

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Première session ordinaire  
du Conseil d'administration**

**Rome, 23-27 février 2004**

## **QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE**

**Point 4 de l'ordre du  
jour**

***Pour examen***

# **F**

Distribution: GÉNÉRALE

**WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1**

23 janvier 2004

ORIGINAL: ANGLAIS

## **POLITIQUE DU PAM RÉGISSANT LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL ET LA REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE DES ÉTATS MEMBRES**

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site WEB du PAM (<http://www.wfp.org/eb>).

## NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen.**

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions de caractère technique à poser sur le présent document, à contacter les fonctionnaires du PAM mentionnés ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directrice de la Division des ressources humaines (HR):	Mme D. Serrano	tél.: 066513-2400
---	----------------	-------------------

Directeur adjoint, HR:	M. A. Piscina	tél.: 066513-2407
------------------------	---------------	-------------------

Pour toute question relative à la distribution de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter le Superviseur de l'Unité des réunions et de la distribution (tél.: 066513-2328).



## RESUME

À sa session annuelle de mai 2003, le Conseil a examiné les documents qui lui ont été soumis pour examen au sujet de la méthodologie utilisée par le PAM pour assurer la représentation géographique et la représentation des deux sexes dans le personnel du cadre organique recruté sur le plan international. Au cours des débats, le Conseil a indiqué que de plus amples renseignements lui étaient nécessaires et a demandé qu'une étude soit réalisée sur les usages dans les autres organisations internationales. Il a accueilli avec satisfaction la décision du Directeur exécutif d'examiner ces questions et attendait avec intérêt la discussion de février 2004 sur ce sujet.

Le présent document a pour objet: i) de fournir au Conseil les renseignements supplémentaires qu'il a demandés; ii) d'expliquer plus en détail les méthodes utilisées par le PAM pour assurer l'équilibre géographique et l'équilibre entre les sexes dans ses effectifs; iii) d'examiner les efforts mis en œuvre par le PAM pour atteindre les objectifs fixés.

## PROJET DE DECISION\*

Le Conseil prend note de la méthodologie utilisée par le PAM pour établir la représentation géographique et la représentation des deux sexes dans le personnel du cadre organique recruté sur le plan international, comme cela est défini dans le document de politique générale WFP/EB.1/2004/4-B/Rev.1.

---

\* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.



## GENERALITES

1. Les statuts de la plupart des organisations des Nations Unies stipulent que la considération primordiale, lors du recrutement du personnel, sera d'assurer les niveaux les plus élevés possibles d'efficacité, de compétence et d'intégrité; ils prescrivent aussi de recruter sur la base géographique la plus large possible.
2. En 1947, l'Assemblée générale des Nations Unies a affirmé que, compte tenu du caractère international de l'Organisation, les politiques et les pratiques administratives du Secrétariat devraient traduire la diversité des cultures et des compétences techniques de tous les pays membres, et en tirer parti. Une importance fondamentale était accordée à la nature universelle des Nations Unies et, par conséquent, à la représentation la plus large possible des cultures et de la diversité des pays membres, qui était considérée essentielle pour permettre au Secrétariat d'agir en toute indépendance et de refléter la richesse des nombreuses composantes du système des Nations Unies, et pour garantir qu'aucun pays ou groupe de pays ne prendrait une place prédominante.
3. En 1996, le Corps commun d'inspection des Nations Unies a entrepris une étude comparative des méthodes de calcul de la répartition géographique équitable dans le système commun<sup>1</sup>. Il a reconnu dans son rapport que les organisations des Nations Unies relevaient de deux catégories en ce qui concerne la représentation géographique:
  - les organisations essentiellement financées par des quotes-parts, telles que l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), dans lesquelles des cibles ou quotas sont requis comme moyen d'assurer la représentation géographique;
  - les organisations essentiellement financées par des contributions volontaires, telles que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le PAM, où des cibles ou quotas ne sont pas requis mais où d'autres méthodes peuvent être utilisées pour atteindre ce but.
4. Pour les organisations qui fixent des quotas, les méthodologies adoptées ont des éléments communs pour déterminer un niveau cible de représentation pour un pays:
  - la fixation d'un nombre de postes de base auxquels la représentation géographique devrait être appliquée; cela peut inclure ou non les postes linguistiques de traducteurs et d'interprètes;
  - l'utilisation des critères objectifs que sont la qualité de membre, les niveaux de contribution et la taille de la population dans les formules servant à établir un quota pour un État membre; l'importance relative de chaque facteur diffère dans chaque organisation;
  - l'utilisation de facteurs tels que l'introduction de limites supérieures et inférieures de représentation pour tenir compte des grandes diversités de population et de contributions.
5. Les sections ci-après donnent des exemples de la manière dont les organisations des Nations Unies ont résolu cette question.

