



Conseil d'administration

347^e session, Genève, 13-23 mars 2023

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 3 mars 2023

Original: anglais

Composition et structure du personnel au 31 décembre 2022

Rapport sur la diversité

Résumé: Conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025) 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 2022. Il donne une vue d'ensemble de la composition et de la structure du personnel du BIT et fournit des informations spécifiques sur la répartition femmes-hommes, la diversité géographique et la répartition par âge, ainsi que des chiffres relatifs au recrutement et à la mobilité.

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

Documents connexes: [GB.347/PFA/14](#), [GB.344/PFA/INF/5\(Rev.2\)](#), [GB.337/PFA/11](#).

► Table des matières

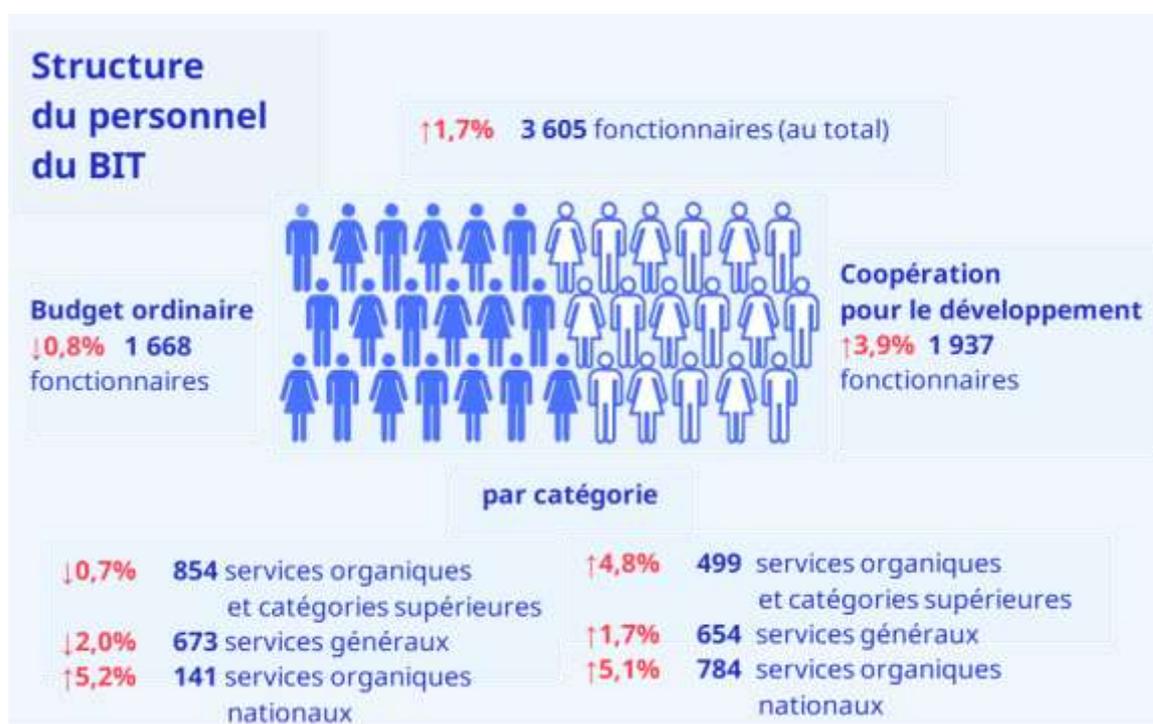
	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement.....	6
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	7
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté	8
2. Futurs départs à la retraite (personnel permanent).....	10
3. Diversité géographique	11
3.1. Répartition du personnel par région d'origine, grade, type de contrat et source de financement	12
3.2. Représentation des États Membres (fourchette optimale et niveau de représentation).....	15
4. Répartition femmes-hommes	22
4.1. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement	23
4.2. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent).....	27
5. Recrutement et mobilité du personnel	29
5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2019-2022 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)	30
5.2. Composition du personnel engagé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2022 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent).....	32
5.3. Répartition des administrateurs auxiliaires par pays et région d'origine	32
5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent).....	33
6. Contrôle et suivi	34

► Introduction

1. Le présent document fournit des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2022 ¹. Il met en évidence les principaux changements survenus dans les effectifs du BIT en 2022 sous l'effet des mouvements de personnel et de la rotation annuelle de personnel à l'échelle du Bureau.

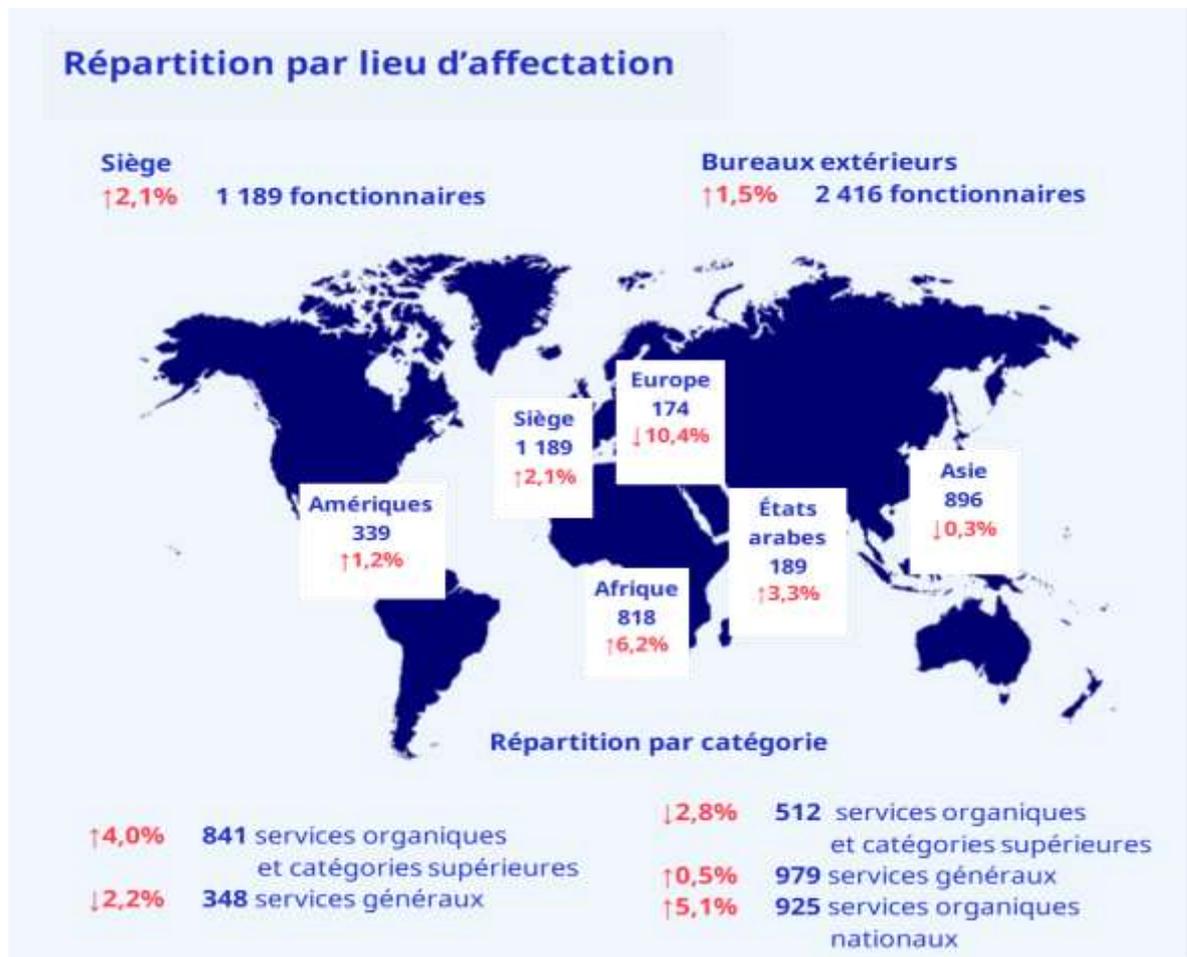
► 1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT

2. Au 31 décembre 2022, le personnel du BIT comptait au total 3 605 fonctionnaires, soit une hausse des effectifs de 1,7 pour cent par rapport à 2021.
3. Le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire a continué de diminuer, notamment dans la catégorie des services généraux, dans laquelle les effectifs ont baissé de 2,0 pour cent. Le nombre de fonctionnaires recrutés dans le cadre de projets de coopération pour le développement a augmenté de 3,9 pour cent, en particulier dans la catégorie des services organiques, dans les catégories supérieures et 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 des activités de coopération pour le développement afin de répondre aux attentes de ses mandants.



¹ Afin de refléter la nouvelle structure organisationnelle du BIT, le présent rapport tient également compte de tous les fonctionnaires entrés au service du Bureau le 1^{er} janvier 2023.

4. Le nombre de fonctionnaires affectés aux bureaux extérieurs a continué d'augmenter, les hausses les plus notables ayant été enregistrées dans la région Afrique (6,2 pour cent) et dans les États arabes (3,3 pour cent).



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

5. Des 3 605 fonctionnaires qu'emploie le BIT, 1 353 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues). En 2022, 30,7 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes au grade P5 et au-delà (contre 32,2 pour cent en 2021), et 69,2 pour cent, des postes aux grades P1 à P4 (contre 67,8 pour cent en 2021).
6. Des 2 252 fonctionnaires du BIT relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), 1 904 (84,5 pour cent) travaillaient dans les régions.

► Tableau 1

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste						Total (2021)	
	Personnel permanent			(2021)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *			
	FT	WLT	Sous-total		FT			
Siège								
P (Catégorie des services organiques et catégories supérieures)	348	258	606	(597)	235	(212)	841	(809)
G (Catégorie des services généraux)	31	279	310	(316)	38	(40)	348	(356)
Sous-total	379	537	916	(913)	273	(252)	1 189	(1 165)
Bureaux extérieurs								
P	159	89	248	(263)	264	(264)	512	(527)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	74	67	141	(134)	784	(746)	925	(880)
G	89	274	363	(371)	616	(603)	979	(974)
Sous-total	322	430	752	(768)	1 664	(1 613)	2 416	(2 381)
Total général	701	967	1 668	(1 681)	1 937	(1 865)	3 605	(3 546)

* 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
ADG			8		8	8
D2		10	11		21	1 22
D1		39	30		69	2 71
P5		150	106		256	58 314
P4		98	196		294	175 469
P3		47	113		160	158 318

Catégorie et grade	Fonctionnaires en poste			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	Total
	Personnel permanent				
	FT	WLT	Sous-total		
P2	38	3	41	94	135
P1	4		4	11	15
Total	507	347	854	499	1 353
Services organiques nationaux					
CORR	12		12		12
NOC	2	5	7	20	27
NOB	27	40	67	329	396
NOA	33	22	55	435	490
Total	74	67	141	784	925
Services généraux					
G7		93	93	24	117
G6	33	184	217	192	409
G5	56	154	210	242	452
G4	18	63	81	63	144
G3	9	39	48	27	75
G2	4	20	24	104	128
G1				2	2
Total	120	553	673	654	1 327
Total général	701	967	1 668	1 937	3 605

* 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.

