

---

## **Ressources humaines : informations actualisées**

### **Rapport du Directeur général**

#### **INTRODUCTION**

1. Outre les données sur les effectifs au 31 juillet 2019, mises en ligne le 23 octobre 2019 sur le site Web de l'OMS,<sup>1</sup> le présent rapport contient un résumé des tendances concernant les effectifs de l'Organisation et des activités relatives aux trois piliers de la stratégie des ressources humaines : attirer les talents, retenir les talents et un environnement professionnel propice.

#### **TENDANCES OBSERVÉES**

2. Au 31 juillet 2019, le nombre total de membres du personnel de l'OMS<sup>2</sup> s'établissait à 8106 (voir la Figure 1 du présent rapport et le Tableau 1 des données sur les effectifs disponibles en ligne), une augmentation de 2,2 % par rapport aux chiffres du 31 juillet 2018 (7933). La proportion des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation est restée inchangée entre juillet 2018 et juillet 2019 – 30,3 % au Siège, 24,8 % dans les bureaux régionaux et 44,9 % dans les bureaux de pays (Figure 2). La proportion des titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays pendant la période. En juillet 2019 la répartition était la suivante : 50,2 % au Siège, 32,1 % dans les bureaux régionaux et 17,7 % dans les bureaux de pays (contre, respectivement, 51,1 %, 31,6 % et 17,3 % en juillet 2018).

3. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2019, les dépenses en personnel, toutes catégories confondues, se sont élevées à US \$645 millions, soit 35 % des dépenses totales de l'Organisation qui s'établissent à US \$1846 millions (contre 37 % des dépenses totales pour la période de janvier à décembre 2018).

4. En ce qui concerne les autres arrangements contractuels, le nombre de consultants et de personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux (voir les données sur les effectifs, Tableau 20) est passé de 1078 équivalents plein temps pour la période de janvier à juillet 2018 à 1927 pour la période de janvier à juillet 2019. Parallèlement, le nombre de personnes engagées au titre d'accords de services spéciaux est passé de 3062 au cours de la période de janvier à juillet 2018 à 3606 pour celle de janvier à juillet 2019.

---

<sup>1</sup> Voir <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/fr/> (consulté le 23 octobre 2019).

<sup>2</sup> Tous ces chiffres incluent le personnel des programmes spéciaux ou des accords de collaboration hébergés par l'OMS. Ils n'incluent pas en revanche le personnel travaillant avec l'OPS, le CIRC ou avec d'autres organismes administrés par l'OMS.

