



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 9 février 2024

Original: anglais

Composition et structure du personnel du BIT au 31 décembre 2023

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 2023. 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\(Rev.2\)](#).

► Table des matières

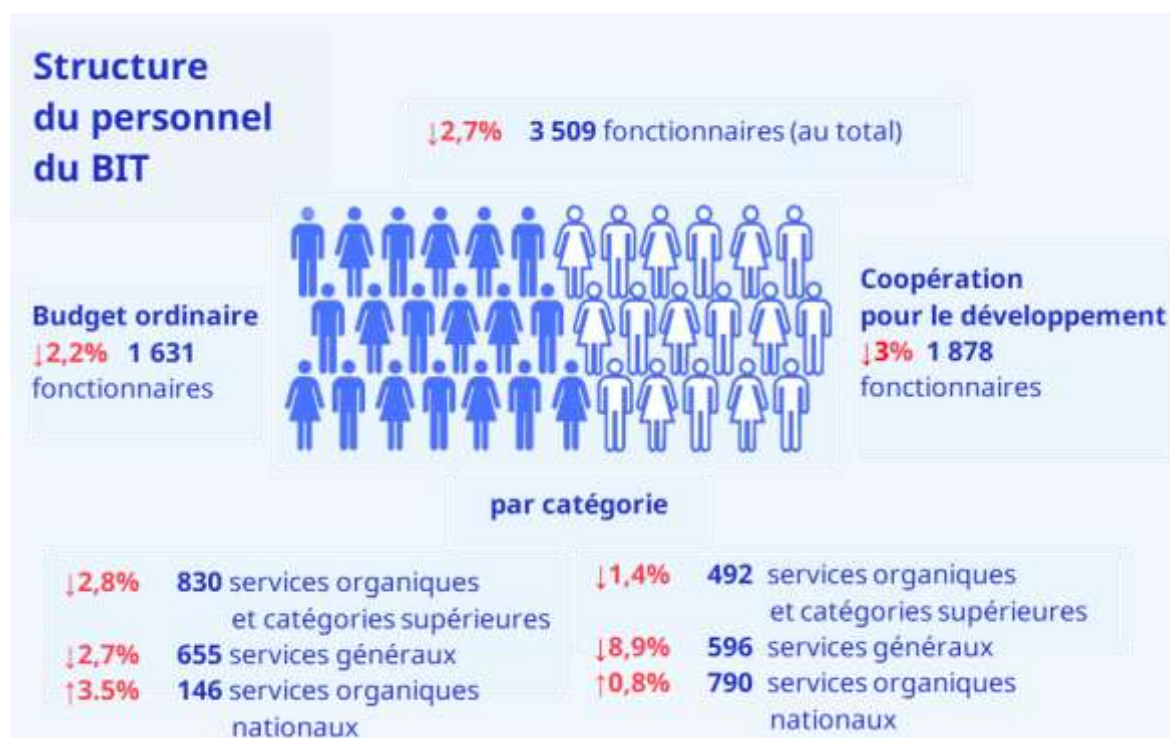
	Page
Introduction	5
1. Vue d'ensemble de la composition du personnel du BIT	5
1.1. Répartition du personnel selon la catégorie, le lieu d'affectation, le type de contrat et la source de financement	6
1.2. Répartition du personnel par catégorie, grade et type de contrat	7
1.3. Répartition du personnel 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)	16
4. Répartition femmes-hommes	23
4.1. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement	24
4.2. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)	28
5. Recrutement et mobilité du personnel	31
5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2020-2023 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)	31
5.2. Composition du personnel engagé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2023 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)	33
5.3. Répartition des jeunes experts associés et des stagiaires par pays et région d'origine	34
5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent)	36
6. Contrôle et suivi	36

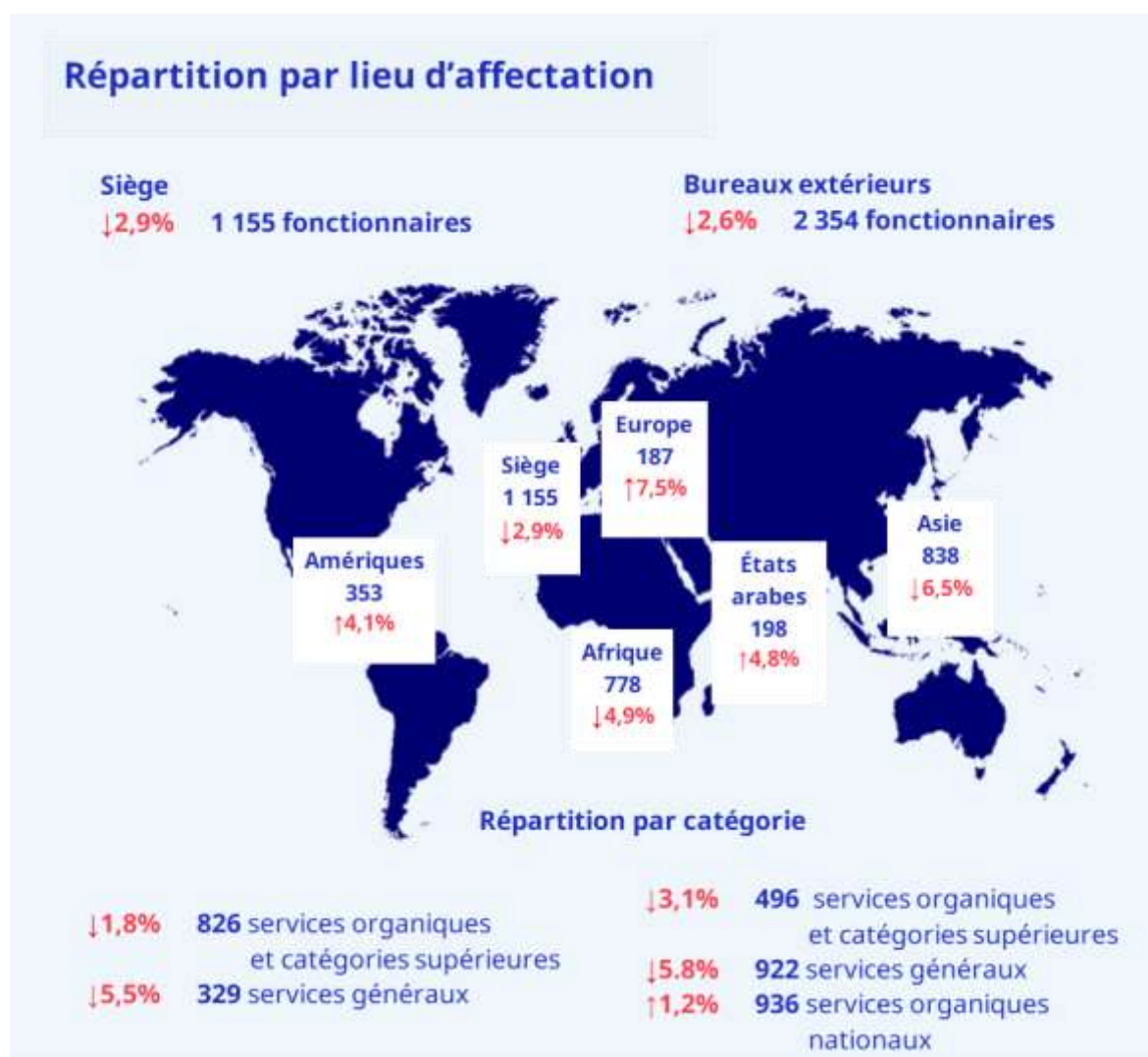
► Introduction

1. Le présent document fournit des informations sur la composition et la structure du personnel du Bureau au 31 décembre 2023. Il met en évidence les principaux changements survenus dans les effectifs du BIT en 2023 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 2023, le personnel du BIT comptait au total 3 509 fonctionnaires, soit une baisse des effectifs de 2,7 pour cent par rapport à 2022, alors que ceux-ci avaient augmenté plusieurs années de suite (par exemple de 6,6 pour cent pour la période 2021-22).
3. Le nombre total de fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire a diminué à la suite d'une série de départs anticipés décidés d'un commun accord, et le recrutement visant à pourvoir ces postes est en cours. Le nombre de fonctionnaires recrutés au titre de projets de coopération pour le développement a lui aussi enregistré un léger recul (moins 3 pour cent).





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

4. Des 3 509 fonctionnaires qu'emploie le BIT, 1 322 relevaient de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (toutes sources de financement confondues). En 2023, 31,5 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques occupaient des postes au grade P5 et au-delà (contre 30,7 pour cent en 2022), et 68,5 pour cent, des postes aux grades P1 à P4 (contre 69,2 pour cent en 2022).
5. Des 2 187 fonctionnaires du BIT relevant de la catégorie des services généraux et de la catégorie des services organiques nationaux (toutes sources de financement confondues), 1 858 (85 pour cent) travaillaient dans les régions.

► Tableau 1

Catégorie de personnel et lieu d'affectation	Fonctionnaires en poste							
	Personnel permanent			(2022)	Personnel affecté à la coopération pour le développement *	(2022)	Total (2022)	
	FT	WLT	Sous- total			FT		
Siège								
P (Catégorie des services organiques et catégories supérieures)	334	251	585	(606)		241	(235)	826 (841)
G (Catégorie des services généraux)	37	256	293	(310)		36	(38)	329 (348)
Sous-total	371	507	878	(916)		277	(273)	1 155 (1 189)
Bureaux extérieurs								
P	169	76	245	(248)		251	(264)	496 (512)
SON (Catégorie des services organiques nationaux)	78	68	146	(141)		790	(784)	936 (925)
G	98	264	362	(363)		560	(616)	922 (979)
Sous-total	345	408	753	(752)		1 601	(1 664)	2 354 (2 416)
Total général	716	915	1 631	(1 668)		1 878	(1 937)	3 509 (3 605)

* 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	9		9		9
D2	13	11	24	1	25
D1	37	29	66	2	68
P5	106	147	253	60	313
P4	198	87	285	168	453
P3	106	50	156	151	307

Catégorie et grade	Fonctionnaires en poste			Personnel affecté à la coopération pour le développement *	Total
	Personnel permanent				
	FT	WLT	Sous-total		
P2	29	3	31	101	133
P1	3		3	9	12
Total	503	327	830	492	1 322
Services organiques nationaux					
CORR	12		12		12
NOC	2	9	11	22	33
NOB	29	38	67	322	389
NOA	35	21	56	446	502
Total	78	68	146	790	936
Services généraux					
G7		82	82	24	106
G6	39	185	224	160	384
G5	61	146	207	246	453
G4	19	55	74	54	128
G3	10	35	45	26	71
G2	6	17	23	85	108
G1				1	1
Total	135	520	655	596	1 251
Total général	716	915	1 668	1 878	3 509

