

COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

ORIGINAL : ANGLAIS

Soixante et onzième session
Réunion virtuelle, 24-26 août 2021

Point 17.10 de l'ordre du jour

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

Document d'information

SOMMAIRE

	Paragraphes
INTRODUCTION	1-2
TYPE ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT	3-7
RÉPARTITION PAR TYPE ET CATÉGORIE D'ENGAGEMENT, PAR CLASSE ET PAR SEXE	8-12
REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE	13-16
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES 11 DERNIÈRES ANNÉES (2011-2021) ...	17-18
DÉFIS	19-21

TABLEAUX

	Page
1. Répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement	6
a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée et membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, combinés	6
b) Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, par classe	6
c) Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, par classe.....	6
d) Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2020)	6
2. Répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe	7
a) Administrateurs recrutés sur le plan international	7
b) Administrateurs recrutés sur le plan national	7
c) Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux	7

d)	Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020	7
e)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2021	8
f)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par catégorie, de 2015 à 2021	8
g)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2021	8
3.	Répartition des administrateurs recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe	9
a)	Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée par nationalité, classe et sexe	9
b)	Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire par nationalité, classe et sexe	11
c)	Répartition géographique des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée et originaires de pays de la Région africaine	12
4.	Répartition du personnel titulaire soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation.....	13
5.	État des nominations entre 2011 et 2021	15

FIGURES

1.	Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2011-2021)	15
a)	Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée.....	15
b)	Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire.....	16
c)	Évolution des effectifs par année (2011-2021).....	16
d)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2021	17
e)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par catégorie, de 2015 à 2021	17
f)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2021	18

ACRONYMES ET SIGLES

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
EAIP	Équipe d'appui interpays
JPO	Jeunes cadres
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
RO	Bureau régional
SSA	Accord de services spéciaux
TA	Engagement temporaire
UG	Personnel hors classe
VNU	Volontaires des Nations Unies
WCO	Bureau de pays de l'OMS

INTRODUCTION

1. La gestion des ressources humaines continue de figurer au centre du Programme de transformation,¹ conformément à son objectif de faire de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) une organisation « centrée sur la personne ». L'examen fonctionnel des bureaux de pays est un élément important du Programme de transformation, qui ambitionne de doter la Région africaine d'un personnel capable de remplir sa mission, tout en veillant à ce que les effectifs soient en adéquation avec les besoins et les priorités programmatiques recensés.

2 Le présent document a pour but de fournir aux États Membres des informations concernant le personnel de l'OMS en service dans la Région africaine au 1^{er} mars 2021. Le document décrit aussi de façon détaillée la situation générale des effectifs par type d'engagement, catégorie, classe, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.

TYPE ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT

3. L'OMS propose deux principaux types d'engagement, à savoir les engagements de type temporaire et les engagements de longue durée. Un « engagement temporaire » est un engagement à durée limitée de 24 mois au plus de services ininterrompus dans l'Organisation. La catégorie des « engagements de longue durée » englobe les membres du personnel titulaires soit d'un engagement de durée déterminée, soit d'un engagement de service de durée indéterminée. En outre, l'OMS a recours à d'autres catégories d'engagement pour mener ses activités, notamment des consultants, des accords de services spéciaux, des volontaires des Nations Unies, des jeunes cadres et des accords pour l'exécution de travaux.

4. Au 1^{er} mars 2021, la Région africaine disposait d'un effectif de 2375 membres du personnel titulaires, répartis comme suit : 586 administrateurs recrutés sur le plan international (IPO), représentant 24,7 % de l'effectif ; 632 administrateurs recrutés sur le plan international (NPO), représentant 26,6 % de l'effectif ; et 1157 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS), représentant 48,7 % de l'effectif total de l'OMS dans la Région africaine. Sur cet effectif total de 2375 membres du personnel, 1998 étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 377 (soit 15,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les 1998 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 451 (soit 22,6 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 530 (soit 26,5 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 1017 (soit 50,9 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux. Sur les 377 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 135 (soit 35,8 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 102 (27,1 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 140 (soit 37,1 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux (tableau 1a).

5. La classe P.4 enregistrait la plus forte concentration d'administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, avec 217 membres du personnel (soit 48,1 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe P.5 avec 85 membres du personnel (soit 18,8 % du total) ; la classe P.3, avec 72 membres du personnel (soit 16 % du total) ; la classe P.2, avec 40 membres du personnel (soit 8,9 % du total) ; la classe D.6, avec 25 membres du personnel (soit 5,5 % du total) ; la classe P.6, avec sept membres du personnel (soit 1,6 % du total) ; les classes D.2 et P.1, avec deux membres du personnel chacune (0,4 % du total chacune) ; et le membre du personnel hors classe (qui représentait 0,2 % du total) – voir le tableau 1b.

¹ Le Programme de transformation du Secrétariat de l'Organisation mondiale de la Santé dans la Région africaine – Phase 2. Placer les personnes au cœur du changement. Bureau régional de l'OMS pour l'Afrique, 2017.

6. La classe P.4 enregistrait la plus forte concentration d'administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, avec 81 membres du personnel (soit 60 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe P.3 avec 35 membres du personnel (soit 25,9 % du total) ; la classe P.5, avec neuf membres du personnel (soit 6,7 % du total) ; la classe P.2, avec huit membres du personnel (soit 5,9 % du total) ; et la classe P.6 avec deux membres du personnel (représentant 1,5 % du total) – voir le tableau 1c.

