

Conseil exécutif

Deux cent vingt-deuxième session

PARIS, le 26 septembre 2025
Original français

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

**COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)**

Résumé

**B. Emploi de personnel affilié, y compris de consultants
et de titulaires de contrats de service, en 2023-2024**

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives aux ressources humaines (document 222 EX/4.IV.B).

1. L'AIPU prend note du document présenté par l'Administration sur l'emploi du personnel affilié. Si ce document apporte certains éléments d'information, il ne permet cependant pas de disposer d'une vue d'ensemble consolidée de la situation. Contrairement au rapport soumis lors de la 217^e session, qui comportait des graphiques et des tableaux détaillés, notamment de l'effectif global de l'UNESCO ([Annexe II, Tableau 1](#)), le rapport actuel se limite à une présentation par type de contrat. Cette approche, trop partielle, limite la capacité d'analyse et rend plus difficile l'identification des tendances structurelles et des leviers d'amélioration. Une présentation plus complète et cohérente serait souhaitable pour permettre aux États membres d'apprécier pleinement les enjeux liés au recours au personnel affilié et d'envisager les mesures correctives appropriées.



2. Le Bureau de l'éthique, dans son Rapport annuel de 2024 a rappelé que le recours disproportionné au personnel affilié « affaiblit l'indépendance et le caractère exclusivement international du Secrétariat et met en danger la pérennité de la fonction publique internationale »¹. L'examen souligne également que ce recours excessif entraîne une forte rotation, des besoins constants de formation, une perte de mémoire institutionnelle et des efforts redondants pour inculquer une culture de l'éthique. L'AIPU partage pleinement ce constat et réaffirme que les contraintes budgétaires ne sauraient justifier le démantèlement progressif de notre Organisation.

3. Enfin, l'AIPU relève une confusion regrettable dans la structuration documentaire : certains éléments relatifs au personnel affilié figurent désormais uniquement dans le document sur la répartition géographique ([222 EX/4.IV.C](#), Annexe V). Il aurait été pourtant pertinent que ces données soient également intégrées dans le document commenté, de manière à assurer une meilleure visibilité et une lecture cohérente. La dispersion des informations ne facilite pas l'analyse des données et la prise de décisions appropriées par les États membres.

Contrats de service

4. Si les contrats de service ont l'avantage de permettre une flexibilité adaptée à des cas clairement établis, ils sont par nature précaires et propices aux abus. Leur utilisation excessive accentue ces risques. Cette fragilité est encore plus marquée pour les contrats hors Siège qui ne sont soumis à aucune limitation de durée. En pratique, de nombreux collègues sont sous contrats de service pendant plusieurs années consécutives, assumant des fonctions de caractère permanent sans pour autant bénéficier des droits des fonctionnaires. L'absence de plafond dans les bureaux hors Siège accentue une inégalité de traitement déjà dénoncée par l'AIPU. Rien ne justifie objectivement une telle disparité. Comme nous l'avons déjà rappelé, il est urgent d'harmoniser ces conditions afin de ne pas pénaliser davantage le personnel sur le terrain, encore plus exposé à la précarité et à l'insécurité professionnelle.

5. L'absence du tableau relatif à la durée de service ininterrompue des titulaires de contrats de service (présent dans le rapport [217 EX/4.IV.A](#), Annexe II, Tableau 6) constitue un recul en matière de transparence. Ces informations sont pourtant essentielles pour identifier les postes à caractère continu et envisager leur régularisation. Une telle omission affaiblit la crédibilité de l'analyse et semble traduire une volonté implicite de minimiser l'ampleur du problème.

6. L'Administration indique une augmentation de 1 % des contrats de service en 2023-2024, après une hausse de 4 % en 2021-2022. 80 % de ces contrats concernent les bureaux hors Siège, révélant ainsi une dépendance persistante et disproportionnée à ce type de modalités dans ces bureaux.

7. Bien que certaines améliorations aient pu être constatées, l'AIPU rappelle que les mesures de la réforme annoncée des contrats de service sont insuffisantes et ne répondent pas à la demande des États membres. La Directrice générale était invitée à « élaborer une politique à court et moyen terme afin de remédier à la pratique récurrente consistant à employer du personnel extérieur au Siège et hors Siège »². Or, nous ne voyons pas en quoi la politique révisée permettra de régler le problème des contrats précaires de longue durée. Par ailleurs, aucun chiffre concret n'est présenté pour en évaluer l'impact réel. De plus, alors que l'Administration détaillait en 2023 une série d'« améliorations clés » (congé de paternité, emploi à temps partiel, indemnité de risque), le rapport 2025 se limite à des formulations vagues et générales. Cette réduction du champ des mesures, combinée à l'absence de données chiffrées, donne l'impression d'un recul par rapport aux ambitions initiales.

