



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport contient des informations sur les priorités et les activités en matière de gestion des ressources humaines en 2008. Un aperçu de la dotation en personnel du Secrétariat au 30 septembre 2008 sera publié séparément.¹

GESTION DES TALENTS

2. La gestion des talents suppose des mesures délibérées pour attirer, perfectionner et fidéliser des personnes dotées des aptitudes et des compétences requises pour répondre aux besoins de l'Organisation. Les résultats du sondage mondial du personnel sur le recrutement et la fidélisation du personnel dans le système commun des Nations Unies (effectué par la Commission de la Fonction publique internationale en 2007) sont l'un des éléments qui servent à élaborer les politiques de l'OMS dans ce domaine. D'après une analyse préliminaire des résultats présentée dans le rapport de la Commission de la Fonction publique internationale reçu récemment, il semblerait qu'il soit nécessaire de mettre nettement l'accent sur le perfectionnement du personnel et la gestion des compétences. La fidélisation n'est pas considérée en soi comme un problème majeur dans le système des Nations Unies, y compris à l'OMS, car l'attrition est faible en dehors des départs normaux à la retraite. Certaines données laissent supposer que les priorités définies par le personnel concernent davantage la motivation, par exemple s'agissant du manque de possibilités de développement professionnel. Les données brutes pour l'OMS ont été communiquées ; une analyse des données sera effectuée et un nouveau rapport présenté au Conseil exécutif à sa cent vingt-cinquième session.

CENTRES D'ÉVALUATION

3. L'OMS a suivi l'utilisation des centres d'évaluation pour la sélection et le développement du personnel. Ces centres sont utilisés par plusieurs organisations, à la fois dans le système des Nations Unies mais aussi en dehors. Généralement, un centre d'évaluation fournit une série d'entretiens individuels, de tests psychométriques et d'exercices pratiques destinés à évaluer des qualités de communication, de négociation, de travail en équipe et de direction. Ces centres se sont avérés très efficaces pour étudier les compétences à la fois des candidats et du personnel. Il a été décidé d'avoir recours à un centre d'évaluation organisé par une société extérieure à titre d'essai pilote pour le poste

¹ Document EB124/30 Add.1.

de directeur du Département de la gestion des ressources humaines. Le recrutement doit avoir lieu en décembre 2008 et tous les candidats inscrits sur la liste restreinte par le Comité de sélection ont été invités à participer à cet exercice. L'expérience sera étudiée de près afin de déterminer si une approche du même type pourrait être suivie pour la sélection du personnel pour pourvoir d'autres postes directionnels et si, à plus long terme, un centre d'évaluation serait un outil intéressant pour définir les besoins en matière de perfectionnement du personnel compte tenu des postes de haut niveau qui devront être pourvus au sein de l'Organisation.

RATIONALISATION DU RECRUTEMENT

4. Depuis un certain temps, l'Organisation encourage les programmes à utiliser des descriptions de poste similaires pour permettre de publier les avis de vacance et de sélectionner des candidats pour plusieurs postes à la fois. Depuis le début de 2008, les avis de vacance du Siège comportent une phrase supplémentaire : « Le présent avis pourra servir à pourvoir d'autres postes du même niveau. ». La démarche est désormais largement appliquée et facilite les recrutements ultérieurs à partir du même avis de vacance lorsque le Comité de sélection recommande plusieurs candidats.

5. Cette démarche s'inscrit dans une tendance plus générale à établir des listes pour des postes génériques ou très similaires pour lesquels les recrutements sont fréquents. Le Bureau régional de l'Asie du Sud-Est a publié plusieurs avis de vacance pour des possibilités d'emplois temporaires dans plusieurs programmes. Le Bureau régional des Amériques a publié un avis de vacance destiné à établir une liste de candidats présélectionnés pour les postes de représentant de l'OPS/OMS. Un système mondial du même type pour les représentants de l'OMS dans d'autres Régions, qui impliquera des membres du personnel du Siège et des Régions dans le processus de sélection, est en voie de finalisation. Des descriptions de poste génériques existent également pour les emplois les plus demandés dans la catégorie des services généraux au Siège.

EFFORTS D'INFORMATION Tournés vers l'exterieur

6. L'Organisation s'efforce d'atteindre l'éventail le plus large possible de candidats qualifiés pour pourvoir ces postes. Outre des cibles fixées de longue date en ce qui concerne la répartition géographique et l'équilibre hommes-femmes, l'OMS s'efforce d'élargir la gamme des niveaux à l'intérieur de la classe auxquels les postes vacants sont annoncés, notamment concernant les classes P.3 et P.4. Cela devrait encourager les candidatures de personnes plus jeunes. Par ailleurs, des efforts sont faits pour concevoir des emplois auxquels des candidats présentant tout une diversité de formations et d'expériences de santé publique puissent postuler. Le matériel d'information figurant sur la page Web de l'emploi à l'OMS a été révisé pour mieux préciser les conditions exigées pour les emplois aux différents niveaux et mieux décrire les conditions d'emploi, y compris les types de contrat.

