

PARIS, le 23 juin 2020
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

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

Résumé

B. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les 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 209 EX/5.III.B).

1. L'AIPU regrette de constater que, à nouveau, les déséquilibres géographiques persistent au sein des ressources humaines. Cependant, il nous incombe de préciser que cet état de fait, regrettable, donc, est en réalité bien moins problématique en tant que tel que le manque d'effort du Secrétariat pour y remédier. Nous déplorons sans doute depuis la création même de notre Association le déséquilibre géographique où nous voyons un manquement d'autant plus grave aux idéaux de notre Organisation qu'il perdure malgré nos réclamations et nos propositions.

2. Sur un plan plus technique, les déséquilibres au bénéfice des ressortissants d'un même groupe géographique invitent à se demander si notre Organisation ne connaît pas un grave problème d'efficacité puisque, de fait, il faut conclure de ce déséquilibre que les recruteurs se



soucient plus de recruter dans ce groupe que sur la base des compétences réelles des individus. Cette indifférence à l'efficacité globale de notre Organisation ne laisse pas d'interroger.

3. Eu égard au document soumis par l'Administration, nous soulignerons d'abord que nous ne sommes pas convaincus par les affirmations de HRM portant à affirmer que les recruteurs seront invités à prendre en compte les candidatures issues de pays sous- ou non représentés. L'appel à la bonne volonté des recruteurs est une monnaie complètement dévaluée tant il a été réitéré au cours des années précédentes. Comme nous le répétons régulièrement, ce problème tient notamment à ce que HRM n'a pas de prise concrète sur la gestion effective du personnel et de son recrutement en particulier. Le document trahit manifestement la carence de HRM lorsqu'il affirme : « *Au stade de la présélection, les responsables doivent désormais retenir, dans la mesure du possible, un candidat ressortissant d'un État membre non représenté ou sous-représenté. HRM peut renvoyer une recommandation qui ne prendrait pas en compte une telle candidature qualifiée* ». Cette affirmation révèle clairement que si HRM peut intervenir au début et à la fin d'un processus de recrutement, il est tout simplement absent de son déroulement effectif.

4. Dans une certaine mesure, le débat sur la répartition géographique est donc relativement vain puisque l'on nous fait discuter avec HRM alors même que le bureau reconnaît dans son document qu'il n'intervient qu'en amont et en aval du véritable processus de recrutement. Si les recruteurs ne sont pas pilotés tout du long par HRM, on crée une situation où le bureau intervient uniquement de manière extrinsèque, au risque de donner aux recruteurs le sentiment que HRM, garant des politiques du personnel décidées par les États membres, est un obstacle à contourner. Cette propension des recruteurs à contourner les politiques du personnel est d'ailleurs très régulièrement dénoncée auprès des Associations par des membres du personnel qui font acte de candidature interne à des postes ouverts au recrutement et constatent que, malgré leurs compétences et leur expérience, leur candidature n'est pas du tout prise en compte avec l'attention officiellement prescrite par HRM.

5. Notre seconde série de remarques porte sur les outils statistiques qui, malgré les efforts des dernières années, ne permettent pas de donner aux États membres une photographie lisible des problèmes afférant à la répartition géographique. Tout d'abord, nous nous félicitons de ce que HRM publie enfin des informations sur les postes non géographiques. On déplorera cependant que l'information fournie ne soit pas aussi précise que celle des postes géographiques qui sont détaillés par grades et par pays. De ce point de vue, il nous paraît que la manière dont HRM donne la priorité statistique aux postes géographiques est entachée d'irrationalité. L'argument de HRM repose sur le principe de la source de financement et du statut des postes, information qui peut en effet intéresser les États membres. Mais la réalité des ressources humaines ne s'arrête pas à leur modalité de financement. Quelque que soit son mode de financement, un poste a vocation à fournir des résultats. À un instant T, la réalité du Secrétariat est celle de l'ensemble de personnels qui contribuent à la poursuite des missions de l'Organisation. À ce titre, on ne saurait répéter combien il est absurde de débattre de l'équilibre géographique et culturel au sein du Secrétariat quand les statistiques portent sur 651 postes et en laissent de côté 1 651 dont certains sont des postes de direction.

6. L'Administration doit présenter des données sur les postes géographiques mais elle ne peut exciper d'artifices statistiques au point d'empêcher les États membres de constater quelle est la réalité de la répartition géographique à l'UNESCO. Au demeurant, cet artifice statistique conduit en pratique à un manque accru de transparence dans le recrutement des postes non géographiques. Ainsi, en nombre absolu, la proportion des représentants du Groupe I au sein du Secrétariat est de 35 % (sur 652 postes). Le tableau que nous fournissons sur la répartition régionale des 1 651 postes non géographiques indique que, en leur sein, les représentants du Groupe I sont 692, soit 42 % du total et donc dans une proportion supérieure à celle constatée pour les postes géographiques.

Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Groupe I	149	97	0	298	148	692
Groupe II	11	8	5	36	16	76
Groupe III	18	16	32	23	80	169
Groupe IV	60	28	43	35	89	255
Groupe V(a)	22	33	93	66	110	324
Groupe V(b)	19	12	17	42	45	135
Total	279	194	190	500	488	1 651

7. Revenant aux postes géographiques, on notera que le système de pondération proposé par le Secrétariat révèle les mêmes déséquilibres que les autres critères de mesure, signe que ces déséquilibres sont profonds. Constatant en outre que le Secrétariat omet, comme souvent sur cette question de la répartition géographique, de fournir une information complète et précise aux États membres, nous avons procédé par nous-mêmes au calcul de la répartition par groupe sur la base de cette pondération (voir ci-dessous). Répétons-nous pour exprimer notre franc désaccord avec cette pratique portant à afficher des données sans expliciter leur mode de calcul. Rappelons qu'une telle pratique contrevient au premier devoir de l'Administration qui est de fournir aux États membres des données transparentes et lisibles. Si l'Administration met en place un système de pondération pour le calcul de la répartition géographique, il lui incombe d'en fournir les résultats pays par pays et région par région.

Total par grade et par groupe régional sur un système de pondération										
Grade Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Groupe I	0	8	24	39	98	114	59	27	0	369*
Groupe II	0	4	3	9	18	32	18	11	0	95
Groupe III	0	4	6	15	14	30	20	20	0	109
Groupe IV	4	0	6	15	30	70	39	22	0	186
Groupe V(a)	0	8	6	21	32	62	33	21	0	183
Groupe V(b)	0	8	3	21	8	16	12	14	0	82
Total	4	32	48	120	200	324	181	115	0	1 024

* + 37 en incluant États-Unis d'Amérique et Israël.

Équilibre entre les sexes

8. 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 continue à se détériorer. Nous réitérons notre demande à HRM de prendre 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.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Deux cent-neuvième session

209 EX/5.III.B

PARIS, le 6 mars 2020
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

B. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, et sur les mesures prises pour remédier à tout déséquilibre

En application des [décisions 206 EX/5.III.A](#) et [207 EX/5.IV.C](#) et de la résolution 40 C/78, la Directrice générale présente un rapport sur la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat ainsi que sur les mesures prises pour assurer une répartition géographique équitable à tous les niveaux de l'Organisation. Le présent rapport contient également une section sur la méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques à l'UNESCO.

Décision requise : paragraphe 51.



Job: 202000614

B. Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel

(Suivi des décisions 206 EX/5.III.A et 207 EX/5.IV.C et de la résolution 40 C/78)

INTRODUCTION

1. Conformément aux décisions prises par le Conseil exécutif, à ses 206^e et 207^e sessions, au sujet des rapports sur la répartition géographique, et comme suite à la résolution adoptée par la Conférence générale, à sa 40^e session, en ce qui concerne le rapport de la Stratégie de gestion des ressources humaines, le présent document contient :

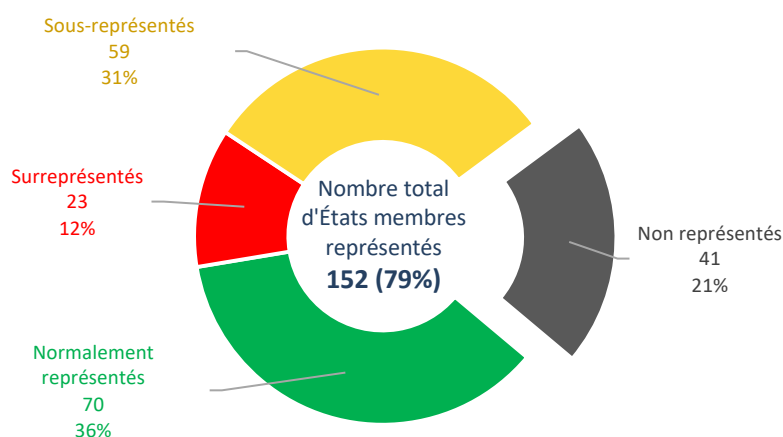
- Partie I : des informations actualisées sur la situation de la **répartition géographique** du personnel au mois de décembre 2019. Des informations relatives au personnel occupant des postes non soumis au principe de la répartition géographique, notamment les engagements au titre d'un projet et les engagements à titre temporaire, figurent à l'annexe I. Des propositions de mesures visant à améliorer la répartition géographique sont également présentées.
- Partie II : la description d'une **méthode de calcul** des quotas géographiques à l'UNESCO, ainsi qu'une approche pour revoir la méthodologie de l'UNESCO. Cette partie contient également une proposition de tableau de coefficients appliqués selon la classe des postes (système de pondération des postes).
- Partie III : des informations actualisées sur la situation de la **parité entre les sexes** au sein du Secrétariat.

