

PARIS, le 24 novembre 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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM 2

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

Résumé

**Rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les
genres 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 210 EX/5.IV).

1. L'AIPU prend bonne note des efforts visant à accroître le niveau de représentation des États membres non représentés. Nous devons souligner cependant que des efforts encore importants sont requis pour assurer un meilleur équilibre géographique au sein des grades. À ce titre, l'AIPU doit déplorer que l'Administration ait renoué avec la regrettable habitude de ne présenter la répartition des groupes régionaux au sein des grades que pour les directeurs et au-delà. Dans un souci de fournir des informations claires et lisibles, nous avons établi un tableau de la répartition des postes géographiques, par classe et par groupe régional.



Postes géographiques Répartition par classe et par groupe régional										
Grades Total Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Totaux Groupes
Europe et Amérique du Nord	0	2	7	13	51	53	61	28	1	216
Europe de l'Est	0	1	1	3	8	14	17	12	0	56
GRULAC	0	2	2	5	8	16	20	20	0	73
ASPAC	1	0	2	6	14	38	39	23	0	123
Afrique	0	2	2	7	17	31	34	18	0	111
États arabes	0	1	1	7	3	9	13	14	0	48
Totaux grades	1	8	15	41	101	161	184	115	1	627
États non membres										
Israël	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3
États-Unis d'Amérique	0	0	0	2	5	4	5	1	0	17

2. On rappellera que les tableaux fournis à des sessions précédentes manifestaient des déséquilibres importants du fait que les effectifs de certains pays, notamment du Groupe I, étaient bien plus représentés dans les postes P-4 et P-5, postes de conception et de gestion, que dans les postes P-2 et P-3, postes d'exécution et d'assistance. À nouveau, nous réclamons que cette information soit fournie aux États membres afin qu'ils puissent décider au mieux, en vue de renverser de tels déséquilibres.

3. À ce titre, les éléments d'information que nous avons pu élaborer nous-mêmes, sur la base des données brutes fournies par l'Administration sur les recrutements et promotions, ne sont pas encourageants. Pour la période de juin 2019 à juillet 2020, les ressortissants du Groupe I ont représenté 38 % des promotions et 42 % des recrutements. Les mouvements actuels du personnel ne laissent donc pas augurer d'améliorations tangibles à long terme. Nous le regrettons.

Nomination juin 2019 – juillet 2020				
Groupe régional	Nomination avec promotion	Nomination	Nomination (YPP)	Total
Europe et Amérique du Nord	14	42	0	56
Europe de l'Est	2	3	0	5
GRULAC	3	8	2	13
ASPAC	6	18	3	27
Afrique	10	12	1	23
États arabes	1	5	1	7
Total	36	88	7	131

4. Comme nous l'avons déjà évoqué, il est absurde de débattre de l'équilibre géographique et culturel au sein du Secrétariat quand les statistiques ne prennent pas en compte les postes non géographiques dont le nombre dépasse celui des postes géographiques. Ces derniers ne représentent en effet pas plus de 28 % des effectifs du Secrétariat si on prend en compte le personnel GS. Le tableau que nous avons établi ci-dessous montre que, sur les 1 625 postes non géographiques, les représentants du Groupe I s'élèvent à 684, soit 42 % (37 % si on ne prend en compte que les postes D/P et NO).

Titulaires de postes NON géographiques						
Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Europe et Amérique du Nord	146	97	0	290	151	684
Europe de l'Est	12	8	5	36	16	77
GRULAC	19	16	30	22	78	165
ASPAC	58	30	36	37	88	249
Afrique	20	34	92	65	109	320
États arabes	19	11	16	40	44	130
Total	274	196	179	490	486	1 625

5. Eu égard à la représentation des groupes géographiques au sein des secteurs, l'Administration note qu'elle est à l'image de leur répartition au sein de l'Organisation. Cependant, on ne saurait manquer de souligner des déséquilibres importants à la COI, où 46 % du personnel est issu du Groupe I, et de CLT, où le taux de ce même groupe atteint 37 %.

6. Nous devons rappeler aux États membres que la répartition géographique conditionne pour partie la crédibilité globale de notre Organisation. Jusqu'où l'UNESCO peut-elle porter son mandat avec efficacité si son Secteur de la culture, en particulier, n'a rien de divers sur le plan géoculturel ?

7. L'annexe V du document 210 EX/5.IV ne donne pas une visibilité sur la répartition géographique selon un système de pondération. Pour plus de lisibilité, nous avons établi le tableau ci-dessous :

Total par grade et par groupe régional sur un système de pondération (ADG/DDG :4 pts ; D-1/D-2 :3 pts ; P-4/P-5 :2 pts, P-1 à P-3 :1 pt)										
Groupe \ Grades	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total
Europe et Amérique du Nord	0	8	21	39	102	106	61	28	1	366
Europe de l'Est	0	4	3	9	16	28	17	12	0	89
GRULAC	0	8	6	15	16	32	20	20	0	117
ASPAC	4	0	6	18	28	76	39	23	0	194
Afrique	0	8	6	21	34	62	34	18	0	183
États arabes	0	4	3	21	6	18	13	14	0	79
Total grade	4	32	45	123	202	322	184	115	1	1 028
États non membres										
Israël	0	0	0	0	2	2	1	0	0	5
États-Unis d'Amérique	0	0	0	6	10	8	5	1	0	30
Total	0	0	0	6	12	10	6	1	0	35

8. Les nouvelles mesures proposées visant à améliorer la répartition géographique ne nous semblent pas être à la hauteur d'un problème qui perdure depuis bien trop longtemps. Nous regrettons de noter, par exemple, qu'aucune mention de promotion interne ne figure parmi ces mesures.

9. Pourquoi ne pas privilégier la nomination des PA/temporaires venant des pays non ou sous-représentés qui, dans certains cas, ont travaillé au sein de l'Organisation depuis de nombreuses années ? Pourquoi ne pas favoriser les promotions internes des collègues venant de pays non ou sous-représentés ? Cette mesure traiterait également le problème d'avancement de carrière qui est inexistant au sein de notre Organisation.

10. Nous peinons à comprendre le choix d'expérimenter un programme axé sur les postes P-3/P-4. La justification donnée par l'Administration, selon laquelle ces postes sont les plus nombreux, ne nous paraît guère pertinente. Nous jugeons qu'il est nécessaire d'avoir de réelles mesures à tous les niveaux. Par ailleurs, nous ne voyons pas l'utilité de concerter les États membres non ou sous-représentés dans le cadre de la stratégie de prospection, ou d'attirer le plus grand nombre de candidats si, au final, lors des recrutements, les ressortissants du Groupe I sont nommés à leur place.

Parité entre les genres

11. Nous saluons les avancées de l'Organisation en matière de parité des genres, tout en soulignant la nécessité d'accroître cette parité au niveau de la répartition des genres au sein des grades. L'Administration indique que cette parité est atteinte dans tous les grades, sauf au niveau de la classe P-5, où les femmes ne représentent que 35 % de l'effectif.

12. À ce titre, on soulignera que, si les femmes représentent 35 % de l'effectif du poste le plus élevé parmi les professionnels, elles représentent 63 % des postes P-1/P-2, soit les moins élevés de cette classe. Ce sont donc à des inégalités profondes que nous avons affaire et elles ne pourront être résorbées sans une approche plus proactive de la question. Il faut donc promouvoir les carrières de femmes au niveau P-5 et au-delà. Trop souvent, à ces niveaux, les recrutements se font au profit de candidates externes ; il se crée ainsi un « plafond de verre » au détriment de l'évolution des carrières de nos collègues femmes en poste.

PARIS, le 9 octobre 2020
Original anglais/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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

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 de la [décision 209 EX/5.III.B](#), la Directrice générale présente un rapport sur la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, avec notamment une ventilation par secteur, ainsi que des propositions d'éventuelles nouvelles mesures visant à remédier à tout déséquilibre. Ce rapport rend compte de la répartition géographique du personnel en suivant une approche de pondération des postes.

