



Conseil d'administration

353^e session, Genève, 10-20 mars 2025

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 27 février 2025

Original: anglais

Composition et structure du personnel du BIT au 31 décembre 2024

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 2024. 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.350/PFA/10](#), [GB.347/PFA/INF/7](#), [GB.344/PFA/INF/5\(Rev.2\)](#), [GB.350/PFA/INF/6](#), [GB.353/PFA/INF/7](#).

► **Table des matières**

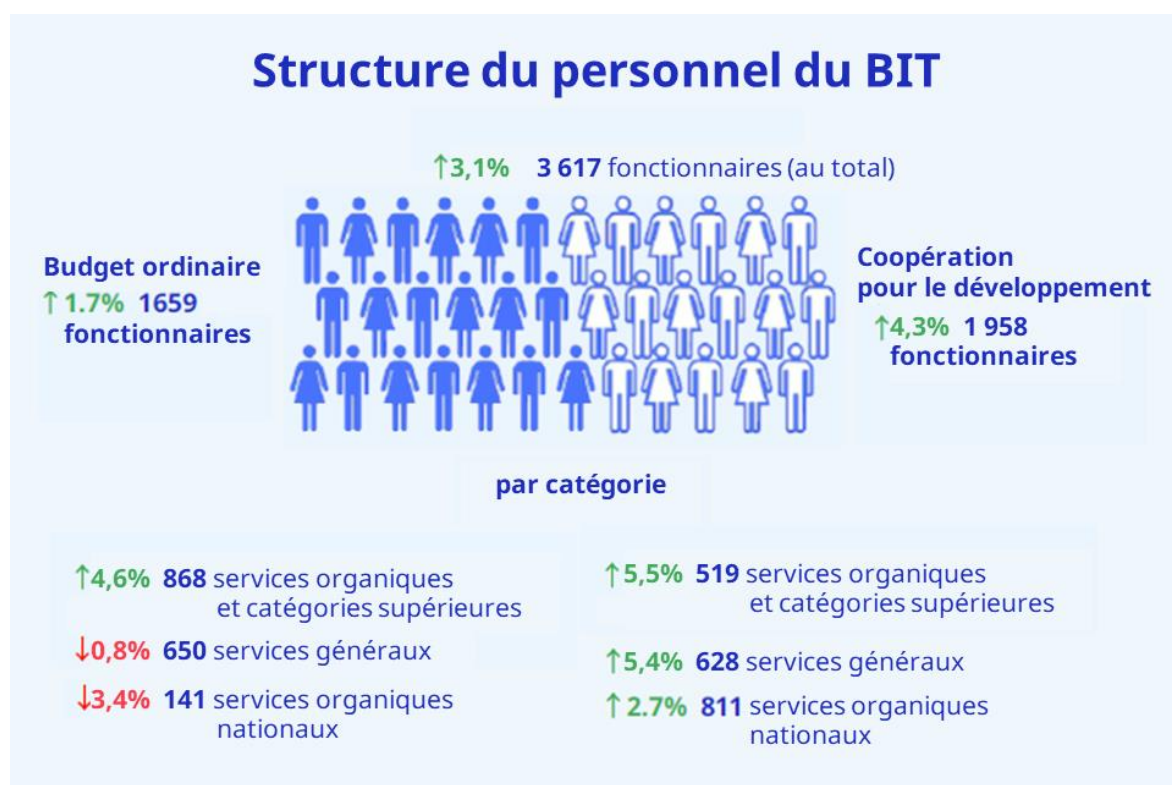
	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement	6
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	7
1.3. Répartition du personnel par âge et par 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).....	16
4. Répartition femmes-hommes	23
4.1. Évolution de la répartition femmes-hommes entre septembre 2022 et décembre 2024	24
4.2. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement	26
4.3. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent).....	30
5. Recrutement et mobilité du personnel	33
5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2021-2024 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)	33
5.2. Composition du personnel engagé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2024 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)	35
5.3. Répartition des jeunes experts associés et des stagiaires, par pays et région d'origine	36
5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent).....	38
6. Contrôle et suivi	38

► Introduction

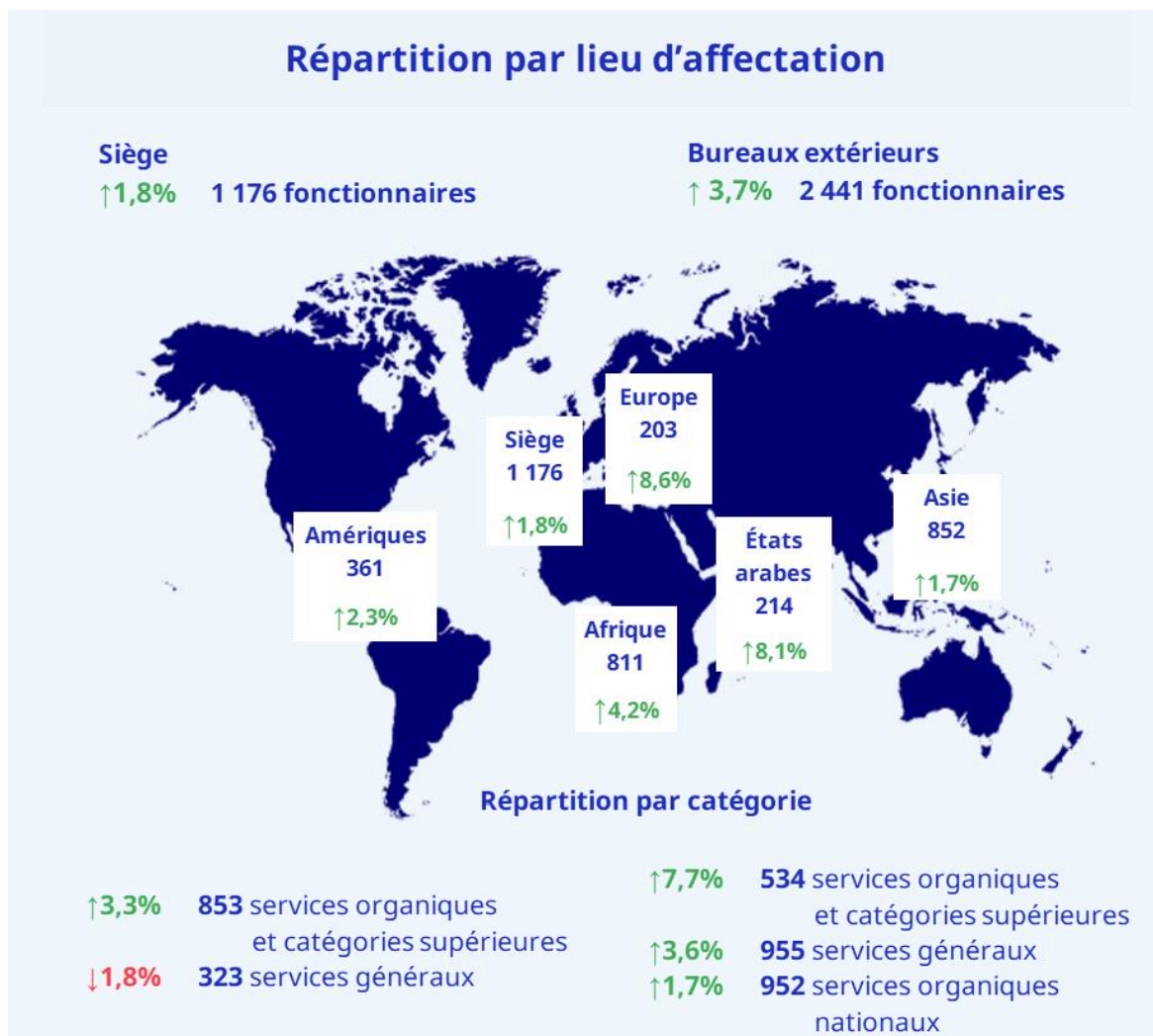
1. Le présent document fournit des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2024. Il met en évidence les principaux changements survenus dans les effectifs en 2024 sous l'effet des mouvements de personnel et de la rotation annuelle de personnel à l'échelle du Bureau.

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

2. Au 31 décembre 2024, le BIT comptait au total 3 617 fonctionnaires, ce qui représente une hausse de 3,1 pour cent par rapport à 2023.
3. Le nombre total de fonctionnaires émergeant au budget ordinaire a augmenté de 1,7 pour cent, alors qu'il avait diminué de 2,2 pour cent l'année précédente. Le nombre de fonctionnaires recrutés au titre de la coopération pour le développement a quant à lui augmenté de 4,3 pour cent, marquant une reprise après la baisse de 3 pour cent enregistrée en 2023.
4. Les effectifs de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures sont ceux qui ont le plus augmenté, tant parmi les fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire (4,6 pour cent) que parmi les fonctionnaires recrutés au titre de projets de coopération pour le développement (5,5 pour cent).



5. Le nombre de fonctionnaires affectés aux bureaux extérieurs a augmenté de 3,7 pour cent; il est en hausse dans toutes les régions.



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

6. Sur les 3 617 fonctionnaires employés par le BIT, 1 387 relevaient de la catégorie des services organiques ou des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues), soit une hausse de 4,9 pour cent par rapport à l'année précédente. En 2024, 31,3 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes au grade P5 ou à un grade supérieur (contre 31,5 pour cent en 2023), et 68,6 pour cent, des postes aux grades P1 à P4 (contre 68,5 pour cent en 2023).
7. Le BIT comptait 2 230 fonctionnaires relevant de la catégorie des services généraux ou de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), dont 1 907 (soit 85,5 pour cent) étaient en poste dans les régions.

► Tableau 1

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste							
	Personnel permanent			(2023)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *	(2023)	Total (2023)	
	FT	WLT	Sous- total			FT		
Siège								
Catégorie des services organiques et catégories supérieures (P)	335	271	606	(585)		247	(241)	853 (826)
Catégorie des services généraux (G)	43	239	282	(293)		41	(36)	323 (329)
Sous-total	378	510	888	(878)		288	(277)	1 176 (1 155)
Bureaux extérieurs								
P	169	93	262	(245)		272	(251)	534 (496)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	79	62	141	(146)		811	(790)	952 (936)
G	110	258	368	(362)		587	(560)	955 (922)
Sous-total	358	413	771	(753)		1 670	(1 601)	2 441 (2 354)
Total général	736	923	1 659	(1 631)		1 958	(1 878)	3 617 (3 509)

* 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			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	Total
	Personnel permanent				
	FT	WLT	Sous-total		
Services organiques et catégories supérieures					
DG	1		1		1
DDG	1		1		1
ADG	11		11		11
D2	9	14	23	1	24
D1	31	35	66	2	68
DIR	5		5		5
P5	97	163	260	65	325
P4	191	104	295	186	481
P3	113	46	159	155	314
P2	38	2	40	98	138
P1	7		7	12	19
Total	504	364	868	519	1387

Catégorie et grade	Fonctionnaires en poste			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	Total
	Personnel permanent				
	FT	WLT	Sous-total		
Services organiques nationaux					
CORR	11		11		11
NOC		9	9	22	31
NOB	34	31	65	335	400
NOA	34	22	56	454	510
Total	79	62	141	811	952
Services généraux					
G7	1	75	76	25	101
G6	50	184	234	163	397
G5	63	141	204	262	466
G4	22	48	70	59	129
G3	11	32	43	23	66
G2	6	17	23	94	117
G1				2	2
Total	153	497	650	628	1278
Total général	736	923	1659	1958	3617

