



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 9 mars 2026

Original: anglais

Composition et structure du personnel du BIT au 31 décembre 2025

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 2025. 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.355/PFA/INF/4](#), [GB.353/PFA/INF/8\(Rev.1\)](#), [GB.356/PFA/9](#).

► Table des matières

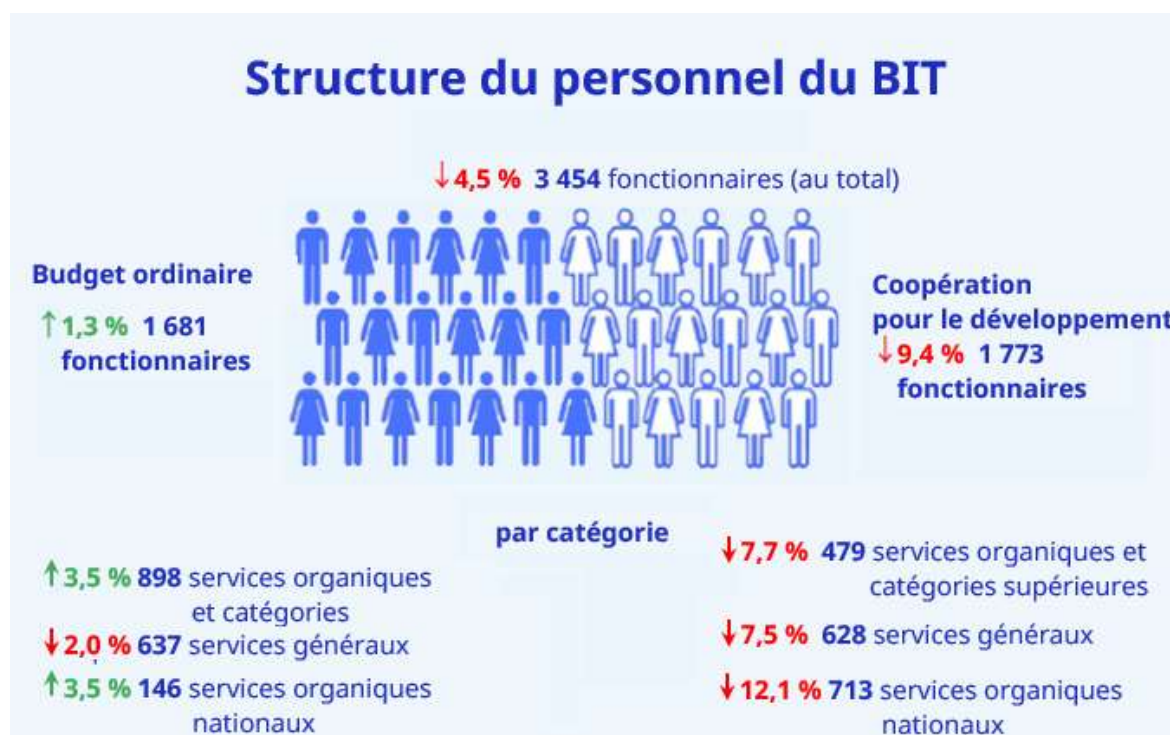
	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement	6
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	7
1.3. Répartition du personnel par âge et par ancienneté	8
2. Futurs départs à la retraite (personnel permanent).....	10
3. Diversité géographique	12
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 femmes-hommes	23
4.1. Évolution de la répartition femmes-hommes entre septembre 2022 et décembre 2025	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 2022–2025 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 2025 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

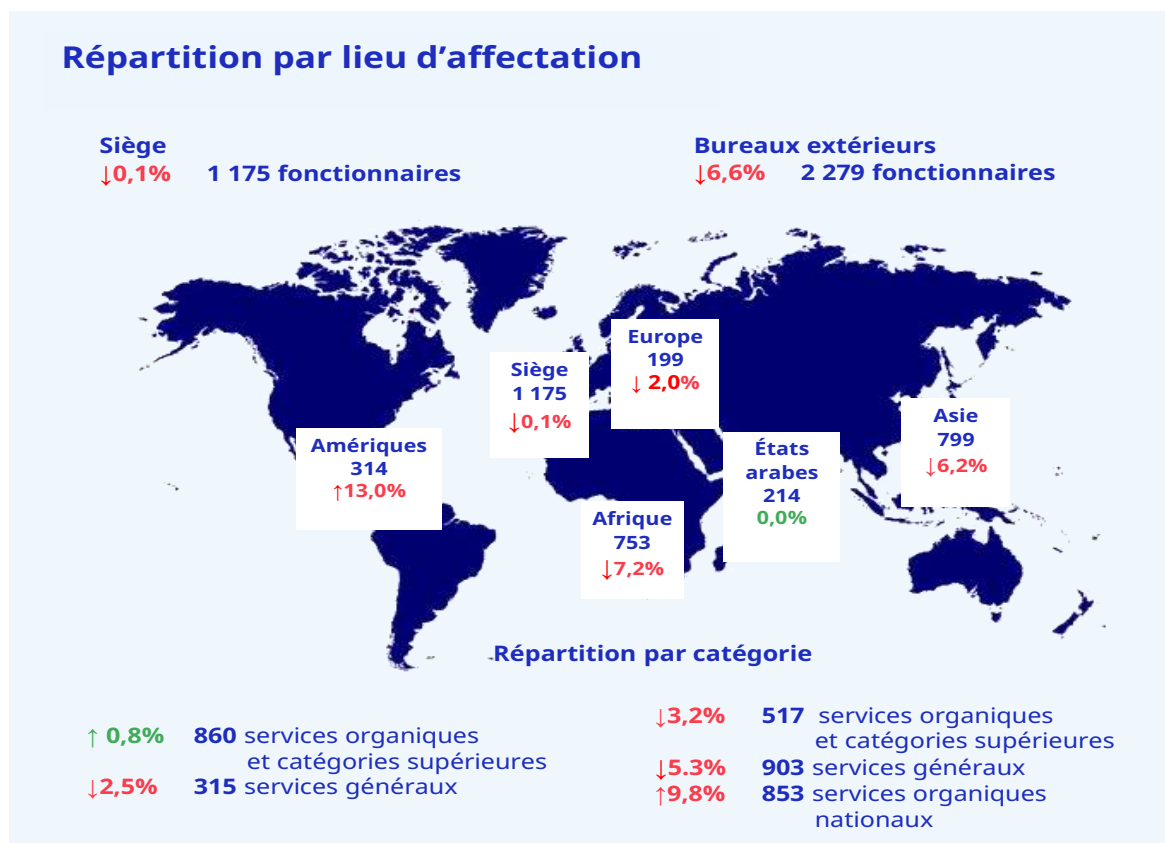
1. Le présent document fournit des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2025. Il met en évidence les principaux changements survenus dans les effectifs en 2025 sous l'effet des mouvements de personnel et de la rotation annuelle de personnel à l'échelle du Bureau.

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

2. Au 31 décembre 2025, le BIT comptait au total 3 454 fonctionnaires, ce qui représente une baisse de 4,5 pour cent par rapport à 2024.
3. Le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire, qui s'est établi à 1 681, a augmenté de 1,3 pour cent, tandis que le nombre de fonctionnaires recrutés au titre de la coopération pour le développement a diminué de 9,4 pour cent, passant à 1 773 personnes.
4. Si l'on considère les postes relevant du budget ordinaire par catégorie, le personnel de la catégorie des services organiques et catégories supérieures et le personnel de la catégorie des services organiques nationaux a progressé de 3,5 pour cent, tandis que le personnel de la catégorie des services généraux a diminué de 2,0 pour cent. Pour ce qui est de la coopération pour le développement, les effectifs ont baissé dans toutes les catégories: de 7,7 pour cent dans la catégorie des services organiques et catégories supérieures, de 7,5 pour cent dans la catégorie des services généraux et de 12,1 pour cent dans la catégorie des services organiques nationaux.



5. Les effectifs au siège sont restés stables, enregistrant une baisse de 0,1 pour cent, et se sont établis à 1 175 fonctionnaires, tandis que les effectifs sur le terrain, qui sont passés à 2 279 fonctionnaires, accusent une baisse de 6,6 pour cent. Pour ce qui est des régions, les effectifs ont diminué dans les régions Amériques (13,0 pour cent), Afrique (7,2 pour cent), Asie (6,2 pour cent) et Europe (2,0 pour cent), et se sont maintenus au niveau de l'année précédente dans les États arabes.



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

6. Sur les 3 454 fonctionnaires en poste, 1 377 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues). Les fonctionnaires occupant un poste au grade P5 ou à un grade supérieur représentaient 31,5 pour cent du nombre total de fonctionnaires de cette catégorie (contre 31,3 pour cent en 2024) , et ceux occupant des postes aux grades P1 à P4, 68,5 pour cent (contre 68,6 pour cent en 2024).
7. Le BIT comptait 2 077 fonctionnaires relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), contre 2 230 en 2024. De ces fonctionnaires, 1 762 (soit 84,9 pour cent) étaient en poste dans les régions, contre 1 907 (soit 85,5 pour cent) en 2024.

► Tableau 1

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste								
	Personnel permanent			(2024)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *	(2024)	Total (2024)		
	FT	WLT	Sous- total	FT					
Siège									
Catégorie des services organiques et catégories supérieures (P)	351	273	624	(606)		236	(247)	860	(853)
Catégorie des services généraux (G)	52	228	280	(282)		35	(41)	315	(323)
Sous-total	403	501	904	(888)		271	(288)	1175	(1176)
Bureaux extérieurs									
P	187	87	274	(262)		243	(272)	517	(534)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	84	62	146	(141)		713	(811)	859	(952)
G	106	251	357	(368)		546	(587)	903	(955)
Sous-total	377	400	777	(771)		1502	(1670)	2279	(2441)
Total général	780	901	1681	(1659)		1773	(1958)	3454	(3617)

* 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
ADG	10		10		10
D2	9	14	23	1	24
D1	34	35	69	4	73
DIR	5		5		5
P5	104	166	270	55	325
P4	208	96	304	157	461
P3	116	45	161	159	320

Catégorie et grade	Fonctionnaires en poste			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	Total
	Personnel permanent				
	FT	WLT	Sous-total		
P2	46	4	50	92	142
P1	5		5	11	16
Total	538	360	898	479	1377
Services organiques nationaux					
CORR	10		10		10
NOC		8	8	26	34
NOB	42	33	75	298	373
NOA	32	21	53	389	442
Total	84	62	146	713	859
Services généraux					
G7		72	72	19	91
G6	54	186	240	165	405
G5	65	130	195	235	430
G4	25	42	67	61	128
G3	9	34	43	24	67
G2	5	15	20	75	95
G1				2	2
Total	158	479	637	581	1218
Total général	780	901	1681	1773	3454

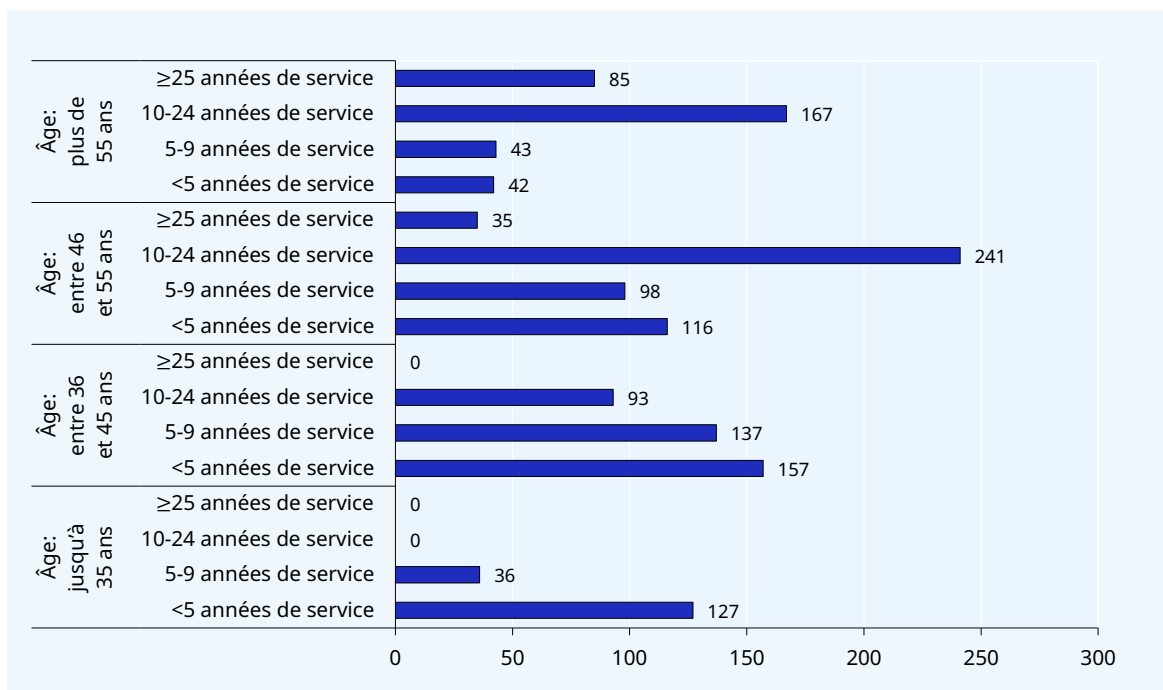
* Postes financés par les fonds affectés à la coopération pour le développement, les PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

