



Conseil d'administration

341^e session, Genève, mars 2021

Section du programme, du budget
et de l'administration

PFA

Date: 5 mars 2021

Original: anglais

Composition et structure du personnel au 31 décembre 2020

Résumé: Le présent document contient des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2020. Il présente une vue d'ensemble de la répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation et la source de financement. Il fournit également des informations spécifiques sur la répartition hommes-femmes, la répartition par âge, la diversité géographique et les profils de mobilité du personnel, en cohérence avec les produits définis dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2018-2021.

Unité auteur: Département du développement des ressources humaines (HRD).

Documents connexes: [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.338/PFA/INF/5](#).

► Table des matières

	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement.....	8
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	9
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté	10
2. Diversité géographique	11
2.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement	12
2.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau actuel de représentation)	15
2.3. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays et région d'origine	22
3. Répartition hommes-femmes.....	23
3.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement	25
3.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)	29
4. Recrutement et mobilité du personnel	31
4.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2016-2020 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)	32
4.2. Composition du personnel recruté à des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2020 (personnel permanent).....	33
4.3. Mobilité du personnel (personnel permanent)	34
4.4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)	35

► Introduction

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a approuvé le plan d'action du Bureau visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir que tout l'éventail des compétences et expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Le Conseil d'administration a également demandé au Directeur général de lui présenter, à sa 338^e session (mars 2020) et à ses sessions ultérieures, des informations concernant la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 335^e session (mars 2019) ¹.
2. Conformément aux orientations fournies par le Conseil d'administration, le présent document contient des informations détaillées sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2020. Il contient, conformément à l'initiative 7 du plan d'action susmentionné, un point annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au sein du personnel du BIT ².
3. La diversité du personnel du Bureau y est analysée au regard des cibles relatives à la parité hommes-femmes et à l'éventail souhaité de nationalités, dont la représentation, pour les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures financés par le budget ordinaire, est déterminée par le taux de contribution des États Membres concernés au budget ordinaire. Le présent document contient en outre des données analytiques relatives à d'autres catégories de personnel du BIT de manière à rendre plus précisément compte de la diversité du personnel du Bureau et à faciliter l'évaluation des progrès accomplis au regard des cibles définies dans la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 ³.

► 1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT

4. On trouvera dans cette partie des informations générales sur la composition, la structure et la répartition géographique du personnel du Bureau au 31 décembre 2020.
5. Au 31 décembre 2020, le personnel du BIT comptait au total 3 381 fonctionnaires, soit une hausse des effectifs de 4,3 pour cent par rapport à 2019. Le Bureau a poursuivi activement ses efforts visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique. Bien que des efforts supplémentaires doivent être faits pour que la parité hommes-femmes soit atteinte à tous les grades, les femmes représentaient 53,9 pour cent du personnel du BIT et 48 pour cent des fonctionnaires occupant des postes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures. Plusieurs mesures prises par le Bureau ont également contribué à améliorer la diversité au sein du personnel, ce qui s'est traduit par une légère augmentation du nombre de

¹ GB.337/PV, paragr. 1 116.

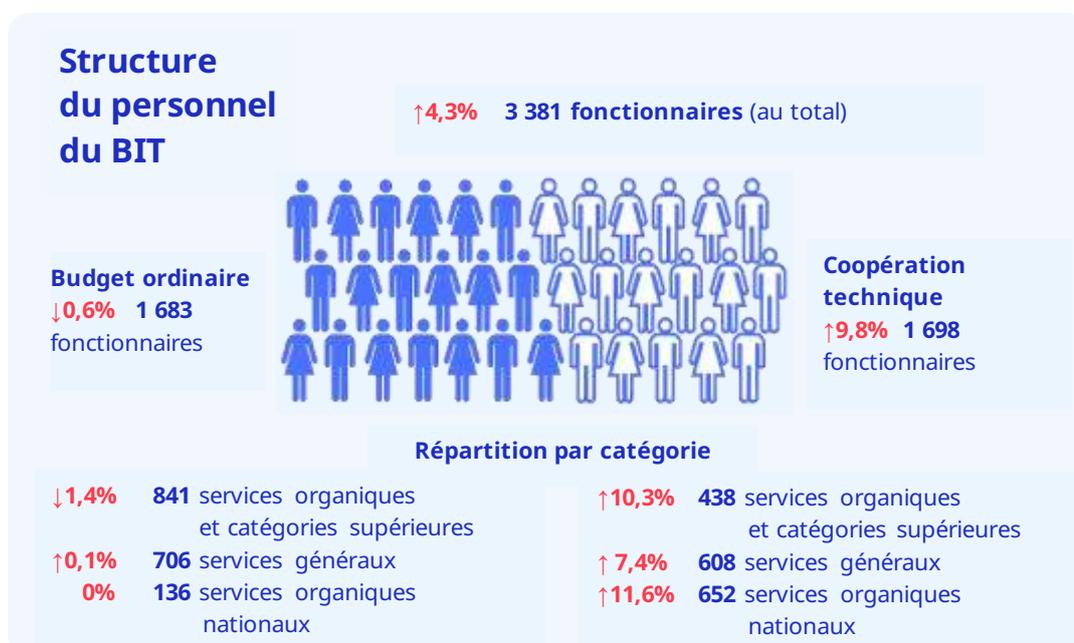
² GB.337/PFA/11, paragr. 26.

³ GB.331/PFA/13.

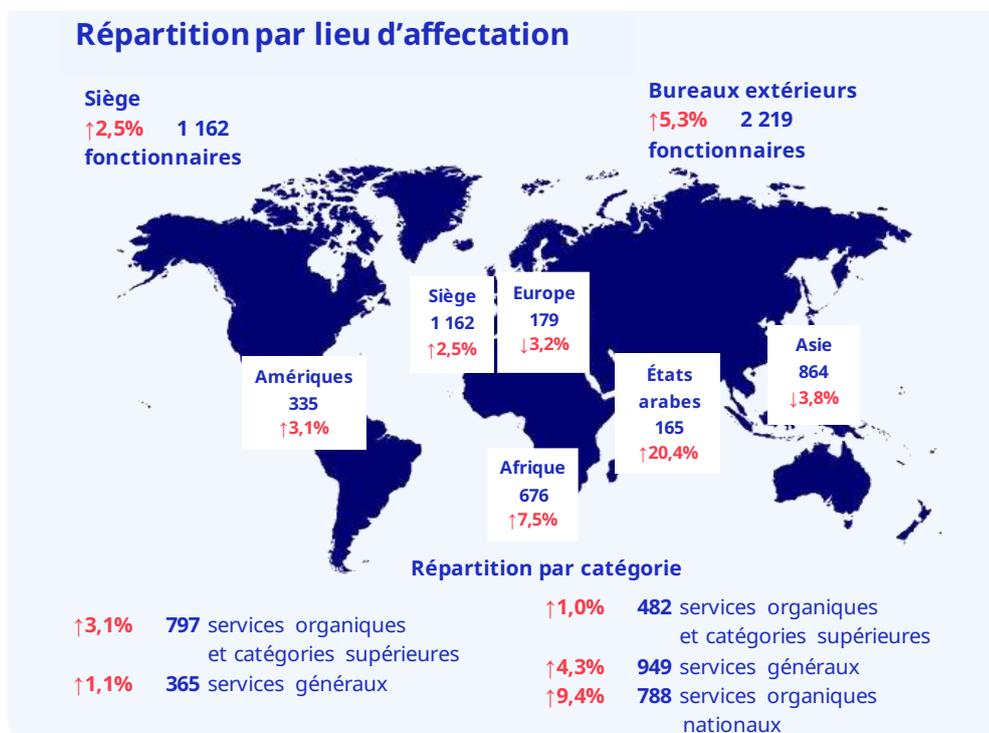
nationalités représentées. Toutes ces mesures étaient dans le droit fil des objectifs de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2018-2021) et du Plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT.

6. Les principales tendances observées depuis 2019 sont indiquées ci-après:

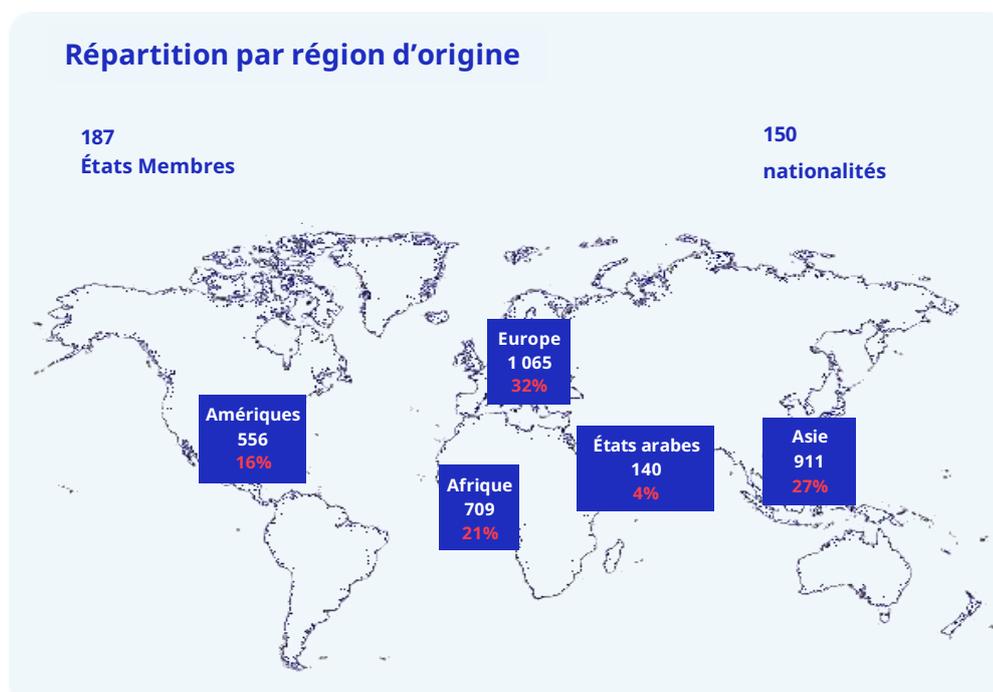
- Structure du personnel du BIT:** le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire a diminué de 0,6 pour cent, tandis que le nombre de fonctionnaires recrutés dans le cadre de projets de coopération pour le développement a augmenté de 9,8 pour cent, en particulier dans la catégorie des services organiques nationaux. La pandémie de COVID-19 n'a pas eu d'incidence notable sur les effectifs du Bureau en 2020. L'augmentation du nombre de fonctionnaires recrutés au titre de projets est conforme à l'engagement pris par le Bureau de poursuivre ses activités de coopération pour le développement durant la pandémie.