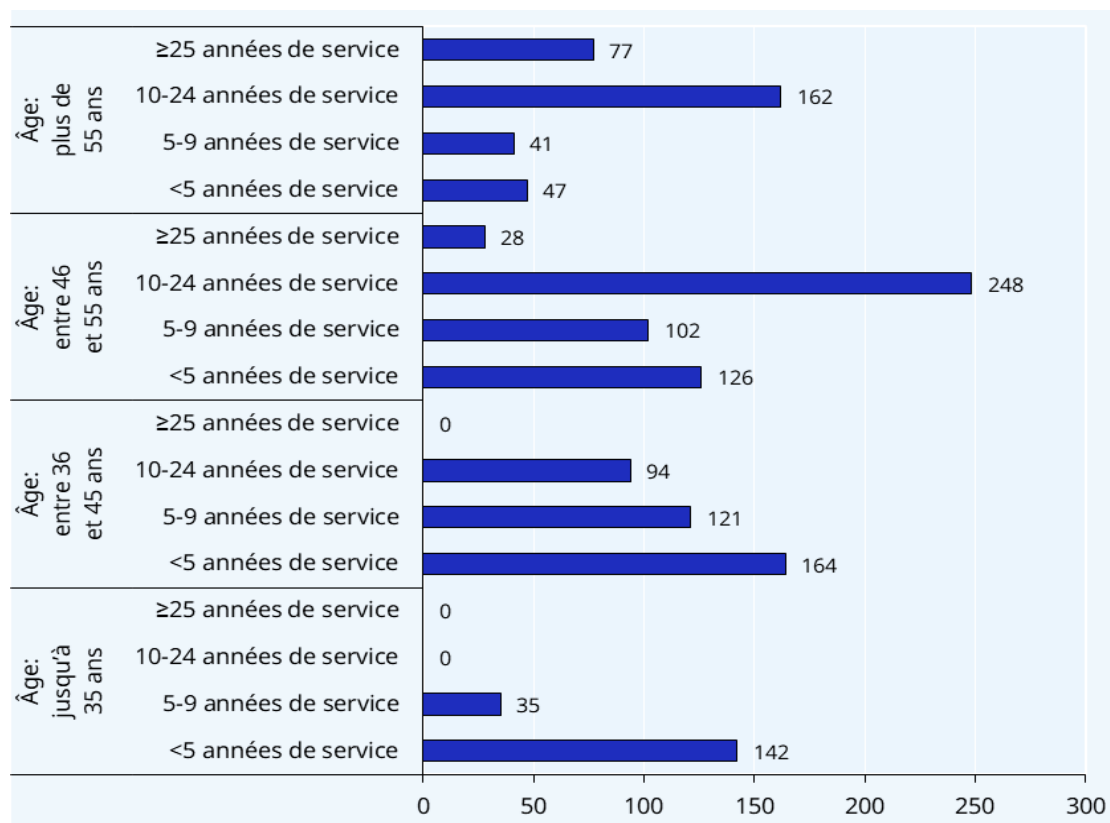
* Postes financés par les fonds affectés à la coopération pour le développement, les PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

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

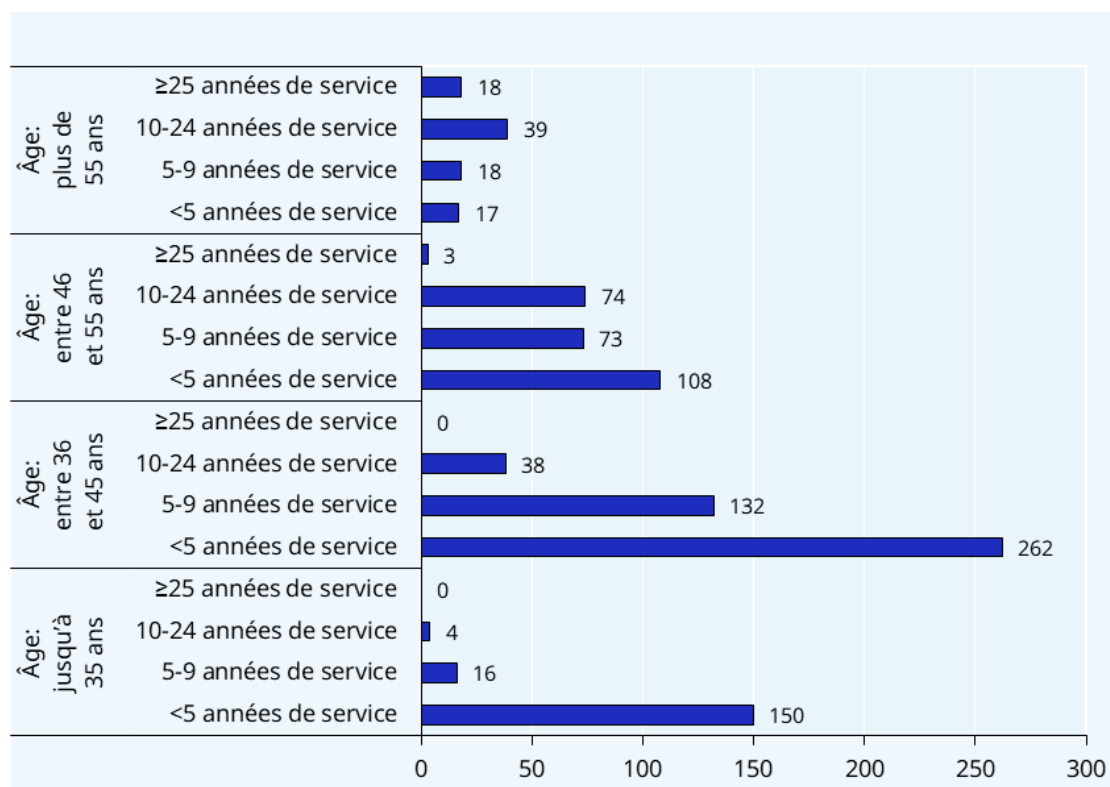
1.3. Répartition du personnel par âge et par ancienneté

8. Au 31 décembre 2024, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT (toutes catégories confondues) était de 46 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 47,6 ans, contre 46,2 ans pour ceux de la catégorie des services généraux et 43,5 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.

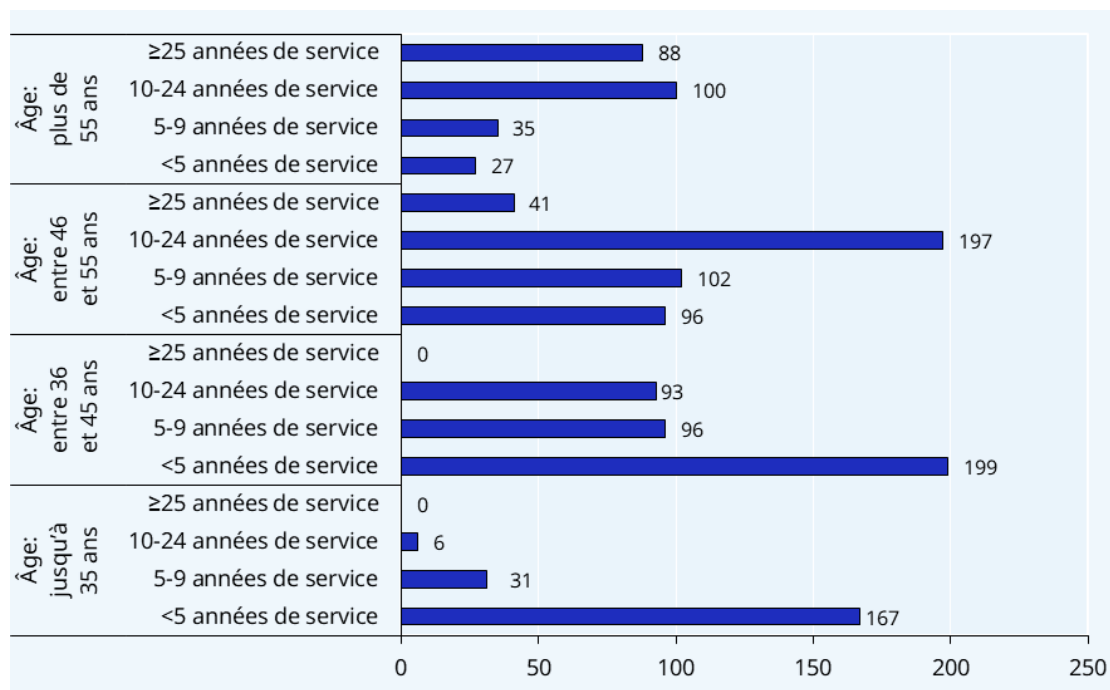
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



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



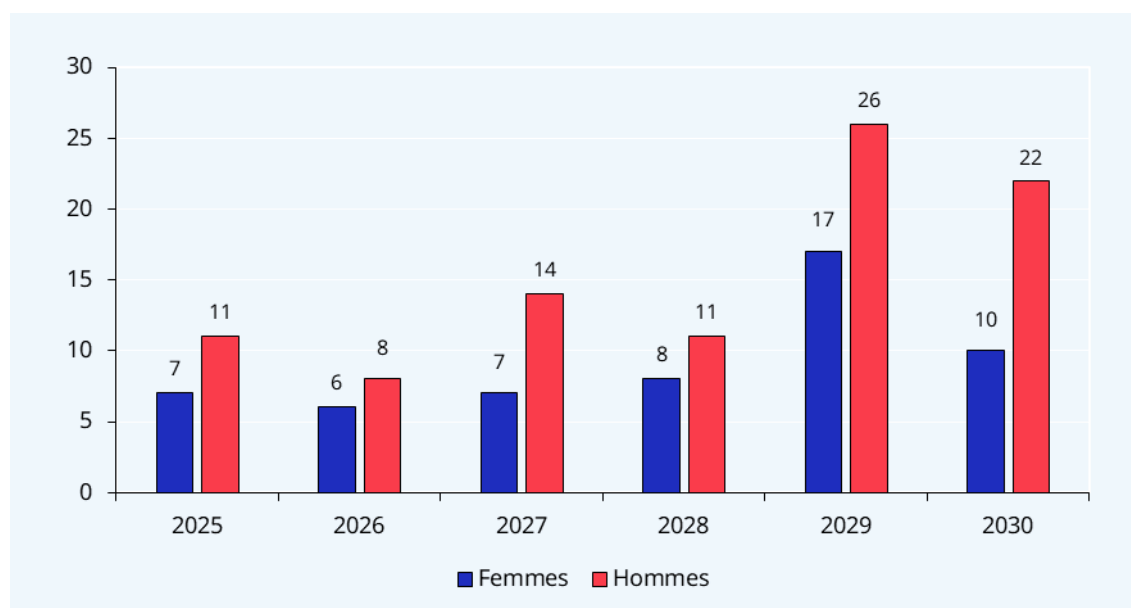
► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



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

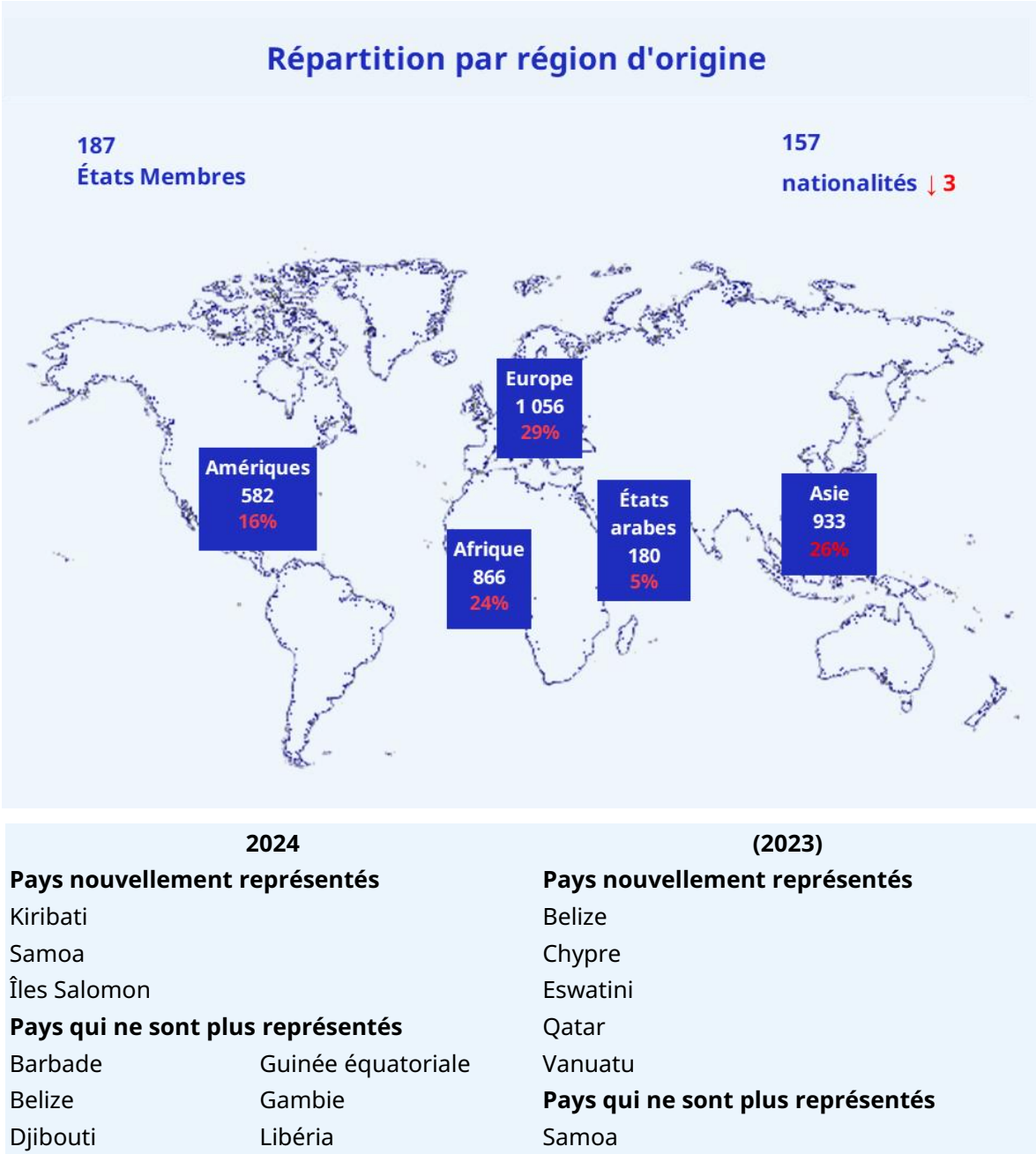
9. D'ici à la fin de l'année 2030, 149 membres du personnel permanent atteindront l'âge réglementaire du départ à la retraite. Lorsque les vacances de poste peuvent être anticipées, le Bureau veille à ce que le processus de recrutement et de sélection soit engagé avant le départ du titulaire.