¹ [Rapport annuel du Bureau de l'éthique, 2024 para.40.](#)

² [Décision 202 EX/SR.11.](#)

8. L'Administration cite le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire ([JIU/REP/2023/8](#)) comme une validation de ses « bonnes pratiques » en matière de contrats de service. Or, le CCI a également mis en évidence ces constats : la dépendance aux financements extra-budgétaires menant à une tendance à employer davantage de personnels affiliés (§43) ; l'application erronée du critère de la relation de travail comme critère de détermination de modalité contractuelle (§74) ; et employés affiliés travaillant parfois plus de cinq ans sans bénéficier des avantages sociaux associés dus aux membres du personnel. Ces constats ne peuvent être ignorés. Une lecture sélective du rapport ne saurait suffire : l'Administration est invitée à répondre de manière transparente et structurée aux critiques substantielles formulées, en proposant des mesures concrètes et vérifiables pour remédier aux situations identifiées.

9. Il convient de rappeler que le recrutement des contrats de service n'est pas soumis au Comité d'examen des nominations (ARB), ce qui alimente une opacité dans les procédures de sélection et réduit les garanties offertes en matière de transparence et de redevabilité.

Contrats de consultants individuels

10. En 2024, 3 034 consultants ont été recrutés (soit +1 % par rapport à 2023) pour un total de 4 891 contrats (+5 %). L'augmentation est particulièrement marquée au Siège, tandis que les bureaux hors Siège demeurent structurellement dépendants de ces contrats. Cette tendance confirme un recours massif et croissant à une main-d'œuvre temporaire, qui soulève des interrogations quant à la stabilité des équipes, la continuité des projets et la valorisation des compétences au sein de l'Organisation.

11. Il convient de souligner que les consultants sont recrutés directement par les Secteurs, sans intervention systématique de HRM. Ce mode de fonctionnement, s'il permet une certaine agilité, pose néanmoins des questions importantes en matière de transparence, de cohérence des pratiques et de garantie de la qualité des profils sélectionnés. L'absence de contrôle centralisé peut conduire à des disparités dans les conditions d'engagement, et affaiblir les standards de recrutement attendus dans une organisation internationale.

12. Il est également préoccupant de constater que les taux de rémunération appliqués aux consultants restent basés sur des barèmes datant de 2013. Dans un contexte de forte inflation et de concurrence accrue sur le marché international, cette stagnation salariale fragilise l'attractivité de l'UNESCO et peut compromettre la capacité de l'Organisation à recruter des profils qualifiés. Elle contribue également à une forme de précarisation silencieuse, où des professionnels hautement compétents sont engagés dans des conditions qui ne reflètent ni leur niveau d'expertise ni les exigences des missions confiées.

Conclusion

13. L'AIPU invite les États membres à demander à l'Administration de présenter des propositions concrètes en vue d'un usage plus équilibré des contrats affiliés et d'une amélioration tangible des conditions de travail du personnel concerné. Il est essentiel que l'Organisation reconnaisse que de nombreux personnels affiliés exercent des fonctions de nature permanente. Il n'est pas acceptable que des collègues cumulant plusieurs années de service continu à l'UNESCO soient encore considérés comme du personnel temporaire, sans accès aux droits fondamentaux reconnus aux fonctionnaires.

14. Ces personnels, ainsi que les titulaires de contrats de projet (PAs), doivent être considérés comme **candidats internes** lors des recrutements, conformément à l'esprit de la Recommandation 3 du rapport du CCI³. Cela implique, en premier lieu, d'identifier les postes essentiels à caractère continu pour lesquels il conviendrait de créer des postes de fonctionnaire, dans la mesure où les ressources disponibles le permettent.

15. Par ailleurs, le recours prolongé à du personnel affilié soulève une question structurelle s'agissant du régime de retraite : en occupant des fonctions pérennes sans cotiser aux caisses de pension, ces personnels contribuent involontairement à un déséquilibre du système de solidarité intergénérationnelle. Ce phénomène peut engendrer :

- un manque à gagner pour les caisses de pension, qui ne perçoivent pas les contributions associées à des postes pourtant occupés de manière continue ;
- une précarisation sociale des individus concernés, privés de droits à pension malgré leur engagement durable ;
- une fragilisation de la fonction publique internationale, dont la stabilité repose sur des mécanismes de protection sociale cohérents et inclusifs.