Figure 1. Répartition du personnel de l'OMS au 31 juillet 2019, par bureau

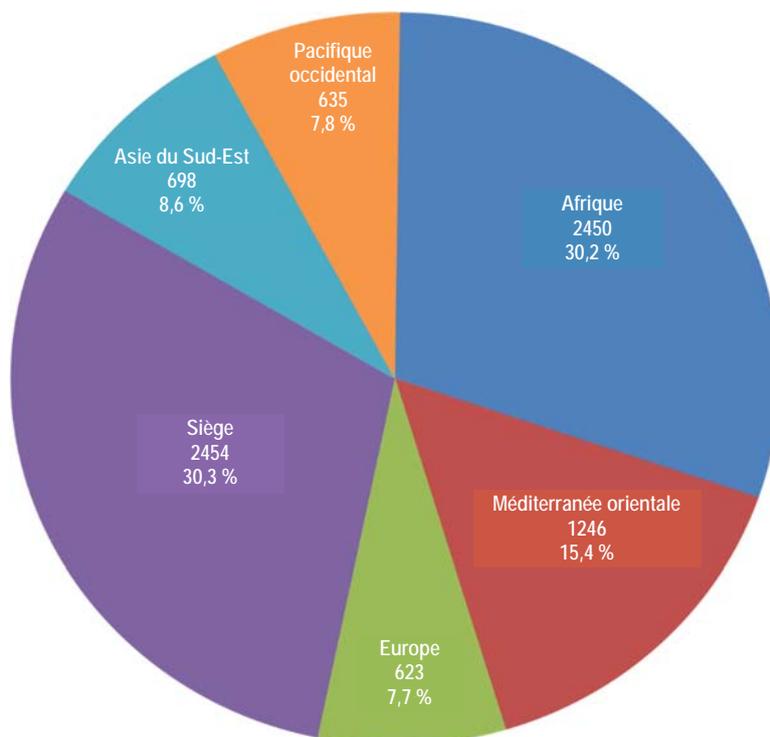
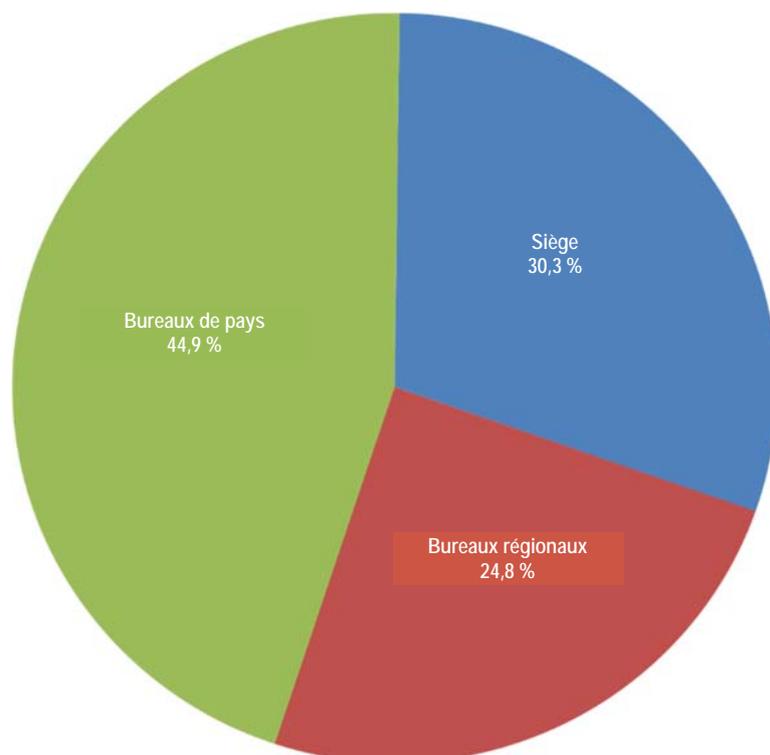
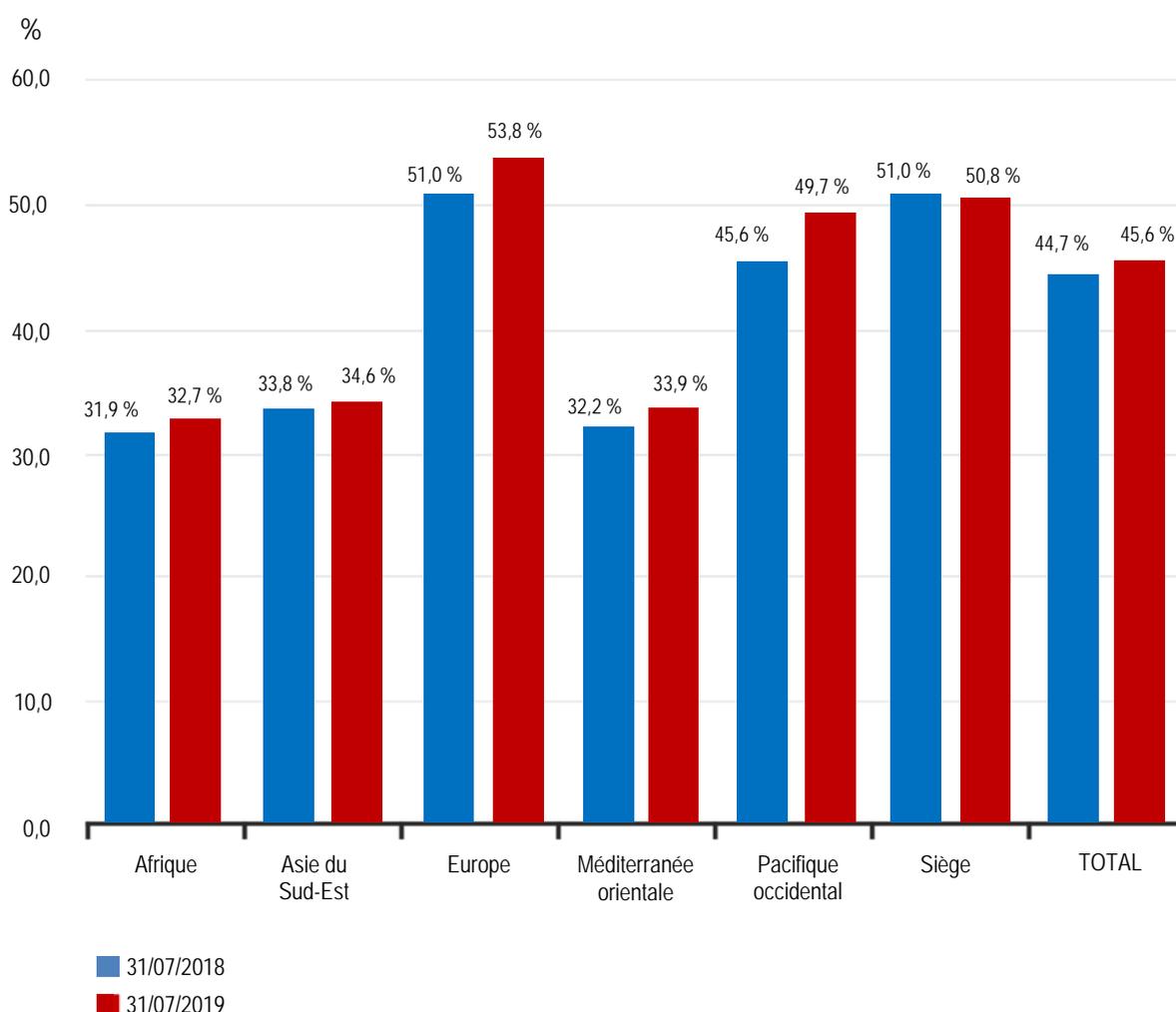


