

Comité régional de l'Afrique

Original : anglais

Soixante-quinzième session
Lusaka, République de Zambie, 25-27 août 2025

Point 16.16 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 crucial 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. Le présent rapport porte essentiellement sur les effectifs par type d'engagement, catégorie, classe, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.
2. L'OMS dispose, dans la Région africaine, d'un effectif de 2516 membres du personnel titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire. Sur cet effectif, 1886 membres du personnel (soit 75 % du total) travaillent dans les bureaux de pays et 630 membres du personnel (25 % du total) travaillent au Bureau régional. La répartition par catégorie d'engagement se présente comme suit : 715 administrateurs recrutés sur le plan international (IPO), représentant 28,4 % de l'effectif ; 682 administrateurs recrutés sur le plan national (NPO), représentant 27,1 % de l'effectif ; et 1119 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS), qui représentaient 44,5 % de l'effectif. En outre, le personnel affilié tels que 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) représentent plus de 60 % des effectifs, contribuant ainsi de manière significative aux objectifs de l'OMS dans la Région africaine.
3. La répartition du personnel par sexe s'établit comme suit : 1655 hommes (65,8 % de l'effectif total) pour 861 femmes (34,2 % de l'effectif total). Malgré cet écart considérable, la représentation féminine est passée de 29,8 % en 2016 à 34,2 % en 2025. Cette tendance positive est due à des initiatives clés, notamment des programmes de sensibilisation et des efforts d'autonomisation des femmes.
4. Concernant la représentation géographique, la Région africaine compte un État Membre non représenté (A*), 20 États Membres surreprésentés (C) et 26 États Membres se situant dans leur fourchette de postes souhaitable (B1, B2, B2*). En particulier, il n'y a pas d'États Membres (A) sous-représentés dans la Région.
5. L'OMS dans la Région africaine reste déterminée à intensifier et à pérenniser les initiatives clés visant à attirer un personnel plus qualifié, à renforcer l'excellence tout en donnant la priorité à la diversité et à l'inclusion dans la parité hommes-femmes, la représentation géographique et l'adaptation des

personnes handicapées. Cet engagement garantit la création d'une organisation plus équitable et représentative, pleinement outillée pour relever les défis sanitaires de la Région africaine. Malgré le déficit de financement du Gouvernement des États-Unis, l'OMS reste inébranlable dans la réalisation de ses objectifs stratégiques et opérationnels adaptés à ses objectifs, en veillant à ce que la mission d'amélioration des résultats sanitaires dans la Région se poursuive sans relâche.

Sommaire

	Paragraphes
Introduction.....	1-2
Type et catégories d'engagement.....	3-9
Répartition par type d'engagement, catégorie, classe et sexe	10-16
Répartition géographique.....	17-21
Évolution des effectifs au cours des 10 dernières années (2015-2024)	22-24
Défis et lacunes : fonds, diversité, équité et inclusion (DEI)	25-27

Tableaux

	Pages
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 2024).....	11
c) Tendance des contrats des affiliés (à l'exception des VNU) de 2019 à 2024	11
d) Volontaires des Nations Unies (VNU) – tendances de 2019 à 2025 par sexe.....	12
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 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025.	13
3. Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe	14
a) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et titulaires d'un engagement longue durée	14
b) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, recrutés sur le plan international et titulaires d'un engagement temporaire.....	16
c) Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine	17
4. Répartition du personnel titulaire soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation.....	18
5. État des nominations entre 2016 et 2025	21

Abréviations

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
RH	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
P LT	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international titulaire d'un engagement de longue durée
P TA	Membre du personnel appartenant à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international titulaire d'un engagement temporaire
ASS	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. Le personnel de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans la Région africaine est guidé par une stratégie globale du capital humain qui met l'accent sur l'attraction de talents exceptionnels, la fidélisation de professionnels expérimentés et la création d'un environnement de travail adapté à l'objectif. Ce cadre stratégique renforce la capacité de l'Organisation à fournir une assistance technique de qualité aux 47 États Membres de la Région.

2. Le présent rapport annuel sur les effectifs, présenté au Comité régional, fournit aux États Membres des informations complètes sur les effectifs de l'OMS dans la Région africaine au 1er avril 2025.¹ Le rapport 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

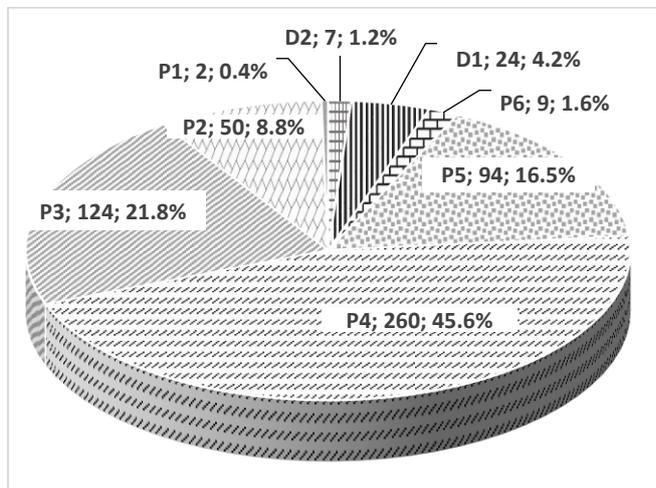
3. Le capital humain de l'OMS est structuré de manière stratégique, les membres du personnel étant titulaires d'engagements temporaires ou de longue durée, complétés par un groupe diversifié de personnel affilié. Les engagements temporaires sont plafonnés à 24 mois de service continu, ce qui garantit souplesse et adaptabilité. En revanche, les engagements de longue durée assurent la stabilité et la continuité, englobant les membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée ou continus. Les membres du personnel sont classés en trois catégories distinctes : Administrateurs recrutés sur le plan international, Administrateurs recrutés sur le plan national et membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Cette classification garantit un personnel bien équilibré et efficace, capable de relever les défis sanitaires mondiaux et locaux. Le personnel affilié enrichit encore le capital humain de l'OMS et comprend des consultants, des personnes sous contrat de services spéciaux, des stagiaires, des volontaires des Nations Unies, des jeunes cadres et des personnes engagées en vertu d'accords pour l'exécution de travaux. Ce groupe diversifié apporte une expertise et une flexibilité supplémentaires, renforçant la capacité de l'OMS à remplir sa mission.

4. Au 1^{er} avril 2025, la répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement dans la région Afrique révélait un effectif de 2516 personnes. Parmi eux, 1886 (75 %) étaient affectés au niveau national et 630 (25 %) au Bureau régional. Une grande majorité (87,1 %) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et une proportion plus faible (12,9 %) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Les administrateurs recrutés sur le plan international comptaient 570 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, soit 26 % du nombre total d'IPO, tandis que les IPO titulaires d'un engagement temporaire étaient au nombre de 145, soit 44,8 % du total. Les administrateurs recrutés sur le plan national comptaient 601 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée (27,4 % du total) et 81 administrateurs titulaires d'un engagement temporaire (25 % du total). Les membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS) constituaient le groupe le plus important, avec 1021 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée (46,6 % du total), et 98 membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire (30,2 % du total). En combinant les engagements de longue durée et les engagements temporaires, le nombre total d'IPO était de 715, soit 28,4 % de l'effectif total. Au total, 682 administrateurs recrutés sur le plan national représentaient 27,1 % des effectifs. Le personnel des services généraux comptait 1119 membres, soit 44,5 % de l'effectif total. Cette répartition montre que l'Organisation met l'accent sur la stabilité et la continuité grâce à des engagements de longue durée, tout en maintenant une certaine flexibilité avec les postes temporaires. Elle indique également une forte présence et une orientation

¹ Selon le rapport sur le personnel figurant dans le Système mondial de gestion (GSM) – Données sur les affectations imprimées le 2 avril 2025 (sauf mention contraire).