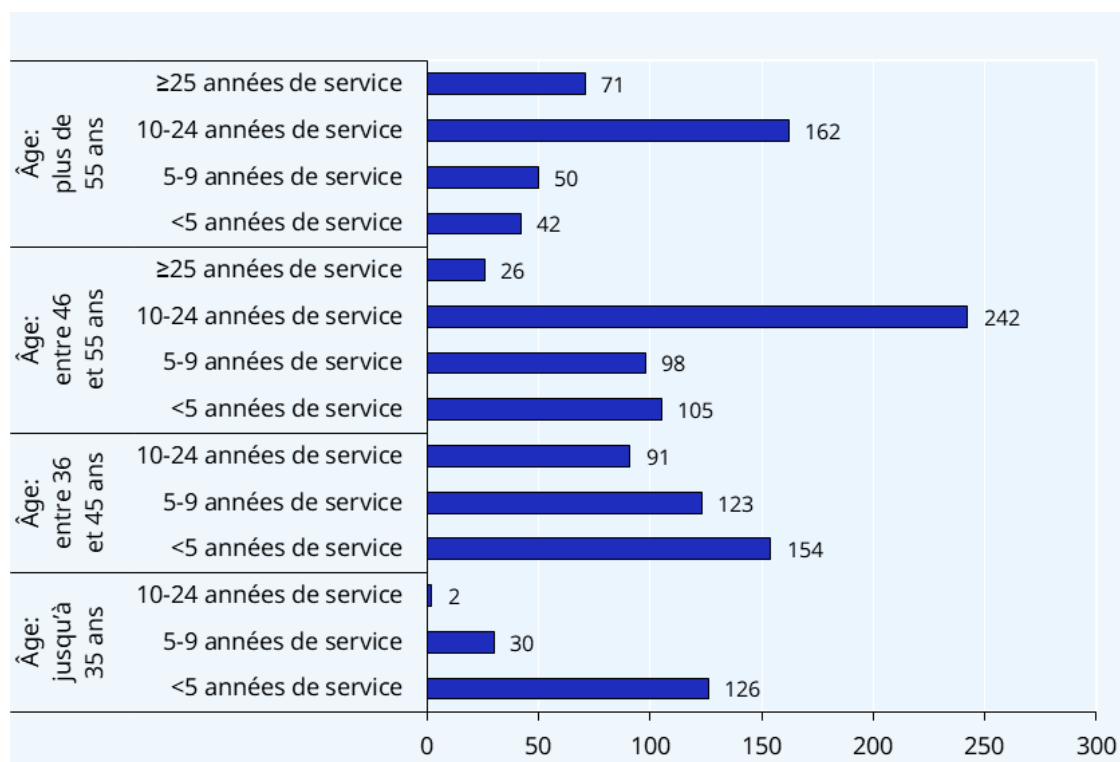
* Postes financés par les fonds affectés à la coopération pour le développement, les fonds perçus au titre du PSI, le CSBO et d'autres ressources extrabudgétaires.

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

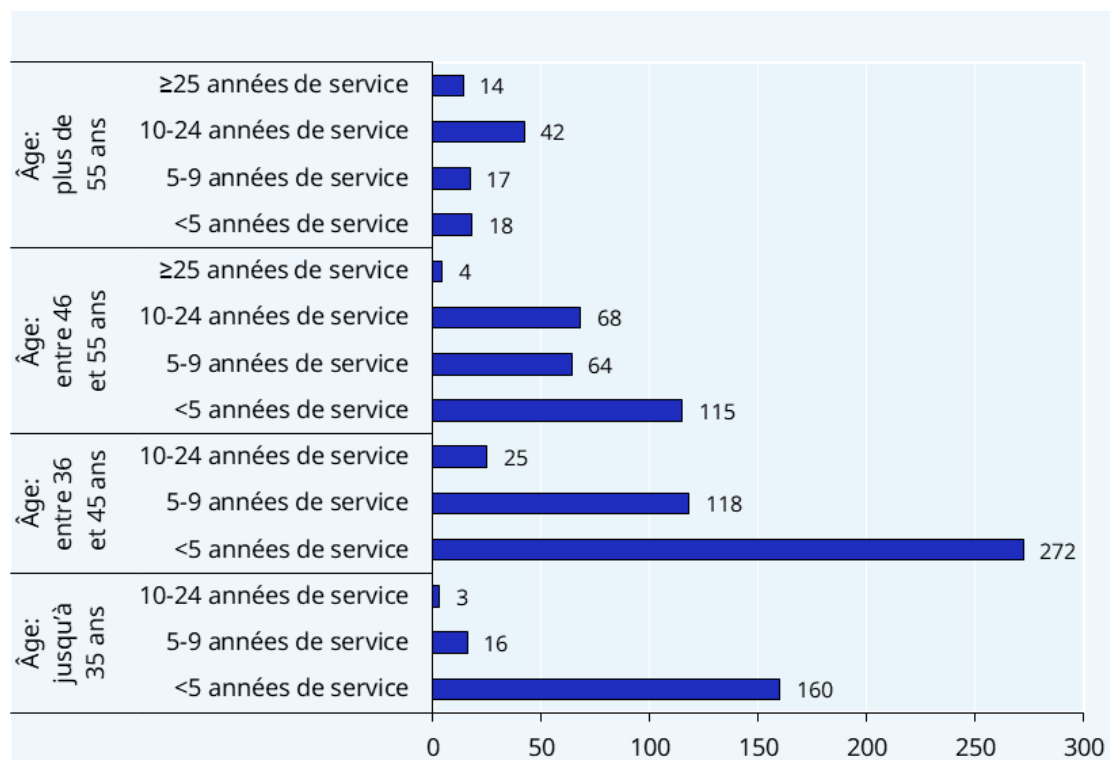
1.3. Répartition du personnel par âge et ancienneté

6. Au 31 décembre 2023, l'âge moyen des fonctionnaires du BIT (toutes catégories confondues) était de 46 ans et l'ancienneté moyenne de 9,1 années de service. L'âge moyen des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures était de 47,8 ans, alors qu'il était de 46,3 ans pour ceux de la catégorie des services généraux et de 43,2 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.
7. En 2023, l'âge moyen global est légèrement plus élevé qu'en 2022, 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 2023 à des postes de la catégorie des services organiques financés par le budget ordinaire était de 42 ans, soit 5,8 ans de moins que l'âge moyen des fonctionnaires qui occupaient déjà un poste de cette catégorie en 2022. Cette évolution témoigne des efforts déployés par le BIT pour rajeunir son personnel (voir en particulier la section 5.3 ci-dessous).

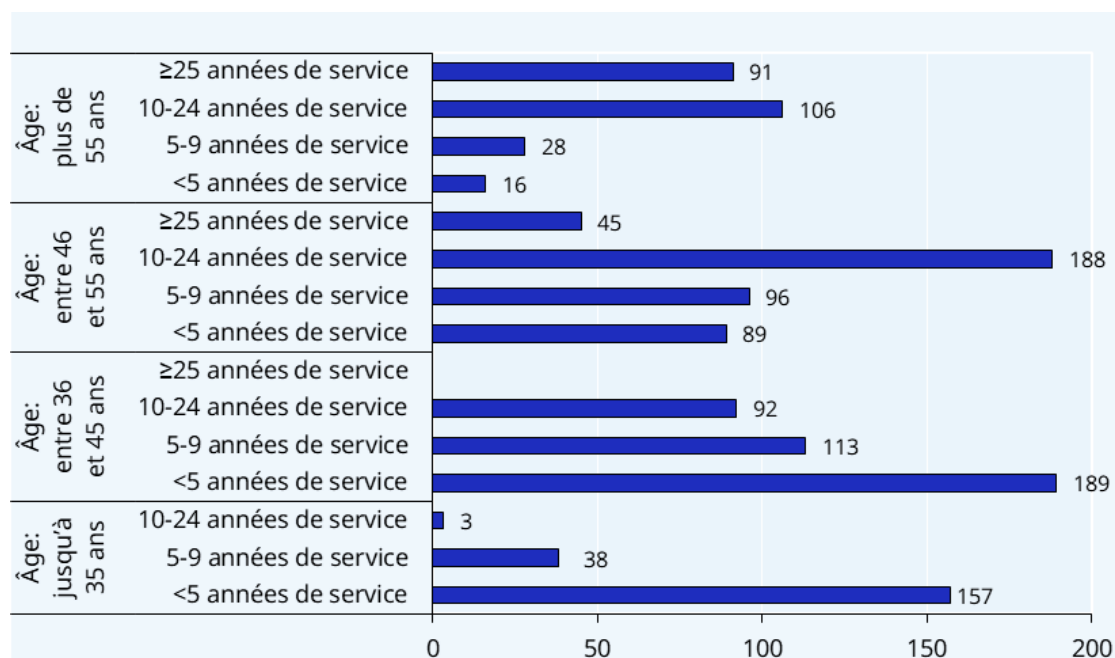
► **Figure 1. Répartition du personnel de la catégorie des services organiques, par âge et par ancienneté**



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



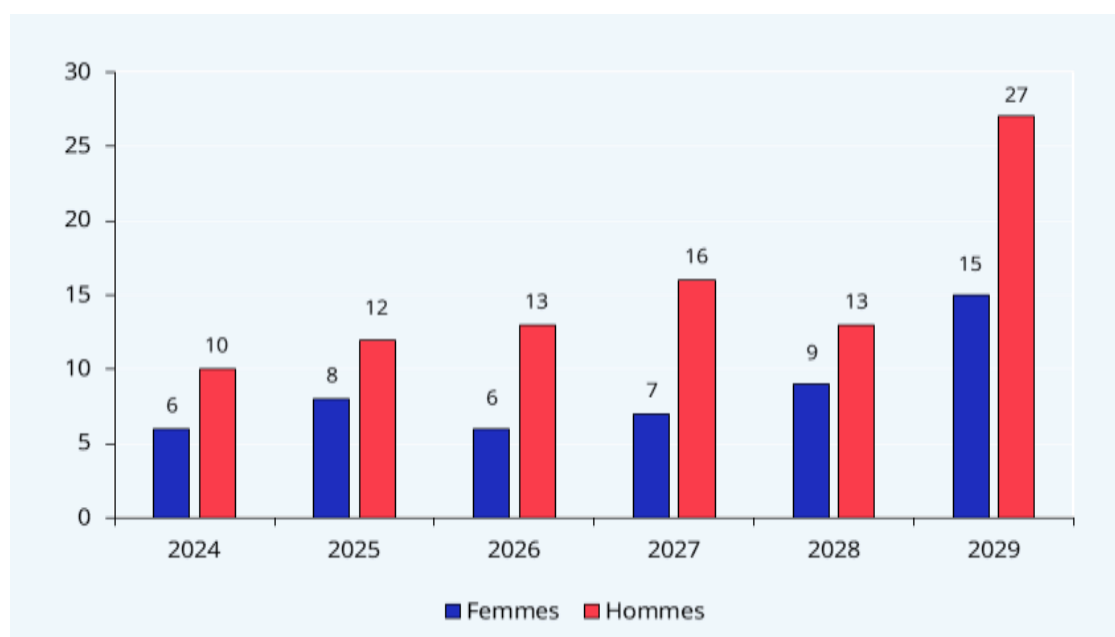
► **Figure 3. Répartition du personnel de la catégorie des services généraux, par âge et par ancienneté**



