

## 170<sup>e</sup> SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., ÉUA (session hybride), du 20 au 24 juin 2022

---

Point 6.2 de l'ordre du jour provisoire

CE170/27  
14 avril 2022  
Original : anglais

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU BUREAU SANITAIRE PANAMÉRICAIN

#### Antécédents

1. Le présent rapport résume les stratégies de gestion des ressources humaines du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) au cours de l'année 2021 et fournit des tendances et des statistiques sur les effectifs pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 décembre 2021, sauf indication contraire. Le rapport se concentre sur les activités alignées sur les trois piliers de la Stratégie pour le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS).

2. Au cours de l'année 2021, le personnel du BSP a continué à faire preuve de résilience et d'engagement pour fournir une coopération technique efficace et rapide aux États Membres, en adaptant les plans de travail, les activités et les procédures tout en innovant pour répondre aux priorités programmatiques et à la pandémie de COVID-19. Les nombreuses réalisations communiquées aux États Membres ont démontré une fois encore que le plus grand atout du BSP est son personnel.

#### Situation de la Stratégie pour le personnel 2.0

3. En 2021, le BSP a concentré ses efforts sur les activités hautement prioritaires alignées sur les trois piliers de la Stratégie pour le personnel 2.0.<sup>1</sup> Ces piliers sont l'*agilité* (« nous concrétisons »), l'*optimisation fonctionnelle* (« nous actualisons ») et l'*innovation* (« nous transformons »).

*Agilité* : « Nous concrétisons »

4. Les activités relevant de ce pilier sont axées sur la conception et la mise en œuvre de stratégies en matière de ressources humaines visant à garantir la disponibilité des effectifs requis pour mener à bien nos activités de coopération technique dans le cadre du Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025. En outre,

---

<sup>1</sup> La Stratégie pour le personnel 2.0 intègre des activités hautement prioritaires de la *Stratégie pour le personnel de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2015-2019* et est alignée sur le Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025, comme indiqué dans le document SPBA15/10.

---

l'acquisition de nouveaux talents est essentielle pour garantir que le profil des postes à durée déterminée soit redéfini et qu'ils soient pourvus en temps voulu.

5. En mars 2021, et en vue de la préparation de la période biennale 2022-2023, le BSP a commencé à élaborer le plan de travail biennal et le plan des ressources humaines au moyen d'un exercice ascendant de chiffrage des coûts. Ces processus institutionnels de haut niveau ont permis aux responsables d'examiner les priorités, de définir les plans de travail et d'estimer les ressources financières et humaines nécessaires pour concrétiser les priorités définies par les États Membres pour la période biennale 2022-2023.

6. Les résultats de l'exercice ascendant de chiffrage des coûts ont fourni le niveau de référence pour la phase suivante du processus : un processus de planification des ressources humaines institutionnelles pour 2022-2023. Dans le cadre de l'exercice de planification des ressources humaines lancé en septembre 2021, chaque responsable a procédé à un examen stratégique de la structure des effectifs de son entité et de son aptitude à mener à bien les activités du Plan stratégique de l'OPS et les autres mandats connexes. L'exercice de planification des ressources humaines a fourni une voie pour la planification de la succession en incluant un examen critique de chaque poste, en tenant compte des plans de retraite à venir et d'autres besoins émergents. L'objectif global était d'évaluer la viabilité financière et programmatique de la structure organisationnelle des effectifs afin de s'assurer que le BSP reste adapté à ses objectifs dans un environnement où les ressources sont limitées.

7. Le plan des ressources humaines est une composante essentielle de la gestion efficace et efficiente des ressources humaines dans l'ensemble du BSP. Il sert de plan directeur pour les fonctions essentielles des ressources humaines telles que la prévision de l'acquisition de talents, la conception organisationnelle, l'apprentissage et la gestion des contrats.

8. Une stratégie solide d'acquisition de talents est essentielle pour garantir que les postes à durée déterminée du BSP, qui sont limités en nombre, sont correctement définis et pourvus en temps voulu. Cependant, l'imprévisibilité du financement constitue un défi permanent qui a un impact direct sur l'efficacité de l'acquisition de talents au sein du BSP. Lorsque le moment où les fonds seront disponibles est incertain, comme ce fut le cas pendant la majeure partie de l'année 2020 et au début de 2021, le BSP n'est pas en mesure de prendre des engagements contractuels envers de nouveaux membres du personnel sur des postes à durée déterminée et doit s'appuyer sur des collaborateurs occasionnels pour assurer la coopération technique. Alors que les collaborateurs occasionnels devraient être engagés pour des produits ou des services spécifiques, comme le soutien aux ripostes d'urgence ou à des projets limités dans le temps, une proportion importante des collaborateurs occasionnels engagés en 2021 l'ont été pour fournir une coopération technique et, dans certains cas, pour assumer des fonctions essentielles qui sont normalement assurées par les fonctionnaires.

9. En 2021, à la suite de l'amélioration de la situation financière du BSP, les mesures de maîtrise des coûts ont été assouplies pour permettre le recrutement sur des postes à durée déterminée touchés par le gel des embauches de 2020. Par conséquent, le BSP a connu une

augmentation de ses activités de recrutement et de sélection. Au total, 76 processus de sélection compétitifs ont été menés à bien pour pourvoir des postes à durée déterminée : 55 postes dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international (PRFP), 5 dans la catégorie des professionnels recrutés sur le plan national (NOP) et 16 dans la catégorie des services généraux (GSP). La répartition par sexe des 60 personnes sélectionnées pour des postes de professionnels était de 32 femmes et 28 hommes. Sur ce nombre, 34 postes de professionnels étaient de classe P4 et supérieure, et la répartition par sexe de ce groupe était de 14 femmes et 20 hommes. Par ailleurs, 81 postes temporaires ont été pourvus. La répartition par catégorie était de 36 professionnels temporaires et 45 employés temporaires des services généraux.