7. En sus des membres du personnel, la Région africaine comptait 3632 employés n'ayant pas le statut de membres du personnel répartis sur l'ensemble de la Région, répartis comme suit : 498 titulaires d'un accord pour l'exécution de travaux (soit 13,7 % de l'effectif total de ces employés), 840 consultants (soit 23,1 % du total), 2 jeunes cadres (soit 0,1 % du total), 2195 agents bénéficiant d'accords de services spéciaux (soit 60,4 % du total) et 97 volontaires des Nations Unies (soit 2,7 % du total) – voir le tableau 1d.

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

8. Le tableau 2 (a, b, c et d) présente la répartition des membres du personnel par type et catégorie d'engagement, par classe et par sexe. Il ressort de ces tableaux que sur les 586 administrateurs recrutés sur le plan international, 451 (soit 77 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 135 (23 %) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe de l'effectif des administrateurs recrutés sur le plan international se présentait comme suit : 406 (soit 69,3 % du total) étaient des hommes et 180 (soit 30,7 % du total) étaient des femmes. Sur les 451 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, 307 (soit 68,1 % du total) étaient des hommes et 144 (soit 31,9 % du total) étaient des femmes. Sur les 135 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 99 (soit 73,3 %) étaient des hommes et 36 (soit 26,7 %) étaient des femmes (tableau 2a).

9. Sur les 632 administrateurs recrutés sur le plan national, 530 (83,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 102 (soit 16,1 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. La répartition par sexe de l'effectif des administrateurs recrutés sur le plan national se présentait comme suit : 430 (soit 69 % du total) étaient des hommes et 196 (31 % du total) étaient des femmes. Sur les 530 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement de longue durée, 361 (soit 68,1 % du total) étaient des hommes et 169 (soit 31,9 % du total) étaient des femmes. Sur les 102 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement temporaire, 75 (soit 73,5 % du total) étaient des hommes et 27 (soit 26,5 % du total) étaient des femmes (tableau 2b). La classe NO-C enregistrait la plus forte concentration des 632 administrateurs recrutés sur le plan national, avec 400 membres du personnel (63 % du total). Venaient ensuite la classe NO-B avec 200 membres du personnel (soit 32 % du total), la classe NO-A avec 28 membres du personnel (soit 4 % du total) et la classe NO-D avec quatre membres du personnel (soit 1 % du total).

10. Sur les 1157 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, 1017 (soit 87,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 140 (soit 12,1 % 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, 644 (soit 63,3 % du total) étaient des hommes et 373 (soit 36,7 % du total) étaient des femmes. S'agissant des membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement temporaire, 110 (soit 78,6 % du total) étaient des hommes et 30 (soit 21,4 % du total) étaient des femmes (tableau 2c). Parmi les 1157 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, la classe G.2 était la plus représentée avec 414 membres du personnel (soit

33 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe G.6 avec 272 membres du personnel (soit 21 % du total), la classe G.5 avec 199 membres du personnel (soit 16 % du total) et la classe G.7 avec 144 membres du personnel (soit 11 % du total). La classe G.1 présentait la plus faible concentration avec 13 membres du personnel (soit 1 % du total).

11. Même si la différence entre le nombre d'hommes et de femmes reste significativement élevé au niveau des postes de la catégorie professionnelle pourvus par voie de recrutement international, l'OMS dans la Région africaine a réalisé des progrès ces cinq dernières années vers une représentation féminine accrue à de tels postes. La représentation féminine globale a régulièrement augmenté, passant de 29,5 % en 2016 à 32,8 % en 2021 (tableau 2e). Cela dit, la représentation féminine varie d'une catégorie de personnel à l'autre. Le pourcentage des femmes dans la catégorie des membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international est passé de 25,1 % en 2015 à 26,2 % en 2016, puis à 27 % en 2017, à 29,1 % en 2018, à 29,4 % en 2020 et à 30,7 % en 2021. Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, on a assisté à une diminution progressive de la représentation féminine, laquelle est passée de 30,7 % en 2015 pour s'établir à 29,9 % en 2017, puis à 29,6 % en 2017 et ensuite à 28,6% en 2018, avant de remonter la pente pour se situer à 29,8 % en 2019, à 30 % en 2020 et à 31 % en 2021. La diminution du nombre d'administrateurs recrutés sur le plan national est généralement associée à l'augmentation du nombre d'administrateurs recrutés sur le plan international, certains membres du personnel passant de la catégorie des NPO à la catégorie des IPO. Par exemple, sur les 654 administrateurs recrutés sur le plan national enregistrés en 2020, treize (soit 2 % du total) sont passés de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national à celle des administrateurs recrutés sur le plan international. Dans la catégorie des services généraux, la représentation féminine a diminué entre 2015 et 2016, passant de 31 % à 30,4 %, puis s'est accrue régulièrement, passant de 30,9 % en 2017 à 33,1 % en 2018 et à 33,4 % en 2019, avant de baisser de nouveau pour se retrouver à 33,2 % en 2020 et de rebondir pour s'établir ensuite à 34,8 % en 2021 (tableau 2f).

