



Ressources humaines : informations actualisées

INTRODUCTION

1. La stratégie révisée des ressources humaines de l'Organisation¹ a été conçue pour garantir l'alignement avec le programme de réforme de l'OMS. La stratégie a été examinée par le Conseil exécutif à sa cent trente-quatrième session en janvier 2014.² Les trois principaux piliers de la stratégie sont les suivants : attirer les talents, retenir les talents (gestion des carrières) et un environnement professionnel propice. Les quatre principes transversaux, applicables aux trois principaux piliers, sont l'équilibre entre les sexes, la diversité, la collaboration et la responsabilisation.

2. Le présent document fournit un rapport de situation sur la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines et décrit les prestations attendues en 2015. Les données relatives au personnel pour l'ensemble de l'année 2014 seront présentées dans un rapport à la Soixante-Huitième Assemblée mondiale de la Santé. Entre-temps, les données relatives à la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2014 sont disponibles sur le site Web de l'OMS.³

ATTIRER LES TALENTS

Recherche des talents et recrutement

3. Depuis mars 2014, un processus harmonisé est en vigueur pour la sélection des candidats aux postes internationaux des catégories professionnelle et de rang supérieur au Siège et dans les bureaux régionaux. À la fin de sa première année de fonctionnement, le processus sera évalué pour déterminer si, dans l'ensemble de l'OMS, 65 % des sélections ont été achevées dans le délai de 15 semaines imparti. Un processus harmonisé de sélection des candidats aux postes locaux (dans la catégorie des services généraux et la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national) sera introduit dans l'ensemble de l'Organisation en 2015.

4. Dans le cadre des efforts visant à atteindre davantage de candidats qualifiés et à améliorer l'équilibre entre les sexes et la diversité géographique, une communication hebdomadaire détaillant les avis de vacance pour le recrutement international de membres du personnel dans l'ensemble de l'OMS est désormais transmise à toutes les missions permanentes à Genève. Cette initiative de sensibilisation

¹ Disponible à l'adresse : http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (consulté le 3 décembre 2014).

² Voir le document EB134/2014/REC/2, Summary record of the eleventh meeting, section 3.

³ Voir le site Web de l'OMS : <http://www.who.int>, sous À propos de l'OMS, Ressources et planification.

a été évaluée après 10 mois de mise en œuvre : les missions permanentes qui ont répondu à l'enquête d'évaluation ont constaté que l'initiative s'était traduite par une augmentation du nombre de leurs ressortissants ayant postulé pour des postes à l'OMS et elles ont demandé à ce qu'elle soit poursuivie.

5. Les principes transversaux sont appliqués dans la constitution des groupes de sélection et dans la gestion des services du personnel, permettant aux administrateurs de dresser un bilan en matière d'équilibre entre les sexes dans leurs domaines de responsabilité. En outre, aux termes des pactes de responsabilisation applicables depuis 2014, les Sous-Directeurs généraux évalueront la représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur et des ressortissants des États Membres non représentés ou sous-représentés dans leurs groupes respectifs.

6. Le nombre de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a régulièrement augmenté au cours des 10 dernières années, passant de 639 à 826. Au 31 juillet 2014, sur les 1993 membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, 826 (41,4 %) étaient des femmes et 1167 (58,6 %) des hommes. Cela représente un nouveau pas franchi en direction de la parité hommes-femmes depuis décembre 2013, date à laquelle 40,8 % des membres du personnel étaient des femmes et 59,2 % des hommes. Néanmoins, de plus amples efforts sont nécessaires et l'Organisation s'est engagée à améliorer l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique au fur et à mesure du remplacement des membres du personnel prenant leur retraite, comme le montrent les indicateurs relatifs aux ressources humaines figurant dans le projet de budget programme 2016-2017.

7. Pour les postes de chefs de bureau de l'OMS, un nouveau processus d'évaluation des candidats, auquel participent les hauts responsables de l'OMS, des chefs de bureau retraités et d'anciens administrateurs de l'OMS ou d'autres organisations du système des Nations Unies ayant une connaissance approfondie des travaux de l'OMS, de la culture de l'Organisation, des réalités et de la situation du pays, a été introduit.

