



Développement des ressources humaines et appui au personnel

Processus de renouvellement

Rapport du Secrétariat

GENERALITES

1. Depuis le 21 juillet 1998, le Directeur général a apporté des changements importants à la structure et à la gestion de l'OMS. Ces changements, qui ont de profondes incidences sur les politiques relatives au personnel et aux ressources humaines, sont décrits dans le premier bilan du processus de changement.¹ Leur objectif est de renforcer la capacité technique de l'OMS. Il s'agit par ailleurs de :

- C répondre à la demande des organes directeurs pour une gestion plus transparente et d'un meilleur rapport coût/efficacité, davantage axée sur l'efficacité et les résultats;
- C remplir les engagements pris par le Directeur général lors de son élection;
- C promouvoir l'unité d'une OMS mieux armée pour répondre aux besoins nouveaux des Etats Membres;
- C encourager le travail en partenariats et s'ouvrir aux partenaires extérieurs actifs dans le domaine de la santé.

2. Les changements les plus importants, dont certains sont déjà reflétés dans le projet de budget, sont présentés ci-dessous.

3. **Restructuration de l'Organisation.** Les 50 programmes de l'Organisation ont été fondus au Siège en neuf groupes organiques qui reflètent mieux l'activité de l'OMS. Les programmes ont ensuite été transformés en 35 départements (voir l'organigramme reproduit à l'annexe 1). Un processus de roulement ou de réaffectation des membres du personnel des catégories supérieures a été engagé afin de pourvoir les postes de chef de ces départements et d'autres postes de responsabilité au Siège et dans les Régions. La priorité est maintenant donnée aux incidences de la restructuration sur l'organisation des bureaux régionaux. Des consultations sur la restructuration ont déjà eu lieu dans trois Régions et d'autres sont prévues pour le début de l'année 1999.

¹ "Bilan de cent jours de changement", disponible sur demande.

4. **La prise des décisions.** Les neuf responsables des groupes organiques et le Directeur général constituent le Cabinet. Sur tous les grands problèmes, le Directeur général prend ses décisions après en avoir préalablement discuté au sein du Cabinet et, le cas échéant, en consultation avec les Directeurs régionaux et l'Association du Personnel. Le Directeur général rencontre les Directeurs régionaux cinq à six fois par an. Progressivement, le développement des vidéoconférences favorise les contacts et une coopération plus étroite entre les bureaux régionaux et le Siège.

5. **Budget.** Le projet de budget pour 2000-2001 établit un lien très clair entre les responsabilités de l'administration et la gestion du budget, ce qui crée les bases nécessaires à une surveillance rigoureuse des résultats obtenus.

6. **Méthodes de travail.** Des méthodes nouvelles de travail en équipe à travers les départements et les groupes organiques se mettent en place. Les projets du Cabinet, qui font appel à la participation de plusieurs groupes organiques et de partenaires extérieurs, servent de modèle à cet égard.

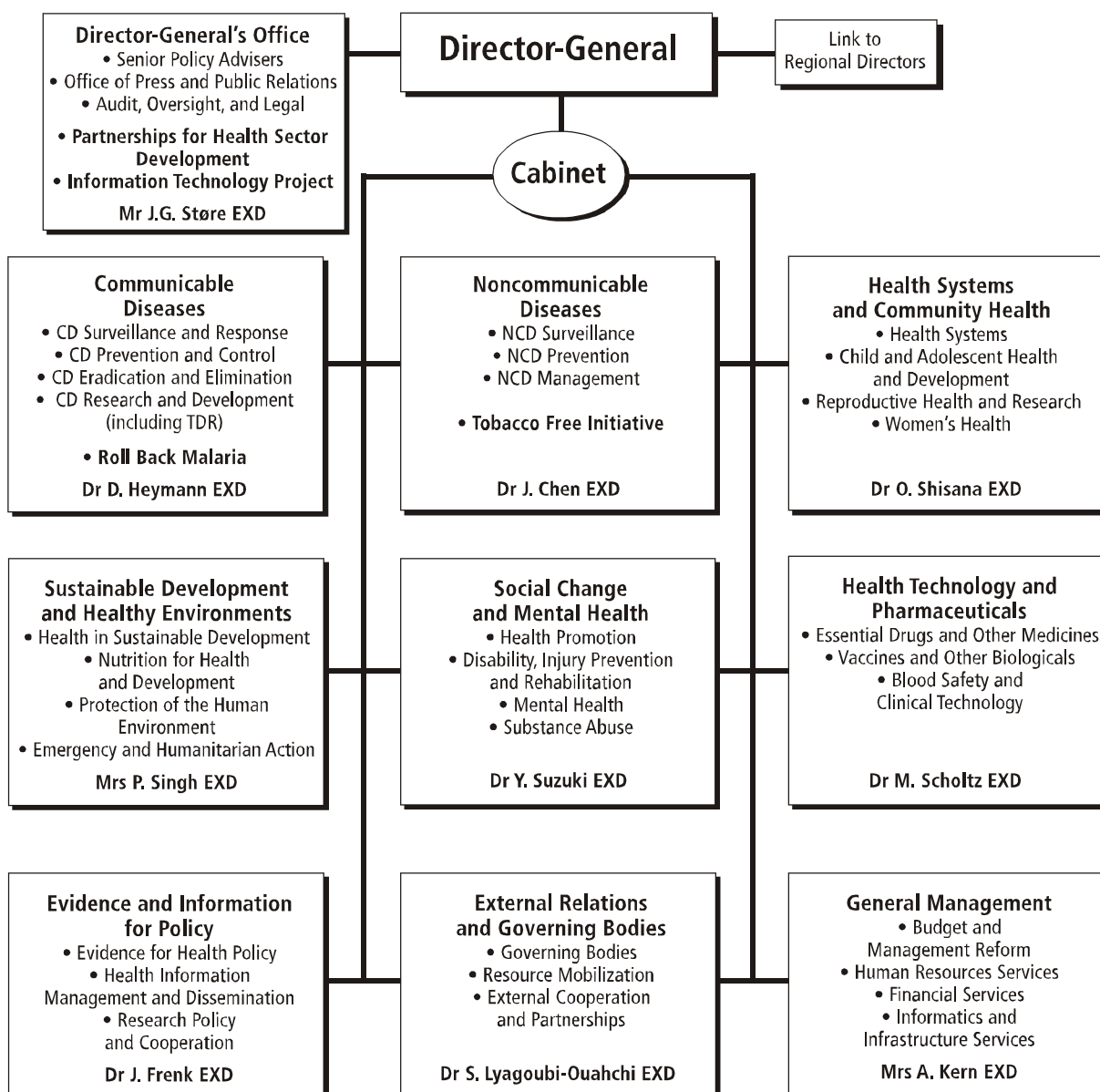
7. **Unités d'appui administratif.** Pour rapprocher les services administratifs de leurs utilisateurs, on a créé au sein des groupes organiques des Unités d'appui administratif en redéployant des membres du personnel des divisions centrales et d'autres divisions. Ces Unités assurent l'appui aux programmes, la gestion du budget et des finances, l'évaluation, et la gestion des ressources humaines. Déjà, elles travaillent avec l'administration à l'élaboration de nouvelles politiques de gestion qui seront appliquées à l'ensemble du personnel.

