



unesco

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

217 EX/4.IV.B Add.

Conseil exécutif

Deux cent dix-septième session

PARIS, le 4 octobre 2023

Original français

Point 4 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

B. 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 217 EX/4.IV.B).



Job: 202303185

Introduction

1. L'AIPU prend note du rapport de l'Administration en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les genres et accueille avec satisfaction la mise en œuvre – ou le commencement de mise en œuvre – des mesures adoptées par la Conférence générale à la suite du rapport du Groupe de travail du Conseil exécutif sur la répartition géographique.
2. Nous saluons l'augmentation du nombre total d'États membres représentés qui, en juillet 2023, s'élevait à 80 %, même s'il reste évidemment encore du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif final de 85 % de représentation. Nous soulignons également que la répartition des pays non et sous-représentés s'est améliorée au sein des Secteurs.
3. Ce constat positif doit cependant être fortement tempéré car il ne peut s'appliquer à une large part de ce rapport où la présentation des données est souvent biaisée voire insincère, ce qui n'est pas sans soulever des questions plus générales de gouvernance, tant les manquements aux principes de rigueur et de transparence qu'on y trouve sont de nature à ruiner la confiance qui doit pourtant régner entre les organes directeurs et le Secrétariat.
4. Au début de son document, l'Administration précise que la date de janvier 2022, à partir de laquelle commence à courir la période couverte par le rapport aux fins de calcul des pourcentages, chiffres et statistiques, « correspond au point de départ de la mise en œuvre des mesures adoptées par la Conférence générale » susmentionnées. Il faut cependant noter que le rapport précédent de l'Administration en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les genres ([document 215 EX/5.IV.C](#)) présentait des données pour la période allant de **juin 2021 à juin 2022**. Autrement dit, le présent rapport contient en même temps des données nouvelles et des données dont le Conseil exécutif a déjà été informé. Il n'est ainsi ni pertinent ni logique de reprendre les données d'une période sur laquelle un rapport a déjà été établi. En mélangeant les données, le présent rapport empêche les États membres de procéder à l'ensemble des comparaisons nécessaires pour apprécier l'efficacité des mesures adoptées et mises en œuvre, et de mettre en place un plan d'action pour l'avenir à court et moyen termes. L'Administration doit avoir égard au fait que la rigueur dans l'établissement des rapports est indispensable à la bonne tenue du débat des États membres dont elle permet la transparence et l'efficacité.
5. Un autre manquement aux exigences d'établissement des rapports porte sur la période couverte par ceux-ci. L'Administration présente en annexe IV de son document « les données des recrutements externes depuis janvier 2022 à juillet 2023 ». Or, le Conseil exécutif avait demandé à la Directrice générale de « rendre compte annuellement » des résultats du processus de recrutement en la matière ([décision 216 EX/SR.5](#), surlignage ajouté). Il est surprenant que l'Administration ait ainsi procédé au rebours direct de la décision des États membres et il serait opportun qu'elle s'en explique.
6. En concluant cette section sur le non-respect d'une demande des États membres, l'AIPU tient à souligner que la présentation des données n'est pas une affaire anodine. Il s'agit d'un enjeu de gouvernance qui touche, entre autres, au pilotage efficace d'une organisation dans un souci de transparence et de reddition des comptes. Surtout, cette question emporte celle de la confiance entre les organes directeurs et le Secrétariat, confiance qui ne peut qu'être minée si ce dernier adopte des pratiques qui l'exposent au risque de se voir qualifier d'insincère.

Partie I – Répartition géographique au sein du personnel

A. Recrutement et nominations

7. Le premier paragraphe du document affirme que le pourcentage de directeurs et de sous-directeurs généraux issus du Groupe I est passé de 40 % en 2018 à 36 % en juillet 2023. Or, une telle assertion est biaisée, voire insincère, si l'on se réfère au tableau 4, où l'on peut noter que le

pourcentage du Groupe régional I est passé de 31 % en janvier 2022 à 34 % en juillet 2023, soit une augmentation de trois points.

8. Le fait de prendre des chiffres datant de 2018 pour avancer qu'il y a eu progrès est de nature à induire les États membres en erreur. De plus, il est regrettable que la comparaison des données d'un cas à l'autre ne puisse se faire de manière précise en raison des périodes d'examen qui sont différentes et de l'inclusion, dans un cas, des « directeurs des États non membres » et, dans l'autre cas, des « fonctionnaires de rang supérieur ». On doit constater que l'Administration multiplie les critères de regroupement et de présentation des données, ce qui contrevient aux principes d'établissement de rapports clairs et transparents.

9. Soulignons également qu'il manque à ce rapport, une présentation détaillée des 1 768 postes non géographiques de l'Organisation, qui représentent plus du double des 850 postes soumis à quota. L'AIPU a été contrainte d'établir, pour améliorer la lisibilité des données, le tableau 1 (ci-dessous) portant sur les postes non géographiques.

Tableau 1 : Postes NON géographiques (juillet 2023)

Postes NON géographiques – Répartition par catégorie et par groupe régional									
Groupe régional	D/P		Total	%	NO	GS		Total	%
	Siège	Hors Siège				Siège	Hors Siège		
Europe et Amérique du Nord	173	115	288	52 %	1	304	141	734	42 %
Europe de l'Est	14	14	28	5 %	8	35	14	85	5 %
GRULAC	30	16	46	8 %	43	24	70	183	10 %
ASPAC	62	27	89	16 %	43	37	96	265	14 %
Afrique	18	46	64	12 %	107	57	118	346	20 %
États arabes	27	12	39	7 %	22	44	50	155	9 %
Total	324	230	554		224	501	489	1 768	
États non membres									
Israël	0	0			0	1	0	1	

10. S'agissant des nominations, postes géographiques et non géographiques confondus, la situation est plus préoccupante que ce que l'Administration voudrait présenter. Le tableau 2 ci-dessous démontre une nette augmentation (13 points) en matière de représentation du Groupe régional I, avec un pourcentage qui est passé de 24 % à 37 % de juin 2022 à juin 2023. Comment espérer une meilleure répartition géographique, si nous continuons à recruter davantage dans le même groupe ? Nous le répétons : un équilibrage de la répartition géographique ne peut que passer par le recrutement. Ainsi, alors que nous félicitons les avancées visant à ce que 50 % des recrutements soient faits de pays non et sous-représentés, nous incitons au déploiement d'efforts supplémentaires pour atteindre l'objectif fixé par les États membres.

Tableau 2 : Nominations aux postes géographiques et non géographiques confondus
(établi à partir des données publiées par HRM sur les mouvements de personnel)

Nominations*									Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022
Du 1 ^{er} juillet 2022 30 juin 2023									
Groupe régional	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total	%	%
Europe et Amérique du Nord	2	1	3	3	14	1	24	37 %	24 %
Europe de l'Est	-	-	-	1	5	1	7	11 %	20 %
GRULAC	1	-	2	3	1	-	7	11 %	10 %
ASPAC	-	1	-	-	7	4	12	19 %	24 %
Afrique	-	1	-	1	2	3	7	11 %	17 %
États arabes	-	1	1	1	3	1	7	11 %	5 %
Total	3	4	6	9	32	10	64		

(*) Y inclus les transferts interagences.

11. Nous constatons également dans le tableau 3 ci-dessous que le taux de nominations avec promotion au niveau du Groupe Europe et Amérique du Nord reste également élevé pour la même période.

Tableau 3 : Nominations avec promotion aux postes géographiques et non géographiques
(établi à partir des données publiées par HRM sur les mouvements de personnel)

Nominations avec promotion									
Du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023									Du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022
Groupe régional	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	%	%
Europe et Amérique du Nord	1	2	3	3	3	-	12	29 %	29 %
Europe de l'Est	-	1	2	2	-	-	5	12 %	16 %
GRULAC	-	1	2	1	-	1	5	12 %	13 %
ASPAC	-	1	8	3	-	-	12	29 %	22 %
Afrique	-	2	1	2	-	1	6	14 %	16 %
États arabes	-	1	1	-	-	-	2	4 %	4 %
Total	1	8	17	11	3	2	42		
États non membres									
États-Unis d'Amérique	-	1	-	-	-	-	1		
Israël	1	-	-	-	-	-	1		

12. Une remarque s'impose en ce qui concerne les données de nominations telles que présentées par l'Administration au tableau 2 du document commenté. Les pourcentages y figurant ne semblent pas être exacts puisqu'ils ne correspondent pas aux chiffres de la colonne droite. Nous incitons l'Administration à rectifier cette erreur ou, le cas échéant, à fournir une explication qui nous permettrait de comprendre et d'exploiter ces données de manière adéquate.

13. Enfin, s'agissant de la représentation des directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur, il est regrettable que la tendance soit contraire à celle recherchée. Nous observons en effet au tableau 4 qu'il y a eu six séparations au sein du Groupe Europe et Amérique du Nord qui furent

immédiatement « compensées » avec neuf nominations au sein du même groupe. Ce n'est certainement pas ainsi qu'on renversera la tendance. Nous suivrons attentivement les nouvelles données qui seront présentées au Conseil, comme annoncé par l'Administration au paragraphe 12 de son document.

