

COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

ORIGINAL : ANGLAIS

Soixante-quatorzième session
Brazzaville, République du Congo, 26-30 août 2024

Point 18.16 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT SUR LE PERSONNEL DE L'OMS DANS LA RÉGION AFRICAINE

Document d'information

RÉSUMÉ D'ORIENTATION

1. À l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), l'unité Gestion des ressources humaines et des talents fournit un appui aux centres budgétaires du Bureau régional de l'Afrique et aux 47 bureaux de pays de l'OMS dans la Région africaine, conformément aux produits et aux objectifs établis. À cet égard, le présent rapport décrit de façon détaillée la situation générale des effectifs par type d'engagement, catégorie, classe, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.

2. Au cours de la période considérée, l'OMS disposait, dans la Région africaine, d'un effectif de 2479 membres du personnel titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire. Sur cet effectif, 1837 membres du personnel (soit 74,1 % du total) travaillaient dans les bureaux de pays et 642 membres du personnel (25,9 % du total) travaillaient au Bureau régional. La répartition par catégorie d'engagement se présentait comme suit : 673 administrateurs recrutés sur le plan international (IPO), représentant 27,1 % de l'effectif ; 671 administrateurs recrutés sur le plan national (NPO), représentant 27,1 % de l'effectif ; et 1135 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS), qui représentaient 45,8 % de l'effectif. En outre, le personnel affilié (auparavant désigné par l'expression « collaborateurs n'ayant pas le statut de membres du personnel »), qui représente plus de 60 % des effectifs, comprend les consultants, les agents bénéficiant d'accords de services spéciaux (SSA), les volontaires des Nations Unies (VNU), les jeunes cadres (JPO) et les personnes ayant signé un accord pour exécution de travaux (APW). Le personnel affilié a apporté une contribution notable à l'atteinte des objectifs de l'Organisation mondiale de la Santé dans la Région africaine.

3. La répartition du personnel par sexe s'établit comme suit : 1651 hommes (représentant 66,6 % de l'effectif total) pour 828 femmes (33,4 % de l'effectif total). Bien que la différence entre le nombre de membres du personnel de sexe masculin et le nombre de membres du personnel de sexe féminin reste très élevée, la représentation des femmes au sein de l'effectif de l'OMS dans la Région africaine a augmenté ces dernières années, passant de 29,5 % en 2016 à 33,4 % en 2024, grâce à des initiatives majeures, y compris de sensibilisation.

4. Concernant la représentation géographique, la Région africaine compte un État Membre non représenté (A*), 19 États Membres surreprésentés (C) et 27 États Membres se situant dans

leur fourchette de postes souhaitable (B1, B2, B2*). La Région ne compte aucun État Membre sous-représenté (A).

5. Il convient de noter que l'OMS dans la Région africaine est engagée dans l'intensification et le maintien de diverses initiatives majeures visant à attirer un personnel plus qualifié pour renforcer l'excellence dans la Région africaine, en tenant compte de la diversité et de l'inclusion en termes de parité hommes-femmes, de représentation géographique et de personnes handicapées.

SOMMAIRE

	Paragraphes
INTRODUCTION	1-2
TYPE ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT	3-9
RÉPARTITION PAR TYPE ET CATÉGORIE D'ENGAGEMENT, PAR CLASSE ET PAR SEXE	10-16
REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE	17-22
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES (2015-2024).....	23-24
GRUPE CONSULTATIF SUR LES DROITS HUMAINS ET L'APPROCHE GENRE (GAP) : DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (DEI)	25-26

Tableaux

	Page
1. Répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement	11
a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée et membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, combinés.....	11
b) Affiliés et autres types de contrats (du 1 ^{er} janvier au 31 juillet 2023)	11
c) Tendances en ce qui concerne les contrats d'affiliés (hors VNU), 2018-2023	11
d) Tendances en ce qui concerne le nombre de VNU, 2019-2024, par sexe	11
2. Répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe	13
a) Administrateurs recrutés sur le plan international	13
b) Administrateurs recrutés sur le plan national	13
c) Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux	13
d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024	14
3. Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe	15
a) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et titulaires d'un engagement longue durée	15
b) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international et titulaires d'un engagement temporaire.....	17
c) Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine	18
4. Répartition du personnel titulaire soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation.....	19
5. État des nominations, 2015-2024.....	23

Figures

1. Évolution des effectifs au cours des 10 dernières années (2015-2024)	23
a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée.....	23
b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire.....	24
2. Proportion des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2024	24
3. Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international par type d'engagement et sexe.....	25

ACRONYMES ET SIGLES

AFRO	Bureau régional de (l'OMS pour) l'Afrique
APW	Accord pour l'exécution de travaux
G/GS	Services généraux
GS LT	Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement de longue durée
GS TA	Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement temporaire
HR	Ressources humaines
IPO	Administrateur recruté sur le plan international
JPO	Jeune cadre
LT	Longue durée
NPO	Administrateur recruté sur le plan national
NPO LT	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national titulaire d'un engagement de longue durée
NPO TA	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national titulaire d'un engagement temporaire
PLT	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international titulaire d'un engagement de longue durée
PTA	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international titulaire d'un engagement temporaire
RO	Bureau régional
SSA	Accord de services spéciaux
TA	Engagement temporaire
UG	Personnel hors classe
VNU	Volontaires des Nations Unies
WCO	Bureau de pays de l'OMS

INTRODUCTION

1. Les effectifs de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans la Région africaine sont alignés sur la stratégie de l'OMS en matière de ressources humaines. Cette stratégie vise à attirer et à retenir les talents tout en favorisant un environnement professionnel propice, afin de renforcer la capacité de l'Organisation à fournir une assistance technique efficace aux 47 États Membres de la Région.

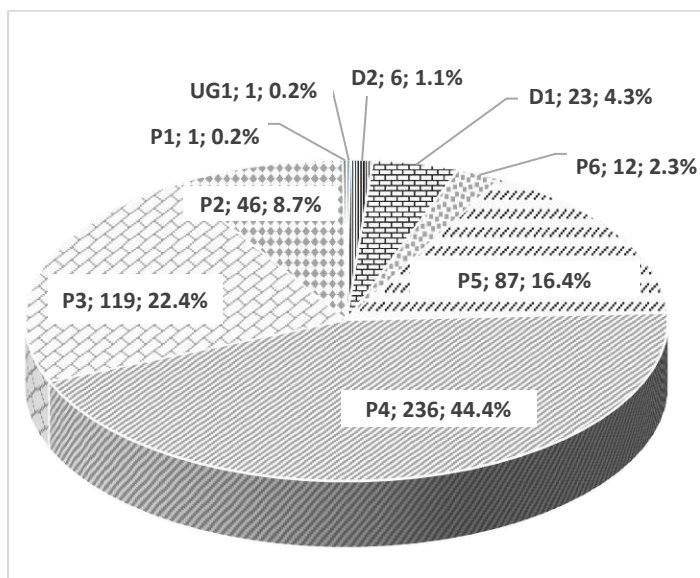
2. Ce rapport, présenté chaque année au Comité régional, fournit aux États Membres des informations sur le personnel de l'OMS dans la Région africaine à la date du 1^{er} avril 2024. Le document décrit aussi de façon détaillée la composition générale des effectifs par type d'engagement, catégorie, classe, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.