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



► 3. Diversité géographique

10. En 2024, trois pays sont venus s'ajouter à ceux déjà représentés au sein du personnel du Bureau, tandis que six pays qui étaient représentés en 2023 ont cessé de l'être. Ces chiffres tiennent compte de l'ensemble du personnel, y compris le personnel recruté sur le plan local et le personnel recruté au titre des projets de coopération pour le développement.
- **Répartition par région d'origine:** le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau a légèrement diminué, passant de 160 à 157, sur les 187 États Membres que compte l'OIT ¹.



¹ Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de 2023.

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		2	2		2
D1	6	5	11		11
P5	22	10	32	9	41
P4	36	8	44	41	85
P3	8	5	13	24	37
P2	3	1	4	13	17
P1	1		1		1
NOC		3	3	9	12
NOB	8	9	17	141	158
NOA	5	9	14	115	129
G7		13	13	3	16
G6	19	37	56	78	134
G5	12	30	42	65	107
G4	2	4	6	6	12
G3	5	13	18	11	29
G2	3	7	10	61	71
G1				1	1
Total	133	156	289	577	866

► 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	2		2		2
D2	1	2	3	1	4
D1	9	7	16	1	17
P5	26	31	57	14	71
P4	43	30	73	32	105
P3	20	11	31	27	58
P2	13		13	11	24
P1	2		2	5	7
NOC		3	3	2	5
NOB	6	9	15	25	40
NOA	7	5	12	63	75
G7	1	15	16	6	22
G6	9	24	33	9	42
G5	13	25	38	39	77
G4	2	9	11	10	21
G3	1	5	6		6
G2				5	5
Total	156	176	332	250	582

► Tableau 5. États arabes

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	2	2	4	3	7
P4	6	4	10	4	14
P3	3	1	4	15	19
P1				1	1
NOB	1		1	25	26
NOA	1	1	2	42	44
G7		2	2		2
G6	1	3	4	5	9
G5	4	3	7	26	33
G4				8	8
G3	1		1	5	6
G2		1	1	9	10
Total	20	17	37	143	180

► 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	3	5		5
D1	2	7	9		9
P5	13	29	42	14	56
P4	18	15	33	33	66
P3	15	3	18	30	48
P2	9		9	28	37
P1	2		2	3	5
NOC		2	2	7	9
NOB	13	13	26	122	148
NOA	18	6	24	185	209

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
G7		14	14	13	27
G6	9	37	46	45	91
G5	17	22	39	105	144
G4	2	6	8	21	29
G3	1	11	12	6	18
G2	3	8	11	18	29
G1				1	1
Total	126	176	302	631	933

► Tableau 7. Europe

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
ADG	4		4		4
D2	6	7	13		13
D1	14	16	30	1	31
P5	39	91	130	25	155
P4	88	47	135	76	211
P3	67	26	93	59	152
P2	13	1	14	46	60
P1	2		2	3	5
CORR	11		11		11
NOC		1	1	4	5
NOB	6		6	22	28
NOA	3	1	4	49	53
G7		31	31	3	34
G6	12	83	95	26	121
G5	17	61	78	27	105
G4	16	29	45	14	59
G3	3	3	6	1	7
G2		1	1	1	2
Total	301	398	699	357	1056

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

11. 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. Dans le rapport qu'elle a soumis à l'Assemblée générale en 2024 ², la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a présenté les résultats de son enquête récente, à laquelle 24 organisations appliquant le régime commun avaient répondu. Il en est ressorti que 18 organisations n'avaient établi aucun principe directeur explicite en matière de répartition géographique des effectifs et que 12 avaient des difficultés à atteindre le niveau souhaité de diversité géographique. La CFPI a également appelé l'attention sur le nombre limité de postes soumis au principe de la répartition géographique équitable et sur le fait que les paramètres appliqués respectivement par les six organisations ayant défini des critères et des principes directeurs différaient d'une entité à l'autre. La CFPI, qui s'attachera à suivre les meilleures pratiques adoptées pour améliorer la diversité géographique ³, a encouragé les organisations à publier des statistiques plus détaillées, comme celles communiquées à la section 3.1 du présent rapport, de façon à donner une vision plus complète des différentes composantes du personnel, toutes catégories confondues, y compris des membres du personnel dont les postes sont financés par des ressources extrabudgétaires.
12. L'évaluation de la représentation des États Membres au sein du personnel du BIT ne tient compte que 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 les fonctionnaires des catégories P et D et des catégories supérieures qui émargent au budget ordinaire de l'OIT. La méthode utilisée 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.
13. Pour calculer la fourchette optimale ⁴ 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.

² A/79/30.

³ Voir le document GB.353/PFA/INF/7 pour de plus amples informations sur les mesures prises par l'OIT dans ce domaine en 2024.

⁴ Les fourchettes optimales indiquées dans les tableaux 8 à 12 ont été calculées sur la base des chiffres au 31 décembre 2024.

► **Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Afrique du Sud	3	3	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Algérie	1	2	2	1-2	Adéquat
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	6	6	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	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Érythrée	0	1	1	1-2	Adéquat
Eswatini	1	0	1	1-2	Adéquat
Éthiopie	0	4	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Gabon	0	0	0	1-2	Insuffisant
Gambie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Ghana	1	3	4	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	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Lesotho	0	1	1	1-2	Adéquat
Libéria	0	0	0	1-2	Insuffisant
Libye	0	0	0	1-2	Insuffisant
Madagascar	3	0	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
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	0	0	0	1-2	Insuffisant
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	2	0	2	1-2	Adéquat
Ouganda	0	2	2	1-2	Adéquat
République centrafricaine	1	0	1	1-2	Adéquat
République démocratique du Congo	1	1	2	1-2	Adéquat
République-Unie de Tanzanie	1	1	2	1-2	Adéquat
Rwanda	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Sao Tomé-et-Principe	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sénégal	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Seychelles	1	0	1	1-2	Adéquat
Sierra Leone	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Somalie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Soudan	0	0	0	1-2	Insuffisant
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	3	7	1-2	Supérieur au niveau optimal
Zambie	0	1	1	1-2	Adéquat
Zimbabwe	2	5	7	1-2	Supérieur au niveau optimal

► **Tableau 9. Amériques**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Antigua-et-Barbuda	0	0	0	1-2	Insuffisant
Argentine	12	7	19	4-6	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	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Brésil	12	9	21	10-17	Supérieur au niveau optimal
Canada	14	10	24	14-22	Supérieur au niveau optimal
Chili	2	5	7	2-4	Supérieur au niveau optimal
Colombie	5	3	8	1-2	Supérieur au niveau optimal
Costa Rica	5	4	9	1-2	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
El Salvador	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Équateur	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
États-Unis d'Amérique	30	20	50	113-151	Insuffisant
Grenade	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guatemala	1	0	1	1-2	Adéquat
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	7	4	11	6-11	Adéquat
Nicaragua	1	0	1	1-2	Adéquat
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	8	7	15	1-2	Supérieur au niveau optimal
République dominicaine	2	0	2	1-2	Adéquat
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	1	1	2	1-2	Adéquat
Uruguay	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Venezuela (République bolivarienne du)	1	1	2	1-2	Adéquat

► **Tableau 10. 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	1	2	1-2	Adéquat
Koweït	0	0	0	1-2	Insuffisant
Liban	10	2	12	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 11. 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	3	7	11-18	Insuffisant
Bangladesh	0	0	0	1-2	Insuffisant
Brunéi Darussalam	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cambodge	0	0	0	1-2	Insuffisant
Chine	3	12	15	79-105	Insuffisant
Fidji	0	1	1	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	5	14	19	5-9	Supérieur au niveau optimal
Indonésie	1	2	3	3-5	Adéquat
Iran (République islamique d')	1	1	3	2-3	Adéquat
Japon	17	10	27	41-69	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	1	1	2	1-2	Adéquat
Nouvelle-Zélande	2	0	2	2-3	Adéquat

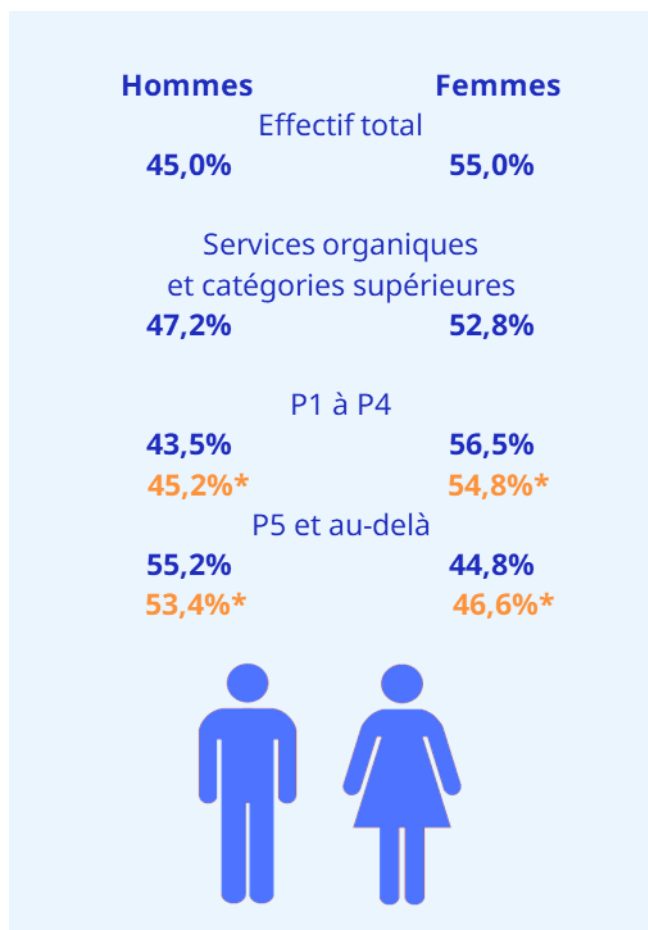
Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Pakistan	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Palaos	0	0	0	1-2	Insuffisant
Papouasie-Nouvelle-Guinée	0	0	0	1-2	Insuffisant
Philippines	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
République de Corée	2	5	7	13-22	Insuffisant
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
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 12. Europe**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Albanie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Allemagne	23	21	44	32-53	Adéquat
Arménie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Autriche	0	1	1	3-6	Insuffisant
Azerbaïdjan	1	0	1	1-2	Adéquat
Bélarus	1	0	1	1-2	Adéquat
Belgique	11	6	17	4-7	Supérieur au niveau optimal
Bosnie-Herzégovine	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bulgarie	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Chypre	0	0	0	2-3	Insuffisant
Croatie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Danemark	2	3	5	3-5	Adéquat
Espagne	21	8	29	11-18	Supérieur au niveau optimal
Estonie	1	0	1	1-2	Adéquat
Fédération de Russie	6	2	8	9-15	Insuffisant
Finlande	4	3	7	2-4	Supérieur au niveau optimal
France	32	51	82	22-37	Supérieur au niveau optimal
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	2	2	4	2-3	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Hongrie	2	3	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Irlande	2	3	5	2-4	Adéquat
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	3-5	Insuffisant
Italie	22	19	41	16-27	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	6	7	13	7-12	Supérieur au niveau optimal
Pologne	2	1	3	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	1	4	2-3	Supérieur au niveau optimal
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	10	18	28	23-38	Adéquat
Saint-Marin	0	0	0	1-2	Insuffisant
Serbie	1	2	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Slovaquie	1	0	1	1-2	Adéquat
Slovénie	1	0	1	1-2	Adéquat
Suède	4	2	6	4-7	Adéquat
Suisse	7	8	15	6-10	Supérieur au niveau optimal
Tadjikistan	1	0	1	1-2	Adéquat
Tchéquie	0	1	1	2-3	Insuffisant
Türkiye	4	2	6	4-7	Adéquat
Turkménistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Ukraine	1	1	2	1-2	Adéquat