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

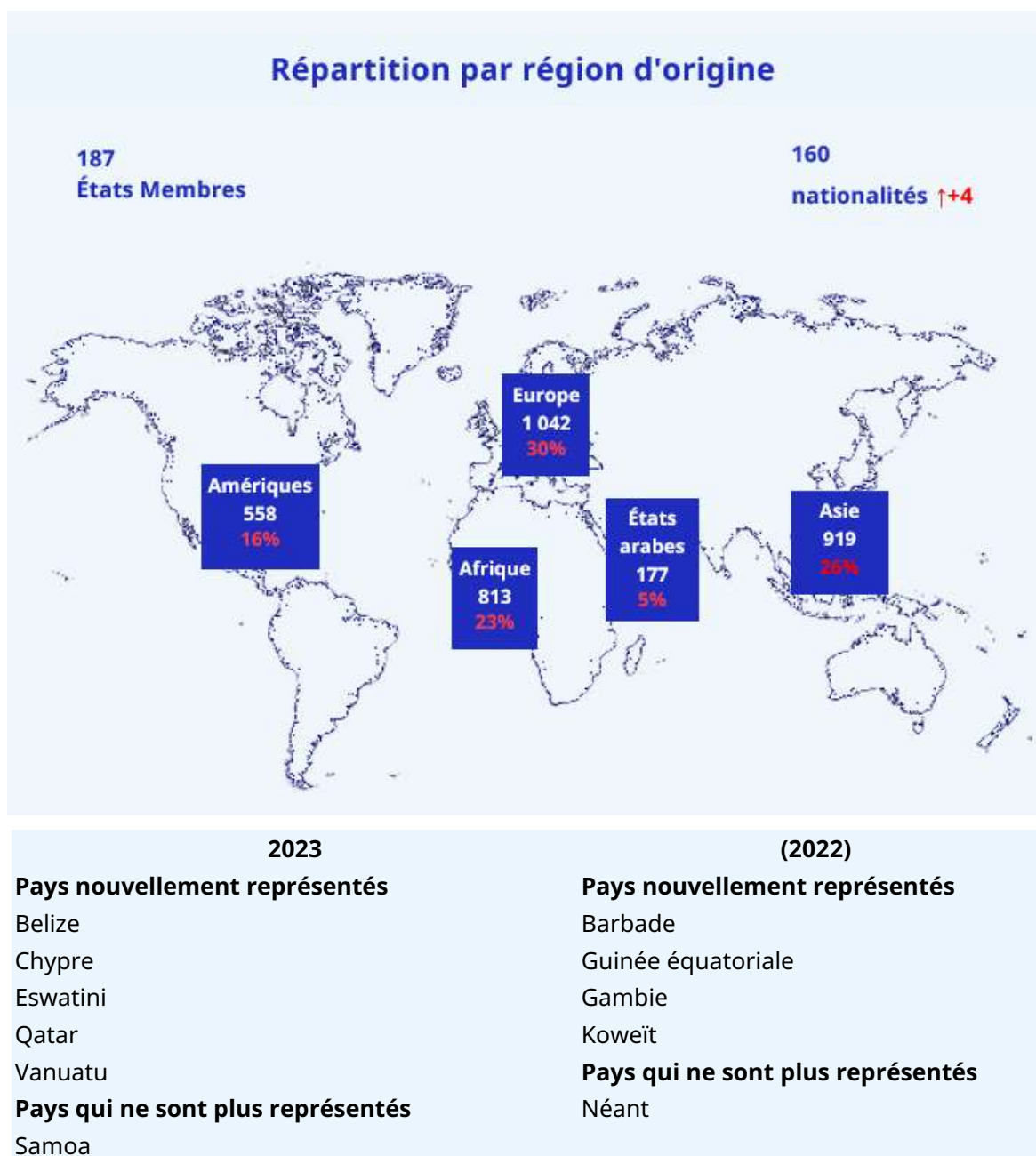
8. D'ici à la fin de l'année 2029, 142 membres du personnel émergeant au budget ordinaire atteindront l'âge réglementaire de la retraite. Lorsque les vacances de poste peuvent être anticipées, le Bureau veille à ce que le processus de recrutement et de sélection soit entrepris avant le départ du titulaire.

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



► 3. Diversité géographique

9. En 2023, 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. Un pays représenté en 2022 ne l'était plus en 2023, et cinq nouveaux pays sont venus s'ajouter à ceux qui étaient déjà représentés.
- **Répartition par région d'origine:** le nombre de nationalités représentées au sein du personnel du Bureau a continué d'augmenter, passant de 156 à 160 (sur les 187 États Membres que compte l'OIT), (soit un total de 8 États Membres représentés en plus sur deux ans ¹).



¹ Les comparaisons se font systématiquement par rapport aux chiffres de 2022.

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	2		2
D1	8	2	10		10
P5	18	9	27	9	36
P4	28	9	37	42	79
P3	7	5	12	22	34
P2	2	1	3	11	14
P1	1		1		1
NOC		3	3	8	11
NOB	5	13	18	129	147
NOA	8	7	15	115	130
G7		14	14	5	19
G6	14	36	50	72	122
G5	15	30	45	62	107
G4	3	1	4	6	10
G3	3	14	17	11	28
G2	3	6	9	51	60
Total	119	151	270	543	813

► Tableau 4. Amériques

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	1	2	3	1	4
D1	8	5	13	1	14
P5	22	27	49	11	60
P4	50	21	71	27	98
P3	16	15	31	31	62
P2	6		6	11	17
P1				5	5
NOC		2	2	3	5
NOB	7	9	16	30	46
NOA	8	6	14	59	73
G7		16	16	6	22
G6	7	26	33	8	41
G5	13	25	38	37	75
G4	1	9	10	10	20
G3	2	6	8	1	9
G2				5	5
Total	143	169	312	246	558

► 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	3	2	5	3	8
P4	8	2	10	2	12
P3	3	1	4	14	18
NOB	3		3	27	30
NOA	1		1	36	37
G7		2	2		2
G6	1	4	5	6	11
G5	4	3	7	23	30
G4		1	1	10	11
G3				6	6
G2		2	2	9	11
Total	24	17	41	136	177

► 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	2	4		4
D1	5	5	10		10
P5	14	28	42	14	56
P4	18	17	35	33	68
P3	17	3	20	25	45
P2	5		5	24	29
P1	2		2	1	3
NOC	2	3	5	8	13

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
NOB	11	14	25	117	142
NOA	15	7	22	190	212
G7		15	15	11	26
G6	9	36	45	46	91
G5	13	24	37	102	139
G4	2	8	10	17	27
G3	1	12	13	7	20
G2	3	8	11	20	31
G1				1	1
Total	121	182	303	616	919

► 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	9	6	15		15
D1	16	17	33	1	34
P5	49	81	130	23	153
P4	94	38	132	64	196
P3	63	26	89	59	148
P2	16	2	18	55	73
P1				3	3
CORR	12		12		12
NOC		1	1	3	4
NOB	3	2	5	19	24
NOA	3	1	4	46	50
G7		35	35	2	37
G6	8	83	91	28	119
G5	16	64	80	22	102

Catégorie	Personnel permanent		Sous-total	Personnel affecté à la coopération pour le développement	Total
	FT	WLT		FT	
G4	13	36	49	11	60
G3	4	3	7	1	8
G2		1	1		1
Total	309	396	705	337	1 042

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

10. L'évaluation de la représentation des États Membres au sein du personnel du BIT prend uniquement en considération les 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 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.
11. 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.
12. L'OIT fait partie des organismes des Nations Unies qui ont mis en place des critères et des orientations spécifiques afin de mesurer la répartition géographique des membres de leur personnel permanent. L'Assemblée générale a noté que, parmi les organisations appliquant le régime commun, 19 n'avaient pas de directives officielles relatives à la répartition géographique ³ et que l'âge moyen des fonctionnaires était élevé. Elle a donc encouragé la Commission de la fonction publique internationale à recenser les bonnes pratiques et à conseiller ces organisations sur les manières de promouvoir la diversité géographique et le rajeunissement des effectifs, notamment au moyen de mesures telles que les programmes visant à soutenir les candidatures aux programmes de stage de personnes originaires de pays en développement.

² Les fourchettes optimales indiquées dans les tableaux 8 à 12 ont été calculées sur la base des chiffres en vigueur au 31 décembre 2023.

³ 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	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	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-Bissau	1	0	1	1-2	Adéquat
Guinée équatoriale	0	0	0	1-2	Insuffisant
Kenya	1	1	2	1-2	Adéquat
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	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	1	1	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	2	1	3	1-2	Supérieur au niveau optimal
Sao Tomé-et-Principe	0	0	0	1-2	Insuffisant
Sénégal	1	2	3	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	1	5	1-2	Supérieur au niveau optimal
Zambie	0	1	1	1-2	Adéquat
Zimbabwe	1	5	6	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	2	3	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	3	2	5	10-17	Insuffisant
Bangladesh	0	1	1	1-2	Adéquat
Brunéi Darussalam	0	0	0	1-2	Insuffisant
Cambodge	0	0	0	1-2	Insuffisant
Chine	2	12	14	76-101	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	2	14	16	5-9	Supérieur au niveau optimal
Indonésie	1	1	2	3-5	Insuffisant
Iran (République islamique d')	1	2	3	2-3	Adéquat
Japon	20	11	31	40-67	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	2-3	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	6	8	13-21	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	4-7	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	23	46	30-51	Adéquat
Arménie	0	0	0	1-2	Insuffisant
Autriche	0	1	1	3-6	Insuffisant
Azerbaïdjan	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bélarus	1	0	1	1-2	Adéquat
Belgique	10	7	17	4-7	Supérieur au niveau optimal
Bosnie-Herzégovine	0	0	0	1-2	Insuffisant
Bulgarie	4	1	5	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	20	11	31	11-18	Supérieur au niveau optimal
Estonie	1	0	1	1-2	Adéquat
Fédération de Russie	5	2	7	9-15	Insuffisant
Finlande	4	3	7	2-3	Supérieur au niveau optimal
France	32	49	81	21-36	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	2	3	5	2-4	Adéquat
Islande	0	0	0	1-2	Insuffisant
Israël	1	1	2	3-5	Insuffisant
Italie	20	19	39	16-26	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	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

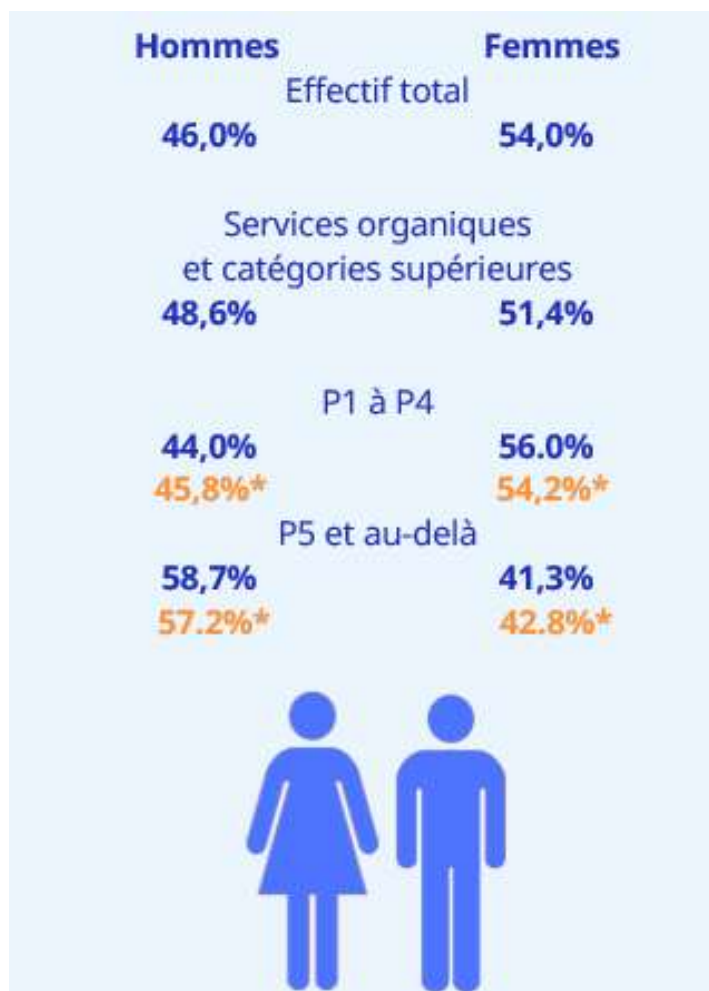
Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
République de Moldova	1	3	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Roumanie	4	1	5	2-3	Supérieur au niveau optimal
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	9	21	30	22-36	Adéquat
Saint-Marin	0	0	0	1-2	Insuffisant
Serbie	0	2	2	1-2	Adéquat
Slovaquie	1	0	1	1-2	Adéquat
Slovénie	1	0	1	1-2	Adéquat
Suède	3	2	5	4-7	Adéquat
Suisse	7	7	14	6-9	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

