

Le personnel de l'OMPI : Au service du système mondial de la propriété intellectuelle

L'effectif en 2019





Le personnel de l'OMPI : Au service du système mondial de la propriété intellectuelle

À un an de son cinquantième anniversaire, l'OMPI peut continuer de compter sur un personnel dynamique pour s'acquitter de sa mission, qui consiste à diriger la mise en place d'un système international de propriété intellectuelle équilibré et efficace favorisant l'innovation et la créativité dans l'intérêt de tous. Ses ressources humaines sont riches de leur diversité. D'origines culturelles multiples, aux parcours variés et provenant des quatre coins du monde, elles apportent un soutien sans faille à la promotion du système mondial de la propriété intellectuelle.

La présente brochure vise à faire la transparence sur les données relatives au personnel de l'OMPI, qu'il s'agisse de sa répartition par secteur, de la représentation géographique, de la parité femmes-hommes, de la recherche de talents, du recrutement, de la formation et de la rotation, des performances et de la productivité des ressources humaines ou encore de la gestion des conflits. Si le personnel, fonctionnaires et non-fonctionnaires confondus, évolue, s'adapte et gère le changement, son mandat général reste le même, à savoir traduire les priorités stratégiques en actions, les actions en produits concrets et les produits en résultats de manière à garantir la performance de l'Organisation sur le long terme.

Index des tableaux

L'effectif en un clin d'œil 6

Tableau 1	Effectif de l'OMPI par catégorie	8
Tableau 2	Variation annuelle de l'effectif	10
Tableau 3	Répartition du personnel par secteur	12
Tableau 4	Répartition du personnel par type d'engagement ou de financement	13
Tableau 5	Répartition des boursiers et des stagiaires par secteur, par région et par sexe	14
Tableau 6	Productivité	16
Tableau 7	Coûts de personnel	17

Diversité 18

Tableau 8a	Représentation géographique du personnel par région	20
Tableau 8b	Représentation géographique du personnel par région	22
Tableau 9	États membres représentés parmi le personnel de l'OMPI	25
Tableau 10	Dix pays les plus représentés	26
Tableau 11a	Répartition hommes-femmes par grade	28
Tableau 11b	Répartition hommes-femmes par catégorie	29
Tableau 12	Âge moyen par catégorie	29
Tableau 13	Personnel à temps partiel	30

Recrutement de talents 32

Tableau 14	Avis de vacance de poste par grade	34
Tableau 15	Candidatures reçues par catégorie	35
Tableau 16	Candidatures et nominations par région	36
Tableau 17	Candidatures émanant d'États membres non représentés à des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	38

Tableau 18	Candidatures à des engagements de durée déterminée émanant de ressortissants de pays ayant accueilli des missions de prospection	39
Tableau 19	Engagements de durée déterminée dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur	40
Tableau 20	Répartition des candidatures par sexe (engagements de durée déterminée, P-4 à D-2)	41
Tableau 21	Départs à la retraite prévus	42
Tableau 22	Cessations de service	43

Formations

44

Tableau 23	Catégories de formation	46
Tableau 24	Évaluation des performances	48

Gestion des conflits

50

Tableau 25	Recours formés par des fonctionnaires entre juillet 2014 et juin 2019	52
Tableau 26	Recours par objet	53

L'effectif en un clin d'œil

70/30

fixe/modulable

645 stagiaires

en 20 ans

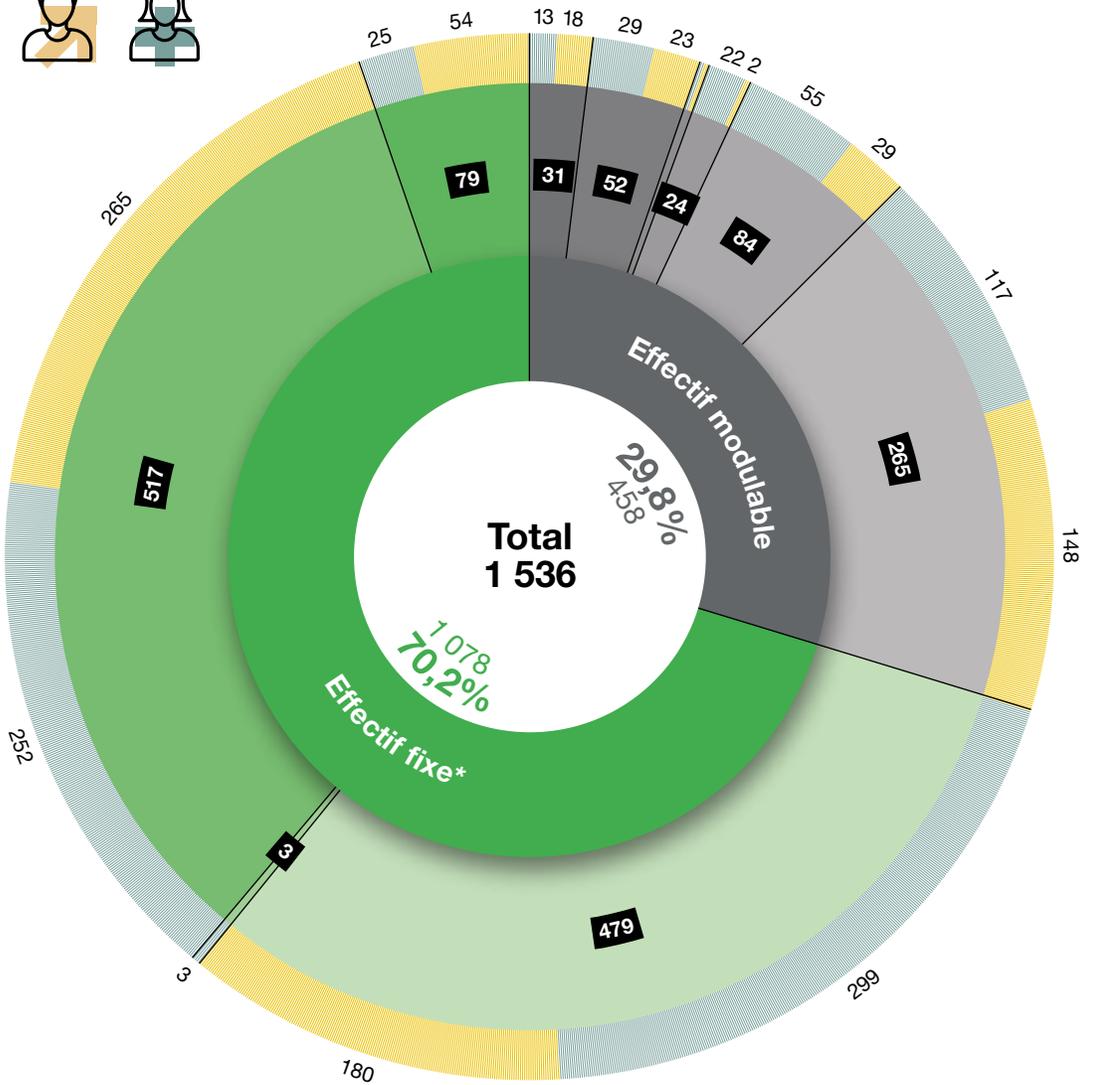
279 boursiers

en 10 ans





Effectif de l'OMPI par catégorie



* Fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent financé au titre du budget ordinaire.

Directeurs et catégories supérieures¹



Administrateurs



Administrateurs recrutés sur le plan national



Services généraux



Personnel financé au moyen des fonds de réserve et des fonds fiduciaires



Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur temporaires



Administrateurs temporaires recrutés sur le plan national



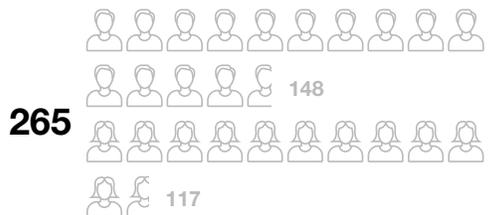
Fonctionnaires temporaires de la catégorie des services généraux



Stagiaires, boursiers et administrateurs auxiliaires du PNUD²



Autres non-fonctionnaires³



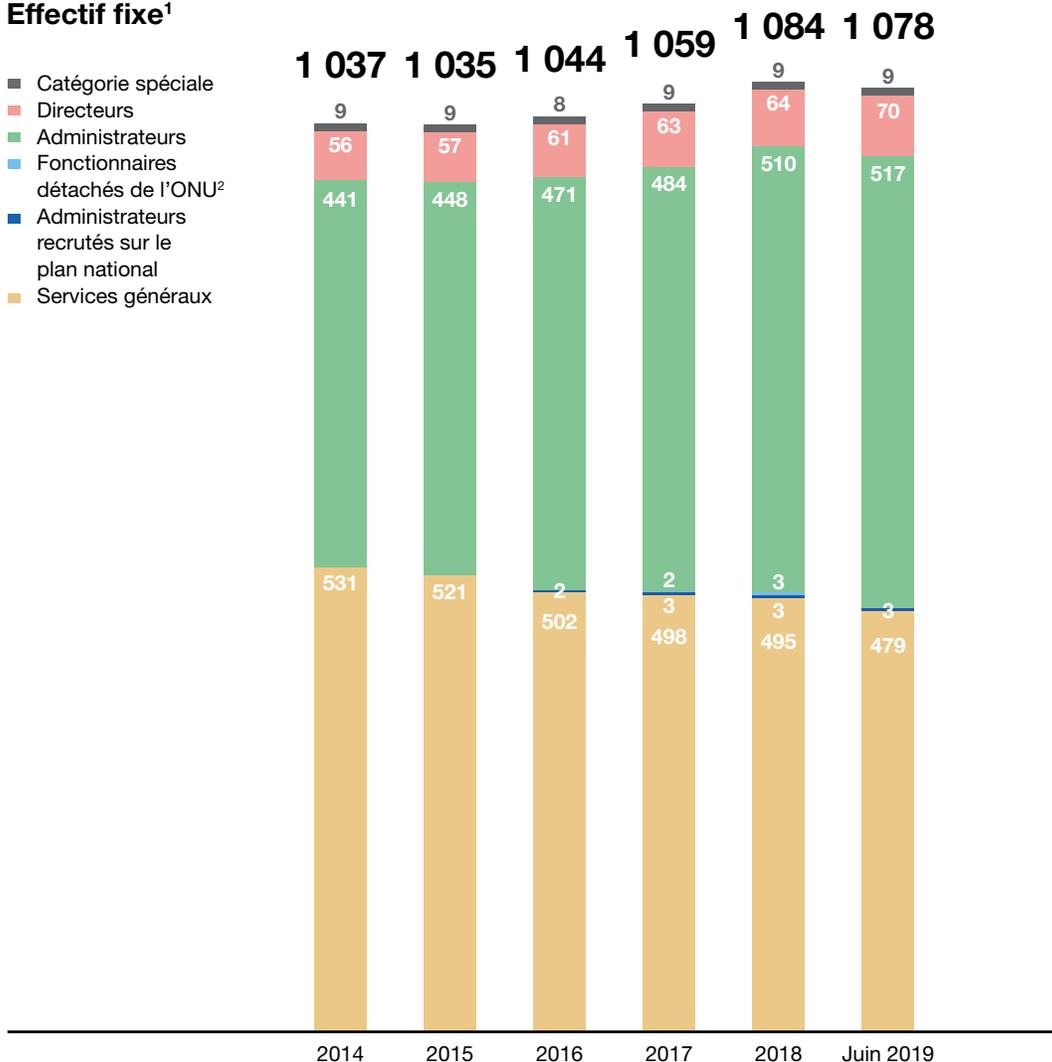
¹ Y compris la catégorie spéciale : DG, VDG et SDG (9 postes).

² Les administrateurs auxiliaires du PNUD sont détachés auprès de 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.

Variation annuelle de l'effectif

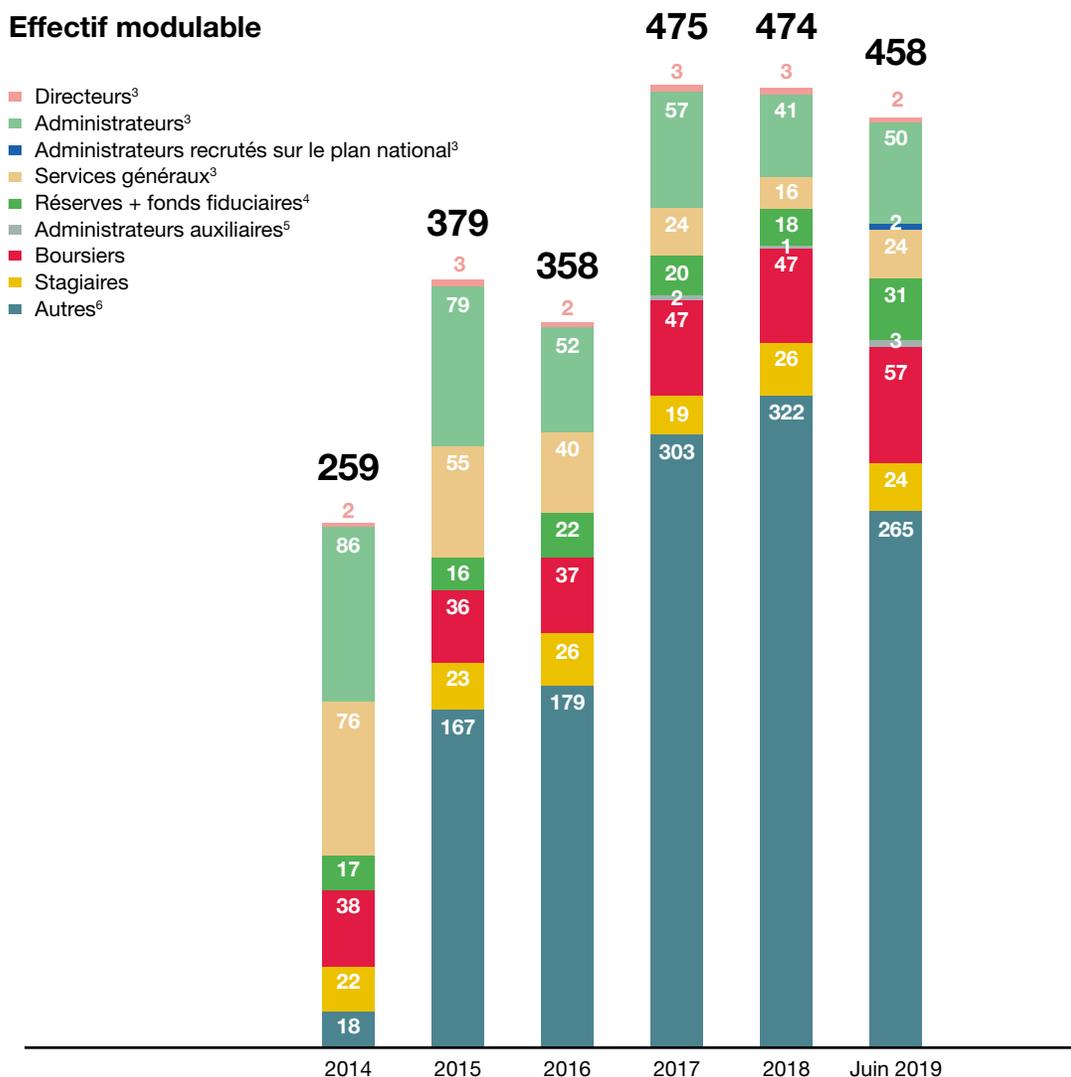
Effectif fixe¹



¹ Fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent financé au titre du budget ordinaire.