PARTIE I – REPARTITION GEOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

Situation globale au mois de décembre 2019

2. Le nombre d'États membres de l'UNESCO est passé de 195 en janvier 2018 à 193 en janvier 2019 à la suite du retrait de deux États membres. Sur ces 193 États membres, 70 (36 %) sont normalement représentés, 23 (12 %) sont surreprésentés, 59 (31 %) sont sous-représentés et 41 (21 %) ne sont pas représentés ([tableau 1](#)). Les annexes I, II et III donnent des informations détaillées par État membre et par niveau de représentation.

Tableau 1 : Situation de la répartition géographique (décembre 2019)



Évolution entre janvier 2018 et décembre 2019 – progrès réalisés par rapport au taux visé de 85 % d'États membres représentés

3. Le principe de représentation géographique équitable est une priorité pour l'Organisation, et tous les efforts sont entrepris en vue de son amélioration. La Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2017-2022, adoptée par la Conférence générale, a fixé un objectif de 85 % d'États membres représentés au sein du Secrétariat. Depuis janvier 2018, le nombre d'États membres représentés est tombé de 157 à 152 (de 81 % à 79 %). Cependant, le nombre d'États sous-représentés a également été réduit de 65 à 59 (de 33 % à 31 %) (tableau 2). Cette diminution du taux de représentation des États membres s'explique principalement par la cessation de service imprévue de membres du personnel au cours de la période examinée et par la nomination du titulaire d'un poste soumis à la répartition géographique à un poste non géographique. L'entrée en vigueur, en janvier 2018, de l'âge de départ à la retraite à 65 ans pour tous les membres du personnel constitue également un facteur affectant la disponibilité de postes géographiques vacants. L'annexe II présente la liste des États membres par niveau de représentation et l'annexe III indique les changements de niveau de représentation qui se sont produits depuis janvier 2018.

Tableau 2 : Évolution de la situation de la répartition géographique (janvier 2018 et décembre 2019)

Niveau de représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres Janvier 2018 – décembre 2019
	Janvier 2018	Décembre 2019	
Normalement représentés	72 (37 %)	70 (36 %)	-2
Surreprésentés	20 (11 %)	23 (12 %)	+3
Sous-représentés	65 (33 %)	59 (31 %)	-6
Nombre total d'États membres représentés	157 (81 %)	152 (79 %)	-5
Non représentés	38 (19 %)	41 (21 %)	+3
Nombre total d'États membres	195	193	-2

Progrès accomplis en 2019

4. La campagne de recrutement de jeunes cadres a permis d'accueillir 12 membres du personnel dans cette catégorie en 2019, dont quatre ressortissants de pays non représentés (Guatemala, Lesotho, Rwanda et Somalie) et huit ressortissants de pays sous-représentés (Brésil, Chine (2), Iran, Libye, Mongolie, Soudan et Suède). En 2020, d'autres recrutements au titre du Programme des jeunes cadres (Géorgie et Uruguay) ont permis de continuer à réduire le nombre de pays sous-représentés.

5. En 2019, la moitié des nominations à des postes du cadre organique et de rang supérieur ont concerné des candidats de pays non représentés ou sous-représentés. Il s'agit là d'une évolution favorable comparé à 2017-2018, où seuls 22 % des recrutements ont concerné des pays non représentés ou sous-représentés.

Répartition géographique de l'ensemble du personnel du Secrétariat

6. À la demande du Conseil exécutif, un tableau présentant l'ensemble des effectifs du Secrétariat par nationalité se trouve à l'annexe I. Il porte sur les membres du personnel occupant des postes géographiques et des postes non géographiques, dans le cadre d'engagements de durée définie, à titre temporaire et au titre d'un projet. Si les effectifs occupant des postes géographiques font partie du personnel du cadre organique et de rang supérieur, ceux qui occupent des postes non géographiques sont des membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur, ainsi que

des administrateurs nationaux (NPO) et du personnel du cadre de service et de bureau (GS). Les administrateurs nationaux et le personnel du cadre de service et de bureau sont recrutés sur le plan local. Dans le cas des administrateurs nationaux, ils doivent être des ressortissants du pays d'affectation et sont recrutés dans des lieux d'affectation hors Siège uniquement.

Répartition géographique par groupe régional

7. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation permettant de rendre compte de la répartition géographique. Il est également d'usage de rendre compte de la situation par groupe régional, à titre indicatif uniquement. 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 même groupe régional.

8. Comme l'indique le tableau 3, le nombre de membres du personnel occupant des postes géographiques a augmenté dans quatre groupes depuis 2018 (Europe de l'Est, GRULAC, Afrique, États arabes), et a diminué au sein de l'ASPAC. En ce qui concerne l'Europe et l'Amérique du Nord, le nombre de membres du personnel occupant des postes géographiques aura augmenté de six personnes si nous prenons en compte les membres du personnel ressortissant des deux États membres qui se sont retirés récemment de l'Organisation, et il aura diminué de 15 si nous ne les comptabilisons pas. Le tableau montre également qu'il existe des pays non représentés et sous-représentés dans tous les groupes régionaux, même ceux qui se situent dans les limites de l'indice.

**Tableau 3 : Répartition géographique par groupe régional
(décembre 2019)**

Groupes régionaux	Effectifs jan. 2018	Indice 2019		Effectifs déc. 2019	Situation	Nombre total d'États membres	Nombre et % d'États membres non représentés et sous-représentés
		Min	Max				
Europe et Amérique du Nord	230	136	228	215* (236)	Dans les limites de l'indice	25	8 (32 %)
Europe de l'Est	56	63	116	59	En deçà de l'indice minimum	25	12 (48 %)
GRULAC	67	86	160	70	En deçà de l'indice minimum	33	18 (55 %)
ASPAC	122	179	318	119	En deçà de l'indice minimum	44	31 (70 %)
Afrique	102	99	191	112	Dans les limites de l'indice	47	22 (47 %)
États arabes	46	48	86	48	Dans les limites de l'indice	19	9 (47 %)
	623			623		193	100 (52 %)

(*) N'inclut pas les membres du personnel ressortissants des États-Unis (18) et d'Israël (3) affectés à des postes géographiques et non comptabilisés dans le calcul de la répartition géographique.

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

9. Le Plan d'action de la Stratégie de gestion des ressources humaines prévoit un objectif sur la mise en place d'un meilleur équilibre entre les groupes régionaux aux postes de directeurs et de rang supérieur. Le nombre de directeurs et fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes géographiques a augmenté, passant de 58 à 67 (+9) depuis janvier 2018 (tableau 4). Au cours de cette période, ce sont les États arabes qui ont bénéficié de la plus forte augmentation (+4). L'Afrique a enregistré une augmentation de trois unités, tandis que le groupe de l'Europe et de l'Amérique du Nord et celui de l'Europe de l'Est comptaient chacun deux unités en plus. Le GRULAC et l'ASPAC

ont perdu une unité, bien qu'il y ait eu trois nominations externes de directeurs dans les deux groupes, respectivement.

10. Le nombre de Directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur sur des postes non géographiques a également été inclus dans le tableau 4 à titre d'information.

Tableau 4 : représentation géographique par groupe régional pour les postes de directeurs et de rang supérieur

Groupes régionaux	Postes GÉOGRAPHIQUES de directeurs et de rang supérieur			Postes NON géographiques de directeurs et de rang supérieur**
	Janvier 2018	Décembre 2019	Différence entre janvier 2018 et décembre 2019	
Europe et Amérique du Nord*	23 (40 %)	25 (37 %)	+2	6**
Europe de l'Est	3 (5 %)	5 (8 %)	+2	-
GRULAC	9 (15,5 %)	8 (12 %)	-1	3
ASPAC	9 (15,5 %)	8 (12 %)	-1	4
Afrique	8 (14 %)	11 (16 %)	+3	2
États arabes	6 (10 %)	10 (15 %)	+4	1
Total	58	67	+9	16

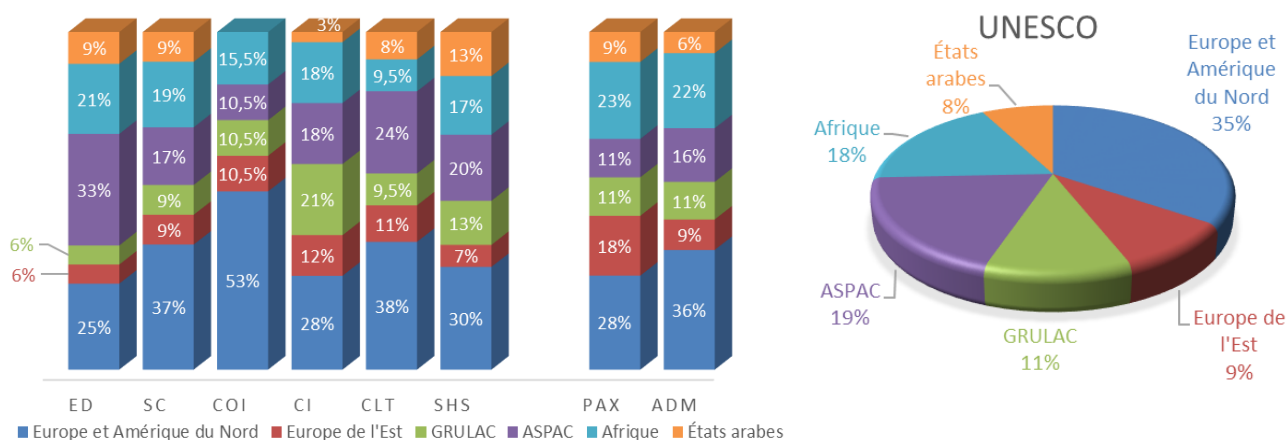
* Inclut deux directeurs ressortissants des États-Unis d'Amérique affectés à des postes géographiques et non comptabilisés dans le calcul de la répartition géographique.

