



REPUBLIQUE DU BENIN

*Ministère du Travail et de la Fonction Publique*

---

**PROJET D'APPUI A LA REFORME ET A LA MODERNISATION DE  
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (PARMAP)**

**RAPPORT STATISTIQUE SUR LE GENRE DANS  
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE**

**RAPPORT FINAL**

**JUIN 2021**

# SOMMAIRE

<b>LISTE DES TABLEAUX .....</b>	<b>3</b>
<b>LISTE DES GRAPHIQUES ET SCHEMA.....</b>	<b>3</b>
<b>RESUME.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
<b>I. CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIE .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 Contexte.....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Objectifs de la mission.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3 Méthodologie .....</b>	<b>7</b>
<b>II. CLARIFICATION CONCEPTUELLE ET TYPOLOGIE DES POSTES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE.....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Clarification conceptuelle.....</b>	<b>10</b>
✓ <i>Poste de responsabilité .....</i>	<b>10</b>
✓ <i>La fonction publique et l'administration publique.....</i>	<b>11</b>
<b>2.2 Types de poste .....</b>	<b>11</b>
<b>III. DONNEES SUR LE GENRE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE .....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>21</b>
<b>Annexe 1 : Tableau récapitulatif des postes occupés par les femmes .....</b>	<b>22</b>
<b>Annexe 2 : Manuel de suivi .....</b>	<b>26</b>
<b>Annexe 3 : Guide d'utilisation du système hybride.....</b>	<b>37</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Titre	pages
Tableau 1	Liste des poste	12
Tableau 2	Répartition des postes occupés par sexe	14
Tableau 3	Répartition des femmes par type de poste	15
Tableau 4	Répartition des femmes par catégories	16
Tableau 5	Répartition des femmes par secteur d'activité	17
Tableau 6	Répartition des femmes par structure	17

## LISTE DES GRAPHIQUES ET SCHEMA

Tableau	Titre	pages
Graphe 1	Répartition des postes occupés par sexe	14
Graphe 2	Répartition des femmes par type de poste	15
Graphe 3	Répartition des femmes par catégories	16
Graphe 4	Répartition des femmes par secteur d'activité	18
Graphe 5	Répartition des femmes par structure	20

## RESUME

Au titre de l'année 2021, 154 femmes sont répertoriées sur 1658 agents actifs soit 9,3%. La majorité de ces femmes occupent des Postes liés aux Emplois Statutaires soit 130 (soit 84%). Il est à noter que les femmes occupants les postes liés aux Hauts Emplois Techniques et les Postes à Mandant Electif sont en faibles proportions soient respectivement 11% et 5%.

Par ailleurs, ces femmes sont seulement de catégorie A ou B à raison de 151 (soit 98%) pour la catégorie A et 3 (soit 2%) pour la catégorie B.

Aussi, les femmes agents actives sont majoritairement représentées dans les secteurs de l'Education Nationale (23%), de la diplomatie et de la Fonction Publique (13), de la justice, santé et affaires sociale (11%) , de l'Energie (10).

Par ailleurs, ces mêmes femmes se retrouvent majoritairement au Ministère des Enseignements Secondaires à raison de 26 femmes.

## INTRODUCTION

Dans le but d'assurer la disponibilité et l'accessibilité des données statistiques fiables et en temps réel sur les femmes occupants des postes de responsabilité dans l'administration publique et l'administration territoriale, le système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique a été mise en place pour constituer la base de données sur les postes de responsabilité dans l'administration publique.

En vue de rendre opération il a été recommandé d'élaborer le manuel de suivi de la collecte et du traitement des données et de former les point focaux et autres acteurs impliqués dans le processus de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique.

À travers ce processus, un rapport annuel sur les statistiques sur le genre dans l'administration publique sera édité et publié.

Le présent rapport qui rappelle les contexte, les objectifs et la démarche méthodologique fournit également les informations relatives femmes qui occupent des postes de responsabilité dans l'administration publique.

## I. CONTEXTE, OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

### 1.1 Contexte

Le nouveau cycle de coopération 2019-2023 entre le Gouvernement du Bénin et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) est entré dans sa phase active avec l'approbation du Document de Programme de Pays (CPD 2019-2023).

Plusieurs améliorations ont été apportées tant au niveau du cadre programmatique que sur le plan du suivi et de l'évaluation des interventions, dans le but d'en accroître la pertinence et l'efficacité pour chacune des parties prenantes.

Ainsi, au niveau de la conduite des activités d'évaluation et de contrôle, des normes minimales ont été établies pour assurer une comparabilité des performances. De même, les partenaires de mise en œuvre et les équipes d'appui ont échangé au cours d'un atelier sur les différents outils afin d'en assurer une meilleure utilisation dans la mise en œuvre des projets au cours du cycle.

Cet atelier a permis de partager avec les partenaires de mise en œuvre des différents projets ainsi que les structures productrices de données, les outils opérationnels de planification et de suivi et d'évaluation des résultats attendus de la mise en œuvre du nouveau programme-pays (CPD) 2019-2023.

Il en ressort que le MTFP est la structure devant communiquer les données sur l'indicateur 2.1.2 du CPD « **Proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** ». On entend par cet indicateur, le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité (Ministre, Directrice ou équivalent) dans la hiérarchie de l'administration publique (Ministères et Institutions de la République) par rapport à l'effectif total des cadres promus.

Au regard du nombre important de postes à pourvoir, le cabinet ASSIRI SERVICE a été recruté pour mettre en place un système d'information automatisé pour collecter, traiter et stocker les données sur les femmes occupant des postes

de responsabilités appeler « Système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique ».

Pour faciliter aux points focaux la collecte des données, il est nécessaire d'élaborer le guide et le manuel de suivi du système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique afin de rendre opérationnel ledit système.

Les présents termes de référence sont élaborés à cet effet, et rappellent les objectifs fixés, les résultats attendus, une proposition de méthodologie.

## **1.2 Objectifs de la mission**

L'objectif général de cette mission est de définir les normes, concepts, standards de collecte, de traitement, d'analyse et de publication de l'indicateur ainsi que les rôles et responsabilités de chacun et les outils de suivi afin de faciliter la collecte des données afin d'assurer la disponibilité et l'accessibilité des données statistiques fiables et en temps réel sur les femmes occupants des postes de responsabilité dans l'administration publique.

De façon spécifique, il s'agira de :

- élaborer le guide et le manuel de suivi du système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique ;
- former les acteurs et points focaux sur le système hybride (stat-genre)
- organiser la collecte des données et rédiger le rapport sur les statistiques sur le genre dans l'administration publique.

## **1.3 Méthodologie**

La méthodologie à adopter pour l'exécution de la mission est participative.

La mission a été réalisée suivant les phases ci-après :

### **Phase 1 : élaboration du manuel de suivi**

Ce manuel qui définit les normes, concepts, standards de collecte, de traitement, d'analyse et de publication de l'indicateur a servi à former les points focaux et autres acteurs impliqués dans le processus

### **Phase 2 : formation des acteurs/utilisateurs**

L'atelier de formation des acteurs des points focaux sur le système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique a eu lieu les 03 et 04 juin à l'hôtel FREEDOM PALACE de Porto-Novo.

Cette formation vise à renforcer les acteurs et points focaux sur le système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique afin d'assurer la disponibilité et l'accessibilité des données statistiques fiables et en temps réel sur les femmes occupants des postes de responsabilité dans l'administration publique

Au terme de la formation,

- les points focaux et autres acteurs ont maîtrisé les fonctionnalités de la plateforme ;
- les rôles et responsabilités de chacun sont clarifiés et les outils de suivi et de collecte des données sont précisés ;
- à titre de travaux pratiques, 943 postes de responsabilités ont pu être insérés dans la plateforme avec un taux de 18,4% de femmes nommés aux postes de responsabilités

### **Phase 3 : collecte de données complémentaire**

Des données complémentaires ont été collectées jusqu'au 25 juin dans les ministères et institutions de l'Etat. Cette phase nous a permis de collecter 715



données sur les postes de responsabilité ; ce qui porte le total des données collectées à 1658.

**Phase 4 : traitement des données et rédaction du rapport provisoire sur les statistiques sur le genre dans l'administration publique.**

La phase de traitement des données et de rédaction du rapport provisoire s'est déroulée du 16 au 20 juin 2021. Cette phase a permis d'analyser les données collectées et de les insérer dans le présent rapport

**Phase 5 : validation du rapport provisoire**

La séance de validation a eu lieu le 21 juin 2021 à la tour administrative. Les observations et amendements des participants ont été prises en compte

## II. CLARIFICATION CONCEPTUELLE ET TYPOLOGIE DES POSTES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

### 2.1 Clarification conceptuelle

Dans le but d'avoir une compréhension commune de la notion de poste au sein de la fonction publique, il nous est apparu nécessaire de clarifier un certain nombre de concepts.

#### ✓ *Poste de responsabilité*

Selon la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique, les postes ou fonctions représentent une position physique qu'occupe un agent et qui lui confère une responsabilité dans la conduite des actions en lien avec des objectifs de livraison des services publics. L'ensemble de ces responsabilités exercées correspond à un emploi.

En effet, les emplois<sup>1</sup> au sein de la fonction publique sont des regroupements des activités et tâches qui nécessitent de la part d'un agent de la fonction publique<sup>2</sup> des connaissances ou aptitudes précises dans un domaine relatif à l'exécution d'une mission de service public. Dans le fonctionnement des services, le personnel de la fonction publique est affecté à l'exécution desdits emplois. Cette « position singulière, physique et unique » qui lui confère la responsabilisation de la conduite des interventions en lien avec l'emploi occupé est dénommé « fonction<sup>1</sup> ».

Dans la pratique, le cadre organique est le référentiel des emplois et des postes dans la fonction publique. Ce dernier détermine au niveau de chaque structure, entre autres, le nombre de postes et les profils professionnels exigés pour les occuper.

---

<sup>1</sup>Article 2 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique

<sup>2</sup> Personnel de la fonction publique regroupant les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de l'Etat (Article 5 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique)

## ✓ *La fonction publique et l'administration publique*

**La fonction publique**<sup>3</sup> est l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelles, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la république, dans les services des collectivités territoriales décentralisées. Les personnels de la fonction publique comprennent<sup>4</sup>: les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de l'Etat.

