

Dessiner l'avenir de l'OMPI

Effectifs 2018



Index des tableaux

L'effectif en un clin d'œil	2	
Tableau 1	Effectif de l'OMPI par catégorie	4
Tableau 2	Personnel par type de contrat et de financement	6
Tableau 3	Répartition du personnel par secteur	7
Tableau 4	Productivité	8
Tableau 5	Dépenses de personnel	9
Diversité	10	
Tableau 6	Représentation géographique du personnel par région	12
Tableau 6a	Représentation géographique du personnel par région (détails)	14
Tableau 7	États membres représentés parmi le personnel	16
Tableau 8	Dix pays les plus représentés	17
Tableau 9	Répartition hommes-femmes par grade	18
Tableau 10	Répartition hommes-femmes par catégorie	19
Tableau 11	Âge moyen par catégorie	19
Recrutement des talents	20	
Tableau 12	Mises au concours par grade	22
Tableau 13	Candidatures reçues par catégorie	23
Tableau 14	Candidatures et engagements par région	24
Tableau 15	Prévisions concernant les mises à la retraite	26
Tableau 16	Cessations de service	27
Perfectionnement	28	
Tableau 17	Catégories de formation	30
Tableau 18	Évaluation des performances	32
Tableau 19	Fonctionnaires à temps partiel	33
Gestion des conflits	34	
Tableau 20	Procédures engagées par le personnel	36
Tableau 21	Procédures par objet	37

Sauf indication contraire, les données présentées ici sont celles disponibles au 30 juin 2018.

Dessiner l'avenir de l'OMPI

L'effectif de l'OMPI, dont les fonctionnaires constituent le noyau et le gros des troupes, est le capital humain de l'Organisation. Le personnel est le principal atout de l'Organisation. Caractérisé par la diversité, une quasi-égalité de représentation des femmes et des hommes, le mélange des générations et la polyvalence, le personnel de l'OMPI trace l'avenir de l'Organisation, renforçant son rôle de champion mondial de l'innovation et de la créativité.

Les données figurant dans la présente brochure montrent la répartition du personnel par catégorie, secteur, source de financement et type de contrat. La performance de l'Organisation est principalement mesurée à l'aide des données de productivité des systèmes du PCT et de Madrid. Les différents indicateurs en matière de représentation géographique et de parité témoignent de la volonté de l'Organisation de renforcer la diversité et l'inclusion du personnel. Les efforts déployés pour attirer les talents sont aussi mesurés et des informations sont données sur les activités de formation et les programmes de perfectionnement du personnel. Enfin, cette brochure fournit des données relatives au système de justice interne dans le cadre de la gestion des conflits au sein de l'Organisation.

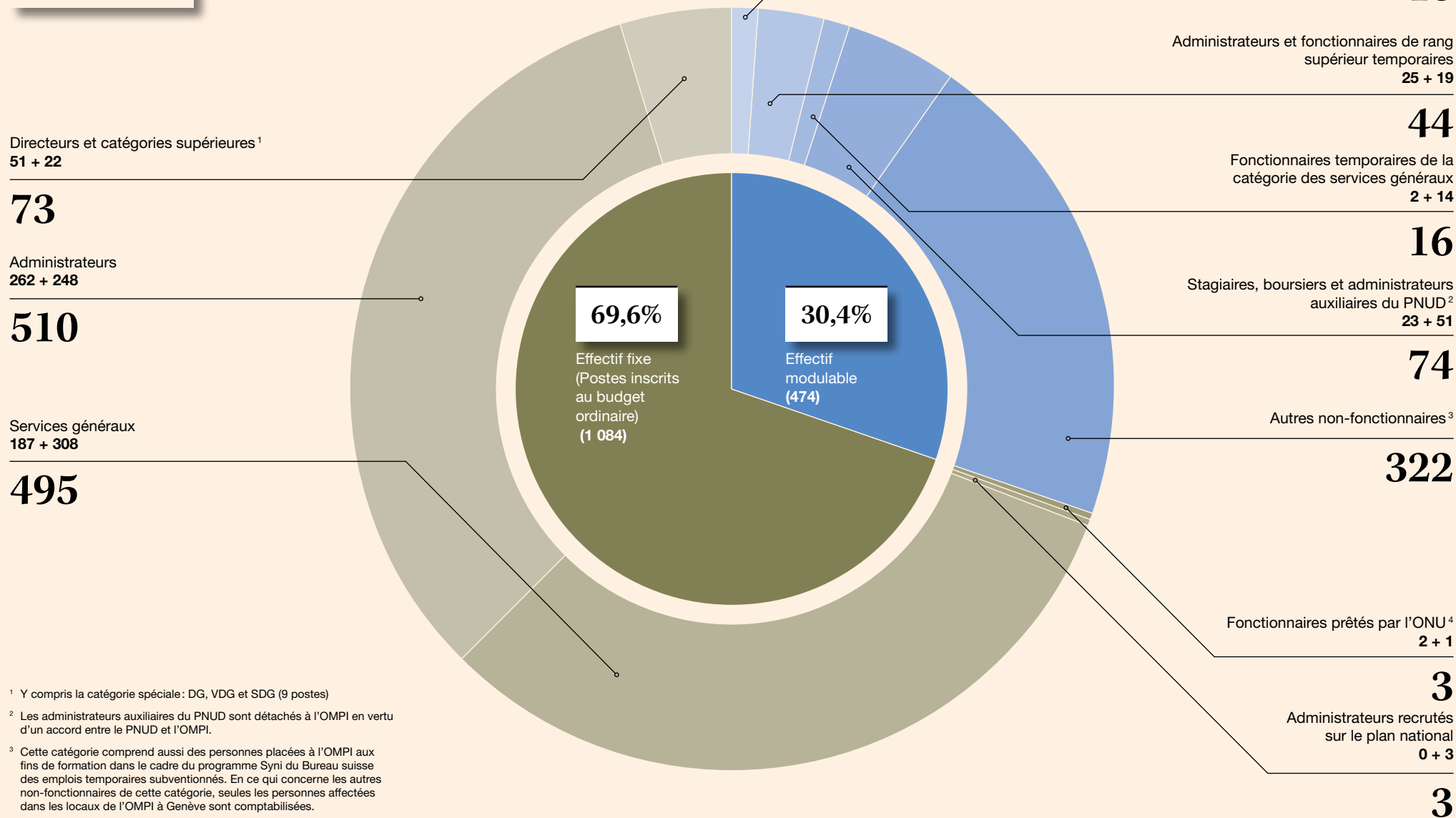
L'effectif en un clin d'œil

70/30

Flexibilité

Effectif de l'OMPI par catégorie

Femmes + Hommes



¹ Y compris la catégorie spéciale: DG, VDG et SDG (9 postes)

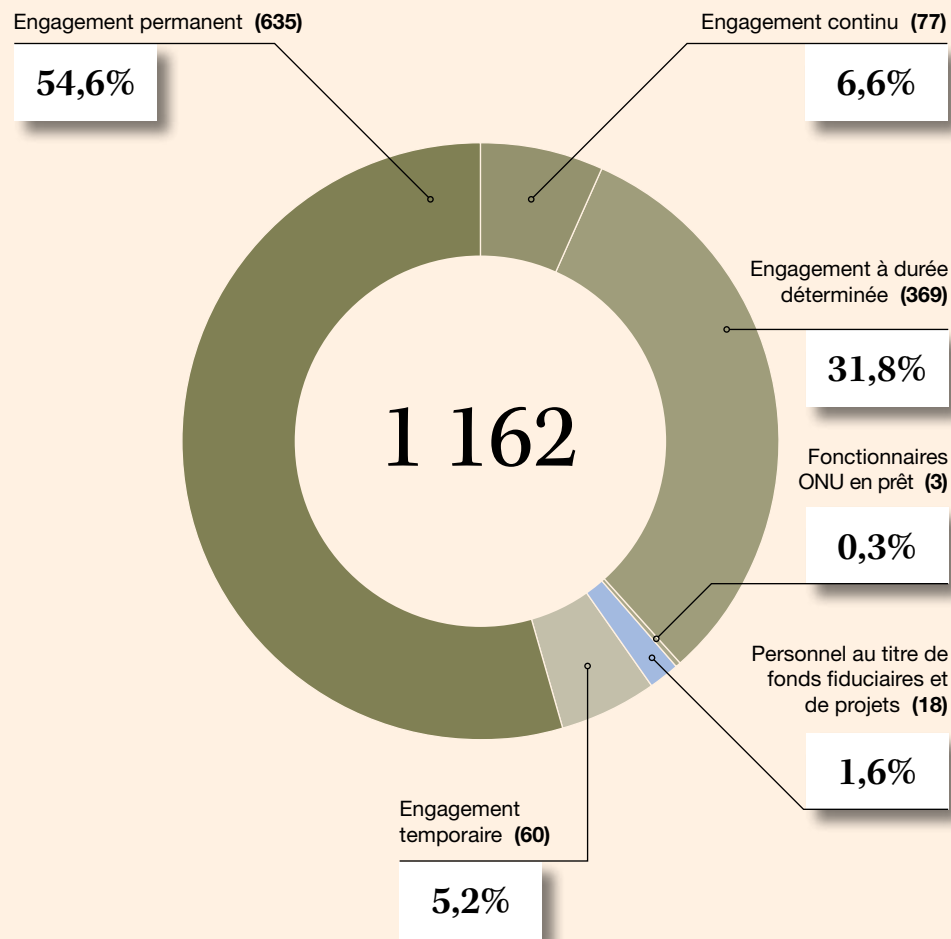
² Les administrateurs auxiliaires du PNUD sont détachés à l'OMPI en vertu d'un accord entre le PNUD et l'OMPI.

³ Cette catégorie comprend aussi des personnes placées à l'OMPI aux fins de formation dans le cadre du programme Syni du Bureau suisse des emplois temporaires subventionnés. En ce qui concerne les autres non-fonctionnaires de cette catégorie, seules les personnes affectées dans les locaux de l'OMPI à Genève sont comptabilisées.

⁴ Fonctionnaires de l'ONU en prêt au titre de l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités.