16. Il est donc recommandé que l'Administration :

- évalue l'impact financier et institutionnel du recours prolongé à du personnel non cotisant ;
- identifie les fonctions de caractère permanent exercées par des personnels affiliés ;
- explore des mécanismes d'affiliation partielle ou de régularisation progressive, en concertation avec les partenaires sociaux.

17. Enfin, tant que l'Administration continuera de privilégier la flexibilité budgétaire au détriment de la stabilité et de la cohérence du cadre statutaire, la dépendance au personnel affilié persistera – au prix de l'indépendance, de la continuité et de l'équité qui devraient caractériser l'action de l'UNESCO. Il est temps d'engager une réforme structurelle fondée sur la reconnaissance des contributions réelles, la transparence des pratiques contractuelles et le respect des principes fondamentaux de la fonction publique internationale.

³ « Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient périodiquement passer en revue les modalités contractuelles régissant le travail des non-fonctionnaires qu'elles ont recrutés afin de recenser les postes essentiels à caractère continu pour lesquels il conviendrait éventuellement de créer des postes de fonctionnaire, si les fonds disponibles le permettent. »



unesco

Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

222 EX/4.IV.B

Conseil exécutif

Deux cent vingt-deuxième session

PARIS, le 1^{er} septembre 2025
Original anglais

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF
ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

**B. Emploi de personnel affilié, y compris de consultants
et de titulaires de contrats de service, en 2023-2024**

En application de la décision 217 EX/4.IV.A, la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de personnel affilié, y compris de consultants individuels, sur la période 2023-2024.

Décision requise : paragraphe 15.



Job: 2500765F

Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la [décision 217 EX/4.IV.A](#) et porte sur l'emploi de contrats de personnel affilié en 2023-2024 au Siège et hors Siège.

2. Les données relatives au personnel affilié concernent les personnes engagées en tant que titulaires de contrats de service (SC) (Partie 1), consultants individuels (Partie 2) et titulaires de contrats de courte durée (CCD) (Partie 3). Elles n'incluent pas les autres modalités contractuelles applicables au personnel affilié, comme le personnel prêté, les Volontaires des Nations Unies, les stagiaires parrainés et le personnel d'intervention. Ces données sont basées sur le nombre total de personnes engagées et de contrats attribués au cours des années civiles 2023 et 2024¹.

Partie 1 – Contrats de service

Objet

3. Les contrats de service (SC) sont utilisés pour recruter du personnel local afin d'appuyer temporairement les activités dans les domaines administratif, informatique, de l'appui au programme et de l'assistance aux projets que les membres du personnel ne peuvent assurer dans l'exercice normal de leurs fonctions. La durée minimale d'un contrat de service est d'un mois et sa durée maximale de 12 mois renouvelables. Au Siège, les contrats de service ne doivent pas dépasser une durée globale de 24 mois sur 36 mois, plafond qui ne s'applique pas hors Siège.

4. L'[annexe I](#) présente des informations sur le nombre de contrats de service attribués en 2023-2024 et sur les dépenses y afférentes, tandis que l'[annexe IV](#) indique la nationalité des personnes engagées au titre d'un contrat de service. Les [principales conclusions](#) sont les suivantes :

- 1 190 personnes ont été engagées au titre d'un contrat de service en 2024, soit 1 % de plus qu'en 2023. Elles sont généralement recrutées localement. En 2023 et en 2024, 80 % des titulaires de contrats de service travaillaient dans des bureaux hors Siège ;
- les dépenses totales afférentes aux contrats de service se sont élevées à 28 millions de dollars des États-Unis en 2024 (71 % hors Siège), contre 25 millions de dollars en 2023 (73 %). En tout, 69 % des contrats de service ont été financés par des contributions volontaires en 2024 (70 % en 2023) ;
- les secteurs de programme ont émis 58 % des contrats de service en 2024, dont deux tiers l'ont été par les Secteurs de la culture et de l'éducation. Quarante-deux pour cent (42 %) des contrats de service ont été utilisés pour l'appui administratif ;
- les femmes ont représenté 54 % des titulaires d'un contrat de service engagés en 2023-2024, tandis que les membres du personnel retraités de l'UNESCO/ONU ont représenté 0,3 % des titulaires d'un contrat de service recrutés au cours de la même période.

Politique relative aux contrats de service

5. La politique révisée relative aux contrats de service est entrée en vigueur en janvier 2023. Elle a introduit des améliorations des conditions de service, par exemple de meilleurs droits à congés, une prime de fin de service et la révision de la structure et de la méthode de calcul des traitements.