---

<sup>1</sup> Des exemplaires de ce document peuvent être fournis sur demande.



## METHODES UTILISEES PAR D'AUTRES ORGANISATIONS DES NATIONS UNIES

### Organisations essentiellement financées par des quotes-parts

#### ⇒ *L'ONU*

6. En décembre 1962, l'Assemblée générale des Nations Unies a passé en revue sa méthodologie de calcul de la répartition géographique et fixé trois facteurs essentiels permettant d'établir les fourchettes souhaitables: i) la qualité de membre de l'Organisation; ii) la taille de la population; et iii) la contribution des membres au budget de l'Organisation. Après un certain nombre de modifications, le système actuellement en vigueur aux Nations Unies pour le calcul des fourchettes souhaitables a été adopté en 1987 et appliqué à compter de janvier 1988, de la manière suivante:
- le chiffre de base pour les calculs a été fixé au départ à 2 700 postes;
  - 40 pour cent des postes sont attribués sur la base de la qualité de membre de l'Organisation;
  - 5 pour cent des postes sont attribués en fonction du facteur population, qui est directement lié à la population totale de tous les pays membres, et est réparti entre les pays proportionnellement à la taille de leur population;
  - les 55 pour cent restants sont alloués sur la base des contributions; le facteur contribution repose sur la répartition des postes restants entre les pays membres proportionnellement au barème des quotes-parts;
  - les limites supérieures et inférieures de chaque fourchette sont fondées sur une marge de 15 pour cent au-dessus et en dessous du point médian de la fourchette souhaitable, mais ne représentent pas moins de 4,8 postes en plus ou en moins; la limite supérieure ne peut être inférieure à 14 postes;
  - le chiffre de base est corrigé chaque fois que le nombre effectif de postes soumis à la répartition géographique augmente ou diminue de 100, en maintenant les coefficients de pondération des trois facteurs; la base de calcul est actuellement de 2 600 postes.
7. Il convient de noter que l'Assemblée générale des Nations Unies a examiné la question de la représentation géographique à diverses reprises et a demandé au Secrétaire général de réaliser une étude portant sur une évaluation globale du système de répartition géographique et des questions se rapportant à la modification éventuelle du nombre de postes soumis au système de répartition géographique, compte tenu de l'article 101 de la Charte et de l'efficacité et de la rentabilité de l'Organisation. Au moment de la rédaction du présent document, les conclusions de cette étude ne sont pas encore connues.

#### ⇒ *UNESCO*

8. En 2003, la 32ème session de la Conférence générale de l'UNESCO a adopté le mode de calcul de la représentation géographique suivant:
- le chiffre de base pour le calcul du nombre de postes, qui n'inclut pas les postes linguistiques, a été maintenu à 850 postes;



- le facteur qualité de membre a été maintenu à 65 pour cent; le facteur contribution a été réduit, passant de 35 à 30 pour cent; un facteur population de 5 pour cent a par ailleurs été introduit;
- un facteur de pondération des postes est appliqué en parallèle à titre de complément à la méthodologie officielle; il sert d'outil interne de surveillance pour rendre compte aux États membres de la répartition géographique, par catégorie de poste.

