



Ressources humaines

Ressources humaines : informations actualisées

Rapport du Directeur général

INTRODUCTION

1. Outre les données de l'OMS sur les effectifs au 31 juillet 2022, mises en ligne sur le site Web de l'OMS le 8 novembre 2022,¹ le présent rapport présente des informations actualisées sur les tendances, en juillet 2022, concernant les effectifs de l'Organisation et des activités relevant des trois piliers de la stratégie de l'OMS en matière de ressources humaines : attirer et retenir les talents et instaurer un environnement professionnel propice. Le programme de transformation de l'OMS comporte de grandes initiatives en matière de ressources humaines. En outre, le thème « Année du personnel de l'OMS » a été reconduit en 2022, année durant laquelle l'accent a été mis sur les activités et les initiatives liées aux objectifs de changement de culture institutionnelle dans le cadre de la transformation de l'OMS. Un rapport sur les ressources humaines couvrant l'ensemble de l'année civile 2022 sera présenté à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé.

2. Le présent rapport comporte également deux annexes concernant la proposition d'instaurer une indemnité de logement au bénéfice du Directeur général. L'annexe 1 donne des informations générales ainsi que des précisions sur les aides au logement proposées par d'autres organisations des Nations Unies à leurs chefs de secrétariat ; et l'annexe 2 présente les modifications qu'il est proposé d'apporter en conséquence au contrat du Directeur général approuvé par l'Assemblée de la Santé en vertu de la résolution WHA75.4 (2022).

TENDANCES OBSERVÉES

3. Au 31 juillet 2022, le nombre total de membres du personnel de l'OMS² s'établissait à 8733 (voir la Figure 1 et le Tableau 1 des données sur les effectifs), ce qui représente une augmentation de 0,5 % par rapport aux chiffres du 31 décembre 2021 (8688). Au cours de la même période, le pourcentage de membres du personnel employés au Siège a augmenté pour passer de 32,7 % à 33,5 %. Dans les bureaux

¹ Disponible à l'adresse <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consulté le 8 novembre 2022).

² Tous les chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS. Ils ne comprennent pas en revanche le personnel travaillant pour l'Organisation panaméricaine de la Santé, le Centre international de recherche sur le cancer ni d'autres entités du système des Nations Unies administrées par l'OMS.

régionaux et les bureaux de pays, il a diminué pour passer de 24,1 % à 24 % et de 43,2 % to 42,5 %, respectivement (voir la Figure 2). Au cours de la même période également, la proportion des titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté pour passer de 49,6 % à 49,9 % au Siège. Dans les bureaux régionaux, elle a diminué pour passer de 30,4 % à 30 % et dans les bureaux de pays, elle est passée de 20 % à 20,1 %. Dans l'ensemble, les titulaires d'engagements de plus longue durée occupent 77 % des postes.

4. Au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2022, les dépenses de personnel se sont élevées à 597 millions de dollars des États-Unis (USD), soit 37 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissent à 1596 millions USD (ce qui représente une diminution par rapport à la période comprise entre janvier et juin 2021, au cours de laquelle ces dépenses représentaient 38 % des dépenses totales).

5. En ce qui concerne les autres modalités contractuelles, pour la période janvier-juillet 2022, le nombre de consultants ou de personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux (APW) a augmenté en termes d'équivalents plein temps par rapport à la même période en 2021, passant de 1839 à 2730 pour les consultants et de 774 à 1052 pour les bénéficiaires d'APW (voir les données sur les effectifs, Tableau 20). En outre, le nombre de personnes engagées au titre d'accords de services spéciaux a augmenté, passant de 4187 pour la période janvier-juillet 2021 à 4601 pour la période janvier-juillet 2022.