- **Répartition par lieu d'affectation:** le nombre de fonctionnaires affectés aux bureaux extérieurs de l'OIT a augmenté dans toutes les catégories de personnel, les hausses les plus notables ayant été enregistrées dans la région des États arabes (20,4 pour cent) et dans la région Afrique (7,5 pour cent).



- **Répartition par région d'origine:** le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau est passé de 148 à 150 (l'OIT compte 187 États Membres) ⁴.



⁴ Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de l'année précédente.

1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement

7. Des 3 381 fonctionnaires qu'emploie le BIT, 1 279 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues), et 482 d'entre eux (soit 38 pour cent) travaillaient dans les régions. En 2020, 34,1 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes P5, et 65,9 pour cent des postes P1 à P4.
8. Des 2 102 fonctionnaires du BIT relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), 1 737 (83 pour cent) travaillaient dans les régions. Par rapport à 2019, le nombre total de fonctionnaires du siège (toutes catégories et sources de financement confondues) a légèrement augmenté, alors que 112 fonctionnaires supplémentaires (soit une hausse de 5,3 pour cent) ont été envoyés dans les régions pour servir efficacement les mandants de l'OIT. C'est dans la région des États arabes que le nombre de fonctionnaires a enregistré la plus forte augmentation (20,4 pour cent), principalement en raison de la multiplication des projets locaux. Ces résultats illustrent les efforts constants que le Bureau déploie pour redistribuer les ressources de manière adéquate au profit des régions et des services analytiques et techniques de première ligne.

► **Tableau 1**

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste							
	Personnel permanent			(2019)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *	(2019)	Total	(2019)
	FT	WLT	Sous-total	FT				
Siège								
P (Catégorie des services organiques et catégories supérieures)	322	270	592	(599)	205	(174)	797	(773)
G (Catégorie des services généraux)	36	287	323	(322)	42	(39)	365	(361)
Sous-total	358	557	915	(921)	247	(213)	1 162	(1 134)
Bureaux extérieurs								
P	157	92	249	(254)	233	(223)	482	(477)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	63	73	136	(136)	652	(584)	788	(720)
G	95	288	383	(383)	566	(527)	949	(910)
Sous-total	315	453	768	(773)	1 451	(1 334)	2 219	(2 107)
Total général	673	1 010	1 683	(1 694)	1 698	(1 547)	3 381	(3 241)

* Postes financés par la coopération technique, les fonds perçus au titre de l'appui aux programmes (PSI), le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et d'autres ressources extrabudgétaires.

FT = contrat à durée déterminée; WLT = contrat sans limitation de durée.

1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat

► Tableau 2

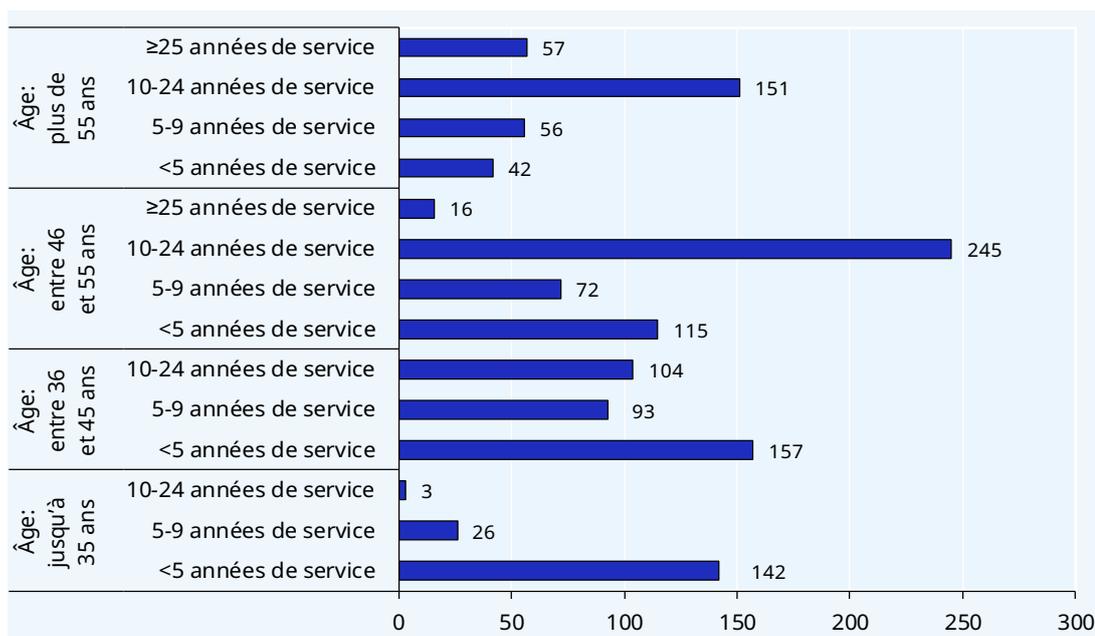
Catégorie et grade	Fonctionnaires en poste				
	Personnel permanent			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	
	FT	WLT	Sous-total	FT	Total
Services organiques et catégories supérieures					
DG	1		1		1
DDG	3		3		3
ADG	6		6		6
D2	7	17	24	1	25
D1	32	36	68	2	70
DIR	6		6		6
P5	96	169	265	61	326
P4	185	98	283	151	434
P3	99	38	137	131	268
P2	41	4	45	81	126
P1	3		3	11	14
Total	479	362	841	438	1 279
Services organiques nationaux					
CORR	12		12		12
NOC		4	4	15	19
NOB	23	40	63	261	324
NOA	28	29	57	376	433
Total	63	73	136	652	788
Services généraux					
G7	1	98	99	27	126
G6	41	191	232	166	398
G5	48	158	206	211	417
G4	22	72	94	89	183
G3	13	32	45	17	62
G2	6	24	30	96	126
G1				2	2
Total	131	575	706	608	1 314
Total général	673	1 010	1 683	1 698	3 381

* Postes financés par la coopération technique, les fonds perçus au titre du PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

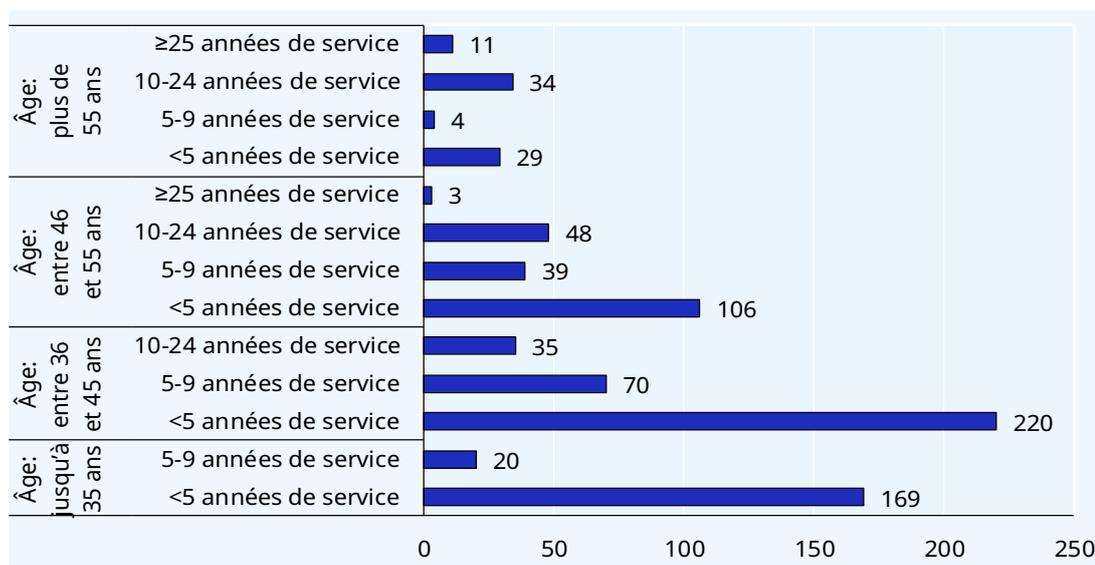
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté

9. Sous l'effet du relèvement à 65 ans de l'âge du départ obligatoire à la retraite, en vigueur au Bureau depuis le 1^{er} janvier 2018, le nombre de départs à la retraite a continué de baisser au cours de la période 2018-2020 et a limité la capacité du Bureau à rajeunir son personnel au cours de cette période. À l'heure actuelle, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT est de 45,4 ans, et l'ancienneté moyenne, de 8,9 années de service. L'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures est de 47,4 ans, contre 45,4 ans pour ceux de la catégorie des services généraux, et 42,4 ans pour ceux de la catégorie des services organiques nationaux.
10. Le Bureau reconnaît que, pour faire face aux défis liés à l'avenir du travail, il est essentiel d'engager et de former des jeunes pour planifier la relève et diversifier le personnel. Il prépare à cette fin une série d'initiatives pour attirer de nouveaux talents, conformément à son plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique, en tenant dûment compte de l'expérience et des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19. On trouvera dans les trois figures ci-après des statistiques détaillées sur le personnel, ventilées par âge et par ancienneté.

