

## **Ressources humaines : informations actualisées, y compris sur le programme mondial de stages**

### **Rapport du Directeur général**

#### **INTRODUCTION**

1. Outre les données sur les effectifs au 31 juillet 2018, lesquelles ont été publiées le 24 octobre 2018 sur le site Web de l'OMS,<sup>1</sup> le présent rapport donne un aperçu des dernières évolutions concernant les effectifs de l'Organisation, la planification de la relève et les politiques conduites en matière de ressources humaines. Il comprend aussi une annexe consacrée au programme mondial de stages (annexe).

#### **TENDANCES OBSERVÉES**

2. Au 31 juillet 2018, le nombre total de membres du personnel de l'OMS s'établissait à 7933 (voir les données sur les effectifs, Tableau 1), en légère baisse par rapport aux chiffres du 31 juillet 2017 (8029). Trente pour cent d'entre eux sont employés au Siège, 25 % dans les bureaux régionaux et 45 % dans les bureaux de pays. Les membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée dans la catégorie professionnelle et de rang supérieur se répartissent comme suit : 51 % au Siège, 32 % dans les bureaux régionaux et 17 % dans les bureaux de pays.

3. Le nombre de personnes recrutées 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 ; voir les données sur les effectifs, Tableau 19) a reculé, passant de 1173 équivalents plein temps pour la période allant de janvier à juillet 2017 (14,6 % du total des effectifs) à 1078 pour la période allant de janvier à juillet 2018 (13,6 % du total des effectifs). La politique et les modalités régissant la gestion et l'administration des consultants ont été révisées et doivent entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. C'est une réponse directe au Corps commun d'inspection des Nations Unies et aux recommandations du Commissaire aux comptes, aux termes desquelles les consultants doivent être considérés comme faisant partie des effectifs et, de ce fait, considérés comme une composante des ressources humaines de l'Organisation, et non comme des prestataires de services. La mise en place d'une certification systématique des ressources humaines pour le recrutement de consultants garantira la cohérence de cette pratique et sa conformité avec la politique de l'OMS dans toute l'Organisation.

---

<sup>1</sup> Voir <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 12 novembre 2018).

4. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2018, les dépenses en personnel, toutes catégories confondues, se sont élevées à US \$442 millions, soit 40 % des dépenses totales de l'Organisation qui s'établissent à US \$1107 millions (contre 38 % pour la même période en 2017).

5. Au 31 juillet 2018, les femmes représentaient 44,7 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée (voir les données sur les effectifs, Tableau 2), soit un accroissement de 1 % depuis juillet 2017 (43,7 %). Le souci que la haute direction a de l'équilibre entre les sexes, conjugué à une action dynamique sur le plan de l'ouverture, de la sélection, de la politique et de la responsabilisation, a permis de progresser plus vite sur la voie de la parité hommes-femmes ; en 12 mois, le nombre de femmes relevant des catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté de 1 % et le nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-delà a augmenté de 1,4 %. Du fait de l'attachement du Directeur général à la parité, particulièrement pour des postes à responsabilité, au 31 juillet 2018, la proportion de femmes était de 35 % dans les classes D.1 et D.2, soit une augmentation de 5 % depuis le 31 juillet 2017. D'autres efforts sont déployés en vue d'accroître le nombre de femmes qualifiées candidates aux postes de chef de bureau de pays, ce qui devrait permettre d'améliorer la parité hommes-femmes ; au 31 juillet 2018, 33 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes.

6. Au 31 juillet 2018, 32 % des États Membres étaient sous-représentés ou non représentés (voir les données sur les effectifs, Tableau 3). Quelque 43 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur (y compris ceux qui sont titulaires d'engagements temporaires) étaient originaires de pays en développement (41 % pour les engagements de longue durée). À l'échelle de l'Organisation, 31 % des fonctionnaires des classes D.1 et D.2 viennent de pays en développement ; au Siège, leur représentation à ces classes est de 13,8 %, soit un accroissement de 1,3 % depuis le 31 juillet 2017. Le Directeur général a fait de la nomination de ressortissants de pays en développement à des postes haut placés l'une de ses priorités. Le treizième programme général de travail 2019-2023 fixe la cible d'au moins un tiers des directeurs au Siège ressortissants de pays en développement pour une plus grande diversité.