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

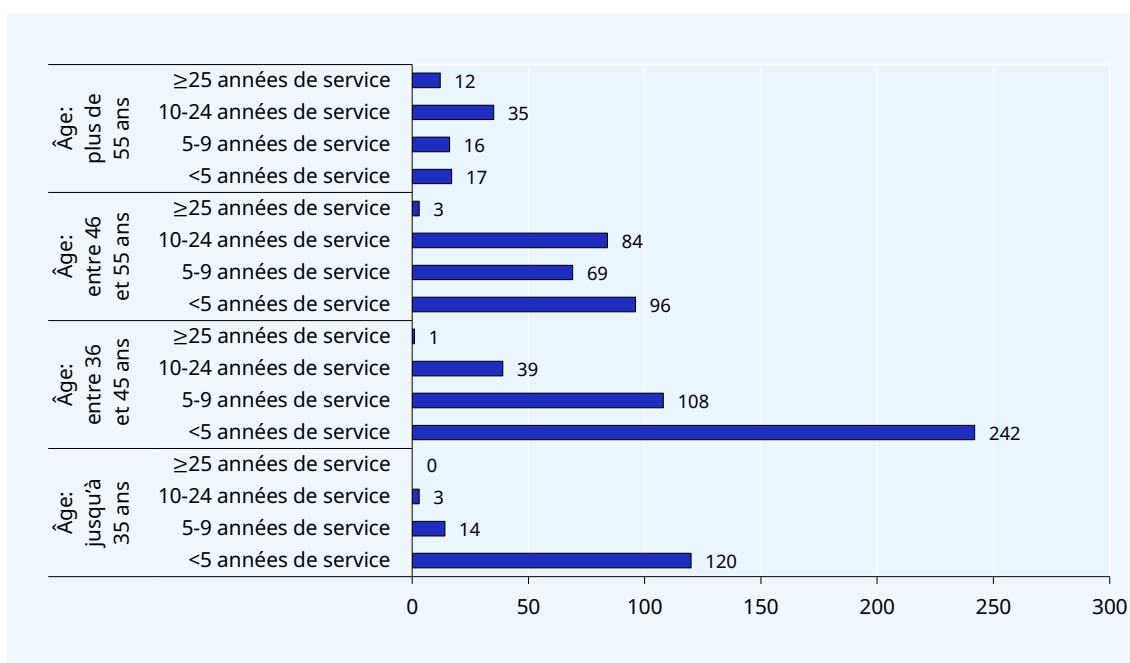
1.3. Répartition du personnel par âge et par ancienneté

8. Au 31 décembre 2025, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT (toutes catégories confondues) était de 46,5 ans, contre 46,0 ans en 2024, et l'ancienneté moyenne de 9,4 années de service, contre 8,9 années en 2024. L'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures était de 48,0 ans (contre 47,6 ans en 2024), et de 46,8 ans et 43,8 ans respectivement pour ceux de la catégorie des services généraux et ceux de la catégorie des services organiques nationaux (contre 46,2 ans et 43,5 ans en 2024). On trouvera dans les figures 1 à 3 ci-après des statistiques détaillées sur la répartition du personnel par âge et par ancienneté.

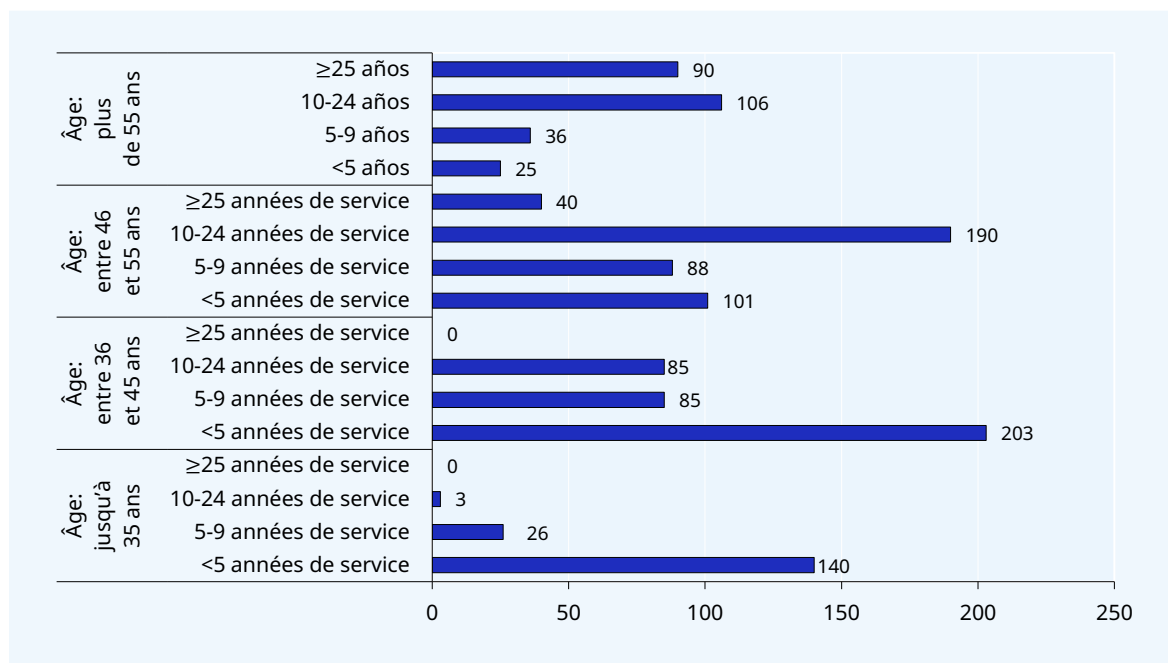
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



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



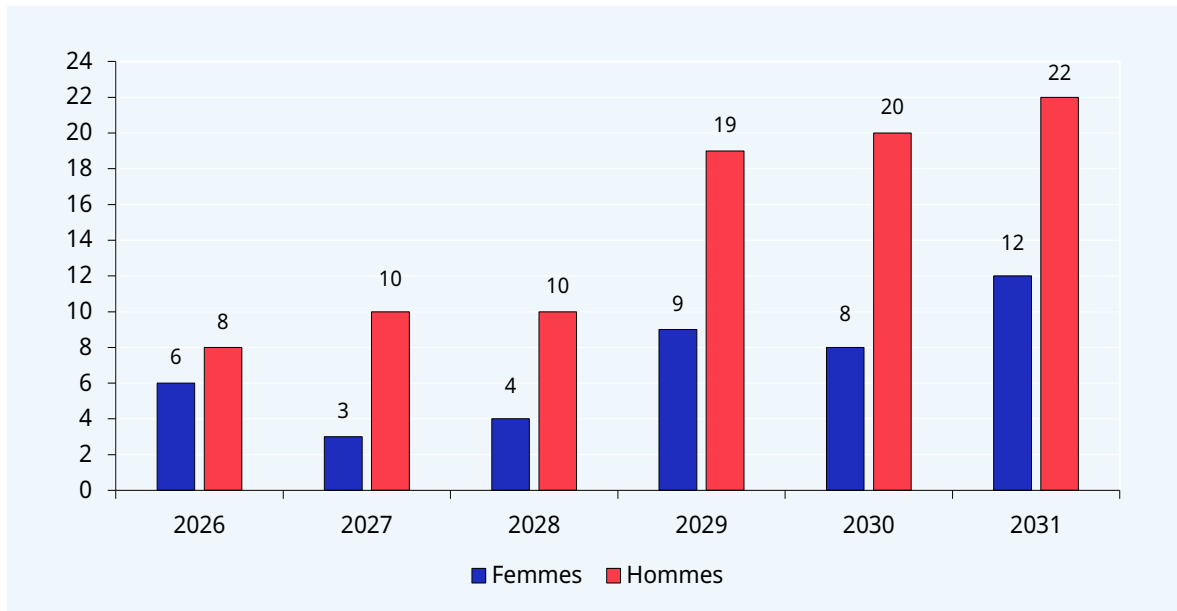
► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



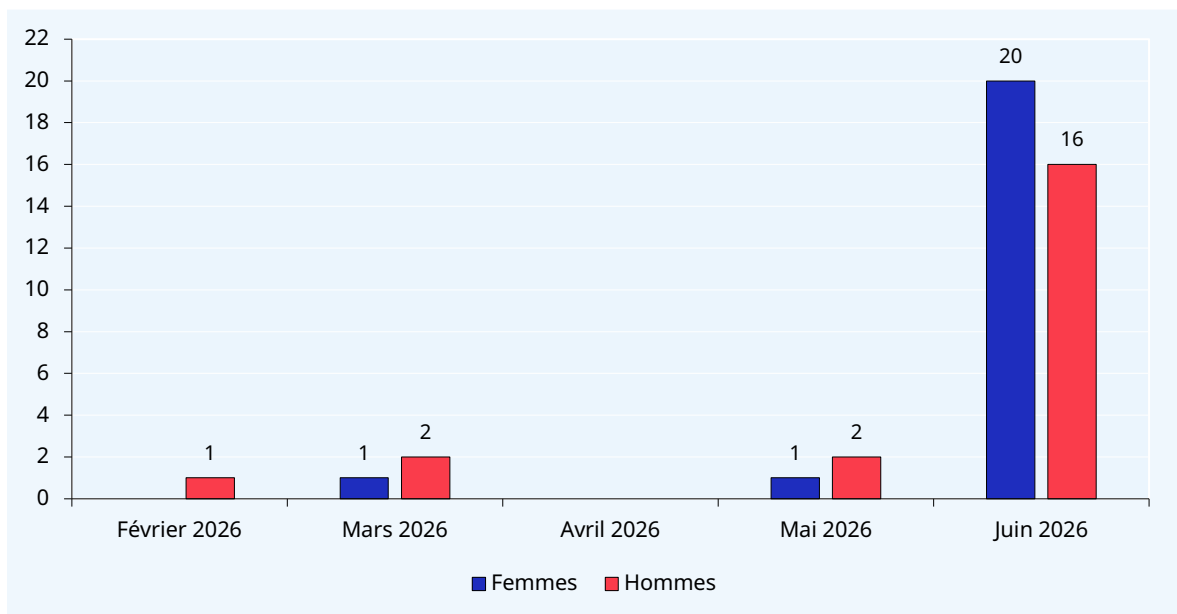
► 2. Futurs départs à la retraite (personnel permanent)

9. D'ici à la fin de l'année 2031, 131 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.
10. En outre, 43 fonctionnaires relevant de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures quitteront leur poste d'ici le 30 juin 2026 dans le cadre d'une résiliation d'engagement par consentement mutuel, parmi lesquels 21 femmes et 22 hommes. On trouvera dans les figures 4 et 5 ci-après des données sur la répartition des départs à la retraite et des résiliations d'engagement par consentement mutuel à venir pour ces catégories.

