

COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE

ORIGINAL : ANGLAIS

Soixante-douzième session
Lomé, République togolaise, 22-26 août 2022

Point 17.9 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 SUR LES 11 DERNIÈRES ANNÉES (DE 2012 À 2022) .	17-18
DÉFIS ET MESURES D'ATTÉNUATION.....	19-22

TABLEAUX

	Page
1. Répartition des membres du personnel par catégorie et type d'engagement	7
a) Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée et membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, combinés	7
b) Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, par classe	7
c) Administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, par classe	7
d) Autres types de contrats (du 1 ^{er} janvier au 31 juillet 2021)	8
e) Autres types de contrats (hors VNU) – tendances de 2018 à 2021	8
f) Volontaires des Nations Unies (VNU) – tendances de 2019 à 2021 par sexe	8

2.	Répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe.....	9
a)	Administrateurs recrutés sur le plan international.....	9
b)	Administrateurs recrutés sur le plan national	9
c)	Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux.....	10
d)	Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2018 et 2022.....	10
e)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2022	11
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 2022	11
g)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2022	11
3.	Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe	12
a)	Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et titulaires d'un engagement longue durée par nationalité, classe et sexe	12
b)	Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international et titulaires d'un engagement temporaire par nationalité, classe et sexe	14
c)	Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine	15
4.	Répartition du personnel titulaire soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation.....	17
5.	État des nominations entre 2012 et 2022	19

FIGURES

1.	Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2012-2022)	19
a)	Membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée	19
b)	Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire	20
c)	Évolution des effectifs par année (2012-2022)	20
2.	Évolution des effectifs au cours des sept dernières années (2015-2022).....	21
a)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2022	21
b)	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 2022	21
c)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2022	22
3.	Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international par type d'engagement et sexe	22

ACRONYMES ET SIGLES

APW	Accord pour l'exécution de travaux
EAIP	Équipe d'appui interpays
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
IPO	Administrateur recruté sur le plan international
JPO	Jeune cadre
LT	Longue durée
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
NPO	Administrateur recruté sur le plan national
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
RH	Ressources humaines
RO	Bureau régional
SSA	Accord de services spéciaux
TA	Engagement temporaire
UG	Personnel hors classe
VNU	Volontaire des Nations Unies
WCO	Bureau de pays de l'OMS

INTRODUCTION

1. Le personnel reste au centre du Programme de transformation,¹ dans le droit fil de l'objectif de ce Programme qui est de faire de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) une organisation « centrée sur la personne ». L'objet de l'axe prioritaire du Programme de transformation intitulé « des opérations stratégiques répondant aux attentes », est de parvenir à « une dotation en personnel conforme aux besoins à tous les niveaux de l'Organisation ». L'examen fonctionnel des bureaux de pays est un élément important du Programme de transformation, qui ambitionne à terme 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 objet de fournir aux États Membres des informations concernant le personnel de l'OMS en service dans la Région africaine au 1^{er} mars 2022.² Le document décrit aussi de façon détaillée la composition générale des effectifs par type d'engagement, catégorie, classe, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.

TYPES ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT

3. L'OMS 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 types d'engagement pour mener ses activités, notamment des contrats de consultants, des accords de services spéciaux (SSA), des volontaires des Nations Unies (VNU), des jeunes cadres (JPO) et des accords pour l'exécution de travaux (APW).

4. Au 1^{er} mars 2022, la Région africaine disposait d'un effectif de 2251 membres du personnel titulaires, répartis comme suit : 625 administrateurs recrutés sur le plan international (IPO), représentant 27,8 % de l'effectif ; 575 administrateurs recrutés sur le plan national (NPO), représentant 25,5 % de l'effectif ; et 1051 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS), représentant 46,7 % de l'effectif total de l'OMS dans la Région africaine. Sur cet effectif total de 2251 membres du personnel, 1891 membres du personnel (soit 84 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 360 membres du personnel (16 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les 1891 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 491 (26 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 480 (25,4 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 920 (48,6 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux. Sur les 360 membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, 134 (37,2 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 95 (26,4 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 131 (36,4 % 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 216 membres du personnel (soit 44 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe P.3 avec 102 membres du personnel (20,8 % du total) ; la classe P.5 avec 85 membres du personnel (17,3 % du total) ; la classe P.2 avec 48 membres du personnel (9,8 % du total) ; la classe D.1 avec 25 membres du personnel (5,1 % du

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.

² Selon le rapport sur le personnel figurant dans le Système mondial de gestion (SGM) – Données sur les affectations imprimées le 8 mars 2022 (sauf mention contraire).

total) ; la classe P.6 avec neuf membres du personnel (1,8 % du total) ; la classe D.2 avec quatre membres du personnel (0,8 % du total) ; et le membre du personnel hors classe, ainsi qu'un membre du personnel de classe P.1 (qui représentaient 0,2 % du total chacun) – voir le Tableau 1b.

6. La classe P.4 enregistrait la plus forte concentration d'administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, avec 77 membres du personnel (soit 57,5 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe P.3 avec 40 membres du personnel (29,9 % du total) ; la classe P.2 avec 10 membres du personnel (7,5 % du total) ; la classe P.5 avec six membres du personnel (4,5 % du total) ; et la classe P.6 avec un membre du personnel (représentant 0,6 % du total) – voir le Tableau 1c. En plus des engagements de membres du personnel, la Région africaine employait, en juillet 2021, 3209 personnes titulaires d'autres types de contrats, en l'occurrence : 356 personnes titulaires d'un accord pour exécution de travaux (11,1 % du total) ; 660 personnes titulaires d'un contrat de consultant (20,6 % du total) ; quatre jeunes cadres (0,1 % du total) ; 2078 personnes bénéficiant d'un accord de services spéciaux (64,8 % du total) ; et 111 volontaires des Nations Unies (3,5 % du total) – voir le Tableau 1d.