¹ Par conséquent, ces données ne représentent pas l'emploi équivalent temps plein du personnel affilié, étant donné que de nombreux contrats sont attribués pour la fourniture d'un produit ou d'un service spécifique plutôt qu'établis sur une base horaire.

6. En 2023, le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies a publié un rapport intitulé « *Examen de l'emploi de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et des modalités contractuelles s'y rapportant dans le système des Nations Unies* » ([JIU/REP/2023/8](#)), dans lequel il cite la prime de fin de service mise en place à l'UNESCO et la présentation de rapports statistiques détaillés à son Conseil exécutif comme des exemples de bonnes pratiques que les autres entités des Nations Unies devraient envisager de faire leur. Le CCI mentionne également la méthode commune adoptée par l'UNESCO, le Programme alimentaire mondial (PAM) et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) pour le calcul de la rémunération des contrats de service en tant que bonne pratique en matière d'harmonisation des politiques et des conditions d'emploi dans l'ensemble du système des Nations Unies. En outre, il souligne l'importance de recenser les postes essentiels à caractère continu en vue de l'éventuelle création de postes de fonctionnaires, si les ressources financières le permettent.

7. Le Secrétariat a continué d'étudier les moyens de mettre en place un régime d'assurance maladie mondial pour les titulaires de contrats de service dans les bureaux hors Siège, ce qui permettrait de résoudre les problèmes auxquels le personnel et les bureaux individuels se heurtent pour trouver des régimes locaux appropriés. Toutefois, les coûts associés au prestataire privilégié ont été estimés à 500 000 dollars des États-Unis par an, venant s'ajouter aux 5 % de la cotisation salariale déjà versés par l'Organisation au titre de l'assurance maladie. Des fonds supplémentaires devront donc être mobilisés à cette fin.

Partie 2 – Contrats de consultants individuels

Objet

8. Les contrats de consultants individuels sont utilisés pour employer des spécialistes reconnus apportant les compétences, le savoir-faire et les connaissances nécessaires pour fournir un service ou un produit particulier. Ils possèdent des compétences et des connaissances spécialisées dont ne dispose pas directement l'UNESCO et pour lesquelles il existe un besoin ponctuel.

9. L'annexe II présente des informations sur le nombre de contrats de consultant attribués en 2023-2024 et sur les dépenses y afférentes, tandis que l'annexe IV indique la nationalité des consultants engagés. Les principales conclusions sont les suivantes :

- 3 034 personnes ont bénéficié de contrats de consultant en 2024, soit 1 % de plus qu'en 2023, et 4 891 contrats² en tout ont été attribués en 2024, soit 5 % de plus qu'en 2023 ;
- les dépenses totales afférentes aux contrats de consultant se sont élevées à 40,8 millions de dollars en 2024 (53 % hors Siège), soit 11 % de plus qu'en 2023. Elles ont été financées à hauteur de 75 % par des contributions volontaires en 2024 (82 % en 2023) ;
- hors Siège, 97 % des dépenses totales afférentes aux contrats de consultant accordés en 2024 se rapportaient aux activités des secteurs de programme, contre 77 % au Siège. Ces niveaux sont similaires à ceux enregistrés en 2023 ;
- bien que les consultants ne soient pas pris en compte dans la répartition géographique par quotas, la politique relative aux consultants impose aux responsables de prendre en considération, à compétences égales entre les candidats, la répartition géographique et l'équilibre entre les genres. Les responsables sont encouragés à rechercher des compétences locales pour les projets locaux, chaque fois que cela est possible ;

² Plusieurs contrats peuvent être accordés à un même consultant individuel, mais la durée globale est limitée à 11 mois sur une période de 12 mois consécutifs (à temps complet ou à temps partiel, et indépendamment de la source de financement).

- globalement, 30 % des consultants engagés en 2024 étaient originaires de pays du Groupe I, 9 % du Groupe II, 21 % du Groupe III, 16 % du Groupe IV, 17 % du Groupe V(a) et 8 % du Groupe V(b) ;
- en 2024, 58 % des consultants recrutés au Siège et 44 % de ceux recrutés hors Siège étaient des femmes. En outre, 19 membres du personnel retraités de l'UNESCO/ONU ont été engagés en 2024 (0,6 % du nombre total de contrats de consultant), principalement au Siège.

