

# 10QR

Questions et réponses

— avec la Secrétaire exécutive —



**Voici la quatrième édition de la série de questions-réponses avec la Secrétaire exécutive de la CEA sur des questions qui concernent et touchent l'organisation et le personnel. Dans cette édition, la Secrétaire exécutive évoque la politique de la CEA en matière d'espace de bureau temporaire et d'espace de travail flexible.**

- 1. Bonjour, Madame la Secrétaire exécutive, et bienvenue à cette quatrième série de questions-réponses. Lors de la dernière réunion-débat avec le personnel, le 30 avril 2019, les fonctionnaires de la CEA se sont dits préoccupés par les déplacements et la réorganisation des bureaux dans le contexte des espaces de travail flexibles. Pouvez-vous nous aider à comprendre la notion d'espace de travail flexible ?**

L'espace de travail flexible est un concept d'espace ouvert conçu pour favoriser la collaboration et le travail d'équipe et mis en œuvre par le Secrétariat de l'ONU dans le monde entier, en application de la résolution 71/272 de l'Assemblée générale en date du 23 décembre 2016. Mais plus important encore, cette notion est le témoignage de notre progression vers la politique d'unité d'action des Nations Unies (One UN) et de l'alignement de la CEA et des institutions spécialisées des Nations Unies présentes ici sur les réformes en cours concernant la « maison commune » des Nations Unies et les nouveaux projets d'équipement.

Le concept d'espace de travail flexible vise à améliorer la productivité du personnel, l'utilisation efficace des espaces de bureaux, l'environnement de travail et le bien-être du personnel. Il offrira au personnel de la CEA une variété d'environnements de travail optimisés, modernes, ergonomiques, accessibles, sécuritaires et adaptés aux pratiques de travail des utilisateurs. Le concept n'est pas destiné à être mis en œuvre en tant que solution universelle : il comprend des espaces pour le travail d'équipe, des salles de réunion ou encore des pièces calmes correspondant à la manière dont une équipe souhaite travailler.

- 2. Dans le contexte de l'espace de travail flexible, nous entendons aussi souvent parler de la politique relative aux espaces de bureau transitoires. Pouvez-vous nous en dire plus ?**

La politique s'appuie sur la superficie de bureaux préétablie déterminée par le Siège en août 2004. Ces dimensions sont présentées ci-dessous et ont pris en compte les variations locales dans le contexte de la CEA :

Classe	Répartition actuelle des locaux	Répartition des locaux en fonction de la politique relative aux espaces de bureau transitoires
Secrétaire général adjoint/ Sous-Secrétaire général/ Secrétaire exécutif adjoint	Bureau fermé de 36 m <sup>2</sup>	Bureau fermé de 36 m <sup>2</sup>
D-1/ D-2/ chef d'une institution spécialisée	Bureau fermé de 24 m <sup>2</sup> (3 fenêtres)	Bureau fermé de 18 m <sup>2</sup> (3 fenêtres)
P-5	Bureau fermé de 18 m <sup>2</sup> (2 fenêtres)	Bureau fermé de 12 m <sup>2</sup> (2 fenêtres)
P-1 à P-4/ NOA à NOD	12 m <sup>2</sup>	9 m <sup>2</sup> – deux fonctionnaires peuvent partager un bureau fermé ou ouvert de 18 m <sup>2</sup> (3 fenêtres) / ou occuper un bureau partagé en utilisant des multiples de 9 m <sup>2</sup> ou un poste de travail modulaire (cubicule)
G-2 à G-7/ IC/ consultant/ boursier/stagiaire	9 m <sup>2</sup>	6 m <sup>2</sup> – trois fonctionnaires peuvent partager un bureau fermé ou ouvert de 18 m <sup>2</sup> (3 fenêtres) / ou occuper un bureau partagé en utilisant des multiples de 6 m <sup>2</sup> ou un poste de travail modulaire (cubicule)

À la CEA, nous avons l'intention de mettre en œuvre la notion d'espace de travail flexible, en commençant par le deuxième étage, en 2020/2021. Cela veut dire qu'il va falloir déplacer les équipes installées au deuxième étage vers des espaces transitoires sur d'autres étages (principalement aux septième et huitième étages) pendant que nous commençons les travaux au deuxième étage. C'est là qu'entre en jeu la politique relative aux espaces de bureau transitoires que j'ai évoquée le 25 avril 2018.

