

PARIS, le 5 octobre 2022

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

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

Résumé

C. 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 215 EX/5.IV.C).



Partie I – Répartition géographique

1. L'AIPU salue les progrès accomplis au niveau de la répartition géographique du personnel de l'Organisation. La place qu'occupe l'UNESCO parmi les organisations du système commun des Nations Unies est louable, mais le taux de 78 % prouve toutefois que des efforts significatifs restent à faire pour atteindre l'objectif de représentation de 85 % des États membres. Il convient de faire ressortir que, en juin 2017, le nombre d'États membres représentés atteignait 83 %, selon le document 202 EX/5.IV.B. Cette fluctuation dans les taux de représentativité manifeste que l'objectif d'une représentation équilibrée n'a rien d'évident et que les efforts vers celle-ci sont confrontés à des inerties et sans doute des biais qui se manifestent au sein des recrutements et nominations individuels. Une vigilance de tous les instants est donc de mise et requiert, comme l'AIPU y appelle constamment, une meilleure implication de HRM dans les procédures de recrutement et de nomination dans les secteurs. Cette vigilance doit notamment s'exercer pour les postes de professionnels intermédiaires, qui, pour être sous la responsabilité des ADG, n'en demeurent pas moins des postes de l'Organisation, relevant, par là, de la supervision de HRM.

2. Nous saluons la mise en œuvre de certaines recommandations du Groupe de travail, qui consistent en dispositions concrètes et mesurables. La mise en œuvre de ces dispositions a déjà eu un impact certain et quantifiable, ce qui doit encourager l'Administration à poursuivre ses efforts pour atteindre une répartition géographique équitable. Pour plus de visibilité, nous avons établi les tableaux ci-dessous à partir des données fournies à l'annexe I du document :

Postes géographiques Répartition par grade et par groupe régional											
Grade Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%
Europe et Amérique du Nord	0	2	4	15	58	51	53	28	1	212	33 %
Europe de l'Est	0	1	1	3	4	14	16	16	0	55	9 %
GRULAC	0	2	2	5	9	17	20	19	0	74	11 %
ASPAC	1	0	2	5	17	45	34	22	0	126	20 %
Afrique	0	2	2	5	17	34	37	21	1	119	19 %
États arabes	0	1	0	7	3	13	14	12	0	50	8 %
Total	1	8	11	40	108	174	174	118	2	636	
États non-membres											
États-Unis d'Amérique	0	0	0	1	5	4	4	1	0	15	
Israël	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	

Postes NON géographiques Répartition par catégorie et par groupe régional						
Groupe régional	D/P		NO	GS		Total
	Siège	Hors Siège		Siège	Hors Siège	
Europe et Amérique du Nord	166	108	1	304	146	725
Europe de l'Est	17	8	7	35	16	83
GRULAC	26	19	39	24	73	181
ASPAC	64	30	36	37	87	254
Afrique	20	39	102	61	118	340
États arabes	21	12	19	42	49	143
Total	314	216	204	503	489	1 726
États non-membres						
États-Unis d'Amérique	9	4	0	5	2	20
Israël	0	0	0	1	0	1

3. Il est impératif que les autres recommandations formulées par le Groupe de travail, approuvées par la Conférence générale, soient mises en œuvre au plus vite. Nous pensons, entre autres, aux recommandations suivantes :

- le financement des programmes de stagiaires ;
- l'établissement des indicateurs de performance fondamentaux pour les hauts responsables afin d'évaluer les efforts qu'ils déploient et les progrès qu'ils obtiennent en matière de répartition géographique dans leurs secteurs respectifs.

4. En ce qui concerne le Programme des professionnels de niveau intermédiaire (MLPP), l'AIPU accueille favorablement les efforts de prospection déployés en la matière. Nous suivrons de près le processus, qui se termine en octobre 2022, afin d'analyser l'impact et les résultats de cette initiative prometteuse.

5. S'agissant des recrutements, nous tenons, tout d'abord, à faire une remarque sur la forme de présentation des données. En effet, par souci de cohérence et de lisibilité, il serait souhaitable que l'Administration fournisse des données sur une période bien définie (six mois, un an ou un an et demi). Or, nous notons, par exemple, dans la figure 2 du document de l'Administration, que la période s'étend de janvier 2020 à **mai 2021**, alors que, dans le document 212 EX/5.IV.C.I, les données couvraient la période de janvier 2020 à **juin 2021**. De même, il serait souhaitable de présenter des données de juillet 2020 à juin 2021 (soit sur une année) et non de juin 2021 à juin 2022. Une présentation claire des données est une dimension essentielle de la transparence.

6. Sur le fond, l'AIPU salue la progression du nombre de candidats recrutés de pays sous- et non représentés qui a permis un rééquilibrage entre les groupes géographiques. Il faut, toutefois, veiller à ce qu'un équilibre existe également **entre les grades** auxquels ces candidats sont nommés. En effet, parmi les recrutements externes sur des postes géographiques de janvier à juillet 2022, nous constatons que beaucoup de candidats de pays sous-représentés ont été nommés au niveau P-1/P-2, alors que la majorité des nominations au niveau P-4 vient de pays normalement représentés.

7. Compte tenu de leur efficacité, l'AIPU demande à l'Administration de continuer à appliquer rigoureusement la recommandation du Groupe de travail consistant à ce que 50 % des recrutements proviennent des pays non et sous-représentés, ainsi que la recommandation d'IOS exigeant un processus d'approbation plus strict pour les nominations de candidats de pays surreprésentés. Nous considérons que la sensibilisation qui a été faite des ADG sur leur rôle dans l'amélioration de la répartition géographique est positive. L'AIPU demande néanmoins que priorité soit donnée, lors des recrutements, aux PA et temporaires de longue durée issus des pays sous- et non représentés. D'ailleurs, il serait souhaitable que, à l'avenir, l'Administration précise au sein des « nominations externes » combien concernent des personnes qui travaillaient déjà à l'UNESCO sous un contrat PA ou temporaire. Cette information serait utile pour mesurer les efforts accomplis dans le sens de la titularisation nécessaire de personnels qui, après de longues années, ont, dans leur très grande majorité, démontré la valeur de leur travail et, partant, l'atout que leur expérience représente pour l'Organisation.

8. Nous accueillons favorablement le léger rééquilibrage qui a été opéré grâce aux nouvelles nominations. Pour plus de visibilité, nous avons établi les tableaux ci-dessous, regroupant les nominations et les nominations avec promotion par groupe régional et comparant les données avec celles de la période allant de janvier 2020 à juin 2021 :

Nominations										
Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022										Du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021
Groupe régional	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	%	%
Europe et Amérique du Nord	-	1	1	3	1	3	1	10	24%	43 %
Europe de l'Est	-	-	-	-	-	3	5	8	20%	5 %
GRULAC	-	-	-	1	1	1	1	4	10%	13 %
ASPAC	-	-	-	2	3	2	3	10	24%	17 %
Afrique	-	-	-	1	1	4	1	7	17%	13 %
États arabes	1	-	-	-	-	1	-	2	5%	9 %
Total	1	1	1	7	6	14	11	41		

Nominations avec promotion										
Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022										Du 1 ^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021
Groupe régional	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%	%
Europe et Amérique du Nord	-	2	5	6	-	-	-	13	29%	35 %
Europe de l'Est	-	-	-	2	3	1	1	7	16%	4 %
GRULAC	-	2	1	1	1	1	-	6	13%	13 %
ASPAC	-	-	3	5	2	-	-	10	22%	15 %
Afrique	1	-	1	2	1	1	1	7	16%	25 %
États arabes	-	-	-	-	2	-	-	2	4%	8 %
Total	1	4	10	16	9	3	2	45		

9. S'agissant des informations fournies à l'annexe V sur les postes financés par des contributions volontaires des autres organisations, nous constatons avec regret que l'Administration a été trop succincte dans la présentation des informations demandées. Le manque de détails utiles rend cet exercice de comparaison difficilement exploitable.

10. Ainsi, lorsqu'elle fait état, par exemple, de contrats qui « peuvent être renouvelés pour plusieurs années », il est difficile de distinguer si les contrats en question sont **en droit** renouvelables pour plusieurs années ou si, **en pratique**, il arrive qu'ils soient renouvelés sur plusieurs années (et si oui, à quelle fréquence). Il en va de même lorsqu'on affirme, par exemple, que de postes d'OACI sont « renouvelables sans limitation de durée totale ». En réalité, la question n'est pas celle de savoir si les contrats en question sont **renouvelables**, mais plutôt s'il y a une **pratique de renouvellement constant** de ces contrats et, dans l'affirmative, pendant combien d'années au total sont-ils renouvelés en moyenne.