Modalités contractuelles

8. À la suite de la décision prise par le Conseil exécutif à sa cent trente-deuxième session en janvier 2013¹ de ne plus offrir d'engagements continus aux membres du personnel recrutés aux termes d'un engagement à durée déterminée après le 1^{er} février 2013, un ensemble de critères d'admissibilité plus rigoureux a été défini pour les membres du personnel qui n'avaient pas accompli cinq ans de service actif et ininterrompu au titre d'un contrat à durée déterminée au 1^{er} février 2013 et qui peuvent encore bénéficier d'engagements continus. Au 31 décembre 2018, l'OMS aura définitivement cessé d'accorder des engagements continus.

9. Des changements ont été apportés dans les prestations relatives aux voyages et prestations connexes offertes aux membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire afin de réduire les coûts encourus du fait des paiements multiples effectués aux personnes qui reviennent à l'OMS au titre d'engagements temporaires ultérieurs après une interruption de service obligatoire.

10. Au 31 juillet 2014, les membres du personnel de l'OMS étaient au nombre de 7166, dont 6229 membres du personnel titulaires d'engagements à long terme² et 937 titulaires d'engagements temporaires. Sur les titulaires d'engagements à long terme, 1993 (32,0 %) appartenaient aux catégories professionnelle et de rang supérieur, 910 (14,6 %) à la catégorie des administrateurs recrutés sur le

¹ Figurant dans la résolution EB132.R10.

² Ce chiffre inclut le personnel des programmes spéciaux ou des accords de collaboration hébergés par l'OMS. Il n'inclut pas le personnel travaillant avec l'OPS, le CIRC ou d'autres organismes administrés par l'OMS.

plan national et 3326 (53,4 %) à la catégorie des services généraux. Le nombre des fonctionnaires titulaires d'un engagement à long terme a diminué de 223 (3,6 %) par comparaison à celui indiqué dans le profil du personnel au 31 décembre 2013.¹ Les 937 membres du personnel titulaires de contrats temporaires au 31 juillet 2014 représentent une hausse de 93 personnes, ou 9,9 %, par rapport au nombre figurant dans le profil établi au 31 décembre 2013. Le personnel temporaire constitue actuellement 13,1 % du total des effectifs. Pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2014, les dépenses relatives aux membres du personnel et autres employés se sont élevées à US \$470 millions, soit 39 % des dépenses totales de l'Organisation, d'un montant de US \$1,199 milliard.

11. Un examen de l'utilisation des contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel (accords pour l'exécution de travaux,² contrats de consultants³ et accords de services spéciaux⁴) est mené afin de garantir que leur utilisation dans l'ensemble de l'Organisation est harmonisée et appropriée. L'engagement d'autres employés n'ayant pas le statut de membre du personnel est également à l'étude : un accord-cadre entre l'OMS et le secrétariat des Volontaires des Nations Unies, par exemple, garantirait que le recours aux volontaires soit harmonisé dans l'ensemble de l'Organisation. Les personnes titulaires de contrats ne conférant pas le statut de membre du personnel se répartissaient comme suit : 2937 accords pour l'exécution de travaux, 1104 contrats de consultants et 3005 accords de services spéciaux.

12. Pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2014, le montant total des services contractuels s'est élevé à US \$ 63 millions, soit 5 % des dépenses totales de l'OMS.

RETENIR LES TALENTS

Planification de la dotation en personnel et alignement de la structure des effectifs sur l'évolution des besoins de l'Organisation

13. Un exercice de planification de la relève pour les membres du personnel partant à la retraite en 2014-2015 a été mené à bien en juillet 2014 à l'échelle de l'Organisation. Dans l'ensemble de l'OMS, sur les 200 postes qui deviendront vacants par départ obligatoire au cours de cette période, 10,5 % seront supprimés.⁵ Pour 13 % des postes libérés, la décision quant à ce qu'il convient de faire reste en suspens. Sur les postes libérés restants, 51 % seront publiés moyennant une révision du mandat

¹ Document A66/36.

² Un accord pour l'exécution de travaux est utilisé pour sous-traiter des services ou faire préparer un produit spécifique par des particuliers ou des entreprises. Dans tous les cas, la personne engagée à ce titre reçoit une somme fixe ou un montant maximum ; elle ne travaille pas normalement dans les locaux de l'OMS ; elle n'effectue pas de travail qui nécessite une supervision technique étroite de l'OMS ; et elle n'entreprend pas de voyages pour le compte de l'OMS (autre qu'une visite occasionnelle dans les locaux de l'OMS pour présenter des aspects du travail ou en discuter avec le personnel). Ces accords sont établis pour une période quelconque à partir d'une journée.