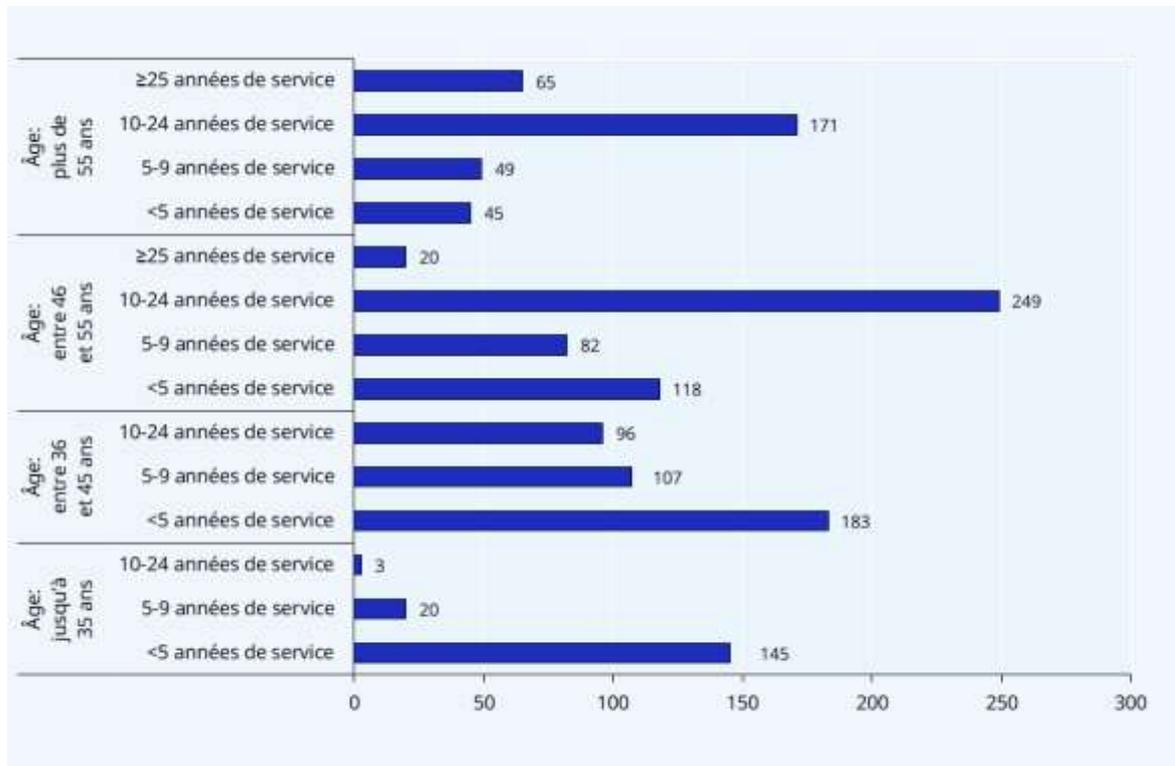
FT = contrat de durée déterminée; WLT = contrat sans limitation de durée.

1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté

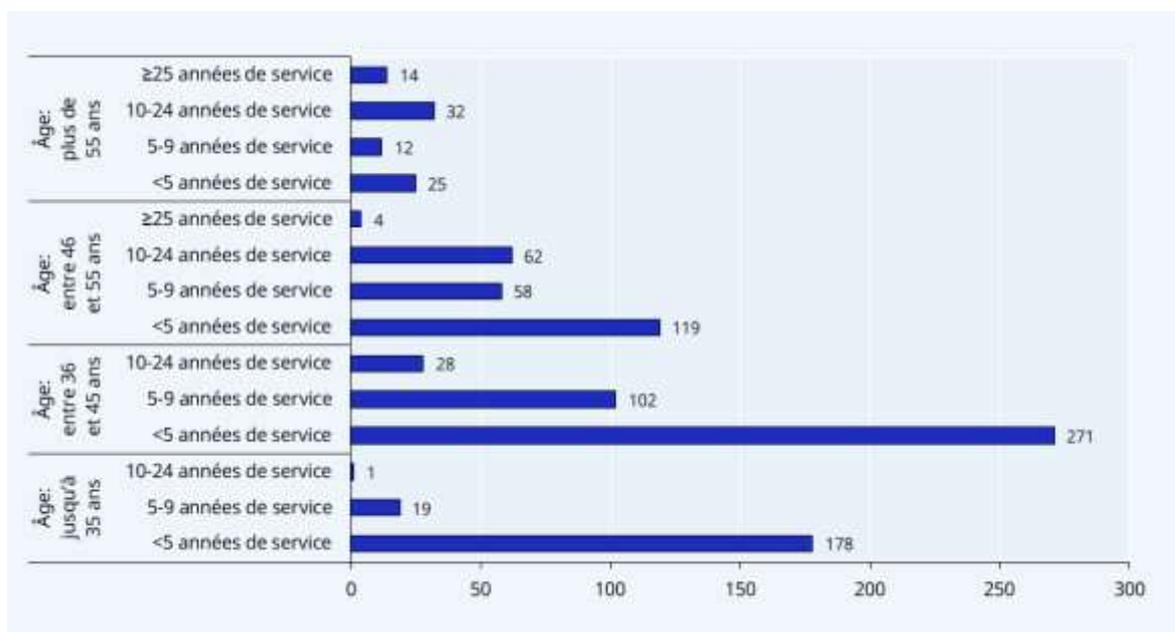
7. Au 31 décembre 2022, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT (toutes catégories confondues) était de 45,8 ans et l'ancienneté moyenne de 9 années de service. L'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures était de 47,6 ans, alors qu'il était de 46 ans pour ceux de la catégorie des services généraux et de 42,8 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.
8. L'âge moyen global en 2022 est légèrement plus élevé qu'en 2021, une tendance dont on peut escompter qu'elle se poursuivra du fait du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite. L'âge moyen des fonctionnaires engagés en 2022 à des postes de la catégorie des services organiques financés par le budget ordinaire était de 43,3 ans, soit 7,3 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 rajeunir son personnel (voir en particulier la section 5.3 ci-dessous).

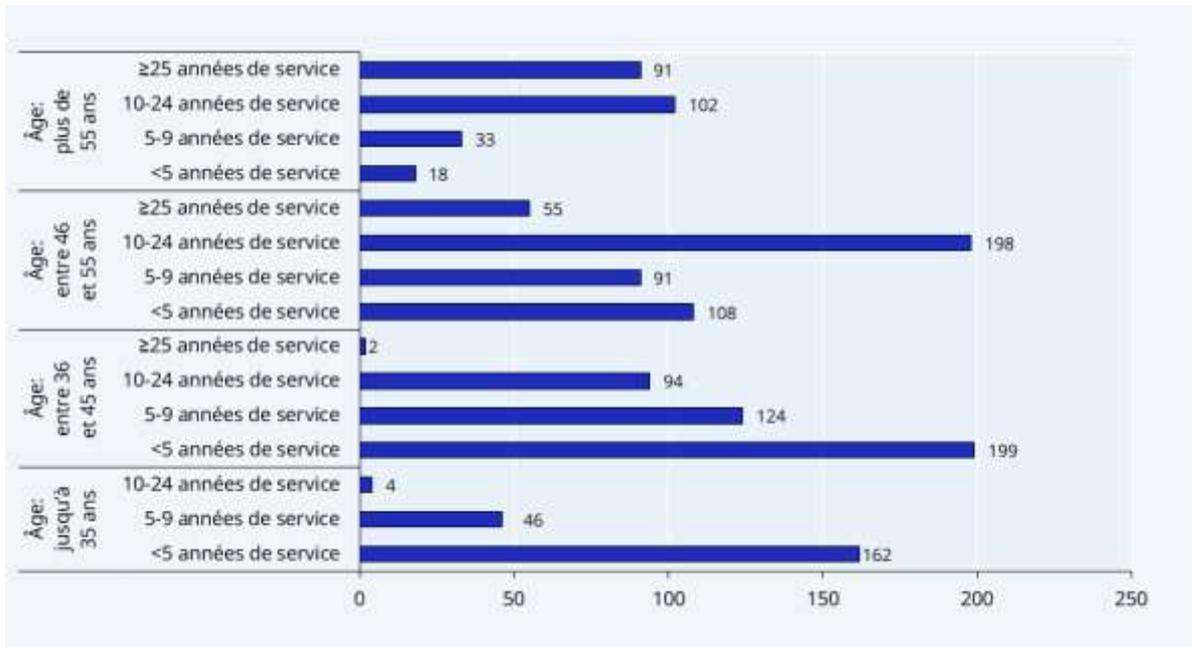
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



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



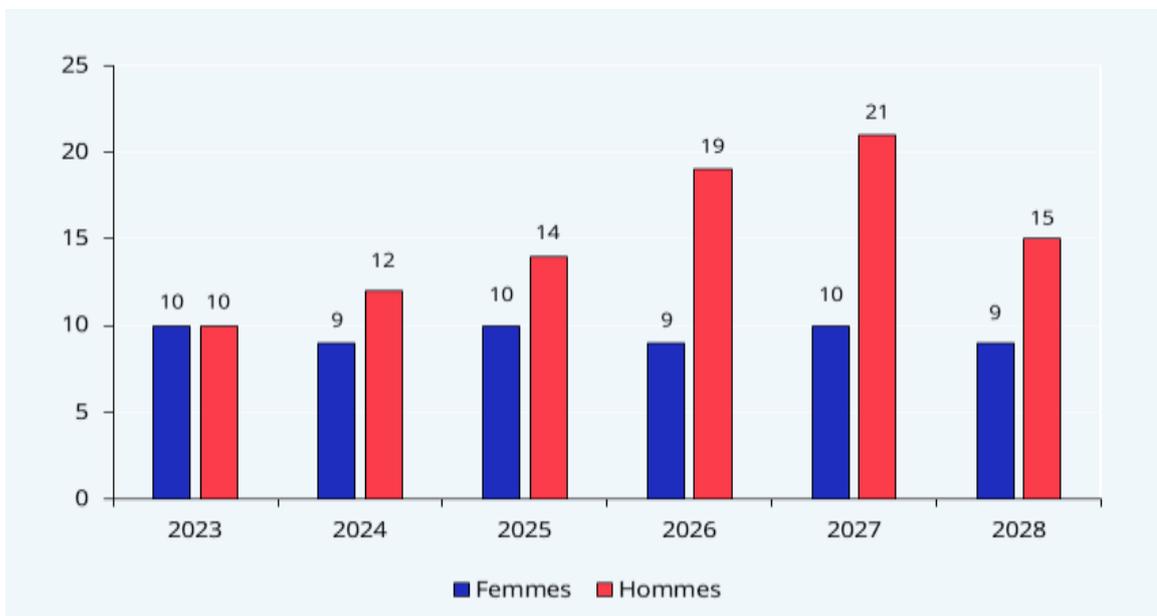
► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



► 2. Futurs départs à la retraite (personnel permanent)

9. D'ici à la fin de l'année 2028, 148 membres du personnel émergeant au budget ordinaire atteindront l'âge réglementaire de la retraite. Lorsque les vacances de poste peuvent être anticipées, le Bureau veille à ce que le processus de recrutement et de sélection soit entrepris avant le départ du titulaire.