** Inclut un directeur engagé au titre d'un projet.

Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des Secteurs

11. Globalement, la représentation des groupes régionaux au sein des secteurs de programme reflète la répartition géographique au sein de l'UNESCO dans son ensemble, avec quelques variations d'un secteur à l'autre. Le Groupe de l'Europe et de l'Amérique du Nord est le plus représenté dans tous les secteurs, sauf dans le Secteur de l'éducation où l'ASPAC est le plus important.

Tableau 5
Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des secteurs de programmes (Siège et hors Siège)



Mesures permettant d'améliorer la répartition géographique

12. Le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique a été approuvé en 2017, dans le cadre de la Stratégie de gestion des 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. Le Programme des jeunes cadres, cependant, ne suffit pas à l'amélioration de la répartition géographique, et d'autres mesures, notamment de prospection active, seront nécessaires afin d'élargir le vivier de candidats qualifiés en provenance d'États non et sous-représentés. Elles sont présentées ci-après.

13. Il est prévu de lancer une nouvelle campagne du Programme des jeunes cadres plus tard dans l'année, lorsqu'un nombre suffisant de postes P-1/P-2 soumis à la répartition géographique aura été identifié. Il s'agira de la quatrième opération de ce type menée depuis 2010. Fort des enseignements tirés, HRM travaillera en étroite coopération avec les commissions nationales avant de lancer un appel à candidatures, afin de préciser le processus et les exigences relatives aux candidats et d'attirer le plus grand nombre possible de candidats aptes et qualifiés.

Stratégie de prospection

14. En 2019, HRM a entrepris des missions de prospection en Suède et au Qatar et a organisé des webinaires et des salons de l'emploi en ligne pour les régions de l'Amérique latine et de l'Afrique, en collaboration avec les secteurs de programme (notamment pour les femmes dans le domaine des sciences et pour les personnes handicapées). L'UNESCO a également dirigé un salon de l'emploi des Nations Unies en Chine en octobre 2019, en partenariat avec le Ministère de l'éducation et le *China Scholarship Council* (CSC), auquel ont participé 25 institutions du système des Nations Unies et OIG, attirant plus de 3 100 étudiants de 98 universités.

15. Jusqu'à présent, la stratégie de prospection n'a entraîné qu'une légère augmentation du nombre de candidatures émanant d'États membres non représentés ou sous-représentés à des postes géographiques, qui est passé de 27 % en 2018 à 28 % en 2019. Les candidats de pays surreprésentés restent majoritaires (41 %), suivis par ceux des pays normalement représentés (31 %).

16. Le Conseil exécutif a demandé qu'on lui présente les propositions de nouvelles mesures qui pourraient être prises pour assurer une répartition géographique équitable à tous les niveaux. À cet égard, en se fondant sur l'évaluation des données relatives aux candidatures reçues ces quatre dernières années, HRM s'emploie à mettre au point des approches permettant d'attirer directement des candidats qualifiés provenant d'États membres non représentés et sous-représentés.

Politique de recrutement

17. De nouvelles mesures ont été mises en place à l'occasion de l'actualisation de la politique de recrutement en mars 2019 : la prise en considération des candidatures émanant d'États membres non représentés ou sous-représentés a été renforcée, HRM jouant à cet égard un rôle plus actif. Au stade de la présélection, les responsables doivent désormais retenir, dans la mesure du possible, un candidat ressortissant d'un État membre non représenté ou sous-représenté. HRM peut renvoyer une recommandation qui ne prendrait pas en compte une telle candidature qualifiée.

PARTIE II – CALCUL DES QUOTAS GEOGRAPHIQUES

18. Dans sa résolution 40 C/78, la Conférence générale a invité la Directrice générale à revoir la base sur laquelle sont identifiés les postes soumis à la répartition géographique, ainsi qu'à lui rendre compte de la possibilité de soumettre au principe d'une répartition géographique équitable les postes temporaires et les engagements au titre d'un projet. Le Conseil exécutif, à sa 207^e session (décision 207 EX/5.IV.C), a demandé la création d'un tableau de coefficients selon la classe des postes. Les sections ci-après décrivent la méthode actuelle de répartition géographique (une description

complète en est donnée à l'annexe IV), présentent des informations de comparaison concernant les institutions du système des Nations Unies, et suggèrent des approches possibles pour revoir la méthode de l'UNESCO.

Méthodologie employée à l'UNESCO pour la répartition géographique des postes

19. Comme dans la plupart des organisations du système des Nations Unies appliquant des mécanismes formels de répartition géographique, la formule de calcul des quotas de l'UNESCO se base sur l'assiette des postes. Trois facteurs servent à déterminer la part de cette assiette réservée à chaque État membre : la qualité d'État membre, la contribution et la population. Le quota, c'est-à-dire le nombre de postes assignés à un État membre, consiste en un point médian et une fourchette applicable, comprenant une limite supérieure et une limite inférieure.

L'assiette des postes

20. L'assiette des postes est le nombre total des postes du cadre organique soumis à la répartition géographique dans une organisation (dénommée ci-après « postes géographiques ») lequel est approuvé par les organes directeurs. L'assiette des postes est en général légèrement supérieure au nombre de postes du cadre organique existant au plan administratif, ce qui laisse une marge pour d'éventuelles fluctuations à la hausse. À l'UNESCO, l'assiette des « postes géographiques » est fixée à **850 postes** depuis le 1^{er} janvier 1990¹ (au-dessus du plafond de 800 postes géographiques approuvés dans le 31 C/5).

21. On a recours à quatre critères pour déterminer si un poste est **géographique ou non géographique** :

- (a) La catégorie du poste : Les postes du cadre organique et des catégories de directeur, sous-directeur général et directeur général adjoint (P-1 à P-5, D-1/D-2, ADG et DDG) sont considérés comme des postes géographiques.
- (b) La source de financement : Les postes géographiques sont financés par le budget ordinaire de l'Organisation. La raison pour laquelle les postes financés à l'aide de ressources extrabudgétaires ne sont pas soumis à la répartition géographique tient à la nature temporaire des activités extrabudgétaires, qui sont liées à des projets spécifiques et, dans la plupart des cas, financées par un petit groupe d'États membres, voire un seul État membre.
- (c) La durée de vie du poste : Les postes géographiques sont des postes « établis », créés au moins pour un an, contrairement aux postes temporaires, dont la durée est inférieure à un an et qui ne sont donc pas soumis à la répartition géographique.
- (d) La nature des fonctions : Les postes géographiques sont liés à des fonctions pouvant être exercés par des ressortissants de n'importe quel État membre. Ainsi, vu que les personnes les plus aptes à s'acquitter des tâches linguistiques sont celles dont la langue maternelle est l'une des langues de travail de l'Organisation, on considère que les postes « linguistiques » (interprètes, traducteurs et réviseurs) ne doivent pas être soumis à la répartition géographique.

22. Compte tenu des critères énumérés ci-dessus, ne sont pas soumis à la répartition géographique et donc pas pris en compte dans l'assiette des postes à l'UNESCO, les postes financés à l'aide de ressources extrabudgétaires, les postes temporaires et les postes « linguistiques » financés au titre du budget ordinaire. Il y avait, en décembre 2019, 13 postes « linguistiques » financés au titre budget ordinaire, qui n'étaient pas soumis à la répartition géographique.

¹ Résolution 25 C/40.

23. Parmi les organismes des Nations Unies dotés de systèmes comparables de répartition géographique, le Secrétariat de l'ONU et la FAO définissent uniquement comme postes géographiques les postes financés au titre du Programme ordinaire, tandis que l'OMS inclut les postes financés par toutes les sources de financement. L'assiette du Secrétariat de l'ONU a été fixée à 3 600 postes², celle de l'OMS à 1 800 postes³. Ces trois institutions excluent les postes linguistiques.

Quota : point médian et fourchette souhaitable

24. Le quota n'est pas conçu comme un nombre absolu de postes, mais comme une valeur médiane comprise dans une « fourchette souhaitable ». Le point médian est le nombre de postes « idéal » attribuable à chaque État membre. La fourchette souhaitable, calculée à partir du point médian, est délimitée par deux valeurs correspondant au nombre maximal et minimal de postes au-dessus et au-dessous desquels un État membre est considéré comme respectivement surreprésenté ou sous-représenté.

25. Les limites supérieure et inférieure de la fourchette souhaitable sont calculées à partir d'un pourcentage fixé par les organes directeurs. À l'UNESCO, elles sont respectivement fixées à 25 % de plus et de moins que la valeur du point médian. Ces limites servent à établir une classification entre les États membres selon qu'ils sont « normalement représentés », surreprésentés ou sous-représentés. À l'UNESCO, la limite inférieure minimale est fixée à deux postes et la limite supérieure minimale à quatre postes : ces deux valeurs représentent le quota « minimal », ce qui signifie que le seuil le plus bas pour que la représentation d'un État soit considérée comme normale à l'UNESCO est fixé à deux postes et que le plafond le plus bas au-delà duquel il y a surreprésentation est fixé à quatre postes.

Facteurs « qualité d'État membre », « contribution » et « population »

26. Pour calculer le point médian, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs : le facteur qualité d'État membre, le facteur contribution et le facteur population. Le facteur **qualité d'État membre** représente le droit de chaque État membre à un nombre fixé de postes. Ce nombre est le même pour tous les États membres. Le facteur **contribution** s'applique à la partie de l'assiette des postes à répartir entre les États membres en fonction de leur quote-part de contribution au budget ordinaire de l'Organisation. Le facteur **population** répartit une part de l'assiette proportionnellement à la taille des États membres.