² Il s'agit de fonctionnaires de l'ONU détachés auprès de l'OMPI en vertu 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.

Effectif modifiable



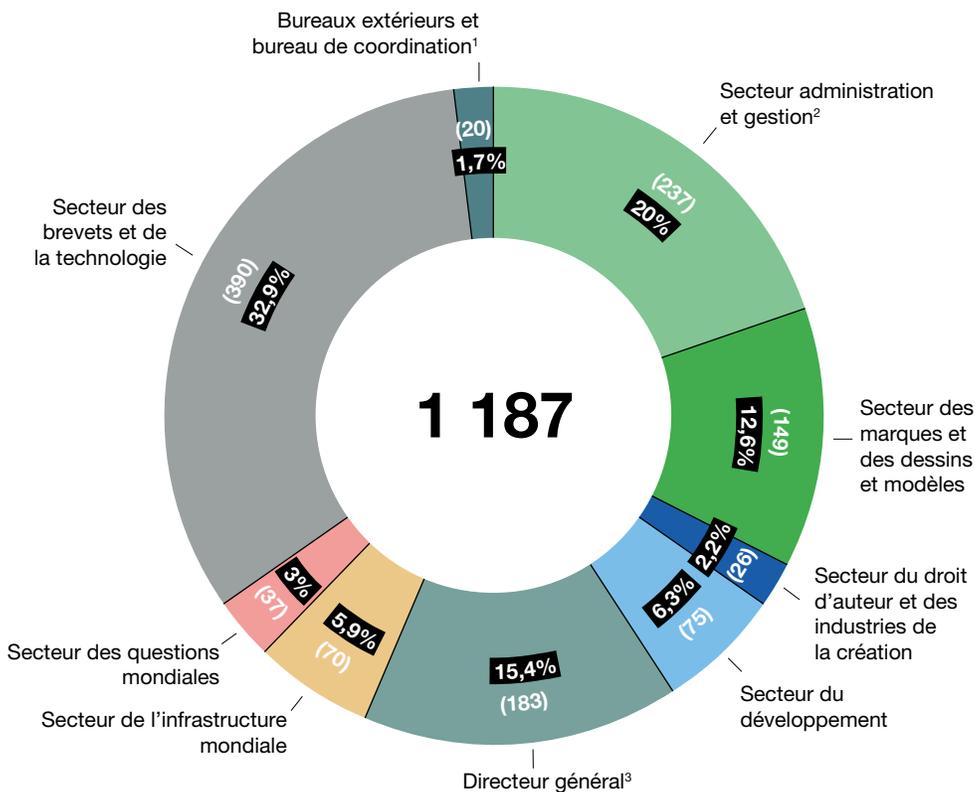
³ Engagements temporaires.

⁴ 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.

⁵ Il s'agit des administrateurs auxiliaires du PNUD détachés auprès de l'OMPI en vertu d'un accord entre le PNUD et l'OMPI.

⁶ Y compris les prestataires individuels de services, intérimaires et sous-traitants travaillant dans les locaux de l'OMPI à Genève. 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.

Répartition du personnel par secteur*



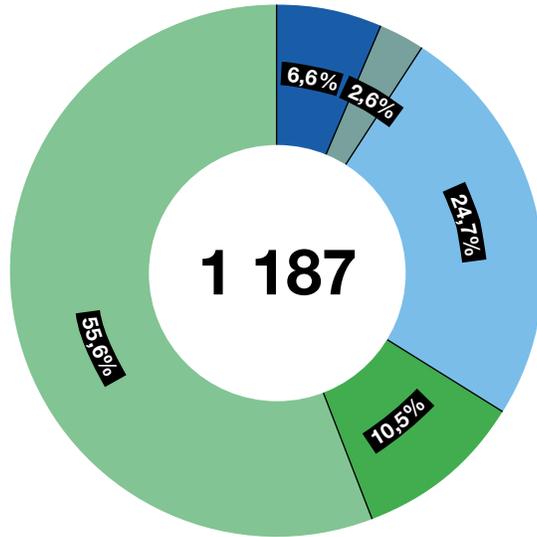
¹ Secteur indiqué séparément bien que non autonome; ces bureaux relèvent selon le cas du Cabinet du Directeur général, du Secteur des marques et des dessins et modèles, du Secteur des questions mondiales ou du Secteur de l'infrastructure mondiale (aucune double comptabilisation).

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 Directeur général, Cabinet du Directeur général, Bureau du conseiller juridique, Département de la gestion des ressources humaines, Division de l'économie et des statistiques, Division de la supervision interne, Bureau du médiateur, Département des pays en transition et des pays développés, Bureau de la déontologie de l'OMPI.

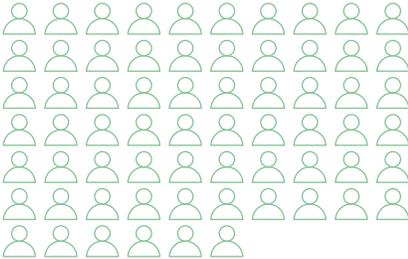
* Personnel financé au titre du budget ordinaire, des fonds fiduciaires et des projets et fonctionnaires détachés de l'ONU titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu, d'un engagement permanent ou d'un engagement temporaire.

Répartition du personnel par type d'engagement ou de financement



Engagements permanents

660
(55,6%)



Engagements continus

125
(10,5%)



Engagements temporaires

78
(6,6%)



Engagements de durée déterminée

293
(24,7%)



Personnel financé au titre de fonds fiduciaire ou de projets

31
(2,6%)

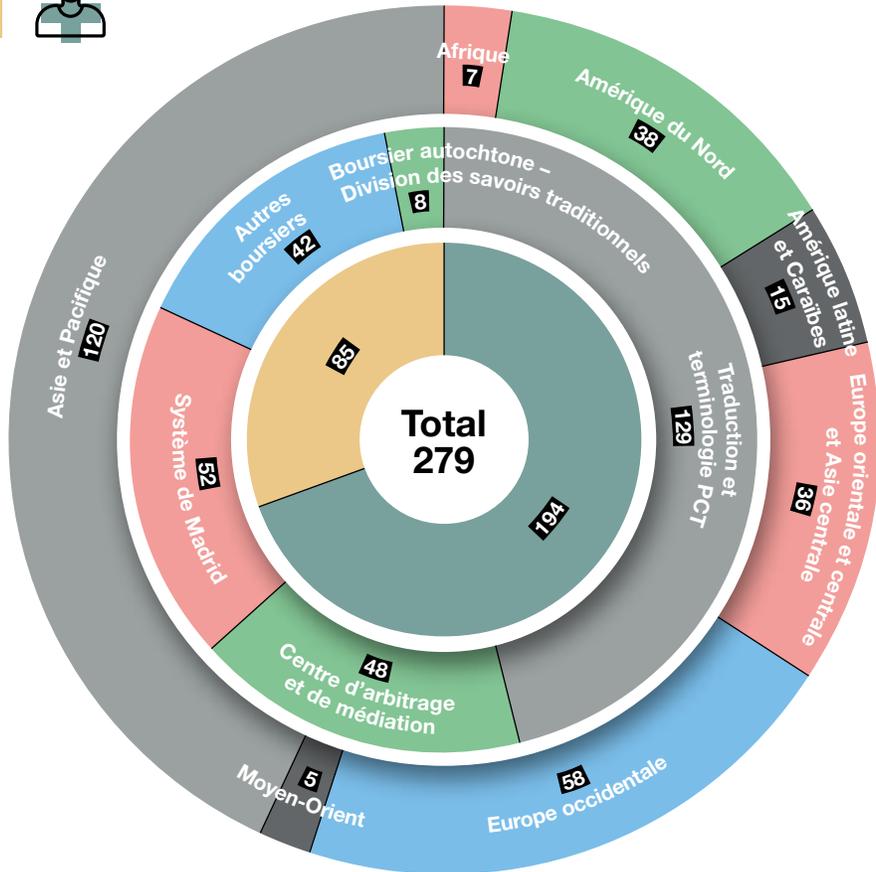


=10

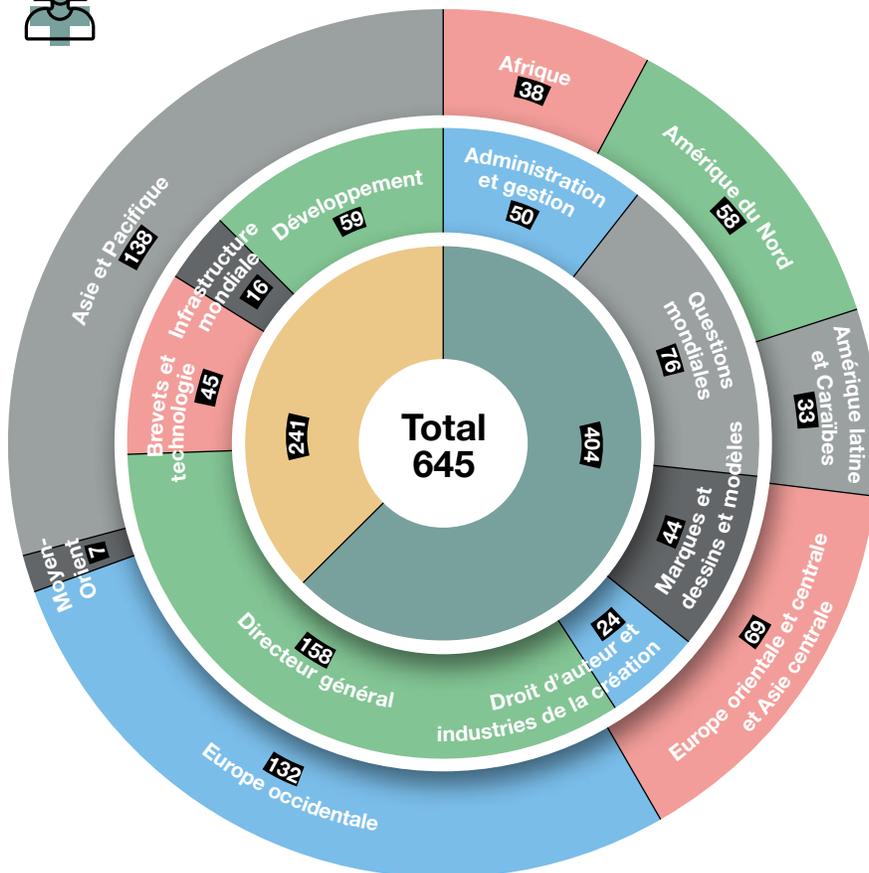
Répartition des boursiers et des stagiaires

par secteur, par région et par sexe

Boursiers (2009 à 2019)

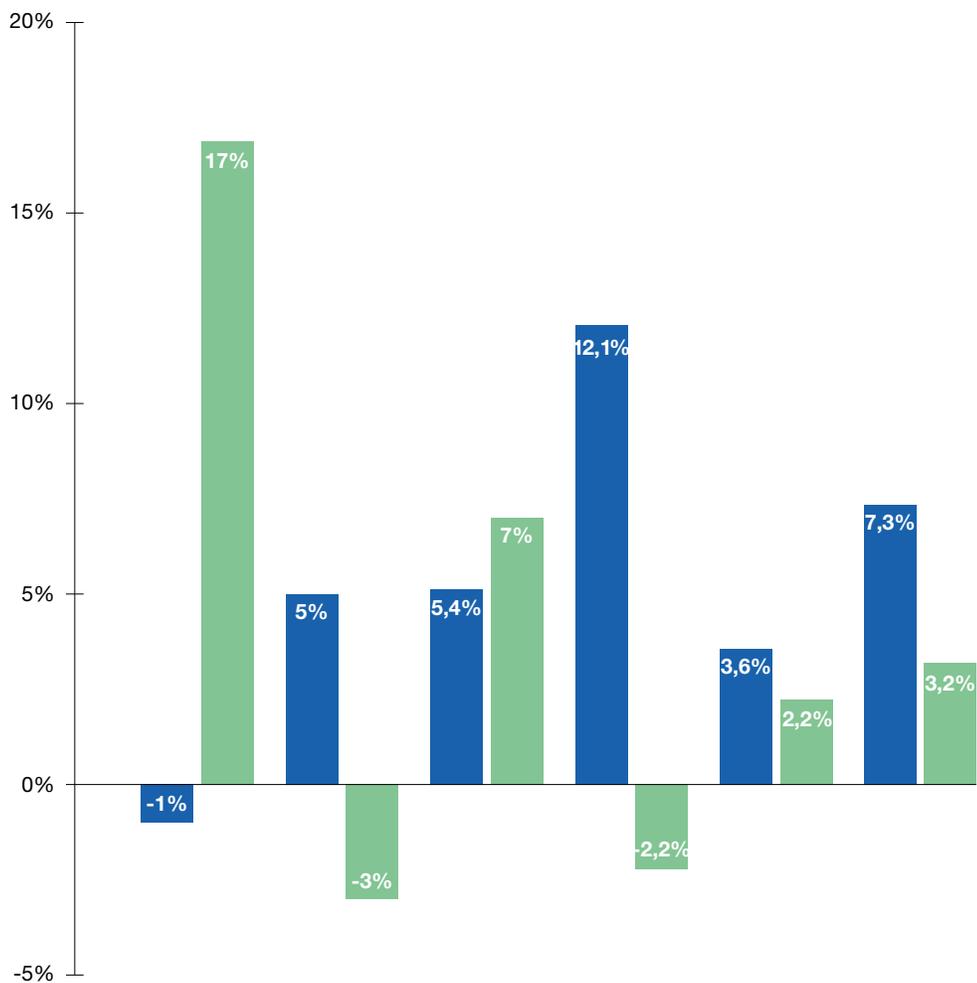


Stagiaires (1999 à 2019)



Productivité¹

- Système de Madrid
- Système du Traité de coopération en matière de brevets



	2014	2015	2016*	2017*	2018	2019**
Effectif fixe	1 037	1 035	1 044	1 059	1 084	1 078
Effectif de l'OMPI	1 296	1 414	1 402	1 534	1 558	1 536