Figure 1. Répartition du personnel de l'OMS par bureau au 31 juillet 2022

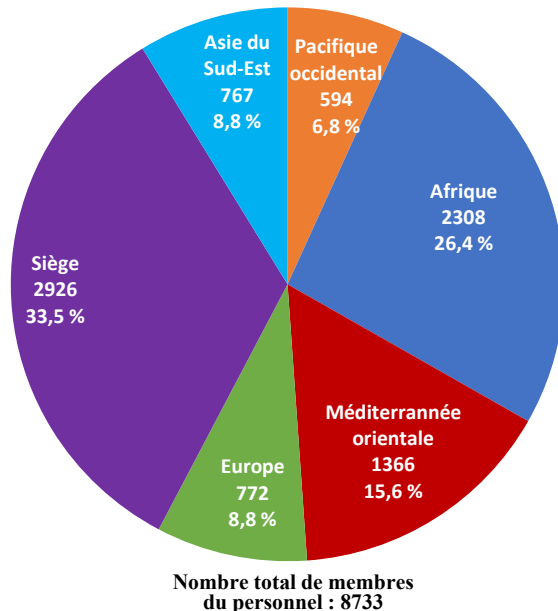
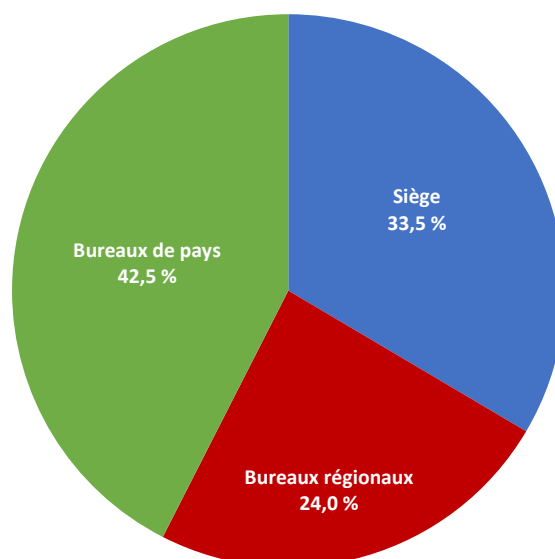


Figure 2. Répartition du personnel de l'OMS par niveau (Siège, bureaux régionaux et bureaux de pays) au 31 juillet 2022



6. Les tableaux recensant les données sur les effectifs ont été actualisés pour inclure des renseignements supplémentaires sur l'équilibre entre les sexes. Au 31 juillet 2022, l'Organisation est en passe d'atteindre la parité au niveau de ses effectifs, qui sont constitués de femmes à 49,9 % et d'hommes à 50,1 %, tous types de contrats confondus. La proportion de personnel féminin dans la catégorie des services généraux est supérieure à 50 %, tandis que dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et celle des administrateurs recrutés sur le plan international, elle est inférieure à 50 % (voir les données sur les effectifs, Tableau 3a ; pour plus d'informations sur l'ensemble des catégories de personnel et des bureaux principaux, par grade, se référer aux données sur les effectifs, Tableau 3b).

7. Au 31 juillet 2022, les femmes représentaient 47 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée (voir les données sur les effectifs, Tableau 3c), ce qui représente une augmentation par rapport aux 46,8 % enregistrés en décembre 2021.

8. Au cours de la même période, le nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus dans l'ensemble de l'Organisation a progressé, passant de 44,2 % à 44,5 %. Dans la politique de l'OMS sur la parité hommes-femmes au sein du personnel, publiée en janvier 2017, l'objectif suivant était établi : à compter de 2017, augmenter de 1,5 % le pourcentage de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus au cours des cinq prochaines années. La valeur cible pour 2022, fixée à 45,5 %, était presque atteinte en juillet. Le bilan des progrès réalisés par rapport à cet indicateur sera présenté en décembre 2022, et la politique sera actualisée afin d'établir de nouvelles cibles.

9. Dans les classes P.6, D.1 et D.2, la proportion de femmes au 31 juillet 2022 avait légèrement baissé pour s'établir à 36,1 %, contre 36,4 % en décembre 2021, mais l'augmentation est de 4,7 points de pourcentage par rapport à juillet 2017 (31,4 %) (voir la Figure 3). On constate également une hausse notable depuis 2017 du pourcentage de femmes occupant des postes de classe P.5, qui est passé de 40,3 % à 46,6 % en juillet 2022.

