



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## COMITÉ FINANCIER

**Cent soixante-dixième session**

**Rome, 21-25 mai 2018**

**Équilibre géographique parmi les consultants**

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

**M. Fernando Serván**

**Directeur**

**Bureau des ressources humaines**

**Tél.: (+39) 06 57052299**

*Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).*



FC170

### RÉSUMÉ

- Le présent document fait le point sur les efforts que déploie l'Organisation pour se doter d'effectifs qui soient représentatifs de la diversité géographique de ses Membres tout en maintenant le mérite comme premier critère de recrutement.
- Le document décrit les tendances actuelles en matière d'emploi de consultants à la FAO, aborde la question de l'équilibre de la représentation géographique s'agissant de cet élément important du personnel de l'Organisation et expose les mesures mises en place dans le cadre de l'instauration en août 2017 de processus de sélection fondés sur le mérite pour le recrutement de consultants. Sont également présentées en détail d'autres dispositions qui ont été prises afin d'améliorer l'équilibre géographique lors du recrutement de consultants, conformément aux indications du Conseil.

### SUITE QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Le Comité est invité à prendre note des informations communiquées dans le présent document.

1. À sa cent cinquante-huitième session qui s'est tenue en décembre 2017, le Conseil «a encouragé la Direction à tenir compte de la nécessité de veiller à un équilibre géographique lors du recrutement des consultants, dans le prolongement du principe de répartition géographique appliqué aux membres du personnel, pour favoriser une exécution plus efficace des programmes et des activités, tout en maintenant le mérite comme premier critère de recrutement, et a invité le Secrétariat à présenter un document détaillé sur la répartition géographique des consultants à la session suivante du Comité financier, en gardant à l'esprit les points soulevés par le Conseil à la session en cours»<sup>1</sup>.
2. Le présent document fait le point sur les efforts que déploie l'Organisation pour se doter d'effectifs qui soient représentatifs de la diversité géographique de ses Membres tout en maintenant le mérite comme premier critère de recrutement.
3. Le document décrit les tendances actuelles en matière d'emploi de consultants à la FAO, aborde la question de l'équilibre de la représentation géographique s'agissant de cet élément important du personnel de l'Organisation et expose les mesures mises en place dans le cadre de l'instauration en août 2017 de processus de sélection fondés sur le mérite pour le recrutement de consultants.
4. Comme cela avait été demandé, d'autres dispositions prises afin d'améliorer l'équilibre géographique lors du recrutement de consultants, conformément aux indications du Conseil, sont présentées en détail.

### **Emploi de consultants à la FAO**

5. L'Organisation continue à faire appel à des consultants pour exécuter son programme de travail dans tous les lieux d'affectation. Comme il en est fait état dans l'Évaluation indépendante des capacités techniques de la FAO: «On constate une progression importante (33 pour cent) du nombre de ressources humaines hors personnel financées par le Fonds général au cours de cette période [2014-2016], reflétant en partie l'utilisation flexible des ressources libérées du fait des postes vacants. Elle a contribué à l'augmentation de 275 postes (soit 15,3 pour cent) au sein des capacités techniques totales financées par le Fonds général entre 2014 et 2016<sup>2</sup>». Plus particulièrement, cette augmentation a été attribuable à l'emploi de consultants pour des activités techniques, qui a fait un bond de 55,7 pour cent de 2014 à 2016.

### **Données sur l'emploi de consultants**

6. L'Organisation a recueilli des données sur l'emploi de consultants afin d'analyser la situation actuelle et les tendances des dernières années. Les données examinées portent notamment sur l'équilibre géographique et la parité hommes-femmes parmi les consultants.
7. Il ressort des chiffres disponibles que, le plus souvent, les consultants sont en grande partie originaires d'un petit nombre de pays occidentaux.

---

<sup>1</sup> Rapport du Conseil de la FAO, décembre 2017 - CL 158/REP.