11. De plus, il aurait été souhaitable d'avoir des informations sur la proportion qu'occupent les postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique par rapport au nombre total des postes au sein des agences et organisations en question. Cela permettrait d'effectuer une comparaison constructive des données avec celles de l'UNESCO. Pour rappel, dans notre Organisation, le nombre de membres du personnel de rang D/P et NO sur des

postes non géographiques dépasse celui des membres du personnel sur des postes géographiques (734 contre 636 respectivement). De ce point de vue, il serait opportun que l'Administration ajoute, à l'information qu'elle fournit déjà sur la répartition géographique, un tableau consolidé qui ne distinguerait pas les postes en fonction de leur source de financement. Si cette distinction a une valeur juridique évidente, le principe de l'équilibre géographique a une valeur institutionnelle supérieure, qui touche aux fondements constitutionnels de l'Organisation. En attente d'un tableau consolidé de la part de l'Administration, nous avons établi ci-dessous un tableau qui reflète mieux la répartition géographique au sein de l'UNESCO.

Répartition par groupe régional				
	Postes géographiques	Postes NON géographiques		
	D/P	D/P/NO	Total	%
	Total	Total		
Europe et Amérique du Nord	212	275	487	36 %
Europe de l'Est	55	32	87	6 %
GRULAC	74	84	158	12 %
ASPAC	126	130	256	19 %
Afrique	119	161	280	20 %
États arabes	50	52	102	7 %
Total	636	734	1 370	
États non-membres				
États-Unis d'Amérique	15	13	28	
Israël	3		3	

Partie II – Équilibre entre les genres

12. L'AIPU salue la place que continue à occuper l'Organisation parmi les institutions spécialisées en ce qui concerne l'équilibre entre les genres. Nous encourageons l'Administration à poursuivre ses efforts pour atteindre la parité aux niveaux P-5 et de rang supérieur.

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

C. 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

Suite aux décisions 212 EX/5.IV.C.I et [214 EX/5.III.C](#), ce document contient des informations détaillées sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les genres au sein du personnel du Secrétariat, ainsi qu'un comparatif sur les postes financés par des contributions volontaires au sein du système des Nations Unies.

Ce document contient également, suite à la décision 212 EX/5.IV.C.II et à la résolution 41 C/64, des informations sur l'objectif consistant à ce que 50 % des postes géographiques pourvus par recrutement externe le soient par des candidats provenant d'États membres non ou sous-représentés, ainsi que sur la phase pilote du programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP).

Décision requise : paragraphe 24.



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

(Suivi des décisions 212 EX/5.IV.C.I, 212 EX/5.IV.C.II, 214 EX/5.III.C et de la résolution 41 C/64)

INTRODUCTION

1. En vertu des décisions du Conseil exécutif à ses 212^e et 214^e sessions sur la répartition géographique et l'équilibre entre les genres au sein du personnel, ce document se compose de deux parties :

- La Partie I présente la **répartition géographique au sein du personnel** au mois de juin 2022 et fait le point sur les progrès accomplis sur la période de juin 2021 à juin 2022, ainsi sur la mise en œuvre depuis janvier 2022 de l'objectif de 50 % de postes pourvus à l'externe par des candidats provenant d'États membres non ou sous-représentés. Un point sur la phase pilote du programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire est également inclus dans ce document. Ce document présente, enfin, des informations comparatives sur les postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique, comme demandé par la décision 214 EX/5.III.C.
- La Partie II présente la situation sur l'**équilibre entre les genres** à juin 2022 et les progrès réalisés depuis juin 2021.

2. En annexe, vous trouverez les informations suivantes :

- l'annexe I donne des informations par État membre et par niveau de représentation ;
- l'annexe II donne des informations concernant les membres du personnel sur les postes géographiques et non géographiques ;
- l'annexe III indique les changements de niveau de représentation qui se sont produits ; et depuis juin 2021 ;
- l'annexe IV donne les informations sur les recrutements externes par situation de la répartition géographique, par secteur, sur les postes géographiques et non géographiques de juin 2021 à juin 2022 ;
- l'annexe V présente des informations comparatives sur les postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique.

PARTIE I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

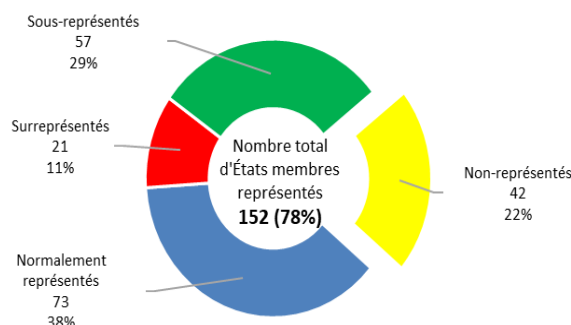
Situation au mois de juin 2022 – représentation globale

3. Au mois de juin 2022, sur les 193 États membres de l'UNESCO, 78 % des États membres étaient représentés, ce qui place l'UNESCO en 3^e place dans le système commun des Nations Unies en matière de représentation, juste derrière le Secrétariat de l'ONU et la FAO, et devant l'OMS, le BIT et l'OAIC. Il faut rappeler que sur les 25 entités du système commun des Nations Unies, seules six entités, dont l'UNESCO, ont mis en place un système formel de quotas géographiques.

4. Sur les 12 derniers mois, le taux de représentation global est resté stable (78 %). Au cours de cette période, deux États membres sont devenus représentés (l'Arménie et le Cabo Verde) ; dans le même temps, trois États membres sont devenus non représentés (le Guatemala, Haïti et les Maldives), à la suite de départs non prévisibles. Ce taux devrait s'améliorer au mois de juillet 2022, avec deux États membres qui deviendront représentés, le Luxembourg et le Sri Lanka, grâce à des recrutements récents. Toutefois le Costa Rica et le Pérou deviendront non représentés, à la suite

de départs. On le constate, sur le court terme, l'amélioration de la répartition géographique globale de l'UNESCO sur des postes géographiques se fait en dents de scie.

Figure 1 : Situation de la répartition géographique (juin 2021)



5. Il faut toutefois noter que l'UNESCO compte un total de 161 nationalités différentes sur des postes Professionnels et au-dessus (P/D) si l'on compte aussi les membres du personnel sur des postes non géographiques ; soit neuf de plus que le nombre d'États membres représentés (152).

Progrès accomplis entre juin 2021 et juin 2022

6. La campagne de recrutement des jeunes cadres, ainsi que les efforts accrus de prospective ont contribué à améliorer la distribution géographique. Depuis janvier 2022, la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la distribution géographique a également clairement permis des avancées positives vers un meilleur équilibre de la répartition géographique.

Les progrès accomplis depuis juin 2021 sont les suivants :

- une diminution significative du nombre de pays sous-représentés (de 64 à 57 soit moins sept unités), soit 4 points de pourcentage (33 % à 29 %) ;
- une augmentation du nombre de pays normalement représentés (de 68 à 73, soit 3 points de pourcentage (de 35 % à 38 %) (tableau 1) ;
- l'atteinte et même le dépassement de l'objectif de 50 % des nominations de pays non et sous-représentés sur des postes géographiques (59 %) depuis Janvier 2022 ;
- une diminution très nette des nominations de candidats de pays surreprésentés sur des postes géographiques et non géographiques (de 37 % à 12 %), et une augmentation de celles de candidats sous-représentés (de 23 % à 41 %), par rapport à la période de rapport précédente, et ce dans tous les secteurs ;

Tableau 1 : Évolution de la situation de la répartition géographique (juin 2021 et juin 2022)

Situation de la représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres
	Juin 2021	Juin 2022	Juin 2021 - Juin 2022
Normalement représentés	68 (35%)	73 (38%)	+5
Sur représentés	20 (11%)	21 (11%)	+1
Sous-représentés	64 (33%)	57 (29%)	-7
Nombre total d'États membres représentés	152 (79%)	151 (78%)	-1
Non-représentés	41 (21%)	42 (22%)	+1
Nombre total d'États membres	193	193	-

Mesures pour améliorer la répartition géographique

7. La représentation géographique équitable est prioritaire pour la Directrice générale, et des efforts constants sont entrepris pour son amélioration. Il faut souligner, cependant, qu'il s'agit d'efforts à long-terme, car comme on l'a vu plus haut, l'impact des recrutements est souvent limité, à court terme, par les départs non anticipés. Dès janvier 2022, le Bureau des Ressources Humaines a commencé à mettre en œuvre les mesures décidées par la Conférence générale à la suite des recommandations du Groupe de Travail sur la Distribution Géographique qui ont contribué aux améliorations constatées ci-dessus.

