



Conférence générale

35^e session, Paris 2009

35 C

United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة
للترقية والعلم والثقافة

联合国教育、
科学及文化组织

Point 12.3 de l'ordre du jour provisoire

35 C/35
30 juillet 2009
Original anglais

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL SUR LA SITUATION DE LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL DU SECRÉTARIAT

PRÉSENTATION

Source : Résolution 34 C/82.

Antécédents : Conformément à la résolution susmentionnée, le Directeur général fait rapport à la Conférence générale sur la situation en ce qui concerne la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat au 1^{er} mai 2009.

Objet : Le présent document a pour objet d'informer la Conférence générale des tendances en matière de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat observées au 1^{er} mai 2009. Des informations détaillées figurent dans le document 35 C/INF.19.

Décision requise : Paragraphe 63.

INTRODUCTION

1. Le présent document est soumis en application de la résolution 34 C/82 qui invite le Directeur général à faire rapport à la Conférence générale à sa 35^e session sur la situation en ce qui concerne la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat.
2. Le rapport se divise en deux parties :
 - **PARTIE I : RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL**, qui contient des informations statistiques sur la répartition géographique du personnel du cadre organique et des directeurs par groupe régional, ainsi que sur la répartition géographique du personnel déterminée grâce à un système de pondération des postes. Elle comporte aussi des données statistiques sur le recrutement à des postes du Secrétariat entre janvier 2007 et mai 2009 de candidats externes originaires d'États membres non représentés ou sous-représentés.
 - **PARTIE II : ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL**, qui rend compte de la situation concernant l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat au 1^{er} mai 2009 et présente un rapport faisant le point sur la mise en œuvre du plan du Secrétariat qui vise à établir un meilleur équilibre entre les sexes aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur et qui a été présenté au Conseil exécutif à sa 179^e session.
3. Des annexes contenant des informations statistiques détaillées sont présentées dans le document 35 C/INF.19.

PARTIE I : RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

A. SITUATION ACTUELLE ET ÉVOLUTION GÉNÉRALE

Situation au 1^{er} mai 2009

4. Au 1^{er} mai 2009, la situation en matière de répartition géographique du personnel était la suivante (on trouvera des informations détaillées dans les annexes I et II, qui figurent dans le document 35 C/INF.19) :
 - L'UNESCO comptait 193 États membres, dont 158 (82 %) étaient représentés au Secrétariat. Le taux de représentation des États membres à l'UNESCO est l'un des meilleurs de toutes les grandes institutions spécialisées du système des Nations Unies (tableau 1).

Tableau 1
États membres représentés dans diverses institutions spécialisées des Nations Unies
appliquant des quotas géographiques (en mai 2009)

Institution des Nations Unies	Nombre total d'États membres	États membres représentés	% d'États membres représentés
UNESCO	193	158	82 %
OMS ¹	195	157	81 %
FAO ²	191	150	79 %
OIT	183	119	65 %

- Au 1^{er} mai 2009, 73 États membres (38 %) étaient normalement représentés, 29 (15 %) étaient surreprésentés, 56 (29 %) étaient sous-représentés et 35 (18 %) n'étaient pas représentés (tableau 2).

Tableau 2
Répartition géographique du personnel à l'UNESCO au 1^{er} mai 2009

Niveau de représentation des États membres	Nombre d'États membres	% du total
Normalement représentés	73	38
Surreprésentés	29	15
Sous-représentés	56	29
Nombre total d'États membres représentés	158	82
Non représentés	35	18
Nombre total d'États membres	193	100

5. N'ont pas été inclus dans les 158 États membres représentés les 10 jeunes cadres recrutés en 2009 qui prendront leurs fonctions en septembre 2009. Le nombre de pays représentés passera alors de 158 (82 %) à 160 (83 %).

Évolution depuis la dernière session de la Conférence générale

6. Comme indiqué dans le tableau 3, l'évolution constatée depuis juin 2007 (compte tenu des données présentées à la 34^e session de la Conférence générale) révèle de légers changements dans les catégories suivantes :

- une diminution du nombre total de pays représentés au Secrétariat (passé de 161 à 158). Pendant cette même période, un nouvel État est devenu membre de l'Organisation (Singapour, le 8 octobre 2007), portant à 193 le nombre total d'États membres. Les 10 jeunes cadres qui rejoindront le Secrétariat en septembre 2009 feront augmenter le nombre de pays représentés au Secrétariat, qui passera à 160 ;
- une diminution du nombre de pays normalement représentés (passé de 77 à 73) ; il convient de noter qu'avec l'arrivée des jeunes cadres en septembre 2009, trois pays vont passer de sous-représentés à normalement représentés ;

¹ OMS : données au 31 décembre 2008.

² FAO : données au 1^{er} avril 2009.

- une augmentation du nombre de pays surreprésentés (passé de 25 à 29) ;
- une diminution du nombre de pays sous-représentés (ramené de 59 à 56) ;
- une augmentation du nombre de pays non représentés (passé de 31 à 35).

Comme indiqué au paragraphe 36, les départs à la retraite ont eu un impact sur le nombre de pays représentés au Secrétariat et ont contribué à l'augmentation des pays non représentés.

Tableau 3
Évolution de la répartition géographique du personnel depuis la dernière session de la Conférence générale (juin 2007)

Niveau de représentation des États membres	1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} mai 2009	Variation depuis le 1 ^{er} juin 2007
Normalement représentés	77 (40 %)	73 (38 %)	- 4
Surreprésentés	25 (13 %)	29 (15 %)	+ 4
Sous-représentés	59 (31 %)	56 (29 %)	- 3
Total, États membres représentés	161 (84 %)	158 (82 %)	- 3
Non représentés	31 (16 %)	35 (18 %)	+ 4
Total, États membres	192 (100 %)	193 (100 %)	+ 1

7. Un nombre appréciable de changements de catégorie a été enregistré entre juin 2007 et mai 2009 (pour plus de détails, se reporter à l'annexe III du document 35 C/INF.19).

Pays normalement représentés

8. Le nombre de pays normalement représentés a diminué de quatre unités (de 77 à 73) depuis le 1^{er} juin 2007. Les changements de catégorie ont été les suivants :

- 12 pays sont entrés dans cette catégorie : 9 étaient auparavant sous-représentés, 2 étaient surreprésentés (Sri Lanka et l'Uruguay) et 1 pays n'était pas représenté (la Jamaïque) ;
- 16 pays ont quitté cette catégorie : 10 sont aujourd'hui sous-représentés et 6 sont surreprésentés.

Pays surreprésentés

9. Le nombre de pays surreprésentés a augmenté de quatre unités depuis le 1^{er} juin 2007. Les changements suivants ont été enregistrés :

- 2 pays auparavant surreprésentés sont aujourd'hui normalement représentés (Sri Lanka et l'Uruguay) et 1 pays est actuellement sous-représenté (l'Égypte) ;
- 6 pays normalement représentés et 1 pays sous-représenté (la Colombie) sont devenus surreprésentés pendant cette période.

10. La majorité des États membres surreprésentés (24 sur 29, soit 83 %) ne dépassent la norme que de quatre unités au maximum : 7 d'une unité et 17 de deux à quatre unités (pour plus de détails, se reporter à l'annexe IV du document 35 C/INF.19).

Pays sous-représentés

11. Le nombre de pays sous-représentés a diminué de 3 unités depuis le 1^{er} juin 2007. Les changements enregistrés ont été les suivants :

- 3 pays non représentés (Bahreïn, le Cap-Vert et la Guinée-Bissau), 10 pays normalement représentés et 1 pays surreprésenté (l'Égypte) sont entrés dans cette catégorie ;
- 17 pays ont quitté cette catégorie : 1 pays est devenu surreprésenté (la Colombie), 9 sont aujourd'hui normalement représentés et 7 ne sont plus représentés.

12. La représentation de la majorité des États membres sous-représentés (52 sur 56, soit 93 %) n'est inférieure que d'une unité à la valeur minimale de la fourchette de représentation normale.

Pays non représentés

13. Le nombre de pays non représentés a augmenté de quatre unités depuis le 1^{er} juin 2007. Les changements suivants ont été enregistrés :

- 3 pays qui n'étaient pas représentés auparavant sont aujourd'hui sous-représentés (Bahreïn, le Cap-Vert et la Guinée-Bissau) et 1 pays est aujourd'hui normalement représenté (la Jamaïque) ;
- 7 pays sous-représentés ne sont plus représentés ;
- un nouvel État est devenu membre de l'Organisation (Singapour, le 8 octobre 2007).