Politique relative aux consultants individuels

10. Dans le cadre de l'engagement constant de l'Organisation en faveur de l'efficacité et de la cohérence, l'outil de gestion des contrats a été perfectionné pour y inclure des fonctions d'alerte automatisées, qui guident et accompagnent les utilisateurs dans l'application proactive des dispositions pertinentes de la politique. Les conditions des contrats relatives à la protection des données personnelles ont été modifiées, et le texte clarifié afin de mieux informer les consultants des dispositions en matière d'assurance médicale et autre associées à cette modalité contractuelle.

11. Les taux de rémunération applicables aux contrats de consultant restent aux niveaux de 2013. Le Secrétariat les maintient à l'étude pour s'assurer que l'UNESCO demeure en mesure d'attirer les consultants qualifiés dont elle a besoin.

Partie 3 – Contrats de courte durée (au Siège seulement)

Objet

12. Les contrats de courte durée (CCD), qui ne sont délivrés qu'au Siège, sont d'une durée minimale d'une demi-journée et d'une durée maximale de 180 jours par an. Ils visent à fournir une assistance de courte durée, principalement liée à l'organisation et à la tenue d'événements tels que des réunions statutaires, des conférences, des spectacles et des expositions. L'annexe III présente des informations sur le nombre de contrats de courte durée attribués en 2023-2024 et sur les dépenses y afférentes. Les principales conclusions sont les suivantes :

- 334 contrats de courte durée ont été délivrés en 2024, soit 13 % de moins qu'en 2023 ;
- en 2024, les dépenses globales y afférentes se sont élevées à 4,1 millions de dollars, soit 23 % de moins qu'en 2023.

Conclusion

13. Le personnel affilié constitue une source de soutien limité dans le temps et/ou spécialisé et, à ce titre, un élément clé de la mise en œuvre et de l'exécution du programme de l'UNESCO. Les contrats du personnel affilié ne donnent pas droit aux mêmes traitements et avantages que ceux des membres du personnel. Cela rend les contrats du personnel affilié attrayants d'un point de vue financier pour les responsables ; toutefois, les organismes des Nations Unies ont de plus en plus conscience de la nécessité d'examiner et d'actualiser les conditions d'emploi ou les services fournis dans le cadre de ces types de contrats. Cette nécessité a été confirmée par les conclusions et recommandations formulées par le CCI dans son rapport de 2023 sur le personnel affilié.

14. L'UNESCO examine périodiquement les conditions d'emploi du personnel affilié, en comparant et en harmonisant, chaque fois que cela est possible, les politiques et les bonnes pratiques avec celles d'autres organismes du système des Nations Unies, bien que l'introduction d'améliorations (par exemple, le régime d'assurance maladie mondial destiné aux titulaires de contrats de service ou l'actualisation des taux de rémunération des consultants) reste tributaire des disponibilités budgétaires.

Projet de décision proposé

15. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 217 EX/4.IV.A,
2. Ayant examiné le document 222 EX/4.IV.B,
3. Prend note des données, des analyses et des informations qualitatives qui y sont présentées ;
4. Encourage la Directrice générale à poursuivre les efforts visant à assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les genres lors de l'engagement de consultants, à compétences égales ;
5. Encourage également la Directrice générale à améliorer les conditions d'emploi du personnel affilié, s'il y a lieu, tout en tenant compte des coûts y afférents ;
6. Invite la Directrice générale à continuer de lui rendre compte, tous les deux ans, de l'emploi de personnel affilié.

ANNEXE I

CONTRATS DE SERVICE¹ (SC)

Tableau 1 – Nombre de titulaires de contrats de service, nombre de contrats de service et dépenses y afférentes en 2023-2024

	Nombre de titulaires de contrats de service		Évolution 2023-2024	Nombre de contrats de service		Évolution 2023-2024	Dépenses afférentes aux contrats de service (en milliers de dollars É.-U.)		Évolution 2023-2024
	2023	2024		2023	2024		2023	2024	
Siège	229	235	+3 %	446	436	-2 %	6 772	7 970	+18 %
% au Siège	20 %	20 %		20 %	19 %		27 %	29 %	
Hors Siège	944	955	+1 %	1 783	1 878	+5 %	18 359	19 984	+9 %
% hors Siège	80 %	80 %		80 %	81 %		73 %	71 %	
Total	1 173	1 190	+1 %	2 229	2 314	+4 %	25 132	27 954	+11 %

Tableau 2 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2023-2024, par source de financement (en milliers de dollars É.-U.)