Figure 2. Répartition du personnel de l'OMS au 31 juillet 2019, par niveau



5. Au 31 juillet 2019, les femmes représentaient 45,6 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée (voir la Figure 3 et les données sur les effectifs, Tableau 3), un accroissement de 0,9 % depuis juillet 2018 (44,7 %). Au cours de la même période, le nombre des femmes occupant des postes de classe P.4 et au-delà a augmenté de 1 %. Du fait de l'attachement du Directeur général à l'objectif de parité hommes-femmes, le Secrétariat prend des mesures pour accroître le nombre de femmes qualifiées candidates aux postes de chef de bureau de pays. Au 31 juillet 2019, 39,3 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, soit 6,2 % de plus qu'en juillet 2018 (33,1 %). La proportion de femmes était de 36,1 % dans les classes P.6, D.1 et D.2, une augmentation de 0,9 % depuis le 31 juillet 2018. D'importants efforts sont déployés dans l'ensemble de l'Organisation en vue d'améliorer la parité. C'est ainsi que des initiatives de terrain ont été mises en œuvre en collaboration avec les États Membres, notamment dans les Régions de l'Afrique et du Pacifique occidental. Des efforts sont également consentis dans le cadre de programmes d'orientation professionnelle, de mentorat et de perfectionnement du leadership afin de renforcer les capacités des femmes de classe moins élevée pour qu'elles puissent aspirer à des postes de plus haute responsabilité.