La CEA a pour mandat de respecter et de mettre en œuvre cette conception et ces dimensions à l'échelle de son secrétariat.

Nous avons analysé que la mise en œuvre réussie de la politique relative aux espaces de bureau transitoires permettra à la CEA d'optimiser son utilisation de l'espace de plus de 20 % et l'application de l'espace de travail flexible prévoit une augmentation supplémentaire de 20 %, en fonction des paramètres de conception. Ce sera une excellente occasion pour la CEA de se joindre aux principaux lieux d'affectation comme le Siège de l'ONU, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) et l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) qui veillent à gérer efficacement l'espace. Nous prévoyons que cela nous permettra également d'avoir une meilleure chance d'être éligibles lorsque nous demanderons des fonds pour de nouveaux projets d'envergure, dans le cadre de l'examen stratégique des biens immobiliers, par exemple, pour rénover nos installations et en faire un milieu de travail moderne, durable, accessible et équitable.

Dans le cadre de la réforme de la CEA, indépendamment de la notion d'espace de travail flexible ou de la politique relative aux espaces de bureau transitoires, nous devons également déplacer le personnel et les équipes afin qu'ils occupent les locaux de leurs nouvelles divisions respectives. Par exemple, les attributions de la Division du renforcement des capacités ont été réparties entre plusieurs divisions, ce qui nécessite des déplacements d'équipes vers les nouvelles divisions où des espaces supplémentaires seront nécessaires.

**3. Des membres du personnel ont fait part de leurs préoccupations quant aux modalités de mise en œuvre et de communication des modifications qu'il est proposé d'apporter à la politique de gestion de l'espace. Quelle approche suivre pour apaiser ces inquiétudes ?**

Je pense qu'il est important de souligner que la mise en œuvre de l'espace de travail flexible est un mandat institutionnel décrété à l'échelle du Secrétariat, auquel la CEA doit donner suite. Au cours de mes discussions avec le Syndicat du personnel, des préoccupations ont effectivement été soulevées au sujet de la mise en œuvre et des lacunes en matière de consultation ou de communication. J'ai demandé à toutes les parties à l'initiative (la Division de l'administration, la Section de la gestion des installations et le Syndicat du personnel) d'engager des discussions constructives sur la question dans le but de parvenir à un consensus et de communiquer sur la meilleure façon de mettre en œuvre cette approche. **Une équipe mixte administration-personnel mène des consultations à ce sujet et nous prévoyons un dénouement dans les prochaines semaines.**

**4. Quels sont les futurs plans directeurs de la CEA ? Quelle est la croissance de la CEA au cours des dernières années et quels sont les plans de croissance futurs ?**

À l'heure actuelle, la CEA accueille plus de 3 000 fonctionnaires des Nations Unies dans plus de 20 bâtiments, au sein du complexe de la CEA et dans ses cinq bureaux sous-régionaux. Le complexe compte plus de 12 hectares et 110 000 m<sup>2</sup> de bâtiments. En outre, la Section de la gestion des installations gère actuellement les espaces de bureaux et les baux de 20 organismes, fonds et programmes, qui couvrent une superficie nette de plus de 20 000 m<sup>2</sup> de bureaux dans les immeubles Le Congo, Le Niger et Le Zambèze. Cela s'ajoute à près de 20 baux commerciaux d'entreprises offrant des services au personnel et aux visiteurs.

