



Développement des ressources humaines et appui au personnel

Le point sur le processus de renouvellement

Rapport du Secrétariat

1. Depuis le 21 juillet 1998, le Directeur général a apporté des changements importants à la structure et à la gestion de l'OMS. Ces changements, qui ont de profondes incidences sur les politiques relatives au personnel et aux ressources humaines, sont décrits dans le premier bilan du processus de changement.¹ Leur objectif est de renforcer la capacité technique de l'OMS. Il s'agit par ailleurs de :

- C répondre à la demande des organes directeurs pour une gestion plus transparente et d'un meilleur rapport coût/efficacité, davantage axée sur l'efficacité et les résultats;
- C remplir les engagements pris par le Directeur général lors de son élection;
- C promouvoir l'unité d'une OMS mieux armée pour répondre aux besoins nouveaux des Etats Membres;
- C encourager le travail en partenariats et s'ouvrir aux partenaires extérieurs actifs dans le domaine de la santé.

2. Les changements les plus importants, dont certains sont déjà reflétés dans le projet de budget programme 2000-2001, sont présentés ci-dessous.

3. **Restructuration de l'Organisation.** Les 50 programmes de l'Organisation ont été répartis au Siège en neuf Groupes qui reflètent mieux l'activité de l'OMS. Les programmes ont ensuite été transformés en 35 Départements. Une attention spéciale continue d'être vouée aux incidences de la restructuration sur l'organisation des bureaux régionaux. Des consultations sur la restructuration ont déjà eu lieu dans quatre Régions et d'autres sont prévues pour le reste de l'année.

4. **Nominations à des postes de niveau supérieur.** Pratiquement tous les chefs de Départements (directeurs) ont été nommés sur concours, ce qui a également marqué le point de départ d'un accroissement du roulement et de la mobilité à l'OMS. Le processus a concerné l'ensemble de l'Organisation, c'est-à-dire

¹ "Bilan de cent jours de changement", disponible sur demande.

non seulement le Siège, mais aussi les bureaux régionaux et de pays. Au total, 71 nominations ou mouvements de membres du personnel de rang supérieur ont été annoncés. Les dispositions concernant le niveau immédiatement au-dessous des directeurs sont en cours d'examen.

5. **La prise des décisions.** Les Directeurs exécutifs et le Directeur général forment le Cabinet. Les documents du Cabinet sont diffusés pour observation aux Directeurs régionaux et, le cas échéant, aux Associations du Personnel avant l'examen du Cabinet. Le Directeur général rencontre les Directeurs régionaux cinq à six fois l'an. Le recours fréquent aux vidéoconférences favorise les contacts et une coopération plus étroite entre les bureaux régionaux et le Siège.

6. **Budget.** Le projet de budget programme 2000-2001 établit un lien très clair entre les responsabilités de l'administration et la gestion du budget et contient un exposé précis des résultats escomptés pour l'exercice. Ces mesures créent les bases nécessaires à une surveillance rigoureuse des résultats obtenus.

7. **Méthodes de travail.** Des méthodes nouvelles de travail en équipe à travers les Départements et les Groupes se sont mises en place. Les projets du Cabinet, qui font appel à la participation de plusieurs Groupes et de partenaires extérieurs, servent de modèle à cet égard (Faire reculer le paludisme, initiative Pour un monde sans tabac, Partenariats pour le développement du secteur sanitaire). Ce modèle a encouragé l'emploi d'équipes de projets à l'intérieur des Groupes et entre eux.

8. **Unités d'appui administratif.** Pour rapprocher les services administratifs de leurs utilisateurs, on a créé le 1^{er} novembre 1998, et doté de tout le personnel nécessaire au début de 1999, des Unités d'appui administratif en redéployant des postes des divisions centralisées et d'autres divisions. Ces Unités assurent l'appui aux programmes, la gestion du budget et des finances, l'évaluation, et la gestion des ressources humaines. Déjà, elles travaillent avec l'administration à l'élaboration de nouvelles politiques de gestion qui seront appliquées à l'ensemble du personnel. Les Unités sont examinées par le Cabinet tous les quatre mois et les résultats de l'expérience de la première année feront l'objet d'un rapport soumis à la cent cinquième session du Conseil exécutif en janvier 2000.

9. **Relations personnel/administration.** Un Conseil mondial Personnel/Administration a été créé à la suite d'une réunion tenue en octobre 1998 avec la participation de représentants de l'administration et de membres du personnel du Siège et des principaux bureaux. Ce Conseil sera une tribune au sein de laquelle pourront être évoqués les principaux problèmes concernant le personnel de l'Organisation dans son ensemble. Il devrait se réunir au début juin 1999.

10. **Ressources humaines.** Les changements évoqués ci-dessus auront de profondes conséquences pour le personnel et la gestion des ressources humaines de l'OMS. Dans le contexte de la restructuration susmentionnée, l'ancienne Division du Personnel a été transformée en une fonction stratégique davantage axée sur les politiques. La politique de gestion des ressources humaines actuellement mise en place avec plusieurs modifications comporte un accroissement notable de la mobilité et du roulement des membres du personnel à tous les niveaux. Les modifications ainsi apportées seront intégrées en une stratégie globale des ressources humaines reflétant la vision stratégique de l'Organisation. Pour que des consultations sérieuses et approfondies puissent avoir lieu dans toute l'Organisation, ces changements seront introduits progressivement au long de 1999, un rapport de situation complet devant ensuite être soumis au Conseil exécutif, à sa cent cinquième session en janvier 2000. Quand ils seront pleinement appliqués, ces changements se traduiront par des méthodes nouvelles de recrutement, de déploiement et de gestion du personnel qui devraient avoir un impact significatif sur la façon dont l'Organisation fonctionne et répond aux demandes des Etats Membres et à l'évolution des besoins dans le domaine de la santé. On envisage actuellement un examen indépendant approfondi de ces politiques et procédures au bout d'une période de deux ans.

11. **Représentants de l'OMS.** La première réunion de l'ensemble des représentants de l'OMS dans les pays, qui a eu lieu à Genève en février 1999, a examiné un certain nombre de questions de politique mondiale, de gestion et d'ordre technique, notamment la planification et l'intégration accrue de l'activité des bureaux régionaux au niveau mondial, et la nécessité d'améliorer les communications.

12. **Développement du personnel.** D'importants fonds supplémentaires ont été consacrés au perfectionnement des compétences techniques et gestionnaires dans l'ensemble de l'Organisation. Ces activités sont mises en oeuvre en même temps qu'une nouvelle approche des ressources humaines pour la santé qui doit être le fer de lance du développement de la prochaine génération des responsables de la santé. Des programmes comme ceux des cadres associés, des responsables de l'orientation des politiques de santé dans le monde et des stagiaires seront englobés dans cette nouvelle approche. Les établissements universitaires pertinents sont encouragés à participer à cette initiative.

= = =