27. À l'UNESCO, le facteur qualité d'État membre est fixé depuis 2003 à **65 %**, ce qui correspond à un total de 552,5 postes à partager, le facteur contribution à **30 %**, ce qui correspond à un total de 255 postes à partager, et le facteur population à **5 %**, ce qui correspond à un total de 42,5 postes à partager. Ces rapports ne sont pas immuables, puisque le facteur qualité d'État membre a progressivement diminué alors que le facteur contribution augmentait dans les proportions inverses. Le facteur population a été introduit en 2003. L'UNESCO, où le facteur qualité d'État membre est largement supérieur au facteur contribution, fait figure d'exception.

Approche possible pour revoir la méthodologie de l'UNESCO

28. La dernière révision de la méthodologie a été approuvée par la Conférence générale en 2003 (résolution 32 C/71), avec l'introduction du facteur population de 5 % et l'ajustement correspondant du facteur contribution de 35 % à 30 %. L'assiette n'a pas été modifiée depuis 1990. Cette année-là, l'assiette était passée de 1 100 postes à 850 postes, suite à la réduction des postes du Programme ordinaire entraînée par le retrait des États-Unis d'Amérique et du Royaume-Uni de

² L'assiette des postes du Secrétariat de l'ONU est passée de 2 700 postes au 1^{er} janvier 1988 à 3 600 postes au 31 décembre 2017. Voir le Rapport du Secrétaire général de l'ONU sur l'évaluation du système des fourchettes optimales (A/73/372/Add.3 du 7 septembre 2018).

³ Assiette des postes établie selon un aperçu des données relatives aux effectifs en 2013.

Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. En 1990, l'assiette de 850 postes dépassait de 6 % les 800 postes géographiques approuvés dans le document [31 C/5](#).

Revoir l'assiette en l'ajustant au nombre actuel de postes, et en incluant en tant que postes géographiques les postes permanents financés au titre du Compte spécial pour les frais de gestion ainsi que des fonds générateurs de recettes

29. Depuis 2014, suite au non-paiement des contributions dues par les États-Unis d'Amérique, le nombre de postes géographiques financés au titre du Programme ordinaire a diminué, et s'élève à 754⁴ en 2019, bien en dessous de l'assiette de 850 postes. Étant donné qu'il est peu probable que le Programme ordinaire augmente, l'approche suggérée consisterait à revoir l'assiette à la baisse, afin de refléter le nombre actuel de postes.

30. Dans le même temps, en 2018, l'UNESCO a mis en place le cadre budgétaire intégré, qui a des implications sur la nature même des postes et sur leur caractère géographique, lié au type de financement : dans ce contexte, suite à la création du Compte spécial pour les frais de gestion, les fonctions de gestion sont désormais financées proportionnellement par le budget du Programme ordinaire et les recettes générées par l'application du taux de gestion aux contributions volontaires. Les fonds provenant de ces sources sont ainsi regroupés dans le Compte spécial. Dans ce contexte, des postes liés à des fonctions de gestion, auparavant financés au titre du Programme ordinaire (et par conséquent, soumis à la répartition géographique), ainsi que 26 postes FITOCA (qui n'étaient pas soumis à la répartition géographique), ont été transférés vers ce Compte spécial. Le statut de ces postes est resté inchangé suite à leur transfert vers le Compte spécial pour les frais de gestion ; par conséquent, il existe à la fois des postes géographiques et non géographiques actuellement financés par le Compte spécial.

31. Il existe aussi un petit nombre de postes (5) financés par les fonds générateurs de recettes (tels que le Fonds d'utilisation des locaux du Siège) qui ne sont pas soumis à la répartition géographique. Toutes les fonctions couvertes par ces anciens postes FITOCA et par les fonds générateurs de recettes sont des fonctions de soutien essentielles et permanentes, principalement au sein de BFM, BSP et CLD.

32. Il est suggéré d'inclure, en tant que postes soumis à la répartition géographique, outre les postes du cadre organique et de rang supérieur financés au titre du Programme ordinaire, tous les postes permanents financés au titre du Compte spécial pour les frais de gestion (y compris l'ancien FITOCA) et au titre des fonds générateurs de recettes. Le nombre total de postes géographiques comprendrait alors 31 postes supplémentaires. Dans le même temps, l'assiette serait ajustée au nombre actuel de postes, en partant du principe que les niveaux de financement n'augmenteraient pas, et serait fixée à 785 (le nombre actuel de postes géographiques de 754 plus les 31 postes susmentionnés).

33. Actuellement, les membres du personnel recrutés pour le Programme des jeunes cadres, s'ils sont transférés sur un poste non géographique, perdent leur statut géographique. Par conséquent, des pays se retrouvent non représentés alors même qu'un jeune cadre a été recruté au titre de leur quota. Au sein du Secrétariat de l'ONU, les membres du personnel recrutés pour le Programme des jeunes cadres conservent toujours leur statut géographique. Cette mesure pourrait également être appliquée aux jeunes cadres recrutés à l'UNESCO.

34. L'impact de cette approche serait une augmentation du niveau de représentation à 80 %, avec deux États membres supplémentaires représentés au Secrétariat. Le nombre de pays normalement représentés ne changerait pas, il y aurait cinq pays surreprésentés en plus, et trois États membres

⁴ Le chiffre de 754 postes comprend les postes des catégories P et D et de rang supérieur, mais ne prend pas en compte le poste de DG et 13 postes linguistiques.

sous-représentés en moins. Le quota de 141 États membres diminuerait, d'un poste pour la grande majorité d'entre eux⁵, et de deux postes ou plus pour six d'entre eux.

Inclusion des postes temporaires et des engagements au titre d'un projet

35. Dans sa résolution 40 C/78, la Conférence générale a demandé un rapport sur « *la possibilité de soumettre au principe d'une répartition géographique équitable les postes temporaires et les engagements au titre d'un projet* ».

Engagements temporaires

36. L'inclusion des engagements temporaires ne serait pas conforme à la pratique en vigueur dans le système des Nations Unies, dans la mesure où la méthode de répartition géographique utilisée dans l'ensemble du système ne considère pas les postes temporaires comme des postes géographiques. Selon le cadre contractuel de l'UNESCO (conformément au Cadre de gestion des ressources humaines de la CFPI), les engagements temporaires sont d'une durée inférieure à un an, et sont généralement utilisés pour remplacer le personnel en congé/congé de maladie ou en attendant qu'un poste vacant soit pourvu. Les engagements temporaires ne donnent droit à aucune prolongation ni lieu de l'espérer (ils peuvent être renouvelés pour une durée de 24 mois maximum). La procédure de recrutement du personnel temporaire est flexible et décentralisée, dans l'objectif d'identifier une solution rapide à un manque de personnel. Actuellement, 55 membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur sont titulaires d'un engagement à titre temporaire, dont 46 au Siège et neuf dans les bureaux hors Siège/instituts de catégorie 1. Étant donné la nature temporaire et de courte durée de ces engagements, ils ne sont pas considérés comme des postes géographiques. Toutefois, il convient de tenir dûment compte de l'équilibre géographique (et de l'équilibre entre les sexes) dans le recrutement de ce personnel.

Engagements au titre d'un projet

37. Les engagements au titre d'un projet sont destinés à couvrir des besoins opérationnels à moyen terme. Ils sont utilisés pour des projets ou activités spécifiques d'une durée limitée financés par des fonds extrabudgétaires, hors Siège et au Siège, ou pour la coopération technique dans les instituts de catégorie 1. Les engagements au titre d'un projet sont des engagements de durée définie d'une durée d'un an minimum. Actuellement, 257 membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur sont titulaires d'un engagement au titre d'un projet, dont 43 % au Siège, 35 % dans les instituts de catégorie 1 et 22 % hors Siège.

38. L'inclusion des postes PA financés par des contributions volontaires poserait la question de la méthodologie, la formule actuelle pour le calcul du quota des États membres étant basée, pour 30 %, sur les contributions dues au titre du Programme ordinaire. Si les postes financés par des contributions volontaires d'un ou plusieurs États membres ou par des organisations intergouvernementales étaient ajoutés en tant que postes géographiques, une méthodologie devrait être élaborée pour prendre en compte ces contributions. Il s'agirait d'une opération complexe, si l'on prend également en considération la fluctuation possible de ces fonds qui sont limités dans le temps, et qui peuvent varier d'une année sur l'autre.

Système de pondération des postes

39. À sa 207^e session, le Conseil exécutif a demandé un rapport sur « *la création d'un tableau de coefficients pour les postes de classe P-1 et de rangs supérieurs afin d'estimer la répartition géographique à tous les niveaux au sein du Secrétariat* ».

40. Un système de pondération des postes a été adopté par le Secrétariat en 2003⁶, en tant que complément d'information au rapport sur la répartition géographique. La méthodologie a été

⁵ Pour 100 États membres, la diminution de l'assiette abaisse la limite supérieure minimale de 2-4 à 2-3.

⁶ [Résolution 32 C/71](#), paragraphe 7 (b).

présentée dans le document 167 EX/35 et consistait à attribuer des points en fonction de la classe du poste, comme suit : P-1 à P-3 : 1 point ; P-4 à P-5 : 2 points ; D-1 et D-2 : 3 points ; ADG/DDG : 4 points. L'assiette de 850 postes est convertie en points calculés sur la base des postes géographiques inscrits au titre du C/5. Pour le document 40 C/5, elle représenterait 1 081 points. L'application des trois facteurs (65 % pour la qualité d'État membre, 30 % pour la contribution et 5 % pour la population) à l'assiette de 1 081 points permet de définir un quota minimum et un quota maximum également exprimés en points.

41. Le résultat de l'application, au mois de décembre 2019, du système de pondération des postes à la répartition géographique est présenté dans l'annexe V.

PARTIE III – PARITÉ ENTRE LES SEXES

42. 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. L'effectif couvert par cette section comprend 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).

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

43. Au mois de décembre 2019, l'Organisation comptait 51 % de femmes au niveau directeur (voir le tableau 6), un chiffre supérieur à l'objectif fixé de 50 %.

