



Conseil d'administration

344^e session, Genève, mars 2022

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 15 mars 2022

Original: anglais

Composition et structure du personnel du BIT au 31 décembre 2021

Rapport sur la diversité

Résumé : Conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et au plan d'action visant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT, le présent document contient des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2021. Il donne un aperçu de la composition et de la structure du personnel du BIT et fournit des informations spécifiques sur la répartition hommes-femmes, la diversité géographique au sein du personnel, l'expérience utile pour les trois groupes de mandants et le recrutement de jeunes et de personnes handicapées.

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

Documents connexes : [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.341/PFA/16](#); [GB.341/PFA/INF/5](#).

► **Table des matières**

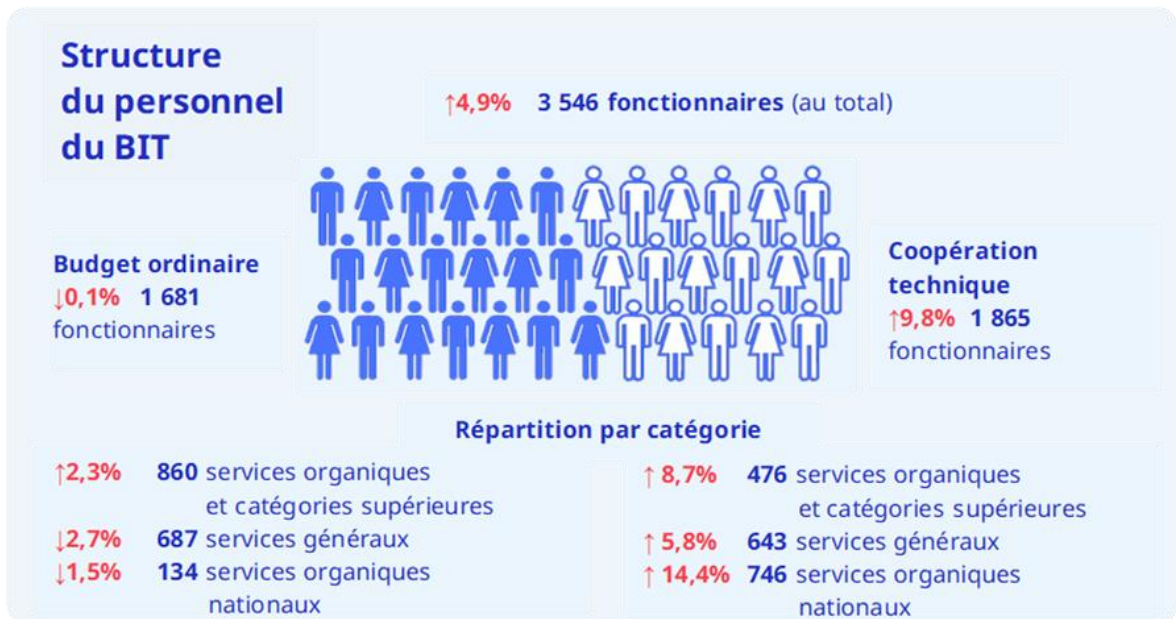
	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement	7
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	8
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté	9
2. Retraite: nouvelles possibilités et nouveaux défis	11
3. Diversité géographique	11
3.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement	13
3.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau de représentation).....	16
4. Répartition hommes-femmes	24
4.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement.....	25
4.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent).....	29
5. Recrutement et mobilité du personnel	31
5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2018–2021 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)	32
5.2. Composition du personnel engagé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2021 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent).....	34
5.3. Recrutement de personnes ayant une expérience revêtant de l'importance pour les mandants tripartites.....	35
5.4. Comment rajeunir les effectifs du BIT	35
5.5. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays et région d'origine	36
5.6. Mobilité du personnel (personnel permanent).....	36
6. Enseignements tirés en vue de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2022–2025.....	37

► Introduction

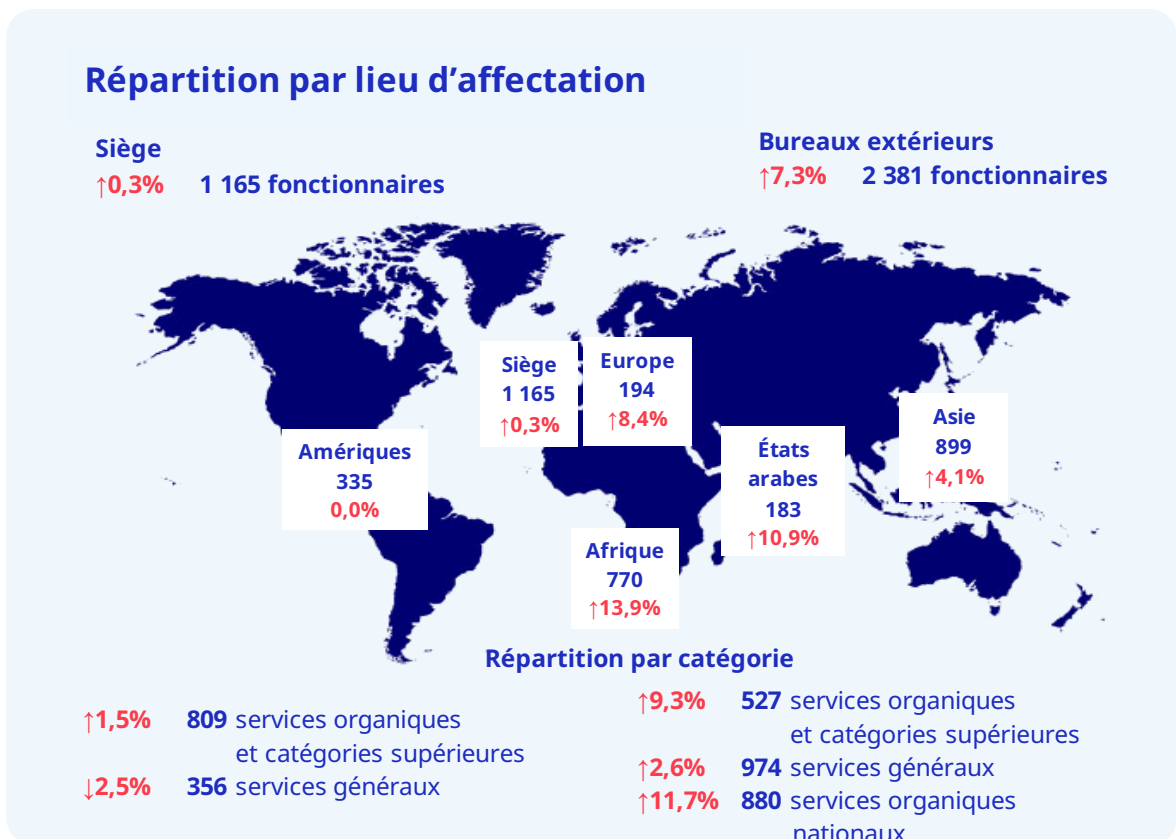
1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a approuvé le plan d'action du Bureau visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, et à garantir la prise en compte de tout l'éventail des compétences et expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. À sa 341^e session (mars 2021), le Conseil d'administration a donné de nouvelles orientations aux fins de la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) en mettant particulièrement l'accent sur les efforts constants déployés par le Bureau pour accroître la diversité au sein de son personnel.
2. Le Bureau a tenu compte de ces orientations pour formuler la nouvelle Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025, qui a été présentée au Conseil d'administration à sa 343^e session (novembre 2021). Ce dernier l'a approuvée et a demandé au Bureau de la mettre en œuvre en tenant compte des orientations fournies afin d'attirer, de recruter et de fidéliser un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération la répartition hommes-femmes; la répartition géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation; l'expérience utile pour les trois groupes de mandants; et les opportunités offertes aux jeunes et jeunes professionnels et aux personnes handicapées.
3. En attendant que soit mise en œuvre la stratégie pour 2022-2025, le présent document donne des informations qui soulignent les progrès que le Bureau a accomplis en ce qui concerne la diversité des effectifs. Le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021 mais fait parfois référence à des données issues des années précédentes lorsque celles-ci apportent des précisions utiles.

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

4. Au 31 décembre 2021, le personnel du BIT comptait au total 3 546 fonctionnaires, ce qui représente une hausse des effectifs de 4,9 pour cent par rapport à 2020.
5. Les principales tendances observées sont les suivantes:
 - **Structure du personnel du BIT:** le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire a continué de diminuer, surtout dans la catégorie des services généraux, dans laquelle les effectifs ont baissé de 2,7 pour cent. 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. L'augmentation du nombre de fonctionnaires recrutés au titre de la coopération pour le développement est conforme à l'engagement que le Bureau a pris et auquel il reste fidèle de poursuivre ses activités de coopération pour le développement afin de répondre aux attentes de ses mandants pendant la pandémie de COVID-19.



- Répartition par lieu d'affectation:** le nombre de fonctionnaires affectés aux bureaux extérieurs de l'OIT a continué d'augmenter dans toutes les catégories de personnel, les hausses les plus notables ayant été enregistrées dans la région Afrique (13,9 pour cent) et dans les États arabes (10,9 pour cent).



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

6. Des 3 546 membres du personnel du BIT, 1 336 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues), dont 527 (soit 39,5 pour cent) travaillaient dans les régions. En 2021, 32,2 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes P5 et au-delà, et 67,8 pour cent, des postes P1 à P4.
7. Des 2 210 fonctionnaires du BIT relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), 1 854 (soit 83,9 pour cent) travaillaient dans les régions.
8. Par rapport à 2020, le nombre total de fonctionnaires du siège (toutes catégories et sources de financement confondues) est resté stable, alors que 162 fonctionnaires supplémentaires (soit une augmentation des effectifs de 7,3 pour cent) ont été envoyés dans les régions pour servir efficacement les mandants de l'OIT. C'est dans la région Afrique et dans les États arabes que le nombre de fonctionnaires a le plus augmenté (13,9 pour cent et 10,9 pour cent, respectivement), principalement en raison de la multiplication des projets de coopération pour le développement. Ces résultats illustrent les efforts soutenus 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			(2020)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *	(2020)	Total	(2020)
	FT	WLT	Sous-total			FT		
Siège								
P (Catégorie des services organiques et catégories supérieures)	330	267	597	(592)	212	(205)	809	(797)
G (Catégorie des services généraux)	29	287	316	(323)	40	(42)	356	(365)
Sous-total	359	554	913	(915)	252	(247)	1 165	(1 162)
Bureaux extérieurs								
P	168	95	263	(249)	264	(233)	527	(482)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	67	67	134	(136)	746	(652)	880	(788)
G	86	285	371	(383)	603	(566)	974	(949)
Sous-total	321	447	768	(768)	1 613	(1 451)	2 381	(2 219)
Total général	680	1 001	1 681	(1 683)	1 865	(1 698)	3 546	(3 381)