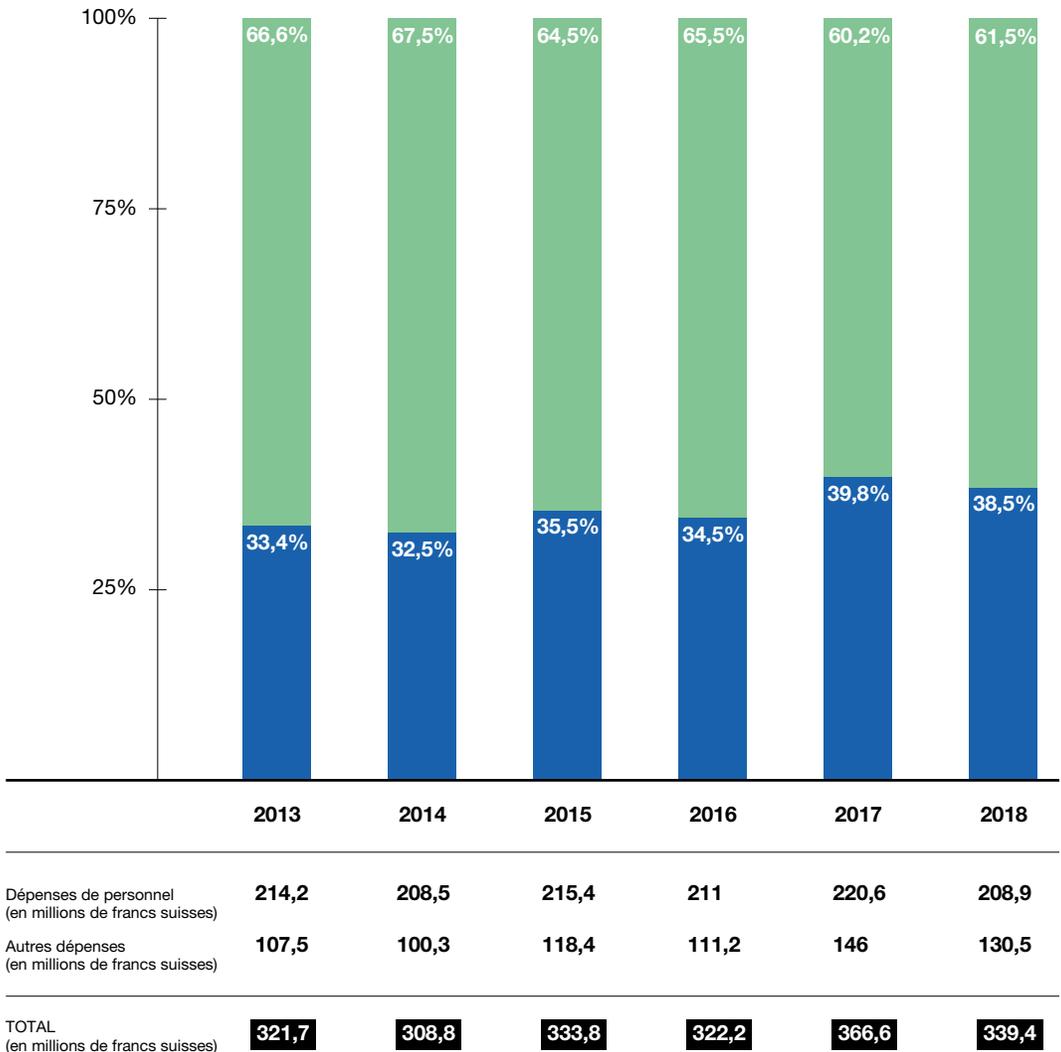
¹ La productivité des opérations des systèmes de Madrid et du PCT est déterminée par le nombre total de produits sortants (c'est-à-dire la charge de travail estimée pour le système de Madrid et le nombre de demandes selon le PCT publiées, respectivement) divisé par le nombre de personnes affectées à l'examen dans chacun de ces systèmes.

* La méthode utilisée pour déterminer la productivité du système de Madrid a été révisée récemment et a été appliquée de manière rétroactive aux données de 2016 et 2017.

** Données pour les six premiers mois de 2019 qui ne seront peut-être pas représentatifs de l'année entière.

Coûts de personnel

- Dépenses de personnel
- Autres dépenses



Chiffres base budgétaire (avant ajustements IPSAS)