Décision requise : paragraphe 27.



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

(Suivi de la [décision 209 EX/5.III.B](#))

INTRODUCTION

1. Le présent document est soumis en application de la [décision 209 EX/5.III.B](#), dans laquelle la Directrice générale était invitée à faire rapport au Conseil exécutif sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel, avec notamment une ventilation par secteur, et sur les propositions concernant d'éventuelles nouvelles mesures visant à remédier à tout déséquilibre. Il inclut une répartition géographique du personnel suivant une approche de pondération des postes.

2. Le présent rapport comporte trois parties :

- La **partie I** présente la **répartition géographique du personnel** du Secrétariat au mois d'août 2020, notamment la répartition du personnel au sein des secteurs. D'autre part, elle rend compte des progrès accomplis et des propositions concernant d'éventuelles nouvelles mesures visant à améliorer la représentation géographique. 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.
- La **partie II** présente la situation concernant la **répartition géographique** en suivant **une approche de pondération des postes**.
- La **partie III** présente la répartition entre les genres au sein du Secrétariat au mois d'août 2020. Elle comprend en outre un **rapport d'étape** et des propositions concernant de nouvelles mesures à appliquer pour atteindre la parité à tous les niveaux.

Progrès accomplis à ce jour

3. Depuis le dernier rapport, qui date de février 2020, lequel a fait état de la situation au 31 décembre 2019, des progrès ont été accomplis dans plusieurs domaines comme suit :

Répartition géographique

- *Augmentation du nombre d'États membres normalement représentés (de 70 à 73)*
- *Diminution du nombre d'États membres surreprésentés (de 23 à 21)*
- *Diminution du nombre d'États membres sous-représentés (de 59 à 58)*

Programme des jeunes cadres

- *La dernière campagne du Programme des jeunes cadres a permis de recruter 4 candidats de pays non représentés et 11 de pays sous-représentés (huit en 2019 et trois en 2020).*

Ces améliorations montrent que les efforts commencent à porter leurs fruits. Ils seront maintenus et renforcés, notamment pour améliorer le niveau de représentation des États membres non représentés, par le biais, entre autres, du Programme des jeunes cadres.

Parité entre les genres

- *L'UNESCO est l'une des organisations qui obtient les meilleurs résultats en matière de représentation des femmes au sein du personnel du cadre organique et de rang supérieur, avec 52 % contre 46 % en moyenne parmi les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.*

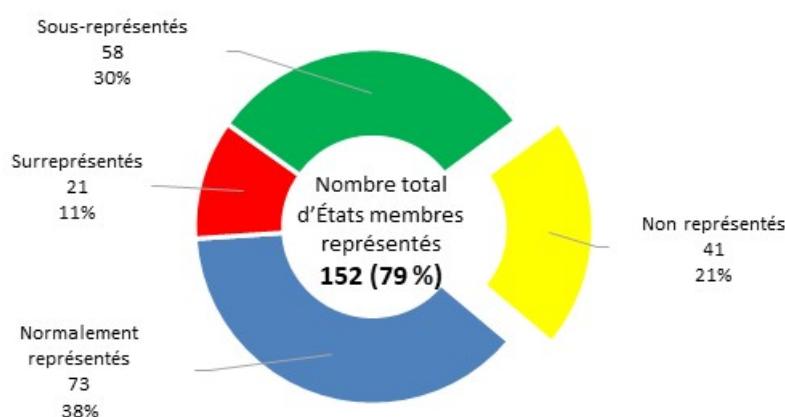
- Depuis décembre 2019, la représentation des femmes aux postes de classe P-5 s'est améliorée, augmentant de 5 points (elle est passée de 30 % à 35 %). La parité est atteinte au sein de la classe P-4 (50 %).

PARTIE I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

Situation globale au mois d'août 2020

4. Sur les 193 États membres de l'UNESCO, 73 (38 %) sont normalement représentés, 21 (11 %) sont surreprésentés, 58 (30 %) sont sous-représentés et 41 (21 %) ne sont pas représentés (figure 1). Les annexes I, II et III donnent des informations détaillées par État membre et par niveau de représentation.

Figure 1. Situation de la répartition géographique en août 2020



Évolution entre décembre 2019 (rapport présenté à la 209^e session) et août 2020 – progrès réalisés par rapport au taux visé de 85 % d'États membres représentés

5. La représentation géographique équitable est une priorité pour l'Organisation, qui continue de tout mettre en œuvre pour l'améliorer. 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. Le nombre d'États membres représentés à l'UNESCO se maintient à 79 % au mois de décembre 2019 (ils sont 152).

Progrès accomplis en 2020

6. Comme le montre le tableau 1 ci-dessous, la situation s'est améliorée avec la diminution du nombre d'États membres surreprésentés (de 23 à 21) et sous-représentés (de 59 à 58) et l'augmentation du nombre d'États membres normalement représentés (de 70 à 73). Ces efforts seront poursuivis et renforcés, notamment en vue d'accroître le niveau de représentation des États membres non représentés, par le biais, entre autres, du Programme des jeunes cadres.

Tableau 1. Évolution de la situation de la répartition géographique
(décembre 2019 – août 2020)

Niveau de représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres Décembre 2019 – août 2020
	Décembre 2019	Août 2020	
Normalement représentés	70 (36 %)	73 (38 %)	+3
Surreprésentés	23 (12 %)	21 (11 %)	-2
Sous-représentés	59 (31 %)	58 (30 %)	-1
Nombre total d'États membres représentés	152 (79 %)	152 (79 %)	0
Non représentés	41 (21 %)	41 (21 %)	0
Nombre total d'États membres	193	193	0

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 décembre 2019.

Répartition géographique de l'ensemble du personnel du Secrétariat

7. L'annexe I contient un tableau présentant l'ensemble des effectifs du Secrétariat par nationalité. Il porte sur les membres du personnel occupant des postes géographiques et des postes non géographiques, titulaires d'engagements de durée définie, d'engagements à titre temporaire et au titre d'un projet. Si les effectifs occupant des postes géographiques relèvent uniquement du personnel du cadre organique et de rang supérieur, ceux qui occupent des postes non géographiques comprennent également les administrateurs nationaux (NO) et le personnel du cadre de service et de bureau (GS), en plus de personnel du cadre organique et de rang supérieur. Les administrateurs nationaux et le personnel du cadre de service et de bureau sont recrutés sur le plan local. Les administrateurs nationaux sont recrutés dans des lieux d'affectation hors Siège uniquement et doivent obligatoirement être des ressortissants du pays d'affectation.

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

8. Le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique pour 2017-2022, approuvé par la Conférence générale, a pour objectif de parvenir à un meilleur équilibre entre groupes régionaux au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur. Le Conseil exécutif a également invité la Directrice générale à redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable des États membres au sein du Secrétariat, en particulier aux postes de directeur et de rang supérieur. Le tableau 2 montre l'évolution du nombre de directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur aux postes soumis à la répartition géographique ainsi qu'aux postes qui n'y sont pas soumis, par groupe régional.

9. Depuis décembre 2019, le nombre de directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes géographiques, établi à 65, est inchangé. Au cours de cette période, les groupes GRULAC et ASPAC comptent un directeur ou fonctionnaire de rang supérieur de plus tandis que le groupe de l'Europe et de l'Amérique du Nord et celui des États arabes en comptaient chacun un de moins. L'Europe de l'Est et l'Afrique sont restés au même niveau avec respectivement 5 et 11 directeurs occupant des postes soumis à la répartition géographique.

