



**NATIONS
UNIES**

UNEP/EA.6/10



**Programme
des Nations Unies
pour l'environnement**

Distr. générale
21 novembre 2023

Français
Original : anglais

**Assemblée des Nations Unies pour l'environnement
du Programme des Nations Unies pour l'environnement
Sixième session**

Nairobi, 26 février–1^{er} mars 2024
Point 5 de l'ordre du jour provisoire*

**Questions relatives à la politique et à la gouvernance
internationales en matière d'environnement**

Progrès accomplis dans l'application de la résolution 5/13, intitulée « Prendre dûment en considération le principe de la répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies »

Rapport de la Directrice exécutive

I. Introduction

1. Dans sa résolution 5/13 intitulée « Prendre dûment en considération le principe de la répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies », l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a prié la Directrice exécutive du PNUE d'améliorer l'application de l'Article 8 et du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies pour tout ce qui concerne la composition du secrétariat du PNUE. Dans la même résolution, l'Assemblée pour l'environnement a prié la Directrice exécutive de lui rendre compte de l'application de la résolution à sa sixième session.

2. Le présent rapport détaille l'état des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023 et les progrès accomplis dans l'application de la résolution 5/13, y compris les progrès connexes dans la mise en œuvre du paragraphe 18 de la décision 5/2 sur la stratégie à moyen terme pour la période 2022–2025 et le programme de travail et le budget pour l'exercice biennal 2022–2023, ainsi que du plan en quatre points pour accroître la diversité géographique au sein de l'organisation visé dans le rapport de la Directrice exécutive sur la question (UNEP/EA.5/26). L'annexe I présente une ventilation des effectifs du PNUE par nationalité et par genre et l'annexe II contient la répartition des effectifs du PNUE par classe et par lieu d'affectation.

* UNEP/EA.6/1.

II. Progrès accomplis dans l'application de la résolution 5/13

A. Aperçu des effectifs au 30 novembre 2023

3. Au 30 novembre 2023, le PNUE employait 1 363 personnes, dont 832 administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur, 11 administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national et 520 agent(e)s des services généraux, réparties dans 44 lieux d'affectation. Sur l'ensemble de ses effectifs, 1 080 personnes étaient employées au secrétariat du PNUE et 283 étaient employées au sein des accords multilatéraux sur l'environnement administrés par le PNUE.

Tableau 1

Répartition par genre des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023

Genre	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total, AFS	Total, AN	Total, SG	Total général
Femmes	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Hommes			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
Total	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1 363
Femmes (en %)	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Hommes (en %)	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

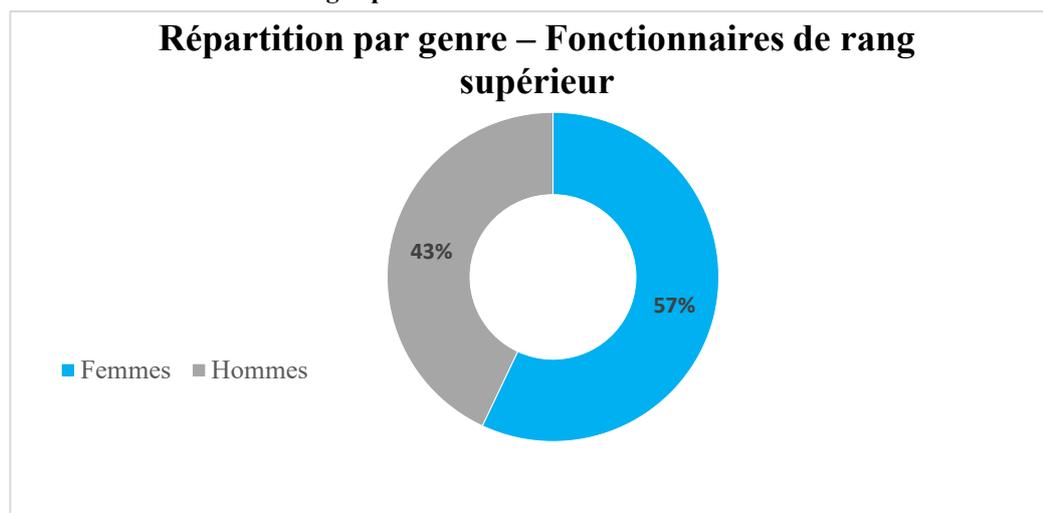
Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s ; AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(trice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

4. Au 30 novembre 2023, le personnel du PNUE était composé de 63 % de femmes et 37 % d'hommes (voir le tableau 1).

5. Au total, 57 % des administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur du PNUE sont des femmes et 43 % sont des hommes (voir le tableau 1). Le pourcentage de femmes au sein du personnel du PNUE a dépassé l'objectif fixé par la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Le PNUE a adopté des mesures spéciales pour contrôler et maintenir des résultats conformes à l'objectif à tous les niveaux. Une attention particulière a été accordée aux postes de classe P-5 et de rang supérieur, afin de veiller à ce que la répartition au sein de cette catégorie ne tombe pas en dessous des objectifs établis.

Figure 1

Répartition par genre des effectifs du PNUE dans la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur au 30 novembre 2023



6. Le tableau 2 montre le respect par le PNUE des objectifs de parité fixés par la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies pour les postes de classe P-5 et de rang supérieur.

Tableau 2

Parité des genres au sein des effectifs du PNUE de classe P-5 et de rang supérieur au 30 novembre 2023

<i>Genre</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>Total général</i>
Femmes	1	2	7	29	59	98
Hommes			3	19	65	87
Total	1	2	10	48	124	185
Femmes (en %)	100	100	70	60	48	53
Hommes (en %)	0	0	30	40	52	47

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s.

7. Au total, 93 % des 1 363 postes pourvus par le PNUE sont financés par des sources extrabudgétaires (Fonds pour l'environnement, compte des frais généraux, fonds d'affectation spéciale à contributions préaffectées) et 7 % sont financés au moyen du budget ordinaire. Il convient de noter qu'au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, seuls les postes financés au moyen du budget ordinaire sont soumis au système des fourchettes souhaitables en tant que critère d'évaluation du niveau de représentation géographique approprié de chaque État Membre au sein du personnel des Nations Unies. Ce système étudie un sous-ensemble des membres du personnel recrutés sur le plan international, à savoir ceux qui sont titulaires d'un engagement permanent, continu ou de durée déterminée et occupent un poste soumis au principe de la répartition géographique ou ont été recrutés par le biais du programme Jeunes administrateurs.

Tableau 3

Sources de financement des postes pourvus au 30 novembre 2023

<i>Catégorie de postes</i>	<i>Budget ordinaire</i>	<i>Extrabudgétaire</i>	<i>Total général</i>
AFS	78	754	832
AN	–	11	11
SG	14	506	520
Total	92	1 271	1 363

Abréviations : AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

8. La représentation régionale globale au sein des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023 est présentée dans la figure 2.