7. Outre les efforts visant à attirer davantage de candidats, le processus de sélection applicable aux postes de la catégorie professionnelle pourvus sur le plan international a été révisé afin d'améliorer l'équilibre hommes-femmes et la représentation géographique. Une vidéo de cinq minutes sur les préjugés inconscients en matière de sélection, conçue par l'Organisation internationale pour les migrations, est diffusée lors de la première réunion des comités de sélection. L'évaluation effectuée dans le cadre du processus de sélection ne conduit plus systématiquement à une évaluation chiffrée des candidats, mais indique pour chacun ou chacune son classement dans l'un des groupes suivants : « non qualifié », « qualifié uniquement avec des améliorations », « qualifié » ou « excellent ». Tous les candidats appartenant au même groupe sont considérés à égalité. Le choix définitif parmi les candidats de mérite égal peut ainsi se faire en tenant compte de la proportion de femmes et de la sous-représentation géographique éventuelles dans le bureau régional ou dans les groupes du Siège, et en y remédiant. Ces mesures ont déjà suscité une amélioration dans l'équilibre hommes-femmes et la représentation géographique, comme en témoignent les nominations de cinq directeurs au Siège, annoncées en octobre 2018 (non incluses dans les données sur les effectifs au 31 juillet 2018), parmi lesquels figurent trois femmes, l'une originaire d'un pays sous-représenté et deux – d'un pays en développement.

8. Le 28 juin 2018, après plusieurs années de négociations, l'OMS et le Programme des Volontaires des Nations Unies ont signé un mémorandum d'accord qui établit les conditions dans lesquelles l'OMS affectera des volontaires des Nations Unies à ses différents bureaux afin d'augmenter ses effectifs professionnels. Depuis la cérémonie de signature et l'échange d'informations avec tous les bureaux régionaux sur la meilleure façon de recruter des volontaires des Nations Unies dans leur région, on a constaté un regain d'intérêt de la part des bureaux régionaux et des bureaux de

pays. L'action la plus remarquable à ce jour est le recrutement en cours d'une centaine de volontaires des Nations Unies par le bureau de pays de l'OMS au Pakistan ; ces volontaires seront associés à la collecte d'informations et au suivi d'une campagne de vaccination contre la rougeole. Des discussions se tiennent par ailleurs sur l'éventualité d'une collaboration entre l'OMS et le Programme des jeunes volontaires des Nations Unies en vue de renforcer les capacités des futurs dirigeants du secteur de la santé en assurant une planification de la relève sur le long terme.

## PLANIFICATION DE LA RELÈVE

9. Ces dernières années, le Secrétariat a procédé à des exercices de planification de la relève au cours desquels les administrateurs prévoient un an à l'avance ce qu'ils envisagent de faire avec les postes rendus vacants par les départs en retraite l'année suivante. Ils peuvent les supprimer, les remplacer par des postes dotés d'un nouveau profil ou les déclasser, permettant ainsi à l'OMS d'avoir une certaine latitude pour mettre en adéquation la planification des ressources humaines avec les nouvelles priorités institutionnelles.

10. La résolution EB141.R2 (2017) confirme les amendements apportés par le Directeur général aux articles 410 et 1020 du Règlement du personnel avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les amendements actaient notamment le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire du départ à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Or les membres du personnel qui ont rejoint la Caisse commune des pensions des Nations Unies avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 peuvent rester jusqu'à l'âge de 65 ans à moins qu'ils ne préfèrent exercer leurs droits acquis de départ à la retraite à l'âge de 60 ou 62 ans, lequel reste inchangé dans les règlements de la Caisse des pensions. Par conséquent, avant de demander aux administrateurs ce qu'ils envisagent de faire avec les postes laissés vacants par les personnes prenant leur retraite en 2019, les bureaux des ressources humaines du Siège et des bureaux régionaux ont contacté tous les membres du personnel atteignant l'âge de la retraite en 2019 pour leur demander à quelle date ils envisageaient de prendre leur retraite. Il était précisé à chacun qu'en l'absence de réponse au questionnaire, l'Organisation partirait du principe que le membre du personnel souhaitait partir à 65 ans sauf s'il mentionnait un départ anticipé en déposant un préavis de trois mois.