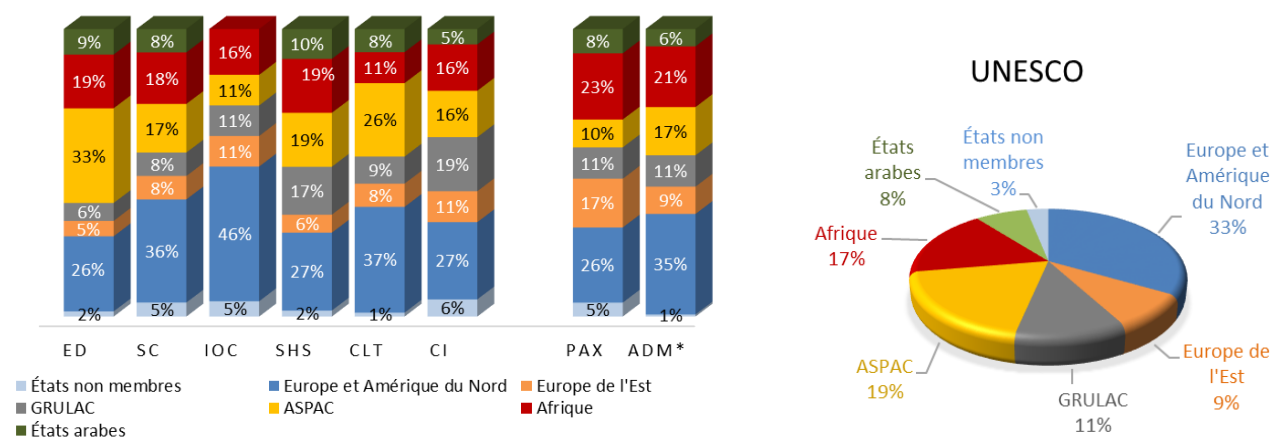
Tableau 2. Évolution de la répartition géographique par groupe régional parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang supérieur (décembre 2019 – août 2020)

Groupe régional	Postes GÉOGRAPHIQUES de directeurs ou de rang supérieur			Postes NON géographiques de directeurs et de rang supérieur (août 2020)
	Décembre 2019	Août 2020	Différence entre décembre 2019 et août 2020	
Europe et Amérique du Nord	23 (34 %)	22 (33 %)	-1	5
Europe de l'Est	5 (8 %)	5 (8 %)	0	-
GRULAC	8 (12 %)	9 (13 %)	+1	3
ASPAC	8 (12 %)	9 (13 %)	+1	4
Afrique	11 (16 %)	11 (17 %)	0	1
États arabes	10 (15 %)	9 (13 %)	-1	1
Total	65	65	0	14
États non membres (États-Unis d'Amérique)	2 (3 %)	2 (3 %)	0	1

L'annexe IV montre l'évolution de la répartition géographique par groupe régional entre décembre 2019 et août 2020.

Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des secteurs (postes soumis à la répartition géographique)

10. 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 des variations dans certains secteurs, comme dans le cas du Secteur de l'éducation où l'ASPAC est le plus important.

Figure 2. Répartition par groupe régional dans les secteurs (août 2020)

(*) ADM comprend le Bureau de la gestion financière, la Division des conférences, des langues et des documents, le Bureau de la gestion des ressources humaines, la Division de la gestion des connaissances et des systèmes d'information, la Division des opérations et la Section de la sécurité et de la sûreté.

Propositions de nouvelles mesures éventuelles visant à améliorer la répartition géographique

11. À sa 209^e session, le Conseil exécutif a demandé qu'on lui soumette d'éventuelles nouvelles mesures qui pourraient être prises pour assurer la parité entre les genres et une répartition géographique équitable à tous les niveaux, « notamment la possibilité de lancer un programme semblable au Programme des jeunes cadres qui serait axé sur les postes de hauts responsables ».

12. À cet égard, et dans le but d'améliorer la représentation géographique aux niveaux supérieurs, le Secrétariat propose d'expérimenter un programme axé sur les postes de classe P-3/P-4, qui débiterait en 2021. La proposition de cibler, dans un premier temps, les postes P-3/P-4 est fondée sur la disponibilité d'un plus grand nombre de postes vacants à ces niveaux, dans tous les secteurs ; alors que les postes P-5 à pourvoir prochainement sont moins nombreux et concernent un plus petit nombre de secteurs. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, en coopération avec les secteurs de programme et les services centraux, identifierait les postes P-3 et P-4 à afficher à l'intention des candidats d'États membres non et sous-représentés.

13. La dernière campagne de recrutement de jeunes cadres a permis d'engager 4 ressortissants de pays non représentés et 11 ressortissants de pays sous-représentés (8 en 2019 et 3 en 2020). Comme il a été indiqué lors de la 209^e session du Conseil exécutif, le Secrétariat envisage de lancer une nouvelle campagne de recrutement de jeunes cadres à la fin de l'année 2020. 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.

14. Dans le cadre de la mise au point de mesures de prospection des talents, l'UNESCO agit en étroite coordination avec d'autres organismes des Nations Unies, entre autres, en participant activement au Groupe de travail sur la prospection de talents et le recrutement du Réseau « ressources humaines » du Conseil des chefs de secrétariat. Ce Réseau, en plus d'offrir un espace d'échange sur les pratiques du système des Nations Unies, élabore également des initiatives conjointes de prospection de talent. Selon les pratiques d'autres organismes des Nations Unies, l'UNESCO étudie l'utilisation accrue et ciblée des médias sociaux pour toucher des candidats qualifiés d'horizon divers. Dans le cadre de sa stratégie de prospection, le Secrétariat se concertera avec les représentants d'États membres non ou sous-représentés, afin d'élaborer et de mettre en œuvre une approche adaptée, prévoyant des actions de prospection spécifiques, afin d'attirer les candidats qualifiés de ces pays.

PARTIE II – SYSTÈME DE PONDÉRATION DES POSTES

15. À sa 209^e session, le Conseil exécutif a prié le Secrétariat d'établir un tableau de coefficients pour les différentes classes de postes, à partir de la classe P-1, permettant d'estimer le nombre total de ressortissants de chaque État membre et la répartition entre les genres au sein du Secrétariat.

16. Un système de pondération des postes a été adopté par la Conférence générale en 2003¹, en tant que complément d'information au rapport sur la répartition géographique. Cette méthode, présentée dans le document [167 EX/35](#), consistait à attribuer des points en fonction de la classe du poste (P-1 à P-3 : 1 point ; P-4 à P-5 : 2 points ; D-1 et D-2 : 3 points et ADG/DDG : 4 points). Les résultats de l'application, en août 2020, du système de pondération des postes à la répartition géographique sont présentés à l'[annexe V](#), pour information.

Le système standard de calcul des quotas est décrit à l'[annexe VI](#), pour information.

PARTIE III – PARITÉ ENTRE LES GENRES

17. 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 VIII), 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 2020. De nouvelles mesures visant à améliorer la parité à tous les niveaux y sont également proposées. L'effectif couvert par la présente 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) ainsi que d'un engagement au titre d'un projet.

¹ [Résolution 32 C/71](#), paragraphe 7(b).

Rapport d'étape : Équilibre entre les sexes

18. Au mois d'août 2020, la parité était presque atteinte, avec 48 % de femmes aux postes de directeur et de rang supérieur à l'UNESCO (tableau 3 ci-dessous). La diminution du nombre de femmes occupant des postes de directeur et de rang supérieur entre décembre 2019 et août 2020 s'explique par le départ à la retraite des titulaires. Des efforts seront faits pour combler l'écart de pourcentage, afin de maintenir la parité en recrutant des femmes qualifiées aux postes de directeur et de rang supérieur sur la période 2020-2021.