TYPES ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT

3. L'OMS emploie actuellement son personnel selon deux principales modalités d'engagement : les engagements temporaires et ceux à long terme. Un « engagement temporaire » est un engagement à durée limitée de 24 mois (deux ans) au plus de services ininterrompus dans l'Organisation. La catégorie des « engagements de longue durée » englobe les membres du personnel titulaires soit d'un engagement de durée déterminée, soit d'un engagement de service de durée indéterminée. Dans le cadre de ses effectifs, l'OMS recourt également aux services d'un personnel affilié (auparavant désigné par l'expression « collaborateurs n'ayant pas le statut de membres du personnel »), qui comprend les consultants, les agents bénéficiant d'accords de services spéciaux (SSA), les volontaires des Nations Unies (VNU), les jeunes cadres (JPO) et les personnes ayant signé un accord pour exécution de travaux (APW). Les membres du personnel sont répartis en trois catégories : les administrateurs recrutés sur le plan international, les administrateurs recrutés sur le plan national et les membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux.

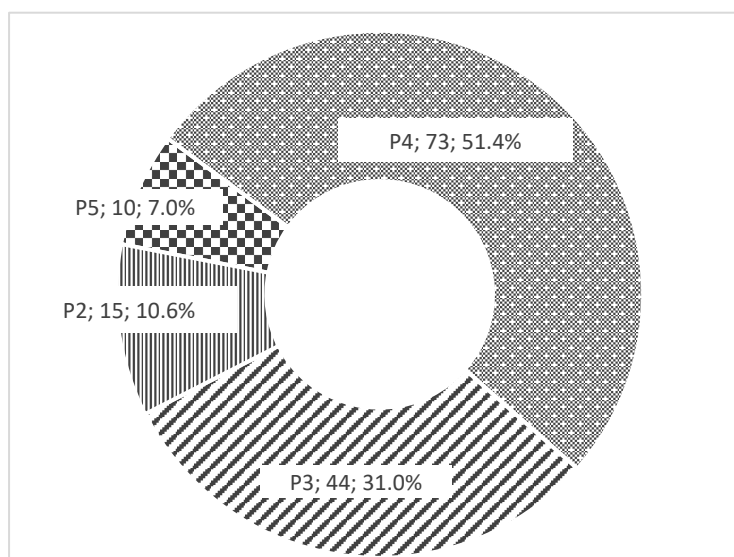
4. Au 1^{er} avril 2024, la Région africaine comptait 2479 membres du personnel, dont 1837 (74,1 %) étaient affectés au niveau national et 642 (25,9 %) au Bureau régional. Sur cet effectif total de 2479 membres du personnel, 673 (soit 27,1 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 671 (27,1 % du total) des administrateurs recrutés sur le plan national, et 1135 (45,8 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux. Sur cet effectif total de 2479 membres du personnel, 2155 membres du personnel (soit 86,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 324 membres du personnel (13,1 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les 2155 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 531 (24,6 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 595 (27,6 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 1029 (47,8 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux. Sur les 324 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 142 (43,8 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 76 (23,5 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 106 (32,7 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux (tableau 1a).

Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, par classe



5. Sur les 531 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, un appartenait à la catégorie du personnel hors classe (0,2 % du total), six appartenait à la catégorie du personnel de classe D2 (1,1 % du total), 23 à la catégorie du personnel de classe D1 (4,3 % du total), 12 à la catégorie du personnel de classe P6 (2,3 % du total), 87 à la catégorie du personnel de classe P5 (16,4 % du total), 236 à la catégorie du personnel de classe P4 (44,4 % du total), 119 à la catégorie du personnel de classe P3 (22,4 % du total), 46 à la catégorie du personnel de classe P2 (8,7 %), et un à la catégorie du personnel de classe P1 (0,2 %).

Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, par classe

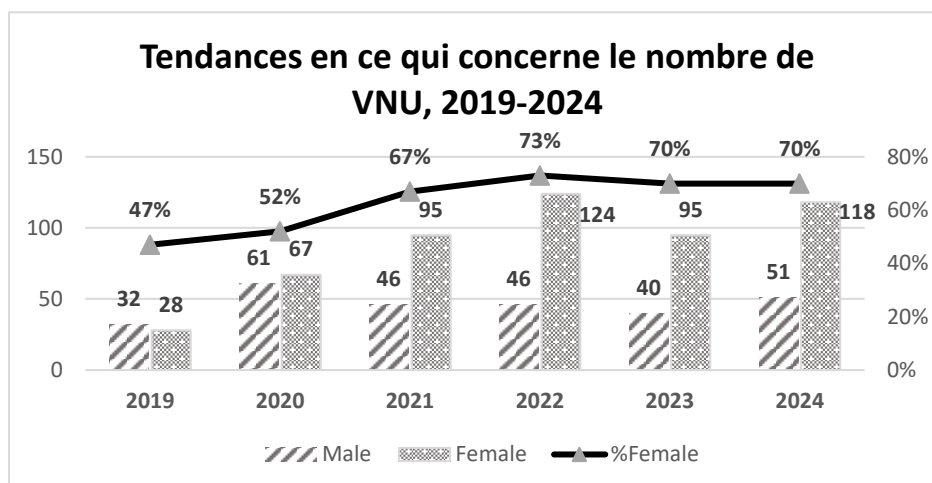


6. Sur les 142 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 10 appartenait à la catégorie du personnel de classe P5 (7 % du total), 73 appartenait à la catégorie du personnel de classe P4 (51,4 % du total), 44 appartenait à la

catégorie du personnel de classe P3 (31 % du total), et 15 appartenait à la catégorie du personnel de classe P2 (10,6 % du total). En plus des engagements de membres du personnel, la Région africaine comptait, de janvier à juillet 2023, 4243 fonctionnaires affiliés et titulaires d'autres types de contrats partout dans la Région, en l'occurrence : 154 personnes titulaires d'un accord pour exécution de travaux (3,6 % du total) ; 927 personnes titulaires d'un contrat de consultant (21,8 % du total) ; quatre jeunes cadres (0,1 % du total) ; 3040 personnes bénéficiant d'un accord de services spéciaux (71,6 % du total) ; et 118 volontaires des Nations Unies (2,8 % du total) – voir le Tableau 1d. Les stagiaires ne sont pas inclus dans ce rapport. Le programme de stages, interrompu en raison de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), a été rétabli en 2023, mais sa mise en œuvre complète par les centres budgétaires reste à finaliser. Les recrutements de personnels affiliés sont utilisés pour soutenir les centres budgétaires, y compris les bureaux de pays de l'OMS, dans l'atteinte de leurs objectifs. Ils offrent également une solution de financement flexible pour les activités lorsque des contraintes financières affectent les membres du personnel.

7. Le nombre d'affiliés et de titulaires d'autres types de contrats a connu des variations ces cinq dernières années. Les agents bénéficiant d'accords de services spéciaux représentaient plus de 50 % de l'effectif des affiliés et des titulaires d'autres types de contrats, tandis que les jeunes cadres restaient les moins représentés dans cette catégorie, leur nombre oscillant entre deux et quatre personnes – voir le Tableau 1e. Les jeunes cadres sont en nombre limité en raison de leur financement, qui dépend des contributions individuelles spécifiques des pays. Le recrutement accéléré des agents bénéficiant d'accords de services spéciaux répond aux besoins de soutien technique et administratif des projets locaux. Depuis 2020, l'utilisation des Volontaires des Nations Unies a été renforcée grâce au partenariat et à l'accord de collaboration signés en 2019 entre la Directrice régionale et le Directeur général du programme VNU, qui ont principalement ciblé les jeunes femmes.

Tendances en ce qui concerne le nombre de VNU, 2019-2024



9. Le nombre de VNU est passé de 60 en 2019 à 169 en 2024. Grâce à leur large éventail de compétences, les VNU ont soutenu efficacement l'action de l'OMS dans la Région africaine, en occupant des fonctions techniques et administratives tant au Bureau régional qu'au sein des bureaux de pays de l'OMS. Ils ont démontré leur dévouement pour la participation communautaire et l'autonomisation des communautés, tout en contribuant aux objectifs de développement durable dans la Région. Au-delà des apports immédiats, ce programme constitue un réservoir précieux pour sensibiliser et développer les futurs talents. Par exemple, en 2022, neuf des 170 Volontaires des Nations Unies ont réussi les processus de sélection compétitifs et ont été proposés pour des postes de membres du personnel. De même, en 2023, 14 des 135 VNU ont également obtenu des nominations après avoir réussi les processus de sélection.