Tableau 2

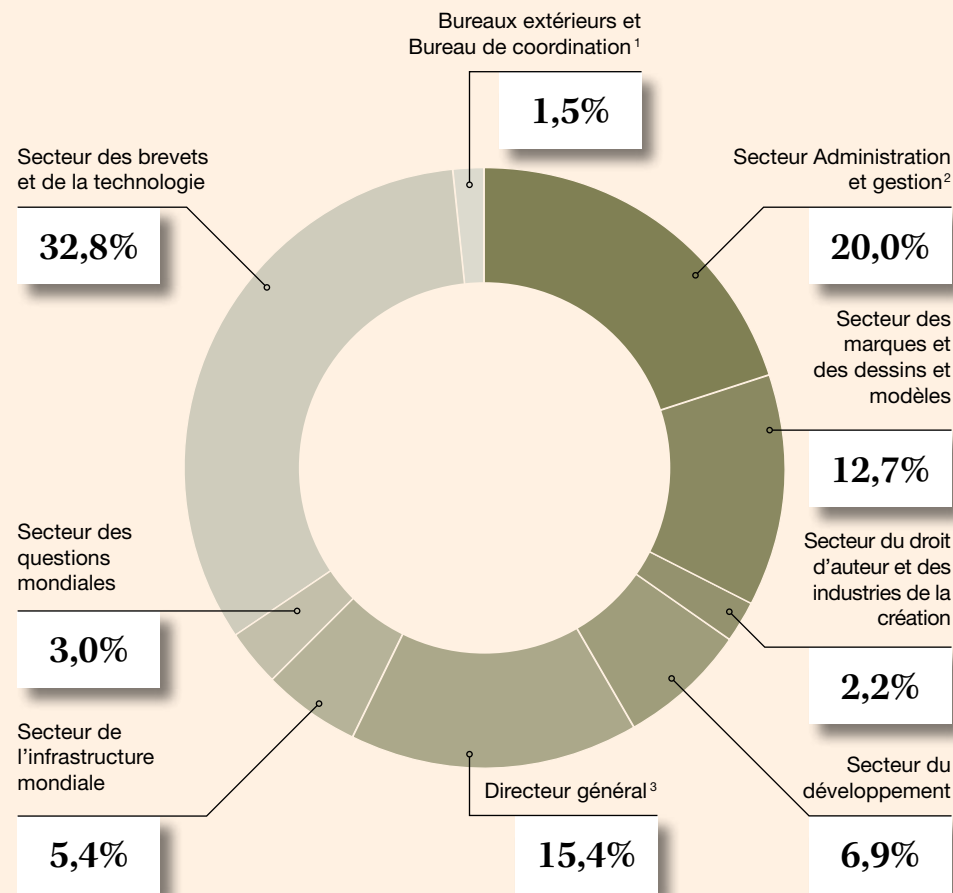
Personnel par type de contrat et de financement



■ Budget ordinaire
■ Autres sources de financement

Tableau 3

Répartition du personnel par secteur*



¹ Secteur indiqué séparément, bien que non autonome; ces bureaux relèvent selon le cas du Cabinet du Directeur général, du Secteur des marques et des dessins et modèles, du Secteur des questions mondiales ou du Secteur de l'infrastructure mondiale (aucune double comptabilisation).

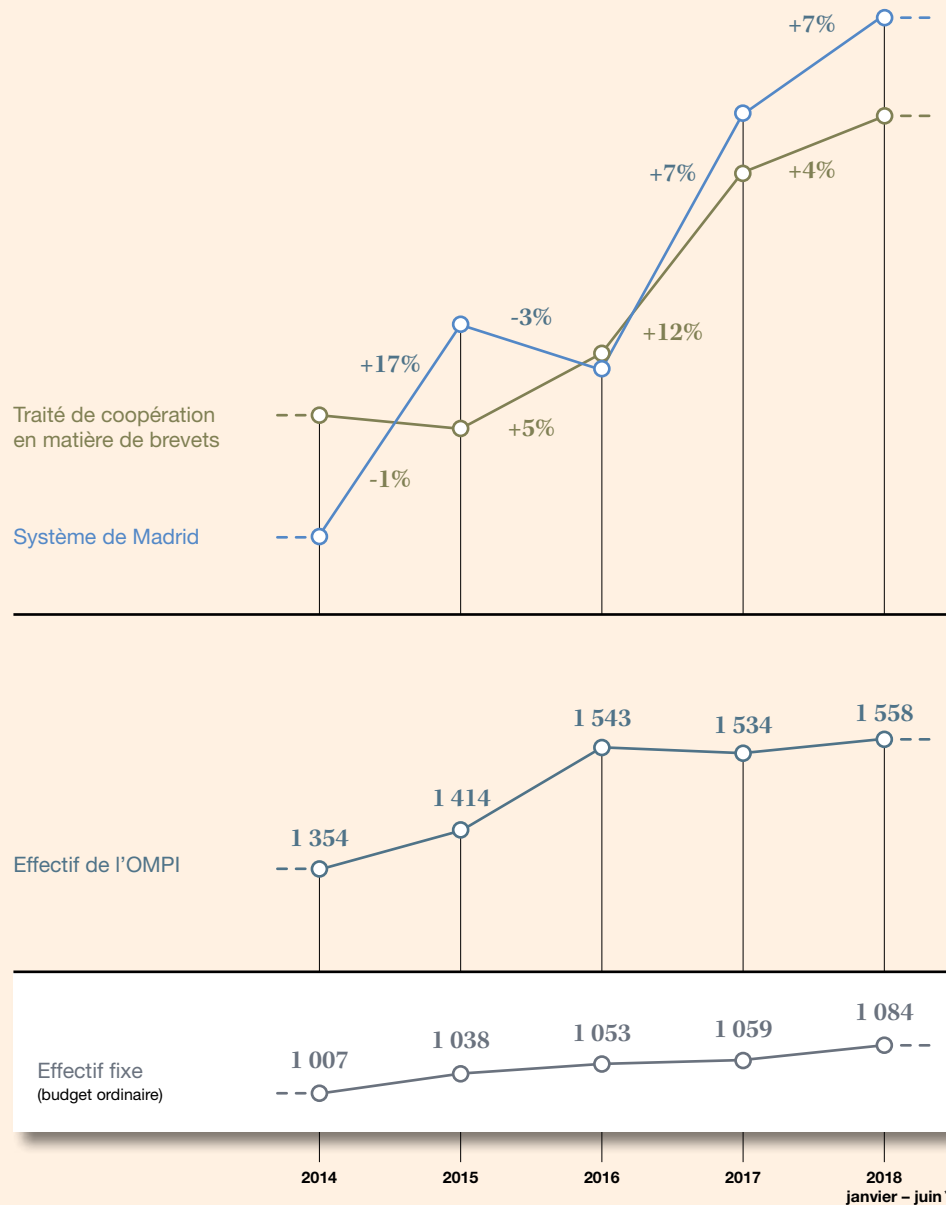
² Bureau du sous-directeur général, Département des technologies de l'information et de la communication, Division des conférences et des services généraux, Division linguistique, Division des achats et des voyages, Département des finances et de la planification des programmes, Division de la sécurité et de l'assurance informatique et Division de l'infrastructure des locaux.

³ Secrétariat du DG, Cabinet du DG, Bureau du conseiller juridique, Département de la gestion des ressources humaines, Division de l'économie et des statistiques, Division des communications, Division de la supervision interne, Bureau du médiateur, Département pour les pays en transition et les pays développés, Bureau de la déontologie de l'OMPI.

* Engagements au titre du budget ordinaire, permanents, continus, de durée déterminée ou temporaires

Tableau 4

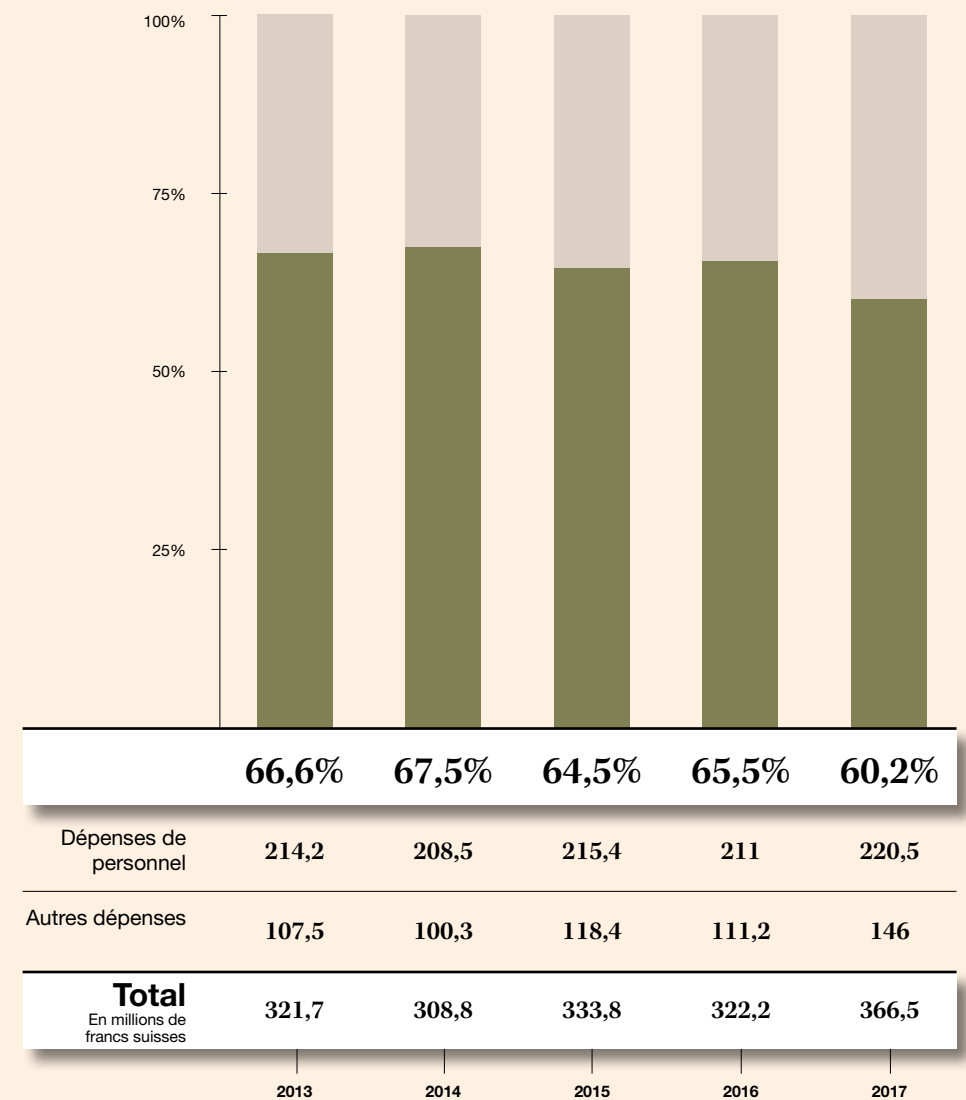
Productivité



* Les données pour les six premiers mois de 2018 peuvent ne pas être représentatives de l'année dans son ensemble.