Par ailleurs le terme Fonction publique désigne aussi **le régime juridique applicable à l'ensemble du personnel soumis à des règles de droit public.**

S'agissant **de l'administration publique**, elle représente l'ensemble des services de l'Etat y compris les collectivités territoriales décentralisées.

Au regard de ces précisions, la mission considère le personnel exerçant dans les postes électifs dans le calcul de l'indicateur « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** » objet des travaux à défaut de sa reformulation en « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans l'administration publique** » dans le CPD.

## 2.2 Types de poste

L'ensemble des emplois au sein de la fonction publique peuvent être regroupés en deux catégories qui sont les « hauts emplois techniques » et les « emplois statutaires ». En s'inspirant de cette catégorisation des emplois, nous pouvons distinguer deux catégories de postes que sont : les Postes liés aux Hauts Emplois Techniques (PHET) et les Postes liés aux Emplois Statutaires (PES).

---

<sup>3</sup>Article 2 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique

<sup>4</sup> Article 5 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique).

Par ailleurs, certains postes sont à mandant électif et sont liés à un processus électoral. Ces postes peuvent entrer dans la catégorie des Postes à Mandant Electif (PME).

Ainsi, on distingue trois types de postes au sein de la fonction publique, à savoir :

- les Postes liés aux Hauts Emplois Techniques ;
- les Postes liés aux Emplois Statutaires ; et
- Postes à Mandant Electif.

Le tableau suivant présente une liste des principaux postes selon les trois types identifiés.

Tableau 1 : Liste des principaux postes selon les trois catégories identifiées

Types de poste			
	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques (PHET)	Postes liés aux Emplois Statutaires (PES)	Postes à Mandant Electif (PME)
I n t i t u l é  d u  p o s t e	Ministre	Chef de services et assimilés	Député
	Directrice de Cabinet	Chef de division	Maire
	Directrice Adjoint de Cabinet	Autres postes techniques	Adjoint au Maire
	Conseillère Technique		Présidente de l'Assemblée Générale
	Secrétaire Générale		Vice-Présidente de L'Assemblée Générale
	Secrétaire Générale Adjoint		Présidente de la Cours Constitutionnelle
	Directrice Administrative et Financière		Vice-Présidente de la Cours Constitutionnelle
	Conseillère Juridique		Conseillère communale

Directrice du Système d'Information		Chef d'Arrondissement
Directrice de la Programmation et de la Prospective		Chef Quartier
Directrice Générale de la Fonction Publique		
Directrice Départementale		
Directrice Générale		
Coordonnateur de Projet		
Directrice Technique		
Directrice d'Agence		
Inspectrice Générale		
Chancelier		
Directrice Commerciale		

### III. DONNEES SUR LE GENRE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

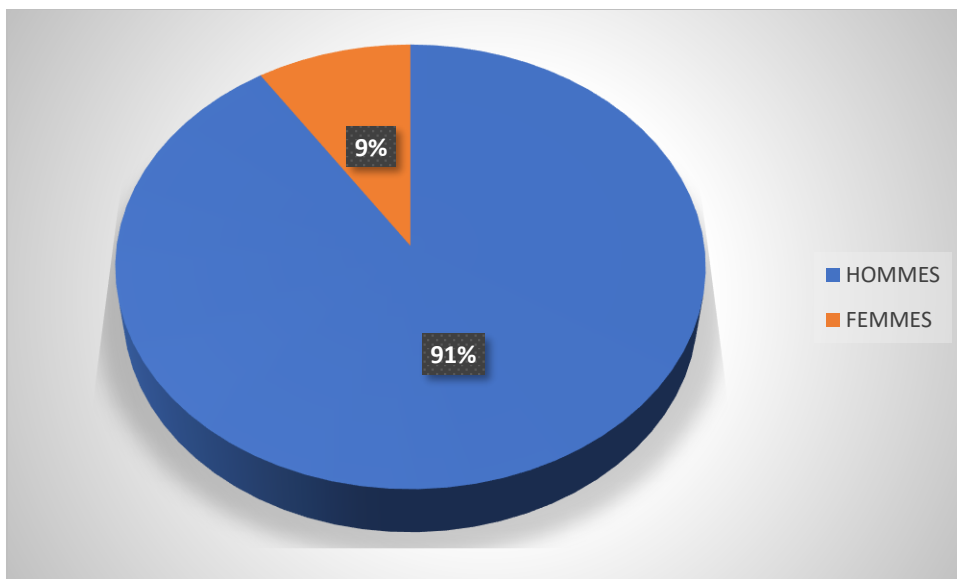
Les données inscrites dans le présent rapport sont collectées par le biais de la plateforme système-hybride.fpbenin.net à la date du 25 juin 2021 à 14 h 30 min.

**Tableau 2** : Répartition des postes occupés par sexe

	<b>HOMMES</b>	<b>FEMMES</b>	<b>TOTAL</b>
Nombre de postes	1504	154	1658
Pourcentage	90.7	9.3	100%

**Source** : système hybride, 25 juin 2021

**Graphique 1** : Répartition des postes occupés par sexe



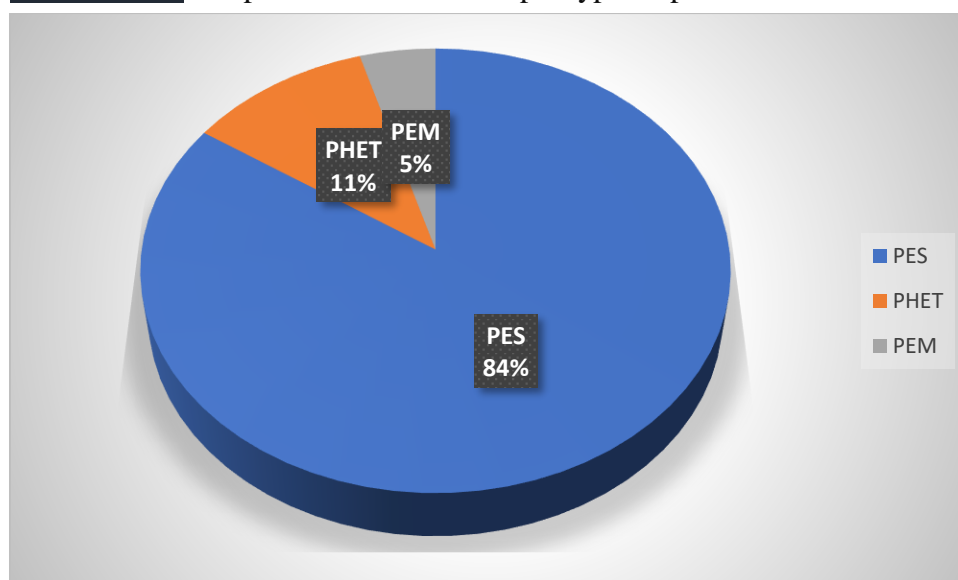
Au total, 1658 postes occupés ont été recensés. La grande majorité des postes sont occupés par des hommes à 91% contre 9% pour les femmes. On en déduit que la proportion des femmes occupant les postes de responsabilité dans l'administration publique demeure toujours faible contrairement aux discours politiques.

**Tableau 3** : Répartition des femmes par type de poste

Type de poste	Nombre	Pourcentage
Postes liés aux Emplois Statutaires	130	84%
Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	17	11%
Postes à Mandant Electif	7	5%

**Source** : système hybride, 25 juin 2021

**Graphique 2** : Répartition des femmes par type de poste



La proportion des femmes occupant les postes liés aux emplois statutaires est la plus élevée dans l'Administration publique, 84% contre 11% pour les postes liés aux hauts emplois techniques. Cela révèle que les hautes responsabilités sont moins confiées aux femmes dans l'Administration publique comparativement aux emplois statutaires où elles sont en proportion plus importante. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que le niveau de responsabilité concernant les emplois statutaires est moins élevé et conviendrait mieux aux statuts des femmes en tant que mère. Par ailleurs, la proportion des femmes occupant les postes à mandat électif est encore plus faible (5%). Cela pourrait s'expliquer par le fait que

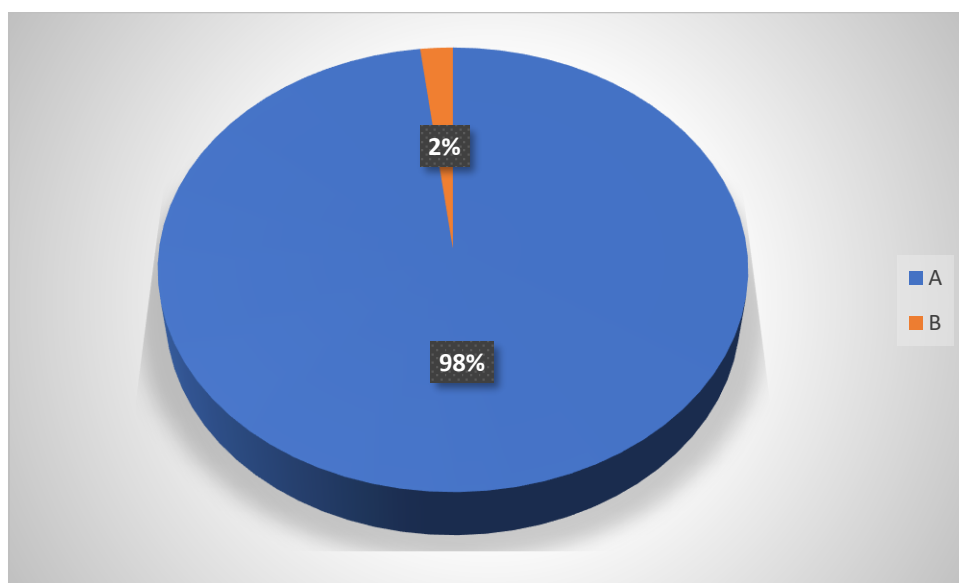
beaucoup de femmes ne s'intéressent pas à la politique ou ne sont pas bien positionnées pour celles qui s'y intéressent.