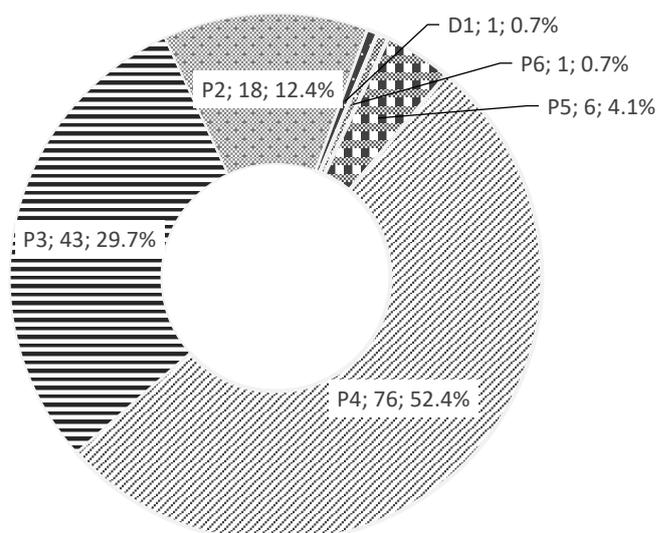
opérationnelle au niveau des pays, ce qui est essentiel pour relever les défis sanitaires locaux et mettre en œuvre efficacement les programmes (Tableau 1a).

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



Sur les 570 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, sept appartenaient à la catégorie du personnel de classe D2 (1,2 % du total), 24 à la catégorie du personnel de classe D1 (4,2 %), 9 à la catégorie du personnel de classe P6 (1,6 %), 94 à la catégorie du personnel de classe P5 (16,5 % du total), 260 à la catégorie du personnel de classe P4 (45,6 %), 124 à la catégorie du personnel de classe P3 (21,8 %), 50 à la catégorie du personnel de classe P2 (8,8 %), et deux à la catégorie du personnel de classe P1 (0,4 %).

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

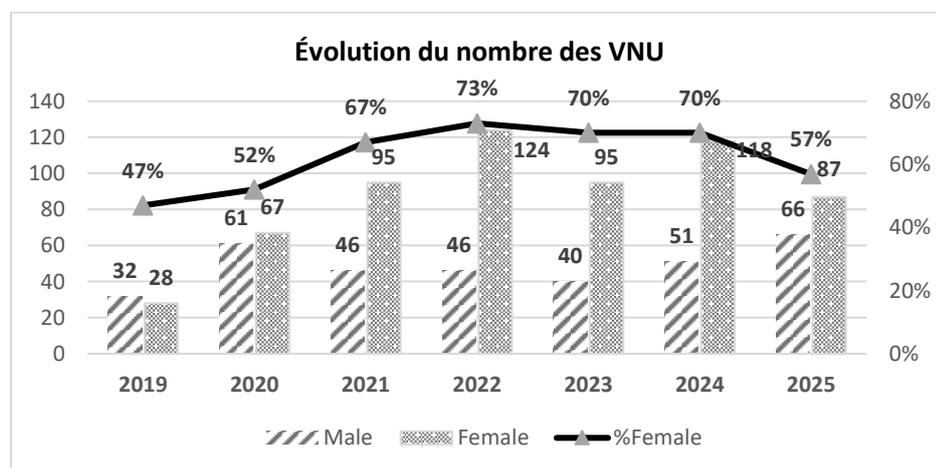


Sur les 145 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, les catégories de classe D.1 et P.6 comptaient chacune un membre du personnel (0,7 %), six appartenaient à la catégorie de personnel de classe P.5 (6,1 %), 76 appartenaient à la catégorie de personnel de classe P.4 (52,4 %), 43 appartenaient à la catégorie de personnel de classe P.3 (29,7 %) et 18 appartenaient à la catégorie de personnel de classe P.2 (12,4 %).

7. En plus des nominations au sein du personnel de base, de janvier à juillet 2024, la Région africaine comptait 3659 affiliés au total, chacun jouant un rôle essentiel dans le soutien à la mission de l'OMS. Les affiliés titulaires d'un contrat de type APW étaient au nombre de 30 (0,8 %) pour 691 consultants (18,9 %). Les stagiaires et les jeunes cadres, bien qu'ils soient peu nombreux (5 et 4, respectivement, 0,1 % chacun), jouent un rôle crucial dans la construction de l'avenir du leadership sanitaire mondial. Les affiliés bénéficiant d'accords de services spéciaux formaient le groupe le plus important avec 2776 membres (75,9 %), fournissant un soutien opérationnel essentiel. Les VNU, au nombre de 153 (4,2 %), incarnent la coopération mondiale et l'humanitaire. Ce capital humain affilié diversifié est essentiel pour permettre à l'OMS de s'adapter à l'évolution des défis sanitaires et d'avoir un impact durable sur la santé mondiale, tout en utilisant un financement souple des activités là où il pourrait y avoir des contraintes pour le personnel (Tableau 1b).

8. Au cours des cinq dernières années, les contrats d'affiliés de l'OMS dans la Région africaine ont connu des changements significatifs, reflétant un changement stratégique dans la planification du personnel et l'allocation des ressources. La forte baisse des contrats de type APW indique un abandon délibéré des collaborations individuelles, tandis que la prédominance des affiliés de type SSA, qui a atteint le niveau impressionnant de 75,5 % en 2024, souligne l'efficacité du recrutement accéléré pour faire face à la forte activité et soutenir les projets techniques et administratifs locaux. Malgré la présence très faible de stagiaires en raison de l'interruption du programme pendant la pandémie de COVID-19, l'augmentation constante du nombre de VNU, grâce à un partenariat axé sur l'autonomisation des jeunes femmes, souligne l'engagement de la Région en faveur d'une croissance inclusive. Dans l'ensemble, le pic des contrats en 2022, suivi d'une baisse après la COVID-19, illustre les stratégies adaptatives de l'OMS en matière de gestion du personnel, garantissant une utilisation optimale des ressources (Tableau 1c).

9. Volontaires des Nations Unies (VNU) – tendances de 2019 à 2025



Le nombre de VNU dans la Région africaine a considérablement augmenté, passant de 60 en 2019 à 153 en 2025. Ces bénévoles dévoués, dotés de compétences et d'aptitudes diverses, ont contribué à faire progresser la mission de l'OMS dans la Région africaine. Leurs contributions couvrent à la fois des fonctions techniques et administratives au Bureau régional et dans les bureaux de pays de l'OMS, mettant en évidence leur rôle vital dans la participation et l'autonomisation des communautés. Le programme des Volontaires des Nations Unies est un outil essentiel pour sensibiliser et encourager les futurs talents. Force est de constater que 9 des 170 VNU en 2022 et 14 des 135 VNU en 2023 ont excellé dans des processus de sélection très compétitifs, obtenant ainsi un poste permanent et démontrant l'efficacité du programme dans la formation de

professionnels qualifiés. Malgré certaines fluctuations, l'augmentation globale du nombre de VNU - qui est passé de 60 en 2019 à 153 en 2025 - met en évidence l'impact croissant du programme.