Figure 2

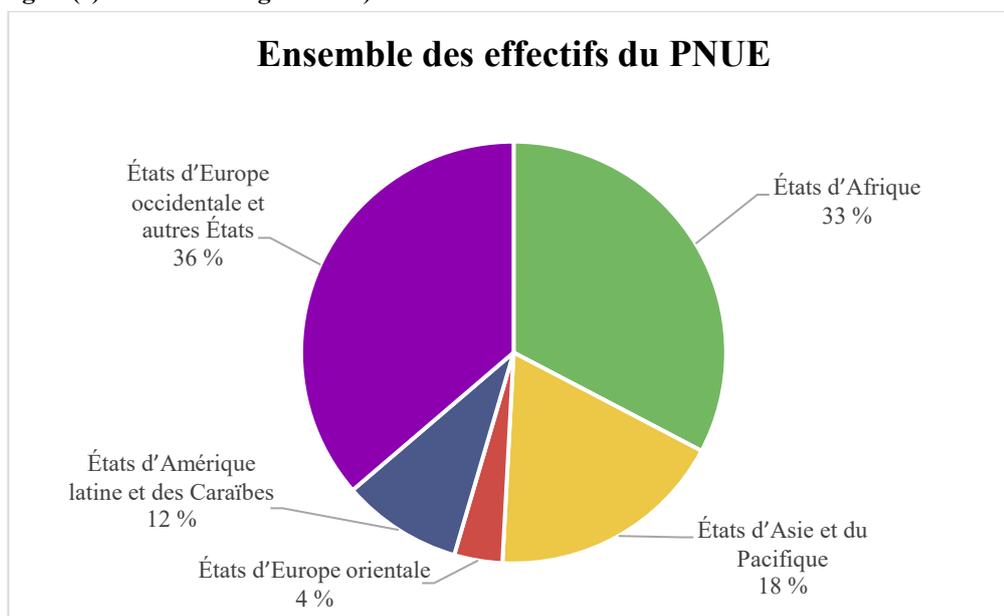
Représentation régionale dans l'ensemble des effectifs du PNUE (administrateur(rice)s et agent(e)s des services généraux) au 30 novembre 2023

Tableau 4

Représentation régionale globale dans l'ensemble des effectifs du PNUE (administrateur(rice)s et agent(e)s des services généraux) au 30 novembre 2023

Classe	États d'Afrique	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe occidentale et autres États	États d'Europe orientale	Total général
AFS	155	81	178	381	37	832
AN	3	2	6			11
SG	288	42	63	114	13	520
Total	446	125	247	495	50	1 363

Abréviations : AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

Figure 3

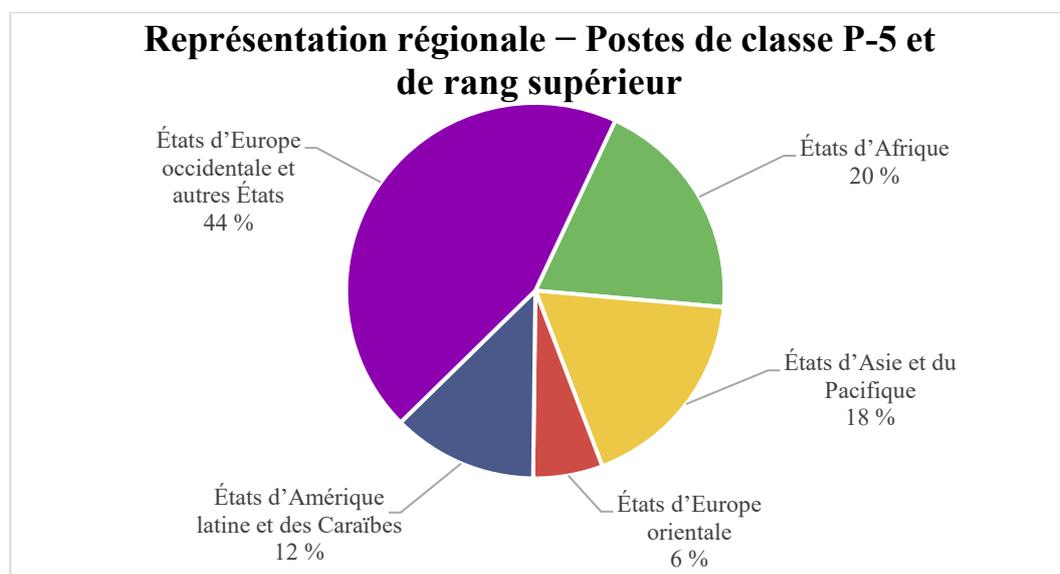
Représentation régionale au sein des effectifs du PNUE de classe P-5 et de rang supérieur au 30 novembre 2023

Tableau 5

Représentation régionale au sein des effectifs du PNUE de classe P-5 et de rang supérieur au 30 novembre 2023

Classe	États d'Afrique	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe occidentale et autres États	États d'Europe orientale	Total général
SGA				1		1
SSG	1		1			2
D-2	3	2	2	3		10
D-1	4	5	9	25	5	48
P-5	28	16	21	53	6	124
Total	36	23	33	82	11	185

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s.

9. La représentation régionale au 30 novembre 2023 est présentée dans la figure 3 pour les postes de classe P-5 et de rang supérieur et dans la figure 4 (page 5) pour la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur.

10. Au 30 novembre 2023, les administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur employé(e)s par le PNUE étaient originaires de 119 pays.

Tableau 6
Représentation régionale au sein du secrétariat du PNUE au 30 novembre 2023

Classe	États d'Afrique	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe occidentale et autres États	États d'Europe orientale	Total général
AFS	138	61	144	291	31	665
AN	3	2	6			11
SG	267	36	48	48	5	404
Total	408	99	198	339	36	1 080

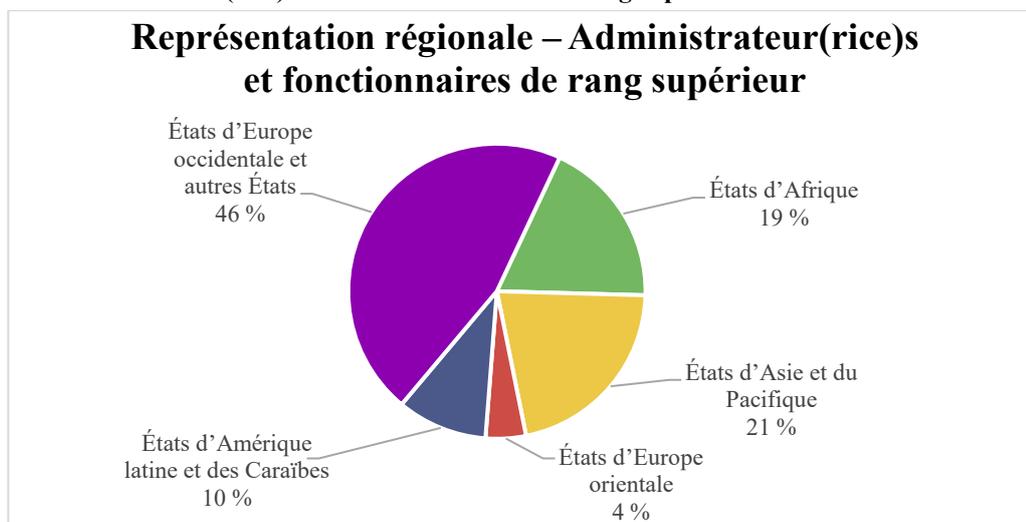
Abréviations : AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