14. De manière plus générale, l'AIPU doit continuer de souligner que les déséquilibres géographiques se retrouvent également dans la distribution des groupes au sein des grades, ce qui traduit qu'il existe non seulement des problèmes au niveau des recrutements (qui sont internes et externes) mais aussi et surtout au niveau des promotions. Une telle situation doit être prise pour le symptôme grave que les ressortissants de certains groupes auraient des opportunités de carrières en réalité fermées aux autres, exposant l'UNESCO à la possibilité de se voir imputer des pratiques discriminatoires, risque intolérable au vu de son mandat. Une telle situation est préoccupante et doit faire l'objet d'une attention accrue de l'Administration qui doit donner l'exemple en la matière.

15. Eu égard à l'ensemble des critères applicables pour analyser la répartition géographique au sein du Secrétariat, on rappellera que, dans son rapport sur les ressources humaines (IOS/EVS/PI 207, mars 2023), IOS avait indiqué que d'autres organisations et programmes des Nations Unies regroupaient les pays par ensembles globaux, notamment les pays du Sud. Il serait opportun que l'Administration présente ainsi les données, ne serait-ce qu'à titre expérimental.

B. Autres mesures pour remédier au déséquilibre géographique

16. L'AIPU salue le Programme des jeunes cadres, dont l'importance n'est pas seulement liée à son impact direct en termes de répartition géographique du personnel, mais aussi au fait qu'il reflète l'image et la culture que l'UNESCO doit promouvoir dans ce domaine en tant qu'employeur sur un marché de travail hautement concurrentiel. En ce qui concerne, plus précisément, l'utilisation et l'efficacité du vivier, nous encourageons l'Administration à remédier aux obstacles qui, selon elle, auraient nui à son efficacité, ainsi qu'à envisager éventuellement d'autres moyens de prospection et de recrutement, si le vivier s'avère être insuffisant. La flexibilité et l'agilité exigées du personnel doivent aussi imprégner toutes les pratiques de l'Administration.

17. À cet égard, nous attendons avec intérêt de connaître les résultats du nouveau Programme des jeunes cadres lancé à l'été 2023. En la matière, nous considérons que le programme de *coaching* et de *mentoring*, qui est actuellement en voie d'être mis en place pour la promotion 2021-2022, devrait également couvrir la nouvelle promotion arrivant en 2023. Un accompagnement personnel et professionnel **dès le début de l'expérience** des jeunes cadres au sein de notre Organisation, et non pas deux ou trois ans après leur arrivée, serait plus pertinent et utile, compte tenu en plus de la mobilité accrue des jeunes professionnels aujourd'hui.

18. S'agissant de la sensibilisation des ADG et directeurs, l'AIPU estime que ses recommandations émises depuis des années ne sont que peu suivies d'effet, situation corroborée par le fait que, comme souligné par IOS, HRM est souvent absent des entretiens de recrutement par exemple. Les processus de recrutement des secteurs devraient être régulièrement soumis à des audits de recrutement et dont les synthèses seraient présentées aux États membres qui auraient alors la possibilité de demander compte directement aux Secteurs de leurs pratiques et décisions, notamment pour les postes P-1 à P-4 qui relèvent de leur supervision presque exclusive du fait de la relative passivité de HRM constatée par IOS.

19. Finalement, nous souhaitons souligner aux États membres, qui sont tous, nous le savons, très attachés au principe de la répartition géographique équitable, de la nécessité de mettre en place un programme de stages rémunérés, à l'instar de beaucoup d'autres organisations internationales ayant également changé leur pratique en la matière ces dernières années. Cette mesure, nécessaire au rééquilibrage de la représentation géographique, est également indispensable pour préserver, voire restaurer, l'image de l'UNESCO en tant qu'employeur soucieux du bien-être de son personnel et pratiquant les principes et valeurs que, elle-même, elle prône.

Partie II – Équilibre entre les genres

20. L'équilibre entre les genres au sein du personnel de l'UNESCO reste à un niveau louable et doit continuer à servir d'exemple au sein des organisations et agences onusiennes.

21. Cependant, et au risque de nous répéter, nous soulignons, une fois de plus, l'importance d'adopter et de mettre en œuvre des mesures concrètes afin que la parité soit atteinte aux niveaux P-5, de directeur et de rang supérieur. En effet, le taux des femmes aux niveaux P-5, D-1 et des ADG a diminué par rapport à **juin 2022**, contrairement à ce que pourraient laisser penser les données figurant au tableau 5 du document de l'Administration qui prend en compte les données de janvier 2022. Là encore, l'AIPU demande que les données soient reportées d'une année à l'autre pour permettre une comparaison objective. En conséquence, lorsqu'il est fait état d'efforts consentis en vue d'accroître la représentation des femmes aux postes P-5 et de rang supérieur, on voudrait que ces efforts se traduisent par des résultats et des progrès d'une année à l'autre.



unesco

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

217 EX/4.IV.B

Conseil exécutif

Deux cent dix-septième session

PARIS, le 8 septembre 2023
Original français

Point 4 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

B. 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 à la décision 215 EX/5.IV.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 rapport sur le suivi des mesures recommandées par le Conseil exécutif sur la distribution géographique, et adoptées par la Conférence générale par sa résolution [41 C/64](#).

Ce document contient également des informations sur l'impact du retour des États-Unis comme État membre, ainsi qu'une distribution géographique actualisée les incluant.

Décision requise : paragraphe 22.



Job: 202302744

INTRODUCTION

1. En vertu de la décision du Conseil exécutif à sa 215^e session 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** à juillet 2023, date de retour des États-Unis comme État membre et inclut une information sur l'impact de ce retour sur la répartition géographique.
- Ce rapport fait le point sur la mise en œuvre des mesures adoptées par la Conférence générale en novembre 2021, suite au rapport du Groupe de travail du Conseil exécutif sur la répartition géographique (la date de janvier 2022 correspond au point de départ de la mise en œuvre des mesures adoptées par la Conférence générale) ainsi que sur les progrès accomplis sur la période de janvier 2022 à juillet 2023, notamment :
 - l'augmentation du taux de représentation, de 78 % à 80 % d'États membres représentés ;
 - la réalisation de l'objectif de 40 % d'États membres normalement représentés ;
 - un taux de nomination de candidats externes provenant d'États membres non ou sous-représentés de 48 % (tout près de l'objectif de 50 %).
- Dans une optique à plus long terme, une des avancées positives notables est la diminution du pourcentage de directeurs et de sous-directeurs généraux issus du Groupe I, passant de 40 % en 2018 à 36 % en juillet 2023¹.
- Un point sur la phase pilote du programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP) est également inclus dans ce document.
- La **partie II** présente la situation sur l'**équilibre entre les genres** à juillet 2023 et les progrès réalisés depuis janvier 2022.

2. En annexe, vous trouverez les informations suivantes sur la situation de la représentation géographique, à juillet 2023 :

- l'annexe I donne des informations concernant les membres du personnel sur les postes géographiques et non géographiques ;
- l'annexe II donne des informations par État membre et par niveau de représentation ;
- l'annexe III indique les changements de niveau de représentation qui se sont produits et depuis janvier 2022 ;
- l'annexe IV donne les informations sur les recrutements par secteur, grade et nationalité sur les postes géographiques et non géographiques depuis janvier 2022 (décision 216 EX/5.III A).

PARTIE I – RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE AU SEIN DU PERSONNEL

Impact du retour des États-Unis comme État Membre

3. Depuis le retour des États-Unis le 10 juillet 2023, l'UNESCO compte désormais 194 États membres. Un nouveau barème des quotes-parts des contributions des États membres est dès lors utilisé dans le calcul de la répartition géographique, intégrant la quote-part de 22 % des États-Unis. Il en résulte une redistribution de l'assiette des postes géographiques (au nombre de 850), avec l'attribution, aux États-Unis d'un quota de 76 postes au maximum et de 46 postes au minimum ; ceci

¹ Y inclus les directeurs des États non membres.

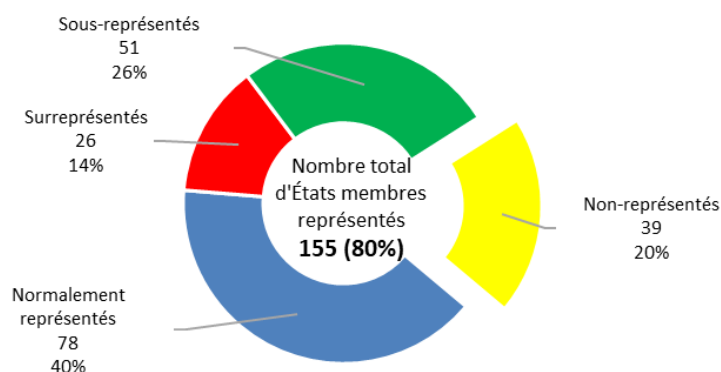
a pour effet une diminution des quotas pour 38 États membres (annexe I), dont quatre deviennent surreprésentés (le Brésil, le Canada, le Japon et le Royaume-Uni) et trois deviennent normalement représentés (l'Indonésie, le Kazakhstan et Türkiye). L'impact sur la représentation globale est limité : le nombre de pays sous et normalement représentés diminue légèrement (de 2 et 1 unités respectivement), et celui des pays surreprésentés augmente de 4 unités. Le taux de représentation global se maintient à 80 %, et celui des États normalement représentés à 40 %.