Tableau 5

Dépenses de personnel

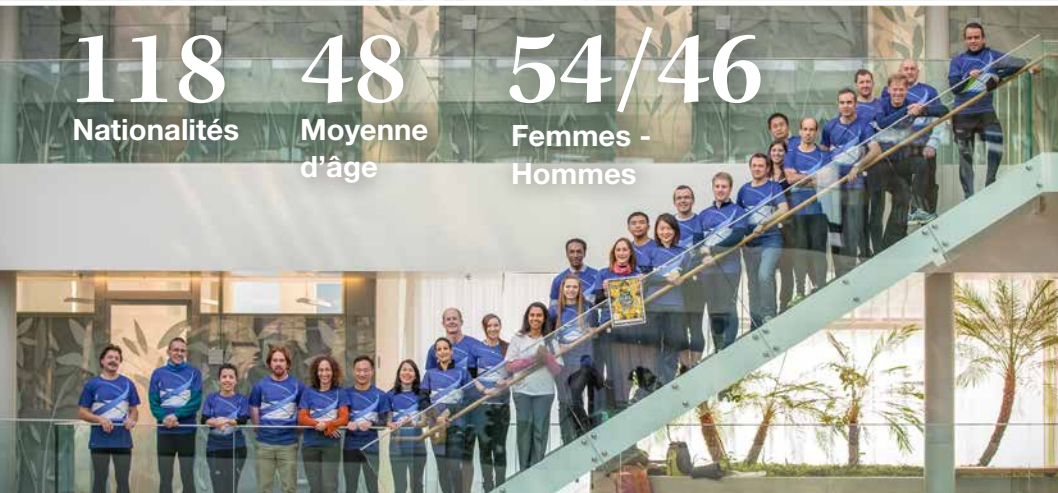


Les chiffres sont sur une base budgétaire (c'est-à-dire, avant ajustements IPSAS).

Source : systèmes financiers de l'OMPI

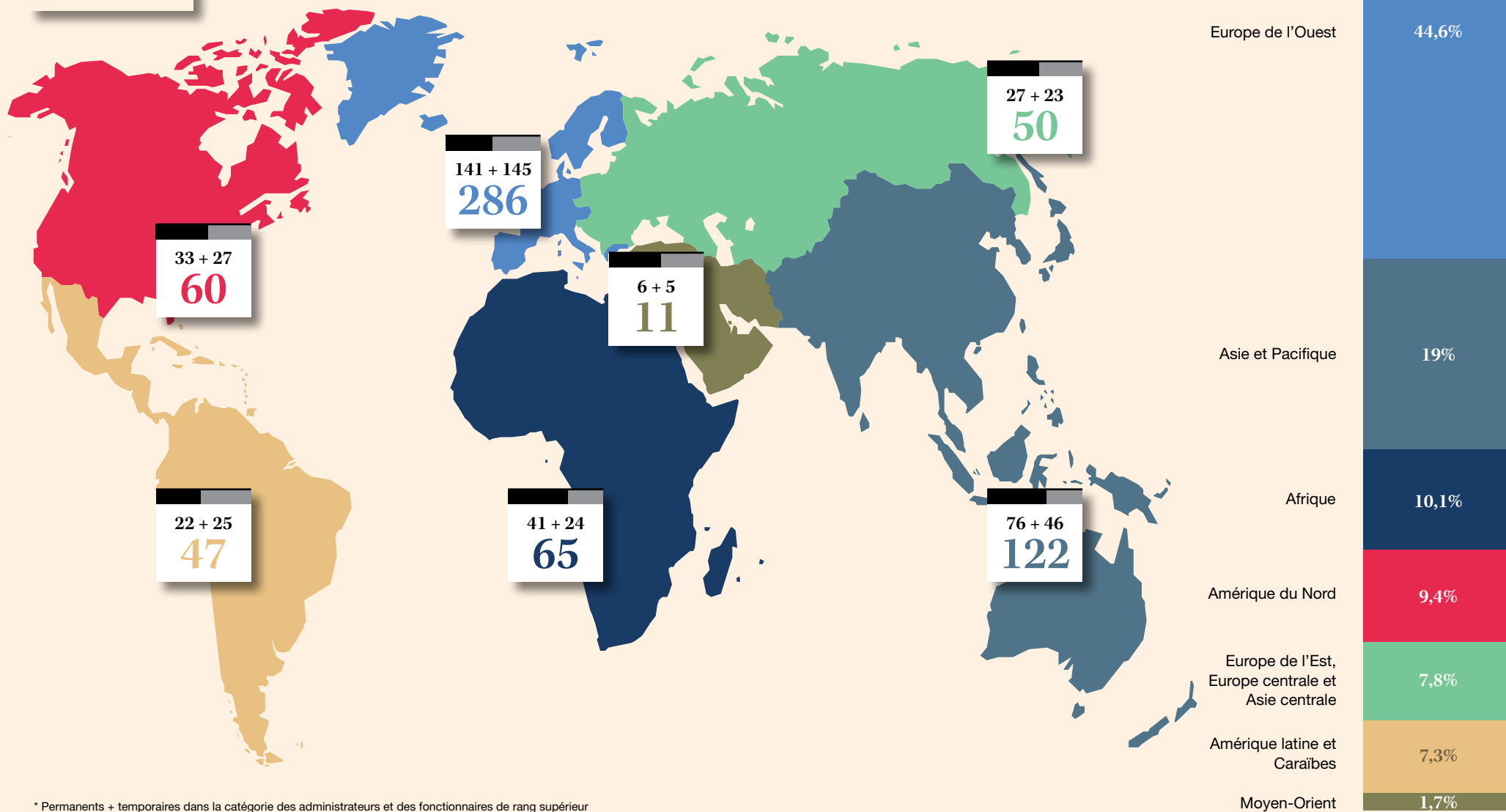
Diversité

118 Nationalités
48 Moyenne d'âge
54/46 Femmes - Hommes



Représentation géographique du personnel par région *

- Femmes
- Hommes

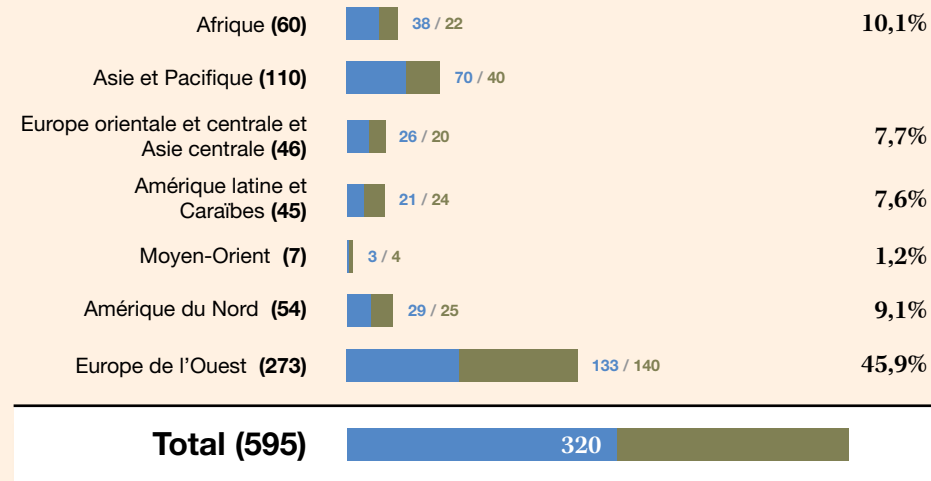


* Permanents + temporaires dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

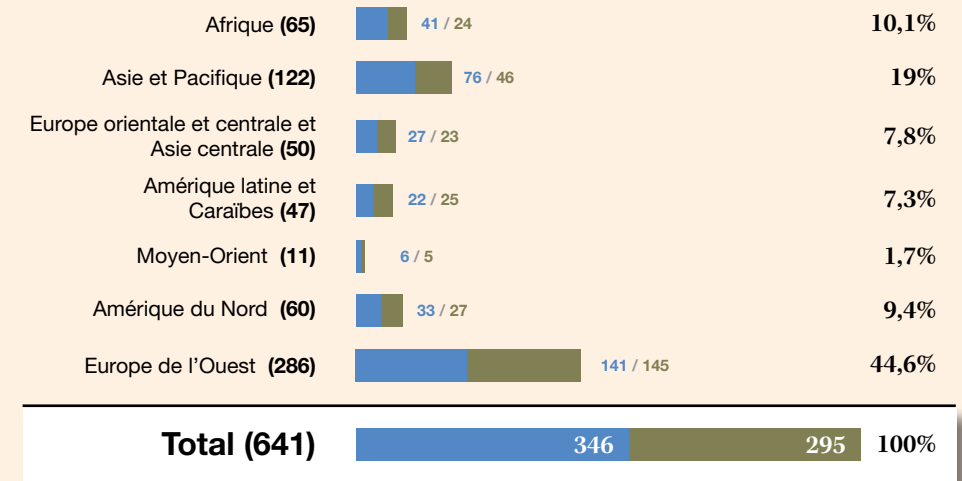
Représentation géographique du personnel par région (détails)

■ Femmes
■ Hommes

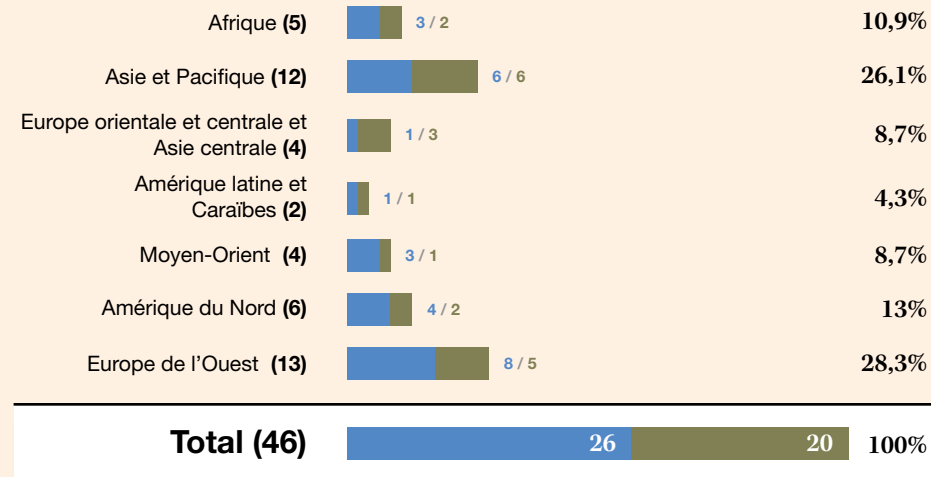
Engagements de durée déterminée, continus et permanents