Source : système financier de l'OMPI

Diversité

123

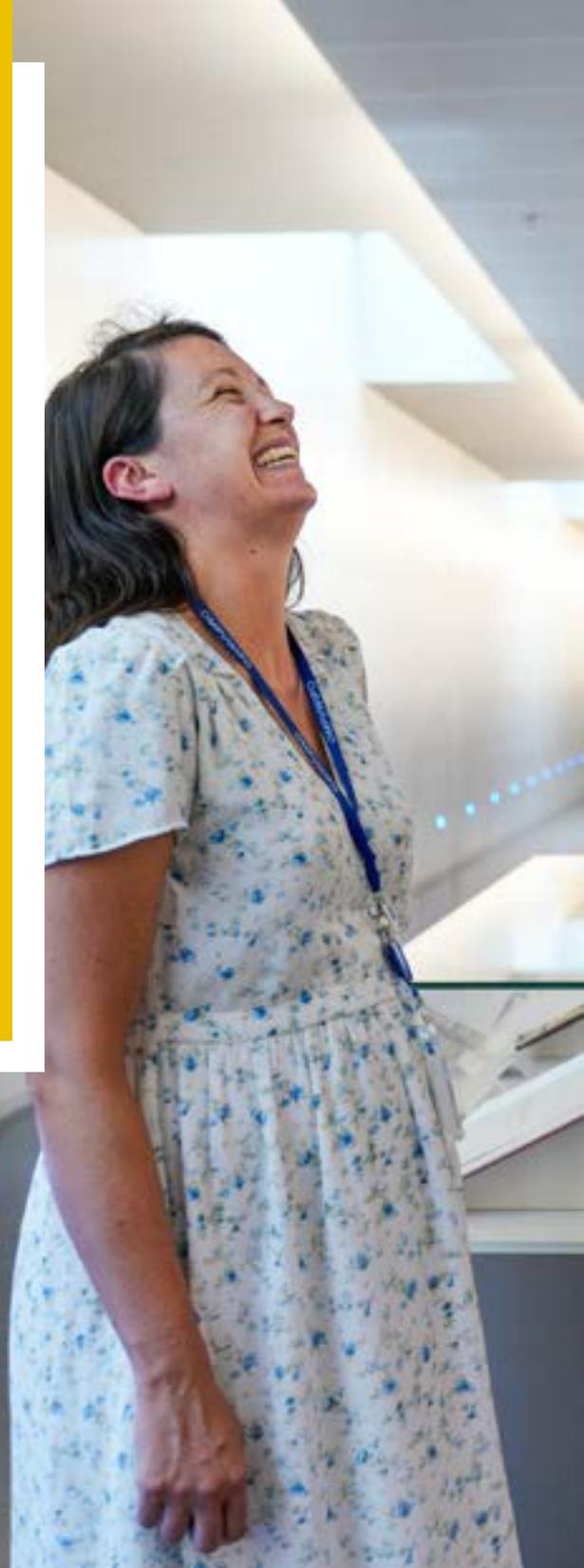
nationalités

46/54

hommes/
femmes

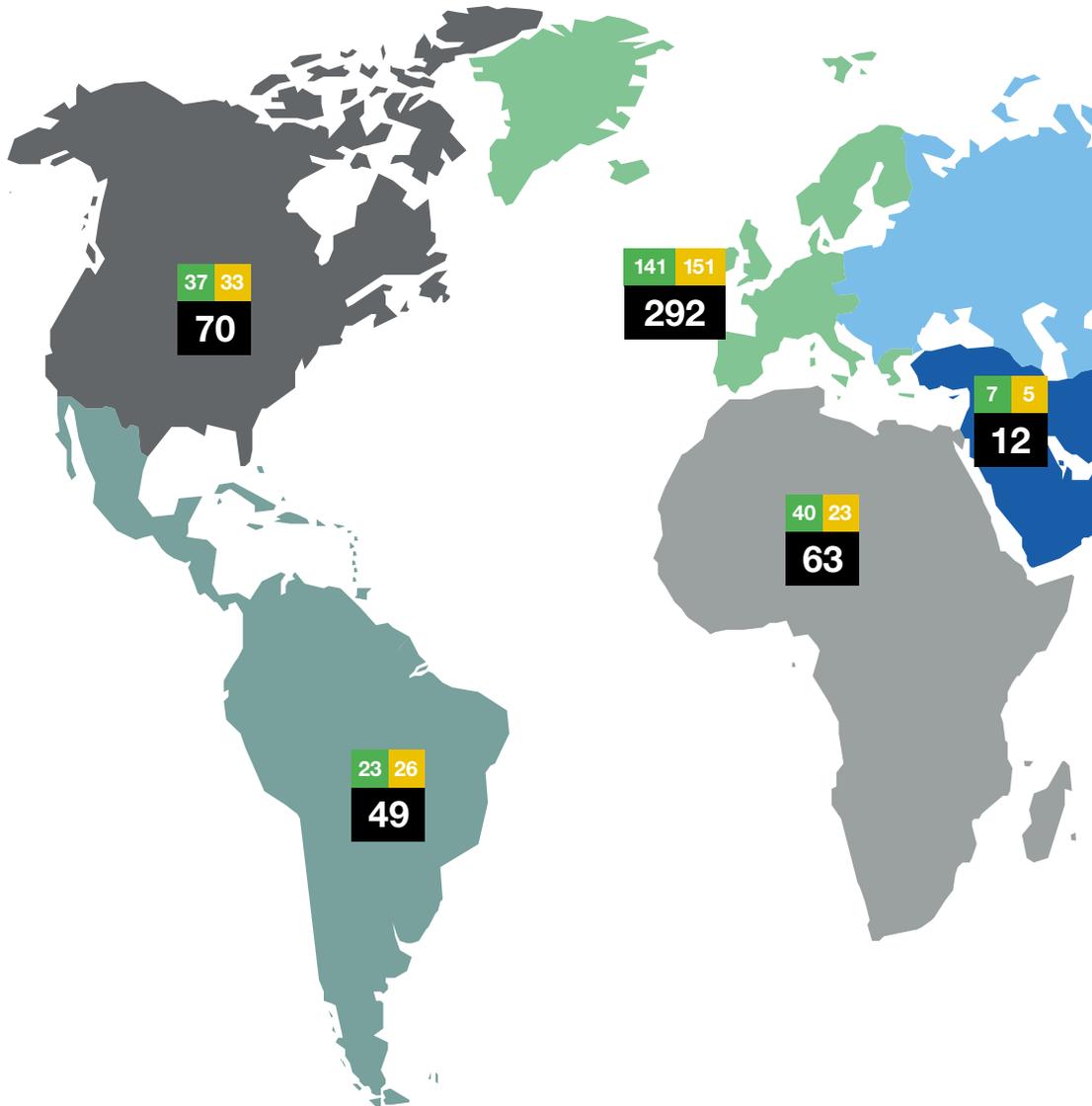
48,8

âge moyen

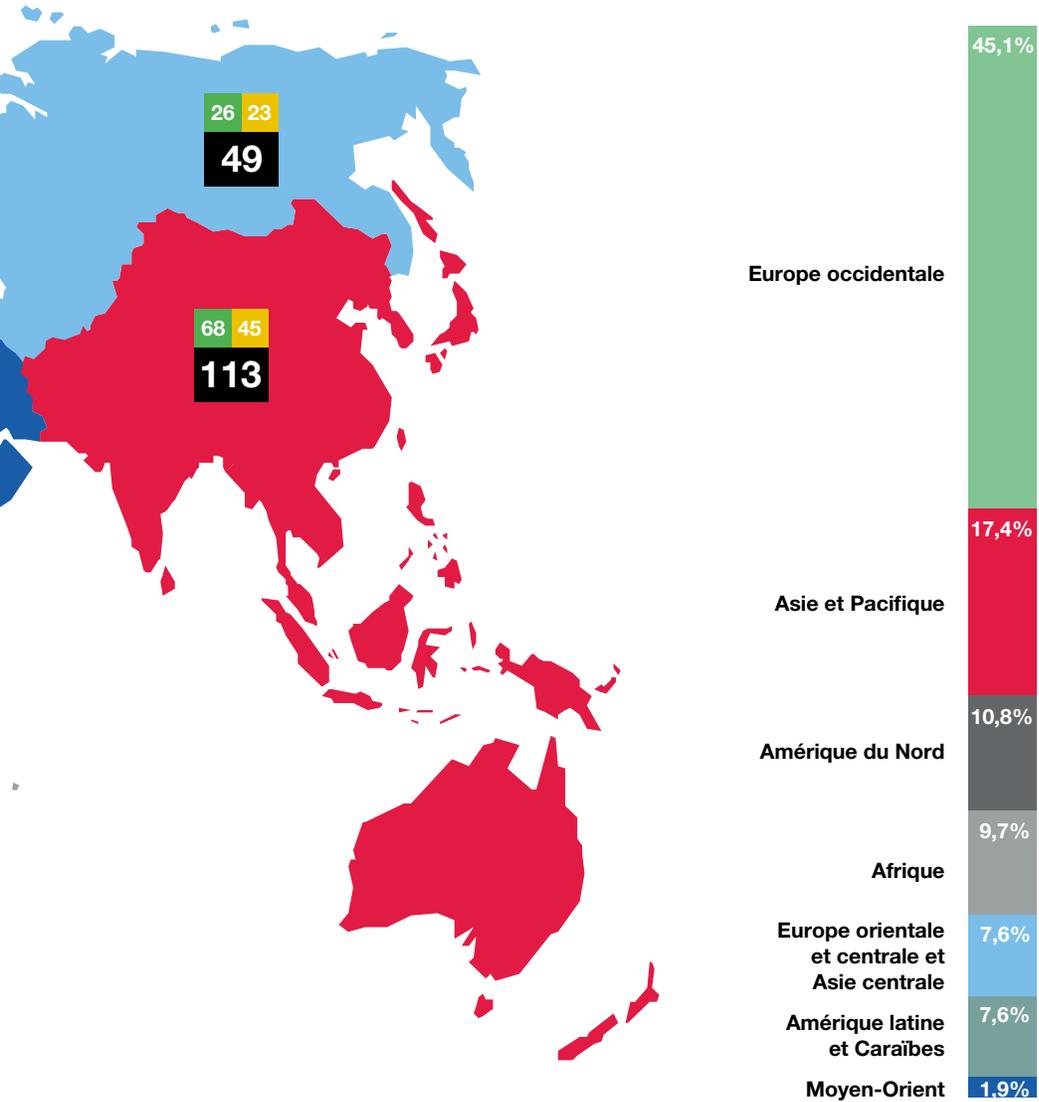




Représentation géographique du personnel par région*



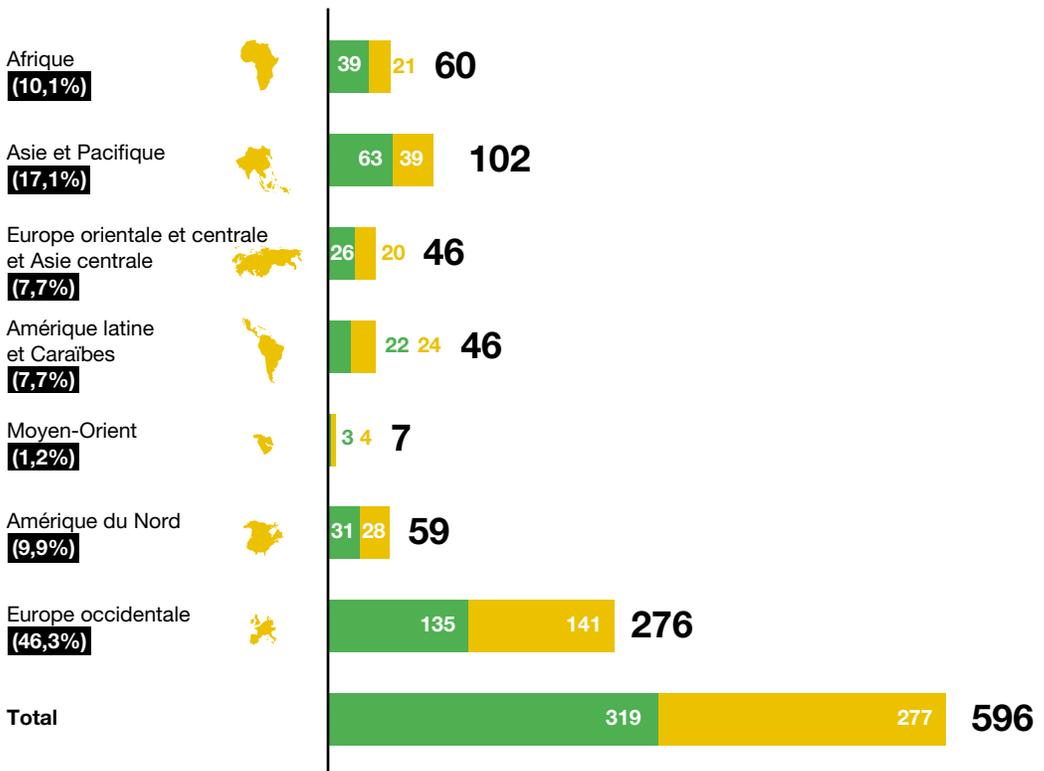
* Pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, les chiffres couvrent à la fois les fonctionnaires permanents et les fonctionnaires temporaires.



Représentation géographique du personnel par région

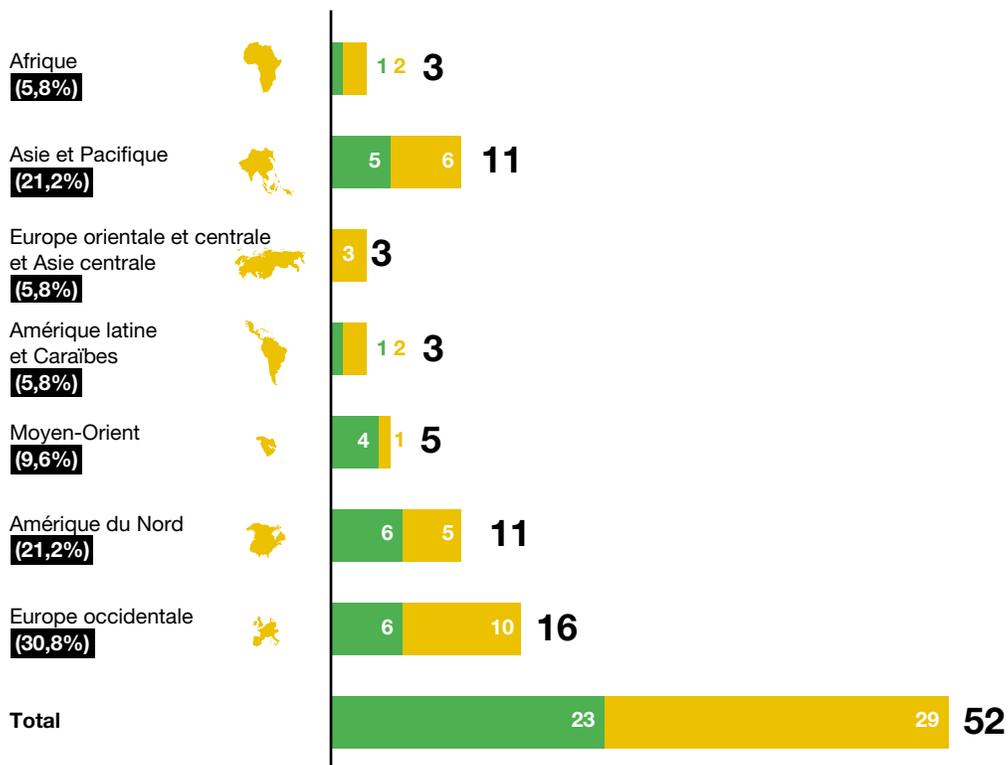


Engagements de durée déterminée, continus et permanents





Engagements temporaires





Tous types d'engagement confondus

Afrique
(9,7%)



40 23 **63**

Asie et Pacifique
(17,4%)



68 45 **113**

Europe orientale et centrale
et Asie centrale
(7,6%)



26 23 **49**

Amérique latine
et Caraïbes
(7,6%)



23 26 **49**

Moyen-Orient
(1,9%)



7 5 **12**

Amérique du Nord
(10,8%)



37 33 **70**

Europe occidentale
(45,1%)



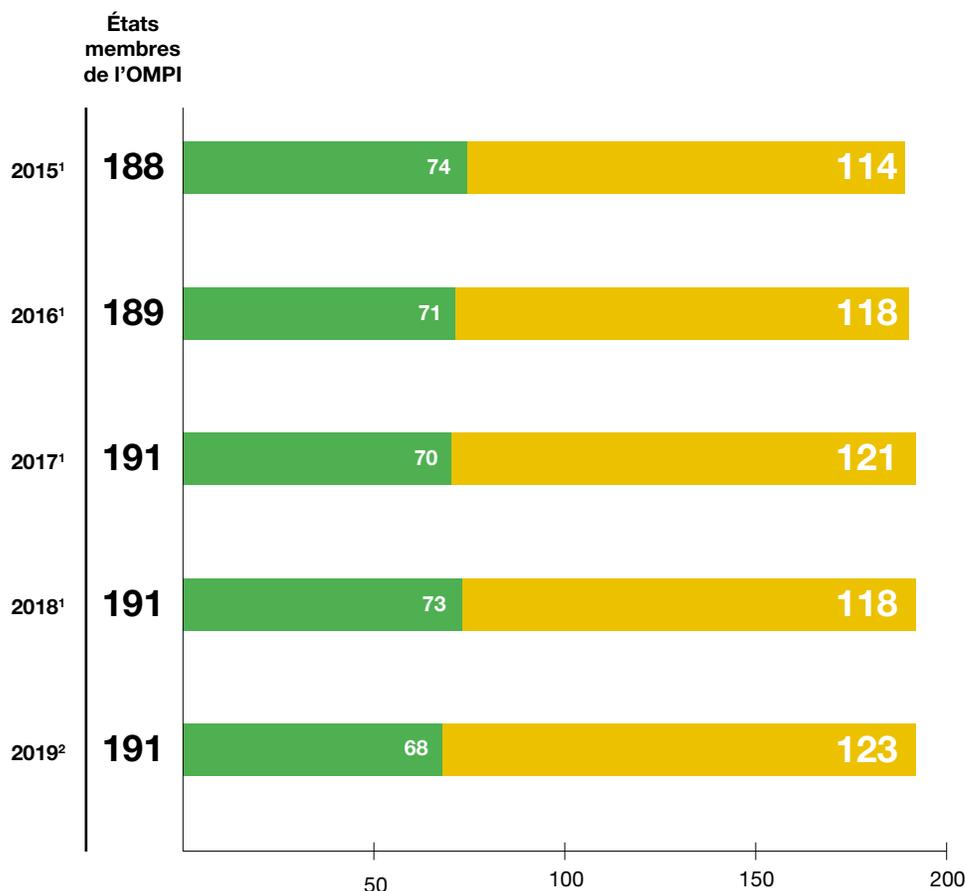
141 151 **292**

Total

342 306 **648**

États membres représentés parmi le personnel de l'OMPI (2015 – juin 2019)

- États membres représentés
- États membres non représentés



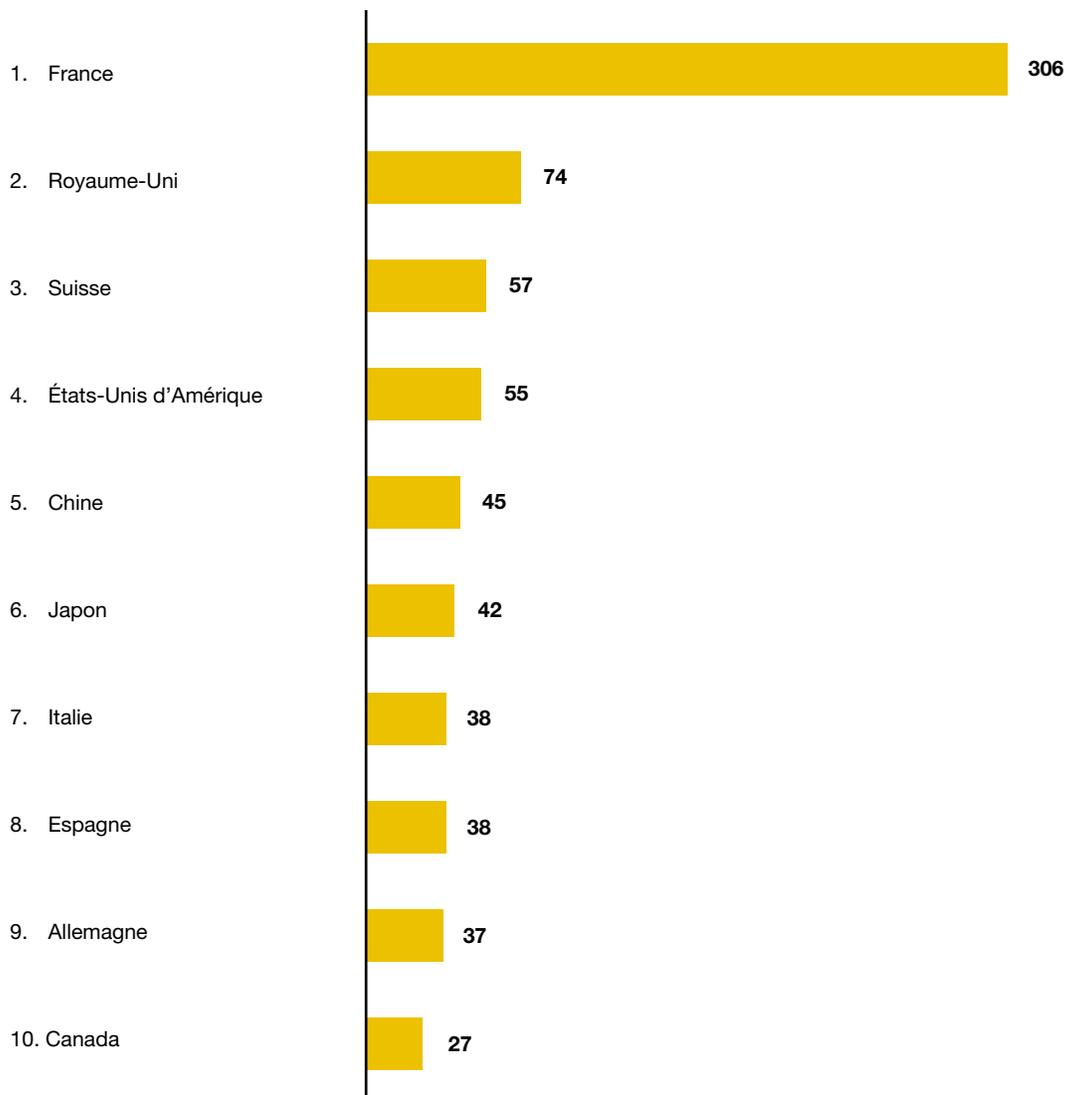
Liste des États membres non représentés au mois de juin 2019 :

Afghanistan, 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, Guinée équatoriale, Guinée-Bissau, Guyana, Îles Cook, Îles Marshall, Iraq, Kiribati, Koweït, Liechtenstein, Luxembourg, Maldives, Mali, Malte, Monaco, Monténégro, Namibie, Niger, Nioué, Oman, 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, Tadjikistan, Tchad, Timor-Leste, Tonga, Turkménistan, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

¹ Au 31 décembre.

² Au mois de juin 2019.