⇒ *OMS*

9. Le système appliqué par l'OMS pour établir les fourchettes souhaitables procède des résolutions adoptées par l'Assemblée mondiale de la santé, la dernière étant la résolution 56/35, qui a défini la formule actuelle de calcul des fourchettes souhaitables, à savoir:

- 45 pour cent du nombre total de postes est alloué au facteur qualité de membre et donc réparti à égalité entre tous les membres;
- 45 pour cent du nombre total de postes est alloué au facteur contribution et donc réparti proportionnellement au barème des quotes-parts;
- 10 pour cent du nombre total de postes est alloué au facteur population et donc réparti en fonction directe de la taille de la population;
- une limite supérieure variable de la fourchette souhaitable est fonction de la population;
- le chiffre de base inclut tous les postes, y compris ceux financés par des ressources extra-budgétaires; ce chiffre est actuellement de 1 450 postes.

⇒ *FAO*

10. La formule utilisée par la FAO pour calculer la représentation géographique a été récemment modifiée aux termes de la résolution 15/2003 de la Conférence de la FAO. La nouvelle formule, en vigueur depuis le 1er janvier 2004, est calquée sur celle des Nations Unies:

- le chiffre de base pour les calculs est constitué par le nombre total de postes financés par le programme ordinaire qui font l'objet de contrats de caractère continu ou de durée déterminée, à l'exception des postes linguistiques et de celui du Directeur général; la formulation exclut spécifiquement la pondération par classe;
- le facteur qualité de membre représente 40 pour cent du chiffre de base, réparti à égalité entre les États membres;
- le facteur population, auquel est affectée une pondération de 5 pour cent, est directement lié à la population totale de tous les États membres et réparti entre les États membres proportionnellement à leur population;
- le facteur contribution, qui représente 55 pour cent des postes, est réparti entre les États membres proportionnellement au barème des quotes-parts;
- le point médian de la fourchette équitable pour chaque État membre est calculé en additionnant les trois facteurs;
- les limites supérieures et inférieures de la fourchette équitable sont fondées sur une marge de 15 pour cent au-dessus et en dessous du point médian, mais ne représentent pas moins de 2,03 postes en plus ou en moins, la limite supérieure étant d'au moins 7,53 postes.



## **Organisations essentiellement financées par des contributions volontaires**

### *⇒ PNUD*

11. Le PNUD n'applique aucun type de quota pour assurer une représentation géographique équitable de son personnel. Il utilise cependant le rapport contributions/représentation du personnel comme cadre général de discussion avec les donateurs.

### *⇒ HCR*

12. Le HCR n'applique pas de quotas à des fins de représentation géographique. Lorsqu'il pourvoit aux postes vacants, il s'efforce néanmoins de maintenir une représentation géographique équitable globalement et dans ses diverses divisions et opérations.

### *⇒ UNICEF*

13. L'UNICEF n'applique pas de quotas à des fins de représentation géographique. Dans son recrutement, il vise surtout à identifier des candidats ayant les meilleures qualités professionnelles et le plus haut niveau d'intégrité. Il surveille toutefois régulièrement la répartition de son personnel par nationalité, et la représentation des pays donateurs.

---

## **POLITIQUE ET METHODOLOGIE DU PAM**

14. Tout comme les autres institutions des Nations Unies dont les budgets proviennent de contributions volontaires, le PAM n'applique pas de quotas pour maintenir une représentation géographique équitable de son personnel. Les organisations comme le PAM ne jugent pas approprié d'utiliser ces facteurs de façon rigide en raison du caractère imprévisible de leurs niveaux de contributions, par exemple; les organisations dont les budgets proviennent de quotes-parts tiennent compte des facteurs précis que sont la population, la contribution et la qualité de membre et peuvent donc élaborer d'autres méthodes plus souples pour surveiller la composition équitable de leur personnel.

### **La formule informelle du PAM**

15. Il a été reconnu qu'il était nécessaire d'élaborer et d'appliquer une méthodologie objective en réponse aux préoccupations exprimées par les membres du Conseil d'administration. Cette méthodologie a pour objet d'aider le Directeur exécutif à établir les niveaux équitables de représentation qui reflètent les contributions faites au Programme et la nécessité d'assurer la diversité du cadre organique. La formule a été conçue en 1998 par le Directeur exécutif de l'époque et est toujours utilisée depuis lors. Elle est adaptée à la situation particulière du PAM, tenant compte des grandes sources de financement et s'efforçant d'assurer un degré de représentation à tous les pays.
16. C'est ce que l'on appelle la "formule informelle du PAM". Il convient de souligner qu'elle sert de fil conducteur quant aux objectifs à atteindre en ce qui concerne les effectifs mais ne saurait servir à établir des quotas.