Tous les engagements par région

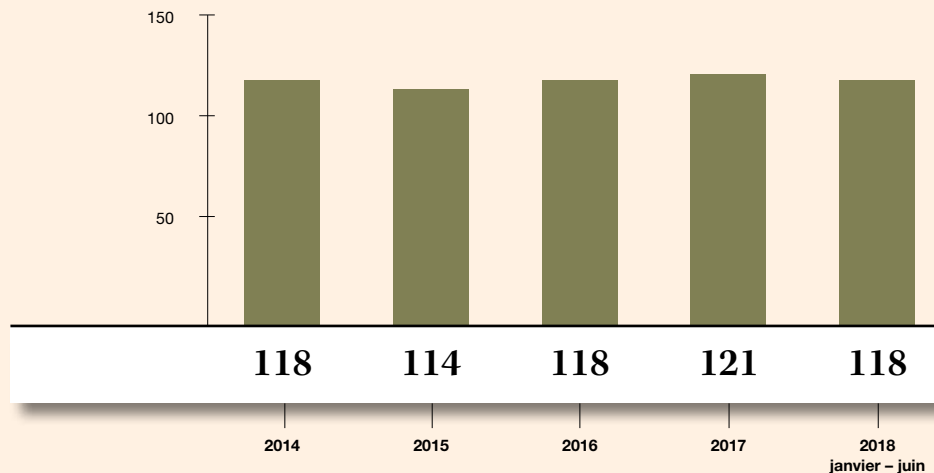


Engagements temporaires

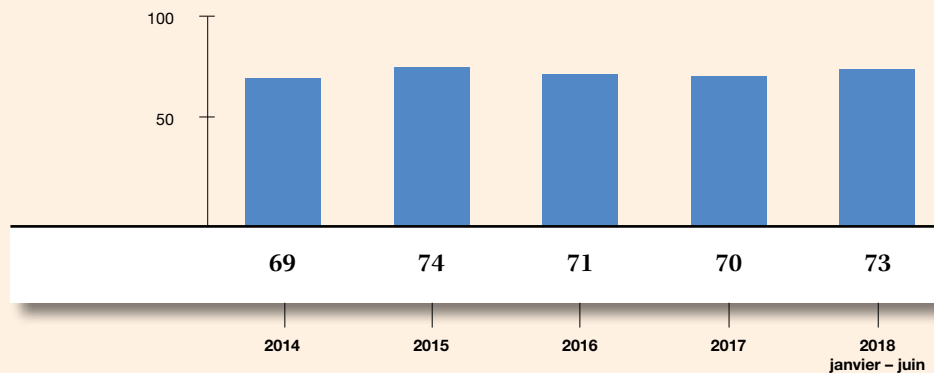


États membres représentés parmi le personnel

■ États membres représentés



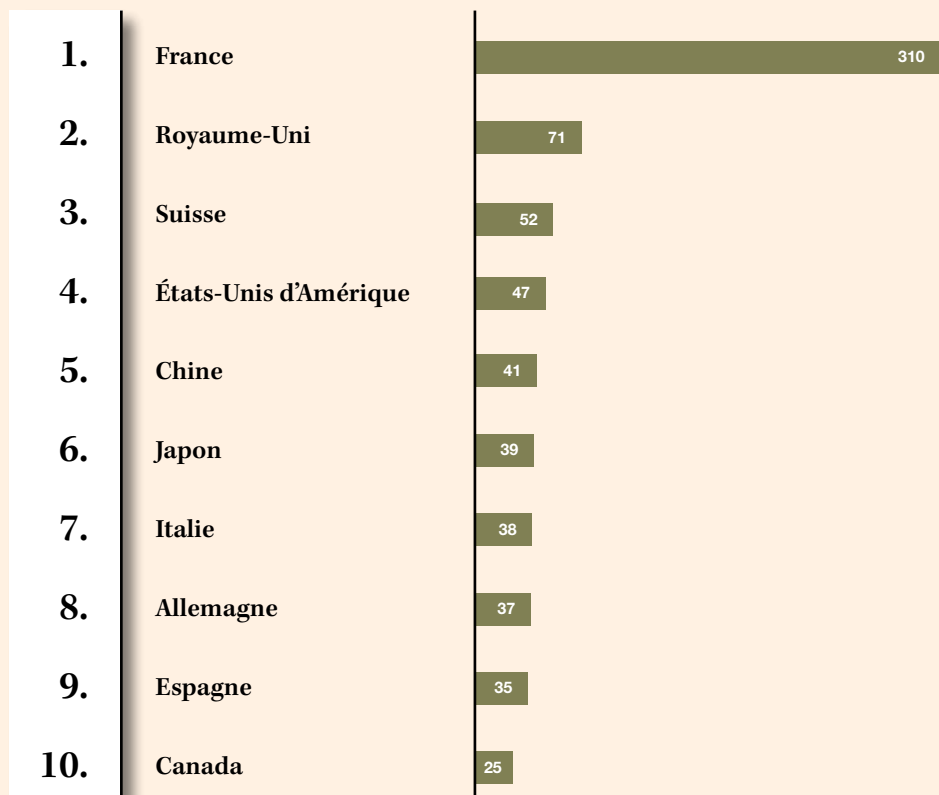
■ États membres non représentés



Liste des États membres non représentés:

Afghanistan, Albanie, Andorre, Angola, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Bahamas, Bahreïn, Barbade, Belize, Botswana, Brunéi Darussalam, Burundi, Cabo Verde, Comores, Congo, Djibouti, Dominique, Émirats arabes unis, Érythrée, Estonie, Eswatini, Fidji, Gambie, Guinée équatoriale, Guinée, Guyana, Îles Cook, Îles Marshall, Iraq, Kiribati, Koweït, Liechtenstein, Luxembourg, Maldives, Mali, Malte, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Mozambique, Namibie, Niger, Nioué, Oman, Ouzbékistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Qatar, République centrafricaine, République démocratique populaire lao, République dominicaine, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Marin, Saint-Siège, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Slovénie, Somalie, Soudan, Tadjikistan, Tchad, Thaïlande, Timor-Leste, Tonga, Turkménistan, Tuvalu, Vanuatu et Yémen

Dix pays les plus représentés*

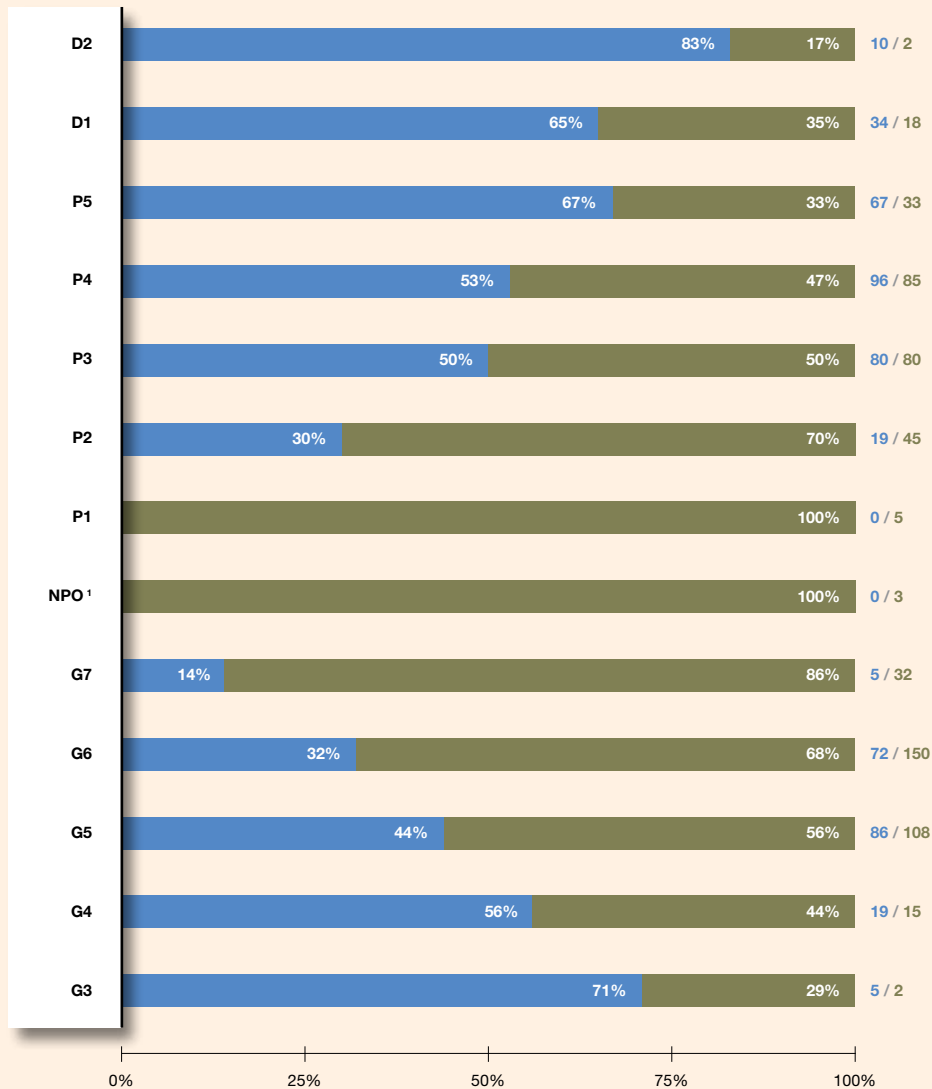


* Toutes catégories de personnel

Tableau 9

Répartition hommes-femmes par grade

■ Femmes (578)
■ Hommes (493)



¹ Administrateurs recrutés sur le plan national

Tableau 10

Répartition hommes-femmes par catégorie

■ Femmes (575)
■ Hommes (493)