*Optimisation fonctionnelle : « Nous actualisons »*

10. Les activités relevant de ce pilier se sont attachées à tirer parti du Système d'information pour la gestion du BSP (PMIS) afin de rationaliser davantage les processus administratifs et de continuer à gagner en efficacité. Des initiatives visant à actualiser les politiques de ressources humaines ont également été menées en 2021.

11. Afin de rationaliser davantage et d'utiliser pleinement le système Workday du PMIS, le BSP a acquis le module Workday Recruiting. Il s'agit d'une plateforme unique d'application de gestion du recrutement qui sera entièrement intégrée au module de gestion du capital humain du PMIS. Elle sera utilisée pour gérer l'ensemble du cycle de vie de l'acquisition de talents, de la publication de poste à l'intégration du personnel à durée déterminée, du personnel à court terme et des collaborateurs occasionnels.

12. En 2021, l'accès à l'apprentissage virtuel par le biais de plateformes en ligne a été mis à la disposition de l'ensemble des effectifs dans le cadre du PMIS. Ces plateformes sont le module d'apprentissage Workday, iLearn, le système de gestion de l'apprentissage de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et LinkedIn Learning.

13. Conformément aux recommandations du Commissaire aux comptes de l'OPS, le BSP a révisé sa politique sur les consultants. La nouvelle politique entrera en vigueur au cours du troisième trimestre de 2022. Elle intègre des mécanismes de contrôle interne supplémentaires, utilisant le PMIS comme outil pour garantir la transparence et le respect du processus de sélection compétitif. L'accent mis sur l'utilisation de listes de candidats contribuera à la constitution d'un solide réservoir de candidats qualifiés et à l'accélération du processus d'embauche, notamment en cas d'urgence. La nouvelle politique en matière de consultants reflète l'objectif principal de cette modalité contractuelle, à savoir la fourniture de produits et de services hors site et non l'exécution de fonctions essentielles sur site.

14. Afin de renforcer le processus de sélection du personnel à durée déterminée et des consultants, le BSP utilise, par l'intermédiaire de l'OMS, une base de données à l'échelle du système des Nations Unies, connue sous le nom de Clear Check, qui sert à procéder à une vérification du personnel des Nations Unies pour détecter les cas d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel ou de harcèlement sexuel.

15. Le BSP a une politique de tolérance zéro pour toutes les formes d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel et de harcèlement sexuel. Pour renforcer cette politique, le BSP s'est joint à la campagne menée par l'OMS à l'échelle de l'organisation toute entière pour veiller à ce que tout le personnel ait les connaissances et les capacités nécessaires pour prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et y réagir. Un cours de formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels a été lancé, et tout le personnel de l'OPS doit suivre ce cours d'ici le 25 mai 2022. Le but du cours est de sensibiliser tout le personnel et les partenaires à la façon dont les actes d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels affectent les individus et des communautés entières.

16. En outre, dans le cadre des efforts coordonnés avec l'OMS pour prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et sensibiliser à cette question dans la Région des Amériques, l'OMS a décidé de fournir un financement à l'OPS pour la création de deux postes professionnels spécialisés aux niveaux P4 et P5. En outre, le BSP a formé un groupe de travail avec des représentants de différents bureaux pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action complet visant à prévenir l'exploitation sexuelle et les abus sexuels, à faciliter le signalement des plaintes et à soutenir les victimes. Au-delà de l'utilisation de la base de données Clear Check, le BSP examine aussi comment effectuer des vérifications des antécédents à l'échelle mondiale pour tous les candidats qui ont été sélectionnés pour des postes ou des affectations au sein de l'Organisation.

17. La politique relative aux stagiaires a été révisée afin de rendre l'expérience au sein du BSP accessible à un plus grand nombre d'étudiants et de jeunes diplômés, en particulier ceux des pays clés et des pays les moins avancés. La politique révisée offrira des possibilités de stages virtuels, permettant ainsi aux stagiaires de rester dans leur pays d'origine ou sur leur lieu d'étude. L'option d'avoir des stagiaires physiquement présents dans les locaux de l'OPS ne sera offerte qu'une fois que les locaux seront revenus à leur mode de fonctionnement normal. Un changement majeur au programme de stages est l'introduction du versement d'une allocation. Cela devrait encourager toutes les personnes, quelle que soit leur situation financière, à postuler et à bénéficier de l'opportunité d'acquérir de l'expérience et de partager leurs compétences et leurs connaissances. La politique relative aux stagiaires révisée entrera en vigueur en 2022.

18. Une politique de télétravail révisée a été publiée en avril 2021 et entrera en vigueur après la fin de la période actuelle de télétravail d'urgence de masse. La mise en œuvre de cette politique, qui augmentera le nombre de jours pendant lesquels le personnel peut télétravailler, devrait générer des gains d'efficacité et des économies pour le BSP tout en permettant au personnel de trouver un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Cette politique devrait contribuer à maintenir la continuité des activités lors de futures situations d'urgence dans l'ensemble de la Région des Amériques. Les autres politiques révisées en 2021 qui intègrent une approche du travail à distance sont les politiques relatives aux consultants et aux stages.