17. Le Directeur exécutif se sert de rapports établis à partir de cette méthodologie pour passer en revue les tendances dans le recrutement et pour procéder aux ajustements requis pour maintenir une répartition géographique équitable et la parité entre les sexes dans le personnel du cadre organique. Ces rapports ne sont pas rendus publics car la publication pourrait laisser à penser qu'il existe un système de quotas et décourager les candidatures des personnes les plus qualifiées, pour des raisons de nationalité. Les représentants des missions peuvent s'informer sur la situation de leur pays quant au niveau de représentation, et le font régulièrement.
18. En résumé, la formule informelle du PAM:
- prévoit que 60 pour cent des postes du cadre organique seront attribués aux grands pays donateurs et que les 40 pour cent restants le seront à tous les autres pays;
  - sur les 60 pour cent alloués aux grands pays donateurs, le nombre de postes visé par pays est fonction du pourcentage de contribution;
  - il existe cependant un plafond de 20 pour cent pour le nombre **total** de fonctionnaires de nationalité américaine, indépendamment du pourcentage de la contribution des États-Unis;
  - aucun objectif n'est fixé pour les autres pays; un pays est considéré comme étant adéquatement représenté si au moins trois de ses ressortissants sont membres du personnel; de nombreux pays ont plus de trois de leurs ressortissants employés par le PAM.
19. On trouvera à l'annexe I des détails sur la formule informelle du PAM.
20. Au 31 décembre 2003, l'application de la formule informelle du PAM a donné les résultats indiqués au tableau 1.

<b>TABLEAU 1</b>				
	<b>Contribution annuelle moyenne sur les quatre dernières années, (2000–2003) (dollars)</b>	<b>Nombre visé de postes calculé avec la formule</b>	<b>Effectifs réels au 31.12.2003</b>	<b>Indicateur</b>
<b>Grands donateurs</b>				
États-Unis	1 100 741 567	<b>196</b>	97	Sous-représentés
Autres grands donateurs dont la contribution moyenne dépasse 2 millions de dollars	869 023 073	<b>393</b>	512	Sur-représentés
<b>Autres pays</b>				
Pays dont la contribution est en moyenne inférieure à 2 millions de dollars	27 241 992	<b>sans objet</b>	126	
Pays ayant du personnel au PAM mais ne versant pas de contribution	sans objet	<b>sans objet</b>	244	
<b>Total</b>	<b>1 997 006 631</b>		<b>979</b>	





21. Pour s'efforcer d'assurer encore davantage une représentation géographique équitable, le PAM a par le passé régulièrement vérifié les résultats obtenus avec sa formule informelle en les comparant à ceux obtenus à l'aide de la version modifiée de la méthodologie utilisée par la FAO jusqu'en janvier 2004, laquelle reposait en partie sur les quotes-parts versées par tous ses États membres et incluait une méthode permettant d'appliquer une pondération plus forte aux postes les plus élevés.
22. La Conférence de la FAO a prescrit de modifier cette formule. Pour le PAM, l'une des modifications importantes concerne la suppression des coefficients de pondération appliqués aux classes concernées. Le système de pondération des postes n'existe plus dans la nouvelle formule approuvée par la FAO, et le PAM continuera donc de n'utiliser que sa formule informelle pour surveiller les progrès en matière de répartition géographique équitable.

## AUTRES CONSIDERATIONS

### Parité hommes-femmes

23. Le système des Nations Unies a fixé des objectifs en vue de parvenir à ce que la moitié des postes du cadre organique soient occupés par des femmes, et toutes les institutions ont indiqué que la situation avait évolué dans le bon sens. Le PAM souscrit à cette politique et poursuit ses efforts pour que 50 pour cent de ses effectifs soient des femmes. Actuellement, les femmes représentent 38,5 pour cent des effectifs du PAM, ce qui constitue l'un des taux les plus élevés parmi le système des Nations Unies. Cet objectif est également pris en compte pour déterminer les niveaux appropriés de représentation du personnel. Le tableau 2 montre le pourcentage de femmes employées par le PAM au 31 décembre 2003.