RÉPARTITION PAR TYPE D'ENGAGEMENT, CATÉGORIE, CLASSE ET SEXE

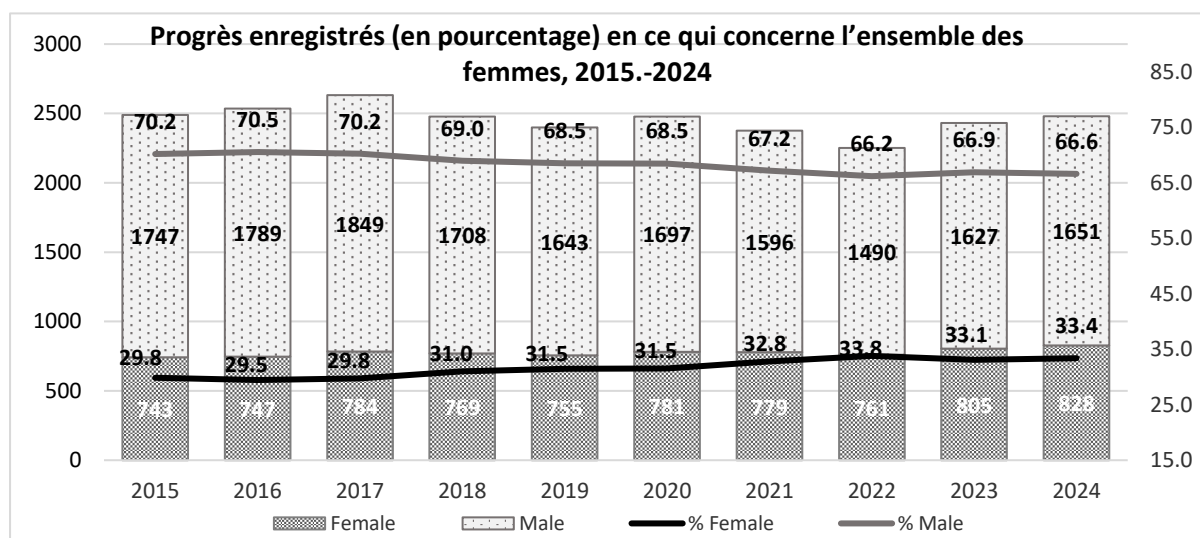
10. Les tableaux 2a à 2d présentent la répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe. Il ressort de ces tableaux que sur les 673 administrateurs recrutés sur le plan international, 531 (soit 78,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée, alors que 142 (21,1 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe se présentait comme suit : 440 (65,4 %) membres du personnel étaient des hommes et 233 (34,6 %) étaient des femmes. Sur les 531 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, 337 (63,5 %) étaient des hommes et 194 (36,5 %) étaient des femmes. Sur les 142 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 103 (soit 72,5 %) étaient des hommes et 39 (soit 27,5 %) étaient des femmes (Tableau 2a).

11. Sur les 671 administrateurs recrutés sur le plan national, 595 (88,7 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 76 (11,3 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe se présentait comme suit : 451 (67,2 %) membres du personnel étaient des hommes et 220 (32,8 %) étaient des femmes. Sur les 595 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement de longue durée, 398 (66,9 %) étaient des hommes et 197 (33,1 %) étaient des femmes. Sur les 76 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement temporaire, 53 (69,7 %) étaient des hommes et 23 (30,3 %) étaient des femmes (Tableau 2b). La classe NO-C enregistrait la plus forte concentration des

671 administrateurs recrutés sur le plan national, avec 410 membres du personnel (61,1 % du total). Venaient ensuite la classe NO-B avec 210 membres du personnel (31,3 % du total), la classe NO-A avec 36 membres du personnel (5,4 % du total) et la classe NO-D avec 15 membres du personnel (2,2 % du total).

12. Sur les 1135 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, 1029 (soit 90,7 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 106 (soit 9,3 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement de longue durée, 674 (soit 65,5 % du total) étaient des hommes et 355 (soit 34,5 % du total) étaient des femmes. S'agissant des membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement temporaire, 86 (soit 81,1 % du total) étaient des hommes et 20 (soit 18,9 % du total) étaient des femmes (Tableau 2c). Avec 342 membres du personnel (soit 30,1 % de l'effectif total), la classe G.2 était la plus représentée chez les 1135 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Venaient ensuite la classe G.5 avec 273 membres du personnel (soit 24,1 % du total), la classe G.6 avec 241 membres du personnel (soit 21,2 % du total), la classe G.7 avec 136 membres du personnel (soit 12,0 % du total), la classe G.3 avec 86 membres du personnel (soit 7,6 % du total) et la classe G.4 avec 55 membres du personnel (soit 4,8 % du total). La classe G.1 présentait la plus faible concentration avec deux membres du personnel (soit 0,2 % du total).

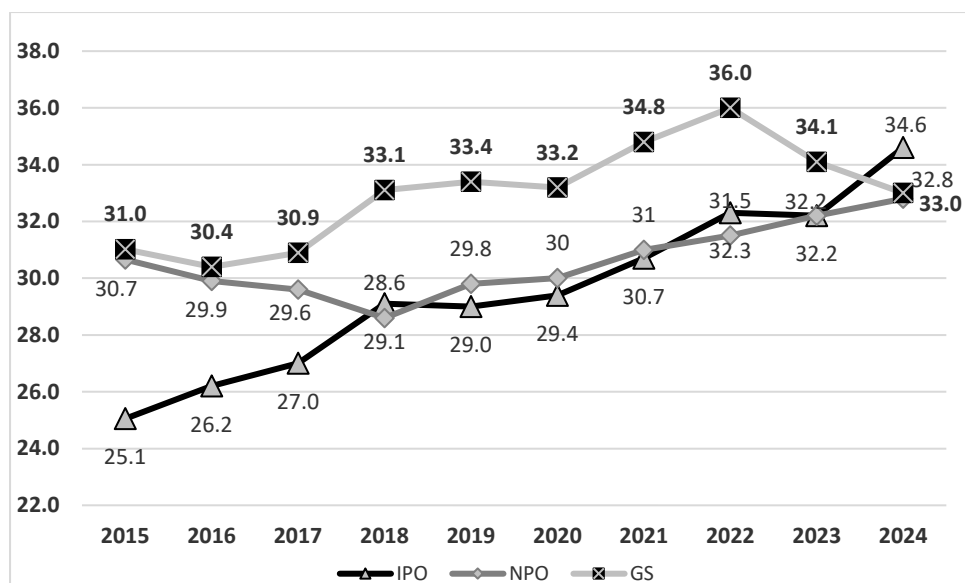
Répartition par sexe du personnel de la Région africaine de l'OMS, 2015-2024



13. L'écart entre les effectifs d'hommes et de femmes reste notable à tous les niveaux de l'OMS dans la Région africaine. Cependant, une progression continue de la représentation féminine a été constatée ces dix dernières années. Bien que la représentation des femmes varie selon les catégories de personnel, leur proportion au niveau mondial a régulièrement augmenté, passant de 29,5 % en 2016 à 33,4 % en 2024.