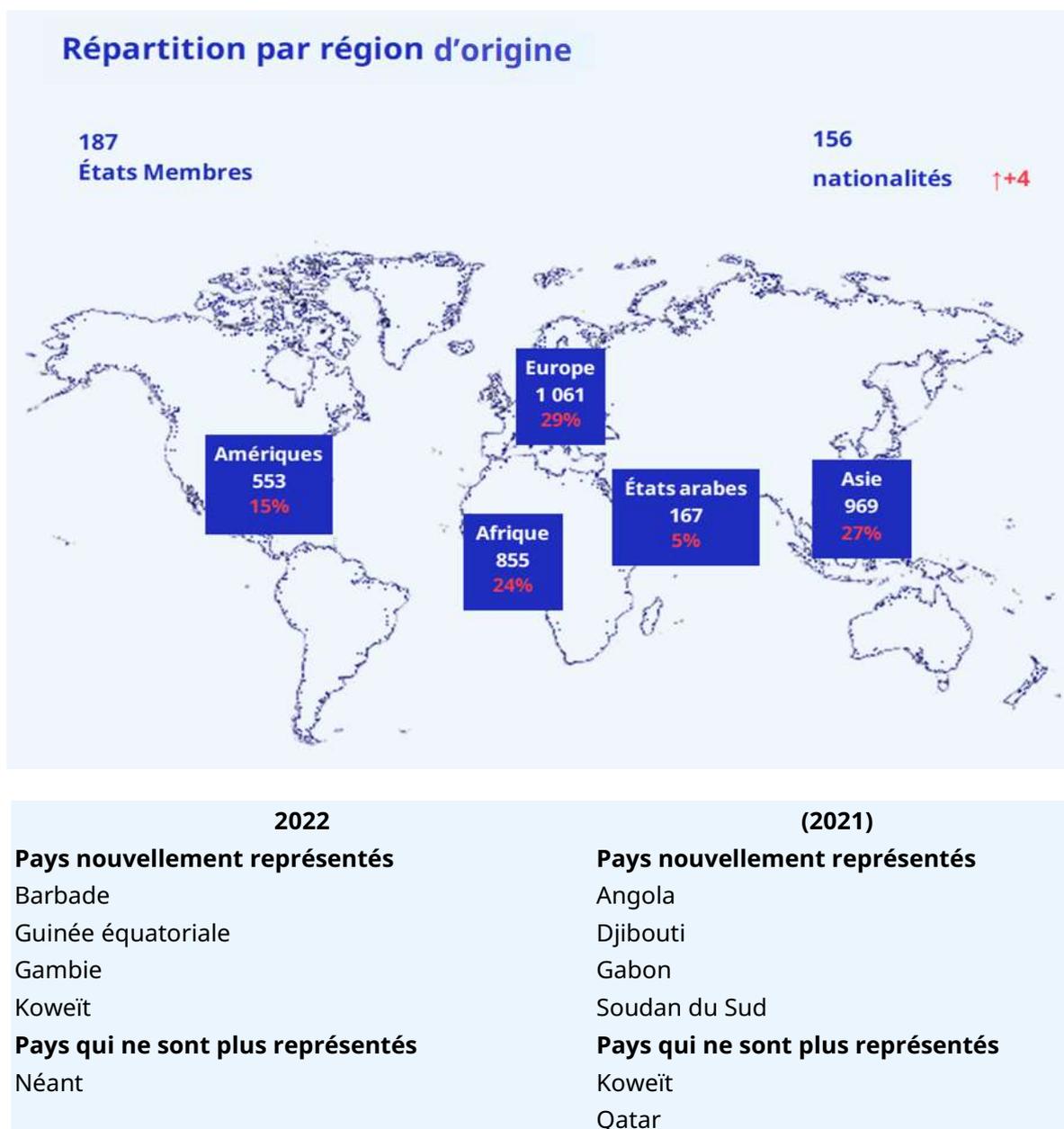
► **Figure 4. Départs à la retraite – Services organiques et catégories supérieures (personnel permanent)**



► 3. Diversité géographique

10. En 2022, le nombre de pays représentés au sein du personnel du Bureau – y compris le personnel recruté sur le plan local et le personnel affecté aux projets de coopération pour le développement – a augmenté, quatre nouveaux pays étant venus s'ajouter à ceux qui étaient déjà représentés en 2021.

- **Répartition par région d'origine:** le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau est passé de 152 à 156 (l'OIT compte 187 États Membres)².



² Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de 2021.

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	
DG	1		1			1
ADG	2		2			2
D2		1	1			1
D1	4	5	9			9
P5	16	18	34	7		41
P4	28	8	36	43		79
P3	7	5	12	29		41
P2	2	1	3	11		14
P1	1		1			1
NOC		2	2	9		11
NOB	5	15	20	132		152
NOA	7	6	13	124		137
G7		18	18	5		23
G6	11	34	45	84		129
G5	14	27	41	60		101
G4	2	7	9	7		16
G3	2	15	17	15		32
G2	2	8	10	54		64
G1				1		1
Total	104	170	274	581		855

► Tableau 4. Amériques

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT			FT	
ADG	1		1			1
D2	1	2	3	1		4
D1	6	6	12	1		13
P5	22	25	47	9		56
P4	50	29	79	26		105
P3	15	12	27	33		60
P2	11		11	11		22

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	FT	
P1	1		1	8		9
NOC		1	1	3		4
NOB	5	9	14	25		39
NOA	5	9	14	56		70
G7		16	16	6		22
G6	6	27	33	10		43
G5	11	23	34	34		68
G4	1	9	10	13		23
G3	2	6	8	1		9
G2				5		5
Total	137	174	311	242		553

► Tableau 5. États arabes

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	FT	
ADG	1		1			1
P5	3	2	5	4		9
P4	9	1	10	2		12
P3	5	2	7	9		16
P2				1		1
NOB	3		3	29		32
NOA	1	1	2	30		32
G7		2	2			2
G6	1	3	4	7		11
G5	3	3	6	22		28
G4		2	2	5		7
G3				6		6
G2		2	2	8		10
Total	26	18	44	123		167

► **Tableau 6. Asie et Pacifique**

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
ADG	2		2			2
D2	2	1	3			3
D1	2	7	9			9
P5	14	27	41	14		55
P4	19	18	37	34		71
P3	17	4	21	27		48
P2	8		8	21		29
P1	2		2			2
NOC	2	1	3	7		10
NOB	11	14	25	128		153
NOA	17	5	22	185		207
G7		17	17	11		28
G6	9	35	44	61		105
G5	12	26	38	106		144
G4	3	8	11	25		36
G3	1	13	14	3		17
G2	2	10	12	3 726		38
G1				1		1
Total	123	186	309	660		969

► **Tableau 7. Europe**

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
ADG	2		2			2
D2	8	6	14			14
D1	18	21	39	1		40
P5	51	78	129	24		153
P4	90	42	132	69		201
P3	69	24	93	60		153
P2	17	2	19	50		69
P1				2		2
CORR	12		12			12

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
NOC		1	1			2
NOB	3	2	5	15		20
NOA	3	1	4	40		44
G7		40	40	2		42
G6	6	85	91	30		121
G5	16	75	91	20		111
G4	12	37	49	13		62
G3	4	5	9	2		11
Total	311	419	730	331		1 061

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

11. 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: *a)* adéquatement représenté, *b)* insuffisamment représenté (cette catégorie inclut les États non représentés); ou *c)* surreprésenté, selon que le nombre de postes des catégories susmentionnées qui sont occupés par ses ressortissants se situe en deçà, dans les limites ou au-delà de la fourchette optimale applicable.
12. Pour calculer la fourchette optimale ³ 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.
13. 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 ⁴ 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.

³ Les fourchettes optimales indiquées dans les tableaux 8 à 12 ont été calculées sur la base des chiffres en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

⁴ GB.344/PFA/INF/7.

► **Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Afrique du Sud	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Algérie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Angola	0	1	1	1-2	Adéquat
Bénin	1	2	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
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

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
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	4	1	5	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	9	2	11	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	4	2	6	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	13	16	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	1	13	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	12	32	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
Nouvelle-Zélande	2	0	2	1-2	Adéquat
Pakistan	1	2	3	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	12-19	Insuffisant
République démocratique populaire lao	0	1	1	1-2	Adéquat
Samoa	0	0	0	1-2	Insuffisant
Singapour	0	1	1	3-4	Insuffisant
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Thaïlande	4	0	4	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	1	0	1	1-2	Adéquat

► **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	25	48	31-52	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	7	17	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
Espagne	22	10	32	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	28	48	76	22-37	Supérieur au niveau optimal
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	2	3	5	2-3	Supérieur au niveau optimal
Hongrie	3	2	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Irlande	1	3	4	2-4	Adéquat
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	2-4	Adéquat
Italie	21	20	41	17-28	Supérieur au niveau optimal