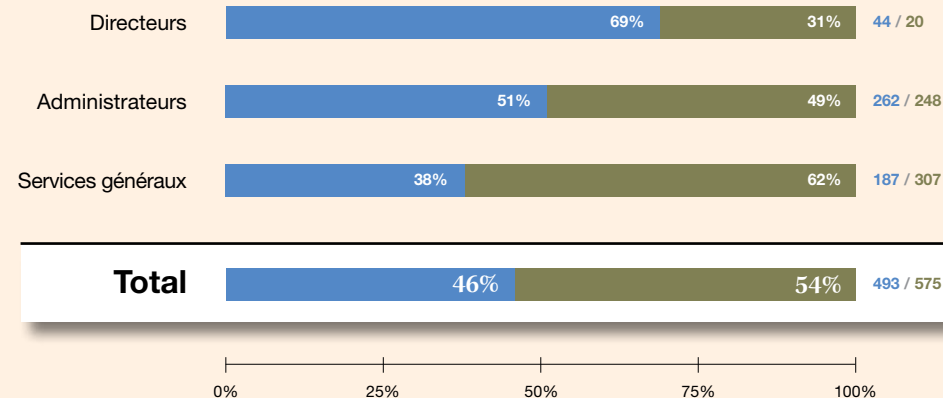
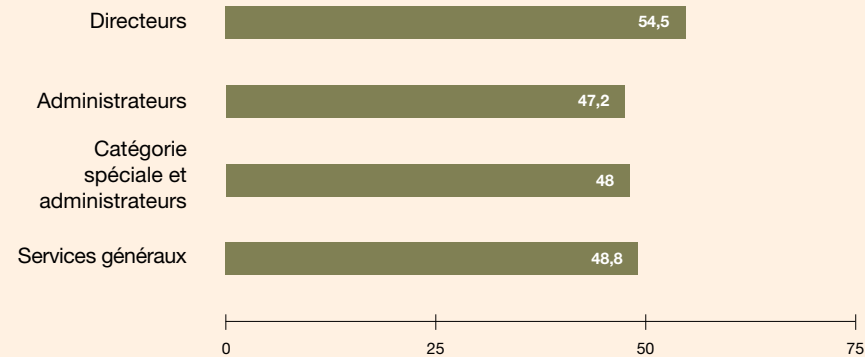


Tableau 11

Âge moyen par catégorie



Recrutement des talents

12 508

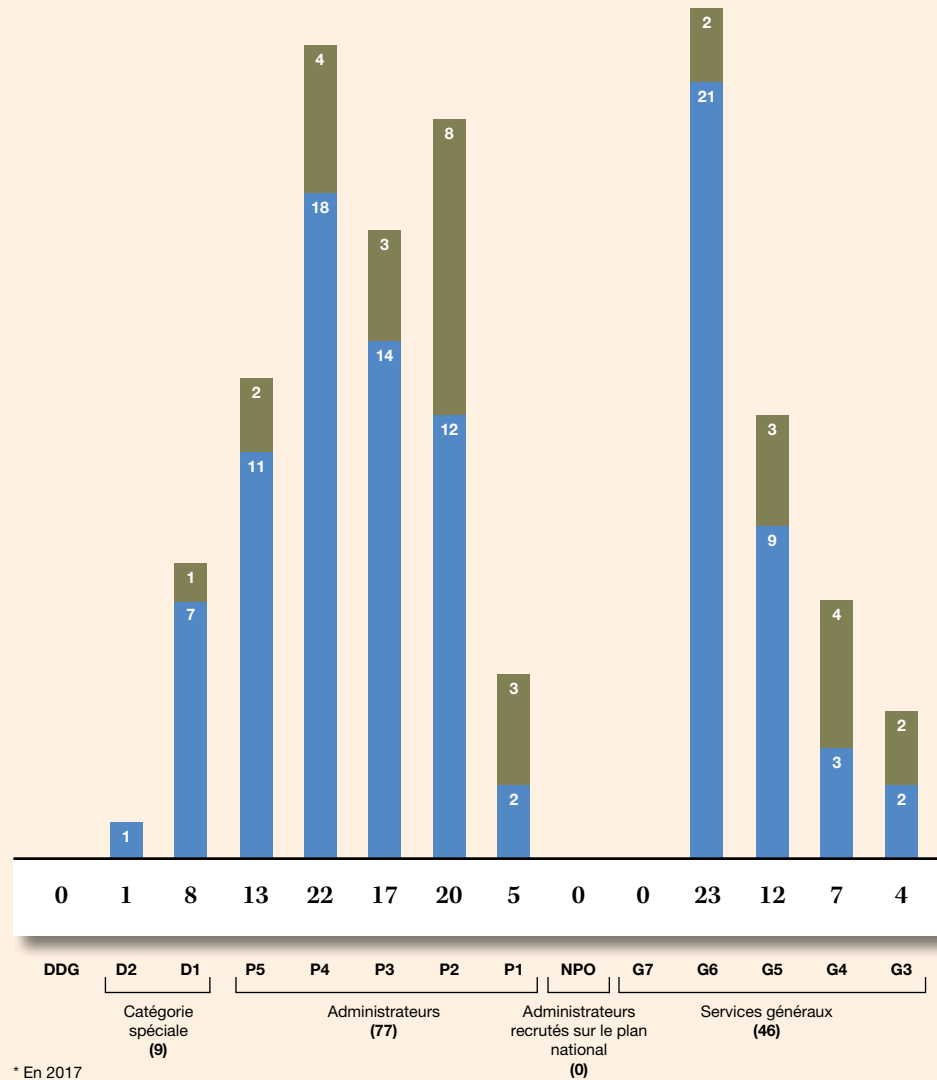
Nombre total de candidatures
en 2017



Tableau 12

Mises au concours par grade*

- 2017 Mises au concours pour des engagements de durée déterminée (100)
- 2017 Mises au concours pour des engagements temporaires (32)

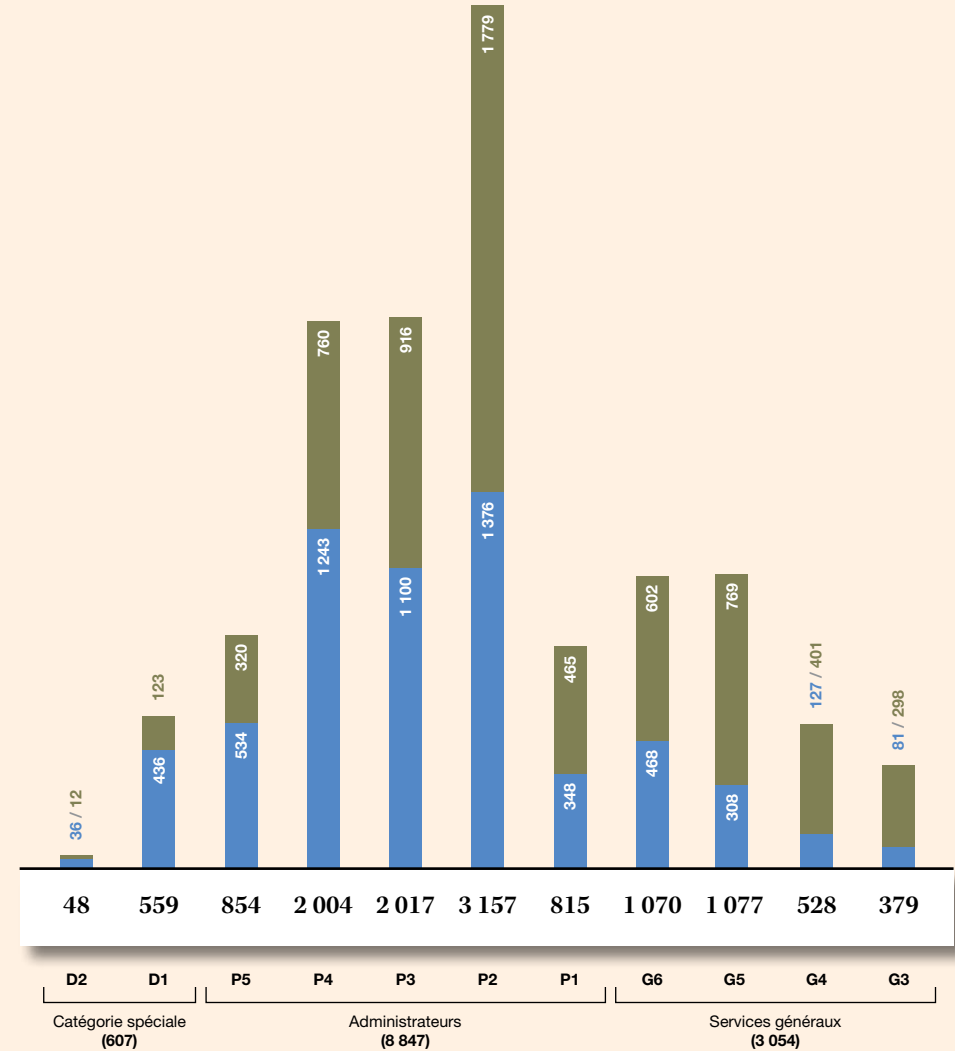


* En 2017

Tableau 13

Candidatures reçues par catégorie*

- Femmes (6 445)
- Hommes (6 057)