Proportion de l'ensemble du personnel féminin par catégorie, 2015-2024

Progrès réalisés (en pourcentage) en ce qui concerne les membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée et d'un engagement temporaire



14. Le pourcentage de femmes parmi les membres du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international a augmenté, passant de 25,1 % en 2015 à 34,6 % en 2024. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, on a assisté à une diminution progressive de la représentation féminine, laquelle est partie de 30,7 % en 2015 pour s'établir à 28,6 % en 2018, avant de remonter la pente pour se situer à 29,8 % en 2019 et à 32,8 % en 2024. La diminution du nombre d'administrateurs recrutés sur le plan national est généralement associée à l'augmentation du nombre d'administrateurs recrutés sur le plan international, certains membres du personnel passant de la catégorie des NPO à la catégorie des IPO. Par exemple, sur les 654 administrateurs recrutés sur le plan national enregistrés en 2020, 13 (soit 2 % du total) sont passés de la catégorie des NPO à celle des IPO. De plus, ces trois dernières années nous avons recensé dans la Région des cas d'avancement professionnel, avec 10 membres du personnel passant de la catégorie des NPO à celle des IPO en 2021, six en 2022, et 19 en 2023. Dans la catégorie des services généraux, la représentation féminine a légèrement diminué entre 2015 et 2016, passant de 434 femmes (31,0 %) à 429 (30,4 %), puis s'est accrue régulièrement, passant de 30,9 % en 2017 à 33,1 % en 2018 et à 33,4 % en 2019, avant de baisser pour se retrouver à 33,2 % en 2020 et de rebondir pour s'établir ensuite à 34,8 % en 2021 puis à 36 % en 2022. Elle a de nouveau baissé régulièrement pour se situer à 34,1 % en 2023 et à 32,8 % en 2024.

15. Le Tableau 2d illustre l'évolution de la représentation des femmes occupant des postes de rang supérieur, notamment les femmes qui font partie des classes P.6/D.1, D.2 et UG.1. Ces cinq dernières années, la proportion de femmes occupant des postes de rang supérieur a oscillé entre huit et 11 membres du personnel. En 2020, elles représentaient 23,5 % des effectifs de ces postes avec huit femmes. Ce nombre est resté constant en 2021, bien que leur proportion ait légèrement diminué pour s'établir à 21,6 %. En 2022, cette proportion a augmenté pour atteindre 27,5 %, avec onze femmes. En 2023 et 2024, le nombre de femmes occupant des postes de rang supérieur a diminué pour se situer à neuf, représentant respectivement 22,0 % et 21,4 % des effectifs. Depuis 2022, la Région a enregistré le départ à la retraite de neuf directrices et représentantes de l'OMS, qui étaient des fonctionnaires de classe P5 et P6/D1 pendant de nombreuses années, tandis que cinq

hommes de la même catégorie ont également pris leur retraite. Néanmoins, la Région africaine reste déterminée à atteindre la parité hommes-femmes en intensifiant ses efforts pour recruter des candidates qualifiées, particulièrement dans les pays où leur représentation est la plus faible. En outre, des salons de l'emploi ciblant des institutions spécifiques seront régulièrement organisés, y compris dans les pays lusophones, afin de réduire les écarts de représentation entre hommes et femmes.

16. Par ailleurs, la Région africaine continue à promouvoir divers programmes visant à améliorer l'équilibre entre les sexes, et précisément : le programme intitulé « Les voies du leadership pour la transformation de la santé en Afrique », destiné aux membres du personnel de rang supérieur ; le programme de mentorat ; le programme d'orientation professionnelle au profit des membres du personnel de sexe féminin ; l'Équipe spéciale chargée de la parité et de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies ; le partenariat avec les Volontaires des Nations Unies ; et l'initiative des « Championnes de la santé en Afrique », qui a été lancée conjointement avec le programme VNU. Par exemple, depuis 2020, le partenariat avec le programme des VNU a permis de maintenir une proportion élevée de femmes parmi les volontaires, avec des taux de 67 % en 2021, 73 % en 2022, et 70 % en 2023 et 2024 (Tableau 1f).

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE

17. Les États Membres les plus représentés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international étaient la République démocratique du Congo et l'Ouganda avec 35 membres du personnel chacun, le Nigéria avec 29 membres du personnel, le Cameroun et le Kenya avec 28 membres du personnel chacun, le Zimbabwe avec 27 membres du personnel, le Burkina Faso avec 25 membres du personnel et le Congo avec 20 membres du personnel (Tableau 3a). Conformément à la politique mondiale de représentation géographique, 32 États Membres¹ ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans la Région par des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée (Tableau 3a).

18. Une analyse de la répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, titulaires d'un engagement de longue durée et issus des 47 États Membres de l'OMS dans la Région africaine montre que 19 États Membres étaient surreprésentés (catégorie de représentation C),² neuf États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette, mais au-dessus du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2),³ 18 États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette de représentation, mais au-dessous du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B1),⁴ et un État Membre,

¹ Les États-Unis d'Amérique étaient représentés par 15 membres du personnel ; le Canada et le Royaume-Uni étaient représentés par 10 membres du personnel chacun ; la France était représentée par sept membres du personnel ; l'Inde était représentée par cinq membres du personnel ; le Brésil, l'Allemagne, l'Italie, le Pakistan et l'Espagne étaient représentés par trois membres du personnel chacun ; l'Australie, la Belgique, le Japon, le Népal, le Soudan, la Suisse et le Tadjikistan étaient représentés par deux membres du personnel chacun ; la Chine, l'Égypte, la Hongrie, l'Iran, l'Irlande, la République de Corée, le Liban, les Pays-Bas, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, la République arabe syrienne, l'Ouzbékistan, le Viet Nam et le Yémen étaient représentés par un membre du personnel.

² Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Éthiopie, Ghana, Kenya, Malawi, Mali, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sénégal, et Zimbabwe.

³ Algérie, Érythrée, Gambie, Guinée, Madagascar, Mozambique, Niger, Togo et Zambie.

⁴ Angola, Botswana, Cabo Verde, Comores, Eswatini, Gabon, Guinée-Bissau, Lesotho, Libéria, Mauritanie, Maurice, Namibie, République centrafricaine, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Sierra Leone, Soudan du Sud et Tchad.

précisément la Guinée équatoriale, n'était pas représentée (catégorie de représentation A*) en raison du départ à la retraite du ressortissant de ce pays en 2023 (Tableau 3c).

19. L'OMS dans la Région africaine ne compte aucun pays sous-représenté (catégorie de représentation A) et reste fortement résolue à atteindre une représentation géographique équitable de tous les États Membres par des initiatives de sensibilisation et par une surveillance approfondie du processus de sélection. Le déficit relatif à la non-représentation des Seychelles a été comblé avec succès. Toutefois, l'attention reste tournée vers les pays lusophones et les pays se trouvant dans la catégorie de représentation A*, pour lesquels le recrutement à des postes internationaux reste un défi.

20. En plus des initiatives de sensibilisation en cours avec des agences de recrutement telles que *Impactpool*⁵ et *SRI Executive*, la Région africaine a intensifié ses efforts pour cibler les candidats potentiels provenant des pays lusophones. Ces efforts incluent l'organisation de salons de l'emploi et des campagnes de prospection, qui ont conduit à une augmentation du nombre de candidats lusophones. En outre, les avis de vacance de poste sont systématiquement envoyés à tous les bureaux de pays pour qu'ils soient diffusés au sein des associations et réseaux professionnels. Retenir les talents dans la Région et les attirer vers certains lieux d'affectation demeure un défi majeur en raison du taux élevé de refus exprimé par les candidats et du taux de rotation élevé. Des analyses approfondies sont en cours, et diverses possibilités sont explorées pour réduire le taux de rotation du personnel, ainsi que les taux de refus par les candidats.

