

**COMITÉ RÉGIONAL DE L'AFRIQUE**

**ORIGINAL : ANGLAIS**

Soixante-treizième session

Gaborone, République du Botswana, 28 août-1<sup>er</sup> septembre 2023

Point 17.8 de l'ordre du jour

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

**Document d'information**

**SOMMAIRE**

	<b>Paragraphes</b>
INTRODUCTION .....	1-2
TYPE ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT .....	3-7
RÉPARTITION PAR TYPE D'ENGAGEMENT, CATÉGORIE, CLASSE ET SEXE .....	8-13
REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE .....	14-18
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES 10 DERNIÈRES ANNÉES (2014-2023).....	19-21

**TABLEAUX**

	<b>Page</b>
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 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022) .....	8
e) Tendances concernant les autres types de contrats (hors volontaires des Nations Unies), 2018-2022.....	8
f) Tendances concernant les volontaires des Nations Unies, 2019-2022, 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 .....	9
d)	Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2019 et 2023 .....	10
e)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2023 .....	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 2023 .....	11
g)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2023 .....	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 et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe .....	14
c)	Répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement de longue durée et originaires de pays de la Région africaine .....	15
4.	Répartition des membres du personnel titulaires soit d'un engagement de longue durée, soit d'un engagement temporaire, par lieu d'affectation .....	16
5.	État des nominations entre 2014 et 2023 .....	19

## FIGURES

1.	Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2014-2023) .....	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 (2014-2023) .....	20
2.	Tendance en matière de parité hommes-femmes au cours des neuf dernières années (2015-2023) .....	21
a)	Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2023 .....	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 2023 .....	21
c)	Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2023 .....	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
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. Au moment où l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) célèbre son 75<sup>e</sup> anniversaire, le Programme de transformation lancé en 2015 dans la Région africaine continue de transformer la culture institutionnelle. L'un des éléments clés du Programme de transformation est la gestion efficace des effectifs de l'Organisation, conformément à son objectif de transformer l'OMS en une organisation « centrée sur les personnes ». Par conséquent, l'OMS dans la Région africaine s'engage à rationaliser les effectifs en fonction des besoins et des priorités des centres budgétaires, afin de fournir un meilleur appui aux États Membres.

2. Le présent document, qui est soumis chaque année au Comité régional, fournit aux États Membres des informations sur les effectifs de l'OMS dans la Région africaine au 1<sup>er</sup> avril 2023.<sup>1</sup> Le rapport fournit des détails sur la composition globale du personnel par type d'engagement, catégorie, grade, sexe, représentation géographique, nationalité et lieu d'affectation.

## TYPES ET CATÉGORIES D'ENGAGEMENT

3. L'Organisation mondiale de la Santé offre deux principaux types d'engagement à son personnel : les engagements temporaires 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 (SSA), des volontaires des Nations Unies (VNU), des jeunes cadres (JPO) et des accords pour l'exécution de travaux (APW).

4. Au 1<sup>er</sup> avril 2023, l'OMS dans la Région africaine comptait un effectif total de 2432 membres du personnel, à raison de 1802 membres du personnel dans les bureaux de pays (74 % du total) et de 630 membres du personnel (26 % du total) au Bureau régional. Sur cet effectif de 2432 membres du personnel figuraient 640 administrateurs recrutés sur le plan international (IPO), représentant 26,3 % de l'effectif total ; 655 administrateurs recrutés sur le plan international (NPO), représentant 26,9 % de l'effectif total ; et 1137 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux (GS), soit 46,8 % de l'effectif total. Sur cet effectif total de 2432 membres du personnel, 2114 membres du personnel (soit 86,9 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 318 membres du personnel (soit 13,1 % du total) étaient titulaires d'un engagement temporaire. Sur les 2114 membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée, 493 (soit 23,3 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 594 (soit 28,1 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 1027 (48,6 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux. Sur les 318 membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire, 147 (soit 46,2 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan international, 61 (soit 19,2 % du total) étaient des administrateurs recrutés sur le plan national et 110 (soit 34,6 % du total) appartenaient à la catégorie des services généraux (Tableau 1a).

5. Avec 493 membres du personnel (soit 214 % de l'effectif total), la classe P.4 enregistrait la plus forte concentration d'administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée. Venaient ensuite la classe P.3 avec 214 membres du personnel (43,4 % du total) ; la classe P.5 avec 84 membres du personnel (17 % du total) ; la classe P.2 avec 45 membres du personnel (9,1 % du total) ; la classe D.1 avec 24 membres du personnel (4,9 % du total) ; la classe P.6 avec 11 membres du personnel (2,2 % du total) ; la classe D.2 avec quatre

---

<sup>1</sup> Selon les données contenues dans le rapport sur l'affectation du personnel disponible dans le Système mondial de gestion (GSM) en date du 6 avril 2023 (sauf indication contraire).

membres du personnel (1 % du total) ; puis la classe P.1 avec deux membres du personnel (0,4 % du total) ; et le membre du personnel hors classe (0,2 % du total) – voir le Tableau 1b.

6. La classe P.4 représentait le plus gros contingent des 147 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, avec 80 membres du personnel (soit 54,4 % de l'effectif total). Venaient ensuite la classe P.3, avec 47 membres du personnel (32 % du total) ; la classe P.2, avec 11 membres du personnel (7,5 % du total) ; la classe P.5, avec huit membres du personnel (5,4 % du total) ; et la classe P.1 avec un membre du personnel (0,7 % du total) – voir le Tableau 1c. En plus des engagements de membres du personnel, la Région africaine employait, de janvier jusqu'en décembre 2022, en tout 4523 personnes titulaires d'autres types de contrats, en l'occurrence : 423 personnes titulaires d'un accord pour exécution de travaux (9,4 % du total) ; 1232 personnes titulaires d'un contrat de consultant (27,2 % du total) ; quatre jeunes cadres (0,1 % du total) ; 2694 personnes bénéficiant d'un accord de services spéciaux (60 % du total) ; et 170 volontaires des Nations Unies (4 % du total) – voir le Tableau 1d.