8. Parmi les mesures qui ont impacté positivement la représentation géographique, ou ont vocation à le faire, on notera :

- **Le Programme des Jeunes Cadres** : L'exercice 2021-2022 a permis de recruter sept jeunes cadres de pays sous-représentés (Chine, Fédération de Russie, Inde, Namibie, Pologne) et de pays non représentés (Arménie, République dominicaine). À la suite de cet exercice, les candidats présélectionnés ont été inclus dans un vivier des Jeunes Cadres, lequel est consulté systématiquement lors du recrutement de postes P-1/P-2. En 2022, trois jeunes cadres additionnels ont ainsi été recrutés via ce vivier, dont deux de pays sous représentés (Singapour, Somalie) et un non représenté (Sri Lanka). Une 4^e jeune cadre d'un pays non représenté est en cours de recrutement. De ces 11 jeunes cadres, six ont été affectés dans des secteurs de programme (Culture : 2, Science : 2, Éducation : 2 (dont 1 à l'IIEP), Communication et Information : 1 ; trois ont été affectés au Secteur de l'Administration et un au Secteur de la priorité Afrique et relations extérieures (PAX).
- **L'objectif de 50 % des recrutements de pays non et sous représentés sur des postes géographiques pour le biennium 2022-2023**: cette mesure adoptée par la Conférence générale lors de sa 41^e session fait partie des recommandations du Groupe de travail sur la répartition géographique. Afin de la mettre en œuvre, le Bureau des Ressources Humaines a fortement sensibilisé les ADG des secteurs sur leur rôle et responsabilité dans la réalisation de cet objectif, le recrutement des postes P-1 à P-4 étant de leur autorité. Depuis janvier 2022, et à la date de rédaction de ce rapport, cet objectif a été atteint avec 59 % de recrutements de candidats de pays non et sous-représentés – y inclus les jeunes cadres – sur des postes géographiques (tableau 2).

Tableau 2

Nominations sur des postes géographiques (P/D) Janvier 2022 – Juillet 2022				
Surreprésentés	Normalement représentés	Sous représentés	Non représentés	Total
3	13	19	4	39

Alors que le recrutement de candidats de pays non et sous-représentés était majoritaire, celui des candidats de pays surreprésentés nommés sur des postes géographiques est resté très limité sur cette même période (3). À noter que depuis janvier 2022¹, les nominations de candidats de pays surreprésentés (y compris sur des postes de P-1 à P-4 qui relèvent de l'autorité des ADG) requièrent l'approbation de la Directrice générale. Ces propositions de nomination doivent être accompagnées d'une justification très étayée, afin de montrer, qu'à compétence égale, un candidat interne ou un candidat d'un pays normalement, sous, ou non représenté, n'aurait pu être recommandé. Il ne fait pas de doute que cette mesure ait contribué à la réduction de nominations de candidats de pays surreprésentés.

- **Le Programme des Professionnels de niveau intermédiaire (MLPP)** : Ce Programme pilote, sur le biennium 2022-2023, est une autre des mesures phares préconisées par le Groupe de travail sur la répartition géographique et adoptée par la Conférence générale. Il a été lancé en avril 2022, avec la publication de cinq postes (trois au grade P-3 et deux au grade P-4) pour une durée de deux mois accompagnée d'actions de prospective vers les pays non et sous-représentés, avec l'appui des États membres concernés et des commissions nationales, ainsi que des Chefs de Bureau dans les pays concernés. Il s'agit principalement de postes de spécialistes de programme dans les secteurs des sciences, de la culture, des sciences sociales ainsi qu'à la Commission océanographique intergouvernementale (COI). Il y a également un poste au Secteur de l'Administration. Quatre de ces postes sont sur le terrain (Nairobi, Rabat, Cartagena et Almaty) et un au Siège. En plus de campagne de communication sur les réseaux sociaux, un événement interactif a été organisé avec les Secteurs concernés, qui a attiré près de 400 participants. Parallèlement à ce webinaire, des séances de questions-réponses avec les représentants du Bureau des ressources humaines de l'Organisation ont été organisées pour répondre aux diverses questions des personnes intéressées par le programme et par le recrutement à l'UNESCO en général. Les résultats initiaux suite à la publication des postes sont encourageants, avec un grand nombre de candidatures enregistrées. Le processus de sélection pour le MLPP est encore en cours, et se conclura en octobre 2022.
- **La mise en place de viviers de talents** : Ces viviers qui seront constitués de candidats pré sélectionnés, sont en cours de développement, avec l'élaboration d'un cadre et de directives pour leur établissement, leur maintien et leur utilisation, qui se fera en consultation avec les Secteurs. Il est prévu que ces viviers soient opérationnels pour la fin 2022.
- **L'élargissement des moyens de prospective**: notamment par l'utilisation systématique des réseaux professionnels comme LinkedIn, mais aussi des réseaux sociaux pour diffuser les vacances de poste. Ont également contribué à une diffusion plus large des vacances de poste: la mise en place d'une collaboration renforcée avec les équipes de communication au Siège mais aussi dans les bureaux hors Siège afin de promouvoir l'UNESCO à travers les réseaux sociaux en tant qu'employeur de choix directement auprès du public dans les différentes régions et les États membres ; un recours accru à des partenaires en communication de recrutement qui publient les vacances de poste sur des sites de presse/ou des sites de recherche d'emploi spécialisés, ou des partenaires en recrutement,

¹ Mise en œuvre d'une recommandation de l'audit de recrutement.

qui font des recherches ciblées ; enfin, une collaboration avec Devex non seulement pour promouvoir nos avis de vacances ciblés mais aussi pour accéder à leur base de données de plus d'un 1 million de candidats potentiels. Si toutes ces campagnes ne s'adressent pas uniquement à des candidats de pays non et sous-représentés, leur diffusion élargie permet d'élargir les viviers de candidats.

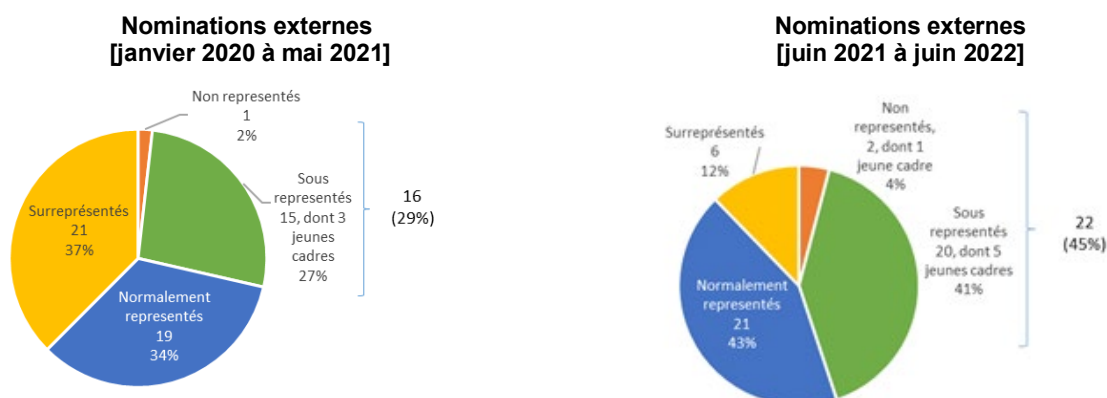
- **La collaboration interinstitutions** : Afin de bénéficier des réseaux des autres institutions du système commun, la Section du recrutement participe au réseau « *One UN, Diverse Talents* », qui regroupe des professionnels des ressources humaines de plus de 20 institutions, programmes et fonds. Trois webinaires interinstitutions ont ainsi été organisés, auxquels l'UNESCO a participé. L'UNESCO est également active dans le groupe de travail interinstitutions sur le recrutement, qui permet des échanges sur les pratiques et les innovations.