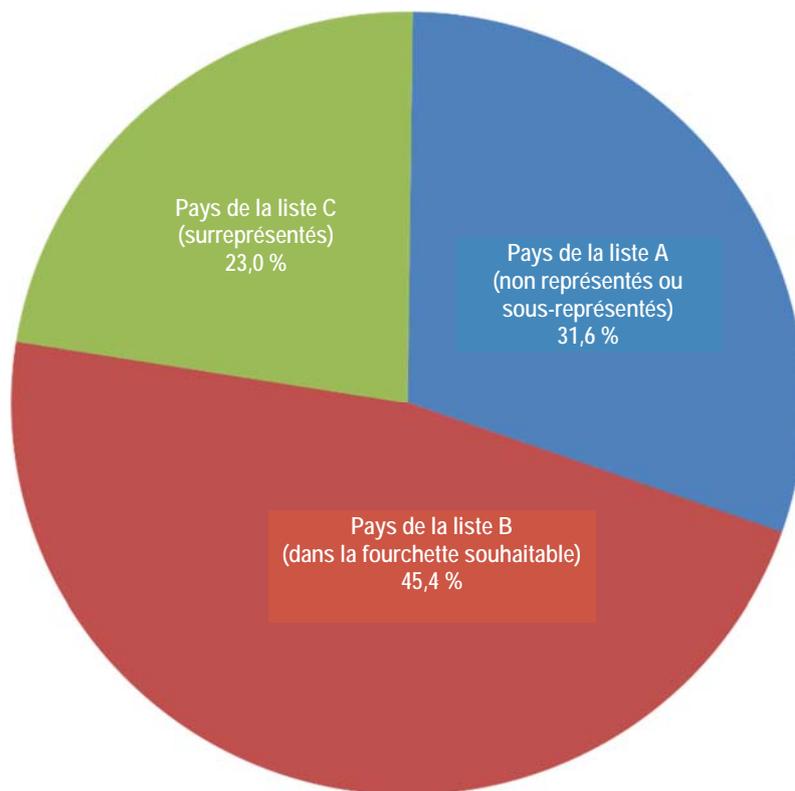
**Figure 3. Pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, par bureau**