Tableau 3. Répartition par sexe et par classe
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (décembre 2019 – août 2020)

	Décembre 2019					Août 2020					Différence %F
	F	%F	H	%H	Total	F	%F	H	%H	Total	
DDG	-	-	1	100 %	1	-	-	1	100 %	1	-
ADG	3	33 %	6	67 %	9	3	33 %	6	67 %	9	0 %
D-2	11	55 %	9	45 %	20	8	47 %	9	53 %	17	-8 %
D-1	28	54 %	24	46 %	52	27	52 %	25	48 %	52	-2 %
Total D	42	51 %	40	49 %	82	38	48 %	41	52 %	79	-3 %
P-5	39	30 %	90	70 %	129	46	35 %	85	65 %	131	+5 %
P-4	131	51 %	127	49 %	258	129	50 %	128	50 %	257	-1 %
P-3	169	52 %	159	48 %	328	186	54 %	161	46 %	347	+2 %
P-2/P-1	169	63 %	100	37 %	269	165	63 %	97	37 %	262	0 %
Total P	508	52 %	476	48 %	984	526	53 %	471	47 %	997	+1 %
Total D/P	550	52 %	516	48 %	1 066	564	52 %	512	48 %	1 076	0 %
Total NO	96	51 %	93	49 %	189	90	51 %	88	49 %	178	0 %
Total GS	586	60 %	385	40 %	971	583	60 %	382	40 %	965	0 %
Total UNESCO	1 232	55 %	994	45 %	2 226	1 237	56 %	982	44 %	2 219	+1 %

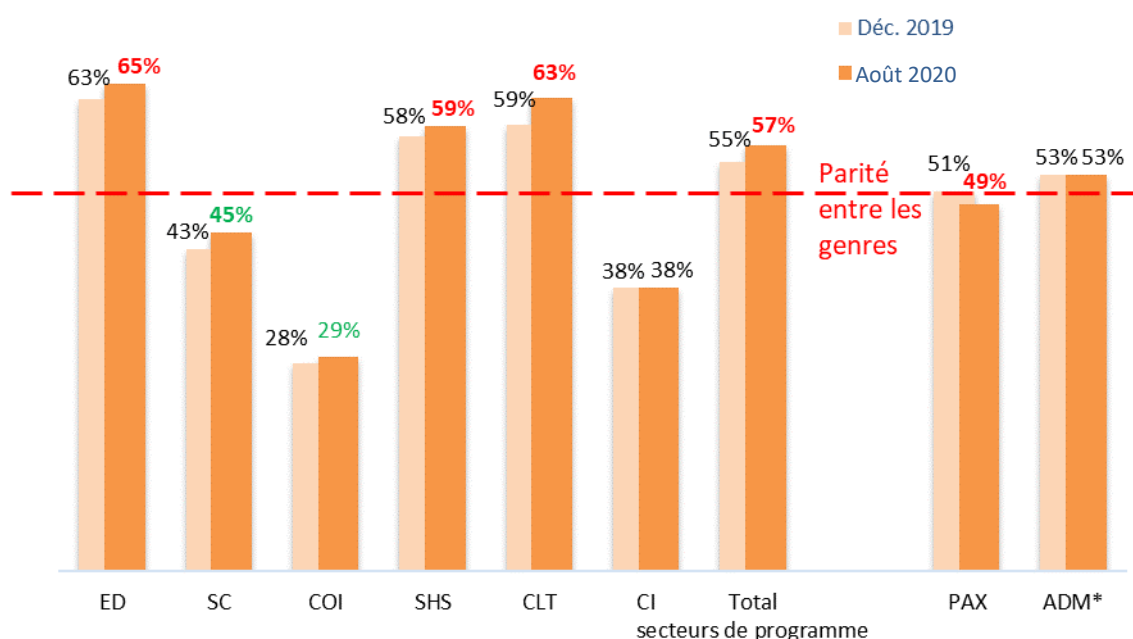
19. Au mois d'août 2020, les femmes étaient majoritaires dans l'ensemble du Secrétariat (56 %) : elles représentaient 60 % du personnel du cadre de service et de bureau (GS) ; 51 % du personnel dans la catégorie des administrateurs nationaux (NO) ; 53 % du personnel du cadre organique (P), et 48 % des postes de directeur et de rang supérieur. L'UNESCO est l'une des institutions qui se place 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 46 % (contre 52 % du personnel du cadre organique et de rang supérieur à l'UNESCO en décembre 2019)².

20. Depuis décembre 2019, la situation s'est améliorée en ce qui concerne la classe P-5, avec une augmentation de cinq points de pourcentage (de 30 % à 35 %) du nombre de femmes à ce niveau. Des efforts ciblés continueront d'être déployés à cet égard. La parité entre les genres est déjà atteinte au niveau P-4 (50 %). Aux niveaux inférieurs, les femmes demeurent majoritaires, avec un taux de 63 % pour les classes P-1/P-2 et de 54 % pour la classe P-3.

². Statistiques du personnel – Données au 31 décembre 2019, CEB/2020/HLCM/HR/12.

21. Au mois d'août 2020, les femmes étaient majoritaires parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur des secteurs de programme considérés globalement (57 %). Le Secteur de l'éducation (ED) affichait le plus fort pourcentage de femmes (65 %), suivi par le Secteur de la culture (CLT) (63 %) et le Secteur des sciences humaines et sociales (SHS) (59 %). La parité n'était pas encore atteinte et des efforts étaient nécessaires au sein du Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) (45 %), du Secteur de la communication et de l'information (CI) (38 %) et du secrétariat de la Commission océanographique intergouvernementale (COI) (29 %).

Figure 3. Pourcentage de femmes parmi le personnel du cadre organique international (P/D), par secteur (Siège et hors Siège) – (août 2020)



(*) ADM comprend le Bureau de la gestion financière, la Division des conférences, des langues et des documents, le Bureau de la gestion des ressources humaines, la Division de la gestion des connaissances et des systèmes d'information, la Division des opérations et la Section de la sécurité et de la sûreté.

Propositions de nouvelles mesures : Équilibre entre les sexes

22. À sa 209^e session, le Conseil exécutif a prié la Directrice générale de lui soumettre des propositions concernant d'éventuelles nouvelles mesures qui pourraient être prises pour assurer la parité entre les genres à tous les niveaux. La stratégie de sensibilisation continuera de s'attacher en priorité à attirer des candidates qualifiées pour les postes de la classe P-5 et de rang supérieur, à travers la participation de l'UNESCO à des campagnes de recrutement en ligne, à des événements sur les réseaux sociaux ainsi qu'à des activités similaires. Pour les postes de directeur et de rang supérieur, afin de maintenir la parité, des efforts proactifs continueront d'être déployés pour recruter des femmes qualifiées aux postes de directeur sur la période 2020-2021. Le Secrétariat s'emploiera également à attirer davantage de candidats masculins pour les postes de niveau P-1/P-2, notamment par le biais du Programme des jeunes cadres.

CONCLUSION

23. Au mois d'août 2020, 152 États membres (soit 79 % de l'ensemble des États membres) étaient représentés au sein du Secrétariat de l'UNESCO. L'édition 2018 du Programme des jeunes cadres a aidé à maintenir ce niveau de représentation.

24. Le Programme des jeunes cadres se poursuivra avec un nouveau cycle ciblant les pays non représentés et sous-représentés, qui sera lancé en 2020, si un nombre adéquat de postes P-1/P-2 est disponible. Même si le Programme des jeunes cadres s'est révélé extrêmement efficace pour améliorer la représentation géographique au sein du Secrétariat, l'expérience de ces dernières années a montré que de telles mesures n'étaient pas suffisantes. Des efforts soutenus devront encore être déployés au cours du prochain exercice biennal, avec l'appui des États membres et des commissions nationales, pour atteindre l'objectif de 85 % des États membres représentés. À cet égard, le Secrétariat lancera un programme pilote pour les postes P-3/P-4 en 2021.

25. La stratégie de prospection qui a été lancée afin d'accroître à la fois la représentation géographique et la parité entre les sexes continuera d'être mise en œuvre. Elle aura besoin du concours et du soutien des États membres pour porter ses fruits.

26. En août 2020, le Secrétariat comptait 56 % de femmes. Plus précisément, 48 % des postes de direction et 53 % des postes du cadre organique étaient occupés par des femmes. Les efforts devront se poursuivre pour maintenir la parité aux postes de directeur et de rang supérieur, ainsi qu'à la classe P-5. Le Plan d'action pour la parité entre les sexes (2017-2022), qui prévoit plusieurs initiatives pour aider à atteindre la parité, continuera d'être mis en œuvre à cet effet.

