



Ressources humaines : rapport annuel

Examen du système de candidature, de sélection et de formation des représentants de l'OMS dans les pays

Rapport du Directeur général

1. En janvier 2015, à sa session extraordinaire sur l'épidémie d'Ebola, le Conseil exécutif a adopté la résolution EBSS3.R1, dans laquelle il a notamment prié le Directeur général d'examiner i) le système de candidature, de sélection, de formation et d'évaluation des services des représentants de l'OMS dans les pays et ii) le plan de perfectionnement qui leur est destiné dans le but de développer les compétences spécialisées dans chacun des trois domaines essentiels du mandat de l'OMS – travail normatif, appui technique aux pays et intervention en cas d'urgence ou de flambée.
2. Le Directeur général, en consultation avec le Groupe de la politique mondiale, a donné suite à cette disposition en demandant qu'il soit procédé à un examen des procédures d'évaluation des services des représentants de l'OMS dans les pays (ci-après les chefs de bureau de l'OMS dans les pays, territoires et zones). L'examen a été effectué par le Département Coopération avec les pays et collaboration avec le système des Nations Unies et le Département Gestion des ressources humaines, en consultation avec les bureaux régionaux, les bureaux de pays et un consultant extérieur du centre d'évaluation.
3. Le présent rapport indique les mesures prises par le Directeur général pour remédier aux carences dans les domaines définis dans l'examen.

Processus d'évaluation des chefs de bureau de l'OMS dans les pays

4. Le Secrétariat a pris une série d'initiatives pour renforcer le processus d'évaluation.
 - a) La description de poste normalisée a été actualisée pour refléter les trois fonctions essentielles définies par le Conseil à sa session extraordinaire sur l'épidémie d'Ebola. Les connaissances en santé publique sont devenues non plus un critère souhaitable, mais une condition à laquelle les candidats à un poste de chef de bureau de pays doivent impérativement satisfaire.
 - b) Un test écrit, préparé en collaboration avec les unités techniques concernées, a été rendu plus rigoureux afin de déterminer les connaissances des candidats dans les domaines de la santé publique, des interventions en cas d'urgence ou de flambée et de la collaboration avec le système des Nations Unies et les autres partenaires au niveau des pays. Le test écrit est désormais éliminatoire.

- c) Afin d'évaluer les compétences en matière de travail normatif, d'appui technique aux pays et d'intervention en cas d'urgence ou de flambée, le centre d'évaluation a été mis à jour sur la base de 11 critères techniques, gestionnaires et comportementaux se rapportant à quatre éléments essentiels :
 - i) action en tant qu'autorité de santé publique représentant l'OMS ;
 - ii) négociation et diplomatie pour la gestion de programmes complexes pluridimensionnels ;
 - iii) résilience dans les situations d'urgence ; et
 - iv) capacités de gestion et de leadership.
- d) Chaque candidat est évalué sur la base des résultats obtenus concernant ces quatre éléments essentiels.
- e) Chaque candidat est désormais évalué par huit évaluateurs internes et externes de haut niveau.

5. Le centre d'évaluation modifié est devenu opérationnel en février 2015 et les réactions tant des candidats que des évaluateurs ont été favorables. Sur la base de l'expérience de l'OMS et des réactions du groupe consultatif interinstitutions du coordonnateur résident des Nations Unies, ce dernier envisage d'adopter une approche analogue dans son nouveau centre d'évaluation à partir de 2016.

6. Le Directeur général, en consultation avec le Groupe de la politique mondiale, a demandé que soit mis au point un outil de renforcement des connaissances sous la forme d'un module d'information de base destiné aux membres du personnel souhaitant accéder à un poste de chef d'un bureau de pays. Le module est élaboré sous la forme d'un outil d'apprentissage en ligne. En outre, le Secrétariat étudie des moyens plus complets de préparer les candidats potentiels, une approche que le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies a faite sienne.

7. La nomination d'un chef de bureau de l'OMS dans les pays dont le nom ne figure pas sur la liste n'est désormais possible que dans des circonstances exceptionnelles, par exemple en situation d'urgence. En octobre 2015, 15 nouveaux chefs de bureau de l'OMS dans les pays avaient été nommés ; sauf dans le cas d'un seul poste de chef de bureau, dans un pays touché par la maladie à virus Ebola, tous les candidats choisis provenaient de la liste.