► 4. Répartition femmes-hommes

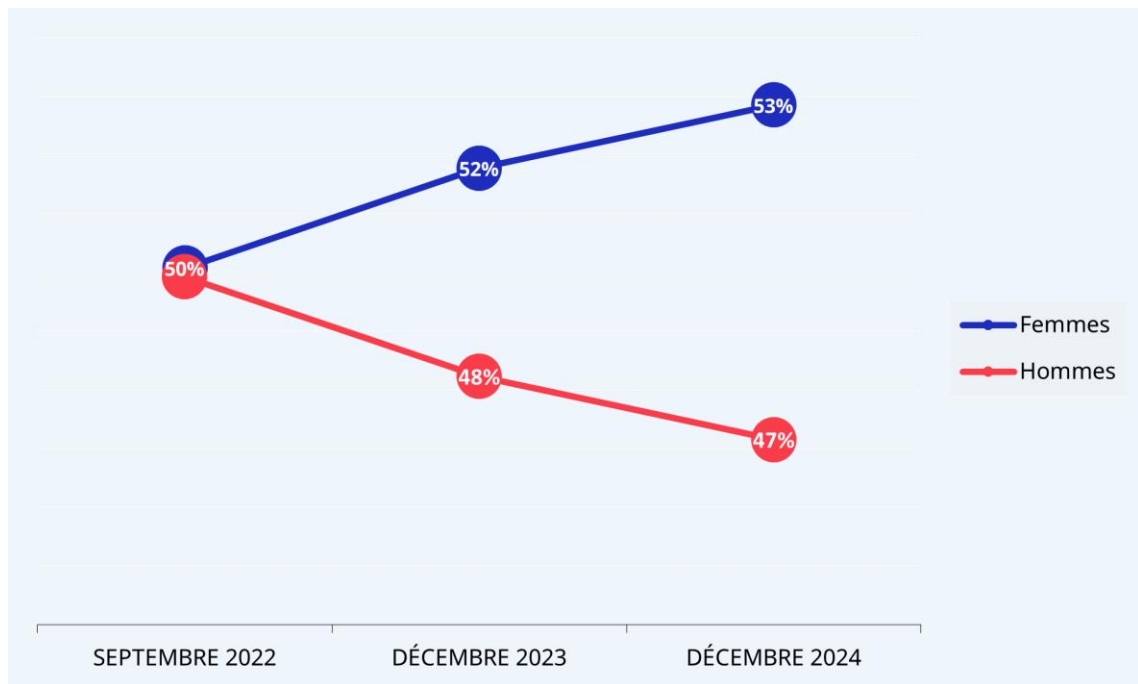


*Personnel permanent uniquement

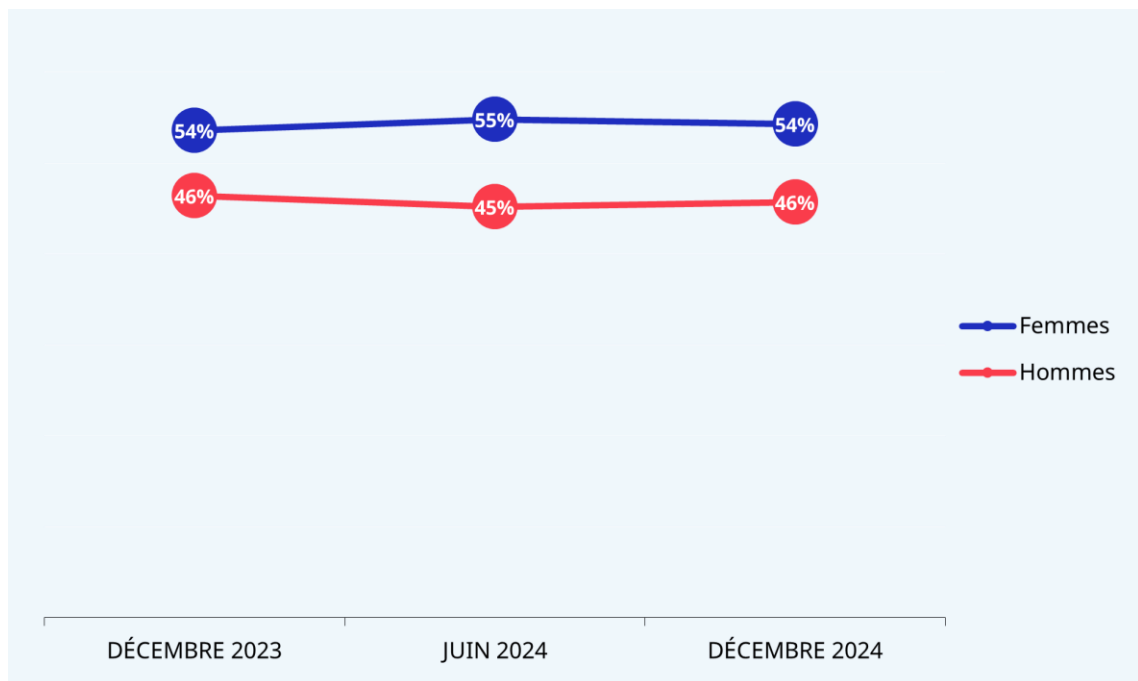
14. La Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025) et le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes (2022-2025) comprennent tous deux des indicateurs clés relatifs à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du personnel du BIT, ce qui montre que l'Organisation est déterminée à parvenir à la parité à tous les grades, en particulier aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Fin 2024, le pourcentage de femmes occupant des postes de direction (au grade P5 ou à un grade supérieur) financés par le budget ordinaire atteignait 47 pour cent (chiffre arrondi), soit une hausse de 4 pour cent par rapport à l'année précédente, et dépassait ainsi l'objectif de 42 pour cent fixé pour 2025. On est donc très proche d'une situation d'égalité, au sens qu'en donne l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), dont la définition de la parité autorise une marge de 3 pour cent. Cette avancée témoigne des résultats concrets qui peuvent être obtenus lorsque l'engagement de la direction est combiné à des initiatives ciblées et à une action globale à l'échelle du Bureau.

4.1. Évolution de la répartition femmes-hommes entre septembre 2022 et décembre 2024

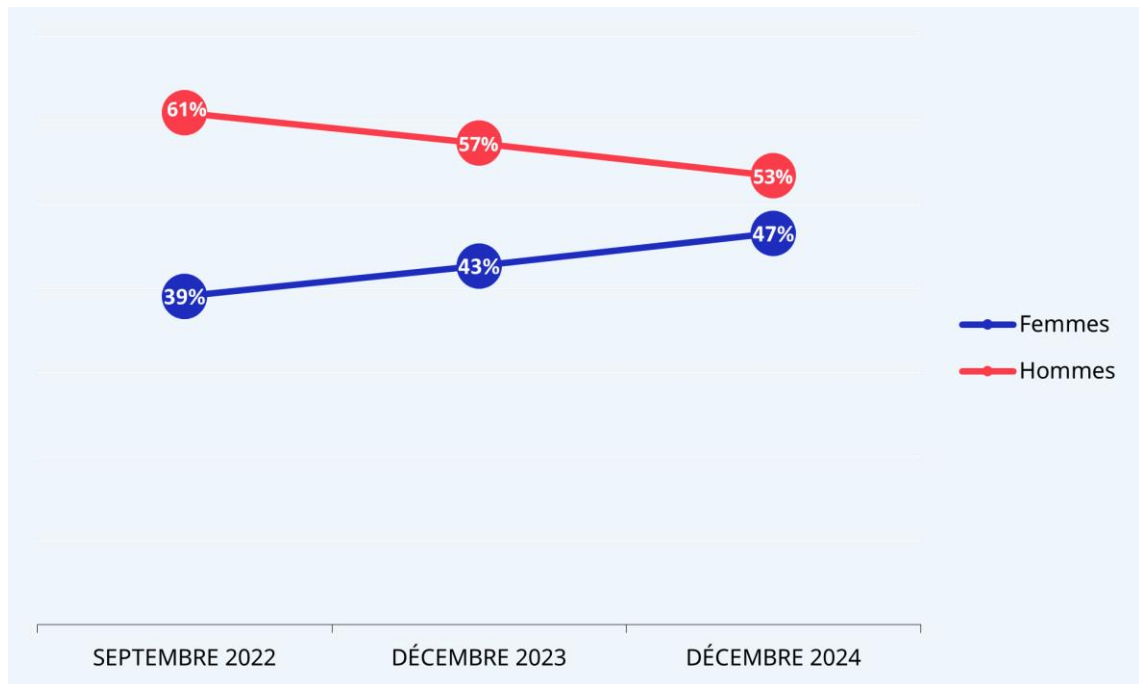
► Figure 5. Services organiques (tous les fonctionnaires de cette catégorie)



► Figure 6. P1-P4 (personnel permanent uniquement)



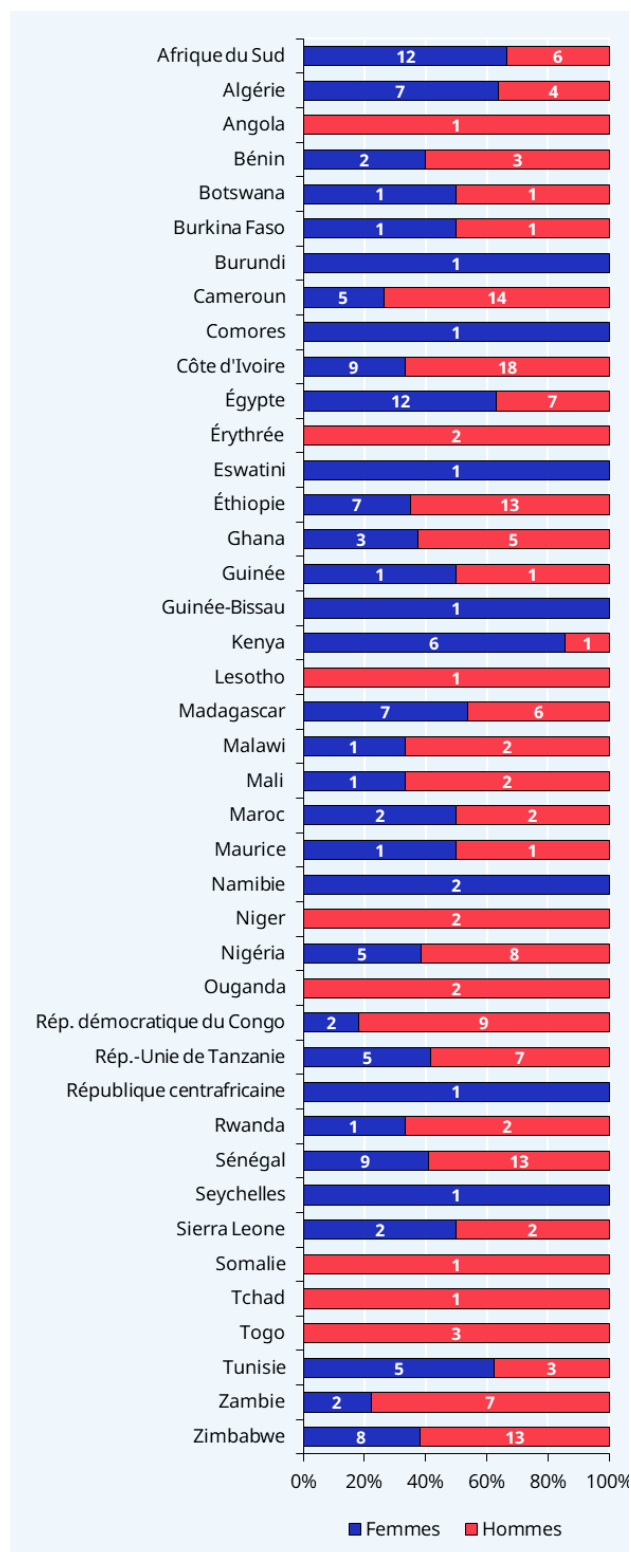
► **Figure 7. P5 et catégories supérieures (personnel permanent uniquement)**