TABLEAU 2				
	Total	Hommes	Femmes	Pourcentage de femmes
Représentation des femmes dans le personnel du cadre organique et des catégories supérieures au 31 décembre 2003	979	604	375	38,3

### Représentation géographique des pays en développement économique

24. Le système des Nations Unies s'est fixé pour cible de recruter 40 pour cent de ressortissants des pays en développement économique; le PAM surveille le niveau de représentation de ces pays. Le tableau 3 montre la représentation des ressortissants des pays en développement dans le personnel du cadre organique recruté sur le plan international au 31 décembre 2003. Le PAM est sur le point d'atteindre les 40 pour cent fixés par le système des Nations Unies.



<b>TABLEAU 3</b>				
	<b>Total</b>	<b>Pays développés</b>	<b>Pays en développement</b>	<b>Pourcentage de pays en développement</b>
Représentation des ressortissants de pays en développement dans le personnel du cadre organique et des catégories supérieures au 31 décembre 2003	<b>979</b>	596	383	39,1

## **EFFORTS DEPLOYES EN MATIERE DE SUIVI ET DE MISE EN OEUVRE**

25. Le PAM souscrit au principe voulant que la nature universelle du système des Nations Unies appelle la représentation la plus large possible des cultures. Compte tenu de la nature internationale du PAM, ses politiques et procédures devraient favoriser la plus grande diversité possible. Il a donc conçu des stratégies lui permettant d'atteindre les objectifs de l'Organisation en matière de recrutement de ressortissants des pays donateurs et des pays en développement sous-représentés, en privilégiant le recrutement de femmes qualifiées.

### **Fixer des objectifs précis à long terme**

26. Le tout premier élément de la stratégie du PAM pour améliorer la représentation est de se fixer des buts et de faire en sorte que les directeurs les connaissent. Le PAM s'est fixé l'objectif de 50 pour cent de femmes et de 40 pour cent de ressortissants des pays sous-représentés. Les directeurs ont conscience que leurs efforts devraient viser à atteindre 75 pour cent de femmes et 60 pour cent de ressortissants des pays sous-représentés pour atteindre de tels objectifs.

### **Établir des systèmes efficaces permettant un suivi régulier de la réalisation des objectifs**

27. **Responsabilité.** Le PAM tient les directeurs responsables des efforts qu'ils déploient pour assurer la représentation des femmes et des ressortissants des pays sous-représentés. Avec l'adoption d'une approche de la gestion axée sur les résultats, il est demandé aux directeurs d'indiquer dans leur plan d'activité professionnelle comment ils abordent les questions et objectifs concernant le recrutement; ils seront évalués par rapport à ces plans dans les examens annuels des résultats.

28. **Statistiques.** Le PAM assure un suivi de son action et de celle de ses divers services dans le domaine du recrutement, et en rend compte régulièrement aux directeurs.

### **Initiatives lancées à l'échelle du Programme pour encourager une représentation géographique équilibrée et la parité entre les sexes**

29. **Formation.** La formation concernant la problématique hommes-femmes occupe une place centrale dans les programmes de formation du PAM. La politique du PAM relative à cette problématique met l'accent sur l'importance que revêt la parité dans les effectifs en tant que partie intégrante de la bonne prestation des programmes.



30. **Candidature en ligne.** Un système de candidature en ligne a été lancée, qui permet de se porter candidat aux postes vacants et profils de postes via le site web du PAM. Les données concernant le sexe et la nationalité sont des champs à remplir obligatoirement dans le formulaire électronique de candidature, ce qui permet de garantir que ces données sont bien saisies et utilisées dans les actions de recrutement.
31. **Système de recrutement via le web.** StaffNet, le système électronique actuel de recrutement, a été amélioré pour que les directeurs puissent y accéder via le web; il leur donne un état exact des candidatures reçues pour les postes vacants ainsi qu'un accès aux renseignements concernant le sexe et la nationalité des candidats. StaffNet inclut un moteur de recherche en ligne qui permet aux directeurs de repérer les candidats par rapport aux besoins et aux qualifications d'une affectation donnée. La recherche peut être filtrée et limitée aux candidatures déposées par des femmes, des ressortissants de pays sous-représentés ou de pays en développement, ce qui permet aux directeurs d'atteindre les objectifs de recrutement.