* Postes financés par les fonds affectés à la coopération pour le développement, 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 de 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				Total
	Personnel permanent			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	
	FT	WLT	Sous-total	FT	
Services organiques et catégories supérieures					
DG	1		1		1
DDG	3		3		3
ADG	6		6		6
D2	10	14	24	1	25
D1	31	37	68	2	70
P5	106	163	269	57	326
P4	194	101	295	162	457
P3	104	43	147	158	305
P2	40	4	44	85	129
P1	3		3	11	14
Total	498	362	860	476	1 336
Services organiques nationaux					
CORR	12		12		12
NOC		5	5	18	23
NOB	27	39	66	305	371
NOA	28	23	51	423	474
Total	67	67	134	746	880
Services généraux					
G7		97	97	26	123
G6	34	188	222	187	409
G5	45	165	210	233	443
G4	19	64	83	75	158
G3	11	36	47	24	71
G2	6	22	28	97	125
G1				1	1
Total	115	572	687	643	1 330
Total général	680	1 001	1 681	1 865	3 546

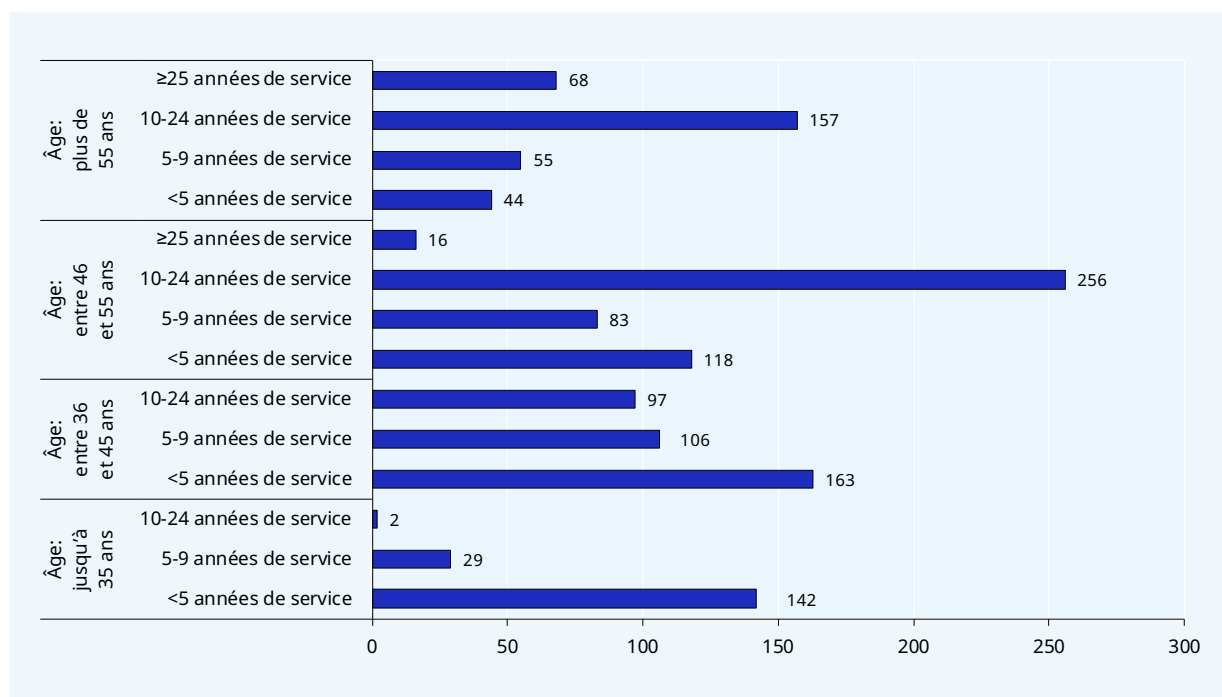
* Postes financés par les fonds affectés à la coopération pour le développement, les fonds perçus au titre du PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

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

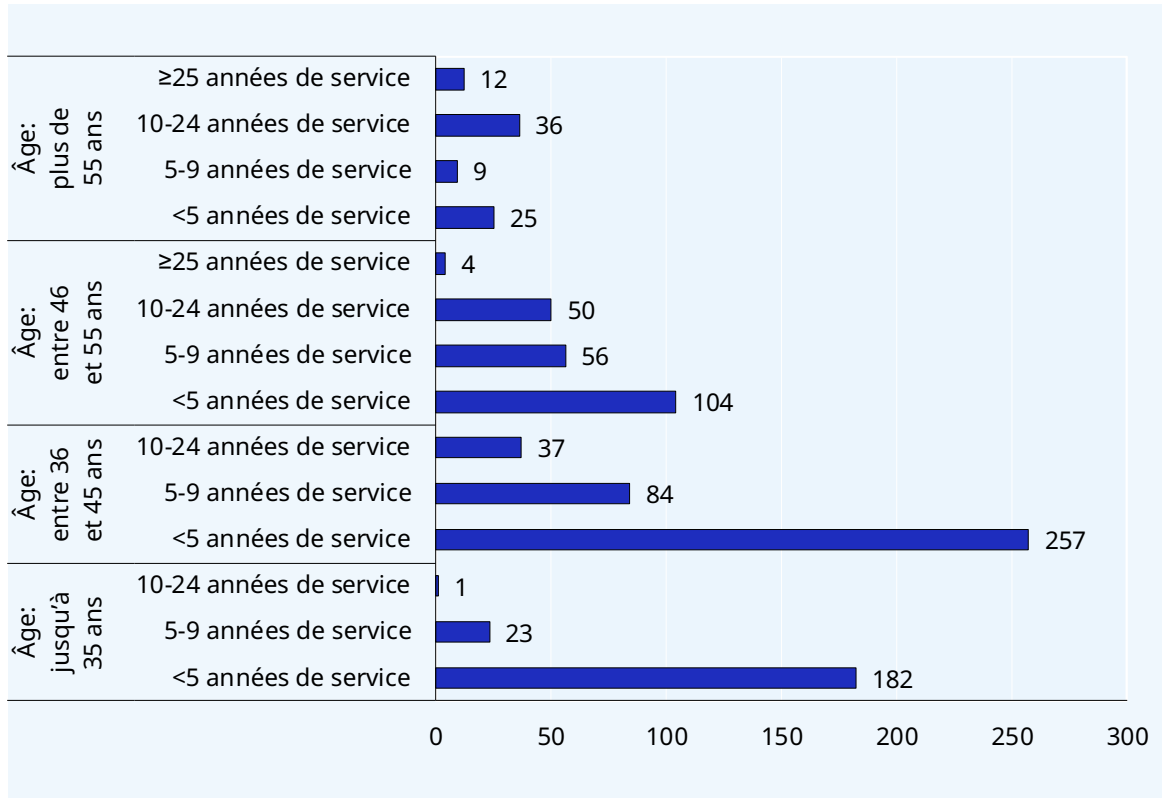
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté

9. Au 31 décembre 2021, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT était de 45,5 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 était de 47,5 ans, alors qu'il était de 45,6 ans pour ceux de la catégorie des services généraux et de 42,3 ans pour ceux de la catégorie des services organiques nationaux. On trouvera dans les trois figures ci-après des statistiques détaillées sur le personnel, ventilées par âge et par ancienneté.

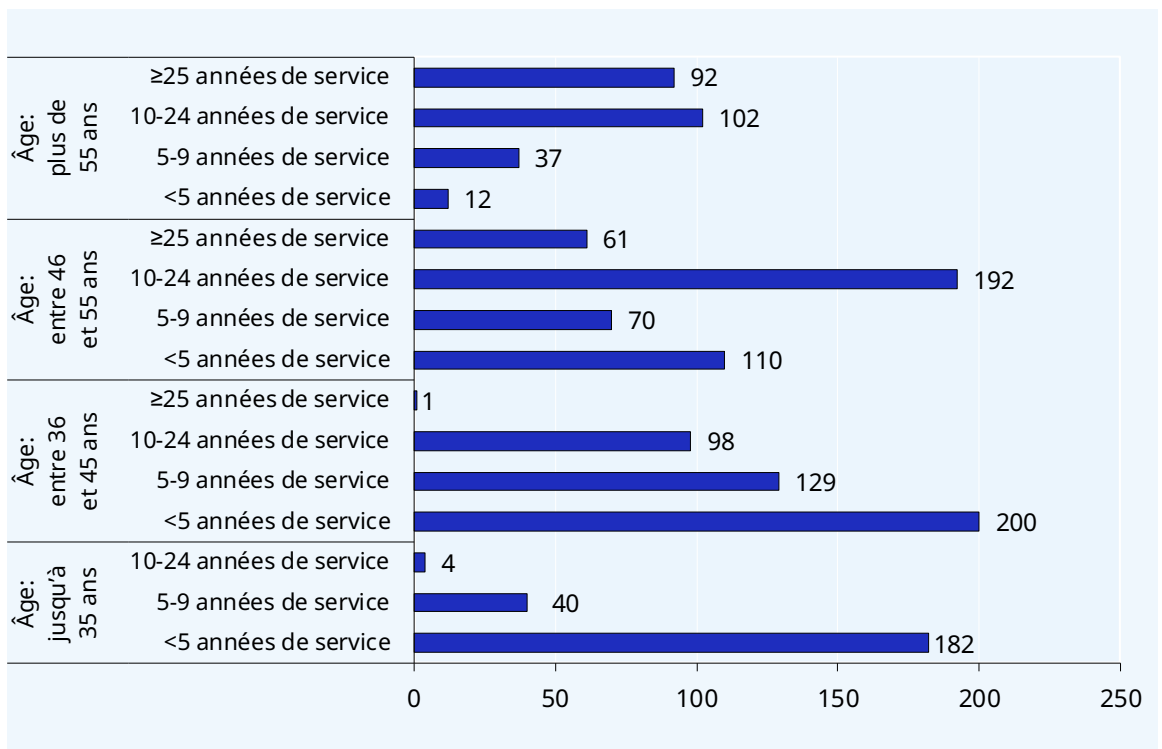
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



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



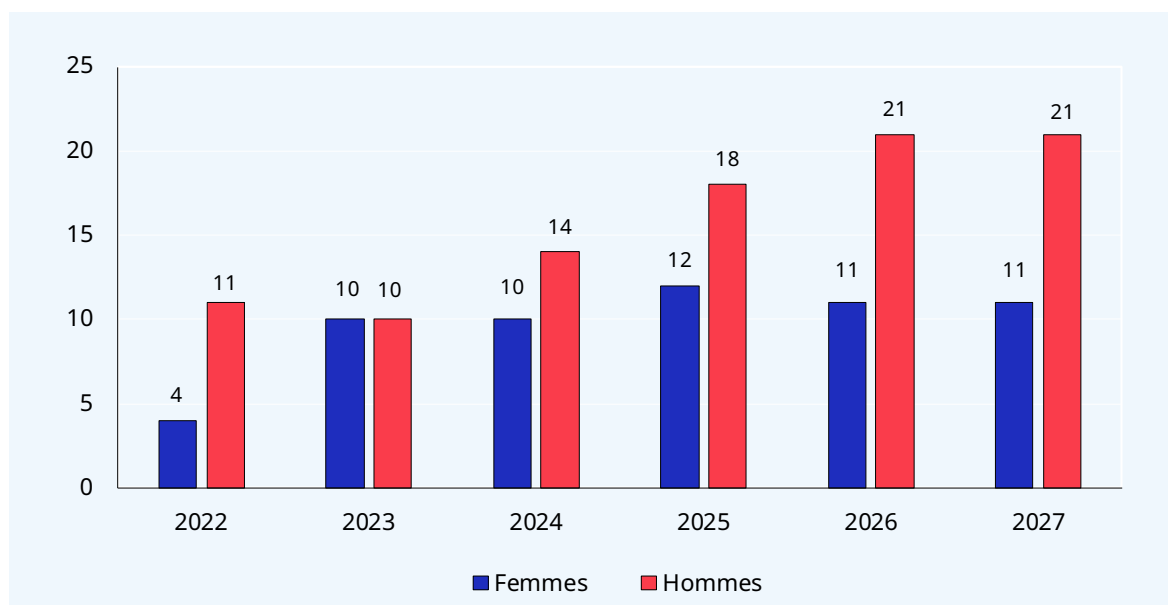
► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



► 2. Retraite: nouvelles possibilités et nouveaux défis

10. Le relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans, en vigueur au Bureau depuis le 1^{er} janvier 2018, a continué de limiter considérablement sa capacité de progresser vers la parité hommes-femmes, d'améliorer la diversité géographique et de recruter davantage de jeunes talents, comme expliqué dans la dernière partie du présent document, consacrée aux enseignements tirés. Si, au cours de la période 2019-20, seuls six membres du personnel émargeant au budget ordinaire ont atteint l'âge du départ obligatoire à la retraite et ont quitté l'Organisation, le nombre de départs à la retraite de fonctionnaires émargeant au budget ordinaire a commencé à augmenter en 2021, une tendance qui, comme le montre la figure 4 ci-dessous, devrait se poursuivre en 2022. Le Bureau aura ainsi de nouvelles possibilités d'améliorer la diversité au sein de son personnel et de mieux faire correspondre les compétences des fonctionnaires aux exigences nouvelles ou émergentes.