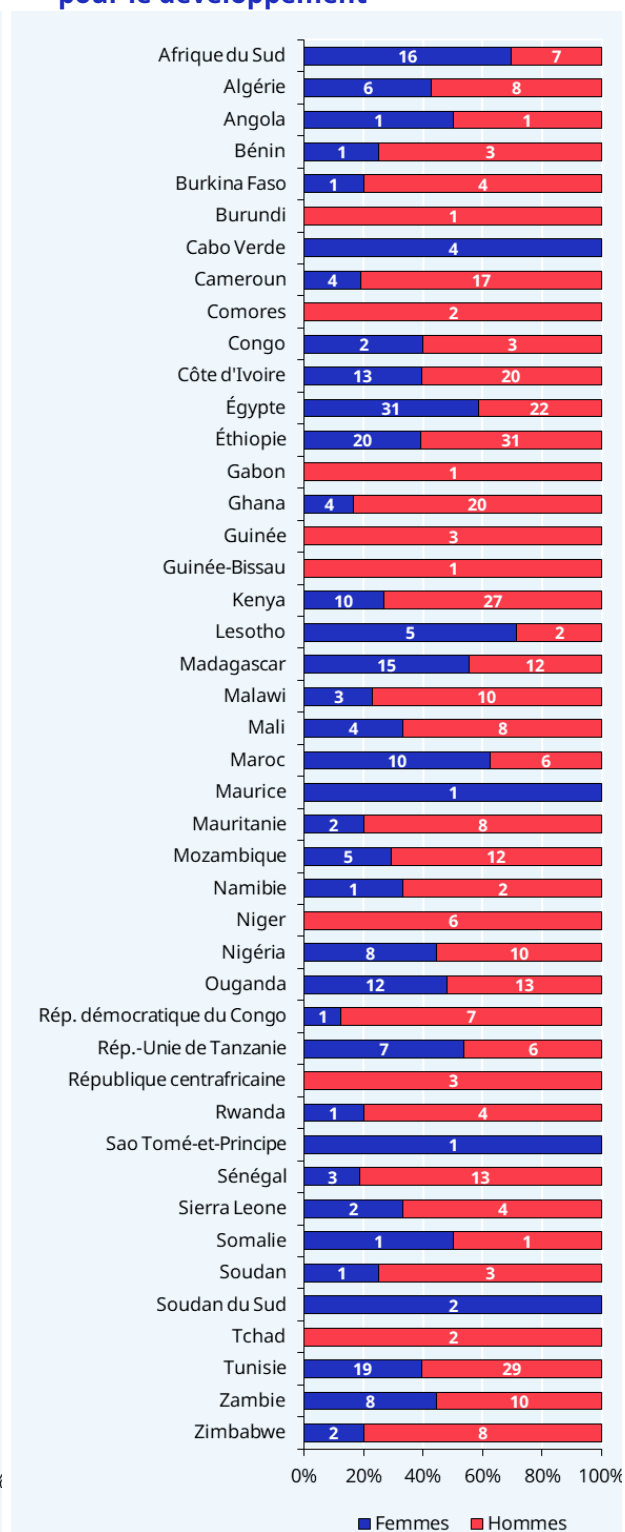
4.2. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 8. Afrique