### **Mesures prises pour résoudre le problème de sous-représentation des pays**

32. **Campagnes de recrutement ciblées.** Des stratégies ciblées de recrutement ont été mises au point pour attirer les candidats des pays sous-représentés, y compris l'envoi de missions de recrutement pour interviewer directement des candidats pour des postes ou pour compléter les listes de réserve du cadre organique. Lors de la publication des postes vacants, des encarts publicitaires ciblés ont été utilisés pour limiter les candidatures à celles des pays sous-représentés.
33. **Filtres de sélection.** Des limites ont été fixées de sorte que seuls les candidats en provenance de pays donateurs sous-représentés ou de pays en développement peuvent être pris en considération lorsque les directeurs sont autorisés à recruter à l'extérieur.



## ANNEXE I

### LA FORMULE INFORMELLE DU PAM

1. Soixante pour cent des postes du cadre organique sont alloués à de grands pays donateurs, définis comme étant ceux dont la contribution a été en moyenne supérieure à 2 millions de dollars par an au cours des quatre années précédentes. Sur ce chiffre, un maximum de 20 pour cent de l'effectif total du cadre organique a été alloué aux États-Unis, indépendamment du pourcentage de la contribution versée par ce pays.
2. Quarante pour cent des postes du cadre organique sont alloués à tous les autres pays.
3. L'objectif visé pour un grand pays donateur est calculé comme suit:
  - contribution annuelle moyenne du pays au cours des quatre années précédentes divisée par la contribution annuelle moyenne de tous les grands pays donateurs au cours des quatre années précédentes, États-Unis non compris;
  - pourcentage obtenu multiplié par le nombre de postes du cadre organique réservés aux grands pays donateurs (60 pour cent), moins les 20 pour cent alloués aux États-Unis.

#### Exemple:

##### A. Calculer le nombre de postes du cadre organique alloués aux grands pays donateurs.

Le nombre de postes du cadre organique est de 900.

60 pour cent, ou 540, sont réservés aux grands pays donateurs.

Soustraire les 20 pour cent alloués aux États-Unis:  $540 - 180 = 360$ .

##### B. Calculer le pourcentage de contribution d'un grand donateur.

La contribution annuelle moyenne des quatre années précédentes de tous les grands pays donateurs, États-Unis non compris, est de 800 millions de dollars.

La contribution annuelle moyenne du grand donateur au cours des quatre années précédentes est de 40 millions de dollars.

40 millions divisés par 800 millions = 0,05 million, soit **5 pour cent**.

##### C. Multiplier le pourcentage de contribution (B) par le nombre total de postes du cadre organique alloués aux grands pays donateurs (A).

5 pour cent de 360 = 18.

L'objectif visé pour ce grand pays donateur est donc **18**.

4. Le PAM considère que, pour les pays en développement économique, l'objectif visé est de trois par pays.



## ANNEXE II

**TABLEAU INDIQUANT LE DEGRÉ DE REPRÉSENTATION DES GRANDS PAYS  
DONATEURS SELON LES DEUX FORMULES UTILISÉES PAR LE PAM  
COMME DIRECTIVES DE REPRÉSENTATION, AU 31 DÉCEMBRE 2003**