► **Figure 4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)**



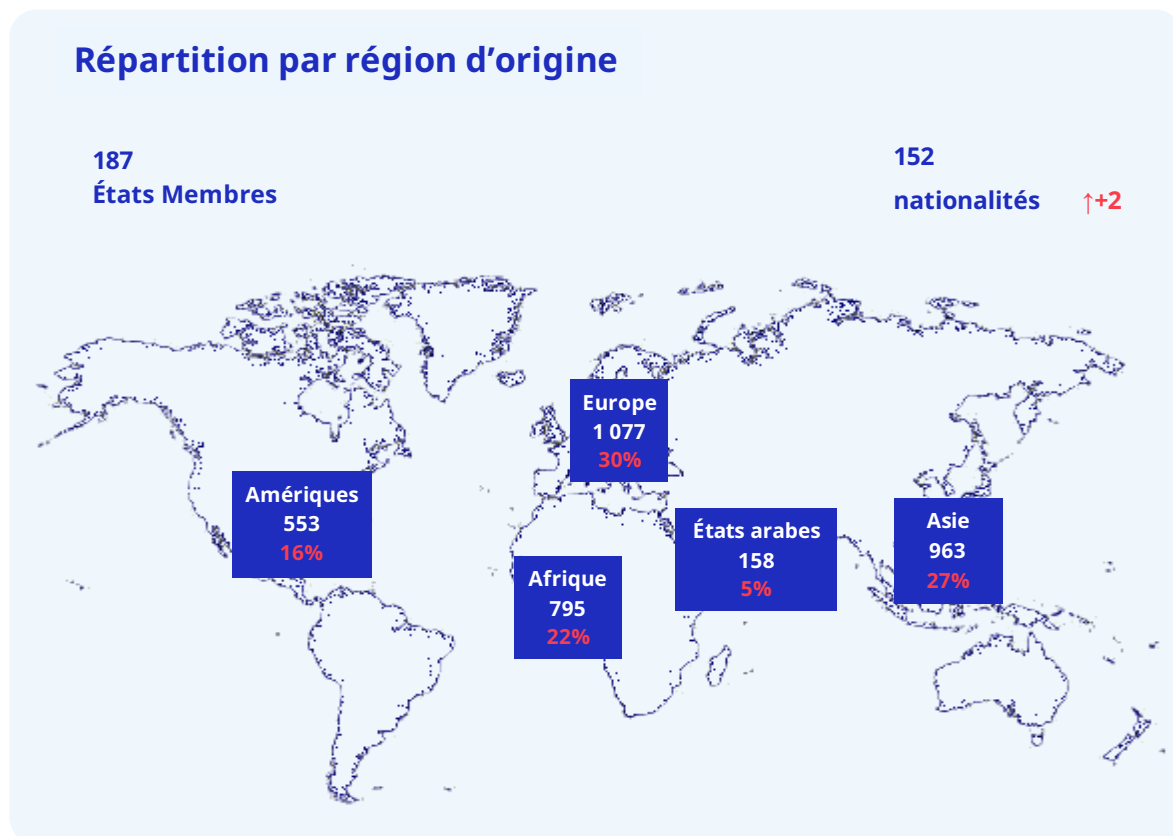
11. Le Bureau applique actuellement une approche davantage proactive et veille, lorsque les vacances de poste peuvent être anticipées, à ce que le processus de recrutement et de sélection soit achevé avant le départ du titulaire.

► 3. Diversité géographique

12. Depuis le début de 2021, le Bureau communique aux directeurs des rapports portant spécifiquement sur la diversité de leurs équipes qui donnent une vue d'ensemble de la diversité géographique et de la parité hommes-femmes au sein de leur région ou portefeuille. Les informations contenues dans ces rapports permettent aux directeurs de déterminer les domaines dans lesquels la diversité doit être améliorée et d'envisager de quelle façon le profil général du personnel peut être modifié dans les domaines relevant de leur responsabilité. Comme indiqué précédemment, 165 fonctionnaires supplémentaires ont été recrutés au sein

du Bureau, ce qui a eu des effets positifs sur la diversité géographique, surtout pour la région Afrique, représentée par quatre pays supplémentaires au sein du personnel du BIT depuis 2021.

- **Répartition par région d'origine:** le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau est passé de 150 à 152 (l'OIT compte 187 États Membres) ¹.



2021	2020
Pays nouvellement représentés	Pays nouvellement représentés
Angola	Qatar
Djibouti	Seychelles
Gabon	
Soudan du Sud	
Pays qui ne sont plus représentés	Pays qui ne sont plus représentés
Koweït	Néant
Qatar	

¹ Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de 2020.

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

► Tableau 3. Afrique

Catégorie	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	4	4	8		8
P5	16	18	34	6	40
P4	29	8	37	34	71
P3	8	4	12	28	40
P2	2	1	3	6	9
NOC		2	2	10	12
NOB	5	15	20	121	141
NOA	6	5	11	117	128
G7		20	20	5	25
G6	15	25	40	77	117
G5	12	32	44	50	94
G4	3	8	11	8	19
G3	5	12	17	14	31
G2	3	7	10	43	53
G1				1	1
Total	110	165	275	520	795

► Tableau 4. Amériques

Catégorie	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	2	2	4	1	5
D1	6	7	13	1	14

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT			
P5	21	34	55	11	66
P4	51	27	78	26	104
P3	21	13	34	28	62
P2	10		10	8	18
P1	2		2	3	5
NOC		1	1	1	2
NOB	5	8	13	19	32
NOA	6	8	14	55	69
G7		18	18	7	25
G6	3	29	32	11	43
G5	11	25	36	32	68
G4	2	9	11	14	25
G3	1	6	7		7
G2	1		1	5	6
Total	144	187	331	222	553

► Tableau 5. États arabes

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT			
ADG	1		1		1
P5	3	3	6	3	9
P4	5	1	6	3	9
P3		2	2	7	9
P2				1	1
NOB	2		2	30	32
NOA	1	1	2	30	32
G7		1	1		1
G6	1	4	5	13	18
G5		4	4	20	24

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT			
G4		2	2	5	7
G3				4	4
G2		3	3	8	11
Total	13	21	34	124	158

► Tableau 6. Asie et Pacifique

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT			
DDG	1		1		1
ADG	2		2		2
D2	2	1	3		3
D1	4	6	10		10
P5	15	27	42	12	54
P4	18	20	38	30	68
P3	12	3	15	32	47
P2	9		9	18	27
P1	1		1	4	5
NOC		1	1	6	7
NOB	11	14	25	121	146
NOA	13	8	21	180	201
G7		16	16	12	28
G6	9	43	52	55	107
G5	10	25	35	111	146
G4	1	9	10	30	40
G3	1	13	14	3	17
G2	2	12	14	41	55
Total	111	198	309	655	964

► **Tableau 7. Europe**

Catégorie	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	6	7	13		13
D1	17	20	37	1	38
P5	51	81	132	25	157
P4	91	45	136	69	205
P3	63	21	84	63	147
P2	19	3	22	52	74
P1				4	4
CORR	12		12		12
NOC		1	1	1	2
NOB	4	2	6	14	20
NOA	2	1	3	41	44
G7		42	42	2	44
G6	6	87	93	31	124
G5	12	79	91	20	111
G4	13	36	49	18	67
G3	4	5	9	3	12
Total	302	430	732	344	1 076

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

13. 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 catégories P et D et des catégories supérieures 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 le système des «fourchettes optimales», qui a été introduit au 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 susmentionnés qui sont occupés par ses ressortissants se situe en-deçà, dans les limites ou au-delà d'une fourchette donnée.

14. Pour calculer la fourchette optimale ² qui servira à déterminer le niveau de représentation 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 chacun d'eux au budget de l'OIT.
15. L'OIT fait partie des organismes des Nations Unies qui ont mis en place des critères et des orientations spécifiques afin de mesurer la répartition géographique des membres de leur personnel permanent. L'Assemblée générale a noté que, parmi les organisations appliquant le régime commun, 19 n'avaient pas de directives officielles relatives à la répartition géographique ³ et que l'âge moyen des fonctionnaires était élevé. Elle a donc encouragé la Commission de la fonction publique internationale à recenser les bonnes pratiques et à conseiller ces organisations sur les manières de promouvoir la diversité géographique et le rajeunissement des effectifs, notamment au moyen de mesures telles que les programmes visant à soutenir les candidatures aux programmes de stage de personnes originaires de pays en développement.

► **Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Afrique du Sud	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Algérie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Angola	0	1	1	1-2	Adéquat
Bénin	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
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	5	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
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 optimal
Djibouti	0	0	0	1-2	Insuffisant
Égypte	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Érythrée	0	1	1	1-2	Adéquat
Eswatini	0	0	0	1-2	Insuffisant
Éthiopie	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Gabon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Gambie	0	0	0	1-2	Insuffisant

² Dans les tableaux 8 à 12, les fourchettes optimales indiquées sont celles calculées au 31 décembre 2021.

³ GB.344/PFA/INF/7.