a) Personnel permanent

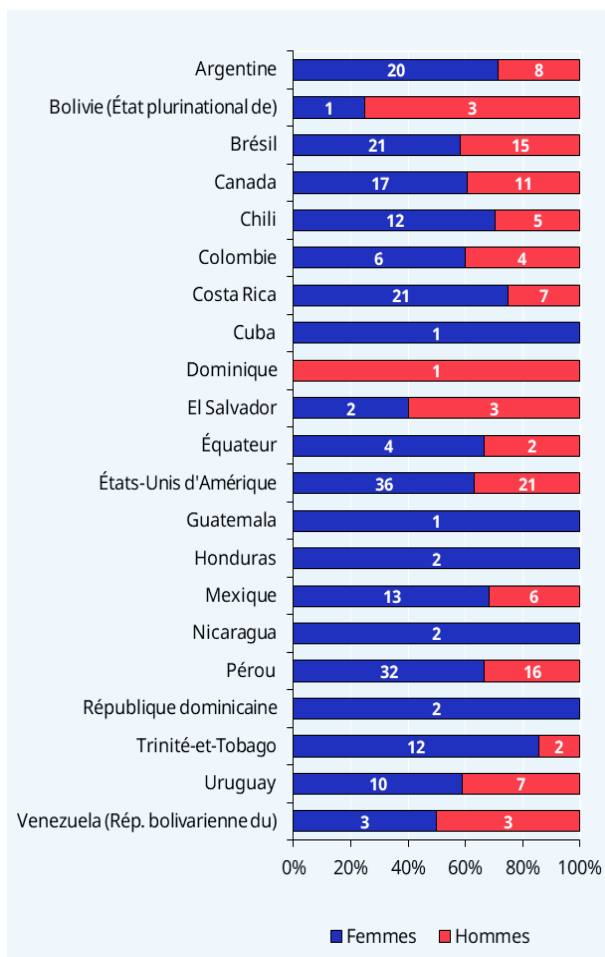


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

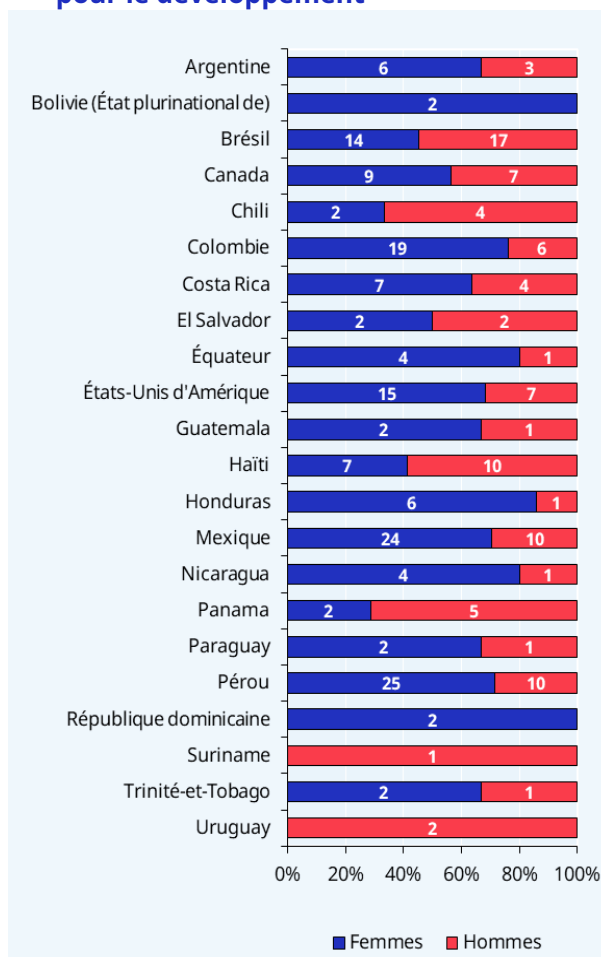


► Figure 9. Amériques

a) Personnel permanent

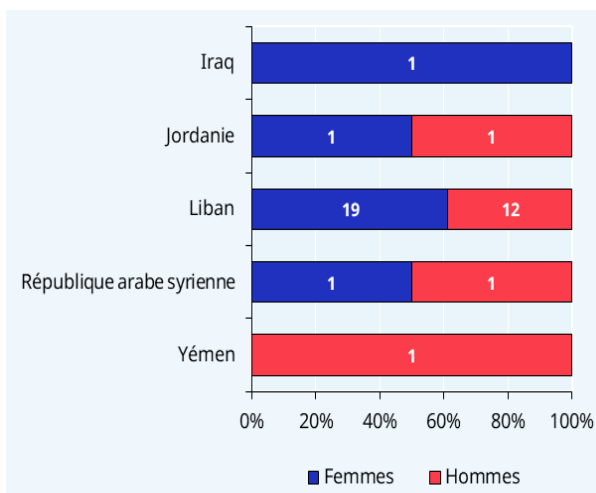


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

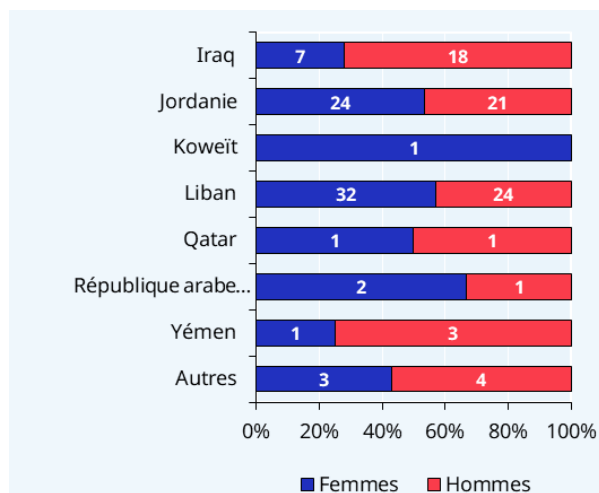


► Figure 10. États arabes

a) Personnel permanent

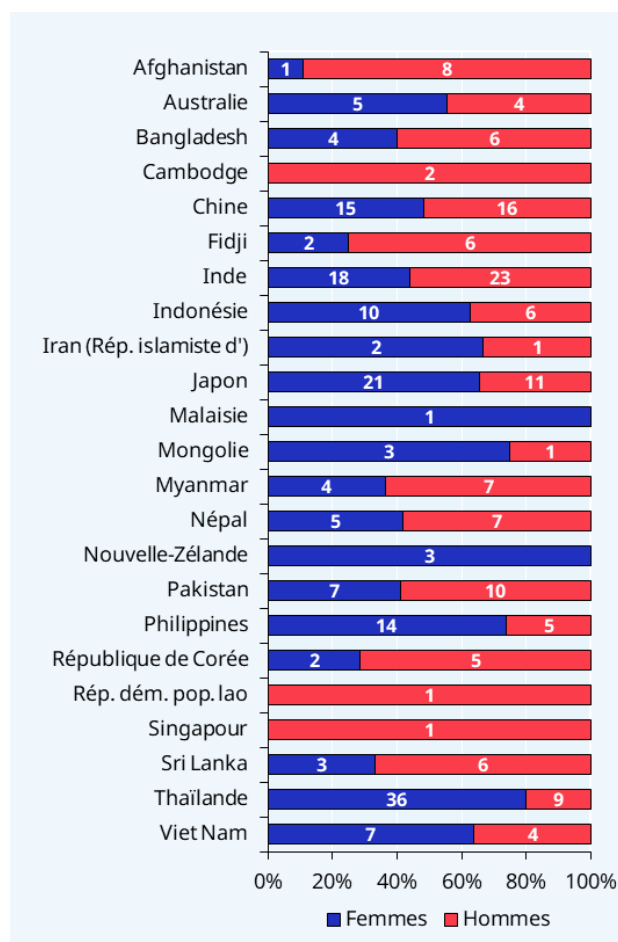


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

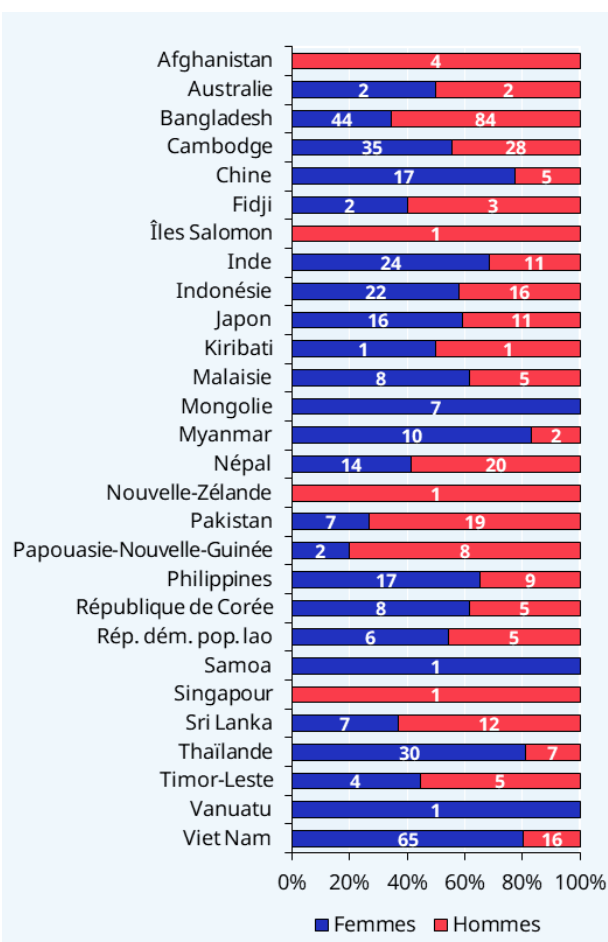


► Figure 11. Asie et Pacifique

a) Personnel permanent

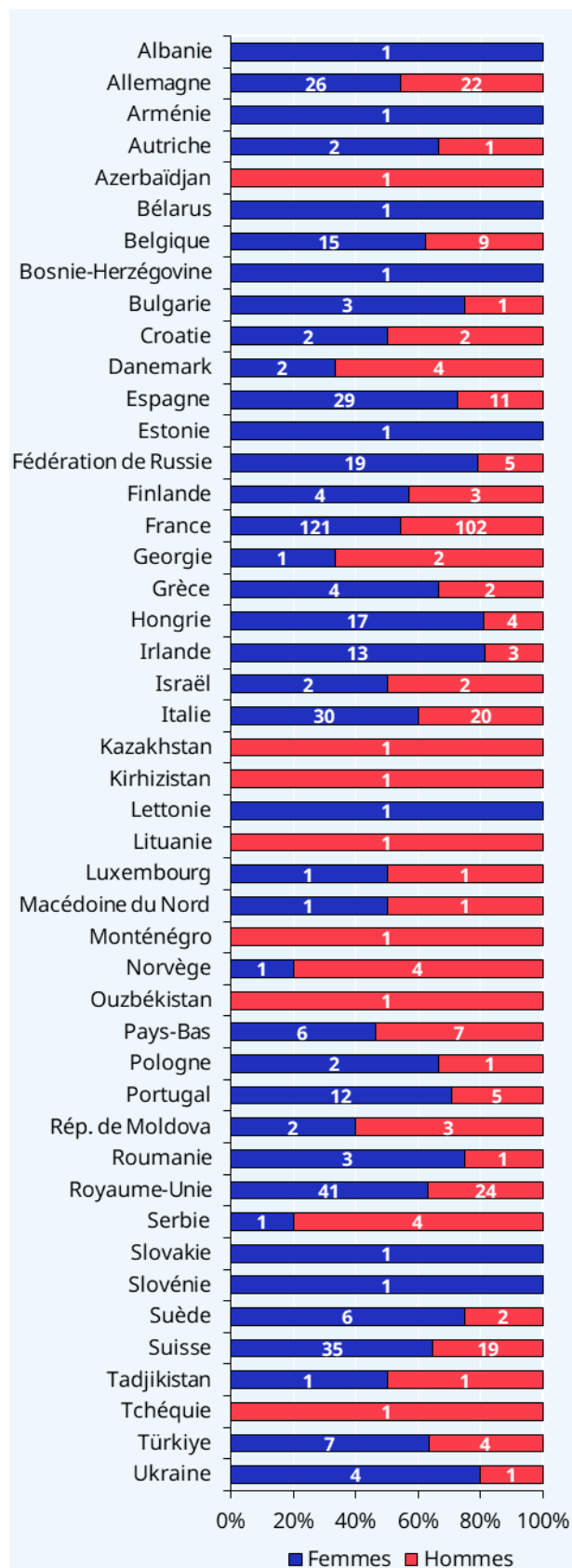


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

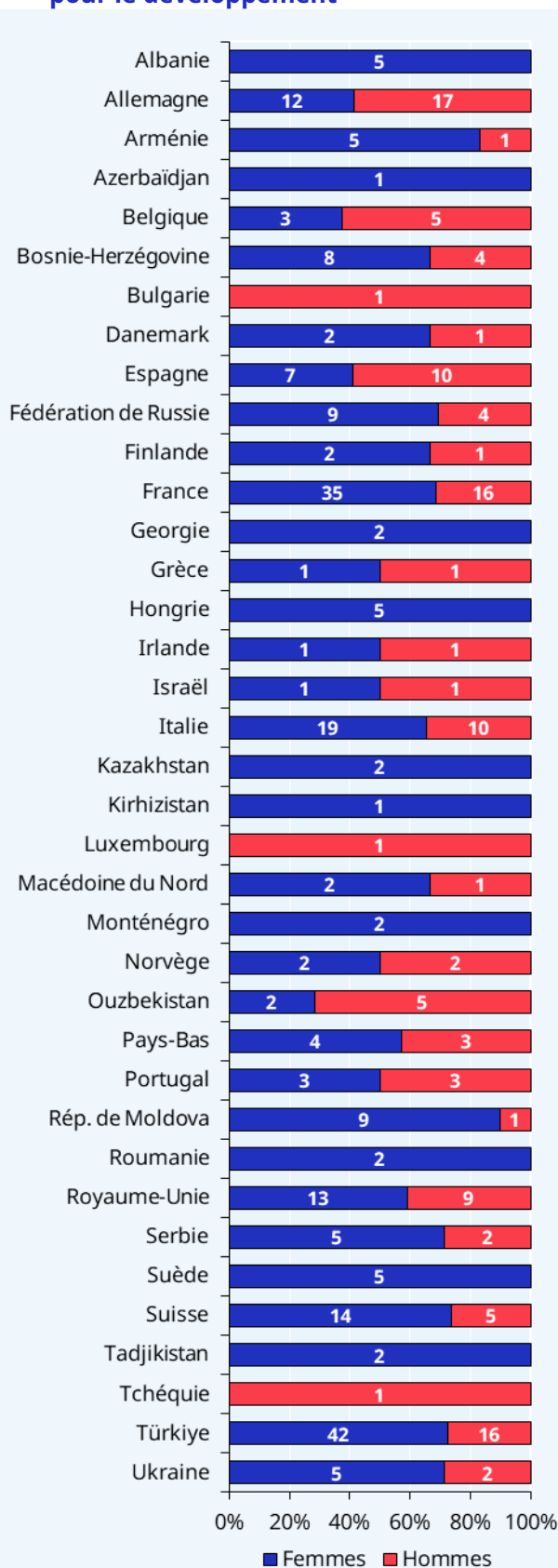


► Figure 12. Europe

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement



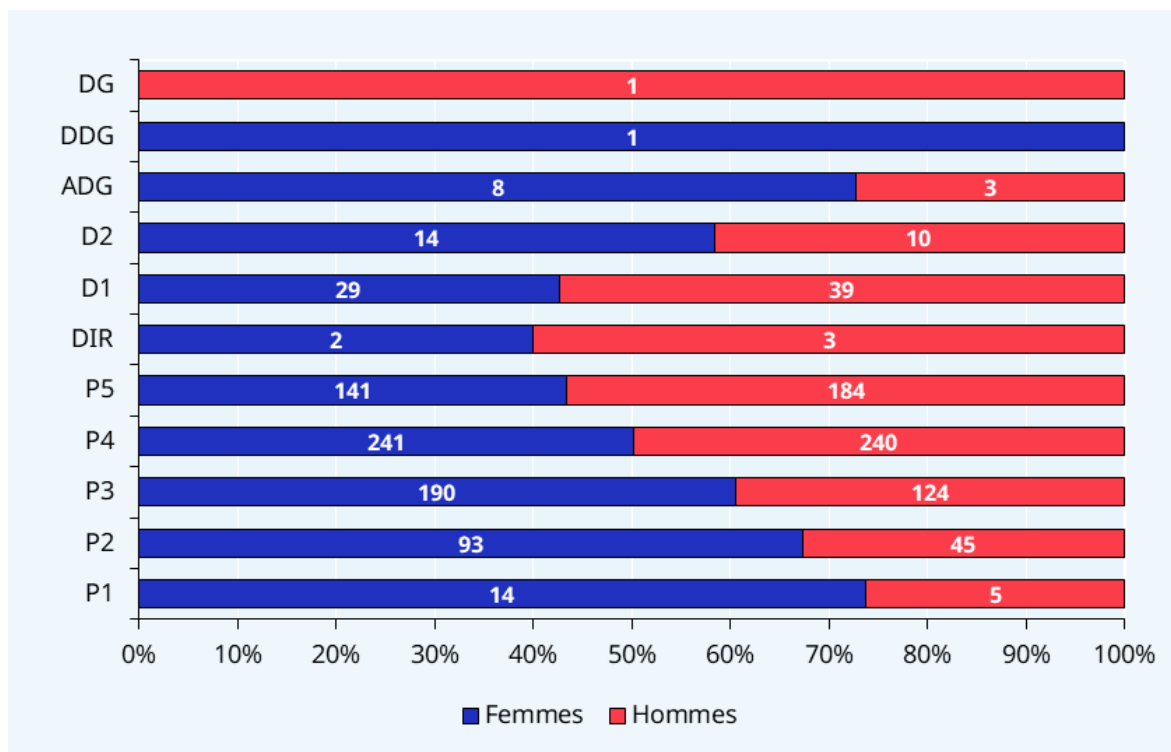
4.3. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

► Tableau 13

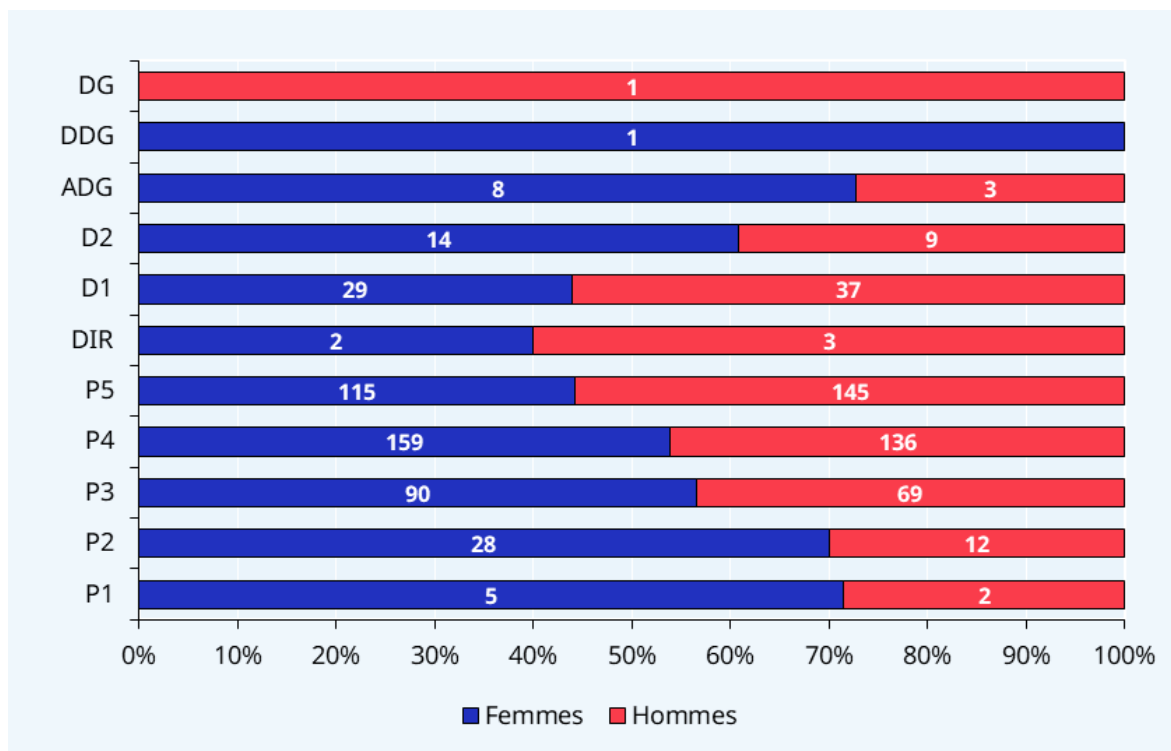
Catégorie /grade		Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
P total		40	15	112	78	198	165	101	159	451	417
DG	FT							1		0	1
DDG	FT							1		1	0
ADG	FT					3	1	5	2	8	3
D2	FT			1		2	1	4	1	7	2
	WLT						2	7	5	7	7
D1	FT			2		10	4	3	12	15	16
	WLT					6	2	8	19	14	21
DIR	FT					1	1	1	2	2	3
P5	FT			11	7	25	26	8	20	44	53
	WLT			5		35	38	31	54	71	92
P4	FT	2	1	44	27	43	37	13	24	102	89
	WLT			7	7	41	28	9	12	57	47
P3	FT	15	9	31	29	16	9	2	2	64	49
	WLT			4	1	13	14	9	5	26	20
P2	FT	18	4	7	6	3				28	10
	WLT						2			0	2
P1	FT	5	1		1					5	2
SON total		5	5	17	14	30	27	23	20	75	66
CORR	FT						4	4	3	4	7
NOC	FT									0	0
	WLT						2	5	2	5	4
NOB	FT	2	3	9	4	5	8	2	1	18	16
	WLT			1	1	9	3	8	9	18	13
NOA	FT	3	2	6	8	8	5	2		19	15
	WLT			1	1	8	5	2	5	11	11
G et assimilés total		26	14	95	60	177	90	125	63	423	227

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	F	M
G7	FT							1		1	0
	WLT			4	3	20	7	33	8	57	18
G6	FT	9		11	16	9	2	2	1	31	19
	WLT	1	1	22	6	71	30	46	7	140	44
G5	FT	8	6	17	11	12	2	5	2	42	21
	WLT	2	2	24	8	50	16	30	9	106	35
G4	FT	4	1	5	2	6	2	1	1	16	6
	WLT		1	11	1	8	7	6	14	25	23
G3	FT	1	2	1	2		4		1	2	9
	WLT	1			7		8	1	15	2	30
G2	FT		1		2		3			0	6
	WLT				2	1	9		5	1	16
Total général		71	34	224	152	405	282	249	242	949	710