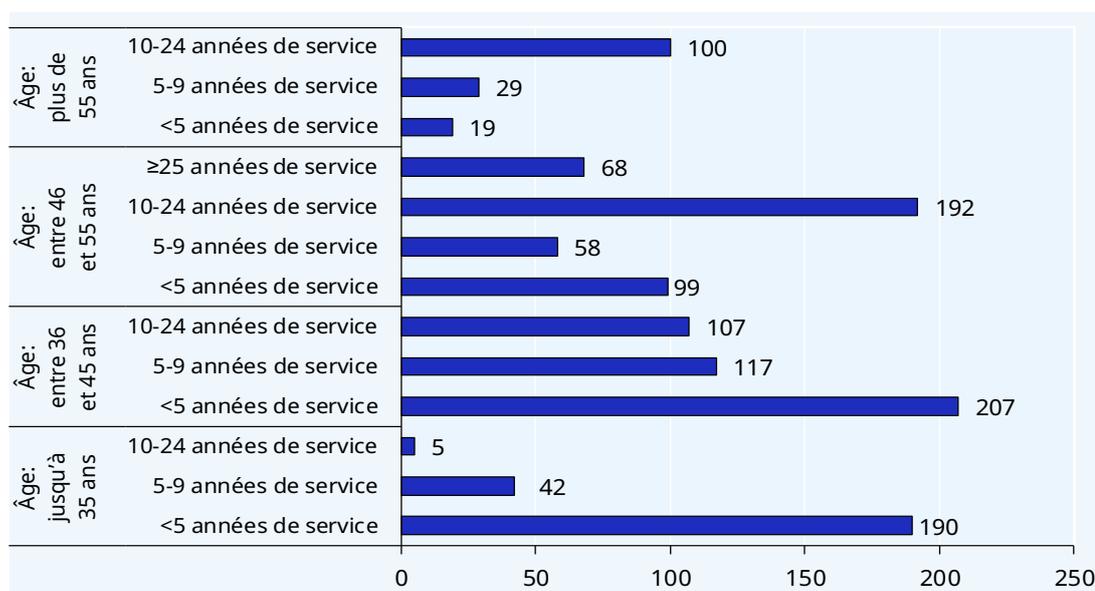
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



► **Figure 2. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques nationaux, par âge et par ancienneté**



► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



► 2. Diversité géographique

11. On trouvera dans cette partie des données détaillées sur la répartition des membres du personnel par région d'origine et pays de nationalité, ainsi qu'un aperçu de la diversité géographique actuelle au sein du personnel du BIT (y compris les administrateurs auxiliaires). Sur les 187 États Membres de l'OIT, 50 (27 pour cent) sont surreprésentés au sein du personnel du BIT, 60 (32 pour cent) sont dûment représentés, et 77 (41 pour cent) sont insuffisamment représentés. Des informations détaillées sur le niveau de représentation de chaque État Membre figurent dans la sous-partie 2.2. Parvenir à une représentation géographique adéquate demeure une priorité pour le Bureau. Si la pandémie de COVID-19 a empêché de mener à bien certaines des activités de

prospection initialement prévues, les aménagements des modalités de travail que le Bureau a mis en place pendant la pandémie ont élargi le champ d'application du travail à distance, ce qui constitue un atout de taille s'agissant d'attirer un vivier plus diversifié de nouveaux talents afin de pourvoir les postes vacants.

2.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement

► Tableau 3. Afrique

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT			FT	
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2		4	4			4
D1	6	2	8			8
P5	15	17	32	8		40
P4	26	7	33	34		67
P3	7	5	12	21		33
P2	2	1	3	7		10
NOC		1	1	8		9
NOB	5	16	21	99		120
NOA	5	7	12	88		100
G7		25	25	6		31
G6	16	23	39	62		101
G5	15	26	41	41		82
G4	2	11	13	9		22
G3	4	11	15	8		23
G2	2	9	11	44		55
G1				2		2
Total	107	165	272	437		709

► **Tableau 4. Amériques**

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT			FT	
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	1	4	5	1		6
D1	5	7	12	1		13
P5	16	40	56	11		67
P4	51	27	78	25		103
P3	18	8	26	26		52
P2	10	1	11	14		25
P1	1		1	1		2
NOC		1	1	1		2
NOB	3	11	14	16		30
NOA	6	12	18	56		74
G7	1	16	17	7		24
G6	5	30	35	11		46
G5	9	24	33	29		62
G4	3	11	14	17		31
G3	1	6	7	1		8
G2	2		2	7		9
Total	134	198	332	224		556

► **Tableau 5. États arabes**

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT			FT	
ADG	1		1			1
P5	3	3	6	4		10
P4	3	1	4	2		6
P3	2	2	4	5		9
P2				3		3
NOB	1		1	25		26
NOA	2		2	27		29

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
G7		2	2			2
G6	2	2	4	11		15
G5		5	5	13		18
G4		2	2	6		8
G3				3		3
G2		3	3	7		10
Total	14	20	34	106		140

► **Tableau 6. Asie et Pacifique**

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	2		2			2
D2	1	1	2			2
D1	3	6	9			9
DIR	1		1			1
P5	13	25	38	13		51
P4	18	21	39	22		61
P3	11	5	16	19		35
P2	8		8	15		23
P1	1		1	1		2
NOC		1	1	5		6
NOB	11	11	22	109		131
NOA	14	9	23	168		191
G7		16	16	11		27
G6	10	44	54	53		107
G5	11	27	38	107		145
G4	2	9	11	37		48
G3	3	11	14	3		17
G2	2	12	14	38		52
Total	112	198	310	601		911

► **Tableau 7. Europe**

Grade	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
DG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	5	8	13			13
D1	18	21	39	1		40
DIR	5		5			5
P5	49	84	133	25		158
P4	87	42	129	68		197
P3	61	18	79	60		139
P2	21	2	23	42		65
P1	1		1	9		10
CORR	12		12			12
NOC		1	1	1		2
NOB	3	2	5	12		17
NOA	1	1	2	37		39
G7		39	39	3		42
G6	8	92	100	29		129
G5	13	76	89	21		110
G4	15	39	54	20		74
G3	5	4	9	2		11
Total	306	429	735	330		1 065

2.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau actuel de représentation)

12. L'évaluation de la représentation des États Membres au sein du personnel du BIT tient compte uniquement des fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan international qui occupent des postes soumis à la règle de la répartition géographique, c'est-à-dire des fonctionnaires des grades P, D et au-delà dont les postes sont financés par le budget ordinaire de l'OIT. La méthode utilisée pour évaluer la représentation des États Membres est fondée sur un système de «fourchettes optimales», qui a été introduit au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en 1948, et qui sert à déterminer, pour chaque État Membre, si celui-ci est dûment représenté, insuffisamment représenté (cette catégorie inclut les États non représentés) ou surreprésenté, selon que le nombre de postes occupés par ses ressortissants se situe en-deçà d'une fourchette donnée, dans les limites de cette fourchette, ou au-delà de celle-ci.

13. Pour calculer la fourchette optimale ⁵ qui servira à déterminer le niveau de représentation adéquat de chaque État Membre, le Bureau se fonde sur deux éléments, à savoir le nombre total d'États Membres et le montant de la contribution de chaque État Membre au budget de l'OIT.

► **Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Afrique du Sud	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Algérie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Angola	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bénin	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Botswana	1	1	2	1-2	Adéquat
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adéquat
Burundi	0	1	1	1-2	Adéquat
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cameroun	0	4	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Comores	1	0	1	1-2	Adéquat
Congo	0	0	0	1-2	Insuffisant
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuffisant
Égypte	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Érythrée	0	1	1	1-2	Adéquat
Eswatini	0	0	0	1-2	Insuffisant
Éthiopie	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Gabon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Gambie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Ghana	1	4	5	1-2	Supérieur au niveau requis
Guinée	1	1	2	1-2	Adéquat
Guinée-Bissau	1	0	1	1-2	Adéquat
Guinée équatoriale	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kenya	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Lesotho	1	1	2	1-2	Adéquat
Libéria	0	0	0	1-2	Insuffisant

⁵ Les fourchettes optimales indiquées dans les tableaux 8 à 12 ont été calculées sur la base des chiffres en vigueur au 31 décembre 2020.

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Libye	0	0	0	1-2	Insuffisant
Madagascar	1	0	1	1-2	Adéquat
Malawi	0	2	2	1-2	Adéquat
Mali	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Maroc	0	1	1	1-2	Adéquat
Maurice	0	1	1	1-2	Adéquat
Mauritanie	1	0	1	1-2	Adéquat
Mozambique	0	0	0	1-2	Insuffisant
Namibie	2	0	2	1-2	Adéquat
Niger	0	2	2	1-2	Adéquat
Nigéria	1	0	1	1-2	Adéquat
Ouganda	0	2	2	1-2	Adéquat
République centrafricaine	1	0	1	1-2	Adéquat
République démocratique du Congo	0	1	1	1-2	Adéquat
République-Unie de Tanzanie	1	1	2	1-2	Adéquat
Rwanda	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Sao Tomé-et-Principe	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sénégal	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Seychelles	1	0	1	1-2	Adéquat
Sierra Leone	0	1	1	1-2	Adéquat
Somalie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Soudan	1	0	1	1-2	Adéquat
Soudan du Sud	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tchad	0	1	1	1-2	Adéquat
Togo	0	1	1	1-2	Adéquat
Tunisie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Zambie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Zimbabwe	0	4	4	1-2	Supérieur au niveau requis

► **Tableau 9. États arabes**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Arabie saoudite	0	0	0	6-10	Insuffisant
Bahreïn	0	0	0	1-2	Insuffisant
Émirats arabes unis	0	0	0	3-5	Insuffisant
Iraq	0	0	0	1-2	Insuffisant
Jordanie	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Koweït	0	0	0	1-2	Insuffisant
Liban	5	3	8	1-2	Supérieur au niveau requis
Oman	0	0	0	1-2	Insuffisant
Qatar	0	0	0	1-2	Insuffisant
République arabe syrienne	2	0	2	1-2	Adéquat
Yémen	0	0	0	1-2	Insuffisant

► **Tableau 10. Asie et Pacifique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Afghanistan	0	2	2	1-2	Adéquat
Australie	3	4	7	11-19	Insuffisant
Bangladesh	0	1	1	1-2	Adéquat
Brunéi Darussalam	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cambodge	0	0	0	1-2	Insuffisant
Chine	3	11	14	60-81	Insuffisant
Fidji	1	1	2	1-2	Adéquat
Îles Cook	0	0	0	1-2	Insuffisant
Îles Marshall	0	0	0	1-2	Insuffisant
Îles Salomon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Inde	2	12	14	4-7	Supérieur au niveau requis
Indonésie	1	1	2	3-5	Insuffisant
Iran (République islamique d')	0	2	2	2-3	Adéquat
Japon	20	13	33	43-72	Insuffisant
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuffisant

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Malaisie	0	0	0	2-3	Insuffisant
Maldives	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mongolie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Myanmar	1	0	1	1-2	Adéquat
Népal	0	0	0	1-2	Insuffisant
Nouvelle-Zélande	2	0	2	1-2	Adéquat
Pakistan	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Palaos	0	0	0	1-2	Insuffisant
Papouasie-Nouvelle-Guinée	0	0	0	1-2	Insuffisant
Philippines	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau requis
République de Corée	2	7	9	11-19	Insuffisant
Rép. démocratique populaire lao	0	1	1	1-2	Adéquat
Samoa	0	0	0	1-2	Insuffisant
Singapour	0	1	1	2-4	Insuffisant
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Thaïlande	5	0	5	2-3	Supérieur au niveau requis
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tonga	0	0	0	1-2	Insuffisant
Tuvalu	0	0	0	1-2	Insuffisant
Vanuatu	0	0	0	1-2	Insuffisant
Viet Nam	0	0	0	1-2	Insuffisant