Situation à juillet 2023 – représentation globale

4. À juillet 2023, sur les 194 États membres de l'UNESCO, 80 % des États membres étaient représentés, une augmentation de 2 points de pourcentage depuis janvier 2022 (78 %). Au cours de cette période, huit États membres sont devenus représentés (l'Angola, l'Arménie, la Barbade, le Cabo Verde, le Costa Rica, le Luxembourg, le Sri Lanka et le Tadjikistan) ; dans le même temps, quatre États membres sont devenus non représentés (Haïti, le Lesotho, les Maldives et le Pérou), à la suite de départs non prévisibles.

5. Ce taux 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.

Graphique 1 : Situation de la répartition géographique (juillet 2023)



6. Si l'on compte aussi les membres du personnel sur des postes non géographiques et les engagements au titre d'un projet (PA), l'UNESCO compte un total de 161 nationalités différentes sur des postes Professionnels et au-dessus (P/D) soit six États membres de plus que ceux comptés dans la répartition géographique : Andorre, les Bahamas, Haïti, Malte, le Pérou et le Tchad.

Progrès accomplis entre janvier 2022 et juillet 2023 par rapport aux objectifs fixés

7. La représentation géographique équitable est prioritaire pour la Directrice générale, et des efforts constants sont entrepris pour son amélioration. Depuis janvier 2022, la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la distribution géographique a clairement permis des avancées positives vers un meilleur équilibre de la répartition géographique. La campagne de recrutement des jeunes cadres, le Programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP) ainsi que les efforts accrus de prospective y ont pleinement contribué.

Les progrès sont les suivants :

- une augmentation du taux de représentation, de 78 % en janvier 2022 à 80 % d'États membres représentés à juillet 2023 ;

- la réalisation de l'objectif de 40 % des États membres normalement représentés, avec une augmentation très significative de 10 unités (de 68 à 78) et 5 points de pourcentage (35 % à 40 %) (tableau 1) ;
- une très nette diminution du nombre de pays sous-représentés (de 62 à 51 soit moins 11 unités et 6 points de pourcentage (32 % à 26 %) (tableau 1) ;
- un taux de 48 % des nominations externes de pays non et sous-représentés sur des postes géographiques, tout près de l'objectif de 50 %, à la date de rédaction de ce rapport (tableau 2) ;
- une diminution très nette des nominations de candidats de pays surreprésentés sur des postes géographiques (de 21 à 8), et une augmentation de celles de candidats normalement représentés (de 27 à 40), par rapport au biennium 2020/2021 et ce dans tous les secteurs (tableau 2).

**Tableau 1 : Évolution de la répartition géographique
(janvier 2022 et juillet 2023)**

Situation de la représentation	Nombre d'États membres		Différence du nombre d'États membres Janvier 2022 – Juillet 2023
	Janvier 2022	Juillet 2023	
Normalement représentés	68 (35 %)	78 (40 %)	+10
Surreprésentés	21 (11 %)	26 (14 %)	+5
Sous-représentés	62 (32 %)	51 (26 %)	-11
Nombre total d'États membres représentés	151 (78 %)	155 (80 %)	+4
Non-représentés	42 (22 %)	39 (20 %)	-3
Nombre total d'États membres	193	194	+1

Tableau 2 : Nominations sur des postes géographiques (P/D) de janvier 2022 à juillet 2023

	Nombre de nominations	%
Non-représentés	8	10 %
Sous-représentés	36	39 %
Non et Sous représentés	44	48 %
Normalement représentés	40	41 %
Surreprésentés	8	9 %
Total	92	100 %

Rapport sur les mesures pour améliorer la répartition géographique

8. Dès janvier 2022, le Bureau de la gestion des ressources humaines a mis 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. Parmi les mesures qui ont eu un impact positif sur la représentation géographique, on notera :

- **Le Programme des jeunes cadres** : l'exercice 2021-2022 a permis de recruter un total de 12 jeunes cadres : huit de pays sous-représentés (Chine, Fédération de Russie, Inde, Namibie, Pologne, Singapour, Somalie) et quatre de pays non représentés (Angola², Arménie, République dominicaine³ et Sri Lanka). Parmi ceux-ci, cinq ont été recrutés à partir du vivier constitué suite à la campagne de recrutement, vivier qui est consulté systématiquement lors du recrutement de postes P-1/P-2. De ces 12 jeunes cadres, huit ont été affectés à des secteurs de programme (Culture : 2 ; Science : 2 ; Éducation : 2 (dont un à l'IIEP) ; Sciences sociales et humaines : 1 ; Communication et information : 1 ; trois ont été affectés au Secteur de l'administration et du management, et un au Secteur de la priorité Afrique et relations extérieures (PAX).
- La Conférence générale avait demandé qu'au minimum 10 postes P-1/P-2 soient réservés, par biennium, pour chaque cohorte de jeunes cadres, ou 70 % des postes vacants P-1/P-2 (si ce nombre était plus élevé). Ce dernier pourcentage n'a pu être atteint, car tous les postes P-1/P-2 vacants au cours du biennium n'ont pu être pourvus par le vivier, les profils du vivier ne correspondant pas aux postes à pourvoir ; six de ces postes ont donc été pourvus en interne, par des promotions de collègues des services généraux (GS) et, des 10 postes recrutés en externe, quatre l'ont été par des candidats de pays sous-représentés. Afin d'atteindre cet objectif et d'augmenter le nombre de postes P-1/P-2 pourvus par des jeunes cadres, la Section de recrutement prévoit, entre autres, de publier des profils plus génériques par secteur, afin de constituer un vivier plus large de candidats qualifiés.
- Le nouveau programme des jeunes cadres pour 2023-2024 sera lancé à l'été 2023, en étroite coopération avec les commissions nationales concernées, et avec pour objectif une entrée en fonctions de la nouvelle cohorte au premier quadrimestre 2024. Dans le cadre du budget révisé du 42 C/5, il a été demandé aux secteurs de prévoir au minimum un poste de jeune cadre dans leurs propositions d'effectifs.
- Une des mesures endossées par la Conférence générale concernait la mise en place d'un programme de coaching et de mentoring, en particulier pour les jeunes cadres : ce programme est en voie d'être mis en place par la Section du recrutement, pour la promotion des jeunes cadres 2021-2022, avec des binômes constitués par des « anciens » jeunes cadres qui ont répondu avec enthousiasme à l'appel du Bureau de la gestion des ressources humaines pour devenir mentors. Par ailleurs, un point focal pour les jeunes cadres a été mis en place à la Section du recrutement, afin d'offrir conseils et avis, et de suivre leur parcours professionnel.
- **Le Programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP)** : ce Programme a été piloté pour la première fois en 2022, avec cinq postes (deux P-4 et trois P-3) publiés pour une durée de deux mois avec des actions ciblées de prospective vers les pays non et sous-représentés, l'appui des États membres et des commissions nationales, ainsi que des chefs de bureau dans les pays concernés. Un webinaire organisé autour du Programme a attiré plus de 350 participants de 73 nationalités. La Section de recrutement a également conduit des recherches directes de candidats via LinkedIn et mené des campagnes sur les réseaux sociaux. Ce Programme a permis le recrutement de trois professionnels (deux P-3 et un P-4) de pays non représentés (le Costa Rica, la Barbade et le Tadjikistan), impactant directement la représentation géographique. Les deux autres postes ont été pourvus par promotion interne dont un ancien jeune cadre. Vu les bons résultats du programme, qui est unique dans le système des Nations Unies, il a été décidé de le poursuivre et de publier d'autres postes au second semestre 2023. Afin de disposer d'un nombre suffisant de postes, il a été demandé aux secteurs de prévoir au minimum un poste pour le Programme MLPP dans le cadre du budget révisé du 42 C/5.

² Deux jeunes cadres de l'Angola ont été nommés.

³ Il s'agit d'une nomination sur un poste non géographique (engagement au titre de projet).