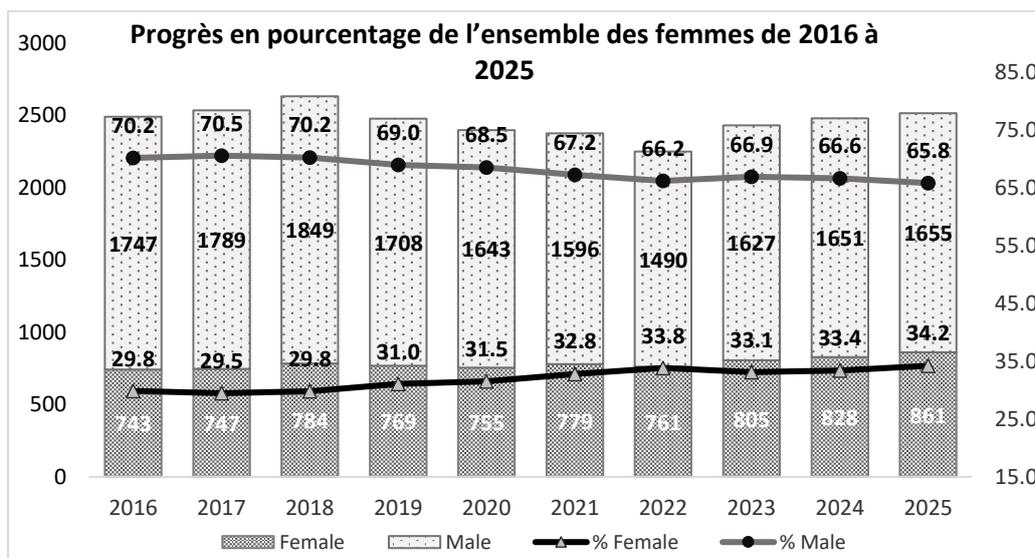
Répartition par type d'engagement, catégorie, classe et sexe

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 715 administrateurs recrutés sur le plan international, 570 (soit 79,7 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée, alors que 145 (20,3 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe des IPO était de 461 (64,5 %) hommes et 254 (35,5 %) femmes. La plus forte concentration de membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée était enregistrée à la classe P-4, avec 260 personnes – 85 femmes et 175 hommes. Sur les 570 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, 352 (61,8 %) étaient des hommes et 218 (38,2 %) étaient des femmes. Sur les 145 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 109 (soit 75,2 %) étaient des hommes et 36 (soit 24,8 %) étaient des femmes. La classe P.4 a également enregistré le plus grand nombre de membres du personnel temporaire, avec 76 personnes (13 femmes et 63 hommes) (Tableau 2a).

11. Sur les 682 administrateurs recrutés sur le plan national, 601 (88,1 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 81 (11,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe se présentait comme suit : 443 (65,0 %) membres du personnel étaient des hommes et 239 (35,0 %) étaient des femmes. Sur les 601 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement de longue durée, 392 (65,2 %) étaient des hommes et 209 (34,8 %) étaient des femmes. Sur les 81 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement temporaire, 51 (63,0 %) étaient des hommes et 30 (37,0 %) étaient des femmes. La classe NO-C enregistrait la plus forte concentration des 682 administrateurs recrutés sur le plan national, avec 409 membres du personnel (60 % du total). Venaient ensuite la classe NO-B avec 219 membres du personnel (32,1 % du total), la classe NO-A avec 40 membres du personnel (5,9 % du total) et la classe NO-D avec 14 membres du personnel (2,1 % du total). (Tableau 2b).

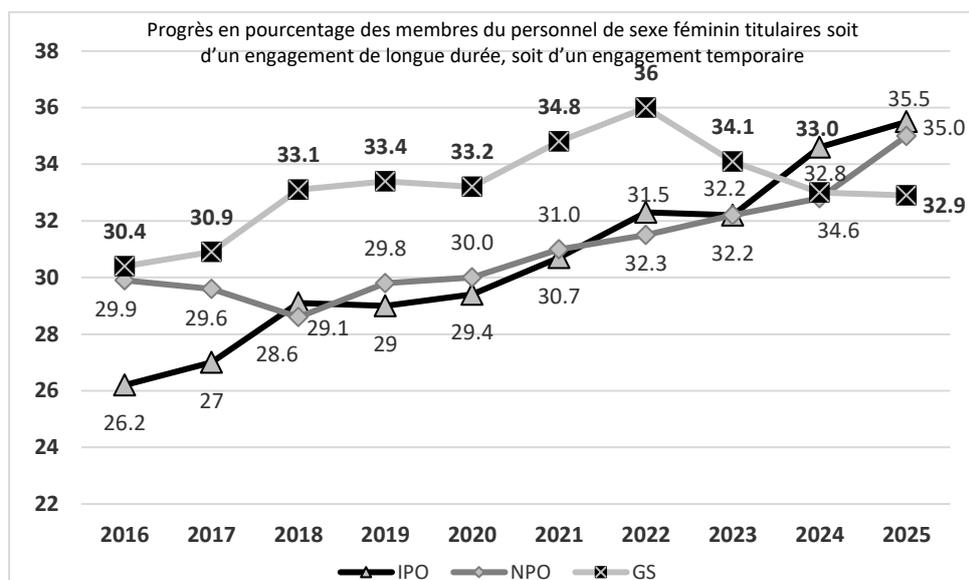
12. Sur les 1119 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, 1021 (soit 91,2 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 98 (soit 8,8 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement de longue durée, 674 (soit 66,0 % du total) étaient des hommes et 347 (soit 34,0 % du total) étaient des femmes. Avec 332 membres du personnel (soit 29,7 % de l'effectif total), la classe G.2 était la plus représentée chez les 1119 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Venaient ensuite la classe G.5 avec 269 membres du personnel (soit 24 % du total), la classe G.6 avec 244 membres du personnel (soit 21,8 % du total), la classe G.7 avec 138 membres du personnel (soit 12,3 % du total), la classe G.3 avec 87 membres du personnel (soit 7,8 % du total) et la classe G.4 avec 47 membres du personnel (soit 4,2 % du total). La classe G.1 présentait la plus faible concentration avec deux membres du personnel (soit 0,2 % du total). (Tableau 2c).

13. Répartition par sexe du personnel de la Région africaine de l’OMS, 2016-2025



La disparité entre les effectifs masculins et féminins dans la Région africaine de l’OMS reste importante à tous les niveaux. Pourtant, il y a une tendance prometteuse : la représentation féminine a progressivement augmenté au cours de la dernière décennie. Malgré les variations entre les catégories de personnel, la représentation féminine globale a augmenté régulièrement, passant de 29,8 % en 2016 à 34,4 % en 2025. Cette trajectoire ascendante souligne un changement positif vers l’égalité des sexes et souligne l’importance de poursuivre les efforts pour combler l’écart.

14. Proportion de l'ensemble du personnel féminin par catégorie, 2016-2025



Au cours de la dernière décennie, la Région africaine de l'OMS a enregistré une augmentation notable de la représentation féminine dans diverses catégories de personnel. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, la proportion de femmes est passée de 26,2 % en 2016 à 35,5 % en 2025. De même, les administrateurs recrutés sur le plan national (NPO) ont vu leur proportion passer de 29,9 % à 35,0 %, et le personnel des services généraux (GS) a continué d'augmenter régulièrement, atteignant un pic de 36 % en 2022. Cette tendance à la hausse souligne les progrès importants accomplis en matière d'égalité des sexes, reflétant l'engagement de l'Organisation à favoriser une main-d'œuvre plus inclusive.

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). Au cours des cinq dernières années, le nombre d'hommes occupant des postes de rang supérieur a oscillé entre 29 et 34, tandis que la représentation des femmes variait entre 8 et 11 membres du personnel. Plus précisément, la représentation des femmes était de 21,6 % en 2021, 27,5 % en 2022, 22,0 % en 2023, 21,4 % en 2024 et 19,0 % en 2025. En 2025, le départ de trois femmes de rang supérieur aux classes P-6, D-2 et UG-1 a creusé l'écart entre les sexes. Néanmoins, la Région africaine reste inébranlable dans son engagement à atteindre la parité hommes-femmes. En intensifiant les efforts de sensibilisation, la Région vise à attirer des candidates hautement qualifiées, en particulier de pays non représentés et sous-représentés. En outre, nous continuerons d'augmenter considérablement le nombre de salons de l'emploi dans les institutions ciblées, y compris celles des pays lusophones, afin de combler le fossé existant en matière de représentation des sexes.