21. La répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, titulaires d'un engagement temporaire et travaillant dans la Région africaine de l'OMS, recensés par nationalité et par sexe, est présentée au Tableau 3b. Selon les données, le Kenya est, avec 15 membres du personnel, le pays le plus représenté au sein de l'effectif des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et titulaires d'un engagement temporaire. Viennent ensuite la République démocratique du Congo avec 12 membres du personnel ; le Nigéria avec 10 membres du personnel ; l'Ouganda avec sept membres du personnel ; et la Côte d'Ivoire et l'Éthiopie avec cinq membres du personnel chacun.

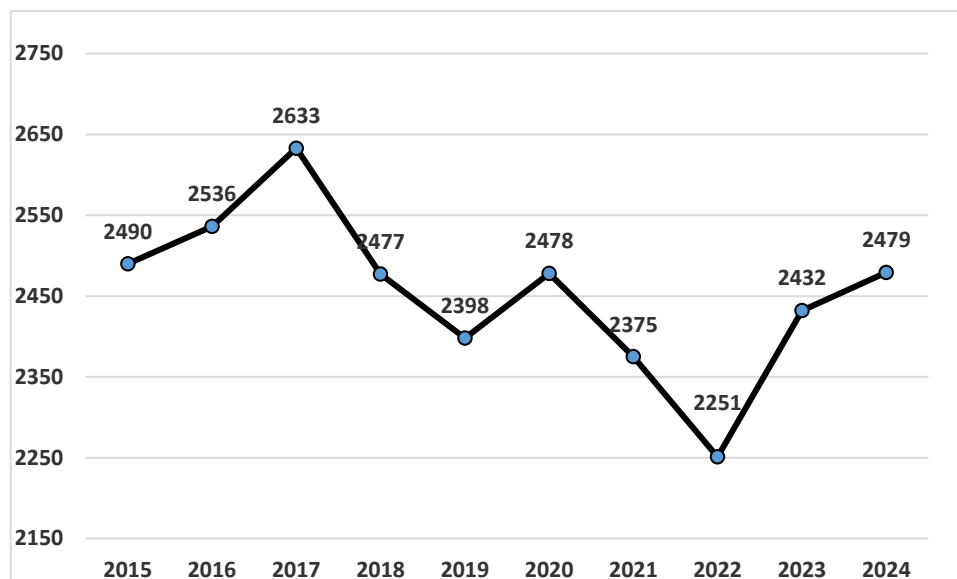
22. En outre, il ressort du Tableau 3b que 13 pays⁶ ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans cette Région par des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement temporaire, ce qui renforce la diversité. Le Tableau 4 présente, par lieu d'affectation, la répartition des membres du personnel titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, et travaillant pour l'OMS dans la Région africaine.

⁵ <https://www.linkedin.com/company/impactpool>.

⁶ La France et l'Inde étaient représentées par trois membres du personnel chacune ; l'Argentine, la Belgique, Haïti et les États-Unis d'Amérique étaient représentés par deux membres du personnel chacun ; le Canada, la Malaisie, les Pays-Bas, le Pakistan, l'Espagne, le Sri Lanka et le Soudan étaient représentés par un membre du personnel chacun.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES (2015-2024)

Évolution des effectifs par année (2015-2024)



23. Le graphique ci-dessus montre l'évolution des effectifs au cours des dix dernières années, précisément de 2015 jusqu'au 1^{er} avril 2024, conformément au programme de transformation qui vise à produire un impact dans les pays en répondant aux besoins de ceux-ci, tout en tenant compte de leurs priorités. Le graphique montre que le nombre total de membres du personnel en service dans la Région africaine, toutes catégories d'engagement confondues, a oscillé entre 2490 et 2479. Cependant, il y a eu des périodes de forte augmentation ou de diminution des effectifs, en fonction des situations qui prévalaient d'une année à l'autre. Par exemple, entre 2015 et 2017, il y a eu une nette augmentation des effectifs, principalement en raison de la nécessité de faire appel aux moyens mobilisables pour répondre efficacement à diverses situations d'urgence dans la Région. De 2017 à 2019, les effectifs ont diminué de 9 % à la fin des grandes épidémies telles que la maladie à virus Ebola qui a sévi en Afrique de l'Ouest et la fièvre jaune qui a touché l'Afrique centrale, et suite à l'entrée en application de la réduction graduelle des activités de lutte contre la poliomyélite. De 2019 à 2020, il y a eu une augmentation des effectifs de l'ordre de 3 % induite par la flambée épidémique de maladie à virus Ebola qui a sévi en République démocratique du Congo.

24. Cependant, de 2020 à 2022, les effectifs ont baissé de 9 % malgré le déploiement du personnel dans le cadre de la capacité de montée en puissance face à la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) et aux nouvelles flambées épidémiques de maladie à virus Ebola survenues en République démocratique du Congo et en Guinée. Cette réduction est attribuable à l'examen fonctionnel en cours, qui a entraîné le gel de nombreux postes. En outre, dans le cadre de la montée en puissance de la riposte à la COVID-19, l'OMS dans la Région africaine a déployé du personnel déjà intégré et l'Organisation a eu recours aux affiliés et à des personnes titulaires d'autres types de contrats, principalement des consultants, des agents bénéficiant d'accords de services spéciaux et des volontaires des Nations Unies. De 2022 à 2024, une montée de 9 % a été observée parmi les effectifs, ce qui est principalement dû à la mise en œuvre des mesures découlant de l'examen fonctionnel réalisé dans toute la Région.

**GROUPE CONSULTATIF SUR LES DROITS HUMAINS ET L'APPROCHE GENRE :
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION (DEI)**

25. Pour combler le fossé en ce qui concerne la parité hommes-femmes, l'équilibre des âges et la représentation géographique à tous les niveaux, diverses initiatives clés sont déployées de manière intensive, telles que la sensibilisation, le renforcement des capacités du personnel et l'amélioration de la délégation d'autorité. Cependant, l'OMS dans la Région africaine n'a pas encore atteint le niveau requis pour accueillir efficacement les personnes handicapées, conformément à la politique sur le handicap. Malgré les efforts de sensibilisation en cours, il est impératif d'accélérer la mise en œuvre de ladite politique et de déployer des initiatives visant à renforcer l'inclusion culturelle et sociale, de même que la diversité, afin que l'Organisation puisse véritablement embrasser et célébrer la diversité partout dans la Région.

26. Le Comité régional est invité à prendre note du présent rapport.

Tableau 1. Répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement

a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée et membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, combinés

Catégorie	Longue durée	Temporaire	Total
IPO	531 (24,6 %)	142	673 (27,1 %)
NPO	595 (27,6 %)	76 (23,5 %)	671 (27,1 %)
GS	1029 (47,8 %)	106	1135
Total	2155 (86,9 %)	324	2479 (100 %)

b) Affiliés et autres types de contrats (du 1^{er} janvier au 31 juillet 2023)⁷

Affiliés et autres types de contrats	Total	Pourcentage (%)
APW	154	3,6
Consultants	927	21,8
JPO	4	0,1
SSA	3040	71,6
VNU	118	2,8
Total	4243	100,0

c) Tendances en ce qui concerne les contrats d'affiliés (hors VNU), 2018-2023⁸

Contrats d'affiliés	2018	2019	2020	2021	2022	2023
APW	255 (13,3 %)	510 (16,2 %)	498 (14,1 %)	356 (11,5 %)	423 (9,7 %)	154 (3,7 %)
Consultants	345 (18 %)	837 (26,6 %)	840 (23,8 %)	660 (21,3 %)	1232 (28,3 %)	927 (22,5 %)
JPO	4 (0,2 %)	4 (0,1 %)	2 (0,1 %)	4 (0,1 %)	4 (0,1 %)	4 (0,1 %)
SSA	1308 (68,4 %)	1795 (57,1 %)	2195 (62,1 %)	2078 (67,1 %)	2694 (61,9 %)	3040 (73,7 %)
Total	1912 (100,0 %)	3146 (100,0 %)	3535 (100,0 %)	3098 (100,0 %)	4353 (100,0 %)	4125 (100,0 %)

d) Évolution des effectifs de volontaires des Nations Unies (VNU) de 2019 à 2024, par sexe⁹

Sexe	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Masculin	32	61	46	46	40	51
Féminin	28	67	95	124	95	118
Pourcentage de femmes	46,7 %	52,3 %	67,4 %	72,9 %	70,4 %	69,8 %
Total	60	128	141	170	135	169

⁷ See https://cdn.who.int/media/docs/default-source/human-resources/eb154-hr-update-tables-january-to-july-2023.pdf?sfvrsn=5d71deb6_4 (Document publié le 31 juillet 2023) (except UNV data received from UNDP Partners)

⁸ À partir des tableaux de mise à jour sur les ressources humaines établis à l'intention du Conseil exécutif.