12. La représentation des femmes occupant des postes de rang supérieur (notamment des classes P.6/D.1, D.2 et UG.1) a augmenté, passant de 25,5 % en 2016 à 27,5 % en 2018 (tableau 2d). L'OMS dans la Région africaine reste fermement engagée à parvenir à la parité hommes-femmes. Alors que la représentation des femmes occupant des postes de rang supérieur a diminué, passant de 11 femmes en 2018 à neuf femmes en 2019, puis à huit femmes en 2020, en raison du départ de deux femmes qui occupaient des postes de la classe D.1 et d'une femme qui occupait un poste de la classe P.6, deux nouvelles administratrices ont été nommées dans les catégories D.2 et D.1 avant le 1^{er} mars 2021. Dans un effort visant à combler l'écart dans la représentation féminine, des initiatives de sensibilisation ont été prises dans le sens d'attirer plus de candidates qualifiées. En outre, l'OMS dans la Région africaine continue de mettre en œuvre la politique en vertu de laquelle les listes restreintes des candidats qualifiés pour tous les postes à pourvoir doivent comprendre au moins une candidature féminine, faute de quoi l'avis de vacance de poste est republié à moins qu'une justification ne soit présentée par écrit. En outre, la Région africaine a lancé divers programmes visant à améliorer l'équilibre entre les sexes, notamment : 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 partenariat avec les volontaires des Nations Unies (VNU) ; l'initiative *Africa Young Women Volunteers* ; le programme d'orientation professionnelle au profit des membres du personnel de sexe féminin ; et le groupe de travail sur la parité hommes-femmes.

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE

13. Les États Membres les plus représentés étaient l'Ouganda avec 34 membres du personnel, la République démocratique du Congo avec 27 membres du personnel, le Burkina Faso et le Cameroun avec 25 membres du personnel chacun, le Kenya avec 24 membres du personnel, le

Nigéria avec 21 membres du personnel et le Zimbabwe avec 18 membres du personnel (tableau 3a). Vingt-sept États Membres² ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans cette Région par des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée (tableau 3a).

14. Une analyse de la répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, titulaires d'un engagement de longue durée et issus des 47 États Membres de la Région africaine montre que 21 États Membres étaient surreprésentés (catégorie C).³ Le Mali est le seul État Membre au maximum de sa fourchette du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2*). Huit États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette, mais au-dessus du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2).⁴ Seize États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette de représentation, mais au-dessous du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie B1) ;⁵ et un État Membre, les Seychelles, n'était pas représenté (catégorie A*) – tableau 3c. Cela dit, l'OMS dans la Région africaine est fortement résolue à atteindre une représentation géographique équitable de tous les États Membres par des initiatives de sensibilisation et par une surveillance approfondie du processus de sélection.

15. La répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle, titulaires d'un engagement temporaire et travaillant dans la Région africaine de l'OMS, recensés par nationalité et par sexe, est présentée au tableau 3b. Selon les données, le Kenya est, avec 13 membres du personnel, le pays le plus représenté au sein de l'effectif des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et titulaires d'un engagement temporaire. Viennent ensuite l'Éthiopie et le Nigéria avec 12 membres du personnel chacun, puis le Zimbabwe avec 10 membres du personnel, la République démocratique du Congo avec huit membres du personnel, le Burkina Faso, et enfin le Cameroun, le Ghana et la République-Unie de Tanzanie avec cinq membres du personnel chacun.

16. En outre, il ressort du tableau 3b que 12 pays⁶ ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans cette Région par des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement temporaire. Le tableau 4 présente, par lieu d'affectation, la répartition des membres du personnel titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, et travaillant pour l'OMS dans la Région africaine.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES 11 DERNIÈRES ANNÉES (2011-2021)

17. La figure 1 présente l'évolution des effectifs de 2011 jusqu'au 1^{er} mars 2021. Pendant la période visée, l'effectif total des membres du personnel en service dans la Région africaine a fluctué, passant de 2483 membres du personnel à 2375 membres du personnel, toutes catégories d'engagement confondues. Cependant, il y a eu des périodes de forte augmentation ou de diminution des effectifs, en fonction des situations qui prévalaient d'une année à l'autre. Par

² La Colombie, Haïti, l'Irlande, le Liban, le Népal, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie, l'Ukraine et le Yémen avec un membre du personnel chacun ; l'Australie, la Belgique, le Brésil, l'Italie, le Japon, les Philippines et l'Espagne avec deux membres du personnel chacun ; l'Allemagne, le Pakistan et le Soudan avec cinq membres du personnel chacun ; le Royaume-Uni avec sept membres du personnel ; le Canada avec neuf membres du personnel et les États-Unis d'Amérique avec onze membres du personnel.

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

⁴ Algérie, Érythrée, Gambie, Madagascar, Maurice, Niger, Tchad et Sierra Leone.

⁵ Angola, Botswana, Cabo Verde, Comores, Eswatini, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Lesotho, Libéria, Mauritanie, Mozambique, Namibie, République centrafricaine, Sao Tomé Príncipe et Soudan du Sud.

⁶ Brésil, Égypte, Espagne, États-Unis d'Amérique, France, Inde, Haïti, Maroc, Pakistan, Pérou, République de Corée et Royaume-Uni.

exemple, de 2011 à 2013, l'effectif total a diminué de 14 % à cause des contraintes financières ressenties dans toute l'Organisation. En revanche, on a assisté à une forte hausse des effectifs entre 2014 et 2017, liée en grande partie aux ressources mobilisées dans le cadre de la montée en puissance face à diverses situations d'urgence survenues 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, il y a eu une augmentation des effectifs de l'ordre de 3 % induite par la flambée épidémique de maladie à virus Ebola qui a sévi en République démocratique du Congo.