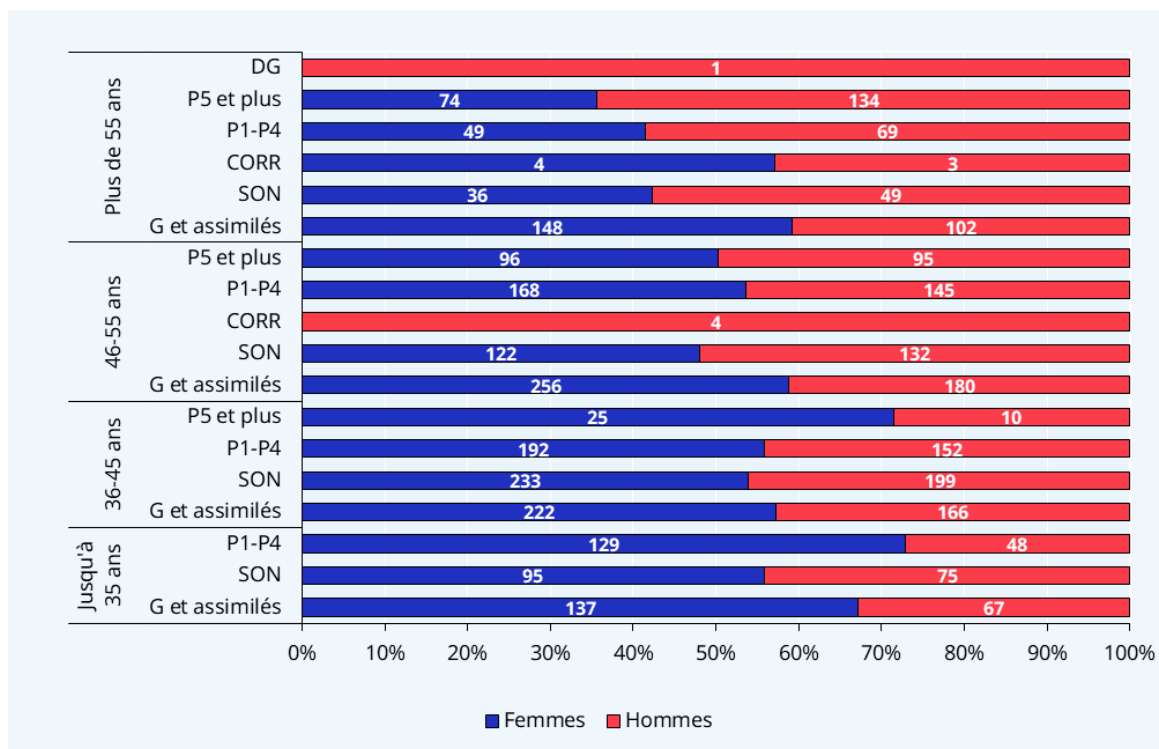
► **Figure 13. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (ensemble du personnel)**



► **Figure 14. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (personnel permanent)**



► **Figure 15. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge et grade pour l'ensemble du personnel**

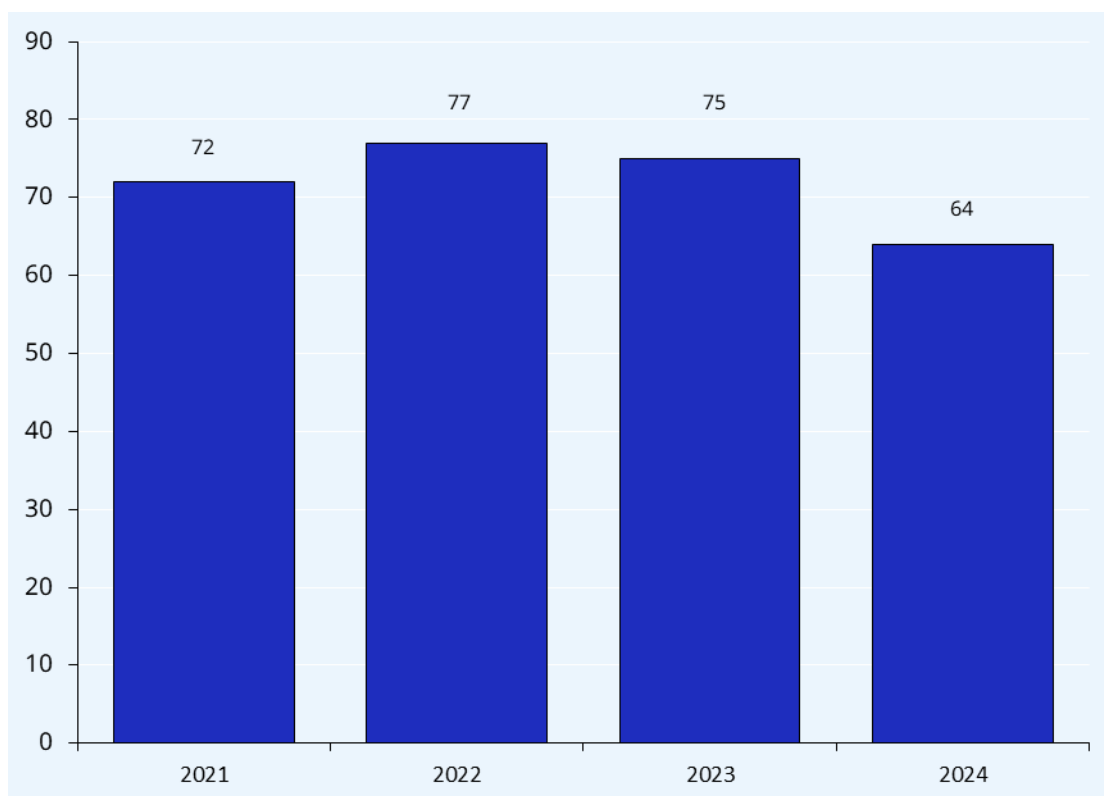


► 5. Recrutement et mobilité du personnel

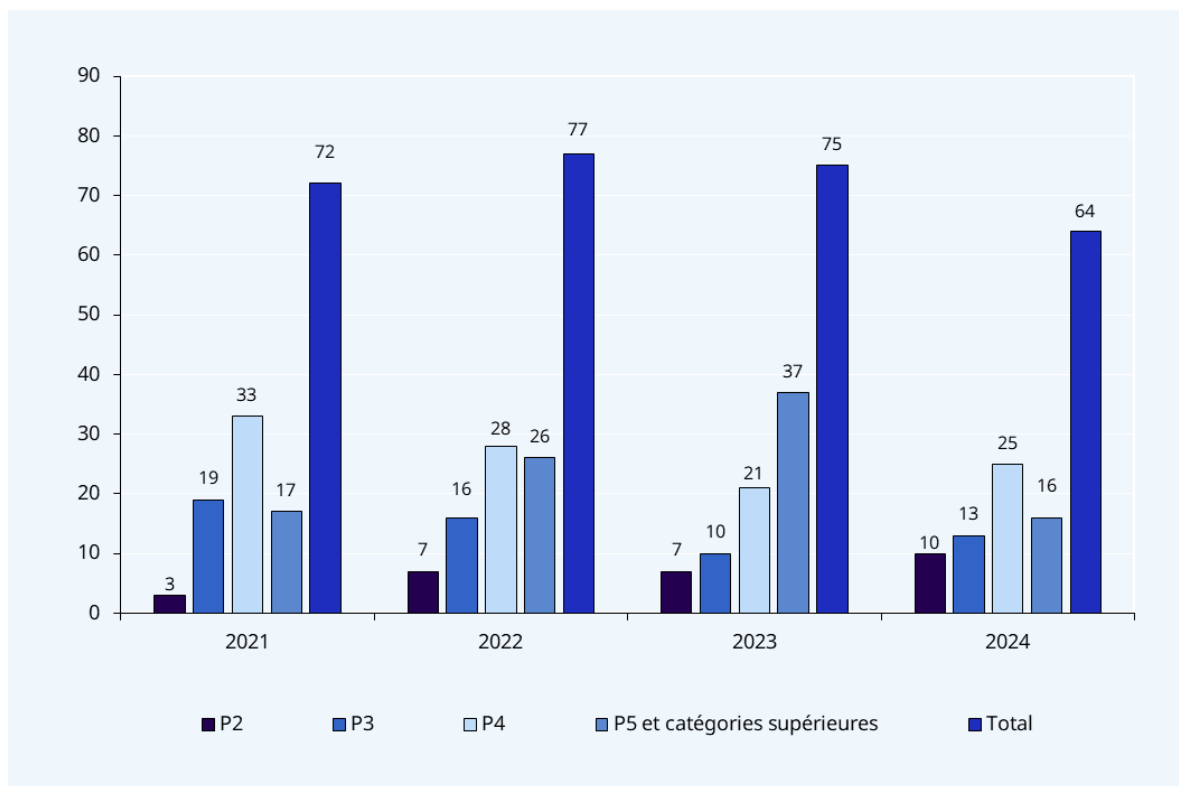
15. En 2024, le Bureau a publié 64 avis de vacance concernant des postes financés par le budget ordinaire ainsi qu'un grand nombre d'appels à manifestation d'intérêt pour des contrats temporaires et des postes de direction. En 2023, le nombre de membres du personnel ayant pris leurs fonctions dans un nouveau lieu d'affectation avait doublé par rapport à 2022; en 2024, le niveau de mobilité géographique est resté stable, avec 55 transferts. La répartition des postes pourvus, par grade et par genre, montre que la majorité des postes vacants continuent d'être pourvus par des femmes, bien que l'écart avec les hommes se soit resserré par rapport à l'année précédente (53 pour cent de postes vacants ont été pourvus par des femmes en 2024, contre 60 pour cent en 2023). S'il y a un intérêt à assurer une large représentation des femmes au grade P4 pour constituer un vivier de candidates potentielles aux postes de direction, il faut s'efforcer de rétablir l'équilibre aux grades P2 et P3, où les hommes sont sous-représentés.

5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2021-2024 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

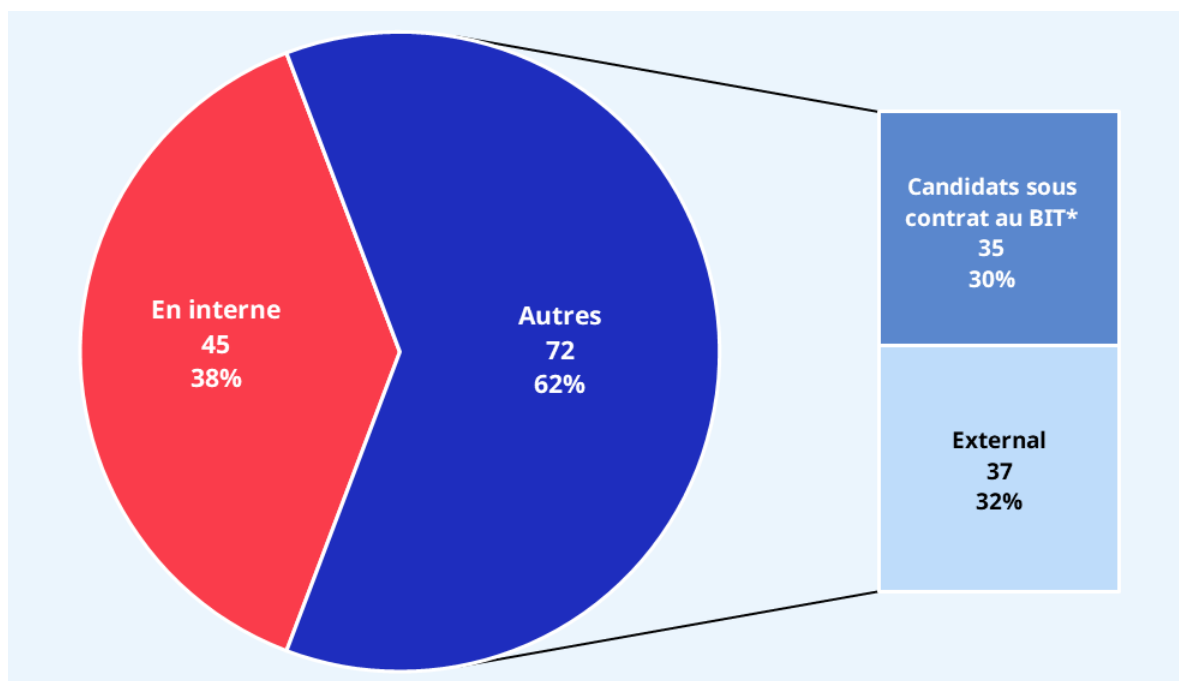
► Figure 16. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2021-2024



