directeurs occupant des postes géographiques a augmenté, passant de 59 à 66 (+7) entre janvier 2017 et décembre 2018. Durant cette période, comme le montre le tableau 5 ci-dessous, le nombre de directeurs a augmenté de 4 dans les Groupes I et V (b) et de 2 dans le Groupe II. Le Groupe V(a) est resté stable, tandis que les Groupes III et IV ont diminué de 1 et 2 respectivement.

Tableau 5 : Représentation géographique des groupes régionaux* au sein du personnel de la catégorie des cadres organiques et de rang supérieur
Différence entre janvier et décembre 2018

Groupes régionaux*	Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur		Différence entre janvier 2017 et décembre 2018
	janv-17	déc-18	
Groupe I	23 (39 %)	27 (41 %)	+4
Groupe II	2 (3 %)	4 (6,5 %)	+2
Groupe III	9 (15 %)	8 (12 %)	-1
Groupe IV	11 (19 %)	9 (13,5 %)	-2
Groupe V(a)	9 (15 %)	9 (13,5 %)	-
Groupe V(b)	5 (9 %)	9 (13,5 %)	+4
Total	59	66	+7

* Groupes électoraux : 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.

Situation en Janvier 2019

14. En janvier 2019, les quotas géographiques ont fait l'objet d'un ajustement suite à deux facteurs: le retrait de l'UNESCO des États-Unis d'Amérique et d'Israël ainsi que l'adoption, par la Conférence générale à sa 39^e session², du barème révisé des quotes-parts, sur la base du barème révisé adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa 73^e session. Les 37 États membres

² [Résolution 39 C/68.](#)

qui ont fait l'objet d'un ajustement de leur quota en ont été dûment informés (liste en [annexe II](#)). Sur ces 37 États membres, trois seulement ont vu leur niveau de représentation modifié: le Royaume-Uni (précédemment surreprésenté) est désormais normalement représenté ; la Hongrie et la Suisse (jusque-là normalement représentées) sont à présent sous-représentées (voir l'[annexe II](#)).

15. Au mois de janvier 2019, l'UNESCO comptait donc 193 États membres, au lieu de 195 au 31 décembre 2018. De ces 193 États membres, 150 sont représentés, soit 78 %. Le recrutement de 12 jeunes cadres, début 2019, aura un impact positif sur la répartition géographique: le recrutement de 4 jeunes cadres ressortissants d'États membres non représentés fera progresser le taux de représentation à 80 %. Par ailleurs, 4 États membres deviendront normalement représentés, grâce au recrutement de jeunes cadres d'États sous représentés. Enfin, les États membres dont les 4 autres jeunes cadres sont ressortissants, verront leur situation s'améliorer, tout en restant sous-représentés.

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

16. 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 a pour but d'atteindre la parité à tous les niveaux, y compris dans la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur, avant la fin de 2020.

17. 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 approuvée³.

Rapport d'étape : équilibre entre les sexes pour les postes de directeur et de rang supérieur

18. Au mois de décembre 2018, les femmes sont majoritaires par une courte marge (51 %) à cette catégorie de postes (voir le tableau 6). De janvier 2017 à décembre 2018, le pourcentage de femmes directeurs a augmenté de 4 %, passant de 47 % à 51 %.

Tableau 6 : Équilibre entre les sexes dans les postes du cadre organique par classe
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2017 – janvier 2018)

	janv-17					déc-18					Différence %F
	F	%F	M	%M	Total	F	%F	M	%M	Total	
DDG	-	-	1	100 %	1	-	-	1	100 %	1	-
ADG	2	25 %	6	75 %	8	3	33 %	6	67 %	9	+8 %
D-2	11	73 %	4	27 %	15	11	55 %	9	45 %	20	-18 %
D-1	20	43 %	26	57 %	46	26	54 %	22	46 %	48	+11 %
Total D	33	47 %	37	53 %	70	40	51 %	38	49 %	78	+4 %
P-5	46	34 %	88	66 %	134	38	30 %	89	70 %	127	-4 %
P-4	108	47 %	122	53 %	230	122	48 %	133	52 %	255	+1 %
P-3	166	52 %	152	48 %	318	177	54 %	148	46 %	325	+2 %
P-2/P-1	142	61 %	89	39 %	231	154	60 %	101	40 %	255	-1 %
Total P	462	51 %	451	49 %	913	491	51 %	471	49 %	962	0 %
Total D/P	495	50 %	488	50 %	983	531	51 %	509	49 %	1 040	1 %
Total NO	74	50 %	75	50 %	149	93	53 %	81	47 %	174	3 %
Total GS	569	60 %	379	40 %	948	583	60 %	386	40 %	969	0 %
Total UNESCO	1 138	55 %	942	45 %	2 080	1 207	55 %	976	45 %	2 183	0 %

³ [Résolution 32 C/71](#), Rapport du Directeur général sur la situation de la répartition géographique du personnel.