Tableau 7
Représentation régionale au sein des secrétariats des accords multilatéraux sur l'environnement administrés par le PNUE au 30 novembre 2023

Classe	États d'Afrique	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe occidentale et autres États	États d'Europe orientale	Total général
AFS	17	20	34	90	6	167
SG	21	6	15	66	8	116
Total	38	26	49	156	14	283

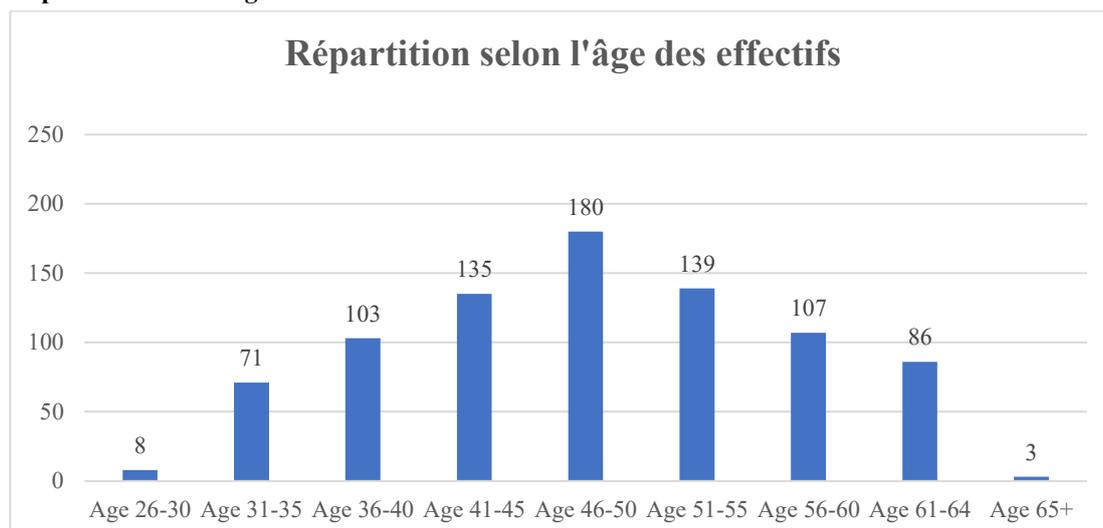
Abréviations : AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; SG = Agent(e)s des services généraux.

Figure 4
Représentation régionale au sein des effectifs du PNUE pour la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur au 30 novembre 2023



11. La figure 5 montre la répartition selon l'âge des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023. La majorité des fonctionnaires appartient à la tranche d'âge des 46–50 ans, suivie par celle des 51–55 ans. La tranche d'âge des 65 ans et plus est la moins représentée, suivi par celle des 26–30 ans.

Figure 5

Répartition selon l'âge des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023

B. Tendances des effectifs et progrès en matière de représentation géographique et de diversité des identités de genre

12. Dans la résolution 5/13, la Directive exécutive a été chargée d'améliorer la diversité géographique régionale au sein des effectifs du PNUE par la mise en œuvre de mesures concrètes. En conséquence, le PNUE a pris diverses mesures (voir la section C ci-dessous) pour améliorer la diversité géographique. La présente section fait le point sur les effectifs actuels et présente les progrès réalisés depuis le début de l'exercice biennal 2022–2023.

13. Au 1^{er} janvier 2022, le PNUE employait 1 287 personnes. Au 30 novembre 2023, ce chiffre était passé à 1 363, ce qui représente une croissance d'environ 6 % des effectifs. La majeure partie de cette croissance a concerné la catégorie des administrateur(ric)e(s) et des fonctionnaires de rang supérieur, tandis que les autres catégories de personnel ont connu des croissances moindres.

Tableau 8

Composition des effectifs du PNUE au 1^{er} janvier 2022 et au 30 novembre 2023

Classe	1 ^{er} janvier 2022	30 novembre 2023
AFS	779	832
AN	8	11
SG	500	520
Total	1 287	1 363

Abréviations : AFS = Administrateur(ric)e(s) et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(ric)e(s) recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

1. Tendances en matière de genre

14. La parité des genres demeurait une priorité transversale dans tous les aspects des activités du PNUE. Au 1^{er} janvier 2022, le PNUE comptait 61 % de femmes et 39 % d'hommes. Au 30 novembre 2023, 63 % des employés étaient des femmes et 37 % des hommes. Le PNUE a dépassé ses objectifs en matière de parité pour l'ensemble des postes appartenant à la catégorie des administrateur(ric)e(s) et des fonctionnaires de rang supérieur, la représentation féminine y étant supérieure à la représentation masculine (57 % contre 43 %). Le PNUE continuait de surveiller la répartition par genre au sein de toutes les classes de postes, afin de maintenir la parité.

15. Le PNUE fait partie des 10 organismes du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies affichant les niveaux les plus élevés de représentation féminine dans la catégorie des administrateur(ric)e(s) et des fonctionnaires de rang supérieur. Le PNUE est classé troisième parmi les organismes du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qui comptent plus de 100 membres du personnel recruté(e)s sur le plan international présentant les niveaux les plus élevés de représentation féminine dans la catégorie des administrateur(ric)e(s) et des fonctionnaires de rang supérieur.

Tableau 9
Répartition par genre des effectifs du PNUE au 30 novembre 2023

Genre	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total, AFS	Total, AN	Total, SG	Total général
Femmes	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Hommes			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
Total	1	2	10	48	124	278	260	109	832	11	520	1 363
Femmes (en %)	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Hommes (en %)	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s ; AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(trice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

Tableau 10
Répartition par genre des effectifs du PNUE au 1^{er} janvier 2022

Genre	SGA	SSG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total, AFS	Total, AN	Total, SG	Total général
Femmes	1	3	7	24	59	120	137	63	414	3	366	783
Hommes			4	24	74	132	92	39	365	5	134	504
Total	1	3	11	48	133	252	229	102	779	8	500	1 287
Femmes (en %)	100	100	64	50	44	48	60	62	53	38	73	61
Hommes (en %)	0	0	36	50	56	52	40	38	47	63	27	39

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s ; AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(trice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

2. Tendances en matière de diversité géographique régionale

16. Dans son rapport sur la question (UNEP/EA.5/26) présenté à l'Assemblée pour l'environnement à la reprise de sa cinquième session, la Directrice exécutive a présenté un plan en quatre points pour accroître la diversité géographique au sein du PNUE.

17. Entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 novembre 2023, le PNUE a noté une amélioration de la représentation des régions géographiques les moins représentées. La représentation des États d'Europe orientale au sein des effectifs a augmenté de 28 % et celle des États d'Amérique latine et des Caraïbes de 14 %. La représentation des États d'Asie et du Pacifique au sein des effectifs a augmenté de 9 %, tandis que celle des États d'Afrique a augmenté de 10 %. À l'inverse, la représentation des États d'Europe occidentale et autres États au sein des effectifs a diminué de 2 %.

