Organisation mondiale de la Santé

SOIXANTE-DIXIÈME ASSEMBLÉE MONDIALE DE LA SANTÉ **A70/45**
Point 22.1 de l'ordre du jour provisoire **8 mai 2017**

Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

INTRODUCTION

1. Parallèlement aux données sur les effectifs pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2016 qui ont été publiées sur le site Web de l'OMS en mars 2017,[1] le présent rapport donne une vue d'ensemble de l'évolution des effectifs de l'OMS au cours des trois dernières années. Il fait également le point sur la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines à l'échelle de l'Organisation.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

2. Le nombre de membres du personnel de l'OMS a augmenté de 11 % pendant les trois années considérées, passant de 7097 au 31 décembre 2013 à 7916 au 31 décembre 2016.[2] Cette augmentation des effectifs est principalement due à une hausse du nombre d'engagements temporaires, qui représentaient 20 % des engagements à l'OMS en décembre 2016, contre seulement 12 % en décembre 2013. Les effectifs ont surtout augmenté dans le domaine des urgences sanitaires. Si les membres du personnel titulaires d'engagements continus étaient légèrement plus nombreux en décembre 2016 (4309 contre 4298 en décembre 2013), ils représentaient seulement 54 % des titulaires d'engagements (7 % de moins qu'en décembre 2013). Le nombre de membres du personnel titulaires d'engagements à durée déterminée est resté inchangé.

3. Parallèlement, le nombre de personnes employées au titre de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (consultants et personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux) a augmenté, passant de 528 équivalents plein temps pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2014 (7 % du total des effectifs) à 970 équivalents plein temps pour période allant du 1er janvier au 31 décembre 2016 (12 % du total des effectifs).

4. Le 31 décembre 2016, les dépenses annuelles liées au personnel se montaient à US $911 millions (37 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'élevaient à

---

[1] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1 (consulté le 10 avril 2017).

[2] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Table 1 (consulté le 10 avril 2017).

US $2,471 milliards),[1] alors qu'au 31 décembre 2013, elles étaient de US $899 millions (40 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'élevaient à US $2,261 milliards).[2] Autrement dit, bien que les effectifs aient augmenté ces trois dernières années, les dépenses liées au personnel ont été proportionnellement plus faibles qu'il y a trois ans.

5. L'évolution générale montre que l'administration a répondu à la demande qui lui a été faite d'assouplir les effectifs en recourant aux engagements temporaires et aux contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel, sans augmentation des dépenses de personnel ni des obligations financières à long terme de l'Organisation.

6. En ce qui concerne la répartition du personnel dans l'ensemble de l'Organisation, l'augmentation du nombre de membres du personnel a surtout concerné les bureaux de pays (44 % du total des effectifs en décembre 2013 travaillaient dans les bureaux de pays, chiffre qui atteignait 46 % en décembre 2016), tandis que le pourcentage de membres du personnel au Siège est resté stable (29 %) et le pourcentage de membres du personnel travaillant au niveau régional a diminué, passant de 27 % en décembre 2013 à 25 % en décembre 2016.

7. Le nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée (exception faite des contrats temporaires) a légèrement augmenté au cours des trois années considérées : au nombre de 2007 en décembre 2013, ils étaient de 2077 en décembre 2016 ; cependant, la proportion de membres du personnel de ces catégories a diminué, passant de 28 % à 25 % de l'ensemble des effectifs, baisse qui a été de 1 % à chacun des trois niveaux de l'Organisation.

8. Les femmes représentaient 42,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée en décembre 2016, ce qui représente une augmentation de 2,4 % pendant les trois années écoulées depuis décembre 2013 (leur proportion était alors de 40,4 %). Le souci que la haute direction a de l'équilibre entre les sexes, conjugué à une action dynamique sur les plans de l'ouverture, de la sélection, de la politique et de la responsabilisation a permis de progresser plus vite vers la parité des sexes : il a suffi d'un an pour que le nombre de femmes augmente de 1 % (en décembre 2015, les femmes représentaient 41,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée). Cette tendance devrait se maintenir avec l'application de la nouvelle politique de parité des sexes promulguée en janvier 2017, qui appelle à une augmentation annuelle de 1,5 % du nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus pendant les cinq prochaines années.

9. Le nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée qui ont changé de lieu d'affectation a augmenté, passant de 146 en 2014 à 162 en 2016 (ils représentaient 7,3 % du nombre total de membres du personnel de ces catégories en 2014 et 7,8 % en 2016). De plus, les mutations d'un grand bureau à un autre représentaient 41,4 % (67) du total des transferts en 2016, contre 37,7 % (55) des changements de lieu d'affectation en 2014. Cette hausse du nombre des mutations entre Régions et entre le Siège et les Régions montre que les débats ayant suivi la promulgation de la nouvelle politique de mobilité géographique ont fait prendre conscience des avantages de la mobilité que sont l'enrichissement

[1] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Tables 20 et 21 (consulté le 10 avril 2017).

[2] En 2016, le Secrétariat a appliqué une nouvelle norme comptable (Norme comptable internationale du secteur public 39) et par conséquent, les chiffres de 2013 ont été recalculés pour pouvoir les comparer à ceux de 2016.

mutuel au sein de l'Organisation et une amélioration des services du personnel. La politique est encore dans sa phase volontaire de trois ans et deviendra obligatoire en 2019.[1]

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES

10. La stratégie des ressources humaines à l'échelle de l'Organisation, qui est l'un des principaux vecteurs de la réforme de l'OMS, a été largement approuvée par le Conseil exécutif à sa cent trente-quatrième session en janvier 2014.[2] Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre de la stratégie et récapitule toutes les activités entreprises entre janvier 2014 et décembre 2016 (voir l'annexe). La mise en œuvre de la stratégie repose sur ses trois grands piliers (attirer les talents, retenir les talents et environnement professionnel propice) et ses quatre principes transversaux (équilibre entre les sexes, diversité, collaboration et responsabilité). De plus, on trouvera sur le « tableau de bord » du plan de mise en œuvre les tous derniers indices de performance de la réforme de l'OMS dans le domaine des ressources humaines.[3]

11. Il ressort d'une évaluation indépendante réalisée dans le cadre de la troisième étape de l'évaluation de la réforme de l'OMS que la stratégie des ressources humaines a jeté des bases stratégiques solides et que des progrès importants ont été accomplis dans la mise en œuvre de tous les volets de la stratégie.[4]

12. De fait, pendant la période de trois ans considérée, plus d'une vingtaine de politiques ont été promulguées, notamment : le cadre de gestion des services du personnel et ses politiques pour gérer l'insuffisance professionnelle et pour reconnaître et récompenser l'excellence ; la politique de mobilité géographique ; le nouveau système de justice interne, qui prévoit une politique de médiation ; la politique de télétravail occasionnel ; les politiques particulières et les modes opératoires normalisés pour les effectifs prenant part aux opérations d'urgence ; la politique en matière de signalement des irrégularités et la protection contre les représailles.