Équilibre global entre les sexes

19. Les femmes sont majoritaires dans l'ensemble du Secrétariat (55 %) ; dans le cadre de service et de bureau, elles représentent 60 % de l'effectif, et 53 % dans la catégorie des administrateurs nationaux. Au sein du personnel du cadre organique, les femmes représentaient une courte majorité (51 %) au mois de décembre 2018.

20. 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 44%⁴. Aux niveaux inférieurs, les femmes sont majoritaires au sein du personnel de l'Organisation, avec un taux de 60 % pour les classes P-1/P-2 et de 54 % pour la classe P-3. La parité est près d'être atteinte pour la classe P-4 (48 %).

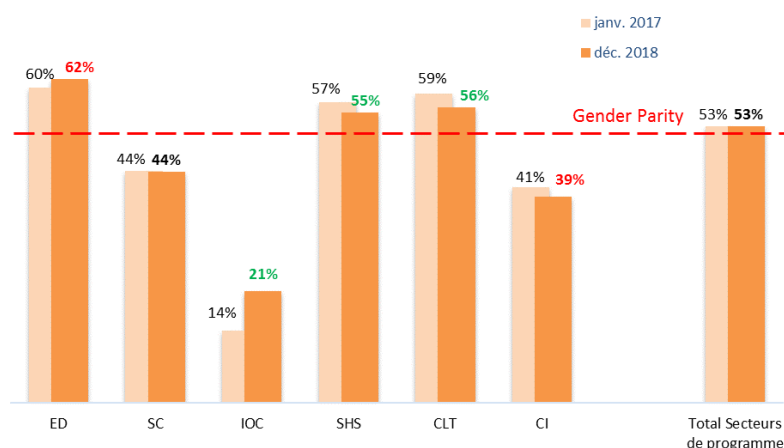
21. De plus amples efforts sont cependant nécessaires en ce qui concerne la classe P-5, où l'effectif féminin est de 30 %, en baisse de 4 points de pourcentage depuis janvier 2017. Cette baisse résulte aussi de l'avancement de femmes P-5 à des postes de Directeur.

22. Les niveaux où la parité entre les sexes n'est pas atteinte feront l'objet d'une attention particulière dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de prospection.

23. Il y a lieu toutefois de noter que la représentation plus élevée des femmes aux classes P-1/P-2 (60 %) et P-3 (54 %) pourrait contribuer à un accroissement de l'effectif féminin qualifié à des stades ultérieurs de la carrière des intéressées, et réduire éventuellement le déséquilibre à la classe P-5. Pour que cela se produise, il convient d'offrir un soutien adéquat aux femmes dont le parcours professionnel risque de pâtir des « pénalités liées à la maternité » (interruptions de carrière et progression moins rapide du fait des congés de maternité et des responsabilités parentales).

24. Au mois de décembre 2018, les femmes étaient majoritaires parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur des secteurs de programme considérés globalement (52 %). Le Secteur de l'éducation (ED) affiche le plus fort pourcentage de femmes (62 %), suivi par le Secteur de la culture (CLT) (56 %) et le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) (55 %). Des progrès ont été faits au secrétariat de la Commission océanographique intergouvernementale (IOC) (23 %, soit une progression de 7 points de pourcentage), tandis que la représentation des femmes a régressé de 5 points (37 %) au Secteur de la communication et de l'information (CI) et de 1 point (43 %) au Secteur des sciences exactes et naturelles (SC). Des efforts sont encore nécessaires pour attendre la parité entre les sexes dans ces secteurs.

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 2017 – décembre 2018)



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

4. Personnel Statistics – Data as at 31 December 2017, CEB/2018/HLCM/HR/10, 30 septembre 2018.

PARTIE III – CONCLUSION

25. Au mois de décembre 2018, 153 États membres au total (78 %) étaient représentés au secrétariat de l'UNESCO. Le Programme des jeunes cadres 2019 devrait contribuer à améliorer le niveau de représentation à 80 %, du fait que des jeunes cadres de pays non représentés viendront rejoindre l'Organisation.