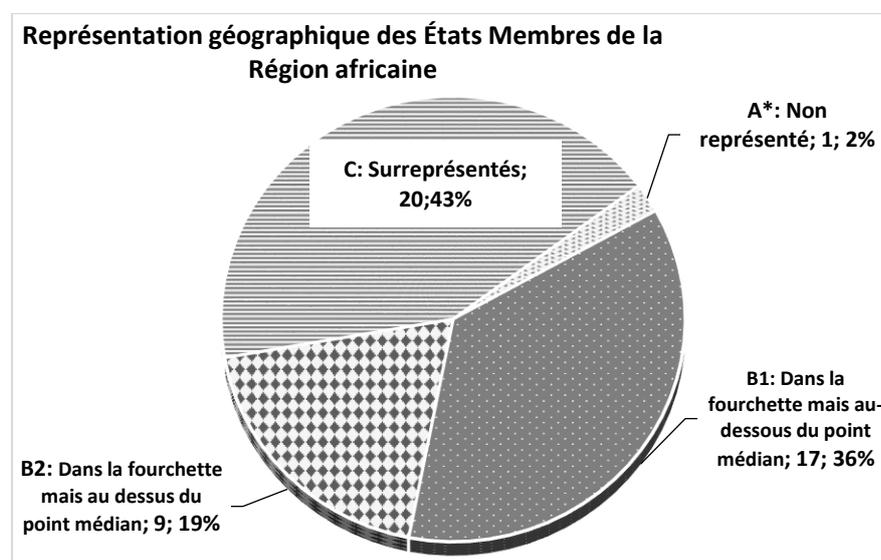
16. Par ailleurs, la Région africaine continue à promouvoir divers programmes visant à améliorer l'équilibre entre les sexes. Parmi ces initiatives figurent le programme intitulé « Les voies du leadership pour la transformation de la santé en Afrique » destiné aux membres du personnel de rang supérieur ; 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 ». Ces programmes à fort impact sont à l'origine de progrès significatifs en matière de parité homme-femmes en autonomisant les femmes et en favorisant une main-d'œuvre plus inclusive et plus équilibrée. De 2019 à 2025, l'évolution du nombre des VNU dans la Région africaine révèle un changement remarquable vers l'inclusion des femmes. Le nombre de femmes volontaires des Nations Unies est passé de 28 en

2019 à un pic de 124 en 2022, représentant systématiquement une proportion plus élevée de l'ensemble des VNU. La participation des femmes a atteint son paroxysme avec 72,9 % en 2022, ce qui témoigne du ferme engagement de la Région africaine en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre du programme. (Tableau 1f).

Répartition géographique

17. Les États Membres les plus représentés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international étaient l'Ouganda avec 38 membres du personnel, la République démocratique du Congo avec 34 membres du personnel, le Burkina Faso avec 29 membres du personnel, le Zimbabwe avec 26 membres du personnel, le Cameroun et le Kenya avec 25 membres du personnel chacun et le Nigéria avec 20 membres du personnel (Tableau 3a). Trente-quatre États Membres² ne faisant pas partie de la Région africaine avaient des ressortissants travaillant dans la Région en qualité d'IPO titulaires d'engagements de longue durée, ce qui illustre l'engagement mondial en faveur de la mission de l'OMS dans la Région africaine (Tableau 3a).

18. Une analyse de la répartition géographique des membres du personnel de la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement de longue durée des 47 États Membres de l'OMS dans la Région africaine révèle les catégories de représentation suivantes : 20 États Membres étaient surreprésentés (catégorie de représentation C) ;³ neuf États Membres se situaient dans leur fourchette mais au-dessus du point médian (catégorie de représentation B2) ;⁴ 17 se situaient dans leur fourchette mais au-dessous du point médian (catégorie de représentation B1) ;⁵ et un, la Guinée équatoriale, n'était pas représenté (catégorie de représentation A*)⁶ en raison du départ à la retraite du membre du personnel de ce pays en 2023 (Tableau 3c).



² États-Unis d'Amérique avec 14 membres du personnel ; Canada avec 11 membres du personnel ; Royaume-Uni avec neuf ; France et Inde avec six membres du personnel chacun ; Brésil, Allemagne et Italie avec quatre membres du personnel chacun ; Népal, Pakistan, Espagne et Tunisie avec trois membres du personnel chacun ; Belgique, Chine, Haïti, Japon, Soudan, Suisse et Tadjikistan avec deux membres du personnel chacun ; Afghanistan, Australie, Égypte, Finlande, Hongrie, Iran, République de Corée, Liban, Myanmar, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Suède et République arabe syrienne avec un membre du personnel chacun.

³ Afrique du Sud, Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Éthiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Malawi, Mali, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sénégal et Zimbabwe.

⁴ Algérie, Érythrée, Gambie, Madagascar, Mozambique, Niger, Togo et Zambie.

⁵ 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.

⁶ L'indication « A* » désigne la priorité de recrutement pour les pays non représentés

19. L'OMS dans la Région africaine reste inébranlable dans son engagement à parvenir à une représentation géographique équitable de tous les États Membres. La Région a réussi à combler l'écart en matière de sous-représentation des Seychelles et se concentre désormais sur la résolution des problèmes rencontrés par les pays lusophones et les pays A* dans le recrutement aux postes internationaux. Son engagement en faveur de cette cause est évident à travers ses initiatives de sensibilisation renforcées avec *Impact-pool* et *SRI Executive*. Les efforts visant à cibler les candidats potentiels des pays lusophones ont été intensifiés et l'organisation de salons de l'emploi et de programmes de sensibilisation a considérablement augmenté le nombre de candidats lusophones. En outre, les avis de vacance de poste continuent d'être largement diffusés par l'intermédiaire de tous les bureaux de pays et des associations et réseaux professionnels afin de maximiser la diffusion et d'assurer une large visibilité.

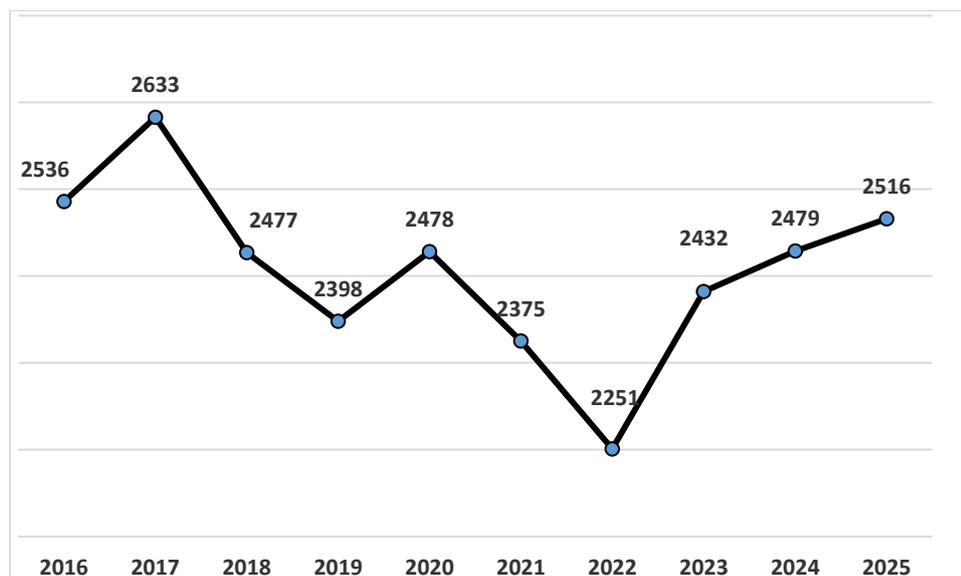
20. La répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, titulaires d'un engagement temporaire et travaillant dans la Région africaine de l'OMS, recensés par nationalité et par sexe, est présentée au Tableau 3b. Selon les données, le Cameroun et la République démocratique du Congo étaient les pays les plus représentés avec 10 membres du personnel chacun, suivis par le Kenya avec neuf, l'Éthiopie avec huit, le Nigéria et l'Ouganda avec sept chacun, la Côte d'Ivoire avec six, et le Congo, le Togo et le Zimbabwe avec cinq membres du personnel chacun. En outre, le Tableau 3b met en lumière la contribution de 17 pays⁷ extérieurs à la Région africaine, dont les membres du personnel professionnel titulaires d'un engagement temporaire ont enrichi la diversité de la Région.