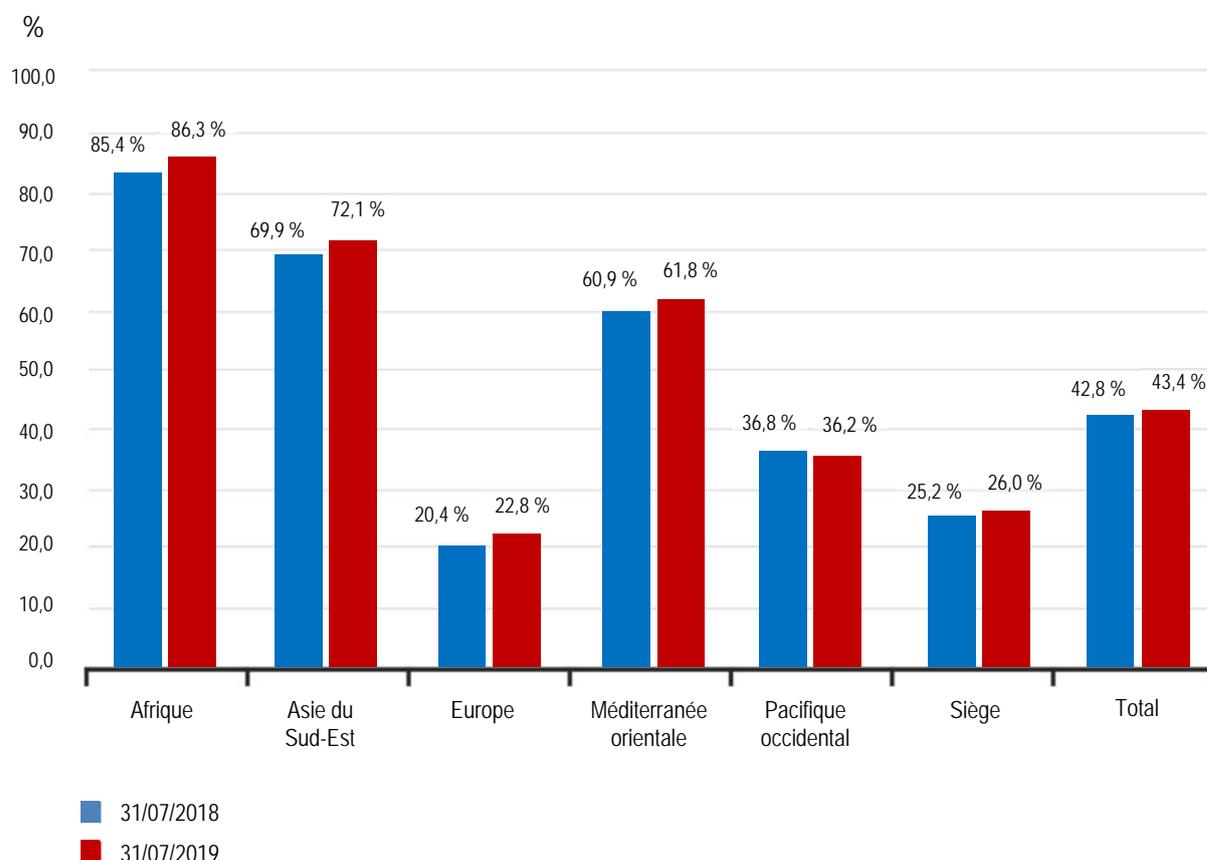
6. Au 31 juillet 2019, 31,6 % des États Membres étaient sous-représentés ou non représentés (voir la Figure 4 et les données sur les effectifs, Tableau 4), sans changement depuis juillet 2018. On observe au cours des 12 derniers mois une légère augmentation de 42,8 % à 43,4 % de la proportion des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur (titulaires de contrats temporaires compris) originaires de pays en développement (et une augmentation de 41,1 % à 41,7 % pour les engagements de longue durée) (Figure 5).

7. À l'échelle de l'Organisation, la proportion des fonctionnaires des classes D.1 et D.2 venant de pays en développement est passée de 31 % en juillet 2018 à 33,8 % en juillet 2019 ; au Siège, leur représentation à ces classes est de 15,9 %, soit un accroissement de 2,1 % depuis le 31 juillet 2018. Le Directeur général a fait de la nomination de ressortissants de pays en développement à des postes haut placés l'un de ses objectifs. 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.

**Figure 4. Répartition des États Membres de l'OMS au 31 juillet 2019, selon la répartition géographique**



**Figure 5. Comparaison du pourcentage de membres du personnel internationaux de la catégorie professionnelle de pays en développement entre juillet 2018 et juillet 2019, par bureau**



## STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

8. Le 6 mars 2019, le Directeur général et les Directeurs régionaux ont annoncé un nouveau modèle de fonctionnement pour l'OMS alignant les trois niveaux de l'Organisation sur quatre piliers communs : programmes, situations d'urgence, fonctions institutionnelles, et relations extérieures et gouvernance. Ce modèle de fonctionnement précise les rôles aux trois niveaux et met l'accent sur le renforcement des capacités au niveau des pays. La planification des ressources humaines a été conçue de manière à aider les responsables à travers l'Organisation à se doter d'un personnel compétent répondant aux besoins et aux priorités des États Membres.

## ATTIRER LES TALENTS

### Recrutement et sélection

9. Conformément aux réorientations stratégiques et institutionnelles ambitieuses exigées par le treizième programme général de travail, 2019-2023, le Directeur général a entrepris un examen des processus essentiels pour déterminer leur efficacité. Une analyse de la procédure de recrutement a mis en lumière plusieurs domaines susceptibles d'être rationalisés et améliorés.