Projet de décision proposé

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 209 EX/5.III.B,
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 d'août 2020 ;
3. Invite la Directrice générale à redoubler d'efforts pour améliorer la représentation géographique des États membres au sein du Secrétariat ;
4. Prend note également des mesures de prospection et de communication déjà engagées, ainsi que des nouvelles mesures proposées, en particulier pour améliorer la représentation des États membres non représentés et sous-représentés ;
5. Prie la Directrice générale de lui soumettre, à sa 212^e session, un rapport sur la situation, y compris aux postes de haut niveau, concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat, avec notamment une ventilation par secteur.

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE – TITULAIRES DE POSTES GÉOGRAPHIQUES ET NON GÉOGRAPHIQUES

			Postes géographiques												Titulaires de postes NON géographiques						TOTAL	
États membres <i>(ordre alphabétique anglais)</i>	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				
Albanie	ALB	Groupe II				1		1				2	4	2	=				1	1	2	4
Algérie	DZA	Groupe Vb								4		4	4	3	=				12	1	17	21
Andorre	AND	Groupe I										0	4	2	O						1	1
Angola	AGO	Groupe Va										0	4	2	O			1			1	1
Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-							1
Argentine	ARG	Groupe III			1		3	2	2	2		10	8	5	+			4		8	17	27
Arménie	ARM	Groupe II										0	4	2	O				1		1	1
Australie	AUS	Groupe IV				1	1	3	2	1		8	13	8	=				4	1	15	23
Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=					1	4	8
Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1		2		3	4	2	=				1		2	5
Bahamas	BHS	Groupe III										0	4	2	O						1	1
Bahreïn	BHR	Groupe Vb										0	4	2	O							0
Bangladesh	BGD	Groupe IV							2	1		3	5	3	=					3	3	6
Barbade	BRB	Groupe III										0	4	2	O			1	1		2	2
Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-				1		2	3
Belgique	BEL	Groupe I			1		4	3	4		1	13	7	4	+					1	8	21
Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-							1
Bénin	BEN	Groupe Va						2		3		5	4	2	+			1	1	1	9	14
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	-			1		2	4	5
Botswana	BWA	Groupe Va							1			1	4	2	-			1	1		2	3
Brésil	BRA	Groupe III				2	1		2	2		7	17	10	-			9	2	9	8	39
Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV										0	4	2	O							0

			Postes géographiques															
États membres (ordre alphabétique anglais)	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation			
Bulgarie	BGR	Groupe II					1	1	1	2		5	4	2	+			
Burkina Faso	BFA	Groupe Va				1	2		2			5	4	2	+			
Burundi	BDI	Groupe Va						3	1			4	4	2	=			
Cabo Verde	CPV	Groupe Va										0	4	2	O			
Cambodge	KHM	Groupe IV						1		1		2	4	2	=			
Cameroon	CMR	Groupe Va				1	1	3	3	1		9	4	2	+			
Canada	CAN	Groupe I				2	4	5	2	2		15	15	9	=			
République centrafricaine	CAF	Groupe Va										0	4	2	O			
Tchad	TCD	Groupe Va										0	4	2	O			
Chili	CHL	Groupe III		1				2		1		4	5	3	=			
Chine	CHN	Groupe IV	1			1	2	4	2	3		13	63	38	-			
Colombie	COL	Groupe III			1			2	2			5	5	3	=			
Comores	COM	Groupe Va					1	1				2	4	2	=			
Congo	COG	Groupe Va		1				1	2			4	4	2	=			
Îles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-			
Costa Rica	CRI	Groupe III				1		1				2	4	2	=			
Côte d'Ivoire	CIV	Groupe Va						3				3	4	2	=			
Croatie	HRV	Groupe II						1				1	4	2	-			
Cuba	CUB	Groupe III					1	2	1			4	4	2	=			
Chypre	CYP	Groupe I							2			2	4	2	=			
Tchéquie	CZE	Groupe II					1		2			3	5	3	=			
République populaire démocratique de Corée	PRK	Groupe IV						1	1			2	4	2	=			
République démocratique du Congo	COD	Groupe Va				1	1		1	2		5	4	3	+			
Danemark	DNK	Groupe I				2	2	2				6	6	4	=			

Titulaires de postes NON géographiques								
D/P		NO	GS		Total			
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège				
			5		5			
		1		1	2			
		2	4	1	7			
	1				1			
1		2	2	7	12			
2	5	6	3	8	24			
10	11		2	8	31			
	1	1		1	3			
	1		3	8	12			
17	4	3	8	7	39			
4				1	5			
			1		1			
		2	2	8	12			
	1	2		3	6			
1		4	3	5	13			
				4	4			
		4		8	12			
			1		1			
		3	1	4	8			
1					1			

TOTAL
10
7
11
1
14
33
46
0
3
16
52
10
3
16
1
8
16
5
16
2
4
2
13
7

			Postes géographiques															
États membres (ordre alphabétique anglais)	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation			
Djibouti	DJI	Groupe Va					1					1	4	2	-			
Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-			
République dominicaine	DOM	Groupe III										0	4	2	O			
Équateur	ECU	Groupe III							1	1		2	4	2	=			
Égypte	EGY	Groupe Vb				1		2				3	5	3	=			
El Salvador	SLV	Groupe III										0	4	2	O			
Guinée équatoriale	GNQ	Groupe Va										0	4	2	O			
Érythrée	ERI	Groupe Va							1			1	4	2	-			
Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-			
Eswatini	SWZ	Groupe Va						1				1	4	2	-			
Éthiopie	ETH	Groupe Va						1	2	2		5	4	3	+			
Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-			
Finlande	FIN	Groupe I					1	4		1		6	5	3	+			
France	FRA	Groupe I			3	1	12	13	15	9		53	22	13	+			
Gabon	GAB	Groupe Va							1			1	4	2	-			
Gambie	GMB	Groupe Va			1		2		1			4	4	2	=			
Géorgie	GEO	Groupe II							1	1		2	4	2	=			
Allemagne	DEU	Groupe I			1	1	4	4	9	2		21	29	18	=			
Ghana	GHA	Groupe Va				1			1			2	4	2	=			
Grèce	GRC	Groupe I						1	5	2		8	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	-			

Titulaires de postes NON géographiques								
D/P		NO	GS		Total			
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège				
			1		1			
			1		1			
	1	1		7	9			
1		1	2	8	12			
	1		1		2			
			1		1			
		2			2			
2		8	2	13	25			
	1	1			2			
	2				2			
64	15		246	4	329			
		2	1	4	7			
	1				1			
16	9		2	5	32			
		6	4	5	15			
2	1		1	1	5			
1					1			
		1		4	5			
			1		1			
				1	1			

TOTAL
2
1
1
11
15
2
0
2
1
3
30
3
8
382
8
5
2
53
17
13
2
6
4
2

			Postes géographiques														
États membres (ordre alphabétique anglais)	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation		
Guyana	GUY	Groupe III										0	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										0	4	2	O		
Inde	IND	Groupe IV				3	2	1		1		7	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	7	3		28	18	11	+		
Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=		
Japon	JPN	Groupe IV			2		4	12	15	2		35	40	24	=		
Jordanie	JOR	Groupe Vb				1		1		1		3	4	2	=		
Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							1			1	4	3	-		
Kenya	KEN	Groupe Va						1	1			2	4	2	=		
Kiribati	KIR	Groupe IV										0	4	2	O		
Koweït	KWT	Groupe Vb										0	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	-		

Titulaires de postes NON géographiques					
D/P		NO	GS		Total
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
		1	1	5	7
			2		2
4	4	8	2	15	33
		2		9	11
3	1	2	4	4	14
1	1	1	1	2	6
1	1		6		8
14	38		11	121	184
		1		6	7
13	6		2		21
3	1	4	1	5	14
1		4	1	4	10
1	3	4	3	11	22
1					1
1	1				2
			1		1
2	2	4	3	9	20