Tableau 11
Représentation régionale au 1^{er} janvier 2022 et au 30 novembre 2023

Année	États d'Afrique	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe orientale	États d'Amérique latine et des Caraïbes	Apatride	États d'Europe occidentale et autres États	Total
Janvier 2022	406	227	39	110	1	504	1 287
Novembre 2023	446	247	50	125	—	495	1 363
Variation (en %)	+ 10	+ 9	+ 28	+ 14	—	- 2	+ 6

18. Le nombre de fonctionnaires du PNUE issu(e)s de régions géographiques moins représentées a également augmenté. La proportion des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur issu(e)s des États d'Europe orientale a augmenté de 32 %, tandis que la représentation des États d'Amérique latine et des Caraïbes a progressé de 13 %. La représentation des États d'Asie et du

Pacifique a augmenté de 19 % et celle des États d'Afrique de 8 %. Parallèlement, la représentation des États d'Europe occidentale et autres États a diminué de 1 %.

Tableau 12
Représentation régionale au 1^{er} janvier 2022 et au 30 novembre 2023 pour la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur

Année	États d'Afrique	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe orientale	États d'Amérique latine et des Caraïbes	Apatride	États d'Europe occidentale et autres États	Total
Janvier 2022	144	149	28	72	1	385	779
Novembre 2023	155	178	37	81	—	381	832
Variation (en %)	+ 8	+ 19	+ 32	+ 13	—	- 1	+ 7

19. Au cours de la même période, comme indiqué dans le tableau 13, le PNUE a observé une augmentation du nombre de fonctionnaires issu(e)s de régions géographiques moins représentées à des postes de classe P-5 et de rang supérieur. La représentation des États d'Afrique au sein de ces effectifs a augmenté de 6 % et celle des États d'Europe orientale de 22 %. La représentation des États d'Amérique latine et des Caraïbes n'a pas changé. À l'inverse, la représentation des États d'Asie et du Pacifique et des États d'Europe occidentale et autres États a diminué respectivement de 11 % et de 12 %.

Tableau 13
Représentation régionale au 1^{er} janvier 2022 et au 30 novembre 2023 pour les postes de classe P-5 et de rang supérieur

Année	États d'Afrique	États d'Asie et du Pacifique	États d'Europe orientale	États d'Amérique latine et des Caraïbes	États d'Europe occidentale et autres États	Total
Janvier 2022	34	37	9	23	93	201
Novembre 2023	36	33	11	23	82	185
Variation (en %)	+ 6	- 11	+ 22	0	- 12	- 8

20. Du 1^{er} janvier 2022 au 30 novembre 2023, 66 % des candidat(e)s externes sélectionné(e)s pour des postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur étaient issu(e)s de régions géographiques moins représentées (États d'Afrique : 24 % ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 13 % ; États d'Asie et du Pacifique : 21 % ; États d'Europe orientale : 8 %), ce qui représente une augmentation de 16 % par rapport à 2021, année durant laquelle seul(e)s 50 % des candidat(e)s externes sélectionné(e)s pour des postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur étaient issu(e)s de régions géographiques sous-représentées. Au cours de la même période, 61 % des candidat(e)s sélectionné(e)s au sein du PNUE étaient issu(e)s de régions géographiques moins représentées (États d'Afrique : 25 % ; États d'Amérique latine et des Caraïbes : 12 % ; États d'Asie et du Pacifique : 21 % ; États d'Europe orientale : 3 %), ce qui représente une augmentation de 14 % par rapport à 2021, année durant laquelle seul(e)s 47 % des candidat(e)s sélectionné(e)s au sein de PNUE pour des postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur étaient issu(e)s de régions géographiques moins représentées. Le tableau 14 (page 9) résume les tendances récentes.

21. Le tableau 15 (page 9) montre que 47 fonctionnaires du PNUE atteindront l'âge réglementaire du départ à la retraite au cours des trois prochaines années, ce qui permettra au PNUE de continuer à améliorer la représentation géographique régionale en son sein.

Tableau 14

Répartition géographique des candidat(e)s sélectionné(e)s pour des postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 novembre 2023

<i>Candidat(e)s sélectionné(e)s pour des postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur entre le 1^{er} janvier 2022 et le 30 novembre 2023</i>	<i>États d'Afrique</i>	<i>États d'Asie et du Pacifique</i>	<i>États d'Europe orientale</i>	<i>États d'Amérique latine et des Caraïbes</i>	<i>États d'Europe occidentale et autres États</i>
Candidat(e)s sélectionné(e)s au sein du PNUE (en %).	25	21	3	12	39
Candidat(e)s externes (en %)	24	21	8	13	34

Tableau 15

Prochains départs à la retraite au sein du PNUE au cours de la période 2023–2025

<i>Prochains départs à la retraite</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
AFS	1	10	17
AN	–	–	–
SG	3	12	4
Total	4	22	21

Abréviations : AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux.

C. Plan en quatre points visé dans le rapport de la Directrice exécutive

22. La présente section traite des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan en quatre points pour accroître la diversité géographique au sein de l'organisation, tel qu'il est visé au paragraphe 29 du rapport de la Directrice exécutive sur la question (UNEP/EA.5/26).

23. **Point 1 : Renforcer les directives internes, mener des actions de communication, donner des orientations et faire des campagnes de suivi et de sensibilisation ciblant à la fois la haute direction et les opérations du PNUE, et renforcer les dispositifs d'application du principe de responsabilité.** Le point 1 a permis de renforcer les capacités des responsables à tous les niveaux à contrôler la diversité géographique des effectifs de leurs divisions ou bureaux respectifs, ainsi qu'à fonder leurs décisions de recrutement sur des données. Voici quelques exemples de mesures prises par le PNUE :

a) L'organisation a mis au point un tableau de bord à usage interne pour un suivi en temps réel des ressources humaines. Le tableau de bord suit des indicateurs de performance stratégiques tels que la diversité de genre et la diversité géographique, les taux de vacance et les départs à la retraite à venir. Le tableau de bord des ressources humaines fournit des données en temps réel sur la composition des effectifs de l'organisation, ce qui permet aux responsables de surveiller tout écart ou déséquilibre potentiel en matière de diversité et d'y remédier. Il permet également de prévoir les besoins futurs en personnel et de recenser les domaines dans lesquels une planification de la relève pourrait s'avérer nécessaire ;

b) Le PNUE veille à ce que les décisions relatives à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel soient fondées sur des données en diffusant auprès de l'équipe dirigeante un rapport mensuel agrégé sur certains indicateurs en matière de ressources humaines. Ces rapports sont communiqués aux membres de l'équipe dirigeante et comportent des données ventilées par division, bureau et accord multilatéral sur l'environnement administré par le PNUE ;

c) L'organisation a mis en place une procédure d'approbation tacite pour tous les recrutements, y compris pour les postes de la catégorie des administrateur(rice)s et des fonctionnaires de rang supérieur, afin d'assurer la supervision de l'organisation. En mettant en œuvre cette procédure d'approbation tacite, l'organisation vise à maintenir la transparence et l'application du principe de responsabilité dans son processus de recrutement, tout en veillant à ce que l'ensemble des recrutements soit conforme aux buts et objectifs généraux de l'Organisation des Nations Unies et du PNUE ;

d) La Directrice exécutive a inclus un objectif spécifique lié à l'amélioration de la diversité géographique régionale dans l'évaluation des performances des membres de l'équipe dirigeante. En outre, le Bureau exécutif et la Division des services internes organisent régulièrement des réunions distinctes avec les directeur(ice)s, afin d'évaluer la composition des effectifs au sein de leurs divisions et bureaux respectifs et de recommander des mesures spécifiques pour continuer à améliorer la diversité géographique régionale ;

e) Le PNUE adhère aux orientations fournies par le Bureau des ressources humaines dans le cadre de la Stratégie en faveur de la diversité géographique.