11. Sur les 170 membres du personnel qui, en vertu des Règlements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, atteindront l'âge de la retraite en 2019, 34,7 % ont répondu au questionnaire. Si l'on additionne les personnes ayant répondu qu'elles choisissaient de rester en poste jusqu'à 65 ans et celles qui n'ont pas répondu (en supposant qu'elles ont l'intention de rester jusqu'à 65 ans à moins de déposer un préavis de trois mois), il ressort que 91,2 % des 170 membres du personnel qui atteindront l'âge de la retraite en 2019 souhaitent rester en poste jusqu'à 65 ans (155 sur 170) ; 5,3 % envisagent de partir en 2019 (9 sur 170) ; et 3,5 % ont l'intention de partir en retraite à une date fixée entre 60 ou 62 ans et l'âge maximum de départ qui est de 65 ans (6 sur 170).<sup>1</sup> En bref, en 2019, la planification de la relève s'appliquera à 13 membres du personnel qui souhaitent partir (10) ou qui atteindront 65 ans, l'âge réglementaire de départ à la retraite (3).

12. Sur les 207 membres du personnel qui, en 2018, ont atteint ou vont atteindre l'âge de leur retraite en vertu des Règlements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, 29 ont d'emblée contesté le fait d'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2019 le relèvement à 65 ans de l'âge réglementaire de départ à la retraite et non au 1<sup>er</sup> janvier 2018, comme l'indique la résolution de l'Assemblée générale des

---

<sup>1</sup> Pour de plus amples renseignements sur la ventilation par catégories, par sexe et par grand bureaux, voir les données sur les effectifs, Tableau 9 (<http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/>, consulté le 12 novembre 2019).

Nations Unies 70/244 (2015). Après avoir reçu une réponse à leur demande de révision administrative, 17 d'entre eux ont alors saisi le Comité d'appel mondial qui a regroupé les recours formés en une seule procédure actuellement en instance. Huit membres du personnel ont ultérieurement introduit une requête supplémentaire concernant la révision administrative de leur lettre de départ en retraite (dont six figurent parmi les 17 membres du personnel ayant déjà interjeté appel). Outre la contestation d'une date de mise en application différée, sept des huit requêtes de révision administrative comprennent une plainte pour refus arbitraire d'accorder un relèvement exceptionnel de l'âge de leur retraite.

## **PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT, DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DE L'EXPLOITATION SEXUELLE<sup>1</sup>**

13. Afin d'encourager au sein de l'OMS une culture du respect en tant que valeur fondamentale et de renforcer la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'exploitation sexuelle, deux cours de formation des Nations Unies ont été rendus obligatoires pour la totalité du personnel : un cours sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, et un cours intitulé « Servir avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels commis par notre personnel ». Le personnel actuellement en poste dispose d'un délai de trois mois pour suivre ces deux cours et le respect des règles est élevé (au 1<sup>er</sup> octobre 2018, 94,80 % pour le premier cours et 91,70 % pour le deuxième). Les nouveaux membres du personnel sont priés d'assister à ces deux cours dans les trois mois qui suivent leur entrée en service. Une campagne de communication de grande envergure a été lancée afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Par ailleurs, le Secrétariat collaborera avec le Centre mondial de services de ressources humaines des Nations Unies afin de veiller à ce que les candidats déclarés coupables d'exploitation ou de harcèlement sexuel ne puissent prétendre à aucune forme d'emploi au sein du système des Nations Unies, y compris à l'OMS.