⁹ Données recueillies dans toute la Région, en relation avec les VNU, dans les centres budgétaires respectifs.

Tableau 2. Répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe**a) Administrateurs recrutés sur le plan international**

	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG.1		Féminin		Masculin		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
Longue durée	1	0	28	18	56	63	73	163	27	60	3	9	4	19	1	5	1	0	194	36,5	337	63,5	531	78,9
Temporaire	0	0	5	10	16	28	15	59	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	39	27,5	103	72,5	142	21,1
Total	1	0	33	28	72	91	87	222	31	66	3	9	4	19	1	5	1	0	233	34,6	440	65,4	673	100,0

b) Administrateurs recrutés sur le plan national

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Féminin		Masculin		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%			
Longue durée	13	18	50	119	129	251	5	10	197	33,1	398	66,9	595	88,7
Temporaire	1	4	11	30	11	19	0	0	23	30,3	53	69,7	76	11,3
Total	15	22	61	149	140	270	5	10	220	32,8	451	67,2	671	100,0

c) Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux

	G.1		G.2		G.3		G.4		G.5		G.6		G.7		Féminin		Masculin		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
Longue durée	0	1	2	294	4	82	19	23	140	107	135	91	55	76	355	34,5	674	65,5	9	9
Temporaire	0	1	1	45	0	0	1	13	15	13	2	13	2	3	20	18,9	86	81,1	106	9,3
Total	0	2	3	339	4	82	20	35	154	119	137	104	57	79	375	33,0	760	67	1135	100,0

d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2020, 2021, 2022, 2023 et 2024

	Féminin										Masculin										Total				
	2020		2021		2022		2023		2024		2020		2021		2022		2023		2024		2020	2021	2022	2023	2024
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	n	n	n	n
P.6	1	11.1	1	11.1	2	20.0	3	27.3	3	25	8	88.9	8	88.9	8	80.0	8	72.7	9	75	9	9	10	11	13
D.1	6	27.3	6	24	7	28	4	16.7	4	17.4	16	72.7	19	76	18	72	20	83.3	19	82.6	22	25	25	24	23
D.2	0	0	0	0	1	25	1	20.0	1	16.7	2	100.0	2	100.0	3	75	4	80.0	5	83.3	2	2	4	5	6
UG.1	1	100.0	1	100.0	1	100.0	1	100.	1	100.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Total	8	23,5	8	21,6	11	27,5	9	22	9	21,4	26	76,5	29	78,4	29	72,5	32	78,0	33	78,6	34	37	40	41	42

Tableau 3. Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe**a) Répartition des membres du personnel titulaires d'un engagement longue durée par nationalité, classe et sexe**

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	To
Algérie							1											0	1	1
Angola			1			1												1	1	2
Australie							1					1						1	1	2
Belgique						1			1									1	1	2
Bénin			1	1		3		5										1	9	10
Botswana				1													1	1	1	2
Brésil					3													3	0	3
Burkina Faso			3		2	3	3	7	1	3		1		1		1		9	1	25
Burundi			1		3		2	3	3									9	3	13
Cameroun			2	2	1	3	1	1	1	4			1	1				6	2	28
Canada			1		2		3	2		1				1				6	4	10
Cabo Verde							1	1										1	1	2
République								1										0	1	1
Tchad								4										0	4	4
Chine							1											1	0	1
Comores												1						0	1	1
République démocratique du Congo			1	1		4	2	1		6				2		1		3	3	35
Congo			3	5	2	8		1						1				5	1	20
Côte d'Ivoire				1		2	2	6		1								2	1	13
Égypte										1								0	1	1
Érythrée			1	1	1			1										2	2	4
Eswatini			1															1	0	1
Éthiopie					1		2	1		4				2				3	1	19
France					1	2	1	3										2	5	7
Gabon					1					2								1	2	3
Gambie					1		1	1		3								2	4	6
Allemagne					2									1				2	1	3
Ghana			1		1	1	5	4		1				1				7	7	15
Guinée				1	3	1		2		2								3	6	9
Guinée-Bissau							2	1										2	1	3
Hongrie							1											1	0	1
Inde			1					2		2								1	4	5
Iran								1										0	1	1
Irlande							1											1	0	1
Italie								1	2									2	1	3
Japon							1					1						1	1	2
Kenya			2		6	1	4	7	3	3		1	1					1	1	28

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	To
République de Corée					1													1	0	1
Liban					1													1	0	1
Lesotho							1											0	1	1
Libéria							1											0	1	1
Madagascar			1		1		2											4	0	4
Malawi					1		3		3						1			0	8	8
Mali					1	1	1	5	1				1					2	8	10
Mauritanie					1		1	1			1							1	3	4
Mozambique					1	2	2											2	3	5
Népal					1		1											0	2	2
Pays-Bas									1									1	0	1
Niger			1	1	2	1	2		1						1			2	7	9
Nigéria			2	1	1	3	1	1	3	5		1	2					7	2	29
Pakistan			1		1		1											1	2	3
Portugal						1												1	0	1
Roumanie					1													1	0	1
Fédération de Russie							1											0	1	1
Rwanda					3	3	3	5		2		1	2					6	1	19
Sao Tomé-et-Principe							1											1	0	1
Sénégal					2		5	3		1			1	1				8	5	13
Seychelles							1											1	0	1
Sierra Leone							1		1									2	0	2
Afrique du Sud	1				2				1		1				1			6	0	6
Soudan du Sud									1									0	1	1
Espagne					2		1											3	0	3
Soudan							1		1									1	1	2
Suisse					1		1											1	1	2
République arabe							1											1	0	1
Tadjikistan						1	1											1	1	2
République-Unie de Tanzanie			1		2		1	1	1	1								4	3	7
Togo						2	1	4		1								1	7	8
Ouganda			2		1	1	5	1	3	7	1		2					1	2	35
Royaume-Uni					1	2	2	3	1		1							5	5	10
États-Unis d'Amérique			1		2	3	2	4	2						1			7	8	15
Ouzbékistan					1													1	0	1
Viet Nam					1													1	0	1
Yémen							1											1	0	1
Zambie							1	2	2				1	1				4	3	7
Zimbabwe			2	2	1	1	3	5		3		1						6	2	27
Total – Région	1	0	2	1	56	6	73	1	2	6	3	9	4	1	1	5	1	19	3	531

b) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international et titulaires d'un engagement temporaire par nationalité, classe et sexe