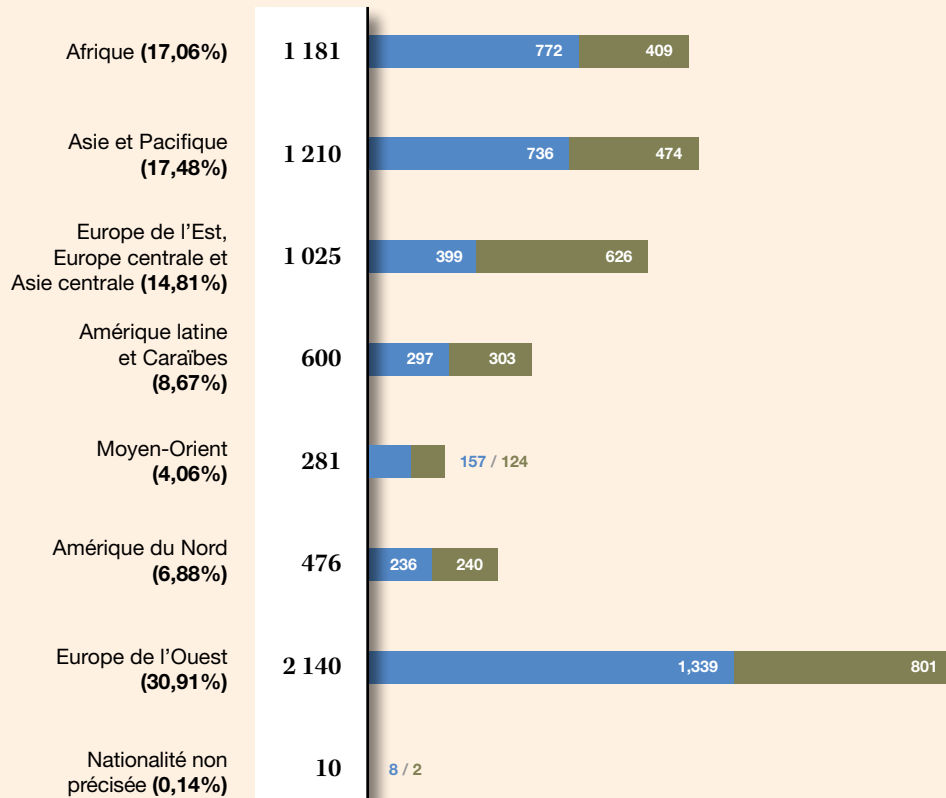


* En 2017

Candidatures et engagements par région*

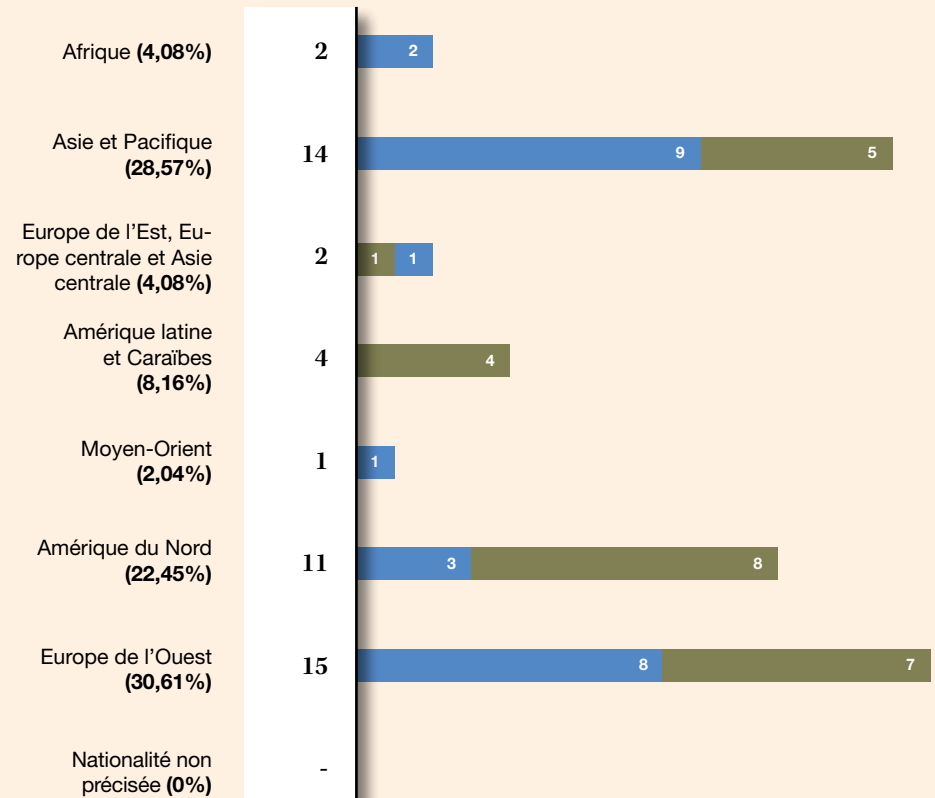
Candidatures reçues¹

- Femmes (2 979)
- Hommes (3 939)



Engagements effectués¹

- Femmes (25)
- Hommes (24)



¹ Mises au concours au niveau externe pour des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

* Engagements de durée déterminée dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en 2017

¹ À l'exclusion des engagements sur des postes relevant de fonds fiduciaires

Tableau 15

Prévisions concernant les départs en retraite

- Catégorie spéciale (5)
- Directeurs (24)
- Administrateurs (84)
- Services généraux (80)

Femmes Hommes

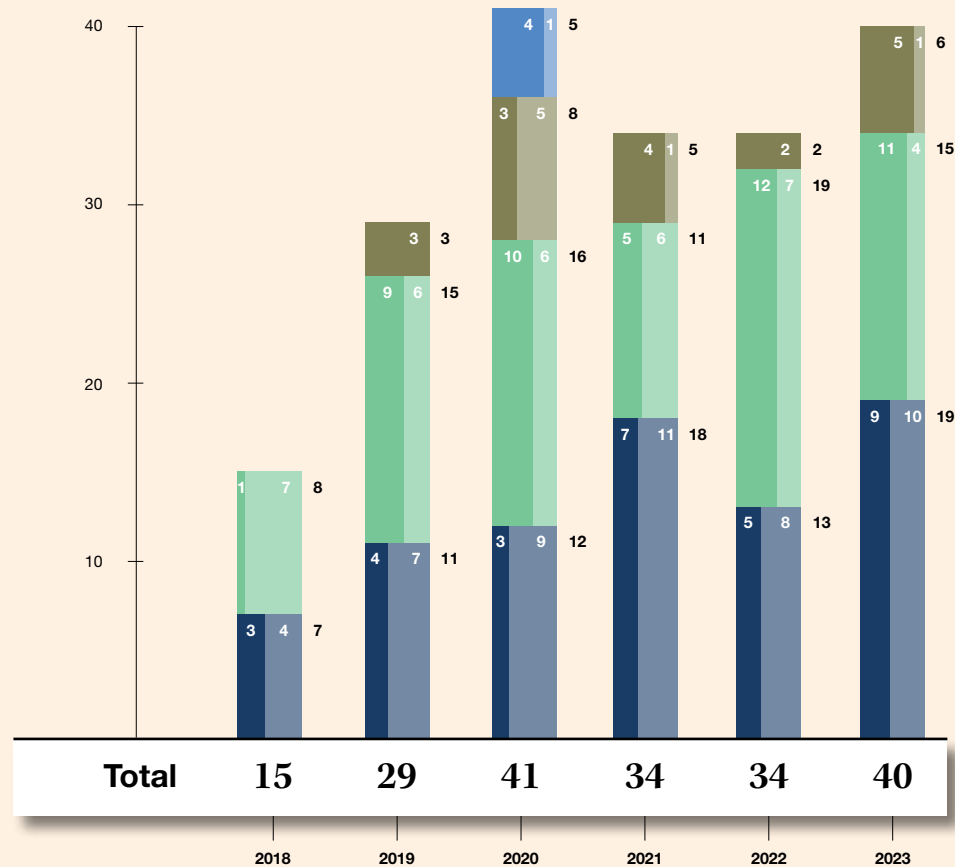
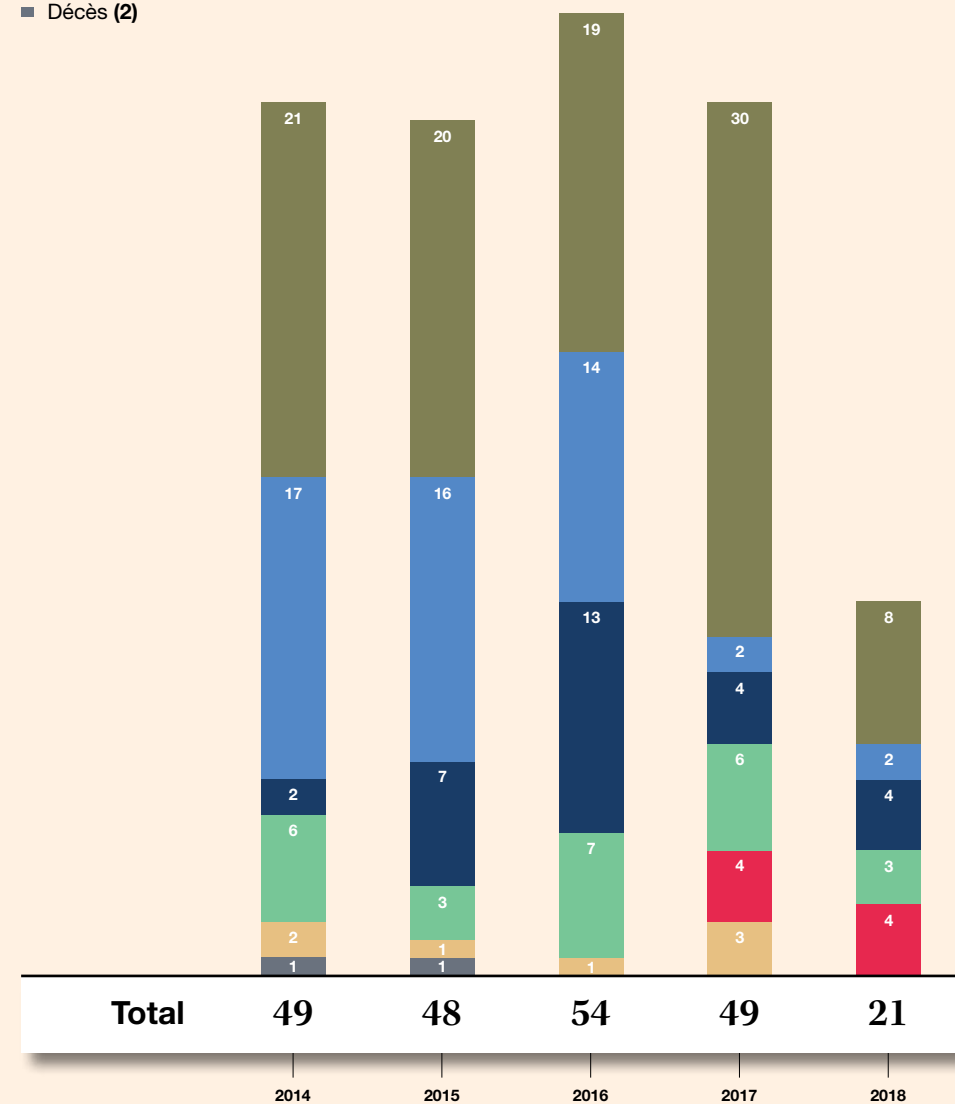


Tableau 16

Cessations de service

- Mise à la retraite (98)
- Licenciement (51)
- Démission (30)
- Expiration de l'engagement (25)
- Invalidité (8)
- Transfert interorganisations (7)
- Décès (2)



