



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le présent rapport présente des informations concernant les priorités qui ont été respectées et les activités entreprises en 2006 dans le domaine de la gestion des ressources humaines. On trouvera dans un document distinct un aperçu du profil du personnel du Secrétariat au 30 septembre 2006.¹ Une vue d'ensemble détaillée des initiatives prises pour la gestion des ressources humaines à l'OMS ainsi que des informations sur les progrès accomplis et sur les défis à relever a été soumise au Conseil exécutif à sa cent dix-septième session.²

PRIORITES ET ACTIVITES EN 2006 ET ACTIVITES PREVUES EN 2007

2. Les priorités et activités en 2006 ont concerné les domaines suivants : recrutement et activités en direction de l'extérieur ; Revue des orientations stratégiques et des compétences ; planification des ressources humaines ; classement des postes ; formation et perfectionnement du personnel ; gestion des services du personnel ; réforme et mise en oeuvre du cadre des arrangements contractuels ; mise en place de conditions de travail favorables ; amélioration des services offerts en matière de ressources humaines ; promotion d'un comportement éthique et renforcement de dispositifs pour la gestion des fautes du personnel ; et encouragement du dialogue entre le personnel et la direction sur le développement de politiques et d'initiatives concernant les ressources humaines. On s'est attaché avant tout à définir des mesures supplémentaires pour permettre aux initiatives dans ces domaines d'atteindre leurs objectifs en 2007 et au-delà ainsi qu'à préserver l'acquis.

Recrutement et activités en direction de l'extérieur

3. Dans le cadre des activités en direction de l'extérieur, une nouvelle mission a été envoyée en Chine pour mettre au courant et former les candidats potentiels sur les procédures de recrutement et de sélection de l'OMS. Des ateliers du même type ont été offerts à d'autres pays non représentés ou fortement sous-représentés. Un atelier bien conçu peut beaucoup aider les candidats potentiels à mieux déterminer les possibilités d'emploi correspondant à leurs qualifications, à améliorer la qualité de leur dossier de candidature et à obtenir de meilleurs résultats lors des tests et des entretiens axés sur les compétences.

¹ Document EB120/24 Add.1.

² Document EB117/21.

4. Une stratégie détaillée sur les activités en direction de l'extérieur a été établie aux fins d'une consultation interne. Il s'agit de définir l'éventail le plus large possible de sources de membres du personnel pour pourvoir les postes vacants à l'OMS et d'aider ainsi les responsables à atteindre les buts fixés par les organes directeurs avec une sensibilisation plus poussée aux meilleures pratiques aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation. Le personnel chargé des ressources à tous les niveaux de l'Organisation consacre déjà un temps et une énergie considérables aux efforts visant à élargir les bases de recrutement et l'accent a été mis une nouvelle fois sur le recrutement de candidats, et en particulier de candidates, de pays en développement. L'annexe au présent document présente l'état des nominations à des postes de la catégorie professionnelle à l'OMS au cours de la période jusqu'au 30 septembre 2006. On notera que 47 % des candidats recrutés par les bureaux régionaux provenaient de pays en développement – un meilleur taux que celui obtenu au Siège. Le Siège a toutefois engagé un pourcentage plus élevé de femmes (45 %).

5. Entre janvier et le 30 septembre 2006, on a enregistré 133 nominations à des postes de durée déterminée de la catégorie professionnelle dont 39 concernaient des ressortissants de pays en développement. Au total, 45 nominations (32 %) concernaient des ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés ou de pays situés à l'intérieur de la fourchette mais au-dessous du point médian (voir l'annexe).

6. La formation à la sélection du personnel sur la base d'entretiens axés sur les compétences destinée aux membres des comités de sélection est introduite progressivement. Les consultants qui contribuent à la formation de membres du personnel en tant que formateurs pour cette approche doivent encore se rendre dans les Bureaux régionaux de l'Afrique, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental. On espère que l'ensemble de l'Organisation aura bénéficié d'une telle formation à la fin du premier trimestre 2007.