13. Dans le même temps, d'importants amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel ont été soumis aux organes directeurs de l'OMS pour approbation. Ces amendements portaient notamment sur la mobilité, l'administration de la justice, les mesures disciplinaires et l'intégration de tous les changements apportés aux différents éléments de la rémunération globale des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur en application de la résolution 70/244 (2015) de l'Assemblée générale des Nations Unies. Au total, plus de 80 articles du Règlement du personnel ont été amendés ces trois dernières années, évolution qui va dans le sens du programme de réforme des ressources humaines.

14. Simultanément, de nouveaux processus ont été mis en place pour harmoniser les pratiques dans l'ensemble de l'Organisation et renforcer la responsabilité et la collaboration : processus de sélection harmonisé pour les postes de la catégorie professionnelle pourvus sur le plan international ; recrutements groupés pour les postes analogues dans les différents grands bureaux ; campagnes mondiales de mobilité, qui permettent de pourvoir simultanément, et de manière uniforme au sein de

[1] Voir l'évaluation de la première année d'application de la phase volontaire dans le document EB141/7.

[2] Voir le document EB134/INF./2.

[3] Voir http://spapps.who.int/WHOReform/SitePages/Reports/Dashboard.aspx (consulté le 10 avril 2017).

[4] Voir le document A70/50 Add.1.

l'Organisation, des postes de la catégorie professionnelle à recrutement international qui sont situés dans différents grands bureaux ; planification annuelle de la relève du personnel qui part à la retraite ; questionnaires à l'entrée en fonction et au moment du départ ; système de gestion des formations (iLearn) et nouvelle plateforme de recrutement (Stellis) ; réforme du système de justice interne ayant abouti à la création du Comité d'appel mondial, qui remplace les comités d'appel du Siège et des bureaux régionaux.

15. Ces grandes réformes n'auraient pu être menées à bien sans la collaboration des représentants du personnel et de l'administration dans l'ensemble de l'Organisation qui, par leur apport, ont contribué à améliorer les politiques et processus et à mettre en application le principe « d'une seule et même organisation ».

16. L'annexe au présent rapport montre l'ampleur et la diversité des changements en matière de gestion des ressources humaines ces trois dernières années, et leurs résultats initiaux. Le programme de réforme se poursuit : dans les années qui viennent, l'accent sera mis par exemple sur le développement des compétences gestionnaires, l'évolution de l'environnement professionnel pour le rendre plus respectueux et plus conforme à l'éthique, le passage à la mobilité obligatoire, la gestion des carrières et le développement du personnel.

17. C'est aux services chargés des ressources humaines, à l'administration et au personnel qu'il incombe collectivement d'assurer le succès de la réforme des ressources humaines. La cohérence de la campagne de réforme est cruciale car c'est une entreprise de longue haleine, surtout lorsqu'il s'agit d'apporter certains changements fondamentaux dans la culture de l'Organisation, notamment dans les domaines de l'équilibre entre les sexes, de la diversité, de la mobilité et de la performance. Pour cela, il faut de bons gestionnaires, capables de développer le potentiel de leur personnel, qui lui permettent de partir pour assumer de nouvelles responsabilités ailleurs dans l'Organisation, et qui guident et encadrent les fonctionnaires dont les services sont insuffisants. Il faut que les membres du personnel comprennent qu'ils se doivent d'améliorer leurs compétences, de s'adapter aux nouvelles priorités de l'Organisation, de prendre leur carrière en main, de se conduire conformément aux règles d'éthique, avec tact et respect. Enfin, il faudra, au cours des cinq à 10 prochaines années, que les priorités de l'Organisation soient claires et son financement prévisible si celle-ci veut pouvoir disposer du personnel nécessaire pour répondre à ces priorités et le valoriser.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

18. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

ANNEXE

MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DES RESSOURCES HUMAINES (JANVIER 2014-DÉCEMBRE 2016)

❍ **Équilibre entre les sexes** ● **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
PREMIER PILIER : ATTIRER LES TALENTS	**I.1. Recherche de talents et recrutement**	a) ● **Un processus harmonisé de sélection pour les postes de longue durée des catégories professionnelle et de rang supérieur** est appliqué dans l'ensemble de l'Organisation depuis mars 2014. Le pourcentage de sélections effectuées en l'espace de 15 semaines (entre la publication de l'avis de vacance de poste et la signature du rapport de sélection) est passé de 65 % à 70 %. b) ● **Des recrutements groupés** ont été effectués, à la fois pour accélérer le processus de recrutement et veiller à l'homogénéité de la sélection pour les postes analogues, p. ex. comités de sélection communs pour les postes de coordonnateur du Groupe sectoriel pour la santé dans 24 pays et pour les postes relevant du nouveau système de justice interne au Centre de l'OMS à Budapest. c) ● **Des procédures de recrutement accéléré** ont été mises au point pour accélérer le recrutement aux postes de la catégorie professionnelle pourvus sur le plan international en cas d'urgence de santé publique de portée internationale et/ou dans les situations d'urgence de niveau déterminé. d) ❍ ● **Des courriels hebdomadaires** dressant la liste des vacances de poste à pourvoir sur le plan international (engagements à durée déterminée et temporaires) ont été envoyés à 469 responsables (missions permanentes, ministères de la santé, ministères des affaires étrangères) de 144 États Membres à des fins de diffusion (depuis décembre 2013).	m) ● ● Un nouveau **système ultramoderne de recrutement, d'entrée en fonction et de listes de candidats appelé Stellis**, mis en place à l'échelle mondiale en février 2017, permettra à l'Organisation : i) d'accélérer le processus de recrutement et de nomination entre le moment où les candidats sont sélectionnés et celui où le contrat est établi pour les membres du personnel et les non-membres du personnel ; ii) de gérer les listes mondiales et locales de candidats ; iii) de rechercher des profils de candidats à l'aide d'un inventaire des compétences utilisant une taxonomie spécialement conçue, dont les candidats pourront se servir pour indiquer dans leur profil les domaines où ils ont une expérience intéressant spécifiquement l'OMS ; iv) de tenir compte des besoins particuliers en personnel du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, grâce à un portail Web sur lequel l'OMS peut indiquer ses besoins en personnel dans des circonstances particulières à ses réseaux partenaires, comme le Réseau mondial d'alerte et d'action en cas d'épidémie et ses partenaires d'appoint. Les secrétariats concernés diffuseront l'appel à candidatures parmi leurs réseaux et communiqueront à l'OMS sur ce portail le profil de candidats dûment présélectionnés.