Évolution générale depuis le 1^{er} mai 2000

14. Comme il ressort du tableau 4, l'évolution au cours des neuf dernières années (mai 2000 - mai 2009) révèle un mouvement net régulier dans le sens d'une amélioration de la représentation géographique :

- 5 nouveaux États sont devenus membres de l'UNESCO au cours de cette période, portant à 193 le nombre total d'États membres : le Timor-Leste et les États-Unis d'Amérique (2003), le Brunéi Darussalam (2005), le Monténégro et Singapour (2007) ;
- la représentation globale des États membres s'est améliorée, avec 14 États membres supplémentaires représentés au Secrétariat, soit un total de 158, et 82 % des États membres représentés au sein du Secrétariat ;
- parallèlement, le nombre de pays non représentés a sensiblement baissé, passant de 44 à 35 ;
- le nombre de pays normalement représentés a augmenté, passant de 68 à 73 ;
- la surreprésentation a diminué, descendant de 31 à 29 ;
- le nombre de pays sous-représentés a augmenté, passant de 45 à 56, ce qui s'explique par la diminution du nombre des pays qui ne sont pas représentés.

Tableau 4
Évolution de la répartition géographique du personnel de mai 2000 à mai 2009

Niveau de représentation des États membres	1 ^{er} mai 2000	1 ^{er} mai 2009	Variation depuis le 1 ^{er} mai 2000
Normalement représentés	68 (36,5 %)	73 (38 %)	+ 5
Surreprésentés	31 (16,5 %)	29 (15 %)	- 2
Sous-représentés	45 (24 %)	56 (29 %)	+ 11
Total, États membres représentés	144 (77 %)	158 (82 %)	+ 14
Non représentés	44 (23 %)	35 (16 %)	- 9
Total, États membres	188 (100 %)	193 (100 %)	+ 5

B. RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR GROUPE RÉGIONAL

15. À l'exception du Groupe III (GRULAC) et du Groupe IV (ASPAC), qui sont en deçà de la limite inférieure de leur quota, tous les groupes régionaux sont normalement représentés.

Évolution depuis la dernière session de la Conférence générale

16. Comme le montre le tableau 5, la représentation du Groupe III est inférieure de 12 unités à la limite minimale de son quota. La situation du Groupe IV s'est améliorée, sa représentation étant passée à 10 unités en deçà de cette limite.

Tableau 5
Évolution de la répartition du personnel par groupe régional

Groupes régionaux*	Quotas		1 ^{er} juin 2007	1 ^{er} mai 2009	Variation depuis le 1 ^{er} mai 2007	Situation
	Mini	Maxi				
Groupe I	185	312	291 (39 %)	270 (37 %)	- 21	Normalement représenté
Groupe II	60	115	64 (9 %)	65 (9 %)	+ 1	Normalement représenté
Groupe III	78	145	66 (9 %)	66 (9 %)	-	Sous-représenté
Groupe IV	155	271	143 (19 %)	145 (20 %)	+ 2	Sous-représenté
Groupe V(a)	97	190	117 (16 %)	124 (17 %)	+ 7	Normalement représenté
Groupe V(b)	39	71	58 (8 %)	55 (8 %)	- 3	Normalement représenté

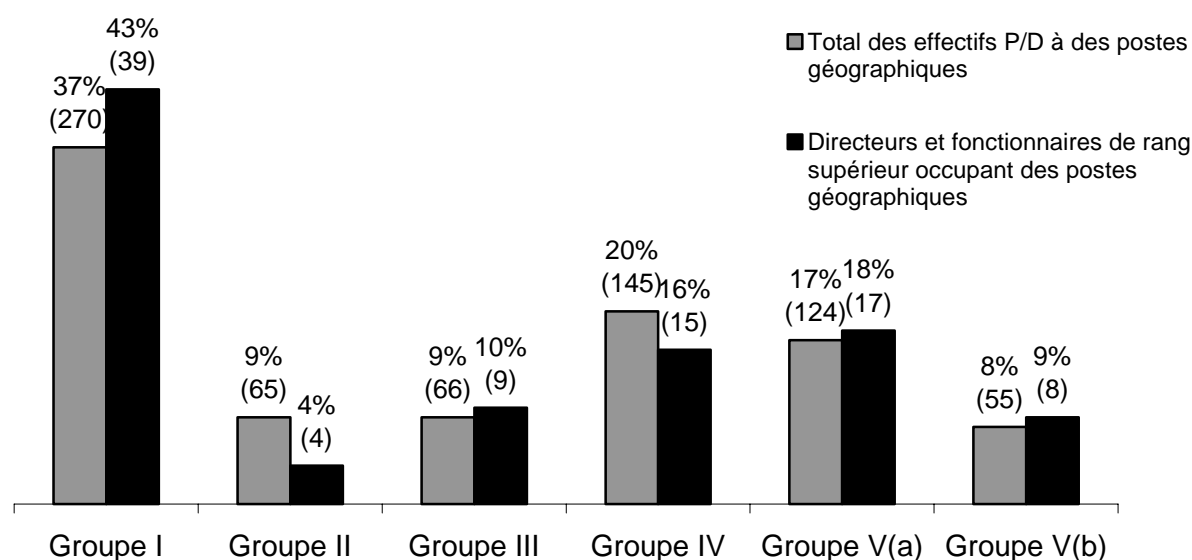
* Groupes électoraux : Groupe I ; Groupe II ; Groupe III (GRULAC) ; Groupe IV (ASPAC) ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

Représentation des groupes régionaux au sein du personnel de la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur

17. Comme le montre le tableau 6 ci-dessous, le Groupe I est le plus largement représenté dans la catégorie des directeurs (43 %), tandis que les Groupes II, V(b) et III ont la représentation la plus faible (4 %, 9 % et 10 % respectivement). Les Groupes régionaux V(a) et IV comptent un nombre comparable de directeurs et fonctionnaires de rang supérieur (18 % et 16 %, respectivement).

18. Le Groupe I est plus représenté dans la catégorie des directeurs (43 %), que dans l'ensemble des catégories de fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur (37 %) ; les Groupes II et IV, en revanche, sont plus faiblement représentés parmi les directeurs (4 % et 16 %, respectivement) que parmi les fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur (9 % et 20 %, respectivement). Le niveau de représentation dans la catégorie des directeurs des Groupes III, V(a) et V(b) (10 %, 18 % et 9 %, respectivement) est comparable à leur niveau de représentation pour l'ensemble des catégories de fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur (9 %, 17 % et 8 %).

Tableau 6
Représentation des groupes régionaux au sein du personnel de la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur comparée à celle des catégories P/D



Comparaison de la représentation des Groupes régionaux au sein du personnel en poste au Siège et hors Siège³

19. Dans sa résolution 32 C/71, la Conférence générale a invité le Directeur général à œuvrer « [...] en faveur d'un équilibre géographique équitable dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège, dans toute la mesure possible ».

20. La représentation des groupes régionaux au Siège est dans l'ensemble similaire à la répartition géographique à l'échelle du Secrétariat : le Groupe I a la représentation la plus large (42 %), suivi des autres groupes, dont la représentation va de 7 % (Groupe V(b)) à 18 % (Groupe IV) (tableau 7).

21. Dans les bureaux hors Siège, la représentation des groupes régionaux est plus équilibrée, trois groupes ayant une représentation située entre 23 % et 28 % (Groupes I, IV et V(a))

³ Ensemble des bureaux hors Siège, plus les deux bureaux de liaison (New York et Genève).

(tableau 8). Le Groupe I est le plus largement représenté hors Siège, mais sa prédominance est moindre qu'au Siège (sa représentation étant de 28 % hors Siège contre 42 % au Siège). Les Groupes IV et V(a) arrivent en deuxième position hors Siège, avec une représentation de 23 % et 24 %, respectivement. La comparaison des données concernant le Siège et de celles qui portent sur les bureaux hors Siège révèle les tendances suivantes (pour plus de détails, se reporter à l'annexe V du document 35 C/INF.19) (tableau 9) :

- les Groupes I et II sont plus représentés au Siège qu'hors Siège ;
- le Groupe V(b) présente un niveau de représentation similaire hors Siège et au Siège ;
- les Groupes III, IV et V(a) sont plus représentés hors Siège qu'au Siège.