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Ghana	1	4	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
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	1	2	1-2	Adéquat
Lesotho	1	1	2	1-2	Adéquat
Libéria	0	0	0	1-2	Insuffisant
Libye	0	0	0	1-2	Insuffisant
Madagascar	2	0	2	1-2	Adéquat
Malawi	0	2	2	1-2	Adéquat
Mali	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
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	1	2	1-2	Adéquat
Sao Tomé-et-Principe	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sénégal	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Seychelles	1	0	1	1-2	Adéquat
Sierra Leone	1	1	2	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	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Zambie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Zimbabwe	1	4	5	1-2	Supérieur au niveau optimal

► **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 optimal
Koweït	0	0	0	1-2	Insuffisant
Liban	5	2	7	1-2	Supérieur au niveau optimal
Oman	0	0	0	1-2	Insuffisant
Qatar	0	0	0	1-2	Insuffisant
République arabe syrienne	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
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
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cambodge	0	0	0	1-2	Insuffisant
Chine	3	11	14	61-81	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 optimal
Indonésie	1	1	2	3-5	Insuffisant
Iran (République islamique d')	1	2	3	2-3	Adéquat
Japon	20	13	33	43-72	Insuffisant
Kiribati	0	0	0	1-2	Insuffisant
Malaisie	0	0	0	2-3	Insuffisant
Maldives	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mongolie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Myanmar	1	0	1	1-2	Adéquat
Népal	0	1	1	1-2	Adéquat

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Nouvelle-Zélande	2	0	2	1-2	Adéquat
Pakistan	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
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 optimal
République de Corée	2	7	9	11-19	Insuffisant
République 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 optimal
Thaïlande	5	0	5	2-3	Supérieur au niveau optimal
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	0	0	0	1-2	Insuffisant
Allemagne	23	24	47	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
Belgique	10	6	16	4-7	Supérieur au niveau optimal
Bosnie-Herzégovine	0	1	1	1-2	Adéquat
Bulgarie	4	1	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Chypre	0	0	0	1-2	Insuffisant
Croatie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Danemark	3	4	7	3-5	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Espagne	21	13	34	11-18	Supérieur au niveau optimal
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 optimal
France	27	45	72	22-37	Supérieur au niveau optimal
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	2	4	6	2-3	Supérieur au niveau optimal
Hongrie	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Irlande	1	3	4	2-3	Supérieur au niveau optimal
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	2-4	Adéquat
Italie	19	24	43	17-28	Supérieur au niveau optimal
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	8	9	17	7-11	Supérieur au niveau optimal
Pologne	3	1	4	4-7	Adéquat
Portugal	7	4	11	2-3	Supérieur au niveau optimal
République de Moldova	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Roumanie	3	0	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	10	21	31	23-39	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

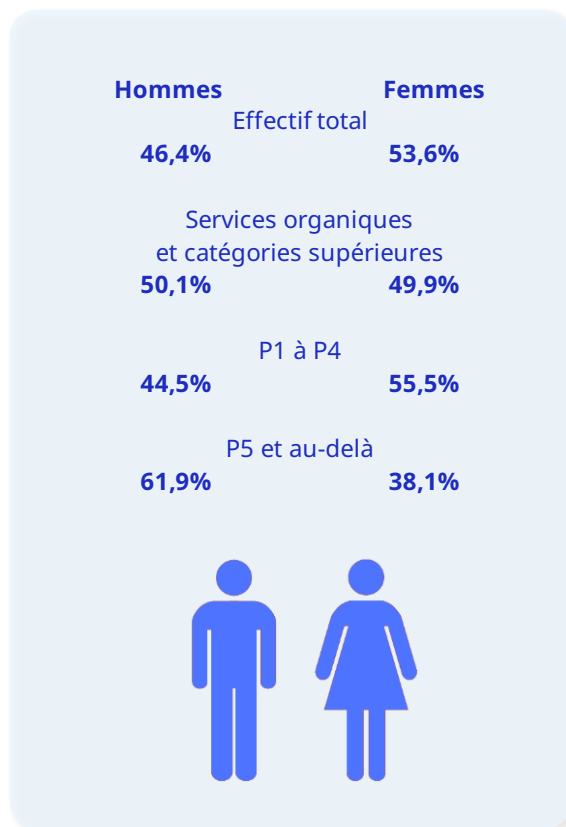
Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Suède	4	2	6	5-8	Adéquat
Suisse	8	6	14	6-10	Supérieur au niveau optimal
Tadjikistan	1	0	1	1-2	Adéquat
Tchéquie	0	1	1	2-3	Insuffisant
Turkménistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Turquie	2	2	4	7-12	Insuffisant
Ukraine	1	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	9	7	16	5-8	Supérieur au niveau optimal
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 optimal
Brésil	8	8	16	15-25	Adéquat
Canada	16	9	25	14-23	Supérieur au niveau optimal
Chili	2	2	4	2-3	Supérieur au niveau optimal
Colombie	3	2	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Costa Rica	3	4	7	1-2	Supérieur au niveau optimal
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
El Salvador	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Équateur	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
États-Unis d'Amérique	36	30	66	111-149	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	5	10	7-11	Adéquat

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Nicaragua	0	0	0	1-2	Insuffisant
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	5	7	12	1-2	Supérieur au niveau optimal
République dominicaine	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
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 optimal
Uruguay	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Venezuela (République bolivarienne du)	0	3	3	4-6	Insuffisant

► 4. Répartition hommes-femmes

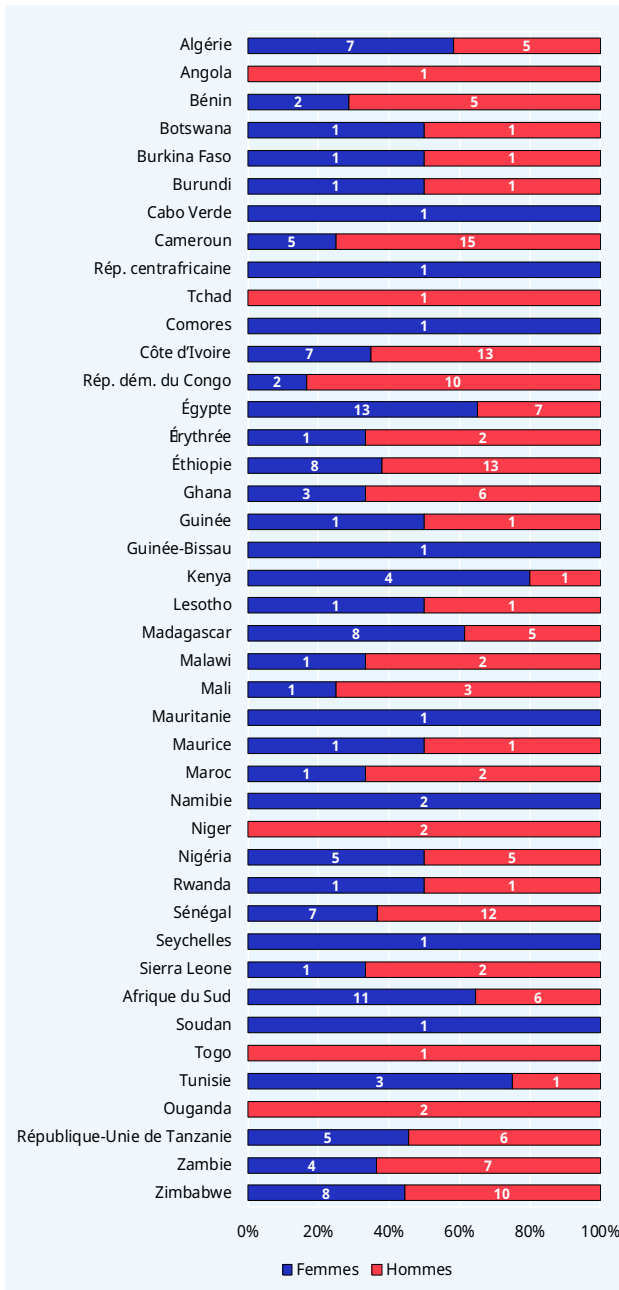


16. L'OIT est résolue à atteindre la parité hommes-femmes à tous les grades, et grâce à la stratégie en matière de ressources humaines, au plan d'action pour la diversité et au plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau progresse peu à peu vers cet objectif, même s'il est conscient qu'il y a encore des efforts à faire, en particulier aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Les rapports sur la diversité publiés début 2021 comportaient une analyse comparative de la situation relativement à l'année précédente. Il sera procédé de même pour les rapports de 2022 et des années qui suivront. Le pourcentage de femmes occupant un poste au grade P5 et au-delà s'élève actuellement à 38 pour cent, alors qu'il était de 35 pour cent au début de 2018, année du lancement de la précédente stratégie en matière de ressources humaines et du précédent plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau a décidé d'un certain nombre de mesures à prendre en vue de stimuler et d'accélérer les progrès vers la parité.

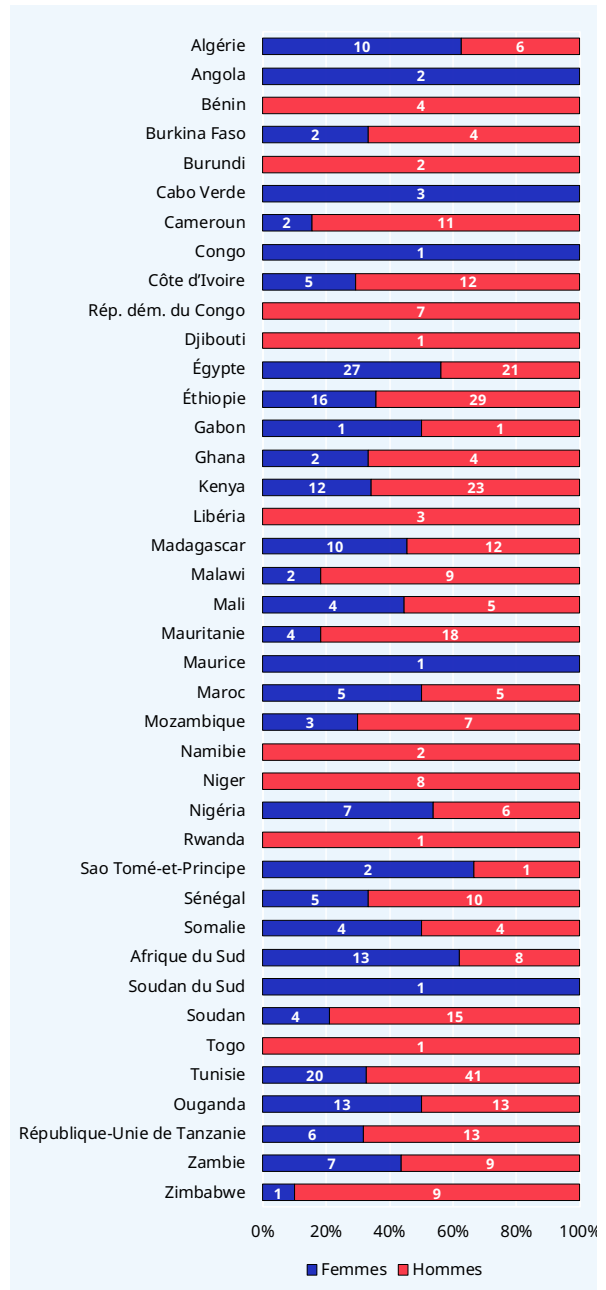
4.1. Répartition hommes-femmes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 5. Afrique