Tableau 6 : Équilibre entre les sexes dans les postes, par classe

Toutes sources de financement confondues (janvier 2018 – décembre 2019)

	janv-2018					déc-2019					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	69 %	5	31 %	16	11	55 %	9	45 %	20	-14 %
D-1	23	52 %	21	48 %	44	28	54 %	24	46 %	52	+2 %
Total D	36	52 %	33	48 %	69	42	51 %	40	49 %	82	-1 %
P-5	44	33 %	91	67 %	135	39	30 %	90	70 %	129	-3 %
P-4	114	48 %	124	52 %	238	131	51 %	127	49 %	258	+3 %
P-3	173	53 %	154	47 %	327	169	52 %	159	48 %	328	-1 %
P-2/P-1	150	63 %	89	37 %	239	169	63 %	100	37 %	269	0 %
Total P	481	51 %	458	49 %	939	508	52 %	476	48 %	984	+1 %
Total D/P	517	51 %	491	49 %	1008	550	52 %	516	48 %	1 066	+1 %
Total NO	80	50 %	79	50 %	159	96	51 %	93	49 %	189	+1 %
Total GS	573	60 %	380	40 %	953	586	60 %	385	40 %	971	0 %
Total UNESCO	1170	55 %	950	45 %	2120	1232	55 %	994	45 %	2 226	0 %

44. Au mois de décembre 2019, les femmes étaient majoritaires dans l'ensemble du Secrétariat (55 %) ; dans le cadre de service et de bureau, elles représentaient 60 % de l'effectif, et 51 % dans la catégorie des administrateurs nationaux, 52 % au sein du personnel du cadre organique, et 51 % au niveau des postes de direction. L'UNESCO est l'une des institutions qui se placent en tête à cet égard, alors que le taux moyen de représentation des femmes du cadre organique et de rang supérieur dans le système des Nations Unies est de 45 %.⁷

45. La parité entre les sexes est effective au niveau P-4 (51 %) depuis décembre 2019, avec une augmentation de trois points de pourcentage par rapport au mois de janvier 2018 (de 48 % à 51 %). Cependant, la représentation des femmes au niveau P-5 (30 %) a régressé de trois points de pourcentage depuis janvier 2018. Cette baisse résulte principalement du nombre limité de nominations de femmes au grade P-5. Un effort accru de ciblage pour augmenter le nombre de candidatures de femmes qualifiées est nécessaire et fera l'objet d'une attention particulière dans la mise en œuvre de la stratégie de prospection. Aux niveaux inférieurs, les femmes demeurent majoritaires, avec un taux de 63 % pour les classes P-1/P-2 et de 52 % pour la classe P-3.

PARTIE III – CONCLUSION

46. Au mois de décembre 2019, 152 États membres (79 % de l'ensemble des États membres) étaient représentés au Secrétariat de l'UNESCO. Le Programme des jeunes cadres 2019 a contribué à maintenir le niveau de représentation, et ce malgré un nombre élevé de séparations, qui ont contribué à une augmentation des États membres non représentés. On note, globalement, une tendance positive sur l'année 2019, avec une majorité de recrutements de candidats d'États non et sous-représentés.

47. Le Programme des jeunes cadres sera poursuivi, et une nouvelle campagne de recrutement sera lancée en 2020 à l'intention des pays non et sous-représentés, en fonction du nombre de postes de classe P-1/P-2 disponibles. Toutefois, l'expérience de ces dernières années a montré que ces mesures ne suffisaient pas à améliorer la répartition géographique, et des efforts soutenus, en coopération avec les États membres et les commissions nationales, continueront à être faits aux cours des exercices biennaux suivants afin d'atteindre l'objectif de 85 % d'États membres représentés.

48. La 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 sera poursuivie. Elle aura besoin du concours et du soutien des États membres pour porter ses fruits.

49. La Conférence générale a demandé de revoir la méthodologie utilisée pour le calcul des quotas. Cette révision est opportune au regard de la mise en place du cadre budgétaire intégré. Une approche possible est présentée dans le rapport.

50. Au mois de décembre 2019, le Secrétariat de l'UNESCO comptait 55 % de femmes. 51 % des postes de direction et 52 % des postes du cadre organique étaient occupés par des femmes. Des efforts accrus seront nécessaires pour atteindre la parité au niveau 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.

⁷. Statistiques du personnel – Données au 31 décembre 2018, CEB/2019/HLCM/HR/17.

Projet de décision proposé

51. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 206 EX/5.III.A et 207 EX/5.IV.C et la résolution 40 C/78,
2. Prend note des informations fournies par la Directrice générale sur la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel au mois de décembre 2019 ;
3. Invite la Directrice générale à continuer d'intensifier les efforts pour améliorer la représentativité géographique des États membres au sein du Secrétariat ;
4. Prend également note des mesures de prospection et de communication déjà engagées et encourage le Secrétariat à définir d'autres mesures, en particulier pour améliorer la représentativité des États membres non représentés et sous-représentés ;
5. Prend note en outre des informations fournies par la Directrice générale sur la méthodologie utilisée pour le calcul des quotas géographiques ;
6. Prend note de la méthode proposée pour revoir le nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique à l'UNESCO (l'assiette des postes) ;
7. Prie la Directrice générale de lui soumettre à sa 212^e session un rapport sur la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, y compris aux postes de haut niveau.

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE – TITULAIRES DE POSTES GÉOGRAPHIQUES ET NON GÉOGRAPHIQUES

			Postes géographiques													Titulaires de postes NON géographiques						Total	
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total		
																Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège			
Afghanistan	AFG	Groupe IV						1	1			2	4	2	=				4		6	11	13
Albanie	ALB	Groupe II				1		1				2	4	2	=					1	1	2	4
Algérie	DZA	Groupe Vb				1				4		5	4	3	+		1			12	1	17	22
Andorre	AND	Groupe I											4	2	O							1	1
Angola	AGO	Groupe Va											4	2	O			1				1	1
Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-								1
Argentine	ARG	Groupe III			1		3	1	2	2		9	8	5	+			4		6	17	26	
Arménie	ARM	Groupe II											4	2	O				1			1	1
Australie	AUS	Groupe IV				1	1	3	1	1		7	13	8	-								20
Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=						1	3	7
Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1		2		3	4	2	=					1		2	5
Bahamas	BHS	Groupe III											4	2	O							1	1
Bahreïn	BHR	Groupe Vb											4	2	O								
Bangladesh	BGD	Groupe IV							2	1		3	5	3	=						3	3	6
Barbade	BRB	Groupe III											4	2	O			1		1	3	3	
Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-					1		1	2
Belgique	BEL	Groupe I			1		4	3	4			12	7	4	+		4			1	1	8	20
Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-								1
Bénin	BEN	Groupe Va						2		4		6	4	2	+								15
Bhoutan	BTN	Groupe IV								1		1	4	2	-								1
Bolivie (État plurinational de)	BOL	Groupe III							2			2	4	2	=					1		1	3
Bosnie-Herzégovine	BIH	Groupe II								1		1	4	2	-						2	4	5
Botswana	BWA	Groupe Va							1			1	4	2	-							3	4
Brésil	BRA	Groupe III				2	1		2	2		7	17	10	-						11	34	41
Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O								
Bulgarie	BGR	Groupe II					2	2	1	2		7	4	2	+					5		5	12
Burkina Faso	BFA	Groupe Va				1	2		2			5	4	2	+				1		1	2	7
Burundi	BDI	Groupe Va						3		1		4	4	2	=				1	4	1	6	10
Cabo Verde	CPV	Groupe Va											4	2	O			1				1	1

(dans l'ordre alphabétique anglais)

			Postes géographiques													Titulaires de postes NON géographiques						Total	
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total		
																Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège			
Cambodge	KHM	Groupe IV					1			1		2	4	2	=		1	2	2	7	12	14	
Cameroun	CMR	Groupe Va				1	1	3	3	1		9	4	2	+		1	5	7	8	25	34	
Canada	CAN	Groupe I				2	4	6	1	3		16	15	9	+		9	11		2	9	47	
République centrafricaine	CAF	Groupe Va											4	2	O								
Tchad	TCD	Groupe Va											4	2	O								
Chili	CHL	Groupe III		1				2		1		4	5	3	=			1	2		1	4	4
Chine	CHN	Groupe IV	1			1	2	3	2	3		12	63	38	-			1	3	3	4	8	17
Colombie	COL	Groupe III			1			2	2			5	5	3	=						1	13	17
Comores	COM	Groupe Va					1	1				2	4	2	=					1		33	45
Congo	COG	Groupe Va		1				1	2			4	4	2	=							7	3
Îles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-				2			1	16
Costa Rica	CRI	Groupe III				1		1				2	4	2	=							1	8
Côte d'Ivoire	CIV	Groupe Va						2	1			3	4	2	=				1		4	6	15
Croatie	HRV	Groupe II						2				2	4	2	=						5	4	6
Cuba	CUB	Groupe III					1	2	1			4	4	2	=						4	9	13
Chypre	CYP	Groupe I							2			2	4	2	=								2
Tchéquie	CZE	Groupe II					1		2			3	5	3	=								4
République populaire démocratique de Corée	PRK	Groupe IV					1	1				2	4	2	=								2
République démocratique du Congo	COD	Groupe Va				1	1		1	1		4	4	3	=								12
Danemark	DNK	Groupe I				2	3	2				7	6	4	+								9
Djibouti	DJI	Groupe Va						1				1	4	2	-								2
Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-								1
République dominicaine	DOM	Groupe III											4	2	O								1
Équateur	ECU	Groupe III							1	1		2	4	2	=								11
Égypte	EGY	Groupe Vb				1		1				2	5	3	-								14
El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O								2
Guinée équatoriale	GNQ	Groupe Va											4	2	O								
Érythrée	ERI	Groupe Va							1			1	4	2	-								2
Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-								1
Eswatini	SWZ	Groupe Va						1				1	4	2	-								3
Éthiopie	ETH	Groupe Va						1	2	2		5	4	3	+								30
Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-								3
Finlande	FIN	Groupe I					1	4				5	5	3	=								8
France	FRA	Groupe I			3	1	8	13	18	8		51	22	13	+								380