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

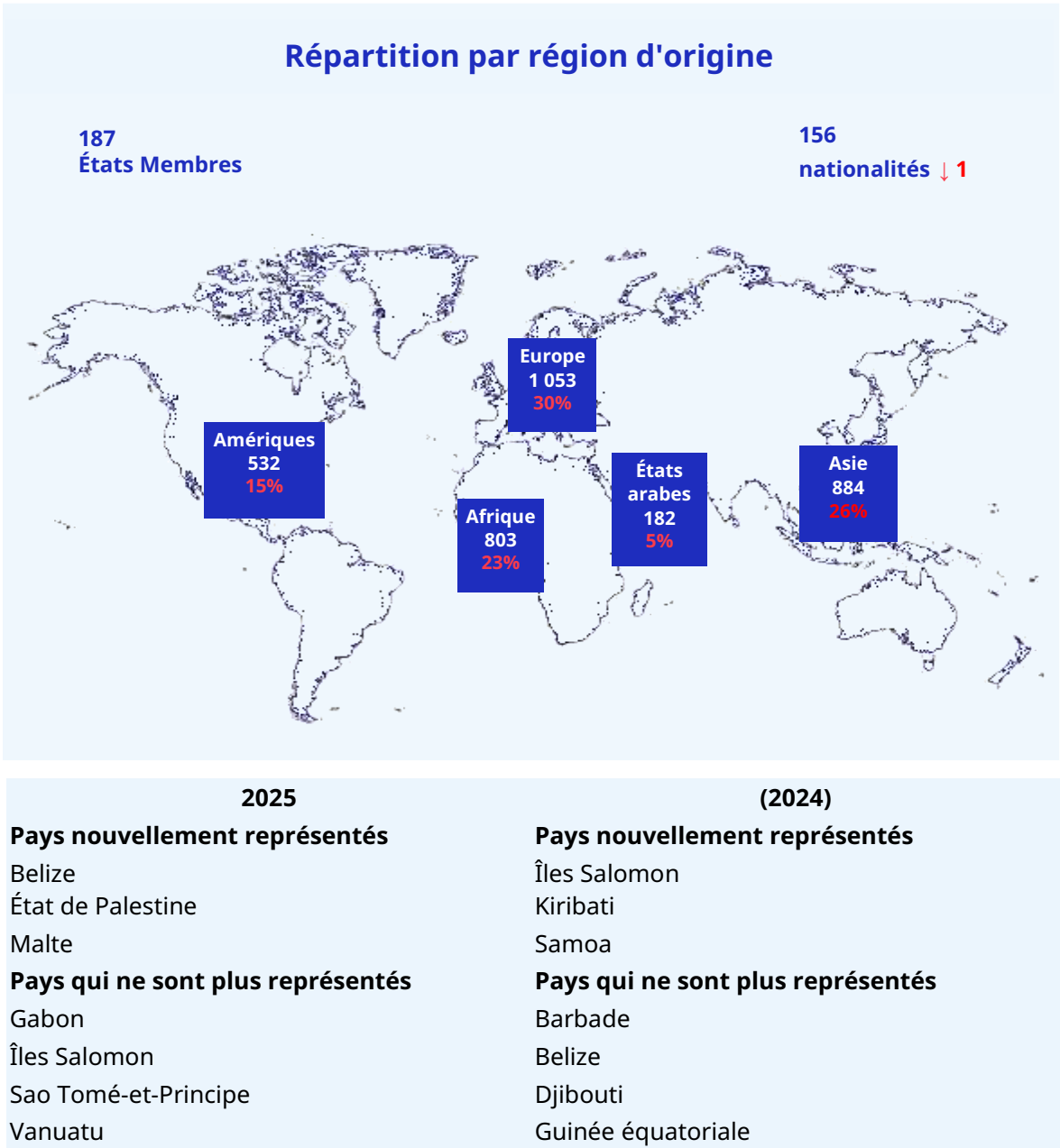


► **Figure 5. Résiliations d'engagement par consentement mutuel – Services organiques et catégories supérieures**
(personnel permanent)



► 3. Diversité géographique

11. En 2025, trois pays sont venus s'ajouter à ceux déjà représentés au sein du personnel du Bureau, tandis que quatre pays qui étaient représentés en 2024 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 157 à 156 ¹.



¹ Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de 2024.

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	7	5	12		12
P5	22	10	32	9	41
P4	35	7	42	30	72
P3	10	6	16	27	43
P2	3	1	4	11	15
P1				1	1
NOC		4	4	10	14
NOB	10	8	18	131	149
NOA	5	8	13	83	96
G7		13	13	2	15
G6	18	38	56	80	136
G5	12	29	41	59	100
G4	2	4	6	11	17
G3	6	13	19	12	31
G2	2	7	9	46	55
G1				1	1
Total	135	155	290	513	803

► Tableau 4. Amériques

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	FT
ADG	2		2		2
D2	2	1	3	1	4
D1	11	6	17	1	18
P5	26	34	60	11	71

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT	FT	
P4	49	24	73	26		99
P3	18	12	30	26		56
P2	14		14	11		25
P1				4		4
NOC		2	2	2		4
NOB	8	12	20	14		34
NOA	4	6	10	47		57
G7		13	13	3		16
G6	13	23	36	10		46
G5	11	22	33	35		68
G4	4	9	13	6		19
G3	1	4	5			5
G2				4		4
Total	163	168	331	201		532

► 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	2		6
P4	4	4	8	4		12
P3	4	1	5	16		21
P1				1		1
NOB	2		2	22		24
NOA	1	1	2	46		48
G7		2	2			2
G6	1	4	5	4		9
G5	3	3	6	29		35
G4				8		8
G3	1		1	5		6
G2		1	1	8		9
Total	19	18	37	145		182

► **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	1	4	5		5
D1	2	6	8		8
P5	15	28	43	13	56
P4	22	14	36	27	63
P3	18	2	20	32	52
P2	11		11	25	36
P1				3	3
NOC		2	2	6	8
NOB	15	13	28	117	145
NOA	18	5	23	165	188
G7		13	13	12	25
G6	8	40	48	45	93
G5	19	21	40	87	127
G4	2	4	6	21	27
G3		13	13	6	19
G2	3	7	10	16	26
G1				1	1
Total	136	172	308	576	884

► **Tableau 7. Europe**

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
ADG	3		3		3
D2	6	7	13		13
D1	14	18	32	3	35
P5	44	92	136	20	156
P4	98	47	145	70	215
P3	66	24	90	58	148
P2	18	3	21	45	66

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement		Total
	FT	WLT		FT		
P1	5		5	2		7
CORR	10		10			10
NOC				8		8
NOB	7		7	14		21
NOA	4	1	5	48		53
G7		31	31	2		33
G6	14	81	95	26		121
G5	20	55	75	25		100
G4	17	25	42	15		57
G3	1	4	5	1		6
G2				1		1
Total	327	388	715	338		1053

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

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 dans les limites, en deçà ou au-delà de la fourchette optimale applicable.
13. 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.

² Les fourchettes optimales indiquées dans les tableaux 8 à 12 ont été calculées sur la base des chiffres au 31 décembre 2025.

► **Tableau 8. Afrique**

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette	Niveau optimale de représentation du pays
Afrique du Sud	3	2	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Algérie	2	1	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	0	1	1	1-2	Adéquat
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Adéquat
Burundi	0	0	0	1-2	Insuffisant
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	3	2	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Érythrée	0	1	1	1-2	Adéquat
Eswatini	1	0	1	1-2	Adéquat
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	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Guinée	1	1	2	1-2	Adéquat
Guinée équatoriale	0	0	0	1-2	Insuffisant
Guinée-Bissau	1	0	1	1-2	Adéquat
Kenya	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Lesotho	0	1	1	1-2	Adéquat
Liberia	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

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette	Niveau optimale de représentation du pays
Mauritanie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Mozambique	0	1	1	1-2	Adéquat
Namibie	2	0	2	1-2	Adéquat
Niger	0	2	2	1-2	Adéquat
Nigéria	2	0	2	1-2	Adéquat
Ouganda	0	2	2	1-2	Adéquat
République centrafricaine	0	0	0	1-2	Insuffisant
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	1	3	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	Niveau optimale 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
Bolivia (État plurinational de)	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Brésil	10	9	19	10-17	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette	Niveau optimale de représentation du pays
Canada	14	11	25	14-23	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	3	8	1-2	Supérieur au niveau optimal
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	28	19	47	115-153	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	5	12	6-11	Supérieur au niveau optimal
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
Sainte-Lucie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Saint-Kitts-et-Nevis	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)	0	1	1	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	3-6	Insuffisant
Iraq	0	0	0	1-2	Insuffisant
Jordanie	1	1	2	1-2	Adéquat
Koweït	0	0	0	1-2	Insuffisant
Liban	11	2	13	1-2	Supérieur au niveau optimal
Oman	0	0	0	1-2	Insuffisant
Qatar	0	0	0	1-2	Insuffisant
République arabe syrienne	2	0	2	1-2	Adéquat
Yémen	0	0	0	1-2	Insuffisant

► **Tableau 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	4	8	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	13	16	80-106	Insuffisant
Fiji	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	6	15	21	5-9	Supérieur au niveau optimal
Indonésie	1	2	3	3-5	Adéquat
Iran (République islamique d')	1	1	2	2-3	Adéquat
Japon	17	9	26	42-70	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	3	5	8	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	3	0	3	2-3	Adéquat
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	22	21	43	32-53	Adéquat
Arménie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Autriche	0	2	2	4-6	Insuffisant
Azerbaïdjan	1	0	1	1-2	Adéquat
Bélarus	1	0	1	1-2	Adéquat
Belgique	10	6	16	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	1-2	Insuffisant
Croatie	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Danemark	1	3	4	3-5	Adéquat
Espagne	22	11	33	11-19	Supérieur au niveau optimal
Estonie	1	0	1	1-2	Adéquat
Fédération de Russie	6	2	8	10-16	Insuffisant
Finlande	3	3	6	2-4	Supérieur au niveau optimal

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
France	36	52	88	23-38	Supérieur au niveau optimal
Géorgie	0	2	2	1-2	Adéquat
Grèce	2	2	4	2-3	Supérieur au niveau optimal
Hongrie	3	2	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Irlande	2	3	5	2-4	Supérieur au niveau optimal
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	3-5	Insuffisant
Italie	24	19	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	1	0	1	1-2	Adéquat
Monténégro	0	1	1	1-2	Adéquat
Norvège	1	5	6	4-6	Adéquat
Ouzbékistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pays-Bas (Royaume des)	7	6	13	7-12	Supérieur au niveau optimal
Pologne	2	1	3	4-7	Insuffisant
Portugal	6	6	12	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	10	19	29	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	5-8	Adéquat
Suisse	9	8	17	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

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
Turkménistan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Ukraine	1	1	2	1-2	Adéquat

► 4. Répartition femmes-hommes

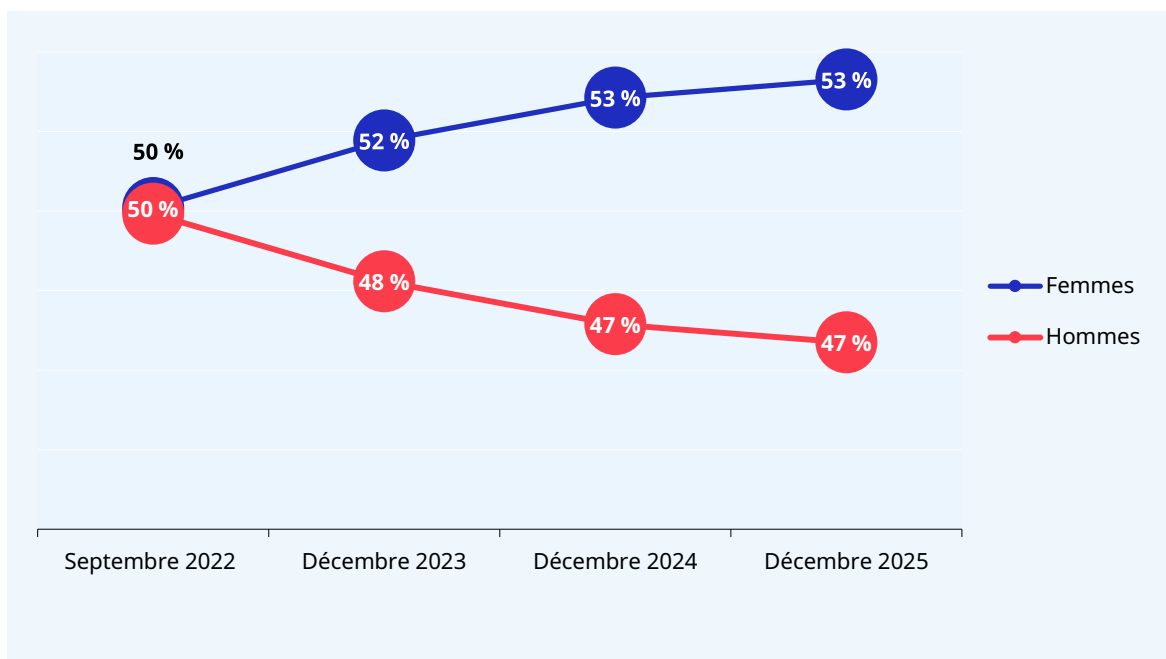


14. La Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2022-2025) et le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes (2022-2025) comprenaient tous deux des indicateurs clés relatifs à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du personnel du BIT, ce qui montre que l'Organisation est déterminée à parvenir à la parité à tous les grades, en particulier aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Fin 2025, le pourcentage de postes de la catégorie des services organiques (P1 à P4, personnel permanent) occupés par des femmes atteignait 54,5 pour cent, un chiffre dépassant légèrement la fourchette cible fixée pour la fin de l'année 2025, à savoir 47-53 pour cent.
15. Le pourcentage de femmes occupant des postes de direction (au grade P5 ou à un grade supérieur) financés par le budget ordinaire s'établissait à 46,7 pour cent, atteignant ainsi l'objectif fixé pour la fin de 2025 en matière d'égalité femmes-hommes dans les postes des catégories supérieures au BIT. On est donc très proche d'une situation d'égalité, au sens qu'en