7. Au cours des quatre dernières années, le nombre des autres types de contrats a nettement fluctué. Les agents bénéficiant d'accords de services spéciaux représentaient plus de 50 % de l'effectif dans la catégorie des autres types de contrats, tandis que les jeunes cadres restaient les moins représentés dans cette catégorie, leur nombre oscillant entre deux et quatre personnes – voir le Tableau 1e. En outre, le nombre de volontaires des Nations Unies est passé de 60 VNU en 2019 à 141 VNU en décembre 2021 – voir le Tableau 1f. Cette augmentation est due à l'accord de partenariat et de collaboration signé en 2019 entre la Directrice régionale et le Coordonnateur exécutif du programme des volontaires des Nations Unies.

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

8. Les tableaux 2a à 2d présentent la répartition des membres du personnel par type d'engagement, catégorie, classe et sexe. Il ressort de ces tableaux que sur les 625 administrateurs recrutés sur le plan international, 491 (soit 78,6 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée, alors que 134 (21,4 % 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 : 423 (soit 67,7 % du total) étaient des hommes et 202 (32,3 % du total) étaient des femmes. Sur les 491 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, 326 (66,4 % du total) étaient des hommes et 165 (33,6 % du total) étaient des femmes. Sur les 134 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 97 (soit 72,4 %) étaient des hommes et 37 (soit 27,6 %) étaient des femmes (Tableau 2a).

9. Sur les 575 administrateurs recrutés sur le plan national, 480 (83,5 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 95 (16,5 % 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 : 394 NPO (soit 68,5 % du total) étaient des hommes et 181 NPO (31,5 % du total) étaient des femmes. Sur les 480 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement de longue durée, 325 (soit 67,7 % du total) étaient des hommes et 155 (soit 32,3 % du total) étaient des femmes. Sur les 95 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement temporaire, 69 (soit 72,6 % du total) étaient des hommes et 26 (soit 27,4 % du total) étaient des femmes (Tableau 2b). La classe NO-C enregistrait la plus forte concentration des 575 administrateurs recrutés sur le plan national, avec 368 membres du personnel (64 % du total). Venaient ensuite la classe NO-B avec 189 membres du personnel (32,9 % du total), la classe NO-A avec 15 membres du personnel (2,6 % du total) et la classe NO-D avec trois membres du personnel (0,5 % du total).

10. Sur les 1051 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, 920 (soit 87,5 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 131 (soit 12,5 % 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, 568 (soit 61,7 % du total) étaient des hommes et 352 (soit 38,3 % du total) étaient des femmes. S'agissant des membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement temporaire, 105 (soit 80,2 % du total) étaient des hommes et 26 (soit 19,8 % du total) étaient des femmes (Tableau 2c). Avec 318 membres du personnel (soit 30,3 % de l'effectif total), la classe G.2 était la plus représentée chez les 1051 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Venaient ensuite la classe G.6 avec 217 membres du personnel (soit 20,6 % du total), la classe G.5 avec 192 membres du personnel (soit 18,3 % du total), la classe G.7 avec 127 membres du personnel (soit 12,1 % du total), la classe G.3 avec 101 membres du personnel (soit 9,6 % du total) et la classe G.4 avec 85 membres du personnel (soit 8,1 % du total). La classe G.1 présentait la plus faible concentration avec 11 membres du personnel (soit 1 % du total).

11. L'OMS dans la Région africaine ambitionne d'atteindre la parité hommes-femmes de 50/50 d'ici à 2025 dans toutes les catégories de personnel. Même si la différence entre le nombre d'hommes et de femmes reste nettement élevée à tous les niveaux, l'on doit reconnaître que l'OMS dans la Région africaine a réalisé des progrès au cours des cinq dernières années vers une représentation accrue des femmes. La représentation féminine globale a régulièrement augmenté, passant de 29,5 % en 2016 à 33,8 % en 2022 (Tableau 2e). Cela dit, il faut admettre que la représentation féminine varie d'une catégorie de personnel à l'autre. Le pourcentage des femmes représentées dans la catégorie des membres du personnel recrutés sur le plan international est passé de 25,1 % en 2015 pour s'établir à 26,2 % en 2016, puis à 27 % en 2017, est montée à 29,1 % en 2018 avant de retomber à 29,0 % en 2019 et de remonter à 29,4 % en 2020, ensuite à 30,7 % en 2021 et à 32,3 % en 2022 (Tableau 2f). Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, on a assisté à une diminution progressive du nombre de femmes, la représentation féminine dans cette catégorie étant passée de 30,7 % en 2015 pour s'établir à 29,9 % en 2017, puis à 29,6 % en 2017 et à 28,6 % en 2018, avant de remonter la pente pour se situer à 29,8 % en 2019, à 30 % en 2020, à 31 % en 2021 et à 31,5 % en 2022 (Tableau 2f). 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 NPO à celle des IPO. 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 et à 36 % en 2022 (Tableau 2f).

12. Le Tableau 2d illustre l'évolution de la représentation des femmes occupant des postes de rang supérieur (notamment les femmes qui font partie des classes P.6/D.1, D.2 et UG.1). L'OMS dans la Région africaine reste fermement engagée à parvenir à la parité hommes-femmes. S'il est vrai 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 à cause du départ de deux femmes qui occupaient des postes de la classe D.1 et d'une autre femme qui occupait un poste de la classe P.6, il n'en demeure pas moins vrai que des efforts ont été faits pour nommer de nouvelles femmes aux postes de rang supérieur, ce qui s'est traduit par une augmentation des femmes dans cette catégorie où la représentation féminine est repassée de huit femmes en 2021 à 11 femmes en 2022. Dans un effort visant à combler l'écart dans la représentation féminine, des initiatives de sensibilisation continuent d'être déployées dans le sens d'attirer plus de candidates qualifiées. En