7. Une analyse comparative des pratiques en matière de recrutement et de sélection a permis de définir un certain nombre de domaines où une rationalisation et une simplification sont possibles. Un groupe de travail représentatif de l'Organisation dans son ensemble a été mis sur pied pour poursuivre cette étude et formuler des recommandations.

8. Dans le rapport de sa troisième réunion,¹ le Comité du Programme, du Budget et de l'Administration a demandé qu'à l'avenir le rapport annuel sur les ressources humaines précise le nombre de nominations directement effectuées par le Directeur général sur la base de l'article 410.4 du Règlement du Personnel. Au cours de la période à l'étude, on a compté 22 nominations de ce type, à savoir trois hors classes, trois à la classe D.2, trois à la classe D.1, un à la classe P.6, quatre à la classe P.5 et huit à la classe P.4. Six de ces nominations concernaient des ressortissants de pays sous-représentés dont deux étaient des femmes. Au cours de la même période, 27,2 % de toutes les nominations directement effectuées par le Directeur général concernaient des femmes.

Revue des orientations stratégiques et des compétences

9. La Revue des orientations stratégiques et des compétences est pratiquement terminée au Siège. Initialement, on espérait terminer la première phase dans tous les Départements à fin 2005, mais il est rapidement apparu que certains auraient besoin de plus de temps. Là où il a été possible de mener à bien la deuxième phase de l'appariement, les retards qui sont survenus ont été occasionnés principalement par l'importante charge de travail associée à la mise au point d'organigrammes

¹ Document EB117/3.

fonctionnels détaillés, à la rédaction des nouvelles descriptions de poste et à la préparation des appariements entre les profils et les postes. Le recrutement à des postes qui viennent d'être créés ou dont la description a été révisée se poursuit.

10. Au niveau central, l'appui a été fourni avant tout par le Département des Ressources humaines. Deux personnels supplémentaires recrutés au titre de contrats à court terme ont été chargés de participer à la refonte de la structure organique et à l'élaboration des descriptions de poste. Un service de placement extérieur a été chargé d'apporter un appui à la transition des carrières dans le cas des membres du personnel dont le poste était touché et qui répondaient à certains critères. Les améliorations déjà en cours concernant plusieurs procédures et mesures essentielles relatives aux ressources humaines ont été apportées en priorité dans l'attente des résultats de la revue. Dans le cadre des mesures d'appui à la revue, une solution a été introduite permettant la cessation d'emploi par accord mutuel, qui s'est révélée intéressante pour un certain nombre de titulaires de postes à supprimer. On espère que le personnel des bureaux régionaux et de pays pourra lui aussi bénéficier de ces mesures au cours de l'année à venir.

11. Des procédures semblables à celles de la Revue des orientations stratégiques et des compétences ont été engagées dans les Régions, notamment au niveau des pays dans la Région africaine. Il s'agit de faire en sorte que ces revues des programmes, des politiques et des ressources soient cycliques et s'inscrivent dans le cadre de la planification opérationnelle.

12. L'expérience de la Revue des orientations stratégiques et des compétences a montré que les plans de carrière et l'appui dans ce domaine doivent être envisagés de manière systématique à tous les niveaux de l'Organisation. Un cadre mondial pour les plans de carrière a été créé pour la période de 2006 à 2015 (correspondant à celle du onzième programme général de travail), comme prévu lors de l'examen de la question par le Conseil mondial personnel/administration de l'OMS en novembre 2006. Le Conseil a souscrit à la proposition tendant à mettre au point et en place en 2007 et 2008 un certain nombre d'éléments du cadre pour les plans de carrière, notamment les suivants : un système pilote visant à encourager la mobilité entre les membres du personnel recrutés sur le plan international occupant des postes dans l'administration (les critères de sélection étant l'existence de plusieurs postes assez semblables, une tradition de mobilité et des réseaux fonctionnels solides facilitant les mutations) ; une révision de la procédure de réaffectation des membres du personnel concernés dont les postes ont été supprimés ; une stratégie complète de communication avec des ateliers, des exposés et un appui aux carrières ; la création de plans de carrière types et la conception et la mise en place d'un site Web mondial interactif permettant au personnel de s'informer sur les plans de carrière possibles et les compétences et l'apprentissage nécessaires pour être affecté à différentes parties de l'Organisation ; et la création d'un centre pour les plans de carrière avec une antenne dans chaque bureau régional. La conception et l'application de ces produits dépendra bien entendu des ressources disponibles en 2007 et 2008.