- **L'objectif de 50 % des recrutements de pays non et sous-représentés sur des postes géographiques pour le biennium 2022-2023**, mesure adoptée par la Conférence générale lors de sa 41^e session. Depuis janvier 2022, et à la date de rédaction de ce rapport, cet objectif est en passe d'être atteint avec 48 % de recrutements de candidats de pays non et sous-représentés sur des postes géographiques (y inclus les jeunes cadres et les cadres de niveau intermédiaire (MLPP) (tableau 2).
- Alors que le recrutement de candidats de pays non et sous-représentés est majoritaire (48%), celui des candidats de pays surreprésentés nommés sur des postes géographiques est resté très limité sur cette même période (8). Depuis janvier 2022, ces nominations (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 ; elles 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. Cette mesure a sans nul doute contribué à la réduction de nominations de candidats de pays surreprésentés.
- Comme demandé par la Conférence générale, les ADG et directeurs ont été fortement sensibilisés à l'importance d'une représentation géographique diversifiée dans leurs secteurs/bureaux, à tous les niveaux. Le recrutement des postes P-1 à P-4 étant de l'autorité des ADG, le Bureau de la gestion des ressources humaines a mis en place des sessions régulières de suivi sur ce thème, rappelant à cette occasion leur rôle et responsabilité dans la réalisation de l'objectif de 50 %.
- Conformément à la décision 215 EX/5 IV.C (paragraphe 8), le tableau 3 ci-dessous fait état, pour chaque secteur/bureau, du progrès par rapport aux indicateurs de performance pour atteindre une meilleure répartition géographique. Le tableau comprend les nominations sur les postes géographiques, sur la période de janvier 2022 jusqu'à la date de rédaction de ce rapport. Les nominations internes sont également indiquées ; bien qu'elles n'aient pas d'impact sur la répartition géographique, elles permettent d'apprécier le volume total des recrutements du secteur/bureau concerné.

**Tableau 3 : Progrès par rapport à l'objectif de 50 % des nominations sur
des postes géographiques par secteur/bureau
(janvier 2022 à juillet 2023)**

Secteur/Bureau	% de nominations non et sous représentés	Total nominations externes	Total nominations internes
Éducation	45 %	11	7
Sciences exactes et naturelle	64 %	11	8
Commission océanographique intergouvernementale	67 %	3	1
Sciences sociales et humaines	36 %	11	9
Culture	43 %	7	7
Communication et information	60 %	5	2
Secteur de la priorité Afrique et des relations extérieures	55 %	11	18
Secteur de l'administration et du management	43 %	23	9
Direction de la communication et de la mobilisation des publics	33 %	3	1
Division pour l'égalité des genres	0 %	1	1
Bureau pour la planification stratégique	67 %	3	1
Division des services de contrôle interne	50 %	2	-

Secteur/Bureau	% de nominations non et sous représentés	Total nominations externes	Total nominations internes
Office des normes internationales et des affaires juridiques	0 %	1	-
Cabinet	-	-	2
Total	48 %	92	66

- Comme les chiffres ci-dessus le montrent, les pourcentages varient d'un secteur à l'autre. Ces résultats sont bien sûr tributaires de la disponibilité sur une période donnée de candidatures qualifiées répondant aux exigences du poste concerné. Ces chiffres confirment en tout état de cause que tous les ADG/directeurs de bureau sont pleinement conscients de la nécessité de diversifier les recrutements externes, et ont fait des efforts continus pour recruter des candidats de pays non et sous-représentés. À ce titre, ils ont tous contribué au résultat global de 48 %.

9. D'autres mesures adoptées par la Conférence générale ont également été mises en place :

- **Les viviers de talents** : ces viviers, constitués de candidats présélectionnés de pays non et sous-représentés, sont en voie d'être opérationnels ; ils sont constitués par profil de secteur, et incluent des candidats qui donnent leur accord pour y figurer (et ce pour une durée de 2 ans). Ces viviers sont consultés lorsqu'un poste correspondant à leur profil est publié, et les candidats sont alors invités à postuler. Les candidats (de toutes nationalités) qui ont passé un entretien pour un poste et ont été retenus sur la liste restreinte sont également intégrés dans les viviers.
- **La communication de « feedback »** aux candidats : la Section du recrutement propose systématiquement un retour aux candidats ayant passé un entretien, y compris aux candidats externes. Cette possibilité, qui n'est pas commune aux autres agences, est très appréciée des candidats.
- **Les activités de prospective** : celles-ci ont continué à être mises en œuvre depuis janvier 2022, notamment par l'utilisation systématique des réseaux professionnels comme LinkedIn, non seulement pour diffuser les vacances de postes, mais aussi pour faire des recherches en direct (via la fonction « Recruter » sur LinkedIn) et contacter des candidats potentiels qui ne sont pas en recherche d'un poste à l'UNESCO. Le réseau des bureaux de terrain a également été sollicité pour disséminer les vacances de poste. Les activités de promotion avec pour cible des jeunes diplômés ont continué avec l'organisation de webinaires (les universités d'Hiroshima et d'Harvard) et la participation, avec d'autres agences des Nations Unies, à des salons de carrières internationales, notamment à Science Po et en République de Corée en juillet 2023. Des salons de l'emploi virtuels ont également été animés, conjointement avec d'autres agences, l'un ciblant les candidatures de femmes pour des postes de direction, et l'autre ciblant plus particulièrement des candidats des États arabes. Pour certains postes P-5 et au-dessus, le recours à des partenaires en communication de recrutement (utilisés par les autres agences des Nations Unies) a également été utile pour assurer une plus large diffusion par voie de presse. Si toutes ces campagnes ne s'adressent pas uniquement à des candidats de pays non et sous-représentés, leur diffusion élargie permet d'étoffer les viviers de candidats. Sur l'année 2022, les candidatures de pays non et sous représentés ont ainsi augmenté de 12,3 % comparé à 2021.
- Outre les activités ci-dessus, la **Stratégie de prospective** élaborée par la Section du recrutement prévoit également de mettre en place des campagnes ciblées, avec des États membres non et sous-représentés, afin d'attirer des candidatures de candidats qualifiés ;

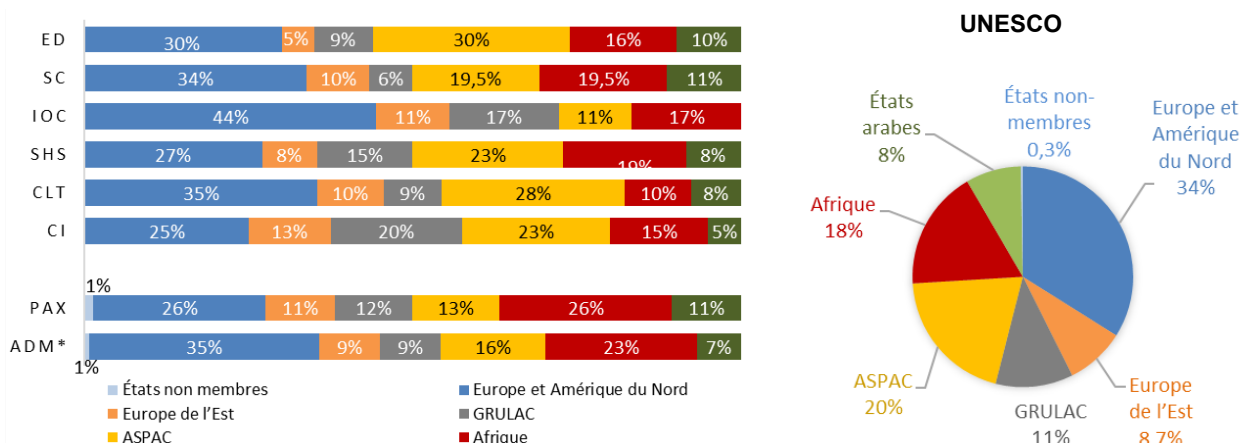
des contacts sont ou seront bientôt initiés avec les délégations permanentes et les commissions nationales concernées pour lancer ces campagnes.

- Par ailleurs, une meilleure prospective passe également par une amélioration du site de recrutement « **Carrières** », de son visuel, de ses fonctionnalités, des informations disponibles et du « branding » en général. Après un exercice de benchmarking, ce chantier a été récemment initié avec des améliorations prévues d'ici à fin 2023.
- **La collaboration interagences** : Afin de bénéficier des réseaux des autres agences 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, est également active dans le groupe de travail interagences sur le recrutement, qui permet des échanges sur les pratiques et les innovations.

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

10. 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 et Pacifique est le plus représenté. Les tendances restent les mêmes depuis janvier 2022.

Graphique 2 : Répartition par groupe régional dans les secteurs⁽¹⁾ (juillet 2023)



⁽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, le Bureau des solutions opérationnelles numériques, la Division des opérations, la Section de la sécurité et de la sûreté, et la Section du support administratif.

Représentation des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur par groupe régional

11. En janvier 2022, le nombre de directeurs et de fonctionnaires de rang supérieur occupant des postes géographiques est de 57. De janvier 2022 à juillet 2023, le groupe Europe et Amérique du Nord compte trois directeurs de plus et le GRULAC en compte un de plus. Le groupe Afrique en compte un de moins. Le tableau 4 montre les différents mouvements sur les postes de directeur par groupe régional.