10. Du fait de l'importance que le Directeur général accorde à l'objectif de la parité hommes-femmes, le Secrétariat continue à prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes qualifiées dans la liste de candidats aux postes de chef de bureau de pays. Au 31 juillet 2022, 36,3 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, une proportion en baisse par rapport à décembre 2021 (38,2 %) – à noter toutefois que la tendance générale observée ces cinq dernières années est positive, la proportion étant en hausse par rapport à 2017 (35 %).

11. Les efforts supplémentaires déployés pour accroître le nombre de femmes dans la liste de candidats aux postes de chef de bureau de pays étaient visibles au cours du processus de sélection de 2021 et se poursuivent en 2022. En 2021, les femmes représentaient 30 % des postulants et 50 % des candidats inscrits sur la liste de réserve après avoir réussi les épreuves du centre d'évaluation. En 2022, les femmes représentaient 25 % des candidats à l'étape de la présélection et 35 % des candidats sélectionnés pour passer les épreuves du centre d'évaluation, qui se sont tenus de septembre à novembre. Les résultats définitifs seront confirmés début 2023.

Figure 3. Parité hommes-femmes – évolution de juillet 2017 à juillet 2022

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Juillet 2022	Changement entre juillet 2017 et juillet 2022
Pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée	43,7 %	44,4 %	44,7 %	45,4 %	45,6 %	45,8 %	46,2 %	45,9 %	46,4 %	46,8 %	47,0 %	Augmentation de 3,3 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de femmes occupant un poste de la classe P.4 et au-dessus	41,1 %	41,9 %	42,5 %	43,4 %	43,5 %	43,5 %	43,8 %	43,5 %	43,7 %	44,2 %	44,5 %	Augmentation de 3,4 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de femmes à la tête d'un bureau de pays	35,0 %	33,3 %	33,1 %	35,8 %	39,3 %	37,4 %	37,9 %	37,1 %	38,7 %	38,2 %	36,3 %	Augmentation de 1,3 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de femmes occupant un poste des classes P.6, D.1 et D.2	31,4 %	35,1 %	37,0 %	35,4 %	37,5 %	35,7 %	36,1 %	35,5 %	35,8 %	36,4 %	36,1 %	Augmentation de 4,7 points de pourcentage depuis juillet 2017

12. Au 31 juillet 2022, 28,9 % des États Membres (57 États Membres sur 197)¹ étaient sous-représentés ou non représentés (voir la Figure 4 et les données sur les effectifs, Tableau 4), proportion qui a diminué par rapport aux 29,9 % de décembre 2021 (soit 59 États Membres sur 197). Six États Membres sont entrés dans la fourchette souhaitable en termes de représentation ou en sont sortis.

¹ Cela inclut les trois Membres associés.

Figure 4. Répartition des États Membres de l’OMS selon la représentation géographique au 31 juillet 2022

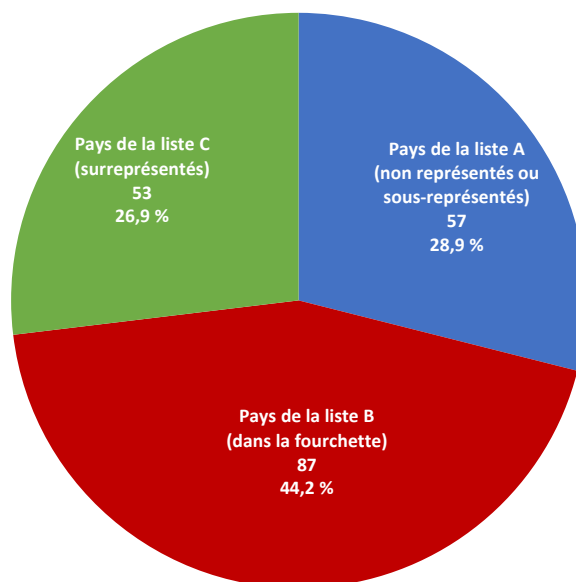


Figure 5. Représentation géographique des États Membres de l’OMS – évolution observée de juillet 2017 à juillet 2022