► 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	12	7	19	4-6	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	9	17	10-17	Adéquat
Canada	15	9	24	13-22	Supérieur au niveau optimal
Chili	2	3	5	2-3	Supérieur au niveau optimal
Colombie	4	2	6	1-2	Supérieur au niveau optimal
Costa Rica	5	5	10	1-2	Supérieur au niveau optimal
Cuba	1	0	1	1-2	Adéquat
Dominique	0	1	1	1-2	Adéquat
El Salvador	2	2	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
Équateur	3	1	4	1-2	Supérieur au niveau optimal
États-Unis d'Amérique	26	23	49	109-146	Insuffisant

Pays de nationalité	Femmes	Hommes	Total	Fourchette optimale	Niveau de représentation du pays
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	3	8	6-10	Adéquat
Nicaragua	1	0	1	1-2	Adéquat
Panama	0	1	1	1-2	Adéquat
Paraguay	0	0	0	1-2	Insuffisant
Pérou	7	7	14	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)	0	1	1	1-2	Adéquat

► 4. Répartition femmes-hommes



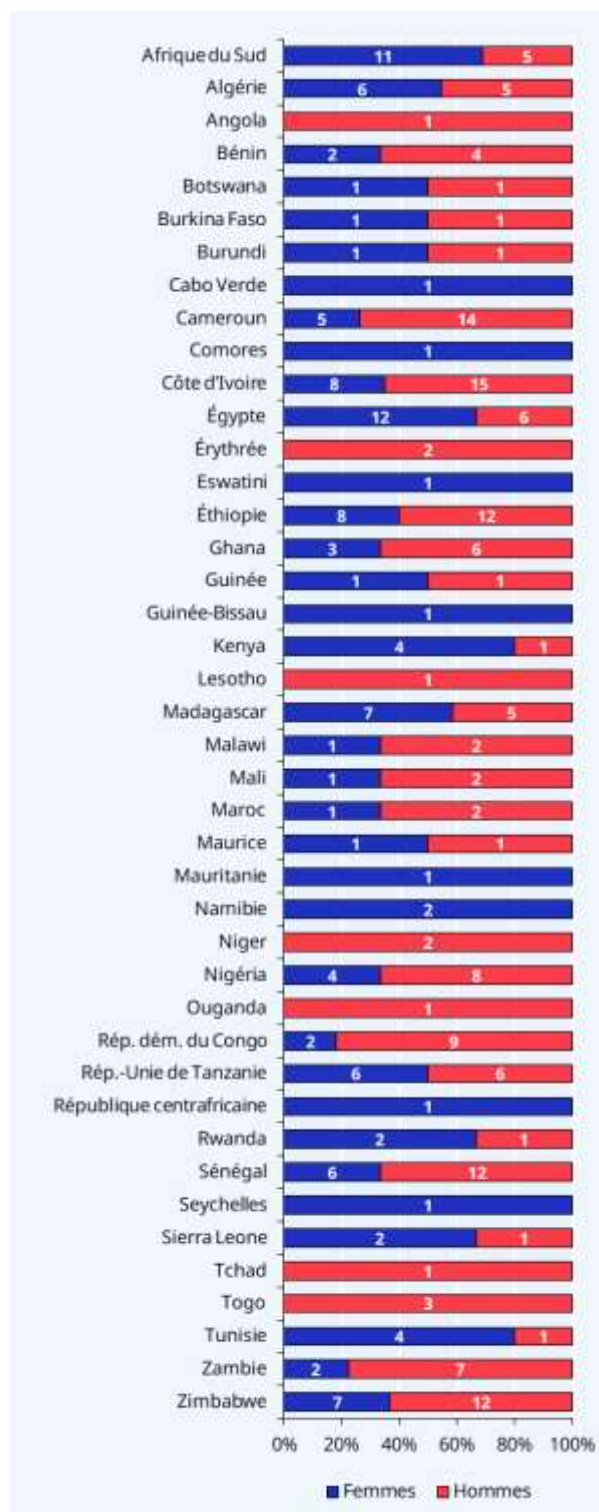
*Personnel permanent uniquement.

13. 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. La proportion de femmes occupant des postes de direction (postes au grade P5 et au-delà) financés par le budget ordinaire a pour la première fois dépassé 40 pour cent, et ce largement, à la fin de 2023. Cela représente une augmentation de près de 3 pour cent par rapport aux chiffres de l'année précédente, laquelle a été rendue possible par une combinaison efficace de décisions au niveau exécutif, d'initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion et d'activités menées dans ce sens à l'échelle du Bureau.

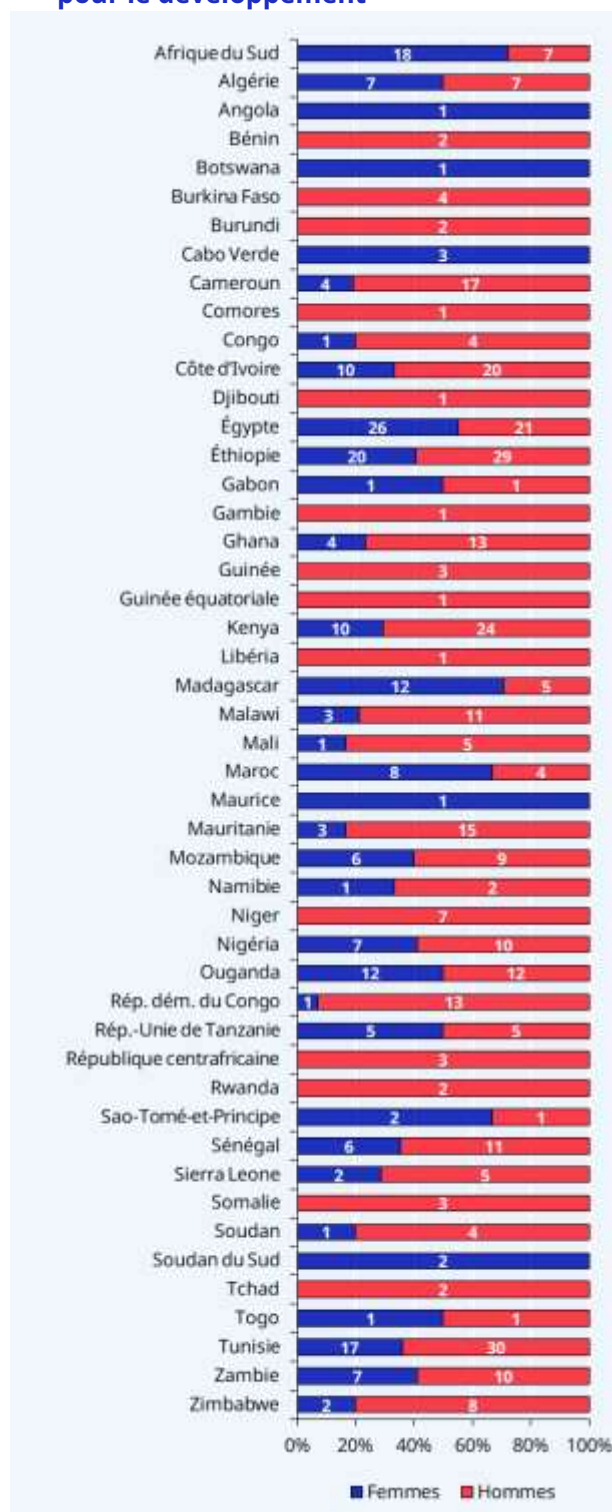
4.1. Répartition femmes-hommes par région d'origine, pays de nationalité et source de financement