► **Tableau 11. Europe**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Albanie	1	0	1	1-2	Adéquat
Allemagne	23	25	48	31-51	Adéquat
Arménie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Autriche	1	1	2	3-6	Insuffisant
Azerbaïdjan	0	1	1	1-2	Adéquat
Bélarus	1	0	1	1-2	Adéquat

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Belgique	10	6	16	4-7	Supérieur au niveau requis
Bosnie-Herzégovine	0	1	1	1-2	Adéquat
Bulgarie	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Chypre	0	0	0	1-2	Insuffisant
Croatie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Danemark	4	4	8	3-5	Supérieur au niveau requis
Espagne	22	12	34	11-18	Supérieur au niveau requis
Estonie	1	0	1	1-2	Adéquat
Fédération de Russie	5	2	7	12-20	Insuffisant
Finlande	2	3	5	2-4	Supérieur au niveau requis
France	27	48	75	22-37	Supérieur au niveau requis
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	1	4	5	2-3	Supérieur au niveau requis
Hongrie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Irlande	1	4	5	2-3	Supérieur au niveau requis
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	2-4	Adéquat
Italie	18	25	43	17-28	Supérieur au niveau requis
Kazakhstan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kirghizistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lettonie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lituanie	0	1	1	1-2	Adéquat
Luxembourg	1	1	2	1-2	Adéquat
Macédoine du Nord	1	0	1	1-2	Adéquat
Malte	0	0	0	1-2	Insuffisant
Monténégro	0	1	1	1-2	Adéquat
Norvège	1	4	5	4-6	Adéquat
Ouzbékistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pays-Bas	7	10	17	7-11	Supérieur au niveau requis
Pologne	1	1	2	4-7	Insuffisant
Portugal	7	4	11	2-3	Supérieur au niveau requis
République de Moldova	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau requis

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Roumanie	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	11	20	31	23-38	Adéquat
Saint-Marin	0	0	0	1-2	Insuffisant
Serbie	0	2	2	1-2	Adéquat
Slovaquie	1	0	1	1-2	Adéquat
Slovénie	1	0	1	1-2	Adéquat
Suède	4	1	5	5-8	Adéquat
Suisse	8	4	12	6-10	Supérieur au niveau requis
Tadjikistan	1	0	1	1-2	Adéquat
Tchéquie	0	1	1	2-3	Insuffisant
Turkménistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Turquie	2	3	5	7-12	Insuffisant
Ukraine	1	1	2	1-2	Adéquat

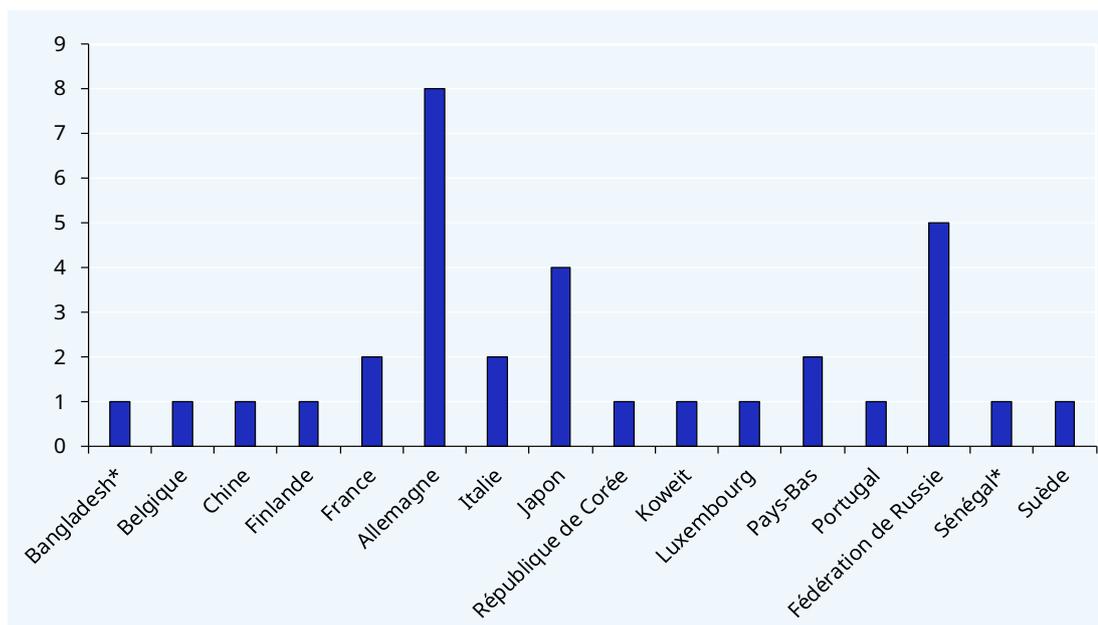
► **Tableau 12. Amériques**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Antigua-et-Barbuda	0	0	0	1-2	Insuffisant
Argentine	8	8	16	5-8	Supérieur au niveau requis
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuffisant
Barbade	0	0	0	1-2	Insuffisant
Belize	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bolivie (État plurinational de)	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Brésil	7	8	15	15-25	Adéquat
Canada	15	8	23	14-23	Adéquat
Chili	2	2	4	2-3	Supérieur au niveau requis
Colombie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau requis
Costa Rica	3	5	8	1-2	Supérieur au niveau requis
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
El Salvador	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau requis

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Équateur	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau requis
États-Unis d'Amérique	38	31	69	111-148	Insuffisant
Grenade	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guatemala	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guyana	0	0	0	1-2	Insuffisant
Haïti	0	0	0	1-2	Insuffisant
Honduras	1	0	1	1-2	Adéquat
Jamaïque	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mexique	5	6	11	7-11	Adéquat
Nicaragua	0	0	0	1-2	Insuffisant
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	3	8	11	1-2	Supérieur au niveau requis
République dominicaine	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Saint-Kitts-et-Nevis	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sainte-Lucie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Saint-Vincent -et-les Grenadines	0	0	0	1-2	Insuffisant
Suriname	0	0	0	1-2	Insuffisant
Trinité-et-Tobago	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Uruguay	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau requis
Venezuela (Rép. bolivarienne du)	0	3	3	4-6	Insuffisant

2.3. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays et région d'origine

14. Au 31 décembre 2020, le BIT comptait 33 administrateurs auxiliaires de 16 nationalités différentes.

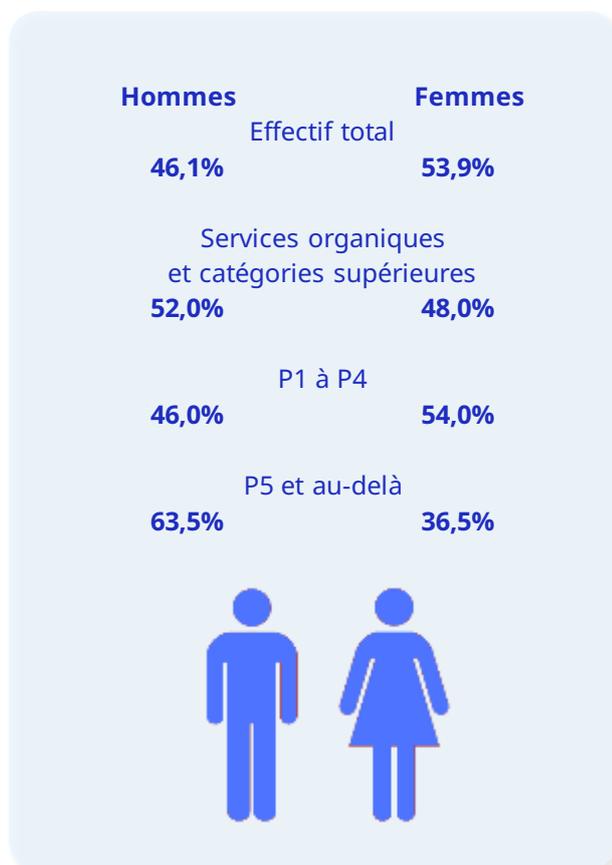
► **Figure 4. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays de nationalité**

* Postes financés par les Pays-Bas.

► 3. Répartition hommes-femmes

- 15.** On trouvera dans cette partie un aperçu de la répartition hommes-femmes, établi dans la perspective de l'indicateur «Égalité hommes-femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures» de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021. L'évaluation de la répartition hommes-femmes tient compte d'un personnel plus large que celle de la répartition géographique, car elle se fonde sur des données relatives à l'ensemble des fonctionnaires titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat sans limitation de durée, quelle que soit la source de financement de leur poste, alors que les données utilisées pour mesurer la répartition géographique concernent uniquement les fonctionnaires qui occupent des postes soumis à la règle de la répartition géographique (c'est-à-dire les fonctionnaires de la catégorie des services organiques qui sont recrutés par concours sur le plan international et dont les postes sont financés par le budget ordinaire).
- 16.** Au 31 décembre 2020, les femmes étaient majoritaires au sein du personnel du Bureau (53,9 pour cent). Le pourcentage de femmes aux postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures s'élevait à 48 pour cent, tandis que, dans la catégorie des services généraux et la catégorie des services organiques nationaux, les femmes représentaient respectivement 61,1 pour cent et 51,4 pour cent des fonctionnaires en poste. La majorité des postes P1 à P4 était occupée par des femmes (54 pour cent). Cela étant, davantage d'efforts doivent être faits pour améliorer la représentation des femmes aux postes P5 et au-delà, où le pourcentage de femmes est de 36,5 pour cent. Il faut également encourager davantage les candidatures de femmes qualifiées, y compris en interne, objectif sur lequel la mise en œuvre du plan d'action mettra particulièrement l'accent. La pandémie de COVID-19 a révélé combien l'élaboration de politiques en matière de ressources humaines propices à l'équilibre entre travail et vie privée et au bien-être du personnel était essentielle pour la promotion d'une répartition hommes-femmes plus équitable. Compte tenu des difficultés que