Évaluation des services des chefs de bureau de l'OMS dans les pays

8. Un certain nombre d'efforts ont été consentis au Siège et dans les bureaux régionaux pour améliorer l'obligation de rendre compte de la gestion au niveau des pays.

- a) Le Directeur général sera le supérieur hiérarchique au deuxième niveau des chefs de bureau de l'OMS dans les pays. Afin d'harmoniser le processus d'évaluation des services des chefs de bureau de pays dans les différentes Régions, le Directeur général a demandé que soit établie une liste normalisée des objectifs – dont l'application est prévue en 2016 – sur la base de la description de poste récemment approuvée.

b) Des tableaux de bord pour la gestion dotés d'indicateurs essentiels des services aux fins du contrôle interne, de la conformité et de l'évaluation des risques ont été introduits dans les bureaux de pays.

c) L'obligation de rendre compte des résultats obtenus a été examinée en détail à la Huitième Réunion mondiale des chefs de bureau de l'OMS dans les pays avec le Directeur général et les Directeurs régionaux. Plusieurs propositions tendant à renforcer ultérieurement ces obligations des chefs de bureau de pays ont été décidées, notamment en prévoyant des sanctions en cas de non-application des normes éthiques.

Possibilités de formation et de perfectionnement offertes aux chefs de bureau de l'OMS dans les pays

9. Le Siège et les bureaux régionaux ont mis au point plusieurs outils et complété les processus permettant de bien préparer les chefs de bureau de pays qui viennent d'être nommés à bien remplir leur mandat.

a) Un cours de mise au courant au niveau mondial d'une semaine a été mis au point et les orientations régionales ont été actualisées pour refléter aussi bien la description de poste révisée de l'OMS que le mandat de base des chefs de bureau de pays qui viennent d'être nommés.

b) Un manuel de mise au courant des chefs de bureau de pays a été élargi à un éventail plus large de sujets de santé publique, notamment les situations d'urgence en plus des processus stratégiques, techniques et gestionnaires de l'Organisation.

c) Un cours en ligne obligatoire de 10 semaines en diplomatie de la santé a été révisé en 2015 pour fournir aux chefs de bureau de pays les connaissances et les compétences nécessaires pour gérer les programmes complexes, par exemple des situations d'urgence, ainsi que les aspects pluridimensionnels de la diplomatie de la santé aux niveaux mondial et national, et pour renforcer les capacités de coordonner l'activité des partenaires et favoriser la cohérence entre la santé et la politique étrangère.

d) Vu l'accent mis sur la nécessité pour les chefs de bureau de l'OMS dans les pays d'intervenir aux côtés d'autres acteurs au niveau des pays, les chefs de bureau de pays qui viennent d'être nommés participent depuis 2015 au programme de leadership de l'équipe des Nations Unies dans les pays. Ce programme vise avant tout à renforcer le leadership des représentants dans les pays et souligne l'importance de la collaboration et du partenariat au niveau des pays.

e) Un projet mondial visant à améliorer les compétences des chefs de bureau de l'OMS dans les pays en matière de communication par une formation personnalisée a été lancé en 2015. Actuellement, 40 chefs de bureau de pays suivent le programme de formation qui sera étendu à l'ensemble des bureaux de pays d'ici à 2017.

f) La riposte d'urgence aux flambées a été une question importante lors de la Huitième Réunion mondiale des chefs de bureau de l'OMS dans les pays qui a examiné la réforme de l'activité de l'OMS en situation d'urgence, a recueilli les points de vue des chefs de bureau de pays et les a transmis au Groupe consultatif de l'OMS sur l'action contre la maladie à virus Ebola. Dès la mise au point définitive du cadre de la réforme d'urgence, un module d'information sera établi et fourni spécifiquement aux chefs de bureau de l'OMS dans les pays et aux équipes dans les pays.

g) Un module de formation sur les incidences pour la santé des objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 visant à mieux faire connaître les objectifs au niveau national et le rôle de l'OMS dans leur mise en œuvre sera établi début 2016. Il s'agira d'un module intégré s'expliquant de lui-même, destiné aux équipes de l'OMS dans les pays et visant à aider les responsables nationaux à planifier et à atteindre les objectifs liés à la santé.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

12. Le Conseil est invité à prendre note du rapport.

= = =