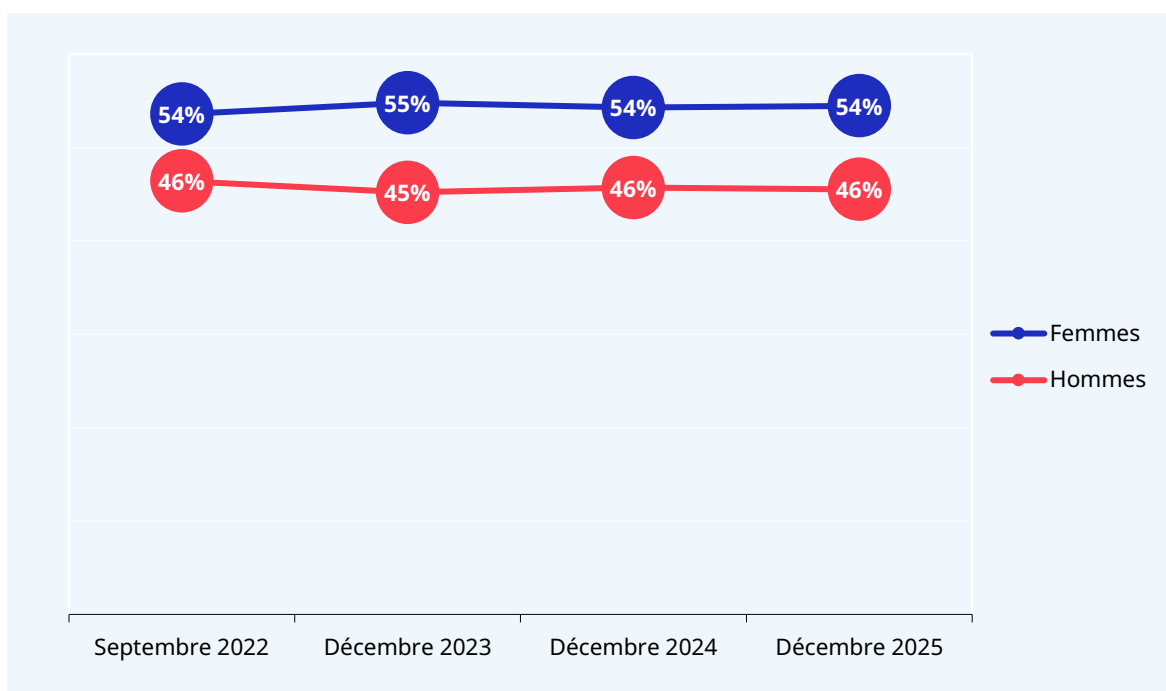
donne l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), dont la définition de la parité autorise une marge de 3 pour cent. Ce résultat est le fruit de l'engagement de la direction conjugué à des initiatives ciblées et à une action globale à l'échelle du Bureau en faveur de l'égalité des genres.

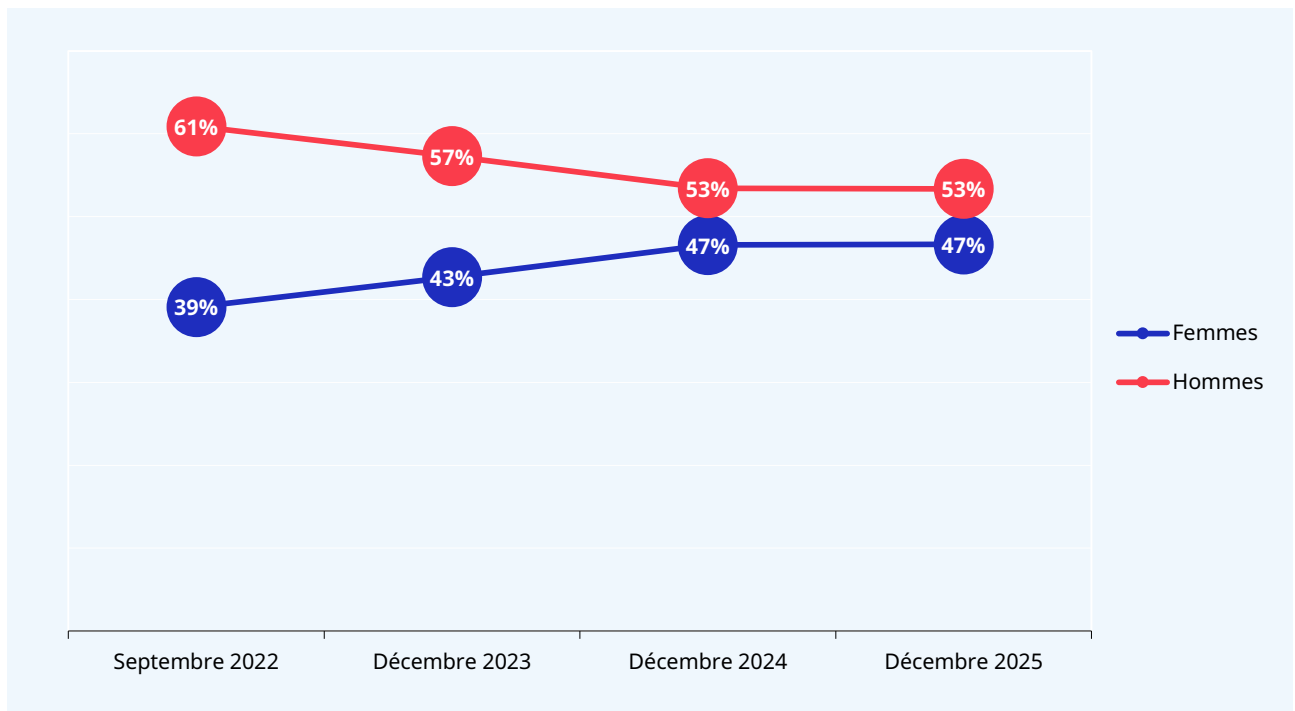
4.1. Évolution de la répartition femmes-hommes entre septembre 2022 et décembre 2025

► **Figure 6. Services organiques** (tous les fonctionnaires de cette catégorie)



► **Figure 7. P1-P4** (personnel permanent uniquement)

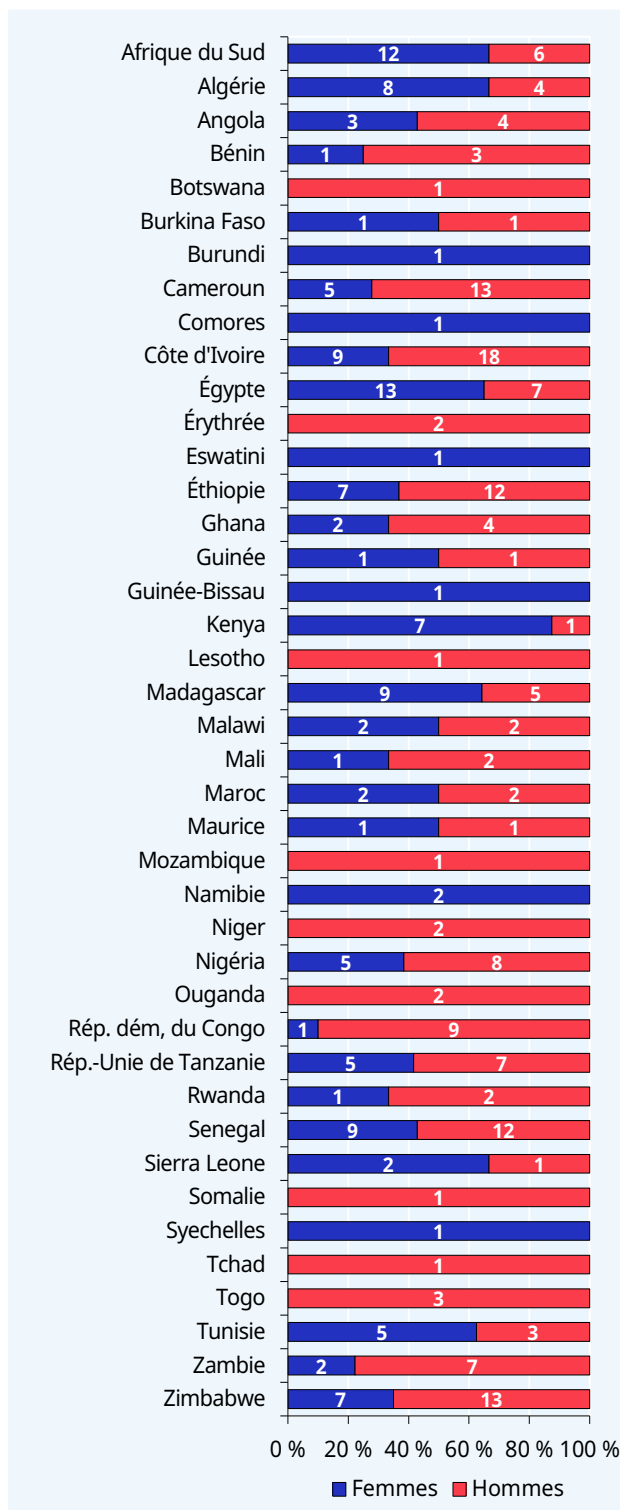


► **Figure 8. P5 et catégories supérieures** (personnel permanent uniquement)