outre, l’OMS dans la Région africaine applique toujours la politique en vertu de laquelle, pour tous les postes à pourvoir, les listes restreintes des candidats qualifiés doivent comporter au moins le nom d’une candidate qualifiée, faute de quoi l’on doit justifier par écrit pour la raison laquelle aucune candidate ne figurait sur la liste restreinte. En outre, la Région africaine continue à promouvoir divers programmes visant à améliorer l’équilibre entre les sexes, et précisément : le programme intitulé « Les voies du leadership pour la transformation de la santé en Afrique », destiné aux membres du personnel de rang supérieur ; le programme de mentorat ; le programme d’orientation professionnelle au profit des membres du personnel de sexe féminin ; l’Équipe spéciale chargée de la parité et de l’égalité des sexes dans le système des Nations Unies ; le partenariat avec les volontaires des Nations Unies ; et l’initiative *Africa Young Women Volunteers*. Grâce au partenariat avec le programme des volontaires des Nations Unies, la proportion des VNU de sexe féminin est passée de 47 % en 2019 à 52 % en 2020, puis à 67 % en 2021, avec une variation de 12 % de 2019 à 2020 et de 29 % de 2020 à 2021 (Tableau 1f).

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE

13. Les États Membres les plus représentés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international étaient l’Ouganda avec 34 membres du personnel, la République démocratique du Congo avec 32 membres du personnel, le Burkina Faso avec 27 membres du personnel, le Zimbabwe avec 24 membres du personnel, le Cameroun et le Kenya avec 23 membres du personnel chacun et le Nigéria avec 22 membres du personnel (Tableau 3a). Trente-trois États Membres³ ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans la Région par des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d’un engagement de longue durée (Tableau 3a).

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 l’OMS dans la Région africaine montre que 22 États Membres étaient surreprésentés (catégorie C).⁴ Le Niger était le seul État Membre au maximum de sa fourchette du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2*). Six États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette, mais au-dessus du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2).⁵ Dix-sept États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette de représentation, mais au-dessous du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie B1) ;⁶ 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

3 La Chine, la Colombie, l’Espagne, Haïti, l’Irlande, le Liban, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, les Philippines, la Fédération de Russie, la Roumanie, la Suisse, le Tadjikistan, l’Ouzbékistan, le Venezuela et le Viet Nam étaient représentés par un membre du personnel chacun ; l’Australie, la Belgique, le Japon, le Népal et l’Espagne étaient représentés par deux membres du personnel chacun ; l’Allemagne, le Pakistan et le Soudan étaient représentés par trois membres du personnel chacun ; le Brésil était représenté par quatre membres du personnel ; l’Italie, l’Inde et la France étaient représentées par cinq membres du personnel chacune ; le Royaume-Uni était représenté par sept membres du personnel ; le Canada était représenté par dix membres du personnel ; et les États-Unis d’Amérique étaient représentés par treize membres du personnel.

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

5 Algérie, Érythrée, Madagascar, Maurice, Sierra Leone et Tchad.

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

Kenya est, avec 16 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 le Nigéria avec 12 membres du personnel ; l'Éthiopie avec 10 membres du personnel ; la République démocratique du Congo avec huit membres du personnel ; le Cameroun et l'Ouganda avec sept membres du personnel chacun ; la Côte d'Ivoire et le Zimbabwe avec six membres du personnel chacun ; et le Niger avec cinq membres du personnel.

16. En outre, il ressort du Tableau 3b que 13 pays⁷ 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 (2012-2022)

17. L'évolution des effectifs présentée dans la Figure 1 qui porte sur la période comprise entre 2012 et le 1^{er} mars 2022 montre que le nombre total de membres du personnel en service dans la Région africaine, toutes catégories d'engagement confondues, a oscillé entre 2378 et 2251. Cependant, il y a eu des périodes de forte augmentation ou de diminution des effectifs, en fonction des situations qui prévalaient d'une année à l'autre. Par exemple, de 2012 à 2013, l'effectif total a diminué de 5 % à cause des contraintes financières ressenties dans toute l'Organisation. En revanche, entre 2014 et 2017, on a assisté à une forte hausse des effectifs liée pour l'essentiel aux ressources mobilisées dans le cadre du renfort dont on avait besoin pour faire face aux diverses situations d'urgence survenues dans la Région sur cette période. 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 2022, les effectifs ont baissé de 9 % malgré le déploiement du personnel dans le cadre de la capacité de montée en puissance face à la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) et aux nouvelles flambées épidémiques de maladie à virus Ebola survenues en République démocratique du Congo et en Guinée. Cette situation est due au fait que l'exercice des examens fonctionnels se poursuit et que de nombreux postes vacants n'ont pas encore été pourvus. En outre, dans le cadre de la montée en puissance de la riposte à la COVID-19, l'OMS dans la Région africaine a déployé du personnel déjà intégré et l'Organisation a eu recours à des personnes titulaires d'autres types de contrats, principalement des consultants, des agents bénéficiant d'accords de services spéciaux et des volontaires des Nations Unies. L'OMS dans la Région africaine s'efforce d'attirer et de fidéliser le personnel moyennant plusieurs initiatives telles que des activités de sensibilisation, des programmes de mentorat et d'accompagnement, la création et le maintien d'un environnement professionnel propice, l'institutionnalisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en tenant compte des préoccupations, des perspectives et des besoins des membres du personnel, l'octroi de prix d'excellence, la mise en place d'une politique de portes ouvertes et l'organisation par la Directrice régionale d'assemblées générales regroupant l'ensemble du personnel.

7 Belgique, Canada, Égypte, Espagne, États-Unis d'Amérique, France, Haïti, Inde, Irlande, Italie, Pays-Bas, Roumanie et Royaume-Uni.

DÉFIS ET MESURES D'ATTÉNUATION

19. Les impacts de la pandémie de COVID-19 continuent de se faire sentir sur le personnel de l'OMS dans la Région, affectant la qualité des services et la productivité de nombreux membres du personnel. Parmi les impacts 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 confinements, 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 leurs lieux d'affectation sans un équipement adapté ou sans un environnement propice à une prestation efficace comme prévu.