Planification des ressources humaines

13. A la suite de la Revue des orientations stratégiques et des compétences entreprise au Siège, on estime à 235 le nombre des fonctions à court terme des catégories professionnelle et des services généraux qui ont été transformées en fonctions de durée déterminée. Jusqu'ici, quelque 470 postes de durée déterminée ont été créés. Le grand nombre de sélections prévu jusqu'à la fin de 2006 à la suite de la Revue a nécessité une planification particulière des ressources humaines. Afin d'accélérer la procédure de recrutement à des types spécifiques de postes se prêtant à des descriptions de postes génériques, il a été convenu d'établir des listes de candidats présélectionnés. Les tests et les entretiens initiaux se déroulaient au niveau central et il est prévu que les listes subsisteront pour une période

maximale de 12 mois. On espère que les enseignements qu'on pourra tirer de cette procédure seront appliqués à d'autres groupes de postes identiques.

14. Dans les bureaux régionaux et de pays, on peut observer une tendance analogue. Les fonctions entreprises depuis un certain nombre d'années par des titulaires de contrats temporaires et qui resteraient nécessaires sont affectées à des postes nouvellement créés.

Classement des postes

15. En 2005 a été lancé avec succès au Siège l'instrument électronique d'établissement des descriptions de poste – ePOD – qui permet aussi de suivre efficacement en ligne les nouvelles descriptions soumises tout au long de la procédure d'établissement. Le système est actuellement introduit dans plusieurs bureaux régionaux. Grâce à un appui apporté dans le cadre d'ateliers sur le classement des postes, l'établissement des descriptions de poste et la gestion d'ePOD, les Bureaux régionaux de l'Afrique et de l'Asie du Sud-Est ont commencé à utiliser cet instrument pour le classement des postes locaux (personnel de la catégorie des services généraux et postes concernant les projets locaux), ainsi que pour soumettre les détails concernant les postes de la catégorie professionnelle au Siège. Le Bureau régional de l'Europe suivra prochainement et des ateliers de formation intégrés transversaux auxquels participeront non seulement des administrateurs des ressources humaines, mais aussi des personnels administratifs et des responsables de programmes techniques devraient être organisés dans un proche avenir à l'intention des Bureaux régionaux de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental.

16. Les caractéristiques concernant le suivi et la notification d'ePOD sont constamment mises à jour pour rendre l'instrument plus convivial. D'importantes révisions ont été apportées en 2006 et la dernière version introduite en septembre apporte des améliorations significatives par rapport au modèle initial.

17. Au cours du troisième trimestre 2006, afin de traiter plus rapidement les dossiers et d'assurer des profils plus cohérents à l'échelle de l'Organisation entière, des descriptions de postes génériques préclassés ont été introduites pour des types de fonctions de la catégorie des services généraux intéressant un grand nombre de postes (par exemple commis, secrétaires et assistants). Il est prévu de produire d'autres descriptions de ce type, en particulier pour la catégorie professionnelle, en commençant par les types de postes qui sont les plus nombreux dans le cadre de l'Organisation. Il est également prévu que les descriptions de postes génériques faciliteront considérablement la mobilité et le roulement à plus long terme.