**Tableau 4** : Répartition des femmes actives par catégorie

Catégorie	Nombre	Pourcentage
A	151	98%
B	3	2%
C	0	0%
D	0	0%

**Source** : système hybride, 25 juin 2021

**Graphique 3** : Répartition des femmes actives par catégorie



**Source** : système hybride, 25 juin 2021

La quasi-totalité des femmes occupant les postes de responsabilité (98%) sont celles qui ont un diplôme universitaire de niveau BAC+3 au moins.



**Tableau 5** : Répartition des femmes par secteur d'activité

<b>Secteur</b>	<b>Nombre</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Agriculture	0	0,00
Cadre de Vie et Décentralisation	5	2,92
Culture et Artisanat	0	0,00
Diplomatie et Fonction Publique	18	13,14
Développement	8	5,84
Eau et Assainissement	6	3,65
Economie Numérique	4	1,46
Education Nationale	32	23,36
Energie	14	10,22
Finances	9	5,84
Infrastructure	0	0,00
Justice	15	10,95
Santé et Social	15	10,95
Sport	0	0,00
Sécurité et Défense	12	8,76
Tourisme	4	2,19
Transport	1	0,73
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>

**Source** : système hybride, 16 juin 2021

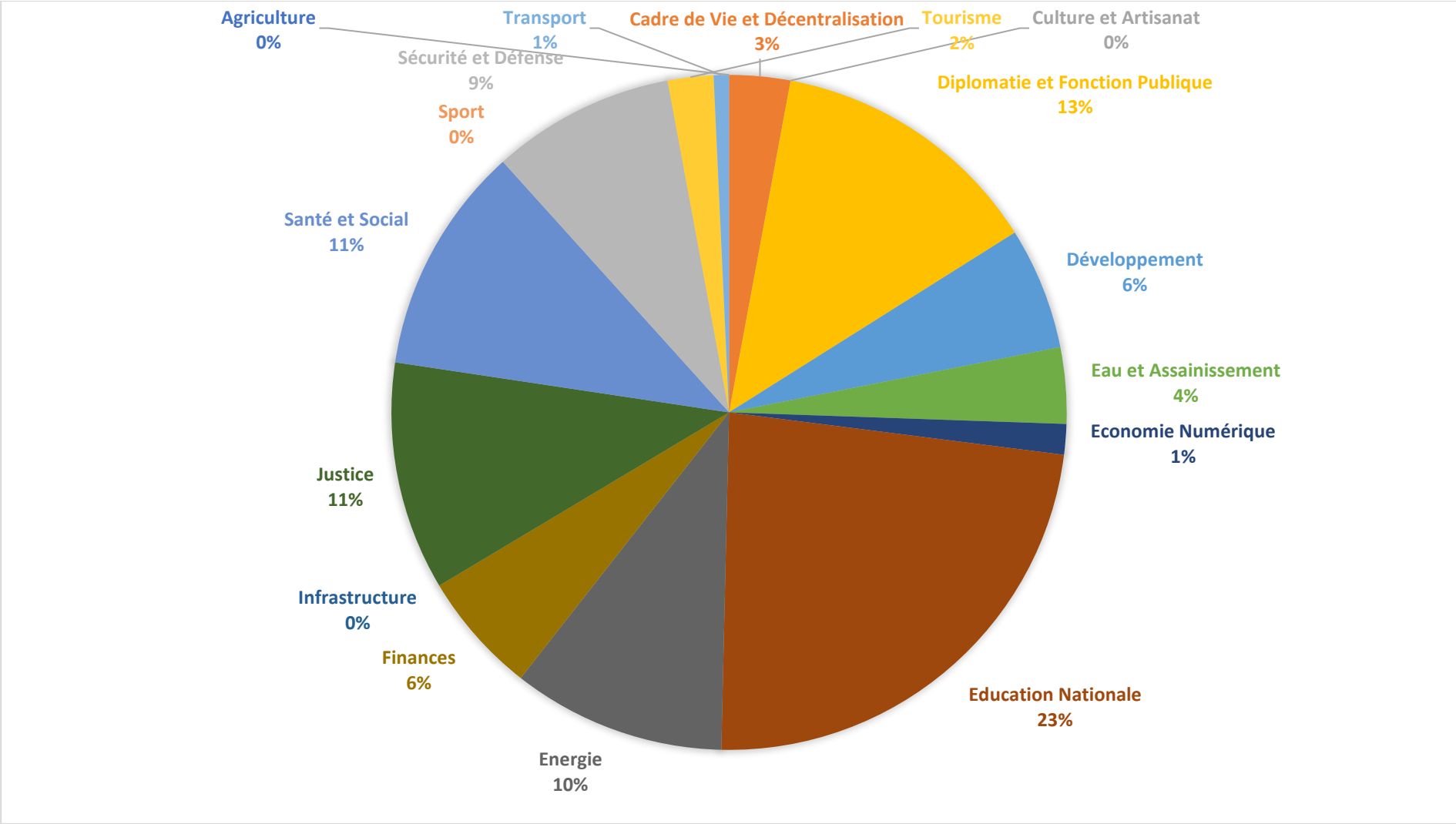
**Tableau 6** : répartition des femmes par structure

<b>structure</b>	<b>nombre</b>	<b>pourcentage</b>
Assemblée nationale	4	0,73
Conseil économique et social	6	4,38
Cours constitutionnelle	1	0,73
Cours suprême	1	0,73
Haute autorité de l'audiovisuel et de la communication	9	6,57
Haute cour de justice	3	2,19
Mairie de Cotonou	1	0,73
Médiateur de la république	1	0,73

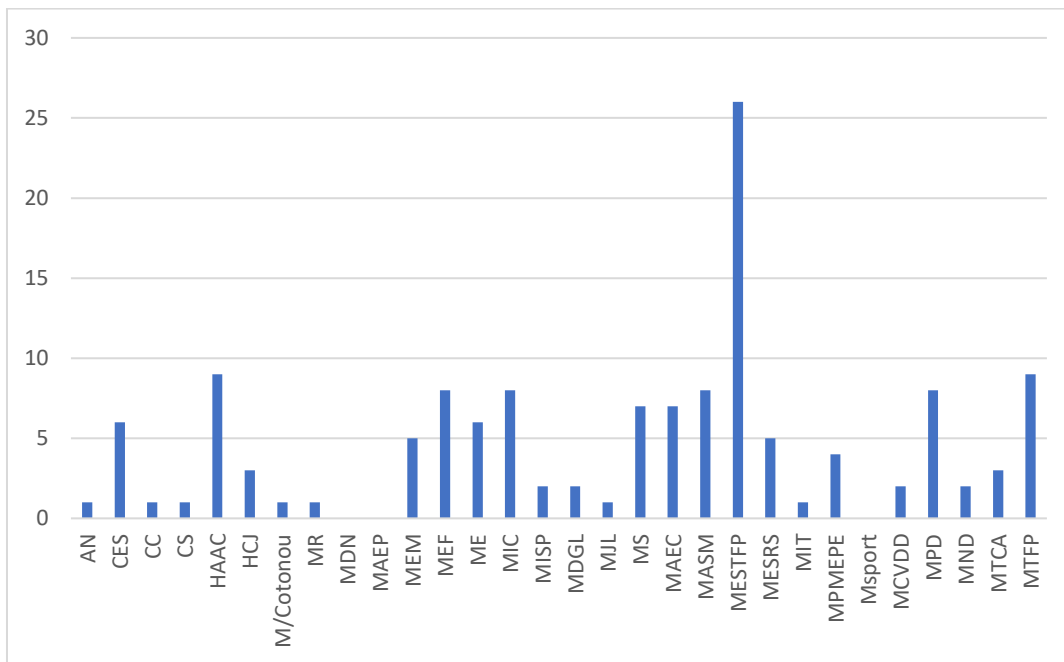
Ministère de la défense nationale	0	0,00
Ministère de l'agriculture de l'élevage et de la pêche	0	0,00
Ministère de l'eau et des mines	5	3,65
Ministère de l'économie et des finances	8	5,84
Ministère de l'Énergie	6	4,38
Ministère de l'industrie et du commerce	8	5,84
Ministère de l'intérieur et de la sécurité publique	2	1,46
Ministère de la décentralisation et de la gouvernance locale	5	1,46
Ministère de la justice et de la législation	1	0,73
Ministère de la sante	7	5,11
Ministère des affaires étrangères et de la coopération	7	5,11
Ministère des affaires sociales et de la microfinance	8	5,84
Ministère des enseignements secondaires	26	18,98
Ministère des enseignements supérieurs et de la recherche scientifique	5	3,65
Ministère des infrastructures et des transports	1	0,73
Ministère des petites et moyennes entreprises	4	2,92
Ministère des sports	0	0,00
Ministère du cadre de vie et du développement durable	2	1,46
Ministère du développement de la coordination et de l'action gouvernementale	8	5,84
Ministère du numérique et de la digitalisation	2	1,46
Ministère du tourisme de la culture et de l'artisanat	3	2,19
Ministère du travail et de la fonction publique	9	6,57
<b>total</b>	<b>154</b>	<b>100,00</b>

**Source** : système hybride, 16 juin 2021

**Graphique 4** : Répartition des femmes actives par secteur d'activité



**Graphique 5** : répartition des femmes actives par structure



Le secteur de l'éducation nationale est le secteur où les femmes occupent le plus les postes de responsabilité (23%). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes sont mieux outillées pour l'éducation des enfants. Il est suivi respectivement du secteur de la diplomatie et de la Fonction Publique (13%), des secteurs de la justice, de la santé et des affaires sociales (11%) et du secteur de l'énergie (10%). Les secteurs où les femmes occupent moins les postes de responsabilité sont les secteurs du sport, des infrastructures, de l'agriculture, de la culture et de l'artisanat (0%).