14. La révision de la politique de 2010 relative à la prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel est en attente des conclusions de l'examen auquel procède actuellement le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ; il devrait adopter d'ici la fin 2018 une politique de référence modèle sur la prévention du harcèlement sexuel, que chaque organisme des Nations Unies, dont l'OMS, devra adapter. Le processus d'élaboration de cette politique, piloté par le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique du Secrétariat, fera intervenir toutes les parties prenantes, y compris les représentants du personnel, le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, le Bureau des services de contrôle interne et le Département Gestion des ressources humaines.

15. Une enquête sur la perception du harcèlement sexuel à l'échelle des Nations Unies a été lancée début novembre 2018. Elle était ouverte à toutes les personnes employées par les organisations participantes, quelle que soit la nature de leur contrat, l'administration et l'analyse étant confiées par le Secrétariat des Nations Unies par contrat à une grande firme de consultants en gestion. Plus de 30 organisations, dont l'OMS, l'OPS et l'ONUSIDA, y ont participé sur la base d'un partage des coûts. L'enquête a été conçue de manière à pouvoir être comparée avec d'autres études analogues et visait à définir : a) l'incidence du harcèlement sexuel au sein des Nations Unies ainsi que la perception du traitement des incidents ; b) les indicateurs de risque, y compris les catégories de personnel vulnérables et les environnements pouvant présenter un risque élevé ; c) les taux de signalement, les défis et les expériences ; d) le degré de sensibilisation du personnel et des personnes n'ayant pas le statut de membre du personnel aux mécanismes de signalement et d'appui disponibles ; et e) les différentes façons dont l'Organisation pourrait renforcer son action de prévention, de protection et de

---

<sup>1</sup> Voir également le document EB144/INF./3.

lutte et mieux répondre aux besoins des personnes concernées. Le rapport final sera diffusé auprès des organisations participantes à la fin décembre 2018 ; il leur permettra d'intensifier les moyens de prévenir et combattre le harcèlement sexuel, et de planifier et hiérarchiser des mesures de suivi. Le Secrétariat en donnera une version actualisée lors des réunions de l'organe directeur en janvier 2019.

## **MOBILITÉ**

16. Le nombre de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée ayant changé de lieu d'affectation pendant la période comprise entre janvier et juillet 2018 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15) s'établit à 140 (6,5 % de tous les membres du personnel relevant de ces catégories), soit une légère baisse par rapport à la période comprise entre janvier et juillet 2017 (165). On a cependant enregistré une augmentation des transferts d'un grand bureau à l'autre : 49 % contre 36 % pour la même période en 2017.

17. Le Directeur général s'engage à promouvoir la mobilité du personnel ; en octobre 2018, suite aux discussions tenues avec de hauts responsables de l'équipe, il a indiqué les principes directeurs devant régir la mise en œuvre, courant 2019, de la phase obligatoire de la politique de mobilité, lesquels ont nourri le débat qui s'est déroulé à la réunion du Conseil mondial personnel/administration. Le Directeur général a insisté sur le fait que l'OMS sera mieux armée pour s'acquitter de sa mission si davantage de membres du Secrétariat étoffent leur expérience ; qu'une mobilité accrue du personnel permettra de promouvoir la diversité et les atouts qu'elle apporte à l'OMS ; et que la politique de mobilité doit servir les objectifs généraux de l'Organisation en l'aidant à augmenter l'impact sur les pays. Se fondant sur la politique de 2016 et tenant compte des évaluations des deux premières années de la phase facultative et de la rétro-information fournie par le Conseil mondial personnel/administration, l'idée est d'affiner la politique et de faciliter comme suit sa mise en place progressive en 2019 : le roulement des fonctionnaires internationaux de catégorie professionnelle ayant dépassé la durée habituelle d'affectation à un poste sera échelonné afin d'assurer la continuité de l'activité dans les grands bureaux ; des critères objectifs seront établis pour déterminer les personnes concernées par un changement d'affectation en 2019 ; on leur demandera leur intérêt pour tel pays ou telle région figurant en tête de liste ; elles seront informées en temps utile afin de permettre une planification en amont et un roulement en douceur ; il y aura des processus objectifs et transparents pour résoudre les cas délicats ; afin de préserver l'équité et l'obligation de diligence, priorité sera donnée aux fonctionnaires internationaux de la catégorie professionnelle qui ont dépassé la durée habituelle d'affectation à un poste où les conditions de vie sont difficiles (D, E et non autorisé aux familles).