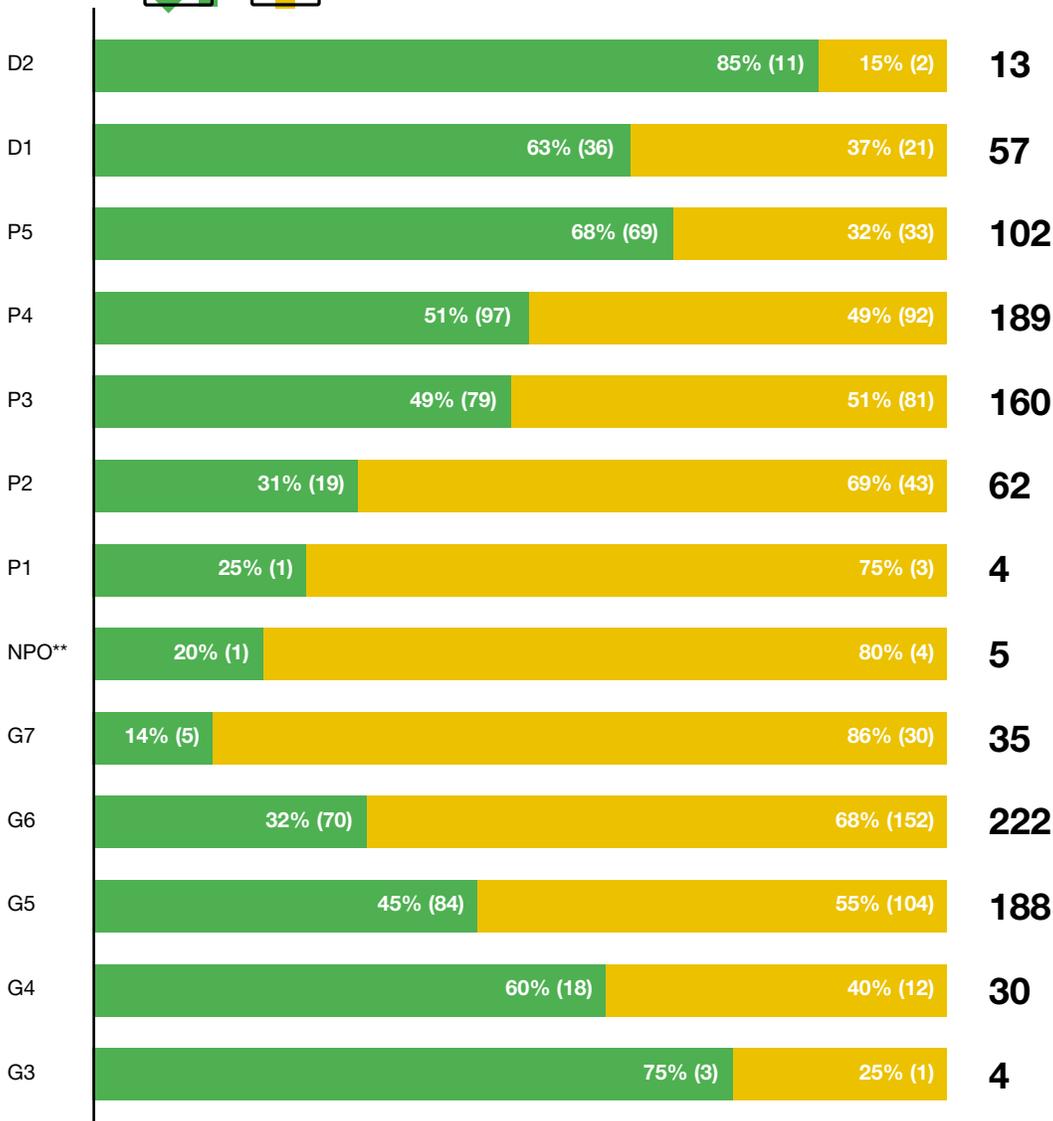
Dix pays les plus représentés*



* Toutes catégories de personnel confondues, y compris le personnel des services généraux recruté sur le plan local.



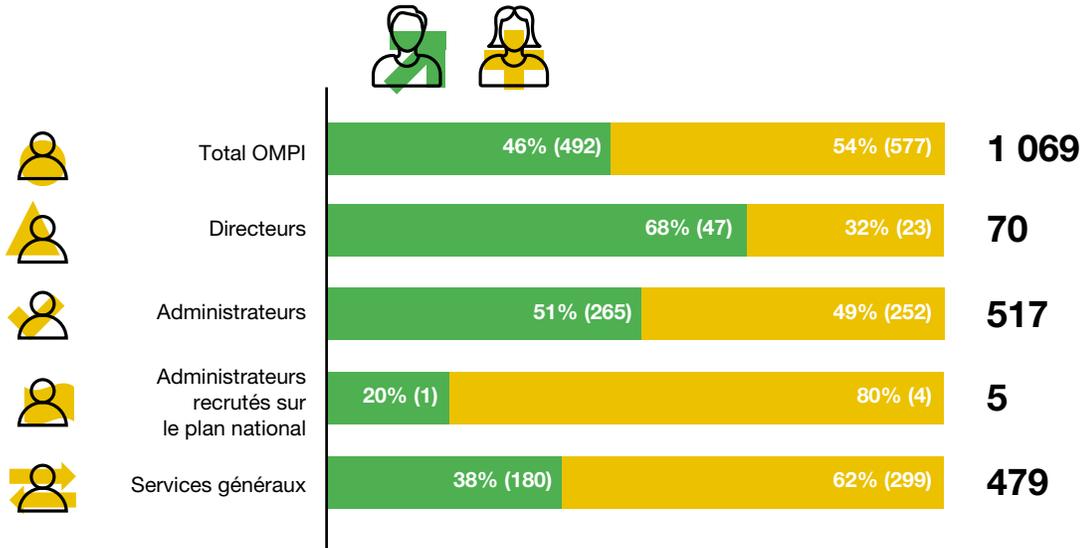
Répartition hommes-femmes par grade*



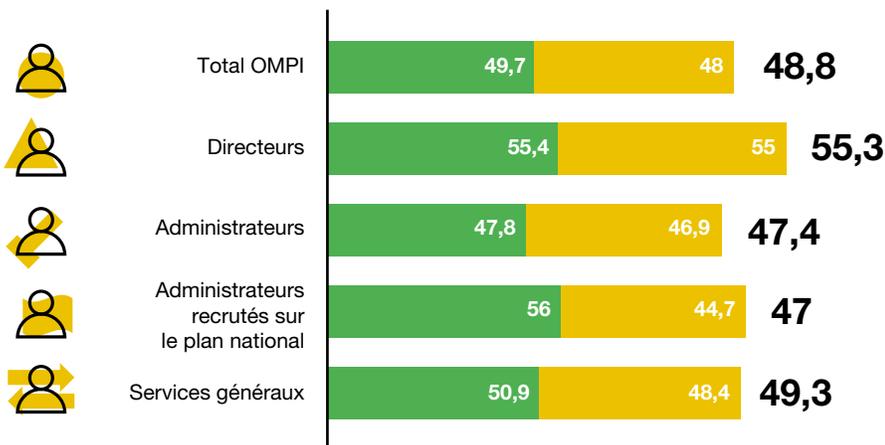
* Non compris la catégorie spéciale (DG, VDG et SDG = 9 postes), les fonctionnaires temporaires et le personnel financé au titre des réserves et des fonds fiduciaires.

** Administrateurs recrutés sur le plan national.

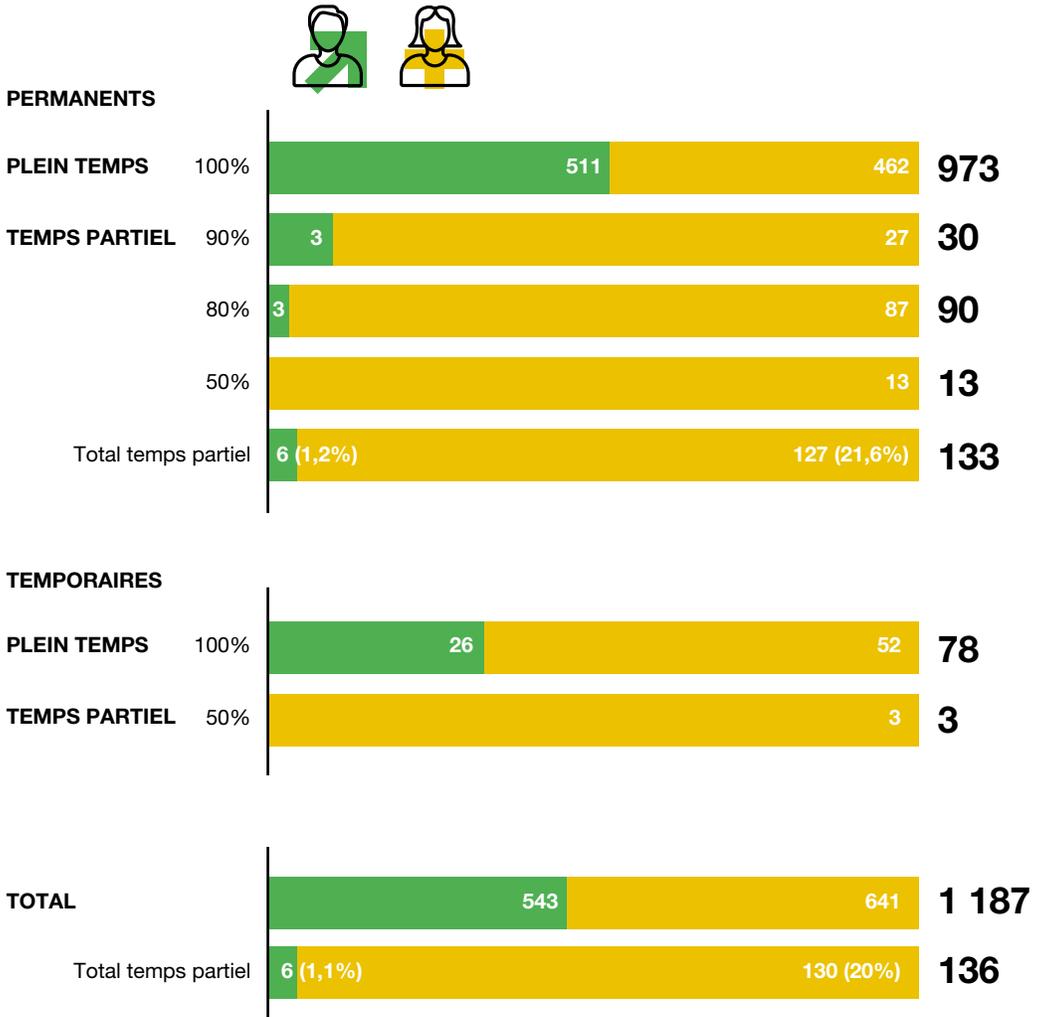
Répartition hommes-femmes par catégorie



Âge moyen par catégorie



Personnel à temps partiel





Recrutement de talents

16 401

candidatures
en 2018

151

vacances
de postes
de durée
déterminée et
temporaires
publiées
en 2018

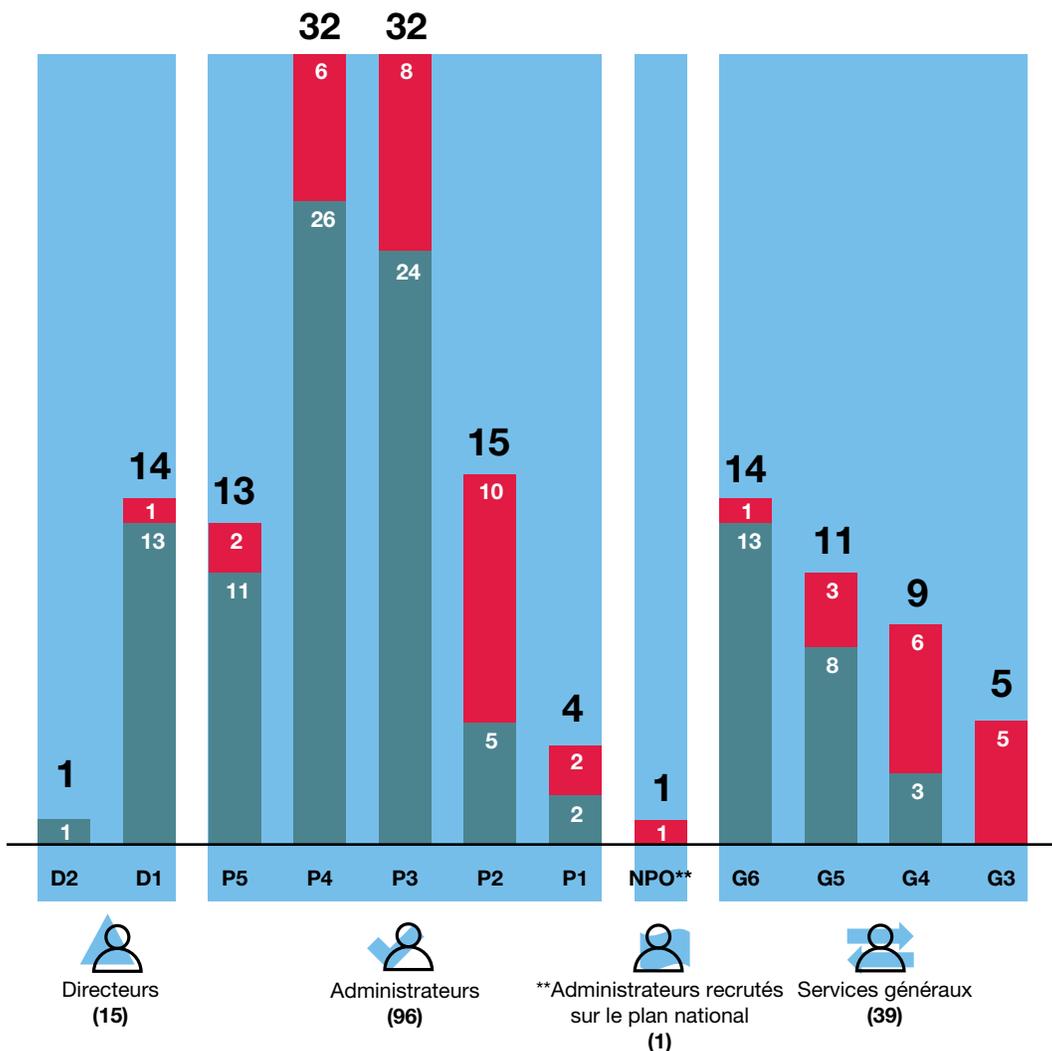




Avis de vacance de poste par grade*

- 2018 Postes temporaires (45)
- 2018 Postes de durée déterminée (106)