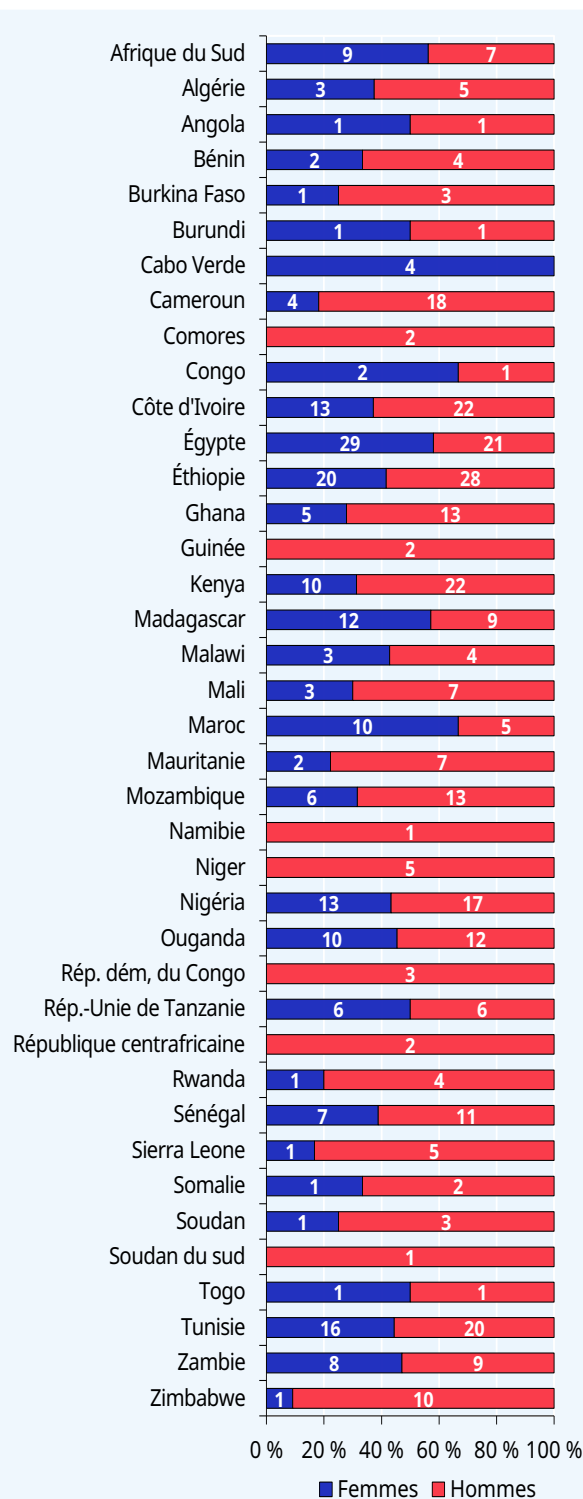
4.2. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 9. Afrique