Tableau 7
Répartition du personnel
par groupe régional au Siège

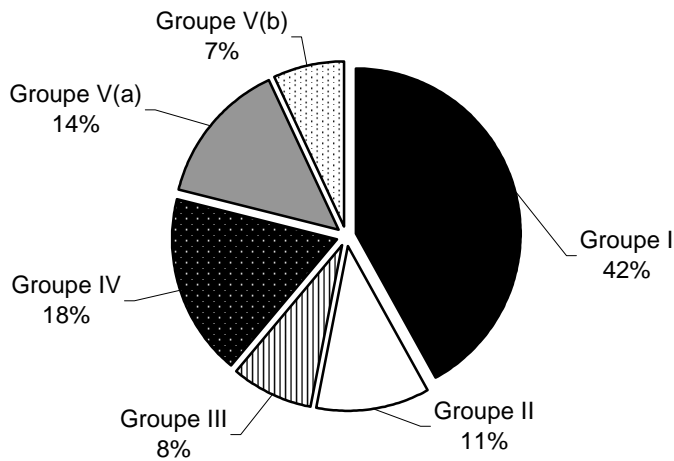


Tableau 8
Répartition du personnel
par groupe régional hors Siège

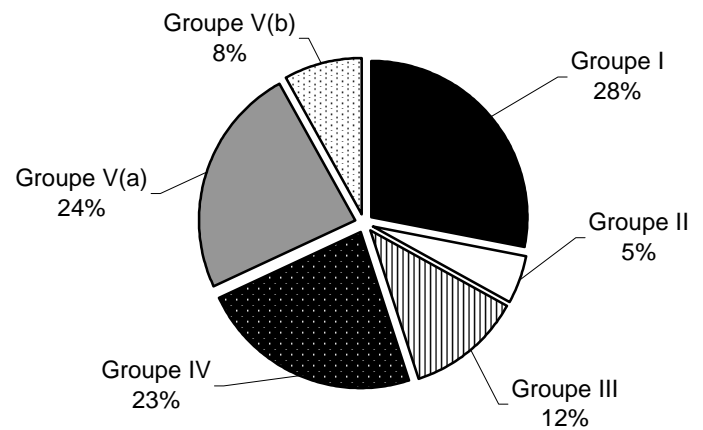
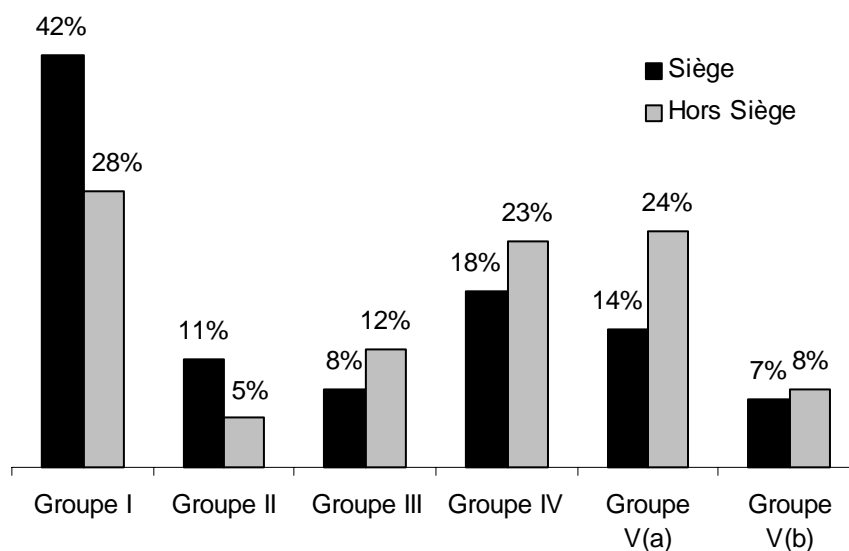


Tableau 9
Répartition du personnel par groupe régional : Siège/hors Siège

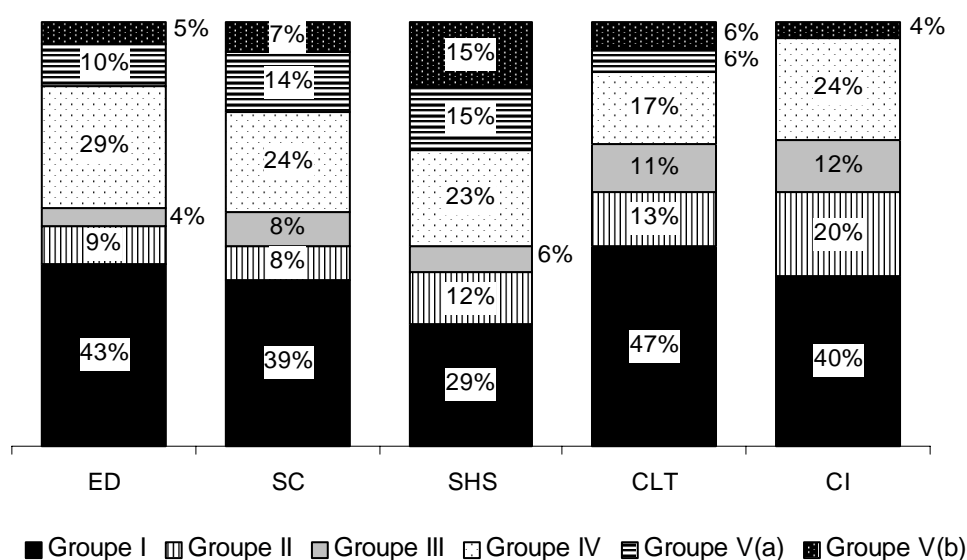


Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des secteurs de programme et des services centraux et de soutien au Siège

22. Comme le montre le tableau 10, la représentation des groupes régionaux au sein du personnel des secteurs de programme au Siège se présente comme suit (pour plus de détails, se reporter à l'annexe VI (a) du document 35 C/INF.19) :

- le Groupe I est le plus représenté dans les secteurs de programme ; sa représentation varie cependant d'un secteur à l'autre : elle est par exemple plus importante à CLT (47 %) qu'à SHS (29 %) ;
- le Groupe IV occupe la deuxième place dans tous les secteurs de programme, avec une représentation située entre 17 % et 29 % - le chiffre maximum étant celui du Secteur de l'éducation (29 %) et le minimum, celui de CLT (17 %) ;
- la représentation du Groupe II varie d'un secteur à l'autre, atteignant son minimum à SC (8 %) et son maximum à CI (20 %) ;
- les Groupes III et V(a) sont représentés à hauteur de 15 % ou moins dans tous les secteurs de programme ;
- exception faite du Secteur CI, dont il est absent, le Groupe V(b) est lui aussi représenté à hauteur de 15 % ou moins dans tous les secteurs de programme.

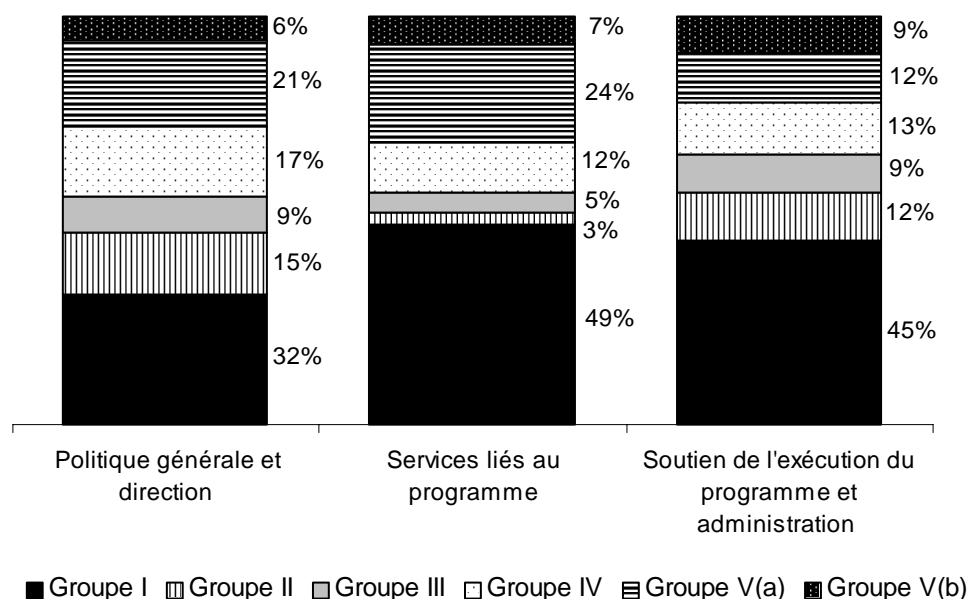
Tableau 10
Répartition du personnel par groupe régional dans les secteurs de programme au Siège



23. Dans les services centraux et de soutien⁴, c'est aussi le Groupe I qui prédomine, mais sa représentation est plus importante au titre des « Services liés au programme » (49 %), que de la « Politique générale et direction » (32 %). Le Groupe V(a) arrive en deuxième position, avec une représentation de 24 % dans les « Services liés au programme » et de 21 % dans la catégorie « Politique générale et direction ». La représentation des autres groupes régionaux varie entre 3 % et 17 % au sein de ces services. L'annexe VI (b) du document 35 C/INF.19 présente des données détaillées.