TOTAL
0
8
2
5
0
40
14
16
7
11
212
9
56
17
11
24
0
1
3
3
2
27
1

			Postes géographiques													Titulaires de postes NON géographiques						TOTAL
États membres <i>(ordre alphabétique anglais)</i>	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		
Libéria	LBR	Groupe Va								1		1	4	2	-			1			1	2
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										0	4	2	O							0
Madagascar	MDG	Groupe Va					1		1			2	4	2	=		1	3	3		8	10
Malawi	MWI	Groupe Va					1					1	4	2	-			1			1	2
Malaisie	MYS	Groupe IV					1	1	2			4	5	3	=		1			1	2	6
Maldives	MDV	Groupe IV								1		1	4	2	-							1
Mali	MLI	Groupe Va						2	1			3	4	2	=	1		3	3	5	12	15
Malte	MLT	Groupe I										0	4	2	O							0
Îles Marshall	MHL	Groupe IV										0	4	2	O							0
Mauritanie	MRT	Groupe Vb										0	4	2	O		1				1	1
Maurice	MUS	Groupe Va						1	1			2	4	2	=				6		6	8
Mexique	MEX	Groupe III		1			3	1	5	2		12	10	6	+	2	2	1	4	2	11	23
Micronésie (États fédérés de)	FSM	Groupe IV										0	4	2	O							0
Monaco	MCO	Groupe I										0	4	2	O							0
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	2	2		7	4	2	+	2	1	4	7	7	21	28
Mozambique	MOZ	Groupe Va				3	1					4	4	2	=			4		4	8	12
Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-							1
Namibie	NAM	Groupe Va								1		1	4	2	-			3		3	6	7
Nauru	NRU	Groupe IV										0	4	2	O							0
Népal	NPL	Groupe IV						4	1	1		6	4	2	+	1	3	1		4	9	15

			Postes géographiques												Titulaires de postes NON géographiques						TOTAL		
États membres <i>(ordre alphabétique anglais)</i>	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			
Pays-Bas	NLD	Groupe I				3	2		3			8	9	6	=		1	1		1		3	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		2			4	4	2	=			1			1	5	
Nigéria	NGA	Groupe Va						1	1			2	6	4	-		1	1	4	3	6	15	17
Nioué	NIU	Groupe IV										0	4	2	O							0	
Macédoine du Nord	MKD	Groupe II					1					1	4	2	-				1		1	2	
Norvège	NOR	Groupe I					1	2	1			4	7	4	=							4	
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	10	14
Palaos	PLW	Groupe IV										0	4	2	O							0	
Palestine	PSE	Groupe Vb							2			2	4	2	=		2	1		2	5	10	12
Panama	PAN	Groupe III										0	4	2	O					1		1	1
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	Groupe IV						1				1	4	2	-							1	
Paraguay	PRY	Groupe III							1	1		2	4	2	=					1		1	3
Pérou	PER	Groupe III						1				1	4	3	-			1		4	7	13	14
Philippines	PHL	Groupe IV					1	1		2		4	5	3	=					10	1	11	15
Pologne	POL	Groupe II					1		2			3	7	4	-		1			3		4	7
Portugal	PRT	Groupe I						1	1	1		3	5	3	=					5		5	8
Qatar	QAT	Groupe Vb										0	5	3	O		2					2	2
République de Corée	KOR	Groupe IV				1	1	1	4	1		8	13	8	=		7	3				10	18
République de Moldova	MDA	Groupe II						1	1			2	4	2	=								2
Roumanie	ROU	Groupe II				1		2	2	1		6	5	3	+		1	1		3	1	6	12
Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			2	3		1		7	15	9	-		3	5	3	9	1	21	28

			Postes géographiques													Titulaires de postes NON géographiques						TOTAL	
États membres <i>(ordre alphabétique anglais)</i>	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			
Rw anda	RWA	Groupe Va								1		1	4	2	-		1	2		2		5	6
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	Groupe III						2				2	4	2	=							2	2
Sainte-Lucie	LCA	Groupe III								2		2	4	2	=		1					1	3
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	Groupe III										0	4	2	O								0
Samoa	WSM	Groupe IV										0	4	2	O			1		4		5	5
Saint-Marin	SMR	Groupe I										0	4	2	O								0
Sao Tomé-et-Principe	STP	Groupe Va							1			1	4	2	-								1
Arabie saoudite	SAU	Groupe Vb								1		1	9	5	-							1	2
Sénégal	SEN	Groupe Va					1	4	2	1		8	4	2	+		2	5	3	10	11	31	39
Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-			1		1	2	4	5
Seychelles	SYC	Groupe Va						1	1			2	4	2	=								2
Sierra Leone	SLE	Groupe Va						1				1	4	2	-		1					1	2
Singapour	SGP	Groupe IV								1		1	6	3	-								1
Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	3	-		1					1	2
Slovénie	SVN	Groupe II								1		1	4	2	-				1	1	2		3
Îles Salomon	SLB	Groupe IV										0	4	2	O								0
Somalie	SOM	Groupe Va								1		1	4	2	-								1
Afrique du Sud	ZAF	Groupe Va		1	1		2	1	1	1		7	5	3	+		2	1	1			5	12
Soudan du Sud	SSD	Groupe Va										0	4	2	O			2		5		7	7
Espagne	ESP	Groupe I					5	2	5	2		14	13	8	+		10	5		6	1	22	36
Sri Lanka	LKA	Groupe IV										0	4	2	O			1				1	1
Soudan	SDN	Groupe Vb					1			1		2	4	2	=				2		5		9
Suriname	SUR	Groupe III										0	4	2	O								0
Suède	SWE	Groupe I				1		2	1	1		5	7	4	=		4	1			1	6	11

			Postes géographiques												
États membres <i>(ordre alphabétique anglais)</i>	Code	Groupe	DDG	ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	Total	Max.	Min.	Situation
Suisse	CHE	Groupe I					1		2			3	8	5	-
République arabe syrienne	SYR	Groupe Vb				1	1		1			3	4	2	=
Tadjikistan	TJK	Groupe II										0	4	2	O
Thaïlande	THA	Groupe IV								1		1	5	3	-
Timor-Leste	TLS	Groupe IV										0	4	2	O
Togo	TGO	Groupe Va								1		1	4	2	-
Tonga	TON	Groupe IV										0	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										0	4	2	O
Ouganda	UGA	Groupe Va							4			4	4	2	=
Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	2	=
Emirats Arabes Unis	ARE	Groupe Vb										0	6	4	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord															
	GBR	Groupe I		1	1		6	3	3	3		17	23	14	=
République-Unie de Tanzanie	TZA	Groupe Va						1				1	4	2	-
Uruguay	URY	Groupe III							1	1		2	4	2	=
Ouzbékistan	UZB	Groupe II						2				2	4	2	=
Vanuatu	VUT	Groupe IV										0	4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III				1			1			2	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	=
Zimbabw e	ZWE	Groupe Va							2			2	4	2	=
Total			1	8	15	41	101	161	184	115	1	627			

États non membres

Israël	ISR						1	1	1			3
États-Unis d'Amérique	USA				2	5	4	5	1			17

Titulaires de postes NON géographiques					
D/P		NO	GS		Total
Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
3	1		1		5
			3		3
1	1		1		3
		2		13	15
	2	1	5	2	10
	1				1
1	3		6		10
2					2
1	2	3	1	1	8
1			4		5
11	8		9	8	36
	1	9	1	2	13
1		2	1	9	13
		1		4	5
		2		2	4
		2	2	5	9
			2		2
	1	4	1		6
1	3	5	1	7	17
274	196	179	490	486	1625