18. Cependant, de 2020 à 2021, les effectifs ont baissé de 4 % malgré le déploiement du personnel dans le cadre de la capacité de montée en puissance face à la pandémie de COVID-19 et aux nouvelles flambées épidémiques de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo comme en Guinée. Cette situation s'explique par le fait que la mise en œuvre des résultats de l'examen fonctionnel est en cours et empêche le remplacement immédiat des membres du personnel qui ont quitté la Région. En outre, dans le cadre de la montée en puissance de la riposte à la COVID-19, l'OMS dans la Région africaine a déployé du personnel déjà intégré et fait appel à d'autres types d'engagements, principalement des consultants, des agents bénéficiant d'accords de services spéciaux et des volontaires des Nations Unies.

DÉFIS ET MESURES D'ATTÉNUATION

19. Depuis mars 2020, les performances et la productivité de nombreux membres du personnel ont été altérées par la pandémie actuelle de COVID-19. Parmi les effets négatifs de cette pandémie, on peut citer la contamination ou le décès de membres du personnel, de personnes à la charge de membres du personnel et l'isolement de contacts. En outre, les mesures de protection contre la pandémie telles que les mesures de confinement, les fermetures de frontières et les annulations de vols ont eu une incidence sur le rendement du personnel, en particulier pour les membres du personnel contraints de travailler soit à domicile soit à l'extérieur de son lieu d'affectation sans un équipement adapté ou sans un environnement propice à une prestation efficace comme prévu.

20. Cependant, en vue d'atteindre ses objectifs et d'apporter un appui au personnel, l'OMS dans la Région africaine a pris des dispositions visant à atténuer les effets néfastes de la COVID-19 en appliquant de nouvelles mesures telles que les conseils au personnel, le travail à distance, le télétravail, les réunions virtuelles, les congés compensatoires, la communication pertinente sur les politiques en matière de ressources humaines, pour ne citer que ces exemples. La santé et le bien-être des membres du personnel ont été traités de telle sorte que le personnel affecté et les autres sous-traitants reçoivent le soutien nécessaire en temps voulu, y compris l'évacuation médicale indépendamment du type d'engagement du membre du personnel concerné.

21. Le présent rapport a été soumis au Comité régional pour information.

Tableau 1. Répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement**a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée et membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, combinés**

Catégorie	Longue durée	Temporaire	Total
IPO	451 (22,6 %)	135 (35,8 %)	586 (24,7 %)
NPO	530 (26,5 %)	102 (27,1 %)	632 (26,6 %)
GS	1017 (50,9 %)	140 (37,1 %)	1157 (48,7 %)
Total	1998 (100 %)	377 (100 %)	2375 (100 %)

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

Membres du personnel/classe	Total	%
UG.1	1	0,2 %
D.2	2	0,4 %
D.1	25	5,5 %
P.6	7	1,6 %
P.5	85	18,8 %
P.4	217	48,1 %
P.3	72	16 %
P.2	40	8,9 %
P.1	2	0,4 %
Total, IPO	451	100 %

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

Membres du personnel/classe	Total	%
P.6	2	1,5 %
P.5	9	6,7 %
P.4	81	60 %
P.3	35	25,9 %
P.2	8	5,9 %
Total, IPO	135	100 %

d) Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020)

Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	Nombre	%
APW	498	14 %
Consultants	840	23 %
JPO	2	0 %
SSA	2195	60 %
VNU	97	3 %
Total	3632	100 %

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	1	1	24	16	25	47	60	157	26	59	1	6	6	19	0	2	1	0	144	31,9	307		
Temporaire	0	0	4	4	8	27	23	58	1	8	0	2	0	0	0	0	0	0	36	26,7	99	73,3	135	23
Total	1	1	28	20	33	74	83	215	27	67	1	8	6	19	0	2	1	0	180	30,7	406	69,3	586	100

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	7	16	42	106	118	237	2	2	169	31,9	361	68,1	530		
Temporaire	1	4	15	37	11	34	0	0	27	26,5	75	73,5	102	16,1		
Total	8	20	57	143	129	271	2	2	196	31	436	69	632	100		

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	3	9	6	333	12	92	43	47	123	51	140	108	64	73	373	36,7	644		
Temporaire	0	1	1	74	1	1	5	24	12	13	9	15	2	5	30	21,4	110	78,6	140	12,1
Total	3	10	7	407	13	93	48	71	135	64	149	123	66	78	403	34,8	754	65,2	1157	100

d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020

	Femmes										Hommes										Total				
	2016		2017		2018		2019		2020		2016		2017		2018		2019		2020		2016	2017	2018	2019	2020
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
P.6	6	23,1	4	18,2	3	25	2	20	1	11,1	20	76,9	18	81,8	9	75	8	80	8	88,9	26	22	12	10	9
D.1	5	25	6	31,6	7	26,9	6	24	6	27,3	15	75	13	68,4	19	73,1	19	76	16	72,7	20	19	26	25	22
D.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	1	100	1	100	2	100	1	1	1	1	2
UG.1	1	100	1	100	1	100	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
Total	12	25,5	11	25,6	11	27,5	9	24,3	8	23,5	36	74,5	32	74,4	29	72,5	28	75,7	26	76,5	48	43	40	37	34

e) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	743	747	784	769	755	781	779
Hommes	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596
% Femmes	29,8	29,5	29,8	31	31,5	31,5	32,8
Total	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375

f) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par catégorie, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
IPO	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7
NPO	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31
GS	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8

g) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2021

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
IPO	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9
NPO	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9
GS	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7