24. Point 2 : Renforcer sans relâche les activités de prospection, hors ligne et en ligne au moyen de plateformes et d'outils existants et nouveaux, afin de faire connaître les emplois disponibles et d'améliorer l'image de marque de l'employeur. Le point 2 a permis au PNUE d'atteindre un plus grand nombre de candidat(e)s potentiel(le)s et de se positionner comme un employeur de choix :

a) En 2022, le PNUE a organisé huit activités de sensibilisation. Celles-ci étaient ouvertes à un public mondial, l'une d'elles visant spécifiquement à attirer des candidat(e)s issu(e)s d'États d'Europe orientale et une autre des candidat(e)s d'États d'Amérique latine et des Caraïbes. Ces activités ont réuni plus de 12 500 participant(e)s de diverses régions géographiques ;

b) En 2023, le PNUE a organisé 16 activités de sensibilisation, y compris quatre activités en présentiel menées par la Directrice exécutive et le Chef des ressources humaines dans différents États d'Europe orientale, deux activités en présentiel tenues en Chine et deux activités sous format hybride en marge de la vingt-huitième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, qui a eu lieu à Dubaï (Émirats arabes unis). Ces activités ont réuni plus de 32 500 participant(e)s et observateur(ice)s de diverses régions géographiques ;

c) Le PNUE a élaboré une brochure pour informer les candidat(e)s potentiel(le)s des voies et conditions de recrutement au sein de l'organisation. La brochure est en cours de traduction dans les six langues officielles de l'Organisation des Nations Unies, afin de la rendre plus accessible ;

d) L'organisation a mis au point un produit multimédia pour la recherche de talents qui a été diffusé par le biais des médias sociaux en vue d'attirer des candidat(e)s potentiel(le)s. Le produit se présente sous la forme d'une vidéo d'une minute cherchant à établir le PNUE comme un employeur de choix, qui a engrangé plus de 13 000 vues sur les médias sociaux (X, LinkedIn et YouTube) durant la première semaine de sa publication ;

e) Au début du deuxième trimestre de 2023, le PNUE a entamé des activités de sensibilisation pour chaque poste d'administrateur(ice) faisant l'objet d'un avis de vacance de poste, au moyen d'un outil numérique (LinkedIn Recruiter) permettant de viser des candidat(e)s potentiel(le)s situé(e)s dans certaines régions géographiques qui autrement ne chercheraient pas à obtenir un emploi au sein du système des Nations Unies.

25. Point 3 : Tirer parti des connaissances, de l'expérience et des ressources des États Membres, des autres entités des Nations Unies et des réseaux d'organisations internationales. Les activités de sensibilisation menées de manière dynamique par les États Membres ont également facilité l'accès du PNUE à un vivier élargi de candidat(e)s potentiel(le)s. Le coup de projecteur donné par les États Membres à l'organisation lui donne de la visibilité auprès de leurs citoyen(ne)s et personnes administré(e)s :

a) Durant le premier trimestre de 2023, le secrétariat des organes directeurs et des parties prenantes du PNUE a envoyé une note verbale aux États Membres sur l'organisation d'activités de recherche directe de talents. Les États d'Asie et du Pacifique et les États d'Afrique ont demandé des informations concernant les perspectives de recherche de talents (une activité de recherche directe a été organisée en partenariat avec le Ministère des affaires étrangères d'un pays appartenant aux États d'Asie et du Pacifique durant le troisième trimestre de 2023), tandis que les États d'Europe occidentale et autres États ont demandé des données ;

b) Le PNUE a noué un partenariat avec le groupe de travail pour la recherche de talents OneUN, un réseau informel à l'échelle du système des Nations Unies pour la recherche de talents axée sur la diversité et l'inclusion. Durant la période 2022–2023, le PNUE a organisé trois activités de recherche de talents en collaboration avec le groupe de travail, réunissant plus de 16 900 vues et participant(e)s ;

c) Le PNUE a également établi un partenariat avec d'autres organismes du Secrétariat de l'ONU par l'intermédiaire du groupe de travail informel pour la multiplication des perspectives de recherche de talents et l'organisation a été invitée à représenter le Secrétariat lors d'une manifestation

de sensibilisation qui s'est tenue durant le quatrième trimestre de 2023. Ce réseau est un centre d'échange des connaissances par le biais duquel le PNUE a eu accès à des perspectives et des canaux de diffusion supplémentaires ;

d) Le PNUE a été invité par trois établissements universitaires à communiquer ses modalités et perspectives de recrutement, ainsi que les voies d'accès à ses systèmes de dépôt de candidatures.

26. **Point 4 : Créer un nouveau programme du PNUE pour les groupes régionaux moins représentés et les États Membres non représentés ou sous-représentés.** Le PNUE a lancé un nouveau programme pour les groupes régionaux moins représentés et les États Membres non représentés ou sous-représentés, appelé « Young Talent Pipeline » (Filière pour les jeunes talents), qui présente le PNUE comme une organisation ouverte aux jeunes administrateur(rice)s :

a) Pour la première cohorte de jeunes administrateur(rice)s, le PNUE s'est associé au programme des Volontaires des Nations Unies afin de pourvoir 12 postes programmatiques au sein de sept divisions et un bureau, dans le cadre de la modalité internationale des spécialistes des Volontaires des Nations Unies. Les avis de vacance relatifs à ces postes ont été publiés au cours du premier trimestre de 2023 et les recrutements ont été achevés durant le troisième trimestre de la même année. Les candidat(e)s sélectionné(e)s devraient entrer en fonctions au plus tard en janvier 2024. Ce partenariat a permis au PNUE de puiser dans un vivier de jeunes administrateur(rice)s talentueux(ses) issu(e)s de régions géographiques moins représentées qui sont passionné(e)s par les questions environnementales ;

b) La publication des avis de postes vacants et l'activité de recherche de talents dans le cadre du programme Young Talent Pipeline ont permis au PNUE de cibler des candidat(e)s potentiel(le)s dans différentes régions et sur différents marchés, atteignant ainsi un public plus large et attirant de jeunes administrateur(rice)s issu(e)s de milieux divers.