(dans l'ordre alphabétique anglais)

États membres	Code	Groupe	Postes géographiques												
			DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Gabon	GAB	Groupe Va							1			1	4	2	-
Gambie	GMB	Groupe Va			1		2		1	1		5	4	2	+
Géorgie	GEO	Groupe II							1			1	4	2	-
Allemagne	DEU	Groupe I			2	1	4	5	8	2		22	29	18	=
Ghana	GHA	Groupe Va				1			1			2	4	2	=
Grèce	GRC	Groupe I						1	4	2		7	5	3	+
Grenade	GRD	Groupe III						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM	Groupe III								1		1	4	2	-
Guinée	GIN	Groupe Va					1	1		1		3	4	2	=
Guinée-Bissau	GNB	Groupe Va						1				1	4	2	-
Guyana	GUY	Groupe III											4	2	O
Haïti	HTI	Groupe III								1		1	4	2	-
Honduras	HND	Groupe III						1		1		2	4	2	=
Hongrie	HUN	Groupe II			1		1		1			3	4	3	=
Islande	ISL	Groupe I											4	2	O
Inde	IND	Groupe IV				2	4	2		1		9	17	10	-
Indonésie	IDN	Groupe IV							2	1		3	8	5	-
Iran, République islamique d'	IRN	Groupe IV								2		2	6	3	-
Iraq	IRQ	Groupe Vb							1			1	4	3	-
Irlande	IRL	Groupe I					1	1	1			3	5	3	=
Italie	ITA	Groupe I		1		3	7	7	6	2		26	18	11	+
Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=
Japon	JPN	Groupe IV			2		3	10	15	1		31	40	24	=
Jordanie	JOR	Groupe Vb		1		1		1		1		4	4	2	=
Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							1			1	4	3	-
Kenya	KEN	Groupe Va						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O
Koweït	KWT	Groupe Vb											5	3	O
Kirghizistan	KGZ	Groupe IV							1			1	4	2	-
République démocratique populaire lao	LAO	Groupe IV						2				2	4	2	=
Lettonie	LVA	Groupe II							2			2	4	2	=
Liban	LBN	Groupe Vb				1	1	2	2	1		7	4	2	+
Lesotho	LSO	Groupe Va								1		1	4	2	-
Libéria	LBR	Groupe Va								1		1	4	2	-

Titulaires de postes NON géographiques					
D/P		NO	GS		Total
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
		2	1	4	7
	1				1
15	11		2	4	32
		6	5	5	16
3	1		1	1	6
1					1
		1		4	5
			1		1
				1	1
		2	1	5	8
			2		2
3	3	14	2	16	38
		2		8	10
3	1	2	4	4	14
	1		1	2	4
1	1		6		8
16	40		12	118	186
		2		7	9
16	6		2		24
3	1	6	1	7	18
1		4	1	5	11
	4	4	3	11	22
1					1
1	1				2
			1		1
2	2	3	3	9	19
		1			1
		1			1

Total
8
6
1
54
18
13
2
6
4
2
9
2
5
47
13
16
5
11
212
11
55
22
12
24
1
3
3
2
26
2
2

(dans l'ordre alphabétique anglais)

			Postes géographiques													Titulaires de postes NON géographiques						Total
																D/P		NO	GS		Total	
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège		
Libye	LBY	Groupe Vb								2		2	4	2	=				1		1	3
Lituanie	LTU	Groupe II						2	1			3	4	2	=	1			1		2	5
Luxembourg	LUX	Groupe I											4	2	O							
Madagascar	MDG	Groupe Va					1		1			2	4	2	=		1	3	3		8	10
Malawi	MWI	Groupe Va					1					1	4	2	-			2			2	3
Malaisie	MYS	Groupe IV						2	2			4	5	3	=		1				1	5
Maldives	MDV	Groupe IV								1		1	4	2	-							1
Mali	MLI	Groupe Va						1	1			2	4	2	=	1		4	4	5	14	16
Malte	MLT	Groupe I											4	2	O							
Îles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O							
Mauritanie	MRT	Groupe Vb											4	2	O		1				1	1
Maurice	MUS	Groupe Va						1	1			2	4	2	=				4		4	6
Mexique	MEX	Groupe III					2	2	5	3		12	10	6	+	2	2	1	4	2	11	23
Micronésie (États fédérés de)	FSM	Groupe IV											4	2	O							
Monaco	MCO	Groupe I											4	2	O							
Mongolie	MNG	Groupe IV							1	1		2	4	2	=							2
Monténégro	MNE	Groupe II								1		1	4	2	-							1
Maroc	MAR	Groupe Vb				1		2	1	2		6	4	2	+	3	2	4	7	7	23	29
Mozambique	MOZ	Groupe Va				3	1					4	4	2	=				4		4	12
Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-							1
Namibie	NAM	Groupe Va								1		1	4	2	-				3		3	6
Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O							
Népal	NPL	Groupe IV						3	2	1		6	4	2	+	1	2	1		4	8	14
Pays-Bas	NLD	Groupe I				3	1		3			7	9	6	=	2	1		1		4	11
Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV							1	1		2	5	3	-	1	2		1		4	6
Nicaragua	NIC	Groupe III				1			1			2	4	2	=							2
Niger	NER	Groupe Va					2		1	1		4	4	2	=				1			5
Nigéria	NGA	Groupe Va						1	1			2	6	4	-	1	1	3	3	6	14	16
Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O							
Macédoine du Nord	MKD	Groupe II					1	1				2	4	2	=				1		1	3
Norvège	NOR	Groupe I					1	2	1			4	7	4	=	1					1	5
Oman	OMN	Groupe Vb			1					1		2	4	2	=					2	2	4
Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1	1	1		4	6	3	=	1			4		5	14

(dans l'ordre alphabétique anglais)

(dans l'ordre alphabétique anglais)			Postes géographiques												
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O
Palestine	PSE	Groupe Vb							2			2	4	2	=
Panama	PAN	Groupe III											4	2	O
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	Groupe IV						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY	Groupe III							1	1		2	4	2	=
Pérou	PER	Groupe III						1				1	4	3	-
Philippines	PHL	Groupe IV					1	1		2		4	5	3	=
Pologne	POL	Groupe II					1		2			3	7	4	-
Portugal	PRT	Groupe I						1	1	1		3	5	3	=
Qatar	QAT	Groupe Vb											5	3	O
République de Corée	KOR	Groupe IV				1	1	1	4	1		8	13	8	=
République de Moldova	MDA	Groupe II						1	1			2	4	2	=
Roumanie	ROU	Groupe II				1		2	2	1		6	5	3	+
Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			2	3		1		7	15	9	-
Rwanda	RWA	Groupe Va								1		1	4	2	-
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	Groupe III						1	1			2	4	2	=
Sainte-Lucie	LCA	Groupe III								2		2	4	2	=
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	Groupe III											4	2	O
Samoa	WSM	Groupe IV											4	2	O
Saint-Marin	SMR	Groupe I											4	2	O
Sao Tomé-et-Principe	STP	Groupe Va							1			1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU	Groupe Vb								1		1	9	5	-
Sénégal	SEN	Groupe Va					1	3	2	1		7	4	2	+
Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-
Seychelles	SYC	Groupe Va						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE	Groupe Va						1				1	4	2	-
Singapour	SGP	Groupe IV								1		1	6	3	-
Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	3	-
Slovénie	SVN	Groupe II								1		1	4	2	-
Îles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O
Somalie	SOM	Groupe Va								1		1	4	2	-
Afrique du Sud	ZAF	Groupe Va		1	1		1	2	1	1		7	5	3	+

Titulaires de postes NON géographiques					
D/P		NO	GS		Total
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
2	1		2	4	9
			1		1
			1		1
1	1	2	4	7	15
			11	1	12
1			3		4
			5		5
2					2
11	3				14
1	1		3	1	6
3	5	3	9	1	21
1	1		2		4
	1				1
		2		4	6
1					1
3	5	3	10	12	33
1	1		1	2	5
1					1
	1				1
1					1
			1	1	2
3	1	1	1		6

Total
11
1
1
3
16
16
7
8
2
22
2
12
28
5
2
3
6
1
2
40
6
2
2
2
3
1
13

(dans l'ordre alphabétique anglais)

États membres	Code	Groupe	Postes géographiques												
			DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Soudan du Sud	SSD	Groupe Va											4	2	O
Espagne	ESP	Groupe I					6	3	4	3		16	13	8	+
Sri Lanka	LKA	Groupe IV											4	2	O
Soudan	SDN	Groupe Vb					1			1		2	4	2	=
Suriname	SUR	Groupe III											4	2	O
Suède	SWE	Groupe I				1		2		1		4	7	4	=
Suisse	CHE	Groupe I					1		2			3	8	5	-
République arabe syrienne	SYR	Groupe Vb					2		1			3	4	2	=
Tadjikistan	TJK	Groupe II											4	2	O
Thaïlande	THA	Groupe IV								1		1	5	3	-
Timor-Leste	TLS	Groupe IV											4	2	O
Togo	TGO	Groupe Va					1	1		1		3	4	2	=
Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O
Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III						1		1		2	4	2	=
Tunisie	TUN	Groupe Vb		1		2		2	4	1		10	4	2	+
Turquie	TUR	Groupe I			1			1		1		3	10	6	-
Turkménistan	TKM	Groupe IV							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O
Ouganda	UGA	Groupe Va							4			4	4	2	=
Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	2	=
Émirats Arabes Unis	ARE	Groupe Vb											6	4	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord	GBR	Groupe I		1	1		7	4	4	3		20	23	14	=
République-Unie de Tanzanie	TZA	Groupe Va						1				1	4	2	-
Uruguay	URY	Groupe III							1			1	4	2	-
Ouzbékistan	UZB	Groupe II						1	1			2	4	2	=
Vanuatu	VUT	Groupe IV											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III				1						1	7	4	-
Viet Nam	VNM	Groupe IV						1	2			3	5	3	=
Yémen	YEM	Groupe Vb							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB	Groupe Va						1		1		2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE	Groupe Va							2			2	4	2	=
Total			1	8	16	40	100	162	181	115		623			