Tableau 3. Répartition des administrateurs recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe**a) Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée par nationalité, classe et sexe**

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2	UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	F	F	M	To
Angola			1			1											1	1	2
Australie							1		1								2	0	2
Belgique						1			1								1	1	2
Bénin			1	2			1	3		1							2	6	8
Botswana				1												1	1	1	2
Brésil					1		1										2	0	2
Burkina Faso			2		1	3	3	9		4				2	1		6	19	25
Burundi			1		1		2	2	3	1				1			7	4	11
Cameroun			1	1	1	3	2	13	1	2				1			5	20	25
Canada			3		1	1	1	1	1	1							6	3	9
Cabo Verde								1									0	1	1
République centrafricaine								2									0	2	2
Tchad						1		3		1							0	5	5
Colombie															1		0	1	1
Comores												1					0	1	1
République démocratique				1		3	1	13		8				1			1	26	27
Congo			2	2	1	7		2				1					3	12	15
Côte d'Ivoire				1		1	2	5		1			2	1			4	9	13
Guinée équatoriale								1									0	1	1
Érythrée			1	1	1			1		1							2	3	5
Eswatini			1							1							1	1	2
Éthiopie							2	8		3			1	1			3	12	15
France							2	2		1							2	3	5
Gabon					1					2							1	2	3
Gambie								3		2							0	5	5
Allemagne					1							1		1			1	2	3
Ghana			1		1		4	5	1	2							7	7	14
Guinée				1	3			2	1	1							4	4	8
Guinée-Bissau							1	1					1				2	1	3
Haïti							1										1	0	1
Inde						2		2		1							0	5	5
Irlande							1										1	0	1
Italie			1			1											1	1	2
Japon							1					1					1	1	2
Kenya			2		3		4	7	4	4							13	11	24
Liban					1												1	0	1
Lesotho								1									0	1	1

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2	UG	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	M	F	F	M	To
Libéria				1		1											0	2	2
Madagascar							2	1	1								3	1	4
Malawi						1		3		2		1		1			0	8	8
Mali						1		4		1				1			0	7	7
Mauritanie						1		1									0	2	2
Mozambique							1	1									1	1	2
Népal								1									0	1	1
Nouvelle-Zélande								1									0	1	1
Niger							1	2		2					1		1	5	6
Nigéria	1			2	1	2	1	9		2		1		2			3	18	21
Pakistan			1			2											1	2	3
Pérou								1									0	1	1
Philippines						1		1									0	2	2
Portugal								1									0	1	1
Roumanie					1												1	0	1
Fédération de Russie								1									0	1	1
Rwanda					2	2	2	3		5				1			4	11	15
Sao Tomé-et-Principe							1										1	0	1
Sénégal			1				3	5					1	1			5	6	11
Sierra Leone					1		2										3	0	3
Afrique du Sud									2					1			2	1	3
Espagne					1		1										2	0	2
Soudan							1	1		1							1	2	3
République-Unie de			1		1		2	2	1	1							5	3	8
Togo						2	1	6									1	8	9
Ouganda			1			1	5	13	6	7				1			12	22	34
Ukraine								1									0	1	1
Royaume-Uni						1	1	1	1	1	1			1			3	4	7
États-Unis d'Amérique						2	2	6	1								3	8	11
Yémen							1										1	0	1
Zambie							2	3	1					1			3	4	7
Zimbabwe		1	3	3	1	6	1	2					1				6	12	18
Total – Région africaine	1	1	24	16	25	47	60	157	26	59	1	6	6	19	2	1	144	307	451

b) **Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire par nationalité, classe et sexe**

Pays de nationalité	P.2		P.3		P.4		P.5		P.6	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	Tous
Algérie						1				0	1	1
Angola						1			1	0	2	2
Bénin			1			1				1	1	2
Botswana				1						0	1	1
Brésil					1					1	0	1
Burkina Faso	1	2		1		1				1	4	5
Burundi	1									1	0	1
Cameroun				1		4				0	5	5
Tchad				1						0	1	1
République démocratique du Congo				1		6		1		0	8	8
Congo				1						0	1	1
Côte d'Ivoire				1	1	2				1	3	4
Égypte						1				0	1	1
Éthiopie				3	1	8				1	11	12
France						1				0	1	1
Gambie			1	1		1				1	2	3
Ghana				1		4				0	5	5
Guinée						1				0	1	1
Haïti					1					1	0	1
Inde	1			1		1		1		1	3	4
Kenya			2	2	6	2		1		8	5	13
République de Corée					1					1	0	1
Mali					1	1		1		1	2	3
Mauritanie					1	1				1	1	2
Maroc								1		1	0	1
Niger		1	1		1	1				2	2	4
Nigéria			1	3	1	6		1		2	10	12
Pakistan								1		0	1	1
Pérou						1				0	1	1
Rwanda			1	1		1				1	2	3
Sénégal				1	1	1			1	1	3	4
Afrique du Sud					1					1	0	1
Soudan du Sud						1				0	1	1
Espagne						1				0	1	1
République-Unie de Tanzanie				1	1	3				1	4	5
Togo					1	1				1	1	2
Ouganda				1	1	1				1	2	3
Royaume-Uni						2		1		0	3	3
États-Unis d'Amérique	1			1		2				1	3	4
Zimbabwe		1	1	4	3			1		4	6	10
Total – Région africaine	4	4	8	27	2	58	1	8	2	36	99	135

c) Répartition géographique des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée et originaires de pays de la Région africaine⁷

Nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Total Personnel	Effectif au Siège ou	Effectif dans la
		De	À			
Algérie	B2	1	9	8	8	0
Angola	B1	1	8	2	0	2
Bénin	C	1	8	11	3	8
Botswana	B1	1	8	4	2	2
Burkina Faso	C	1	8	27	2	25
Burundi	C	1	8	11	0	11
Cameroun	C	1	8	25	0	25
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
République centrafricaine	B1	1	8	2	0	2
Tchad	B2	1	8	5	0	5
Comores	B1	1	8	1	0	1
République démocratique	C	1	8	29	2	27
Congo	C	1	8	17	2	15
Côte d'Ivoire	C	1	8	18	5	13
Guinée équatoriale	B1	1	8	1	0	1
Érythrée	B2	1	8	6	1	5
Eswatini	B1	1	8	2	0	2
Éthiopie	C	1	8	33	18	15
Gabon	B1	1	8	3	0	3
Gambie	B2	1	8	6	1	5
Ghana	C	1	8	19	5	14
Guinée	C	1	8	9	1	8
Guinée-Bissau	B1	1	8	3	0	3
Kenya	C	1	8	39	15	24
Lesotho	B1	1	8	1	0	1
Libéria	B1	1	8	2	0	2
Madagascar	B2	1	8	6	2	4
Malawi	C	1	8	10	2	8
Mali	B2*	1	8	8	1	7
Mauritanie	B1	1	8	3	1	2
Maurice	B2	1	8	5	5	0
Mozambique	B1	1	8	3	1	2
Namibie	B1	1	8	1	1	0
Niger	B2	1	8	6	0	6
Nigéria	C	1	8	29	8	21
Rwanda	C	1	8	17	2	15
Sao Tomé-et-Principe	B1	1	8	1	0	1
Sénégal	C	1	8	17	6	11
Seychelles	A*	1	8	0	0	0
Sierra Leone	B2	1	8	5	2	3
Afrique du Sud	C	4	11	14	11	3
Soudan du Sud	B1	1	8	2	2	0
République-Unie de	C	1	8	10	2	8
Togo	C	1	8	9	0	9
Ouganda	C	1	8	46	12	34
Zambie	C	1	8	10	3	7
Zimbabwe	C	1	8	23	5	18
				510	131	379

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

⁷ La liste géographique complète de décembre 2020 est disponible sur le [lien de la répartition géographique](#).

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			Tous les membres
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abéché	1					1	2
Abidjan	19	9	3	1	1		33
Abuja	55	36	10	5	19	9	134
Accra	17	6	3		3		29
Addis Abeba	55	52	11	1	1	7	127
Alger	6	7	1				14
Antananarivo	12	7	4	2	1	2	28
Asmara	13	4	3				20
Aweil		1		1			2
Bamako	12	7	5	1			25
Bambari				1			1
Bangui	11	8	6	7		1	33
Banjul	9	5	2				16
Bauchi	6	9	1	3	5	1	25
Benin City		2		1			3
Bentiu		1		1			2
Bissau	5	1	2	1		1	10
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville, Bureau régional	213	15	148	18	1	44	439
Brazzaville, bureau de pays	14	8	1				23
Bujumbura	13		2	1		1	17
Bukavu	2	2					4
Conakry	16	11	5	6			38
Cotonou	13	11	2	1			27
Dakar	11	7	15			4	37
Damaturu	3	1			3		7
Dar-es-Salaam	18	16	5	2			41
Diffa	1				1		2
Entebbe	3						3
Enugu	2	8	1	4			15
Freetown	14	6	4	8	7	10	49
Gaborone	5	5	4				14
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2
Goma	2	1					3
Harare, EAIP	13	3	24	2	1	6	49
Harare, bureau de pays	23	6	3		2		34
Ibadan	9	5		4	1		19
Jigawa					1		1
Jijiga	2						2
Jos	1	3					4
Juba	8	11	13	15		8	55
Kaduna	3	3					6
Kampala	17	15	7	2		3	44
Kananga	2	1					3
Kano	6	8	1	1	1		17
Katsina					1		1
Kigali	8	7	4	1		2	22