7. Au cours des cinq dernières années, le nombre des autres types de contrats a fluctué. Les personnes bénéficiant d'un accord 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. Le nombre de jeunes cadres est limité, leur financement étant assuré par des pays individuels. Depuis 2020, l'effectif des volontaires des Nations Unies employés par l'OMS dans la Région africaine a aussi augmenté, passant de 60 volontaires en 2019 à 170 volontaires en décembre 2022 – voir le Tableau 1f. Cette progression au niveau des effectifs de VNU est due à l'accord de partenariat et de collaboration signé en 2019 entre la Directrice régionale de l'OMS pour l'Afrique et le Coordonnateur exécutif du programme des Volontaires des Nations Unies, lequel accord ciblait principalement les jeunes femmes. Grâce à leur large éventail d'aptitudes et de compétences, les volontaires des Nations Unies ont efficacement soutenu les activités que l'OMS mène dans la Région africaine dans divers domaines, notamment la santé publique, la santé familiale et génésique, la lutte contre les maladies, la communication, la gestion des données et l'administration générale. Les stagiaires n'ont pas été pris en considération, car le programme de stage a été suspendu avec l'apparition de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), et ce n'est que récemment que cette mesure a été levée.

## **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 640 administrateurs recrutés sur le plan international, 493 (soit 77 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée, alors que 147 (soit 23 % 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 : 434 NPO (soit 67,8 % du total) étaient des hommes et 206 NPO (32,2 % du total) étaient des femmes. Sur les 493 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, 323 (65,5 % du total) étaient des hommes et 170 (34,5 % du total) étaient des femmes. Sur les 147 administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement temporaire, 111 (soit 75,5 % du total) étaient des hommes et 36 (soit 24,5 % du total) étaient des femmes (Tableau 2a).

9. Sur les 655 administrateurs recrutés sur le plan national, 594 (soit 90,7 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 61 (soit 9,3 % 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 : 444 NPO (soit 67,8 % du total) étaient des hommes et 211 NPO (soit 32,2 % du total) étaient des femmes. Sur les 594 administrateurs recrutés sur le plan

international titulaires d'un engagement de longue durée, 400 (soit 67,3 % du total) étaient des hommes et 194 (soit 32,7 % du total) étaient des femmes. Sur les 61 administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un engagement temporaire, 44 (soit 72,1 % du total) étaient des hommes et 17 (soit 27,9 % du total) étaient des femmes (Tableau 2b). La classe NO-C représente le plus gros contingent des 655 administrateurs recrutés sur le plan national, avec 400 membres du personnel (soit 61,1 % du total) ; viennent ensuite la classe NO-B, avec 219 membres du personnel (soit 33,4 % du total), la classe NO-A avec 27 membres du personnel (soit 4,1 % du total), et la classe NO-D avec neuf membres du personnel (soit 1,4 % du total).

10. Sur les 1137 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux, 1027 (soit 90,3 % du total) étaient titulaires d'un engagement de longue durée et 110 (soit 9,7 % 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, 659 (soit 64,2 % du total) étaient des hommes et 368 (soit 35,8 % du total) étaient des femmes. S'agissant des membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux et titulaires d'un engagement temporaire, 90 (soit 81,8 % du total) étaient des hommes et 20 (soit 18,2 % du total) étaient des femmes (Tableau 2c). Avec 335 membres du personnel (soit 29,5 % de l'effectif total), la classe G.2 était la plus représentée chez les 1137 membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux. Venaient ensuite la classe G.5 avec 243 membres du personnel (soit 21,4 % du total), la classe G.6 avec 235 membres du personnel (soit 20,7 % du total), la classe G.7 avec 151 membres du personnel (soit 13,3 % du total), la classe G.3 avec 97 membres du personnel (soit 8,5 % du total) et la classe G.4 avec 69 membres du personnel (soit 6,1 % du total). La classe G.1 présentait la plus faible concentration avec sept membres du personnel (soit 0,6 % du total).

11. Même si le différentiel entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes reste nettement élevé à tous les niveaux, il faut bien reconnaître que l'OMS dans la Région africaine a réalisé des progrès ces sept dernières années vers une représentation accrue des femmes. La représentation féminine globale a régulièrement augmenté, passant de 29,5 % en 2016 à 33,1 % en 2023 (Tableau 2e). Cependant, l'on doit admettre que la représentation féminine a varié d'une catégorie de personnel à l'autre. En effet, le pourcentage des femmes représentées dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national est passé de 25,1 % en 2015 à 32,2 % en 2023 (Tableau 2f). Dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, on a assisté à une diminution progressive de la représentation féminine, qui est passée de 30,7 % en 2015 à 28,6 % en 2018, avant de remonter progressivement la pente, passant de 29,8 % en 2019 à 32,2 % en 2023 (Tableau 2f). La diminution du nombre d'administrateurs recrutés sur le plan international a été associée à la hausse de l'effectif des administrateurs recrutés sur le plan national qui s'explique en partie par le fait que des membres du personnel sont passés de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. À titre d'illustration, 13 (soit 2 %) des 654 administrateurs recrutés sur le plan national recensés en 2020 sont passés de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international à celle des administrateurs recrutés sur le plan national. Dans la catégorie des services généraux, la représentation des femmes a diminué entre 2015 et 2016, passant de 31 % à 30,4 %, puis a augmenté régulièrement, passant de 30,9 % en 2017 à 33,1 % en 2018 puis à 33,4 % en 2019. Elle a ensuite diminué à 33,2 % en 2020, avant d'augmenter à nouveau à 34,8 % en 2021 et à 36 % en 2022, puis de redescendre à 34,1 % en 2023 (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. Malheureusement, sur les six membres du personnel occupant des postes de la classe D.1 qui ont été admis à la retraite en 2022 et 2023, quatre étaient des femmes (trois Représentantes de l'OMS et une Directrice). 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.

13. 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. De plus, la Région africaine continue à soutenir divers programmes visant à améliorer la parité hommes-femmes et, de façon particulière : 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 des genres ; le partenariat avec les volontaires des Nations Unies ; et l'initiative *Africa Young Women Volunteers*. Par exemple, grâce au partenariat avec les volontaires des Nations Unies, le nombre de VNU de sexe féminin a augmenté, passant de 47 % du total en 2019 à 52 % du total en 2020, puis à 67 % des effectifs des volontaires des Nations Unies dans la Région africaine en 2021 et ensuite à 73 % de ces effectifs en 2022, avec des variations positives de 12 % de 2019 à 2020, de 29 % de 2020 à 2021 et de 8 % de 2021 à 2022 (Tableau 1f).

## REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE

14. Les États Membres les plus représentés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international étaient : la République démocratique du Congo, avec 34 membres du personnel ; l'Ouganda, avec 31 membres du personnel ; le Burkina Faso, avec 27 membres du personnel ; le Nigéria et le Zimbabwe, avec 26 membres du personnel chacun ; et le Cameroun, avec 23 membres du personnel (Tableau 3a). Trente-deux États Membres<sup>2</sup> ne faisant pas partie de la Région africaine étaient représentés dans la Région au titre de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international titulaires d'un engagement de longue durée, conformément à la politique de l'OMS sur la représentation géographique mondiale (Tableau 3a).

15. 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).<sup>3</sup> Trois États Membres – en l'occurrence Madagascar, le Niger et le Togo – se situaient dans les limites de leur fourchette, mais au-dessus du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie de représentation B2\*). Sept États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette de représentation, mais au-dessus du nombre moyen de postes souhaitable

---

<sup>2</sup> La Chine, l'Égypte, Haïti, la Hongrie, l'Irlande, le Liban, l'Ouzbékistan, le Pérou, les Philippines, le Portugal, la Roumanie, le Tadjikistan, le Venezuela, le Viet Nam et le Yémen étaient représentés par un membre du personnel chacun ; l'Australie, la Belgique, la Fédération de Russie, le Japon, le Népal, le Soudan et la Suisse étaient représentés par deux membres du personnel chacun ; l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et le Pakistan étaient représentés par trois membres du personnel chacun ; le Brésil et l'Inde par quatre membres du personnel chacun ; la France par six membres du personnel ; le Canada et le Royaume-Uni par neuf membres du personnel chacun ; et les États-Unis d'Amérique par 12 membres du personnel.

<sup>3</sup> 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.

(catégorie B2).<sup>4</sup> Quinze États Membres se situaient dans les limites de leur fourchette de représentation, mais au-dessous du nombre moyen de postes souhaitable (catégorie B1) ;<sup>5</sup> et un État Membre, les Seychelles, n'était pas représenté (catégorie A\*) – Tableau 3c.

16. Le recrutement de membres du personnel lusophones et de ressortissants de pays sous-représentés reste un enjeu pour les postes pourvus par voie de recrutement international. Cela dit, l'OMS dans la Région africaine est fortement résolue à atteindre une représentation géographique équitable de tous les États Membres moyennant des initiatives de sensibilisation couplées à une surveillance approfondie du processus de sélection. Par conséquent, le Bureau régional de l'Afrique a adopté des initiatives de sensibilisation avec des agences de recrutement telles que Impact-pool<sup>6</sup> et SRI Executive<sup>7</sup> afin d'attirer plus de candidats qualifiés issus de ces États Membres ciblés. Qui plus est, les avis de vacance de poste sont transmis à tous les bureaux de pays en vue d'en assurer une plus grande diffusion au sein des associations et des réseaux professionnels. La Région africaine a amorcé le processus de repérage des candidats potentiels de divers pays lusophones et organisé des salons de l'emploi, tout comme des initiatives de sensibilisation qui ont contribué à une hausse du nombre de candidats lusophones.

17. 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, avec 16 membres du personnel, le Kenya était 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. Venaient ensuite : le Nigéria, avec 11 membres du personnel ; la République démocratique du Congo et l'Ouganda, avec 10 membres du personnel chacun ; le Cameroun et l'Éthiopie, avec huit membres du personnel chacun ; la Côte d'Ivoire et la République-Unie de Tanzanie, avec six membres du personnel chacune ; le Niger et le Zimbabwe, avec cinq membres du personnel chacun.

18. En outre, il ressort du Tableau 3b que 17 pays<sup>8</sup> 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, ce qui accroît ainsi la diversité de l'effectif de l'OMS dans la Région. 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 10 DERNIÈRES ANNÉES (2014-2023)**

19. L'évolution des effectifs entre 2014 et le 1<sup>er</sup> avril 2023, telle qu'elle est présentée dans la Figure 1, atteste de l'efficacité du Programme de transformation, qui vise à produire un impact au niveau des pays en répondant à leurs besoins et à leurs priorités. C'est cette même considération qui a motivé la conduite des examens fonctionnels dans les bureaux de pays. Il en ressort que le nombre total de membres du personnel travaillant dans la Région, toutes catégories d'engagement confondues, est passé de 2377 à 2432 entre 2014 et le 1<sup>er</sup> avril 2023. 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 2014 à 2017, on a assisté à une très forte hausse des effectifs que l'on peut attribuer aux recrutements massifs opérés afin de riposter aux diverses

<sup>4</sup> Algérie, Érythrée, Gambie, Maurice, Mauritanie, Sierra Leone et Tchad.

<sup>5</sup> Angola, Botswana, Cabo Verde, Comores, Eswatini, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Lesotho, Libéria, Mozambique, Namibie, République centrafricaine, Sao Tomé-et-Principe et Soudan du Sud.

<sup>6</sup> <https://www.linkedin.com/company/impactpool>.

<sup>7</sup> <https://www.sri-executive.com/about-sri-executive/>.

<sup>8</sup> L'Allemagne, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, Haïti, le Liban, la Malaisie, la République arabe syrienne, le Royaume-Uni, le Pakistan et le Soudan étaient représentés par un membre du personnel chacun ; l'Égypte, les États-Unis d'Amérique, la France, l'Inde et l'Italie étaient représentés par deux membres du personnel chacun.

situations d'urgence survenues dans la Région. De 2017 à 2019, les effectifs ont diminué de 9 % après la fin de grandes épidémies telles que l'épidémie de maladie à virus Ebola qui a sévi en Afrique de l'Ouest et l'épidémie de fièvre jaune qui a touché l'Afrique centrale, et après 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.

20. Cependant, de 2020 à 2022, les effectifs ont baissé de 9 % malgré le déploiement du personnel dans le cadre du recrutement de personnes afin de faire face à la pandémie de COVID-19 et aux nouvelles flambées épidémiques de maladie à virus Ebola survenues en République démocratique du Congo et en Guinée. On peut expliquer cette tendance par le fait que l'examen fonctionnel n'était pas encore achevé et de nombreux postes vacants n'avaient donc pas encore été pourvus. De plus, 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. De 2022 à 2023, les effectifs ont augmenté de 7 % du fait de l'application des résultats issus des examens fonctionnels dans la Région.