a) Personnel permanent

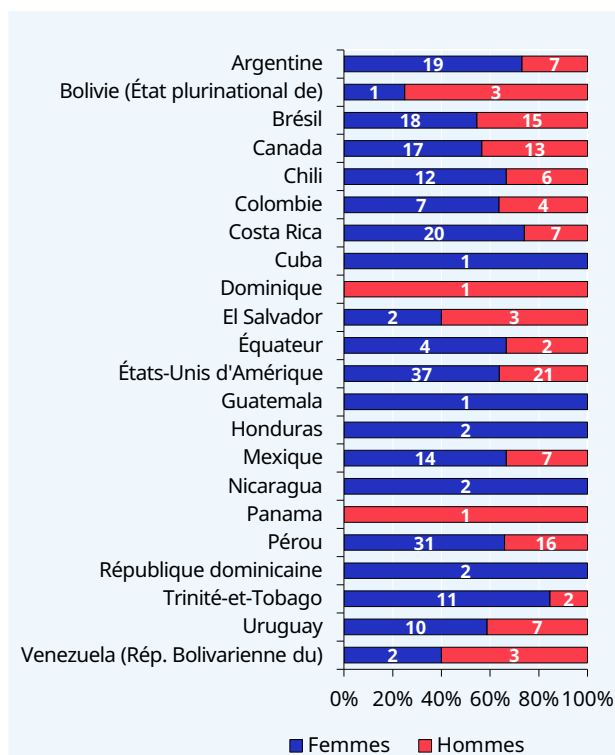


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

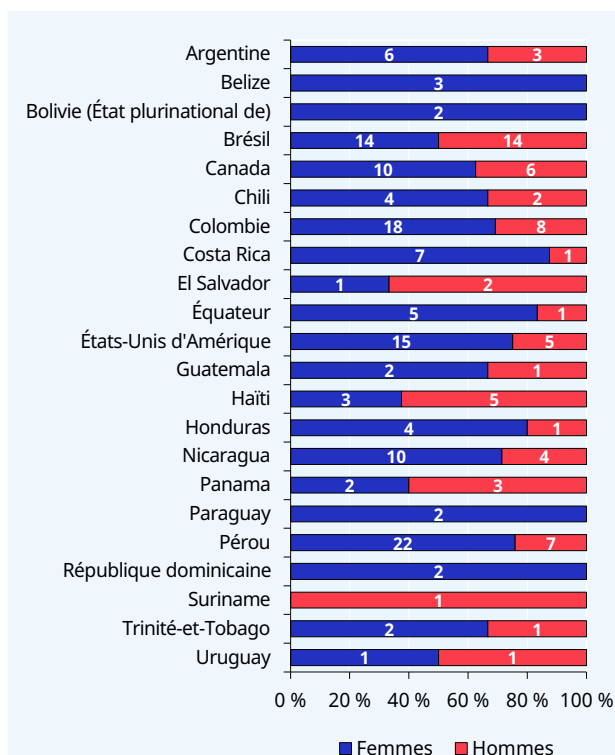


► Figure 10. Amériques

a) Personnel permanent

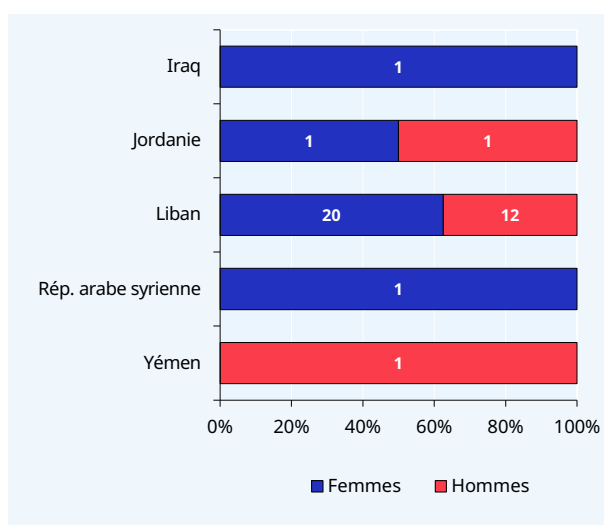


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

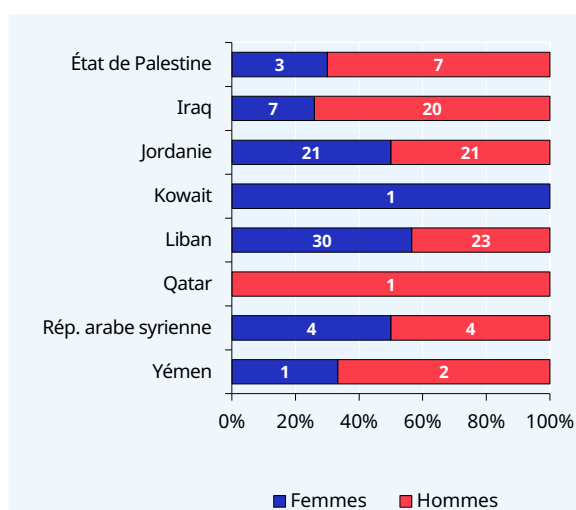


► Figure 11. États arabes

a) Personnel permanent

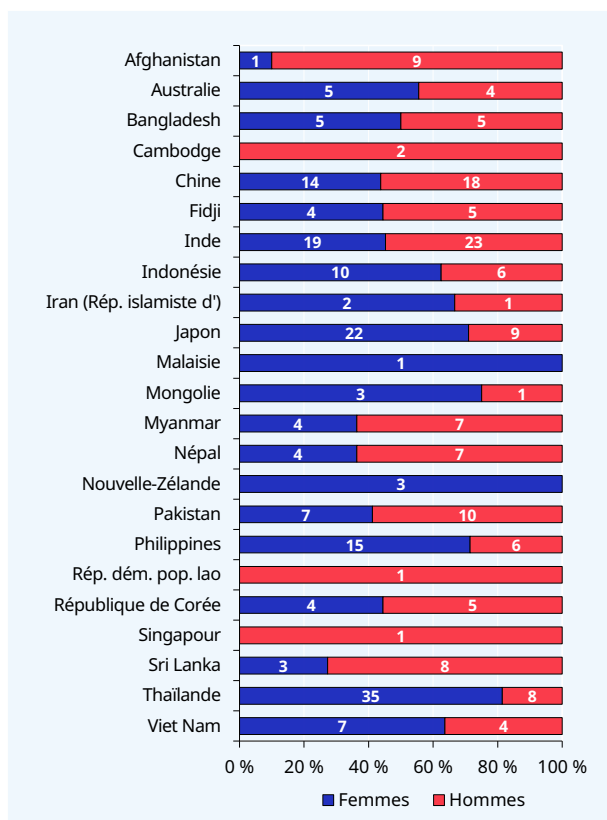


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

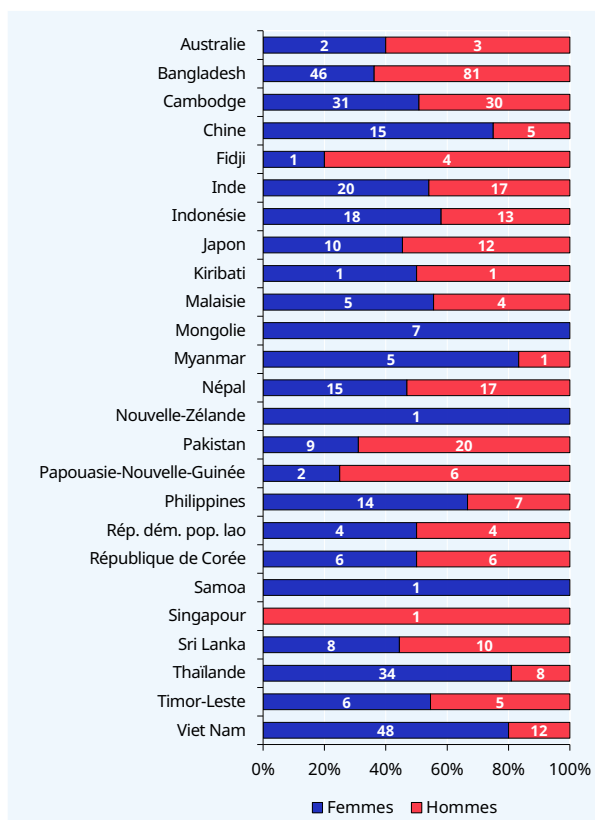


► Figure 12. Asie et Pacifique

a) Personnel permanent

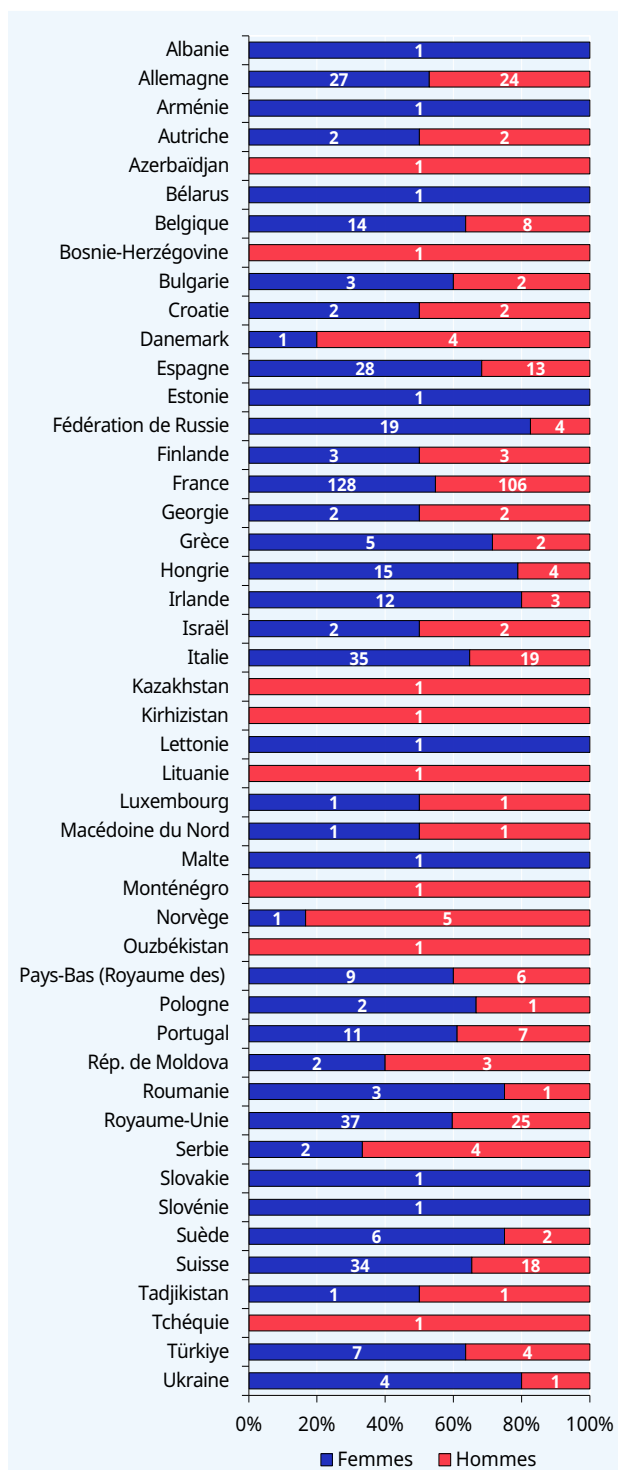


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

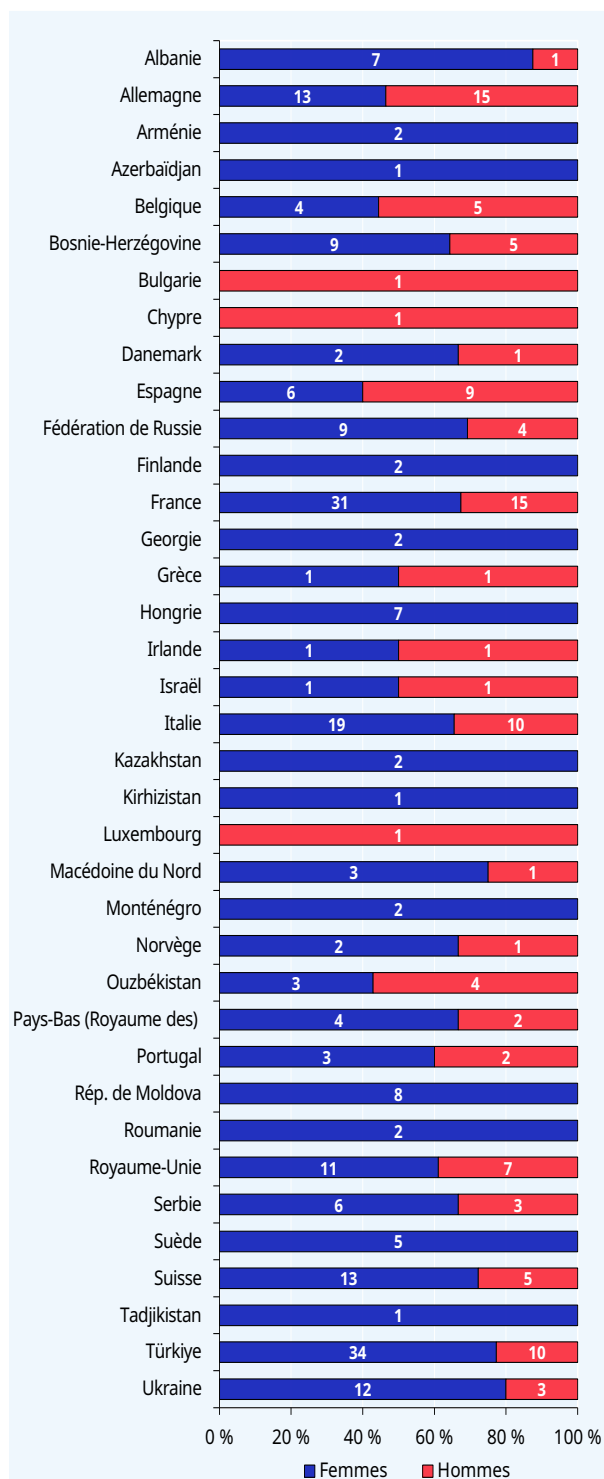


► Figure 13. Europe

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement



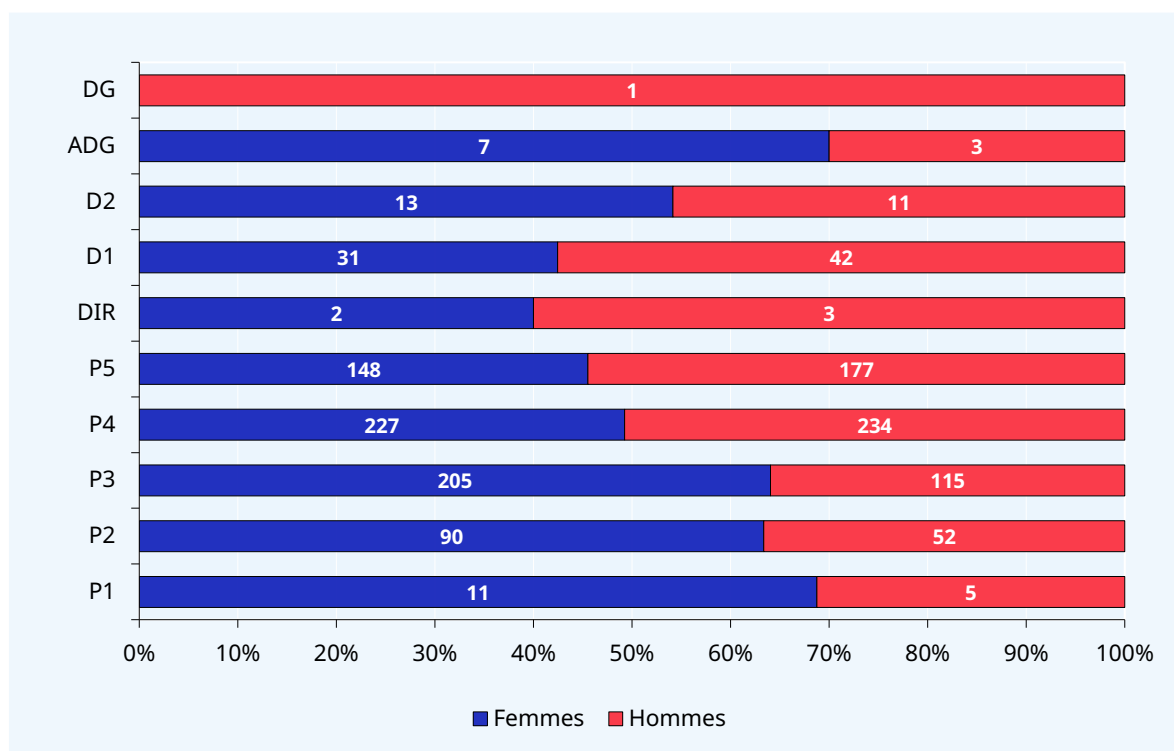
4.3. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

► Tableau 13

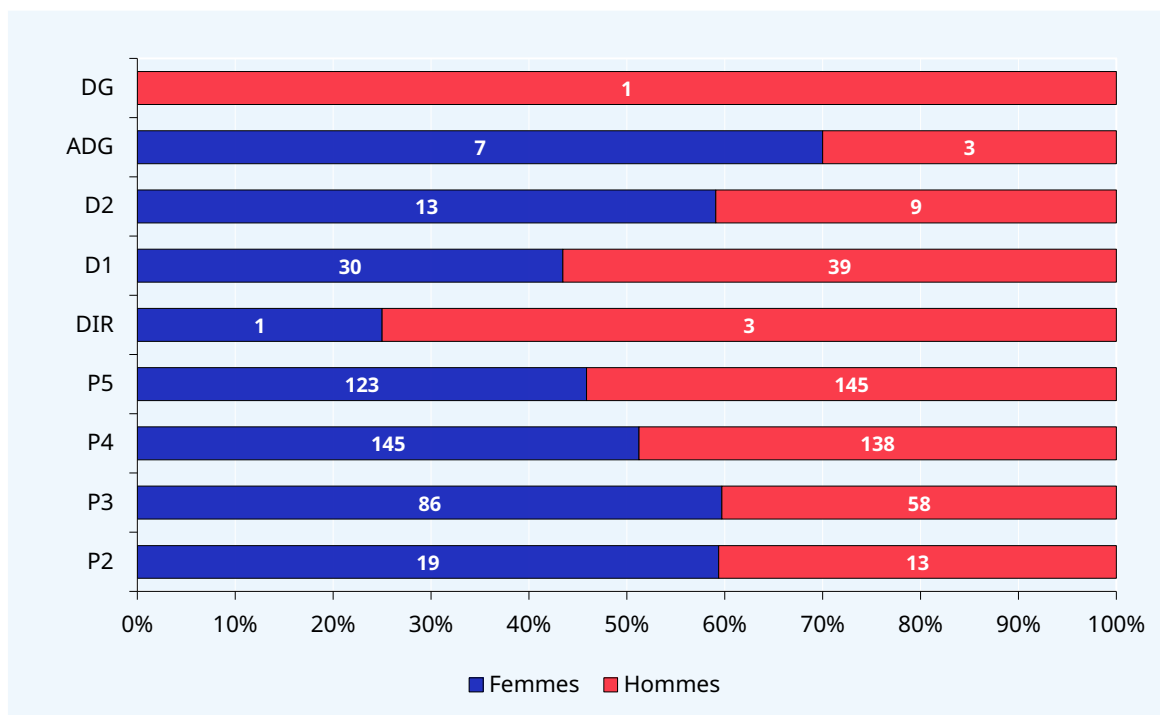
Catégorie /grade		Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
P total		39	18	117	83	205	161	110	165	471	427
DG	FT							1		0	1
ADG	FT					4		3	3	7	3
D2	FT			1		1	2	3	2	5	4
	WLT						2	8	4	8	6
D1	FT			2		7	6	8	11	17	17
	WLT					6	2	7	20	13	22
DIR	FT			1		1			3	2	3
P5	FT			12	5	27	28	8	24	47	57
	WLT			3	1	36	35	37	54	76	90
P4	FT		1	49	36	49	39	14	20	112	96
	WLT			4	6	35	28	11	12	50	46
P3	FT	18	7	32	26	18	8	4	3	72	44
	WLT			3	1	18	9	7	7	28	17
P2	FT	18	8	9	8	2			1	29	17
	WLT			1		1	2			2	2
P1	FT	3	2							3	2
SON total		3	3	21	13	31	34	23	18	78	68
CORR	FT						5	3	2	3	7
NOC	FT									0	0
	WLT						2	3	3	3	5
NOB	FT	1	2	11	6	6	10	4	2	22	20
	WLT			2		10	5	7	9	19	14
NOA	FT	2	1	6	6	7	7	3		18	14
	WLT			2	1	8	5	3	2	13	8
G et assimilés total		29	4	84	63	176	88	121	72	410	227
G7	FT									0	0
	WLT			3	2	15	6	36	10	54	18
G6	FT	9		11	15	13	2	3	1	36	18
	WLT	1		22	6	68	31	46	12	137	49
G5	FT	11	2	19	13	11	4	3	2	44	21
	WLT	3		15	10	52	13	24	13	94	36

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	F	H
G4	FT	4	1	6	1	8	2	1	2	19	6
	WLT			7	3	8	4	7	13	22	20
G3	FT				5		4			0	9
	WLT	1		1	4		13	1	14	3	31
G2	FT		1		1		3			0	5
	WLT				3	1	6		5	1	14
Total général		71	25	222	159	412	283	254	255	959	722