Recrutements

9. Conformément à la décision 210 EX 5.IV, nous présentons ci-dessous les données des recrutements depuis juin 2021 à juin 2022, sur les postes géographiques et non géographiques, par situation de répartition géographique, y inclus par Secteur.

10. Sur la période juin 2021-juin 2022, on constate une nette progression du nombre de candidats recrutés de pays sous et non représentés. Sur les 49 postes géographiques et non géographiques pourvus en externe, les nominations de candidats de pays non et sous-représentés représentent près de 45 % (en nette amélioration par rapport au taux de 29 % relevé sur la période précédente, de janvier 2020 à mai 2021). 43 % sont candidats recrutés sont des nationaux de pays normalement représentés, et 12 % de pays surreprésentés.

Figure 2 : Recrutements externes par situation de la répartition géographique
(Postes professionnels et directeurs, géographiques et non géographiques, y compris les jeunes cadres)



Recrutements par Secteur

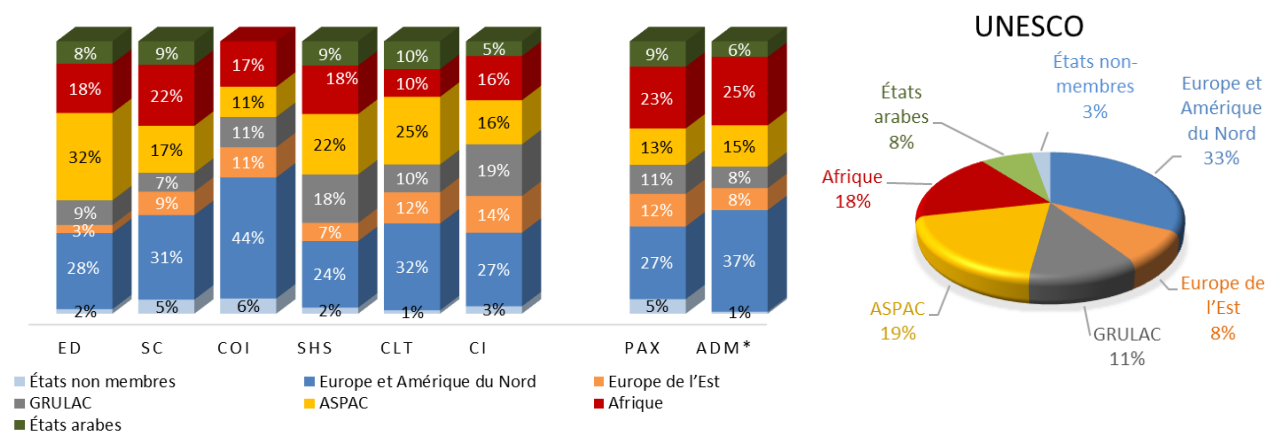
11. Les statistiques par secteur montrent qu'à l'inverse de la période précédente (de janvier 2020 à juin 2021) qui a vu un nombre élevé de nominations de candidats de pays surreprésentés (37 %), alors que les pays sous-représentés représentaient 23 % des nominations, l'on constate que sur les 12 derniers mois cette tendance s'est inversée, avec 41 % de nominations de pays sous-représentés et 12 % de nominations de pays surreprésentés. Les statistiques en annexe IV détaillées par Secteur montrent que tous les Secteurs ont contribué à cette tendance positive.

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

12. Conformément à la décision du Conseil exécutif 210 EX/5.III.B, le Secrétariat fait également rapport sur la distribution géographique par secteur. Celle-ci est déclinée par groupe régional.

Globalement, le groupe le plus nombreux est celui des nationaux du Groupe Europe et Amérique du Nord, à l'exception du Secteur de l'éducation où le groupe Asie Pacifique est le plus représenté.

Figure 3. Répartition par groupe régional dans les secteurs⁽¹⁾ (Juin 2022)



(1) À l'exclusion des Instituts de Catégorie 1.

(*) 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, Bureau des solutions opérationnelles numériques, la Division des opérations et la Section de la sécurité et de la sûreté.

Représentation des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur par groupe régional

13. En juin 2022, le nombre de directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes géographiques est de 61. Au cours de cette période, le GRULAC et les États arabes comptent respectivement deux et un directeur ou fonctionnaire de rang supérieur de plus, tandis que les groupes Europe et Amérique du Nord, ASPAC et Afrique en comptent deux de moins. La nomination du Directeur du Bureau de Liaison à Addis-Abeba portera cependant le nombre de directeurs du groupe Afrique de neuf à dix. L'Europe de l'Est est restée au même niveau avec cinq directeurs occupant des postes soumis à la répartition géographique. Le tableau 3 montre les différents mouvements sur les postes de directeur par Groupe régional.

Tableau 3 : Évolution de la répartition géographique par groupe régional parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang supérieur (juin 2021 – juin 2022)

	Postes GÉOGRAPHIQUES de directeurs ou de rang supérieur					Postes NON géographiques de directeurs et de rang supérieur** (Juin 2022)
Groupe régional	Juin 2021	Juin 2022	Mouvements des directeurs		Différence entre juin 2021 et juin 2022	
			Nominations*	Séparations		
Europe et Amérique du Nord	23 (35%)	21 (34%)	4	6	-2	5
Europe de l'Est	5 (8%)	5 (8%)	-	-	0	-
GRULAC	7 (11%)	9 (15%)	2	-	+2	2
ASPAC	10 (15%)	8 (13%)	-	2	-2	4
Afrique	11 (17%)	9 (15%)	-	2	-2	5
États arabes	7 (11%)	8 (13%)	2	1	+1	-
Total	63	60	8	11	-3	16
États non membres	2 (3%)	1 (2%)		1	-1	

(*) Y inclus deux transferts de Directeurs de postes non géographiques vers des postes géographiques (Groupe I et Groupe V(b)).

(**) Y compris les Directeurs des Instituts de Catégorie I, le Directeur du Rapport mondial sur l'éducation (titulaire d'un engagement au titre d'un projet), et cinq Directeurs titulaires d'un contrat temporaire.

Informations comparatives sur les postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique

14. Lors de sa 214^e session, le Conseil exécutif a demandé que lui soient présentées des informations sur la nature et la durée des postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique dans le système des Nations Unies. Les informations obtenues à la suite de la consultation des différentes institutions ayant un système formel de quotas géographiques sont reprises dans le tableau à l'annexe V.

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES AU SEIN DU PERSONNEL

15. On trouvera dans la présente section une mise à jour concernant l'équilibre entre les genres au sein du Secrétariat, ainsi qu'une information sur les progrès accomplis pour atteindre la parité à tous les niveaux, y compris dans la catégorie des directeurs et des fonctionnaires de rang supérieur, avant la fin 2022. 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 les membres du personnel titulaires d'un engagement au titre d'un projet.

Progrès accomplis et situation à juin 2022

16. Les progrès accomplis depuis juin 2021 sont les suivants :

- Globalement, le taux moyen de représentation des femmes du cadre organique et de rang supérieur (P/D) à l'UNESCO est de 53 %, donc supérieur au taux moyen dans le système des Nations Unies qui est de 47 %².
- Le pourcentage de femmes au niveau P-5 continue à s'améliorer avec une augmentation de trois points de pourcentage, de 39 % à 42 %.

17. Au mois de juin 2022, 42 % de femmes occupent des postes de directeur et de rang supérieur à l'UNESCO (tableau 4). Ce taux est en légère diminution par rapport à juin 2021 (44 %). Avec 42 % de femmes Directeurs et au-dessus, l'UNESCO reste néanmoins en tête de file parmi les institutions spécialisées, devant le BIT (38 %), l'OMS (37 %), l'OMPI (34 %) et la FAO (26 %). Dans l'ensemble des institutions du système des Nations Unies, l'UNESCO se classe au 7^e rang pour le nombre de femmes Directeurs et au-dessus³.

18. Comme on le voit dans le tableau 4 ci-dessous, au mois de juin 2022, les femmes sont majoritaires dans l'ensemble du Secrétariat (56 %) : elles représentent 60 % du personnel du cadre de service et de bureau (GS) ; 51 % des administrateurs nationaux (NO) ; 54 % du personnel du cadre organique (P), et 42 % des postes de directeur et de rang supérieur.