26. Le programme des jeunes cadres ne sera pas suffisant à lui seul et des efforts soutenus, en coopération avec les États membres et les commissions nationales, continueront d'être faits aux cours des exercices biennaux suivants afin d'atteindre l'objectif de 85 % d'États membres représentés. La nouvelle stratégie de prospection qui a été lancée afin de progresser sur le double front de la représentation géographique et de la parité entre les sexes devra être mise en œuvre avec rigueur. Pour porter ses fruits, elle aura toutefois impérativement besoin de s'appuyer sur le concours et le soutien des États membres.

27. Au mois de décembre 2018, le Secrétariat de l'UNESCO comprenait 55 % de femmes, dont 51 % aux niveaux des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur, et 51 % au sein du cadre organique. Les efforts devront se poursuivre pour maintenir la parité entre les sexes à tous les niveaux, ainsi que pour améliorer le pourcentage de femmes à la classe P-5. Le Plan d'action pour la parité entre les sexes pour 2017-2022 prévoit plusieurs initiatives d'appui à la réalisation de la cible en matière de parité, et continuera d'être mis en œuvre à cet effet.

Décision proposée

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 204 EX/5.III.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 décembre 2018 ;
3. Invite la Directrice générale à lui soumettre, à sa 209^e session, un rapport 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'UNESCO⁵

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 rang supérieur 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

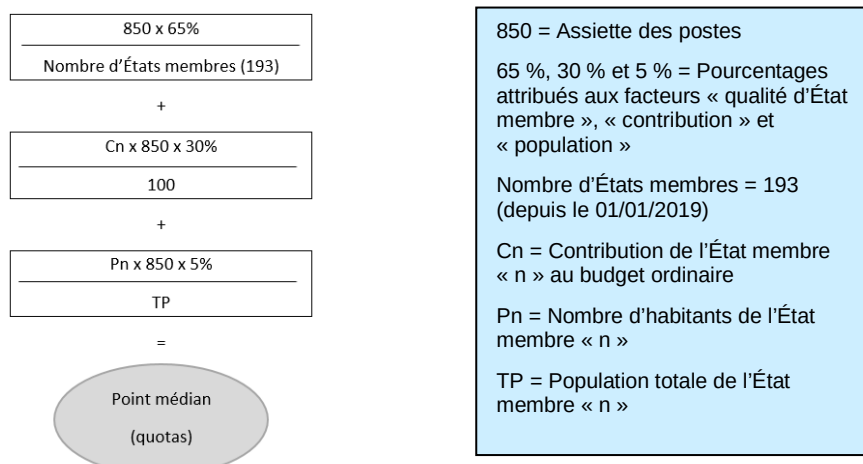
Pour calculer le quota, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs :

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 :



⁵ Mise à jour en janvier 2019.

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

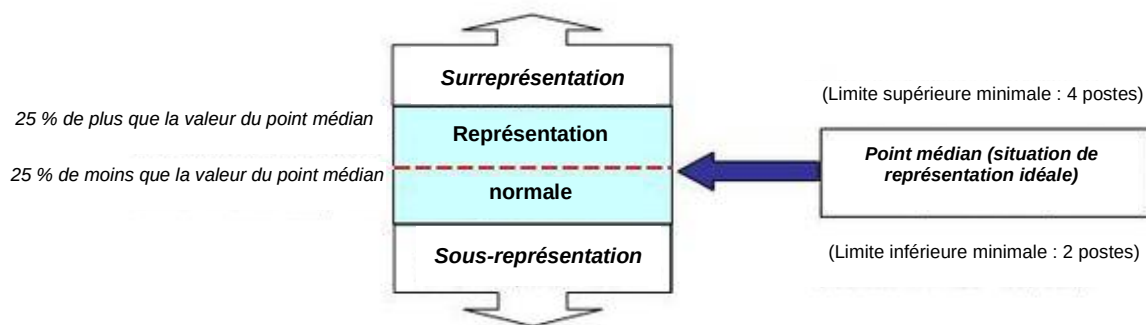
Tableau 1 : Évolution du pourcentage attribué aux facteurs utilisés pour le calcul des quotas géographiques

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.