21. Le Comité régional a pris note du rapport sur le personnel de l'OMS dans la Région africaine.

**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
<b>IPO</b>	493 (23,3 %)	147 (46,2 %)	640 (26,3 %)
<b>NPO</b>	594 (28,1 %)	61 (19,2 %)	655 (26,9 %)
<b>GS</b>	1027 (48,6 %)	110 (34,6 %)	1137 (46,8 %)
<b>Total</b>	<b>2114 (86,9 %)</b>	<b>318 (13,1 %)</b>	<b>2432 (100 %)</b>

**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	5	1,0
D.1	24	4,9
P.6	11	2,2
P.5	84	17,0
P.4	214	43,4
P.3	107	21,7
P2	45	9,1
P.1	2	0,4
<b>Total, IPO</b>	<b>493</b>	<b>100,0</b>

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

Membres du personnel/classe	Total	Pourcentage (%)
P.5	8	5,4
P.4	80	54,4
P.3	47	32
P2	11	7,5
P.1	1	0,7
<b>Total, IPO</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>

d) Autres types de contrats (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022)<sup>9</sup>

Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	Total	Pourcentage (%)
APW	423	9,4
Consultants	1232	27,2
JPO	4	0,1
ASS	2694	59,6
VNU	170	3,8
<b>Total</b>	<b>4523</b>	<b>100,0</b>

e) Tendances concernant les autres types de contrats (hors volontaires des Nations Unies), 2018-2022<sup>10</sup>

Employés n'ayant pas le statut de membres du personnel	2018	2019	2020	2021	2022
APW	255 (13 %)	510 (16 %)	498 (14 %)	356 (11 %)	423 (9 %)
Consultants	345 (18 %)	837 (27 %)	840 (24 %)	660 (21 %)	1232 (27 %)
JPO	4 (0 %)	4 (0 %)	2 (0 %)	4 (0 %)	4 (0 %)
SSA	1308 (68 %)	1795 (57 %)	2195 (62 %)	2078 (67 %)	2694 (60 %)
<b>Total</b>	<b>1912 (100 %)</b>	<b>3146 (100 %)</b>	<b>3535 (100 %)</b>	<b>3098 (100 %)</b>	<b>4353 (100 %)</b>

f) Tendances concernant les volontaires des Nations Unies, 2019-2022, par sexe<sup>11</sup>

Appartenance sexuelle	2019	2020	2021	2022
Masculin	32	61	46	124
Féminin	28	67	95	46
Femmes	47 %	52 %	67 %	73 %
Variation dans le pourcentage de femmes		12 %	29 %	8 %
Total	60	128	141	170

<sup>9</sup> Voir [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/human-resources/wha76-hr-update-tables-january-to-december-2022.pdf?sfvrsn=d6ad8f6a\\_3](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/human-resources/wha76-hr-update-tables-january-to-december-2022.pdf?sfvrsn=d6ad8f6a_3) (Document publié le 4 avril 2023) (à l'exception des données sur les VNU reçues des partenaires du Programme des Nations Unies pour le développement).

<sup>10</sup> Tiré des tableaux actualisés EB sur les ressources humaines.

<sup>11</sup> Données collectées dans toute la Région par les centres budgétaires qui ont recours à des volontaires des Nations Unies.

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		%					
<b>Longue durée</b>	1	1	27	18	44	63	65	149	24	60	3	8	4	20	1	4	1	0	<b>170</b>	34,5	<b>323</b>	65,5	<b>493</b>	77,0
<b>Temporaire</b>	1	0	4	7	9	38	19	61	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>36</b>	24,5	<b>111</b>	75,5	<b>147</b>	23,0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>101</b>	<b>84</b>	<b>210</b>	<b>27</b>	<b>65</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>206</b>	32,2	<b>434</b>	67,8	<b>640</b>	100,0

## b) Administrateurs recrutés sur le plan national

	NO-A		NO-B		NO-C		NO-D		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%			
<b>Longue durée</b>	8	14	52	135	131	245	3	6	<b>194</b>	32,7	<b>400</b>	67,3	594	90,7
<b>Temporaire</b>	2	3	9	23	6	18	0	0	<b>17</b>	27,9	<b>44</b>	72,1	<b>61</b>	9,3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>158</b>	<b>137</b>	<b>263</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>211</b>	32,2	<b>444</b>	67,8	<b>655</b>	100,0

## c) Membres du personnel appartenant à la catégorie des services généraux

	G.1		G.2		G.3		G.4		G.5		G.6		G.7		Femmes		Hommes		Total	%
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Total	%	Total	%		
	Total		%		Total		%		Total		%		Total		%					
<b>Longue durée</b>	1	5		3	286	9	88	27	24	126	92	134	87	68	<b>368</b>	35,8	<b>659</b>	64,2	<b>1027</b>	90,3
<b>Temporaire</b>			1		46			1	17	15	10	2	12	2	<b>20</b>	18,2	<b>90</b>	81,8	<b>110</b>	9,7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>332</b>	<b>9</b>	<b>88</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>141</b>	<b>102</b>	<b>136</b>	<b>99</b>	<b>70</b>	<b>388</b>	34,1	<b>749</b>	65,9	<b>1137</b>	100,0

## d) Comparaison des effectifs des membres du personnel de rang supérieur entre 2019 et 2023

	Féminin										Hommes										Total				
	2019		2020		2021		2022		2023		2019		2020		2021		2022		2023		2019	2020	2021	2022	2023
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	n	n	n	n
<b>P.6</b>	2	20	1	11.1	1	11.1	2	20.0	3	27.3	8	80	8	88.9	8	88.9	8	80	8	72.7	10	9	9	10	11
<b>D.1</b>	6	24	6	27.3	6	24	7	28	4	16.7	19	76	16	72.7	19	76	18	72	20	83.3	25	28	25	25	24
<b>D.2</b>	0	0	0	0	0	0	1	25	1	20.0	1	100	2	100	2	100	3	75	4	80.0	1	2	2	4	5
<b>UG.1</b>	1	100	1	100	1	100	1	100	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	1	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>24,3</b>	<b>8</b>	<b>23,5</b>	<b>8</b>	<b>21,6</b>	<b>11</b>	<b>27,5</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>75,7</b>	<b>26</b>	<b>76,5</b>	<b>29</b>	<b>78,4</b>	<b>29</b>	<b>72,5</b>	<b>32</b>	<b>78,0</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>41</b>