18. Le nouveau plan-cadre pour les postes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur a été mis en oeuvre par la plupart des organisations du système des Nations Unies (et notamment l'OMS depuis mai 2005). Toutefois, l'initiative correspondante de la réforme concernant les postes de la catégorie des services généraux progresse plus lentement. Malgré la participation active de l'OMS au groupe de travail interorganisations chargé de la question pour le compte des organisations qui ont leur siège à Genève, un cadre mondial unifié nouveau pour le classement des postes à recrutement local ne devrait pas être opérationnel avant fin 2007.

Formation et perfectionnement du personnel

19. En 2006, les efforts se sont poursuivis en vue d'aboutir à une approche plus stratégique durable et systématique du perfectionnement du personnel. Sous l'égide du Comité d'Apprentissage mondial, le cadre stratégique d'apprentissage mis au point en 2005 a été utilisé pour amener les membres du

personnel à tous les niveaux de l'Organisation à aligner leurs activités d'apprentissage sur les besoins de l'OMS. Le Comité d'Apprentissage mondial a fixé six domaines prioritaires pour l'apprentissage ainsi qu'une série d'indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus à la fin de l'exercice en cours ; on s'est également efforcé de renforcer les liens entre perfectionnement du personnel, gestion des services du personnel et autres aspects de la gestion des ressources humaines. Les recommandations claires des hauts responsables concernant la rentabilité des efforts en temps et en ressources consacrés à l'apprentissage constituent une initiative importante pour l'OMS.

20. **Domaine prioritaire 1 : développer l'encadrement.** La prochaine phase du développement de l'encadrement pourra se prévaloir de ces bases et mettra l'accent sur une responsabilité accrue des cadres pour les mesures qu'ils auront prises et sur une amélioration de la transparence. Les principales activités dans ce domaine concernent le Programme d'encadrement mondial lancé en 2004 et qui intéresse 440 cadres. La première phase du programme a abouti, tous les participants ayant terminé un instrument diagnostique sous la forme d'un questionnaire à 360 degrés et ayant suivi deux ateliers mondiaux. Plus d'un tiers d'entre eux participent actuellement à des groupes d'apprentissage par l'action visant à apporter les modifications dans le comportement des cadres, qui sont devenues nécessaires chez les hauts responsables de l'OMS. Le programme a déjà souligné l'importance critique qu'il y a à concilier chez les cadres supérieurs le maintien des compétences techniques de pointe d'une part et le développement des compétences en tant que responsables de subordonnés, de ressources et de programmes de l'autre.

21. **Domaine prioritaire 2 : renforcer les compétences de base.** Des activités d'apprentissage visant à renforcer les compétences de base ont maintenant été prévues dans toutes les parties de l'Organisation, ce qui a révélé des lacunes au niveau de l'offre de programmes, en particulier au niveau des pays. En 2007, de nouveaux programmes seront fournis et la qualité globale de l'offre augmentera. Il s'agit d'améliorer l'accès des membres du personnel aux possibilités d'apprentissage, surtout dans les bureaux de pays.

22. **Domaine prioritaire 3 : développer les compétences techniques.** Des compétences techniques de haut niveau sont indispensables à l'activité de l'OMS. En 2006, le Comité d'Apprentissage mondial a veillé à la mise au point d'un cadre stratégique pour le maintien et le renforcement des compétences techniques du personnel. Le cadre qui orientera les investissements en 2007 répond à la nécessité d'arriver aux résultats essentiels suivants : maintien des compétences techniques du personnel de l'OMS dans des domaines particuliers de la santé publique ; et renforcement des compétences dans de nouveaux domaines, en particulier des domaines transversaux ainsi que les domaines qui permettront d'asseoir la position de l'OMS en tant que figure de proue dans la protection de la santé dans le monde.