ANNEXE II

**ÉTATS MEMBRES DONT LE QUOTA A ÉTÉ MODIFIÉ PAR SUITE DU RETRAIT
DES ÉTATS-UNIS D'AMÉRIQUE ET D'ISRAËL ET DE LA RÉVISION
DU BARÈME DES QUOTES-PARTS POUR 2019** *(dans l'ordre alphabétique anglais)*

États membres	Code	Groupe	Quotas 2018		Quotas 2019	
			Max.	Min.	Max.	Min.
Argentine	ARG	Groupe III	7	4	8	5
Australie	AUS	Groupe IV	11	7	13	8
Belgique	BEL	Groupe I	6	4	7	4
Canada	CAN	Groupe I	13	8	15	9
Chine	CHN	Groupe IV	39	23	63	38
République démocratique du Congo	COD	Groupe V(a)	4	2	4	3
Danemark	DNK	Groupe I	5	3	6	4
France	FRA	Groupe I	20	12	22	13
Allemagne	DEU	Groupe I	24	15	29	18
Hongrie	HUN	Groupe II	4	2	4	3
Inde	IND	Groupe IV	15	9	17	10
Indonésie	IDN	Groupe IV	7	4	8	5
Italie	ITA	Groupe I	16	10	18	11
Japon	JPN	Groupe IV	35	21	40	24
Koweït	KWT	Groupe V(b)	4	3	5	3
Mexique	MEX	Groupe III	9	5	10	6
Pays-Bas	NLD	Groupe I	8	5	9	6
Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV	4	3	5	3
Nigéria	NGA	Groupe V(a)	6	3	6	4
Norvège	NOR	Groupe I	6	4	7	4
Pakistan	PAK	Groupe IV	5	3	6	3
Pologne	POL	Groupe II	6	4	7	4
Qatar	QAT	Groupe V(b)	4	3	5	3
République de Corée	KOR	Groupe IV	10	6	13	8
Roumanie	ROU	Groupe II	4	3	5	3
Fédération de Russie	RUS	Groupe II	14	9	15	9
Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)	7	4	9	5
Singapour	SGP	Groupe IV	5	3	6	3
Slovaquie	SVK	Groupe II	4	2	4	3
Espagne	ESP	Groupe I	12	7	13	8
Suisse	CHE	Groupe I	7	4	8	5
Turquie	TUR	Groupe I	7	4	10	6
Ukraine	UKR	Groupe II	4	3	4	2
Émirats arabes unis	ARE	Groupe V(b)	6	3	6	4
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR	Groupe I	18	11	23	14
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III	6	3	7	4
Viet Nam	VNM	Groupe IV	4	3	5	3

ANNEXE III

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

: États membres sous-représentés ou non représentés

États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
1 Afghanistan	AFG	Groupe IV						1	1			2	4	2	=
2 Afrique du Sud	ZAF	Groupe V(a)			1		1	2	1	1		6	5	3	+
3 Albanie	ALB	Groupe II				1		1				2	4	2	=
4 Algérie	DZA	Groupe V(b)				1				3		4	4	3	=
5 Allemagne	DEU	Groupe I			2	1	3	5	8	2		21	24	15	=
6 Andorre	AND	Groupe I											4	2	O
7 Angola	AGO	Groupe V(a)											4	2	O
8 Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-
9 Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)				1				1		2	7	4	-
10 Argentine	ARG	Groupe III					3	2	2	2		9	7	4	+
11 Arménie	ARM	Groupe II											4	2	O
12 Australie	AUS	Groupe IV				1	1	2	1	1		6	11	7	-
13 Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=
14 Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1		2		3	4	2	=
15 Bahamas	BHS	Groupe III											4	2	O
16 Bahreïn	BHR	Groupe V(b)											4	2	O
17 Bangladesh	BGD	Groupe IV							2	1		3	5	3	=
18 Barbade	BRB	Groupe III											4	2	O
19 Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-
20 Belgique	BEL	Groupe I			1		4	3	3			11	6	4	+
21 Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-
22 Bénin	BEN	Groupe V(a)						2	1	3		6	4	2	+
23 Bhoutan	BTN	Groupe IV								1		1	4	2	-
24 Bolivie (État plurinational de)	BOL	Groupe III							2			2	4	2	=
25 Bosnie-Herzégovine	BIH	Groupe II								1		1	4	2	-
26 Botswana	BWA	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
27 Brésil	BRA	Groupe III				2		1	2	1		6	17	10	-
28 Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O
29 Bulgarie	BGR	Groupe II					2	2	1	2		7	4	2	+
30 Burkina Faso	BFA	Groupe V(a)				1	1	1	2			5	4	2	+
31 Burundi	BDI	Groupe V(a)						3		1		4	4	2	=
32 Cabo Verde	CPV	Groupe V(a)											4	2	O
33 Cambodge	KHM	Groupe IV					1			1		2	4	2	=
34 Cameroun	CMR	Groupe V(a)				1	1	3	3	1		9	4	2	+
35 Canada	CAN	Groupe I				2	4	6	1	3		16	13	8	+
36 Chili	CHL	Groupe III		1				1	1	1		4	5	3	=
37 Chine	CHN	Groupe IV	1			1	2	3	2	1		10	39	23	-
38 Chypre	CYP	Groupe I							2			2	4	2	=
39 Colombie	COL	Groupe III			1			2	1			4	5	3	=
40 Comores	COM	Groupe V(a)					1					1	4	2	-