			1		1
14	6		6	3	29

TOTAL
8
6
3
16
0
11
0
3
20
5
1
0
12
9
0
53
14
15
7
0
6
12
3
8
19
2252

4
46

ANNEXE II

**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES ÉTATS MEMBRES
PAR NIVEAU DE REPRÉSENTATION
(AOÛT 2020)**

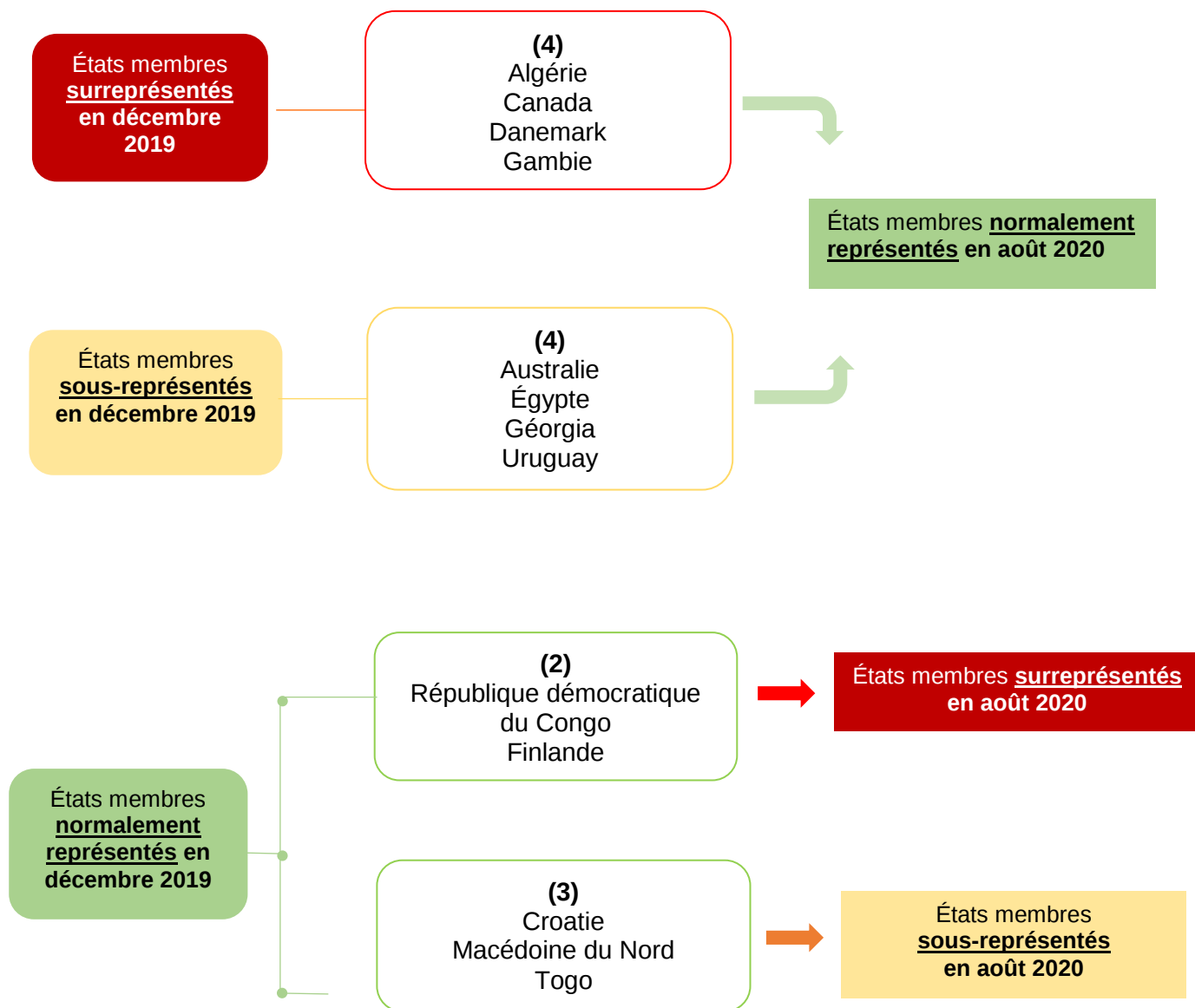
ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (73)			
Afghanistan	Cuba	Malaisie	République de Moldova
Albanie	Danemark	Mali	République démocratique populaire lao
Algérie	Équateur	Maurice	République populaire démocratique de Corée
Allemagne	Égypte	Mongolie	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Australie	Gambie	Mozambique	Saint-Kitts-et-Nevis
Autriche	Géorgie	Nicaragua	Sainte-Lucie
Azerbaïdjan	Ghana	Niger	Seychelles
Bangladesh	Guinée	Norvège	Soudan
Bolivie (État plurinational de)	Honduras	Oman	Suède
Burundi	Hongrie	Ouganda	Tchéquie
Cambodge	Irlande	Ouzbékistan	Trinité-et-Tobago
Canada	Jamaïque	Pakistan	Ukraine
Chili	Japon	Palestine	Uruguay
Chypre	Jordanie	Paraguay	Viet Nam
Colombie	Kenya	Pays-Bas	Zambie
Comores	Lettonie	Philippines	Zimbabwe
Congo	Libye	Portugal	
Costa Rica	Lituanie	République arabe syrienne	
Côte d'Ivoire	Madagascar	République de Corée	
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (21)			
Afrique du Sud	Cameroun	Italie	Roumanie
Argentine	Espagne	Liban	Sénégal
Belgique	Éthiopie	Mexique	Tunisie
Bénin	Finlande	Maroc	
Bulgarie	France	Népal	
Burkina Faso	Grèce	République démocratique du Congo	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (58)			
Antigua-et-Barbuda	Fédération de Russie	Libéria	Serbie
Arabie saoudite	Fidji	Macédoine du Nord	Sierra Leone
Belarus	Gabon	Malawi	Singapour
Belize	Grenade	Maldives	Slovaquie
Bhoutan	Guatemala	Monténégro	Slovénie
Bosnie-Herzégovine	Guinée-Bissau	Myanmar	Somalie
Botswana	Haïti	Namibie	Suisse

Brésil	Îles Cook	Nigéria	Thaïlande
Chine	Inde	Nouvelle-Zélande	Togo
Croatie	Indonésie	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turquie
Djibouti	Iran (République islamique d')	Pérou	Turkménistan
Dominique	Iraq	Pologne	Venezuela (République bolivarienne du)
Érythrée	Kazakhstan	République-Unie de Tanzanie	Yémen
Estonie	Kirghizistan	Rwanda	
Eswatini	Lesotho	Sao Tomé-et-Principe	

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 DÉCEMBRE 2019 ET AOÛT 2020



ANNEXE IV

ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR GROUPE RÉGIONAL
(Décembre 2019 – Août 2020)

Groupe régional	Effectifs déc. 2019	Indice* 2020		Effectifs Août 2020	Situation	Nombre total d'États membres	Nombre et % d'États membres non représentés et sous-représentés (août 2020)
		Min	Max				
Europe et Amérique du Nord	215	136	228	216	Dans les limites de l'indice	25	8 (32 %)
Europe de l'Est	59	63	116	56	En deçà de l'indice minimum	25	13 (52 %)
GRULAC	70	86	160	73	En deçà de l'indice minimum	33	17 (52 %)
ASPAC	119	179	318	123	En deçà de l'indice minimum	44	30 (68 %)
Afrique	112	99	191	111	Dans les limites de l'indice	47	23 (49 %)
États arabes	48	48	86	48	Dans les limites de l'indice	19	8 (42 %)
	623			627		193	99 (51 %)
États non membres (États-Unis d'Amérique et Israël)	21			20			

* 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. 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. Les données ci-dessus ne sont communiquées qu'à titre d'information.