## ANNEXES

## Annexe 1 : Tableau récapitulatif des postes occupés par les femmes

<b>Intitulé du poste</b>	<b>Type de poste</b>	<b>nombre</b>
Adjointe au maire	PME	1
Assistante du coordonnateur	PME	0
Assistante de commission	PES	3
Assistante du directrice de cabinet	PES	0
Assistante du ministre	PES	1
Assistante du secrétaire générale du ministère	PES	1
Autres postes techniques	PES	1
Chef de la Cellule de contrôle des marchés publics	PES	0
Chef de la Cellule juridique du secrétaire générale du ministère	PES	2
Chancelière	PHET	0
Chargée de mission d'institution	PES	2
chef d'arrondissement	PME	0
chef d'établissement	PHET	35
chef de division	PES	1
chef de services et assimilés	PES	1
chef quartier	PME	0
conseillère communale	PME	0
conseillère d'institution	PME	2
conseillère juridique	PES	3
conseillère technique juridique	PHET	3
conseillère technique (autres)	PHET	12
coordonnatrice	PHET	1
coordonnatrice de projet	PHET	0
déléguée régional du MR	PHET	0
directrice adjoint de cabinet	PHET	2
directrice adjoint de la programmation et de la prospective	PHET	2
directrice adjoint de l'unité de l'analyse, de contrôle et de l'évaluation du budget	PHET	0
directrice adjoint des services de l'information et de la communication	PHET	0

directrice adjoint des services législatifs de l'an	PHET	1
directrice de cabinet	PHET	3
directrice de l'administration et des finances	PHET	4
directrice de la documentation et des études	PHET	0
directrice de la programmation et de la prospective	PHET	1
directrice de la questure	PHET	0
directrice de la questure adjoint	PHET	0
directrice de l'auto-saisine du MR	PHET	0
directrice départemental Alibori	PHET	1
directrice départemental Atacora	PHET	0
directrice départemental atlantique	PHET	4
directrice départemental borgou	PHET	0
directrice départemental collines	PHET	0
directrice départemental couffo	PHET	0
directrice départemental donga	PHET	0
directrice départemental littoral	PHET	2
directrice départemental mono	PHET	1
directrice départemental Ouémé	PHET	2
directrice départemental plateau	PHET	0
directrice départemental zou	PHET	1
directrice des affaires financières du ces	PHET	0
directrice des recours du MR	PHET	0
directrice des ressources humaines du ces	PHET	1
directrice des services de l'information et de la communication	PHET	0
directrice des services législatifs de l'AN	PHET	0
directrice des sessions et commissions du CES	PHET	0
directrice des systèmes de l'information	PHET	2
directrice du contrôle de passation des marchés publics	PHET	0
directrice général adjoint	PHET	2
directrice technique	PHET	18
directrice administrative et financière	PHET	0

directrice commerciale	PHET	0
directrice d'agence	PHET	0
directrice de la stratégie et de la politique internationales	PHET	0
directrice de l'Afrique et du Moyen-Orient	PHET	0
directrice de l'Amérique	PHET	0
directrice de l'Europe	PHET	0
directrice des affaires consulaires et des béninois de l'extérieur	PHET	1
directrice des affaires juridiques	PHET	0
directrice des organisations internationales et du maintien de la paix	PHET	1
directrice des relations culturelles, de la coopération décentralisée et des partenariats non étatiques	PHET	0
directrice des relations économiques et commerciales internationales	PHET	1
directrice des systèmes d'information	PHET	0
directrice du protocole d'état	PHET	0
directrice départementale	PHET	0
directrice générale	PHET	1
directrice générale de la fonction publique	PHET	0
directrice nationale de l'interprétation et de la traduction	PHET	1
directrice technique	PHET	3
Chef de la division des affaires juridiques et de la réglementation CJ/SGM	PES	0
division du contentieux CT/SGM	PES	0
députée	PME	4
inspection générale adjoint du ministère	PHET	0
inspection générale des affaires administratives	PHET	1
inspection générale du ministère	PHET	0
maire	PME	3
ministre	PHET	4
personne responsable des marchés publics	PES	1
point focal de la communication	PES	0
présidente de la chambre administrative	PHET	0
présidente de la chambre judiciaire	PHET	0



présidente de la cour suprême	PHET	0
présidente d'institution	PHET	1
présidente, conseillère d'institution	PHET	0
procureur général	PHET	0
préfet	PHET	2
présidente de l'assemblée générale	PME	0
présidente de la cour constitutionnelle	PME	0
rapporteur 1, conseillère d'institution	PES	1
rapporteur 2, conseillère d'institution	PES	1
régie centrale.	PES	0
secrétaire d'institution	PME	0
secrétaire générale	PHET	1
secrétaire générale adjoint du ministère	PHET	4
secrétaire générale administratif	PHET	0
secrétaire générale du ministère	PHET	1
secrétaire générale administratif adjoint	PHET	0
secrétaire générale d'institution	PHET	0
secrétaire administratif	PES	0
secrétaire de directrice	PES	0
secrétaire du secrétaire générale du ministère	PES	0
secrétaire générale	PHET	0
secrétaire générale adjoint	PHET	3
secrétariat de la directrice de cabinet	PES	0
secrétariat particulier du ministre	PES	2
Chef de service des ressources humaines et du dialogue social	PES	0
Chef de service du budget et de la comptabilité	PES	0
Chef de service du matériel et des services généraux	PES	0
trésorière d'institution	PES	0
vice-présidente d'institution	PHET	1
vice-présidente de l'assemblée nationale	PME	0

Source : système hybride, 16 juin 2021

## Annexe 2 : Manuel de suivi



REPUBLIQUE DU BENIN

*Ministère du Travail et de la Fonction Publique*

---

**PROJET D'APPUI A LA REFORME ET A LA MODERNISATION DE  
L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (PARMAP)**

SYSTÈME HYBRIDE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES  
DONNÉES SUR LE GENRE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

**MANUEL DE SUIVI DE LA COLLECTE ET DU TRAITEMENT DES  
DONNEES**

Juin 2021

## **INTRODUCTION**

le MTFP est la structure chargée de renseigner les données sur l'indicateur « Proportion de femmes occupant des postes de direction dans la fonction publique ». On entend par cet indicateur, le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité (Ministre, Directrice ou équivalent) dans la hiérarchie de l'administration publique (Ministères et Institutions de la République) par rapport à l'effectif total des cadres promus.

Au regard du nombre important de postes à pourvoir, un système d'information automatisé pour collecter, traiter et stocker les données sur les femmes occupant des postes de responsabilités appeler « Système hybride de collecte et de traitement des données sur le genre dans l'administration publique » a été mis en place.

Le présent manuel définit les normes, concepts, standards de collecte, de traitement, d'analyse et de publication de l'indicateur ainsi que les rôles et responsabilités de chacun et les outils de suivi afin de faciliter la collecte des données afin d'assurer la disponibilité et l'accessibilité des données statistiques fiables et en temps réel sur les femmes occupants des postes de responsabilité dans l'administration publique

### **I. NORMES ET CONCEPTS**

Dans le but d'avoir une compréhension commune de la notion de poste au sein de la fonction publique, il nous est apparu nécessaire de clarifier certains concepts.

#### **1.1 poste de responsabilité**

Selon la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique, les postes ou fonctions représentent une position physique qu'occupe un agent et qui lui

confère une responsabilité dans la conduite des actions en lien avec des objectifs de livraison des services publics. L'ensemble de ces responsabilités exercées correspond à un emploi.

En effet, les emplois<sup>5</sup> au sein de la fonction publique sont des regroupements des activités et tâches qui nécessitent de la part d'un agent de la fonction publique<sup>6</sup> des connaissances ou aptitudes précises dans un domaine relatif à l'exécution d'une mission de service public. Dans le fonctionnement des services, le personnel de la fonction publique est affecté à l'exécution desdits emplois. Cette « position singulière, physique et unique » qui lui confère la responsabilisation de la conduite des interventions en lien avec l'emploi occupé est dénommé « fonction<sup>1</sup>».

Dans la pratique, le cadre organique est le référentiel des emplois et des postes dans la fonction publique. Ce dernier détermine au niveau de chaque structure, entre autres, le nombre de postes et les profils professionnels exigés pour les occuper.

## **1.2 Fonction publique et Administration publique**

*La fonction publique<sup>7</sup>* est l'ensemble des personnes physiques recrutées et affectées pour assurer, dans une situation statutaire ou contractuelles, à titre permanent ou temporaire, directement et personnellement, une mission de service public dans les services centraux ou déconcentrés des ministères et de certaines institutions de la république, dans les services des collectivités territoriales décentralisées. Les personnels de la fonction publique

---

<sup>5</sup>Article 2 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique

<sup>6</sup> Personnel de la fonction publique regroupant les fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de l'État (Article 5 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique)

<sup>7</sup>Article 2 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique

comprennent<sup>8</sup>: les fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de l'Etat.

Par ailleurs le terme Fonction publique désigne aussi **le régime juridique applicable à l'ensemble du personnel soumis à des règles de droit public.**

*S'agissant de l'administration publique*, elle représente l'ensemble des services de l'Etat y compris les collectivités territoriales décentralisées.

Au regard de ces précisions, la mission considère le personnel exerçant dans les postes électifs dans le calcul de l'indicateur « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** » objet des travaux à défaut de sa reformulation en « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans l'administration publique** » dans le CPD.

Au regard de ces définitions, l'ensemble des emplois au sein de la fonction publique peuvent être regroupés en deux catégories qui sont les « hauts emplois techniques » et les « emplois statutaires ». En s'inspirant de cette catégorisation des emplois, nous pouvons distinguer deux catégories de postes que sont : les Postes liés aux Hauts Emplois Techniques (PHET) et les Postes liés aux Emplois Statutaires (PES).

Par ailleurs, certains postes sont à mandant électif et sont liés à un processus électoral. Ces postes peuvent entrer dans la catégorie des Postes à Mandant Electif (PME).

Ainsi, on distingue trois types de postes au sein de la fonction publique, à savoir :

- les Postes liés aux Hauts Emplois Techniques ;
- les Postes liés aux Emplois Statutaires ; et
- Postes à Mandant Electif.

---

<sup>8</sup> Article 5 de la Loi n° 2015-18 portant statut général de la fonction publique).

## II. STANDARDS DE COLLECTE, DE TRAITEMENT, D'ANALYSE ET DE PUBLICATION DES DONNEES

Le principal indicateur identifié sur la base duquel sera appréciée l'occupation des postes selon le genre est « **Proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** ». Pour faciliter la mesure de l'indicateur, une fiche d'indicateur est renseignée, un dispositif de collecte de données est proposé ainsi que des outils de collecte des données.