► Figure 5. Afrique

a) Personnel permanent

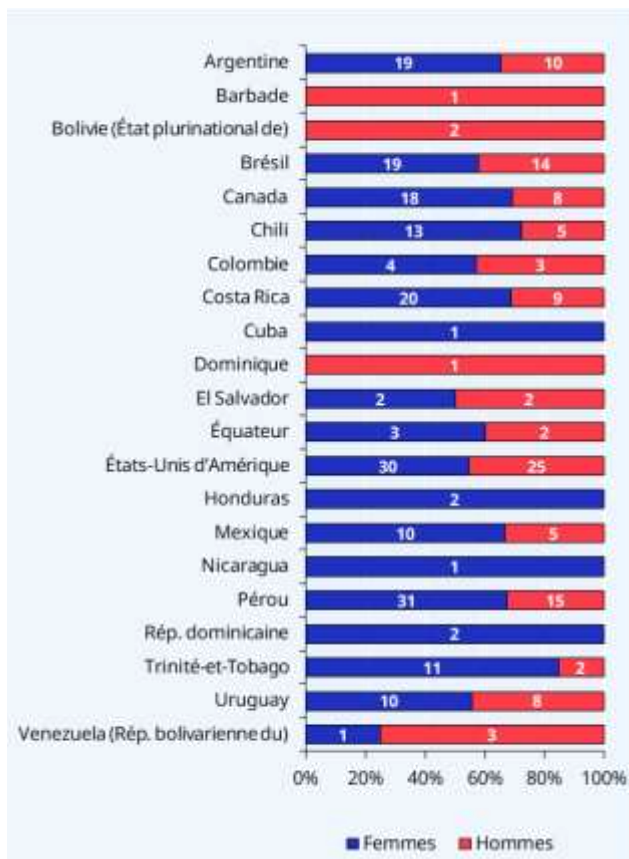


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

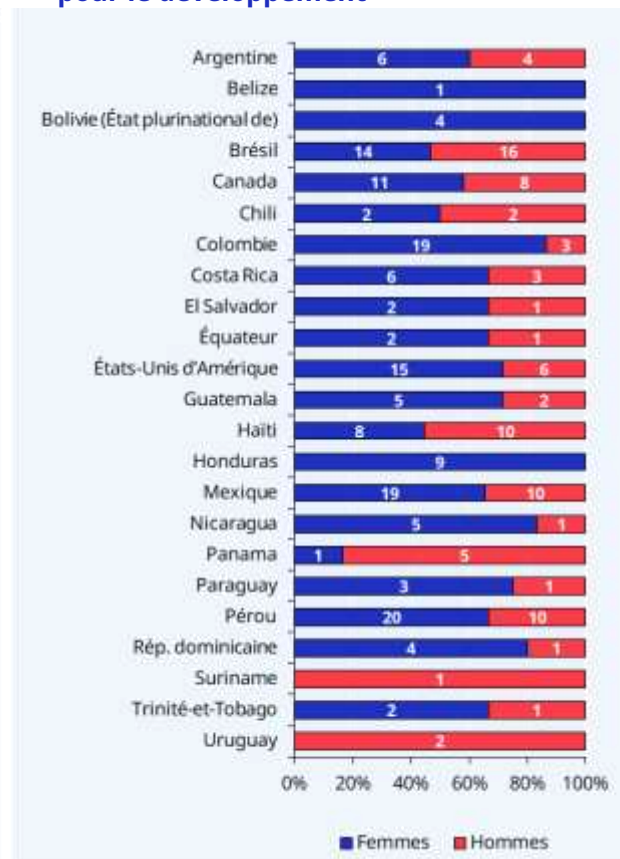


► Figure 6. Amériques

a) Personnel permanent

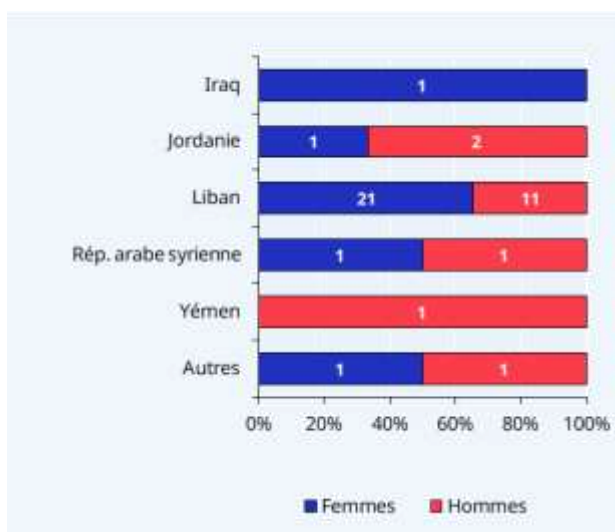


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

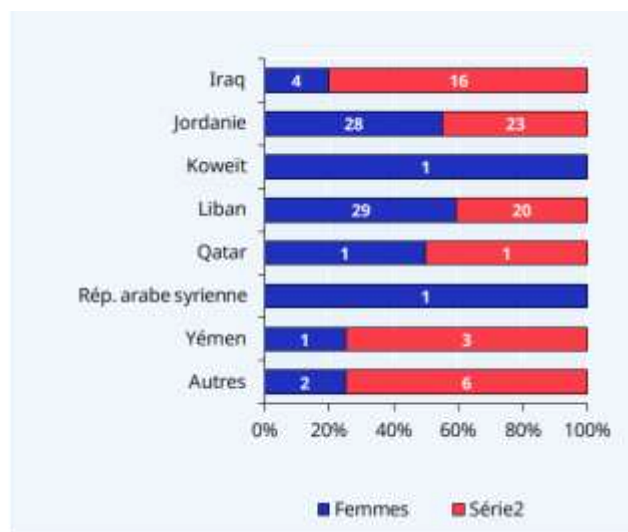


► Figure 7. États arabes

a) Personnel permanent

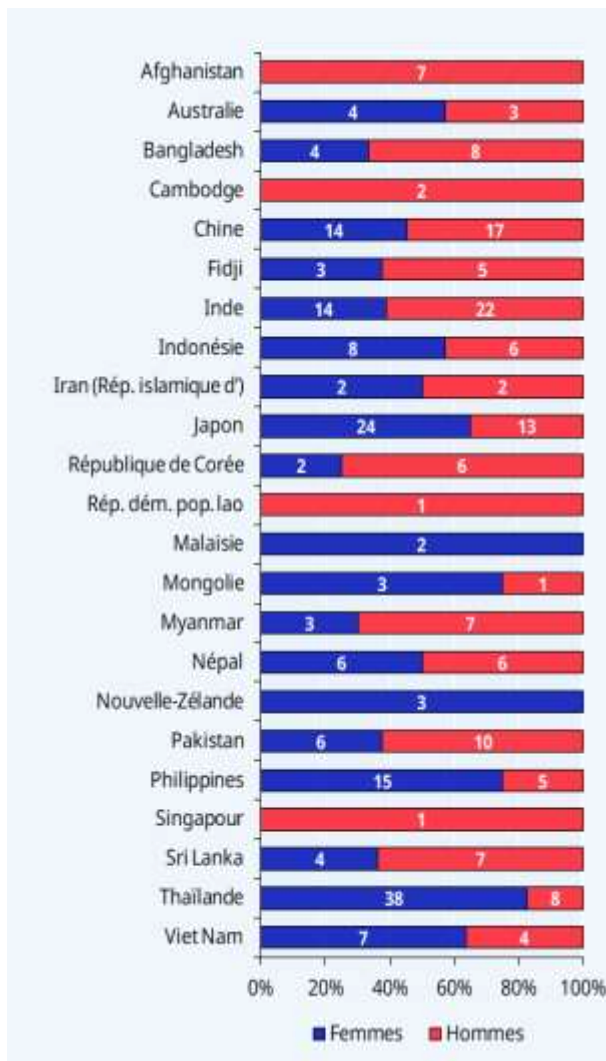


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

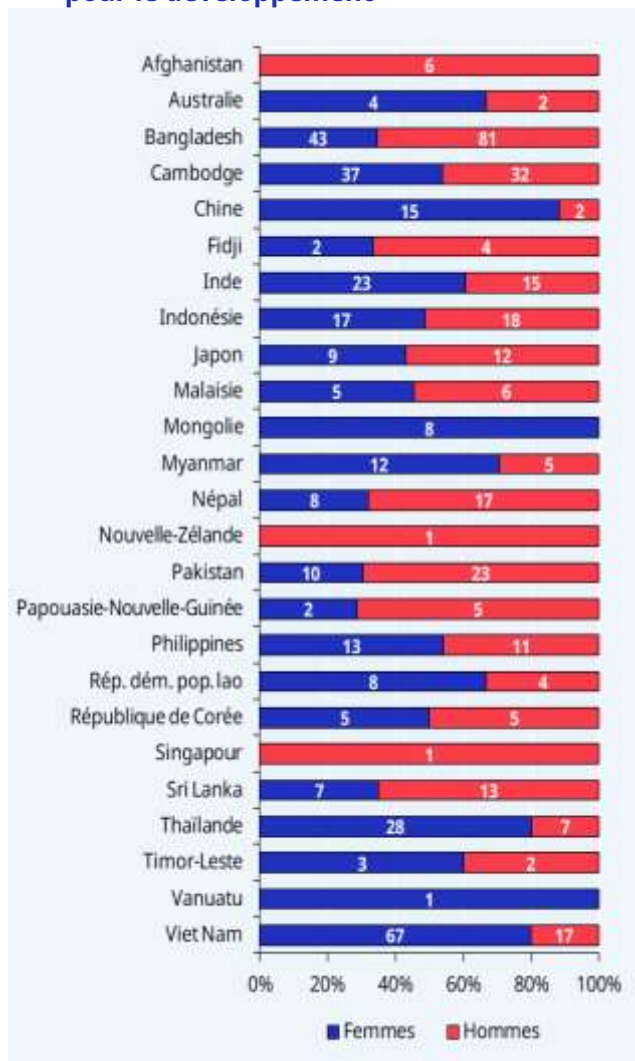


► Figure 8. Asie et Pacifique

a) Personnel permanent

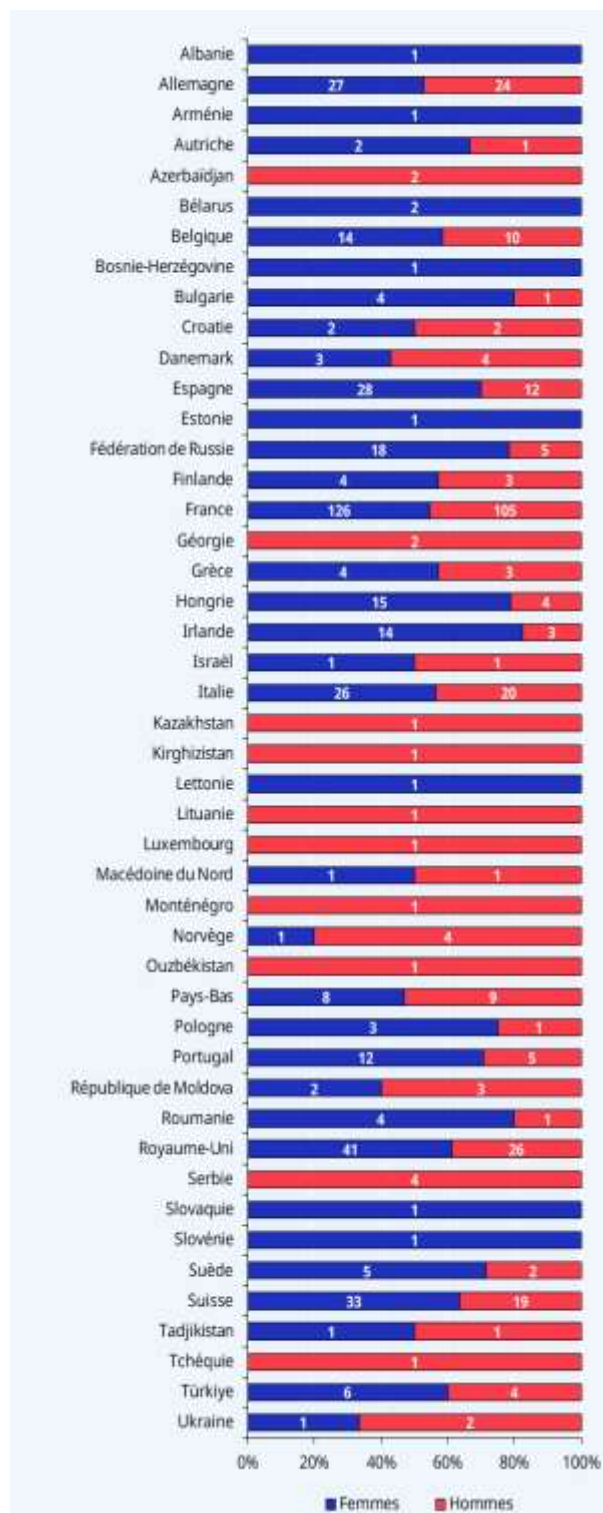


b) Personnel affecté à la coopération pour le développement

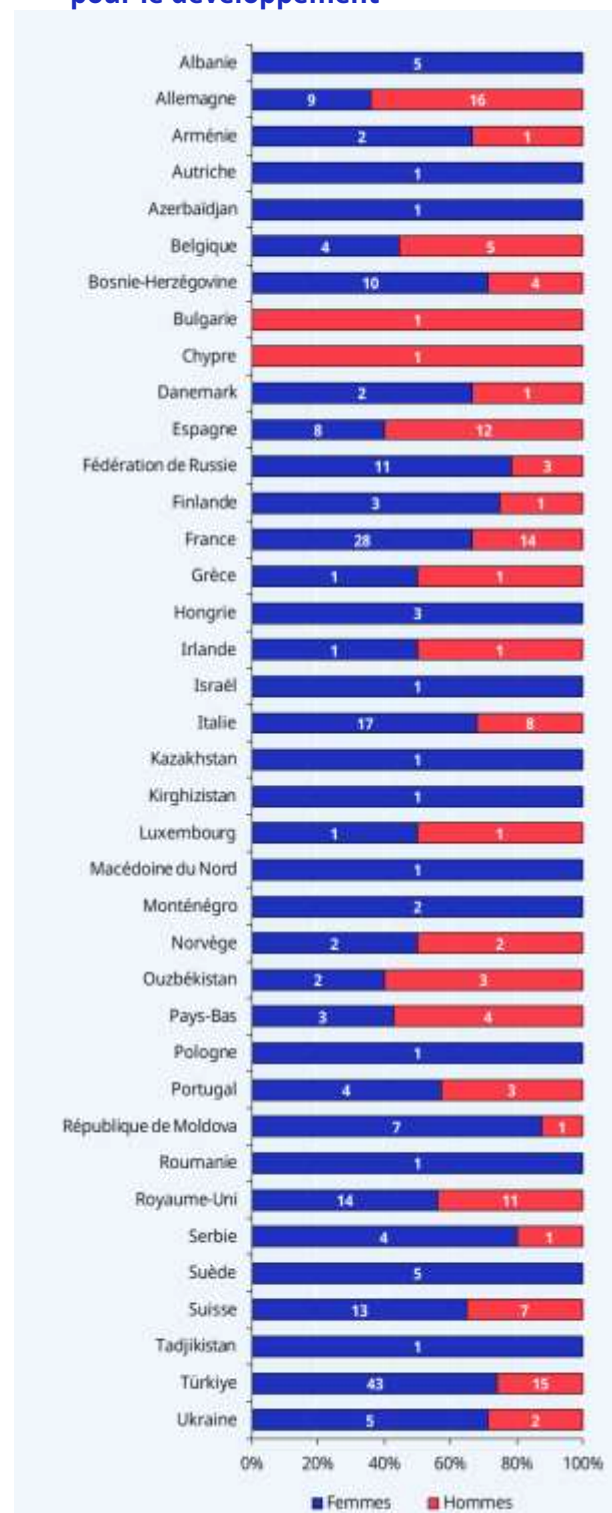


► Figure 9. Europe

a) Personnel permanent



b) Personnel affecté à la coopération pour le développement



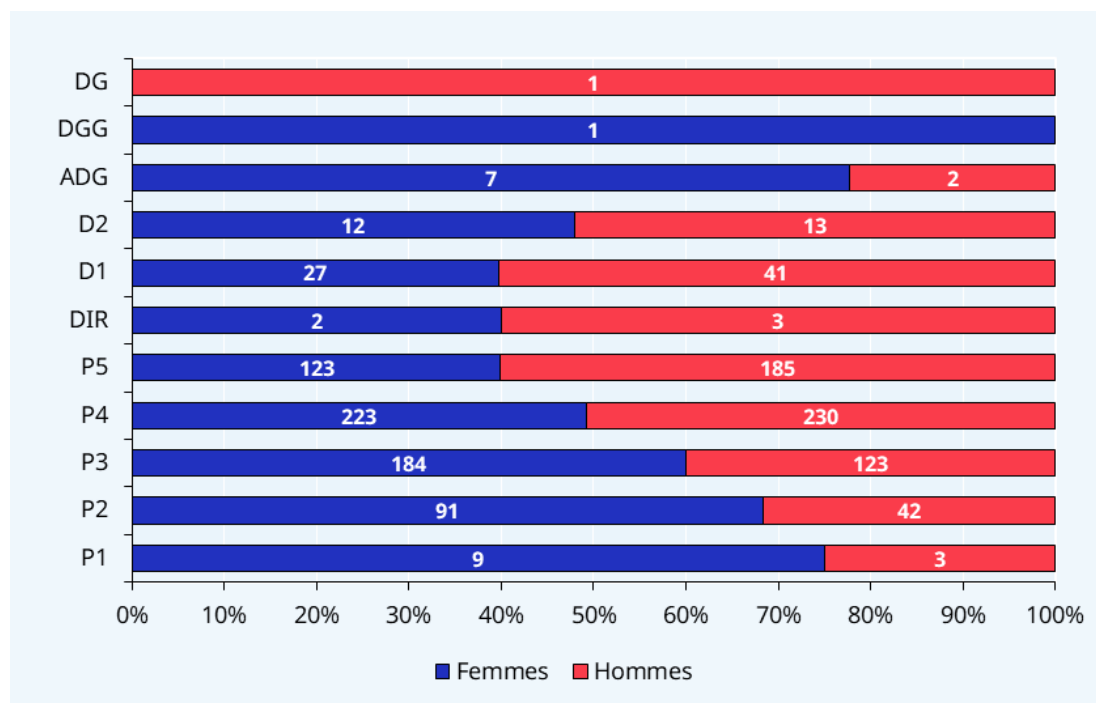
4.2. Répartition femmes-hommes par catégorie, âge, grade et type de contrat (personnel permanent)

► Tableau 13

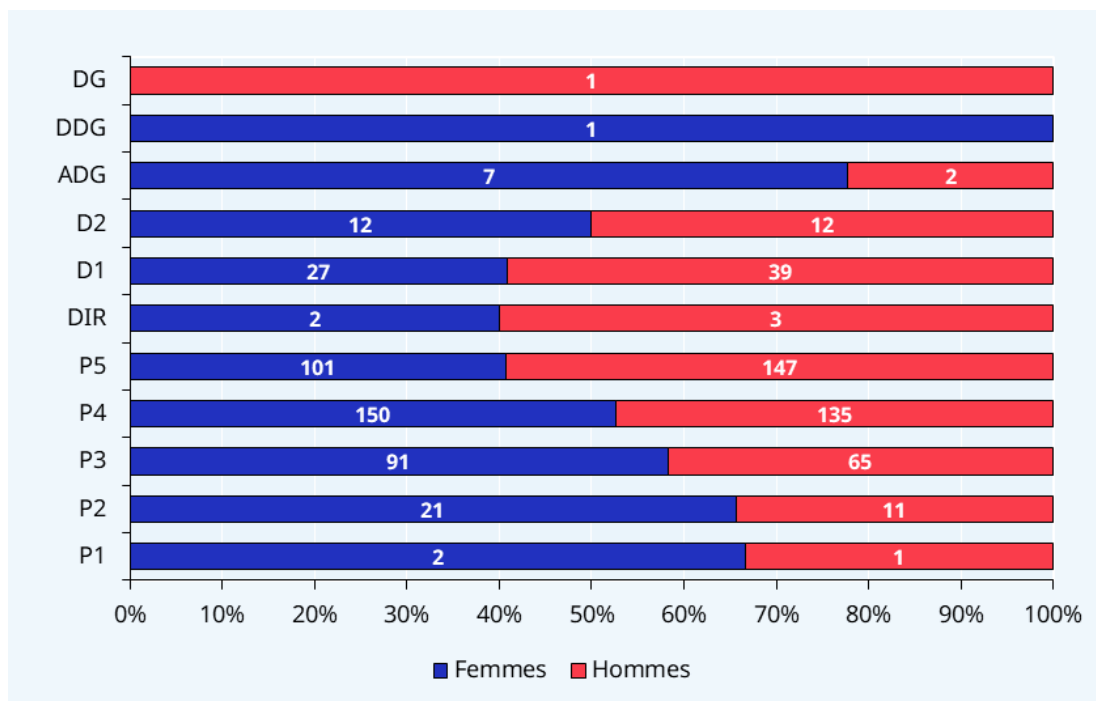
Catégorie /grade		Jusqu'à 35 ans		Entre 36 et 45 ans		Entre 46 et 55 ans		Plus de 55 ans		Total
		F	M	F	M	F	M	F	M	