³ Les consultants sont des autorités ou des spécialistes reconnus dans un domaine déterminé, qui sont engagés en qualité de conseillers techniques ou à titre consultatif, et apportent généralement des compétences uniques à l'Organisation. Ces contrats ne doivent pas faire double emploi avec le travail des membres du personnel. Un contrat de consultant peut normalement être établi pour une durée quelconque à partir d'une journée et jusqu'à deux ans.

⁴ Un accord de services spéciaux est un contrat entre l'Organisation et un ressortissant ou résident d'un pays hôte pour l'utilisation de ses services pour une affectation plus ou moins longue dans le cadre d'une activité ou d'un projet national particulier. L'accord de services spéciaux est généralement d'une durée de 12 mois.

⁵ À l'exception des membres du personnel de l'OPS puisqu'ils sont régis par le Statut du personnel et le Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain.

conféré, offrant ainsi une excellente occasion d'aligner la structure des effectifs sur l'évolution des priorités de l'OMS. La capacité de planification de l'Organisation pourra toutefois être altérée si la recommandation de la Commission de la fonction publique internationale visant à relever à 65 ans l'âge réglementaire du départ à la retraite des fonctionnaires en poste – déjà applicable aux nouveaux fonctionnaires recrutés à partir du 1^{er} janvier 2014 – est approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies.¹

14. Afin de simplifier et de rationaliser les processus de sélection, d'assurer la cohérence dans l'ensemble de l'Organisation et d'apporter un soutien au projet de programme de mobilité mondiale décrit ci-dessous, des descriptions de poste génériques sont en cours d'introduction, y compris pour les chefs de bureau de l'OMS, dont les profils ont aussi été révisés.

15. La capacité de l'OMS à adapter la structure de ses effectifs aux priorités de l'Organisation a été un élément important de la riposte à la crise causée par la maladie à virus Ebola. Outre le recrutement de personnel extérieur, l'OMS a réaffecté bon nombre de ses propres fonctionnaires pour soutenir la riposte. En novembre 2014, plus de 250 membres du personnel (parmi lesquels près de 80 fonctionnaires du Siège, 130 du Bureau régional de l'Afrique et 40 d'autres Régions) avaient été déployés dans les pays touchés pour des périodes allant de deux semaines à trois mois ou plus. En outre, environ 250 membres du personnel ont assumé de nouvelles fonctions sans changer de lieu d'affectation, afin de renforcer la riposte ou d'épauler leurs collègues envoyés en mission dans les pays touchés.

Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite

16. Dans son rapport à la Soixante-Septième Assemblée mondiale de la Santé,² le Comité du programme, du budget et de l'administration s'est félicité de la présentation des informations concernant le personnel de l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite et a demandé au Secrétariat d'être attentif à l'impact qu'aura l'éradication éventuelle de la poliomyélite dans d'autres secteurs de l'Organisation.

17. L'état d'avancement des progrès accomplis pour mettre en œuvre les recommandations issues de l'étude sur les ressources humaines menée à bien entre juillet et octobre 2013 est le suivant :

- Au cours de 2014, les principes de normalisation des pratiques de gestion du personnel financé par les fonds spécifiques à la poliomyélite ont été communiqués aux Régions concernées et des mesures spécifiques sont actuellement mises en œuvre. Des contrats temporaires sont désormais utilisés pour toutes les nouvelles nominations à l'exception des postes d'encadrement ou hautement spécialisés, et le déploiement des ressources financées par la poliomyélite fait l'objet d'un examen au regard du risque épidémiologique actuel.
- Un cadre de planification des ressources à long terme, reposant sur le statut des différents pays au regard de la poliomyélite, a été élaboré et est en cours d'achèvement. La planification dans ce cadre commencera à la fin de 2014 et devrait être terminée à la mi-2015.

¹ Voir le document EB136/46, Rapport de la Commission de la fonction publique internationale.

² Document A67/60.