Conformément aux réformes en cours de l'ONU qui l'obligent à répondre aux besoins en locaux à usage de bureaux des organismes des Nations Unies dans la région, la Section de la gestion des installations élabore actuellement des plans immédiats, à court et à long terme pour répondre aux besoins supplémentaires en locaux. Nous avons actuellement une liste d'attente de demandes d'espaces de bureaux pour plus de 600 employés de différents niveaux d'ancienneté appartenant à une vingtaine d'institutions spécialisées. Il s'agit notamment de demandes de locaux supplémentaires émanant d'organismes déjà présents dans le complexe, ainsi que de nouvelles demandes provenant d'entités telles que le Programme alimentaire mondial (PAM), le Bureau de liaison du PAM, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), qui ne sont pas actuellement dans l'enceinte de la CEA. En outre, si le financement nécessaire pour le bâtiment Le Congo était réuni, il faudrait alors prévoir suffisamment de locaux à usage de bureaux temporaires pour plus de 400 de ces employés pendant la période de travaux. Par conséquent, on s'attend à ce qu'un espace supplémentaire soit créé par l'entremise des espaces de bureau transitoires et de l'espace de travail flexible si nous en avons besoin.

**5. Quels sont les plans et les échéanciers pour la mise en œuvre des projets pilotes d'espaces de bureau transitoires et d'espace de travail flexible, et quels seront les locaux à usage de bureaux touchés ?**

Une fois les consultations terminées, nous comptons proposer un plan de mise en œuvre séquentielle.

Un premier plan (initialement prévu pour juillet 2019) a été proposé comme suit :

Étage	Division/Section	Calendrier
9	Section de la communication et des relations avec les médias Section des partenariats et de la mobilisation des ressources + Section de la communication et des relations avec les médias	Quatrième trimestre 2019 Reste de l'étage (à déterminer)
8	Division de la macroéconomie et de la gouvernance Bureau de la coordination des activités de développement (BCAD) Division de la planification stratégique, du contrôle et des résultats	Août 2019 Juillet 2019 Août 2019
7	Division du genre, de la lutte contre la pauvreté et des politiques sociales Locaux transitoires (230 m <sup>2</sup> ) Division du développement du secteur privé et des financements	Août/septembre 2019 Septembre 2019 Août/septembre 2019
6	Locaux transitoires (270 m <sup>2</sup> ) Centre africain pour la statistique (CAS)	Octobre 2019
5	Locaux transitoires (230 m <sup>2</sup> ) Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelles	Décembre 2019 Novembre 2018
4	Division de l'administration Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement Division de l'intégration régionale et du commerce	Septembre 2019 Juillet 2019
3	Section des finances et du budget Section de la gestion des ressources humaines	Étage achevé
2	En travaux Division de l'administration – locaux transitoires (la Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, le Groupe des achats, le Groupe de l'inventaire de la Division de l'administration, et le Groupe SIG de la Section des services informatiques et des communications sont déplacés)	Étage vide en 2020
1	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Association d'épargne et de crédit du personnel (UNSSCA), Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Section des services informatiques et des communications, Coalition pour le dialogue sur l'Afrique (CoDA)	Quatrième trimestre 2019 (Informatique)
Rez-de-chaussée	Section des services informatiques et des communications, Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies, Services de sécurité et de sûreté, Syndicat du personnel, Bureau de l'aide juridique au personnel	Quatrième trimestre 2019 (Informatique)

## 6. Quels sont les principaux points forts/avantages du nouvel espace de travail flexible ?

Après la mise en œuvre de l'espace de travail flexible, nous nous attendons à ce que la répartition des locaux soit rééquilibrée afin d'offrir un espace de travail et de soutien plus partagé. L'attribution actuelle de l'espace tend à mettre l'accent sur le travail privé plutôt que sur la collaboration et sur la territorialité des services plutôt que sur la fonctionnalité. Afin de tenir compte des diverses conditions environnementales requises pendant le travail, divers espaces auxiliaires seront aménagés à chaque étage, y compris des locaux isolés pour faciliter la concentration, des espaces de classement, des salles de réunion de petite et moyenne taille, ainsi que des espaces destinés à des tâches et travaux de court terme.