	2023						2024						Évolution 2023-2024	
	PO	% PO	CV	% CV	Total	%	PO	% PO	CV	% CV	Total	%		
Siège	2 711	40 %	4 062	60 %	6 772	27 %	3 476	44 %	4 494	56 %	7 970	29 %	28 %	11 %
Hors Siège	4 933	27 %	13 427	73 %	18 359	73 %	5 182	26 %	14 803	74 %	19 984	71 %	5 %	10 %
Total	7 643	30 %	17 488	70 %	25 132	100 %	8 657	31 %	19 297	69 %	27 954	100 %	13 %	10 %

Tableau 3 – Dépenses afférentes aux contrats de service en 2023-2024, par secteur/bureau (en milliers de dollars É.-U.)

	Siège				Hors Siège				Siège et hors Siège			
	2023		2024		2023		2024		2023		2024	
	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%	Dépenses	%
ED	1 241	18 %	1 320	17 %	6 338	35 %	6 991	35 %	7 578	30 %	8 311	30 %
SC	455	7 %	484	6 %	1 104	6 %	1 386	7 %	1 559	6 %	1 870	7 %
COI	30	0 %	38	0 %	72	0 %	96	0 %	102	0 %	134	0 %
SHS	361	5 %	687	9 %	393	2 %	565	3 %	754	3 %	1 252	4 %
CLT	1 818	27 %	1 967	25 %	2 491	14 %	2 837	14 %	4 309	17 %	4 804	17 %
CI	35	1 %	14	0 %	1 174	6 %	1 318	7 %	1 209	5 %	1 332	5 %
Appui	2 833	42 %	3 459	43 %	6 787	37 %	6 792	34 %	9 620	38 %	10 251	37 %
Total	6 772	100 %	7 970	100 %	18 359	100 %	19 984	100 %	25 132	100 %	27 954	100 %

Tableau 4 – Nombre de titulaires de contrats de service engagés en 2023-2024, par genre

	Siège		Hors Siège		TOTAL	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
F	165	158	474	489	639	647
% F	72 %	67 %	50 %	51 %	54 %	54 %
H	64	77	470	466	534	543
Total	229	235	944	955	1 173	1 190

¹ Les données relatives aux titulaires de contrats de service ne prennent pas en compte le Bureau de l'UNESCO à Brasilia et les instituts de catégorie 1.

ANNEXE II

CONTRATS DE CONSULTANTS INDIVIDUELS¹

Tableau 5 – Nombre de consultants individuels engagés et de contrats de consultant émis en 2023-2024

	Nombre de contrats de consultant			Nombre de consultants	
	2023	2024		2023	2024
Siège	2 183	2 341		1 115	1 122
% au Siège	47 %	48 %		37 %	37 %
Hors Siège	2 473	2 550		1 876	1 912
% hors Siège	53 %	52 %		63 %	63 %
Total	4 656	4 891		2 991	3 034

Tableau 6 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant en 2023-2024, par source de financement (en milliers de dollars É.-U.)

	2023					2024				
	PO	% PO	CV	% CV	Total	PO	% PO	CV	% CV	Total
Siège	3 367	22 %	11 966	78 %	15 333	6 007	32 %	13 015	68 %	19 022
Hors Siège*	3 215	15 %	18 134	85 %	21 350	4 300	20 %	17 517	80 %	21 817
Total	6 582	18 %	30 101	82 %	36 683	10 307	25 %	30 532	75 %	40 838

Tableau 7 – Nombre de contrats de consultant émis en 2023-2024 et dépenses y afférentes, par secteur/bureau (Siège et hors Siège)

	2023				2024			
	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars É.-U.)	%	Nombre de contrats	%	Montant (en milliers de dollars É.-U.)	%
ED	1 680	36 %	15 640	43 %	1 581	32 %	15 595	38 %
SC	461	10 %	4 253	12 %	486	10 %	5 207	13 %
COI	96	2 %	1 948	5 %	119	2 %	2 482	6 %
SHS	342	7 %	2 815	8 %	287	6 %	3 563	9 %
CLT	675	14 %	5 443	15 %	819	17 %	5 715	14 %
CI	284	6 %	2 417	7 %	297	6 %	3 072	8 %
Gestion du programme et services d'appui	1 118	24 %	4 166	11 %	1 302	27 %	5 204	13 %
Total	4 656	100 %	36 683	100 %	4 891	100 %	40 838	100 %

¹ Les données relatives aux titulaires de contrats de consultants individuels ne prennent pas en compte le Bureau de l'UNESCO à Brasilia et les instituts de catégorie 1.