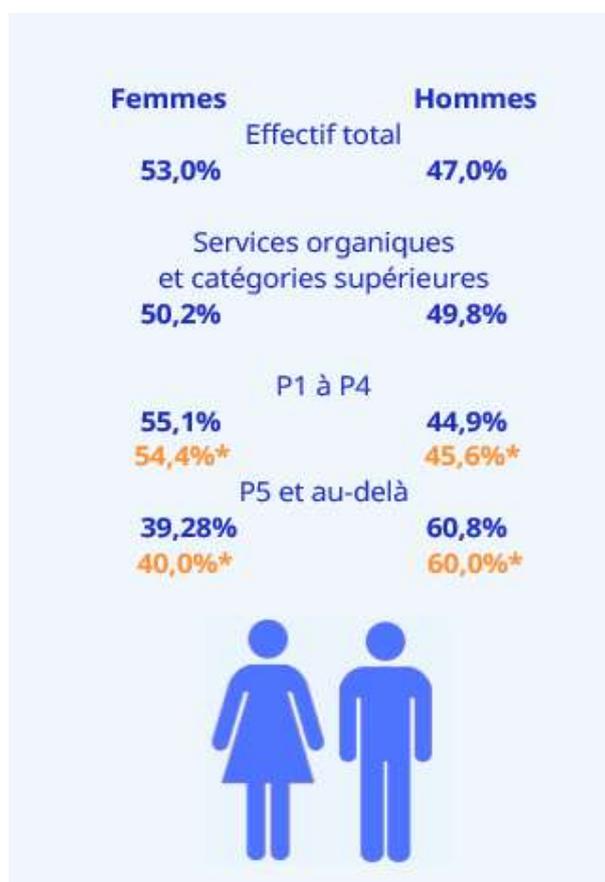
Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Kazakhstan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kirghizistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lettonie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Lituanie	0	1	1	1-2	Adéquat
Luxembourg	1	1	2	1-2	Adéquat
Macédoine du Nord	1	0	1	1-2	Adéquat
Malte	0	0	0	1-2	Insuffisant
Monténégro	0	1	1	1-2	Adéquat
Norvège	1	4	5	3-6	Adéquat
Ouzbékistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pays-Bas	7	9	16	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	2-3	Adéquat
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
Suède	4	2	6	4-7	Adéquat
Suisse	8	7	15	6-10	Supérieur au niveau optimal
Tadjikistan	1	0	1	1-2	Adéquat
Tchéquie	0	1	1	2-3	Insuffisant
Türkiye	3	2	5	7-12	Insuffisant
Turkménistan	0	0	0	1-2	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	10	7	17	5-8	Supérieur au niveau optimal
Bahamas	0	0	0	1-2	Insuffisant
Barbade	0	1	1	1-2	Adéquat
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	3	5	2-3	Supérieur au niveau optimal
Colombie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Costa Rica	2	5	7	1-2	Supérieur au niveau optimal
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
République dominicaine	2	0	2	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	28	27	55	112-149	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
Nicaragua	0	0	0	1-2	Insuffisant
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	6	7	13	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

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Suriname	0	0	0	1-2	Insuffisant
Trinité-et-Tobago	1	1	2	1-2	Adéquat
Uruguay	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Venezuela (République bolivarienne du)	0	2	2	1-2	Adéquat

► 4. Répartition femmes-hommes



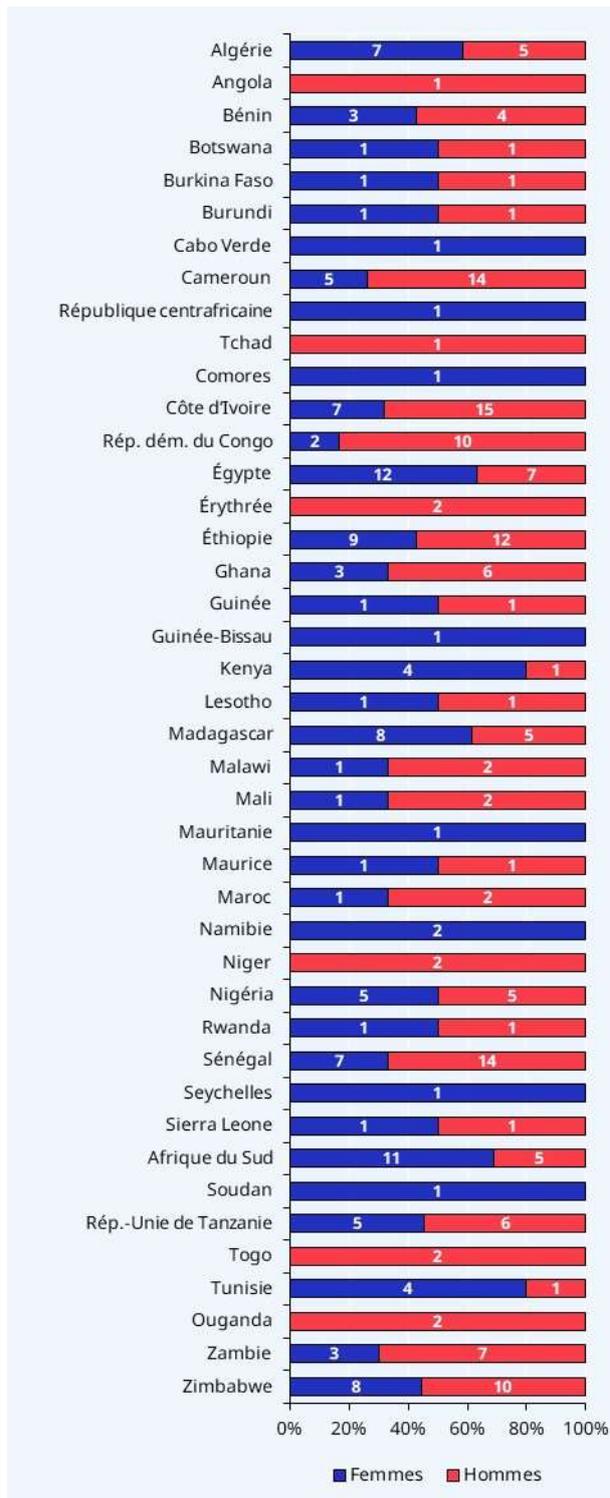
*Personnel permanent uniquement.

14. L'OIT mesure l'importance qu'il y a à parvenir à la parité femmes-hommes à tous les grades, et la Stratégie en matière de ressources humaines (2022-2025), qui comprend des indicateurs à cet égard, met particulièrement l'accent sur la nécessité d'œuvrer à une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction (postes au grade P5 et au-delà) financés par le budget ordinaire a atteint 40 pour cent à la fin de 2022. Ces progrès sont encourageants, mais les chiffres détaillés montrent qu'un effort concerté est nécessaire pour rééquilibrer la répartition femmes-hommes aux grades P5 et D1.

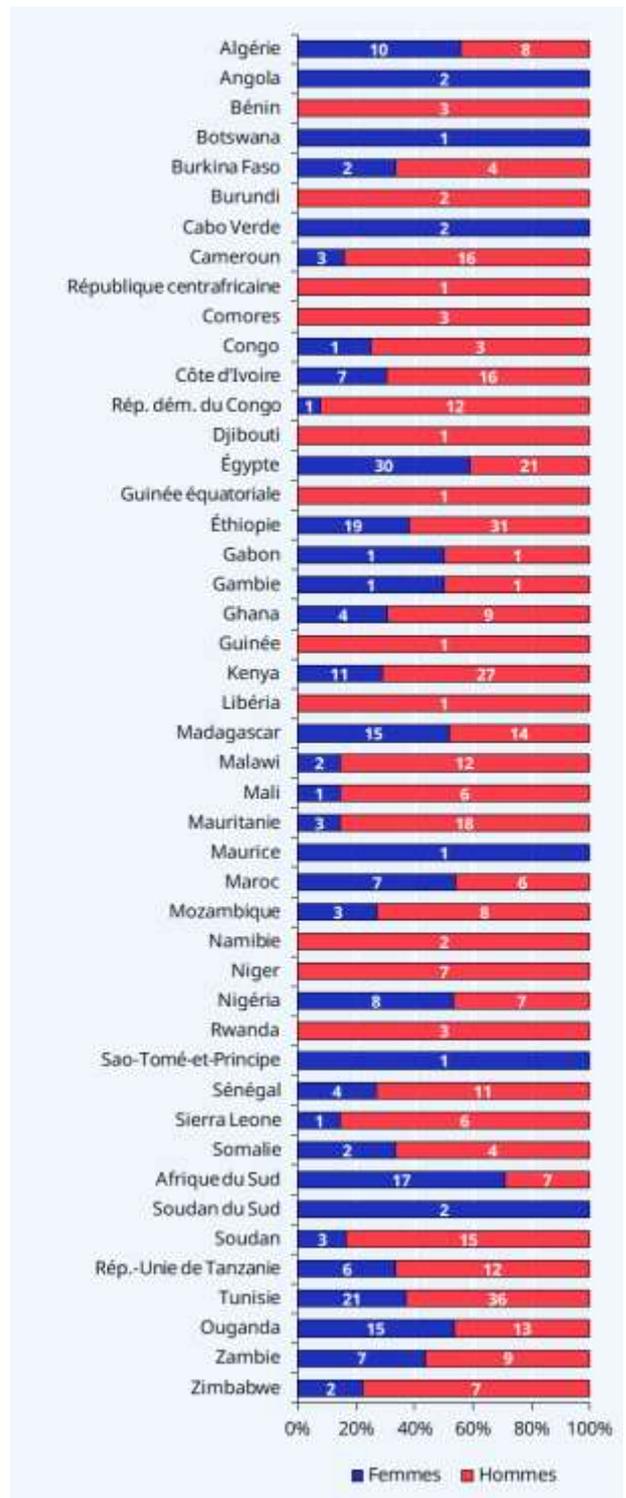
4.1. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 5. Afrique