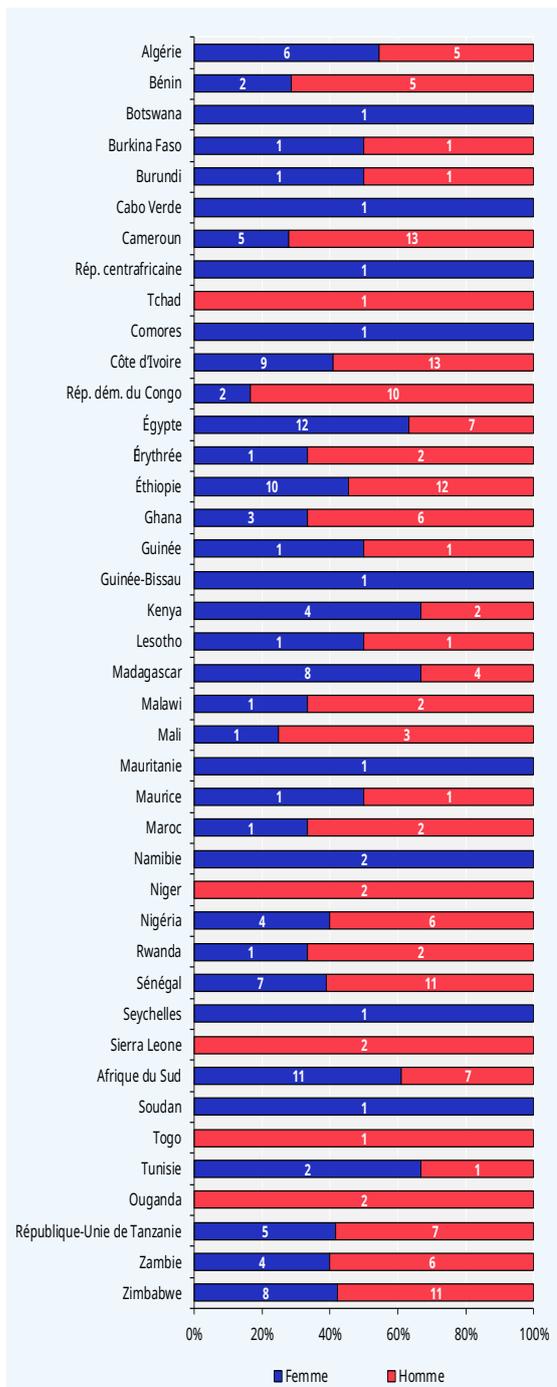
l'obligation de travailler à domicile pendant la pandémie génère pour les fonctionnaires ayant des responsabilités familiales, le Bureau a pris les mesures voulues pour apporter aux personnes concernées l'appui dont elles avaient besoin et garantir dans toute la mesure possible, grâce aux technologies de l'information, qu'aucun membre du personnel ne soit laissé de côté.



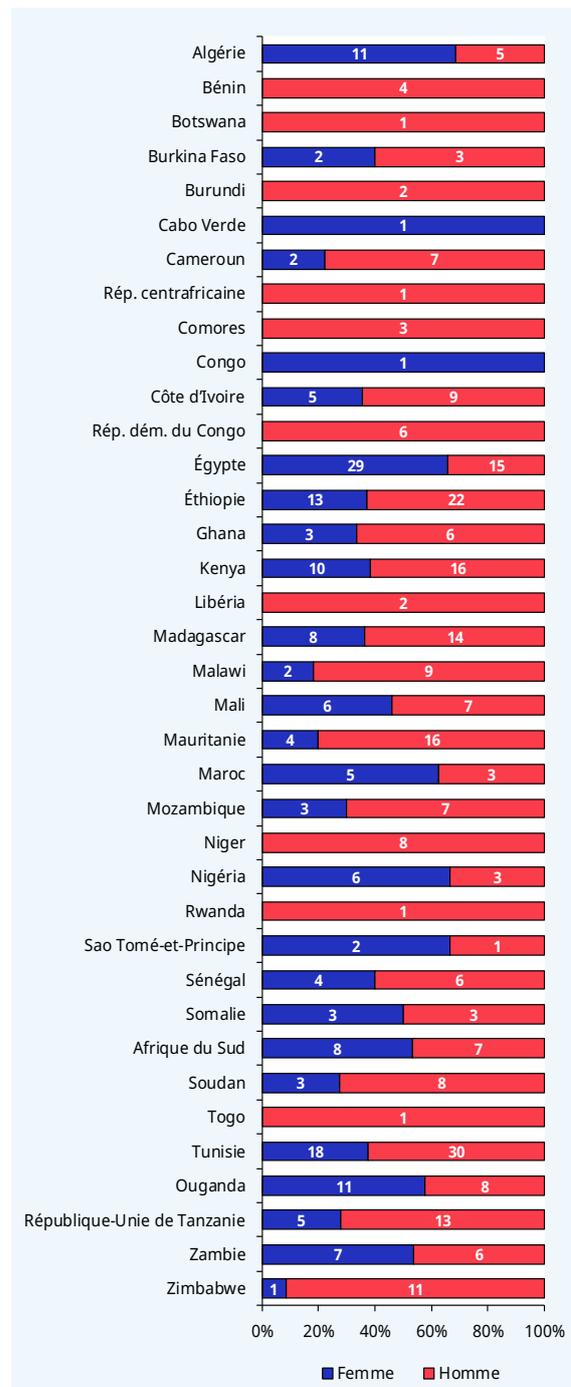
3.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 5. Afrique