Tableau 8 – Nationalité des consultants engagés en 2023-2024, par groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

		Groupe régional dans lequel se situe le bureau					
		Europe et Amérique du Nord (y compris le Siège)	Amérique centrale et Amérique latine	Asie et Pacifique	Afrique	États arabes	Total
Groupes régionaux des consultants	Groupe I ²	57 %	6 %	14 %	10 %	19 %	30 %
	Groupe II	9 %	0,1 %	23 %	0,3 %	1 %	8 %
	Groupe III	10 %	93 %	0,4 %	0,4 %	0,2 %	21 %
	Groupe IV	11 %	-	62 %	0,3 %	3 %	16 %
	Groupe V(a)	8 %	1 %	0,4 %	88 %	2 %	16 %
	Groupe V(b)	5 %	0,1 %	0,1 %	1 %	75 %	8 %
	Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Tableau 9 – Nombre de consultants engagés en 2023-2024, par genre

		Siège		Hors Siège		TOTAL	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
F		621	649	836	847	1 457	1 496
% F		56 %	58 %	45 %	44 %	49 %	49 %
H		494	473	1 040	1 065	1 534	1 538
Total		1 115	1 122	1 876	1 912	2 991	3 034

² Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III : Amérique latine et Caraïbes ; Groupe IV : Asie et Pacifique ; Groupe V(a) : Afrique ; Groupe V(b) : États arabes.

ANNEXE III

CONTRATS DE COURTE DURÉE (CCD)

Tableau 10 – Contrats de courte durée (CCD) au Siège¹

	2023	2024	Évolution 2023-2024
Nombre de titulaires de CCD	382	334	-13 %
Nombre de contrats	4 208	3 724	-12 %
Dépenses afférentes aux CCD (en milliers de dollars des É.-U.)	5 414	4 143	-23 %
Nombre de jours d'engagement par titulaire de CCD (moyenne annuelle)	30	26	- 4 jours

¹ Les données relatives aux contrats de courte durée tiennent compte des interprètes et traducteurs free-lance employés dans le cadre d'un type particulier de contrat de courte durée.

ANNEXE IV

RÉPARTITION DES CONSULTANTS ET DES TITULAIRES DE CONTRATS DE SERVICE,
PAR NATIONALITÉ¹

Nationalité	2023		2024	
	Consultants	Titulaires de contrats de service	Consultants	Titulaires de contrats de service
Afghanistan	18	44	25	39
Afrique du Sud	23	2	24	3
Albanie	2	-	2	-
Algérie	9	3	12	3
Allemagne	33	12	39	7
Andorre	1	-	1	-
Angola	4	2	-	1
Arabie saoudite	-	-	3	1
Argentine	59	7	56	7
Arménie	2	-	1	-
Australie	42	2	39	1
Autriche	3	-	7	-
Azerbaïdjan	3	-	2	-
Bangladesh	6	11	12	14
Barbade	5	1	3	1
Belgique	17	1	21	4
Belize	2	-	1	-
Bénin	12	2	12	1
Bhoutan	-	-	2	-
Bolivie (État plurinational de)	4	1	14	-
Bosnie-Herzégovine	6	4	9	4
Botswana	4	1	5	1
Brésil	35	-	37	1
Brunéi Darussalam	1	-	-	-
Bulgarie	2	2	3	1
Burkina Faso	16	2	13	4
Burundi	3	7	5	8
Cabo Verde	3	-	2	-
Cambodge	3	20	5	15
Cameroun	35	54	27	52
Canada	64	-	54	1
Chili	74	17	75	15
Chine	61	27	48	25
Chypre	1	-	1	1
Colombie	31	6	38	4
Comores	1	-	1	-
Congo	15	10	11	11

¹ À l'exclusion du Bureau de l'UNESCO à Brasília et des instituts de catégorie 1.

Nationalité	2023		2024	
	Consultants	Titulaires de contrats de service	Consultants	Titulaires de contrats de service
Costa Rica	16	6	16	6
Côte d'Ivoire	30	16	22	16
Croatie	4	-	4	-
Cuba	19	26	21	28
Danemark	5	-	3	-
Djibouti	1	-	2	-
Dominique	1	1	-	1
Égypte	30	20	37	16
El Salvador	6	1	5	2
Équateur	24	14	24	7
Espagne	57	17	63	18
Estonie	1	-	1	-
Eswatini	3	1	2	1
État de Palestine	17	17	11	16
États-Unis d'Amérique	116	4	118	10
Éthiopie	17	8	13	7
Fédération de Russie	18	1	14	2
Fidji	5	-	5	-
Finlande	6	2	2	2
France	276	115	300	119
Gabon	10	16	6	7
Gambie	-	3	2	2
Géorgie	-	-	3	-
Ghana	18	9	12	15
Grèce	16	1	14	2
Grenade	1	-	3	-
Guatemala	27	8	14	11
Guinée	5	3	3	4
Guinée équatoriale	-	-	1	-
Guinée-Bissau	1	1	2	1
Guyana	1	-	-	-
Haïti	26	14	33	16
Honduras	3	-	5	-
Hongrie	1	1	3	-
Îles Salomon	1	-	1	-
Inde	53	24	52	22
Indonésie	11	23	15	25
Iran (République islamique d')	7	10	14	11
Iraq	14	32	3	25
Irlande	12	3	14	1
Islande	1	-	1	-
Israël	1	-	1	-
Italie	79	17	88	14