a) Personnel permanent

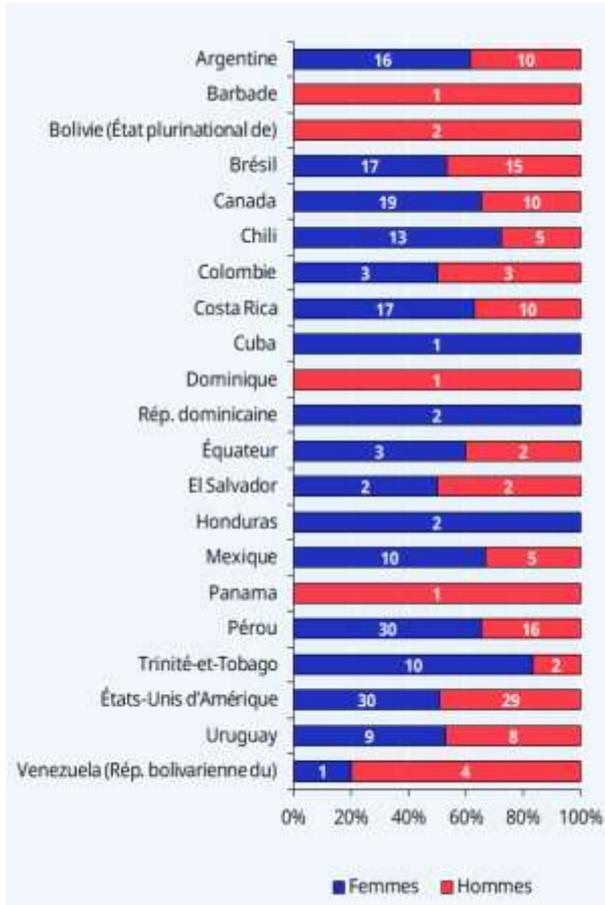


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

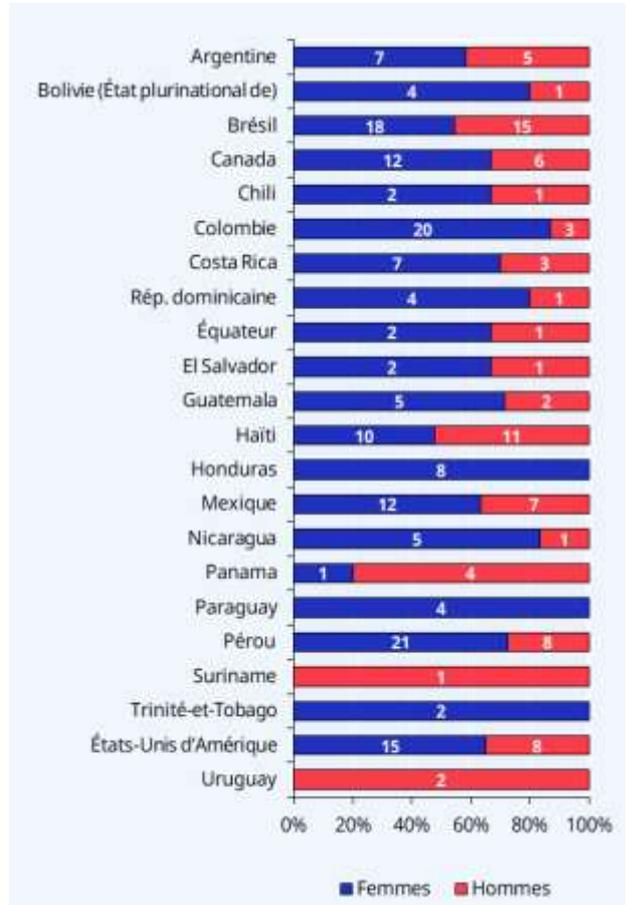


► Figure 6. Amériques

a) Personnel permanent

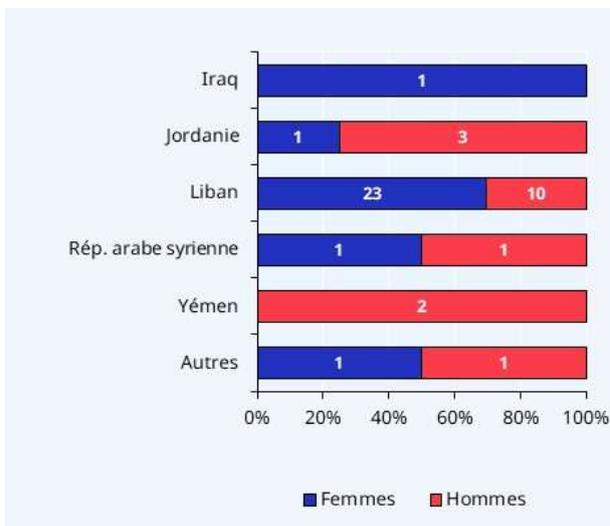


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

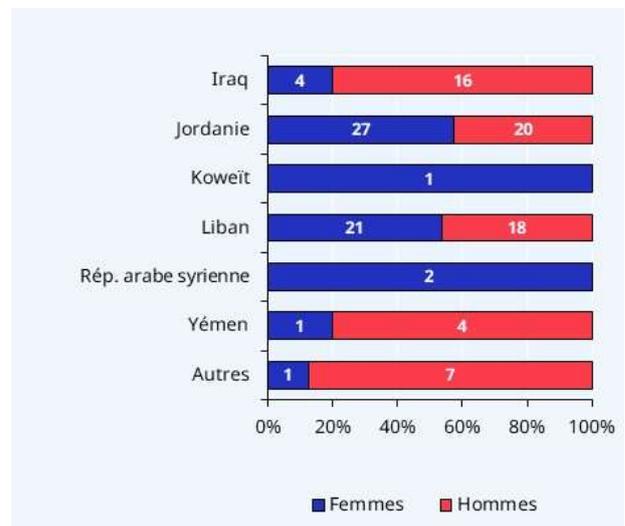


► Figure 7. États arabes

a) Personnel permanent

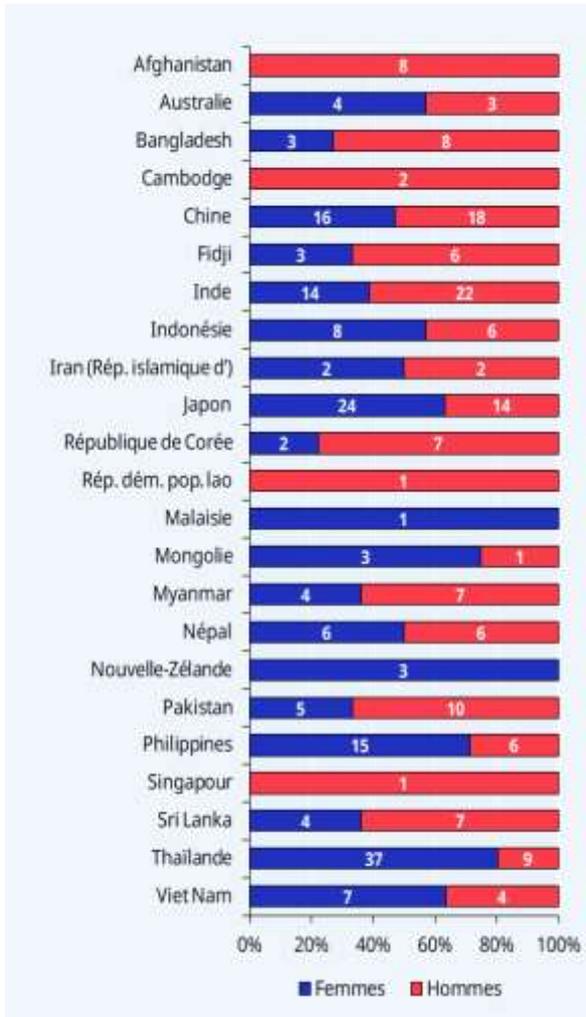


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

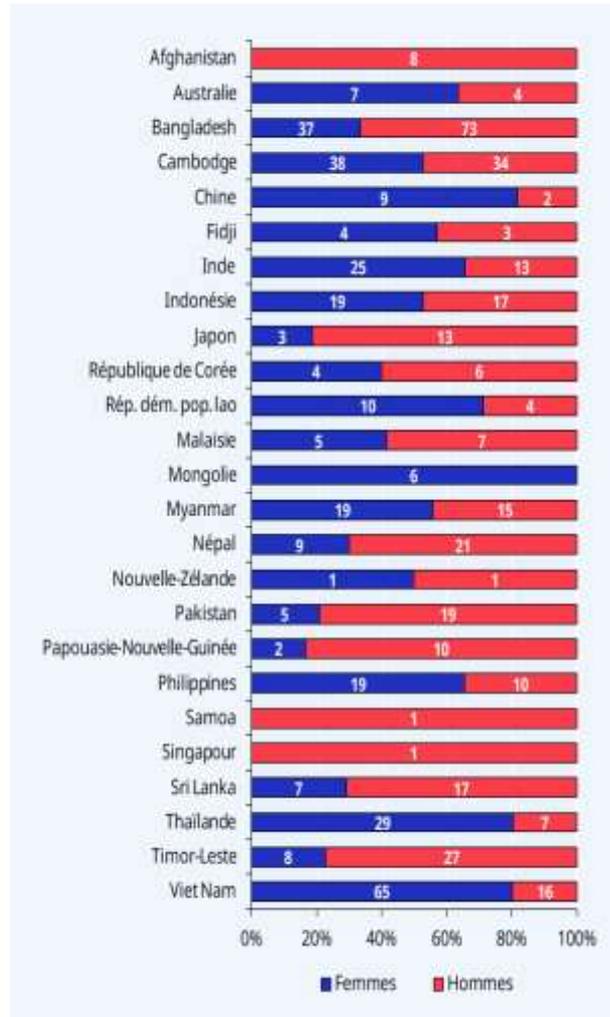


► Figure 8. Asie et Pacifique

a) Personnel permanent

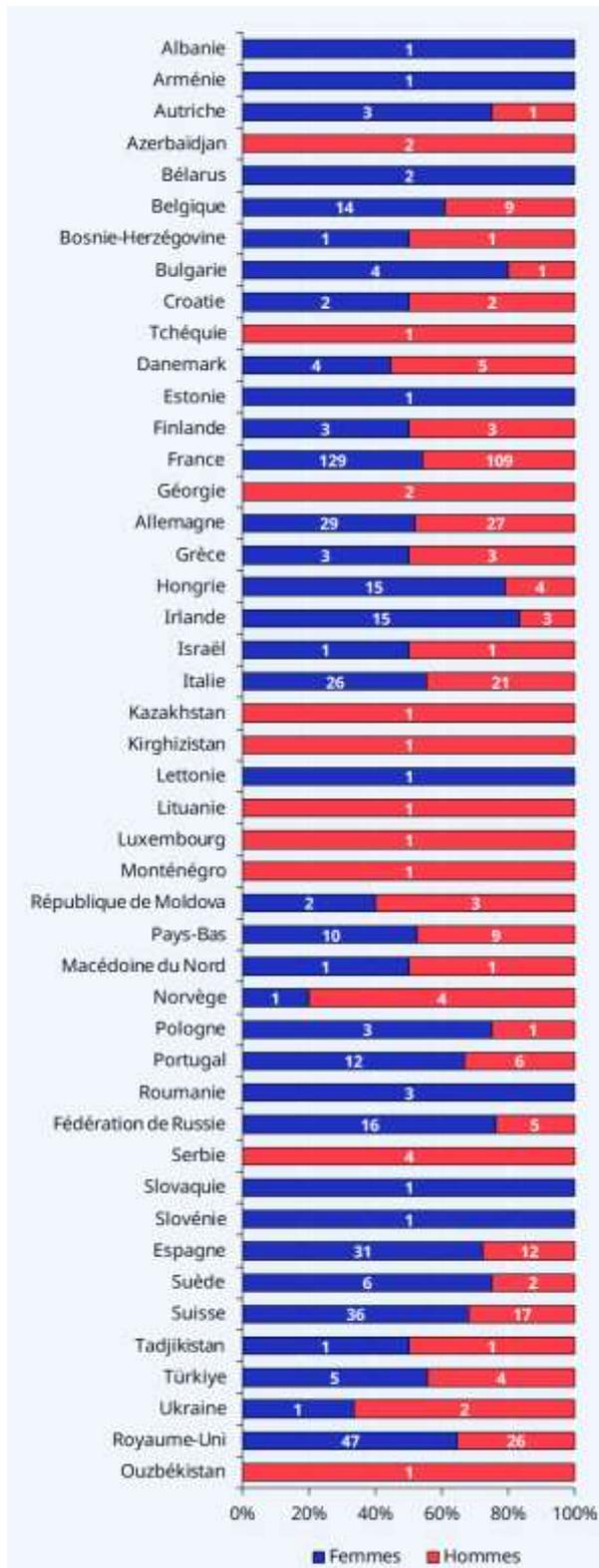


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

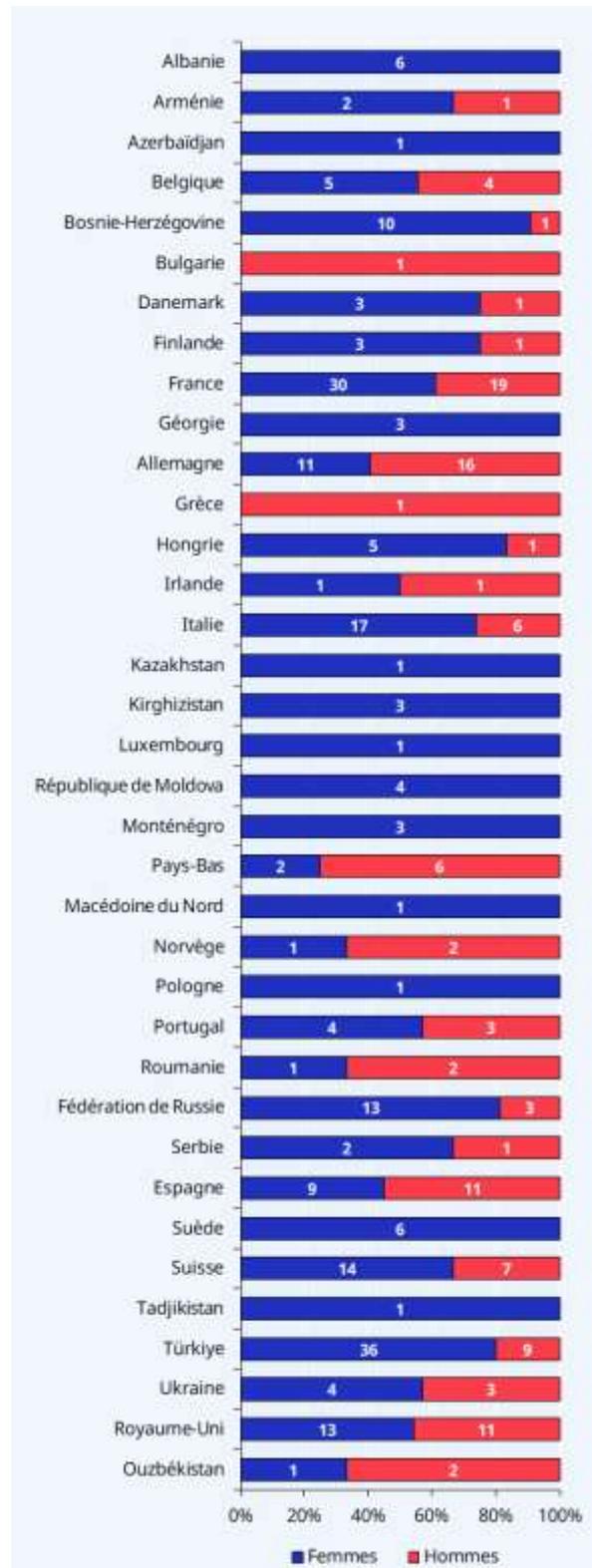


► Figure 9. Europe

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

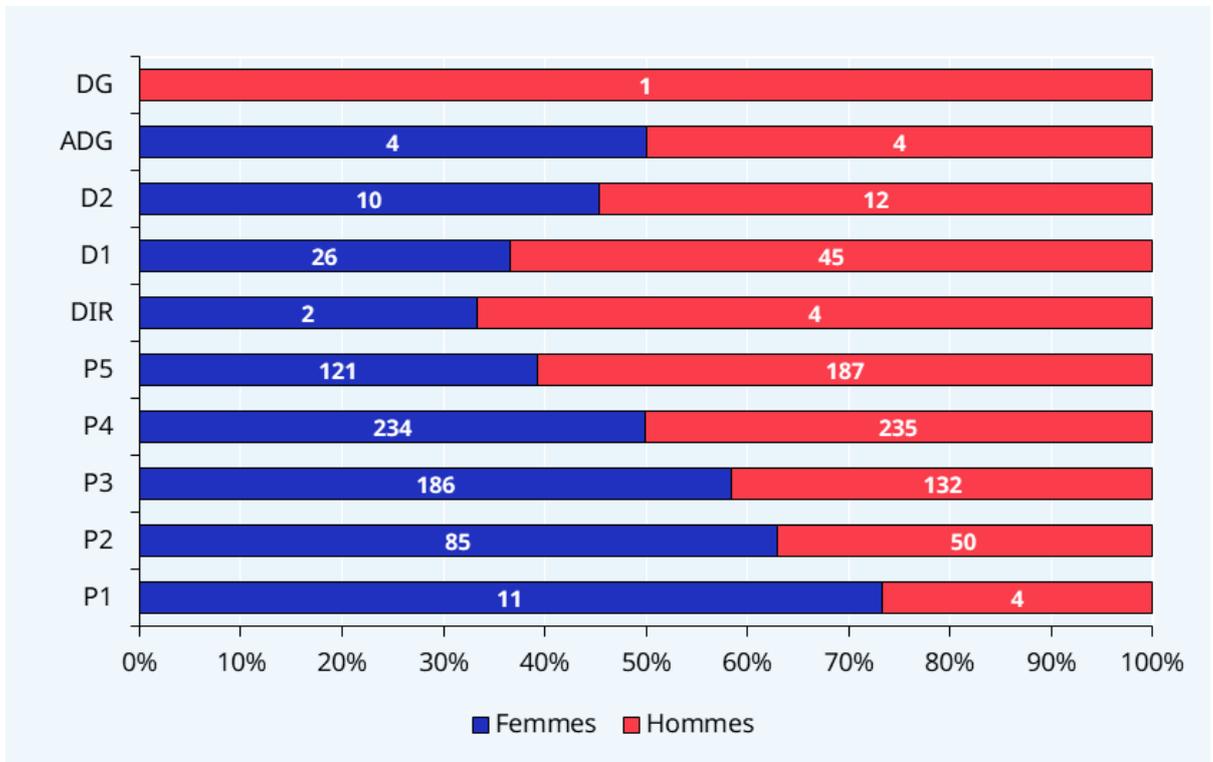


4.2. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

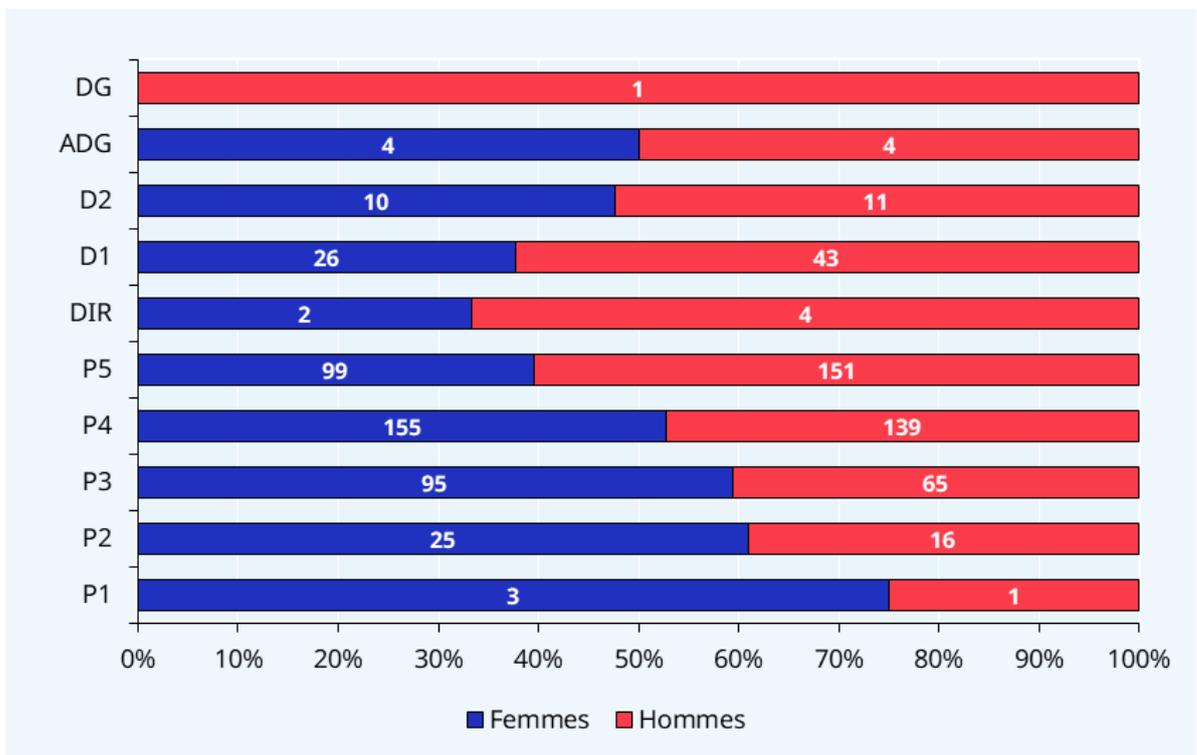
► Tableau 13