a) personnel permanent

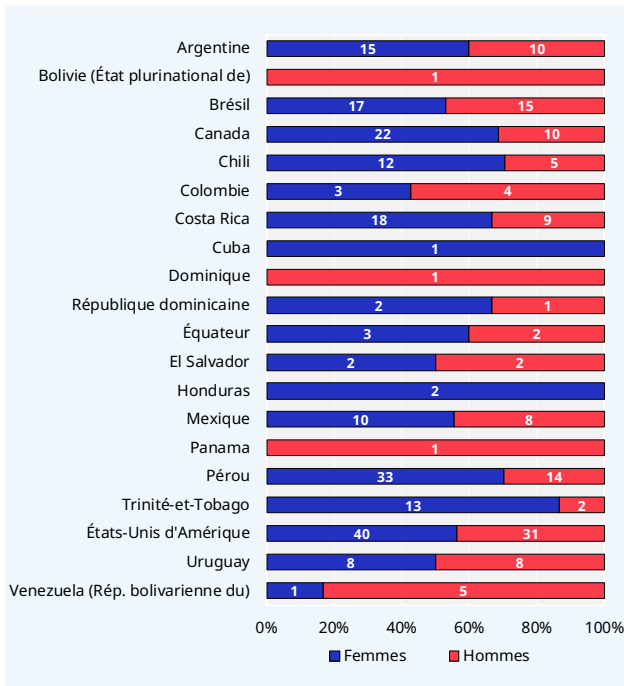


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

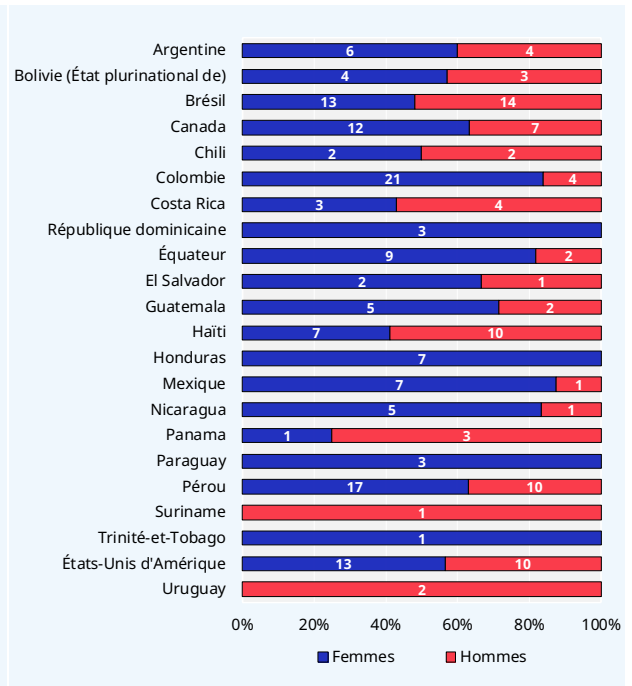


► Figure 6. Amériques

a) personnel permanent

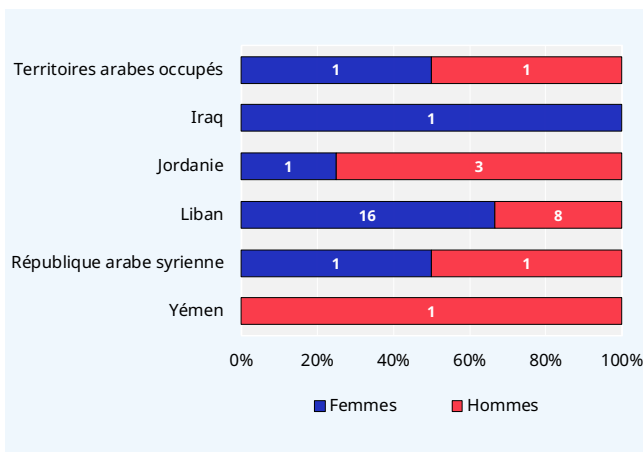


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

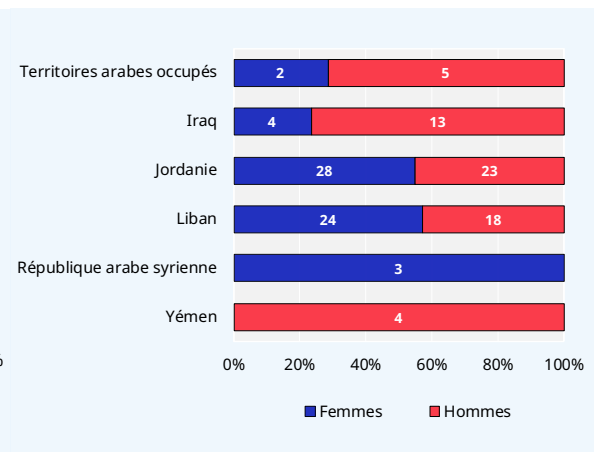


► Figure 7. États arabes

a) personnel permanent

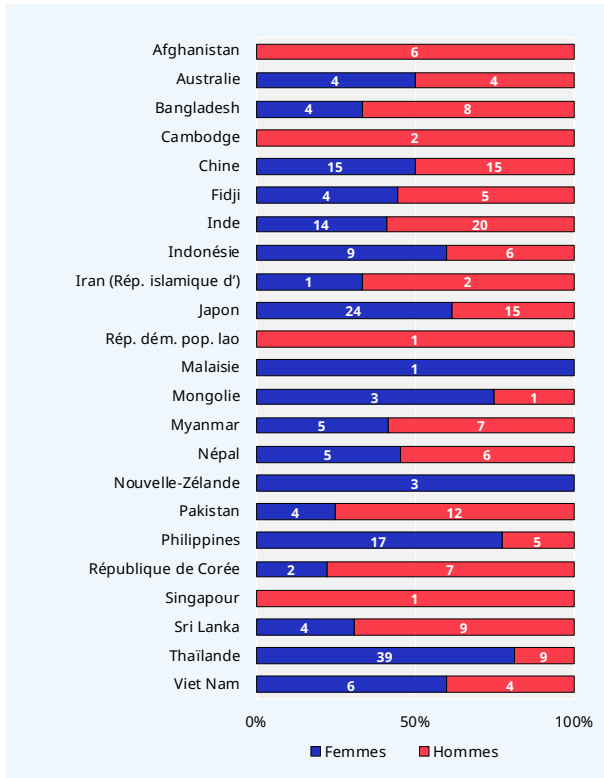


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

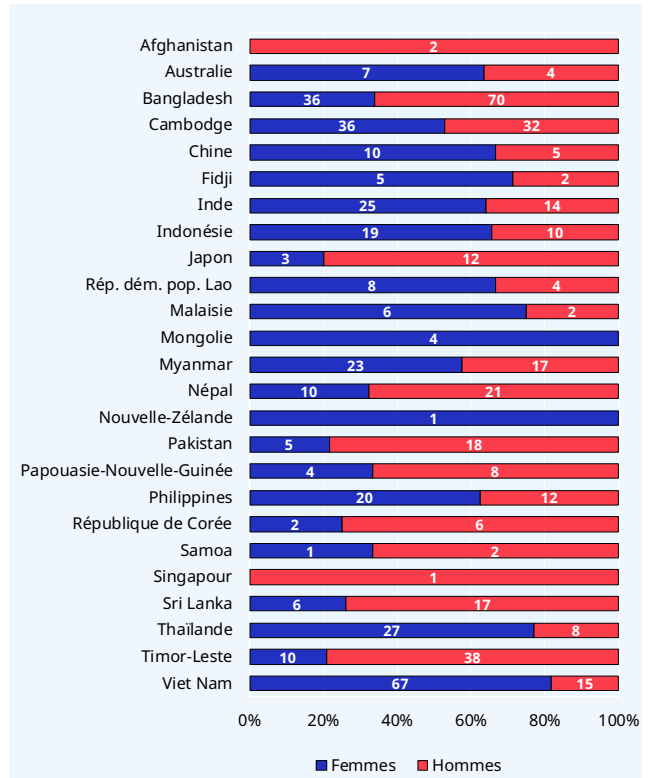


► Figure 8. Asie et Pacifique

a) personnel permanent

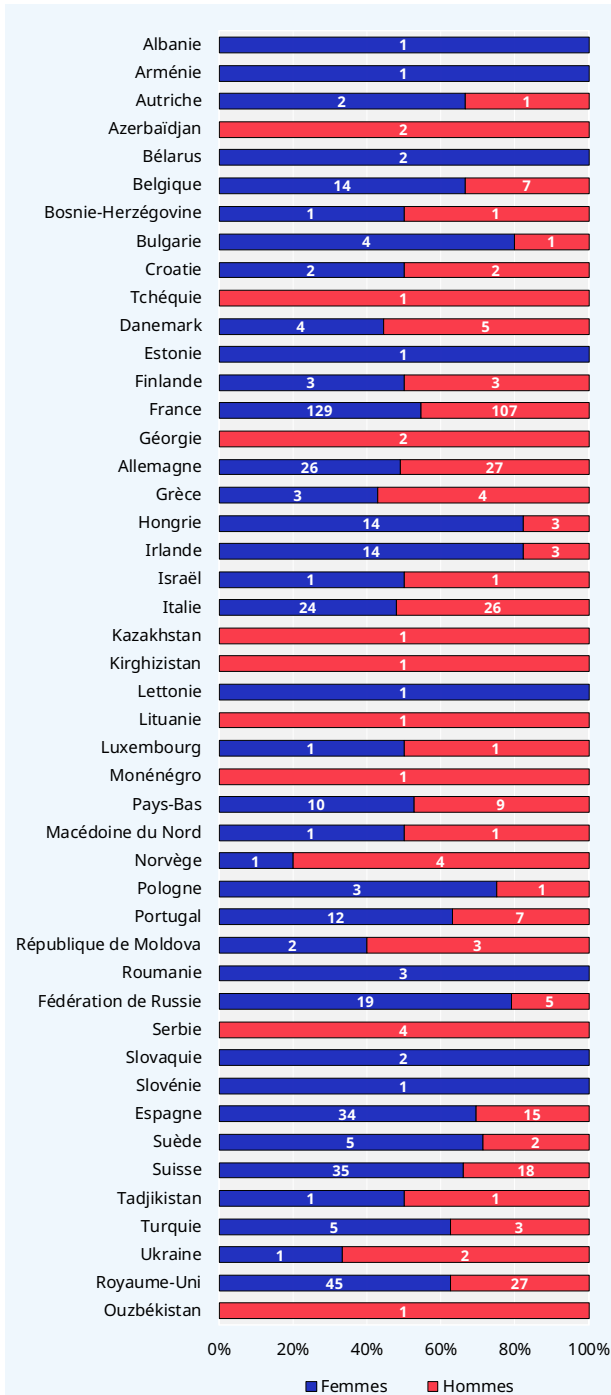


b) personnel affecté à la coopération pour le développement

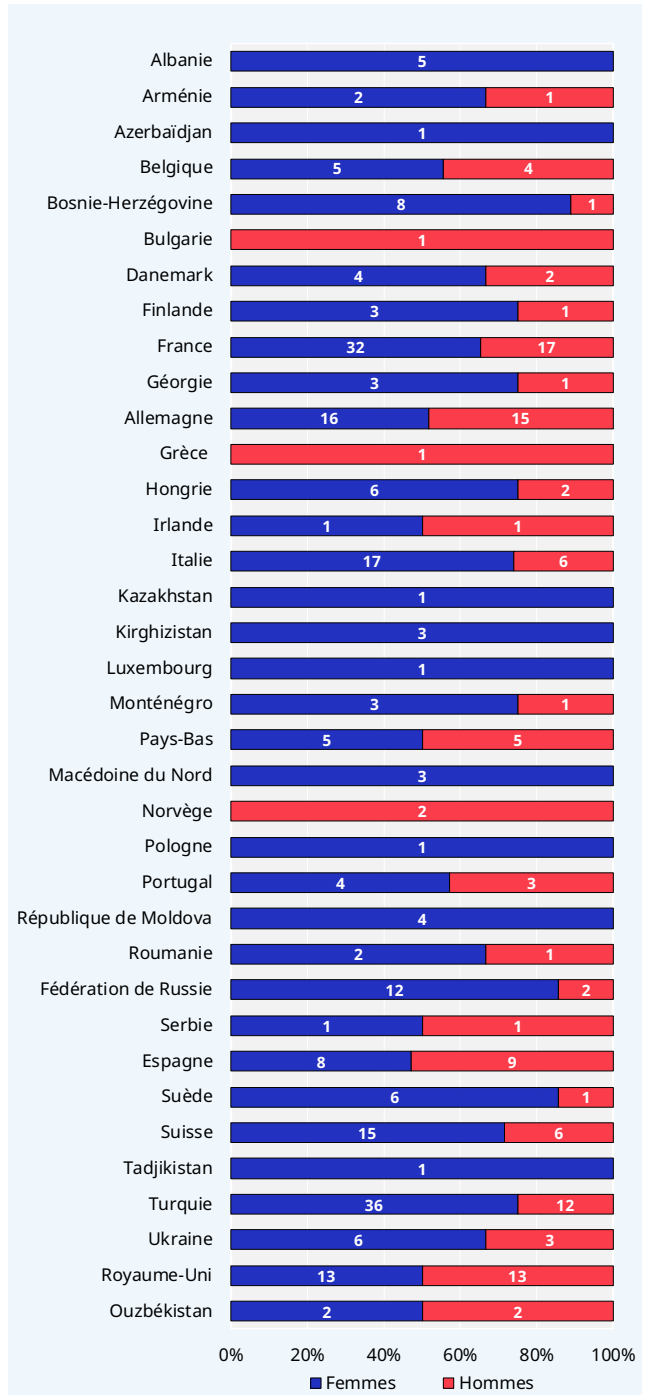


► Figure 9. Europe

a) personnel permanent



b) personnel affecté à la coopération pour le développement

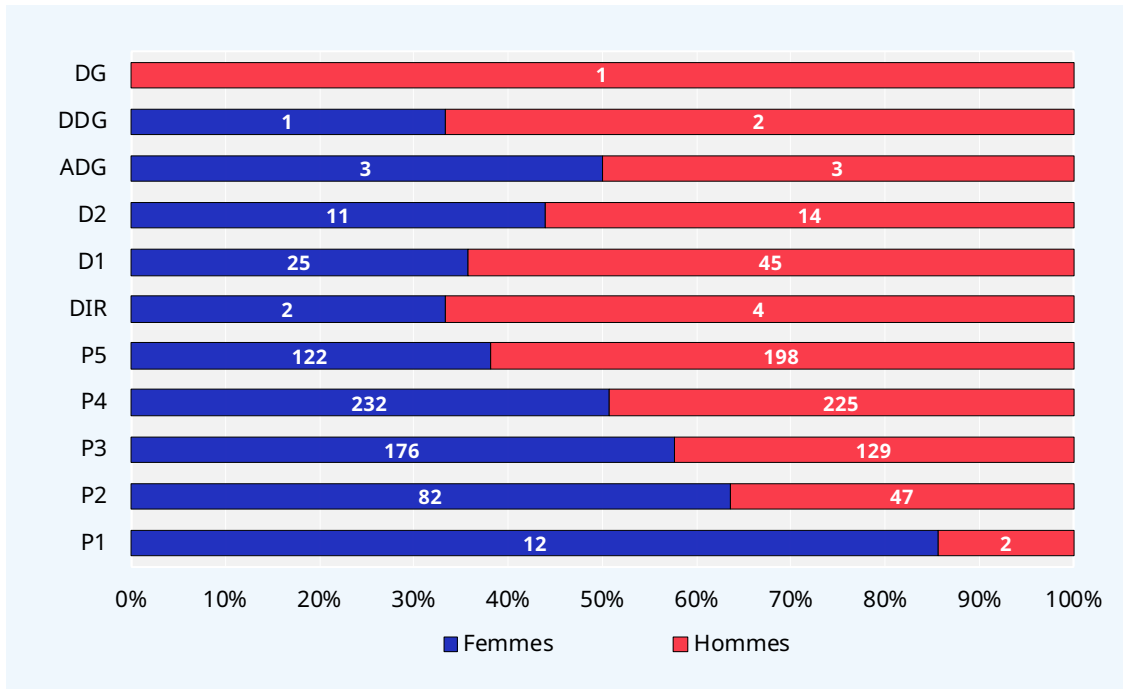


4.2. Répartition hommes-femmes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

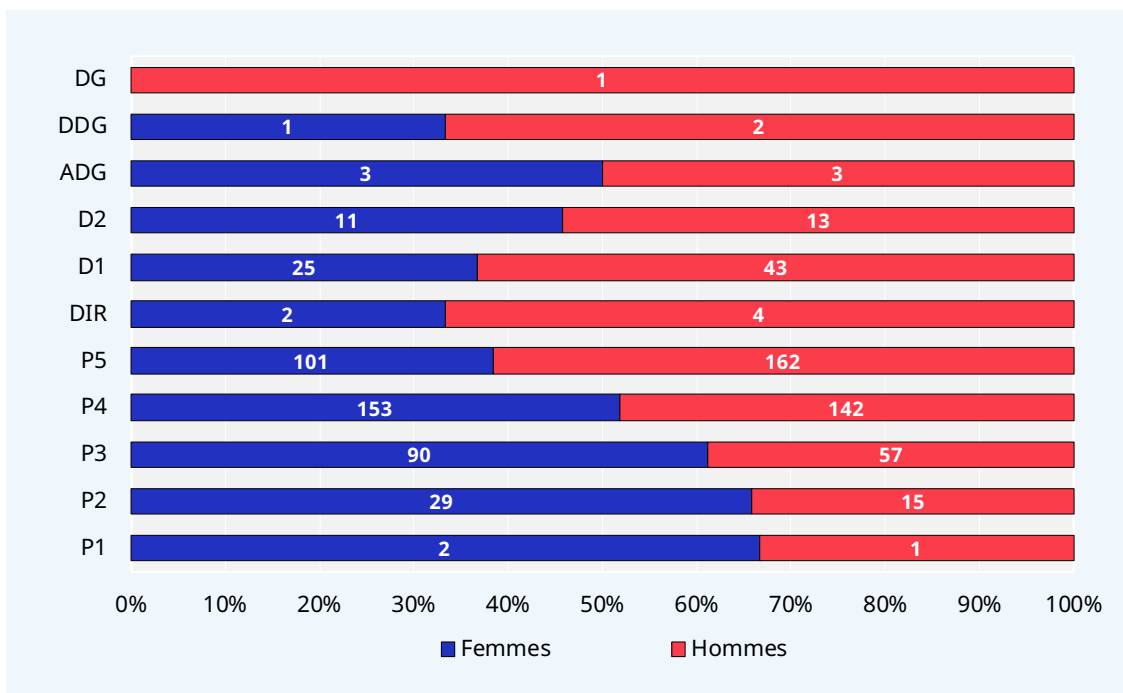
► Tableau 13

Catégorie /grade	Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