19. Afin de renforcer les fonctions institutionnelles et d'utiliser les ressources de manière efficace, le BSP a réalisé une analyse des lacunes en matière d'aptitudes et de compétences. Cette étude a été réalisée par une société de conseil externe. L'objectif de

l'analyse était de dresser un inventaire des aptitudes et des compétences du personnel et d'identifier les lacunes dans les aptitudes, les connaissances et les compétences techniques essentielles nécessaires pour une bonne performance et pour atteindre les objectifs stratégiques du BSP aux niveaux régional, infrarégional et national.

20. Afin de promouvoir la participation des employés, l'étude comprenait une enquête, des groupes de discussion et des entretiens individuels avec des responsables à différents niveaux, y compris des membres de la Haute direction. En outre, le cabinet externe a effectué une analyse comparative avec d'autres agences des Nations Unies de taille et de structure similaires afin de comparer leurs performances actuelles et d'analyser les améliorations potentielles.

21. Le rapport final de l'étude a souligné les progrès accomplis par le BSP pour devenir plus stratégique et innovante, utiliser la technologie et offrir une formation de haute qualité en matière de leadership. Il a également souligné le potentiel d'expansion des programmes existants de partage des connaissances propres à l'équipe. En ce qui concerne les obstacles existants à un apprentissage efficace, l'étude a mis en évidence le manque de temps, le manque de financement pour soutenir l'apprentissage et le développement, ainsi que la perception par le personnel du manque de possibilités d'appliquer l'apprentissage.

22. Les recommandations spécifiques du rapport comprenaient l'établissement de catégories prioritaires d'apprentissage, avec une allocation budgétaire continue et opportune correspondante pour soutenir le programme d'apprentissage, l'élaboration d'un plus grand nombre de programmes phares pour les fonctions techniques et d'appui, ainsi que l'adoption de stratégies visant à élargir l'accès à l'apprentissage.

23. Le BSP travaille sur un plan pour mettre en œuvre les recommandations présentées dans le rapport final de l'étude, en mettant l'accent sur des initiatives rentables et l'utilisation optimale des plateformes d'apprentissage existantes pour garantir la pérennité de la stratégie institutionnelle d'apprentissage.

24. Alors que le BSP se prépare pour la période biennale 2022-2023 et l'ère de l'après-pandémie, plusieurs initiatives ont été menées pour promouvoir l'optimisation fonctionnelle et une structure d'effectifs efficace qui permettront à l'Organisation de continuer à s'acquitter de ses mandats dans l'environnement de ressources limitées attendu. Ces examens stratégiques sont pleinement alignés sur les piliers de la stratégie pour le personnel 2.0.

*Innovation : « Nous transformons »*

25. Ce pilier est axé sur la promotion et l'élaboration de mécanismes visant à intégrer l'innovation dans l'ensemble du BSP. Il s'agit de donner aux employés les moyens de développer leurs aptitudes et leurs compétences. Le BSP a recentré ses efforts pour élaborer et proposer des programmes et des activités d'apprentissage sur mesure afin de garantir un apprentissage continu et d'élargir l'éventail de compétences du personnel pour répondre aux besoins émergents des États Membres.

26. Alors que le monde continue d'opérer la transition des bureaux physiques vers des lieux de travail de plus en plus virtuels, le BSP a examiné ses politiques et pratiques actuelles afin d'intégrer des modalités de collaboration virtuelle qui répondent aux besoins des États Membres. La prestation ininterrompue de la coopération technique pendant la pandémie de COVID-19 a apporté des informations et des enseignements précieux sur la manière d'étendre les options de travail virtuel et de les intégrer à la gestion des ressources humaines du BSP.

27. En 2021, le BSP a proposé un programme virtuel de leadership et de gestion pour renforcer les aptitudes et les compétences des responsables de niveau intermédiaire et supérieur. Ce programme vise à actualiser et à renforcer les compétences et les capacités des responsables et des superviseurs, en leur fournissant des outils pour diriger dans des environnements complexes et exigeants et pour conduire le changement plus rapidement et plus efficacement. Ce programme comprenait également des séances de coaching individuel destinées à identifier les points forts et les possibilités de développement de chacun. Un groupe de 48 responsables (28 femmes et 20 hommes) des bureaux de représentant de l'OPS/OMS, des centres panaméricains (centres) et du Siège a suivi le programme proposé par l'École des cadres du système des Nations Unies (UNSSC, selon le sigle anglais).

28. Afin de continuer à promouvoir une culture d'apprentissage et d'actualiser les compétences de l'ensemble du personnel dans le cadre de la stratégie pour le personnel 2.0, un nouvel abonnement d'apprentissage a été obtenu auprès de l'UNSSC. Cet outil d'apprentissage virtuel propose plus de 40 modules sur des sujets variés tels que le leadership, la gestion, la communication, l'éthique, la gestion du changement et la gestion des risques, entre autres. Des sessions d'information ont été organisées pour promouvoir l'utilisation de ce nouvel outil d'apprentissage avec les points focaux d'apprentissage dans tous les bureaux de représentant et centres. Cet abonnement complète les plateformes d'apprentissage déjà utilisées au sein de l'Organisation.