Titulaires de postes NON géographiques					
D/P		NO	GS		Total
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
		2		5	7
11	5		8	1	25
	1				1
		2		5	7
4	1			1	6
3	1		1		5
			3		3
	1		1		2
		2		13	15
1	1	1	5	2	10
1					1
2	3		8		13
2					2
	2	3	1	1	7
1			4		5
11	7		9	8	35
1	1	8	1	2	13
1		2	1	9	13
		1		4	5
1		2		2	5
		2	2	5	9
			2		2
	1	4	1		6
1	2	5	2	7	17
279	194	190	500	488	1651

Total
7
41
1
9
10
8
6
2
16
13
3
23
5
1
11
9
55
14
14
7
6
12
3
8
19
2274

États non membres

Israël	ISR					1	1	1			3
États-Unis d'Amérique	USA				2	5	5	5	1		18

			1		1
14	7		7	3	31

4
49

ANNEXE II

**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ÉTATS MEMBRES
PAR NIVEAU DE REPRÉSENTATION
(DÉCEMBRE 2019)**

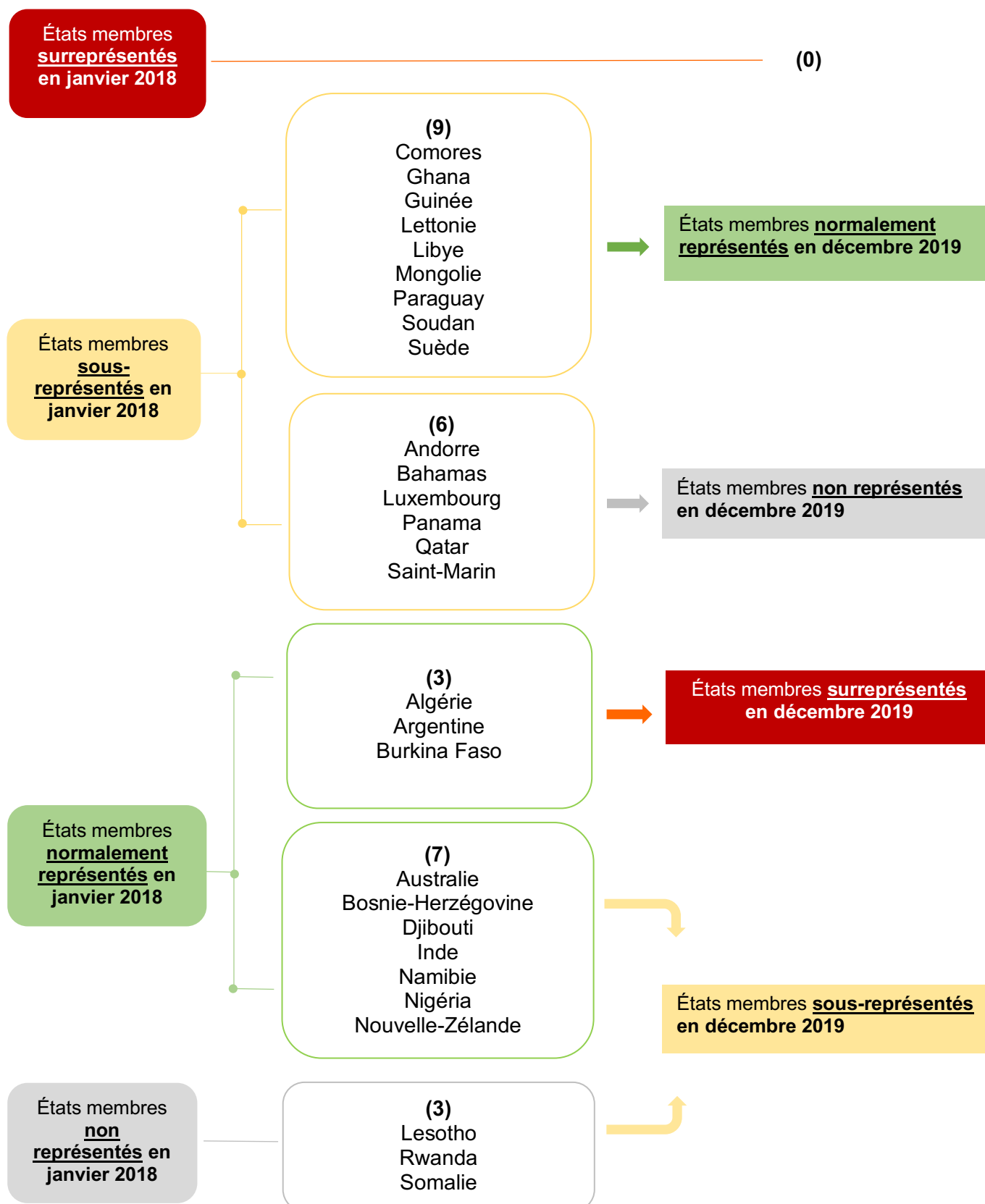
ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (70)			
Afghanistan	Équateur	Maurice	République démocratique du Congo
Albanie	Finlande	Mongolie	République démocratique populaire lao
Allemagne	Ghana	Mozambique	République populaire démocratique de Corée
Autriche	Guinée	Nicaragua	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Azerbaïdjan	Honduras	Niger	Saint-Kitts-et-Nevis
Bangladesh	Hongrie	Norvège	Sainte-Lucie
Bolivie (État plurinational de)	Irlande	Oman	Seychelles
Burundi	Jamaïque	Ouganda	Soudan
Cambodge	Japon	Ouzbékistan	Suède
Chili	Jordanie	Pakistan	Tchéquie
Chypre	Kenya	Palestine	Togo
Colombie	Lettonie	Paraguay	Trinité-et-Tobago
Comores	Libye	Pays-Bas	Ukraine
Congo	Lituanie	Philippines	Viet Nam
Costa Rica	Macédoine du Nord	Portugal	Zambie
Côte d'Ivoire	Madagascar	République arabe syrienne	Zimbabwe
Croatie	Malaisie	République de Corée	
Cuba	Mali	République de Moldova	
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (23)			
Afrique du Sud	Burkina Faso	France	Maroc
Algérie	Cameroun	Gambie	Népal
Argentine	Canada	Grèce	Roumanie
Belgique	Danemark	Italie	Sénégal
Bénin	Espagne	Liban	Tunisie
Bulgarie	Éthiopie	Mexique	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (59)			
Antigua-et-Barbuda	Eswatini	Kirghizistan	Sao Tomé-et-Principe
Arabie saoudite	Fédération de Russie	Lesotho	Serbie
Australie	Fidji	Libéria	Sierra Leone
Belarus	Gabon	Malawi	Singapour
Belize	Géorgie	Maldives	Slovaquie
Bhoutan	Grenade	Monténégro	Slovénie
Bosnie-Herzégovine	Guatemala	Myanmar	Somalie

Botswana	Guinée-Bissau	Namibie	Suisse
Brésil	Haïti	Nigéria	Thaïlande
Chine	Îles Cook	Nouvelle-Zélande	Turquie
Djibouti	Inde	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turkménistan
Dominique	Indonésie	Pérou	Uruguay
Égypte	Iran (République islamique d')	Pologne	Venezuela (République bolivarienne du)
Érythrée	Iraq	République-Unie de Tanzanie	Yémen
Estonie	Kazakhstan	Rwanda	

ÉTATS MEMBRES NON REPRÉSENTÉS (41)			
Andorre	Guyana	Nauru	Sri Lanka
Angola	Îles Marshall	Nioué	Suriname
Arménie	Îles Salomon	Palaos	Tadjikistan
Bahamas	Islande	Panama	Tchad
Bahreïn	Kiribati	Qatar	Timor-Leste
Barbade	Koweït	République centrafricaine	Tonga
Brunéi Darussalam	Luxembourg	République dominicaine	Tuvalu
Cabo Verde	Malte	Saint-Marin	Vanuatu
Émirats arabes unis	Mauritanie	Saint-Vincent-et-les Grenadines	
El Salvador	Micronésie (États fédérés de)	Samoa	
Guinée équatoriale	Monaco	Soudan du Sud	

ANNEXE III

LISTE DES ÉTATS MEMBRES* DONT LE NIVEAU DE REPRÉSENTATION A CHANGÉ ENTRE JANVIER 2018 ET DÉCEMBRE 2019



* Depuis le 1^{er} janvier 2019, les États-Unis d'Amérique et Israël, respectivement sous et normalement représentés, ne sont plus États membres de l'UNESCO.