P total		30	10	99	83	184	163	101	160	830
DG	FT								1	1
DDG	FT							1		
ADG	FT					4		3	2	9
D2	FT			1		1	3	4	4	13
	WLT						1	6	4	11
D1	FT				1	11	7	5	13	37
	WLT					4	3	7	15	29
DIR	FT					1	1	1	2	5
P5	FT			5	5	22	31	11	27	101
	WLT			2	3	35	31	26	50	147
P4	FT	4	1	47	29	45	39	9	24	198
	WLT			4	4	30	27	11	11	87
P3	FT	12	8	28	31	15	6	4	2	106
	WLT			5	2	15	11	12	5	50
P2	FT	12	1	7	6	1	1	1		29
	WLT				1		2			3
P1	FT	2			1					3
SON total		4	4	13	18	34	29	24	20	146
CORR	FT				1	1	4	3	3	12
NOC	FT				2					2
	WLT						2	5	2	9
NOB	FT	3	2	6	2	6	8	1	1	29
	WLT			1	1	13	4	11	8	38
NOA	FT	1	2	5	10	8	7	2		35
	WLT			1	2	6	4	2	6	21

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	
G et assimilés total	29	13	93	54	179	88	127	72	655
G7 WLT			4	5	19	6	37	11	82
G6 FT	9	2	7	7	9	3	2		39
WLT	2	1	20	9	71	29	44	9	185
G5 FT	11	5	13	9	12	2	7	2	61
WLT	1	1	33	5	52	18	26	10	146
G4 FT	3		4	3	5	1	1	2	19
WLT		1	10	2	10	7	9	16	55
G3 FT	2	2	2	1		3			10
WLT	1			7		8	1	18	35
G2 FT		1		4		1			6
WLT				2	1	10		4	17
Total général	63	27	205	155	397	280	252	252	1631

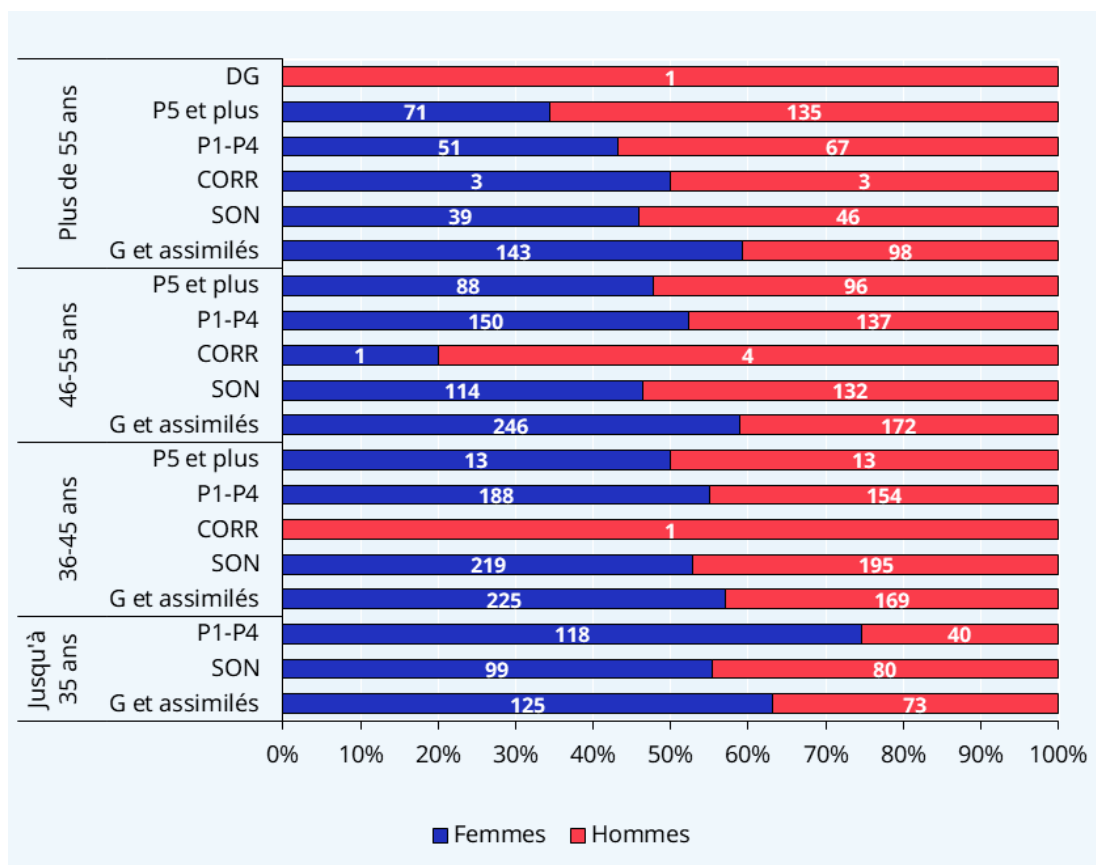
► **Figure 10. Répartition femmes-hommes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures (ensemble du personnel)**