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	33	16	106	91	176	161	104	167	854
DG FT								1	1
ADG FT					1	1	3	3	8
D2 FT			1		1	2	3	4	11
WLT						3	5	2	10
D1 FT				1	6	7	7	9	30
WLT					4	4	9	22	39
DIR FT				1	1	2	1	1	6
P5 FT			5	9	21	26	12	27	100
WLT			2	3	29	33	30	53	150
P4 FT	7	1	43	34	46	34	7	24	196
WLT			6	6	34	25	12	15	98
P3 FT	10	11	33	25	18	8	7	1	113
WLT			6	2	14	13	7	5	47
P2 FT	13	3	10	9	1	1	1		38
WLT				1		2			3
P1 FT	3	1							4
SON total	5	5	12	18	32	30	22	17	141
CORR FT				2	2	4	2	2	12
NOC WLT				2					2
FT						1	4		5
NOB FT	3	2	5	2	6	8		1	27
WLT			3	2	9	8	10	8	40
NOA FT	2	3	4	8	9	6	1		33
WLT				2	6	3	5	6	22
G et assimilés total	23	16	99	53	192	93	124	73	673
G7 WLT		1	6	4	27	6	36	13	93
G6 FT	7	3	7	5	7	2	2		33
WLT	3		22	9	71	27	42	10	184
G5 FT	8	7	11	10	13	2	3	2	56
WLT		1	37	5	54	22	27	8	154
G4 FT	2		3	3	6	1	1	2	18
WLT			10	2	12	13	13	13	63
G3 FT	2	2	2	1		2			9
WLT	1	2	1	7	1	8		19	39
G2 FT				4					4
WLT				3	1	10		6	20
Total général	61	37	217	162	400	284	250	257	1 668