Total : 151

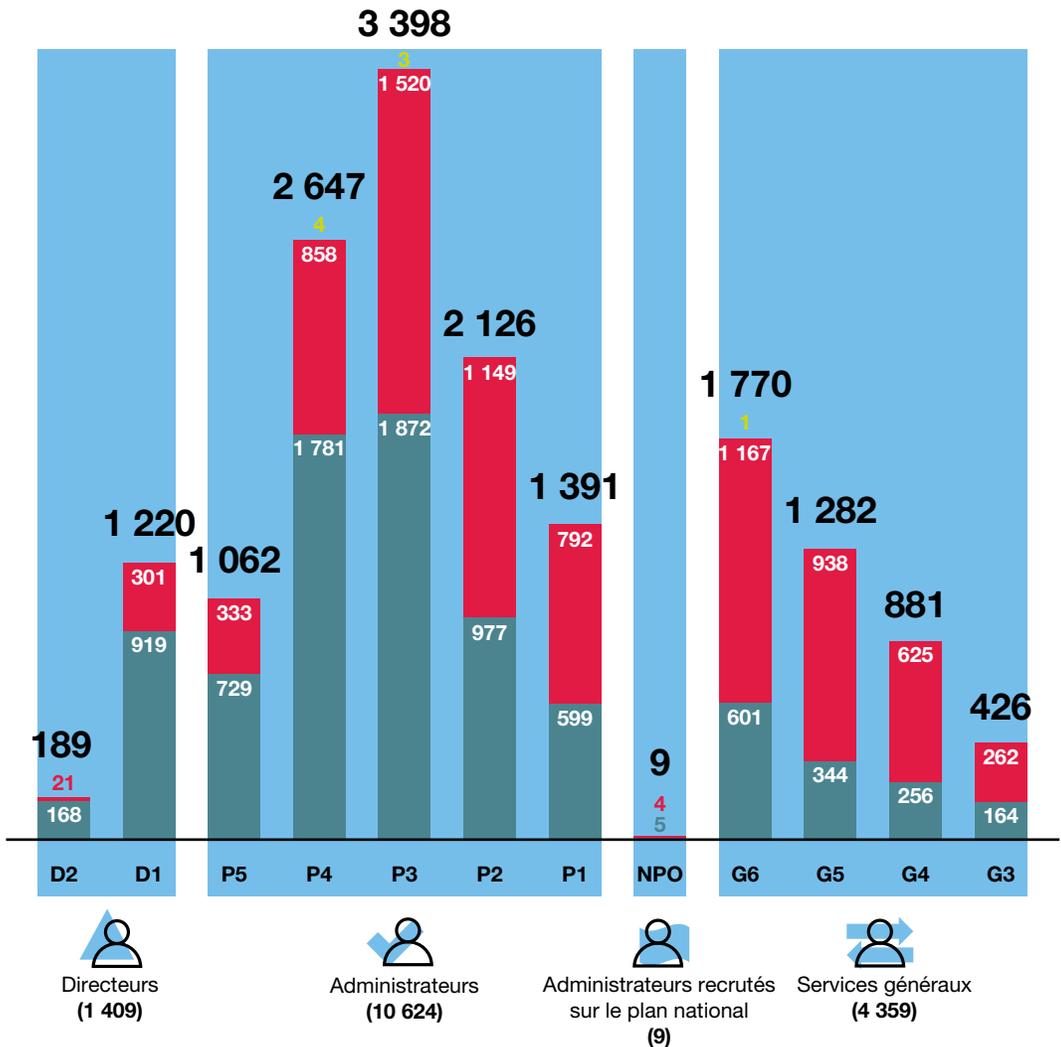


Candidatures reçues par catégorie*

Nombre total de candidatures reçues : 16 401



■ Sexe non précisé



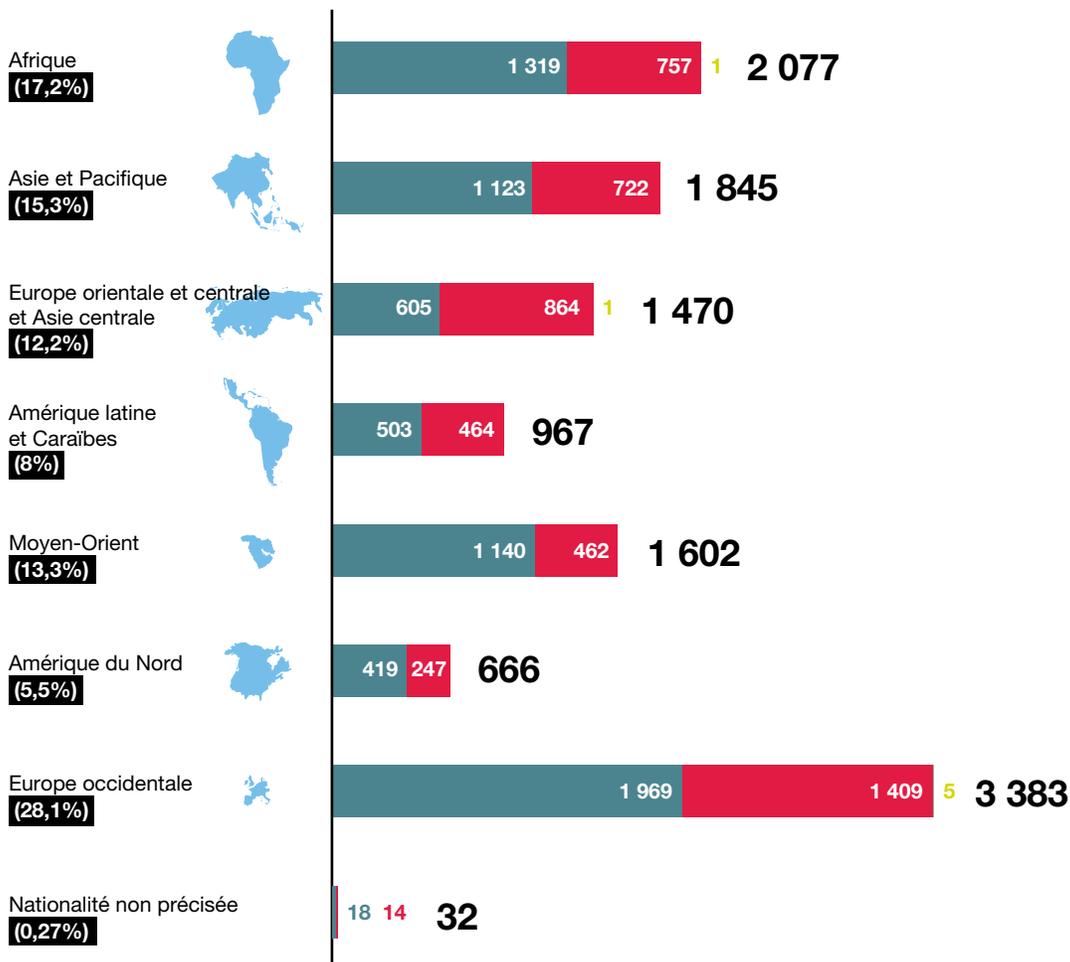
Candidatures et nominations par région*



Candidatures
reçues**



■ Sexe non précisé



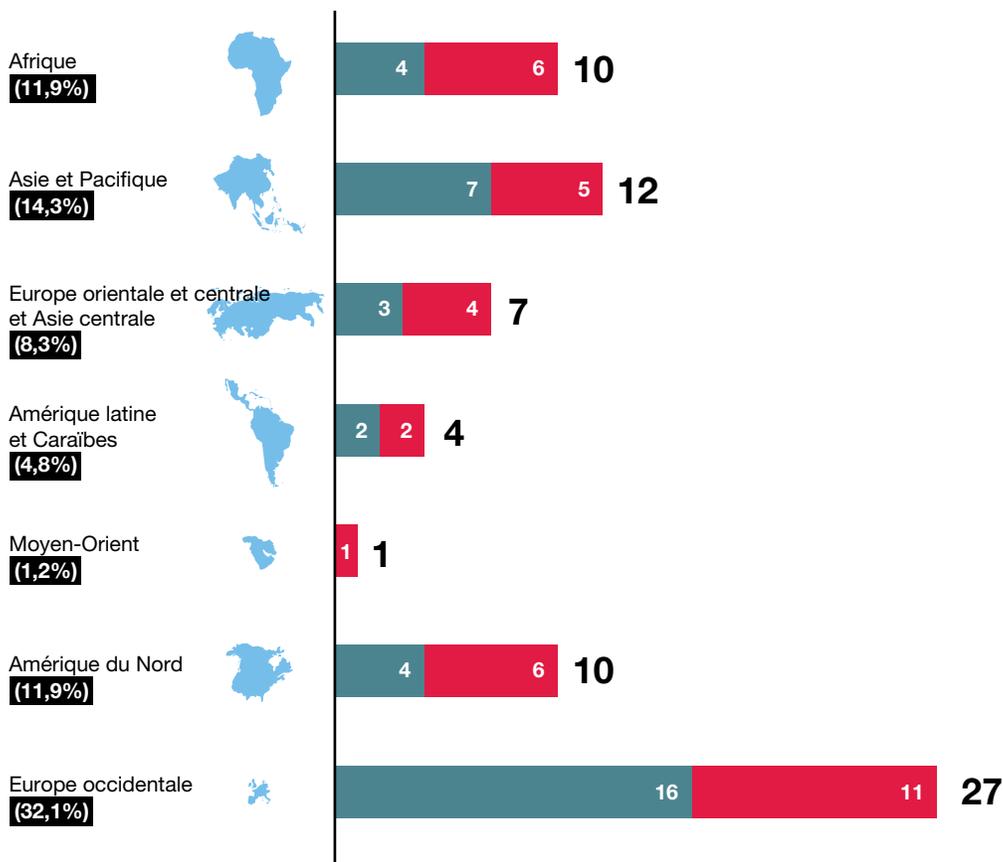
* En 2018.

** Pour les avis de vacance de postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur publiés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

Note : Non compris les engagements financés au titre de fonds fiduciaires.



Nominations effectuées*



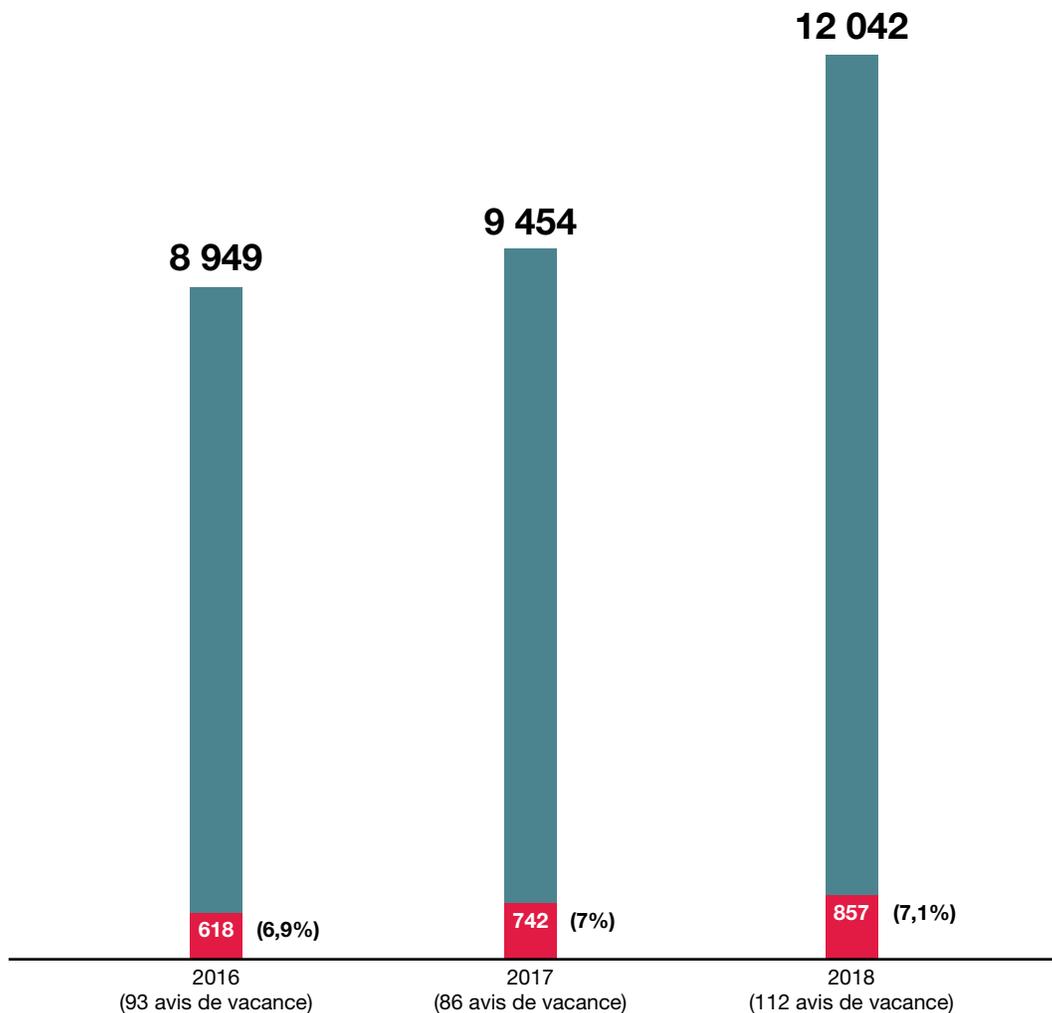
* À des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur publiés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

Note : Non compris les engagements financés au titre de fonds fiduciaires.

Candidatures émanant d'États membres non représentés

à des postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

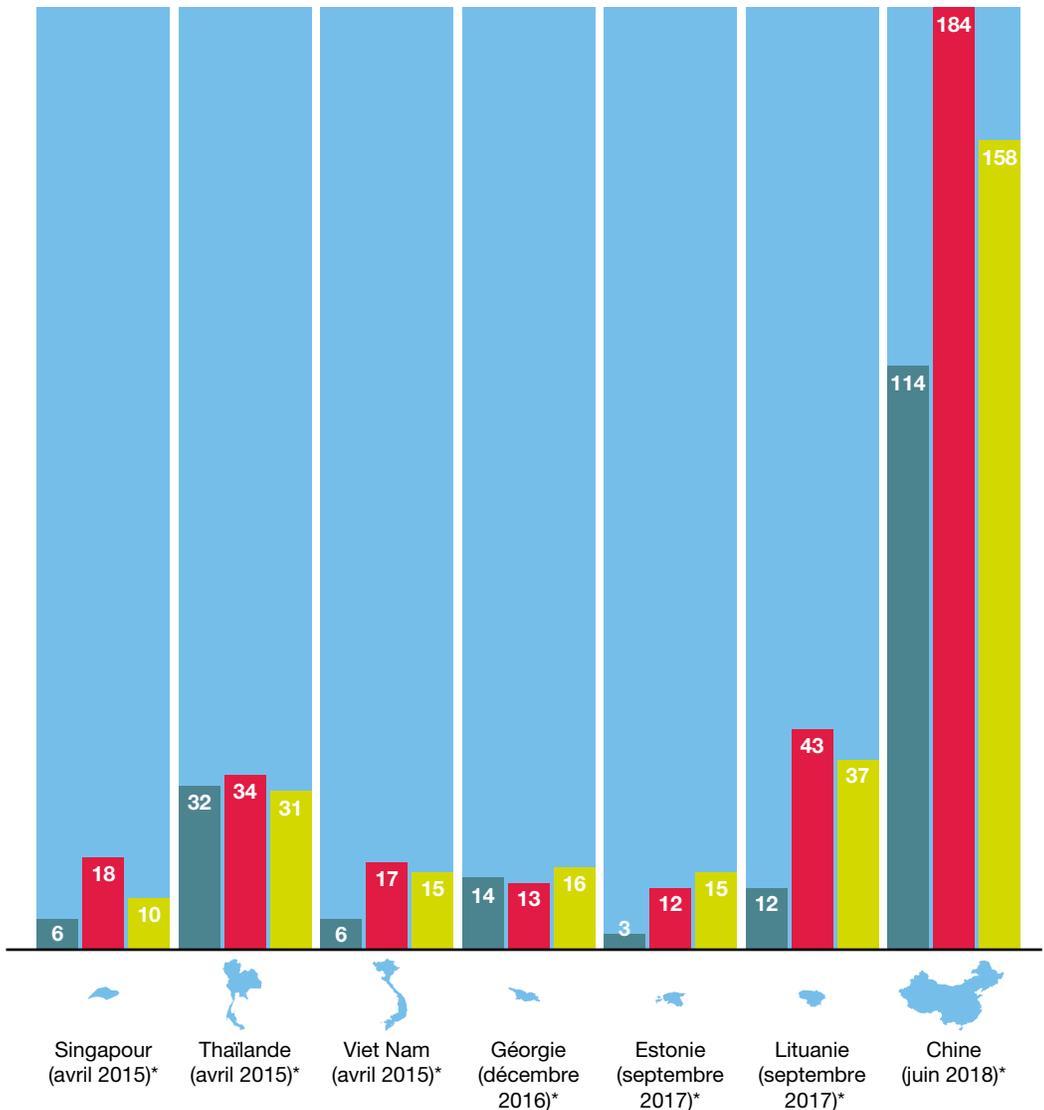
- Toutes candidatures confondues
- Candidatures émanant d'États membres non représentés