- Le processus de planification de la transmission des acquis de la lutte contre la poliomyélite sera utilisé pour étudier les possibilités d'orientation des actifs financés par la lutte contre la poliomyélite vers d'autres domaines. Dans ce contexte, l'Initiative mondiale pour l'éradication de la poliomyélite n'est responsable que de la gestion des ressources financées par la poliomyélite et ne saurait se porter garante des capacités futures des autres initiatives sanitaires qui dépendent actuellement des ressources financées par la poliomyélite.
- Un nouveau fonds distinct pour les rémunérations finales des ressources humaines financées par les fonds spécifiques à la poliomyélite est en cours de création. Un montant initial de US \$15 millions a été isolé à partir des ressources existantes de l'OMS et sera transféré au fonds une fois celui-ci établi. Un montant supplémentaire pouvant aller jusqu'à US \$15 millions pourra sans doute être obtenu à partir d'un prélèvement appliqué aux ressources humaines financées par la poliomyélite à partir de la mi-2015 et jusqu'en 2019. Le montant total requis sera revu et évalué une fois l'exercice de planification susmentionné achevé à la mi-2015.

Gestion des services du personnel

18. Le nouveau cadre de gestion et de développement des services du personnel vise à favoriser la culture du dialogue entre l'encadrement et le personnel de façon à ce que ce dernier puisse atteindre le meilleur niveau possible dans l'exécution des services. Le cadre est complété par deux nouvelles politiques, d'une part, sur la reconnaissance et la récompense de l'excellence et, d'autre part, sur la prise en charge de l'insuffisance professionnelle. Certains amendements proposés au Règlement du personnel viendront appuyer ce nouveau cadre.¹ La politique sur la reconnaissance et la récompense qui a été adoptée comprend une approche simplifiée en vue d'une reconnaissance publique des performances remarquables de certains membres du personnel, comprenant jusqu'à trois récompenses au niveau mondial et 11 récompenses au niveau du Siège et des Régions chaque année. La politique concernant l'insuffisance professionnelle fournit aux supérieurs hiérarchiques des orientations claires sur les mesures à prendre pour remédier à ce problème et inclut une série de mesures pratiques et de listes récapitulatives. Un accent particulier a été mis sur la période probatoire (ou stage) d'une année, qui permet à l'Organisation de s'assurer que les membres du personnel s'adaptent à leur nouvel environnement professionnel et satisfont aux normes en matière d'éthique et de résultats. En conséquence, en 2014, les prolongations de la période probatoire et cessations d'emploi après une prolongation non satisfaisante ont été plus nombreuses.

19. Le formulaire permettant de recueillir les informations relatives à l'évaluation annuelle des services du personnel, appelé système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS), a été remodelé pour qu'un lien soit établi entre l'évaluation des services et ses conséquences, l'accent étant mis sur une planification des travaux basée sur les résultats et la définition d'indicateurs de performance mesurables (incluant, pour les administrateurs, la parité et l'équilibre géographique). Le cadre de gestion et de développement des services du personnel et les deux politiques qui le sous-tendent entreront en vigueur au début de 2015. Le formulaire de PMDS révisé, désigné sous le terme ePMDS+, sera lancé au Siège en 2015 et introduit dans les Régions en 2016.

¹ Voir le document EB136/47, Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel.

Évolution des carrières

20. L'introduction du cadre institutionnel d'apprentissage et de développement 2014-2020, en août 2014, a marqué la première étape du processus d'évolution des carrières. Le cadre institutionnel représente l'engagement de l'Organisation en faveur d'une culture de l'apprentissage et de l'évolution au sein des membres de son personnel et du maintien de l'OMS en tant qu'organisation fondée sur le savoir. Il répond à trois objectifs :

- donner aux membres du personnel les moyens d'assumer leurs fonctions à un niveau d'excellence ;
- soutenir l'évolution du personnel, les plans de carrière et les parcours d'apprentissage ; et
- générer un environnement professionnel qui soutienne une culture du respect, de la collaboration, de l'innovation et de l'excellence.

21. En termes pratiques, le cadre institutionnel s'appuie sur le programme de perfectionnement des cadres, qui a initialement été proposé à plus de 60 administrateurs au Siège. Le parcours d'apprentissage pour le programme de perfectionnement des cadres passe par le renforcement des compétences des administrateurs de l'Organisation en matière de ressources humaines et de gestion des programmes. Le programme est en cours d'évaluation afin d'améliorer les compétences en gestion et les contrôles internes aux niveaux régional et national.