❍ **Équilibre entre les sexes** ○ **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		e) ❍ ○ En 2015, des accords de longue durée ont été conclus avec quatre **agences de recrutement de cadres** dans le but d'aider les grands bureaux à trouver des candidats hautement qualifiés pour les postes de longue durée des catégories professionnelle et de rang supérieur, en privilégiant les femmes et les candidats de pays non représentés ou sous-représentés qui sont qualifiés pour les postes élevés. f) ❍ ○ Des spécialistes des ressources humaines ont participé à 11 **salons de l'emploi** dans sept pays au cours des trois dernières années. L'OMS a informé sur les possibilités d'emploi 10 groupes d'étudiants en visite au Siège en 2016. g) ❍ ● ● **Équilibre entre les sexes** (données au 31 décembre 2016) : la proportion de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur était de 42,8 % ; la représentation des femmes dans ces catégories a augmenté de 6,4 % ces 10 dernières années (hausse de 2,4 % entre janvier 2014 et décembre 2016). De même, le pourcentage de candidatures féminines a augmenté régulièrement, passant de 33,2 % en 2013 à 33,7 % en 2016. De plus, les femmes représentaient 37,1 % des candidats extérieurs recrutés à des postes de longue durée des catégories professionnelle et de rang supérieur en 2016.[1] La nouvelle politique de **parité des sexes** promulguée début 2017 vise une augmentation annuelle de 1,5 % des femmes occupant des postes P.4 et au-dessus au cours des cinq prochaines années.	n) ● **Listes d'urgence** (candidats internes et externes). o) ● **Processus harmonisé de sélection du personnel recruté sur le plan local.** p) ● ● **Centre commun de vérification des références :** le réseau Ressources humaines des Nations Unies travaille à un projet de centre auquel toutes les organisations des Nations Unies pourront s'adresser pour vérifier les références des candidats et qui contribuera à l'homogénéité de la gestion du personnel dans le système des Nations Unies et à une plus grande rentabilité. q) ❍ ○ ● ● Améliorer **l'équilibre entre les sexes et la diversité :** deux des indicateurs de produit du budget programme 2016-2017 consistent à : i) faire passer le rapport général hommes/femmes de 58/42 (2015) à 55/45 (2017) ; ii) ramener le pourcentage de pays non représentés ou sous-représentés dans les effectifs de l'OMS de 33 % à 28 %. r) ❍ Mettre en application la nouvelle **politique de parité des sexes**.

[1] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Table 12 (consulté le 11 avril 2017).

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		h) ◯ ● ● **Diversité :** en décembre 2016, 32 % des États Membres de l'OMS n'étaient pas représentés ou étaient sous-représentés aux postes de la catégorie professionnelle pourvus sur le plan international[1] (contre 33 % en janvier 2014). Entre janvier 2014 et décembre 2016, le nombre de pays non représentés a augmenté (+1) mais le nombre de pays sous-représentés a diminué (-2). i) ❍ ◯ ● ● En 2014, suite à une décision du Groupe de la politique mondiale, un nouveau processus d'évaluation interne a été mis en place pour les candidats aux postes de **chef de bureau de l'OMS**. Les candidats qualifiés sont inscrits sur une liste mondiale de candidats présélectionnés. Au 31 décembre 2016, 288 candidats figuraient sur la liste, dont un tiers étaient des femmes. Les chefs et chefs adjoints des bureaux de l'OMS sont choisis dans la liste. j) ● **La liste des agents des services généraux** a été rétablie en avril 2016. En décembre 2016, elle comprenait 249 candidats pour les engagements à durée déterminée (G.4 et G.5), composés de 219 candidats internes et 30 candidats externes ; et 197 candidats pour les engagements à court terme (G.4 et G.5), composés de 116 candidats internes et 81 candidats externes. Il existe des listes similaires dans les bureaux régionaux.	s) ❍ ◯ ● ● **Liste mondiale de candidats aux postes de chef de bureau de l'OMS :** améliorer les compétences des candidats de la liste ayant fait la preuve de leur savoir-faire en matière de gestion des programmes et d'intervention dans les situations d'urgence.

[1] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Table 3 (consulté le 11 avril 2017).

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		k) ❍ ◯ ● En 2016, l'OMS a accueilli 927 **stagiaires**, dont 73 % étaient des femmes et 23 % venaient de pays en développement. Le nombre total de stagiaires a augmenté de 8 % en 2016 par rapport à 2015 et le nombre de nationalités représentées est passé de 82 en 2015 à 89 en 2016. Le site Web de l'OMS a été actualisé pour mettre l'accent sur les possibilités de stage au niveau régional et au niveau des pays.[1] En 2016, les bureaux régionaux ont accueilli 247 stagiaires, ce qui représentait 27 % du nombre total de stagiaires, et les bureaux de pays 112 (12 % du nombre total de stagiaires). l) ❍ ◯ En 2016, l'OMS comptait 49 **jeunes cadres** originaires de 13 pays. Les femmes représentaient 71 % d'entre eux. Dix de ces jeunes cadres ont cessé leur emploi en 2016. Parmi ceux-ci, sept ont continué à travailler pour l'OMS au titre de différents contrats (consultant, engagement temporaire ou à durée déterminée).	
	I.2. Contrats	a) ● **Engagements continus :** des critères plus stricts ont été appliqués pour l'octroi d'engagements continus aux membres du personnel qui étaient titulaires d'un engagement à durée déterminée le 1er février 2013, et les membres du personnel qui sont entrés au service de l'OMS à compter de février 2013 ne pourront plus prétendre à un engagement continu (en application de la résolution EB132.R10 (2013)). Fin 2016, les engagements continus représentaient 68,2 % des engagements à long terme (contre 68,8 % en 2015). b) ● **Engagements temporaires :** depuis janvier 2015, des modifications ont été apportées aux prestations concernant les voyages et prestations apparentées, dans le but de réduire les coûts.	