Candidatures à des engagements de durée déterminée

émanant de ressortissants de pays ayant accueilli des missions de prospection

■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

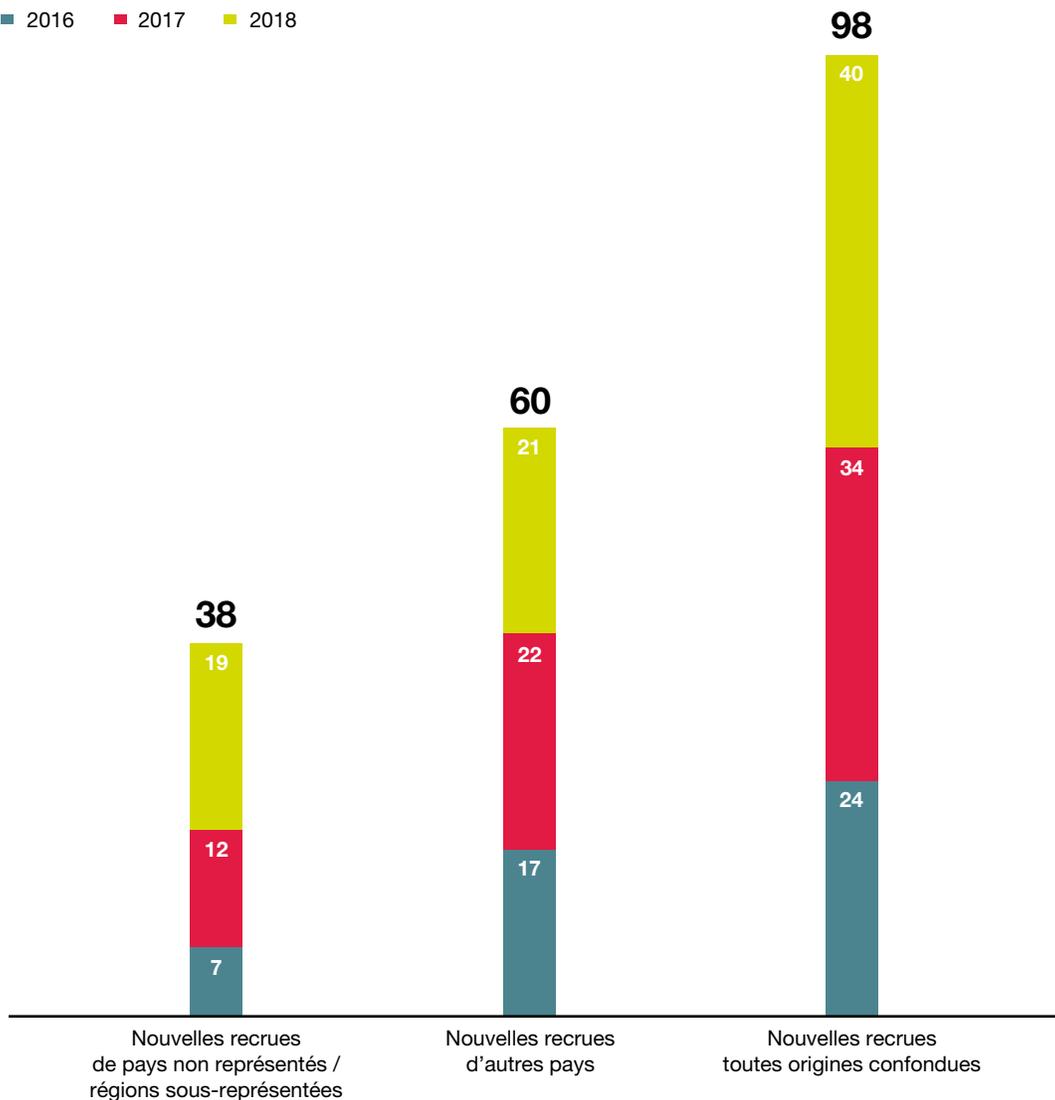


* Dates des missions.

Engagements de durée déterminée

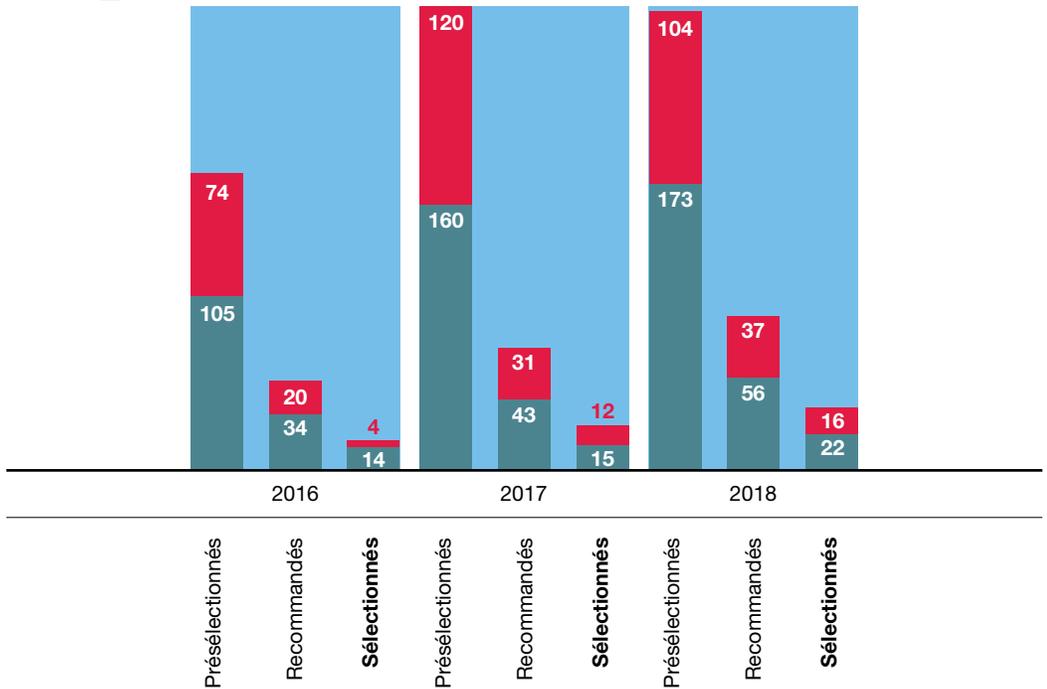
dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur

■ 2016 ■ 2017 ■ 2018

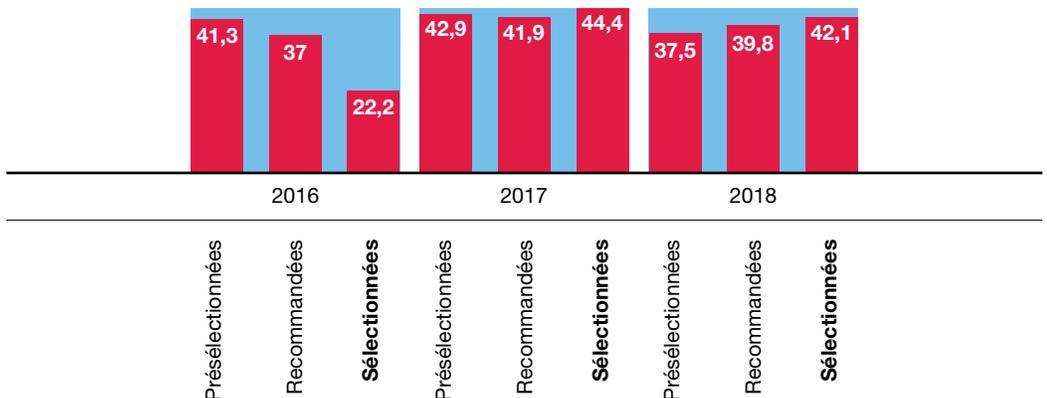


Répartition des candidatures par sexe

(engagements de durée déterminée, P-4 à D-2)



Répartition en pourcentage des candidatures féminines



Départs à la retraite prévus



Directeurs
(32)

■ Hommes
■ Femmes



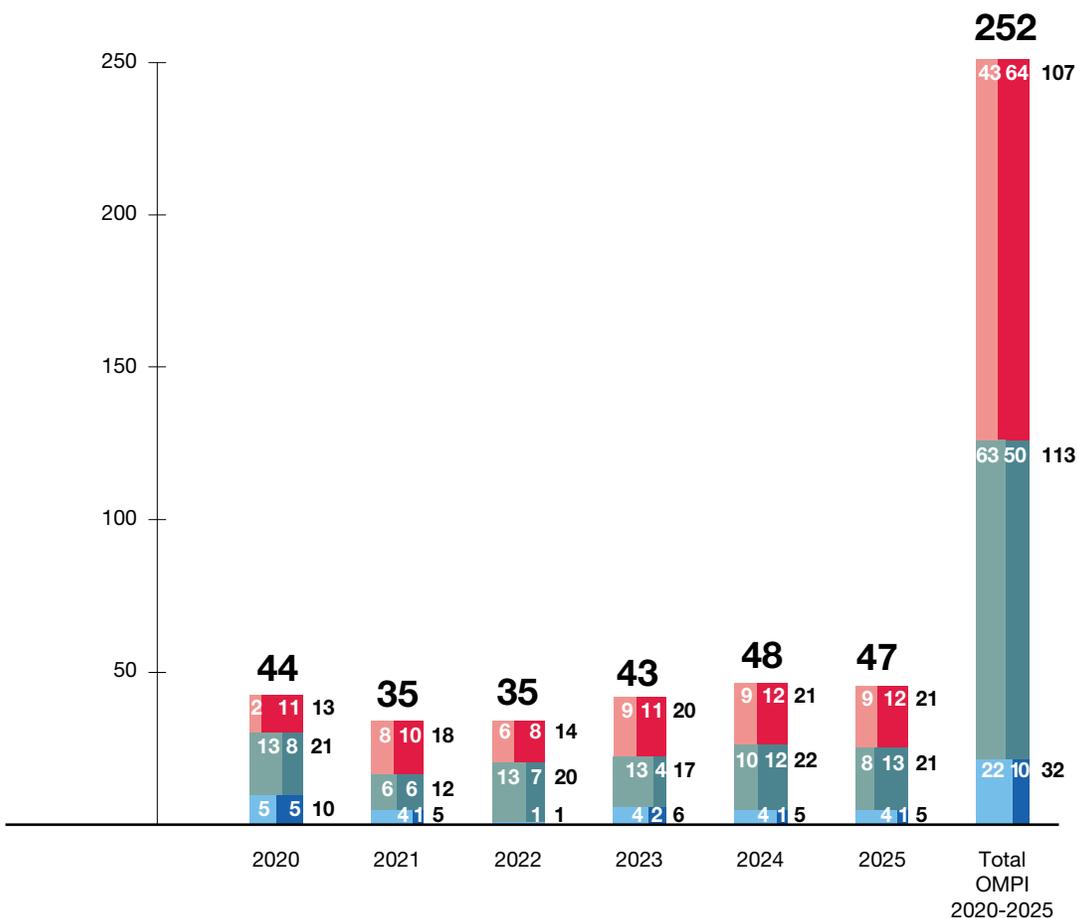
Administrateurs
(107)

■ Hommes
■ Femmes



Services
généraux (113)

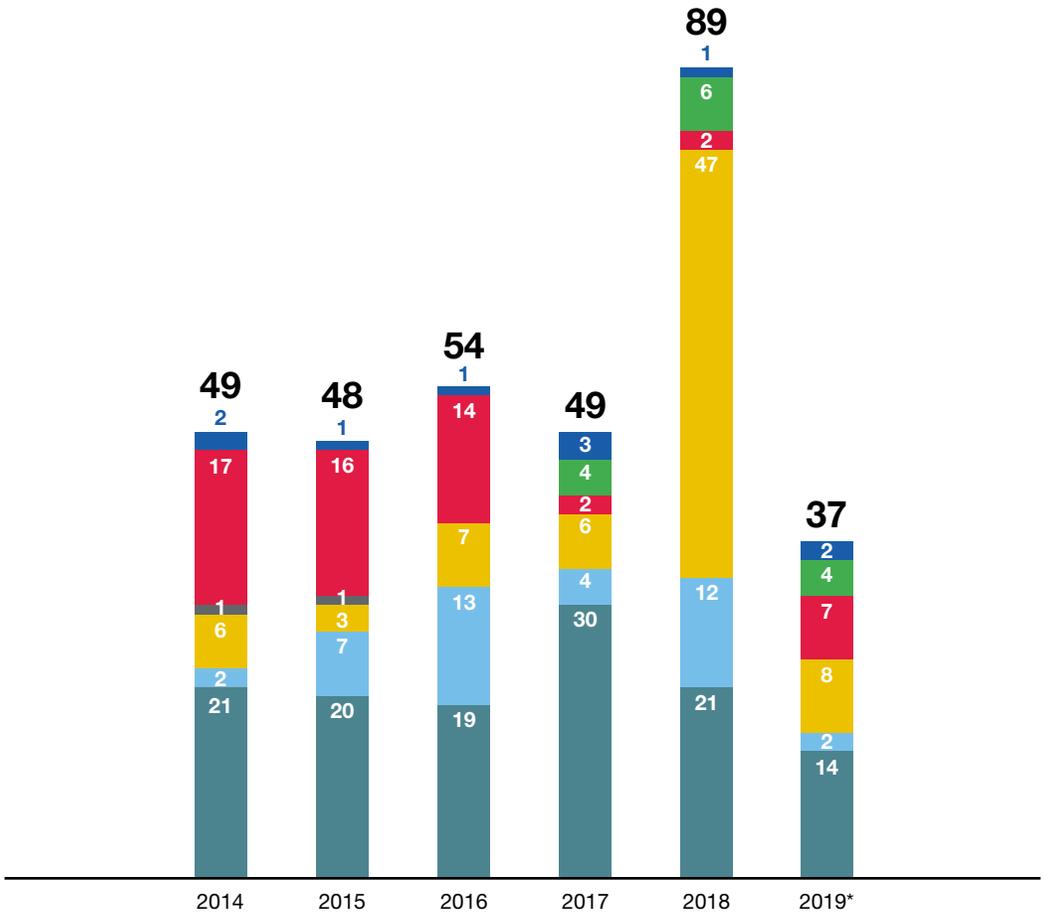
■ Hommes
■ Femmes



Note : À compter du 1^{er} janvier 2020, les fonctionnaires dont l'âge réglementaire du départ à la retraite est de 60 ou 62 ans peuvent choisir de prendre leur retraite à 65 ans.