a) personnel permanent

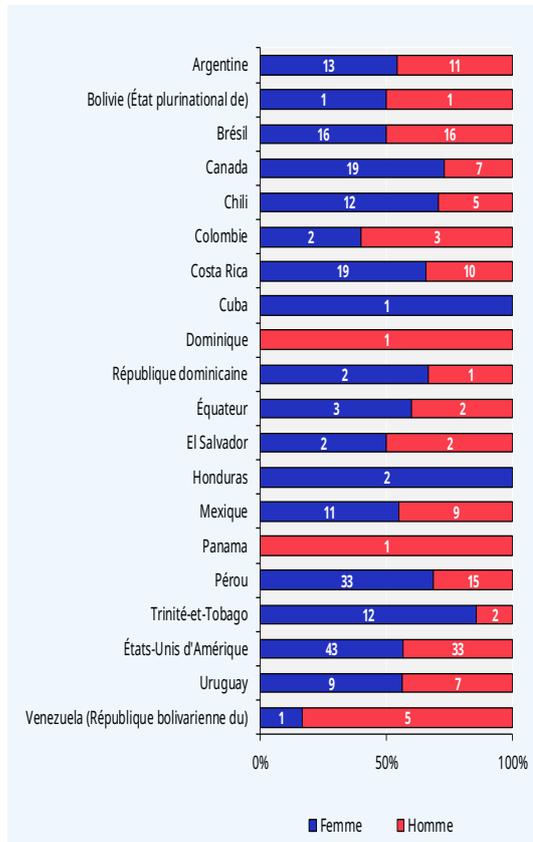


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

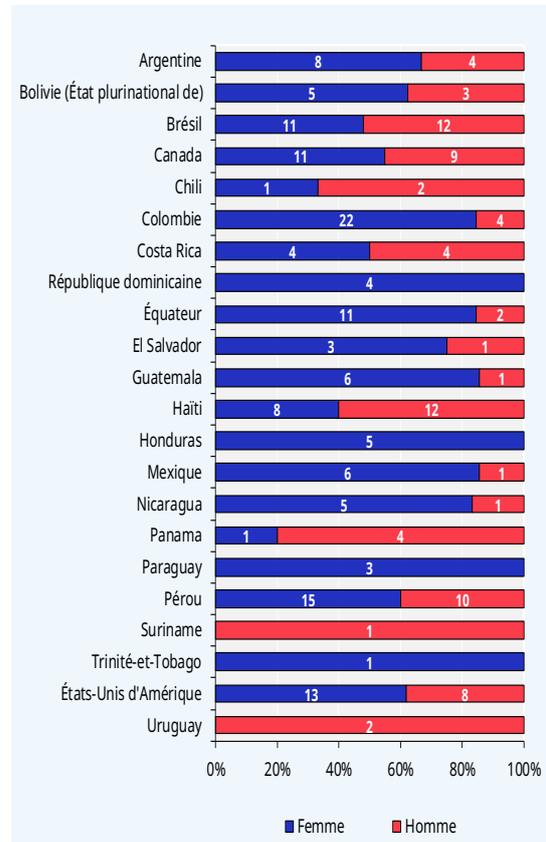


► Figure 6. Amériques

a) personnel permanent

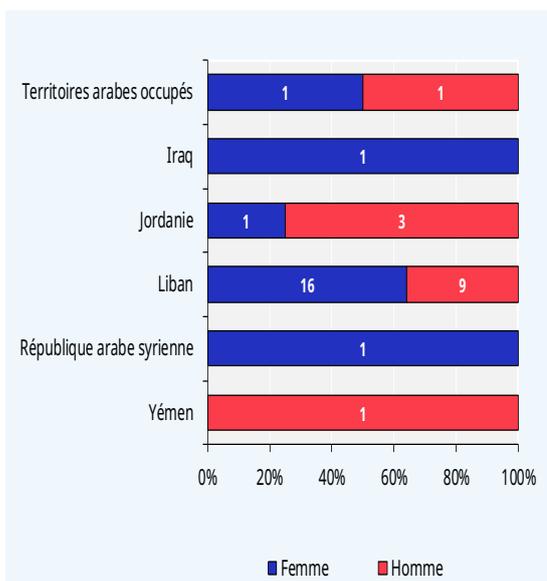


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

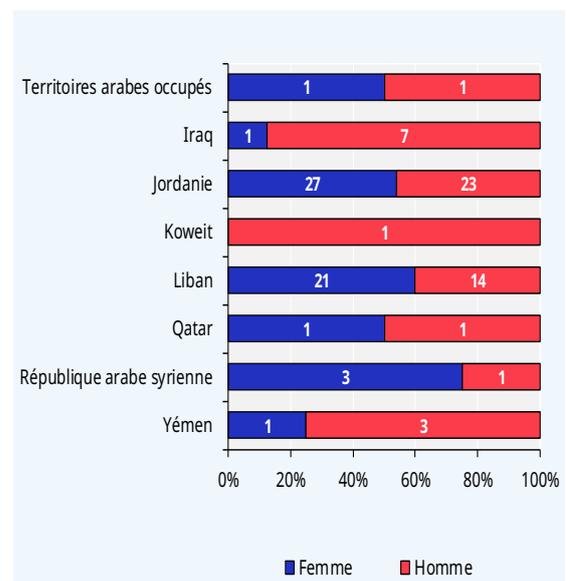


► Figure 7. États arabes

a) personnel permanent

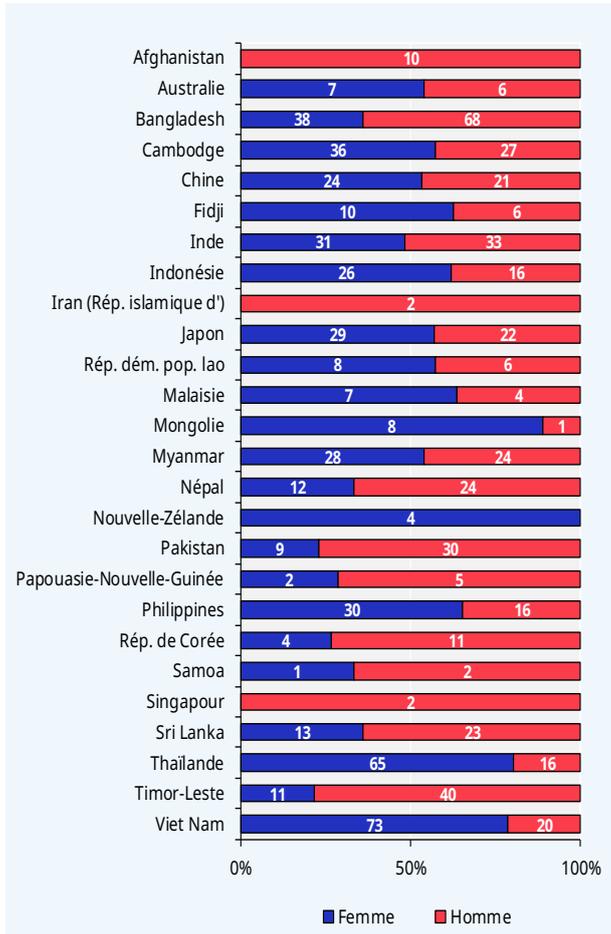


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

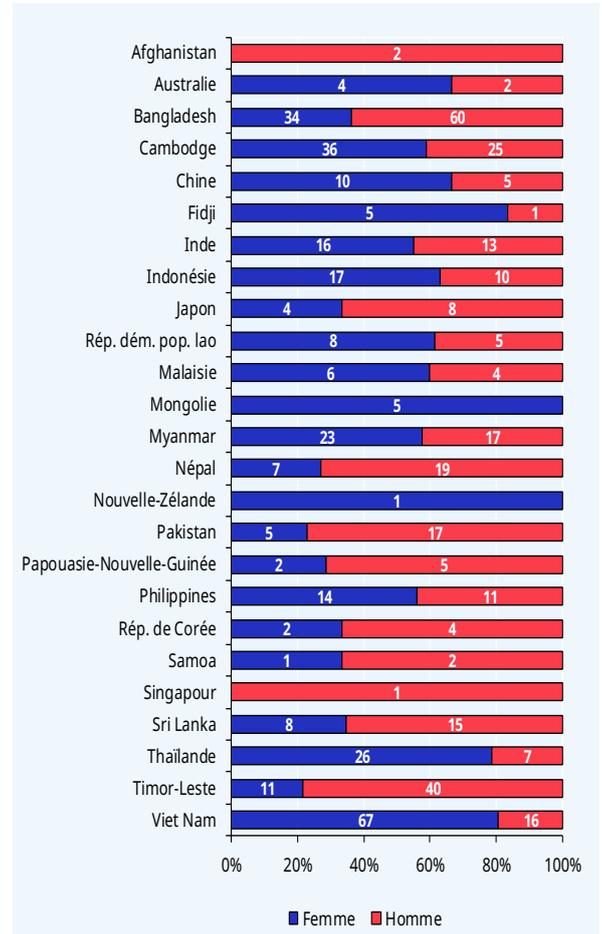


► Figure 8. Asie et Pacifique

a) personnel permanent

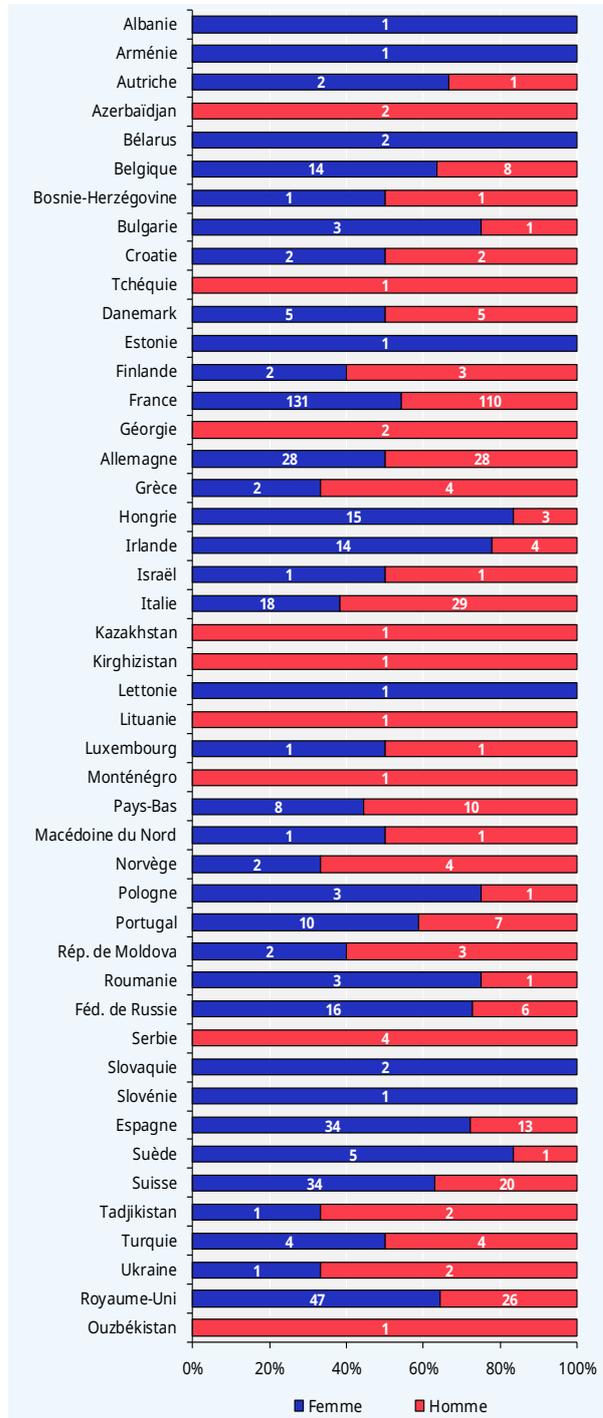


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

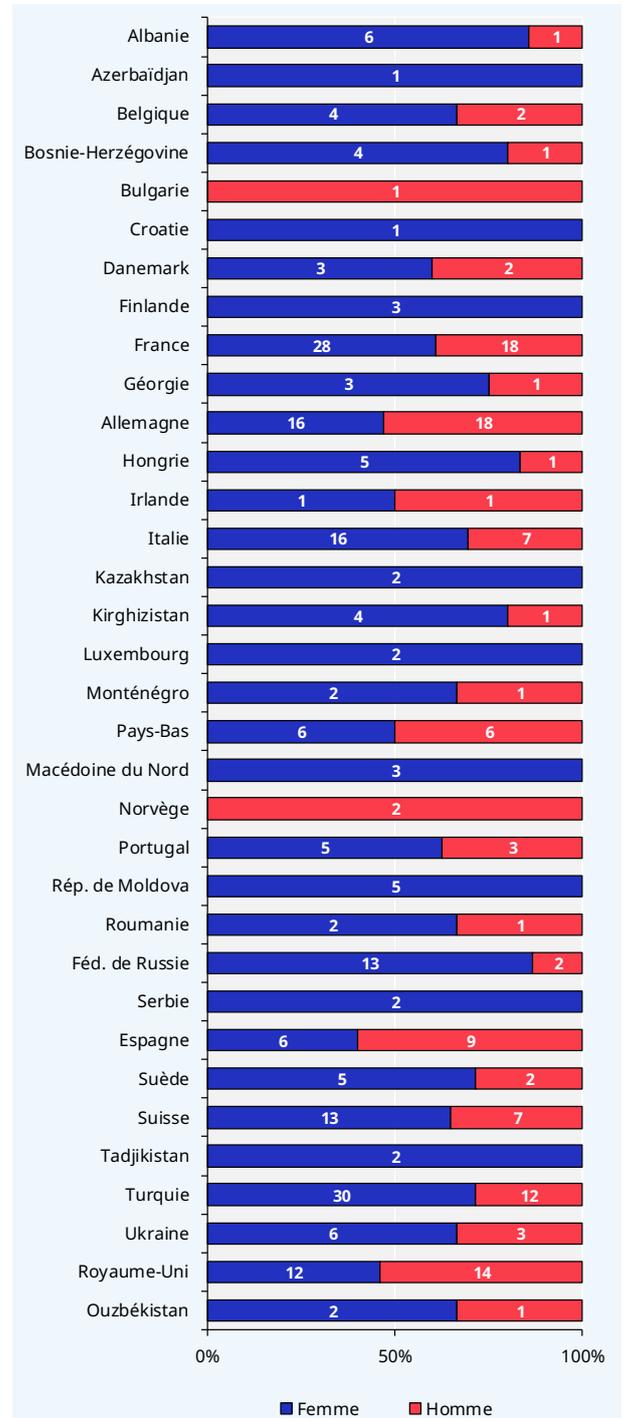


► Figure 9. Europe

a) personnel permanent



b) personnel affecté à la coopération pour le développement

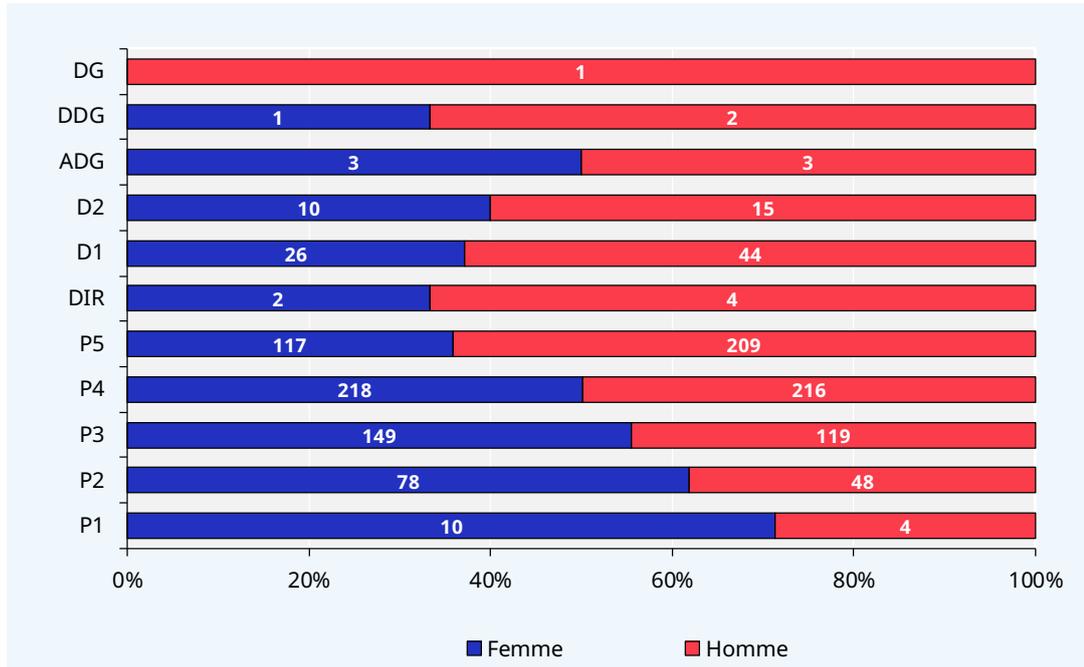


3.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

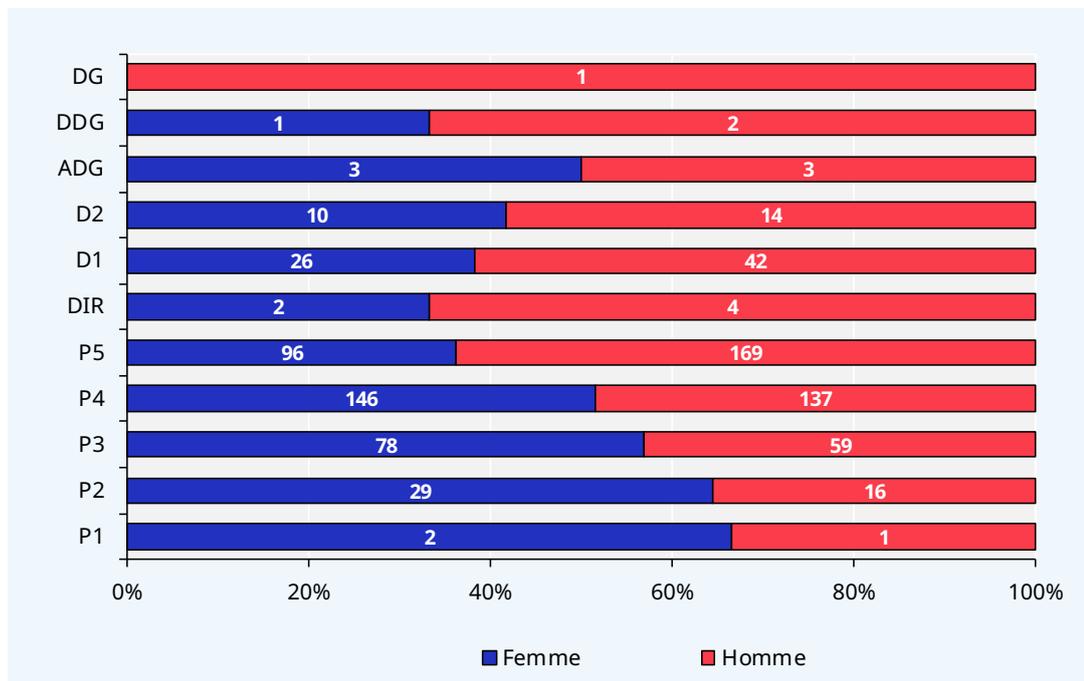
► Tableau 13

Catégorie/grade		Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total
		F	M	F	M	F	M	F	M	
P total		35	17	111	87	155	185	92	159	841
DG	FT								1	1
DDG	FT					1			2	3
ADG	FT					1	1	2	2	6
D2	FT					1	2	2	2	7
	WLT					1	4	6	6	17