23. **Domaine prioritaire 4 : renforcer les compétences administratives.** Il s'agit de veiller à ce que tous les membres du personnel de l'OMS utilisent à bon escient les pratiques internes de l'OMS et qu'ils soient au courant des changements, notamment de la rationalisation des procédures et de l'introduction des technologies nouvelles. L'apprentissage dans ce domaine a été précisé et évalué. En 2007, on s'attachera à veiller à ce que les cours qui conviennent soient proposés avec le même contenu dans le monde entier en étant facilement accessibles à tous les membres du personnel ; et à ce que tous ceux qui sont responsables de fonctions administratives améliorent leurs compétences de façon systématique.

24. **Domaines prioritaires 5 et 6 : améliorer la mise au courant des nouveaux membres du personnel et la qualité de l'apprentissage.** Des programmes ont également été précisés et examinés en vue d'une harmonisation et d'une qualité mondiales. Des ressources seront consacrées à combler les lacunes constatées dans l'application des programmes et l'on veillera à ce que les nouveaux

programmes soient suivis par ceux à qui ils sont destinés. Ces mesures auront des effets concrets sur les résultats des programmes d'ici fin 2007.

25. Dans les domaines prioritaires, on a observé une tendance à ne plus offrir exclusivement des cours de formation traditionnels mais à introduire de meilleurs mécanismes pour l'échange des connaissances ainsi que pour l'apprentissage autonome et à distance. Les éléments obtenus grâce à l'enquête sur le personnel effectuée en 2005 ont permis d'établir des principes de base pour la participation à l'apprentissage et l'examen commun de l'apprentissage lié aux activités professionnelles par le membre du personnel et le supérieur hiérarchique. Les améliorations apportées seront évaluées sur la base de ces principes en 2007.

Gestion des services du personnel

26. Un nombre croissant de membres du personnel et de supérieurs hiérarchiques à l'OMS ont des discussions constructives sur les moyens de renforcer les services et d'améliorer les résultats. Le Programme d'encadrement mondial susmentionné a adopté les services au niveau individuel et de l'équipe comme l'un de ses cinq thèmes essentiels. On commence à percevoir les effets de l'instrument diagnostique à 360 degrés pour les hauts responsables dans la façon dont les membres du personnel envisagent les informations sur les services fournis.

27. Depuis l'introduction d'un système électronique au Siège et dans plusieurs Régions en 2005 et 2006, il est devenu possible de ne plus simplement mettre l'accent sur l'application du système mais de tenir davantage compte de la qualité du dialogue et des informations en retour. Malgré ces progrès, il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine pour assurer une communication ouverte et constructive entre les responsables de services et leurs équipes ou leurs subordonnés concernant les buts professionnels au cours de la période à l'examen.

28. Les modifications susmentionnées dans le domaine du perfectionnement du personnel sont étroitement liées à l'amélioration des services : en veillant à ce que les objectifs professionnels soient atteints et les compétences et les savoirs développés dans le cadre des mêmes discussions, on encourage des résultats professionnels correspondant mieux aux objectifs stratégiques de l'Organisation.

29. Grâce aux résultats obtenus ces deux dernières années dans la gestion des services du personnel, il sera possible d'aborder deux questions essentielles, à savoir une différenciation claire, transparente et régulière entre différents niveaux de résultats professionnels ; et une meilleure reconnaissance de la notion de « résultats satisfaisants » et de ce que cela signifie pour les conditions de travail actuelles à l'OMS.

Réforme et mise en oeuvre du cadre des arrangements contractuels

30. En mai 2006, le Conseil exécutif, à sa cent dix-huitième session, a examiné la stratégie de l'Organisation sur la réforme des arrangements contractuels en examinant ses principales caractéristiques ainsi que les amendements correspondants à apporter au Règlement du Personnel.¹ Depuis, de larges consultations ont eu lieu dans l'ensemble de l'Organisation, notamment au Conseil mondial personnel/administration, sur les mesures nécessaires pour appliquer les politiques de réforme des contrats. Une fois mises au point, ces politiques seront reflétées dans le guide électronique des