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Juillet 2022	Changement entre juillet 2017 et juillet 2022
Pourcentage d’États Membres sous-représentés ou non représentés	32,1 %	32,1 %	31,6 %	32,1 %	31,6 %	31,6 %	30,6 %	30,1 %	29,6 %	29,9 %	28,9 %	Diminution de 3,2 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur (titulaires d’engagements temporaires compris) originaires de pays en développement	43,0 %	43,0 %	42,8 %	42,5 %	43,4 %	44,5 %	44,1 %	44,2 %	44,1 %	44,1 %	44,4 %	Augmentation de 1,4 point de pourcentage depuis juillet 2017

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Juillet 2022	Changement entre juillet 2017 et juillet 2022
Pourcentage de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée originaires de pays en développement	40,8 %	40,7 %	41,1 %	41,1 %	41,7 %	42,6 %	43,3 %	43,8 %	44,3 %	44,9 %	45,5 %	Augmentation de 4,7 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement dans l'ensemble de l'Organisation	32,2 %	31,7 %	30,8 %	33,5 %	33,8 %	34,6 %	35,9 %	37,3 %	38,0 %	39,1 %	38,8 %	Augmentation de 6,6 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement au Siège	12,5 %	10,9 %	13,8 %	16,4 %	15,9 %	15,6 %	19,1 %	21,1 %	18,7 %	18,7 %	18,1 %	Augmentation de 5,6 points de pourcentage depuis juillet 2017

13. On observe depuis juillet 2017 une augmentation de la proportion de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur originaires de pays en développement, en particulier dans les classes D.1 et D.2. Entre décembre 2021 et juillet 2022, la proportion de membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur originaires de pays en développement est passée de 44,9 % à 45,5 % (voir la Figure 5). À l'échelle de l'Organisation et du Siège, la proportion de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement a légèrement baissé entre décembre 2021 et juillet 2022, bien qu'elle ait globalement considérablement augmenté depuis juillet 2017.

14. Le Tableau 11, qui présente des données sur les ressources humaines, illustre l'évolution des candidatures féminines, tandis que le Tableau 11b illustre l'évolution des candidatures en fonction de la représentation géographique. Ces tableaux montrent que le pourcentage de candidates a globalement augmenté au cours des quatre dernières années, tandis que peu de progrès ont été réalisés pour augmenter le nombre de candidatures de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés (sachant que la classification des pays change également avec le temps). L'Organisation a consenti d'importants efforts pour combler l'écart entre hommes et femmes, et les recherches de talents et les campagnes d'information plus poussées doivent se poursuivre, notamment en consacrant davantage d'investissements à l'amélioration de la représentation géographique.

15. Le nombre de membres du personnel des classes P.6 et au-dessus titulaires d'engagements de plus longue durée ou temporaires est passé de 275 en juillet 2017 à 298 en juillet 2022 (voir la Figure 6), une augmentation de 8 % conforme à l'orientation stratégique de la transformation de l'OMS.

Figure 6. Cadres supérieurs par bureau, juillet 2017-juillet 2022

Bureau	P.6/D.1			D.2			Hors classes			Total		
	Juillet 2017	Juillet 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Juillet 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Juillet 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Juillet 2022	Différence entre 2022 et 2017
Afrique	41	33	-20 %	1	5	400 %	1	1	0 %	43	39	-9 %
Asie du Sud-Est	23	20	-13 %	2	3	50 %	1	1	0 %	26	24	-8 %
Europe	25	29	16 %	1	2	100 %	1	1	0 %	27	32	19 %
Méditerranée orientale	28	30	7 %	4	12	200 %	1	1	0 %	33	43	30 %
Pacifique occidental	16	19	19 %	2	2	0 %	1	1	0 %	19	22	16 %
Siège	86	78	-9 %	29	41	41 %	12	19	58 %	127	138	9 %
Total	219	209	-5 %	39	65	67 %	17	24	41 %	275	298	8 %