États membres		Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
41	Congo	COG	Groupe V(a)		1				1	2			4	4	2	=
42	Costa Rica	CRI	Groupe III				1		1				2	4	2	=
43	Côte d'Ivoire	CIV	Groupe V(a)						2	1			3	4	2	=
44	Croatie	HRV	Groupe II						2				2	4	2	=
45	Cuba	CUB	Groupe III					1	2		1		4	4	2	=
46	Danemark	DNK	Groupe I				2	3	2				7	5	3	+
47	Djibouti	DJI	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
48	Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-
49	Egypte	EGY	Groupe V(b)				1		1				2	5	3	-
50	El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O
51	Emirats Arabes Unis	ARE	Groupe V(b)											6	3	O
52	Equateur	ECU	Groupe III					1		1	1		3	4	2	=
53	Erythrée	ERI	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
54	Espagne	ESP	Groupe I					7	3	4	3		17	12	7	+
55	Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-
56	Eswatini	SWZ	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
57	Etats-Unis d'Amérique	USA	Groupe I				2	5	7	7	2		23	76	46	-
58	Ethiopie	ETH	Groupe V(a)						1	3	1	1	6	4	3	+
59	ex-République yougoslave de Macédoine	MKD	Groupe II					1	1				2	4	2	=
60	Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			2	3		1		7	14	9	-
61	Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-
62	Finlande	FIN	Groupe I					1	3				4	5	3	=
63	France	FRA	Groupe I			3	1	8	14	15	9		50	20	12	+
64	Gabon	GAB	Groupe V(a)								1			4	2	-
65	Gambie	GMB	Groupe V(a)			1		2			2		5	4	2	+
66	Géorgie	GEO	Groupe II							1			1	4	2	-
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											4	2	O
71	Guinée	GIN	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
72	Guinée équatoriale	GNQ	Groupe V(a)											4	2	O
73	Guinée-Bissau	GNB	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
74	Guyana	GUY	Groupe III											4	2	O
75	Haïti	HTI	Groupe III								1		1	4	2	-
76	Honduras	HND	Groupe III						1		1		2	4	2	=
77	Hongrie	HUN	Groupe II					1		1			2	4	2	=
78	Iles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-
79	Iles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O
80	Iles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O
81	Inde	IND	Groupe IV				3	4	2		1		10	15	9	=
82	Indonésie	IDN	Groupe IV							2	1		3	7	4	-
83	Iran, République islamique d'	IRN	Groupe IV								1		1	6	3	-
84	Iraq	IRQ	Groupe V(b)							1			1	4	3	-
85	Irlande	IRL	Groupe I					2		2			4	5	3	=