21. Le Tableau 4 présente une vue d'ensemble de la répartition des membres du personnel de l'OMS titulaires d'un engagement de longue durée ou d'un engagement temporaire dans la Région africaine, par lieu d'affectation. Ces données témoignent de la détermination de l'Organisation à déployer stratégiquement son personnel pour assurer un soutien efficace et une efficacité opérationnelle dans toute la Région. La plus forte concentration de membres du personnel se situe stratégiquement à Brazzaville, qui héberge le Bureau régional. Un nombre important de membres du personnel sont également en poste dans les quatre principaux bureaux de pays, à Addis-Abeba, Abuja, Kinshasa et Juba. En outre, des lieux d'affectation clés tels que Nairobi et Dakar, qui accueillent des centres de préparation et de riposte aux situations d'urgence, ainsi que Pretoria, qui abrite le GMC Offshore en plus de son bureau de pays, illustrent le déploiement de personnel adapté à l'objectif de l'Organisation.

⁷ 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 (2016-2025)

22. Effectifs par année (2016-2025)



La figure ci-dessus illustre clairement l'évolution des effectifs au cours de la dernière décennie, de 2016 au 1er avril 2025. Ces tendances ont été motivées par le Programme de transformation et conçues pour répondre aux besoins et priorités urgents des pays. Le nombre total de membres du personnel en service dans la Région africaine, toutes catégories d'engagement confondues, a oscillé entre 2516 et 2536. Cela reflète clairement la nature dynamique et réactive de l'approche de dotation en personnel, influencée par diverses situations critiques.

23. De 2016 à 2017, les effectifs ont considérablement augmenté, poussés par le besoin urgent de répondre à de multiples situations d'urgence dans la Région. De 2017 à 2019, les effectifs ont diminué de 9 % suite 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, les effectifs ont augmenté de 3 %, grâce à la riposte urgente à l'épidémie de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo. Cette analyse souligne l'impact profond et immédiat des crises sanitaires régionales et des initiatives stratégiques sur les tendances en matière de dotation en personnel. Elle souligne l'agilité exceptionnelle de l'Organisation et son engagement indéfectible à relever les nouveaux défis de santé publique avec précision et efficacité.

24. De 2020 à 2022, les effectifs ont connu une baisse notable de 9 %, malgré le déploiement de moyens supplémentaires pour soutenir la riposte à la pandémie de COVID-19 et aux nouvelles flambées épidémiques de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo et en Guinée. Cette réduction est principalement due à un examen fonctionnel en cours, qui a nécessité le gel de nombreux postes. En outre, pour gérer efficacement la capacité de montée en puissance de la riposte à la COVID-19, l'OMS dans la Région africaine a procédé à un redéploiement stratégique du personnel existant et a tiré parti des affiliés, des consultants, des accords de services spéciaux et des VNU. De 2022 à 2025, les effectifs ont rebondi avec une forte augmentation de 10,5 %, tirée par la mise en œuvre réussie des résultats de l'examen fonctionnel dans toute la Région. Cette période a marqué un changement de transformation, soulignant l'utilisation stratégique du capital humain par l'Organisation en tant que ressource clé du programme de transformation.

Défis et lacunes : fonds, diversité, équité et inclusion (DEI)

25. Maintenir les niveaux actuels de dotation en personnel dans le contexte des contraintes financières actuelles représente un défi majeur. Le déficit de financement des États-Unis a nui à la capacité de maintenir le capital humain nécessaire pour faire face aux crises sanitaires actuelles et émergentes et pour aider les pays à répondre à leurs besoins et à leurs priorités. Malgré la réduction des financements, l'OMS dans la Région africaine reste déterminée à remplir sa mission, tout en reconnaissant qu'un important redimensionnement pourrait être nécessaire pour s'adapter à l'évolution du contexte.

26. L'OMS dans la Région africaine met en œuvre avec succès des initiatives clés, telles que des programmes de sensibilisation, le renforcement des capacités du personnel et une délégation de pouvoirs renforcée, afin de combler les lacunes en matière de parité hommes-femmes, d'équilibre entre les âges et de représentation géographique à tous les niveaux. Malgré ces efforts, il reste difficile de retenir les talents dans la Région et d'attirer des candidats vers certains lieux d'affectation en raison des taux élevés de refus et de rotation du personnel. La Région continue d'analyser ces questions et étudie des solutions innovantes visant à réduire la rotation du personnel et à améliorer les taux de fidélisation.

27. L'accueil des personnes handicapées conformément à la politique de l'OMS en matière de handicap reste en deçà des attentes dans la Région africaine. Cela souligne le besoin urgent d'accélérer la mise en œuvre de cette politique et de mettre en place des initiatives solides qui favorisent l'inclusion culturelle et sociale. Animée par un engagement résolu en faveur de la diversité et de l'inclusion, l'OMS dans la Région africaine s'efforce de relever ces défis afin de bâtir une Organisation plus forte et plus inclusive.

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

Tableau 1. Répartition des membres du personnel par catégorie, classe 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/Niveau	Longue durée	Temporaire	Total
IPO	570 (26%)	145 (44,8%)	715 (28,4%)
NPO	601 (27.4%)	81 (25%)	682 (27.1%)
GS	1021 (46.6%)	98 (30.2%)	1119 (44.5%)
Total	2192 (87.1%)	324 (12.9%)	2516 (100%)
Bureau régional	507 (23.1%)	123 (38%)	630 (25%)
Bureau de pays de	1685 (76.9%)	201 (62%)	1886 (75%)

b) Affiliés et autres types de contrats (du 1^{er} janvier au 31 juillet 2024)⁸

Affiliés et autres types de contrats	Total	Pourcentage (%)
APW	30	0,8
Consultants	691	18,9
Stagiaires	5	0,1
JPO	4	0,1
ASS	2776	75,9
VNU	153	4,2
Total	3659	100,0

c) Tendances des contrats des affiliés de 2019 à 2024⁹

Contrats d'affiliés	2019	2020	2021	2022	2023	2025
APW	510 (15.8 %)	498 (13.6 %)	356 (11 %)	423 (9.4 %)	154 (3.6 %)	30 (0.8 %)
Consultants	837 (26 %)	840 (22.9 %)	660 (20.4 %)	1232 (27.2 %)	927 (21.7 %)	691 (18.8 %)
Stagiaires	12 (0.4 %)	-	-	-	3 (0.1 %)	5 (0.1 %)
JPO	4 (0,1 %)	2 (0,1 %)	4 (0,1 %)	4 (0,1 %)	4 (0,1 %)	4 (0,1 %)
ASS	1795 (55.8 %)	2195 (59.9 %)	2078 (64.2 %)	2694 (59.6 %)	3040 (71.3 %)	2776 (75.5 %)
VNU	60 (1.9 %)	128 (3.5 %)	141 (4.4 %)	170 (3.8 %)	135 (3.2 %)	169 (4.6 %)
Total	3218 (100,0 %)	3663 (100,0 %)	3239 (100,0 %)	4523 (100,0 %)	4263 (100,0 %)	3675 (100,0 %)