20. Cependant, dans la quête de ses objectifs et en vue d'apporter un appui à son personnel, l'OMS dans la Région africaine continue de prendre 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 en ligne, le partage de la communication pertinente sur les politiques en matière de ressources humaines et les congés de compensation, pour ne citer que ces exemples. Par exemple, en 2020, un total de 980 jours de congé de compensation ont été accordés à 592 membres du personnel, contre seulement 608 jours de congé de compensation accordés en 2019 à 457 membres du personnel. Ce nombre a encore augmenté en 2021 pour atteindre 1011 jours de congé accordés à 702 membres du personnel. La santé et le bien-être du personnel sont traités de façon systématique et globale pour s'assurer que le personnel et les sous-traitants concernés reçoivent le soutien dont ils ont besoin en temps voulu, y compris l'évacuation médicale, indépendamment de leur catégorie ou de leur type de contrat.

21. Le recrutement de lusophones et de ressortissants de pays sous-représentés demeure un défi pour des fonctions spécifiques. Par conséquent, le Bureau régional de l'Afrique a adopté des initiatives de sensibilisation avec des agences de recrutement telles que Impactpool⁸ et SRI Executive⁹ afin d'attirer plus de candidats qualifiés issus de ces États Membres ciblés. En outre, les avis de vacance de poste sont envoyés à tous les bureaux de pays en vue de leur diffusion ultérieure dans tous les pays.

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

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

9 <https://www.sri-executive.com/about-sri-executive/>.

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	491 (26 %)	134	625 (27,8 %)
NPO	480 (25,4 %)	95 (26,4 %)	575 (25,5 %)
GS	920 (48,7 %)	131	1051
Total	1891 (84 %)	360 (16 %)	2251 (100 %)

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

Membres du personnel/classe	Total	Pourcentage (%)
UG.1	1	0,2
D.2	4	0,8
D.1	25	5,1
P.6	9	1,8
P.5	85	17,3
P.4	216	44
P.3	102	20,8
P.2	48	9,8
P.1	1	0,2
Total, IPO	491	100

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

Membres du personnel/classe	Total	Pourcentage (%)
P.6	1	0,7
P.5	6	4,5
P.4	77	57,5
P.3	40	29,9
P.2	10	7,5
Total, IPO	134	100

d) Autres types de contrats (du 1^{er} janvier au 31 juillet 2021)¹⁰

Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	Total	Pourcentage (%)
APW	356	11,1
Consultants	660	20,6
JPO	4	0,1
SSA	2078	64,8
VNU	111	3,5
Total	3209	100

e) Autres types de contrats (hors VNU) – tendances de 2018 à 2021¹¹

Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	2018	2019	2020	2021
APW	255 (13 %)	510 (16 %)	498 (14 %)	356 (11 %)
Consultants	345 (18 %)	837 (27 %)	840 (24 %)	660 (21 %)
JPO	4 (0 %)	4 (0 %)	2 (0 %)	4 (0 %)
SSA	1308 (68 %)	1795 (57 %)	2195 (62 %)	2078 (67 %)
Total	1912 (16 %)	3146 (27 %)	3535 (30 %)	3098 (26 %)

f) Volontaires des Nations Unies (VNU) – tendances de 2019 à 2021 par sexe¹²

Appartenance sexuelle	2019	2020	2021
Hommes	32	61	46
Femmes	28	67	95
Pourcentage de femmes	47 %	52 %	67 %
Variation dans le pourcentage de femmes		12 %	29 %
Total	60	128	141

10 Voir <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021> (consulté le 18 novembre 2021) – à l'exception des données sur les volontaires des Nations Unies reçues des partenaires du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

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

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

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

	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG.1		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
Longue durée	0	1	29	19	37	65	64	152	24	61	2	7	7	18	1	3	1	0	165	33,6	326	66,4	491	78,6
Temporaire	0	0	5	5	10	30	21	56	1	5	0	1	0	0	0	0	0	0	37	27,6	97	72,4	134	21,4
Total	0	1	34	24	47	95	85	208	25	66	2	8	7	18	1	3	1	0	202	32,3	423	67,7	625	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	%		
	Total		%		Total		%		Total		%			
Longue durée	2	8	40	100	112	215	1	2	155	32,3	325	67,7	480	83,5
Temporaire	1	4	16	33	9	32			26	27,4	69	72,6	95	16,5
Total	3	12	56	133	121	247	1	2	181	31,5	394	68,5	575	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	8	3	257	10	89	35	30	117	48	128	70	56	67	352	38,3	568		
Temporaire			1	57	1	1	3	17	13	14	7	12	1	3	26	19,8	105	80,2	131	12,5
Total	3	8	4	314	11	90	38	47	130	62	135	82	57	70	378	36	673	64	1051	100

d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2018 et 2022

	Femmes										Hommes										Total				
	2018		2019		2020		2021		2022		2018		2019		2020		2021		2022		2018	2019	2020	2021	2022
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
P.6	3	25	2	20	1	11,1 %	1	11,1	2	20	9	75	8	80	8	88,9	8	88,9	8	80	12	10	9	9	10
D.1	7	26,9	6	24	6	27,3 %	6	24	7	28	19	73,1	19	76	16	72,7	19	76	18	72	26	25	28	25	25
D.2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25	1	100	1	100	2	100	2	100	3	75	1	1	2	2	4
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	11	27,5	9	24,3	8	23,5	8	21,6	11	27,5	29	72,5	28	75,7	26	76,5 %	29	78,4	29	72,5	40	37	34	37	40

e) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	743	747	784	769	755	781	779	761
Hommes	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596	1490
Pourcentage de femmes	29,8	29,5	29,8	31	31,5	31,5	32,8	33,8
Total	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251

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 2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IPO	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7	32,3
NPO	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31	31,5
GS	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8	36

g) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
IPO	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9	33,6
NPO	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9	32,3
GS	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7	38,3