D1	FT			1		5	9	5	12	32
	WLT					7	6	8	15	36
DIR	FT				1	1	1	1	2	6
P5	FT			3	8	14	28	12	31	96
	WLT			3	3	30	48	34	51	169
P4	FT	5	1	51	33	31	38	6	20	185
	WLT			8	11	34	24	11	10	98
P3	FT	8	8	32	22	16	9	3	1	99
	WLT			7	2	11	13	1	4	38
P2	FT	20	7	6	7	1				41
	WLT					1	2	1		4
P1	FT	2	1							3
SON total		3	2	15	15	32	28	26	15	136
CORR	FT				4	3	2	1	2	12
NOC	WLT						1	3		4
NOB	FT	2		4	1	6	9	1		23
	WLT			6	1	6	8	14	5	40
NOA	FT	1	2	4	8	8	5			28
	WLT			1	1	9	3	7	8	29
G et assimilés total		21	19	115	62	196	100	125	68	706
G7	FT		1							1
	WLT			7	3	31	9	36	12	98
G6	FT	4	2	12	12	6	1	4		41
	WLT	3		25	16	75	23	37	12	191
G5	FT	9	9	10	2	11	2	4	1	48
	WLT	1	1	40	7	52	20	32	5	158
G4	FT	2	1	4	3	6	4	2		22
	WLT			14	3	13	17	9	16	72
G3	FT	1	1	2	4	1	2	1	1	13
	WLT	1	2	1	4		9		15	32
G2	FT		2		2		2			6
	WLT				6	1	11		6	24
Total général		59	38	241	164	383	313	243	242	1 683

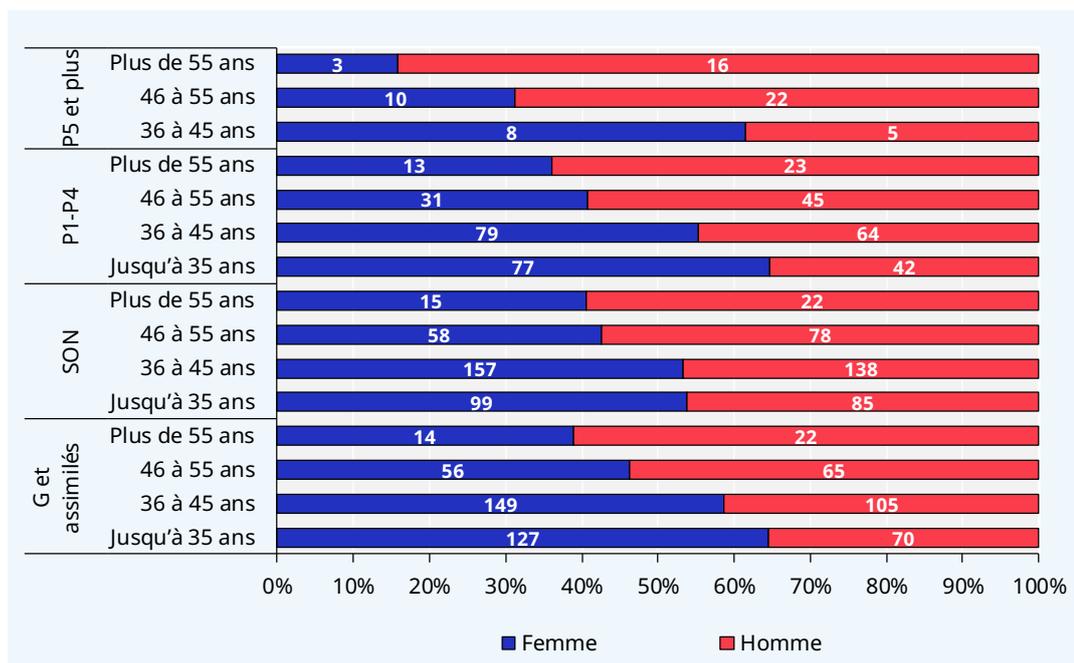
► **Figure 10. Répartition hommes-femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures**



► **Figure 11. Répartition hommes-femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (personnel permanent)**



► **Figure 12. Répartition hommes-femmes au sein du personnel non permanent, par catégorie, âge et grade**