29. Une autre stratégie d'apprentissage largement utilisée en 2021 a été les ateliers de partage des connaissances organisés par des experts internes. Les hauts responsables et dirigeants des bureaux de représentant ont partagé leurs connaissances, leurs compétences et leur expertise lors de sessions virtuelles de renforcement des capacités ouvertes à l'ensemble du personnel. Les thèmes abordés lors de ces sessions comprenaient notamment la négociation de subventions, l'élaboration de propositions et l'augmentation de la mobilisation des ressources financières. Le développement d'une culture de partage des connaissances favorise et stimule l'innovation, augmente la productivité et encourage la collaboration.

30. En 2021, le programme linguistique a proposé des cours virtuels en groupe à l'ensemble du personnel des bureaux de représentant, des centres et du Siège. Les cours ont été proposés dans les quatre langues officielles de l'Organisation (anglais, espagnol, français et portugais). Cette année, un total de 78 personnes ont participé et terminé avec succès le programme de 10 semaines.

## **Activités générales des ressources humaines**

### *Devoir de vigilance*

31. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la vaccination a été régulièrement encouragée lors de dialogues et de sessions avec l'ensemble du personnel. Un module de déclaration a été créé dans le PMIS pour permettre au personnel d'enregistrer ses vaccinations anti-COVID. La Haute direction a été tenue informée des niveaux globaux de vaccination parmi le personnel du BSP. Actuellement, environ 1000 personnes ont déclaré leur statut vaccinal dans le système. Les cas confirmés et suspects de COVID-19 parmi le personnel ont continué à être suivis, en utilisant un protocole de recherche des contacts. Au 31 décembre 2021, 140 personnes ont été testées positives à la COVID-19 depuis le début de la pandémie, avec deux décès.

32. En ce qui concerne les efforts de vaccination, le BSP a activement contribué à faciliter le déploiement des vaccins anti-COVID achetés par l'Organisation des Nations Unies pour le personnel travaillant dans les bureaux de représentant et les centres de la Région. L'ONU a lancé une plateforme informatique consolidée pour enregistrer le personnel en vue de la campagne de vaccination, et le BSP a enregistré près de 3000 membres du personnel et personnes à charge admissibles.

33. Une attention particulière a été accordée au personnel du Siège, des bureaux de représentant et des centres travaillant directement sur la riposte à la pandémie. Une enquête a été menée auprès des responsables des bureaux de représentant afin d'identifier les risques associés aux niveaux de stress élevés subis en raison des exigences du travail pendant cette période d'urgence. Des séances supplémentaires de conseil en groupe ont été proposées pour aider le personnel à faire face au stress et à l'anxiété ressentis. En avril 2021, la couverture du programme d'assistance aux employés a été élargie à l'ensemble des effectifs et des personnes à leur charge dans les bureaux de représentant et les centres. En outre, les services du conseiller psychologique comprennent des séminaires sur la gestion du stress.

### *Administration des contrats*

34. Le processus de vérification annuelle des personnes à charge pour 2020 a été lancé en mai 2021. L'objectif de cet examen annuel est de vérifier l'admissibilité aux allocations et prestations des membres du personnel occupant des postes à durée déterminée. Il s'agit d'un exercice qui vise à garantir le respect du Règlement du personnel. Sur les 582 dossiers examinés, 17 ajustements de paie ont été effectués pour des trop-perçus ou des moins-perçus.

*Administration de la justice*

35. De janvier à décembre 2021, cinq cas d'allégations d'actes répréhensibles impliquant des membres du personnel du BSP ont été confirmés par le BSP et ont conduit à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires, comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Certains de ces cas ont fait l'objet d'un examen en 2020, et les mesures administratives ou disciplinaires finales ont été prises en 2021. Au 31 décembre 2021, d'autres cas d'allégations d'actes répréhensibles étaient toujours en cours d'examen et pourraient faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires en 2022.

Nature de l'acte répréhensible	Catégorie de personnel	Mesures administratives ou disciplinaires
Manquement à l'établissement de limites hiérarchiques claires et acceptation de petites faveurs personnelles de la part d'une personne sous sa supervision.	Professionnel	Lettre administrative
Comportement inapproprié (harcèlement)	Professionnel	Réaffectation administrative et mesures disciplinaires
Négligence (non enregistrement en bonne et due forme des absences conformément aux règlements et politiques du personnel)	Professionnel	Lettre administrative
Comportement inapproprié (non signalement d'une relation personnelle avec une personne sous sa supervision)	Professionnel	Mesures disciplinaires
Propagation de rumeurs	Professionnel	Lettre administrative

**Effectifs du Bureau sanitaire panaméricain**

36. L'annexe au présent document fournit les statistiques annuelles sur les effectifs au 15 décembre 2021 (ou autre année indiquée). Elle comprend des informations concernant le nombre de membres du personnel du BSP et une analyse de leur répartition par type de contrat, sexe, lieu de travail et autres données relatives aux effectifs, avec des tendances sur cinq ans.