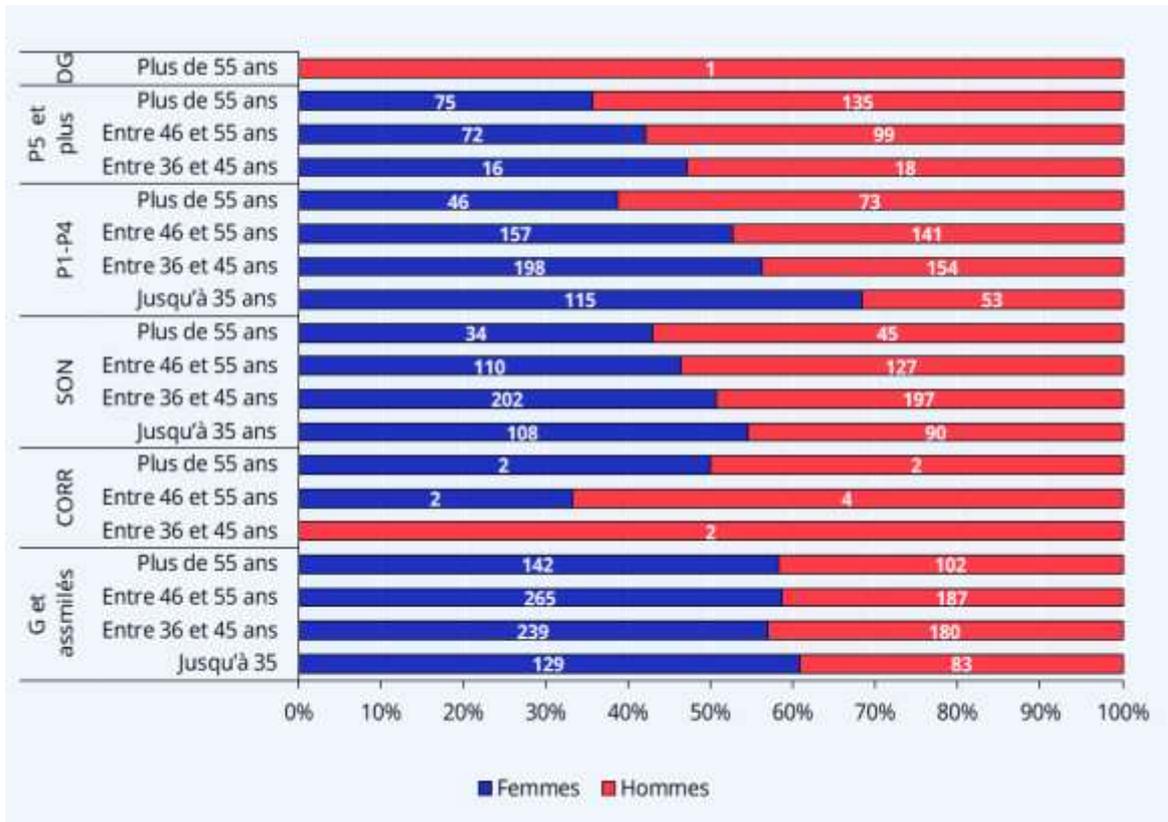
► **Figure 10. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (ensemble du personnel)**



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



► **Figure 12. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge et grade pour l'ensemble du personnel**

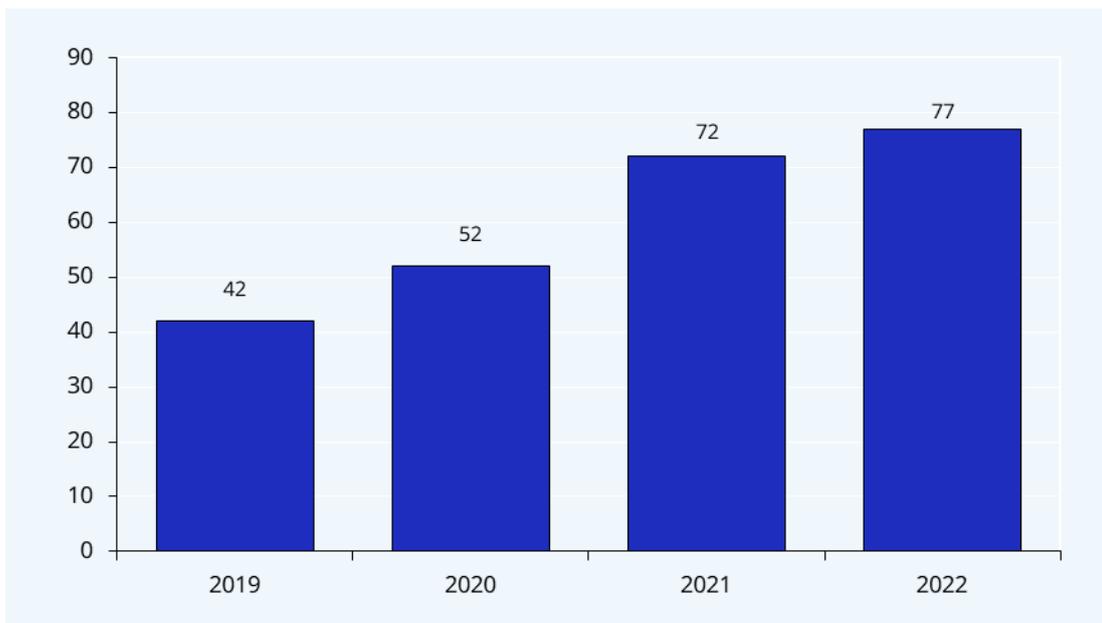


► 5. Recrutement et mobilité du personnel

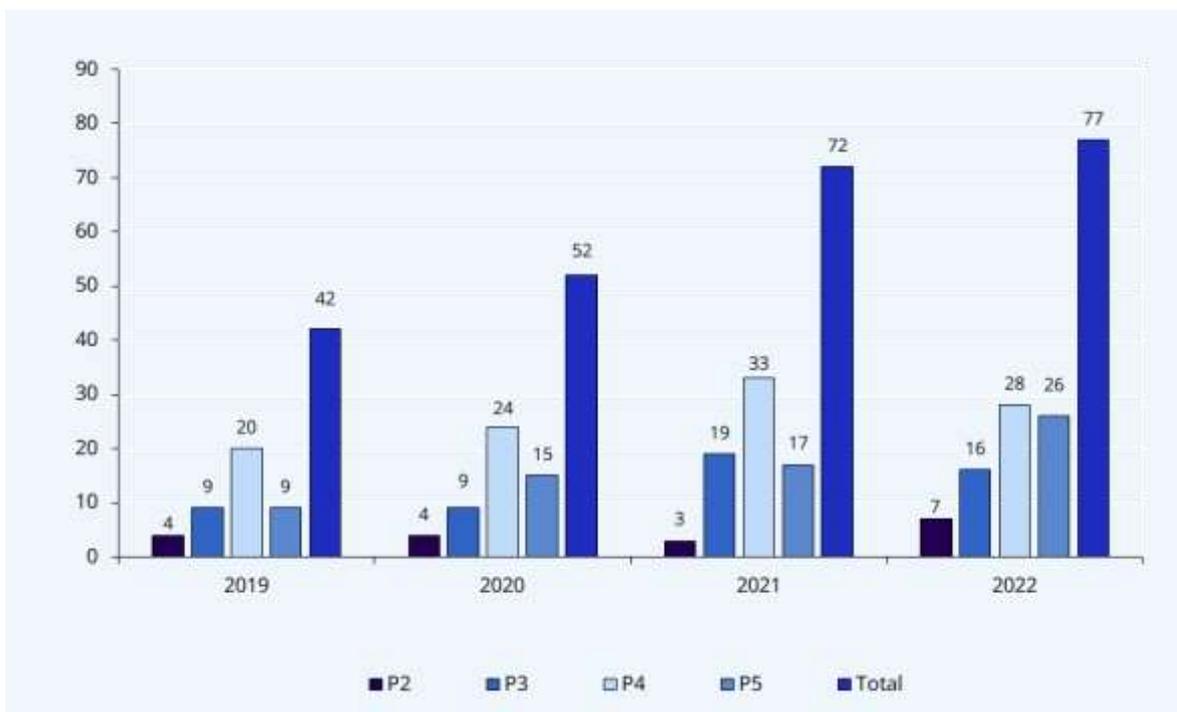
15. En 2022, le Bureau a publié 77 avis de vacance de poste par l'intermédiaire du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), contre 42 en 2019. L'augmentation constante du nombre de postes mis au concours ces quatre dernières années s'explique en partie par la normalisation progressive des tendances en matière de départ à la retraite, due au relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans instauré en 2018. Elle résulte également de la mobilité croissante du personnel, dans le cadre de mutations sans changement de grade ou de promotions.