Pays	Liste des États membres aux fins des élections du Conseil	Classement	Degré de représentation basé sur la formule informelle du PAM	Degré de représentation basé sur la formule des points appliquée par le PAM
États-Unis	D	1	Sous-représenté	Sous-représenté
Japon	D	2	Sous-représenté	Sous-représenté
Royaume-Uni	D	3	Sur-représenté	Adéquatement représenté
Allemagne	D	4	Sous-représenté	Adéquatement représenté
Pays-Bas	D	5	Adéquatement représenté	Adéquatement représenté
Canada	D	6	Sur-représenté	Sur-représenté
Italie	D	7	Sur-représenté	Sur-représenté
France	D	8	Sur-représenté	Sur-représenté
Australie	D	9	Adéquatement représenté	Adéquatement représenté
Danemark	D	10	Adéquatement représenté	Adéquatement représenté
Norvège	D	11	Sous-représenté	Sous-représenté
Suède	D	12	Adéquatement représenté	Adéquatement représenté
Suisse	D	13	Sous-représenté	Sous-représenté
Finlande	D	14	Sur-représenté	Adéquatement représenté
Espagne	D	15	Sur-représenté	Adéquatement représenté
Rép. de Corée	B	16	Sous-représenté	Sous-représenté
Belgique	D	17	Sur-représenté	Sur-représenté
Irlande	D	18	Sur-représenté	Sur-représenté
Kenya	A	19	Sur-représenté	Sur-représenté
Autriche	D	20	Sur-représenté	Sur-représenté
Afrique du Sud*	A	21	Sur-représenté	Sur-représenté
Inde	B	22	Sur-représenté	Sur-représenté
Arabie saoudite	B	23	Sous-représenté	Sous-représenté
Luxembourg*	D	24	Sous-représenté	Sous-représenté
Fédération de Russie*	E	25	Adéquatement représenté	Sous-représenté
Grèce	D	26	Sur-représenté	Adéquatement représenté
Algérie*	A	27	Sur-représenté	Sur-représenté
Portugal	D	28	Sur-représenté	Sur-représenté
* nouveau grand pays donateur				



## ANNEXE III

RÉPARTITION DES POSTES PAR CLASSE (PONDÉRÉE) ET PAR LISTE DE PAYS, AU 31 DÉCEMBRE 2003													
ÉTAT DES PAYS	Points												
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	D2	SSG	SGA	Effectif total	Total points pondérés		
	1	2	4	6	8	10	12	14	16				
A: AFRIQUE	1	55	79	50	25	9	5	1		225	1 091		
B: ASIE ET MOYEN-ORIENT		23	56	20	12	3	7			121	600		
C: AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES		7	12	8	4	3	3			37	208		
D: AMÉRIQUE DU NORD, EUROPE OCCIDENTALE, JAPON, AUSTRALIE, NOUVELLE-ZÉLANDE	6	72	168	159	100	42	19	2	1	569	3 268		
E: EUROPE ORIENTALE		9	13	1	2	2				27	112		
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>7</b>	<b>166</b>	<b>328</b>	<b>238</b>	<b>143</b>	<b>59</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>979</b>	<b>5 279</b>		

FIGURE 1—EFFECTIF TOTAL

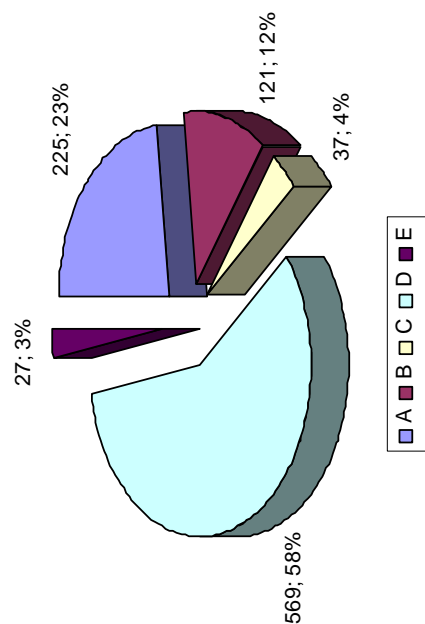
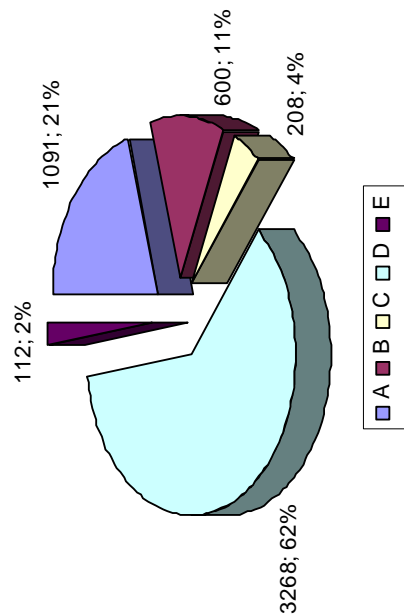