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

Pays de nationalité	P.1	P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG	Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	Tous
Angola		1			1												1	1	2
Australie						1				1							1	1	2
Belgique					1			1									1	1	2
Bénin		1	2		2	1	4			1							2	9	11
Botswana			1													1	1	1	2
Brésil				3		1											4		4
Burkina Faso		3		1	4	4	7		5			2		1			8	19	27
Burundi		1		2		2	2	3	1			1					8	4	12
Cameroun		1	1	1	2	1	13	1	2			1					4	19	23
Canada		3		1	1	1	1	1	1			1					6	4	10
Cabo Verde							1											1	1
République centrafricaine							2											2	2
Tchad					1		3		1									5	5
Chine				1													1		1
Colombie				1													1		1
Comores										1								1	1
Congo, République		1	2	1	3	1	15		7			1		1			3	29	32
Congo		2	4	2	9		1					1					4	15	19
Côte d'Ivoire			1		1	2	7		1			1					3	10	13
République dominicaine				1													1		1
Guinée équatoriale							1											1	1
Érythrée		1	1	1			1										2	2	4
Eswatini		1							1								1	1	2
Éthiopie				1	2	9		3				1	1				3	14	17
France				1	2	2		1									2	4	6
Gabon				1					2								1	2	3
Gambie							1		3									4	4
Allemagne				2									1				2	1	3
Ghana		1		1		4	4	1	2								7	6	13
Guinée			1	3	1		3	1	1								4	6	10
Guinée-Bissau						1	1					1					2	1	3
Haïti					1												1		1
Inde		1			2		2		1								1	5	6
Irlande					1												1		1
Italie		1			3			1									2	3	5
Japon					1					1							1	1	2
Kenya		2		3		5	6	2	4			1					13	10	23

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		P.6		D.1		D.2		UG	Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	F	M	Tous
Liban				1														1		1
Lesotho							1												1	1
Libéria			1		1														2	2
Madagascar						2	1	1										3	1	4
Malawi					1		3		2				1						7	7
Mali					1		4		1				1						7	7
Mauritanie					1		1	1			1							1	3	4
Maurice													1						1	1
Mozambique						1	1											1	1	2
Népal					1		1												2	2
Nouvelle-Zélande							1												1	1
Niger					1	1	2		2						1			1	6	7
Nigéria		1	3	1	1	1	8		4		1		2					3	19	28
Pakistan		1			2													1	2	3
Pérou							1												1	1
Philippines							1												1	1
Portugal							1												1	1
Roumanie				1														1		1
Fédération de Russie							1												1	1
Rwanda				2	3	3	3		4				1					5	11	16
Sao Tomé-et-Principe						1												1		1
Sénégal		2				4	4					1	1					7	5	12
Sierra Leone				1		2												3		3
Afrique du Sud								1		1				1				3		3
Espagne				1		1												2		2
Soudan					1	1			1									1	2	3
Suisse				1														1		1
Tadjikistan					1														1	1
Tanzanie, République- Unie de		1		1		2	2	1	1									5	3	8
Togo					2	1	5		1									1	8	9
Ouganda		1			2	4	13	6	7				1					11	23	34
Royaume-Uni				1	1	1	1	1	1	1								4	3	7
États-Unis d'Amérique		1			4	2	5	1										4	9	13
Ouzbékistan				1														1		1
Venezuela								1										1		1
Viet Nam				1														1		1
Yémen						1												1		1
Zambie						2	2					1	1					3	3	6
Zimbabwe	1	2	2		1	3	3		1		1	1						6	18	24
Total – Région africaine	1	29	19	37	6	64	152	24	6	2	7	7	18	1	3	1	165	326	491	

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

Pays de nationalité	P.2		P.3		P.4		P.5		P.6	Total		
	F	M	F	M	F	M	F	M		F	M	Tous
Algérie						1					1	1
Angola						1					1	1
Belgique					1					1		1
Bénin			1			1				1	1	2
Botswana				1							1	1
Burkina Faso				2							2	2
Burundi	1				1					2		2
Cameroun			1	1		5				1	6	7
Canada					1	1				1	1	2
Congo, République	1			1		5		1		1	7	8
Congo				1							1	1
Côte d'Ivoire		1		1	1	3				1	5	6
Égypte	1									1		1
Éthiopie	1			2	1	6				2	8	10
France						1					1	1
Gambie			1	1		2				1	3	4
Ghana				1		3					4	4
Guinée						1					1	1
Haïti					1					1		1
Inde						1		1			2	2
Irlande				1							1	1
Italie					1	1				1	1	2
Kenya			2	4	6	3		1		8	8	16
Libéria				1							1	1
Madagascar				1							1	1
Malawi		1									1	1
Mali					1					1		1
Mauritanie						2					2	2
Pays-Bas								1		1		1
Niger		1	1	1	1	1				2	3	5
Nigéria	1		1	4	1	4		1		3	9	12
Roumanie				1							1	1
Rwanda						1					1	1
Sénégal				2		1			1		4	4
Soudan du Sud						1		1			2	2
Espagne						1					1	1
Tanzanie, République-Unie				1	1	2				1	3	4
Togo				1	1	1				1	2	3
Ouganda				1	2	4				2	5	7
Royaume-Uni						2					2	2
États-Unis d'Amérique			1							1		1
Zambie			1							1		1
Zimbabwe		2	1	1	1	1				2	4	6
Total – Région africaine	5	5	10	30	21	56	1	5	1	37	97	134

c) Répartition géographique du personnel professionnel titulaire d'un engagement de longue durée et originaire de pays de la Région africaine¹³

Nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Effectif total	Effectif au Siège ou dans les autres bureaux régionaux	Effectif, Région africaine
		De	À			
Algérie	B2	1	9	8	8	0
Angola	B1	1	8	2	0	2
Bénin	C	1	8	14	3	11
Botswana	B1	1	8	4	2	2
Burkina Faso	C	1	8	29	2	27
Burundi	C	1	8	12	0	12
Cameroun	C	1	8	25	2	23
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
République centrafricaine	B1	1	8	2	0	2
Tchad	B2	1	8	7	2	5
Comores	B1	1	8	1	0	1
Congo, République	C	1	8	32	0	32
Congo	C	1	8	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	8	18	5	13
Guinée équatoriale	B1	1	8	1	0	1
Érythrée	B2	1	8	6	2	4
Eswatini	B1	1	8	2	0	2
Éthiopie	C	1	8	39	28	17
Gabon	B1	1	8	3	0	3
Gambie	B1	1	8	4	0	4
Ghana	C	1	8	18	5	13
Guinée	C	1	8	10	0	10
Guinée-Bissau	B1	1	8	3	0	3
Kenya	C	1	8	40	17	23
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	12	5	7
Mali	C	1	8	9	2	7
Mauritanie	B1	1	8	4	0	4
Maurice	B2	1	8	5	4	1
Mozambique	B1	1	8	2	0	2
Namibie	B1	1	8	1	1	0
Niger	B2*	1	8	8	1	7
Nigéria	C	1	8	33	11	28
Rwanda	C	1	8	19	3	16
Sao Tomé-et-Principe	B1	1	8	1	0	1
Sénégal	C	1	8	18	6	12
Seychelles	A*	1	8	0	0	0
Sierra Leone	B2	1	8	5	2	3
Afrique du Sud	C	4	11	16	13	3
Soudan du Sud	B1	1	8	1	1	0
Tanzanie, République-Unie de	C	1	8	12	4	8
Togo	C	1	8	9	0	9
Ouganda	C	1	8	47	13	34
Zambie	C	1	8	11	5	6
Zimbabwe	C	1	8	31	7	24
				554	151	403

13 On peut accéder à la liste géographique complète en décembre 2021 en suivant le lien [de la répartition géographique](#).

A* Pays non représentés Pays pas du tout représentés dans les effectifs	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 fourchette	B2 Pays dont le nombre de postes est supérieur ou égal au nombre moyen de postes souhaitable	C Pays surreprésentés Pays se trouvant au-dessus du maximum de leur fourchette de postes souhaitable

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

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Abeche	1						1
Abidjan	16	8	8	1	1		34
Abuja	19	17	13	4	16	3	72
Accra	16	9	6		3		34
Addis Abeba	54	52	17	1	1	4	129
Alger	5	8					13
Antananarivo	13	7	4	2	1	2	29
Asmara	11	4	4				19
Aweil		1		1			2
Bamako	12	7	6	1		1	27
Bambari				1			1
Bangui	11	8	7	7	1	1	35
Banjul	11	5	3				19
Bauchi	3	4		4	4		15
Benin City		1		1			2
Bentiu		1					1
Bissau	5	1	5	1			12
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville, Bureau régional	211	15	160	20	1	48	455
Brazzaville, bureau de pays	15	7	4				26
Bruxelles						1	1
Bujumbura	15	11	5				31
Bukavu	2	2					4
Conakry	15	10	4	7			36
Cotonou	13	10	3	1			27
Dakar	11	6	17			3	37
Damaturu		2			3		5
Dar-es-Salaam	18	14	6				38
Diffa	1				1		2
Entebbe	3						3
Enugu	3	5		4			12
Freetown	13	6	5	8	8	11	51
Gaborone	5	4	4				13
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2
Goma	2	1				2	5
Harare, EAIP	13	3	17			5	38
Harare, bureau de pays	21	6	5		3		35
Ibadan		5		4	1		10
Jijiga	2					1	3
Juba	7	11	12	15		10	55
Kaduna	1						1
Kampala	17	18	8	1		4	48
Kananga	2	1					3
Kankan				1			1
Kano		4	1	2	1		8
Katsina		1			1		2
Kigali	7	5	4	1		2	19
Kinshasa	33	28	12	1	1	2	71
Kisangani		2					2

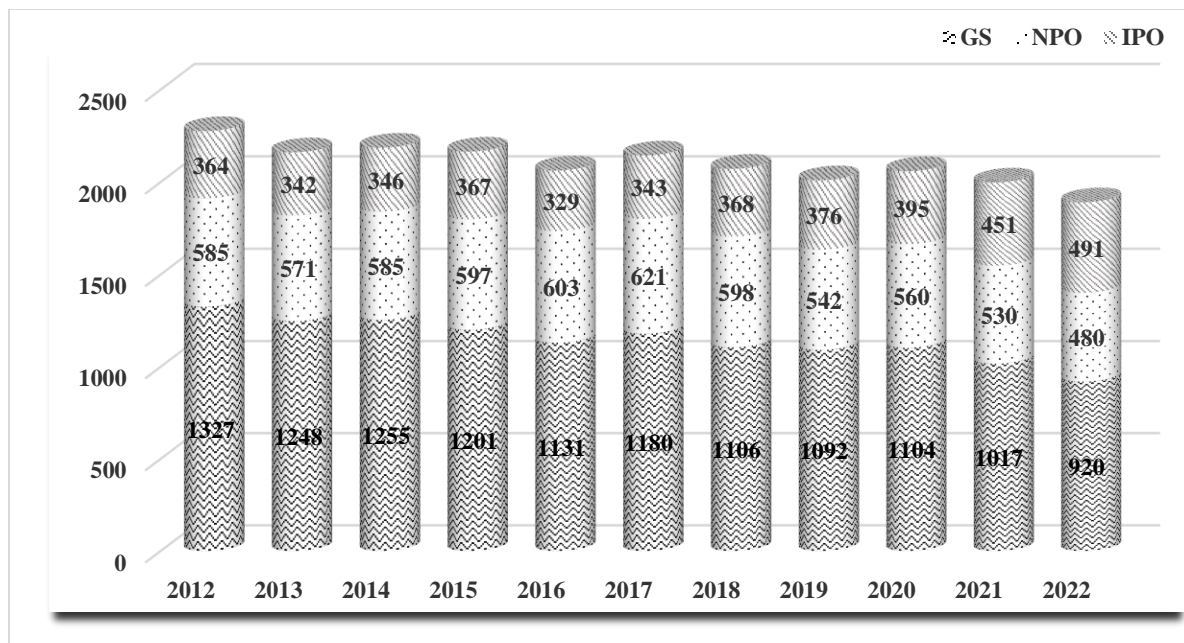
Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Kuajok		1		1			2
Lagos	3	2		5		1	11
Libreville, EAIP	7	2	14			3	26
Libreville, bureau de pays	14	5	6				25
Lilongwe	12	8	3	1	2		26
Lomé	12	3	4	2	1	1	23
Luanda	18	14	8			1	41
Lubumbashi	1	1					2
Lusaka	10	11	6	3	2		32
Maiduguri		1	1	6	13	1	28
Malabo	5	2	2		1		10
Malakal		1					1
Maputo	9	16	6	3	4	3	41
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	4	3				15
Mbabane	9	4	2				15
Mbandaka	1	1					2
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle		2				7	9
Minna	3	1		1	1		6
Monrovia	11	4	5	1	1	1	23
Moroni	10	4	1				15
Nairobi	28	18	13	1	3	4	61
N'Djamena	30	10	7		1	1	49
N'Dola		1					1
Niamey	13	8	7	1	4	1	34
Nouakchott	9	6	3				18
Ouagadougou, EAIP	12	3	13	1		7	36
Ouagadougou, bureau de pays	21	7	7	2	3		40
Port Harcourt	1	2			2		5
Port Louis	6	2	1				9
Praia	5	3	1				9
Pretoria, services décentralisés	13		24	1		2	40
Pretoria, bureau de pays	14	7	5	5	2		33
Rumbek		1		1			2
Sao Tomé	5	2	2				9
Sokoto		1			2		3
Tahoua				1			1
Tillabéry	1				1		2
Torit		1		1			2
Umuahia				1			1
Victoria	2	2					4
Wau		1		1			2
Windhoek	9	2	3		1		15
Yambio		1		1			2
Yaoundé	12	8	3				23
Zamfara					2		2
Zanzibar	1		1				2
Total général	920	480	491	131	95	134	2251