<sup>2</sup> Évaluation indépendante des capacités techniques de la FAO, page 10, [http://www.ipcinfo.org/fileadmin/user\\_upload/en/XXX-0217-4/FRENCH.pdf](http://www.ipcinfo.org/fileadmin/user_upload/en/XXX-0217-4/FRENCH.pdf).

Tableau I. Part des principales nationalités d'origine des consultants (COF.REG)

	2013 30 juin	2015 30 juin	2017 30 juin	2018 Mai
Programme ordinaire				
Pays représentés	82	110	119	109
Part des cinq principales nationalités (%)	54,8 %	48,7 %	46,7 %	46,7 %
Part des dix principales nationalités (%)	67,3 %	61,3 %	56,6 %	58,3 %
Total	449	739	999	721
Femmes	40,8 %	43,7 %	44,8 %	46,3 %
TOUTES SOURCES DE FINANCEMENT CONFONDUES				
Pays représentés	124	132	149	135
Part des cinq principales nationalités (%)	50,38 %	46,65 %	44,87 %	44,14 %
Part des dix principales nationalités (%)	62,31 %	60,16 %	56,17 %	56,22 %

8. Le déséquilibre géographique mis en évidence par les données qui précèdent risque de mettre à mal le caractère international de l'Organisation. Même si l'emplacement des bureaux peut, dans une certaine mesure, influencer sur la répartition géographique des effectifs (sachant que les consultants sont souvent recrutés localement, là où leurs services sont requis), ce facteur n'explique pas le manque de diversité que l'on observe à l'échelle de l'Organisation, cinq pays représentant à eux seuls près de 50 pour cent des nationalités de tous les consultants.

### **Efforts déployés par la FAO pour améliorer l'équilibre géographique parmi les consultants**

9. L'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, énoncée au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies<sup>3</sup>, constitue une préoccupation constante des États Membres. Dans son préambule, la résolution 153 (II) adoptée en 1947 par l'Assemblée générale évoque les raisons qui sous-tendent le principe de la répartition géographique:

10. *«En raison du caractère international du Secrétariat et afin d'éviter une prédominance injustifiée d'habitudes nationales, la ligne de conduite suivie par le Secrétariat et les méthodes administratives appliquées par lui doivent au plus haut point s'inspirer et bénéficier des acquisitions des diverses cultures et de la compétence technique de tous les États Membres».*

<sup>3</sup> «La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible».

11. Les principes susmentionnés se retrouvent dans les politiques de l'Organisation relatives à la représentation géographique du personnel. En 2012, le rapport «Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies» établi par le Corps commun d'inspection (JIU/REP/2012/5)<sup>4</sup> a mis en évidence le fait que les organes directeurs de certaines organisations avaient demandé que la répartition géographique et la parité des sexes s'agissant des compétences extérieures soient renforcées grâce à la sélection des consultants sur une base géographique plus large et grâce au recrutement de davantage de femmes. On soulignait par ailleurs que, compte tenu du nombre élevé de consultants employés par les organisations, il conviendrait de prendre en considération la diversité géographique et la parité des sexes pour cette partie aussi des effectifs.

12. Cette proposition a été reprise dans la recommandation 9 du rapport, qui stipule ce qui suit: «Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient veiller à ce que la diversité géographique et la parité des sexes soient prises en compte dans leurs politiques d'emploi de consultants et adopter une attitude plus volontariste en cette matière».

13. En juin 2014, le Conseil de la FAO a été informé<sup>5</sup> que les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination avaient estimé qu'il était effectivement nécessaire de veiller à la prise en compte de la diversité géographique et de la parité des sexes lors de la sélection des consultants, conformément à la recommandation 9 du Corps commun d'inspection. Parallèlement, la FAO a indiqué qu'elle appuyait sans réserve toutes les recommandations approfondies formulées dans le rapport et qu'elle les avait intégrées dans les directives institutionnelles de l'Organisation sur l'emploi de consultants publiées en novembre 2013.