[1] Conformément au document EBPBAC23/2.

❍ Équilibre entre les sexes ● Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		c) ● **Rémunération révisée du personnel recruté sur le plan international :** suite à la résolution 70/244 prise par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la base des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, le Règlement du personnel a été amendé et le Système mondial de gestion a été actualisé, les amendements devant prendre effet et la version améliorée du Système devant être mise en service en 2017.[1] d) ● **Non-membres du personnel** dans les effectifs de l'OMS :[2] i) depuis 2015, la gestion des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel est progressivement passée des services chargés des achats aux services des ressources humaines ; ii) un système de certification a été mis en place pour garantir le respect des règles dans le recours aux contrats de consultant ; iii) un examen mondial de tous les contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel a été effectué dans le but de mieux faire respecter les règles et de rationaliser. e) ● ● **Cadre de collaboration avec les acteurs non étatiques :** après l'adoption du Cadre par la Soixante-Neuvième Assemblée mondiale de la Santé, le Secrétariat a défini des critères et principes supplémentaires pour les détachements à l'OMS.[3] À sa cent quarantième session, en janvier 2017, le Conseil exécutif a examiné le rapport du Secrétariat sur ces critères et principes et en a pris note.	h) ● **Non-membres du personnel :** i) finir de transférer la gestion des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel des services chargés des achats aux services des ressources humaines ; ii) examiner le cadre contractuel et les politiques applicables aux contrats de consultant et autres contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel, y compris les accords de services spéciaux et les contrats de conseiller temporaire ; iii) mise en œuvre sur la nouvelle plateforme de recrutement, Stellis.

[1] Voir les documents EB140/48 et EB140/48 Add.1.

[2] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Table 19 (consulté le 11 avril 2017).

[3] Voir le document EB140/47.

❍ **Équilibre entre les sexes** ○ **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		f) ● ● **Volontaires des Nations Unies :** les bureaux de pays peuvent embaucher ces volontaires au coup par coup par l'intermédiaire du bureau local du PNUD. Entre 2013 et 2015, 84 de ces volontaires ont travaillé pour l'OMS, exerçant principalement des fonctions techniques spécialisées, le plus souvent en Afrique subsaharienne. En 2015, 54 % de ces volontaires étaient des femmes. g) ● ● Un protocole d'accord général a été signé avec **le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets** pour la fourniture de services à l'OMS. Les bureaux régionaux et bureaux de pays peuvent sous-traiter des activités à ce bureau sur la base de protocoles d'accord individuels pour réduire leur charge de travail et les obligations financières de l'Organisation à long terme.	i) ● ● **Volontaires des Nations Unies :** l'OMS est en train de conclure un accord général pour uniformiser l'emploi de ces volontaires dans l'ensemble de l'Organisation.
DEUXIÈME PILIER : RETENIR LES TALENTS	**II.1. Planification des ressources humaines et structuration organisationnelle**	a) ● ● **Descriptions de poste génériques :** l'OMS a mis au point une série de 75 descriptions de poste génériques, préclassées, qui recouvrent les activités les plus courantes à l'OMS (santé publique, épidémiologie, administration, ressources humaines, finances et autres fonctions d'appui). b) ● ● Descriptions de poste génériques pour **les chefs et chefs adjoints des bureaux de pays**. Une vingtaine de postes de chef de bureau de pays ont été actualisés sur la base des descriptions de poste génériques. c) ● ● Des descriptions de poste génériques ont été établies pour **les fonctions utiles dans les situations d'urgence**, y compris des **listes d'urgence**.	g) ● Politique mondiale de **restructuration des bureaux** qui définit le processus de changement institutionnel en période de restructuration, de réduction des effectifs et de suppression de postes, et qui doit être appliquée de manière uniforme dans toute l'Organisation. h) ● ● **Centre de classement conjoint des Nations Unies :** le réseau Ressources humaines des Nations Unies s'emploie à créer un centre auquel toutes les organisations des Nations Unies pourront s'adresser pour les activités de classement, ce qui contribuera à l'homogénéité de la gestion du personnel dans le système des Nations Unies et à une plus grande rentabilité.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		d) ● ● Les ressources humaines financées par **l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite** représentent une obligation financière potentiellement importante pour l'Organisation compte tenu de la fermeture prévue du programme en 2019. Dans cette perspective, un groupe de travail mondial sur la planification des ressources humaines en prévision de la transition postéradication de la poliomyélite, qui rend compte au Comité d'orientation de l'OMS sur la planification de la transition postéradication de la poliomyélite, a été créé pour planifier et administrer avec prévoyance les ressources humaines du programme d'éradication, le but étant de réduire les indemnités qui devront être versées et de faciliter, quand cela est possible, la réaffectation du personnel financé par l'Initiative à d'autres secteurs de programme sans compromettre l'éradication de la poliomyélite dans les délais prévus. Le Conseil exécutif a demandé qu'un point de la situation lui soit présenté régulièrement à chacune de ses sessions.	i) ● ● **Le groupe de travail mondial sur la planification des ressources humaines en perspective de la transition postéradication de la poliomyélite** dirige l'élaboration des mesures ci-dessous pour suivre de près et examiner les décisions relatives aux effectifs et il rendra compte régulièrement au Comité d'orientation de l'OMS sur la planification de la transition postéradication de la poliomyélite : i) un processus d'examen et d'approbation de tous les nouveaux contrats de longue durée et temporaires : à l'étude dans les Régions ; ii) un « tableau de bord » présenté tous les mois au Directeur du Département Éradication de la poliomyélite et au Directeur du Département Gestion des ressources humaines qui met en évidence les questions essentielles de planification de la relève (en cours d'élaboration) ; iii) la gestion anticipée des vacances de poste pour éliminer les postes superflus et limiter l'augmentation des dépenses de personnel ; iv) la mise en place d'outils pour surveiller et suivre l'évolution des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (c'est maintenant une priorité du groupe de travail) ; v) la collaboration avec le réseau de secteur de programme pour déterminer les fonctions essentielles financées par le programme d'éradication de la poliomyélite qui pourraient être intégrées dans d'autres programmes ; vi) le passage en revue des fonctions dans les lieux d'affectation où les coûts sont très élevés et l'étude des possibilités de relocalisation dans des lieux où les coûts sont plus bas.