Perfectionnement

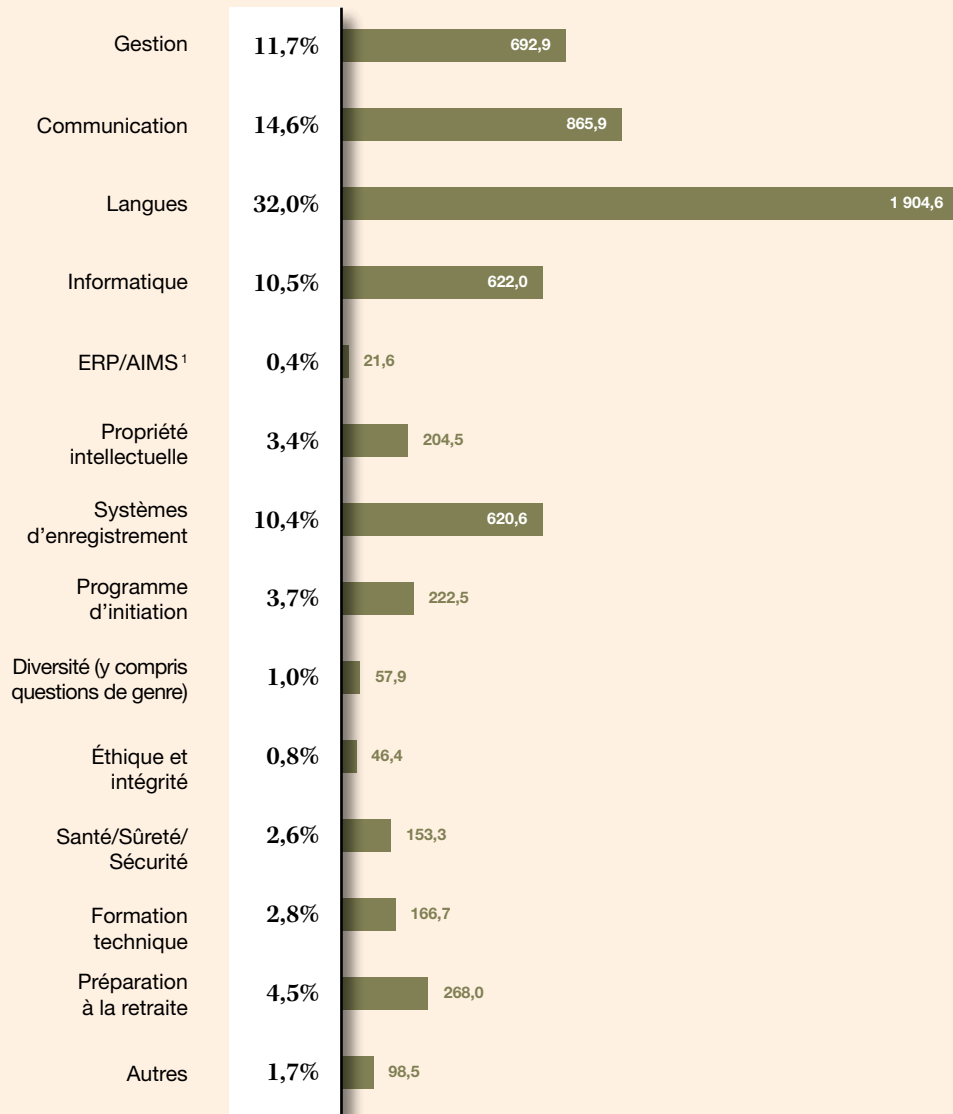


6 000

Journées de formation à l'intention du personnel

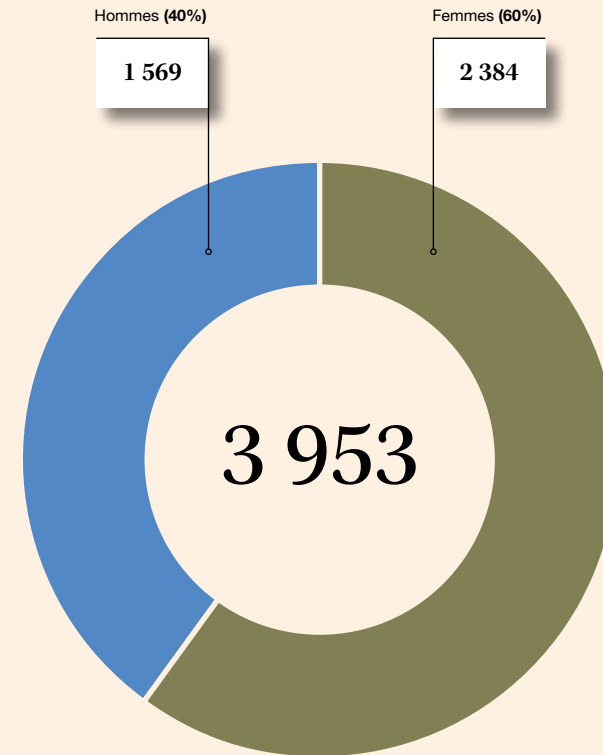
Catégories de formation*

Nombre de jours (5 945,4)



Nombre total de participants

■ Femmes
■ Hommes



3 953

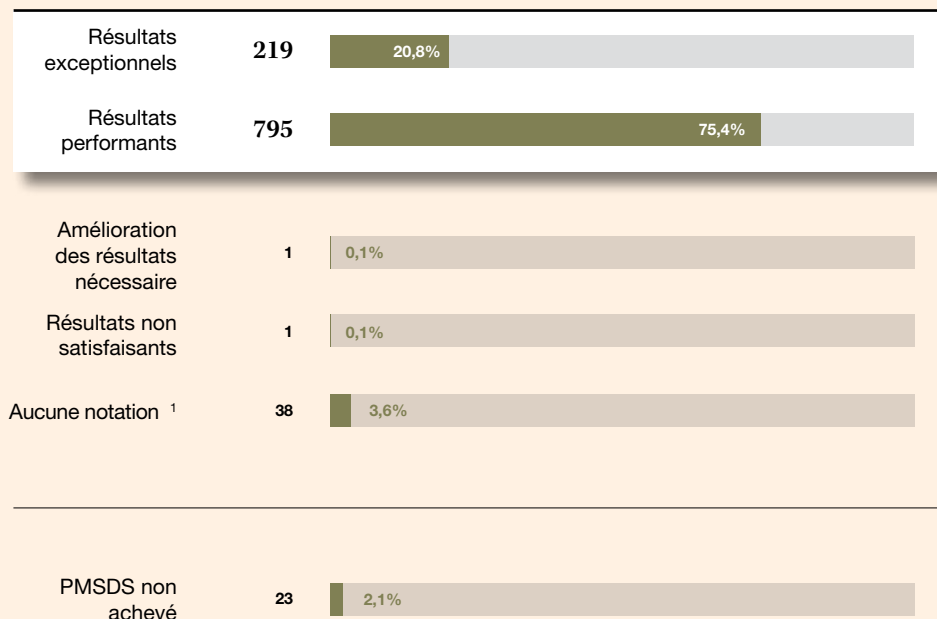
4,8
Nombre moyen de jours de formation par fonctionnaire

* En 2017

¹ ERP/AIMS : Planification des Ressources de l'Organisation AIMS : Système de gestion de l'information administrative

Évaluation des performances*

Notations



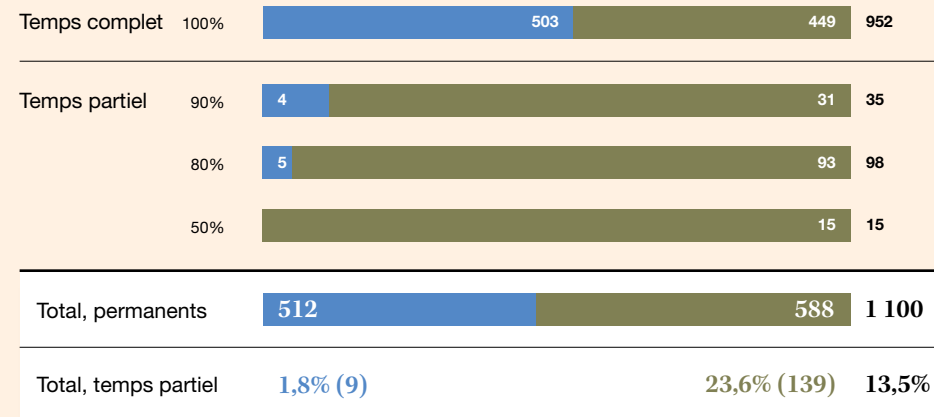
* Situation au mois de juin 2018

¹ Notamment pour cause d'absences.

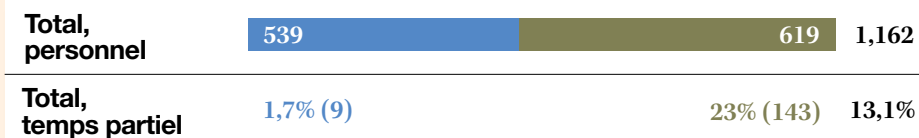
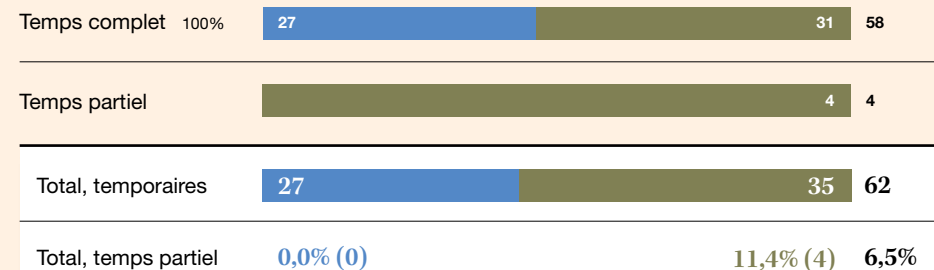
Fonctionnaires travaillant à temps partiel