**Mesure à prendre par le Comité exécutif**

37. Le Comité exécutif est invité à prendre note de ce rapport et à formuler tout commentaire qu'il juge pertinent.

Annexe



## Annexe

### Statistiques sur les effectifs du BSP

#### Rapport du Bureau sanitaire panaméricain

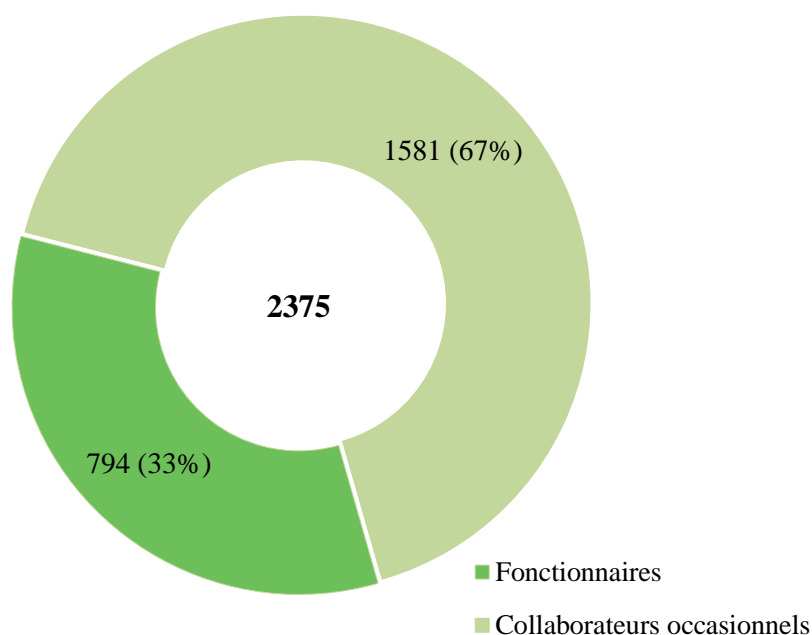
1. Ce rapport fournit des données provenant du Système d'information pour la gestion du BSP (PMIS) sur le profil des ressources humaines du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) au 15 décembre 2021, sauf indication contraire. Il comprend des informations relatives au nombre de membres du personnel du BSP par type d'engagement, type de contrat, sexe, nationalité, classe et lieu d'affectation.

#### Composition des effectifs

2. Les figures 1 à 3 donnent un aperçu de la composition des effectifs du BSP en 2021.

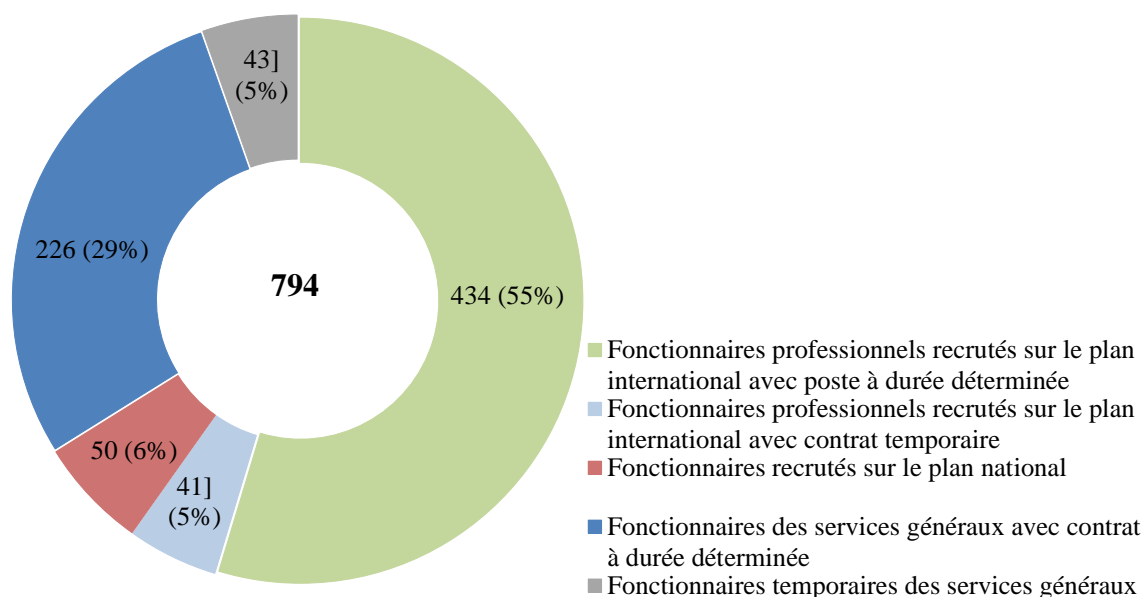
3. Au 15 décembre 2021, les effectifs s'élevaient au total à 2375. La figure 1 montre la ventilation des effectifs selon deux types de postes : les fonctionnaires, comprenant les personnes occupant des postes à durée déterminée et temporaires, et les collaborateurs occasionnels, qui désignent l'ensemble des personnes engagées dans le cadre de mécanismes contractuels de non-fonctionnaires. Les 794 fonctionnaires représentaient 33 % des effectifs, tandis que les 1581 collaborateurs occasionnels en représentaient 67 %. Cette composition des effectifs reflète les contraintes financières auxquelles fait face le BSP, qui ont conduit à une augmentation du recours aux collaborateurs occasionnels.