Pays de nationalité	P.2		P.3		P.4		P.5		Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Tou
Angola						2			0	2	2
Argentine	1					1			1	1	2
Belgique					1		1		2	0	2
Bénin						1			0	1	1
Botswana						1			0	1	1
Brésil					1				1	0	1
Burkina Faso		1		2					0	3	3
Burundi	1		1						2	0	2
Cameroun		1	2		2	5			4	6	10
Canada								1	0	1	1
Congo		2	1	1					1	3	4
Côte d'Ivoire					1	4			1	4	5
République démocratique du Congo		1		2		8		1	0	13	13
Éthiopie				2		3			0	5	5
France			1	1	1				2	1	3
Gabon	1								1	0	1
Gambie				1	1	2			1	3	4
Ghana				1		3			0	4	4
Guinée				1		1			0	2	2
Haïti				1		1			0	2	2
Inde		2						1	0	3	3
Kenya			3	4	2	4	1	1	6	9	15
Lesotho			1						1	0	1
Libéria				1					0	1	1
Malaisie	1								1	0	1
Mali				1	1	2			1	3	4
Mauritanie						1			0	1	1
Pays-Bas								1	1	0	1
Niger			1	1	1				2	1	3
Nigéria		1	1	2	2	4		1	3	8	11
Pakistan								1	0	1	1
Rwanda						3			0	3	3
Sénégal				1		2			0	3	3
Espagne						1			0	1	1
Sri Lanka						1			0	1	1
Soudan						1			0	1	1
République-Unie de Tanzanie			1	2		1			1	3	4
Togo		1		1	1	1			1	3	4
Ouganda			1	1		4	1		2	5	7
États-Unis d'Amérique	1			1					1	1	2
Zambie			2	1					2	1	3
Zimbabwe		1	1			2			1	3	4
Total – Région africaine	5	1	16	28	15	59	4	6	39	103	142

c) Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine¹⁰

Nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Total Personnel	Effectif au Siège 11 ou dans les autres bureaux régionaux ¹²	Effectif, Région africaine ¹³
		De	À			
Algérie	B2	2	13	9	8	1
Angola	B1	1	11	2	0	2
Bénin	C	1	11	15	4	10
Botswana	B1	1	11	3	1	2
Burkina Faso	C	1	11	27	2	25
Burundi	C	1	11	13	0	13
Cabo Verde	B1	1	11	2	0	2
Cameroun	C	1	11	31	3	28
République centrafricaine	B1	1	11	2	1	1
Tchad	B1	1	11	5	1	4
Comores	B1	1	11	1	0	1
Congo	C	1	11	21	1	20
Côte d'Ivoire	C	1	11	16	4	13
République démocratique du Congo	C	1	11	37	2	35
Guinée équatoriale	A*	1	11	0	0	0
Érythrée	B2	1	11	6	2	4
Eswatini	B1	1	11	1	0	1
Éthiopie	C	1	11	43	24	19
Gabon	B1	1	11	3	0	3
Gambie	B2	1	11	7	1	6
Ghana	C	1	11	21	7	15
Guinée	B2	1	11	10	1	9
Guinée-Bissau	B1	1	11	3	0	3
Kenya	C	1	11	50	22	28
Lesotho	B1	1	11	1	0	1
Libéria	B1	1	11	1	0	1
Madagascar	B2	1	11	8	4	4
Malawi	C	1	11	13	5	8
Mali	C	1	11	13	2	10

¹⁰ La liste géographique complète pour le mois de mars 2024 a été fournie par le gestionnaire chargé des données relatives aux ressources humaines auprès du Siège.

¹¹ Siège de l'OMS

¹² Bureaux régionaux

¹³ Bureau régional de (l'OMS pour) l'Afrique

Nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Total Personnel	Effectif au Siège 11 ou dans les autres bureaux régionaux ¹²	Effectif, Région africaine ¹³
		De	À			
Mauritanie	B1	1	11	5	1	4
Maurice	B1	1	11	4	4	0
Mozambique	B2	1	11	6	1	5
Namibie	B1	1	11	1	1	0
Niger	B2	1	11	10	1	9
Nigéria	C	3	13	48	19	29
Rwanda	C	1	11	25	6	19
Sao Tomé-et-Principe	B1	1	11	1	0	1
Sénégal	C	1	11	20	7	13
Seychelles	B1	1	11	1	0	1
Sierra Leone	B1	1	11	5	3	2
Afrique du Sud	C	4	15	20	15	6
Soudan du Sud	B1	1	11	2	1	1
République-Unie de	C	1	11	13	5	7
Togo	B2	1	11	8	0	8
Ouganda	C	1	11	53	18	35
Zambie	B2	1	11	9	2	7
Zimbabwe	C	1	11	40	13	27
				631	191	440

A* Pays non représentés Pays pas du tout représentés dans	B1 Pays se trouvant dans la fourchette, mais au-dessous du	B2* Pays se trouvant au maximum de leur fourchette de postes
A Pays sous-représentés Pays se trouvant en dessous du minimum de leur fourchette	B2 Pays dont le nombre de postes est supérieur ou égal au nombre moyen de postes souhaitable	C Pays surreprésentés Pays se trouvant au-dessus du maximum de leur fourchette de postes souhaitable

Tableau 4. Répartition du personnel titulaire soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abeche	1						1
Abidjan	18	9	8		3		38
Abuja	23	29	17	6	7	4	86
Accra	16	13	7		1		36
Addis Abeba	60	47	19	9	2	8	145
Alger	8	6					15
Antananarivo	18	15	9	1		1	43
Asmara	8	6	1	1		1	17

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Aweil		1		1			2
Bahir Dar	4	2				2	8
Bamako	13	7	4	1		2	26
Bambari	1			2			3
Bangui	19	5	9	1	1	2	37
Banjul	10	2	1				13
Bata	2						2
Bauchi	13	15			3		29
Benin City	2	4					6
Bentiu		1				1	2
Bissau	6	1	5	1			13
Bol						1	1
Bor		1					1
Brazzaville, RO	209	15	183	10	1	66	484
Brazzaville, WCO	15	7	4				26
Bujumbura	18	13	5	1			36
Bukavu	2	2					4
Calabar	2	3					5
Conakry	16	9	4	5	2		36
Cotonou	11	7	2	1			21
Dakar, Centre de	1		20	1		2	24
Dakar, WCO	9	5	8			1	23
Damaturu	2	3			2		7
Dar-es-Salaam	13	17	6	3			39
Diffa	1						1
Dodoma		1		1			2
Entebbe	1						1
Enugu	13	15					26
Freetown	13	9	4	7	4	7	44
Gaborone	5	5	3				13
Gambella	3	2					5
Garissa	1	1					2
Goma	1	2	2				5
Harare	23	6	10	2	3	1	45
Ibadan	15	17					31
Jigawa	2	2			1		5

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Jijiga	4	3					7
Jos	3	3					6
Juba	13	9	18	13		4	55
Kaduna	3	4					7
Kaga Bandoro	1			1		1	3
Kampala	19	19	8		1	3	50
Kananga	1			1			2
Kankan				1			1
Kano	9	8					17
Katsina	2	3			1		6
Kigali	10	5	5			1	21
Kinshasa	25	15	13	4	2	7	66
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2
Labe				1			1
Lagos	4	2					6
Libreville	19	5	13	1	1	1	39
Lilongwe	16	10	4		1		31
Lomé	15	7	4	1	1		27
Luanda	15	15	6			2	37
Lubumbashi		1					1
Lusaka	13	5	5	1	2		26
Maiduguri	2	2	1	4	13	3	24
Malabo	10	3	3		1		17
Malakal		1		1		1	3
Maputo	8	15	7	1	1	1	32
Maradi	1				1		2
Maroua					1		1
Maseru	7	3	2				13
Mbabane	9	3	2				15
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mayi		1					1
Mekelle	5	2			1	3	11
Minna	13	17			1		31
Monrovia	11	7	4		1	1	24
Moroni	9	5	1				15