Tableau 5. État des nominations entre 2012 et 2022

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
GS	TA	43	26	72	198	236	242	171	147	163	140	131
	LT	1327	1248	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920
NPO	TA	13	16	39	39	47	49	69	82	94	102	95
	LT	585	571	585	597	603	621	598	542	560	530	480
IPO	TA	46	60	80	88	187	198	165	159	162	135	134
	LT	364	342	346	367	329	343	368	376	395	326	491
Total		2378	2263	2377	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251
Comparaison¹⁴			-5 %	+5 %	+5 %	+2 %	+4 %	-6 %	-3 %	+3 %	-4 %	-6 %

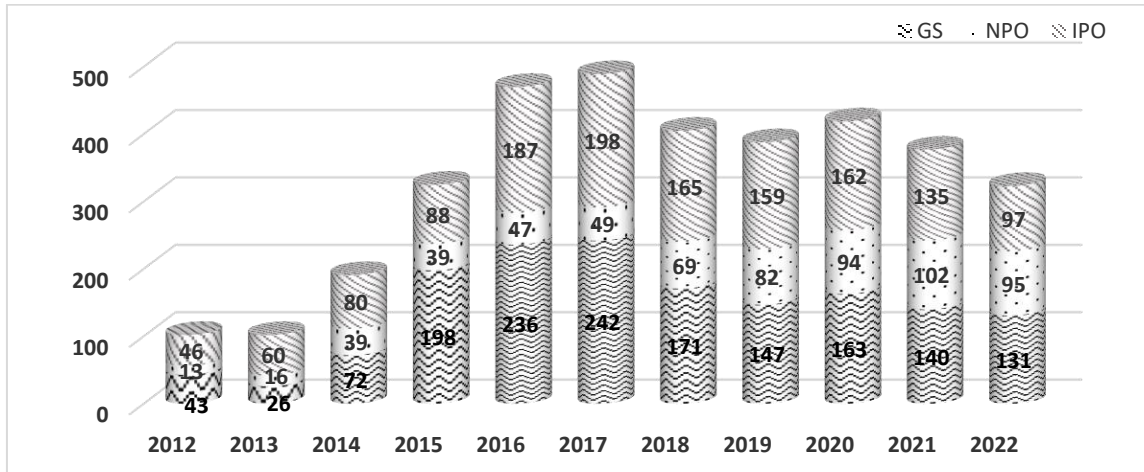
Figure 1. Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2012-2022)

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



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

b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire



c) Évolution des effectifs par année (2012-2022)