19. En juin 2022, le pourcentage de femmes au niveau P-4 est de 49 %, donc très proche de la parité. Aux niveaux P-1 à P-3, les femmes demeurent majoritaires, avec un taux de 66 % pour les classes P-1/P-2 et de 54 % pour la classe P-3. Des efforts sont à faire pour augmenter le nombre d'hommes aux niveaux junior (P-1/P-2) pour tendre vers un meilleur équilibre à ce niveau.

² Statistiques du personnel 2021 – CEB.

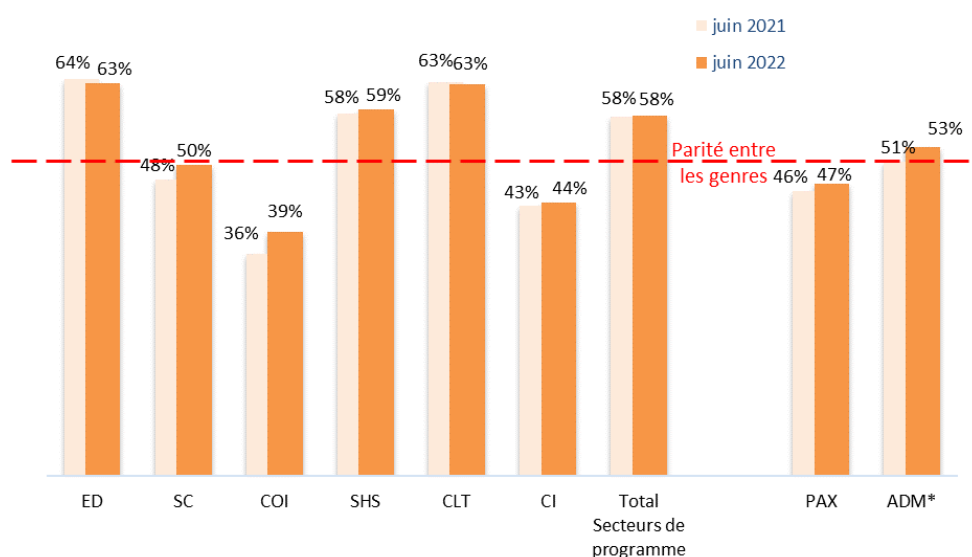
³ Statistiques du personnel 2021 – CEB.

Tableau 4 : Répartition par sexe et par classe
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (juin 2021 – juin 2022)

	Juin 2021					Juin 2022					Différence %F
	F	%F	H	%H	Total	F	%F	H	%H	Total	
DDG	-	-	1	100%	1	-	-	1	100%	1	-
ADG	3	38%	5	62%	8	3	33%	6	67%	9	-5
D-2	8	42%	11	58%	19	5	33%	10	67%	15	-9
D-1	23	46%	27	54%	50	22	47%	25	53%	47	+1
Total D	34	44%	44	56%	78	30	42%	42	58%	72	-2
P-5	53	39%	84	61%	137	57	42%	80	58%	137	+3
P-4	135	50%	133	50%	268	131	49%	138	51%	269	-1
P-3	180	51%	170	49%	350	189	54%	158	46%	347	+3
P-2/P-1	183	64%	103	36%	286	188	66%	99	34%	287	+2
Total P	551	53%	490	47%	1041	565	54%	475	46%	1040	+1
Total D/P	585	52%	534	48%	1119	595	54%	517	46%	1 112	+2
Total NO	100	51%	98	49%	198	101	51%	98	49%	199	-
Total GS	584	60%	392	40%	976	579	60%	390	40%	969	-
Total UNESCO	1269	55%	1024	45%	2293	1275	56%	1005	44%	2 280	+1

20. Au mois de juin 2022, le Secteur de l'éducation (ED) et le Secteur de la culture (CLT) affichaient le plus fort pourcentage des femmes (63 %), suivi par le Secteur des sciences humaines et sociales (SHS) (59 %). Des progrès significatifs ont été faits au Secteur des Sciences qui a atteint la parité, ainsi qu'à la Commission océanographique intergouvernementale (COI) et au Secteur de la communication et de l'information (CI) avec une augmentation respectivement de trois points de pourcentage (de 26 % à 39 %) et un point de pourcentage (de 43 % à 44 %).

FIGURE 4 : Parité entre les genres dans les postes du cadre organique et de direction (P/D) des secteurs⁽¹⁾
Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (juin 2021 – juin 2022)



(*) 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, Bureau des solutions opérationnelles numériques, la Division des opérations et la Section de la sécurité et de la sûreté

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

21. Pour les postes de la classe P-5 et de rang supérieur, le Secrétariat continuera ses efforts à travers la participation de l'UNESCO à des campagnes de recrutement en ligne et à des recherches ciblées, afin de susciter des candidatures de femmes qualifiées. De même, au niveau junior, le Secrétariat encouragera des candidatures d'hommes qualifiés particulièrement pour les postes P-1/P-2.

PARTIE III – CONCLUSION

22. Au mois de juin 2022, 151 États membres (78 %) étaient représentés au secrétariat de l'UNESCO. Au mois de juin 2022, le Secrétariat de l'UNESCO comptait 53 % de femmes au sein du personnel du cadre organique et directeur (P/D) ; ce qui place l'UNESCO dans le peloton de tête des institutions dans la parité hommes-femmes. Au niveau P-5, la progression continue, avec un gain de trois points de pourcentage. Au niveau des Directeurs, la représentation des femmes est de 42 %.

23. Le Programme des jeunes cadres 2021 a permis de recruter deux ressortissants d'États membres non représentés et sept ressortissants d'États membres sous-représentés. Ce programme ne peut, cependant, suffire à lui seul 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. 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 genres sera poursuivie avec rigueur et détermination. Elle aura toutefois impérativement besoin de s'appuyer sur le concours et le soutien des États membres pour porter ses fruits. La nouvelle stratégie de ressources humaines 2023-2027 inclura des actions soutenues pour l'amélioration de la distribution géographique, ainsi que des initiatives à l'appui à la réalisation de la cible en matière de parité, en particulier au niveau Directeur.

Projet de décision proposé

24. 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 212 EX/5.IV.C.I, 212 EX/5.IV.C.II et 214 EX/5.III.C, ainsi que la résolution 41 C/64,
2. Ayant examiné le document 215 EX/5.IV.C,
3. Prend note des informations fournies par la Directrice générale concernant la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les genres au sein du personnel au mois de juin 2022 ;
4. Prend note également des initiatives pour améliorer la représentation géographique équitable des États membres au sein du Secrétariat, notamment le Programme des jeunes cadres et le programme pilote pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP), et encourage vivement le Secrétariat à poursuivre ses efforts en la matière ;
5. Exprime sa satisfaction quant aux progrès réalisés en vue d'atteindre l'objectif de 50 % de nominations de candidats issus d'États membres non représentés et sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique, et prie la Directrice générale de mettre tout en œuvre pour atteindre cet objectif au cours de l'exercice biennal 2022-2023 ;
6. Prie également la Directrice générale de lui soumettre, à sa 217^e session, un rapport sur la situation de la répartition géographique et l'équilibre entre les genres.

ANNEXE I

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE – MEMBRES DU PERSONNEL SUR DES POSTES GÉOGRAPHIQUES ET NON GÉOGRAPHIQUES (JUIN 2022)

: États membres sous-représentés ou non représentés

			Membres du personnel sur des postes géographiques												Membres du personnel sur des 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	=		1		2		9	12	14
Afrique du Sud	ZAF	Groupe V(a)		1			2	1	1	1		6	5	3	+		3	2	2	1	1	9	15
Albanie	ALB	Groupe II				1						1	4	2	-					1	1	1	2
Algérie	DZA	Groupe V(b)						1	1	3		5	4	3	+		5	1		13	1	20	25
Allemagne	DEU	Groupe I				1	5	4	9	2		21	29	18	=		12	7		2	5	26	47
Andorre	AND	Groupe I											4	2	O		1					1	1
Angola	AGO	Groupe V(a)											4	2	O				1			1	1
Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-								1
Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)				1				1		2	9	5	-		4	2				6	8
Argentine	ARG	Groupe III			1	1	2	3	3	1		11	7	4	+		3	5	8		7	23	34
Arménie	ARM	Groupe II								1		1	4	2	-					1		1	2
Australie	AUS	Groupe IV				1	1	3	1	1		7	12	7	=		8	3		3	1	15	22
Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	4	=		2	1			2	5	9
Azerbaïdjan	AZE	Groupe II						1	1	1		3	4	2	=		2			1		3	6
Bahamas	BHS	Groupe III											4	2	O		1					1	1
Bahreïn	BHR	Groupe V(b)											4	2	O								
Bangladesh	BGD	Groupe IV							1	1		2	5	3	-			1			4	5	7
Barbade	BRB	Groupe III											4	2	O			1	1			2	2
Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-		1					1	2
Belgique	BEL	Groupe I					4	4	2	1		11	7	4	+		4	4			1	9	20
Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-								1
Bénin	BEN	Groupe V(a)						2		3		5	4	2	+		3	3	2	2	1	11	16
Bhoutan	BTN	Groupe IV											4	2	O								
Bolivie (État plurinational de)	BOL	Groupe III						1	1			2	4	2	=					1		1	3
Bosnie-Herzégovine	BIH	Groupe II							2			2	4	2	=				1		2	3	5