14. Des rapports sur la situation en matière d'équilibre géographique parmi les consultants ont été présentés au Comité financier à sa cent soixante-sixième session<sup>6</sup> en mars 2017 et au Conseil de la FAO à sa cent cinquante-huitième session en décembre 2017<sup>7</sup>.

15. En décembre 2017, le Conseil a été informé de la nouvelle politique en matière de recrutement et d'évaluation des consultants, et a encouragé la Direction à tenir compte de la nécessité de veiller à un équilibre géographique lors du recrutement des consultants, dans le prolongement du principe de répartition géographique appliqué aux membres du personnel, tout en maintenant le mérite comme premier critère de recrutement<sup>8</sup>.

### **Politique révisée en matière de recrutement et d'évaluation des consultants**

16. La politique révisée relative au recrutement et à l'évaluation des consultants a été publiée en août 2017 et présentée au Comité financier à sa cent soixante-neuvième session<sup>9</sup>. Dans le document destiné au Comité, il était expliqué qu'une vérification interne des divers aspects de l'emploi de consultants et de titulaires d'accords de services personnels avait permis de relever un certain nombre de lacunes et de mauvaises pratiques qui devaient être corrigées.

17. L'Organisation a donc introduit une politique révisée de recrutement de ressources humaines hors personnel conformément aux recommandations du Bureau de l'Inspecteur général. L'objectif de la révision était de simplifier et rationaliser les procédures de sélection et d'emploi de consultants et de titulaires d'accords de services personnels.

---

<sup>4</sup> Étude de l'emploi de consultants individuels par le système des Nations Unies - JIU/REP/2012/5. <http://undocs.org/fr/JIU/REP/2012/5>.

<sup>5</sup> Conseil de la FAO, juin 2014 - CL 149/INF/6.

<sup>6</sup> FC 166/9 Rev.1.

<sup>7</sup> [http://www.fao.org/fileadmin/user\\_upload/bodies/CL\\_158/CL158\\_InfoNotes/MV463fr-1Dec17.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_158/CL158_InfoNotes/MV463fr-1Dec17.pdf).

<sup>8</sup> Rapport du Conseil de la FAO, décembre 2017 - CL 158/REP.

<sup>9</sup> Gestion des ressources humaines, novembre 2017 - FC 169/9.

18. Par exemple, il est désormais obligatoire d'obtenir une double approbation pour recruter des consultants au Siège et dans les bureaux décentralisés, d'où un processus plus efficace et plus transparent qui garantit le recrutement de personnes qualifiées. Il faut d'abord l'approbation du supérieur immédiat du consultant, puis celle du responsable du budget de l'unité organisationnelle concernée. Lorsque le superviseur immédiat et le responsable du budget sont une seule et même personne, c'est le superviseur du responsable du budget qui donne son approbation.

19. Ce double processus s'applique également à l'évaluation de la performance des consultants, qui est réalisée à la fin de leur mission au moyen des rapports d'évaluation de la qualité des services fournis. Ces ajustements améliorent l'assurance qualité de l'ensemble du processus, évitent les incohérences et permettent un contrôle plus centralisé.