## e) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Féminin</b>	743	747	784	769	755	781	779	761	805
<b>Masculin</b>	1747	1789	1849	1708	1643	1697	1596	1490	1627
<b>Pourcentage de femmes</b>	<b>29,8</b>	<b>29,5</b>	<b>29,8</b>	<b>31</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>	<b>32,8</b>	<b>33,8</b>	<b>33,1</b>
<b>Total</b>	2490	2536	2633	2477	2398	2478	2375	2251	2432

## 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 2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>IPO</b>	25,1	26,2	27	29,1	29	29,4	30,7	32,3	32,2
<b>NPO</b>	30,7	29,9	29,6	28,6	29,8	30	31	31,5	32,2
<b>GS</b>	31	30,4	30,9	33,1	33,4	33,2	34,8	36,0	34,1

## g) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2023

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>IPO</b>	27	27,7	28,9	31,2	32,4	33,2	31,9	33,6	34,5
<b>NPO</b>	30,8	30,3	29,5	28,9	30,8	31,3	31,9	32,3	32,7
<b>GS</b>	34,5	33,9	34,4	35,5	35,4	35,4	36,7	38,3	35,8

**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			
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	F	M	To	
Angola			1			1												1	1	2	
Australie							1					1							1	1	2
Belgique						1				1									1	1	2
Bénin			1	2		2		4		1									1	9	10
Botswana				1													1		1	1	2
Brésil					3		1												4		4
Burkina Faso			3		1	4	3	8	1	3		1		2		1			8	19	27
Burundi			1		2		2	2	3				1						8	3	11
Cameroun			1	1	1	2	1	13	2	2			1						5	18	23
Canada			2		1	1	2	1		1			1						5	4	9
Cabo Verde								1												1	1
République centrafricaine								2												2	2
Tchad								4												4	4
Chine					1														1		1
Comores												1								1	1
Congo, République démocratique du			1	2		3	2	17		6			2		1				3	31	34
Congo			2	4	2	9		1					1						4	15	19
Côte d'Ivoire						2	2	8		1									2	11	13
Égypte										1										1	1
Guinée équatoriale								1												1	1
Érythrée			1	1	1			1											2	2	4
Eswatini			1																1		1
Éthiopie					1	1	2	9		4			1						3	15	18
France					1	2	1	2											2	4	6
Gabon					1					2									1	2	3
Gambie					1			1		3									1	4	5
Allemagne					2								1						2	1	3
Ghana			1		1		4	3		2									6	5	11
Guinée				1	3	1		2	1	1									4	5	9
Guinée-Bissau							2	1					1						3	1	4
Haïti							1												1		1
Hongrie							1												1		1
Inde			1			1		1		1									1	3	4
Irlande							1												1		1
Italie					1			1	1										1	2	3
Japon							1					1							1	1	2
Kenya			2		5		4	5	3	3		1	1						15	9	24

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	F	M	F	F	M	To
Liban					1													1		1
Lesotho								1											1	1
Libéria				1															1	1
Madagascar			1				2	1	1									4	1	5
Malawi						1		3		3				1					8	8
Mali						1		5		1				1					8	8
Mauritanie						1		1	1			1						1	3	4
Maurice														1					1	1
Mozambique							1	2										1	2	3
Népal						1		1											2	2
Niger						2	1	2		1					1			1	6	7
Nigéria				3	1	1	1	9	2	6		1		2				4	22	26
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								2											2	2
Rwanda					3	3	3	3		3				2				6	11	17
Sao Tomé-et-Principe							1											1		1
Sénégal			2				4	3		1			1	1				7	5	12
Sierra Leone							2											2		2
Afrique du Sud	1				1				1		1			1				5		5
Espagne					2		1											3		3
Afrique du Sud							1			1								1	1	2
Suisse					1			1										1	1	2
Tadjikistan						1													1	1
Tanzanie, République-Unie de			1		1		1	2	1	1								4	3	8
Togo						2	1	4		1								1	7	8
Ouganda			1			1	4	11	4	8	1			1				10	21	31
Royaume-Uni					1	2	2	1	1	1	1							5	4	9
États-Unis d'Amérique			1		2	3	2	3							1			5	8	12
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	1	3	3		2		1						6	20	26
<b>Total – Région africaine</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>32</b>	<b>493</b>

b) Répartition des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle et recrutés sur le plan international par nationalité, classe et sexe

Pays de nationalité	P.1		P.2		P.3		P.4		P.5		Total		
	F	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
Botswana					1							1	1
Brésil							1				1		1
Burkina Faso			1		3							4	4
Burundi		1									1		1
Cameroun				1		1	6				2	6	8
Congo, République démocratique du			1	1	1		6		1		1	9	10
Congo			1		1							2	2
Côte d'Ivoire			1		1	1	3				1	5	6
Égypte		1					1				1	1	2
Éthiopie					2	1	5				1	7	8
France					1		1					2	2
Gambie					1		2					3	3
Allemagne							1				1		1
Ghana					1		3					4	4
Guinée							1					1	1
Haïti					1							1	1
Inde							2		1			3	3
Italie		1				1					2		2
Kenya				1	5	3	6	1	1		5	12	17
Liban					1							1	1
Libéria					1							1	1
Malawi			1									1	1
Malaisie		1									1		1
Mali					1	1	1				1	2	3
Mauritanie							1					1	1
Pays-Bas									1		1		1
Niger				2	1	1	1				3	2	5
Nigéria				1	5	2	2		1		3	8	11
Pakistan									1			1	1
Rwanda							2					2	2
Sénégal					2		2					4	4
Soudan du Sud							1					1	1
Espagne							1					1	1
Soudan							1					1	1
République arabe syrienne							1				1		1
République-Unie de Tanzanie					3		3					6	6
Togo					1	1	1				1	2	3
Ouganda				1	1	3	5				4	6	10
Royaume-Uni							1					1	1
États-Unis d'Amérique	1				1						1	1	2
Zambie				1	2						1	2	3
Zimbabwe			2	1	1				1		2	3	5
<b>Total – Région africaine</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>36</b>	<b>111</b>	<b>147</b>	

c) Répartition géographique des membres du personnel appartenant à la catégorie professionnelle titulaires d'un engagement de longue durée et originaires de pays de la Région africaine<sup>12</sup>