22. Un nouveau programme pour les membres du personnel nouvellement recrutés a été introduit au Siège en octobre 2014. Il a pour objectif de leur donner les moyens d'apporter leur collaboration, leur contribution et d'obtenir des résultats rapidement, tout en étant redevables de leurs actes et décisions. Il sera étendu aux Régions en 2015.

23. Dans le but d'améliorer les résultats au niveau des pays, le système mondial de gestion de l'apprentissage (iLearn) est en cours d'introduction dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays et devrait être pleinement opérationnel d'ici la fin 2014. iLearn comprend plus de 60 cours d'apprentissage en ligne dans les domaines, entre autres, du budget et des finances, des communications, des ressources humaines, de la santé publique et du travail à l'OMS.

24. Un modèle mondial révisé de compétences pour le personnel de l'OMS est en cours d'élaboration afin de fournir aux membres du personnel et aux administrateurs des orientations sur les normes de comportement attendues en matière de recrutement, gestion des services et évolution des carrières. Le nouveau modèle, qui remplacera le précédent en vigueur depuis 10 ans, permet quatre niveaux de progression dans chaque compétence. Son entrée en vigueur est prévue en 2015 et il est l'une des trois composantes de l'initiative visant à l'amélioration des choix de carrière, parallèlement aux itinéraires de carrière et parcours d'apprentissage. À l'avenir, ces instruments permettront aux membres du personnel d'identifier les qualifications et compétences qu'ils doivent acquérir pour parvenir à un autre niveau ou domaine d'emploi. Sous réserve des financements appropriés, des possibilités d'évolution devraient être offertes aux membres du personnel par le biais d'un roulement à court terme dans d'autres Régions ou dans le cadre de différents types d'activité sur le terrain, contribuant ainsi à renforcer la mobilité dans l'ensemble de l'Organisation.

Mobilité

25. Le cadre de mobilité définit le concept de mobilité à l'OMS et présente les principaux principes à appliquer dans l'ensemble de l'Organisation, qui seront détaillés de façon plus précise dans les différentes politiques qui viendront soutenir les diverses formes de mobilité. Un programme de mobilité fonctionnant bien, pleinement intégré au processus de planification des effectifs, et une stratégie de gestion des carrières, sont la garantie de l'existence des compétences et des capacités voulues au bon endroit et au moment opportun. L'Organisation attend de tous les membres du personnel qu'ils soient mobiles et exercent diverses attributions dans le cadre d'un emploi à long terme à l'OMS, afin de consolider leurs compétences professionnelles et d'améliorer leurs perspectives de carrière. Tandis qu'il est recommandé aux membres du personnel recrutés sur le plan local d'exercer diverses attributions dans leur lieu d'affectation (mobilité fonctionnelle) et de présenter leur candidature à des postes internationaux pour lesquels ils possèdent les qualifications requises, les membres de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international doivent être mobiles à la fois sur le plan des fonctions et sur le plan géographique.

26. La politique de mobilité géographique proposée s'appliquera à la plupart des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur dans l'ensemble de l'Organisation.¹ Elle s'inspire de la politique de mobilité en vigueur au Bureau régional du Pacifique occidental, qui est considérée comme représentant la meilleure pratique à l'OMS.² La politique pose les fondations d'un régime de mobilité géré à l'échelle mondiale, afin de permettre un brassage enrichissant et de faciliter les mouvements entre Régions et entre les Régions et le Siège. Les principales caractéristiques du régime mondial sont les suivantes : une distinction entre les postes internationaux soumis à roulement et ceux qui ne le sont pas ; une durée standard d'affectation (selon le classement du lieu d'affectation au regard de la difficulté des conditions de vie), au terme de laquelle les titulaires de postes soumis au roulement doivent changer de poste ; un exercice annuel de placement, qui rapprochera les postes devenant vacants l'année suivante des membres du personnel soumis au roulement ou ayant fait part de leur intérêt pour ces postes. L'exercice de placement impliquera des mouvements latéraux, les promotions étant accordées uniquement par l'intermédiaire des avis de vacance ad hoc et d'un processus concurrentiel. La mobilité géographique sera l'un des critères d'admissibilité pour ces avis de vacance ad hoc, ce qui permettra de récompenser les membres du personnel qui ont acquis une expérience dans divers lieux d'affectation et à différents niveaux de l'Organisation.