### 2.1. Fiche de l'indicateur



La fiche d'indicateur permet en réalité d'avoir une idée claire, nette et succincte sur les raisons de la mise en place dudit indicateur, son utilisation, ses bases de comparaison en perspective, ses paramètres de mesure et les différents types de combinaison possible avec d'autres indicateurs en lien tout en mettant l'accent sur le type de graphique adéquat.

Ainsi, la fiche d'indicateur proposée est composée de cinq (05) rubriques, soit :

- le trio résultat ;
- l'utilisation ;
- les bases de comparaison et mises en perspective
- les paramètres de mesure ; et
- la communication.

La fiche de l'indicateur « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** » se présente ainsi qu'il suit :

Tableau 1 : Fiche -indicateur

Fiche-indicateur				
<b>TR IO RÉ SU LT AT</b>	<p><b>Nom de l'indicateur</b></p> <p>Proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique</p>			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"><b>Objectif ou préoccupation</b></td> <td style="width: 40%;"><b>Cible (ou seuil, norme, balise, marge)</b></td> </tr> <tr> <td>Objectif lié à l'indicateur 2.1.2 du CPD</td> <td>Voir cadre de performance CPD</td> </tr> </table>	<b>Objectif ou préoccupation</b>	<b>Cible (ou seuil, norme, balise, marge)</b>	Objectif lié à l'indicateur 2.1.2 du CPD
<b>Objectif ou préoccupation</b>	<b>Cible (ou seuil, norme, balise, marge)</b>			
Objectif lié à l'indicateur 2.1.2 du CPD	Voir cadre de performance CPD			
<b>UT ILI SA TI ON</b>	<p><b>Fonctions de la mesure et finalités d'utilisation de l'information sur la performance</b></p> <p>Cet indicateur permettra au MTFP de suivre et d'évaluer les progrès enregistrés en ce qui concerne les inégalités liées à l'occupation des postes par les femmes au sein de la fonction publique. L'information générée sera utilisée pour mettre en place des politiques publiques efficaces pour réduire les inégalités entre homme et femme au sein de la fonction publique.</p>			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;"><b>Contexte : Facteurs explicatifs, éléments particuliers et relations avec d'autres résultats à prendre en compte dans l'interprétation des résultats</b></td> <td style="width: 40%;"><b>Utilisateurs de l'information</b></td> </tr> <tr> <td>Cet indicateur informe sur la proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique. Il est important dans son interprétation de tenir compte des mesures mise en place par le Gouvernement pour favoriser l'accès des femmes à ces niveaux de responsabilité, des mesures mise en place pour réduire les discriminations que subissent les femmes en milieu de travail.</td> <td>           Ministère du Travail et de la Fonction Publique             Partenaires Techniques et Financiers         </td> </tr> </table>	<b>Contexte : Facteurs explicatifs, éléments particuliers et relations avec d'autres résultats à prendre en compte dans l'interprétation des résultats</b>	<b>Utilisateurs de l'information</b>	Cet indicateur informe sur la proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique. Il est important dans son interprétation de tenir compte des mesures mise en place par le Gouvernement pour favoriser l'accès des femmes à ces niveaux de responsabilité, des mesures mise en place pour réduire les discriminations que subissent les femmes en milieu de travail.
<b>Contexte : Facteurs explicatifs, éléments particuliers et relations avec d'autres résultats à prendre en compte dans l'interprétation des résultats</b>	<b>Utilisateurs de l'information</b>			
Cet indicateur informe sur la proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique. Il est important dans son interprétation de tenir compte des mesures mise en place par le Gouvernement pour favoriser l'accès des femmes à ces niveaux de responsabilité, des mesures mise en place pour réduire les discriminations que subissent les femmes en milieu de travail.	Ministère du Travail et de la Fonction Publique  Partenaires Techniques et Financiers			
<b>BA SES DE CO MP AR AIS ON ET MI SES EN PE RS PE CTI VE</b>	<p><b>Ventilations et éléments des ventilations (ex. : par Genres (homme, femme))</b></p> <p><b>Types de poste :</b> (Postes liés aux Hauts Emplois Techniques ; Postes liés aux Emplois Statutaires et Postes à Mandant Electif)</p> <p><b>Secteur d'activité :</b> (Justice, Diplomatie et Fonction Publique ; Education Nationale ; Santé et Social ; Agriculture ; Eau et Assainissement ; Energie ; Sécurité et Défense ; Infrastructure, Transport, Cadre de Vie et Décentralisation ; Economie Numérique ; Tourisme, Culture et Artisanat ; Sport)</p> <p><b>Types d'agents (statut) :</b> (Fonctionnaires de l'Etat, Agents Contractuels de l'Etat et Fonctionnaires Territoriaux)</p>			
	<p><b>Catégorie d'emplois :</b> (A, B, C, D)</p>			
	<p><b>Variation ou tendance dans le temps</b></p> <p>Comparer sur une base trimestrielle les résultats présentés par l'indicateur aux résultats du trimestre précédent de la même année et au même trimestre de l'année précédente. Donner l'écart entre les résultats prévus et ceux obtenus.</p>			
	<p><b>Autres indicateurs en liens</b></p> <p>Taux de scolarisation des filles Proportion des femmes dans fonction publique Proportion de femmes militantes au sein des parties</p>			
	<p><b>Pictogrammes et symboles</b></p> <p>Pour l'objectif: </p> <p>Pour la tendance: </p>			
	<p><b>Focus particulier</b></p> <p>Postes liés aux Hauts Emplois Techniques et Postes à Mandant Electif</p>			
	<p><b>Étalonnage avec autres unités ou organisations</b></p> <p>UEMOA, CEDEAO.</p>			
	<p><b>Calculs complémentaires</b></p>			
	<p><b>Autres éléments de comparaison</b></p>			



<b>PA RA MÈ TR ES DE ME SU RE</b>	<b>Définition de l'indicateur</b>	<b>Formule de calcul</b>
	Cet indicateur mesure la proportion des femmes qui occupent des postes de responsabilité au sein de la fonction publique par rapport à l'ensemble du personnel occupant des postes de responsabilité dans la fonction publique.	$100 \times (\text{Nombre de femmes qui occupent des postes de responsabilité au sein de la fonction publique} / \text{Nombre total du personnel occupant des postes de responsabilité dans la fonction publique})$
	<b>Fréquence de production</b>	<b>Provenance des données</b>
	Trimestrielle	Système intégré de gestion des ressources humaines ; DAF des structures de fonction publique

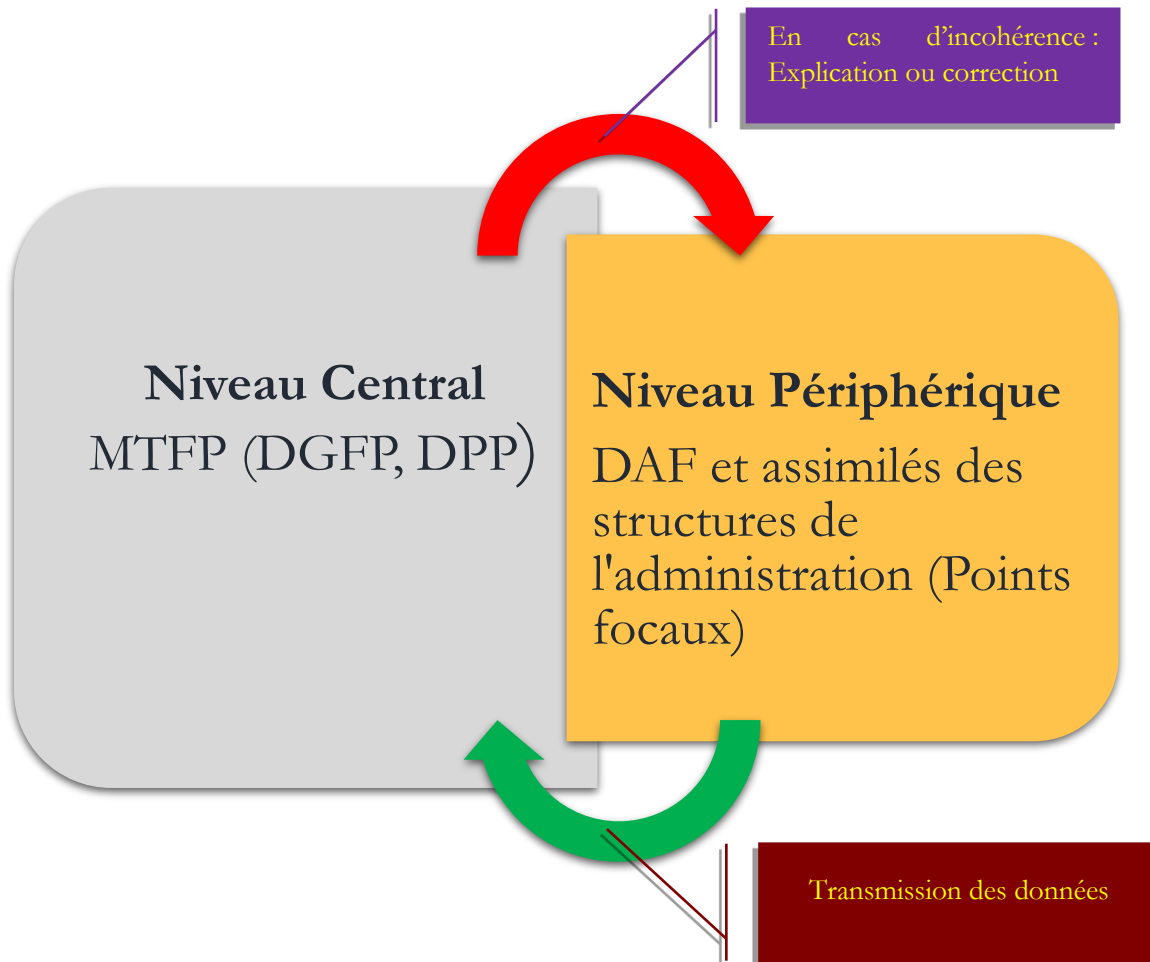
<b>CO M MU NI CA TI ON</b>	<b>Supports de présentation, destinataires et considérations liées à la transmission de l'information</b>	
	<p>Histogramme (Pourcentage des femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique comparé à la cible)</p> <p>Histogramme combiné (% par type de poste et secteur d'activité, type de poste et catégorie, secteur d'activité et catégorie ; tous comparés à la cible)</p>	

## 2.2. Dispositif de collecte de données et rôles des acteurs

Le dispositif de collecte des données proposé a pour objectif d'assurer la disponibilité permanente des données pertinentes et fiables pour faciliter le calcul de l'indicateur « **proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique** ».