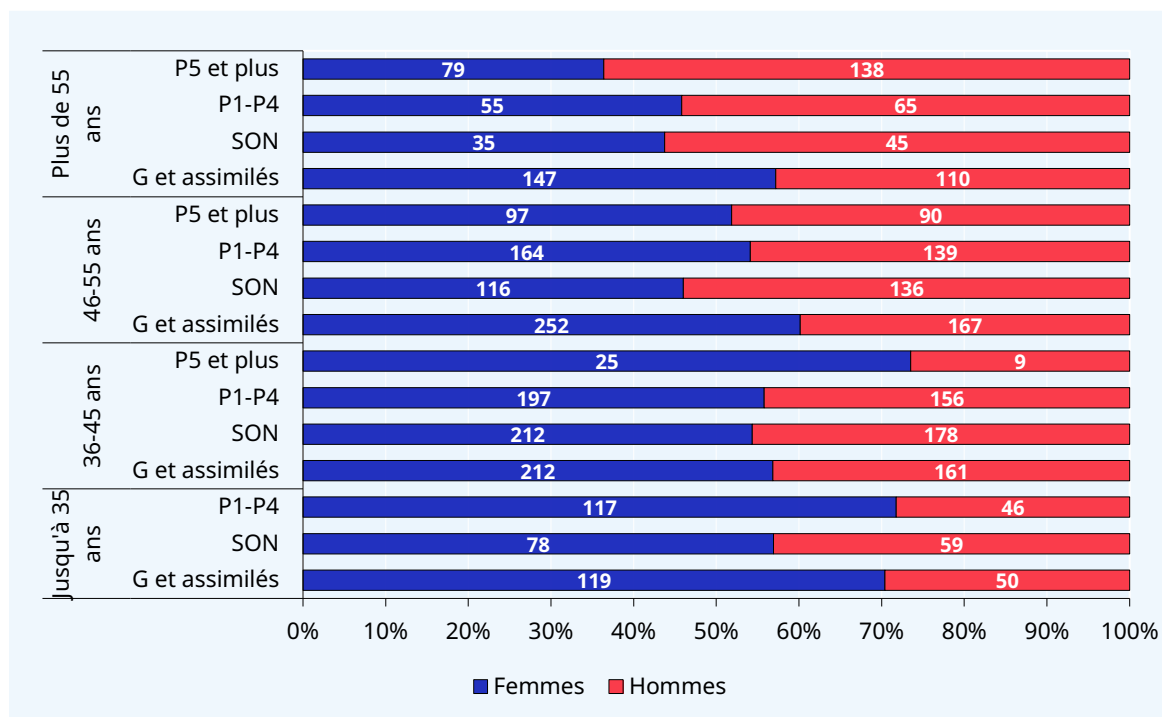
► **Figure 14. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (ensemble du personnel)**



► **Figure 15. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (personnel permanent)**



► **Figure 16. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge et grade pour l'ensemble du personnel**

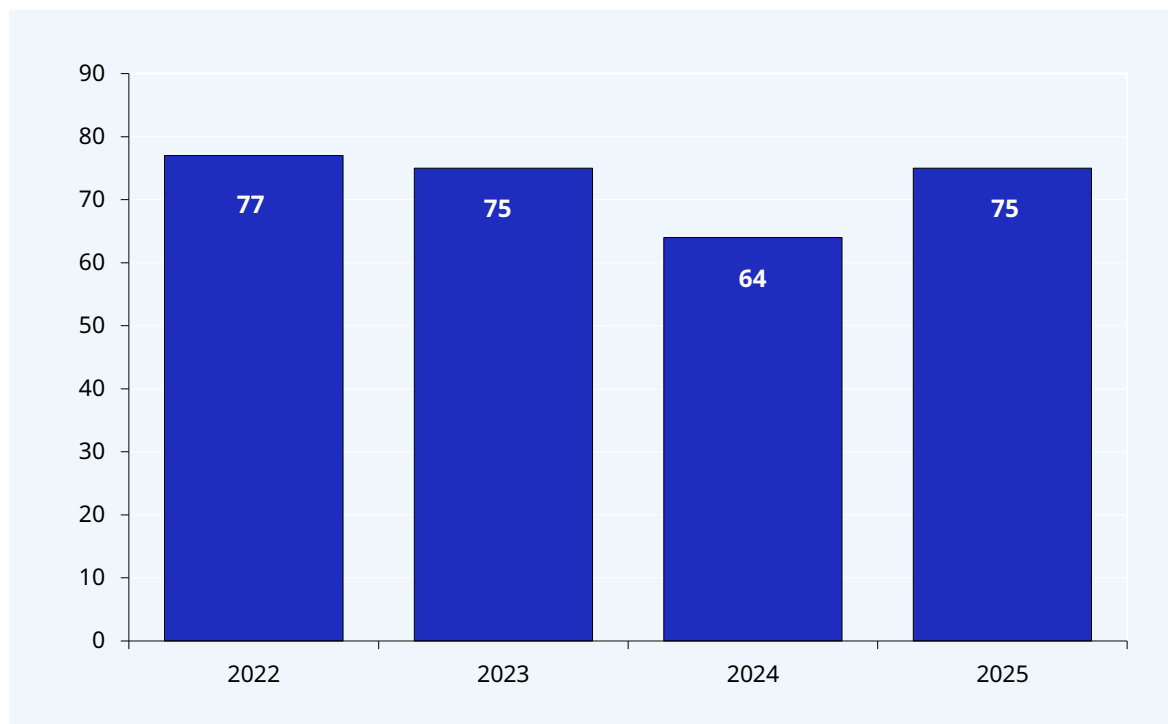


► 5. Recrutement et mobilité du personnel

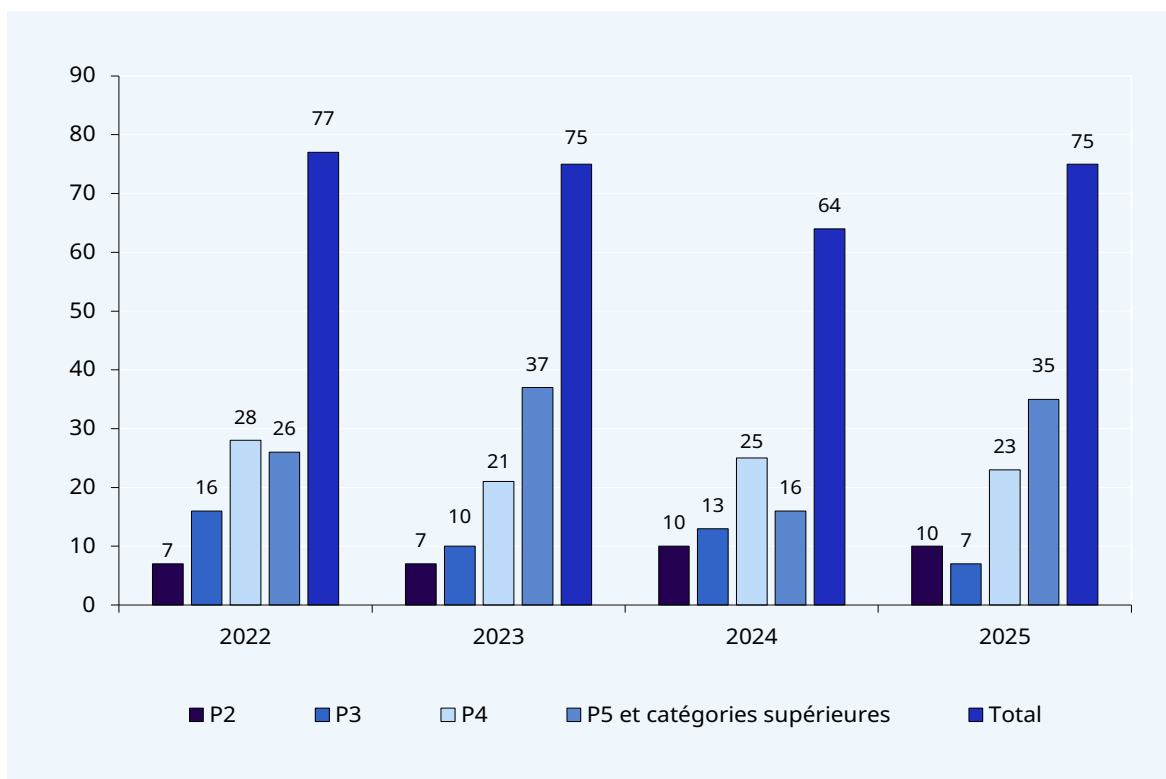
16. En 2025, le Bureau a publié 75 avis de vacance concernant des postes financés par le budget ordinaire ainsi qu'un grand nombre d'appels à manifestation d'intérêt pour des contrats temporaires et des postes de direction. Le niveau de mobilité géographique est resté similaire à celui de 2024 au cours des huit premiers mois de l'année 2025. Toutefois, le gel des nominations, promotions et mutations à des postes financés par le budget ordinaire qui a été instauré en septembre 2025 en raison de la crise de liquidité en cours n'a pas été sans conséquences. Au total, en 2025, 46 fonctionnaires seulement ont pris leurs fonctions dans un nouveau lieu d'affectation, contre 55 en 2024. L'équilibre entre femmes et hommes s'est amélioré aux grades P5, P4 et P2 par rapport à 2024. La proportion de femmes occupant des postes de grade P5 est passée de 44 pour cent en 2024 à 46 pour cent en 2025. Parallèlement, aux postes de grade P2, dont il avait été relevé en 2024 qu'ils étaient dans leur écrasante majorité occupés par des femmes, la proportion d'hommes a augmenté, passant de 30 à 40 pour cent.

5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2022-2025 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

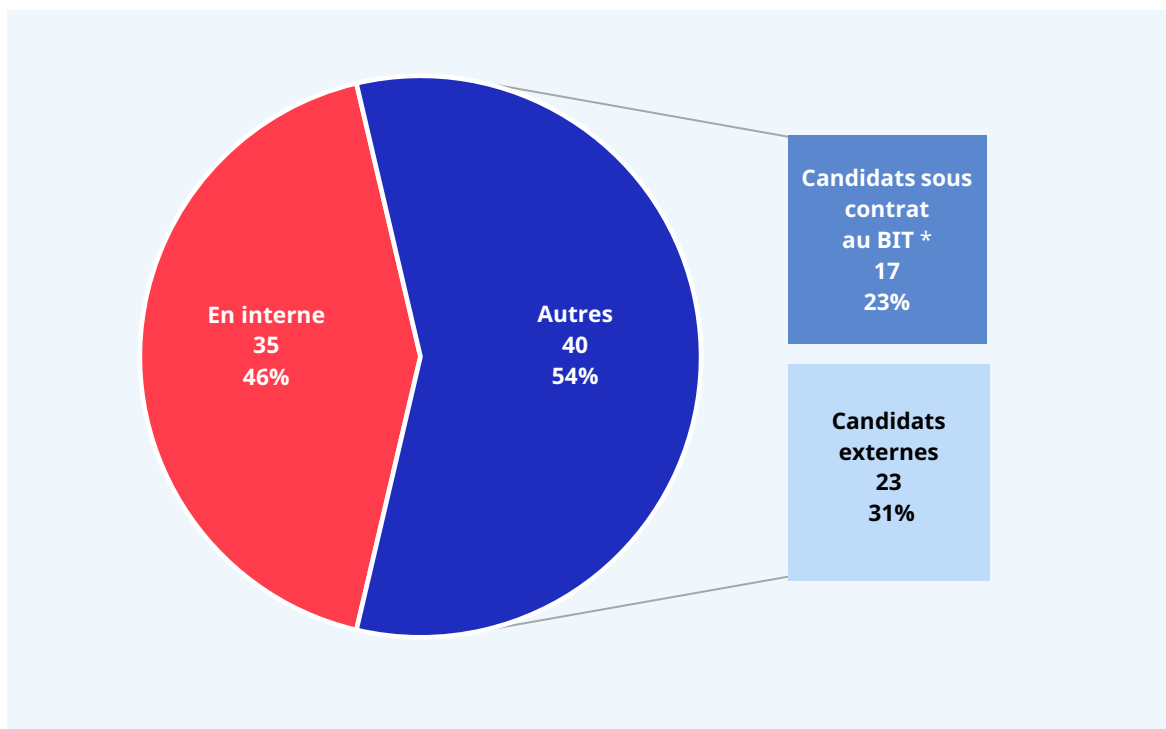
► Figure 17. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2022-2025