États membres		Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
86	Islande	ISL	Groupe I											4	2	O
87	Israël	ISR	Groupe I						2	1			3	5	3	=
88	Italie	ITA	Groupe I		1		3	8	7	5	1		25	16	10	+
89	Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=
90	Japon	JPN	Groupe IV			1		4	11	15	1		32	35	21	=
91	Jordanie	JOR	Groupe V(b)		1		1		1		1		4	4	2	=
92	Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							1			1	4	3	-
93	Kenya	KEN	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
94	Kirghizistan	KGZ	Groupe IV							1			1	4	2	-
95	Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O
96	Koweït	KWT	Groupe V(b)											4	3	O
97	Lesotho	LSO	Groupe V(a)											4	2	O
98	Lettonie	LVA	Groupe II							2			2	4	2	=
99	Liban	LBN	Groupe V(b)				1	1	2	2	1		7	4	2	+
100	Libéria	LBR	Groupe V(a)								1		1	4	2	-
101	Libye	LBY	Groupe V(b)								1		1	4	2	-
102	Lituanie	LTU	Groupe II						2	1			3	4	2	=
103	Luxembourg	LUX	Groupe I											4	2	O
104	Madagascar	MDG	Groupe V(a)					1		1			2	4	2	=
105	Malaisie	MYS	Groupe IV						2	2			4	5	3	=
106	Malawi	MWI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-
107	Maldives	MDV	Groupe IV								1		1	4	2	-
108	Mali	MLI	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
109	Malte	MLT	Groupe I											4	2	O
110	Maroc	MAR	Groupe V(b)						5	1	2		8	4	2	+
111	Maurice	MUS	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
112	Mauritanie	MRT	Groupe V(b)						1				1	4	2	-
113	Mexique	MEX	Groupe III				1	2	2	5	2		12	9	5	+
114	Micronésie (Etats fédérés de)	FSM	Groupe IV											4	2	O
115	Monaco	MCO	Groupe I											4	2	O
116	Mongolie	MNG	Groupe IV							1			1	4	2	-
117	Monténégro	MNE	Groupe II								1		1	4	2	-
118	Mozambique	MOZ	Groupe V(a)				3	1					4	4	2	=
119	Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-
120	Namibie	NAM	Groupe V(a)							1	1		2	4	2	=
121	Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O
122	Népal	NPL	Groupe IV						3	2	1		6	4	2	+
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	1			2	6	3	-
126	Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O
127	Norvège	NOR	Groupe I						3	1			4	6	4	=
128	Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV					1	1	1	1		4	4	3	=
129	Oman	OMN	Groupe V(b)			1					1		2	4	2	=

États membres		Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
130	Ouganda	UGA	Groupe V(a)							4			4	4	2	=
131	Ouzbékistan	UZB	Groupe II						1	1			2	4	2	=
132	Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1	1	1		4	5	3	=
133	Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O
134	Palestine	PSE	Groupe V(b)							2			2	4	2	=
135	Panama	PAN	Groupe III											4	2	O
136	Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	Groupe IV						1				1	4	2	-
137	Paraguay	PRY	Groupe III							1	1		2	4	2	=
138	Pays-Bas	NLD	Groupe I				3			3			6	8	5	=
139	Pérou	PER	Groupe III						1				1	4	3	-
140	Philippines	PHL	Groupe IV					1	1		2		4	5	3	=
141	Pologne	POL	Groupe II					1		2			3	6	4	-
142	Portugal	PRT	Groupe I						1	1	1		3	5	3	=
143	Qatar	QAT	Groupe V(b)								1		1	4	3	-
144	République arabe syrienne	SYR	Groupe V(b)					2		1			3	4	2	=
145	République centrafricaine	CAF	Groupe V(a)											4	2	O
146	République de Corée	KOR	Groupe IV			1	1	1	1	5	1		10	10	6	=
147	République de Moldova	MDA	Groupe II						1	1			2	4	2	=
148	République démocratique du Congo	COD	Groupe V(a)					1		1	1		3	4	2	=
149	République démocratique populaire lao	LAO	Groupe IV						1	1			2	4	2	=
150	République dominicaine	DOM	Groupe III											4	2	O
151	République populaire démocratique de Corée	PRK	Groupe IV					1	1				2	4	2	=
152	République-Unie de Tanzanie	TZA	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
153	Roumanie	ROU	Groupe II				1		2	2	1		6	4	3	+
154	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord	GBR	Groupe I		1	2		7	3	4	3		20	18	11	+
155	Rwanda	RWA	Groupe V(a)											4	2	O
156	Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	Groupe III						1	1			2	4	2	=
157	Saint-Marin	SMR	Groupe I							1			1	4	2	-
158	Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	Groupe III											4	2	O
159	Sainte-Lucie	LCA	Groupe III								2		2	4	2	=
160	Samoa	WSM	Groupe IV											4	2	O
161	Sao Tomé-et-Principe	STP	Groupe V(a)							1			1	4	2	-
162	Sénégal	SEN	Groupe V(a)					1	2	2	1		6	4	2	+
163	Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-
164	Seychelles	SYC	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=
165	Sierra Leone	SLE	Groupe V(a)						1				1	4	2	-
166	Singapour	SGP	Groupe IV								1		1	5	3	-
167	Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	2	-
168	Slovénie	SVN	Groupe II								1		1	4	2	-
169	Somalie	SOM	Groupe V(a)											4	2	O
170	Soudan	SDN	Groupe V(b)					1					1	4	2	-
171	Soudan du Sud	SSD	Groupe V(a)											4	2	O
172	Sri Lanka	LKA	Groupe IV											4	2	O
173	Suède	SWE	Groupe I				1		2				3	7	4	-