❍ Équilibre entre les sexes ● Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		e) ❍ ● ● **Planification de la relève :**[1] un programme annuel de planification de la relève des fonctionnaires partant à la retraite est réalisé dans l'ensemble de l'Organisation depuis 2014. Il permet de mieux adapter la dotation en personnel à l'évolution des besoins de l'OMS en proposant de supprimer certains postes libérés par les fonctionnaires qui partent à la retraite et en ouvrant à candidature d'autres postes ayant une description différente. f) ❍ ● ● **L'âge réglementaire de départ à la retraite** a été relevé à 65 ans pour les membres du personnel recrutés depuis le 1er janvier 2014 ; en application de la résolution 70/244 de l'Assemblée générale des Nations Unies, le Secrétariat soumet des amendements au Règlement du personnel tendant à relever l'âge réglementaire de départ à la retraite à 65 ans pour les membres du personnel recrutés avant le 1er janvier 2014, en tenant compte des droits acquis des intéressés.[2]	j) ❍ ● ● **La planification de la relève** pour les postes de la catégorie professionnelle pourvus sur le plan international prendra plus d'ampleur quand la mobilité géographique deviendra obligatoire (en 2019) et qu'on déterminera si les postes libérés par les membres du personnel parvenus au terme de leur durée standard d'affectation demeurent nécessaires.
	II.2. Gestion des services du personnel	a) ● **Un Cadre de gestion et de développement du personnel**, assorti de deux politiques – reconnaître et récompenser l'excellence, et gestion de l'insuffisance professionnelle – et d'un système électronique amélioré de gestion et de développement des services du personnel, est entré en vigueur en février 2015. La mise en place du Cadre s'est accompagnée d'activités de renforcement des capacités.	f) ● ● Renforcement des capacités : i) enseigner aux supérieurs hiérarchiques à fixer des objectifs **précis, mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps**, à dresser un plan d'amélioration des services et à donner un retour constructif aux membres du personnel ; ii) aider les membres du personnel à accepter **l'évaluation de leur supérieur hiérarchique** et à améliorer la qualité de leurs services.

[1] Voir les prévisions concernant les départs à la retraite à l'adresse http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Tables 8 et 9 (consulté le 11 avril 2017).

[2] Voir les documents EB140/48 et EB140/48 Add.1.

❍ **Équilibre entre les sexes** ● **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		b) ● **La politique de gestion de l'insuffisance professionnelle** met l'accent sur l'évaluation à l'issue de la période de stage et sur les plans d'amélioration des services : de ce fait, au terme de 61 périodes de stage accomplies en 2015 dans l'ensemble de l'OMS, 27 engagements ont été prolongés, 12 n'ont pas été confirmés et 22 plans d'amélioration des services ont été dressés. En 2016, au terme de 40 périodes de stage, quatre engagements ont été prolongés, quatre n'ont pas été confirmés et 32 plans d'amélioration des services ont été dressés. c) ● ● La politique adoptée pour **reconnaître et récompenser l'excellence** prévoit une démarche simplifiée pour reconnaître publiquement les résultats exceptionnels de membres du personnel. Lors de la première campagne, en décembre 2015, tous les membres du personnel ont été invités à désigner des personnes ou des équipes pour les quatre types de récompenses, attribuées par le Directeur général, le Directeur général adjoint ou le Directeur régional, ou remises à une équipe sanitaire d'urgence. Au total, 176 fonctionnaires de l'ensemble de l'Organisation ont voté : six équipes (Siège, Bureau régional de l'Europe et Bureau régional de la Méditerranée orientale) et six personnes (Siège, Bureau régional de l'Afrique, Bureau régional de l'Asie du Sud-Est, Bureau régional de la Méditerranée orientale et Bureau régional du Pacifique occidental) ont été récompensées et ont choisi soit de prendre un congé spécial soit de suivre une formation. Lors de la deuxième campagne en 2016, 234 candidatures ont été présentées : 140 candidatures individuelles, 60 candidatures d'équipes et 34 candidatures d'équipes sanitaires d'urgence. Les comités des récompenses se sont réunis en mars 2017 et le Directeur général a annoncé les récompenses lors de la Journée mondiale de la santé.	g) ● ● Étude d'un recours plus systématique à **l'évaluation à 360°**.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		d) ● ● La nouvelle version du système électronique de gestion et de développement des services du personnel, conçue pour établir un lien entre l'évaluation des services et ses conséquences en privilégiant la responsabilisation et la planification du travail sur la base des résultats, est entrée en service. Dans ce système, la gestion et le développement des services du personnel deviennent une responsabilité commune des membres du personnel et de leurs supérieurs hiérarchiques, sur la base de la collaboration. Le pourcentage de conformité aux règles du système a augmenté régulièrement (il est actuellement supérieur à 90 %). e) ● ● Une version révisée du **modèle mondial OMS de compétences** a été instaurée dans toute l'Organisation en mars 2015 dans le but de définir le comportement professionnel exigé selon les fonctions et responsabilités des membres du personnel et d'harmoniser les critères de recrutement et de sélection, la gestion des services du personnel et les activités de formation.	
	II.3. Gestion des carrières	a) ● ● **Le Cadre institutionnel de formation et de perfectionnement 2014-2020**, mis en place en août 2014, illustre l'engagement de l'OMS à promouvoir une culture de la formation et du perfectionnement lui permettant de demeurer une organisation fondée sur le savoir. b) ● ● **Le Comité mondial pour la formation et le perfectionnement** a été doté d'une nouvelle structure de gouvernance qui permet d'allouer stratégiquement des fonds aux activités de formation dans l'ensemble de l'Organisation en fonction des priorités et du retour sur investissement escompté. c) ● **Les plans de carrière** sont à la base de la gestion des carrières et de la mobilité. Une feuille de route expérimentale indiquant les choix de carrière possibles pour les membres du personnel exerçant des fonctions dans le domaine de la tuberculose a été conçue.	j) ● **Plans de carrière :** continuer à élaborer des feuilles de route pour les plans de carrière à l'OMS.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		d) ● **Gestion des carrières et orientation professionnelle** i) En septembre 2016, huit spécialistes des ressources humaines avaient été agréés comme conseillers d'orientation professionnelle. ii) Dans la plupart des grands bureaux, des cours de formation des formateurs ont été organisés à l'intention des responsables des ressources humaines. iii) Des ateliers de gestion des carrières et des séances d'orientation professionnelle personnalisée sont proposés au Siège (notamment une approche ciblée pour les programmes en cours de réorganisation, p. ex. le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire) et dans les bureaux régionaux (y compris au Bureau régional des Amériques). En février 2017, 269 membres du personnel au total, dont 135 travaillaient dans des bureaux de pays, avaient profité de cette initiative. iv) Les membres du personnel qui ont participé à la campagne annuelle de mobilité ont reçu une aide spéciale à l'occasion de ce changement professionnel (cours de langues, p. ex.). v) Un programme de mentorat a été mis sur pied (plus de 45 membres du personnel haut placés se sont portés volontaires comme mentors et 11 se sont vu confier l'encadrement de jeunes).	k) ● Créer **une culture de l'évolution des carrières** dans laquelle les membres du personnel prennent leur carrière en main ; les entretiens sur l'évolution professionnelle font partie du dialogue entre supérieurs hiérarchiques et subordonnés dans le Système de gestion et de développement des services du personnel ; la mobilité fonctionnelle et la mobilité géographique sont considérées comme des moyens de se perfectionner ou d'acquérir de nouvelles compétences ; et des missions temporaires (y compris dans des lieux d'affectation différents) sont proposées aux membres du personnel pour leur permettre d'assumer de plus grandes responsabilités ou de travailler dans des milieux professionnels différents.