FIGURE 2—TOTAL POINTS PONDÉRÉS



ANNEXE IV

Figure 1—Pourcentage des contributions par donateur

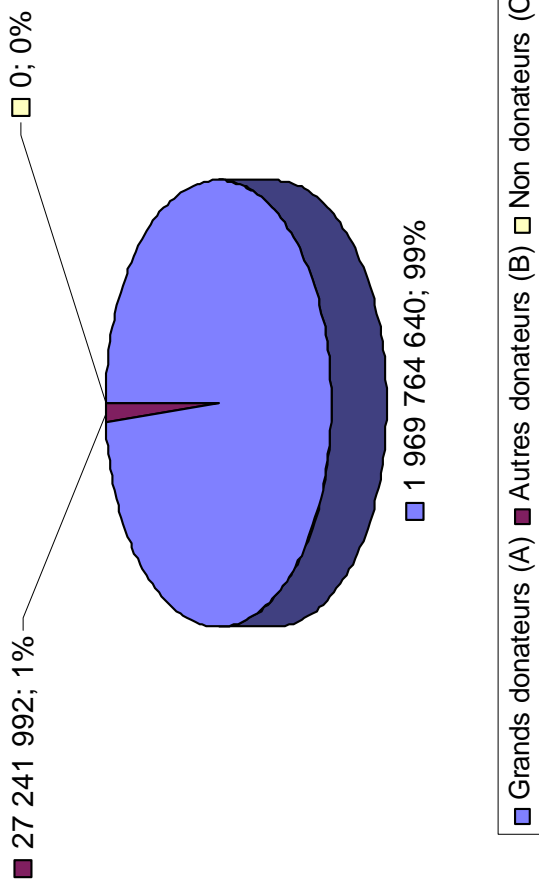
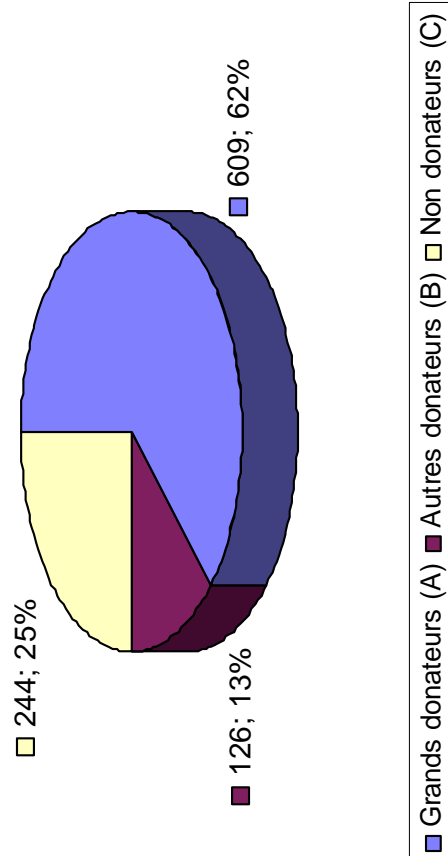


Figure 2—Répartition du personnel par pays donateur



**ANNEXE V**

<b>REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE PERSONNEL DU CADRE ORGANIQUE ET DES CATÉGORIES SUPÉRIEURES (À L'EXCLUSION DES ADMINISTRATEURS AUXILIAIRES ET DU PERSONNEL SOUS CONTRAT DE COURTE DURÉE) 1993–2003</b>				
<b>Année</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>% de femmes</b>
31.12.2003	979	604	375	38,3
31.12.2002	915	555	360	39,3
31.12.2001	858	543	315	36,7
31.12.2000	831	533	298	35,9
31.12.1999	786	518	268	34,1
31.12.1998	703	489	214	30,4
31.12.1997	627	444	183	29,2
31.12.1996	597	439	158	26,5
31.12.1995	553	419	134	24,2
31.12.1994	479	373	106	22,1
31.12.1993	427	331	96	22,5





---

## **LISTE DES SIGLES UTILISES DANS LE PRESENT DOCUMENT**

FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