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des 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			
Botswana	BWA	Groupe V(a)							1			1	4	2	-		1	1	1			3	4
Brésil	BRA	Groupe III				2	2		2	5		11	13	8	=		9	2	9	4	7	31	42
Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O								
Bulgarie	BGR	Groupe II						1		1		2	4	2	=				4			4	6
Burkina Faso	BFA	Groupe V(a)					1		2			3	4	2	=			4	2		1	7	10
Burundi	BDI	Groupe V(a)						3	1			4	4	2	=				1	5		6	10
Cabo Verde	CPV	Groupe V(a)					1					1	4	2	-			1				1	2
Cambodge	KHM	Groupe IV					1			1		2	4	2	=		1		2	2	7	12	14
Cameroun	CMR	Groupe V(a)			2		1	5	2	1		11	4	2	+		1	5	4	3	8	21	32
Canada	CAN	Groupe I				2	5	4	2	3		16	15	9	+		11	9		2	7	29	45
Chili	CHL	Groupe III		1				2		1		4	5	3	=		3	1		3	5	12	16
Chine	CHN	Groupe IV	1				2	5	3	4		15	77	46	-		23	5	3	8	7	46	61
Chypre	CYP	Groupe I						1				1	4	2	-								1
Colombie	COL	Groupe III			1		1	2	2			6	5	3	+		5	1			1	7	13
Comores	COM	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=				1			1	3
Congo	COG	Groupe V(a)		1			1		1	1		4	4	2	=		1		1	2	7	11	15
Costa Rica	CRI	Groupe III						1				1	4	2	-			1	2		4	7	8
Côte d'Ivoire	CIV	Groupe V(a)					1	2				3	4	2	=		1		6	3	6	16	19
Croatie	HRV	Groupe II						1				1	4	2	-						4	4	5
Cuba	CUB	Groupe III				1		2	1			4	4	2	=				5		9	14	18
Danemark	DNK	Groupe I				2	1	2				5	6	4	=								5
Djibouti	DJI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-					1		1	2
Dominique	DMA	Groupe III								1		1	4	2	-			1				1	2
Egypte	EGY	Groupe V(b)				1	1	1				3	5	3	=		2		2	2	8	14	17
El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O			1		1		2	2
Emirats Arabes Unis	ARE	Groupe V(b)											6	4	O								
Equateur	ECU	Groupe III							2	1		3	4	2	=		1	1	2		6	10	13
Erythrée	ERI	Groupe V(a)							1			1	4	2	-				1			1	2
Espagne	ESP	Groupe I					7	1	5	1		14	13	8	+		14	7		8	1	30	44
Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-								1
Eswatini	SWZ	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=				2			2	4

			Membres du personnel sur des postes géographiques												Membres du personnel sur des 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			
Ethiopie	ETH	Groupe V(a)						1	4	3		8	4	3	+			8	2	16	26	34	
Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			1	2		4		8	12	7	=		5	5	3	10	1	24	32
Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-			1			1	2	
Finlande	FIN	Groupe I					2	3		1		6	5	3	+		1	1				2	8
France	FRA	Groupe I			3	3	11	14	14	9	1	55	22	13	+		73	21		262	4	360	415
Gabon	GAB	Groupe V(a)						1				1	4	2	-				2	1	3	6	7
Gambie	GMB	Groupe V(a)					2		2			4	4	2	=								4
Géorgie	GEO	Groupe II						1	1			2	4	2	=								2
Ghana	GHA	Groupe V(a)				1			1			2	4	2	=				8	2	5	15	17
Grèce	GRC	Groupe I					1	1	4	2		8	5	3	+		4	1		2	1	8	16
Grenade	GRD	Groupe III						1				1	4	2	-								1
Guatemala	GTM	Groupe III											4	2	O		1		1		4	6	6
Guinée	GIN	Groupe V(a)					2			1		3	4	2	=					1		1	4
Guinée équatoriale	GNQ	Groupe V(a)											4	2	O								
Guinée-Bissau	GNB	Groupe V(a)						1				1	4	2	-						1	1	2
Guyana	GUY	Groupe III											4	2	O								
Haïti	HTI	Groupe III											4	2	O				2	2	5	9	9
Honduras	HND	Groupe III						1		2		3	4	2	=								3
Hongrie	HUN	Groupe II			1				1			2	5	3	-					2		2	4
Iles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-								1
Iles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O								
Iles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O								
Inde	IND	Groupe IV				3	2			1		6	18	11	-		6	2	9	2	15	34	40
Indonésie	IDN	Groupe IV					1	1	1	1		4	8	5	-				2		9	11	15
Iran, République islamique d	IRN	Groupe IV					1	1	1	1		4	6	3	=		1	1	2	4	3	11	15
Iraq	IRQ	Groupe V(b)							1			1	4	3	-		1	1	2	1	5	10	11
Irlande	IRL	Groupe I					1	2				3	5	3	=		1			5		6	9
Islande	ISL	Groupe I											4	2	O		1					1	1
Italie	ITA	Groupe I		1		4	6	8	7	3		29	17	10	+		15	43		9	118	185	214
Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=				1		6	7	9
Japon	JPN	Groupe IV			2	1	3	13	15	1		35	38	23	=		12	4		2		18	53

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des 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			
Jordanie	JOR	Groupe V(b)						2		1		3	4	2	=		3	1	6	2	5	17	20
Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							2			2	4	3	-		1		3	1	4	9	11
Kenya	KEN	Groupe V(a)						3	1			4	4	2	=		4	3	3	2	11	23	27
Kirghizistan	KGZ	Groupe IV						1	1			2	4	2	=		1	1				2	4
Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O								
Koweït	KWT	Groupe V(b)											5	3	O								
Lesotho	LSO	Groupe V(a)								1		1	4	2	-				1			1	2
Lettonie	LVA	Groupe II							2			2	4	2	=								2
Liban	LBN	Groupe V(b)				1		3	3			7	4	2	+			3	3	2	10	18	25
Libéria	LBR	Groupe V(a)								1		1	4	2	-								1
Libye	LBY	Groupe V(b)									2	2	4	2	=					1		1	3
Lituanie	LTU	Groupe II						2				2	4	2	=					1		1	3
Luxembourg	LUX	Groupe I											4	2	O								
Macédoine du Nord	MKD	Groupe II					1					1	4	2	-					1		1	2
Madagascar	MDG	Groupe V(a)							1			1	4	2	-		1	1	3	2	1	8	9
Malaisie	MYS	Groupe IV					1	2				3	5	3	=			1				1	4
Malawi	MWI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-								1
Maldives	MDV	Groupe IV											4	2	O								
Mali	MLI	Groupe V(a)						2	1			3	4	2	=			1	4	2	5	12	15
Malte	MLT	Groupe I											4	2	O								
Maroc	MAR	Groupe V(b)				1		2	2	2		7	4	2	+		3	1	3	8	7	22	29
Maurice	MUS	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=		1			5		6	8
Mauritanie	MRT	Groupe V(b)						1				1	4	2	-			1	1		1	3	4
Mexique	MEX	Groupe III		1			3	1	4	1		10	10	6	=		1	1	3	5	3	13	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
Mozambique	MOZ	Groupe V(a)				2						2	4	2	=				3		4	7	9
Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-								1
Namibie	NAM	Groupe V(a)							1	1		2	4	2	=				3	1	4	8	10