⁸ Voir [eb156-hr-update-tables-janvier-à-juillet-2024](#) (Document publié le 21 décembre 2024) (sauf les données des VNU reçues des partenaires du PNUD)

⁹ À partir des tableaux de mise à jour des ressources humaines du Conseil exécutif (sauf les données des VNU reçues des partenaires du PNUD)

d) **Volontaires des Nations Unies – tendances de 2019 à 2025 par sexe¹⁰**

Dimension de genre	2019	2020	2021	2022	2023	2025	2025
Hommes	32	61	46	46	40	51	66
Femmes	28	67	95	124	95	118	87
Pourcentage de femmes	46,7 %	52,3 %	67,4 %	72,9 %	70,4 %	69,8 %	57 %
Total	60	128	141	170	135	169	153

¹⁰ Données provenant des rapports des VNU reçus des partenaires du PNUD

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		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longue durée	2	0	30	20	61	63	85	175	32	62	2	7	5	19	1	5	0	0	218	38,2	352		
Temporaire	0	0	6	12	15	28	13	63	2	4		1		1		0	0	0	36	24,8	109	75,2	145	20,3
Total	2	0	36	32	76	91	98	238	34	66	2	8	5	20	1	5	0	0	254	35,5	461	64,5	715	100,0

b) Administrateurs recrutés sur le plan national

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longue durée	18	19	50	116	137	247	4	10	209	34,8	392		
Temporaire		3	17	36	13	12			30	37,0	51	63	81	11,9
Total	18	22	67	152	150	259	4	10	239	35	443	65	682	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		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Longue durée	0	1	3	295	4	83	11	22	138	104	135	91	56	78	347	34,0	674		
Temporaire	0	1		34			2	12	14	13	3	15	2	2	21	21,4	77	78,6	98	8,8
Total	0	2	3	329	4	83	13	34	152	117	138	106	58	80	368	32,9	751	67,1	1119	100,0

d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025

	Femmes										Hommes										Total				
	2021		2022		2023		2025		2025		2021		2022		2023		2025		2025		2021	2022	2023	2025	2025
	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	.	%	n
P.6	1	11,1	2	20,0	3	27,3	3	25	2	20,0	8	88,9	8	80,0	8	72,7	9	75	8	80,0	9	10	11	12	10
D.1	6	24	7	28	4	16,7	4	17,4	5	20,0	19	76	18	72	20	83,3	19	82,6	20	80,0	25	25	24	23	25
D.2	0	0	1	25	1	20,0	1	16,7	1	14,3	2	100,0	3	75	4	80,0	5	83,3	6	85,7	2	4	5	6	7
UG.1	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
Total	8	21,6	11	27,5	9	22	9	21,4	8	19,0	29	78,4	29	72,5	32	78,0	33	78,6	34	81,0	37	40	41	42	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	Région	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	Tou	
Afghanistan	Autres								1											0	1	1
Algérie	AF							1	1											1	1	2
Angola	AF			1			1													1	1	2
Australie	Autres											1								0	1	1
Belgique	Autres						1			1										1	1	2
Bénin	AF			1	1		4		4											1	9	10
Botswana	AF			1	1	1									1					3	1	4
Brsil	Autres					3		1												4	0	4
Burkina Faso	AF			3	1	1	3	4	7	1	2	1		2		1			9	17	26	
Burundi	AF			2		3		3	3	3										11	3	14
Cameroun	AF			2	4	2	3	2	13	1	4			1	1				8	25	33	
Canada	Autres			1		2	1	3	1	1	2								7	4	11	
Cabo Verde	AF							1	1											1	1	2
République centrafricaine	AF			1					1											1	1	2
Tchad	AF						2		4											0	6	6
Chine	Autres							2												2	0	2
Comores	AF											1								0	1	1
République démocratique	AF			1	1		3	2	19		5			2		1			3	31	34	
République du Congo	AF			3	4	2	7		1	1				1					5	14	19	
Côte d'Ivoire	AF				1		3	2	9	1						1			2	15	17	
Égypte	Autres									1										0	1	1
Érythrée	AF					1		1	1											2	1	3
Éthiopie	AF			1		1		2	11		4			1						4	16	20
Finlande	Autres									1										0	1	1
France	Autres					1	2	1	2											2	4	6
Gabon	AF	1				1					2									2	2	4
Gambie	AF					1		1	1		3									2	4	6
Allemagne	Autres					2		1							1					3	1	4
Ghana	AF			3		2	1	4	5	1	3			1						10	10	20
Guinée	AF				1	3	2		3		2									3	8	11
Guinée-Bissau	AF							2	1											2	1	3
Haïti	Autres				1									1						1	1	2
Hongrie	Autres							1												1	0	1
Inde	Autres					1		1	1		2				1					2	4	6
Iran	Autres								1											0	1	1
Italie	Autres					2			1	1										3	1	4
Japon	Autres							1				1								1	1	2
Kenya	AF			2		6	1	5	9	3	2			1						17	12	29
République de Corée	Autres					1														1	0	1
Liban	Autres					1														1	0	1
Lesotho	AF								1											0	1	1
Libéria	AF								1											0	1	1
Madagascar	AF			1		1		2												4	0	4
Malawi	AF					1	2	1	4		3					1				2	10	12
Mali	AF					2	2	1	6		1			1						3	10	13
Mauritanie	AF					1			1	1			1							1	3	4
Mozambique	AF					1	2	2												2	3	5
Myanmar	Autres									1										1	0	1
Népal	Autres					1	1	1												1	2	3

Pays de nationalité	Région	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	Tou	
Pays-Bas	Autres									1										1	0	1
Niger	AF			1	1	2	1	2		1						1				2	7	9
Nigéria	AF			2	1	1	2	1	10	3	3			2						7	18	25
Pakistan	Autres			1			1		1											1	2	3
Portugal	Autres							1												1	0	1
Roumanie	Autres					1														1	0	1
Fédération de Russie	Autres								1											0	1	1
Rwanda	AF			1	2	3	4	6		1		1		2						6	14	20
Sao Tomé-et-Principe	AF							1												1	0	1
Sénégal	AF					2		5	4		1			1	1					8	6	14
Seychelles	AF							1												1	0	1
Sierra Leone	AF							1		1										2	0	2
Afrique du Sud	AF	1				2				1										4	0	4
Soudan du Sud	AF							1	1		1									1	2	3
Espagne	Autres					2		1												3	0	3
Soudan	Autres							1			1									1	1	2
Suède	Autres							1												1	0	1
Suisse	Autres					1			1											1	1	2
République arabe syrienne	Autres							1												1	0	1
Tadjikistan	Autres						1	1												1	1	2
République-Unie de	AF				1	2		1		1	2									4	3	7
Togo	AF						1	1	5		1									1	7	8
Tunisie	Autres					1		1		1										3	0	3
Ouganda	AF			2		1	2	5	12	4	9	1			2					13	25	38
Royaume-Uni	Autres			1		1	1	1	3	1		1								5	4	9
États-Unis d'Amérique	Autres					2	2	2	5	2							1			6	8	14
Zambie	AF							1	1	2				1	1					4	2	6
Zimbabwe	AF			1	1	1	7	4	6	1	3		1							7	18	25
Total – Région africaine		2	0	30	20	61	63	85	175	32	62	2	7	5	19	1	6	0	218	352	570	