P total	37	15	108	85	173	177	99	166	860
DG FT								1	1
DDG FT					1			2	3
ADG FT					1	1	2	2	6
D2 FT					1	2	4	3	10
WLT						3	6	5	14
D1 FT					6	10	5	10	31
WLT					6	6	8	17	37
DIR FT				1	1	2	1	1	6
P5 FT			4	9	18	28	13	28	100
WLT			1	4	32	38	33	55	163
P4 FT	5	1	45	31	43	36	7	26	194
WLT			10	8	34	27	9	13	101
P3 FT	13	9	30	20	18	10	4		104
WLT			8	3	11	12	6	3	43
P2 FT	17	4	10	8	1				40
WLT				1		2	1		4
P1 FT	2	1							3
SON total	4	1	12	16	31	27	25	18	134
CORR FT				3	2	3	2	2	12
NOC WLT						1	4		5
NOB FT	2		6	2	6	10	1		27
WLT			2	1	9	8	11	8	39
NOA FT	2	1	3	8	8	5	1		28
WLT			1	2	6		6	8	23
G et assimilés total	20	16	106	51	192	98	130	74	687
G7 WLT		1	6	3	32	8	34	13	97
G6 FT	3	2	12	8	5	1	3		34
WLT	4		20	14	68	25	45	12	188
G5 FT	9	7	8	2	11	3	4	1	45
WLT		2	40	7	58	20	31	7	165
G4 FT	2		5	2	6	2	1	1	19
WLT			12	2	10	15	11	14	64
G3 FT	1	1	2	2		3	1	1	11
WLT	1	2	1	5	1	10		16	36
G2 FT		1		2		3			6
WLT				4	1	8		9	22
Total général	61	32	226	152	396	302	254	258	1 681

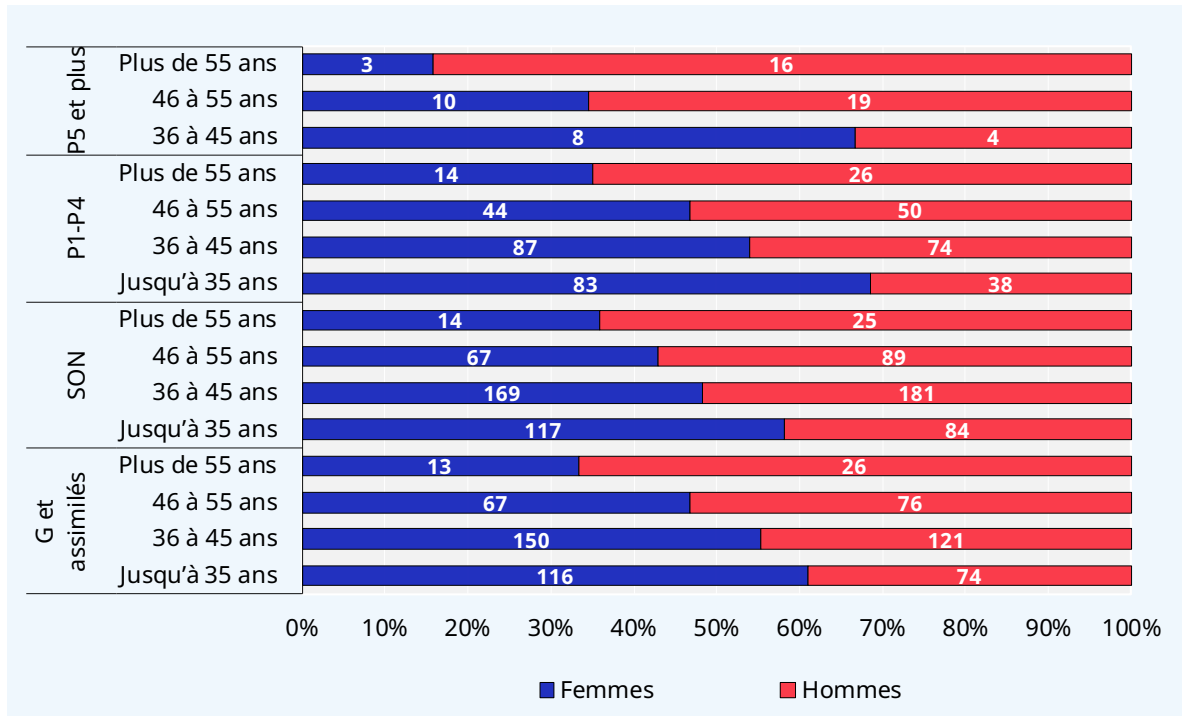
► **Figure 10. Répartition hommes-femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (ensemble du personnel)**