États membres		Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
174	Suisse	CHE	Groupe I		1			1		2			4	7	4	=
175	Suriname	SUR	Groupe III											4	2	O
176	Tadjikistan	TJK	Groupe II											4	2	O
177	Tchad	TCD	Groupe V(a)											4	2	O
178	Tchéquie	CZE	Groupe II					1		2			3	5	3	=
179	Thaïlande	THA	Groupe IV								1		1	5	3	-
180	Timor-Leste	TLS	Groupe IV											4	2	O
181	Togo	TGO	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=
182	Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O
183	Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III						1		1		2	4	2	=
184	Tunisie	TUN	Groupe V(b)		1	1		1	2	4	1		10	4	2	+
185	Turkménistan	TKM	Groupe IV							1			1	4	2	-
186	Turquie	TUR	Groupe I			1			1		1		3	7	4	-
187	Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O
188	Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	3	=
189	Uruguay	URY	Groupe III							1			1	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	-
194	Zambie	ZMB	Groupe V(a)						1		1		2	4	2	=
195	Zimbabwe	ZWE	Groupe V(a)							2	1		3	4	2	=
Total				1	8	16	41	107	173	187	104	1	639			

ANNEXE IV

ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (69)			
Afghanistan	Djibouti	Maurice	République de Moldova
Albanie	Equateur	Mozambique	République démocratique du Congo
Algérie	ex-République yougoslave de Macédoine	Namibie	République démocratique populaire lao
Allemagne	Finlande	Nicaragua	République populaire démocratique de Corée
Autriche	Honduras	Niger	Saint-Kitts-et-Nevis
Azerbaïdjan	Hongrie	Norvège	Sainte-Lucie
Bangladesh	Inde	Nouvelle-Zélande	Seychelles
Bolivie (État plurinational de)	Irlande	Oman	Suisse
Burundi	Israël	Ouganda	Tchéquie
Cambodge	Jamaïque	Ouzbékistan	Togo
Chili	Japon	Pakistan	Trinité-et-Tobago
Chypre	Jordanie	Palestine	Ukraine
Colombie	Kenya	Paraguay	Viet Nam
Congo	Lettonie	Pays-Bas	Zambie
Costa Rica	Lituanie	Philippines	Zimbabwe
Côte d'Ivoire	Madagascar	Portugal	
Croatie	Malaisie	République arabe syrienne	
Cuba	Mali	République de Corée	

ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (23)			
Afrique du Sud	Cameroun	Gambie	Népal
Argentine	Canada	Grèce	Roumanie
Belgique	Danemark	Italie	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Bénin	Espagne	Liban	Sénégal
Bulgarie	Ethiopie	Maroc	Tunisie
Burkina Faso	France	Mexique	

ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (61)			
Antigua-et-Barbuda	Etats-Unis d'Amérique	Libéria	Serbie
Arabie saoudite	Fédération de Russie	Libye	Sierra Leone
Australie	Fidji	Malawi	Singapour
Bélarus	Gabon	Maldives	Slovaquie
Belize	Géorgie	Mauritanie	Slovénie
Bhoutan	Ghana	Mongolie	Soudan
Bosnie-Herzégovine	Grenade	Monténégro	Suède
Botswana	Guinée	Myanmar	Thaïlande
Brésil	Guinée-Bissau	Nigéria	Turkménistan
Chine	Haïti	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turquie
Comores	Iles Cook	Pérou	Uruguay
Dominique	Indonésie	Pologne	Venezuela (République bolivarienne du)
Egypte	Iran, République islamique d'	Qatar	Yémen
Erythrée	Iraq	République-Unie de Tanzanie	
Estonie	Kazakhstan	Saint-Marin	
Eswatini	Kirghizistan	Sao Tomé-et-Principe	