¹ Document EBSS-EB118/2006/REC/1, procès-verbal de la cinquième séance, section 2.

ressources humaines. Des précisions sur les innovations dans ce domaine apportées dans le cadre du régime commun des Nations Unies et sur les efforts d'application au niveau interne ainsi que les incidences sur les coûts font l'objet de documents distincts.¹

Mise en place de conditions de travail favorables

31. En 2006, l'OMS a poursuivi son action dans plusieurs domaines pour améliorer l'environnement professionnel. Le Siège et les comités régionaux se sont attachés à promouvoir un milieu de travail sain et sûr et renforcer leurs efforts visant à définir des domaines d'action commune, surtout en ce qui concerne la mise au point d'une politique mondiale pour un lieu de travail sain et sûr. Les discussions et les consultations se poursuivent et une politique devrait être mise en place en 2007. Le Comité du Siège s'est également attaché par ailleurs à appuyer le bien-être du personnel en organisant des séminaires, en favorisant l'utilisation de moyens de transport sains et en renforçant les dispositifs pour l'exercice physique.

32. En outre, sous les auspices de la stratégie d'apprentissage sur le VIH/SIDA des Nations Unies, le personnel a continué à améliorer ses connaissances et à mieux prendre conscience du VIH/SIDA sur le lieu de travail grâce à des séances d'orientation interactives. Ces séances fournissent des informations de base sur la prévention des infections sexuellement transmissibles et du VIH et sur les soins en cas d'infection et renforcent l'application de la politique de l'OMS sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail à l'appui d'un milieu de travail plus tolérant et plus compatissant.

33. Des progrès ont été apportés à l'extension du programme de l'OMS sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail. L'équipe spéciale de l'Organisation sur le VIH/SIDA, en étroite collaboration avec les collègues concernés au Siège et dans les Régions, s'est attachée à élaborer des principes de base, des normes minimales et des paramètres d'application concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail, afin de servir de base à l'élargissement du programme et à la mise au point d'une politique complète dans ce domaine. L'OMS veillera à ce que son programme élargi et les initiatives politiques s'y rapportant soient en harmonie avec les initiatives qui sont mises au point au niveau du régime commun des Nations Unies.

34. Dans le cadre du renforcement de la gestion des ressources humaines, la réforme des contrats a été complétée notamment par des propositions visant à améliorer les conditions de service de tous les membres du personnel, et l'on a continué en 2006 à mettre l'accent sur le bien-être du personnel et les politiques visant à concilier activité professionnelle et vie extraprofessionnelle, ainsi que les politiques qui tiennent compte des impératifs familiaux. Les efforts du Secrétariat ont visé à adopter les meilleures pratiques aussi bien au niveau normatif qu'à celui de l'application, ainsi qu'à mieux aligner les politiques et les pratiques sur celles des autres organisations du régime commun des Nations Unies. On a donc procédé à un examen approfondi des politiques et des procédures de l'Organisation concernant le congé de maternité, de paternité et d'adoption et concernant notamment les congés familiaux et les congés dans les foyers, ainsi que les voyages au titre des études. Les propositions et amendements au Règlement du Personnel sur ces points ont été présentés séparément au Conseil exécutif.²

35. L'accent a également été mis sur l'adoption de politiques tenant compte des problèmes auxquels sont confrontés les membres du personnel dans des lieux d'affectation difficiles. A la suite de la

¹ Documents EB120/26 et EB120/INF.DOC./1.

² Document EB120/29.

publication et de l'application de l'approche des opérations spéciales, le personnel de l'OMS posté dans des lieux d'affectation où les conditions de vie sont difficiles jouit de conditions de service égales à celles du personnel d'autres organisations qui se trouvent dans le même type de situation. En collaboration étroite avec les partenaires du régime commun des Nations Unies, le Secrétariat examine les autres politiques sur les ressources humaines qui touchent le personnel dans des lieux d'affectation difficiles, notamment en ce qui concerne les congés de repos et de détente et les indemnités d'évacuation. Des options sont également examinées concernant la rationalisation de ces politiques, par exemple par des versements forfaitaires moins coûteux et moins lourds du point de vue administratif. L'examen de ces initiatives se poursuit dans le cadre du régime commun des Nations Unies.