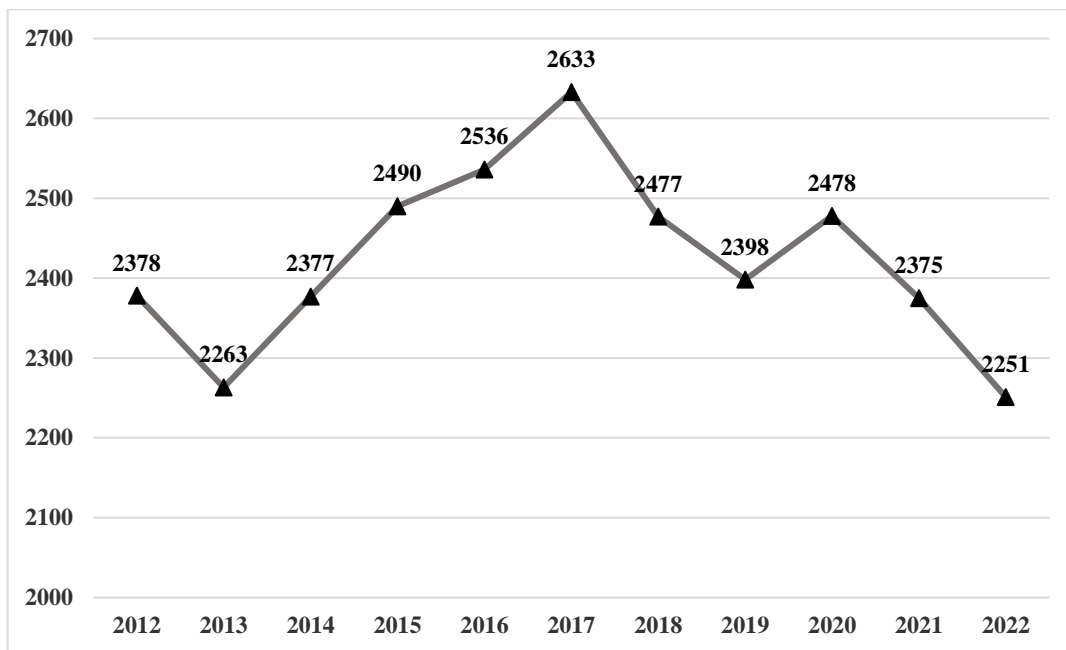
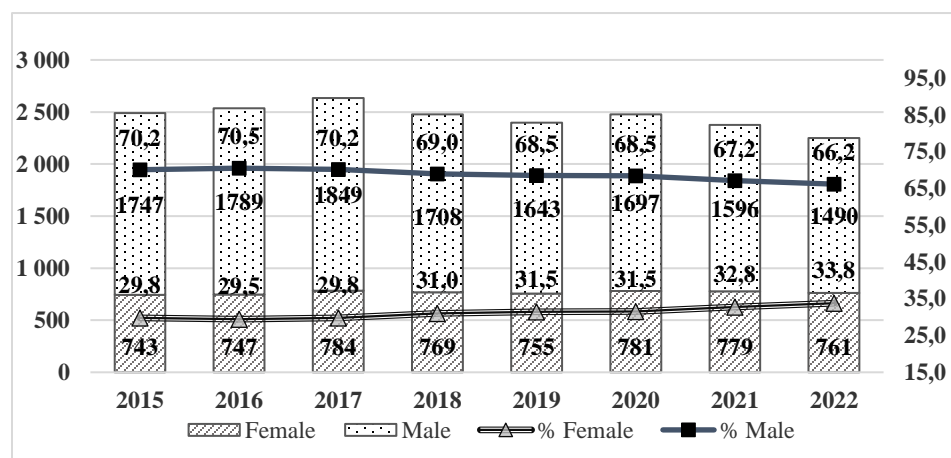
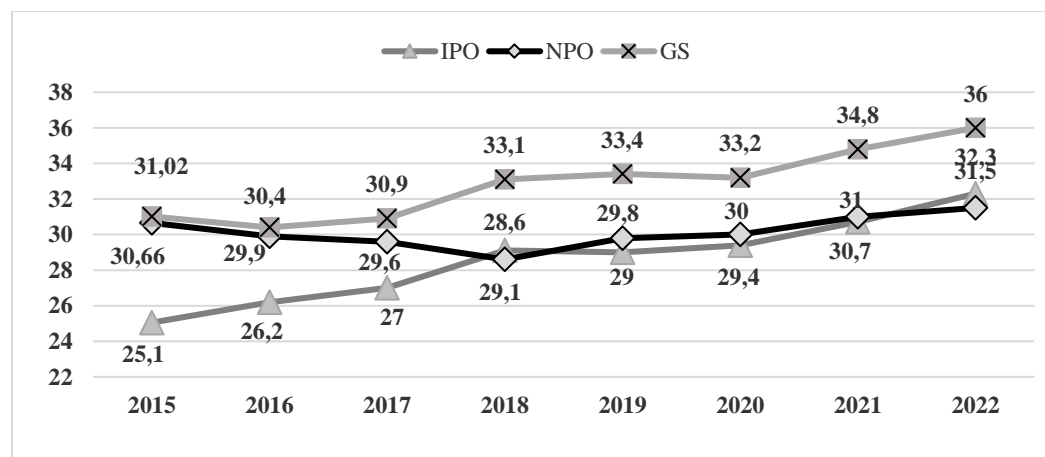


Figure 2. Évolution des effectifs au cours des sept dernières années (2015-2022)**a) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2022**

Female = Femmes ; Male = Hommes ; % Female = Pourcentage de femmes ; % Male = Pourcentage d'hommes

b) 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 2022

c) **Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2022**

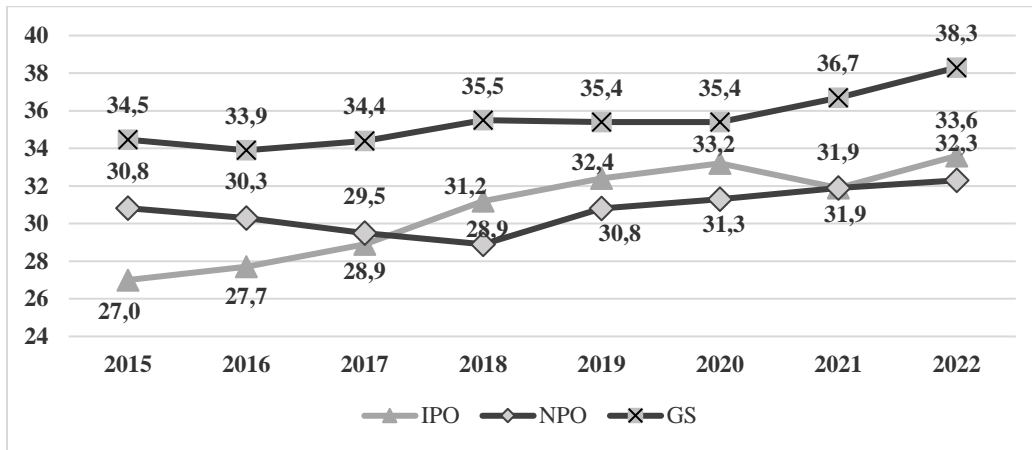


Figure 3. Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international par type d'engagement et sexe