► Figure 17. Nombre de postes vacants, par grade, 2021-2024

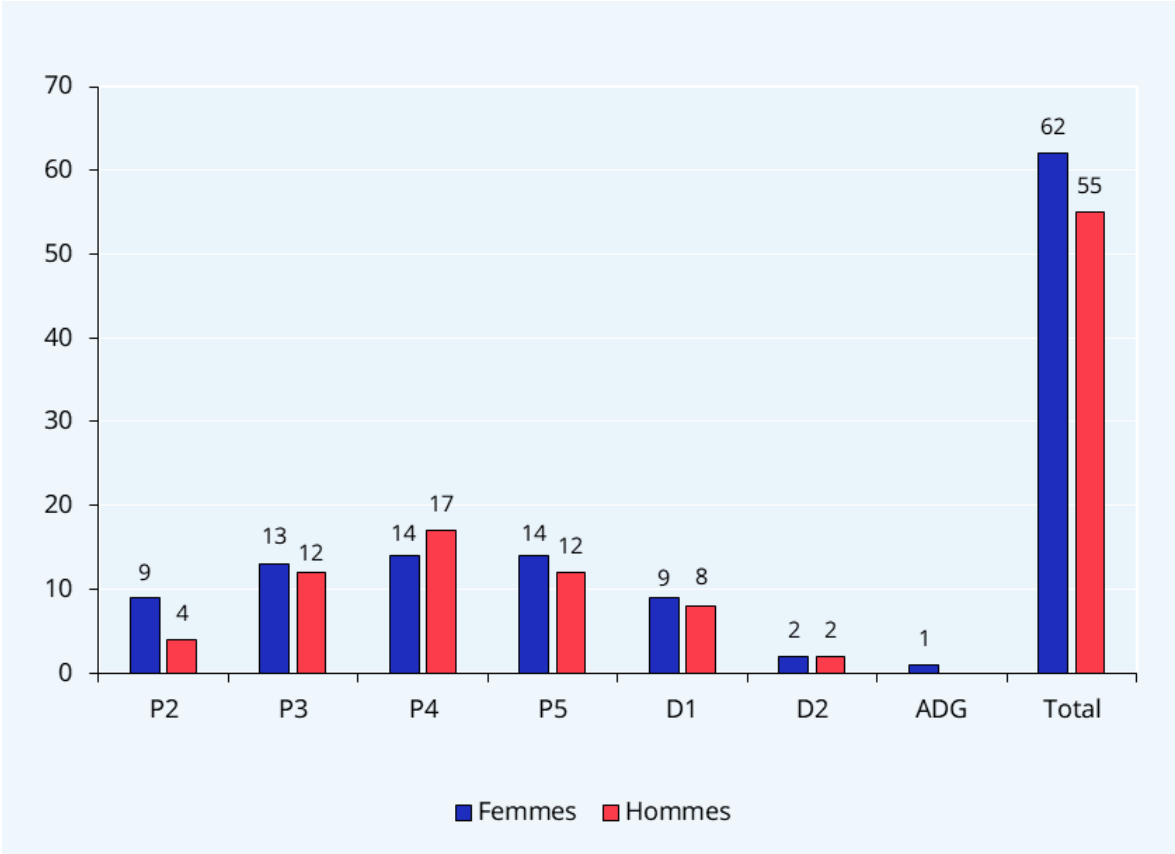


► Figure 18. Répartition des postes vacants pourvus en 2024 par des candidats internes et par des candidats externes



*Personnes sous contrat au BIT qui ne sont pas considérées comme des candidats internes.

► **Figure 19. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du genre du lauréat, 2024**



5.2. Composition du personnel engagé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)

16. En 2024, 68 nouveaux fonctionnaires, parmi lesquels 14 originaires de pays insuffisamment représentés, dont deux pays non représentés en 2023 (Azerbaïdjan et Guatemala), ont été nommés à des postes non linguistiques soumis à la règle de la répartition géographique.

► **Tableau 14**

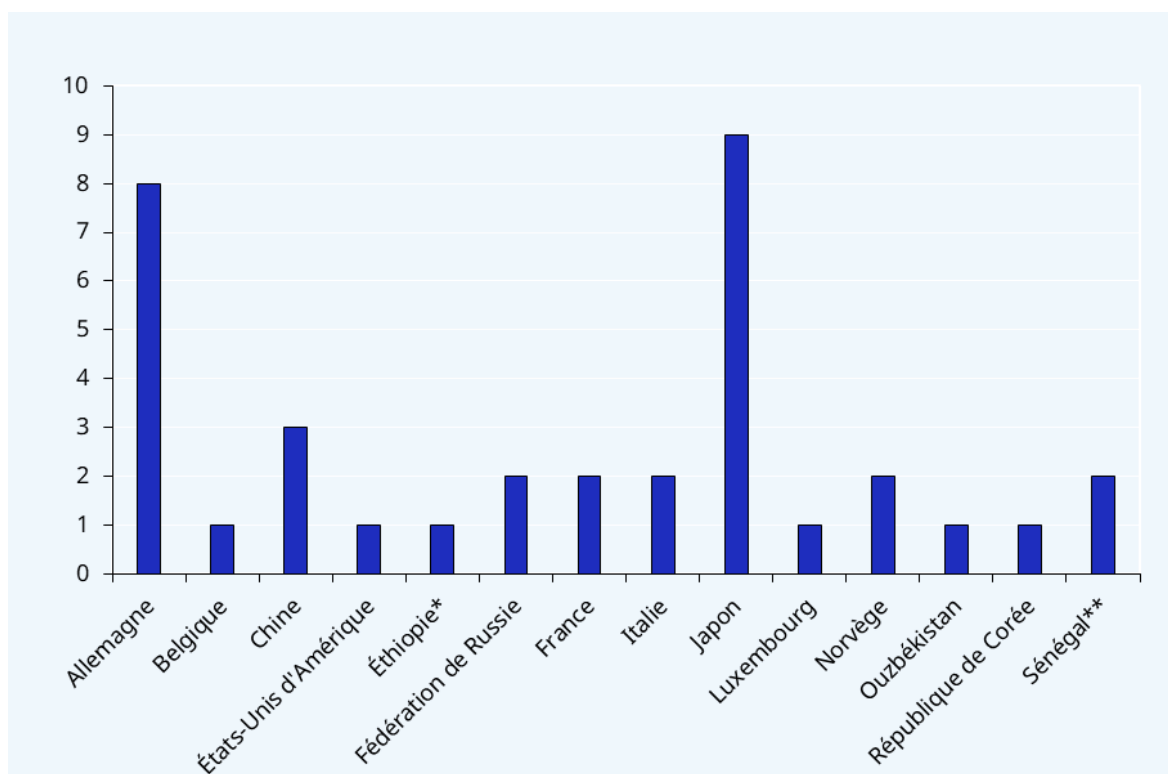
Insuffisamment représentés ⁽¹⁾		Adéquatement représentés ⁽²⁾		Surreprésentés ⁽³⁾	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
Australie	2	Azerbaïdjan*	1	Argentine	1
Chine	2	Allemagne	2	Belgique	1
Fédération de Russie	2	Guatemala*	1	Bolivie (État plurinational de)	1
États-Unis	5	Indonésie**	1	Brésil	4
		Mexique	3	Canada	2
		Népal	1	Chili	2
		Niger	1	Colombie	2
		Nigéria	1	El Salvador	1

Insuffisamment représentés ⁽¹⁾		Adéquatement représentés ⁽²⁾		Surreprésentés ⁽³⁾	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
		Serbie	1	Ethiopie	1
		Suède	1	France	5
		Ouganda	1	Inde	3
		Royaume-Uni	1	Italie	2
		Venezuela			
		(République bolivarienne du)	1	Kenya	1
				Mali	1
				Pérou	1
				Rwanda	1
				Sénégal	2
				Sierra Leone	1
				Afrique du Sud	2
				Espagne	3
				Suisse	1
				Tunisie	2
				Zimbabwe	1
Total	11	Total	16	Total	41

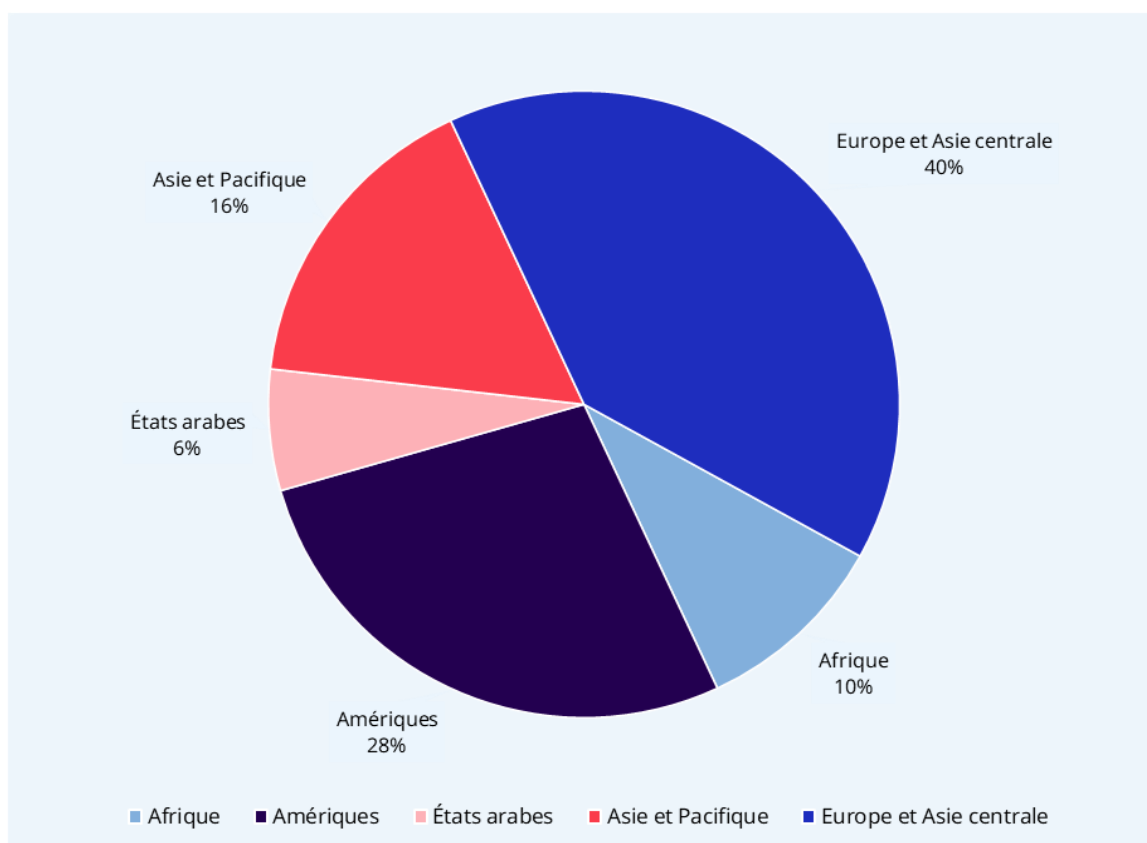
⁽¹⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était insuffisant fin 2024. ⁽²⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était adéquat fin 2024. ⁽³⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était supérieur au niveau optimal fin 2024. * Pays non-représenté en 2023. ** Pays insuffisamment représenté en 2023.

5.3. Répartition des jeunes experts associés et des stagiaires, par pays et région d'origine

17. Le programme des jeunes experts associés reste un outil essentiel pour constituer un vivier de talents pour l'OIT tout en offrant aux jeunes professionnels la possibilité de contribuer au mandat de l'Organisation et d'acquérir une expérience de travail à l'international. Actuellement, 12 pays financent un pool de jeunes experts associés de 14 nationalités différentes. Sur ces 12 pays, 6 sont insuffisamment représentés au sein du personnel du BIT, à savoir la Chine, les États-Unis d'Amérique, la Fédération de Russie, le Japon, l'Ouzbékistan et la République de Corée. Au total, l'OIT a conclu des accords avec 23 pays donateurs dans le cadre du programme, signe que celui-ci peut permettre d'améliorer encore davantage la diversité. Le programme de stages offre un autre moyen de faire participer un plus grand nombre de jeunes talents aux travaux du Bureau en vue, à long terme, d'en rajeunir les effectifs. En 2024, le BIT a accueilli 80 stagiaires de 40 nationalités différentes.

► **Figure 20. Répartition des jeunes experts associés par pays de nationalité**

* Financés par les Pays-Bas. ** Financés par la France.

► **Figure 21. Répartition des stagiaires par région d'origine**

5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► Tableau 15

Type de mouvement	2023				2024				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	23	33	1	1	28	26	1	0	113
D'un bureau extérieur au siège	6	11			7	6	1		31
Du siège à un bureau extérieur	6	8			7	3			24
D'un bureau extérieur à un autre	11	14	1	1	14	17			58
Transfert sans changement de grade	36	37	18	7	52	40	21	11	222
Dans le cadre du budget ordinaire	21	28	12	3	27	23	13	6	133
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	9	5	5	2	14	10	6	4	55
À un poste relevant de la coopération pour le développement	6	4	1	2	11	7	2	1	34
Mobilité entre organisations	8	4	1	0	7	4	1	0	25
D'une institution des Nations Unies	6	1	1		5	3	1		17
Vers une institution des Nations Unies	2	3			2	1			8
Promotion	39	37	23	9	43	30	16	11	208
Au sein de la même unité	18	16	15	8	19	15	12	9	112
À l'occasion d'une mutation	21	21	8	1	24	15	4	2	96
Cessation de service	33	35	25	22	28	37	25	23	228
Départs à la retraite	9	8	8	3	10	13	14	10	75
Autres	24	27	17	19	18	24	11	13	153

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

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 pistes pour améliorer la diversité. Il constitue un outil essentiel pour suivre les progrès réalisés au regard des objectifs concernant la diversité définis dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025), en particulier le résultat 1, qui établit le cadre sur lequel le Bureau s'appuie pour favoriser la diversité de son personnel tout en faisant en sorte que celui-ci possède les compétences nécessaires pour aborder l'avenir. 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 en matière de ressources humaines (2022-2025)⁵ donne un aperçu de ce qu'était la situation à la fin de 2024.

⁵ GB.353/PFA/INF/7.