Pays de nationalité	Priorité de recrutement	Fourchette		Total Personnel	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	13	3	10
Botswana	B1	1	8	4	2	2
Burkina Faso	C	1	8	28	1	27
Burundi	C	1	8	11	0	11
Cameroun	C	1	8	24	1	23
Cabo Verde	B1	1	8	1	0	1
République centrafricaine	B1	1	8	2	0	2
Tchad	B2	1	8	6	2	4
Comores	B1	1	8	1	0	1
Congo, République démocratique du	C	1	8	35	1	34
Congo	C	1	8	20	1	19
Côte d'Ivoire	C	1	8	15	2	13
Guinée équatoriale	B1	1	8	1	0	1
Érythrée	B2	1	8	6	2	4
Eswatini	B1	1	8	1	0	1
Éthiopie	C	1	8	39	21	18
Gabon	B1	1	8	3	0	3
Gambie	B2	1	8	6	1	5
Ghana	C	1	8	19	8	11
Guinée	C	1	8	11	2	9
Guinée-Bissau	B1	1	8	4	0	4
Kenya	C	1	8	46	22	24
Lesotho	B1	1	8	1	0	1
Libéria	B1	1	8	1	0	1
Madagascar	B2*	1	8	8	3	5
Malawi	C	1	8	11	3	8
Mali	C	1	8	10	2	8
Mauritanie	B2	1	8	5	1	4
Maurice	B2	1	8	5	4	1
Mozambique	B1	1	8	4	1	3
Namibie	B1	1	8	1	1	0
Niger	B2*	1	8	8	1	7
Nigéria	C	1	8	41	15	26
Rwanda	C	1	8	22	5	17
Sao Tomé-et-Principe	B1	1	8	1	0	1
Sénégal	C	1	8	19	7	12
Seychelles	A*	1	8	0	0	0
Sierra Leone	B2	1	8	5	3	2
Afrique du Sud	C	4	11	19	14	5
Soudan du Sud	B1	1	8	1	1	0
Tanzanie, République-Unie de	C	1	8	11	4	7
Togo	B2*	1	8	8	0	8
Ouganda	C	1	8	48	17	31
Zambie	C	1	8	9	3	6
Zimbabwe	C	1	8	36	10	26

<sup>12</sup> La liste géographique complète pour mars 2023 est disponible à l'adresse <https://intranet.who.int/homes/gsp/documents/geographical%20distribution%20-%20march%202023.pdf>

		580	172	408
<b>A*</b> Pays non représentés Pays pas du tout représentés dans les effectifs	<b>B1</b> Pays se trouvant dans la fourchette, mais au-dessous du nombre moyen de postes souhaitable	<b>B2*</b> Pays se trouvant au maximum de leur fourchette de postes souhaitable		
<b>A</b> Pays sous-représentés Pays se trouvant en dessous du minimum de leur fourchette	<b>B2</b> Pays dont le nombre de postes est supérieur ou égal au nombre moyen de postes souhaitable	<b>C</b> Pays surreprésentés Pays se trouvant au-dessus du maximum de leur fourchette de postes souhaitable		

**Tableau 4. Répartition des membres du personnel titulaires 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	
Abéché	1						1
Abidjan	15	9	7	1	2		34
Abuja	25	25	16	6	7	5	84
Accra	13	12	7		2		34
Addis-Abeba	54	54	11		1	9	129
Alger	7	6					13
Antananarivo	15	11	7	1		2	36
Asmara	10	5	4				19
Aweil		1		1			2
Bamako	14	6	6	1		1	28
Bambari	1			2			3
Bangui	18	7	10	2	1	2	40
Banjul	10	2	3				15
Bata	1						1
Bauchi	12	14			1		27
Benin City	2	4					6
Bentiu		1				1	2
Bissau	5	1	4	1			11
Bol						1	1
Bor		1		1			2
Brazzaville, Bureau régional	212	16	170	16	1	54	469
Brazzaville, bureau de pays	14	7	4				25
Bujumbura	18	12	6	1			37
Bukavu	1	2					3
Calabar	2	3					5
Conakry	16	10	6	7	1		40
Cotonou	13	9	3	1			26
Dakar	12	5	18	1		4	40
Damaturu	2	3			1		6
Dar-es-Salaam	17	12	5	3			37
Diffa	1						1
Dodoma				1			1
Entebbe	1						1
Enugu	12	15					27
Freetown	12	5	4	7	8	10	46
Gaborone	5	5	4			1	15
Gambella	1						1
Garissa	1	1					2

Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Goma	2	3	1				6
Harare, EAIP	10	3	12	2	1	4	32
Harare, bureau de pays	23	5	2		3		33
Ibadan	13	16					29
Jigawa	2	3					5
Jijiga	3					1	4
Jos	2	3					5
Juba	8	8	17	14		7	54
Kaduna	3	3					6
Kaga Bandoro	1					1	2
Kampala	19	22	6			4	51
Kananga	1	1					2
Kankan				2	2		4
Kano	9	7					16
Katsina	2	2					4
Kigali	8	5	3			2	18
Kinshasa	32	15	13		1	4	65
Kisangani		2					2
Kuajok		1		1			2
Labe				1	2		3
Lagos	5	4				1	10
Libreville, EAIP	4	2	9		1	1	17
Libreville, bureau de pays	17	4	5				26
Lilongwe	14	12	4	1			31
Lomé	13	4	4	2		1	24
Luanda	16	14	9	1		2	42
Lubumbashi		1					1
Lusaka	9	7	6	2	2		26
Maiduguri	2	2		4	6	2	16
Malabo	9	2	3		1		15
Malakal		1		1		1	3
Maputo	9	18	6	3	2		38
Maradi	1				1		2
Maroua				1	1		2
Maseru	8	3	3				14
Mbabane	10	5	1				16
Mbandaka		1					1
Mbuji Mayi	1	1					2
Mekelle	2	2				6	10
Minna	13	16					29
Monrovia	11	4	5	1	1	1	23
Moroni	11	5	1				17
Nairobi	22	21	16	1	2	5	67
N'Djamena	30	14	5			1	50
Niamey	11	10	7	2	2	4	36
Nouakchott	12	6	3			2	23
Nzérékoré				2	1		3
Ouagadougou, EAIP	10	3	10	2	1	3	29
Ouagadougou, bureau de pays	17	9	6	1	4		37
Pemba						2	2
Port Harcourt	12	14					26
Port Louis	5	3	1				9
Praia	5	4	2				11
Pretoria, services décentralisés	13		22	2		2	39
Pretoria, bureau de pays	15	8	5	4	1		33
Rumbek		1		1			2