Nationalité	2023		2024	
	Consultants	Titulaires de contrats de service	Consultants	Titulaires de contrats de service
Jamaïque	26	6	14	7
Japon	14	3	17	1
Jordanie	19	15	8	12
Kazakhstan	33	12	38	15
Kenya	38	22	44	28
Kirghizistan	13	2	9	2
Koweït	2	-	1	-
Lesotho	1	1	1	2
Lettonie	1	-	2	-
Liban	64	13	40	10
Libéria	4	3	-	2
Libye	1	-	1	-
Lituanie	5	-	3	-
Macédoine du Nord	1	-	3	-
Madagascar	15	11	19	18
Malaisie	11	-	9	-
Malawi	4	3	3	1
Maldives	-	-	1	-
Mali	16	36	14	35
Malte	3	1	1	1
Maroc	49	16	48	18
Maurice	4	-	3	-
Mauritanie	10	3	8	2
Mexique	104	19	117	20
Mongolie	4	-	5	3
Monténégro	3	-	1	-
Mozambique	21	12	18	9
Myanmar	55	11	64	12
Namibie	5	6	9	8
Népal	20	17	22	18
Nicaragua	1	1	-	3
Niger	6	-	5	-
Nigéria	31	7	48	9
Norvège	6	-	9	-
Nouvelle-Zélande	4	-	9	-
Oman	1	-	-	-
Ouganda	17	4	19	4
Ouzbékistan	67	23	77	22
Pakistan	11	17	8	15
Panama	2	-	1	-
Paraguay	8	-	7	-
Pays-Bas (Royaume des)	22	1	15	3
Pérou	106	12	93	13

Nationalité	2023		2024	
	Consultants	Titulaires de contrats de service	Consultants	Titulaires de contrats de service
Philippines	20	4	19	4
Pologne	6	-	6	2
Portugal	19	2	13	3
Qatar	1	-	-	-
République arabe syrienne	10	3	5	3
République centrafricaine	2	-	3	-
République de Corée	19	3	11	3
République de Moldova	1	-	1	-
République démocratique du Congo	17	17	30	23
République démocratique populaire lao	4	-	4	-
République dominicaine	5	-	3	-
République populaire démocratique de Corée	1	-	-	-
République-Unie de Tanzanie	17	14	17	15
Roumanie	1	1	7	2
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	132	3	122	2
Rwanda	-	-	1	-
Saint-Kitts-et-Nevis	1	-	1	-
Saint-Vincent-et-les Grenadines	1	-	-	-
Samoa	1	3	-	5
Sao Tomé-et-Principe	3	-	10	2
Sénégal	36	13	31	18
Serbie	3	-	2	1
Sierra Leone	-	-	2	-
Singapour	6	-	8	-
Slovaquie	-	-	3	-
Slovénie	-	-	1	-
Somalie	1	-	-	-
Soudan	17	9	14	8
Soudan du Sud	8	11	11	11
Sri Lanka	5	2	1	4
Suède	1	1	5	1
Suisse	15	3	7	3
Suriname	-	-	1	-
Tadjikistan	36	3	62	4
Tchad	8	12	3	10
Tchéquie	3	-	2	-
Thaïlande	28	30	15	24
Timor-Leste	1	4	3	3
Togo	4	2	2	4
Tonga	2	-	1	-
Trinité-et-Tobago	5	-	4	-
Tunisie	19	10	29	9
Türkiye	9	-	9	-

Nationalité	2023		2024	
	Consultants	Titulaires de contrats de service	Consultants	Titulaires de contrats de service
Turkménistan	-	-	1	1
Ukraine	48	6	62	24
Uruguay	30	14	27	11
Vanuatu	1	-	-	-
Venezuela (République bolivarienne du)	9	3	10	2
Viet Nam	21	16	32	15
Yémen	13	-	13	-
Zambie	5	9	12	9
Zimbabwe	28	46	31	39
Total	2 991	1 173	3 034	1 190