III. Enseignements à retenir

27. L'amélioration de la diversité géographique régionale des effectifs est une entreprise de longue haleine mais l'organisation a déjà constaté des améliorations progressives dans ce domaine, comme le montrent les données du présent rapport. Ces progrès sont le fruit des efforts déployés par l'organisation pour attirer et recruter des talents issus de différentes régions et pour promouvoir des initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Par ailleurs, l'organisation peut continuer à tirer parti de ces tendances positives en mettant en œuvre des stratégies ciblées visant à attirer des talents issus de régions géographiques moins représentées.

28. Le PNUE a fait un usage efficace des données pour améliorer la supervision des équipes dirigeantes et l'application du principe de responsabilité à ces dernières, ainsi que prendre des décisions de recrutement fondées sur des données. Afin de renforcer davantage ses effectifs, le PNUE se concentrera sur la planification à moyen et à long termes en vue des prochains départs à la retraite. Les données montrent que les candidat(e)s potentiel(le)s âgé(e)s de moins de 35 ans représentent un groupe démographique important que le PNUE doit mobiliser et attirer. L'approche suivante sera adoptée pour traiter ces questions :

a) **Planification stratégique des effectifs** : le PNUE continuera à appliquer une planification stratégique de ses effectifs, afin de veiller à disposer de personnes qui soient dotées de compétences adaptées et occupent des postes opportuns en temps voulu. Une telle planification supposera pour le PNUE de continuer à recenser les lacunes parmi ses effectifs et à permettre un perfectionnement, des recrutements et des embauches en fonction des besoins. Le PNUE devra s'appuyer sur des données pour prendre des décisions concernant ses effectifs et évaluer ses progrès ;

b) **La mobilisation et l'attraction de jeunes administrateur(rice)s issu(e)s de régions géographiques moins représentées** : le PNUE s'efforcera de mobiliser et d'attirer de jeunes administrateur(rice)s, en ciblant notamment les moins de 35 ans. À cette fin, le PNUE élaborera une stratégie de recrutement ciblée tenant compte des besoins et des préférences des candidat(e)s. Le PNUE s'appuiera également sur son programme Young Talent Pipeline pour attirer de jeunes administrateur(rice)s issu(e)s de milieux divers. Ce programme sera étendu pour inclure des partenariats avec des universités et des établissements d'enseignement dans des régions géographiques moins représentées, afin de promouvoir les perspectives d'emploi au sein du PNUE et d'informer les jeunes administrateur(rice)s au sujet de l'organisation.

29. Le dialogue accru avec des candidat(e)s potentiel(le)s mené par le PNUE lui a permis de comprendre quelles étaient les informations qui attiraient les personnes et les incitaient à postuler à un emploi en son sein :

a) L'organisation continuera à partager des informations sur ses systèmes de dépôt de candidatures et ses méthodes de recrutement en fonction des besoins du public ciblé ;

b) Les efforts de sensibilisation directe se poursuivront pour permettre au PNUE d'entrer en contact avec des candidat(e)s potentiel(le)s, afin d'améliorer l'expérience des candidat(e)s et le profil du PNUE en tant qu'employeur de choix. Par le biais des premiers efforts déployés dans ce domaine, le PNUE a été en mesure d'attirer un vivier diversifié de personnes talentueuses, garantissant ainsi des effectifs plus inclusifs et représentatifs.

30. La concurrence avec d'autres organisations pour attirer les talents, en particulier ceux provenant de régions géographiques moins représentées, s'accroît en raison de la demande croissante de perspectives et de compétences diverses dans le contexte actuel de mondialisation des effectifs. Reconnaissant la valeur de la diversité, les organisations recherchent activement des talents issus de régions sous-représentées, afin d'améliorer l'innovation et de favoriser la réussite. D'autres organisations internationales et organismes, fonds et programmes des Nations Unies recherchent des candidat(e)s doté(e)s de profils comparables à ceux (celles) recherché(e)s par le PNUE et visent à renforcer la représentation géographique des mêmes régions.

31. Il importe que l'organisation s'appuie sur des partenariats pour améliorer la diversité géographique :

a) Avec l'appui des États Membres, le PNUE peut accroître sa visibilité auprès des publics ciblés dans certains pays. Il faut espérer qu'une meilleure visibilité pourra être obtenue au moyen d'initiatives conjointes et de collaborations avec des organisations et des administrations locales, ce qui permettrait au PNUE de tirer parti de leurs réseaux et ressources en vue d'une sensibilisation plus efficace ;

b) Les groupes de recherche de talents existants à l'échelle du système des Nations Unies ont permis à l'organisation d'accéder aux ressources, connaissances et enseignements d'autres organisations. En tirant parti de ces groupes existants, le PNUE vise à bénéficier d'un ensemble diversifié d'expertises et de perspectives, renforçant ainsi ses capacités à traiter des défis environnementaux complexes sous différents angles ;

c) S'agissant des activités de recherche de talents et de la diffusion des offres d'emploi clés, l'appui ou la participation du personnel du PNUE provenant de certaines régions géographiques est indispensable pour attirer des candidat(e)s potentiel(le)s issu(e)s de ces régions.

32. Il est essentiel de former le personnel participant aux processus de recrutement et de lui permettre de se perfectionner, en vue d'une meilleure compréhension des moyens d'améliorer la diversité géographique. En fournissant des perspectives de formation et de perfectionnement, le personnel peut se faire une idée des stratégies efficaces pour attirer des candidat(e)s issu(e)s de diverses régions géographiques. De telles perspectives doivent inclure une formation aux nuances culturelles, l'adaptation des approches de recrutement aux différentes régions et le recours aux technologies pour atteindre un plus grand nombre de talents. En outre, la formation aidera le personnel à acquérir des pratiques inclusives favorisant un environnement dans lequel des personnes de toutes origines géographiques puissent se sentir bienvenues et valorisées :

a) En 2022 et 2023, le PNUE a organisé plusieurs cours de formation à la diversité et l'inclusion à l'intention des responsables à tous les niveaux de l'organisation ;

b) En 2023, le PNUE a organisé une formation sur les préjugés inconscients dans les processus de recrutement à l'intention des responsables du recrutement et des coordonnateurs des ressources humaines.

33. Consciente que les retombées de sa recherche de talents ne sont pas immédiatement visibles ou mesurables, l'organisation se voit notamment confrontée à l'impossibilité d'évaluer les résultats de ses efforts actuels à ce stade précoce. Il faut du temps pour que les personnes contacté(e)s prennent pleinement leur place au sein de l'organisation et que leurs contributions deviennent visibles. Par ailleurs, les résultats d'une recherche de talents peuvent être influencés par des facteurs externes, tels que les conditions du marché et la concurrence, ce qui rend difficile l'attribution des résultats obtenus aux seuls efforts de recherche.

34. L'évaluation des résultats se heurte à une difficulté supplémentaire en ce que le portail de dépôt de candidatures à des postes au sein du Secrétariat ne permet pas aux candidat(e)s de préciser s'ils ont eu connaissance du poste vacant par le biais d'activités directes de sensibilisation ou de recherche de talents. Le PNUE a évalué les résultats en se fondant sur le nombre de participant(e)s aux activités de sensibilisation et le nombre de candidat(e)s potentiel(le)s directement contacté(e)s par le biais de LinkedIn Recruiter.