10. Outre l'analyse, une initiative pilote de recrutement a été introduite visant principalement : à ramener la durée moyenne d'une procédure de recrutement de cinq mois et demi à 80 jours pour les postes à durée déterminée ; à réduire la charge administrative occasionnée par l'examen et l'évaluation des candidatures que doivent supporter les responsables du recrutement ; et à fournir des outils et logiciels innovants pour faciliter de manière générale la procédure de sélection. Actuellement, tous les postes à durée déterminée sont concernés par cette initiative.

11. Si l'initiative pilote a été jusqu'ici bien accueillie, le processus de transformation au Siège qui se déroule parallèlement a entraîné des retards dans la publication des avis de vacance de poste, en attendant la mise au point définitive du nouvel organigramme du Siège. Un rapport complet sera établi à l'intention du Directeur général et présenté au premier trimestre de 2020.

## **PROGRAMME MONDIAL DE STAGES**

12. Comme l'a demandé l'Assemblée mondiale de la Santé dans sa résolution WHA71.13 (2018), le rapport annuel sur les ressources humaines comprend des statistiques sur les candidats aux stages et des données démographiques sur les stagiaires acceptés, dont le sexe et le pays d'origine. On trouvera les statistiques sur les stagiaires aux Tableaux 16, 17 et 18 des données sur le personnel.

13. À partir de janvier 2020, l'OMS versera une allocation aux stagiaires qui ne reçoivent pas d'aide extérieure ou ne bénéficient que d'une assistance modeste. Sur la base d'une sélection fondée sur le mérite, les stagiaires sont priés de compléter un formulaire où ils indiquent s'ils bénéficient d'une subvention, d'une bourse d'étude ou d'une autre forme de soutien. L'OMS calcule le montant alloué au stagiaire en veillant à ce que le montant total qu'il reçoit (aide extérieure et aide de l'OMS) ne dépasse pas 20 % de l'indemnité journalière de subsistance réduite. À titre d'exemple, cela correspond à US \$1728 par mois à Genève et US \$984 par mois à New Delhi. En outre, l'assurance-maladie de tous les stagiaires est couverte par l'Organisation qui, dans certains lieux d'affectation, fournit aussi des tickets-restaurant à tous les stagiaires, indépendamment de leurs besoins financiers. Chaque unité technique qui accueille un stagiaire verse au Département Gestion des ressources humaines un montant équivalent au montant total reçu par le stagiaire. Ainsi, aucun avantage n'est donné aux étudiants bénéficiant d'un appui extérieur, ce qui garantit l'impartialité du processus de sélection. Le Wellcome Trust qui offre également des fonds pour le programme mondial de stages s'est engagé pendant trois ans à aider chaque année 50 stagiaires issus de pays à revenu faible ou intermédiaire. La situation financière du programme et le nombre de stagiaires accueillis seront étroitement suivis en 2020 pour permettre d'ajuster le modèle s'il y a lieu.

## **RETENIR LES TALENTS**

### **Gestion des compétences**

14. Dans le cadre de ses activités de transformation, l'Organisation cherche à améliorer encore la gestion des compétences. Des ajustements ont été apportés à l'outil d'évaluation des services (ePMDS) en janvier 2019 pour permettre aux membres du personnel de lier leurs propres objectifs directement aux produits pertinents du treizième programme général de travail, 2019-2023. Deux unités au Siège sont également en train de tester un processus de rétro-information en continu. Des retours plus réguliers aideront à identifier les problèmes lorsqu'ils se présentent, à les régler plus rapidement et à rendre les évaluations semestrielles plus complètes et objectives.

15. Le programme de perfectionnement du leadership dans la Région africaine, intitulé « Pathways to Leadership for the Transformation of Health in Africa » (Les voies du leadership pour la transformation de la santé en Afrique), est encore en cours de mise en œuvre. D'ici à la fin de l'année 2019, huit cohortes auront mené à bien le programme auquel participent 300 membres du personnel, notamment l'ensemble des représentants de l'OMS dans la Région africaine et 130 hauts responsables, ainsi que des membres du personnel des Régions de l'Asie du Sud-Est, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental. Des plans sont élaborés pour étendre le programme à une cohorte comprenant tous les directeurs de groupes sectoriels. Le programme a été appliqué en anglais, en français et en portugais et l'on envisage actuellement comment le mettre en œuvre au-delà de la Région africaine.