## 7. Le Comité local des marchés a été reconstitué conformément aux exigences statutaires. On s'est inquiété du fait que la plupart des membres du Comité occupent des fonctions d'appui aux programmes ou appartiennent à la Division de l'administration, ce qui laisse entendre que ce n'est peut-être pas le meilleur moyen d'assurer la transparence et le respect des systèmes et processus en matière d'achats. Quelle est votre réponse à cet égard ?

Les comités locaux des marchés ont été créés par les bureaux hors Siège pour examiner et conseiller l'administration sur la question de savoir si les décisions d'achat proposées, y compris les marchés qui génèrent des recettes pour l'Organisation, sont conformes aux politiques d'achat de l'ONU. La politique exige que la composition du Comité local des marchés comprenne des fonctionnaires des finances, des conseillers juridiques, des agents de la catégorie des services généraux et des spécialistes de la gestion des programmes. Les fonctionnaires désignés sont également tenus de suivre une formation de base dès leur nomination, suivie d'une formation avancée une fois qu'ils commencent à participer aux travaux du Comité. La composition actuelle du Comité local des marchés, annoncée par le Directeur de la Division de l'administration le 26 février 2019, est la suivante :

Rôle	Nom	Division	Section
Président	Amos Homodza	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section des technologies de l'information et des communications
Présidents suppléants	Almoustapha Cissé	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section des technologies de l'information et des communications
	Mai-Ellen Russ Jarrett	Division de l'administration	Section des finances et du budget
Membres	Irene Onyanha	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section de la gestion du savoir
	Grace Fombad	Division de l'administration	Centre médical des Nations Unies
	Halima Abukar	Division de l'administration	Section des finances et du budget
	Ereni Mohared	Division de l'administration	Section des finances et du budget
	Jaki Azmi	Cabinet de la Secrétaire exécutive	Services de sécurité et de sûreté

Rôle	Nom	Division	Section
	Ahmed Al-Awah	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section des technologies de l'information et des communications
	Kingsley Gwei	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section des technologies de l'information et des communications
	Charles Ndungu	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Section des publications et de la gestion des conférences
	Amboko Waymeo	Cabinet de la Secrétaire exécutive	Section des affaires juridiques
	Yacouba Dit Zonon Kone	Division de l'administration	Section des finances et du budget
	Raquel Santos Garcia	Division de la planification stratégique, du contrôle et des résultats	Section des normes et de l'assurance qualité
Membres de droit	Ali Assad	Division de l'administration	Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement
	Mari-Line Ezale	Division de l'administration	Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement
Secrétaires	Omega Asheber	Division de l'administration	Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement
	Aster Yitayew	Division de l'intégration régionale et du commerce	Centre africain pour les politiques commerciales

Par la suite, le 29 avril 2019, le Directeur de la Division de l'administration a écrit aux directeurs des divisions chargées des programmes pour leur demander de désigner des fonctionnaires pour devenir membres du Comité local des marchés. Le processus est en cours et n'est pas encore achevé.

La plupart de ces perceptions sont le résultat du déficit de confiance dans la maison - un problème plus vaste qui doit être résolu par des interactions, une communication et une collaboration plus fréquentes. Je ne pense pas qu'il y ait une intention d'éviter la transparence et l'ouverture dans des processus administratifs critiques tels que la passation de marchés. Il se peut qu'un plus grand nombre de fonctionnaires occupant des fonctions d'appui au programme ou de la Division de l'administration aient été nommés au Comité - mais les membres nommés sont aussi des membres du personnel comme les autres. Les procédures du Comité local des marchés prévoient des poids et contrepoids suffisants, non seulement à l'échelle locale, mais aussi au Siège. En outre, des audits réguliers permettent également de déterminer le niveau de respect des procédures. Il est donc important d'avoir confiance dans le processus. Toutefois, pour dissiper les inquiétudes à cet égard, j'ai conseillé au Directeur de la Division de l'administration d'établir la liste des membres du Comité local des marchés, en stricte conformité avec les règles de procédure, et de la publier afin que tout le personnel puisse connaître la composition du Comité. Nous sommes prêts à examiner comment cet organe pourrait être rendu plus efficace.