Il est structuré en deux niveaux opérationnels à savoir : le niveau central qui est la DGFP (CG-FURPE) appuyé par les services techniques de la DPP et le niveau périphérique composé des DAF et assimilés des structures de l'administration publique notamment les points focaux (Ministère, institution publique, offices et sociétés d'Etat, etc.).

Schéma 1 : Dispositif de collecte



Pour une collecte dynamique et réussie,

- Au niveau central, les acteurs seront chargés de :
  - définir les modalités de collecte de l'information à toutes les étapes ;
  - uniformiser le mécanisme de collecte et de transmission des données ;
  - veiller au respect des délais de transmission des données ;
  - produire l'indicateur permettant d'apprécier l'occupation des postes par les femmes dans l'administration publique ;
  - procéder aux analyses nécessaires.

- Au niveau périphérique, les acteurs seront chargés de :
  - collecter de façon périodique, les données relevant de leurs structures ;
  - transmettre au niveau central pour exploitation, les données collectées et traitées en temps requis ;
  - contribuer à la rédaction des documents d'analyses nécessaires à la communication des résultats.

Par ailleurs, le délai de transmission des données du niveau périphérique au niveau central est fixé au plus tard le 10 du mois suivant du trimestre écoulé. Le niveau central devra rendre disponible le rapport de suivi de l'indicateur au plus tard le 30 du mois suivant le trimestre écoulé.

### **2.3. Outils de collecte des données**

Selon les éléments de ventilation en lien avec l'indicateur « proportion de femmes occupant des postes de directrice dans la fonction publique », la fiche de collecte ci-après est conçue pour faciliter la collecte des données :

Tableau 2 : Fiche de collecte des données

N°	Nom	Prénom	Sexe	Statut	Catégorie	Structure	Type de poste occupé	Date d'entrée en fonction	Date de relèvement de la fonction	Type de poste (PHE, PES, PME)	Secteur d'activité
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

## Annexe 3 : Guide d'utilisation du système hybride



REPUBLIQUE DU BENIN

*Ministère du Travail et de la Fonction Publique*

---

**PROJET D'APPUI A LA REFORME ET A LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION  
PUBLIQUE (PARMAP)**

SYSTÈME HYBRIDE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES  
DONNÉES SUR LE GENRE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

**GUIDE UTILISATEUR DE LA PLATEFORME**

Juin 2021

# Introduction

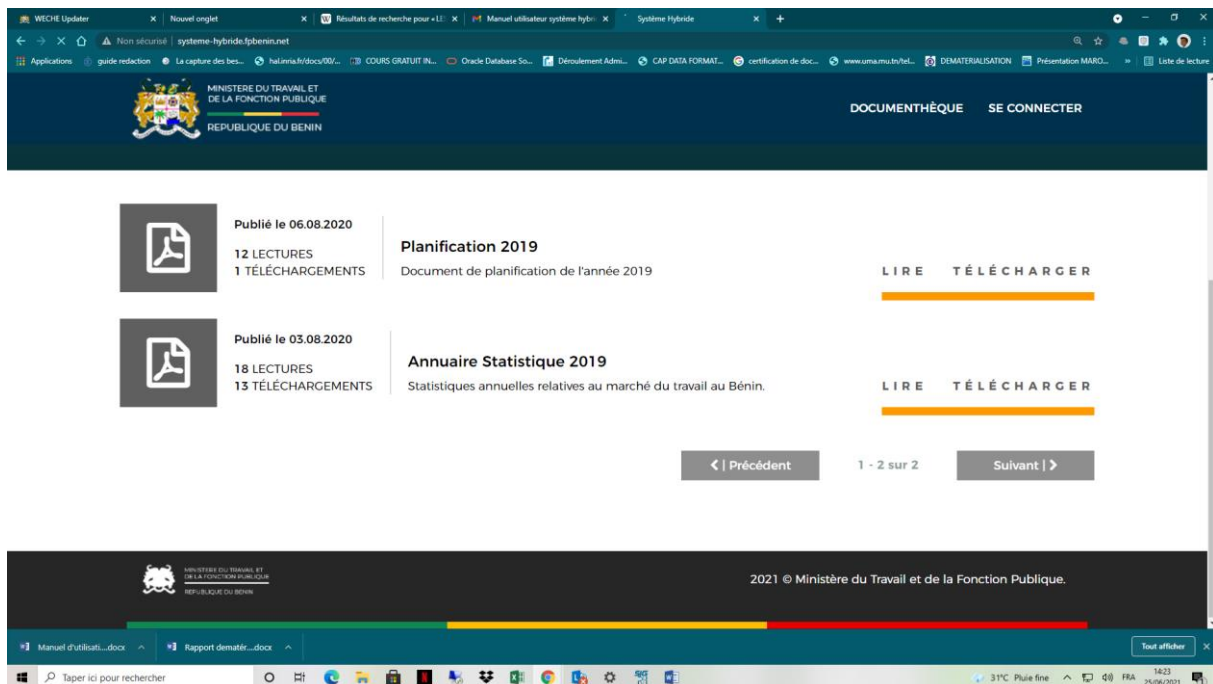
Le présent guide d'utilisateur est destiné aux personnes désignées pour intervenir sur la plateforme de collecte de données statistiques sur le genre. Il présente les différentes fonctionnalités de la plateforme et leur utilisation.

## I- Prérequis

La plateforme est accessible dans un navigateur (Chrome de préférence) via le lien suivant : <http://systeme-hybride.fpbenin.net> . Pour y accéder, l'utilisateur doit avoir une connexion internet stable.

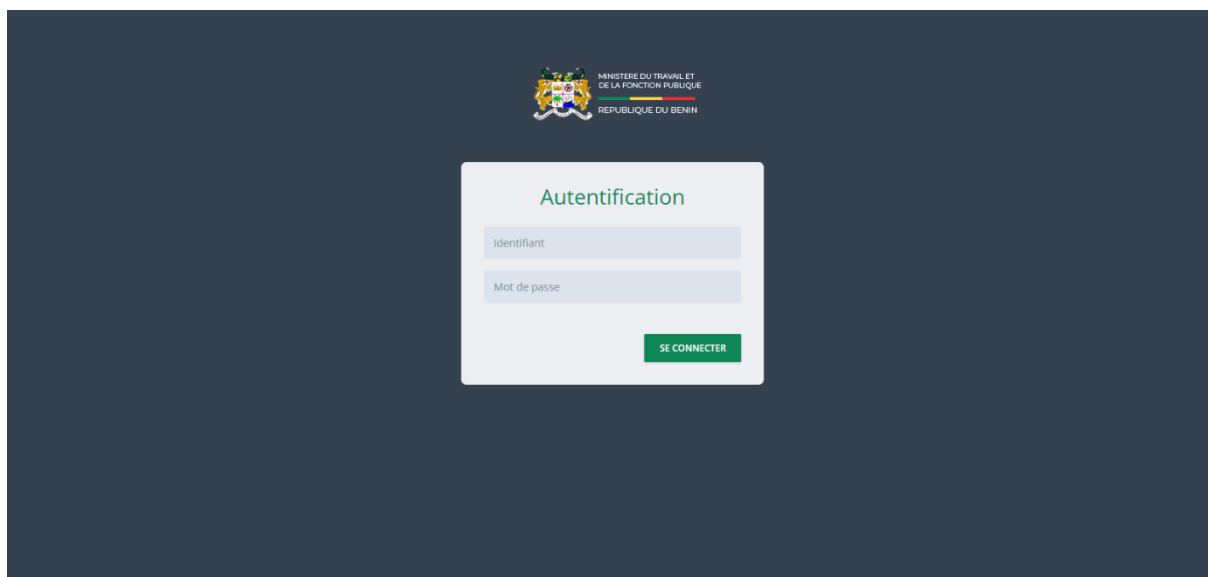
## II- Accueil

La page d'accueil accessible à tous les internautes, est un espace de lecture et de téléchargement de documents statistiques liés au domaine d'intervention de la plateforme.



L'accès à l'espace d'administration de la plateforme est réservé aux personnes autorisées. Pour y accéder, il faut cliquer sur le menu « **SE CONNECTER** ».

### III- Authentification



Pour se connecter, il faut renseigner son identifiant (login) et son mot de passe et ensuite cliquer sur le bouton « **SE CONNECTER** ».