### **Formation et développement des compétences**

16. iLearn est actuellement l'outil de l'Organisation pour la formation et le développement des compétences auquel tous les membres du personnel ont accès et dont le nombre des usagers est passé de 5000 en 2017 à plus de 12 500 en 2018. À la fin de 2018, les inscriptions aux cours de formation au niveau mondial ont atteint 47 000. Les inscriptions enregistrées au cours du premier semestre de 2019 ont été presque aussi nombreuses que celles de toute l'année 2017. À ce rythme-là, le nombre des inscriptions devrait atteindre 72 000 à la fin de 2019.

17. Une approche cohérente et mondiale pour la formation obligatoire appliquée par iLearn en mai 2018 permet aux responsables de programmes de vérifier la conformité aux exigences de formation obligatoire. Le taux de conformité de l'OMS reste supérieur à 90 % aussi bien pour le cours de formation des Nations Unies sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir que pour celui intitulé « S'acquitter de ses fonctions avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels commis par notre personnel ». Des formations obligatoires sur d'autres sujets sont ajoutés à iLearn pour améliorer la qualité des services et les compétences des membres du personnel.

18. Depuis 2016, plus de 6000 participants de l'OMS (principalement du Siège et du Bureau régional de l'Afrique) ont pu se prévaloir du programme de formation linguistique à distance. Au cours de la seule année 2018, on a dénombré plus de 1800 inscrits et, depuis janvier 2019, plus de 1500 membres du personnel de l'OMS ont demandé à y participer.

### **Plans de carrière**

19. Des activités de gestion des carrières, l'accompagnement et l'orientation professionnels, le mentorat et le renforcement d'équipes ont continué à être offerts en 2019, aussi bien en présentiel qu'à distance. Les initiatives visaient à améliorer les compétences, à renforcer la conscience de ses propres moyens, à préparer le personnel à assumer des responsabilités de niveau plus élevé et à adopter les attitudes et l'état d'esprit voulus face au changement institutionnel. C'est ainsi que 49 affectations à court terme pour un perfectionnement ont été créées et traitées dans les lieux d'affectation et les Régions, offrant aux membres du personnel des occasions de se former et de se perfectionner en assumant des responsabilités à la même classe ou à la classe directement inférieure ou supérieure. Dans le cadre d'un projet pilote sur les plans de carrière des administrateurs, des informations et des orientations ont été fournies aux membres du personnel pour les aider à prendre des décisions concernant leur carrière en connaissance de cause.

20. Un groupe spécial sur les plans de carrière et le renforcement des capacités a été mis sur pied par le Directeur général en avril 2019 afin de formuler des recommandations sur des approches systématiques de l'amélioration du personnel de l'OMS. Il a produit un rapport complet qui fait le point

de la situation à l’OMS et établit une brève comparaison avec les approches sur les plans de carrière suivies par d’autres organisations (organismes du système des Nations Unies et établissements du secteur public ou privé) et les avis, suggestions et attentes des membres du personnel de l’OMS. Sur la base des éléments et information recueillis, le rapport présente les principes, les valeurs et les mesures à court, à moyen et à long terme soumis à l’examen du Directeur général.

### **Mobilité**

21. 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 2019 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15) a légèrement augmenté, s’établissant à 153 (6,9 % de tous les membres du personnel relevant de ces catégories), contre 140 pendant la période de janvier à juillet 2018. On a cependant enregistré une diminution des transferts d’un bureau à l’autre : 35 % contre 49 % pour la même période en 2018.