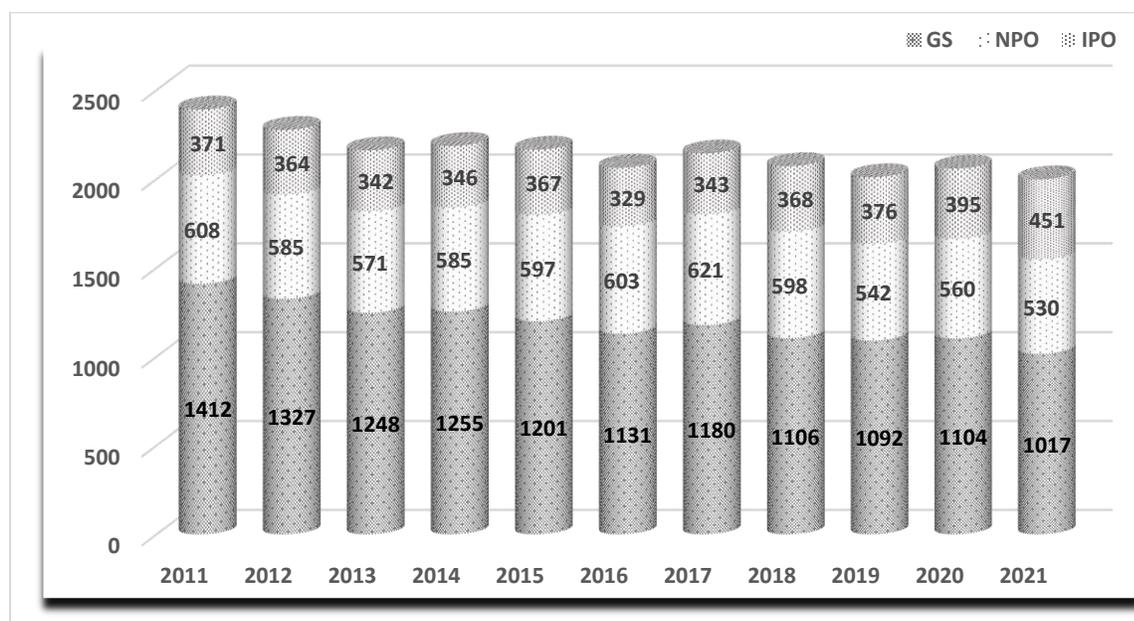
Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Tous les membres
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Kinshasa	35	22	11	1	1	2	72
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2
Lagos	5	4		4		1	14
Libreville, EAIP	7	2	22		1	4	36
Libreville, bureau de pays	15	6	3				24
Lilongwe	12	8	3	1	2		26
Lomé	12	2	3	1	2	1	21
Luanda	18	14	7	1		3	43
Lubumbashi	1	1					2
Lusaka	10	12	4	3	2	1	32
Maiduguri	6	1	1	6	15	2	31
Malabo	5	2			1		8
Malakal		1		1			2
Maputo	9	17	2	4	5	4	41
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	4	3				15
Mbabane	8	5	2				15
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle		2					2
Minna	6	4	1	2	1		14
Monrovia	12	4	4	7	1	1	29
Moroni	10	4	1				15
Nairobi	22	19	13	1	2	2	59
N'Djamena	31	10	6		1	1	49
N'Dola		1					1
Niamey	13	8	3	2	4	2	32
Nouakchott	9	7	3				19
Ouagadougou, EAIP	12	3	22	2	1	7	47
Ouagadougou, bureau de pays	22	9	5	1	2		39
Port Harcourt	4	5			3		12
Port Louis	6	2	1				9
Praia	5	3	1				9
Pretoria	30	7	30	4	2	1	74
Rumbek		1		1			2
Sao Tomé	5	3	2				10
Séoul						1	1
Sokoto	5	5			2		12
Tahoua				1			1
Tillabéry	1						1
Torit		1		1			2
Umuahia				1			1
Victoria	2	3	1				6
Wau		1		1			2
Windhoek	9	3	3		1		16
Yambio		1		1			2
Yaoundé	13	8	3			1	25
Zamfara					2		2
Zanzibar	1		1				2
Total général	1017	530	451	140	102	135	2375

Tableau 5. État des nominations entre 2011 et 2021

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
GS	TA	32	43	26	72	198	236	242	171	147	163	140
	LT	1412	1327	1248	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017
NPO	TA	19	13	16	39	39	47	49	69	82	94	102
	LT	608	585	571	585	597	603	621	598	542	560	530
IPO	TA	41	46	60	80	88	187	198	165	159	162	135
	LT	371	364	342	346	367	329	343	368	376	395	451
Total		2483	2378	2263	2377	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375
Comparaison⁸		-6 %	-4 %	-5 %	+5 %	+5 %	+2 %	+4 %	-6 %	-3 %	+3 %	-4 %

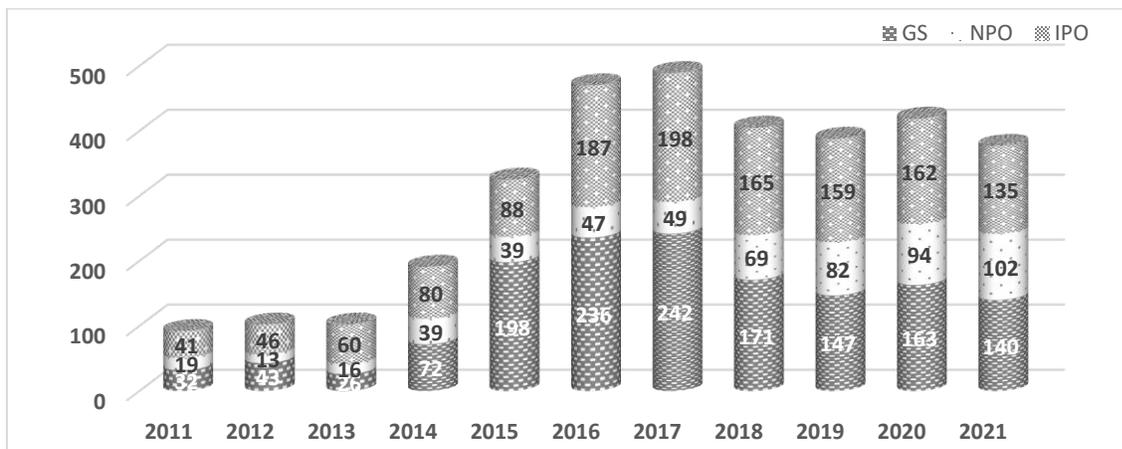
Figure 1. Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2011-2021)