Tableau 4 : Évolution de la répartition géographique par groupe régional parmi les directeurs et les fonctionnaires de rang supérieur (janvier 2022 à juillet 2023)

	Postes GÉOGRAPHIQUES de directeurs ou de rang supérieur					Postes NON géographiques de directeurs et de rang supérieur** (juillet 2023)
Groupe régional	Janvier 2022	Juillet 2023	Mouvements des directeurs		Différence entre janvier 2022 et juillet 2023	
			Nominations*	Séparations		
Europe et Amérique du Nord	18 (31 %)	21 (34 %)	9*	6	+3	6
Europe de l'Est	5 (9 %)	5 (8 %)	-	-	-	-
GRULAC	7 (12 %)	8 (13 %)	2	1	+1	2
ASPAC	8 (14 %)	8 (13 %)	1	1	-	3
Afrique	10 (17 %)	9 (15 %)	1	2	-1	2
États arabes	9 (15 %)	9 (15 %)	1	1	-	-
Total	57	60	14	11	+3	13
États non-membres	1 (2%)	1 (2%)	1	- 1*	-	-

(*) Y inclus le transfert d'un directeur de nationalité des États-Unis qui est passé d'État non membre au groupe Europe et Amérique du Nord.

(**) 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 trois directeurs titulaires d'un contrat temporaire.

12. Ce tableau n'inclut pas les directeurs nommés mais qui n'ont pas encore pris leurs fonctions et/ou en attente d'accréditation. Des données actualisées seront disponibles lors de la session du Conseil exécutif.

Recrutements externes sur des postes géographiques et non géographiques

13. Conformément à la décision 216 EX 5.III.A, nous présentons en annexe IV les données des recrutements externes depuis janvier 2022 à juillet 2023, sur les postes géographiques et non géographiques de classe P-1 et au-dessus, ventilés par secteur, niveau et nationalité.

PARTIE II – ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES AU SEIN DU PERSONNEL

14. 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.

Situation à juillet 2023 (tableau 5)

15. Globalement, le taux moyen de représentation des femmes du cadre organique et de rang supérieur (P/D) à l'UNESCO est de 55 %, donc supérieur au taux moyen dans le système des Nations Unies qui est de 48 %⁴. Dans l'ensemble du Secrétariat, les femmes sont majoritaires (56 %) : elles représentent 59 % du personnel du cadre de service et de bureau (GS) ; 49 % des administrateurs nationaux (NO) ; 56 % du personnel du cadre organique (P), et 41 % des postes de directeur et de rang supérieur. Si dans les grades P-3 et P-4 les femmes sont légèrement

⁴ Statistiques du personnel 31 décembre 2022 – CEB.

majoritaires, des efforts sont à faire pour augmenter le nombre d'hommes au niveau junior (P-1/P-2) pour tendre vers un meilleur équilibre à ce niveau.

Situation des femmes au niveau P-5, directeur et de rang supérieur

16. Le taux des femmes au niveau P-5 est resté stable depuis janvier 2022, à 40 %. En ce qui concerne les postes de directeur et de rang supérieur à l'UNESCO, le pourcentage des femmes (41 %) est en légère diminution par rapport à janvier 2022 (43 %). L'UNESCO reste néanmoins en tête de file parmi les institutions spécialisées des Nations Unies, devant le BIT (38 %), l'OMS (36 %), l'OMPI (33 %) et la FAO (28 %).

17. Le Secrétariat poursuivra ses efforts pour recruter davantage de femmes à des postes de directeurs, ainsi qu'au niveau P-5, à l'interne et à l'externe, y compris 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.

Tableau 5 : Répartition par sexe et par classe

Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2022 à juillet 2023)

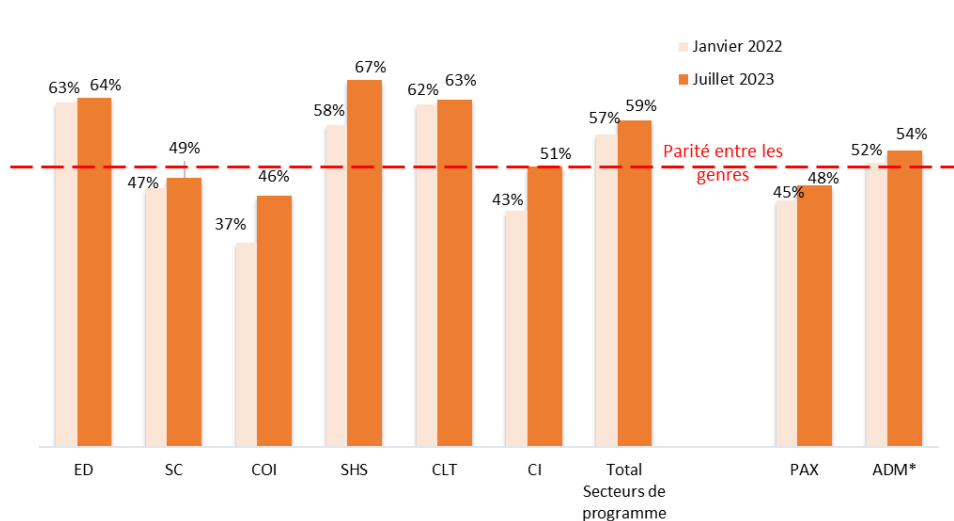
	Janvier 2022					Juillet 2023					Différence %F
	F	%F	H	%H	Total	F	%F	H	%H	Total	
DDG	-	-	1	100 %	1	-	-	1	100 %	1	-
ADG	3	33 %	6	67 %	9	2	25 %	6	75 %	8	-8 %
D-2	6	35 %	11	65 %	17	6	43 %	8	57 %	14	+8 %
D-1	21	49 %	22	51 %	43	21	45 %	26	55 %	47	-4 %
Total D	30	43 %	40	57 %	70	29	41 %	41	59 %	70	-2 %
P-5	54	40 %	80	60 %	134	57	40 %	84	60 %	141	-
P-4	134	50 %	133	50 %	267	141	52 %	130	48 %	271	+2 %
P-3	178	52 %	165	48 %	343	205	56 %	161	44 %	366	+4 %
P-2/P-1	180	63 %	105	37 %	285	193	68 %	91	32 %	284	+5 %
Total P	546	53 %	483	47 %	1 029	596	56 %	466	44 %	1 062	+3 %
Total D/P	576	52 %	523	48 %	1 099	625	55 %	507	45 %	1 132	+3 %
Total NO	100	51 %	98	49 %	198	106	49 %	112	51 %	218	-2 %
Total GS	578	60 %	391	40 %	969	561	59 %	392	41 %	953	-1 %
Total UNESCO	1 254	55 %	1 012	45 %	2 266	1 292	56 %	1 011	44 %	2 303	+1 %

Progrès de la parité entre les genres par secteur (P/D)

18. À juillet 2023, le Secteur des sciences humaines et sociales (SHS) affichait le plus fort pourcentage de femme (67 %), suivi par le Secteur de l'éducation (ED) (64 %), le Secteur de la culture (CLT) (63 %) et celui de l'administration et du management (ADM) (54 %). Des progrès significatifs ont été faits dans tous les autres Secteurs, celui de la communication et de l'information (CI) qui a atteint la parité (51 %), celui des sciences, proche de la parité (de 47 % à 49 %), le Secteur de la priorité Afrique et des relations extérieures (de 45 % à 48 %), et enfin, la Commission océanographique intergouvernementale (COI) avec une augmentation de neuf points de pourcentage (de 37 % à 46 %).

Graphique 3 : Parité entre les genres dans les postes du cadre organique et de direction (P/D) des secteurs⁽¹⁾

Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires (janvier 2022 – juillet 2023)



⁽¹⁾ À l'exclusion des instituts et centre 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, le Bureau des solutions opérationnelles numériques, la Division des opérations, la Section de la sécurité et de la sûreté, et la Section du support administratif.

PARTIE III – CONCLUSION

19. À juillet 2023, 155 États membres sur 194 (80 %) étaient représentés à l'UNESCO et l'Organisation compte 55 % 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, le pourcentage de femmes reste stable (40 %) depuis janvier 2022. Au niveau des directeurs, la représentation des femmes est de 41 %, l'UNESCO reste néanmoins en tête de file parmi les institutions spécialisées des Nations Unies.

20. En ce qui concerne la représentation géographique, les mesures décidées par la Conférence générale suite aux recommandations du Conseil exécutif ont contribué à la tendance positive observée. Le Programme des jeunes cadres 2021 et le Programme pour les membres du personnel de niveau intermédiaire (MLPP) lancé en avril 2022 ont permis de recruter sept ressortissants d'États membres non représentés et huit ressortissants d'États membres sous-représentés. Ces programmes seront poursuivis. Ils ne suffisent pas cependant, à eux seuls, 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.

21. La nouvelle Stratégie de ressources humaines 2023-2027 inscrit durablement l'objectif de diversité géographique dans l'action de l'Organisation, ainsi que celui de la parité des genres. 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 des directeurs, y sont incluses. Ces actions auront impérativement besoin de s'appuyer sur le concours et le soutien des États membres pour porter leurs fruits.