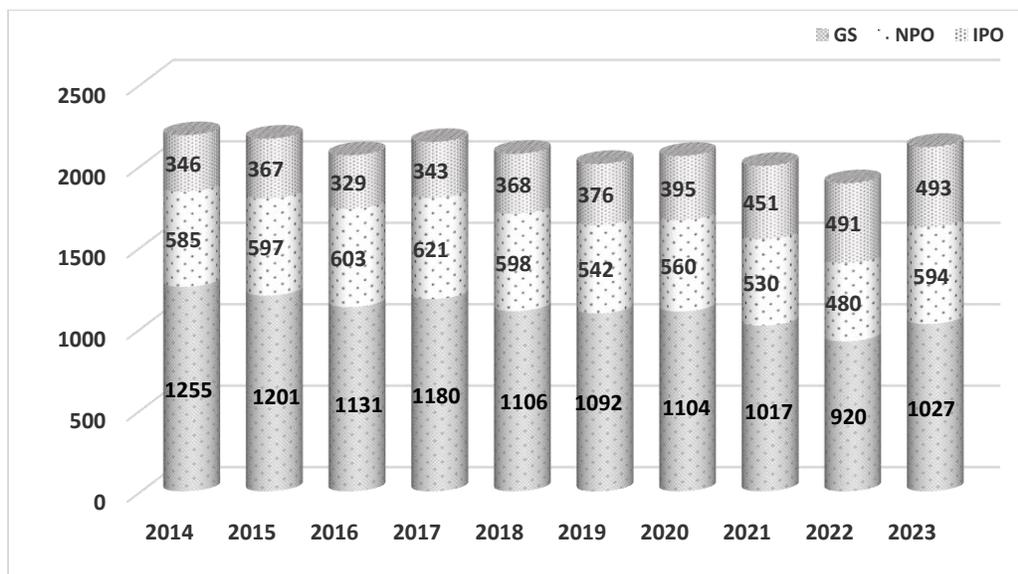
Lieu d'affectation	Longue durée			Temporaire			Ensemble
	GS	NPO	IPO	GS	NPO	IPO	
Sao Tomé	6	2	2	1			<b>11</b>
Sokoto	2	4					<b>6</b>
Tahoua				1			<b>1</b>
Tillabéry	1				1		<b>2</b>
Torit		1		1			<b>2</b>
Umuahia	3	3		1			<b>7</b>
Victoria	3	2	1				<b>6</b>
Wau		1		1			<b>2</b>
Windhoek	7	4	3				<b>14</b>
Yambio		1		1			<b>2</b>
Yaoundé	14	9	4				<b>27</b>
Zamfara	2	3					<b>5</b>
Zanzibar	1		1				<b>2</b>
<b>Total général</b>	<b>1027</b>	<b>594</b>	<b>493</b>	<b>110</b>	<b>61</b>	<b>147</b>	<b>2432</b>

Tableau 5. État des nominations entre 2014 et 2023

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
GS	TA	72	198	236	242	171	147	163	140	131	110
	LT	1255	1201	1131	1180	1106	1092	1104	1017	920	1027
NPO	TA	39	39	47	49	69	82	94	102	95	61
	LT	585	597	603	621	598	542	560	530	480	594
IPO	TA	80	88	187	198	165	159	162	135	134	147
	LT	346	367	329	343	368	376	395	326	491	493
<b>Total</b>		<b>2377</b>	<b>2490</b>	<b>2536</b>	<b>2633</b>	<b>2477</b>	<b>2398</b>	<b>2478</b>	<b>2375</b>	<b>2251</b>	<b>2434</b>
<b>Comparaison<sup>13</sup></b>			<b>+5 %</b>	<b>+2 %</b>	<b>+4 %</b>	<b>-6 %</b>	<b>-3 %</b>	<b>+3 %</b>	<b>-4 %</b>	<b>-6 %</b>	<b>+7 %</b>

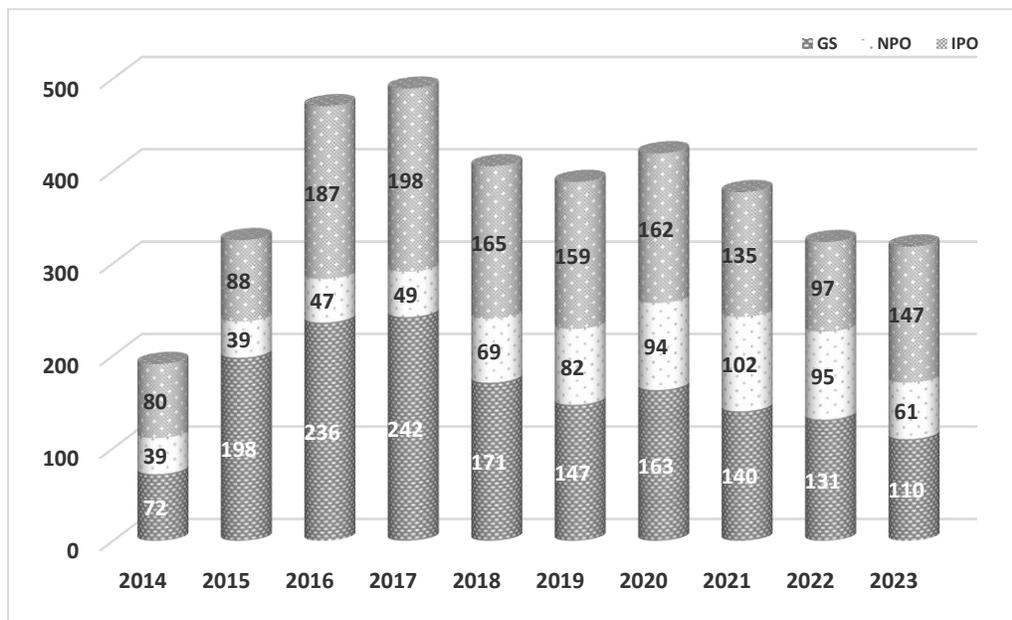
Figure 1. Évolution des effectifs au cours des 11 dernières années (2014-2023)