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

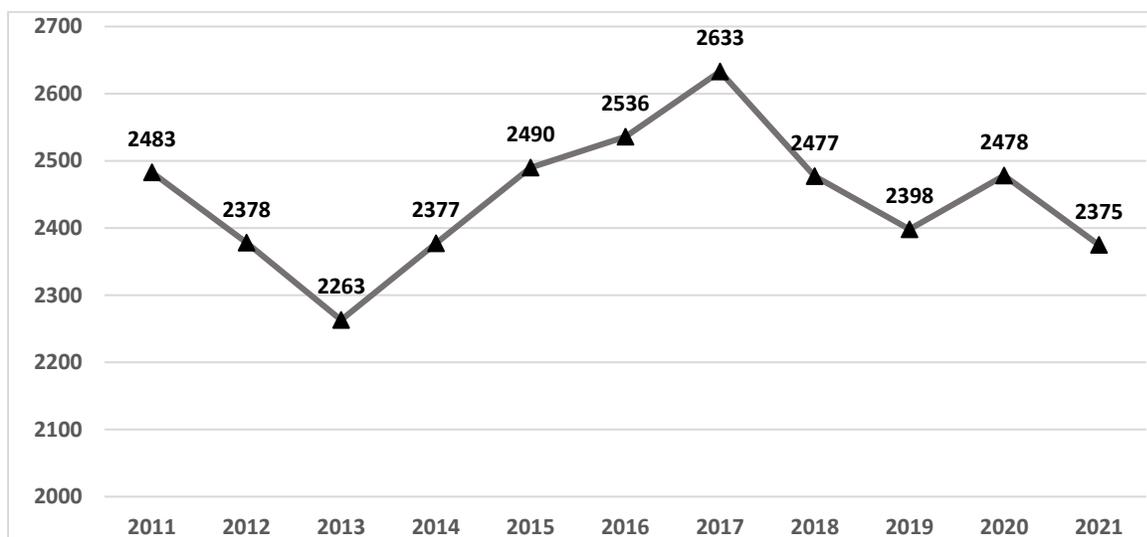


⁸ Chaque année est comparée à celle qui l'a précédée.

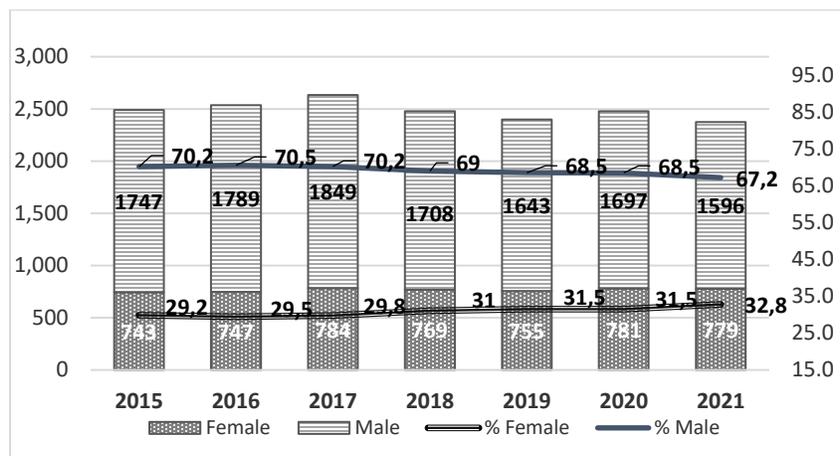
b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire



c) Évolution des effectifs par année (2011-2021)

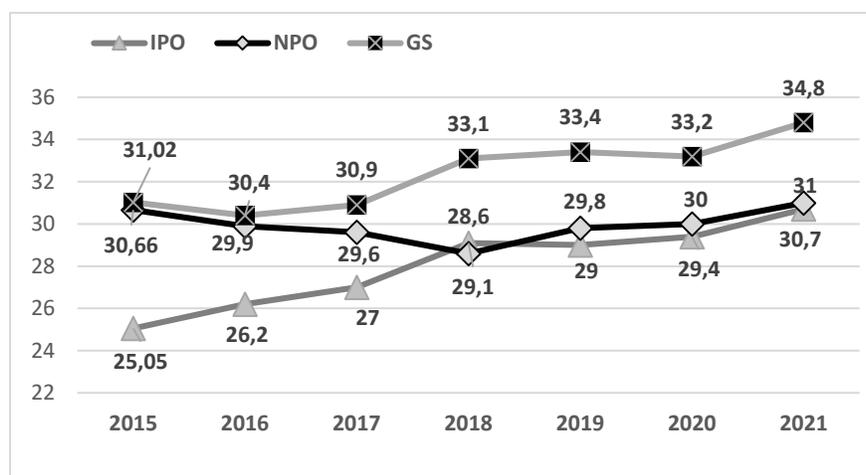


d) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2021



Female = Femmes ; Male = Hommes

e) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par catégorie, de 2015 à 2021



f) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2021