**8. Pouvez-vous nous donner des précisions sur le nombre de vacataires actuellement employés à la CEA et les domaines dans lesquels ils travaillent ? Quelle est notre approche du recrutement des vacataires ?**

Nous avons un nombre important de vacataires qui sont engagés pour appuyer les divisions, surtout dans les domaines administratifs. À compter du 26 juin 2019, les vacataires seront répartis entre les différentes divisions comme suit :

**Récapitulatif des vacataires actuellement engagés à la CEA, par division et par sexe (à la date du 26 juin 2019)**

Division	Femmes	Hommes	Total
Centre africain pour la statistique	1	1	2
Division de l'administration-Section des finances et du budget	6	6	12
Division de l'administration-Section de la gestion des installations	11	22	33
Division de l'administration-Section de la gestion des ressources humaines	8	6	14
Division de l'administration-Section de la gestion de la chaîne d'approvisionnement	10	22	32
Division de l'administration-Centre médical des Nations Unies	-	1	1
Division du genre, de la lutte contre la pauvreté et des politiques sociales	2	-	2
Cabinet de la Secrétaire exécutive	1	-	1
Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	45	38	83
Division du développement du secteur privé et des financements	-	1	1
Division de l'intégration régionale et du commerce	2	-	2
Bureau sous-régional de la CEA en Afrique centrale	2	-	2
Services de sécurité et de sûreté	4	3	7
Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelles	2	1	3
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>101</b>	<b>195</b>

Il importe également de garder à l'esprit que les vacataires ne peuvent être engagés pour plus de neuf mois sur une période de 12 mois consécutifs. Ils ne peuvent non plus être réengagés qu'après une interruption de service obligatoire de trois mois après l'achèvement des neuf mois. Mais il convient aussi de noter que la durée de l'interruption de service entre réengagements peut être de plusieurs années, suivant les besoins des divisions.

L'indication de la première année d'engagement d'un vacataire, telle qu'elle figure au tableau ci-dessous, n'implique pas que l'intéressé ait servi de façon continue au fil des ans. Mais la fréquence de l'engagement peut dépendre des domaines fonctionnels et de la charge de travail des divisions. Par exemple, certains secteurs fonctionnels comme la gestion du matériel et des biens, la gestion des installations et l'entretien ont nécessité l'engagement continu de vacataires pendant plus de quinze ans pour compléter les fonctions essentielles

exécutées par le personnel permanent. De nouveaux projets tels que le Système d'archives et de gestion des dossiers ayant été lancés sans allocation de ressources supplémentaires permettant de créer des postes sur le budget ordinaire, la division responsable a dû engager des vacataires au titre de la Section de la bibliothèque et des services de savoir pour mener ces projets.

Sur un total de 195 vacataires recrutés entre 2001 et 2019, l'année 2001 exclue, on constate que 11 ont eu leur premier contrat avec la CEA entre 2002 et 2010. Entre 2011 et 2014, ce chiffre a été de 51, avant de passer à 93 entre 2016 et 2019.