8. **Relations personnel/administration.** Un Conseil mondial personnel/administration a été créé à la suite d'une réunion tenue en octobre 1998 avec la participation de représentants de l'administration et de membres du personnel du Siège et des principaux bureaux. Ce Conseil sera une tribune au sein de laquelle pourront être évoqués les principaux problèmes concernant le personnel de l'Organisation dans son ensemble.

9. **Ressources humaines.** Les changements évoqués ci-dessus auront de profondes conséquences pour le personnel et les politiques de l'OMS en matière de ressources humaines. La politique de gestion des ressources humaines actuellement mise en place avec de nombreuses modifications telles que présentées dans l'annexe 2 comporte notamment une innovation majeure, à savoir des incitations à la mobilité et au roulement des membres du personnel à tous les niveaux. Les modifications ainsi apportées seront intégrées en une stratégie globale des ressources humaines reflétant la vision stratégique de l'Organisation. Pour que des consultations sérieuses et approfondies puissent avoir lieu dans toute l'Organisation, il est proposé d'introduire progressivement ces changements au long de 1999 et de soumettre un rapport complet de situation au Conseil exécutif à sa cent cinquantième session en janvier 2000. Quand ils seront pleinement appliqués, ces changements se traduiront par des méthodes entièrement nouvelles de recrutement, de déploiement et de gestion du personnel qui devraient avoir un impact significatif sur la façon dont l'Organisation fonctionne et répond aux demandes des Etats Membres et à l'évolution des besoins dans le domaine de la santé.

ANNEXE 1

WHO Structure at Headquarters



ANNEXE 2

**VUE D'ENSEMBLE DE LA REFORME DE LA GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES A L'OMS**

Initiative	Objet/résultats escomptés	Calendrier/exécution
Examen des arrangements contractuels	Mieux tenir compte des besoins nouveaux de l'Organisation Améliorer l'équité des mesures appliquées au personnel Introduire davantage de souplesse dans le recrutement/l'emploi	Rapport au Conseil exécutif à sa cent cinquième session (janvier 2000) au plus tard
Cadre de hauts responsables	Renforcer les capacités gestionnaires/la responsabilité Créer une culture d'entreprise Faciliter le roulement et la mobilité du personnel Introduire davantage de souplesse dans les taux au recrutement	Rapport au Conseil exécutif à sa cent cinquième session (janvier 2000) au plus tard
Politique de roulement et de mobilité du personnel	Améliorer la capacité de répondre aux besoins des Etats Membres Accroître la polyvalence du personnel Améliorer les bases de compétences Améliorer le partage des compétences et des expériences Améliorer les perspectives de carrière	En cours d'exécution; rapport au Conseil exécutif à sa cent quatrième session (mai 1999)
Nouvelles procédures de sélection	Améliorer les bases de compétences Accroître l'équité Améliorer la participation des groupes organiques, de l'administration et du personnel au processus de sélection	En cours d'exécution
Nouveau système de gestion de l'exécution des tâches	Système intégré de gestion de l'exécution des tâches dans le cadre de la stratégie générale de gestion des ressources humaines par la définition de tâches convenues et la mesure des activités en fonction des résultats escomptés préalablement convenus	Mise en oeuvre en avril 1999
Stratégie de développement et de formation du personnel	Introduire une approche plus équitable visant à améliorer les connaissances et l'expérience du personnel	Stratégie en place au début de 1999; exécution en cours
Programme travail professionnel/ vie familiale	Mieux équilibrer les responsabilités du travail professionnel et de la vie familiale Favoriser une culture d'entreprise intégrant la distinction homme/femme	Rapport au Conseil exécutif à sa cent cinquième session (janvier 2000) au plus tard
Amélioration de la participation des femmes à l'activité de l'OMS	(Voir le document EB103/10)	

= = =