► **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**

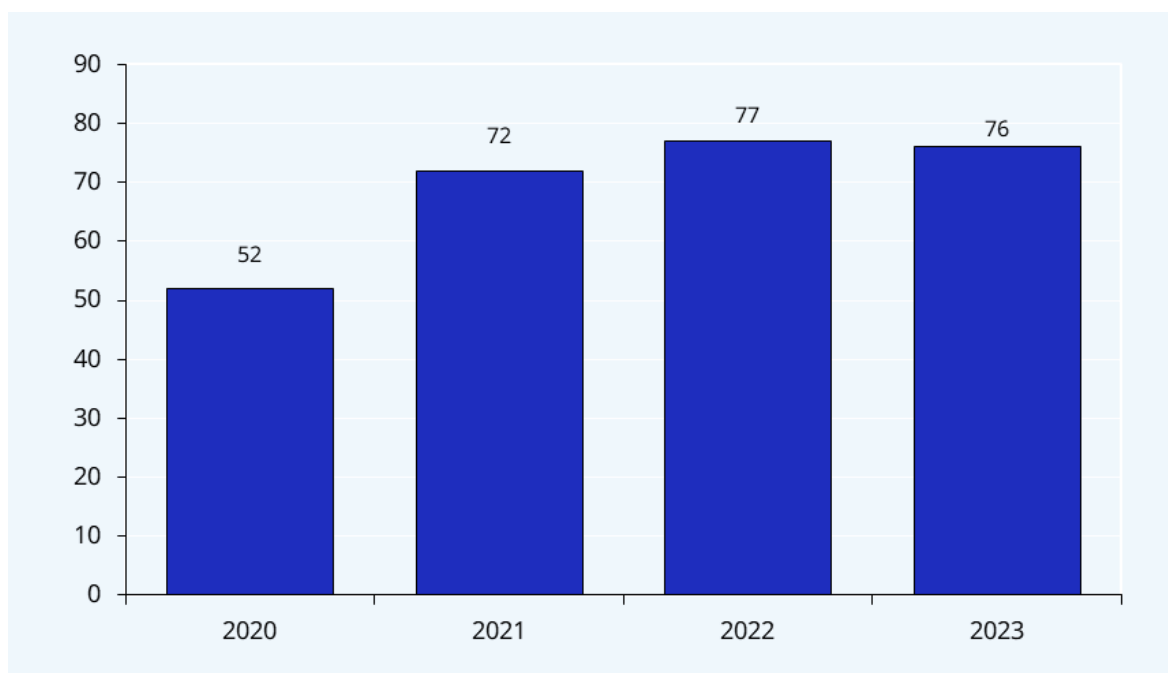


► 5. Recrutement et mobilité du personnel

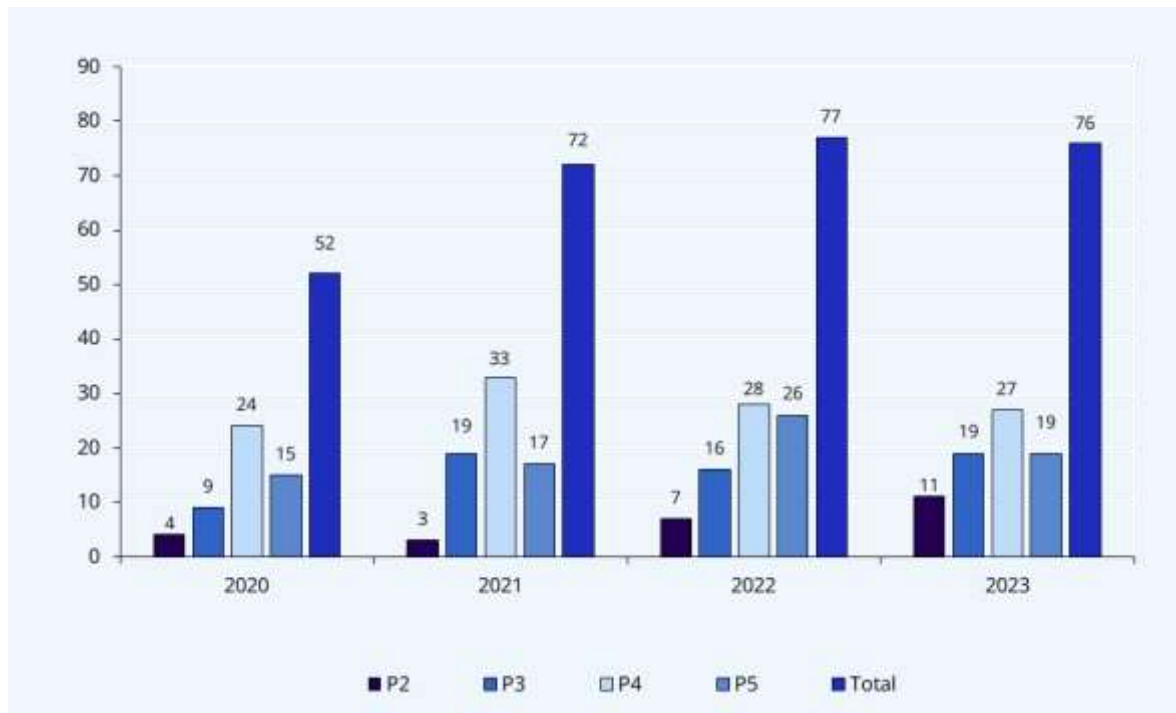
14. En 2023, le Bureau a publié 76 avis de vacance de poste par l'intermédiaire du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS). Comme cela a été indiqué précédemment, l'augmentation constante du nombre de postes mis au concours ces dernières années s'explique en partie par la normalisation progressive des tendances en matière de départ à la retraite, à la suite du relèvement de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans instauré en 2018. Elle résulte également de la mobilité géographique croissante du personnel. En 2023, le nombre de membres du personnel qui ont pris leurs fonctions dans un nouveau lieu d'affectation a doublé par rapport à 2022, passant de 29 à 58. Les efforts redoublés qui ont été déployés en 2023 pour atteindre la parité femmes-hommes aux niveaux hiérarchiques supérieurs ressortent clairement de la répartition, en fonction du grade et du genre, des postes vacants pourvus, qui montre qu'au total 60 pour cent de ces postes sont occupés par des femmes, contre seulement 48 pour cent en 2022. Il importera à l'avenir d'accorder davantage d'attention à l'équilibre femmes-hommes au moment de pourvoir des postes à des grades inférieurs, ceux-ci étant majoritairement occupés par des femmes, mais aussi de reconnaître l'intérêt qu'il y a à assurer une large représentation des femmes au grade P4 pour constituer un vivier de candidates potentielles aux postes de direction de grade P5 et D1, niveaux où il reste encore à faire pour atteindre la parité femmes-hommes.

5.1. Avis de vacance publiés au cours de la période 2020-2023 pour des postes relevant de la catégorie des services organiques (postes permanents)

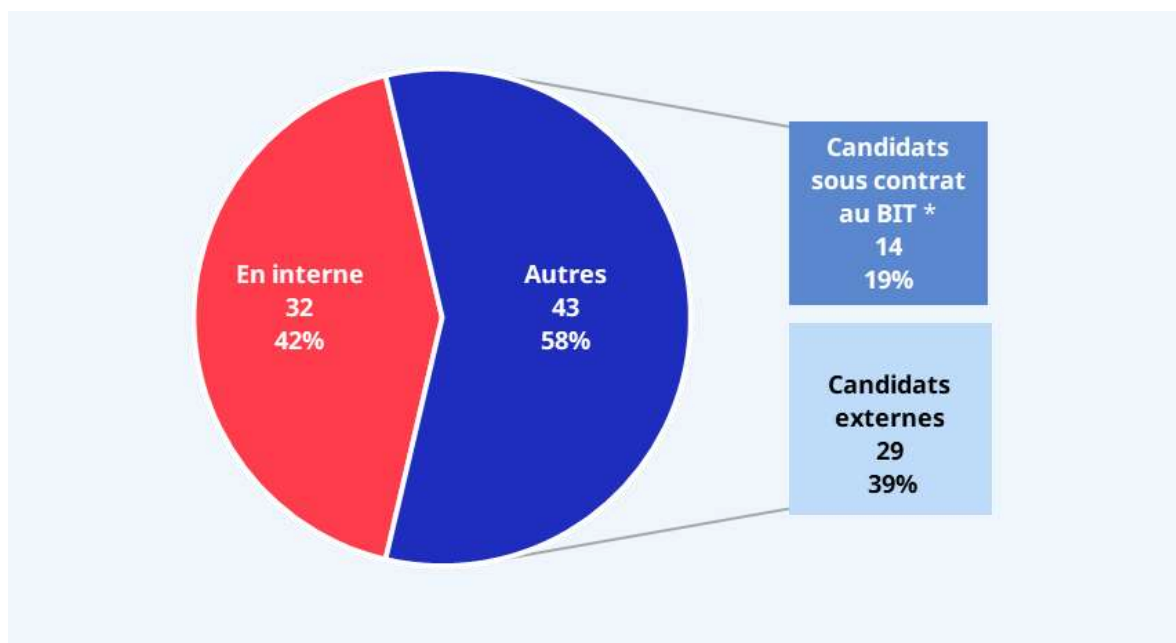
► Figure 13. Nombre de postes ouverts au concours via le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), 2020-2023