⁴ Conformément au document 34 C/5, les catégories sont les suivantes : Politique générale et direction : CG, EXB, ODG, IOS, LA, Programme de déontologie ; Services liés au programme : AFR, FEL, BPI, BSP, BB, FOR. Soutien de l'exécution du programme et administration : BFC au Siège, ERC, HRM, BOC, ADM.

Tableau 11
Répartition du personnel par groupe régional dans les services centraux et de soutien

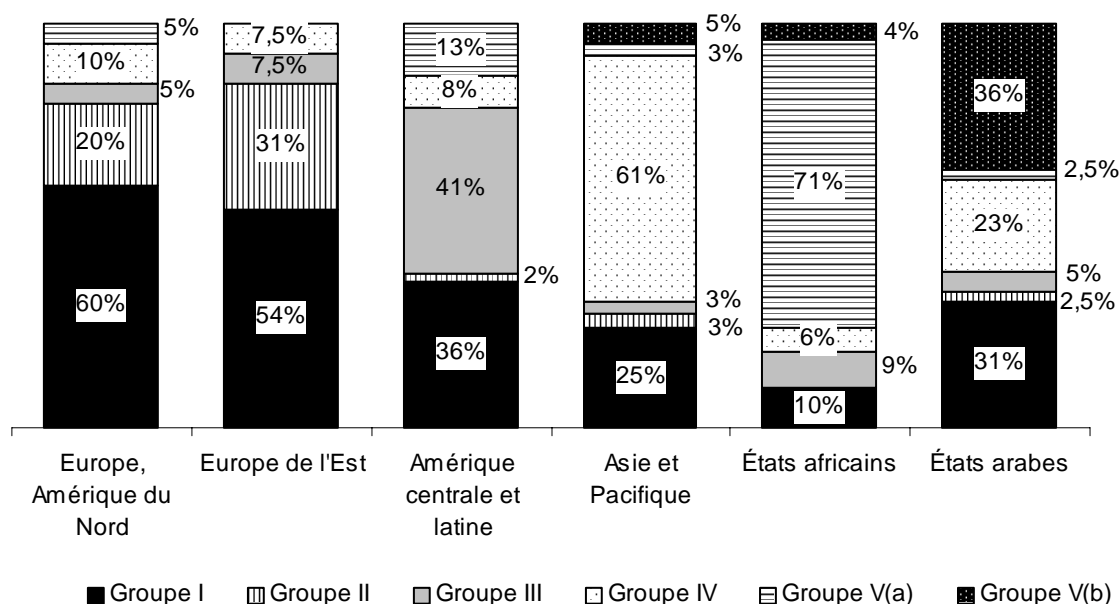


Représentation des groupes régionaux au sein du personnel des unités hors Siège

24. Comme le montre le tableau 12, les groupes régionaux sont mieux représentés dans les bureaux hors Siège situés dans leur propre région géographique, exception faite de l'Europe orientale, où le Groupe I est le plus largement représenté.

25. Dans toutes les régions, deux groupes dominent : le groupe régional correspondant à la région concernée (sa représentation allant de 31 % - pour l'Europe de l'Est - à 71 % - pour l'Afrique), suivi du Groupe I. La prédominance des groupes régionaux dans leur propre région est la plus marquée dans les régions Afrique, Asie et Pacifique, et Europe et Amérique du Nord (où leur représentation varie entre 60 et 71 %). Elle est moindre en Europe de l'Est (31 %), dans les États arabes (36 %) et en Amérique centrale et latine (41 %).

Tableau 12
Répartition géographique par groupe régional dans les unités hors Siège



26. L'annexe VI (c) du document 35 C/INF.19 présente des données détaillées sur les membres du personnel occupant des postes géographiques hors Siège au 1^{er} mai 2009, par nationalité et par classe. L'annexe VII du document 35 C/INF.19 contient des informations supplémentaires sur la représentation des groupes régionaux au sein des bureaux hors Siège par région géographique.

C. RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL OBTENUE EN UTILISANT UN SYSTÈME DE PONDÉRATION DES POSTES

27. Dans sa résolution 32 C/71, la Conférence générale a demandé au Directeur général de faire rapport sur la répartition géographique du personnel au Secrétariat, par classe, pour chaque État membre, en utilisant un système de pondération des postes.

28. Pour appliquer le système de pondération des postes, l'assiette de 850 postes a été convertie en points calculés sur la base des postes inscrits au budget ordinaire approuvé dans le document 34 C/5 en utilisant les paramètres décrits dans le document 167 EX/35 de la manière suivante : un point a été attribué aux postes P-1 à P-3, deux points aux postes P-4 à P-5, trois points aux postes D-1 à D-2, et quatre points aux postes d'ADG et de DDG. Ainsi, une assiette de 1 433 points a été obtenue. L'application des trois facteurs (65 % pour la qualité d'État membre, 30 % pour la contribution et 5 % pour la population) à l'assiette de 1 433 points permet de définir un quota minimum et un quota maximum également exprimés en points.

29. Comme le montre le tableau 13, l'application, au 1^{er} mai 2009, du système de pondération des postes à la répartition géographique a abouti aux résultats suivants :

- une réduction considérable du nombre des États membres normalement représentés (qui tombe de 73 à 41) ;
- une augmentation considérable du nombre de pays sous-représentés (qui passe de 56 à 82) ;
- une augmentation du nombre de pays surreprésentés (passé de 29 à 35) ; pour plus de détails, se reporter aux annexes VIII et IX du document 35 C/INF.19.

30. L'analyse des données permet de dégager les tendances suivantes :

- Aucun des pays qui sont devenus sous-représentés en raison de l'application du système de pondération des postes n'est représenté dans la catégorie des directeurs.
- La majorité des pays qui sont devenus surreprésentés ont un quota géographique faible et des citoyens de leur pays à des postes de directeurs. C'est le cas de Maurice, du Mozambique, de la Sierra Leone, de Sri Lanka et de l'Uruguay.
- À l'exception de trois pays (le Chili, la Hongrie et la Roumanie), aucun des États déjà sous-représentés ou surreprésentés suivant la formule actuelle n'a changé de catégorie du fait de l'utilisation d'un système de pondération des postes.

Tableau 13
Représentation des États membres parmi le personnel de l'UNESCO,
selon un système de pondération des postes, au 1^{er} mai 2009

Formule actuelle/Système de pondération des postes	États membres surreprésentés	États membres normalement représentés	États membres sous-représentés	États membres non représentés
Formule de l'UNESCO (qualité d'État membre : 65 %, contribution : 30 % et population : 5 %)	29	73	56	35
Formule de l'UNESCO et application du système de pondération des postes	35	41	82	35

Évolution de la représentation géographique des États membres avec l'utilisation d'un système de pondération des postes

31. Comme l'indique le tableau 14, l'évolution générale au cours des neuf dernières années (juin 2000-mai 2009) révèle un net mouvement dans le sens d'une amélioration de la représentation géographique lorsqu'on utilise un système de pondération des postes :

- le nombre de pays normalement représentés et sous-représentés a augmenté (passant respectivement de 38 à 41 et de 62 à 82) ;
- le nombre de pays surreprésentés a diminué (44 en 2000, 35 en 2009) ;
- le nombre de pays non représentés a notablement diminué (44 en 2000, 35 en 2009).