❍ Équilibre entre les sexes ○ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		e) ● ● **iLearn**, la plateforme OMS de formation en ligne à la demande, d'enregistrement et de suivi des activités de formation, est entrée en service au Siège en 2013 et dans les bureaux régionaux et bureaux de pays en 2014 (en 2016 dans la Région des Amériques). Au niveau mondial, plus d'une soixantaine de responsables de formation s'en servent pour créer et proposer des programmes de formation. La plateforme héberge actuellement plus de 334 programmes de formation dans les domaines du budget et des finances, de la communication, des ressources humaines, de la santé publique, des technologies de l'information et de la conformité aux politiques, ainsi que des cours d'orientation. f) ● ● Développement des **compétences gestionnaires :** le programme de perfectionnement des cadres a été testé au Siège : 60 gestionnaires de niveaux P.4 et P.5 ont été formés en deux cohortes (en 2013 et 2014). Il a été mis fin au programme pour des questions de viabilité financière. Des cours ponctuels de perfectionnement des cadres seront assurés par des professionnels qualifiés du Département Gestion des ressources humaines (p. ex. entretiens d'orientation et enseignement individualisé). g) ● ● Les programmes internes de **formation des gestionnaires** ont été remplacés par des programmes moins coûteux déjà mis sur pied dans le système des Nations Unies (selon le principe d'unité d'action des Nations Unies) en collaboration avec l'École des cadres des Nations Unies et le United Nations Staff College Knowledge Centre for Sustainable Development.	l) ● ● Créer une culture de **la formation en ligne** en repensant la plateforme de cyberapprentissage et en développant la collaboration pour : i) rendre compte systématiquement aux responsables et obtenir un retour sur investissement ; ii) aider les membres du personnel à améliorer leurs services, à mieux respecter la culture de l'OMS et à développer leurs compétences à des fins d'évolution professionnelle ; iii) conclure des partenariats avec l'ONU pour mettre en commun le contenu des formations, éviter les doubles emplois et améliorer la rentabilité ; iv) dispenser des formations obligatoires sanctionnées par des certificats pour instaurer des normes communes de conduite et de comportement professionnel dans l'ensemble de l'OMS.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		i) Le programme « Leadership, women and the UN » dispensera un enseignement de pointe sur le leadership à 42 femmes occupant des postes P.4 et P.5 dans l'ensemble de l'Organisation en 2016 et 2017. ii) Dans la gamme de programmes de formation proposés en ligne par l'École des cadres des Nations Unies, les cadres de l'OMS peuvent suivre depuis juillet 2016 le cours intitulé « Supervisory management skills – coaching ». h) ● ● **Renforcement des bureaux de pays :** le programme des équipes de pays des Nations Unies, priorité institutionnelle approuvée par le Comité mondial pour la formation et le perfectionnement, est obligatoire depuis janvier 2014 pour les candidats qui s'inscrivent sur la liste mondiale OMS de candidats aux postes de chef de bureau de pays de l'OMS. Au total, 11 candidats ont suivi ce programme depuis janvier 2014. i) ● ● **Exigences en matière d'enseignement supérieur** pour les emplois à l'OMS : si les membres du personnel sont encouragés à suivre des formations continues et peuvent bénéficier de congés d'études à cette fin, il leur a été rappelé combien il était important de choisir des établissements d'enseignement supérieur agréés, par simple vérification dans la base de données mondiale de l'UNESCO sur ce type d'établissements. De même, les diplômes des candidats sont désormais vérifiés avec plus de soin.	

❍ **Équilibre entre les sexes** ○ **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
	II.4. Mobilité	a) ● **La politique de mobilité géographique** a été promulguée en janvier 2016 et prévoit une phase volontaire de trois ans, jusqu'en 2019. b) ● Tous les grands bureaux auxquels la politique s'applique ont proposé des postes pour établir la première **liste des postes internationaux soumis à mobilité** publiée en janvier 2016. Pour la première fois, des postes de la catégorie professionnelle à recrutement international situés dans différents grands bureaux ont été pourvus simultanément et de manière uniforme au sein de l'Organisation. Il en est résulté une augmentation du nombre de transferts d'un grand bureau à un autre. Au total, 44 postes ont été ouverts à candidature : 71 candidats remplissant les conditions exigées ont postulé et 12 placements ont été approuvés par le Directeur général sur recommandation du Comité mondial de la mobilité. Sur la deuxième liste publiée en janvier 2017, 51 postes ont été ouverts à candidature et 58 candidats remplissant les conditions exigées ont postulé.	g) ● ● L'application de la politique de mobilité géographique pendant la phase volontaire de trois ans (2016-2018) est évaluée chaque année[1] et les enseignements tirés de ces bilans aideront l'Organisation à **appliquer avec succès la politique obligatoire** en l'adaptant et en adaptant les processus en conséquence. h) ● Sur les avis de vacance de poste ad hoc, une expérience acquise à d'autres niveaux de l'Organisation et dans différents lieux d'affectation sera une condition exigée pour les postes des catégories professionnelle et de rang supérieur.