36. Dans le cadre de la stratégie de roulement et mobilité du personnel, l'effet de la mobilité sur le personnel et les familles continue à retenir l'attention. L'Organisation a participé activement à l'initiative du Groupe des Nations Unies pour le Développement à l'appui de l'emploi du conjoint expatrié, qui privilégie le renforcement institutionnel par des approches comprenant notamment les mesures suivantes : augmenter le nombre des associations de conjoints expatriés des Nations Unies dans le monde ; promouvoir l'initiative auprès des autres organismes du régime commun des Nations Unies ; entreprendre des recherches sur la possibilité d'obtenir des permis de travail, ce qui pourrait constituer une deuxième stratégie essentielle pour améliorer les possibilités d'emploi des conjoints dans le secteur privé ; mise à jour du site Web du Groupe pour le Développement ; et formation et communication visant à mieux faire connaître l'initiative.

Amélioration des services offerts en matière de ressources humaines

37. Les efforts de l'Organisation visant à simplifier et rationaliser ses règles, politiques et procédures concernant le personnel ont été grandement facilités et renforcés depuis le lancement du guide électronique en septembre 2005.

38. Le guide électronique offre aux usagers du monde entier une base de données toujours plus abondante et il est consulté en moyenne 8000 fois par mois. La réaction des usagers s'est révélée utile aussi bien sur les questions de fond que sur les questions techniques.

39. De gros efforts continuent d'être consentis pour rationaliser les politiques et les procédures du guide électronique. Suite à l'engagement d'améliorer la communication dans l'ensemble de l'Organisation, les politiques des ressources humaines sont désormais publiées en suivant la nouvelle formule mise au point pour les ressources humaines, sous la forme d'un dossier complet envoyé à tous les membres du personnel dans une note d'information. Des versions des politiques nouvelles et révisées qui peuvent être téléchargées se trouvent dans la section appropriée du guide électronique, ainsi que des ordigrammes concernant les procédures, les formes pertinentes et les réponses aux questions souvent posées.

40. Les efforts se poursuivent pour assurer la synergie entre le guide électronique et le système mondial de gestion. Il s'agit de faciliter les demandes en ligne des membres du personnel en offrant des liens qui donnent facilement accès aux informations pertinentes dans le module libre-service du système mondial de gestion.

41. De plus, le format du guide électronique a été adopté comme base pour le futur manuel électronique de l'OMS qui permettra à l'Organisation de présenter un système commun sur le Web pour toutes les politiques et procédures.

42. En 2007, le Département de la Gestion des ressources humaines continuera de se développer et d'améliorer le guide électronique en réponse au souhait de l'Organisation d'offrir facilement à tous les membres du personnel un système d'information intégré.

Promotion d'un comportement éthique et renforcement des dispositifs pour la gestion des fautes du personnel

43. Dans le cadre des efforts de l'Organisation visant à promouvoir un comportement éthique et la responsabilité gestionnaire ainsi qu'à renforcer les dispositifs existants pour donner suite aux plaintes du personnel et prendre des mesures suite aux fautes commises, une politique de protection des personnes dénonçant des abus a été mise en place. Les politiques et procédures existantes sur les fautes du personnel sont examinées afin de rationaliser l'examen des cas disciplinaires en mettant sur pied les comités appropriés au Siège et dans les Régions. Les propositions finales et les amendements pertinents au Règlement et au Statut du Personnel seront soumis au Conseil exécutif à sa cent vingt et unième session.