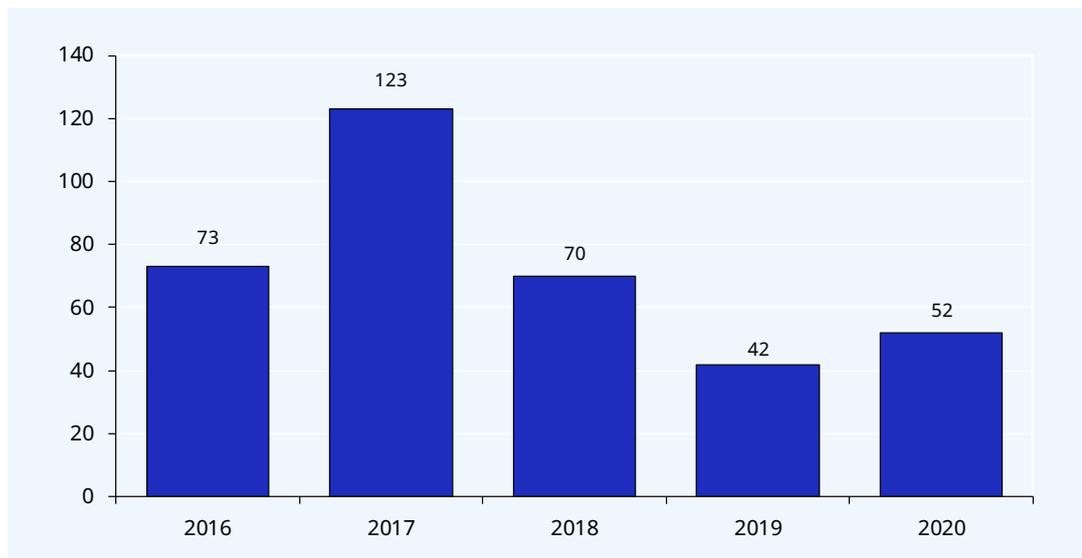


► 4. Recrutement et mobilité du personnel

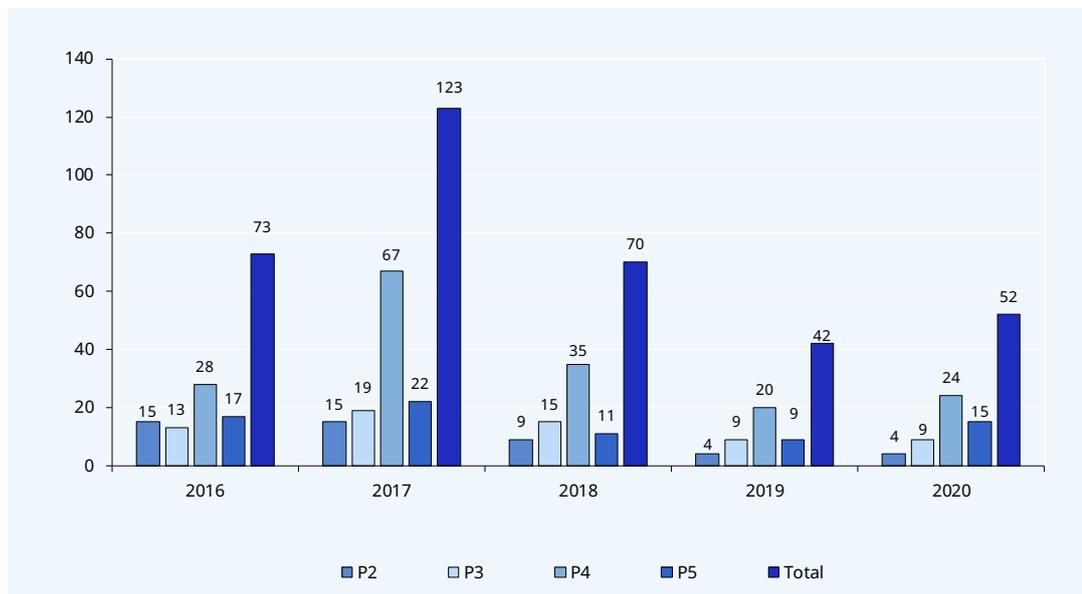
17. On trouvera dans cette partie des informations sur le recrutement et la mobilité du personnel, y compris sur le nombre de personnes de nationalités sous-représentées qui ont pris leurs fonctions au Bureau en 2020, à des postes financés par le budget ordinaire et soumis à la règle de la répartition géographique.
18. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le Bureau n'a en rien relâché ses efforts visant à attirer et recruter des professionnels hautement qualifiés tout en veillant à améliorer la diversité de son personnel. La plateforme de recrutement en ligne – ILO Jobs – lancée en avril 2018, a continué de jouer un rôle important en 2020. Au mois de décembre, elle comptabilisait plus de 3,5 millions de visiteurs, dont plus de 220 000 candidats potentiels, qui ont créé un profil et se sont enregistrés afin de recevoir une alerte électronique lors de la publication d'un avis de vacance de poste. Plus de 2 100 avis de vacance de poste (y compris des offres de stage) ont été publiés sur ce site, donnant lieu au dépôt de plus de 175 000 candidatures. Le Bureau a continué de renforcer ses partenariats dans l'objectif de recruter des candidats très qualifiés, de progresser vers la parité hommes-femmes et d'améliorer la diversité géographique.
19. En 2020, 78 mutations donnant lieu à un changement de lieu d'affectation et 260 mutations fonctionnelles (toutes catégories de personnel confondues) ont été effectuées en dépit des restrictions imposées aux vols et voyages internationaux. La pandémie de COVID-19 n'a pas vraiment fait obstacle à la mise en œuvre de la politique de mobilité. Toutefois, dans de nombreux cas, les fonctionnaires concernés ont dû prendre leurs fonctions en télétravail, depuis leur lieu d'affectation initial, jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de se rendre au lieu de leur nouveau poste.

4.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2016-2020 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

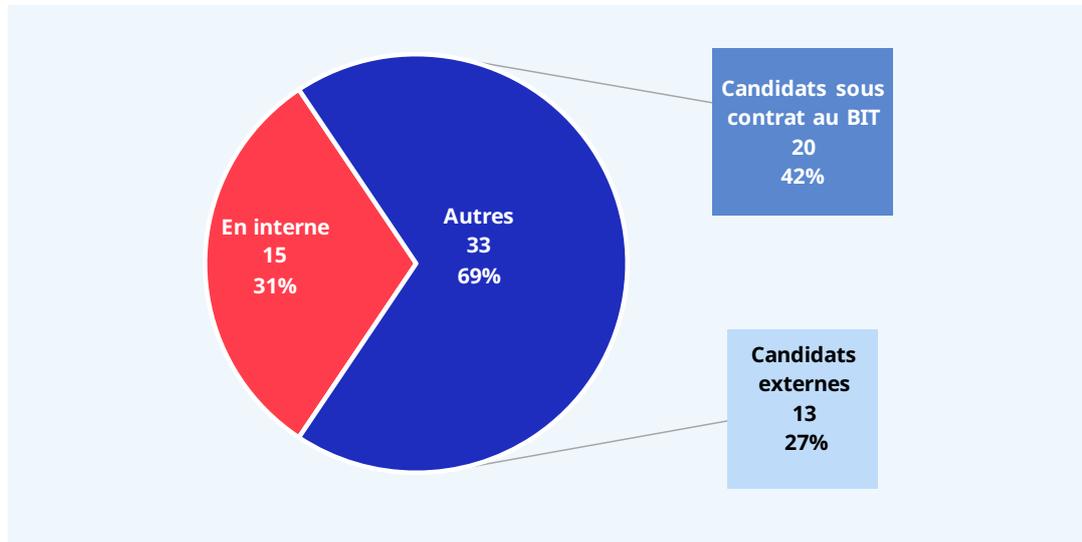
► **Figure 13. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2016-2020**



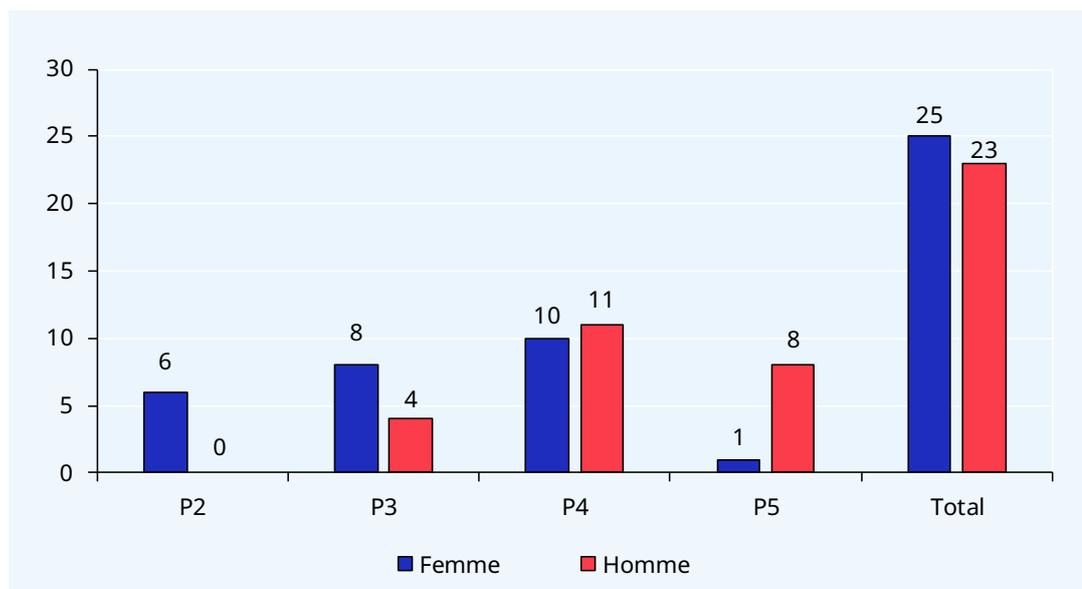
► **Figure 14. Nombre de postes vacants, par grade, 2016-2020**



► **Figure 15. Répartition des postes vacants pourvus en 2020, en interne ou par concours ouvert aux candidats externes**



► **Figure 16. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du sexe du lauréat, 2020**



4.2. Composition du personnel recruté à des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 (personnel permanent)

20. En 2020, 36 nouveaux fonctionnaires, dont 10 venaient de pays insuffisamment représentés, ont été nommés à des postes non linguistiques soumis à la règle de la répartition géographique.

► **Tableau 14**

Insuffisamment représentés ¹		Dûment représentés ²		Surreprésentés ³	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
Azerbaïdjan	1	Afghanistan	1	Argentine	1
Brésil	1	Allemagne	1	Cameroun	1
États-Unis	2	Canada	2	Croatie	1
Iran (Rép. islamique d')	1	Luxembourg	1	Équateur	1
Japon	4			Espagne	3
Seychelles	1			France	2
				Italie	1
				Liban	1
				Pays-Bas	1
				Portugal	2
				Rép. de Moldova	1
				Royaume-Uni	3
				Sénégal	1
				Suisse	1
				Zambie	1
Total	10	Total	5	Total	21

¹ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient moins que le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2020.

² Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2020.

³ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres qui avaient plus que le nombre de ressortissants requis parmi le personnel fin 2020.

4.3. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► **Tableau 15**

Type de mouvement	2019				2020				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	5	14			19	16	1		55
D'un bureau extérieur au siège	3	3			4	5			15
Du siège à un bureau extérieur			5		4	2			11
D'un bureau extérieur à un autre	2	6			11	9	1		29
Mutation sans changement de grade	15	18	11	6	25	16	14	2	107
Dans le cadre du budget ordinaire	9	11	8	6	19	14	10		77
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	2	4	3		2	1	3	2	17
À un poste relevant de la coopération pour le développement	4	3			4	1	1		13

Type de mouvement	2019				2020				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité entre organisations	6	3			4	2			15
D'une institution des Nations Unies	5	2			2				9
Vers une institution des Nations Unies	1	1			2	2			6
Promotion	21	17	11	4	22	17	13	9	114
Au sein de la même unité	11	7	8	4	13	8	10	6	67
À l'occasion d'une mutation	10	10	3		9	9	3	3	47
Cessation de service	17	20	21	11	24	15	16	2	126
Départs à la retraite	1	4	1	1	6	2	2		17
Autres	16	16	20	10	18	13	14	2	109

F: femmes. H: hommes.

4.4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)

► **Figure 17. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)**