18. Des variantes à la liste annuelle de postes sont envisagées à partir des rapports d'évaluation de la phase facultative. Par ailleurs, d'autres politiques de l'OMS portant sur la sélection et la promotion seront modifiées dans le but de valoriser la mobilité du personnel. Cette révision tiendra également compte des propositions formulées par les représentants du personnel lors de la réunion, en octobre 2019, du Conseil mondial personnel/administration et des recommandations qui en découleront. Le Secrétariat fournira des informations actualisées sur l'élaboration des politiques et leur application à l'occasion des réunions des organes directeurs, qui se tiendront en janvier 2019.

## **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL**

19. Le Conseil est invité à prendre note du présent rapport.

## ANNEXE

## PROGRAMME MONDIAL DE STAGES

1. En mai 2018, s'appuyant sur l'ossature du précédent programme de stages et sur les changements récemment mis en œuvre, l'Assemblée mondiale de la Santé a adopté la résolution WHA71.13 sur la réforme du programme mondial de stages. Comme demandé au paragraphe 4 de cette résolution, la présente annexe :

- a) fait rapport sur les mesures mises en place pour traduire dans les faits les objectifs de la résolution, aux trois niveaux de l'Organisation ;
- b) fournit des statistiques sur les candidats aux stages et des données démographiques sur les stagiaires acceptés, dont le sexe et le pays d'origine ;
- c) donne des informations actualisées sur le mécanisme qui garantira un soutien financier et en nature aux stagiaires acceptés qui en ont besoin.

2. Les objectifs stratégiques du programme consistent à faire naître de futurs dirigeants dans le domaine de la santé publique en proposant des possibilités de formation professionnelle de renforcement des capacités dans toute l'Organisation. Le programme s'appuie sur trois piliers, à savoir : attirer les talents, proposer une formation et une expérience professionnelle de bonne qualité et constituer un vivier de jeunes talents. Il s'inspire de trois principes transversaux : la parité hommes-femmes, la diversité géographique ainsi que la limitation et la collaboration dans toute l'Organisation et en dehors. Il est proposé de mettre en œuvre le programme en trois phases :

- **Première phase.** Les activités comprennent : la mise au point de l'ossature, de la structure et des outils de base ; la collecte des informations sur la situation initiale ; la cartographie des défis, la mise en œuvre d'un appui minimum ; l'élaboration d'un plan de soutien financier ; et des discussions avec les partenaires potentiels.
- **Deuxième phase.** L'aide financière et en nature destinée aux stagiaires qui en ont besoin sera pleinement mise en œuvre, tandis que le suivi de l'application et de la cible fixée représentera un effort soutenu qui orientera l'adaptation des mesures en place.
- **Troisième phase.** Le Secrétariat rehaussera régulièrement la qualité du programme et ciblera la diversité des universités où les stagiaires étudient, outre la diversité de leurs pays d'origine.

3. Le suivi et l'évaluation accompagneront les trois phases, en insistant particulièrement sur l'équilibre hommes-femmes et sur la diversité géographique. La communication et la collaboration dans toute l'Organisation et en dehors seront indispensables pour assurer la pérennité du programme.