Tableau 14
Évolution de la représentation géographique des États membres
au cours des sept dernières années avec l'utilisation d'un système de pondération
des postes

Niveau de représentation	1 ^{er} juin 2000	1 ^{er} mai 2009	Variation depuis le 1 ^{er} juin 2000
Normalement représentés	38 (20 %)	41 (21 %)	+ 3
Surreprésentés	44 (24 %)	35 (18 %)	- 9
Sous-représentés	62 (33 %)	82 (43 %)	+ 20
Nombre total d'États membres représentés	144 (77 %)	158 (82 %)	+ 14
Non représentés	44 (23 %)	35 (18 %)	- 9
Nombre total d'États membres	188 (100 %)	193 (100 %)	+ 5

Répartition géographique obtenue en utilisant un système de pondération des postes pour la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur, par groupe régional

32. Pour appliquer le système de pondération des postes au niveau des directeurs, par groupe régional, on a eu recours à la méthode suivante :

- des points ont été attribués à chaque poste de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur, ainsi qu'il a déjà été indiqué, comme suit : D-1 à D-2 : trois points ; ADG/DDG : quatre points. Le nombre total de points obtenu (313, arrondi à 300) à partir du nombre de postes des classes D-1/D-2 et de rang supérieur soumis à la répartition géographique et inscrits au Programme ordinaire approuvé dans le document 34 C/5 (91 D-1/D-2, 10 ADG et 1 DDG) a été réparti à parts égales entre les groupes régionaux pour parvenir à un « nombre idéal de points » correspondant à une représentation normale ;
- un « nombre actuel de points » a aussi été établi pour chaque groupe régional d'après la situation actuelle des postes occupés dans chaque groupe, au 1^{er} mai 2009.

33. Les conclusions sont les suivantes (tableau 15) :

- le Groupe I dépasse largement le « nombre idéal de points » ;
- les Groupes V(a) et IV sont respectivement trois points au-dessus et quatre points en-dessous du « nombre idéal de points » ;
- les Groupes II, III et V(b) sont très en deçà du « nombre idéal de points ».

Tableau 15
Nombre idéal de points et situation actuelle, par groupe régional

Groupe régional	Nombre idéal de points	Situation actuelle (au 1 ^{er} mai 2009)	Écart par rapport à la moyenne
Groupe I	50	121	+ 71
Groupe II	50	12	- 38
Groupe III	50	29	- 21
Groupe IV	50	46	- 4
Groupe V(a)	50	53	+ 3
Groupe V(b)	50	26	- 24
Total	300	287	- 13

D. RECRUTEMENT EXTERNE ET RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

34. Dans sa résolution 32 C/71, adoptée en novembre 2003, la Conférence générale a invité le Directeur général à faire en sorte qu'au minimum 50 % des postes ouverts au recrutement externe soient pourvus par des candidats provenant d'États membres non ou sous-représentés. Au cours des trois exercices biennaux écoulés (de janvier 2004 à mai 2009), cet objectif de 50 % a été atteint, avec un total de 91 candidats provenant d'États membres non ou sous-représentés nommés à des postes soumis à la répartition géographique, sur un total de 182 recrutements (tableau 16).

35. De janvier 2008 à mai 2009, 37 candidats extérieurs ont été nommés à des postes soumis à la répartition géographique affichés en externe. Sur ces 37 candidats extérieurs, 13, soit 35 %, étaient des ressortissants de pays sous-représentés. Ces chiffres ne comprennent pas encore le contingent de jeunes cadres pour 2009, qui compte 10 ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés (2 et 8, respectivement) et qui intégrera le Secrétariat en septembre 2009. Sa prise en compte devrait porter le nombre de recrues externes provenant d'États membres non ou sous-représentés de 13 à 23 (soit une proportion estimée à 49 %).

Tableau 16
Candidats extérieurs d'États membres non ou sous-représentés nommés à des postes soumis à la répartition géographique

	Janvier 2004 - mai 2009	Janvier 2008 - mai 2009	Janvier 2008 - mai 2009 (y compris 10 jeunes cadres)*
Nombre de candidats extérieurs nommés à des postes soumis à la répartition géographique	182	37	47*
Nombre de candidats extérieurs provenant d'États membres non ou sous-représentés	91 (50 %)	13 (35 %)	23 (49 %)
- Candidats provenant d'États membres sous-représentés	76	13	21
- Candidats provenant d'États membres non représentés	15	-	2

* 10 jeunes cadres recrutés en mai 2009 intégreront l'Organisation en septembre 2009, dont 8 provenant de pays sous-représentés et 2 de pays non représentés.

E. INCIDENCE DES DÉPARTS À LA RETRAITE SUR LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

36. Depuis janvier 2007, 131 membres du personnel occupant des postes soumis à la répartition géographique sont partis à la retraite. L'impact sur la répartition géographique a été considérable, 14 pays ayant rejoint la catégorie des États membres sous-représentés et 8 celle des non représentés. Trois États membres surreprésentés sont passés dans la catégorie des pays normalement représentés.

37. Au cours des cinq prochaines années, 172 fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, soit 24 % de l'effectif total de ces postes (tableau 17), partiront à la retraite, parmi lesquels 51 directeurs et fonctionnaires de rang supérieur sur 92 (soit 55 %). Comme le tableau 18 permet de le constater, 88 de ces futurs retraités sont des ressortissants d'États membres surreprésentés, 56 de pays normalement représentés et 28 de pays sous-représentés. Les annexes X et XI du document 35 C/INF.19 contiennent des informations détaillées à ce sujet.

Tableau 17
Départs à la retraite de fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur
sur les cinq prochaines années (de mai 2009 à mai 2014)

	DDG et ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-1/P-2	Total
Nombre total de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique	11	22	59	131	169	198	135	725
Nombre total de départs à la retraite sur les cinq prochaines années	9	14	28	54	34	18	15	172
% de départs à la retraite	82 %	64 %	47 %	41 %	20 %	9 %	11 %	24 %

Tableau 18
Départs à la retraite de fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur
sur les cinq prochaines années (de mai 2009 à mai 2014)
par catégorie de représentation géographique

	Surreprésentation	Représentation normale	Sous-représentation	Total
Nombre total de postes occupés soumis à la répartition géographique	302	305	118	725
Nombre total de départs à la retraite sur les cinq prochaines années	88	56	28	172
% de départs à la retraite pour chaque catégorie de représentation	29 %	18 %	24 %	24 %

38. La forte rotation dans les années à venir offrira la possibilité d'améliorer encore la représentation géographique. Les départs à la retraite auront un impact sur toutes les catégories de pays, mais surtout sur les pays surreprésentés et les pays sous-représentés. L'incidence des départs à la retraite sur la répartition géographique fait l'objet d'un suivi et est prise en compte dans les stratégies de recrutement. Durant l'exercice à venir (jusqu'en décembre 2011), en raison des futurs départs à la retraite, 9 pays pourraient passer dans la catégorie des pays sous-représentés et 8 dans celle des pays non représentés. En revanche, 7 pays passeraient de la catégorie des États membres surreprésentés à celle des pays normalement représentés.

F. RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DESTINÉES À AMÉLIORER LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU PERSONNEL

39. La Conférence générale a invité le Directeur général à s'employer en priorité avec les États membres à augmenter le nombre de candidats à des postes du Secrétariat qui soient qualifiés et ressortissants d'États membres non représentés ou sous-représentés. De janvier 2007 à mai 2009, le Secrétariat a pris les initiatives suivantes :

40. Ateliers de recrutement : Le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM) a pris part à plusieurs « foires à l'emploi » en 2008 et 2009, aux côtés d'autres institutions du système des Nations Unies. Ces manifestations ont permis aux candidats intéressés de découvrir les possibilités d'emploi à l'UNESCO et de s'informer sur le mandat et les activités de l'Organisation, ainsi que sur le processus de recrutement. L'UNESCO a pris part aux manifestations ci-après en matière d'emploi/carrière :

- Un Forum de recrutement organisé par la Commission nationale chinoise en mars 2008. La Directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines a fait une série de présentations à l'intention de candidats potentiels dans trois universités à Beijing et Xian. Des réunions ont également eu lieu avec la Commission nationale chinoise et des responsables gouvernementaux afin d'identifier des candidats susceptibles de posséder les qualifications requises pour les futurs postes à pourvoir. Cette mission s'est traduite par une augmentation du nombre de candidatures à des postes de l'UNESCO.

- La Journée des organisations internationales, organisée par l'Université de Columbia, à New York en novembre 2008, avec la participation d'un certain nombre d'institutions du système des Nations Unies. D'autres universités étaient invitées : l'Université de Harvard, l'Université de Pennsylvanie, l'Université de Princeton, l'Université Rutgers (Université d'État du New Jersey), l'Université de New York (NYU), le Massachusetts Institute of Technology (MIT), l'Université Cornell et l'Université de Yale. La journée a été consacrée à la présentation par chaque organisation de son mandat et de ses activités puis à des échanges informels sur les possibilités de carrière et d'échange. Une augmentation du nombre de candidatures à des postes de l'UNESCO a été enregistrée après cette mission.
- Une exposition consacrée à l'emploi, organisée à Séoul par le Ministère coréen des affaires étrangères et du commerce en avril 2009, avec la participation de la Directrice de HRM aux côtés d'autres institutions du système des Nations Unies.
- Les « Journées carrière », organisées à Barcelone (juin 2008), Lausanne (mars 2009) et Paris (Assas et IEP-Paris, mai et juin 2009).