ANNEXE IV

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 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

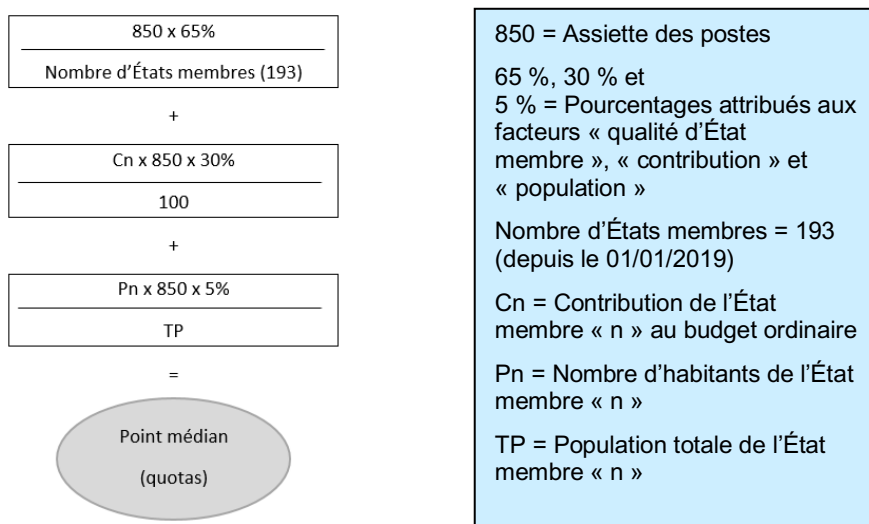
Pour calculer le quota, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs :

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 :



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 %

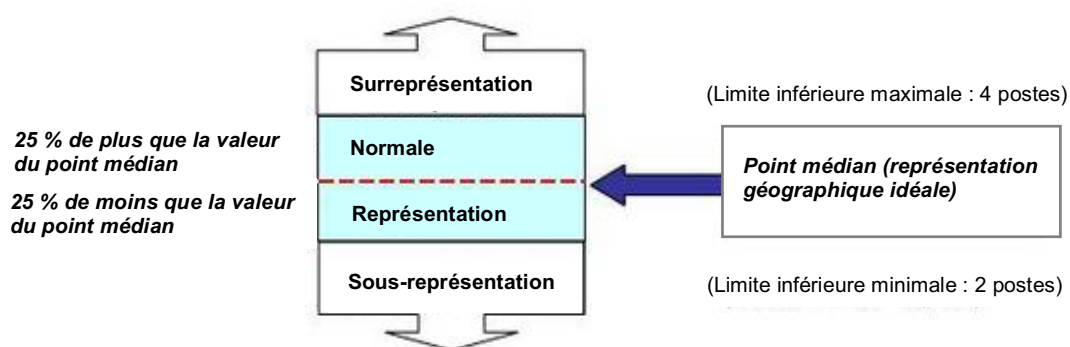
Comparaison des facteurs avec d'autres institutions des Nations Unies

Facteurs	Secrétariat de l'ONU	FAO	OMS	UNESCO
Facteur qualité d'État membre	40 %	40 %	45 %	65 %
Facteur contribution	55 %	55 %	45 %	30 %
Facteur population	5 %	5 %	10 %	5 %

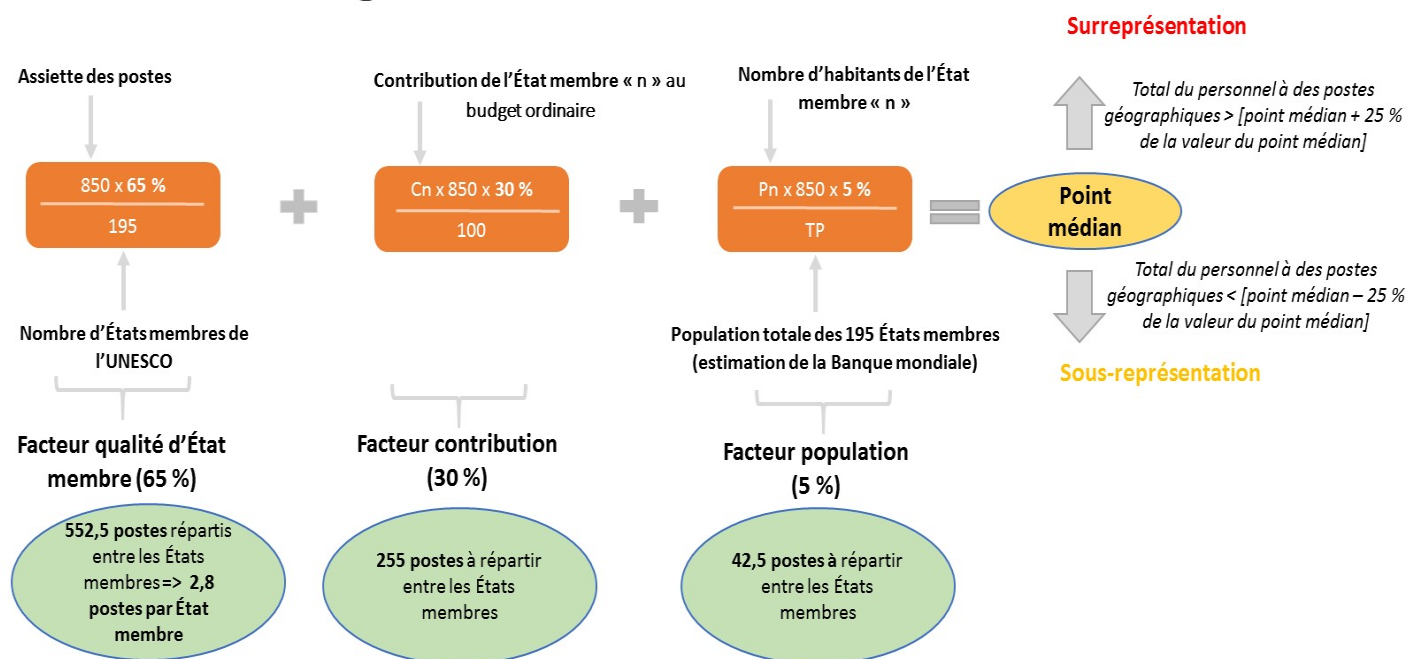
Le quota

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 à l'adresse suivante : <https://en.unesco.org/careers/geographicaldistribution>.

ANNEXE V

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE SELON UN SYSTÈME DE PONDÉRATION DES POSTES, EN DÉCEMBRE 2019 (chiffre de base : 1 081 points)

Les symboles associés aux États membres indiquent leur niveau de représentation
selon la méthodologie standard de l'UNESCO.

(+ : surreprésenté, = : normalement représenté, - : sous-représenté, 0 : non-représenté)

ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (52)			
Afghanistan	Éthiopie (+)	Mali	République de Moldova
Allemagne	Fédération de Russie (-)	Maurice	République démocratique populaire lao
Albanie	Ghana	Nicaragua	République populaire démocratique de Corée
Australie (-)	Guinée	Macédoine du Nord	Saint-Kitts-et-Nevis
Autriche	Honduras	Norvège	Seychelles
Azerbaïdjan	Hongrie	Oman	Soudan
Cambodge	Inde (-)	Ouganda	Suède
Comores	Irlande	Ouzbékistan	Tchéquie
Costa Rica	Japon	Pakistan	Togo
Côte d'Ivoire	Kenya	Philippines	Trinité-et-Tobago
Croatie	Lituanie	Portugal	Ukraine
Égypte (-)	Madagascar	République arabe syrienne	Viet Nam
Estonie (-)	Malaisie	République de Corée	Zambie
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (34)			
Algérie	Canada	Gambie	Niger (=)
Afrique du Sud	Chili (=)	Grèce	Pays-Bas (=)
Argentine	Colombie (=)	Italie	République démocratique du Congo (=)
Belgique	Congo (=)	Jordanie (=)	Roumanie
Bénin	Cuba (=)	Liban	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (=)
Bulgarie	Danemark	Mexique	Sénégal
Burkina Faso	Espagne	Maroc	Tunisie
Burundi (=)	Finlande (=)	Mozambique (=)	
Cameroun	France	Népal	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (66)			
Antigua-et-Barbuda	Fidji	Libye (=)	Sao Tomé-et-Principe
Arabie saoudite	Gabon	Malawi	Serbie
Bangladesh (=)	Géorgie	Maldives	Sierra Leone
Belarus	Grenade	Mongolie (=)	Singapour
Belize	Guatemala	Monténégro	Slovaquie
Bolivie (État plurinational de) (=)	Guinée-Bissau	Myanmar	Slovénie
Bosnie-Herzégovine	Haïti	Namibie	Somalie
Botswana	Îles Cook	Nigéria	Suisse
Bhoutan	Indonésie	Nouvelle-Zélande	Thaïlande
Brésil	Iran (République islamique d')	Palestine (=)	Turkménistan
Chine	Iraq	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turquie

Chypre (=)	Jamaïque (=)	Paraguay (=)	Uruguay
Djibouti	Kazakhstan	Pérou	Venezuela (République bolivarienne du)
Dominique	Kirghizistan	Pologne	Yémen
Équateur (=)	Lettonie (=)	République-Unie de Tanzanie	Zimbabwe (=)
Érythrée	Lesotho	Rwanda	
Eswatini	Libéria	Sainte-Lucie (=)	

ÉTATS MEMBRES NON REPRÉSENTÉS (41)			
Andorre	Guyana	Nauru	Sri Lanka
Angola	Îles Marshall	Nioué	Suriname
Arménie	Îles Salomon	Palaos	Tadjikistan
Bahamas	Islande	Panama	Tchad
Bahreïn	Kiribati	République centrafricaine	Timor-Leste
Barbade	Koweït	République dominicaine	Tonga
Brunéi Darussalam	Luxembourg	Qatar	Tuvalu
Cabo Verde	Malte	Saint-Marin	Vanuatu
El Salvador	Mauritanie	Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Émirats arabes unis	Micronésie (États fédérés de)	Samoa	
Guinée équatoriale	Monaco	Soudan du Sud	

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 ⁸								
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				Actua- lisation
				HRM	Gestion- naires	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				Actua- lisation
				HRM	Gestion- naires	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	✓				