► Figure 14. Nombre de postes vacants, par grade, 2020-2023

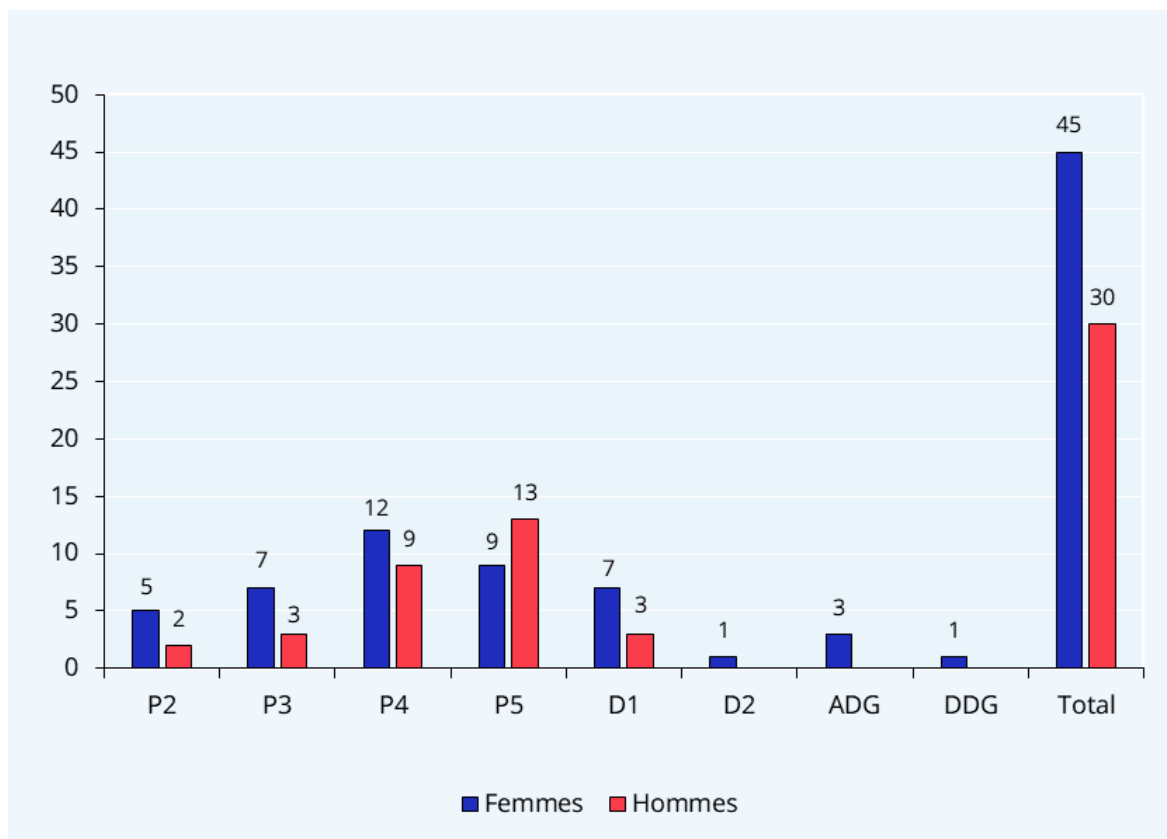


► Figure 15. Répartition des postes vacants pourvus en 2023 par des candidats internes et par des candidats externes



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

► **Figure 16. Répartition des postes vacants pourvus, en fonction du grade et du sexe du lauréat, 2023**



5.2. Composition du personnel engagé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023 dans la catégorie des services organiques et dans les catégories supérieures (personnel permanent)

15. En 2023, 44 nouveaux fonctionnaires, dont cinq originaires de pays insuffisamment représentés et deux de pays non représentés (Eswatini et Nicaragua), 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
Chine	1	Allemagne	2	Argentine	2
Japon	1	Brésil	1	Cameroun	1
États-Unis	3	Eswatini*		Canada	2
		Kenya	2	Colombie	2
		Mexique	1	Costa Rica	3
		Nicaragua*	1	Espagne	2
		Roumanie	2	Finlande	2
		Türkiye	1	France	6
				Inde	2
				Irlande	1
				Italie	2
				Pérou	1
				Rwanda	1
				Sierra Leone	1
Total	5	Total	11	Total	28

⁽¹⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était insuffisant fin 2023.

⁽²⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était adéquat fin 2023.

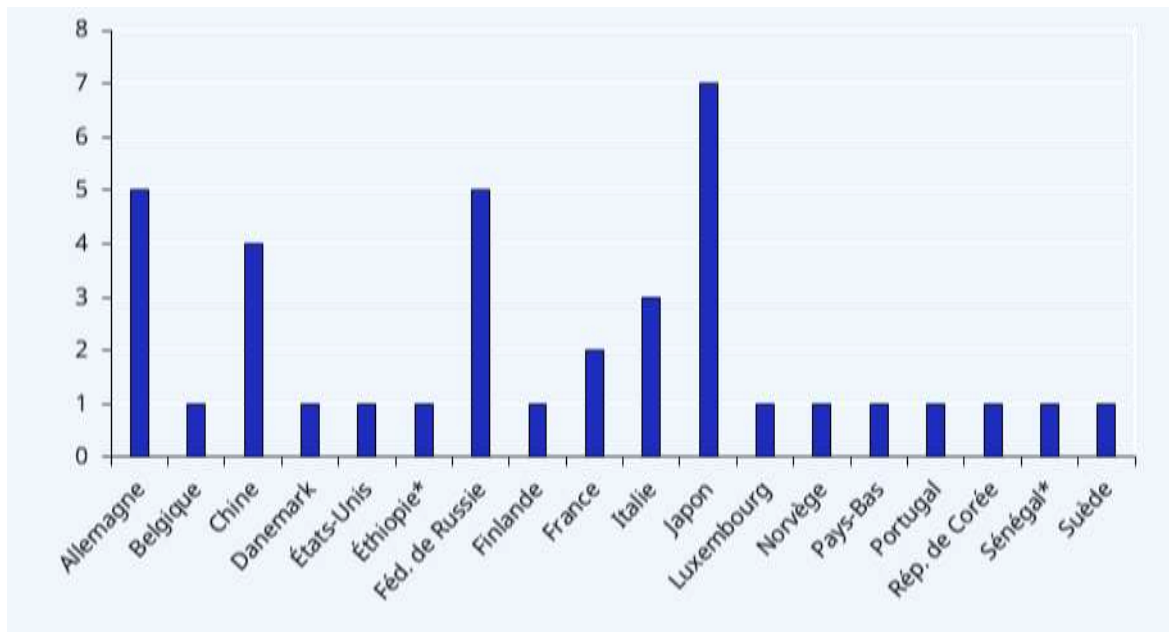
⁽³⁾ Nombre de fonctionnaires recrutés dans des États Membres dont le nombre de ressortissants au sein du personnel était supérieur au niveau optimal fin 2023.

* Pays non-représenté en 2022.

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

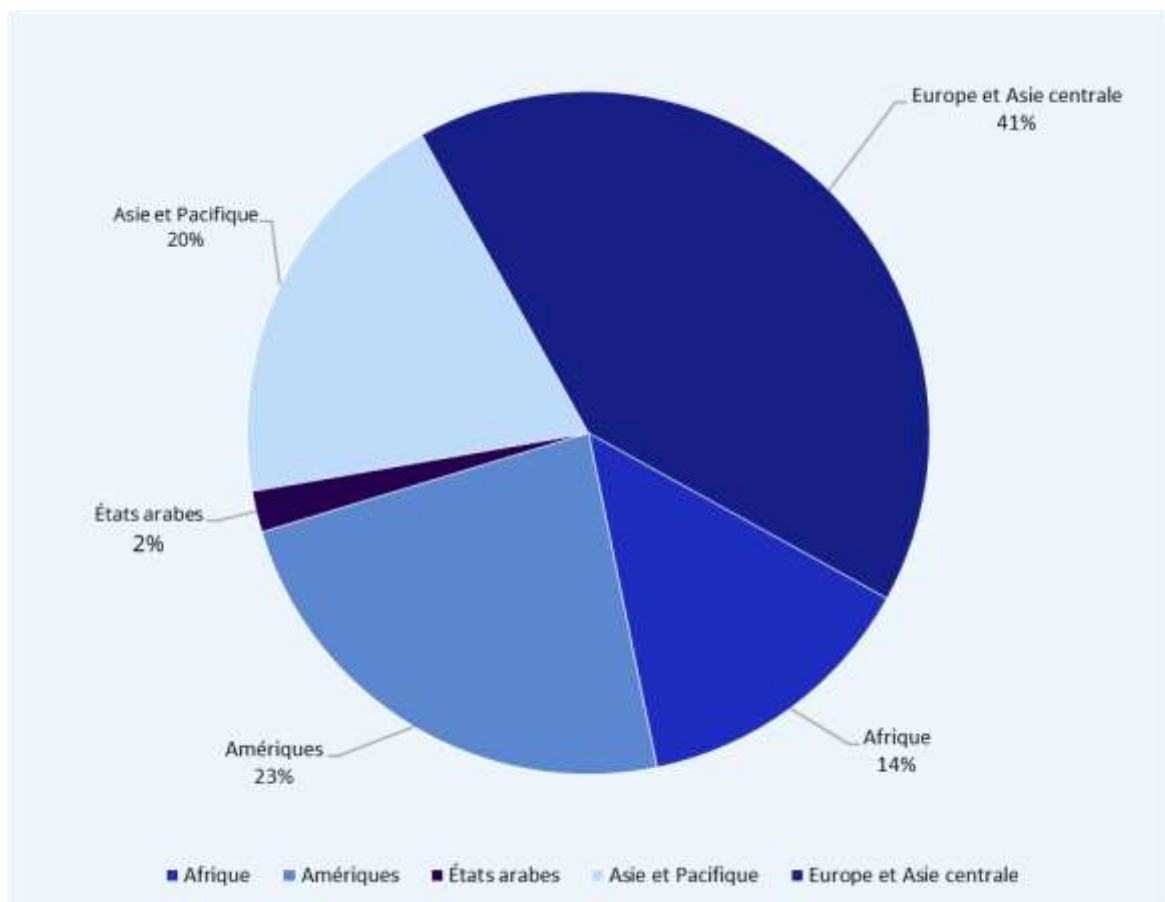
- Le grand nombre de donateurs finançant le programme des jeunes experts associés (16 pays au total pour un pool de jeunes experts associés de 18 nationalités différentes), de même que les contacts établis avec plusieurs autres donateurs potentiels (22 États Membres ont signé un protocole d'accord avec l'OIT) 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 est un autre outil essentiel pour constituer un vivier de talents et rajeunir le personnel du Bureau sur le long terme. Il a été relancé en 2022, après plusieurs années d'interruption en raison de la crise du COVID. En 2023, l'OIT comptait 110 stagiaires de 50 nationalités différentes.

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



*Postes financés par les Pays-Bas.

► Figure 18. Répartition des stagiaires par région d'origine



5.4. Mobilité du personnel (personnel permanent)

► Tableau 15

Type de mouvement	2022				2023				Total
	P		G		P		G		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mobilité géographique	12	16	1	0	23	33	1	1	87
D'un bureau extérieur au siège	7	4			6	11			28
Du siège à un bureau extérieur	1	3			6	8			18
D'un bureau extérieur à un autre	4	9			11	14	1	1	41
Mutation sans changement de grade	31	25	30	12	36	37	18	7	196
Dans le cadre du budget ordinaire	13	16	23	10	21	28	12	3	126
D'un poste relevant de la coopération pour le développement	10	4	6	2	9	5	5	2	43
À un poste relevant de la coopération pour le développement	8	5	1		6	4	1	2	27
Mobilité entre organisations	8	1	1	0	8	4	1	0	23
D'une institution des Nations Unies	4	1	1		6	1	1		14
Vers une institution des Nations Unies	4				2	3			9
Promotion	51	39	36	18	39	27	23	9	252
Au sein de la même unité	25	18	29	16	18	16	15	8	145
À l'occasion d'une mutation	26	21	7	2	21	21	8	1	107
Cessation de service	34	33	29	14	33	35	25	22	225
Départs à la retraite	9	11	14	3	9	8	8	3	65
Autres	25	22	15	11	24	27	17	19	160

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

17. 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. Il constitue un outil de premier ordre qui aide à 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 du résultat 1 de la stratégie qui établit le cadre sur lequel le Bureau s'appuie pour garantir la diversité au sein de son personnel en faisant en sorte que celui-ci possède les compétences nécessaires pour aborder l'avenir ⁴. 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) ⁵ donne un aperçu de la situation à la fin de 2023, notamment des principaux résultats obtenus à mi-parcours, ainsi que des étapes à venir pour les deux années restantes.

⁴ GB.343/PFA/14.

⁵ GB.350/PFA/10.