			Membres du personnel sur des postes géographiques												Membres du personnel sur des 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			
Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O								
Népal	NPL	Groupe IV					1	3	1	1		6	4	2	+		4			3	7		13
Nicaragua	NIC	Groupe III							1			1	4	2	-								1
Niger	NER	Groupe V(a)				1	1		2			4	4	2	=		1	3		1	5		9
Nigéria	NGA	Groupe V(a)						1	1			2	6	4	-	1	1	3	3	6	14		16
Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O								
Norvège	NOR	Groupe I					1					1	6	4	-								1
Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV						1		1		2	5	3	-	1	2				3		5
Oman	OMN	Groupe V(b)								1		1	4	2	-					2	2		3
Ouganda	UGA	Groupe V(a)							5			5	4	2	+		2	3	1		6		11
Ouzbékistan	UZB	Groupe II						2				2	4	2	=			3		3	6		8
Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1	1	2		5	6	3	=	1	1	5		4	11		16
Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O								
Palestine	PSE	Groupe V(b)						1	1			2	4	2	=	1	1		2	5	9		11
Panama	PAN	Groupe III											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
Pays-Bas	NLD	Groupe I				1	4		3			8	9	6	=		1				1		9
Pérou	PER	Groupe III						1				1	4	3	-	2	1	2	4	5	14		15
Philippines	PHL	Groupe IV						2		2		4	5	3	=	1			11	1	13		17
Pologne	POL	Groupe II					1	1	1	2		5	7	4	=	2			4		6		11
Portugal	PRT	Groupe I					1		1	1		3	5	3	=	1	1		5		7		10
Qatar	QAT	Groupe V(b)											5	3	O								
République arabe syrienne	SYR	Groupe V(b)				1	1		1			3	4	2	=				3		3		6
République centrafricaine	CAF	Groupe V(a)											4	2	O								
République de Corée	KOR	Groupe IV					1	2	3	1		7	15	9	-	7	3		1		11		18
République de Moldova	MDA	Groupe II						1	1			2	4	2	=								2
République démocratique du Congo	COD	Groupe V(a)				1	1		1	3		6	4	3	+			3		4	7		13

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des 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			
République démocratique populaire lao	LAO	Groupe IV						2				2	4	2	=					1		1	3
République dominicaine	DOM	Groupe III											4	2	O					1		1	1
République populaire démocratique de Corée	PRK	Groupe IV					1	1				2	4	2	=								2
République-Unie de Tanzanie	TZA	Groupe V(a)						2				2	4	2	=		1	8	1	5	15	17	
Roumanie	ROU	Groupe II				1		2	1	1		5	5	3	=	2	1		3	2	8	13	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR	Groupe I		1			6	4	4	2		17	22	13	=	16	10	1	8	6	41	58	
Rwanda	RWA	Groupe V(a)								1		1	4	2	-	1	1		2		4	5	
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA	Groupe III						2				2	4	2	=							2	
Saint-Marin	SMR	Groupe I											4	2	O								
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT	Groupe III											4	2	O								
Sainte-Lucie	LCA	Groupe III								2		2	4	2	=		1				1	3	
Samoa	WSM	Groupe IV											4	2	O			1		5	6	6	
Sao Tomé-et-Principe	STP	Groupe V(a)							1			1	4	2	-							1	
Sénégal	SEN	Groupe V(a)					1	4	1	1		7	4	2	+	1	5	9	10	12	37	44	
Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-		1		1	2	4	5	
Seychelles	SYC	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=							2	
Sierra Leone	SLE	Groupe V(a)						1				1	4	2	-	1					1	2	
Singapour	SGP	Groupe IV							1	1		2	6	3	-		1				1	3	
Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	3	-	1					1	2	
Slovénie	SVN	Groupe II								2		2	4	2	=		1		1	1	3	5	
Somalie	SOM	Groupe V(a)								1		1	4	2	-							1	
Soudan	SDN	Groupe V(b)					1			1		2	4	2	=			2		5	7	9	
Soudan du Sud	SSD	Groupe V(a)											4	2	O		1	3		4	8	8	
Sri Lanka	LKA	Groupe IV											4	2	O		1				1	1	
Suède	SWE	Groupe I				1	1		1	1		4	7	4	=	2	1			1	4	8	
Suisse	CHE	Groupe I				1	1		1			3	8	5	-	4	1		1		6	9	

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des 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			
Suriname	SUR	Groupe III											4	2	O								
Tadjikistan	TJK	Groupe II											4	2	O	1			1		2	2	
Tchad	TCD	Groupe V(a)											4	2	O		1	1		1	3	3	
Tchéquie	CZE	Groupe II							2	1		3	5	3	=							3	
Thaïlande	THA	Groupe IV								1		1	6	3	-			3		11	14	15	
Timor-Leste	TLS	Groupe IV											4	2	O								
Togo	TGO	Groupe V(a)							1	1	1	3	4	2	=		2	1	4	3	10	13	
Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O								
Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III					1					1	4	2	-		2				2	3	
Tunisie	TUN	Groupe V(b)		1		2		2	4	1		10	4	2	+	2	1		6		9	19	
Turkménistan	TKM	Groupe IV						1				1	4	2	-							1	
Türkiye	TUR	Groupe I			1			1		1		3	8	5	-	4					4	7	
Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O								
Ukraine	UKR	Groupe II							3	1		4	4	2	=	3			5		8	12	
Uruguay	URY	Groupe III							1	1		2	4	2	=			1	1	9	11	13	
Vanuatu	VUT	Groupe IV											4	2	O								
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III				1			1			2	5	3	-			2		2	4	6	
Viet Nam	VNM	Groupe IV						1	2	1		4	5	3	=			3	2	4	9	13	
Yémen	YEM	Groupe V(b)							1			1	4	2	-				2		2	3	
Zambie	ZMB	Groupe V(a)						1		1		2	4	2	=		1	4	1		6	8	
Zimbabwe	ZWE	Groupe V(a)							2			2	4	2	=		2	7	2	8	19	21	
Total			1	8	11	40	108	174	174	118	2	636				314	216	204	503	489	1726	2362	
États non-membres																							
États-Unis d'Amérique	USA					1	5	4	4	1		15				9	4		5	2	20	35	
Israël	ISR						1	1	1			3							1		1	4	

ANNEXE II

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR SITUATION ET ÉTAT MEMBRE (JUIN 2022)