4. Depuis l'adoption de la résolution WHA71.13, plusieurs mesures ont été mises en œuvre. D'abord, un système centralisant les actes de candidatures a été mis sur pied le 15 mars 2018 et progressivement utilisé dans toute l'Organisation afin de faciliter le suivi et de garantir aux étudiants du monde entier un accès équitable et transparent. Les candidats intéressés postulent tous en ligne via le portail central et les sélections basées sur le mérite s'effectuent à partir de la liste des candidatures reçues. Le processus de sélection des candidats est mené par les unités techniques, épaulées par les points focaux réservés aux stagiaires, qui supervisent l'ensemble du processus de recrutement. Si la mise en œuvre d'un soutien financier est à l'étude, l'appui en nature a été immédiatement renforcé. En mai 2018, le Secrétariat a doté tous les stagiaires d'une assurance-maladie et accidents. Ces derniers

disposent aussi maintenant de 2,5 jours de congé par mois. À Genève, Copenhague et Brazzaville, qui figurent parmi les lieux d'affectation les plus onéreux, les stagiaires reçoivent des tickets-restaurant.

5. Dans le but de rehausser la qualité du programme, des superviseurs sont priés de définir les termes précis de la mission et les objectifs d'apprentissage. Un programme de formation semi structuré est en cours d'élaboration. Progressivement, les stagiaires reçoivent un dossier d'information avant d'intégrer l'OMS et des sessions d'initiation sont organisées à leur intention. Au Siège, les nouveaux stagiaires suivent un cours d'initiation d'un mois, à l'occasion duquel les directeurs les mettent au courant des principaux thèmes traités, y compris le treizième programme général de travail. L'initiation est coordonnée par le Département Gestion des ressources humaines et les résultats des évaluations systématiques réalisées à l'issue de chaque session par les stagiaires ont servi à affiner le programme introductif. Le Département a en outre mis sur pied des sessions pratiques de rédaction de curriculum vitae auxquelles ont assisté plus de 85 stagiaires en juin et août 2018. Des séminaires techniques organisés à la mi-journée sont proposés aux stagiaires tout au long de l'année. Ils ont aussi accès aux moyens de formation en ligne et sont tenus de suivre les cours de formation en ligne sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, et sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

6. Les Tableaux 16, 17 et 18 donnent des statistiques sur les stagiaires de l'OMS dans le cadre des données relatives aux effectifs.<sup>1</sup> Entre le 15 mars (date de mise en place du nouveau système de recrutement de l'OMS) et le 31 juillet 2018, 4688 candidats originaires du monde entier ont déposé une demande de stage, parmi lesquels 56 % étaient des femmes et 57 % venaient de pays en développement. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2018, l'OMS a accueilli 520 stagiaires, parmi lesquels 74 % étaient des femmes et 25 % étaient originaires de pays en développement, contre 76 % et 24 %, respectivement, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2017. Au cours de la même période, le nombre de stagiaires a reculé de 11 % par rapport à l'année 2017 (585 stagiaires au 31 juillet 2017) et le nombre de nationalités représentées est tombé de 86 à 73. Rien n'est négligé pour polariser davantage l'attention sur les niveaux régionaux et de pays. On constate une hausse générale de 5 % du nombre de stagiaires accueillis par les bureaux régionaux et de pays en 2018 par rapport à la même période en 2017.

7. Il sera plus facile d'atteindre l'objectif des 50 % de stagiaires en provenance de pays à revenu faible ou intermédiaire lorsque des allocations leur seront versées. Or si les préparatifs sont en bonne voie, le suivi mensuel de la diversité géographique est disponible sur les pages Intranet de l'OMS consacrées aux stagiaires, et il est envoyé aux administrateurs.

8. Le mécanisme d'une aide financière ou en nature proportionnelle aux besoins des stagiaires retenus est examiné et ses fondements sont en voie d'être établis. Pour ce qui est de l'aide en nature, la couverture de l'assurance-maladie et accidents sera maintenue pour tous les stagiaires de l'Organisation, conformément à son objectif de couverture sanitaire universelle. L'octroi de tickets-restaurant et d'autres formes de subventions pour le repas de midi se poursuivra dans les lieux d'affectation les plus onéreux. En ce qui concerne l'appui financier, le Secrétariat examine actuellement différentes options, dont les montants, en se référant aux indices établis par le Corps commun d'inspection lors de la révision des programmes de stages dans le système des Nations Unies (septembre 2018).<sup>2</sup>

9. Deux méthodes différentes sont à l'étude pour financer les allocations, par exemple de demander à chaque unité qui prévoit d'accueillir des stagiaires dans toute l'Organisation d'établir le budget nécessaire et de financer directement leur venue. Cette approche supposerait la planification

---

<sup>1</sup> Voir <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consulté le 13 novembre 2018).