35. La plateforme de candidature Inspira du Secrétariat des Nations Unies pourrait être complétée par d'autres mécanismes de sensibilisation, afin d'attirer davantage de candidat(e)s issu(e)s de régions géographiques moins représentées. Le PNUE doit utiliser les canaux numériques en ligne sur lesquels les candidat(e)s ciblé(e)s évoluent en ligne, ainsi que d'autres formes de sensibilisation ciblée, afin d'attirer des talents vers l'organisation. En tirant parti des plateformes de médias sociaux et des sites d'emploi en ligne, le PNUE peut atteindre un public plus large et présenter les diverses perspectives offertes par l'organisation. Par ailleurs, la collaboration avec des universités et des organisations locales dans les régions sous-représentées peut aider à nouer des liens solides et à mobiliser activement les candidat(e)s potentiel(le)s par le biais de salons de l'emploi et de sessions d'information.

IV. Conclusions et voie à suivre

36. L'amélioration de la diversité géographique régionale au sein des effectifs est un processus à long terme. L'accomplissement de son mandat par le PNUE suppose que ce dernier dispose d'un personnel souple, diversifié et adapté à la finalité, afin de mettre en œuvre sa stratégie à moyen terme et de lui permettre d'agir efficacement, notamment en améliorant son action au niveau national. Le PNUE a donc travaillé activement à l'élaboration d'initiatives visant à attirer et à retenir des talents issus de différentes régions. En promouvant une égalité d'accès aux emplois et en permettant un perfectionnement professionnel, le PNUE vise à se constituer des effectifs reflétant la diversité des États Membres. En outre, les partenariats avec des organisations et institutions régionales jouent un rôle crucial dans l'extension de la portée géographique des effectifs du PNUE, en veillant à ce que les résultats obtenus se fassent sentir dans toutes les régions.

37. Le PNUE continuera à appliquer une planification stratégique de ses effectifs, afin de veiller à disposer de personnes qui soient dotées de compétences adaptées et occupent des postes opportuns en temps voulu, dans le cadre de ses efforts visant à atteindre une diversité géographique et une diversité de genre au sein de ses effectifs. Il doit s'appuyer sur des données pour prendre des décisions concernant ses effectifs et évaluer ses progrès. En élaborant une stratégie globale de planification de ses effectifs, le PNUE peut veiller à disposer des talents indispensables pour atteindre ses buts et objectifs.

38. Le PNUE poursuivra ses efforts visant à devenir un employeur de choix, afin d'attirer les meilleurs talents issus des régions sous-représentées. À cette fin, il investira les ressources voulues pour améliorer et renforcer la gestion des talents, afin d'attirer des candidat(e)s qualifié(e)s. En investissant dans la gestion des talents, il sera en mesure de recruter un vivier de candidat(e)s doté(e)s de perspectives et d'expériences diverses. Outre le renforcement des capacités du personnel de l'organisation, cette approche permettra d'adopter une démarche plus inclusive et plus efficace pour relever les défis environnementaux mondiaux.

39. Afin de se montrer compétitif sur le marché mondial, le PNUE établira une proposition de valeur ciblant moins de groupes régionaux et les groupes d'âge dont l'organisation aura besoin à l'avenir. Cette proposition sera axée sur l'attraction de talents divers issus de différentes régions du monde et sur la garantie d'une représentation diverse des groupes d'âge. En adaptant sa proposition de valeur aux groupes ciblés, le PNUE peut acquérir un avantage concurrentiel sur le marché mondial et promouvoir un environnement de travail dynamique et inclusif.

Annexe I

Effectifs du PNUE par nationalité et par genre

Pays de nationalité	Classe																		Total général					
	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total, AFS			Total, AN		Total, SG		
	F	F	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	F		H	F	H	F	H
Afrique du Sud						1		4	2	2	2	2	1	1			15	0	0	0	0			15
Albanie					2												2	0	0	0	0			2
Algérie											1	1					2	0	0	0	0			2
Argentine									1	1				2			4	0	0	1	0			5
Australie					1				1	2	3	2	2				11	0	0	0	0			11
Autriche						1				2	3	1	3	1			11	0	0	1	0			12
Azerbaïdjan											1						1	0	0	1	0			2
Bahreïn																	0	0	0	1	0			1
Bangladesh										1	2		2	2			7	0	0	1	0			8
Barbade															1		1	0	0	0	0			1
Bélarus										1							1	0	0	1	0			2
Belgique						1		1		1	1	2	2		1		9	0	0	3	1			13
Bénin											1						1	0	0	0	0			1
Bhoutan					1												1	0	0	0	0			1
Bolivie (État plurinational de)										1		1			1		3	0	0	1	0			4
Botswana								1									1	0	0	0	0			1
Brésil					1			1		5	2	9	1		2		21	0	0	3	0			24
Bulgarie					1			1						1			3	0	0	0	0			3
Burkina Faso														1			1	0	0	0	0			1
Cameroun									1	3	2		1	1			8	0	0	1	0			9
Canada						2		1	3	6	3	6	5	2	4		32	0	0	27	7			66
Chili										1		1					2	0	0	1	0			3
Chine				1	1				1	2	3	2	2	15			27	0	0	2	2			31
Colombie								2	4			1	1	2			10	0	0	0	0			10
Côte d'Ivoire																	0	0	0	2	1			3
Cuba									1	1					1		3	0	0	0	0			3

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Classe</i>														<i>Total, AFS</i>	<i>Total, AN</i>		<i>Total, SG</i>		<i>Total général</i>			
	<i>SGA</i>		<i>SSG</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>			<i>P-2</i>		<i>Total</i>					
	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>		<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>				
Danemark	1							1		2	1							5	0	0	1	0	6
Djibouti											1							1	0	0	0	0	1
Égypte					1			1	1		1	1	1					6	0	0	0	0	6
Équateur												2		1				3	0	0	0	0	3
Érythrée													1					1	0	0	0	1	2
Espagne						1		3	2	2	7	10	5	1				31	0	0	0	2	33
Eswatini											1							1	0	0	0	0	1
États-Unis d'Amérique			1		5	2		4	3	9	2	8	7					41	0	0	2	2	45
Éthiopie								2	1			3		1				7	0	0	2	0	9
Fidji				1							1	2		1				5	0	0	0	0	5
Finlande					1	1		1	1	8	1	3		3				19	0	0	0	0	19
France			1					2	3	5	7	13	5	7	2			45	0	0	20	6	71
Gambie												1						1	0	0	1	0	2
Géorgie											1		2	1				4	0	0	0	0	4
Ghana											1	1						2	0	0	0	0	2
Grèce			1					1		2	2	1				2		9	0	0	5	3	17
Grenade													1					1	0	0	0	0	1
Guyana									1									1	0	0	0	0	1
Haïti																		0	0	0	0	1	1
Honduras										1								1	0	0	3	1	5
Hongrie														1				1	0	0	0	0	1
Inde		1			1			1	3	5	6	2	2	2	2			25	0	2	1	0	28
Indonésie								1	1			1	1					4	0	1	0	0	5
Iran (République islamique d')								1				2						3	0	0	0	0	3
Iraq								1					1					2	0	1	0	0	3
Irlande										1	2							3	0	0	0	1	4
Italie					1	1		3		4	6	5	5	3				28	0	0	3	1	32
Jamaïque																		0	0	0	8	2	10
Japon			1					2	2	4	1	4	2	3	4			23	0	0	3	0	26
Jordanie						1				1		2						5	0	0	0	0	5