**Figure 1. Effectifs par type de poste, 2021**

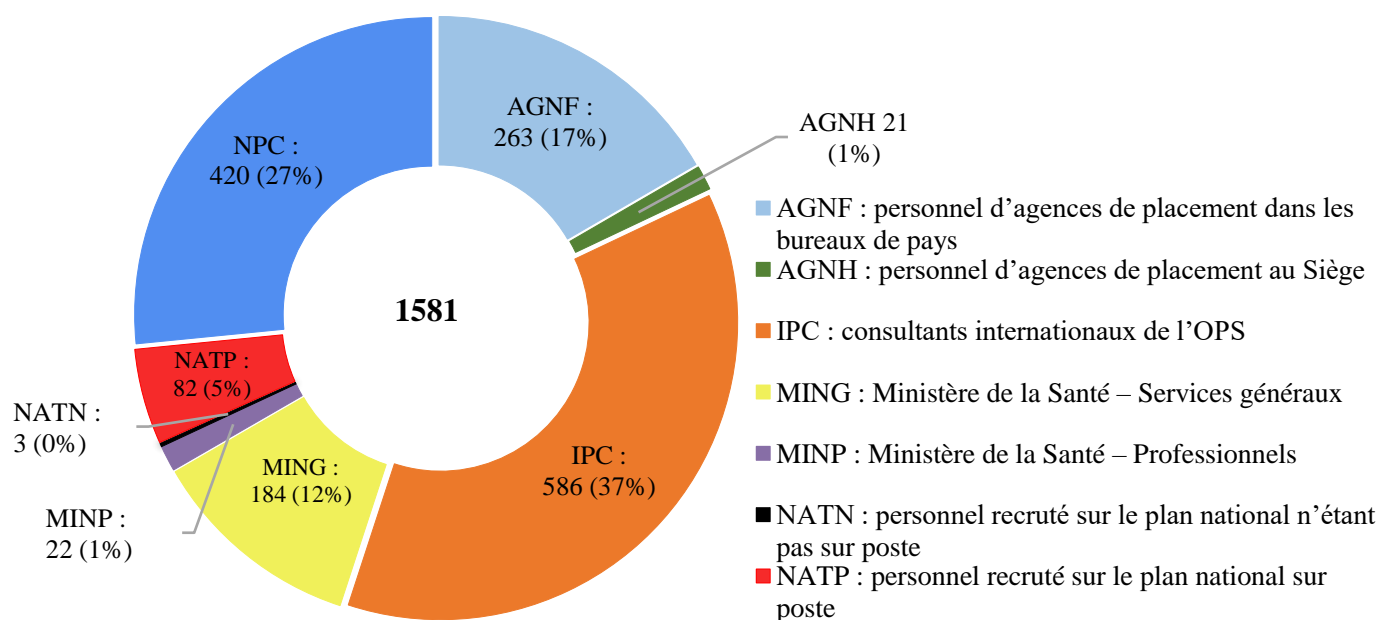


4. La figure 2 montre la composition des effectifs par catégorie et par type d'engagement. Le nombre total de fonctionnaires est de 794, avec une répartition de 710 titulaires d'un engagement à durée déterminée et 84 membres du personnel temporaires. La durée d'un engagement à durée déterminée est d'un an ou plus. Les engagements temporaires ont une durée de 11 mois ou moins, avec une possibilité de prolongation jusqu'à un maximum de deux ans.

**Figure 2. Fonctionnaires par catégorie et type d'engagement, 2021**



5. La figure 3 montre les effectifs travaillant dans le cadre de mécanismes contractuels de non-fonctionnaires de l'ONU (collaborateurs occasionnels), qui s'élèvent à 1581. Les modalités de travail de collaborateurs occasionnels comprennent le personnel administratif d'agences de placement dans les bureaux de pays et au Siège (AGNF et AGNH), le personnel administratif embauché selon les conditions d'emploi locales (NATP et NATN), le personnel administratif et professionnel détaché par les ministères de la Santé dans les bureaux de représentant (MING et MINP) et les consultants internationaux et nationaux de l'OPS (IPC et NPC).

**Figure 3. Collaborateurs occasionnels, 2021****Effectifs : répartition par sexe**

6. En ce qui concerne les catégories de fonctionnaires professionnels recrutés sur le plan international et sur le plan national, le BSP a maintenu une répartition de 51 % de femmes et 49 % d'hommes en 2021. La répartition par sexe des fonctionnaires au Siège était de 54 % de femmes et 46 % d'hommes, tandis que dans les bureaux des représentant et les centres panaméricains, elle était de 47 % de femmes et 53 % d'hommes. Le tableau 1 présente une répartition par classe, sexe et lieu d'affectation.

**Tableau 1. Professionnels recrutés sur le plan international et sur le plan national pour des postes à durée déterminée, répartition par classe, par sexe et par lieu d'affectation, 2021**

Classe	Siège				Bureaux de pays et centres				Tous			
	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	1	50%	1	50%	1	100%			2	67%	1	33%
D1	12	80%	3	20%	1	33%	2	67%	13	72%	5	28%
P6	3	75%	1	25%	6	60%	4	40%	9	64%	5	36%
P5	14	47%	16	53%	8	50%	8	50%	22	48%	24	52%
P4/NOD	55	48%	59	52%	63	59%	44	41%	118	53%	103	47%
P3/NOC	28	40%	42	60%	9	39%	14	61%	37	40%	56	60%
P2/NOB	11	33%	22	67%	16	48%	17	52%	27	41%	39	59%
P1/NOA	1	33%	2	67%	7	41%	10	59%	8	40%	12	60%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>46%</b>	<b>148</b>	<b>54%</b>	<b>111</b>	<b>53%</b>	<b>99</b>	<b>47%</b>	<b>237</b>	<b>49%</b>	<b>247</b>	<b>51%</b>