■ Femmes
■ Hommes

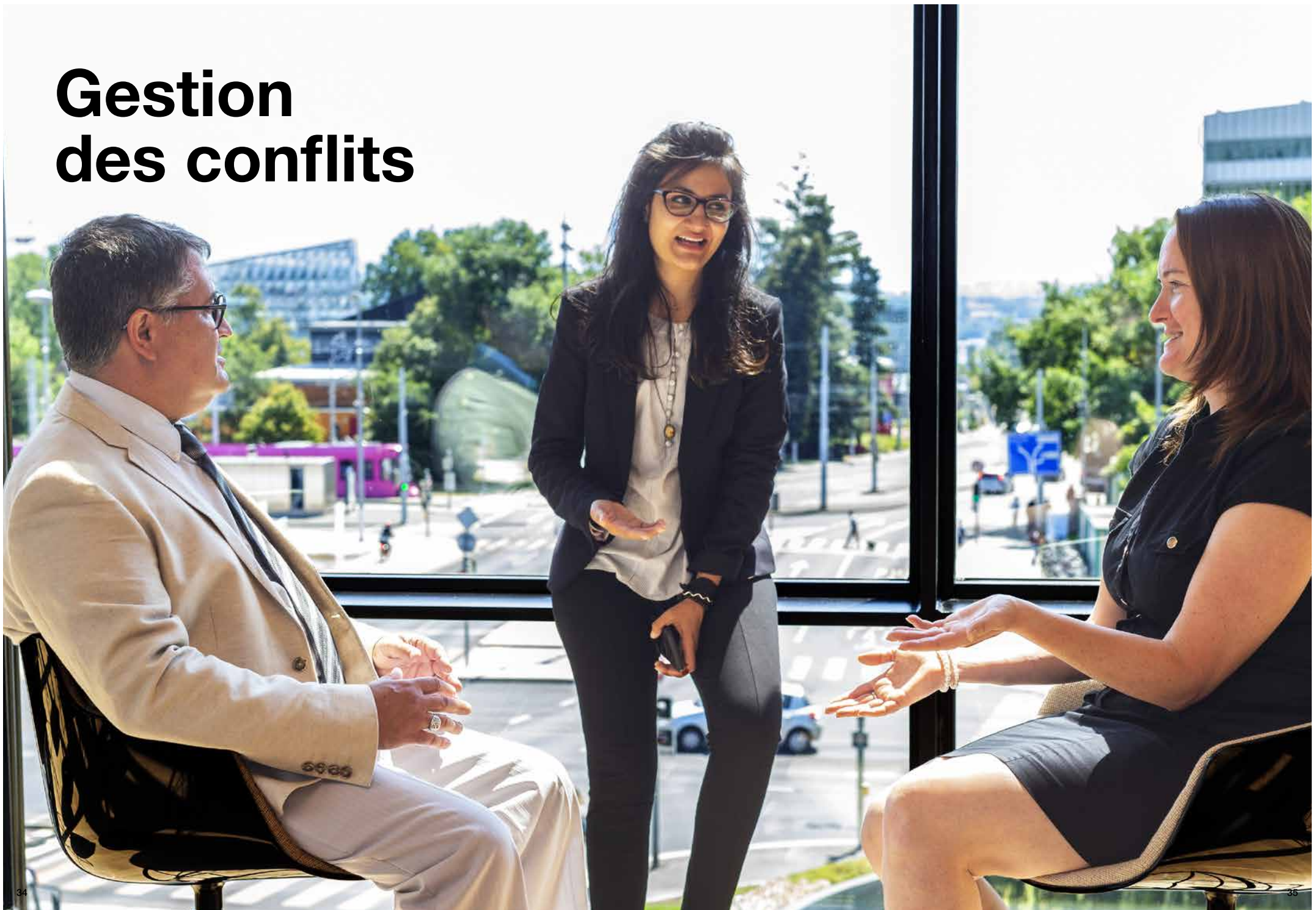
Permanents



Temporaires



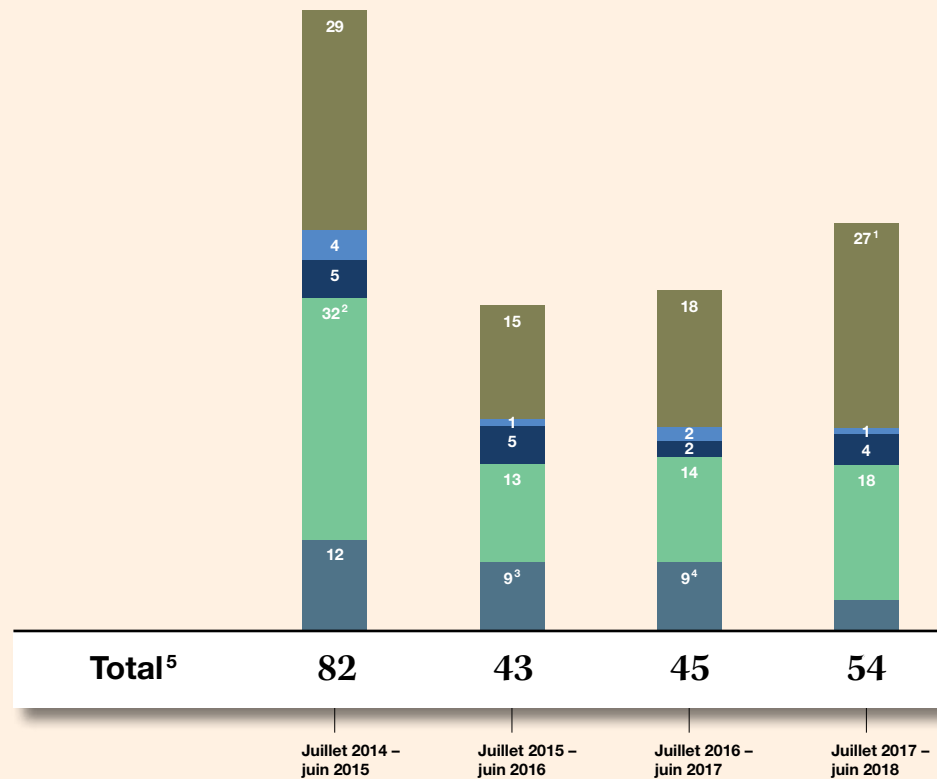
Gestion des conflits



Procédures engagées par le personnel

entre juillet 2014 et juin 2018

- Requêtes en réexamen de décisions administratives (83)
- Objections concernant l'évaluation des performances (8)
- Plaintes (harcèlement) (15)
- Recours internes devant le Comité d'appel de l'OMPI (78)
- Recours devant le Tribunal administratif de l'OIT (33)



¹ Une procédure recouvre 318 requêtes en réexamen déposées par des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la baisse de salaire résultant de la réduction du multiplicateur servant au calcul de l'indemnité de poste.

² Une procédure recouvre 78 recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

³ Une procédure recouvre 44 recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

⁴ Une procédure recouvre quatre recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

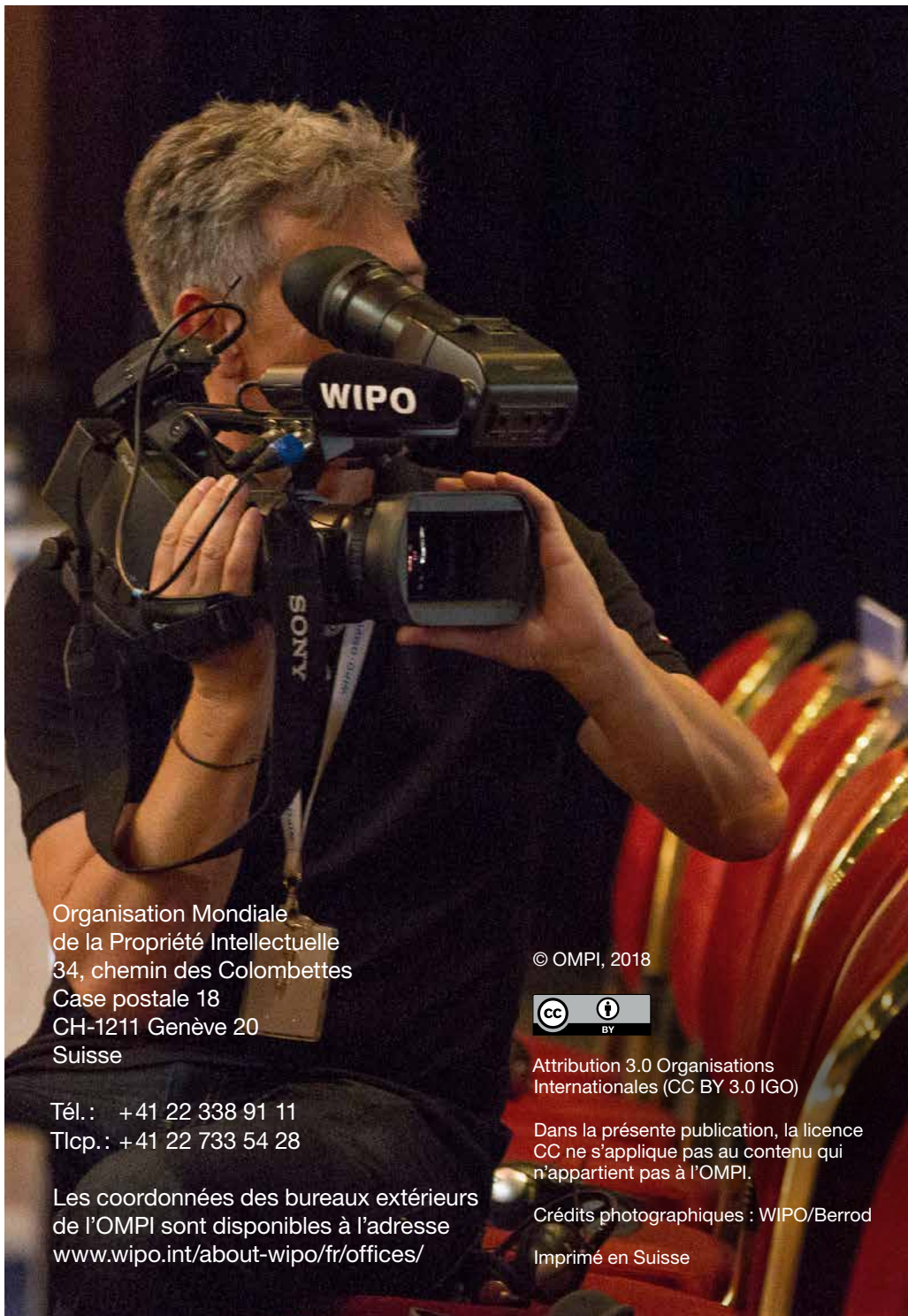
⁵ Une même procédure peut être comptabilisée plusieurs fois sur une même période ou plusieurs périodes d'affilée en fonction de son cheminement dans le système de justice interne (une requête en réexamen, une objection ou une plainte peut par exemple se transformer en un recours devant le Comité d'appel de l'OMPI, puis devant le TAOIT).

Procédures par objet

entre juin 2017 et juillet 2018



¹ Une procédure recouvre 318 requêtes en réexamen contre la baisse de salaire (voir tableau 20, note 1).



Organisation Mondiale
de la Propriété Intellectuelle
34, chemin des Colombettes
Case postale 18
CH-1211 Genève 20
Suisse

Tél.: +41 22 338 91 11
Tlcp.: +41 22 733 54 28

Les coordonnées des bureaux extérieurs
de l'OMPI sont disponibles à l'adresse
www.wipo.int/about-wipo/fr/offices/

© OMPI, 2018



Attribution 3.0 Organisations
Internationales (CC BY 3.0 IGO)

Dans la présente publication, la licence
CC ne s'applique pas au contenu qui
n'appartient pas à l'OMPI.

Crédits photographiques : WIPO/Berrod

Imprimé en Suisse