41. Des mesures proactives ont été prises en 2008-2009 par le Bureau de la gestion des ressources humaines afin d'améliorer la représentation géographique au sein du Secrétariat, en particulier pour les Groupes régionaux III et IV. La Directrice du Bureau de la gestion des ressources humaines a rencontré les commissions nationales du GRULAC afin de recueillir leurs suggestions sur les moyens d'améliorer la répartition géographique concernant leurs pays et de convenir de la mise en place d'activités conjointes. Quatre pays pilotes ont été choisis parmi les pays du GRULAC non représentés pour coopérer individuellement avec HRM afin de mettre en place des stratégies spécifiques visant à améliorer leur représentation au sein de l'UNESCO - Paraguay, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Venezuela et République dominicaine.

42. Le Secrétariat continue à mettre en œuvre d'autres mesures proactives spécifiques telles que l'inclusion d'au moins un candidat d'un pays non représenté ou sous-représenté dans les listes restreintes de candidats à des postes du cadre organique.

Programme des jeunes cadres

43. Le Programme des jeunes cadres demeure un mécanisme important pour améliorer la répartition géographique du personnel. En 2009, le Directeur général a nommé 10 nouveaux jeunes cadres, qui prendront leurs fonctions en septembre de la même année. Deux d'entre eux sont ressortissants de pays non représentés et 8 de pays sous-représentés.

44. Six de ces 10 jeunes cadres seront affectés aux secteurs de programme : deux au Secteur de l'éducation et un dans chacun des autres secteurs, à savoir les Sciences exactes et naturelles, les Sciences sociales et humaines, la Culture et l'Information et la communication. Les quatre autres rejoindront les services de soutien du programme et les services centraux suivants : ERC, IOS, BOC et HRM.

PARTIE II : ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL

45. La deuxième partie du présent document contient des informations sur la situation en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat au 1^{er} mai 2009, l'évolution depuis juin 2000, la répartition hommes-femmes par classe et l'évolution de l'équilibre entre les sexes dans la catégorie des directeurs depuis mai 2008.

Équilibre entre les sexes au sein du personnel au 1^{er} mai 2009

46. Au 1^{er} mai 2009, la répartition par sexe des fonctionnaires internationaux du cadre organique était la suivante (tableau 19) :

- globalement, les femmes représentent 48 % du cadre organique (P/D) du Secrétariat ;

- la parité est atteinte pour les classes P-1 à P-5, où les femmes représentent 51 % de l'effectif. L'UNESCO enregistre le taux de représentation des femmes le plus élevé (avec le FNUAP) dans la catégorie du cadre organique parmi les grandes institutions du système des Nations Unies⁵ ;
- un important déséquilibre subsiste dans la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur (D et au-delà), où la proportion de femmes s'établit à 23 % de l'effectif.

Tableau 19
Équilibre entre les sexes : situation au 1^{er} mai 2009*

Sexe/Classe	F	% F	H	% H	Total
D et au-delà	24	23 %	81	77 %	105
P	415	51 %	393	49 %	808
TOTAL	439	48 %	474	52 %	913

* Personnel engagé avec des contrats à durée déterminée ou indéterminée, sur des postes financés par le budget ordinaire ou par des fonds extrabudgétaires.

Évolution générale depuis juin 2000

47. Comme le montre le tableau 20, à l'exception des postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur, l'UNESCO a enregistré une nette amélioration de la situation concernant l'équilibre entre les sexes depuis juin 2000 :

- D'une manière générale, le pourcentage de femmes au Secrétariat a considérablement augmenté depuis 2000 (de 42 % à 48 %).
- Le pourcentage de femmes occupant des postes du cadre organique (P) a également connu un accroissement sensible (de 46 % à 51 %).
- Le nombre de femmes dans la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur (D et au-delà) a légèrement progressé depuis 2000 (de 22 % à 23 %) ; toutefois, au cours de cette même période, l'effectif de cette catégorie a diminué de plus d'un tiers (moins 53 depuis juin 2000), le nombre d'hommes et de femmes à des postes de directeur ayant diminué dans des proportions semblables.

Tableau 20
Évolution de l'équilibre entre les sexes du 1^{er} juin 2000 au 1^{er} mai 2009*

Sexe/Classe	Juin 2000					Mai 2009					Différence % F
	F	% F	H	% H	Total	F	% F	H	% H	Total	
D et au-delà	34	22 %	124	78 %	158	24	23 %	81	77 %	105	+ 1 %
P	400	46 %	464	54 %	864	415	51 %	393	49 %	808	+ 4 %
TOTAL	434	42 %	588	58 %	1 022	439	48 %	474	52 %	913	+ 6 %

⁵ Statistiques du CCS au 31 décembre 2008.

Équilibre entre les sexes, par classe

48. La ventilation par sexe et par classe présente les caractéristiques suivantes (tableau 21) :

- les femmes sont davantage représentées que les hommes aux classes P-1/P-2 et P-3, avec des pourcentages s'établissant respectivement à 65 % et 56 % ;
- aux classes P-4 et P-5, les femmes représentent 41 % du personnel du Secrétariat (42 % et 39 %, respectivement). Ce pourcentage devrait augmenter progressivement compte tenu des perspectives de carrière des jeunes cadres (P-1 à P-3).

Tableau 21
Équilibre entre les sexes par classe au 1^{er} mai 2009*

	Classe	F	% F	H	% H	Total
D et au-delà	DDG	0	0 %	1	100 %	1
	ADG	1	10 %	9	90 %	10
	D-2	8	29 %	20	71 %	28
	D-1	15	23 %	51	77 %	66
Total D et au-delà		24	23 %	81	77 %	105
P	P-5	61	39 %	96	61 %	157
	P-4	87	42 %	121	58 %	208
	P-3	135	56 %	106	44 %	241
	P-1/P-2	132	65 %	70	35 %	202
Total P et au-delà		415	51 %	393	49 %	808
TOTAL		439	48 %	474	52 %	913

* Personnel engagé avec des contrats à durée déterminée ou indéterminée, sur des postes financés par le budget ordinaire ou par des fonds extrabudgétaires.

Le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes

49. Conformément à la demande formulée par la Conférence générale dans sa résolution 34 C/82, le Directeur général a adopté, en mai 2008, un Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes en vue d'atteindre un taux de 50 % de femmes aux postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur (D-1 et plus) d'ici à 2015. Ce Plan d'action a été soumis au Conseil exécutif à sa 179^e session (179 EX/5 VI) et s'articule autour de trois axes : recrutement, formation et mentorat et équilibre vie professionnelle/vie privée. L'objectif de la parité doit être atteint dans le respect des dispositions de l'article IV de l'Acte constitutif de l'UNESCO, qui stipule que la considération primordiale en matière de nomination du personnel consiste à réunir les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique ; sous réserve de cette considération primordiale, les nominations se font sur la base géographique la plus large possible.

50. Un rapport d'avancement détaillé présente à l'annexe 1 les mesures mises en œuvre et les résultats obtenus entre mai 2008 et mai 2009. Ces mesures portent sur le recrutement, la formation et le perfectionnement, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le questionnaire de départ, l'information en réseaux et la parité entre les sexes dans les panels de sélection. Toutefois, des mesures supplémentaires s'imposent pour relever sensiblement les taux de recrutement et atteindre les objectifs en la matière pour les postes de classe P-5 et D.

Objectifs en matière de recrutement

51. Selon les dispositions du Plan, un taux de recrutement de trois femmes pour deux hommes doit être appliqué pour les postes de directeur afin d'atteindre la parité entre les sexes d'ici à 2015 pour ces postes. Autrement dit, 60 % des personnes recrutées à des postes de directeur doivent être des femmes. L'effectif féminin de classe P-5 doit également être accru et 50 % des postes P-5 doivent être dévolus à des femmes.

52. Les objectifs de recrutement ont été définis dans le Plan d'action pour chaque exercice biennal jusqu'à 2015, en tenant compte du nombre de postes de classe D que les départs à la retraite laisseront vacants entre 2009 et 2015 (tableau 22).