ÉTATS MEMBRES NON-REPRÉSENTÉS (42)			
Andorre	Guinée équatoriale	Monaco	Soudan du Sud
Angola	Guyana	Nauru	Sri Lanka
Arménie	Iles Marshall	Nioué	Suriname
Bahamas	Iles Salomon	Palaos	Tadjikistan
Bahreïn	Islande	Panama	Tchad
Barbade	Kiribati	République centrafricaine	Timor-Leste
Brunéi Darussalam	Koweït	République dominicaine	Tonga
Cabo Verde	Lesotho	Rwanda	Tuvalu
El Salvador	Luxembourg	Saint-Vincent-et-les Grenadines	Vanuatu
Emirats Arabes Unis	Malte	Samoa	
Guatemala	Micronésie (Etats fédérés de)	Somalie	

ANNEXE V

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

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

SOUS-REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017	SURREPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Azerbaïdjan	Irlande
Chili	Pays-Bas
Kenya	
Palestine	
Paraguay	
Suisse	

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

NON-REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017	NORMALEMENT REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Haïti	Australie
Mauritanie	Bosnie-Herzégovine
	Mongolie
	Nigéria

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

SOUS-REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Andorre
Bahamas
Barbade
Guatemala
Luxembourg
Panama
République dominicaine
Rwanda
Somalie

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

NORMALEMENT REPRÉSENTÉS en JANVIER 2017
Afrique du Sud
Argentine
Bénin
Grèce
Mexique
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord
Sénégal

ANNEXE VI

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	Gestionnaires	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 CAB/GE	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 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 niveau ⁶								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
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 à l'aide 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.	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	✓	✓	✓		
OBJECTIF 2 : Améliorer le perfectionnement professionnel des femmes par des initiatives de formation spécifiques								
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
2. Nombre accru de femmes prêtes à exercer de nouvelles fonctions, y compris des fonctions d'encadrement, et dotées des	2.1 Lancer un programme de tutorat pour les titulaires féminines de postes de classe P-3/P-4. 2.2 Organiser des séminaires de formation à l'intention des éléments féminins, par exemple sur l'établissement de réseaux et la manière de réussir un entretien.	Pourcentage de femmes participant aux activités de perfectionnement. Pourcentage de femmes nommées à des postes de haut niveau pour	2017-2022	✓	✓	✓	✓	

compétences et aptitudes requises	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.	lesquels la parité n'est pas atteinte. Taux d'efficacité des activités de formation et de perfectionnement.						
-----------------------------------	---	---	--	--	--	--	--	--

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

Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables				Actualisation
				HRM	Gestionnaires	CAB/GE	Personnel	
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 formation, 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 ; veiller à ce que la sensibilisation aux préjugés sexistes inconscients soit incluse dans la formation aux entretiens fondés 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	CAB/GE	Personnel	
5. Entretiens de départ pour les fonctionnaires des classes P/D.	5.1. Organiser des entretiens de départ avec les membres féminins du cadre organique et de rang supérieur 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 de télétravail et autres modalités de travail flexibles.	Nombre de membres féminins et masculins du personnel optant pour le télétravail et taux de satisfaction, et efficacité de tels arrangements au sein d'une équipe. Autres modalités de travail flexibles, 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	✓				

PARIS, le 18 mars 2019
Anglais, arabe et français seulement

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

- 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**

CORRIGENDUM

S'agissant des annexes III et IV, il convient de noter que, au 14 février 2019, l'ex-République yougoslave de Macédoine est devenue la Macédoine du Nord.



PARIS, le 28 mars 2019
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

- 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**

CORRIGENDUM 2

Paragraphe 24 doit se lire comme suit :

24. Au mois de décembre 2018, les femmes étaient majoritaires parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur des secteurs de programme considérés globalement (53 %). Le Secteur de l'éducation (ED) affiche le plus fort pourcentage de femmes (62 %), suivi par le Secteur de la culture (CLT) (56 %) et le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) (55 %). La représentation reste stable au Secteur des sciences exactes et naturelles (SC), 44 %, tandis qu'elle est en légère diminution de 2 points (39 %) au Secteur de la communication et de l'information (CI). Des progrès ont été faits au secrétariat de la Commission océanographique intergouvernementale (IOC) (21 %, soit une progression de 7 points de pourcentage). Des efforts sont encore nécessaires pour attendre la parité entre les sexes dans ces secteurs.