Consultations du personnel et de la direction sur l'élaboration des politiques

44. Une réunion extraordinaire du Conseil mondial personnel/administration a eu lieu les 3 et 4 avril 2006 pour examiner les propositions sur la réforme des contrats et les amendements correspondants à apporter au Règlement du Personnel qui ont été soumis par la suite au Conseil exécutif pour confirmation en mai 2006.¹ La huitième réunion du Conseil mondial personnel/administration a eu lieu à Washington, du 30 octobre au 3 novembre 2006. Les membres du Conseil ont examiné les mesures d'application des politiques de réforme des contrats et les questions telles que les plans de carrière, la gestion des résultats, le roulement et la mobilité, et l'administration de la justice, ainsi que l'harmonisation, la simplification et la rationalisation des droits en matière de congés et de voyages.

CONCLUSION

45. Des progrès considérables ont été obtenus dans la rationalisation de la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'Organisation. Ces efforts seront poursuivis en 2007 et viseront aussi à utiliser la fonction des ressources humaines comme instrument stratégique du changement institutionnel et pour créer la culture institutionnelle voulue fondée sur les résultats. Les stratégies, priorités, initiatives, politiques et programmes s'y rapportant sont tous fondés sur les principes fondamentaux de responsabilité, de transparence, d'équité et de justice, ainsi que d'efficacité et d'efficience. Il en sera encore ainsi en 2007 et au-delà.

MESURES A PRENDRE PAR LE CONSEIL EXECUTIF

46. Le Conseil exécutif est invité à prendre note des progrès accomplis présentés dans le rapport.

¹ Document EB118/11.

ANNEXE

**NOMINATIONS A DES POSTES DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE SOUMIS A LA REPARTITION GEOGRAPHIQUE
(1^{er} JANVIER-30 SEPTEMBRE 2006)^a**

	A	Pays en développement	B1	Pays en développement	B2	Pays en développement	C	Pays en développement	Total	H	F
Bureaux régionaux											
Afrique	1	1	2	1	7	7	5	3	15	13	2
Amériques	1	0	4	4	1	0	1	0	7	7	0
Asie du Sud-Est	2	1	5	5	5	2	3	0	15	10	5
Europe	2	1	3	1	3	1	3	0	11	5	6
Méditerranée orientale	1	0	2	2	1	0	2	1	6	4	2
Pacifique occidental	4	0	0	0	3	0	3	0	10	6	4
Total partiel – Bureaux régionaux	11	3	16	13	20	10	17	4	64	45	19
Siège											
Bureau du Directeur général et relations extérieures	0	0	0	0	2	1	1	0	3	2	1
Maladies transmissibles	3	0	1	1	2	0	3	0	9	8	1
Organes directeurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bases factuelles et information à l'appui des politiques	1	0	0	0	3	0	2	0	6	2	4
Santé familiale et communautaire	0	0	3	1	4	0	5	0	12	4	8
Administration	1	0	1	0	5	0	9	1	16	6	10
VIH/SIDA, tuberculose et paludisme	0	0	0	0	2	1	7	1	9	6	3
Technologies de la santé et produits pharmaceutiques	0	0	0	0	2	1	1	0	3	2	1
Maladies non transmissibles et santé mentale	2	0	0	0	1	0	2	2	5	3	2
Développement durable et milieux favorables à la santé	6	0	0	0	0	0	0	0	6	5	1
Total partiel – Siège	13	0	5	2	21	3	30	4	69	38	31
Total OMS	24	3	21	15	41	13	47	8	133^b	83	50

H = homme, F = femme

Listes prioritaires de recrutement au 30 septembre 2006

A = pays non représentés ou sous-représentés

B1 = pays situés à l'intérieur de la fourchette mais au-dessous du point médian

B2 = pays situés à l'intérieur de la fourchette au point médian ou au-dessus, y compris au maximum de la fourchette

C = pays situés au-dessus du maximum de la fourchette

^a A l'exclusion des fonctionnaires déjà comptabilisés auparavant dans un groupe géographique.^b A l'exclusion du CIRC (7 nominations).