27. L'entrée en vigueur de la politique de mobilité géographique proposée sera soumise à l'approbation des amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel ;³ à la conception d'un système de gouvernance dans le cadre duquel les représentants des Régions et du Siège contribuent de manière transparente aux décisions en matière de placement de l'exercice de mobilité annuel ; à l'établissement d'une liste de postes non soumis au roulement ; à l'existence de mesures de soutien au personnel ; et à la conception d'un plan de mise en œuvre incluant des mesures transitoires pour le personnel en exercice et des communications claires. La politique devrait entrer en vigueur à la fin 2015, la première liste annuelle de postes pour lesquels les membres du personnel peuvent postuler sur une base volontaire étant publiée en 2016. Ensuite, compte tenu de l'expérience acquise au cours

¹ À l'exception des membres du personnel de l'OPS puisqu'ils sont régis par le Statut du personnel et le Règlement du personnel du Bureau sanitaire panaméricain.

² Posta I., Zahran M.M. Examen de la gestion, de l'administration et de la décentralisation à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), Partie I. New York, Corps commun d'inspection du système des Nations Unies, 2012 (document JIU/REP/2012/6, Annexe, paragraphes 93-97, reproduit dans le document EB132/5 Add.6, Annexe).

³ Voir le document EB136/47, Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel.

des deux ou trois premières années de mise en œuvre et sans préjuger des mesures transitoires et dérogations possibles, les membres du personnel occupant des postes soumis à rotation dont la durée d'affectation est supérieure à la période standard devront changer de poste.

28. La mise en œuvre de la politique de mobilité géographique proposée devrait avoir deux effets positifs importants : d'une part, une amélioration des performances, des compétences et de l'efficacité du personnel résultant d'une expérience professionnelle variée acquise aux trois niveaux de l'Organisation et, en conséquence, un soutien renforcé aux États Membres au niveau des pays ; et, d'autre part, un meilleur alignement de la structure des effectifs sur l'évolution des priorités de l'OMS et les capacités de financement. La politique sera évaluée après quelques années de mise en œuvre.

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE

Environnement professionnel soucieux de l'éthique

29. Les membres du personnel de l'OMS sont redevables des missions, ressources et fonds confiés à l'Organisation par les États Membres. Une conduite, des compétences et des services du plus haut niveau sont attendus de tous les membres du personnel. Une note d'information détaillant les cas récents de faute et décrivant les mesures prises pour y remédier a été diffusée dans l'ensemble de l'Organisation ; ce type d'information sera fourni chaque année. Les sanctions disciplinaires imposées sont proportionnelles à la nature et à la gravité de la faute commise. À cette fin, des amendements au Règlement du personnel ont été proposés afin d'élargir la gamme des sanctions disciplinaires et de veiller à leur caractère proportionnel.¹

Gestion moderne du personnel

30. À l'OMS, la gestion moderne du personnel recouvre plusieurs aspects. Parmi ceux-ci figurent : le renforcement des compétences gestionnaires dans le cadre du nouveau programme de perfectionnement des cadres ; l'accent mis sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le cadre de politiques favorables à la vie familiale (comprenant les dispositions relatives aux horaires souples et au télétravail) ; et le partenariat avec les représentants du personnel. Dans l'attente de la mise au point et de l'approbation d'une politique sur le télétravail, le télétravail occasionnel a été introduit à titre de mesure provisoire. Des questionnaires détaillés à l'entrée en service ou lors des départs, couvrant une vaste gamme de sujets, sont désormais proposés au Siège. Il sera demandé aux nouveaux fonctionnaires de compléter le questionnaire portant sur l'entrée en service à la fin de leurs six premiers mois à l'OMS.

31. Le mandat du Comité sur la santé et la sécurité au travail a été révisé afin qu'il devienne un forum de consultation active avec les représentants du personnel sur la prévention et la résolution des problèmes de santé et de sécurité professionnelles, que les administrateurs et l'ensemble du personnel soient formés aux questions de santé et de sécurité, et que le suivi du bien-être du personnel soit assuré afin de promouvoir un environnement de travail sain et sûr.

¹ Voir le document EB136/47, Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel.