► **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**

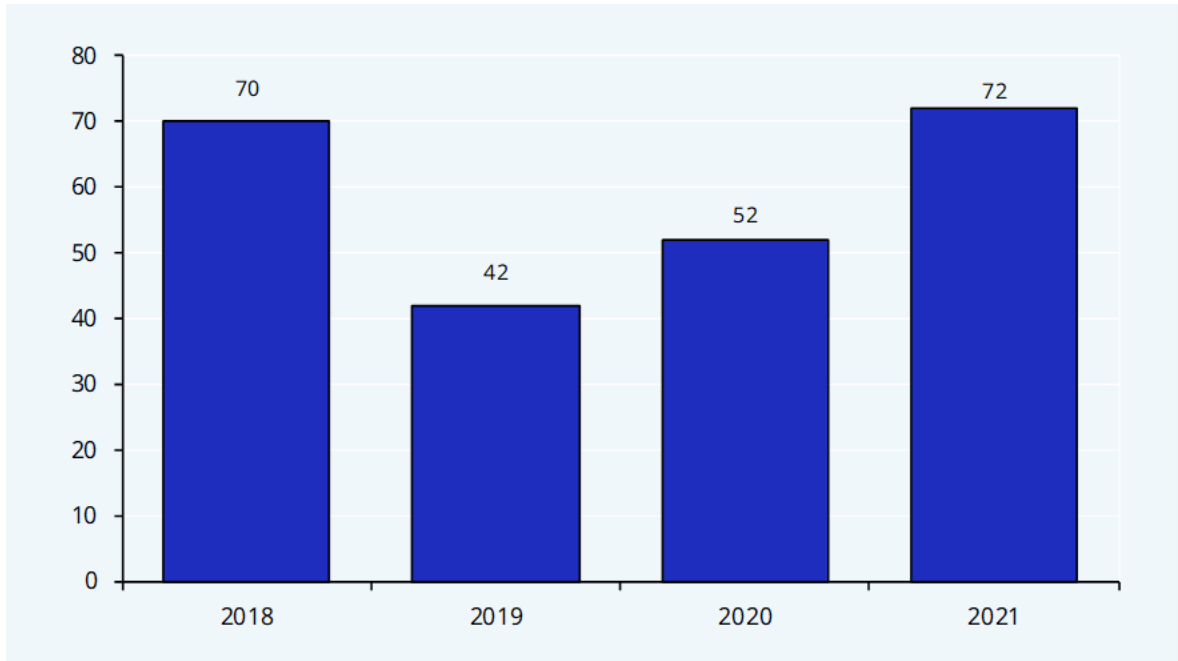


► 5. Recrutement et mobilité du personnel

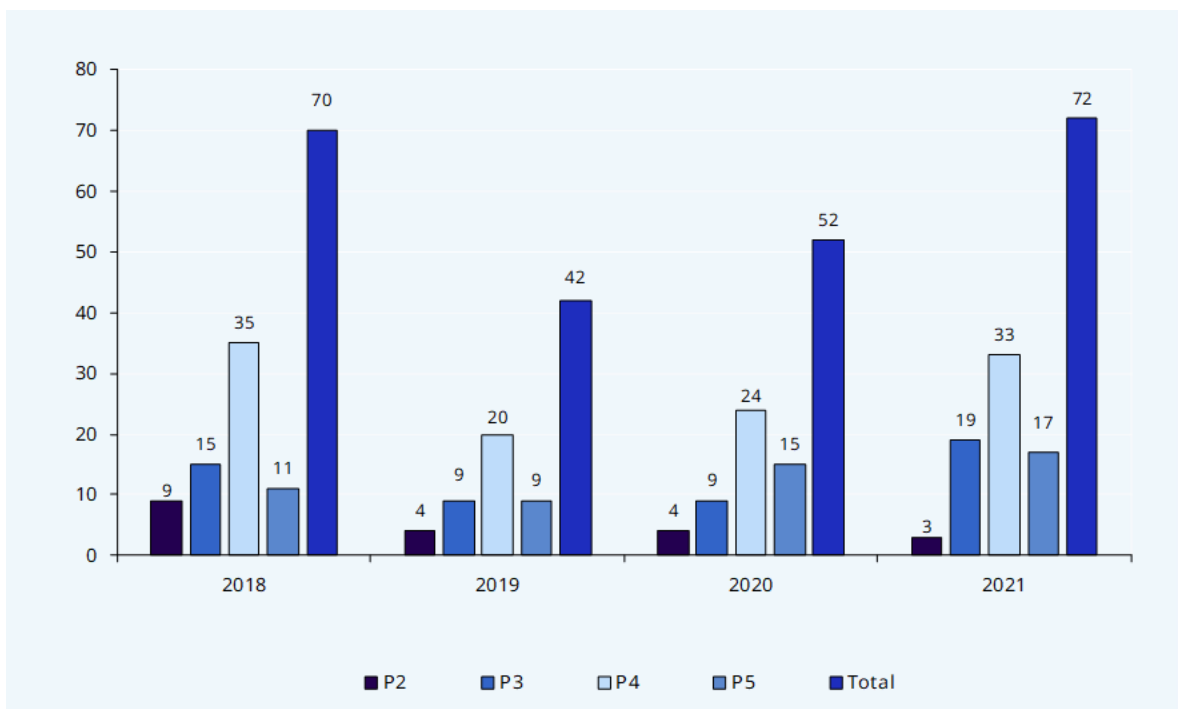
17. Un travail visant à perfectionner le processus de recrutement et de sélection pour toutes les catégories de personnel est en cours et des progrès continuent d'être réalisés dans le renforcement de la planification des effectifs afin de tirer parti des avantages de la mobilité fonctionnelle et géographique. Le Bureau a beaucoup investi dans le renforcement de ses activités de sensibilisation afin d'attirer des candidats qualifiés, tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la parité hommes-femmes, de garantir la diversité géographique et de veiller à ce que l'expérience des candidats retenus revête de l'importance pour les trois groupes de mandants.

5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2018–2021 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

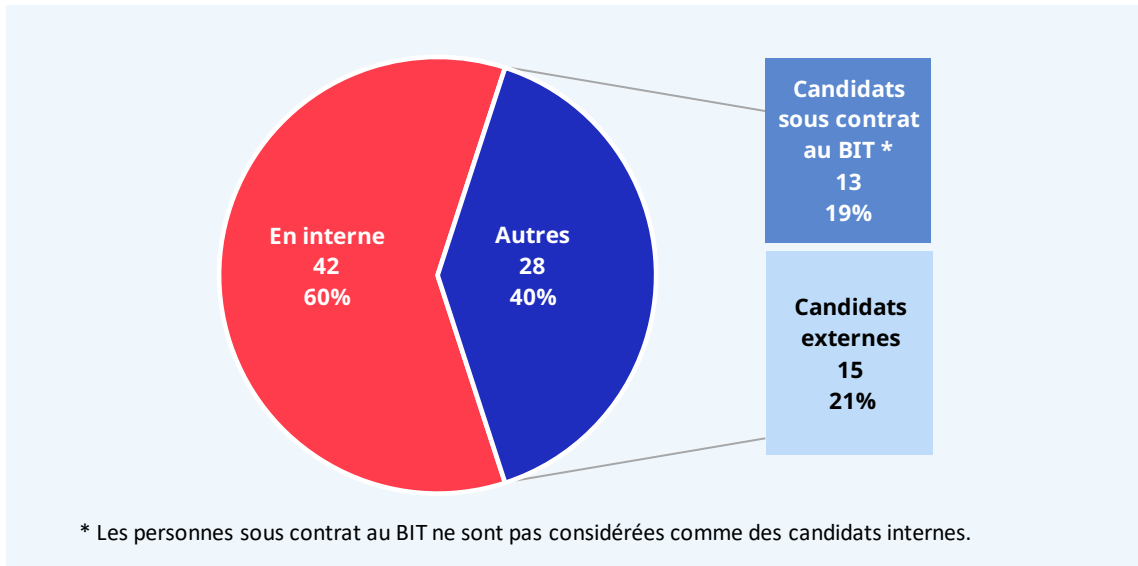
► Figure 13. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2018–2021



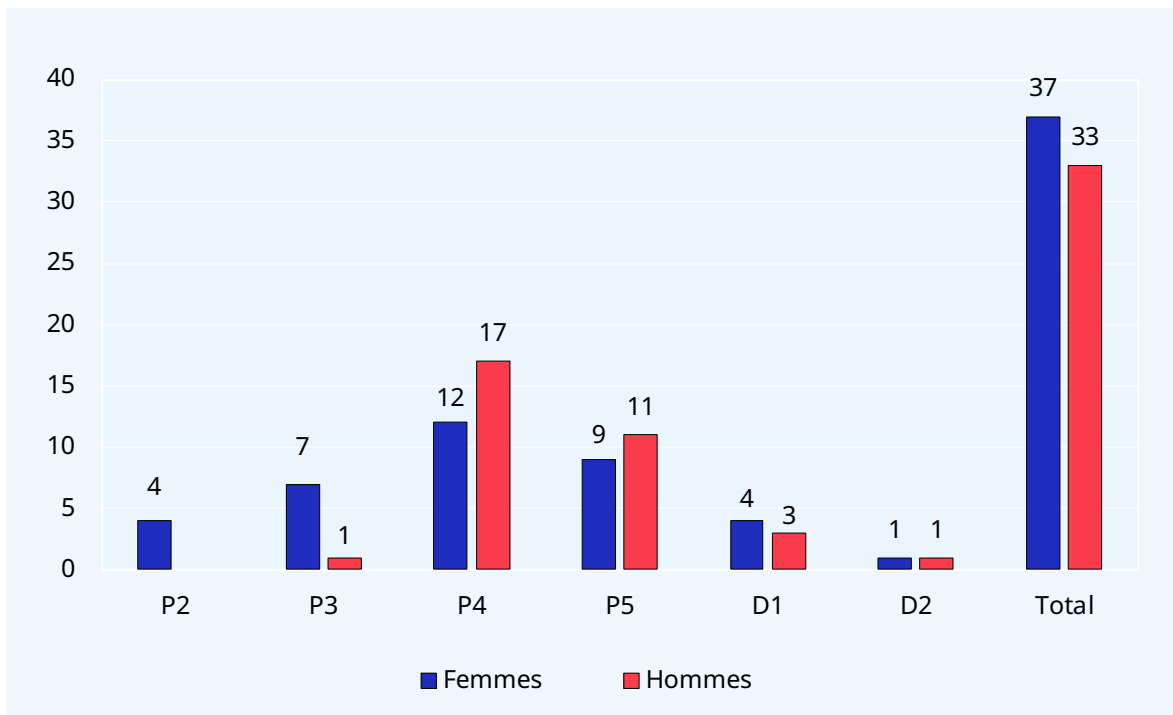
► Figure 14. Nombre de postes vacants, par grade, 2018–2021



► **Figure 15. Répartition des postes vacants pourvus en 2021, 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, 2021**



18. En ce qui concerne la parité hommes-femmes aux postes à responsabilité, à savoir les postes P5 et D, il convient de noter que, sur les quatre dernières années (2018-2021), 32 pour cent des candidats ayant postulé via le système RAPS ou à la suite d'appels à manifestation d'intérêt étaient des femmes. Des efforts continuent d'être faits pour encourager les candidatures féminines au moyen de stratégies de sensibilisation ciblant les femmes. Ces dernières comptent aujourd'hui pour 55 pour cent des fonctionnaires engagés à des postes P5 et D suite à des appels à manifestation d'intérêt, et on observe depuis 2018 une tendance à la hausse du nombre de femmes recrutées.