[1] Le Bureau OMS de l'évaluation se chargera d'évaluer la phase volontaire de la politique de mobilité géographique. Pour commencer, un cadre d'évaluation a été défini et l'évaluation de la première campagne de mobilité sera effectuée au quatrième trimestre de 2016. Les conclusions et les recommandations formulées au terme de cette évaluation fourniront des informations utiles pour la deuxième campagne de mobilité prévue au début de 2017. Les conclusions et recommandations figureront dans le rapport annuel du Bureau de l'évaluation qui sera présenté au Conseil exécutif à sa cent quarante et unième session, en mai 2017.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		c) ● **nombre de transferts** de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international a augmenté, passant de 146 en 2014 (ce qui représentait 7,4 % du nombre total de fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur) à 162 en 2016 (ce qui représentait 7,9 % du nombre total de fonctionnaires de ces catégories). L'un des objectifs du programme de mobilité est l'enrichissement mutuel entre Régions et entre le Siège et les Régions : d'après les données actuelles, le nombre de transferts entre Régions est passé de 55 en 2014 (2,8 % des fonctionnaires des catégories professionnelle et de rang supérieur) à 67 en 2016 (3,3 % des fonctionnaires de ces catégories).[1] d) ● En 2016, **une base de données sur la mobilité volontaire** a été créée pour faciliter la mobilité géographique entre les campagnes annuelles. En janvier 2017, 98 membres du personnel y avaient enregistré leur profil et 126 recherches y avaient été effectuées pour pourvoir des postes à recrutement international. e) ● **Mobilité fonctionnelle :** les membres du personnel recrutés sur le plan local sont encouragés à changer de fonctions, en particulier à **passer d'un profil de carrière local à un profil international** : entre janvier 2014 et décembre 2016, 82 agents des services généraux et administrateurs recrutés sur le plan national ont été promus sur concours à des postes de longue durée à recrutement international (19 en 2014, 34 en 2015 et 29 en 2016).	i) ● Un recours plus systématique aux **missions temporaires** dans d'autres lieux d'affectation pour permettre aux membres du personnel de travailler dans des milieux professionnels différents : ce mécanisme contribuera à développer les compétences du personnel participant aux opérations d'urgence et inscrit sur les listes d'urgence.

[1] Voir http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/EB140_HRTables_2016.pdf?ua=1, Tables 14 et 15 (consulté le 11 avril 2017).

❍ **Équilibre entre les sexes** ◯ **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		f) ● **Mobilité interinstitutions :** entre janvier 2014 et décembre 2016, 61 membres du personnel ont été mutés de l'OMS à une autre entité du système des Nations Unies (9 ont été mutés à l'OPS) et 77 ont été mutés d'une autre entité du système des Nations Unies à l'OMS (12 ont été mutés de l'OPS).	j) ● **Mobilité interinstitutions :** l'OMS s'emploie avec d'autres organisations du système des Nations Unies à accroître la mobilité interinstitutions.
TROISIÈME PILIER : UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE	**III.1. Environnement professionnel respectueux de l'éthique**	a) ● Des circulaires annuelles informant tous les membres du personnel des **procédures disciplinaires** ayant abouti ont été publiées pour mieux faire connaître les normes de conduite et les mesures prises par l'administration en cas de violation de ces normes (44 mesures disciplinaires ont été prises entre janvier 2012 et décembre 2016). b) ● Le Règlement du personnel a été amendé en janvier 2015 pour étendre la gamme de **mesures disciplinaires**, garantir leur proportionnalité et leur cohérence et accroître la responsabilité financière des membres du personnel. c) ❍ ◯ ● ● Dans le cadre de **l'initiative en faveur du respect sur le lieu de travail**, l'Association du personnel et l'administration ont mené en décembre 2015 une étude mondiale sur le respect au travail dont les résultats ont été communiqués à l'ensemble du personnel en mai 2016. Des mesures essentielles ont été arrêtées. Une vidéo mettant en scène le Directeur général et les Directeurs régionaux a été tournée pour lancer l'initiative et sensibiliser le personnel. d) ● Il est procédé chaque année à **une vérification des charges de famille** pour veiller au respect des règles et limiter les obligations financières que le versement indu d'allocations pour personnes à charge entraîne pour l'Organisation. Un montant total de US $384 800 a été recouvré auprès de 104 membres du personnel au terme des vérifications portant sur 2013 et 2014, et de US $109 848 au terme de la vérification portant sur 2015.	f) ● Mieux **gérer les cas de harcèlement** en privilégiant le règlement amiable, la politique révisée et l'instruction des plaintes dans les meilleurs délais. g) ❍ ◯ ● ● **Initiative en faveur du respect sur le lieu de travail :** parmi les mesures essentielles prévues en 2017 figurent la rédaction d'un bulletin trimestriel à l'intention du personnel, une journée pour un environnement professionnel respectueux (13 décembre) servant de cadre à des activités sur ce thème partout dans le monde, des conseils sur la bienséance au travail et une formation sur les valeurs dans la pratique, mesures qui ont été mises en place au Siège et au Bureau régional de l'Europe en février 2017. Elles seront instaurées dans les autres bureaux régionaux dans le courant de l'année. Une enquête de suivi auprès du personnel est programmée au troisième ou quatrième trimestre de 2017.

❍ **Équilibre entre les sexes** ● **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		e) ● **Les dispositions relatives à la cessation de service** ont été révisées pour éviter que les anciens membres du personnel ne soient redevables à l'OMS de sommes non recouvrables.	
	III.2. Gestion moderne du personnel	a) ● L'administration entretient **un partenariat consultatif permanent** avec les représentants du personnel : i) consultation sur toutes les politiques et tous les processus concernant les conditions de services (93 communications ont été envoyées aux membres du Comité mondial personnel/administration entre novembre 2013 et septembre 2016) ; ii) réunions annuelles du Comité mondial personnel/administration, auxquelles participent l'administration et des représentants du personnel de tous les grands bureaux, qui font des recommandations au Directeur général sur les politiques de ressources humaines ; iii) réunions régulières entre l'administration et les représentants du personnel dans tous les grands bureaux (hebdomadaires au Siège) ; iv) initiatives conjointes de l'administration et de l'Association du personnel : réforme du système de justice interne ; initiative en faveur du respect sur le lieu de travail ; commissions santé, sécurité et bien-être ; cellule de réflexion sur la question du « genre ». b) ❍ ● ● Une politique de **télétravail** occasionnel a été promulguée en 2014.	j) ❍ ● ● Élaboration d'une politique d'**organisation souple du travail** applicable à l'ensemble de l'Organisation, prévoyant notamment le télétravail de longue durée, pour répondre aux exigences d'une gestion moderne du personnel et aux besoins opérationnels actuels.