► Figure 18. Nombre de postes vacants, par grade, 2022-2025

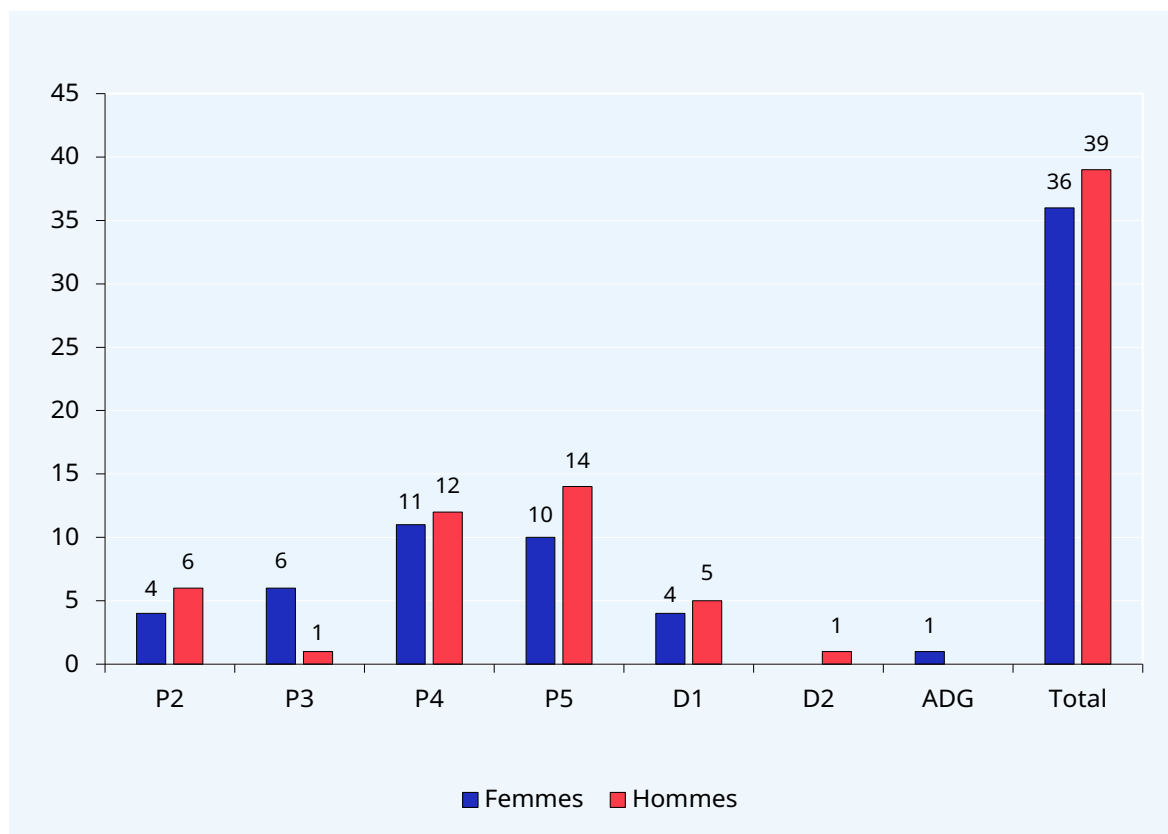


► Figure 19. Répartition des postes vacants pourvus en 2025 par des candidats internes et par des candidats externes



* Candidats titulaires d'un contrat au BIT n'ayant pas encore achevé avec succès leur période de stage ou accompli au moins cinq années de service continu au BIT. ** Personnes sous contrat au BIT qui ne sont pas considérées comme des candidats internes.

► **Figure 20. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du genre du lauréat, 2025**



5.2. Composition du personnel engagé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)

17. En 2025, 41 nouveaux fonctionnaires, parmi lesquels dix originaires de pays insuffisamment représentés, dont un pays non représenté en 2024 (Mozambique), ont été nommés à des postes non linguistiques soumis à la règle de la répartition géographique.

► **Tableau 14**

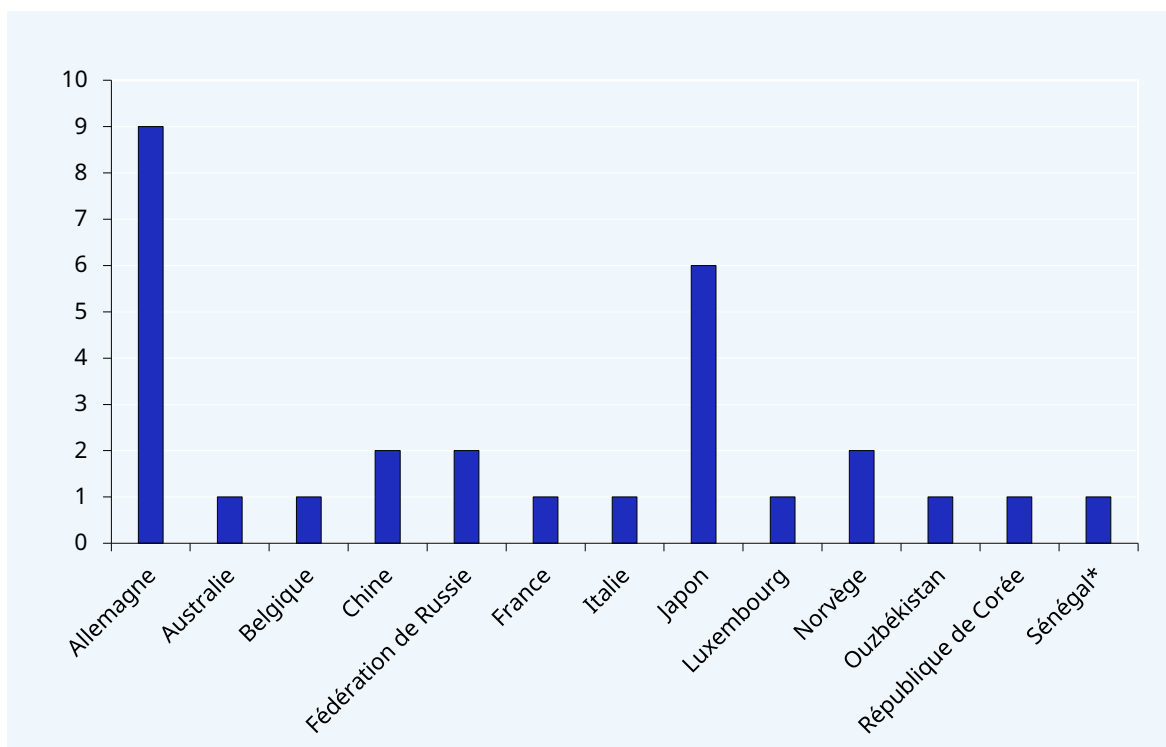
Insuffisamment représentés ⁽¹⁾		Adéquatement représentés ⁽²⁾		Surreprésentés ⁽³⁾	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
Australie	1	Allemagne	1	Algérie	1
Autriche	1	Norvège	1	Canada	3
Chine	1	Nouvelle-Zélande**	1	Colombie	1
États-Unis	2	Mozambique*	1	Égypte	1
Japon	2	Royaume-Uni	2	Espagne	3
République de Corée	1			France	4
				Ghana	1
				Inde	2
				Italie	2
				Kenya	1

Insuffisamment représentés ⁽¹⁾		Adéquatement représentés ⁽²⁾		Surreprésentés ⁽³⁾	
Pays	Total	Pays	Total	Pays	Total
				Liban	1
				Madagascar	1
				Mexique	1
				Pays-Bas	1
				Portugal	2
				Suisse	2
Total	8	Total	6	Total	27

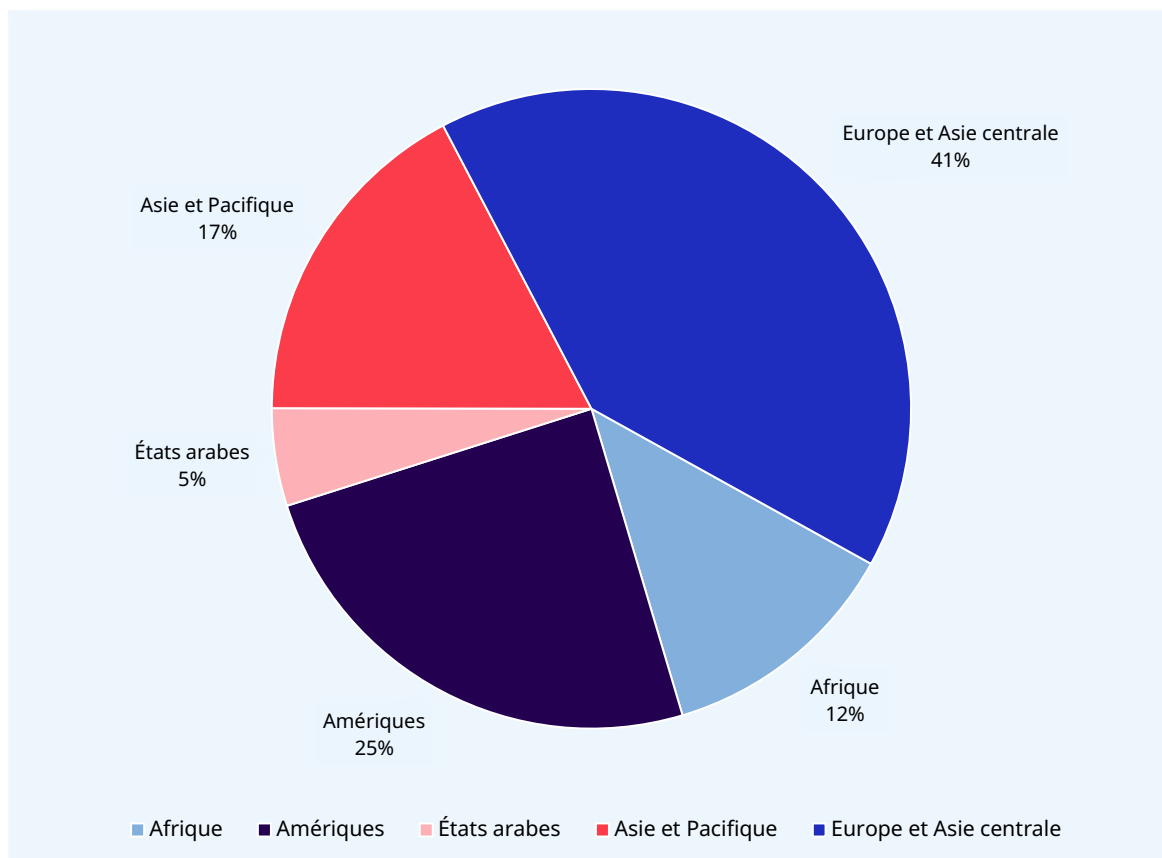
⁽¹⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était insuffisant fin 2025. ⁽²⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était adéquat fin 2025. ⁽³⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était supérieur au niveau optimal fin 2025. * Pays non-représenté en 2024. ** Pays insuffisamment représenté en 2024.

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

18. 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. Au 31 décembre 2025, 12 pays finançaient un pool de jeunes experts associés de 13 nationalités différentes. Sur ces 12 pays, 6 sont insuffisamment représentés au sein du personnel du BIT, à savoir l'Australie, la Chine, 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 2025, le BIT a accueilli 81 stagiaires de 37 nationalités différentes, contre 80 stagiaires de 40 nationalités différentes en 2024. Ces chiffres témoignent du fort impact du programme de stages, a fortiori si l'on tient compte du fait que celui-ci a été suspendu en raison de la crise de liquidité et qu'aucun nouvel accord n'a été signé depuis septembre 2025.

► **Figure 21. Répartition des jeunes experts associés par pays de nationalité**

* Financés par la France.

► **Figure 22. Répartition des stagiaires par région d'origine**

5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► Tableau 15

Type de mouvement	2024				2025				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	28	26	1	0	17	28		1	101
D'un bureau extérieur au siège	7	6	1		5	5		1	25
Du siège à un bureau extérieur	7	3			2	9			21
D'un bureau extérieur à un autre	14	17			10	14			55
Transfert sans changement de grade	52	40	21	11	14	24	11	4	177
Dans le cadre du budget ordinaire	27	23	13	6	8	17	8	2	104
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	14	10	6	4	4	5	3	2	48
À un poste relevant de la coopération pour le développement	11	7	2	1	2	2			25
Mobilité entre organisations	7	4	1	0	34	21	3		70
D'une institution des Nations Unies	5	3	1		3	2	2		16
Vers une institution des Nations Unies	2	1				1	1		5
Promotion	43	30	16	11	31	18	15	8	172
Au sein de la même unité	19	15	12	9	15	8	8	5	91
À l'occasion d'un mutation	24	15	4	2	16	10	7	3	81
Cessation de service	28	37	25	23	41	24	22	8	208
Départs à la retraite	10	13	14	10	11	12	8	4	82
Autres	18	24	11	13	30	12	14	4	126

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

19. 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 au sein du Bureau. Il constitue un outil essentiel pour rendre compte des progrès accomplis et des résultats obtenus au regard des objectifs concernant la diversité définis dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025.
20. Au cours des années à venir, la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines pour 2026-2029 continuera de mettre particulièrement l'accent sur la diversité géographique et fera en sorte que les mesures de réforme relatives à la mise en adéquation des ressources humaines tiennent compte de l'importance d'une représentation géographique équitable.