Projet de décision proposé

22. 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 215 EX/5.IV.C, ainsi que la résolution 41 C/64,
2. Ayant examiné le document 217 EX/4.IV.B,
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 juillet 2023 ;
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 220^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 (JUILLET 2023)

: 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	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total	
																Siège	hors Siège		Siège			hors Siège
Afghanistan	AFG	Groupe IV					1	1				2	4	2	=			5		9	14	16
Afrique du Sud	ZAF	Groupe V(a)				1	2	1	2			6	5	3	+	2	2	2	1		7	13
Albanie	ALB	Groupe II				1						1	4	2	-					1	1	2
Algérie	DZA	Groupe V(b)						1	1	2		4	4	3	=					1	1	26
Allemagne	DEU	Groupe I			1	1	4	5	10	2		23	24	14	=					3	5	49
Andorre	AND	Groupe I											4	2	O	1					1	1
Angola	AGO	Groupe V(a)								1		1	4	2	-			1			1	2
Antigua-et-Barbuda	ATG	Groupe III								1		1	4	2	-							1
Arabie saoudite	SAU	Groupe V(b)				1				1		2	8	5	-	9					9	11
Argentine	ARG	Groupe III			1	1	2	4	2	1		11	6	4	+	5	5	8		6	24	35
Arménie	ARM	Groupe II								1		1	4	2	-				1		1	2
Australie	AUS	Groupe IV				1	1	3	2	2		9	11	6	=	3	2		4	1	10	19
Autriche	AUT	Groupe I					1	2		1		4	6	3	=	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	1		4	6	8
Barbade	BRB	Groupe III						1				1	4	2	-	1	1	1			3	4
Bélarus	BLR	Groupe II					1					1	4	2	-							1
Belgique	BEL	Groupe I					4	4	2	1		11	6	4	+	3	7			1	11	22
Belize	BLZ	Groupe III								1		1	4	2	-							1
Bénin	BEN	Groupe V(a)						2		3		5	4	2	+	3	3	3	1	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
Botswana	BWA	Groupe V(a)							1			1	4	2	-		1	1			2	3
Brésil	BRA	Groupe III				2	3	1	2	5		13	11	7	+	11	3	10	4	7	35	48
Brunéi Darussalam	BRN	Groupe IV											4	2	O							

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des postes NON géographiques*						TOTAL
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total	
																Siège	hors Siège		Siège	hors Siège		
Bulgarie	BGR	Groupe II						1		1		2	4	2	=				4		5	7
Burkina Faso	BFA	Groupe V(a)					1		2			3	4	2	=		4	2		1	7	10
Burundi	BDI	Groupe V(a)						2	1			3	4	2	=			1	4	1	7	10
Cabo Verde	CPV	Groupe V(a)					1					1	4	2	-		1				1	2
Cambodge	KHM	Groupe IV					1			2		3	4	2	=			2	2	7	11	14
Cameroun	CMR	Groupe V(a)			2		2	4	1	1		10	4	2	+		1	5	4	5	7	32
Canada	CAN	Groupe I				1	5	4	2	3		15	12	7	+		10	8		2	6	41
Chili	CHL	Groupe III		1			1	1		1		4	5	3	=		1	1	1	3	7	17
Chine	CHN	Groupe IV	1			1	2	5	5	3		17	62	37	-		30	6	2	9	7	71
Chypre	CYP	Groupe I						1				1	4	2	-							1
Colombie	COL	Groupe III			1		2	1	2			6	5	3	+		4	1		1	1	13
Comores	COM	Groupe V(a)					1	1				2	4	2	=				1			3
Congo	COG	Groupe V(a)		1			1			1		4	4	2	=		1		1	2	6	14
Costa Rica	CRI	Groupe III							1			1	4	2	-				2		4	7
Côte d'Ivoire	CIV	Groupe V(a)					1	2				3	4	2	=		1		5	2	5	16
Croatie	HRV	Groupe II						1				1	4	2	-			1			3	6
Cuba	CUB	Groupe III				1		1	1		1	4	4	2	=				7		7	18
Danemark	DNK	Groupe I				1	2	1				4	5	3	=							4
Djibouti	DJI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-				1	1		3
Dominique	DMA	Groupe III							1			1	4	2	-			1				2
Égypte	EGY	Groupe V(b)				2	1	1	1	1		6	5	3	+		2		2	1	8	19
El Salvador	SLV	Groupe III											4	2	O				1			1
Émirats Arabes Unis	ARE	Groupe V(b)											6	3	O							
Équateur	ECU	Groupe III					1		2	1		4	4	2	=		1	1	3		6	15
Érythrée	ERI	Groupe V(a)							1			1	4	2	-							1
Espagne	ESP	Groupe I			1		6	2	6			15	11	6	+		13	7		8	1	44
Estonie	EST	Groupe II				1						1	4	2	-							1
Eswatini	SWZ	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=				1			3
État de Palestine	PSE	Groupe V(b)						1	2			3	4	2	=			1		2	5	11
États-Unis d'Amérique	USA	Groupe I				1	4	3	3	1		12	76	46	-		4	4		4	2	26
Éthiopie	ETH	Groupe V(a)					1		2	3		6	4	3	+				7	2	16	31
Fédération de Russie	RUS	Groupe II		1			1	2		4		8	11	6	=		3	7	3	10	1	32
Fidji	FJI	Groupe IV						1				1	4	2	-				1		3	5
Finlande	FIN	Groupe I					2	3		1		6	5	3	+		1	1				8
France	FRA	Groupe I			2	3	10	12	16	13	1	57	18	11	+		76	20		259	4	416
Gabon	GAB	Groupe V(a)						1	2			3	4	2	=				2	1	4	10

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des postes NON géographiques*						TOTAL
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total	
																Siège	hors Siège		Siège	hors Siège		
Gambie	GMB	Groupe V(a)					1		2			3	4	2	=							3
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	+	5			2	1	8	16
Grenade	GRD	Groupe III						1				1	4	2	-							1
Guatemala	GTM	Groupe III											4	2	O			1		3	4	4
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							
Honduras	HND	Groupe III						1	1	1		3	4	2	=							7
Hongrie	HUN	Groupe II			1				2			3	4	3	=							3
Iles Cook	COK	Groupe IV						1				1	4	2	-							6
Iles Marshall	MHL	Groupe IV											4	2	O							1
Iles Salomon	SLB	Groupe IV											4	2	O							
Inde	IND	Groupe IV				3	2		1	3		9	16	10	-							45
Indonésie	IDN	Groupe IV					1	1	1	1		4	7	4	=							15
Iran, République islamique d'	IRN	Groupe IV					1	1	1	1		4	5	3	=							15
Iraq	IRQ	Groupe V(b)							1			1	4	3	-							14
Irlande	IRL	Groupe I					1	1				2	5	3	-							8
Islande	ISL	Groupe I											4	2	O							1
Italie	ITA	Groupe I		1		4	4	8	7	3		27	14	9	+				9	113	184	211
Jamaïque	JAM	Groupe III							1	1		2	4	2	=			1		6	7	9
Japon	JPN	Groupe IV			1	1	3	15	13	1		34	30	18	+							50
Jordanie	JOR	Groupe V(b)						2		1		3	4	2	=							21
Kazakhstan	KAZ	Groupe IV							2			2	4	2	=							13
Kenya	KEN	Groupe V(a)						3	1	1		5	4	2	+							28
Kirghizistan	KGZ	Groupe IV						1	2			3	4	2	=							6
Kiribati	KIR	Groupe IV											4	2	O							
Koweït	KWT	Groupe V(b)											4	3	O							
Lesotho	LSO	Groupe V(a)											4	2	O							
Lettonie	LVA	Groupe II						1	1			2	4	2	=							2
Liban	LBN	Groupe V(b)				1		3	4			8	4	2	+				2	11	19	27
Libéria	LBR	Groupe V(a)								1		1	4	2	-							1