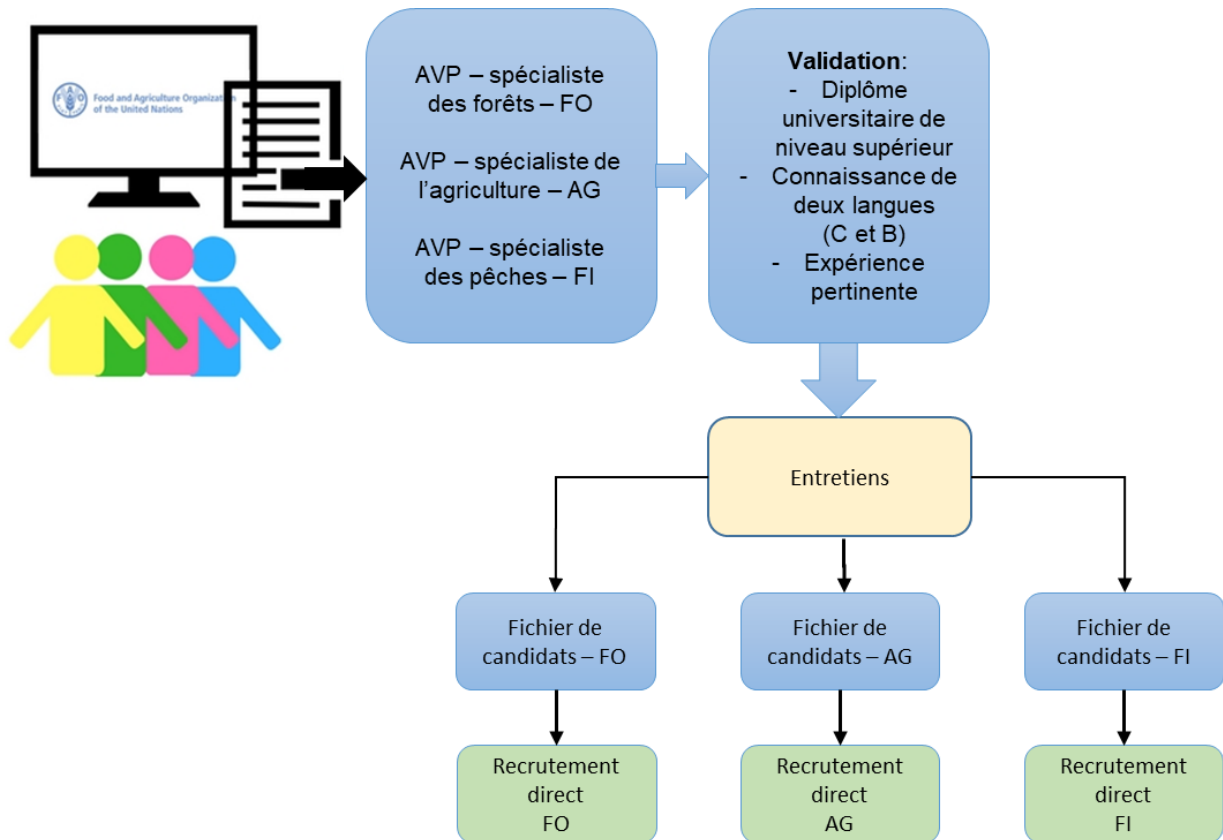
20. Parallèlement, les directives révisées ont renforcé les procédures de recrutement et de sélection afin que des processus de mise en concurrence soient mis en place et que les candidats les plus qualifiés soient recrutés. L'Organisation a introduit un processus de sélection plus uniforme, transparent et rigoureux pour les consultants et les titulaires d'accords de services personnels, afin de garantir une optimisation des ressources dans tous les cas et pour que l'emploi des fonds soit efficace et transparent. Les modifications visent également à renforcer la recherche d'experts dans le monde entier et à accroître la diversité et la qualité des personnes recrutées pour les différents profils.

21. Le processus de sélection révisé impose la publication d'appels à manifestation d'intérêt couvrant les domaines de compétences et les profils les plus fréquemment recherchés, ce qui permet d'établir des fichiers de consultants et de titulaires d'accords de services personnels au niveau régional, départemental et de l'équipe stratégique.

22. Les candidats sont choisis en fonction de leur formation, de leur connaissance des langues officielles de la FAO et de leur expérience antérieure. Ensuite, un comité de sélection s'entretient avec les candidats qualifiés et soumet un rapport écrit au chef de l'unité organisationnelle concernée, lequel approuve ou non les candidats retenus. Les candidats choisis dans le cadre de ce processus sont inclus dans les fichiers de consultants et de titulaires d'accords de services personnels et peuvent recevoir des offres de missions au sein de la FAO.

23. Grâce à cette nouvelle façon de faire, les bureaux recruteurs peuvent embaucher directement les candidats ayant le profil recherché dans les fichiers de consultants et de titulaires d'accords de services personnels, sans avoir à passer par d'autres étapes.