5.2. Composition du personnel engagé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)

19. En 2021, 29 nouveaux fonctionnaires, dont 3 venaient de pays insuffisamment représentés et 2 de pays non représentés (l'Angola et le Népal), 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
Fédération de Russie	1	Angola	1	Argentine	1
États-Unis	1	Brésil	2	Bulgarie	1
		Royaume-Uni	1	Cameroun	1
		Allemagne	1	Canada	3
		Népal	1	Colombie	1
		Pologne *	1	France	4
		Sierra Leone	1	Grèce	1
		Suède	2	Pays-Bas	1
				Espagne	1
				Suisse	1
				Rép. arabe syrienne	1
				Tunisie	1
Total	2	Total	10	Total	17

¹ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était insuffisant fin 2021.

² Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était adéquat fin 2021.

³ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était supérieur au niveau optimal fin 2021.

* Pays sous-représenté en 2020.

5.3. Recrutement de personnes ayant une expérience revêtant de l'importance pour les mandants tripartites

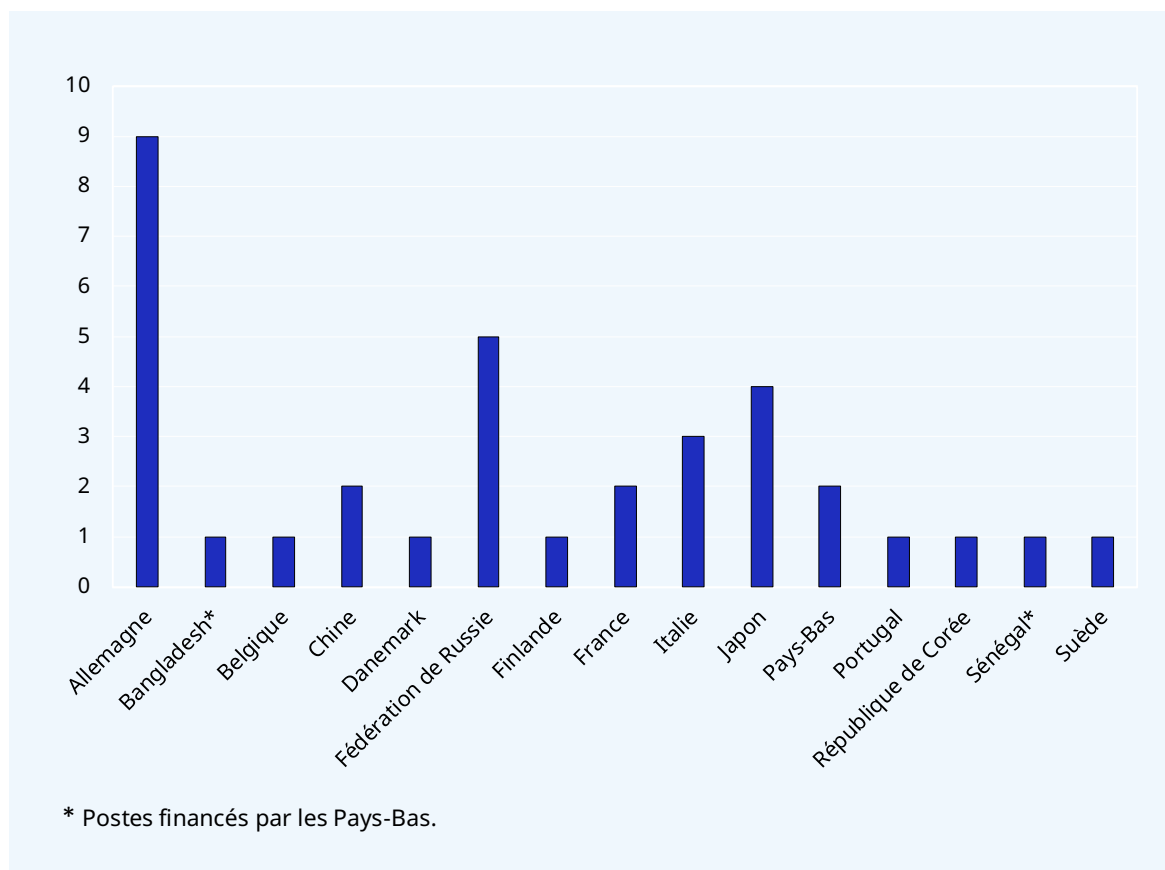
20. Les discussions au sein du Conseil d'administration ont fait ressortir l'importance d'encourager les candidatures de personnes possédant une expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants et, depuis avril 2019, il est demandé aux candidats de spécifier la nature de l'activité de leur employeur en choisissant parmi plusieurs options, dont les suivantes: organisations d'employeurs, organisations de travailleurs, fonction publique/secteur public/institutions publiques. Il ressort d'une analyse des données de la période considérée que moins de 5 pour cent des candidats indiquaient avoir travaillé au sein d'organisations d'employeurs ou de travailleurs, alors qu'ils étaient 46 pour cent à avoir travaillé au sein de la fonction publique ou du secteur public. Conformément au plan d'action pour la diversité, le Bureau promeut activement depuis 2020 les nouveaux postes vacants financés par le budget ordinaire auprès des trois groupes de mandants, en s'adressant aux différentes missions et, par l'intermédiaire d'ACTRAV et d'ACT/EMP, aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, au regard de l'évolution observée ces dernières années, il apparaît que davantage d'efforts doivent être faits pour susciter plus de candidatures.

5.4. Comment rajeunir les effectifs du BIT

21. L'âge moyen des fonctionnaires engagés en 2021 à des postes de la catégorie des services organiques financés par le budget ordinaire était de 44,3 ans, soit 3,2 ans de moins que l'âge moyen des fonctionnaires qui occupaient déjà un poste de cette catégorie en 2021. Cette évolution témoigne des efforts déployés par le BIT pour attirer des jeunes au sein de son personnel. Le grand nombre de donateurs finançant le programme des administrateurs auxiliaires (13 pays au total pour un pool d'administrateurs auxiliaires de 15 nationalités différentes – voir section 5.5 ci-dessous), de même que les contacts établis avec plusieurs autres donateurs potentiels, contribuent aussi à donner aux jeunes talents la possibilité d'acquérir de l'expérience et d'améliorer leurs chances de postuler avec succès le moment venu. Le programme de stages, autre outil essentiel pour constituer un vivier de talents et rajeunir le personnel du Bureau sur le long terme, a été suspendu en raison de la situation liée au COVID-19, mais il devrait redémarrer dans le courant de l'année 2022.

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

► Figure 17. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays de nationalité



5.6. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► Tableau 15

Type de mouvement	2020				2021				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	18	16	1	0	16	20	0	0	71
D'un bureau extérieur au siège	4	5			2	6			17
Du siège à un bureau extérieur	4	2			1	3			10
D'un bureau extérieur à un autre	10	9	1*		13	11			44
Mutation sans changement de grade	25	16	14	2	30	30	19	4	140
Dans le cadre du budget ordinaire	19	14	10		17	17	10	2	89

Type de mouvement	2020				2021				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	2	1	3	2	8	8	7	2	33
À un poste relevant de la coopération pour le développement	4	1	1		5	5	2		18
Mobilité entre organisations	4	2	0	0	9	4	0	0	19
D'une institution des Nations Unies	2				6	2			10
Vers une institution des Nations Unies	2	2			3	2			9
Promotion	22	17	13	9	44	27	14	5	151
Au sein de la même unité	13	8	10	6	24	14	12	5	92
À l'occasion d'une mutation	9	9	3	3	20	13	2		59
Cessation de service	24	15	16	2	17	26	15	11	126
Départs à la retraite	6	2	2		4	9	6	3	32
Autres	18	13	14	2	13	17	9	8	94

P: Catégorie des services organiques et catégories supérieures (y compris la catégorie des services organiques nationaux).

G: Catégorie des services généraux.

* Changement de lieu d'affectation dans le même pays.

► 6. Enseignements tirés en vue de la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025

22. Les informations figurant dans le présent rapport décrivent les résultats concrets obtenus par le Bureau grâce à la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021, et viennent compléter les informations fournies dans le rapport sur l'exécution du programme 2020-21. Lorsqu'il a étudié ces résultats, le Bureau a pris en compte les principaux enseignements tirés de la mise en œuvre de la précédente stratégie en matière de ressources humaines, afin d'accroître encore la diversité au sein de son personnel.
23. Planification des effectifs – Le faible taux de rotation du personnel permanent du Bureau entre 2018 et 2021 a limité les possibilités de changements substantiels à court terme. Ainsi, seulement 77 fonctionnaires ont pris leur retraite au cours de la période, ce qui a restreint la marge de manœuvre sur les questions de représentation géographique et d'équilibre hommes-femmes. Le Bureau renforce actuellement les mesures prises pour améliorer la

planification des effectifs. Il faudra pour cela inscrire le suivi et l'évaluation dans un temps plus long.

24. Parité hommes-femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs – La tendance à la hausse, observée depuis 2018, du nombre de femmes engagées à des postes P5 et D à la suite d'appels à manifestation d'intérêt montre que le Bureau devrait continuer à mettre à profit le pouvoir discrétionnaire dont jouit le Directeur général pour pourvoir les postes de rang supérieur vacants qui ne sont pas soumis au processus RAPS.
25. Jeunes talents – Le rajeunissement global du personnel est un élément essentiel du succès de toute future stratégie en matière de ressources humaines. Les efforts supplémentaires déployés pour proposer aux jeunes fonctionnaires des possibilités de recrutement et des perspectives de carrière permettront de constituer un personnel multigénérationnel offrant une plus grande diversité d'expériences, de compétences et de points de vue.
26. Développement du potentiel du personnel affecté à la coopération pour le développement – La gestion stratégique des ressources humaines suppose d'adopter une approche plus inclusive et intégrée qui tienne compte et tire parti du savoir-faire et du potentiel de tous les fonctionnaires. Ceux qui relèvent de projets de coopération pour le développement représentent désormais plus de 50 pour cent de l'ensemble du personnel du BIT, et il faut faire des efforts supplémentaires pour que les conditions qui leur sont proposées, y compris leurs conditions d'emploi, correspondent le plus possible à celles du personnel permanent.
27. Vécu des fonctionnaires – Le vécu des fonctionnaires du BIT est l'un des principaux éléments de la performance organisationnelle et de la mobilisation du personnel, mais aussi de la mobilité fonctionnelle et géographique. Le Bureau devrait continuer à réaliser les investissements nécessaires pour proposer des services de gestion des ressources humaines et des activités en matière de ressources humaines efficaces tout au long de la vie professionnelle des fonctionnaires, en tirant parti des possibilités offertes par les technologies de l'information et en poursuivant le développement des compétences numériques de la fonction Ressources humaines.