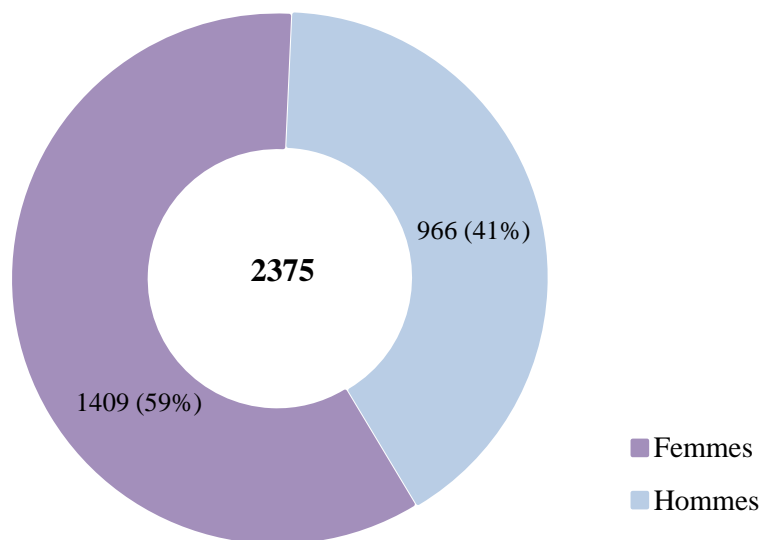
7. La répartition par sexe des consultants internationaux de l'OPS était de 54 % de femmes et 46 % d'hommes, et celle des consultants nationaux de l'OPS était de 65 % de femmes et 35 % d'hommes, comme le montre le tableau 2.

**Tableau 2. Consultants de l'OPS, répartition par sexe, lieu d'affectation et type de contrat, 2021**

Type de contrat	Siège				Bureaux de pays et centres				Tous			
	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%	Homme	%	Femme	%
Consultant international de l'OPS	225	44%	282	56%	44	56%	35	44%	269	46%	317	54%
Consultant national de l'OPS					146	35%	274	65%	146	35%	274	65%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>44%</b>	<b>282</b>	<b>56%</b>	<b>190</b>	<b>38%</b>	<b>309</b>	<b>62%</b>	<b>415</b>	<b>41%</b>	<b>591</b>	<b>59%</b>

8. La répartition globale par sexe pour l'ensemble des effectifs est restée à 59 % de femmes et 41 % d'hommes, comme le montre la figure 4.

**Figure 4. Effectifs par sexe, 2021**



9. Le tableau 3 fournit des informations consolidées sur la répartition par nationalité des professionnels recrutés sur le plan international pour des postes à durée déterminée. Ce tableau exclut les professionnels recrutés sur le plan national pour éviter une mauvaise interprétation de la représentation géographique. Les professionnels recrutés sur le plan national sont des ressortissants du pays d'affectation, de sorte que leur inclusion dans le décompte total entraînerait un biais positif pour la représentation des nationalités dans la Région des Amériques.

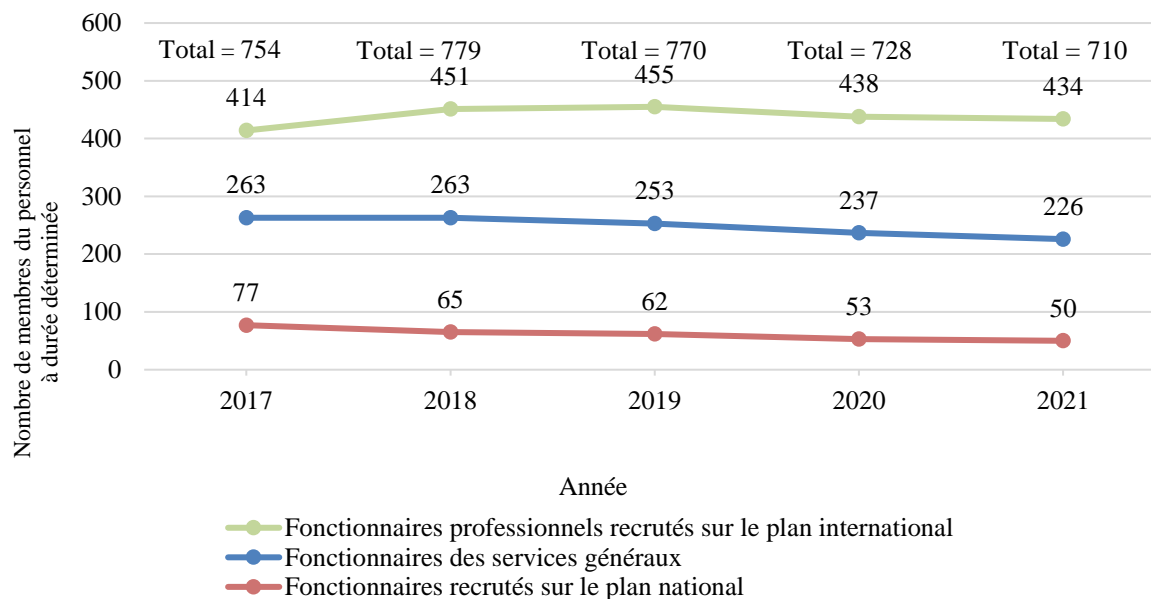
**Tableau 3. Professionnels recrutés sur le plan international pour des postes à durée déterminée, répartition par nationalité, 2021**