7. Sept jeunes cadres ont été recrutés à l'OMS entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2008. Ces sept personnes (quatre femmes et trois hommes) ont été parrainées par six pays donateurs (Allemagne, Belgique, Finlande, France, Italie et République de Corée). Six autres jeunes cadres (quatre femmes et deux hommes) devraient rejoindre l'OMS entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2008, parrainés par l'Allemagne, la France et l'Italie. Le recrutement de dix jeunes cadres parrainés par l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France et la Norvège est en cours et les candidats retenus devraient prendre leurs fonctions fin 2008 ou début 2009.

8. Des efforts sont également faits pour faire parrainer davantage de postes de jeunes cadres par les pays donateurs et encourager les pays qui ne l'ont pas encore fait à rejoindre le programme. De plus, l'OMS a activement encouragé les donateurs à envisager de parrainer des ressortissants de pays en développement comme jeunes cadres, comme ce fut le cas pour un ressortissant kényen parrainé par la Belgique. Cette politique a été entérinée par le Corps commun d'inspection des Nations Unies dans une récente étude interinstitutions sur le système des jeunes cadres.

9. A sa troisième réunion, le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration a demandé que les futurs rapports annuels sur les ressources humaines fournissent des informations sur un certain nombre de nominations directes effectuées par le Directeur général.¹ Pendant la période considérée, on a dénombré 13 nominations de ce type : il s'agissait de deux fonctionnaires hors classes, deux de la classe P.6, huit de la classe P.5 et un de la classe P.4. Cinq de ces nominations ont concerné des ressortissants de pays sous-représentés.

10. Un examen des fourchettes de répartition géographique souhaitable a été entamé. Il s'agit de tenir compte des changements dans les niveaux des contributions fixées et des changements démographiques intervenus au niveau national, de même que de l'arrivée de nouveaux Etats Membres. Ces nouvelles fourchettes reflèteront par ailleurs l'évolution du nombre total de postes à l'OMS. Les travaux seront finalisés en 2009 dès que le nouveau barème des quotes-parts de l'Organisation des Nations Unies aura été approuvé par l'Assemblée générale.

GESTION ET PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

11. Un nouveau programme de mise au courant pour les membres du personnel nouvellement recrutés fait actuellement l'objet d'un essai pilote, l'idée étant d'avoir un système de mise au courant commun et complet pour l'ensemble des nouveaux fonctionnaires dans tous les bureaux. Composé de quatre modules, le programme vise à faire en sorte que les nouveaux fonctionnaires comprennent bien ce qui suit : l'OMS en tant qu'organisation ; les responsabilités d'un membre du personnel de l'OMS eu égard au code de conduite et les principes de la gestion des services du personnel ; les méthodes de travail de l'OMS ; le rôle des organes directeurs ; les aspects essentiels de la gestion des ressources humaines et financières ; les voies de communication ; et l'organisation de réunions et d'ateliers. En outre, les fonctionnaires reçoivent des informations sur l'installation dans un nouveau lieu d'affectation, l'assurance-maladie et les pensions. Le programme est un mélange de séances d'information et de consultations en ligne. A l'issue de la phase pilote menée au Siège, le programme sera modifié si nécessaire avant d'être mis en place dans l'ensemble de l'Organisation.

12. Le rôle des chefs de bureaux de pays de l'OMS est vital pour les activités générales de l'OMS dans les pays ; c'est pourquoi le développement de leurs capacités constitue une priorité élevée pour l'Organisation. Aussi un programme a-t-il été mis sur pied pour préparer tous les chefs de bureaux de pays nouvellement nommés à leurs responsabilités diplomatiques, politiques et gestionnaires et renforcer leurs compétences techniques ainsi qu'en matière de communication et de négociation. Ce programme de mise au courant, de formation et de mentorat se déroule sur une période de 12 mois et comporte à la fois une formation et un mentorat permanents et deux séances de mise au courant par an à compter d'avril 2009.

¹ Document EB117/3.

MISE EN PLACE D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICE

13. En ce qui concerne le VIH/sida sur le lieu de travail, l'OMS a continué à développer les compétences du personnel en mettant en oeuvre la stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH/sida au Siège ainsi que la politique WHO LIVES, tous les membres du personnel étant tenus de suivre cet apprentissage. Le programme a été élargi pour couvrir les besoins des enfants adolescents du personnel. Des programmes d'apprentissage ont été mis à l'essai et finalisés et communiqués aux différents homologues des bureaux régionaux.

14. En ce qui concerne le handicap sur le lieu de travail, l'OMS a contribué au groupe de travail sur le handicap du réseau ressources humaines du CCS. Au niveau interne, l'OMS a constitué un groupe spécial sur le handicap pour soutenir l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en vigueur depuis mai 2008, en encourageant à l'échelle de l'Organisation la conception et la mise en oeuvre de programmes et de projets qui tiennent compte des besoins des personnes handicapées.

AMELIORER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

15. Conformément aux intentions exprimées dans le rapport annuel soumis au Conseil exécutif à sa cent vingt-deuxième session,¹ en 2008, une révision complète, destinée à actualiser et à affiner l'ensemble des politiques et des procédures de gestion des ressources humaines à l'OMS ainsi que le manuel des ressources humaines à l'OMS, a été entreprise, ce qui a débouché sur une source unique de référence et d'information faisant autorité sur les politiques, procédures et outils de formation en matière de gestion des ressources humaines – le guide électronique des ressources humaines (« HR e-Manual »).

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

16. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du présent rapport.

= = =

¹ Document EB122/24, paragraphes 48 et 49.