Cessations de service

- Transfert interorganisations
- Licenciement pour cause d'invalidité
- Licenciement (autres motifs)
- Décès
- Expiration de l'engagement
- Démission
- Abandon de poste
- Départ à la retraite



* Au mois de juin.

Formations



6 266

participants
au total

5 435

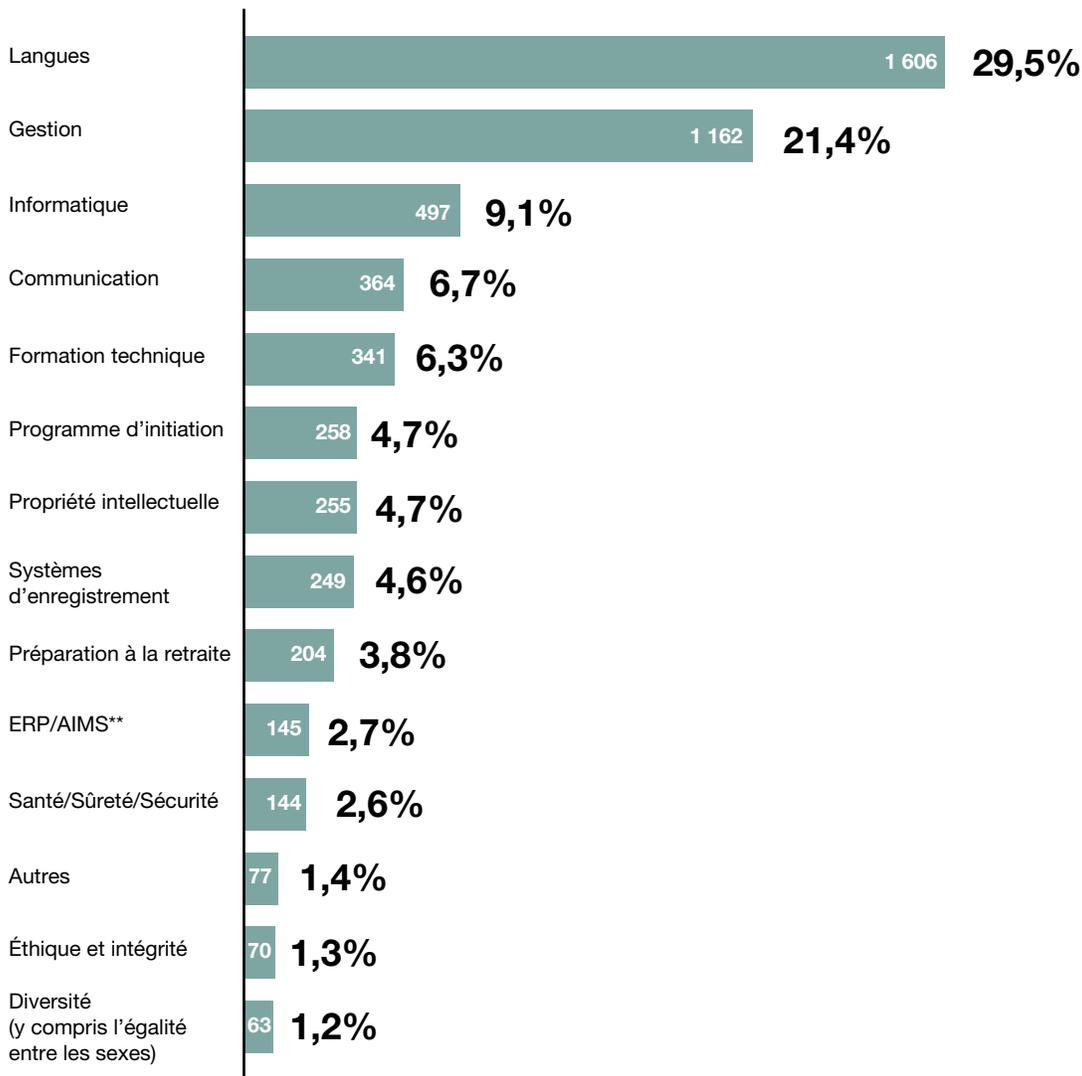
journées de
formation pour
le personnel



Catégories de formation*

5 435

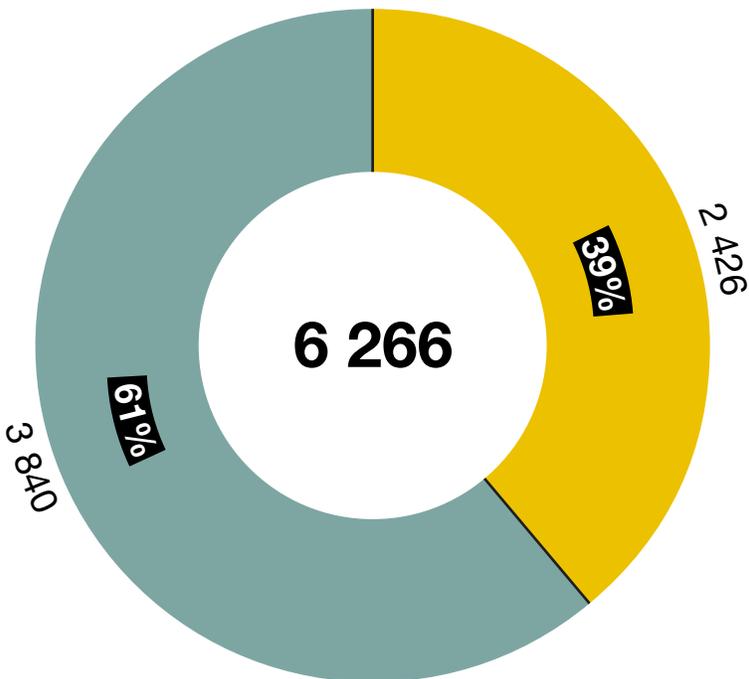
journées



* En 2018

** ERP : Planification des ressources de l'Organisation ; AIMS : Système de gestion de l'information administrative.

Nombre total de participants



4

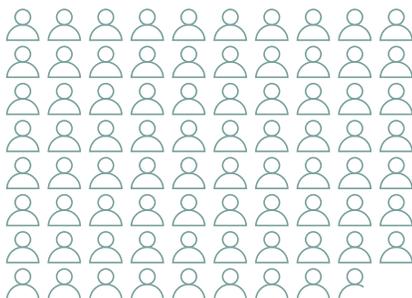
jours de formation par fonctionnaire
en moyenne en 2018

Évaluation des performances*

Appréciations

Résultats performants

797
(74,6%)



Résultats exceptionnels

196
(18,4%)



Amélioration des résultats nécessaire

2 ¹
(0,2%)

Résultats non satisfaisants

0
(0%)

Sous-total : **995**

PMSDS annulés¹ **35**
(3,3%)

PMSDS non complétés **38**
(3,6%)

Total : **1 068**

* Situation du cycle 2018 au mois de juin 2019.

¹ Annulé, en raison par exemple de l'absence du fonctionnaire ou de son supérieur hiérarchique.



Gestion des conflits

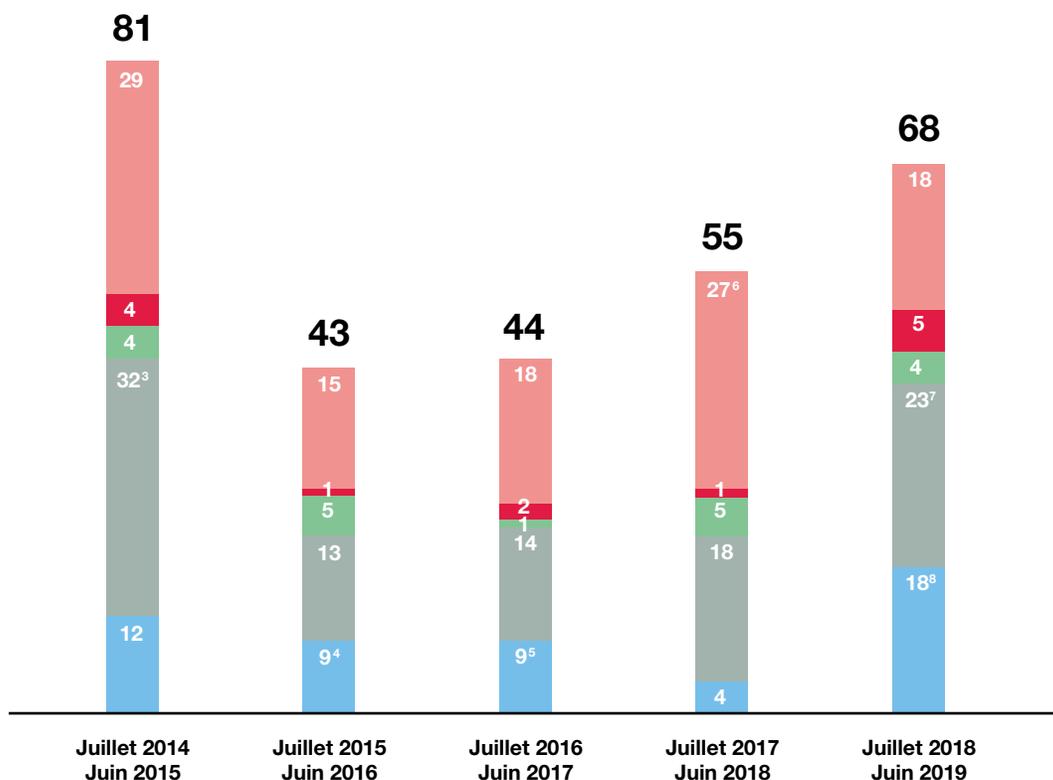




Recours formés par des fonctionnaires

entre juillet 2014 et juin 2019¹

- Demandes de réexamen de décisions administratives
- Objections concernant l'évaluation des performances
- Plaintes²
- Recours internes devant le Comité d'appel de l'OMPI
- Recours devant le Tribunal administratif de l'OIT



¹ 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).

² Les chiffres indiquent le nombre de fonctionnaires qui ont déposé une plainte officielle pour harcèlement au cours de la période correspondante.

³ Une procédure recouvre 78 recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

⁴ Une procédure recouvre 44 recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

⁵ Une procédure recouvre quatre recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

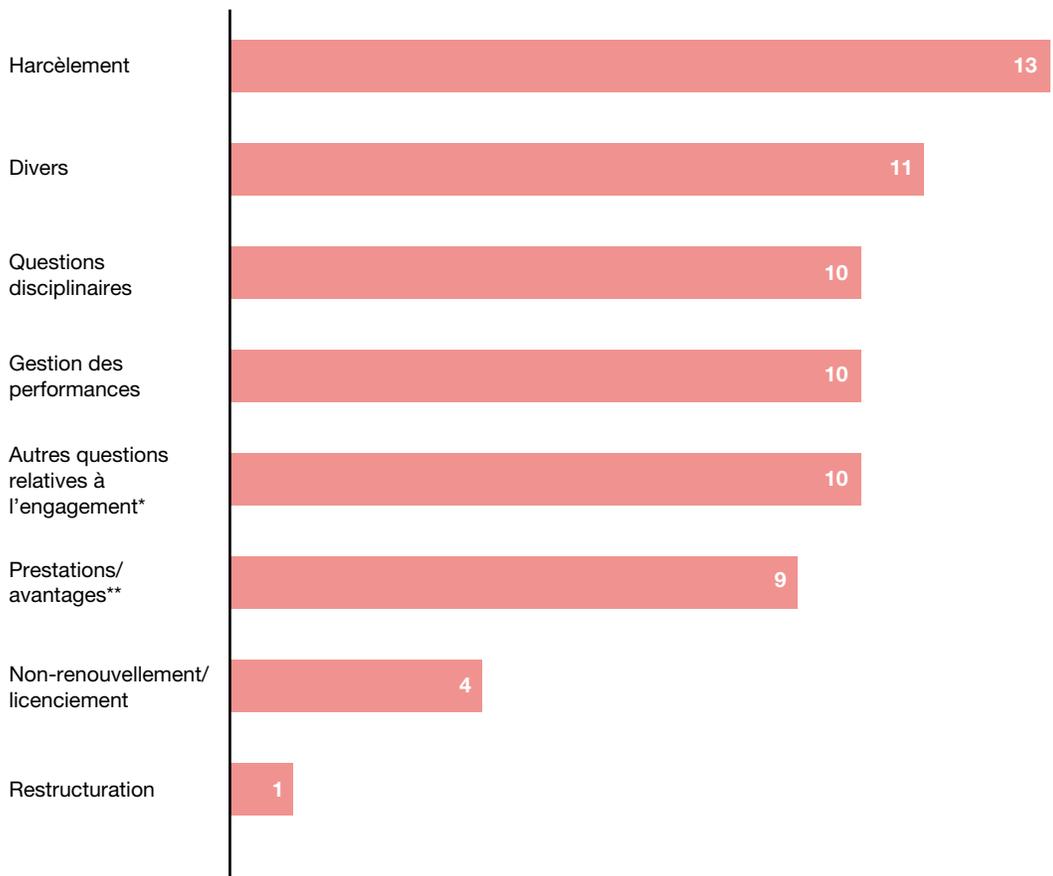
⁶ Une procédure recouvre 319 demandes de réexamen présentées par des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la réduction du coefficient d'ajustement de poste.

⁷ Une procédure recouvre 44 recours déposés par des fonctionnaires (anciens ou actuels) en ce qui concerne leur précédent statut contractuel.

⁸ Une procédure recouvre 253 recours déposés par des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la réduction du coefficient d'ajustement de poste.

Recours par objet

entre juillet 2018 et juin 2019



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

** Une procédure recouvre 253 recours déposés auprès du TAOIT par des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en poste à Genève contre la réduction du coefficient d'ajustement de poste.

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 suivante :
www.wipo.int/about-wipo/fr/offices/

© OMPI, 2019
Crédits photographiques : Nicolas Righetti
Imprimé en Suisse