Tableau 22
Objectifs en matière de parité pour les postes de classe D, par exercice biennal

	Déc. 2009	Déc. 2011	Déc. 2013	Déc. 2015
F	30 %	37 %	44 %	50 %
H	70 %	63 %	56 %	50 %

53. De mai 2008 à mai 2009, huit postes parmi les 22 nominations/promotions à des postes de directeur ont été pourvus par des femmes. Les femmes ont donc représenté 36 % des nominations à des postes de directeur, en deçà de l'objectif de recrutement fixé à 60 %. Parmi ces 22 nominations à des postes de directeur, on compte cinq recrutements externes (dont deux femmes), 13 nominations internes (dont quatre femmes), deux promotions par reclassement (deux femmes) et deux promotions au mérite (deux hommes).

54. De mai 2008 à mai 2009, huit postes parmi les 23 nominations/promotions à des postes de classe P-5 ont été attribués à des femmes, soit un taux de 35 %, en deçà de l'objectif de recrutement de 50 %. Parmi ces nominations, on compte dix recrutements externes (dont quatre femmes), trois nominations internes (dont une femme), cinq promotions par reclassement (dont deux femmes) et cinq promotions au mérite (dont une femme).

Évolution du respect de la parité aux postes de responsabilité élevée depuis mai 2008

55. Depuis mai 2008, la proportion de postes de directeur et de fonctionnaire de rang supérieur occupés par des femmes s'est stabilisée à 23 %. La représentation des femmes aux postes de classe P-5 est également restée stable, à 39 % (tableau 23). Ces chiffres s'expliquent par des taux de recrutement de femmes pour les postes de classe P-5 et de directeur insuffisants pour relever le pourcentage de femmes à ce niveau.

56. L'objectif de 30 % des postes de direction occupés par des femmes d'ici à fin 2009 (tableau 22) pourrait cependant être atteint à condition que 60 % des postes de directeur à pourvoir soient attribués à des femmes. On se souviendra aussi que ces mesures de recrutement doivent être appliquées « sans préjudice du principe de la répartition géographique du personnel » (résolution 34 C/82-4). Le défi consiste donc à rechercher et à retenir des femmes originaires de pays non représentés ou sous-représentés pour les postes de rang supérieur, de façon à remplir les deux objectifs de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes.

Tableau 23

Situation concernant l'équilibre entre les sexes aux postes de directeur et aux postes P-5 entre mai 2008 (lancement du Plan d'action pour la parité entre les sexes) et mai 2009*

Sexe/ Classe	Mai 2008					Mai 2009					Différence %F
	F	% F	H	% H	Total	F	% F	H	% H	Total	
D+	23	23 %	77	77 %	100	24	23 %	81	77 %	105	Nulle
P-5	67	39 %	106	61 %	173	61	39 %	96	61 %	157	Nulle

* Personnel engagé avec des contrats à durée déterminée ou indéterminée, sur des postes financés par le budget ordinaire ou par des fonds extrabudgétaires.

57. Le tableau 24 montre que les candidatures féminines aux postes de directeur représentent moins de 30 % des candidatures.

Tableau 24

Nombre de candidatures aux postes de classe P-5 ou D depuis janvier 2008

		F	%F	H	% H	Total
Postes de directeur	ADG	34	24 %	110	76 %	144
	D-2	233	24 %	720	76 %	953
	D-1	679	30 %	1 596	70 %	2 275
	Total	946	28 %	2 426	72 %	3 372
Postes de classe P-5		1 131	29 %	2 830	71 %	3 961

CONCLUSION

58. La considération primordiale en matière de nomination du personnel consiste à ne retenir que des personnes présentant les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique, conformément aux dispositions de l'article IV de l'Acte constitutif de l'UNESCO. Sous réserve de cette considération primordiale, les nominations se font sur la base géographique la plus large possible. L'amélioration de l'équilibre entre les sexes doit être recherchée dans le respect des dispositions de l'article IV de l'Acte constitutif de l'UNESCO, et sans préjudice du principe de la répartition géographique du personnel .

59. S'agissant de la représentation géographique, la tendance observée depuis mai 2000 se traduit par une évolution nettement positive vers une répartition du personnel équilibrée sur le plan géographique. Cinq pays ont rejoint l'UNESCO, portant ainsi le nombre total d'États membres à 193. Quatorze États membres supplémentaires sont désormais représentés au Secrétariat, ce qui porte la représentation à 82 % des États membres. L'UNESCO se place ainsi en tête des institutions spécialisées du système des Nations Unies qui lui sont comparables. De plus, le nombre de pays normalement représentés continue d'augmenter alors que le niveau de surreprésentation régresse modérément, ce qui confirme les tendances globalement favorables enregistrées. L'UNESCO est également parvenue à atteindre l'objectif fixé par la Conférence générale de 50 % du personnel nouvellement recruté à des postes géographiques venant de pays non représentés ou sous-représentés entre janvier 2004 et mai 2009.

60. Obtenir une répartition géographique équilibrée prendra du temps. À court et moyen termes, une attention et des efforts soutenus seront nécessaires pour garantir l'amélioration constante de la représentation géographique au Secrétariat et pour faire face, notamment, à l'impact probable

des départs à la retraite sur le nombre de pays représentés au Secrétariat. Avec les mesures qu'il a mises en place et la mobilisation constante de tous les partenaires clés (États membres, commissions nationales), le Secrétariat a bon espoir de voir la situation continuer à s'améliorer régulièrement pour parvenir à un équilibre géographique équitable.

61. En mai 2009, l'équilibre entre les sexes était réalisé au sein du Secrétariat (48 % de femmes) et la parité était atteinte (51 %) pour le cadre organique (P-1 à P-5). L'UNESCO est l'une des institutions les mieux placées dans ce domaine. Un déséquilibre n'en demeure pas moins au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur, où le pourcentage de femmes est de 23 %.

62. Les départs à la retraite entraîneront au cours des cinq prochaines années le renouvellement d'environ 20 % du personnel de l'UNESCO et de 56 % des postes de classe D ou de rang supérieur. Cette conjoncture offrira une occasion privilégiée d'améliorer l'équilibre entre les sexes, en particulier aux niveaux supérieurs. Par ailleurs, la promotion des jeunes femmes cadres (qui représentent 60 % des effectifs de classe P-1 à P-3) se traduira progressivement par une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de cadre supérieur. Le Secrétariat prolongera et accentuera ses efforts pour que davantage de femmes soient recrutées à tous les niveaux de l'Organisation, en particulier à des postes de cadre supérieur, afin d'assurer la parité entre les sexes au niveau des cadres supérieurs d'ici à 2015.

Projet de résolution

63. La Conférence générale voudra peut-être, à la lumière des considérations exposées dans le présent document, adopter une résolution libellée comme suit :

La Conférence générale,

Rappelant sa résolution 34 C/82 et la décision 177 EX/50,

Ayant examiné les documents 35 C/35 et 35 C/INF.19,

1. Rappelant que les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique doivent rester les critères déterminants du recrutement,
2. Prend note des renseignements donnés par le Directeur général sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel au 1^{er} mai 2009 ;
3. Se félicite des tendances générales favorables observées dans la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat depuis juin 2000 ;
4. Prend note également de la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à améliorer la répartition géographique, au bénéfice, en particulier, des États membres non représentés ou sous-représentés ;
5. Note la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à améliorer l'équilibre entre les sexes parmi les fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat ;
6. Invite le Directeur général à présenter au Conseil exécutif à sa 185^e session une note d'information sur la situation concernant la répartition géographique ainsi qu'un rapport intérimaire sur la réalisation de la parité aux niveaux supérieurs et à soumettre un rapport complet au Conseil exécutif à sa 187^e session ;

7. Invite le Directeur général à lui soumettre à sa 36^e session un rapport sur la situation concernant la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat.