Pays de nationalité	Total	Pays de nationalité	Total	Pays de nationalité	Total
Allemagne	1	Espagne	33	Paraguay	4
Argentine	25	États-Unis d'Amérique	60	Pays-Bas	4
Autriche	1	France	11	Pérou	21
Barbade	2	Guatemala	11	Philippines	3
Belgique	4	Guyana	1	Portugal	1
Belize	6	Haïti	3	République dominicaine	3
Bhoutan	1	Honduras	5	Royaume-Uni	10
Bolivie	3	Inde	1	Rwanda	2
Brésil	47	Irlande	1	Saint-Vincent-et-les-Grenadines	3
Canada	9	Italie	5	Singapour	2
Chili	11	Jamaïque	9	Suisse	1
Colombie	42	Japon	1	Suriname	2
Congo, République démocratique du	1	Malte	1	Trinité-et-Tobago	4
Costa Rica	9	Mexique	12	Turquie	1
Cuba	8	Nicaragua	9	Uruguay	6
Dominique	1	Ouganda	1	Venezuela	6
El Salvador	10	Ouzbékistan	1	<b>Total</b>	<b>434</b>
Équateur	13	Panama	2		

**Tendances des effectifs**

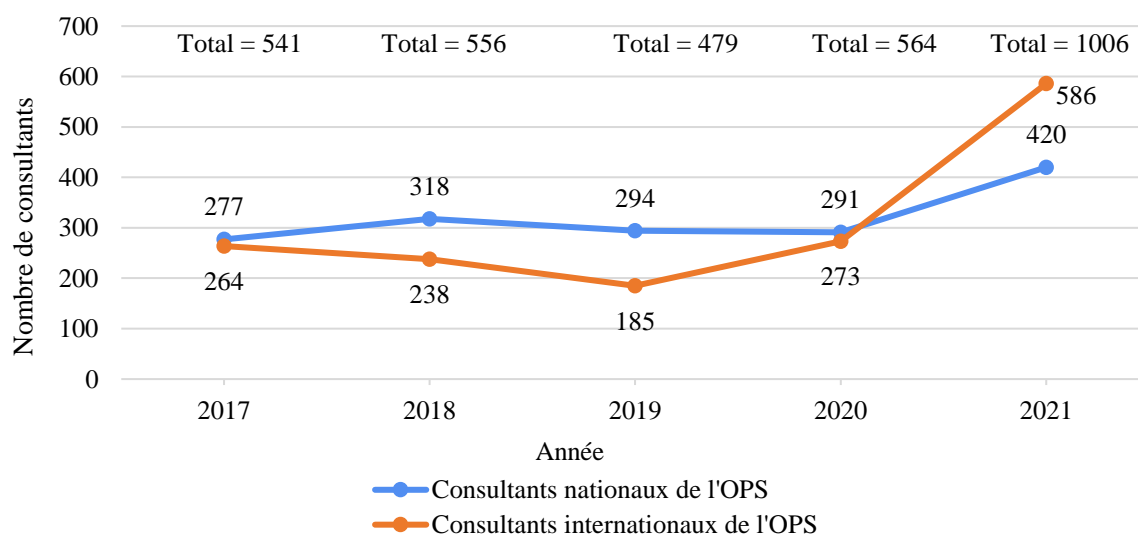
10. La figure 5 met en évidence les tendances relatives au personnel à durée déterminée des différentes catégories pour la période 2017 à 2021. Une diminution du nombre de membres du personnel à durée déterminée en 2020 et 2021 est une conséquence directe des contraintes financières rencontrées au cours de cette période biennale. Comme indiqué au paragraphe 8 du rapport, en 2020, le BSP a fait preuve de prudence au moment de pourvoir des postes à durée déterminée vacants afin d'éviter des obligations à long terme et a plutôt fait appel à des consultants pour répondre à la pandémie de COVID-19 et aux demandes de coopération technique. Le nombre de membres du personnel occupant des postes à durée déterminée a diminué de 5,8 %, passant de 754 en 2017 à 710 en 2021. Toutefois, il est important de noter que, sur la base de la planification stratégique institutionnelle des ressources humaines pour 2022-2023, le BSP mènera des activités de recrutement pour pourvoir les postes à durée déterminée vacants critiques. En mettant en œuvre les plans de ressources humaines approuvés, le BSP continuera à déployer des efforts pour assurer sa viabilité financière, y compris la maîtrise des coûts de personnel.

**Figure 5. Personnel occupant des postes à durée déterminée, répartition par catégorie, 2017-2021**



11. La figure 6 montre que le nombre de consultants a augmenté de 85,9 %, passant de 541 en 2017 à 1006 en 2021. Il s'agit du nombre total de consultants le plus élevé de ces cinq dernières années, et ce chiffre de 1006 est supérieur à celui des professionnels recrutés sur le plan international et national occupant des postes à durée déterminée (484).

**Figure 6. Consultants nationaux et internationaux de l'OPS, 2017-2021**



12. Le tableau 4 montre la représentation des femmes à des postes professionnels de classe P4 et supérieure au sein du BSP, ce qui reflète les tendances en matière de réalisation de la parité entre les genres parmi le personnel de la catégorie des professionnels recrutés sur le plan international. Le pourcentage de femmes aux classes P4 et P5 s'est maintenu à 48 % entre 2017 et 2021 ; toutefois, une augmentation a été enregistrée entre 2020 et 2021. Le pourcentage de femmes à la tête des bureaux de représentant a augmenté de 9 % entre 2017 et 2021.

**Tableau 4. Tendances en matière de parité hommes-femmes, 2017-2021**

Catégorie	2017	2018	2019	2020	2021	Changement entre 2017 et 2021
Femmes dans les classes P6, D1, et D2	32%	34%	34%	32%	31%	-1%
Femmes dans les classes P4 et P5	48%	49%	48%	47%	48%	Pas de changement
Femmes à la tête d'un bureau de représentant	43%	46%	52%	50%	52%	9%

---