### IV- Espace d'administration

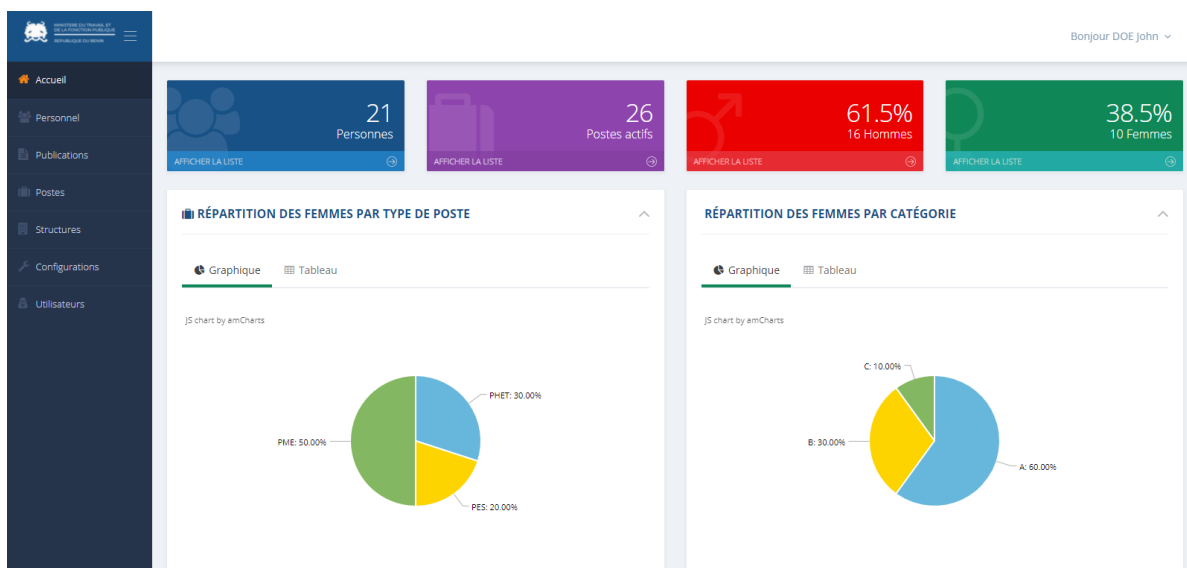
#### 1- Tableau de bord

Après authentification, l'utilisateur accède à un tableau de bord qui présente plusieurs informations. On y retrouve **le nombre total de personnes recensées comme ayant occupé un poste de responsabilité ; le nombre de postes actifs, la répartition par genre.**

Sur le tableau de bord, on retrouve aussi ; sous forme de graphique et de tableau : **la répartition des femmes par type de poste, la répartition des femmes par catégorie, par secteur.** Sous forme de tableau uniquement, on a : **la répartition des femmes par poste et la répartition des femmes par structure.**

On peut y voir également l'évolution du nombre de postes occupés par des femmes sur les dix dernières années.





## 2- Collecte des données

Accessible grâce au menu « Personnel », cette page permet d'accéder à la liste de toutes les personnes occupant des postes de responsabilité qui ont été recensées.

**FILTRE DE RECHERCHE**

Poste: Tous les postes | Structure: Toutes les structures | Catégorie: Toutes les catégories

**PERSONNEL AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ**

Afficher: 10 | Recherche:

Nom et prénom(s)	Sexe	Catégorie	Poste	Structure	Statut	Actions
ADAM Ibrahim	M	B	Autres postes techniques	Mairie de Cotonou	EN ACTIVITÉ	AFFICHER
AGOSSA Noé	M	B	Conseillère Technique	MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE	EN ACTIVITÉ	AFFICHER
BADIROU Tobl	M	B	Chef de services et assimilés	MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE	EN ACTIVITÉ	AFFICHER
DAGNON Simon	F	B	Secrétaire Générale	Mairie de Cotonou	EN ACTIVITÉ	AFFICHER
Diop Assia	F	A	Autres postes techniques	MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA FONCTION PUBLIQUE	EN ACTIVITÉ	AFFICHER

Le premier bloc de la page contient un filtre de recherche permettant d'effectuer des recherches par **poste, structure et catégorie**. Ces critères peuvent être combinés.

**FILTRE DE RECHERCHE**

Poste: Tous les postes

Structure: Toutes les structures

Catégorie: Toutes les catégories

**AFFICHER LES RÉSULTATS**

Ensuite, il y a la liste du personnel occupant ou ayant occupé des postes de responsabilité. Cette liste contient les informations suivantes : **nom et prénom(s), sexe, catégorie, poste, structure et statut.**

La dernière colonne du tableau contient les actions et dans cette colonne, devant chaque ligne se trouve un bouton « **AFFICHER** » permettant d'accéder aux informations détaillées sur la personne concernée et l'historique des postes qu'il a eu à occuper ou occupe actuellement.

### a- Ajouter une personne

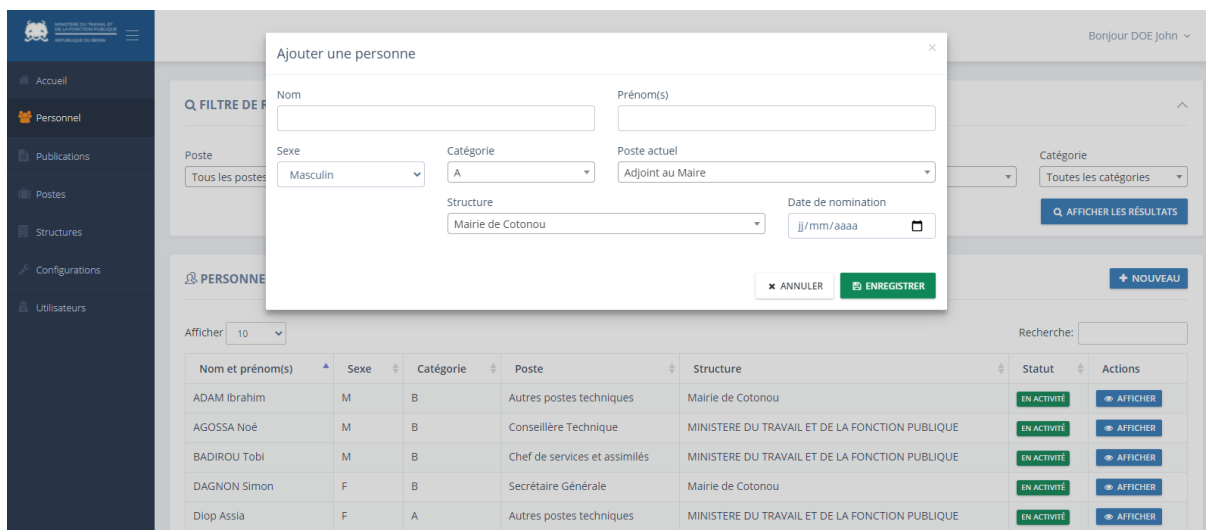
Pour ajouter une nouvelle personne, il faut cliquer sur le bouton « **NOUVEAU** » au-dessus de la liste des personnes enregistrées.

**PERSONNEL AUX POSTES DE RESPONSABILITÉ** + NOUVEAU

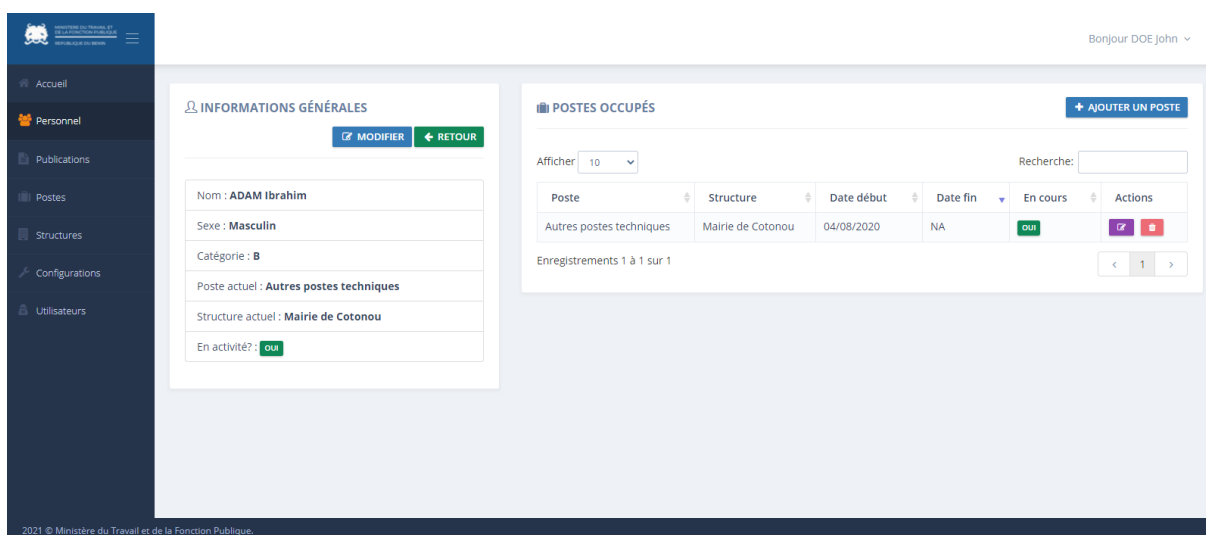
Afficher: 10 Recherche:

Nom et prénom(s)	Sexe	Catégorie	Poste	Structure	Statut	Actions
ADAM Ibrahim	M	B	Autres postes techniques	Mairie de Cotonou	EN ACTIVITÉ	<b>AFFICHER</b>

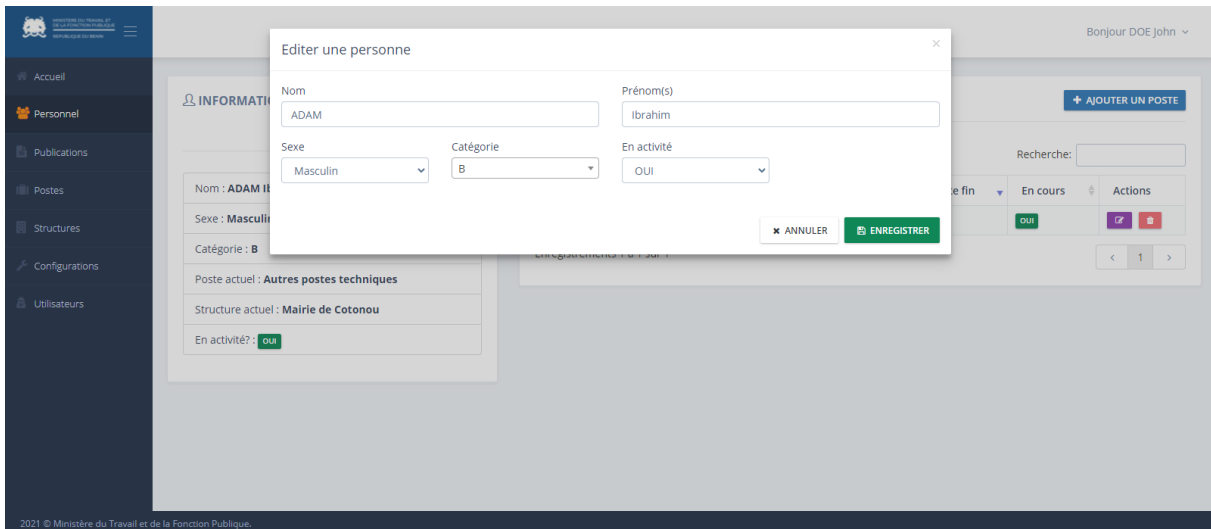
Une fenêtre modale s'ouvre pour permettre de renseigner les informations de la personne. Après avoir rempli le formulaire, il faut cliquer sur le bouton « **ENREGISTRER** » pour sauvegarder les informations.