**Récapitulatif des vacataires par division et par année du premier engagement en tant que vacataire (au 26 juin 2019)**

Division	2001	2002	2003	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Centre afr. pour la stat.									1						1			2
Div. de l'admin.-Sect. des finances et du budget										1	4	1	2		3	1		12
Div. de l'admin.-Sect. de la gest. des installations	18	1										2	8		3	1		33
Div. de l'admin- Sect. de la gest. des ress. hum.	2	1		3	1				2	1					2	1	1	14
Div. de l'admin-Sect. de la gest. de la chaîne d'approvisionnement				1	1		1		1		17		4	5	2			32
Div. de l'admin- Centre médical des Nations Unies													1					1
Div. du genre, de la lutte contre la pauvreté et des politiques sociales														1		1		2
Cabinet de la Secrétaire exécutive								1										1
Div. des publicat., des conf. et de la gest. du savoir	1	1	3	1	3	2	1	8	6	3	5	4	17	9	10	6	3	83



Div. du développement du sect. privé et des financements	1																	1
Div de l'intégr. région. et du commerce									1			1						2
Bureau sous-régional de la CEA en Afrique centrale														1	1			2
Services de sécurité et de sûreté								2				2	2			1		7
Div. de la techno., des changemts clim. et de la gest. des ress.nat.						1						1		1				3
<b>Total</b>	22	3	3	5	5	3	2	9	12	6	26	7	36	17	23	12	4	195

**9. Les recrutements ont repris à la fin de l'année dernière après une pause dans l'attente de l'achèvement des réformes et de la restructuration de la CEA. Madame la Secrétaire exécutive, pouvez-vous nous dire où nous en sommes avec les recrutements dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ?**

Après l'achèvement de l'exercice de restructuration, nous avons repris les recrutements et fait des progrès considérables à cet égard.

Les Ressources Humaines ont entrepris de vastes efforts de sensibilisation pour assurer aux avis de vacance de poste la plus large diffusion possible, l'objectif étant d'attirer le plus grand nombre possible de candidatures masculines et féminines géographiquement diversifiées. Les avis de vacance de poste dans Inspira ont été publiés dans des organes de presse, des magazines et des journaux tels que The Economist, Le Monde, Jeune Afrique et African Banker. Parmi les autres outils de sensibilisation utilisés figurent la foire organisée par Global Carriers et d'autres plateformes en ligne telles que Impactpool. Les avis de vacance de poste ont également été diffusés par le biais de médias sociaux tels que LinkedIn et partagés avec la famille des Nations Unies à Addis-Abeba, d'autres commissions régionales, ainsi que des missions permanentes auprès des Nations Unies.

Étant donné l'existence de postes vacants aux échelons supérieurs, notamment aux niveaux D2, D1 et P5, nous avons mis en place des mécanismes de recrutement à ces niveaux, tout en suivant les recrutements commencés dans les autres. J'ai demandé aux Ressources Humaines de faire le point concernant les recrutements dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu de l'état de ces recrutements. Le premier tableau concerne les recrutements qui ont été effectués et clôturés. Le second porte sur les recrutements en cours.

Étape du recrutement (par ordre chronologique)	D-1	D-2	P-3	P-4	P-5	Total
Examen du projet d'avis de vacance de poste (R.H.)	1				1	2
Approbation dans le Fichier permanent relatif au personnel (par le responsable du poste à pourvoir et le Groupe du budget)				1		1
Engagement de la procédure applicable aux postes vacants (par le responsable du poste à pourvoir)				1	1	2
Avis de vacance de poste à l'étude par l'équipe de la classification à New York			1			1
Publication de l'avis de vacance de poste			1	1		2
En cours d'évaluation initiale par les Ressources Humaines			1			1
Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir		1	7	7	3	18
En attente des résultats de l'épreuve écrite				1	1	2
Entretien axé sur les compétences effectué. Rapport d'entretien finalisé	2					2
En attente du rapport d'entretien			1			1
En attente/à déterminer	1	1				1
Rapport d'entretien finalisé- Cas à l'étude pour soumission à l'organe central de contrôle	3					3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>37</b>