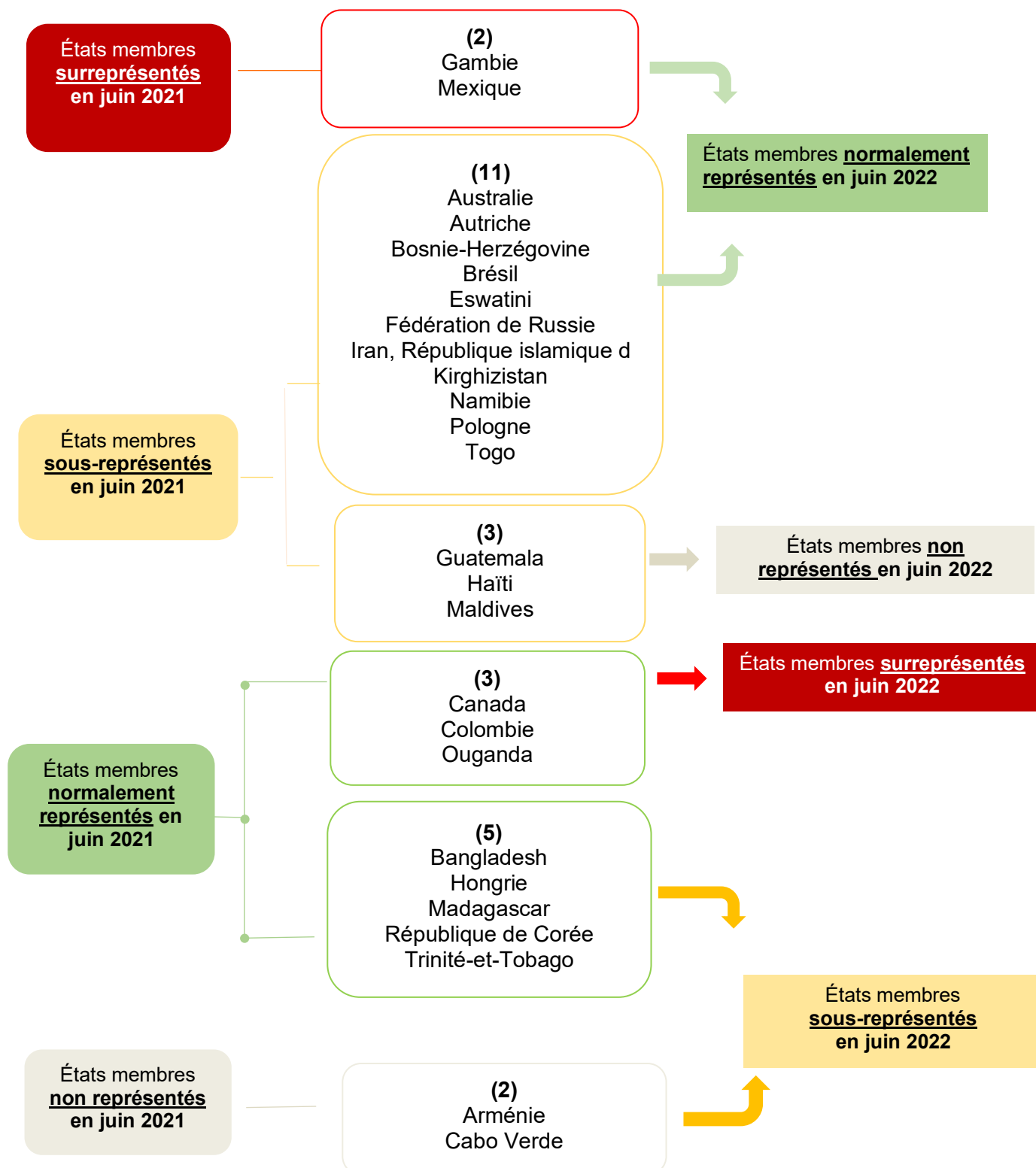
ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (73)			
Afghanistan	Equateur	Mali	République-Unie de Tanzanie
Allemagne	Eswatini	Maurice	Roumanie
Australie	Fédération de Russie	Mexique	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Autriche	Gambie	Mongolie	Saint-Kitts-et-Nevis
Azerbaïdjan	Géorgie	Mozambique	Sainte-Lucie
Bolivie (État plurinational de)	Ghana	Namibie	Seychelles
Bosnie-Herzégovine	Guinée	Niger	Slovénie
Brésil	Honduras	Ouzbékistan	Soudan
Bulgarie	Iran, République islamique d	Pakistan	Suède
Burkina Faso	Irlande	Palestine	Tchéquie
Burundi	Jamaïque	Paraguay	Togo
Cambodge	Japon	Pays-Bas	Ukraine
Chili	Jordanie	Philippines	Uruguay
Comores	Kenya	Pologne	Viet Nam
Congo	Kirghizistan	Portugal	Zambie
Côte d'Ivoire	Lettonie	République arabe syrienne	Zimbabwe
Cuba	Libye	République de Moldova	
Danemark	Lituanie	République démocratique populaire lao	
Egypte	Malaisie	République populaire démocratique de Corée	
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (21)			
Afrique du Sud	Canada	Grèce	République démocratique du Congo
Algérie	Colombie	Italie	Sénégal
Argentine	Espagne	Liban	Tunisie
Belgique	Ethiopie	Maroc	
Bénin	Finlande	Népal	
Cameroun	France	Ouganda	
ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (57)			
Albanie	Erythrée	Madagascar	Serbie
Antigua-et-Barbuda	Estonie	Malawi	Sierra Leone
Arabie saoudite	Fidji	Mauritanie	Singapour
Arménie	Gabon	Monténégro	Slovaquie
Bangladesh	Grenade	Myanmar	Somalie
Bélarus	Guinée-Bissau	Nicaragua	Suisse
Belize	Hongrie	Nigéria	Thaïlande
Botswana	Iles Cook	Norvège	Trinité-et-Tobago
Cabo Verde	Inde	Nouvelle-Zélande	Turkménistan
Chine	Indonésie	Oman	Türkiye
Chypre	Iraq	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Venezuela (République bolivarienne du)
Costa Rica	Kazakhstan	Pérou	Yémen
Croatie	Lesotho	République de Corée	
Djibouti	Libéria	Rwanda	

215 EX/5.IV.C
Annexe II – page 2

Dominique	Macédoine du Nord	Sao Tomé-et-Principe	
ÉTATS MEMBRES NON-REPRÉSENTÉS (42)			
Andorre	Guyana	Monaco	Soudan du Sud
Angola	Haïti	Nauru	Sri Lanka
Bahamas	Iles Marshall	Nioué	Suriname
Bahreïn	Iles Salomon	Palaos	Tadjikistan
Barbade	Islande	Panama	Tchad
Bhoutan	Kiribati	Qatar	Timor-Leste
Brunéi Darussalam	Koweït	République centrafricaine	Tonga
El Salvador	Luxembourg	République dominicaine	Tuvalu
Emirats Arabes Unis	Maldives	Saint-Marin	Vanuatu
Guatemala	Malte	Saint-Vincent-et-les Grenadines	
Guinée équatoriale	Micronésie (États fédérés de)	Samoa	

ANNEXE III

LISTE DES ÉTATS MEMBRES DONT LE NIVEAU DE REPRÉSENTATION A CHANGÉ ENTRE JUIN 2021 ET JUIN 2022



ANNEXE IV

Recrutements externes par situation de la répartition géographique, par secteur

(Postes professionnels et supérieurs, géographiques et non géographiques)

juin 2021 à juin 2022

Secteur	Caractère du poste	Non représentés	Sous-représentés	Normalement représentés	Surreprésentés	Total
ED IIEP	Géographique	-	5	5	1	11
	Non géographique	-		1	-	1
Total ED		-	5	6	1	12
SC CIPT	Géographique	-	1	2	-	3
	Non géographique	-	2	2	-	4
Total SC		-	3	4	-	7
SHS	Géographique	-	-	2	1	3
CLT	Géographique	-	2	2	1	5
CI	Géographique	1	-	1	1	3
IOS	Géographique	-	1	-	1	2
DPI	Géographique	-	2	-	-	2
BSP	Géographique	-	1	-	-	1
	Non géographique	-	-	1	-	1
Total BSP		-	1	1	-	2
Total PAX		1	4	1	-	6
ADM	Géographique	-	2	3	1	6
	Linguiste	-	-	1	-	1
Total ADM		-	2	4	1	7
Total		2 (4%)	20 (41%)	21 (43%)	6 (12%)	49

ANNEXE V

Comparatif des institutions ayant un système formel de quotas géographiques

Nature et durée des postes financés par des contributions volontaires et non soumis à la répartition géographique

1. FAO	A un nombre limité de postes de projet de 12 à 24 mois financés sur une base annuelle ; certains peuvent être renouvelés jusqu'à une durée totale de 5 à 6 ans. Ces postes, quelle que soit leur durée, ne sont pas considérés comme géographiques.
2. BIT	A du personnel financé par des contributions volontaires pour mettre en œuvre des programmes de coopération technique. Ils sont employés sur une base de projet, sur des contrats d'une durée de 12 mois renouvelable, sur la base des besoins du projet. Ils peuvent être renouvelés pour plusieurs années. Les personnels professionnels sur ces postes de projet ne sont pas soumis à la répartition géographique.
3. Secrétariat de l'ONU	A un grand nombre de postes financés par des contributions volontaires, y inclus des postes de projet, mais également des postes financés par des fonds extrabudgétaires ou par le fonds spécial du maintien de la paix etc. Ces postes sont d'une durée d'un an renouvelables, et peuvent être renouvelés sur une base annuelle (plus de 5-6 ans). Ils ne sont pas soumis à la répartition géographique.
4. OMS	L'OMS a un budget intégré qui comprend les contributions fixes et volontaires. Les postes professionnels sont d'une durée d'un à deux ans et sont soumis à la répartition géographique.
5. OACI	L'OACI a très peu de postes financés par des contributions volontaires ; ceux-ci peuvent être d'une durée de 1, 2 ou 3 ans, renouvelables sans limitation de durée totale. Ils ne sont pas soumis à la répartition géographique.



unesco

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

215 EX/5.IV.C Corr.

Conseil exécutif

Deux cent-quinzième session

PARIS, le 22 septembre 2022
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 IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

- C. 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

CORRIGENDUM

Paragraphe 4 (Figure 1) : Le titre doit se lire « Situation de la répartition géographique (juin 2022) et le nombre total d'États membres représentés doit être 151 (et non 152).

Paragraphe 5 : Le nombre total d'États membres représentés doit être 151 (et non 152).