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des postes NON géographiques*						TOTAL	
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total		
																Siège	hors Siège		Siège	hors Siège			
Libye	LBY	Groupe V(b)								2		2	4	2	=					1		1	3
Lituanie	LTU	Groupe II						2	1			3	4	2	=					1		1	4
Luxembourg	LUX	Groupe I							2			2	4	2	=	1						1	3
Macédoine du Nord	MKD	Groupe II					1					1	4	2	-					1		1	2
Madagascar	MDG	Groupe V(a)							1			1	4	2	-		1	2	2	1		6	7
Malaisie	MYS	Groupe IV					1	2				3	5	3	=		1					1	4
Malawi	MWI	Groupe V(a)					1					1	4	2	-			1				1	2
Maldives	MDV	Groupe IV											4	2	O								
Mali	MLI	Groupe V(a)						2	1			3	4	2	=		1	5	2	5		13	16
Malte	MLT	Groupe I											4	2	O	1						1	1
Maroc	MAR	Groupe V(b)				1	1		2	2		6	4	2	+	5	1	3	9	6		24	30
Maurice	MUS	Groupe V(a)				1	1		2			4	4	2	=	1			4			5	9
Mauritanie	MRT	Groupe V(b)					1	2				3	4	2	=		1	1		1		3	6
Mexique	MEX	Groupe III		1			3	3	3	1		11	8	5	+	1	1	3	6	3		14	25
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	=			5		5		10	12
Myanmar	MMR	Groupe IV						1				1	4	2	-								1
Namibie	NAM	Groupe V(a)							1	1		2	4	2	=			5	1	5		11	13
Nauru	NRU	Groupe IV											4	2	O								
Népal	NPL	Groupe IV					1	3	1	1		6	4	2	+		3	2		3		8	14
Nicaragua	NIC	Groupe III							1			1	4	2	-								1
Niger	NER	Groupe V(a)				1	1		2			4	4	2	=		1	2		1		4	8
Nigéria	NGA	Groupe V(a)							1			1	6	3	-	1	2	3	3	7		16	17
Nioué	NIU	Groupe IV											4	2	O								
Norvège	NOR	Groupe I					2					2	6	3	-							1	3
Nouvelle-Zélande	NZL	Groupe IV						1	1			2	5	3	-		2					3	5
Oman	OMN	Groupe V(b)								1		1	4	2	-					2		2	3
Ouganda	UGA	Groupe V(a)							2			2	4	2	=			6	2	1		9	11
Ouzbékistan	UZB	Groupe II					1	1				2	4	2	=			1	3		3	7	9
Pakistan	PAK	Groupe IV					1	1		2		4	5	3	=	1		5		6		12	16
Palaos	PLW	Groupe IV											4	2	O								

			Membres du personnel sur des postes géographiques													Membres du personnel sur des postes NON géographiques*						TOTAL
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS		Total	
																Siège	hors Siège		Siège	hors Siège		
Panama	PAN	Groupe III											4	2	O							
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG	Groupe IV						1				1	4	2	-							1
Paraguay	PRY	Groupe III							1	1		2	4	2	=				1			4
Pays-Bas	NLD	Groupe I					3		3			6	8	5	=							8
Pérou	PER	Groupe III											4	3	O			2	4	6	16	16
Philippines	PHL	Groupe IV						2		1		3	5	3	=			1	10		11	14
Pologne	POL	Groupe II					1	1	1	3		6	6	4	=				4		5	11
Portugal	PRT	Groupe I				1	1		2			4	5	3	=				5		7	11
Qatar	QAT	Groupe V(b)											4	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	3	4	1		9	12	7	=				1		10	19
République de Moldova	MDA	Groupe II						2				2	4	2	=							2
République démocratique du Congo	COD	Groupe V(a)				1	1	1	1	2		6	4	3	+			3		4	7	13
République démocratique populaire lao	LAO	Groupe IV						2				2	4	2	=							2
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	=							
Roumanie	ROU	Groupe II				1		2		1		4	5	3	=				3	1	8	12
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR	Groupe I		1		1	7	3	6	2		20	18	11	+							57
Rwanda	RWA	Groupe V(a)								1		1	4	2	-							6
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	=							2
Samoa	WSM	Groupe IV											4	2	O					4	4	4
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	+			10	9	12	38	45
Serbie	SRB	Groupe II								1		1	4	2	-				1	2	6	7
Seychelles	SYC	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=							2
Sierra Leone	SLE	Groupe V(a)						1	1			2	4	2	=							2

			Membres du personnel sur des postes géographiques												Membres du personnel sur des postes NON géographiques*						TOTAL							
États membres	Code	Groupe	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation	D/P		NO	GS			Total						
																Siège	hors Siège		Siège	hors Siège								
Singapour	SGP	Groupe IV							1	1		2	5	3	-			1			1	3						
Slovaquie	SVK	Groupe II							1			1	4	2	-	1					1	2						
Slovénie	SVN	Groupe II							1	1		2	4	2	=		1		1		2	4						
Somalie	SOM	Groupe V(a)								2		2	4	2	=							2						
Soudan	SDN	Groupe V(b)					1			1		2	4	2	=			2		5	7	9						
Soudan du Sud	SSD	Groupe V(a)											4	2	O			5		5	11	11						
Sri Lanka	LKA	Groupe IV							1	1		2	4	2	=		1				1	3						
Suède	SWE	Groupe I					1	1	1	1		4	6	4	=	1	1			1	3	7						
Suisse	CHE	Groupe I				1	1		1			3	7	4	-	4	1		1		6	9						
Suriname	SUR	Groupe III											4	2	O													
Tadjikistan	TJK	Groupe II							1			1	4	2	-	1			1		2	3						
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	5	3	-			3	1	14	18	19						
Timor-Leste	TLS	Groupe IV											4	2	O													
Togo	TGO	Groupe V(a)						1	2		1	4	4	2	=		2		4	2	8	12						
Tonga	TON	Groupe IV											4	2	O													
Trinité-et-Tobago	TTO	Groupe III					1					1	4	2	-		1				1	2						
Tunisie	TUN	Groupe V(b)		1		2		3	3	1		10	4	2	+	2	1		7		10	20						
Turkménistan	TKM	Groupe IV						1				1	4	2	-							1						
Türkiye	TUR	Groupe I			1			1	2			4	7	4	=	4					4	8						
Tuvalu	TUV	Groupe IV											4	2	O													
Ukraine	UKR	Groupe II							4	1		5	4	2	+	1			6		7	12						
Uruguay	URY	Groupe III							1	1		2	4	2	=			1	1	8	10	12						
Vanuatu	VUT	Groupe IV											4	2	O													
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN	Groupe III							1			1	4	3	-			2		2	4	5						
Viet Nam	VNM	Groupe IV						2	1	1		4	5	3	=			3	2	4	9	13						
Yémen	YEM	Groupe V(b)							1			1	4	2	-		1		2		3	4						
Zambie	ZMB	Groupe V(a)						1		1		2	4	2	=		1	4	1		6	8						
Zimbabwe	ZWE	Groupe V(a)						1	2			3	4	2	=		4	7	2	8	21	24						
Total			1	7	11	41	119	180	198	116	3	676										324	230	224	501	489	1768	2444
États non-membres																												
Israël	ISR					1		1				2													1		1	3

(*) inclut les engagements au titre d'un projet (PA), les jeunes experts associés (JEA/JPO), les détachements et les membres du personnel temporaire.

ANNEXE II

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE PAR SITUATION ET ÉTAT MEMBRE (JUILLET 2023)

ÉTATS MEMBRES NORMALEMENT REPRÉSENTÉS (78)			
Afghanistan	État de Palestine	Mali	République-Unie de Tanzanie
Algérie	Fédération de Russie	Maurice	Roumanie
Allemagne	Gabon	Mauritanie	Saint-Kitts-et-Nevis
Australie	Gambie	Mongolie	Sainte-Lucie
Autriche	Géorgie	Mozambique	Seychelles
Azerbaïdjan	Ghana	Namibie	Sierra Leone
Bolivie (État plurinational de)	Guinée	Niger	Slovénie
Bosnie-Herzégovine	Honduras	Ouganda	Somalie
Bulgarie	Hongrie	Ouzbékistan	Soudan
Burkina Faso	Indonésie	Pakistan	Sri Lanka
Burundi	Iran, République islamique d'	Paraguay	Suède
Cambodge	Jamaïque	Pays-Bas	Tchéquie
Chili	Jordanie	Philippines	Togo
Comores	Kazakhstan	Pologne	Türkiye
Congo	Kirghizistan	Portugal	Uruguay
Côte d'Ivoire	Lettonie	République arabe syrienne	Viet Nam
Cuba	Libye	République de Corée	Zambie
Danemark	Lituanie	République de Moldova	Zimbabwe
Équateur	Luxembourg	République démocratique populaire lao	
Eswatini	Malaisie	République populaire démocratique de Corée	