24. L'illustration ci-après décrit les principales étapes du processus de sélection révisé et le fonctionnement des fichiers de candidats.



### Principes visant à améliorer l'équilibre géographique parmi les consultants

25. Pour faire suite à la demande qui a été formulée lors de l'examen de cette question par le Conseil de la FAO, s'agissant de tenir compte de la nécessité de veiller à un équilibre géographique dans le cadre du recrutement des consultants, l'Organisation prend en considération les points suivants:

- le maintien du mérite comme premier critère de recrutement, parallèlement à un élargissement du réservoir de consultants répondant aux conditions minimales requises;
- la nécessité de ne pas entraver l'exécution des projets et des programmes en instaurant des modalités suffisamment souples;
- le coût plus abordable et la valeur ajoutée du personnel local dans le cas de plusieurs projets, où la connaissance de l'environnement de travail local est primordiale, notamment dans le contexte de la coopération Sud-Sud;
- l'application aux consultants internationaux dont le recrutement est financé par le Fonds général d'une méthodologie fidèle au principe de répartition géographique en vigueur pour les fonctionnaires.

26. On notera que les consultants dont les services sont financés au titre du Programme ordinaire, en plus de se voir confier des tâches d'une grande technicité, représentent l'Organisation et jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre du programme de la FAO, en particulier au niveau des pays.

## Mise en œuvre

### *Le maintien du mérite comme premier critère de recrutement, parallèlement à un élargissement du réservoir de consultants répondant aux conditions minimales requises*

27. Comme il en a été fait mention précédemment, on considère que la sélection et le recrutement de consultants doivent être fondés en priorité sur le mérite. Il s'agit de l'un des principaux changements apportés aux directives révisées qui ont été publiées en 2017 et qui imposent un processus de sélection par mise en concurrence pour le recrutement de consultants.

28. La première étape du processus consiste à publier un avis de vacance de poste en veillant à ce qu'il parvienne au plus grand nombre de candidats possible, l'objectif étant de créer des fichiers de candidats plus fournis. L'adoption d'une politique dynamique en matière de gestion des fichiers de consultants est essentielle si l'on souhaite faire des avancées sur le double front de la diversité géographique et de la parité des sexes, car cela permettrait aux cadres hiérarchiques d'aller puiser dans un bassin plus large de candidats qualifiés. On pourrait y parvenir de diverses manières, notamment en planifiant les besoins en consultants longtemps à l'avance afin d'élargir le vivier de candidats ou encore en explorant des voies plus novatrices en vue de solliciter les candidatures de ressortissants de pays peu représentés.

29. Il est proposé, dans le cas d'avis de vacance de poste pour lesquels on ne recevrait pas au moins 20 pour cent de candidatures en provenance de pays peu représentés, que le cadre hiérarchique responsable du recrutement soit tenu de justifier par écrit des mesures concrètes qu'il a prises pour attirer des candidats. Faute d'éléments probants en ce sens, les avis seront prolongés ou de nouveau publiés.

30. L'équilibre en matière de répartition géographique et de représentation hommes-femmes devrait également être assuré dans les listes de candidats appelés à passer un entretien ainsi que dans les listes restreintes de candidats dont la sélection est recommandée. L'approche adoptée s'inspirera de celle du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, qui est documentée dans l'instruction administrative ST/AI/2013/4, laquelle a été publiée en 2013 et stipule ce qui suit: «*Pour chaque recrutement, on ne ménage aucun effort pour établir une liste préliminaire comportant au minimum trois candidats, issus de zones géographiques aussi diverses que possible*<sup>10</sup>».

31. Pour mettre en pratique cette approche, il faudra établir des listes préliminaires de trois à cinq candidats reflétant une large répartition géographique, étant entendu que pas plus de deux candidats ne pourront être originaires du même pays et qu'au moins un candidat devra être ressortissant d'un pays peu représenté, à moins qu'on ne soit pas en mesure de trouver de candidats qualifiés originaires de pays peu représentés, auquel cas une justification devra être jointe au rapport de sélection. Les listes de candidats devront également inclure au moins une femme.