❍ **Équilibre entre les sexes** ● **Diversité** ● **Collaboration** ● **Responsabilité**		**Ce qui a été fait jusqu'à présent**	**Ce qu'il reste à faire**
		c) ❍ **Le congé de maternité** a été étendu à six mois (de 16 ou 20 semaines, il est passé à 24 semaines) pour mettre les politiques de ressources humaines en conformité avec les recommandations de l'OMS sur la santé maternelle et l'allaitement maternel exclusif.	
		d) ❍ ● La politique de l'OMS concernant la situation personnelle des membres du personnel a été adaptée aux changements survenus dans le système des Nations Unies concernant **le mariage et les unions civiles**.	k) ❍ ● ● Élaboration d'autres **politiques sur le congé parental**, mieux adaptées au rôle des parents aujourd'hui.
		e) ● L'OMS a pris part à deux **initiatives mondiales pour la santé au travail**, « Walk the talk » et « Global corporate challenge », toutes deux destinées à favoriser le bien-être physique et mental des membres du personnel de l'OMS et à les aider à suivre eux-mêmes les recommandations de l'OMS en matière de nutrition et d'activité physique.	
		f) ● ● **Un programme d'initiation** a été mis en place au Siège en octobre 2014 pour les nouveaux membres du personnel afin de faciliter leur entrée en fonction et de renforcer le cadre de contrôle interne de l'OMS. Entre octobre 2014 et décembre 2016, 16 cours d'initiation ont été dispensés à 447 fonctionnaires. Les missions permanentes sont invitées à y envoyer les nouveaux délégués qui sont en relation avec l'OMS.	l) ● ● **Les programmes d'initiation** seront mis en place dans l'ensemble de l'Organisation avec davantage de formations en ligne pour faire mieux connaître l'OMS et son fonctionnement aux nouveaux venus.
		g) ● **Des questionnaires détaillés à l'entrée en fonction et au moment du départ**, permettant de savoir pourquoi les membres du personnel entrent à l'OMS et la quittent et de se faire une idée de leur expérience à l'OMS, sont utilisés dans toute l'Organisation depuis juillet 2015. Entre août 2015 et décembre 2016, environ 297 questionnaires d'entrée en fonction et 908 questionnaires de départ ont été remplis. Les réponses à ces questionnaires renseignent l'administration sur les points à améliorer.	m) ● Élaborer et appliquer **une politique de retour au travail** qui guide à la fois les membres du personnel et les gestionnaires pour faciliter la reprise du travail après un long congé de maladie.

❍ Équilibre entre les sexes ● Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
		h) ❍ ● ● Des initiatives mondiales ont été prises dans le domaine de **la santé au travail :** i) rationalisation des politiques en matière d'examens médicaux ; ii) renforcement de l'aide psychosociale dans les grands bureaux grâce à l'élaboration d'une description standard du poste de conseiller du personnel ; iii) trente programmes de gestion du stress et de pleine conscience ont été assurés en anglais ou en français et suivis par 469 membres du personnel au Siège.	n) ● Renforcer **le réseau des services de santé au travail** (au Siège et dans les bureaux régionaux) afin qu'ils soient mieux préparés en cas d'envoi de membres du personnel de l'OMS sur le terrain pour faire face à une situation d'urgence.
		i) ● Dans le cadre de **la riposte à la flambée de maladie à virus Ebola**, en plus de délivrer des avis médicaux favorables en nombre nettement supérieur après recrutement et vaccination, l'OMS a organisé des réunions d'information avant les départs en mission et des entretiens individuels de caractère psychosocial avant et après les missions pour les membres du personnel envoyés dans les pays touchés. L'OMS a joué un rôle de premier plan dans le groupe de travail des médecins des Nations Unies et dans l'évacuation sanitaire du personnel des Nations Unies prenant part aux opérations.	o) ● **Situations d'urgence :** à la lumière des enseignements tirés de la riposte à la flambée de maladie à virus Ebola, déterminer les modalités de soutien médical à mettre en place dans les situations d'urgence.

❍ Équilibre entre les sexes ◯ Diversité ● Collaboration ● Responsabilité		Ce qui a été fait jusqu'à présent	Ce qu'il reste à faire
	III.3. Administration de la justice	a) ● En 2014, à la demande conjointe de l'administration et des représentants du personnel, un groupe d'experts extérieur a procédé à une analyse du **système de justice interne**. Conformément aux recommandations des experts, l'administration a réformé son système de justice interne, avec effet au 1er novembre 2016, dans le but : i) de privilégier le règlement amiable des différends, notamment grâce à une nouvelle politique de médiation et au développement de la fonction d'ombudsman ; ii) d'institutionnaliser un processus de révision administrative comme première étape du processus de recours ; iii) de centraliser le mécanisme d'appel au sein d'un comité d'appel mondial. b) ● Un nouveau centre OMS a été ouvert le 13 décembre 2016 à Budapest, où les coûts sont plus bas, pour mettre en place les moyens supplémentaires que nécessite la réforme du système de justice interne, et les président et vice-président du Comité d'appel mondial, qui tous deux exercent à plein temps, ont été nommés.	c) ● Faire mieux connaître les possibilités de **règlement amiable** et en faciliter l'accès dans l'ensemble de l'Organisation. d) ● Instaurer une **culture de la confiance** basée sur le règlement rapide des différends, l'instruction des plaintes dans les meilleurs délais et la réactivité du système de justice interne.
MISE EN ŒUVRE DE LA RESPONSABILITÉ DES RH	**III. 4. Vérifications des comptes**	a) ● Depuis octobre 2013, le Département Gestion des ressources humaines a appliqué 124 recommandations faites à l'issue des vérifications des comptes, dont 92 avaient été formulées par le Commissaire aux comptes. Au moment de la rédaction du présent rapport, aucune recommandation n'était en suspens concernant le Bureau des services de contrôle interne.	b) ● Seule une recommandation faite par le **Commissaire aux comptes** n'a pas encore été suivie d'effets.