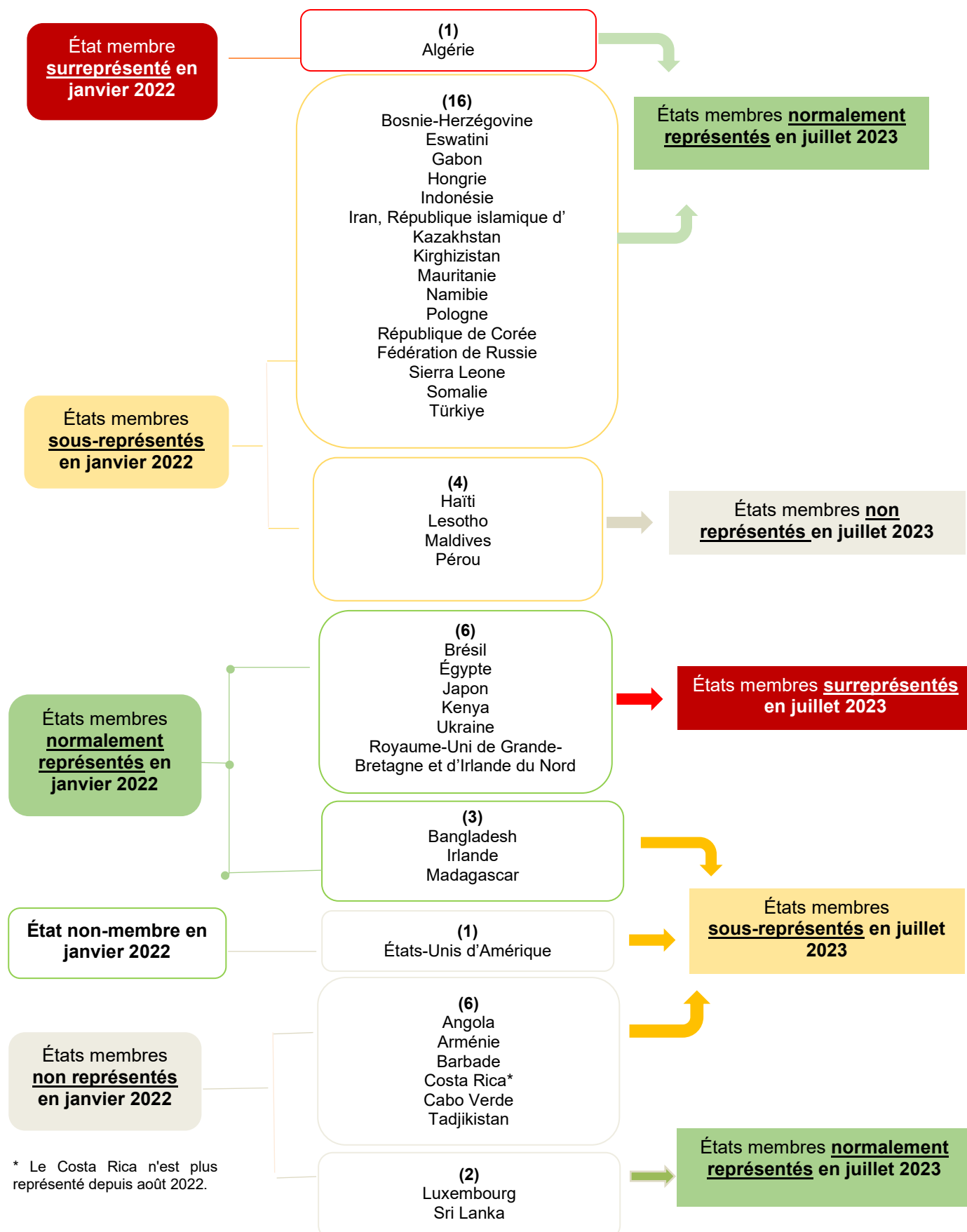
ÉTATS MEMBRES SURREPRÉSENTÉS (26)			
Afrique du Sud	Colombie	Italie	République démocratique du Congo
Argentine	Égypte	Japon	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Belgique	Espagne	Kenya	Sénégal
Bénin	Éthiopie	Liban	Tunisie
Brésil	Finlande	Maroc	Ukraine
Cameroun	France	Mexique	
Canada	Grèce	Népal	

ÉTATS MEMBRES SOUS-REPRÉSENTÉS (51)			
Albanie	Costa Rica	Irlande	Rwanda
Angola	Croatie	Libéria	Sao Tomé-et-Principe
Antigua-et-Barbuda	Djibouti	Macédoine du Nord	Serbie
Arabie saoudite	Dominique	Madagascar	Singapour
Arménie	Érythrée	Malawi	Slovaquie
Bangladesh	Estonie	Monténégro	Suisse
Barbade	États-Unis d'Amérique	Myanmar	Tadjikistan
Bélarus	Fidji	Nicaragua	Thaïlande
Belize	Grenade	Nigéria	Trinité-et-Tobago
Botswana	Guinée-Bissau	Norvège	Turkménistan
Cabo Verde	Iles Cook	Nouvelle-Zélande	Venezuela (République bolivarienne du)
Chine	Inde	Oman	Yémen
Chypre	Iraq	Papouasie-Nouvelle-Guinée	

ÉTATS MEMBRES NON-REPRÉSENTÉS (39)			
Andorre	Haïti	Monaco	Saint-Vincent-et-les Grenadines
Bahamas	Iles Marshall	Nauru	Samoa
Bahreïn	Iles Salomon	Nioué	Soudan du Sud
Bhoutan	Islande	Palaos	Suriname
Brunéi Darussalam	Kiribati	Panama	Tchad
El Salvador	Koweït	Pérou	Timor-Leste
Émirats Arabes Unis	Lesotho	Qatar	Tonga
Guatemala	Maldives	République centrafricaine	Tuvalu
Guinée équatoriale	Malte	République dominicaine	Vanuatu
Guyana	Micronésie (États fédérés de)	Saint-Marin	

ANNEXE III

LISTE DES ÉTATS MEMBRES DONT LE NIVEAU DE REPRÉSENTATION A CHANGÉ ENTRE JANVIER 2022 ET JUILLET 2023



ANNEXE IV

**Recrutements externes entre janvier 2022 et juillet 2023 par secteur, grade et nationalité
(postes P/D géographiques et non géographiques)***Inclus les récentes décisions de nomination*

			ED	ED Instituts Cat. 1	SC	CITP	COI	SHS	CLT	CI	PAX	ADM	CPE	GEN	BSP	IOS	LA	Total
Allemagne	D-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	P-5	Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
	Total		-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	1	-	-	5
Angola	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Arménie	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Australie	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Barbade	P-4	Géographique	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Belgique	D-1	Non Géographique	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Bosnie- Herzégovine	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Brésil	P-5	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
	P-4	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3
Cabo Verde	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Canada	P-3	Non Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Chine	D-1	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Linguiste	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
	Total		1	-	1	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	5
Costa Rica	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Égypte	D-1	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
Équateur	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Espagne	D-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Non Géographique	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	Total		-	-	-	2	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	5
Eswatini	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
État de Palestine	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Fédération de Russie	P-3	Non Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	Total		-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3
France	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	P-3	Non Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	1	5

217 EX/4.IV.B
Annexe IV – page 2

			ED	ED Instituts Cat. 1	SC	CITP	COI	SHS	CLT	CI	PAX	ADM	CPE	GEN	BSP	IOS	LA	Total
Gabon	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ghana	ADG	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Hongrie	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Inde	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
	Total		-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	3
Indonésie	P-5	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Iran, République islamique d'	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	P-4	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Irlande	P-4	Non Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Italie	P-3	Non Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Japon	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Kenya	P-2	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Kirghizistan	P-4	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Total		1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Lettonie	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Liban	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Lituanie	P-3	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Luxembourg	P-3	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
Mali	P-4	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Maurice	D-1	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Mauritanie	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	P-4	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Mexique	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Namibie	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Norvège	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Ouganda	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Pays-Bas	P-5	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	=	-	-	1
Pérou	D-2	Non Géographique	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Pologne	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	3
Portugal	D-1	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
République de Corée	D-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	P-4	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
Roumanie	P-4	Non Géographique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	P-5	Géographique	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
	Total		-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	4

			ED	ED Instituts Cat. 1	SC	CITP	COI	SHS	CLT	CI	PAX	ADM	CPE	GEN	BSP	IOS	LA	Total
Rwanda	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Singapour	P-2	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Somalie	P-2	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sri Lanka	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	P-2	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Suède	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Suisse	D-1	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	P-5	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Non Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	3
Tadjikistan	P-3	Géographique	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Togo	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Türkiye	P-4	Géographique	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	P-3	Géographique	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Total		-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Ukraine	P-3	Géographique	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Venezuela (République bolivarienne du)	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Zimbabwe	P-4	Géographique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Total			11	2	11	8	3	11	7	5	11	26	3	1	3	2	1	105

ED : Éducation ; SC : Sciences exactes et naturelles ; CITP : Centre international de physique théorique ; COI : Commission océanographique intergouvernementale ; SHS : Sciences sociales et humaines ; CLT : Culture ; CI : Communication et information ; PAX : Priorité Afrique et des relations extérieures ; ADM : Secteur de l'administration et du management ; CPE : Communication et mobilisation des publics ; GEN : Division pour l'égalité des genres ; BSP : Planification stratégique ; IOS : Évaluation et audit ; LA : Normes internationales et affaires juridiques.

Conseil exécutif

Deux cent dix-septième session

PARIS, le 10 octobre 2023
Original anglais

Point 4 de l'ordre du jour

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

- B. 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

Le **Tableau 2** : Nominations sur des postes géographiques (P/D) de janvier 2022 à juillet 2023 doit se lire comme suit :

	Nombre de nominations	%
Non-représentés	8	9 %
Sous-représentés	36	39 %
Non et Sous représentés	44	48 %
Normalement représentés	40	43 %
Surreprésentés	8	9 %
Total	92	100 %