Administration de la justice

32. Il existe depuis longtemps à l’OMS des mécanismes formels et informels pour résoudre les conflits liés à l’emploi. Toutefois, il a été reconnu qu’il convenait d’accorder une plus grande place à la prévention des conflits à tous les niveaux de l’Organisation. L’administration et les associations du personnel ont par conséquent mandaté conjointement un groupe externe d’experts pour analyser la pertinence, l’efficacité, l’efficience et l’indépendance du système de justice interne de l’OMS ; formuler des recommandations en vue d’améliorer le système ; et réaffirmer les principaux principes et valeurs de justice interne. L’examen a été mené entre juillet et octobre 2014 et des consultations ont eu lieu avec les administrateurs, les membres du personnel – y compris les utilisateurs du système –, ainsi que l’ensemble des acteurs du système de justice interne au niveau régional et au niveau du Siège.

33. Les recommandations, qui ont été soumises au Directeur général, mettent l’accent sur la prévention des conflits et la responsabilité commune du maintien du respect sur le lieu de travail. Elles préconisent une formation à la gestion des conflits, le soutien à la médiation, et le renforcement du rôle de l’ombudsman. L’institutionnalisation d’un processus d’examen administratif est également recommandée pour aider le personnel et l’administration à gérer les contentieux. Les changements qu’il est proposé d’apporter au Règlement du personnel pour introduire les principales recommandations et rationaliser les procédures seront soumis au Conseil exécutif en temps voulu.

INDICATEURS DE MISE EN ŒUVRE ET DE PERFORMANCE

Mise en œuvre progressive

34. La mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines a lieu selon deux phases : la première (conception et construction), programmée pour 2013-2015, est désormais en cours ; la seconde (mise en œuvre, suivi et évaluation) s’échelonne sur la période 2016-2020. Au titre de la première phase, plusieurs politiques ont été mises en œuvre afin de commencer à appliquer la stratégie des ressources humaines et de progresser vers la création d’une Organisation plus souple et mieux adaptée.

35. Le succès de la stratégie dépendra des efforts combinés des trois niveaux de l’Organisation et des trois groupes de protagonistes moteurs, à savoir les ressources humaines, l’administration et le personnel. Il passe aussi par une plus grande intégration de la fonction des ressources humaines, qui actuellement s’exerce à l’échelle mondiale au Siège (Département Gestion des ressources humaines et Centre mondial de services) et aux niveaux régional et national.

36. Parmi les risques inhérents à la mise en œuvre de la stratégie figurent : une pénurie de ressources pour mener à bien les différentes initiatives ; l’insuffisance des systèmes et des outils actuels ; un manque de mobilisation des protagonistes en faveur de la mise en œuvre ; l’évolution des priorités ; et les attentes en matière de gestion.

37. La création d’un répertoire des compétences fournirait un instrument de planification efficace pour la dotation en personnel, la planification des ressources humaines et l’évolution des carrières. Un tel répertoire des compétences aurait facilité la recherche des profils adaptés pour répondre à la flambée de maladie à virus Ebola. La mise en place et le maintien d’un tel répertoire demandent beaucoup de moyens : différents systèmes existants de répertoire des compétences sont par conséquent actuellement à l’étude. Le Système mondial de gestion (GSM) devra, si nécessaire, être adapté pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie.

Indicateurs de performance

38. Les indicateurs à l'appui de la mise en œuvre de la stratégie des ressources humaines dans le projet de budget programme 2016-2017 visent à améliorer le rapport hommes-femmes et la représentation géographique dans le cadre de la sélection des candidats appelés à remplacer le personnel partant à la retraite, ainsi que moyennant l'augmentation du nombre des membres du personnel international changeant de lieu d'affectation au cours de l'exercice, en particulier en passant d'une Région à une autre et en quittant le Siège ou y arrivant. Les données de base de l'exercice actuel seront utilisées pour vérifier si les augmentations attendues ont été obtenues.

39. Les indicateurs pour la composante ressources humaines de la réforme de l'OMS sont en cours d'achèvement. Pour la réalisation « Une dotation en personnel conforme aux besoins à tous les niveaux de l'Organisation », l'indicateur serait le pourcentage de vacances à pourvoir pour lesquelles des plans de dotation en personnel précis ont été élaborés. Les délais des processus de sélection, la mobilité du personnel et le nombre réduit des recours seraient aussi des indicateurs des progrès réalisés au titre des trois piliers de la stratégie des ressources humaines.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

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

= = =