## b- Informations détaillées sur une personne

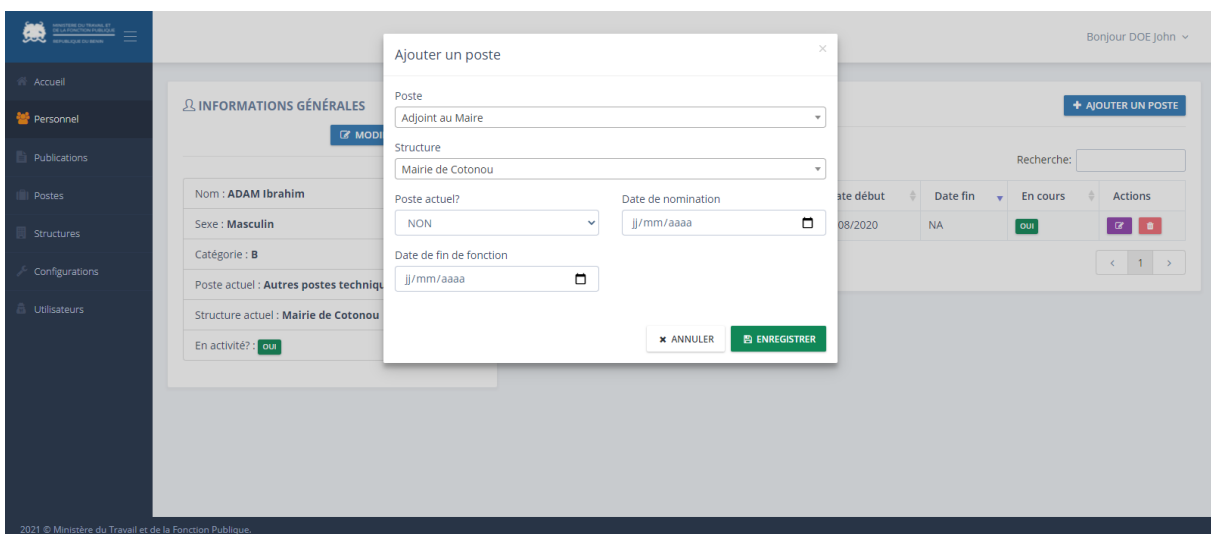
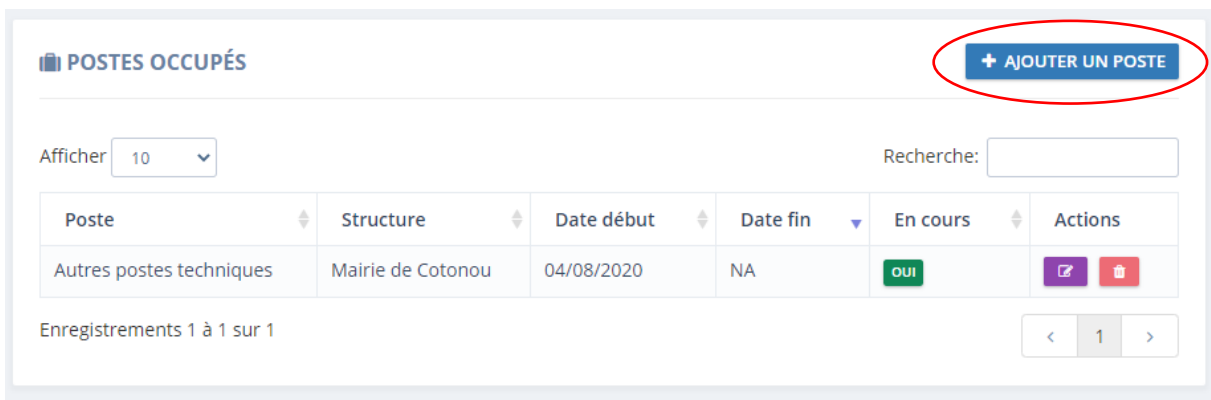


Dans le premier bloc qui contient les informations de la personne, on peut modifier les informations en cliquant sur le bouton « **MODIFIER** ». Une fenêtre modale s'ouvre donc avec les informations existantes. Après modification des informations, il faut cliquer sur le bouton « **ENREGISTRER** » pour sauvegarder les modifications.



### c- Ajouter un poste

Dans le second bloc, on a la liste des postes occupés par la personne. Pour ajouter un nouveau poste, il faut cliquer sur le bouton « **AJOUTER UN POSTE** » au-dessus de la liste des postes.



Pour ajouter un poste, il faut renseigner le poste, la structure, préciser si c'est le poste actuel de la personne, la date de nomination au poste. S'il s'agit d'un poste antérieur, il faudra préciser la date de fin d'occupation dudit poste.

**POSTES OCCUPÉS** + AJOUTER UN POSTE

Afficher  Recherche:

Poste	Structure	Date début	Date fin	En cours	Actions
Autres postes techniques	Mairie de Cotonou	04/08/2020	NA	OUI	<span style="border: 2px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px;">EDITER SUPPRIMER</span>

Enregistrements 1 à 1 sur 1 < 1 >

On peut également éditer ou supprimer un poste en cliquant respectivement sur le bouton de modification en violet et le bouton de suppression en rouge.

### 3- Gestion des postes

Accessible grâce au menu « **Postes** », cette page permet de gérer le répertoire des postes. Les méthodes d'ajout, de modification et de suppression restent les mêmes.

**GESTION DES POSTES** + AJOUTER UN POSTE

Afficher  Recherche:

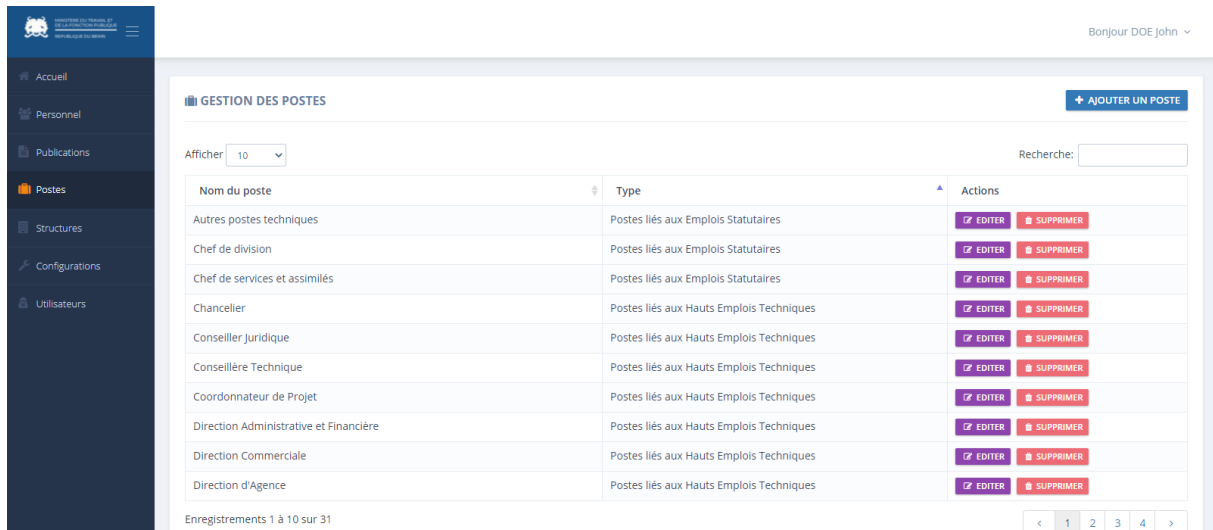
Nom du poste	Type	Actions
Autres postes techniques	Postes liés aux Emplois Statutaires	EDITER SUPPRIMER
Chef de division	Postes liés aux Emplois Statutaires	EDITER SUPPRIMER
Chef de services et assimilés	Postes liés aux Emplois Statutaires	EDITER SUPPRIMER
Chancelier	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Conseiller juridique	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Conseillère Technique	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Coordonnateur de Projet	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Direction Administrative et Financière	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Direction Commerciale	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER
Direction d'Agence	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	EDITER SUPPRIMER

Enregistrements 1 à 10 sur 31 < 1 2 3 4 >

Ce répertoire de poste peut être mis à jour chaque fois que de nouveaux postes sont identifiés comme étant des postes de responsabilité.

## 4- Gestion des structures

Accessible grâce au menu « **Postes** », cette page permet de gérer le répertoire des structures. Les méthodes d'ajout, de modification et de suppression restent les mêmes.



The screenshot displays the 'GESTION DES POSTES' (Job Management) interface. On the left is a dark blue sidebar with navigation options: Accueil, Personnel, Publications, Postes (highlighted), Structures, Configurations, and Utilisateurs. The main content area has a header with 'GESTION DES POSTES' and a '+ AJOUTER UN POSTE' button. Below the header, there is a search bar labeled 'Recherche:' and a dropdown menu for 'Afficher' set to '10'. The main part of the interface is a table with three columns: 'Nom du poste', 'Type', and 'Actions'. The table lists ten job positions, each with an 'EDITER' (edit) button and a 'SUPPRIMER' (delete) button. At the bottom, it shows 'Enregistrements 1 à 10 sur 31' and a pagination control with buttons for '<', '1', '2', '3', '4', and '>'.

Nom du poste	Type	Actions
Autres postes techniques	Postes liés aux Emplois Statutaires	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Chef de division	Postes liés aux Emplois Statutaires	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Chef de services et assimilés	Postes liés aux Emplois Statutaires	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Chancelier	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Conseiller juridique	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Conseillère Technique	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Coordonnateur de Projet	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Direction Administrative et Financière	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Direction Commerciale	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>
Direction d'Agence	Postes liés aux Hauts Emplois Techniques	<a href="#">EDITER</a> <a href="#">SUPPRIMER</a>