ANNEXE 1

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES¹

1. RECRUTEMENT		
Résultats escomptés	Mesures de mise en œuvre de la stratégie	Résultats obtenus (mai 2009)
Un taux de 50 % est atteint, pour les postes de directeur, d'ici à 2015	Évaluation de la situation	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer la situation dans chaque secteur/bureau à partir des données/profils ▪ Fixer avec chaque secteur/bureau des objectifs sur la base du taux de vacance de poste prévu 	Des objectifs de recrutement ont été fixés pour la période 2008-2015 avec les secteurs et bureaux suivants : ED, CLT, CI, SC, SHS, ERC et BFC. HRM assure un suivi trimestriel des réalisations des secteurs et bureaux par rapport aux objectifs fixés.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place des mécanismes de suivi et d'établissement de rapports 	Depuis juin 2008, HRM établit chaque mois un rapport de situation sur la parité entre les sexes comportant : la ventilation du personnel par sexe et par classe, l'évolution du nombre de femmes et du pourcentage de femmes par catégorie de poste. Ce rapport fait également état chaque mois des progrès accomplis par rapport aux objectifs de recrutement fixés pour les postes de directeur et les postes de classe P-5.
	Accroissement du nombre de candidatures féminines	
	Mesure 1 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Établir une liste des associations professionnelles de femmes ▪ Valider les listes d'associations et de réseaux avec les secteurs et bureaux ▪ Contacter les associations et réseaux professionnels de femmes compétents ▪ Publier les avis de vacance de poste de directeur et de rang plus élevé par le biais des réseaux 	<p>Les listes d'associations et réseaux professionnels ont été établies et validées par les secteurs de programme.</p> <p>HRM a pris contact avec les associations professionnelles afin d'obtenir leur appui pour publier les avis de vacance de poste de rang supérieur sur leurs sites Web respectifs.</p>
	Mesure 2 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modifier le texte figurant dans les avis de vacance de poste et encourageant les femmes ayant les qualifications requises à se porter candidates pour les postes publiés 	Le texte figurant dans les avis de vacance de poste externes de l'UNESCO a été modifié. Il se lit désormais comme suit : « <i>L'UNESCO est profondément attachée à l'égalité entre les sexes dans sa programmation et à la parité au sein du Secrétariat. En conséquence, les femmes sont vivement encouragées à se porter candidates, de même que les ressortissants d'États membres non représentés ou sous-représentés</i> ».
Mesure 3 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Accroître le nombre de femmes occupant un poste P-5 en appliquant un taux de recrutement de un pour un 	<p>Pour parvenir à la parité entre les sexes d'ici à 2015 au niveau P-5 au sein de l'Organisation, les secteurs et bureaux ont reçu pour instruction d'attribuer un poste de cette classe sur deux à une femme. Les objectifs ont été fixés en fonction de la situation des effectifs des différents secteurs.</p> <p>Depuis mai 2008, huit nominations et promotions à des postes P-5 sur 23 ont concerné des femmes, soit un taux de recrutement de 35 %, inférieur à l'objectif visé de 50 %. HRM suit périodiquement les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés.</p>	

¹ Le Plan d'action pour l'égalité des sexes a été présenté au Conseil exécutif à sa 179^e session (avril 2008). Le texte est disponible dans son intégralité dans le document 179 EX/5 Partie I (VI).

Accroissement du nombre de femmes sélectionnées pour des postes de directeur		
	Mesure 4 <ul style="list-style-type: none"> Appliquer un taux de recrutement de trois femmes pour deux hommes pour les postes de directeur 	<p>Pour parvenir à la parité entre les sexes d'ici à 2015 au niveau D-1 et au-delà au sein de l'Organisation, les secteurs et bureaux ont reçu pour instruction d'attribuer trois postes de cette classe sur cinq à une femme. Les objectifs ont été fixés en fonction de la situation des effectifs des différents secteurs.</p> <p>Depuis mai 2008, huit nominations et promotions à des postes de directeur sur 22 ont concerné des femmes, soit un taux de recrutement de 36 %, inférieur à l'objectif visé de 60 %. HRM suit périodiquement les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés.</p>
	Mesure 5 <ul style="list-style-type: none"> Parvenir à l'équilibre entre les sexes dans les panels de sélection (pour les postes P-5, les postes de directeur et les postes de rang supérieur) 	<p>HRM a demandé aux responsables du recrutement de faire en sorte que les panels d'évaluation pour les postes P-5 et les postes de directeur et de rang supérieur soient composés d'un nombre égal d'hommes et de femmes. La parité entre les sexes est toujours assurée dans ces panels depuis que le représentant de HRM qui participe à l'ensemble des panels d'évaluation pour les postes de rang supérieur y veille.</p>
	Mesure 6 <ul style="list-style-type: none"> Appliquer le critère selon lequel les listes restreintes pour les postes de directeur et de rang supérieur doivent comporter au moins deux candidates qualifiées 	<p>Les secteurs et bureaux ont reçu pour instruction d'inscrire le nom d'au moins deux candidates qualifiées sur les listes restreintes pour les postes de directeur et de rang supérieur. HRM s'assure périodiquement du respect de cette consigne.</p>
2. MENTORAT ET FORMATION		
Résultats escomptés	Mesures de mise en œuvre de la stratégie	Résultats obtenus (mai 2009)
Meilleure évolution de la carrière des femmes grâce à des initiatives d'apprentissage spécifiques	Mesure 7 <ul style="list-style-type: none"> Concevoir et mettre en œuvre un programme de gestion à l'intention des femmes de classes P-4/P-5, y compris un programme d'encadrement personnalisé 	<p>Une étude a été réalisée en décembre 2008 pour recenser les besoins de toutes les femmes occupant des postes P-3 à P-5 en matière d'apprentissage, en vue de mieux concevoir les formations pertinentes.</p> <p>Les conclusions de l'étude sont utilisées pour élaborer le programme de formation. Ce programme, qui vise à renforcer les compétences de gestion et de direction des femmes occupant des postes P-4/P-5, se composera de 13 modules. La plupart de ces modules s'accompagneront d'outils d'évaluation des compétences. Chaque participant élaborera un plan d'action et bénéficiera d'un encadrement personnalisé pendant un an à l'issue de la formation. Un programme pilote de cinq jours aura lieu en novembre 2009, avec un groupe de femmes occupant des postes P-4/P-5 sélectionnées au sein de plusieurs secteurs, bureaux et unités hors Siège.</p>
	Mesure 8 <ul style="list-style-type: none"> Aider à la constitution de réseaux informels de femmes occupant des postes de haut rang ; mise en place de réseaux horizontaux (soutien mutuel) et verticaux (parrainage) 	<p>Un réseau informel de femmes occupant des postes de haut rang sera mis en place à l'issue du programme de formation.</p>
	Intégrer la problématique de l'égalité des sexes à la formation	
	Mesure 9 Sensibilisation à l'égalité des sexes dans les cours de formation à l'intention des nouvelles recrues ; inclusion de la problématique de l'égalité des sexes dans le module de formation institutionnelle	<p>La formation institutionnelle a été revue et la question de l'égalité entre les sexes a été introduite.</p>

	<p>Mesure 10</p> <p>Inclure la sensibilisation à l'égalité des sexes dans le LCMP (Programme de formation aux méthodes d'encadrement et à la gestion du changement)</p>	<p>La sensibilisation à l'égalité des sexes sera prise en compte dans l'élaboration du nouveau Programme de formation aux méthodes d'encadrement (attendu fin 2009).</p>
<p>3. MOYENS DE CONSERVER LE PERSONNEL ET DE CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE</p>		
<p>Résultats escomptés</p>	<p>Mesures de mise en œuvre de la stratégie</p>	<p>Résultats obtenus (mai 2009)</p>
<p>Mise en place de mesures aidant à concilier vie professionnelle et vie privée afin de faciliter l'avancement et le perfectionnement professionnels</p>	<p>Mesure 11</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir les mesures prises à l'échelle des Nations Unies en faveur de <u>l'emploi des conjoints</u> par : la participation à la LESA (Association pour l'emploi local des conjoints) mise en place en France par l'OCDE/ Agence spatiale européenne ▪ Créer le site Web de la LESA en France et contribuer financièrement aux programmes d'emploi des conjoints, y compris dans les unités hors Siège 	<p>HRM travaille actuellement en collaboration avec l'OCDE/ESA en vue de mettre en place une LESA à Paris.</p> <p>Le contenu du site Web de la LESA a été créé et est opérationnel.</p> <p>L'UNESCO contribue aux programmes d'emploi des conjoints sur la base du partage des coûts.</p>
	<p>Mesure 12</p> <p>Procéder à des entretiens de sortie pour le personnel féminin de classe P-5 et au-dessus qui quitte l'UNESCO</p>	<p>Un questionnaire d'entretien de sortie a été conçu et sera utilisé pour tous les membres du personnel qui quittent l'Organisation (sauf lorsqu'il s'agit d'un départ à la retraite) à compter de juillet 2009.</p>
<p>4. AUTRES MESURES</p>		
<p>Résultats escomptés</p>	<p>Mesures de mise en œuvre de la stratégie</p>	<p>Résultats obtenus (mai 2009)</p>
<p>Équilibre entre les sexes dans les organes mixtes personnel-administration chargés des questions de personnel</p>	<p>Mesure 13</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer la parité entre les sexes parmi les personnes désignées par le Directeur général pour siéger dans les organes chargés des questions de personnel (ACPP, PAB, etc.) 	<p>HRM a revu la composition des comités chargés des questions de personnel et, depuis juin 2008, l'équilibre entre les sexes est assuré dans la composition de ces comités.</p>