**Le recrutement pour les offres d'emploi suivantes est achevé et clôturé**

N°	Réf. du poste vacant	Classe	Titre fonctionnel	Division/Section	Lieu d'affectation
1	100576	P-2	Spécialiste des systèmes d'information géographique	Centre africain pour la statistique-Section de l'information géographique et des statistiques sectorielles	Addis-Abeba
2	99996	P-2	Statisticien adjoint de 1re classe	Centre africain pour la statistique-Section du développement de la statistique	Addis-Abeba
3	104909	P-3	Spécialiste de la gestion de l'environnement	Division de l'administration-Section de la gestion des installations	Addis-Abeba
4	110911	P-3	Fonctionnaire d'administration	Division de l'administration-Bureau du Directeur	Addis-Abeba
5	100053	P-2	Spécialiste des questions sociales	Division du genre, de la lutte contre la pauvreté et des politiques sociales-Section de l'urbanisation	Addis-Abeba
6	97057	P-3	Juriste*	Bureau d'aide juridique au personnel	Addis-Abeba
7	103945	P-2	Bibliothécaire adjoint	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir-Section des services de bibliothèque et de la gestion du savoir	Addis-Abeba
8	80936	P-4	Économiste	Division de l'intégration régionale et du commerce-Centre	Addis-Abeba

				africain pour la politique commerciale	
9	107903	P-4	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique centrale-Section des politiques de diversification économique et des réformes	Yaoundé
10	107782	P-5	Chef de la Section des initiatives sous-régionales	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique du Nord- Section des initiatives sous-régionales	Rabat
11	87252	P-4	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique australe- Initiatives sous-régionales	Lusaka
12	104060	P-3	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Ouest	Niamey
13	66319	P-4	Économiste	Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelle	Addis-Abeba

\*Recrutement effectué par le Bureau des ressources humaines, intégration par la CEA

Les recrutements suivants sont en cours

N°	Réf. du poste vacant	Classe	Titre fonctionnel	Division/Section	Lieu d'affectation	Statut dans Inspira
1	En attente	P-5	Chef de section	Division de la macroéconomie et de la gouvernance– Section de la gouvernance économique et des finances publiques	Addis-Abeba	Examen du projet d'avis de vacance de poste (R.H.)
2	En attente	D-1	Directeur (Division de la planification stratégique, du contrôle et des résultats)	Division de la planification stratégique, du contrôle et des résultats	Addis-Abeba	Examen du projet d'avis de vacance de poste (R.H.)
3	En attente	P-5	Chef de section	Division de la macroéconomie et de la gouvernance-Chef de la Section de l'analyse macroéconomique	Addis-Abeba	Engagement de la procédure applicable aux postes vacants (par le responsable du poste à pourvoir
4	En attente	P-3	Médecin spécialiste des catastrophes et des situations d'urgence	Division de l'administration-Centre médical des Nations Unies	Addis-Abeba	Avis de vacance de poste à l'étude par l'équipe de la classification à New York
5	116373	P-4	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Ouest	Niamey	Publication de l'avis de vacance de poste

6	116711	P-3	Économiste	Division du développement du secteur privé et des financements-Section des financements novateurs et des marchés de capitaux	Addis-Abeba	Publication de l'avis de vacance de poste
7	110232	P-3	Économiste	Division du développement du secteur privé et des financements-Section de l'énergie, des infrastructures et des services	Addis-Abeba	En cours d'évaluation initiale par les Ressources Humaines
8	107077	P-3	Éditeur de langue anglaise	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir-Groupe des services linguistiques	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
9	110855	P-3	Attaché de recherche	IDEP-Institut africain de développement économique et de planification	Dakar	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
10	108108	P-4	Spécialiste des ressources humaines	Division de l'administration-Section de la gestion des ressources humaines	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
11	108205	P-4	Spécialiste des ressources humaines	Division de l'administration-Section de la gestion des ressources naturelles	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
12	112219	P-4	Économiste	Division de la macroéconomie et de la gouvernance-Section de la gouvernance économique et des finances publiques	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
13	108113	P-4	Chargé de communications	Cabinet de la Secrétaire exécutive-Section de la communication et des relations avec les médias	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
14	107876	D2	Secrétaire exécutif(ve) adjoint(e) chargé(e) des programmes	Cabinet de la Secrétaire exécutive-Cabinet du (de la) Secrétaire exécutif(ve)	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable

				adjoint(e) chargé(e) des programmes		du poste à pourvoir
15	108122	P-4	Spécialiste de la gestion des programmes	Cabinet de la Secrétaire exécutive- Cabinet du (de la) Secrétaire exécutif(ve) adjoint(e) chargé(e) des programmes- Section des partenariats et de la mobilisation des ressources	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
16	109354	P-3	Spécialiste de la gestion de l'information	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir- Section des services de bibliothèque et de la gestion du savoir	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
17	108811	P-3	Traducteur de langue française	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir - Groupe des services linguistiques	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
18	110522	P-3	Traducteur de langue française	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir - Groupe des services linguistiques	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
19	108822	P-3	Ingénieur des télécommunications	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir- Groupe de l'impression et de la publication	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
20	109953	P-5	Chef de section	Division du développement du secteur privé et des financements- Section des financements novateurs et des marchés de capitaux	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
21	108567	P-4	Économiste	Division de l'intégration régionale et du commerce-NEPAD (Chapitre 11)	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
22	107775	P-5	Chef de section	Section des politiques générales, de la planification, du suivi	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par

				et de l'établissement de rapports		le responsable du poste à pourvoir
23	99357	P-4	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Est- Intégration régionale de l'Afrique de l'Est et ZLECA	Kigali	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
24	113755	P-3	Économiste	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Est	Kigali	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
25	107761	P-5	Chef de section	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique australe-Section de l'industrialisation inclusive	Lusaka	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
26	105640	P-5	Chef de section	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique du Nord-Section des emplois et des compétences pour un développement équilibré	Rabat	En attente des résultats de l'épreuve écrite
27	108537	P-4	Spécialiste des questions sociales	Division de l'intégration régionale et du commerce-NEPAD (Chapitre 11)	Addis-Abeba	Entretiens
28	109255	D-1	Directeur (Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir)	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir	Addis-Abeba	Entretien axé sur les compétences effectué. Finalisation du rapport d'entretien
29	108991	D-1	Directeur (Division du développement du secteur privé et des financements)	Division du développement du secteur privé et des financements	Addis-Abeba	Entretien axé sur les compétences effectué. Finalisation du rapport d'entretien
30	107451	P-3	Ingénieur du génie civil	Division de l'administration-Section de la gestion des installations	Addis-Abeba	En attente du rapport d'entretien
31	109003	D-1	Directeur (Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Est)	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Est	Kigali	Finalisation du rapport d'entretien-Cas à l'étude pour soumission à

						l'organe central de contrôle
32	103164	D-1	Directeur (Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Ouest)	Bureau sous-régional de la CEA en Afrique de l'Ouest	Niamey	Rapport d'entretien finalisé- Cas à l'étude pour soumission à l'organe central de contrôle
33	109501	D-1	Directeur (Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelles)	Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelles	Addis-Abeba	Rapport d'entretien finalisé- Cas à l'étude pour soumission à l'organe central de contrôle
34	105581	P-4	Éditeur de langue anglaise	Division des publications, des conférences et de la gestion du savoir- Groupe de l'impression et de la publication	Addis-Abeba	Évaluation des notices personnelles par le responsable du poste à pourvoir
35	108971	P-3	Économiste	Division de la technologie, des changements climatiques et de la gestion des ressources naturelles- Section de l'économie, de l'innovation et des technologies vertes	Addis-Abeba	Sélection
36	108998	D-1	Chef de cabinet	Cabinet de la Secrétaire exécutive	Addis-Abeba	En attente
37	En attente	D-2	Secrétaire exécutif(ve) adjoint(e) chargé(e) des programmes	Cabinet de la Secrétaire exécutive - Cabinet du (de la) Secrétaire exécutif(ve) adjoint(e) chargé(e) des programmes	Addis-Abeba	À déterminer