<i>Pays de nationalité</i>	<i>Classe</i>																						
	<i>SGA</i>		<i>SSG</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total, AFS</i>		<i>Total, AN</i>		<i>Total, SG</i>		<i>Total général</i>
	<i>F</i>	<i>F</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	Total	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>														
Kazakhstan										1			2		2		5	0	0	1	0	6	
Kenya			2					1	1	9	13	14	13	3	2		58	1	1	185	87	332	
Lettonie								1									1	0	0	0	0	1	
Liban					1			1		2	3	3					10	0	0	6	5	21	
Libye											2						2	0	0	0	0	2	
Lituanie																	0	0	0	1	0	1	
Luxembourg											1						1	0	0	0	0	1	
Madagascar												1					1	0	0	0	0	1	
Malaisie										1							1	0	0	0	0	1	
Malawi					1						1	1					3	0	0	0	0	3	
Maroc									1	2							3	0	0	0	0	3	
Maurice								1					1				2	0	0	0	0	2	
Mauritanie									1		1			1		1	4	0	0	0	0	4	
Mexique			1			1		3		1	1				1		8	0	0	2	0	10	
Mongolie										1			2				3	0	0	0	0	3	
Monténégro													1		1		2	0	0	0	0	2	
Myanmar														1			1	0	0	0	0	1	
Namibie									1								1	0	0	0	0	1	
Népal											1	1	1				3	1	0	1	0	5	
Niger												1					1	0	0	0	0	1	
Nigéria								1	1				1			1	4	0	0	1	1	6	
Norvège								1							1		2	0	0	1	0	3	
Nouvelle-Zélande						1				2	2	1					6	0	0	0	0	6	
Ouganda					1			1	1	2	3		1				9	0	0	0	2	11	
Ouzbékistan										1							1	0	0	2	0	3	
Pakistan						1		1			2			2			6	0	0	0	1	7	
Panama			1														1	1	0	11	4	17	
Paraguay																	0	1	0	1	0	2	
Pérou					1			1				1		1			4	0	0	1	0	5	
Philippines					1			1		2	2	2	1				9	0	0	11	1	21	

Pays de nationalité	Classe																				
	SGA		SSG		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total, AFS	Total, AN		Total, SG	Total général
	F	F	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	F	H	F	H
Pologne					1					1	1			2	1	6	0	0	0	1	7
Portugal						1				1	1	1		1		5	0	0	0	0	5
République arabe syrienne										1	2					3	0	0	1	1	5
République-Unie de Tanzanie			1					1		2						4	1	0	0	0	5
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord					4	4	6	6	11	4	1	2				38	0	0	10	1	49
Serbie												1				1	0	0	1	0	2
Seychelles				1												1	0	0	0	0	1
Singapour								1		1						2	0	0	0	0	2
Slovénie																0	0	0	1	0	1
Somalie							1									1	0	0	0	0	1
Sri Lanka									1						1	2	0	0	0	1	3
Suède						1	3	3		2		5				14	0	0	0	0	14
Suisse							2	1	3	3	1		1			11	0	0	5	1	17
Tchéquie						1		1								2	0	0	0	0	2
Thaïlande								1	1	1						3	0	0	16	3	22
Togo																0	0	0	0	1	1
Trinité-et-Tobago									1		3					4	0	0	0	0	4
Tunisie											1	1				2	0	0	0	0	2
Türkiye							1		1	1	1					4	0	0	0	0	4
Turkménistan									1							1	0	0	1	0	2
Ukraine									1			1				2	0	0	0	1	3
Uruguay					1				2							3	0	0	1	0	4
Venezuela (République bolivarienne du)					1					1		1				3	0	0	0	1	4
Vietnam													1			1	0	1	1	0	3
Yémen							1				1					2	0	0	0	0	2
Zimbabwe										1		2				3	0	0	0	0	3
Total général	1	2	7	3	29	19	59	65	140	138	162	98	76	33	832	5	6	374	146	1 363	

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s ; AFS = Administrateur(rice)s et fonctionnaires de rang supérieur ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; SG = Agent(e)s des services généraux ; F = femmes ; H = hommes.

Annexe II

Répartition des effectifs du PNUE par classe et par lieu d'affectation

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>AN-D</i>	<i>AN-C</i>	<i>AN-B</i>	<i>AN-A</i>	<i>GS-7</i>	<i>GS-6</i>	<i>GS-5</i>	<i>GS-4</i>	<i>GS-3</i>	<i>Total général</i>
Abidjan					1	1								2	1	1		6
Abou Dhabi					1	1	1	1						1				5
Addis-Abeba						1								1				2
Almaty					1		1								1			3
Apia							1	1										2
Asunción							1				1			1				3
Athènes				1	2	4	6	5						2	7	1		28
Bagdad										1								1
Bangkok				1	3	19	15	2					4	8	5		2	59
Beijing				1	1	1							1					4
Beyrouth				1	1	6	3							3	2	1	1	18
Bonn			1	1		11	8	12						9	11	4		57
Brasilia						2								1	1			4
Bruxelles					1	2	4							2				9
Busan							1											1
Cambridge				1														1
Copenhague					2								1		1			4
Dar es-Salaam										1								1
Genève			2	8	20	50	58	17					3	28	24	14		224
Hanoï										1								1
Incheon						1									1			2
Jakarta					1				1									2
Katmandou												1						1
Kingston					2	1	3							3	3	2	1	15
Kinshasa					1	1												2
Manama															1			1
Mexico					1									1				2
Mombasa											1							1

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>SGA</i>	<i>SSG</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>AN-D</i>	<i>AN-C</i>	<i>AN-B</i>	<i>AN-A</i>	<i>GS-7</i>	<i>GS-6</i>	<i>GS-5</i>	<i>GS-4</i>	<i>GS-3</i>	<i>Total général</i>
Montevideo						1												1
Montréal			1	3	16	22	13	10					14	27	10		1	117
Moscou					1										1			2
Nairobi	1	1	6	24	50	106	102	42			1		76	103	56	10	3	581
New Delhi					2	1						2						5
New York		1		1	3	4	3	1					2		2			17
Nouakchott						1												1
Osaka							1								1	1		3
Panama					2	14	8					1	2	12	6			45
Paris				4	5	21	25	14					6	11	8	1		95
Port-au-Prince					1													1
Pretoria					1									1				2
Riyad					1	1	1											3
Toyama					1									1				2
Vienne				1	1	1	2	4					1	2	2			14
Washington D.C				1	2	5	3							2	2			15
Total général	1	2	10	48	124	278	260	109	1	3	3	4	110	221	146	35	8	1 363

Abréviations : SGA = Secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = Sous-Secrétaire général ; D = Directeur(rice)s ; P = Administrateur(rice)s ; AN = Administrateur(rice)s recruté(e)s sur le plan national ; GS = Agent(e)s des services généraux.