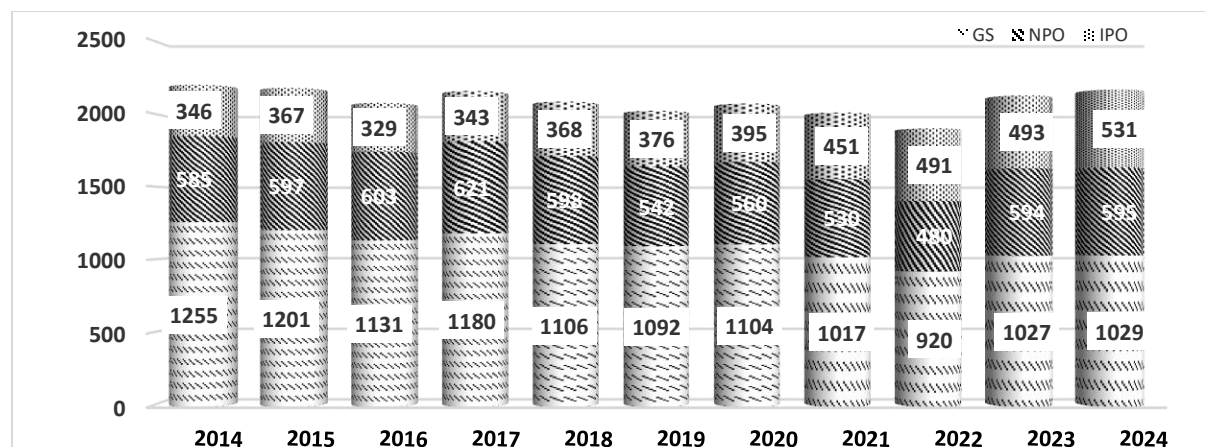
Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Nairobi, Centre de	2	1	13		2	3	21
Nairobi, WCO	20	17	13	1		3	54
N'Djamena	31	13	7				51
Niamey	7	9	4	3	7	4	34
Nouakchott	13	4	4			1	21
Nzerekore				2			2
Ouagadougou	26	13	15	2	4	2	60
Pemba				1		2	3
Port Harcourt	13	13			1		26
Port Louis	7	4	1				13
Praia	4	5	3				13
Pretoria, services	13		26	2			40
Pretoria, WCO	15	9	10	4	1		39
Rumbek		1		1			2
Sao Tomé-et-Principe	4	3	1	1			9
Sokoto	2	4			1		7
Tahoua				1			1
Tillabéry	1						1
Torit		1		1			2
Umuahia	3	3		1			7
Victoria	4	2	1		1		8
Wau		1		1			2
Windhoek	9	6	2				17
Yambio		1		1			2
Yaoundé	15	8	5				28
Zamfara	2	3			1		6
Zanzibar	1		1				2
Total général	9	595	531	106	76	142	2479

Tableau 5. État des nominations, 2015-2024

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
GS	TA	198	236	242	171	147	163	140	131	110	106
	LT	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920	1027	9
NPO	TA	39	47	49	69	82	94	102	95	61	76
	LT	597	603	621	598	542	560	530	480	594	595
IPO	TA	88	187	198	165	159	162	135	134	147	142
	LT	367	329	343	368	376	395	326	491	493	531
Total		2490	2536	2633	2477	2398	2479	2375	2251	2432	2479
Comparaison¹⁴		+4,5	+1,8	+3,7	-	-	+3,2	-	-	+7,4	+1,9

Figure 1. Évolution des effectifs au cours des 10 dernières années (2015-2024)

a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée



¹⁴ Chaque année est comparée à celle qui l'a précédée

b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire

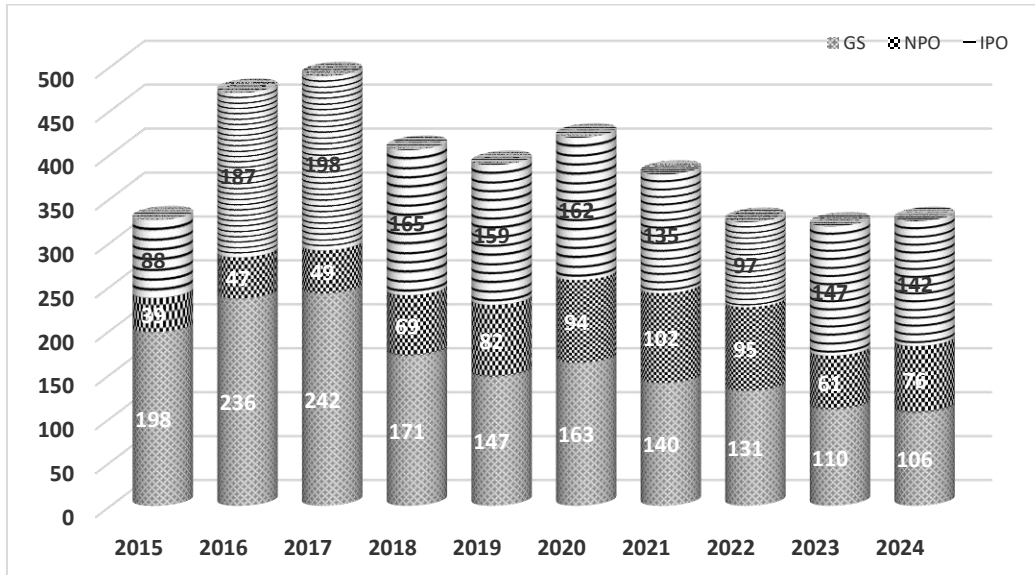


Figure 2. Proportion des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2024

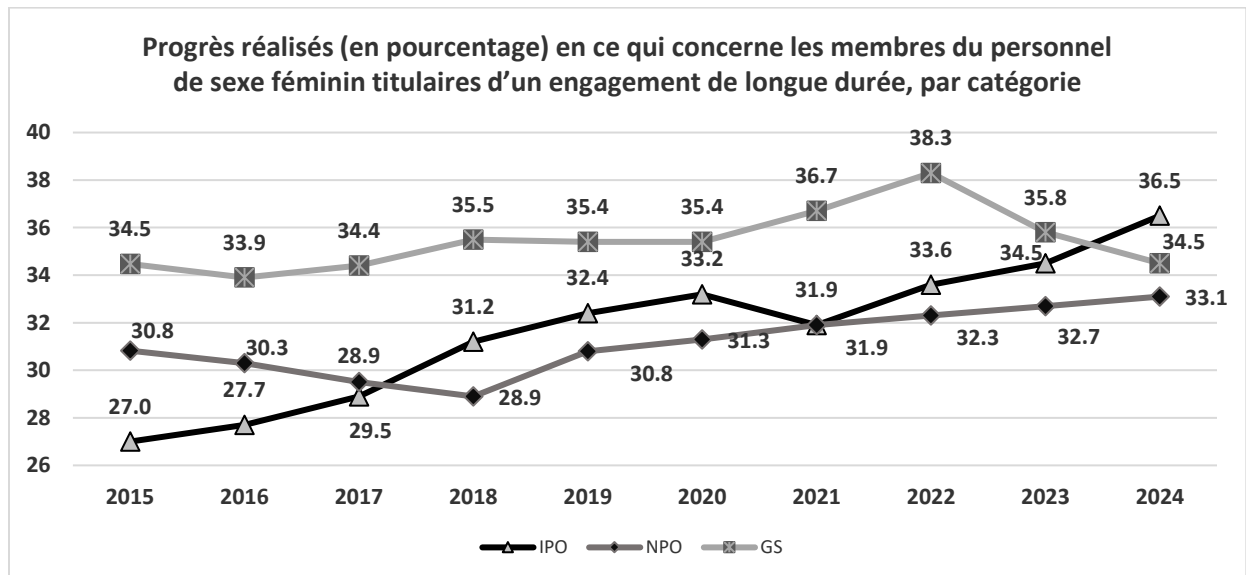


Figure 3. Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international par type d'engagement et sexe