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		P.	D.1	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	M	M	F	M	Tous
Afghanistan						2					0	2	2
Angola						2					0	2	2
Argentine						1					0	1	1
Bénin						2					0	2	2
Botswana						1					0	1	1
Brésil					1						1	0	1
Burkina Faso				2							0	2	2
Burundi	1		1								2	0	2
Cameroun		1	3		1	5					4	6	10
République centrafricaine						1		1			0	2	2
Tchad						1					0	1	1
République démocratique du Congo				4		5		1			0	10	10
République du Congo		3		2							0	5	5
Côte d'Ivoire		2			1	3					1	5	6
Cuba						1					0	1	1
Égypte						1					0	1	1
Éthiopie				4		4					0	8	8
France			2	1	2						4	1	5
Gabon	1										1	0	1
La Gambie				1		2					0	3	3
Ghana			1			3					1	3	4
Guinée				2	1	1					1	3	4
Haïti						1					0	1	1
Inde		2	1			1		1			1	4	5
Kenya			1	1	3	2	1	1			5	4	9
Lesotho			1								1	0	1
Libéria				1							0	1	1
Malaisie	1										1	0	1
Mali				1		3					0	4	4
Mauritanie						1					0	1	1
Pays-Bas					1						1	0	1
Niger	1		1	1	1						3	1	4
Nigéria		1		1		5					0	7	7
Pakistan				1							0	1	1
Portugal			1								1	0	1
Rwanda			1			2					1	2	3
Sénégal				1		2				1	0	4	4
Espagne						1					0	1	1
Soudan						1					0	1	1
Suisse	1										1	0	1
République-Unie de Tanzanie				1		1					0	2	2
Togo		1		1	1	2					1	4	5
Ouganda		1		1		4	1				1	6	7
Royaume-Uni									1		0	1	1
États-Unis d'Amérique	1			1		1					1	2	3
Zambie			1								1	0	1
Zimbabwe		1	1	1	1	1					2	3	5
Total – Région africaine	6	12	15	28	13	63	2	4	1	1	36	109	145

c) Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine¹¹

Nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Total Personnel	Effectif au Siège ou	Effectif, Région
		De	À			
Algérie	B2	2	12	10	8	2
Angola	B1	1	11	2	0	2
Bénin	C	1	11	13	3	10
Botswana	B1	1	11	4	0	4
Burkina Faso	C	1	11	27	1	26
Burundi	C	1	11	14	0	14
Cameroun	C	1	11	39	6	33
Cabo Verde	B1	1	11	2	0	2
République centrafricaine	B1	1	11	2	0	2
Tchad	B2	1	11	8	2	6
Comores	B1	1	11	1	0	1
Congo	C	1	11	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	11	20	3	17
République démocratique du	C	1	11	36	2	34
Guinée équatoriale	A*	1	11	0	0	0
Érythrée	B2	1	11	6	3	3
Eswatini	B1	1	11	2	2	0
Éthiopie	C	1	11	44	24	20
Gabon	B1	1	11	4	0	4
La Gambie	B2	1	11	7	1	6
Ghana	C	1	11	27	7	20
Guinée	C	1	11	12	1	11
Guinée-Bissau	B1	1	11	3	0	3
Kenya	C	1	11	55	26	29
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	16	4	12
Mali	C	1	11	15	2	13
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	52	27	25
Rwanda	C	1	11	27	7	20
Sao Tomé-et-Principe	B1	1	11	1	0	1
Sénégal	C	1	11	20	6	14
Seychelles	B1	1	11	1	0	1
Sierra Leone	B1	1	11	4	2	2
Afrique du Sud	C	4	14	18	14	4
Soudan du Sud	B1	1	11	4	1	3
République-Unie de Tanzanie	C	1	11	13	6	7
Togo	B2	1	11	8	0	8
Ouganda	C	1	11	57	19	38
Zambie	B2	1	11	10	4	6
Zimbabwe	C	1	11	43	18	25
				683	212	471

¹¹La liste géographique complète pour mars 2025 a été fournie par le gestionnaire chargé des données relatives aux ressources humaines auprès du Siège.

A* Pays non représentés	B1 Pays se trouvant dans la	B2* Pays se trouvant au maximum de
A Pays sous-représentés	B2 Pays dont le nombre de postes est	C Pays surreprésentés

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	17	8	9	1	3		38
Abuja	27	30	21	7	3	8	96
Accra	15	12	6		2		35
Addis Abeba	57	43	21	7		3	131
Alger	8	5	1				14
Antananarivo	18	19	11	1		1	50
Asmara	7	6	3	1			17
Aweil	1	1		1			3
Bahir Dar	5	2					7
Bamako	12	6	8			1	27
Bambari	1			1			2
Bangui	18	4	10	1	1		34
Banjul	10	1	3			1	15
Bata	2	1					3
Bauchi	8	15			3		26
Benin City	2	4					6
Bentiu	2	1					3
Bissau	6	2	5	1			14
Bor	3	1					4
Brazzaville, Bureau	208	15	165	16		67	471
Brazzaville, bureau de	16	6	3	3	1	1	30
Bujumbura	17	12	6				35
Bukavu	2	2					4
Calabar	1	3					4
Conakry	15	10	5	5	2		37
Cotonou	12	6	4	1			23
Dakar, pôle EPR	1		22	1	1	5	30
Dakar, WCO	9	5	9		2	1	26
Damaturu	1	3			1		5
Dar-es-Salaam	12	15	6	3			36
Diffa	1				1		2
Dodoma		6		1			7
Entebbe	1						1
Enugu	9	14			1		24
Freetown	13	11	5	3	6	3	41
Gaborone	6	6	4				16
Gambella	3	2					5
Garissa		1					1
Goma	2	2	2				6
Harare	20	4	12	2	5	4	47
Ibadan	10	15			1		26
Jigawa	2	2			2		6
Jijiga	4	3					7
Jos	1	3					4
Juba	20	9	22	3		6	60
Kaduna	3	4					7
Kaga Bandoro	1			1			2

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Kampala	17	19	11		2	3	52
Kananga	1	1		1			3
Kankan				2	1		3
Kano	9	8	1				18
Katsina	2	3			1		6
Kigali	9	3	7		1	1	21
Kinshasa	25	13	15	4	2	8	67
Kisangani		2					2
Kuajok	2	1		1			4
Labe				2	1		3
Lagos	2	3					5
Libreville	20	4	12		1	2	39
Lilongwe	17	9	6	4	3	2	41
Lomé	13	8	5	1			27
Luanda	16	14	8			2	40
Lubumbashi	1	1					2
Lusaka	13	7	4	1	4		29
Maiduguri	1	2	1	2	6	1	13
Malabo	9	3	4				16
Malakal	2	1		1		1	5
Maputo	8	16	6	1	1	1	33
Maradi	1				1		2
Maseru	7	5	4				16
Mbabane	9	2	3				14
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mavi	1	1		2			4
Mekelle	5	2			1		8
Minna	10	17			1		28
Monrovia	12	7	4			2	25
Moroni	7	5	1				13
Mzuzu					1		1
Nairobi, Centre de gestion	2	1	18	1	1	3	26
Nairobi, WCO	19	18	13			2	52
N'Diamena	28	12	7			1	48
Niamey	7	10	3	1	8	5	34
Nouakchott	11	6	6				23
Nzerekore				2	1		3
Ouagadougou	24	11	14		4	5	58
Pemba				1		2	3
Port Harcourt	11	13			1		25
Port Louis	6	5	2				13
Praia	4	5	2				11
Pretoria, GMC Offshore	12		24	3		2	41
Pretoria, WCO	19	10	14	2	1		46
Rumbek	1			1			2
Sao Tomé-et-Principe	7	3	2				12
Sokoto	1	4				1	6
Tahoua				1			1
Tillabéry	1				1		2
Torit	1	1		1			3
Umuahia	2	3		1			6
Victoria	5	2	2				9
Wau	2	1		1			4
Windhoek	10	7	3				20
Yambio	2	1		1			4
Yaoundé	14	7	4				25
Zamfara	1	3			1		5
Zanzibar	1		1				2