5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2019-2022 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

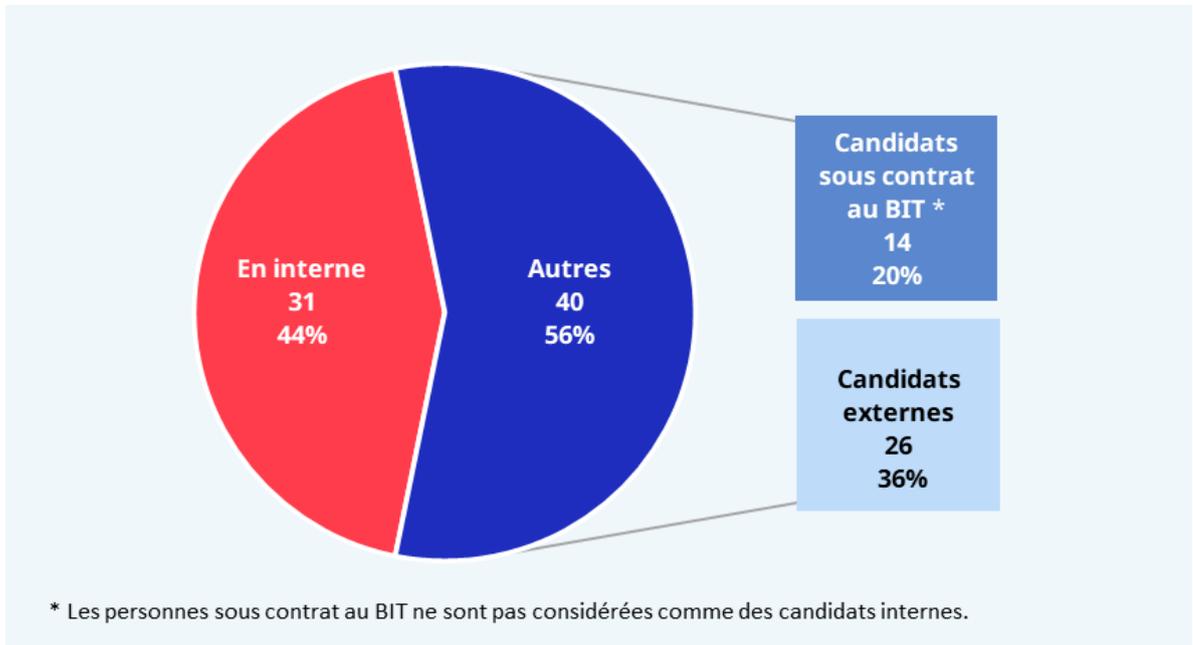
► Figure 13. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2019-2022



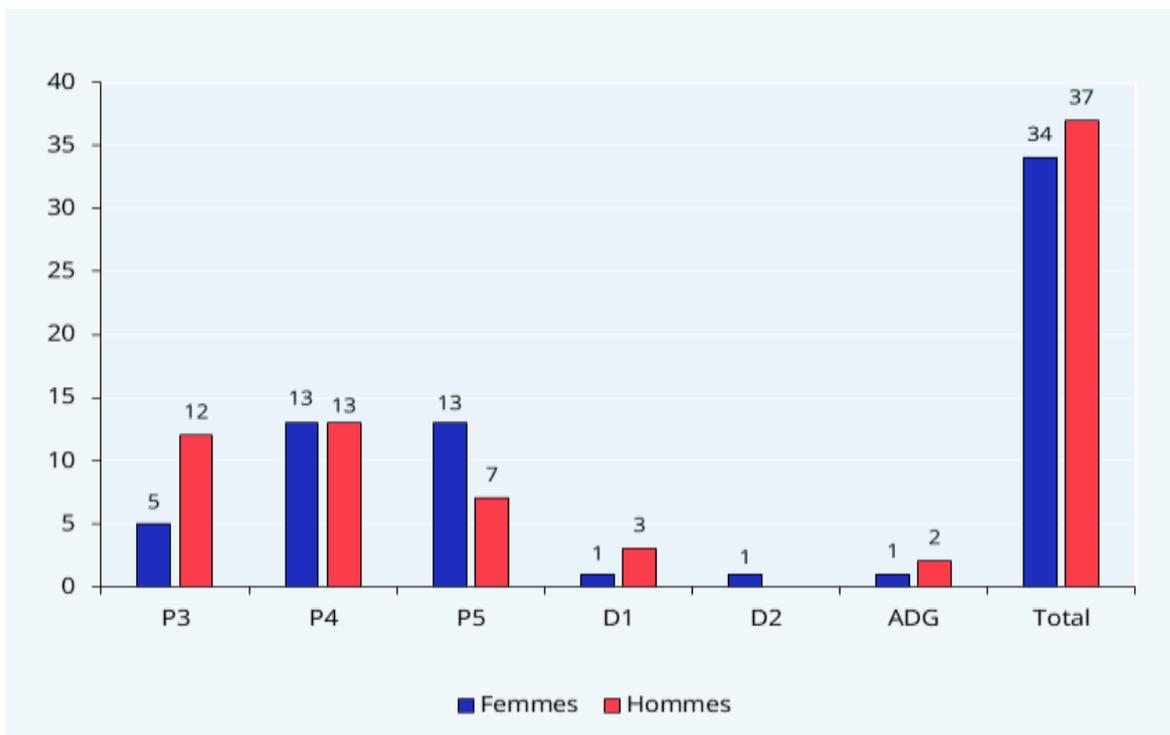
► Figure 14. Nombre de postes vacants, par grade, 2019-2022



► **Figure 15. Répartition des postes vacants pourvus en 2022 par des candidats internes et par des candidats externes**



► **Figure 16. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du sexe du lauréat, 2022**



5.2. Composition du personnel engagé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)

16. En 2022, 36 nouveaux fonctionnaires, dont quatre étaient originaires de pays insuffisamment représentés, et deux de pays non représentés (Barbade et Viet Nam), ont été nommés à des postes non linguistiques soumis à la règle de la répartition géographique.

► Tableau 14

Insuffisamment représentés ¹		Adéquatement représentés ²		Surreprésentés ³	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
Australie	1	Barbade*	1	Argentine	2
Chine	3	Brésil	2	Belgique	1
		Allemagne	2	Bénin	1
		Niger	1	Canada	1
		Pologne	1	Chili	1
		Viet Nam*	1	Costa Rica	1
				France	4
				Hongrie	2
				Italie	2
				Liban	4
				Espagne	3
				Suisse	1
				Tunisie	1
Total	4	Total	8	Total	24

¹ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était insuffisant fin 2022.

² Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était adéquat fin 2022.

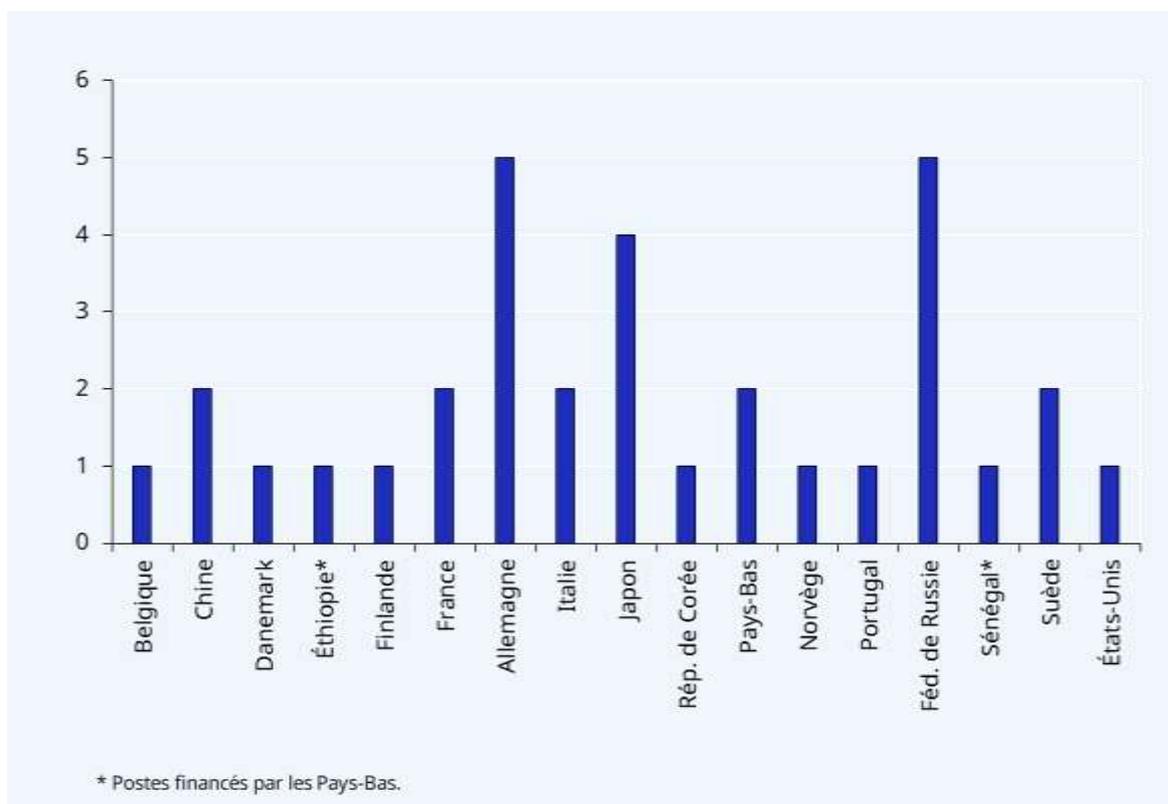
³ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était supérieur au niveau optimal fin 2022.

* Pays sous-représenté en 2021.

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

17. Le grand nombre de donateurs finançant le programme des administrateurs auxiliaires (15 pays au total pour un pool d'administrateurs auxiliaires de 17 nationalités différentes), de même que les contacts établis avec plusieurs autres donateurs potentiels, contribuent 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 pendant un certain temps en raison de la situation liée au COVID-19, mais il a repris au cours de l'été 2022.

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



5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► Tableau 15

Type de mouvement	2021				2022				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	16	20	0	0	12	16	1	0	65
D'un bureau extérieur au siège	2	6			7	4			19
Du siège à un bureau extérieur	1	3			1	3			8
D'un bureau extérieur à un autre	13	11			4	9	1		38
Mutation sans changement de grade	30	30	19	4	31	25	30	12	181
Dans le cadre du budget ordinaire	17	17	10	2	13	16	23	10	108
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	8	8	7	2	10	4	6	2	47
À un poste relevant de la coopération pour le développement	5	5	2		8	5	1		26
Mobilité entre organisations	9	4	0	0	8	1	1	0	23
D'une institution des Nations Unies	6	2			4	1	1		14
Vers une institution des Nations Unies	3	2			4				9
Promotion	44	27	14	5	51	39	36	18	234
Au sein de la même unité	24	14	12	5	25	18	29	16	143
À l'occasion d'une mutation	20	13	2		26	21	7	2	91

Type de mouvement	2021				2022				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cessation de service	17	26	15	11	34	33	29	14	179
Départs à la retraite	4	9	6	3	9	11	14	3	59
Autres	13	17	9	8	25	22	15	11	120

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

► 6. Contrôle et suivi

18. Le présent rapport annuel sur la composition et la structure du personnel fournit à la fois un aperçu des effectifs du BIT à un instant T et des perspectives quant aux futurs efforts à faire pour améliorer la diversité. L'analyse et les statistiques qu'il contient permettent de suivre les progrès réalisés au regard des objectifs en matière de diversité définis dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025). Le résultat 1 de la stratégie établit le cadre sur lequel le Bureau s'appuie pour garantir la diversité au sein de ses effectifs et faire en sorte que les membres de son personnel possèdent les compétences nécessaires pour aborder l'avenir⁵. La stratégie définit les domaines d'intervention, les principales réalisations attendues, les indicateurs clés sélectionnés, les étapes de la mise en œuvre et les cibles à atteindre. Le rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025)⁶ donne un aperçu de la situation à la fin de 2022, ainsi que des enseignements tirés pour les années à venir.

⁵ GB.343/PFA/14

⁶ GB.347/PFA/14.