22. Un groupe spécial sur la mobilité comprenant des membres du personnel des trois niveaux de l’Organisation a été créé par le Directeur général en avril 2019, avec pour but d’élaborer des lignes directrices sur les pratiques obligatoires présentées dans la politique de mobilité géographique. Le groupe a procédé à de larges consultations avec le personnel et comparé la situation de l’OMS aux politiques et pratiques d’autres organisations du système des Nations Unies et d’autres partenaires. Il a établi des recommandations qui seront examinées par les responsables mondiaux des ressources humaines de l’OMS et serviront de point de départ de l’actualisation de la politique de mobilité géographique.

## **UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE**

### **Prévention du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle**

23. Le Secrétariat révisé actuellement sa politique de 2010 relative à la prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel sur la base du modèle de référence mis au point par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et de la Convention N° 190 de l’Organisation internationale du travail concernant l’élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. L’élaboration de la politique sous l’égide du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l’éthique suit une approche largement fondée sur la consultation associant toutes les parties prenantes, notamment des experts sur des sujets particuliers de l’OMS, le Bureau de l’Ombudsman et des services de médiation, le Bureau des services de contrôle interne et le Département Gestion des ressources humaines. Tous les membres du personnel au Secrétariat auront l’occasion de formuler à titre confidentiel des observations sur le projet final.

### **Système de justice interne**

24. Le Secrétariat a continué de s’occuper de la réforme du système de justice interne entreprise en 2016 ; les améliorations apportées mettent notamment davantage l’accent sur le règlement informel des litiges. Le Bureau de l’Ombudsman a collaboré à la mise au point et à l’établissement de nouveaux ateliers de traitement des litiges visant à améliorer les relations au travail et à promouvoir un lieu de travail plus favorable davantage fondé sur le respect.

## **Aménagement des modalités de travail**

25. L'Organisation élabore actuellement une politique mondiale globale sur l'aménagement des modalités de travail conforme à la circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du 18 avril 2019 sur le sujet.<sup>1</sup> L'Organisation a provisoirement porté de trois à quatre jours par mois le nombre maximum des journées de télétravail occasionnel.

## **Santé et bien-être du personnel**

26. La santé et le bien-être du personnel conditionnent directement la capacité de l'Organisation d'atteindre ses objectifs stratégiques et constituent des éléments essentiels de son succès. Consciente du fait que les organisations saines donnent davantage de résultats, l'OMS aligne sa stratégie de santé et de bien-être du personnel sur son nouveau modèle de fonctionnement à tous les niveaux de l'Organisation pour assurer un environnement de travail sain pour tous.

27. Les services OMS de santé au travail examinent et analysent actuellement les données et tendances globales liées à l'ensemble du personnel afin de définir des niveaux de référence et des indicateurs pouvant permettre de suivre des problèmes de santé spécifiques au niveau mondial et dans des zones géographiques déterminées. La stratégie OMS de santé et de bien-être du personnel sera également examinée dans le contexte du nouveau forum sur la santé et la sécurité professionnelles à l'échelle du système des Nations Unies qui sera présidé par l'OMS.

28. Dans le cadre de la poursuite de la riposte à la flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo, des membres des services de santé au travail du Siège et de la Région africaine ont été déployés pour apporter des conseils, une orientation et une formation techniques afin de protéger la santé et la sécurité sur le lieu de travail, lors de missions sur le terrain et dans les établissements de soins. Les cours organisés ont notamment porté sur la lutte contre les infections, les premiers secours, la sécurité et la sûreté en mission (SSAFE), ainsi que la formation des équipes avant leur déploiement. Les services de santé au travail de l'Organisation ont aussi : apporté un appui, médical, psychosocial et psychologique suivi ; mis sur pied un centre de vaccination ; procédé à des évaluations des risques pour la santé ; et évalué des établissements locaux de soins. Ces services, en collaboration avec des partenaires intérieurs et extérieurs, ont en outre piloté l'élaboration de plans de riposte d'urgence, concernant notamment les interventions en cas d'événements faisant un grand nombre de victimes, et assuré la formation à cet égard.

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

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

= = =

---

<sup>1</sup> Document ST/SGB/2019/3.