<sup>2</sup> Document JIU/REP/2018/1 ([https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu\\_rep\\_2018\\_1\\_english.pdf](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_1_english.pdf), consulté le 13 novembre 2018).

préalable des unités techniques, l'inclusion des coûts dans le budget programme et une collecte de fonds associée au renforcement des capacités du pays. Une enquête initiale a été adressée à tous les directeurs du Siège et des bureaux régionaux et à tous les chefs des bureaux de pays de l'OMS afin d'évaluer la capacité des administrateurs à couvrir les frais encourus par les allocations sur le budget qu'ils consacrent aux activités. Les résultats indiquent que certaines bureaux pourraient financer les stagiaires sur les budgets des unités techniques.

10. Une autre méthode consiste à collecter des fonds pour couvrir le coût des allocations. Les deux bureaux régionaux, l'ensemble des bureaux de pays et les 14 départements du Siège sur les 53 ayant répondu à l'enquête ont mentionné qu'ils auront besoin de moyens complémentaires. Le Wellcome Trust sera le premier partenaire à subventionner le programme mondial de stages et s'est engagé à soutenir chaque année, pendant une durée de trois ans, 50 stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire (150 au total), lesquels seront répartis entre le Siège et les Bureaux régionaux de l'Afrique, de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique occidental.

11. Afin d'affiner le chiffrage du soutien financier dont les stagiaires ont besoin, le Département Gestion des ressources humaines et le conseil des stagiaires du Siège ont, en septembre 2018, mené une enquête auprès des stagiaires actuellement en poste à Genève : 40 % des personnes interrogées ont déclaré que leur acceptation d'une offre de stage était tributaire de l'octroi d'un soutien financier, 48 % ont indiqué avoir garanti le soutien financier avant d'accepter l'offre de stage et 60 % ont reçu une forme quelconque d'appui financier pendant leur période de stage. Une source unique d'appui financier ne suffit généralement pas à couvrir l'ensemble des dépenses : les personnes interrogées ont répondu qu'elles misaient sur de multiples sources d'appui conjuguant notamment bourses universitaires, prêts universitaires et/ou privés à rembourser, carte de crédit personnelles et/ou appui familial, tandis que 68 % puisaient dans leurs économies personnelles pendant leur stage.

12. Les consultations menées auprès des stagiaires ont débouché sur l'examen du processus de mise en œuvre ci-après :

- a) toutes les unités techniques de l'OMS devraient préalablement planifier le nombre de stagiaires qu'elles peuvent héberger et attribuer une mission spécifique à chaque poste ;
- b) les postes seront affichés deux fois par an sur la plateforme centrale de l'OMS, pendant une durée limitée, et les intéressés pourront postuler à trois offres maximum dans n'importe quel bureau de l'OMS ;
- c) lorsque la période de dépôt des candidatures sera close, le point focal chargé des ressources humaines fournira aux unités techniques une liste de candidats ayant manifesté leur intérêt ;
- d) les unités techniques procéderont à une sélection fondée sur le mérite (en examinant le CV et la lettre de candidature et en conduisant un entretien) ;
- e) une fois le processus de sélection achevé, les candidats rempliront une déclaration sur l'honneur, indiquant leur besoin de soutien financier. Toute allocation ou bourse universitaire perçue par le candidat devra être déclarée et tout conflit d'intérêts potentiel fera l'objet d'une évaluation ;
- f) l'OMS fournira une allocation en fonction de la déclaration. Dans les cas avérés où le candidat est bénéficiaire d'une bourse dont le montant est inférieur à l'allocation de l'OMS, cette dernière assumera la différence.

= = =