### *La nécessité de ne pas entraver l'exécution des projets et des programmes en instaurant des modalités suffisamment souples, y compris concernant les langues de la FAO*

32. En février 2018, de nouvelles améliorations ont été apportées à la sélection de consultants. De fait, il a fallu tenir compte, dans l'application de la politique, du fait que l'Organisation prenait part à toutes sortes de programmes et de projets, ce qui nécessitait de s'adapter à différents environnements de travail caractérisés par des besoins et des exigences de nature variée. C'est pourquoi l'Organisation a mis en place une approche plus souple, notamment au chapitre des exigences linguistiques et du recours aux affectations de courte durée.

---

<sup>10</sup> Paragraphe 4.3, instruction administrative du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, *Consultants et vacataires*, publiée en décembre 2013, ST/AI/2013/4.



33. S'agissant en particulier des contrats de consultants financés au moyen de contributions volontaires, les exigences minimales en matière de compétences linguistiques pourraient être moins strictes, compte tenu notamment du lieu d'affectation et des tâches à accomplir. Par ailleurs, en ce qui concerne les projets nationaux, la connaissance des langues locales pourrait être considérée comme un atout.

34. S'agissant des affectations de courte durée, dans l'optique de permettre à l'Organisation de dépêcher des consultants avec une plus grande latitude dans le cas de demandes urgentes et d'événements imprévus, une procédure accélérée a été mise en place pour les affectations d'une durée maximale de 100 jours civils par période de 12 mois.

*Le coût plus abordable et la valeur ajoutée du personnel local dans le cas de plusieurs projets*

35. Il convient de prêter toute l'attention voulue au recrutement de consultants qui sont des ressortissants des pays de la région considérée, surtout lorsque la connaissance de l'environnement de travail local est primordiale, notamment dans le contexte de la coopération Sud-Sud. D'après les données en date du mois d'avril 2018 qui sont présentées dans le tableau ci-après, on comprend que de plus amples efforts sont nécessaires pour inclure davantage de ressortissants régionaux dans les fichiers de candidats, en particulier au sein du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP) et du Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE).

Tableau II. Pourcentage de consultants travaillant dans les bureaux régionaux et dont les services sont financés au titre du Programme ordinaire

	Bureau régional pour l'Afrique (RAF)	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (RAP)	Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU)	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC)	Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE)
Nombre total de consultants	20	27	23	23	17
R ressortissants de la région	13	10	21	18	4
% de ressortissants de la région	65,0 %	37,0 %	91,3 %	78,3 %	23,5 %

*L'application d'une méthodologie fidèle au principe de répartition géographique en vigueur pour les membres du personnel*

36. Il est impossible de parvenir à un équilibre géographique dans le recrutement de consultants sans une répartition géographique tout aussi, voire plus équilibrée dans les fichiers de candidats, sachant que ce sont ces fichiers que l'on consulte pour trouver d'éventuels consultants pour les affectations financées par le budget ordinaire ou par des contributions volontaires.

37. L'Organisation a consenti des efforts considérables pour diffuser les offres de missions de consultant sur son site web et par l'intermédiaire des médias sociaux, ce qui s'est traduit par la publication de plus de 400 appels à manifestation d'intérêt pour le recrutement de consultants depuis le mois d'août 2017.

38. Depuis leur création, les fichiers de candidats par département et par région font l'objet d'un contrôle continu en ce qui a trait à l'équilibre géographique. Les départements et les bureaux régionaux reçoivent des rapports mensuels sur la répartition géographique des candidats inscrits dans leurs fichiers et, le cas échéant, ces rapports sont accompagnés d'indications quant à la nécessité d'améliorer la situation.

39. Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles directives, les processus de sélection révisés ont débouché sur l'ajout de 1 479 candidats de 136 pays dans les fichiers de candidats de l'Organisation (voir l'annexe 1). Comme on peut le noter, les efforts déployés par la FAO pour attirer des candidats se sont avérés fructueux, mais l'Organisation a prévu de pousser plus loin son action, notamment en prenant les mesures suivantes:

- renforcement des activités de communication et de diffusion des avis de vacance de poste par l'intermédiaire des bureaux décentralisés en général et des bureaux régionaux en particulier;
- organisation de réunions avec les représentants de pays peu représentés pour examiner les possibilités d'amélioration des canaux de communication;
- publication des avis de vacance de poste dans les médias professionnels locaux, sur les sites web spécialisés ou dans les médias sociaux, et diffusion au sein des réseaux professionnels des pays concernés et des États Membres.

40. L'existence de fichiers de candidats reflétant une répartition géographique variée fera en sorte que la politique générale de l'Organisation, s'agissant du recrutement de consultants dont les contrats sont financés au titre du Programme ordinaire, prendra dûment en considération la question de la répartition géographique. Dans la mesure du possible, cette politique sera fondée sur les principes et méthodologies applicables approuvés par la Conférence<sup>11</sup>, moyennant certains ajustements selon qu'il conviendra. Les consultants dont les services sont financés par des fonds fiduciaires ne sont pas concernés.

41. Il convient de noter que la méthodologie de la répartition géographique pour les postes financés au titre du Programme ordinaire est fondée sur un nombre déterminé de postes permanents de fonctionnaires du cadre organique et de rang supérieur pour la durée de l'exercice biennal; c'est pourquoi son application aux missions de consultants, dont la durée est variable et, par nature, relativement courte, requiert des ajustements pour tenir compte d'un contexte à la fois évolutif et décentralisé.

42. À cet effet, sachant que le nombre de postes financés par le Programme ordinaire et soumis au principe de la répartition géographique s'élève à 1 298 dans le cadre du PTB 2018-2019 - soit un chiffre comparable, quoique supérieur, au nombre de missions de consultants financées au titre du budget ordinaire, et ce, quelle que soit la période considérée (voir le tableau I) -, il est proposé d'appliquer les mêmes limites pour la fourchette de représentation équitable aux affectations de consultants et de remettre aux départements et aux bureaux régionaux un rapport de suivi trimestriel faisant état des pays surreprésentés.

43. Si l'on appliquait la méthodologie exposée ci-dessus en date du 4 mai 2018, les pays suivants seraient considérés comme étant surreprésentés: le Chili, la Colombie, l'Espagne, l'Italie et l'Ukraine.

44. Pour favoriser encore davantage l'équilibre géographique, la moyenne entre le nombre de consultants et le nombre de nationalités représentées par département et par région fera l'objet d'un suivi trimestriel. On part également du principe qu'il ne sera plus possible de recruter d'autres ressortissants d'un pays donné à compter du moment où le nombre de consultants provenant de ce pays dépassera de 30 pour cent la limite supérieure de la fourchette définie pour cette nationalité.

---

<sup>11</sup> Résolution 15/2003 de la Conférence.

**ANNEXE 1****Nombre de candidats retenus pour chacun des fichiers de candidats de l'Organisation et équilibre géographique correspondant (mai 2018)**

	Nombre de candidats	Nombre de pays représentés	Nombre de consultants (Programme ordinaire)	Nombre de pays (Programme ordinaire)
Structure de niveau supérieur	178	58	82	35
DDO	82	35	89	28
DDP	379	86	189	54
ES	230	62	135	45
AG	157	54	37	18
CB	16	37	34	24
FI	82	33	32	18
FO	109	38	13	7
RAF	84	34	20	17
RAP	92	46	27	19
REU	51	37	23	17
RLC	20	14	23	16
RNE	44	29	17	13
<b>TOTAL</b>	<b>1 479*</b>	<b>136</b>	<b>721</b>	<b>109</b>

\* Certains candidats figurent dans plusieurs fichiers.