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

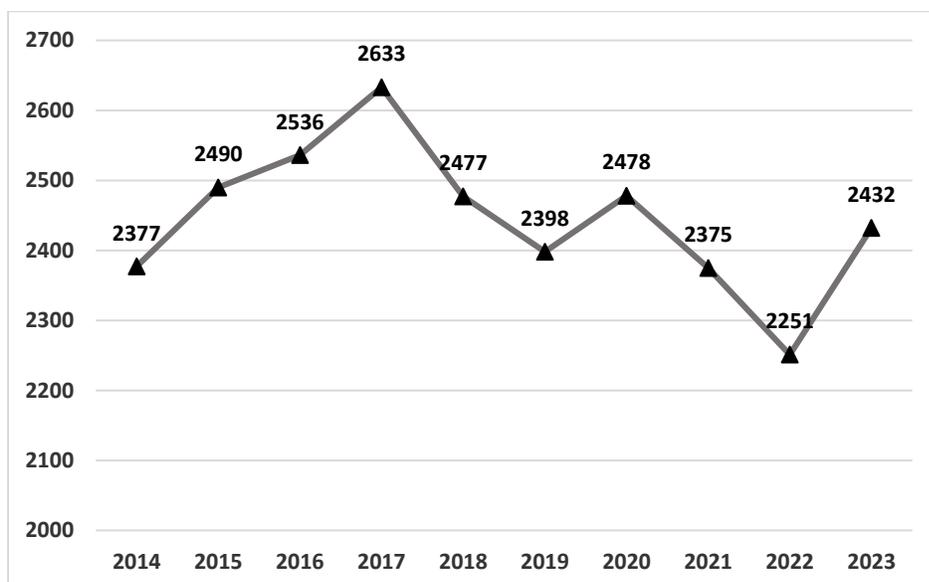


13 Chaque année est comparée à celle qui l'a précédée.

**b) Membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire**

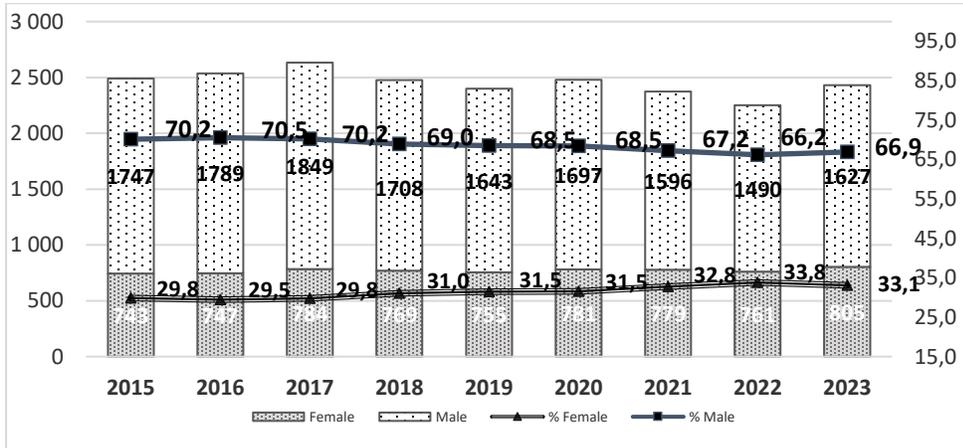


**c) Évolution des effectifs par année (2014-2023)**

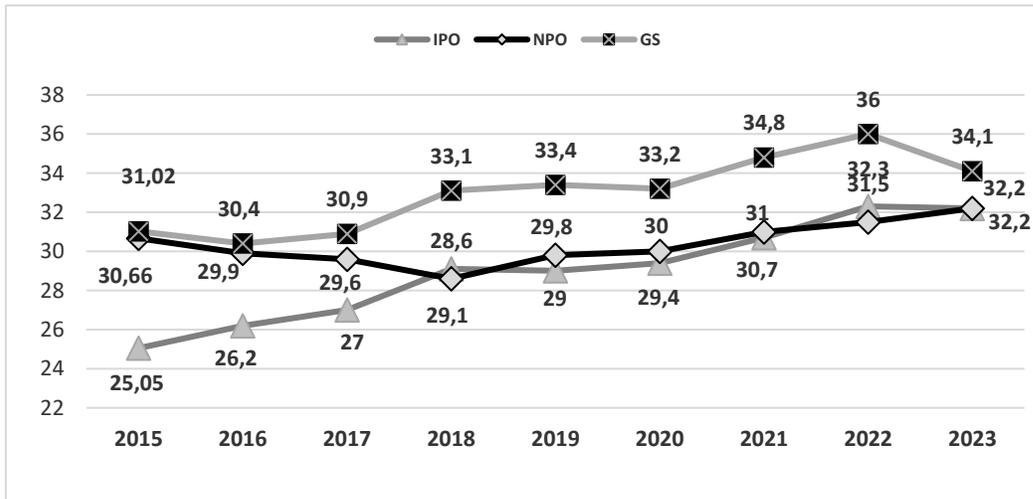


**Figure 2. Tendence en matière de parité hommes-femmes au cours des neuf dernières années (2015-2023)**

**a) Comparaison des effectifs des hommes et des femmes, de 2015 à 2023**



**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 2023**



c) Progrès en pourcentage des membres du personnel de sexe féminin titulaires soit d'un engagement de longue durée, par catégorie, de 2015 à 2023

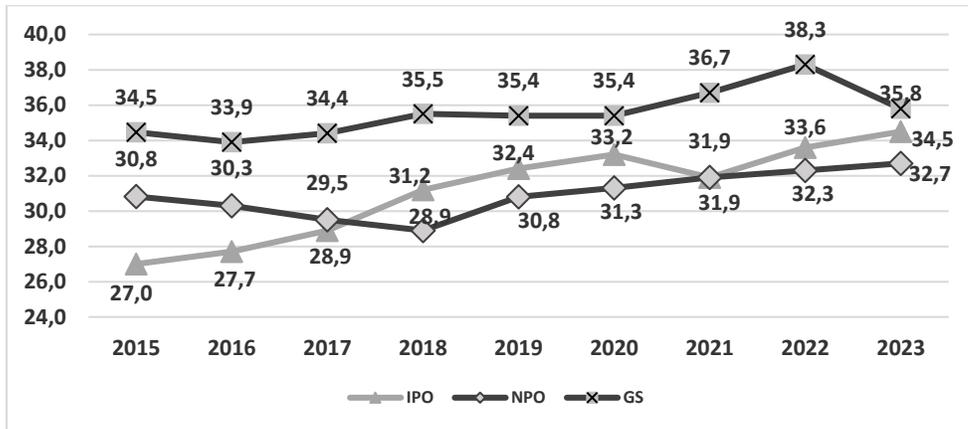


Figure 3. Répartition des membres du personnel recrutés sur le plan international, par type d'engagement et sexe