ANNEXE V

**RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE SELON UN SYSTÈME DE PONDÉRATION DES POSTES,
EN AOÛT 2020 (chiffre de base : 1 239 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 (49)			
Afghanistan	Éthiopie (+)	Maurice	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Albanie	Fédération de Russie (-)	Nicaragua	Saint-Kitts-et-Nevis
Algérie	Ghana	Norvège	Seychelles
Allemagne	Guinée	Oman	Soudan
Australie	Honduras	Ouganda	Suède
Autriche	Hongrie	Ouzbékistan	Tchéquie
Azerbaïdjan	Inde (-)	Pakistan	Trinité-et-Tobago
Cambodge	Irlande	Philippines	Ukraine
Comores	Japon	Portugal	Viet Nam
Costa Rica	Lituanie	République de Corée	Zambie
Côte d'Ivoire	Madagascar	République de Moldova	
Égypte	Malaisie	République démocratique populaire lao	
Estonie (-)	Mali	République populaire démocratique de Corée	
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (33)			
Afrique du Sud	Chili (=)	Grèce	Pays-Bas (=)
Argentine	Colombie (=)	Italie	République arabe syrienne (=)
Belgique	Congo (=)	Jordanie (=)	République démocratique du Congo
Bénin	Cuba (=)	Liban	Roumanie
Bulgarie	Danemark (=)	Maroc	Sénégal
Burkina Faso	Espagne	Mexique	Tunisie
Burundi (=)	Finlande	Mozambique (=)	
Cameroun	France	Népal	
Canada (=)	Gambie (=)	Niger (=)	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (70)			
Antigua-et-Barbuda	Fidji	Libye (=)	Sao Tomé-et-Principe
Arabie saoudite	Gabon	Macédoine du Nord	Serbie
Bangladesh (=)	Géorgie (=)	Malawi	Sierra Leone
Belarus	Grenade	Maldives	Singapour
Belize	Guatemala	Mongolie (=)	Slovaquie
Bhoutan	Guinée-Bissau	Monténégro	Slovénie
Bolivie (État plurinational de) (=)	Haïti	Myanmar	Somalie
Bosnie-Herzégovine	Îles Cook	Namibie	Suisse
Botswana	Indonésie	Nigéria	Thaïlande
Brésil	Iran (République islamique d')	Nouvelle-Zélande	Togo

Chine	Iraq	Palestine (=)	Turkménistan
Chypre (=)	Jamaïque (=)	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Turquie
Croatie	Kazakhstan	Paraguay (=)	Uruguay (=)
Djibouti	Kirghizistan	Pérou	Venezuela (République bolivarienne du)
Dominique	Kenya (=)	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	Qatar	Timor-Leste
Barbade	Koweït	République centrafricaine	Tonga
Brunéi Darussalam	Luxembourg	République dominicaine	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

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

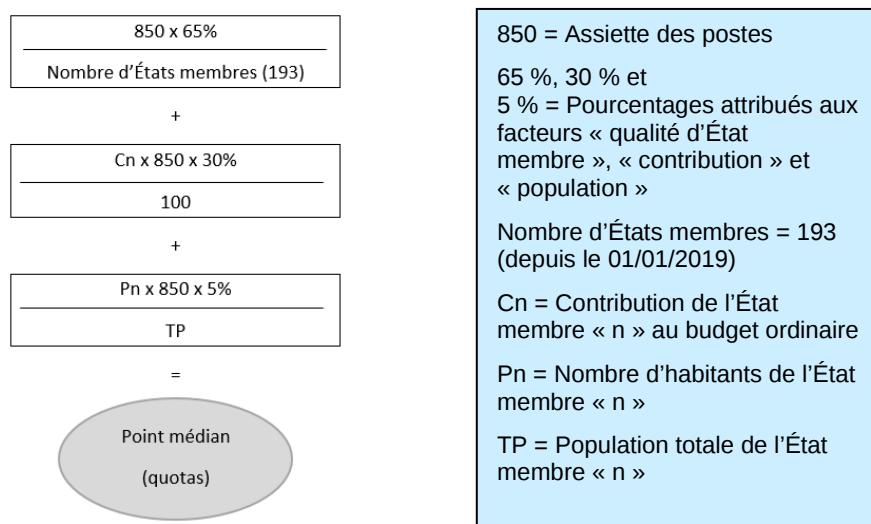
Pour calculer le quota, l'UNESCO attribue aux États membres une part de l'assiette des postes en fonction de trois facteurs :

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 :

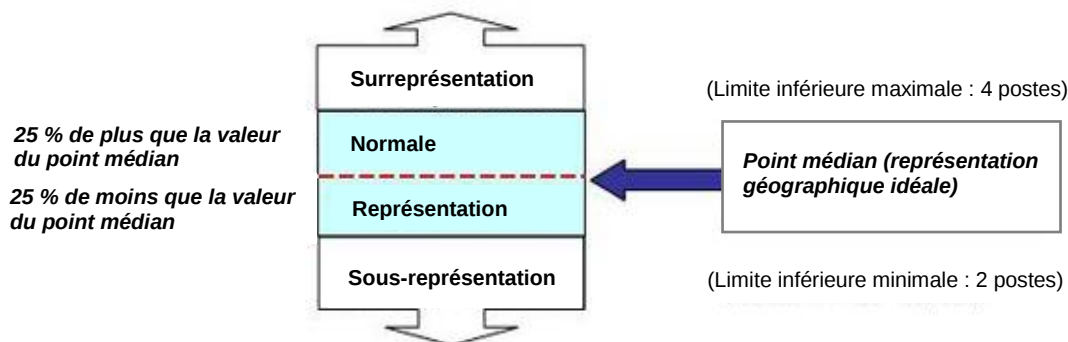
Tableau 1 : Évolution du pourcentage attribué aux facteurs utilisés pour le calcul des quotas géographiques

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

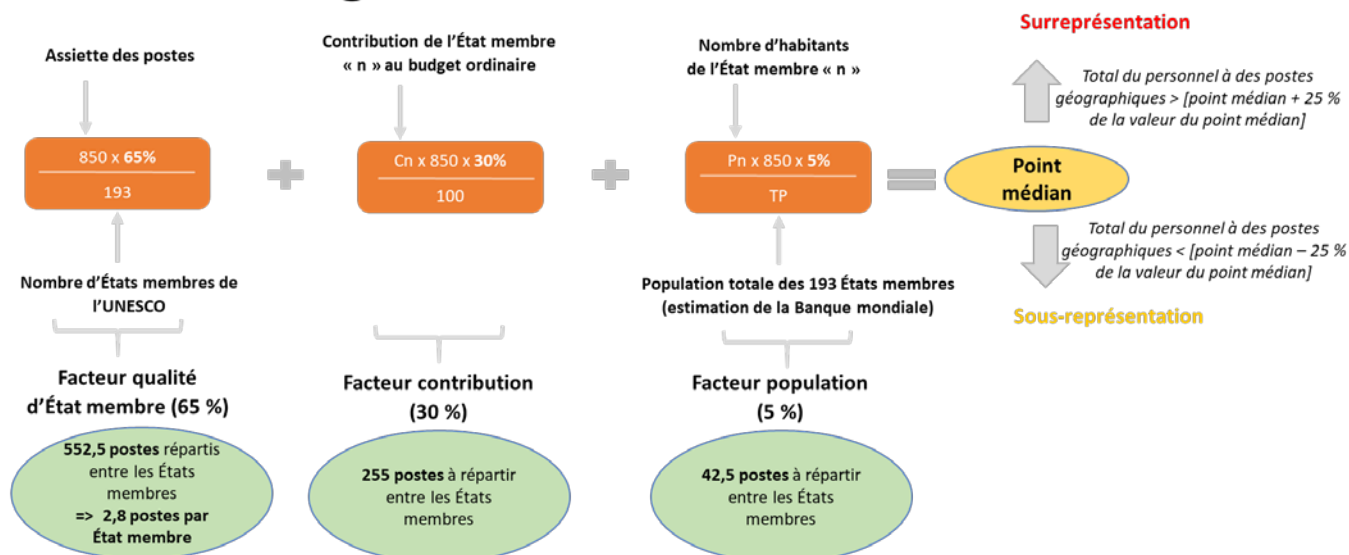
Le quota

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 deux postes et quatre 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 VII

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		
				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		
				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 VIII

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 ³							
Résultats escomptés	Initiatives	Indicateurs de performance	Période d'application	Responsables			
				HRM	Gestionnaires	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			
				HRM	Gestionnaires	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			
				HRM	Gestionnaires	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			
				HRM	Gestionnaires	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	✓			