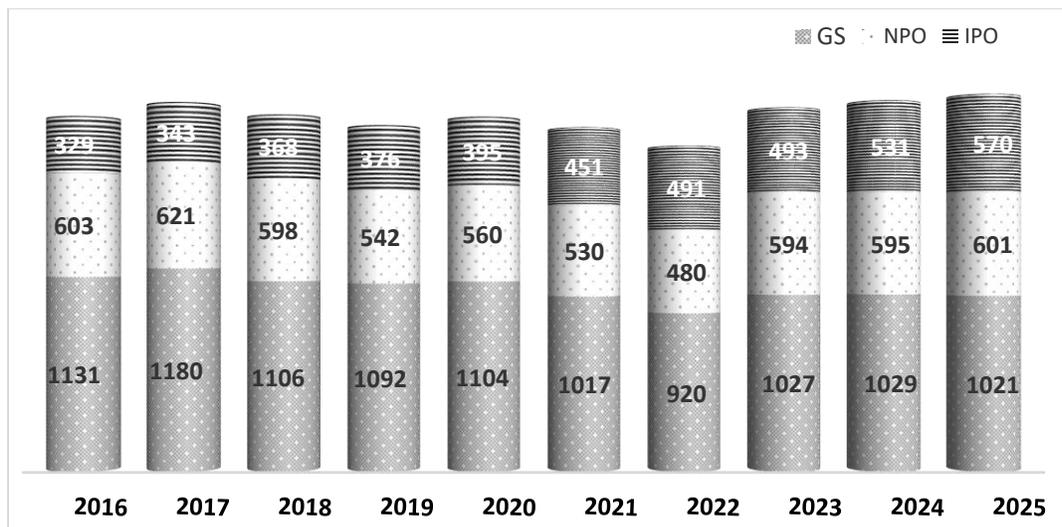
Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble du
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Zomba					1		1
Total général	1021	601	570	98	81	145	2516

Tableau 5. État des nominations entre 2016 et 2025

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2025	2025
GS	TA	236	242	171	147	163	140	131	110	106	98
	LT	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920	1027	1029	1021
NPO	TA	47	49	69	82	94	102	95	61	76	81
	LT	603	621	598	542	560	530	480	594	595	601
IPO	TA	187	198	165	159	162	135	134	147	142	145
	LT	329	343	368	376	395	326	491	493	531	570
Total		2536	2633	2477	2398	2479	2375	2251	2432	2479	2479
Comparaison¹²		-	+3,7	-6,3 %	-3,3 %	+3,2 %	-4,3 %	-5,5 %	+7,4 %	+1,9 %	+1,5%

Figure 1 : Évolution des effectifs au cours des 10 dernières années (2016-2025)

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



¹² Chaque année est comparée à celle qui l'a précédée

b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire par catégorie

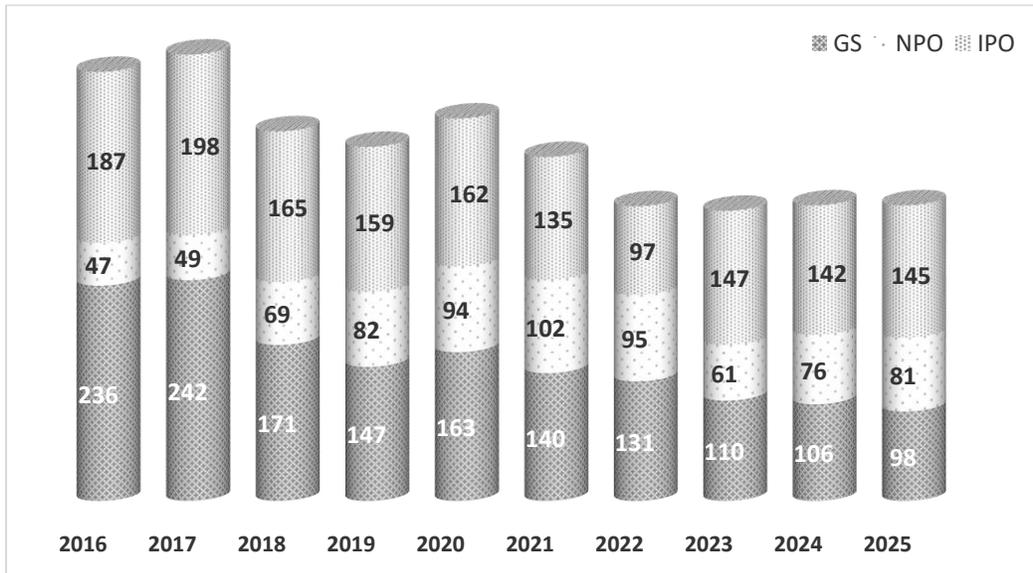


Fig. 2. Proportion de membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2016 à 2025

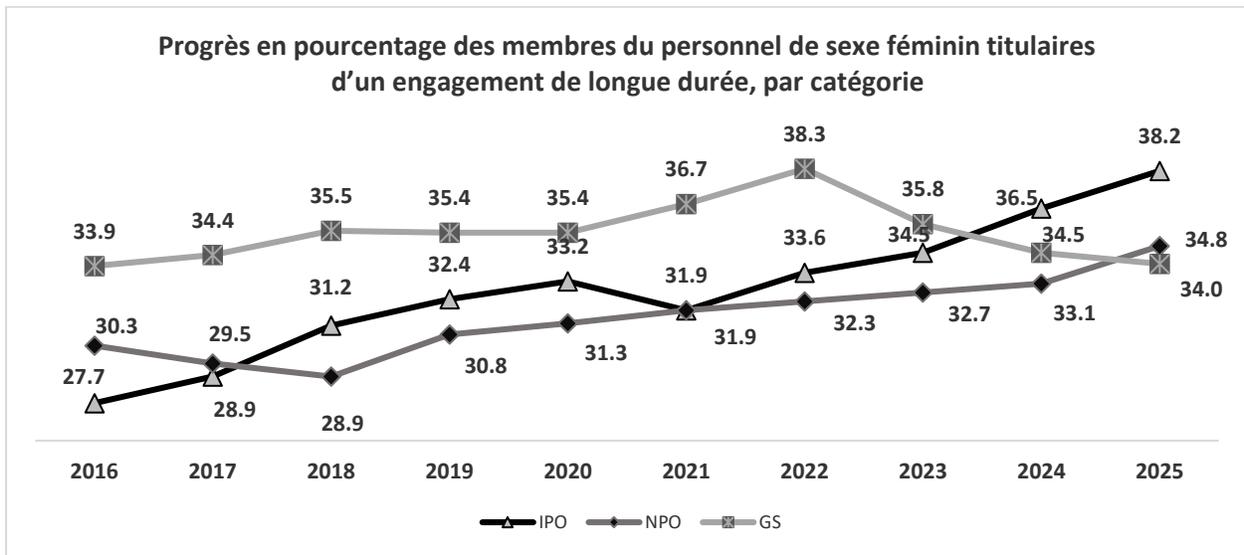


Figure 3 : Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international par type d'engagement et sexe