ATTIRER LES TALENTS

Recherche de talents et campagnes d'information

16. Des campagnes de prospection continuent d'être menées en collaboration avec les États Membres pour améliorer la représentation géographique et la parité des sexes. Des accords avec des prestataires de services externes permettent de mener des campagnes de prospection et de recrutement ciblées, dans le but de progresser par rapport aux objectifs fixés en matière de diversité, notamment en ce qui concerne la parité des sexes et l'amélioration de la représentation géographique. Les efforts ciblés se poursuivent dans le cadre de programmes d'orientation professionnelle, de mentorat et de perfectionnement des cadres afin de renforcer les capacités des femmes membres du personnel occupant des postes de niveau moins élevé et pour qu'elles puissent aspirer à des postes de plus haute responsabilité.

17. Les services des ressources humaines et le personnel technique de l'OMS continuent de diffuser largement les vacances de poste, notamment sur les réseaux et plateformes des médias sociaux, et en diffusant régulièrement des informations aux missions des Nations Unies à Genève et aux réseaux techniques. Ces activités et les événements axés sur les carrières sont ensuite évalués afin de privilégier les mesures qui produisent les meilleurs résultats.

18. Comme indiqué à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé en 2022,¹ l'OMS a lancé au second semestre de 2021 le programme Jeunes administrateurs, ciblant les candidats des pays les moins avancés. Dans le cadre de ce programme, un prestataire de services externe a organisé un événement destiné exclusivement aux candidats admissibles, qui comprenait des ateliers sur la rédaction d'un curriculum vitae, et sur la façon de mener à bien le processus de sélection de l'OMS et de se préparer aux entretiens axés sur les compétences. Le retour sur investissement de cet événement peut désormais être établi : 30 % des candidats recommandés et 36 % des candidats sélectionnés à l'issue du processus y avaient participé. Le fait que ce retour sur investissement soit élevé tient à deux éléments en particulier : l'événement s'adressait exclusivement aux candidats répondant aux critères d'éligibilité du programme et des ateliers pratiques sur la façon de postuler et de se préparer au processus de sélection à l'OMS avaient été organisés. Au moment d'élaborer le matériel de communication destiné au programme, les obstacles éventuels à une candidature réussie ont été recensés et traités. Il serait

¹ Voir le document A75/31.

souhaitable que des efforts similaires soient déployés pour les futures cohortes du programme et que les enseignements tirés de cette expérience soient mis au service de la communication au sens plus large. Au moment de la rédaction du présent rapport, 13 candidats sélectionnés issus de 13 pays parmi les moins avancés avaient rejoint l'Organisation et entamé leurs missions respectives. La première cohorte complète a rejoint l'Organisation mi-novembre 2022 à l'issue d'un processus de sélection rigoureux, concurrentiel et fondé sur le mérite.

Recrutement et sélection

19. Dans le cadre du programme de transformation de l'OMS, l'objectif ci-après a été fixé : porter la durée du processus de recrutement à 112 jours civils (soit 80 jours ouvrables), principalement en améliorant les services de présélection des candidats.

20. La durée moyenne de recrutement à l'échelle mondiale était de 187 jours civils en 2019 et 2020, la fourchette allant de 17 à 963 jours civils en 2019 et de 25 à 627 jours en 2020. La durée moyenne de recrutement a diminué en 2021 pour s'établir à 141 jours, la fourchette allant de 29 à 376 jours. Sur la base des données relatives au recrutement pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 juillet 2022 (250 demandes ont été publiées au cours des sept premiers mois de 2022), on a estimé que la durée moyenne de recrutement à l'échelle mondiale avait diminué pour s'établir à 121 jours civils, la fourchette allant de 9 à 251 jours. Ces résultats sont nettement meilleurs que ceux enregistrés au cours des deux années précédentes. Un nouveau tableau de bord est en cours d'élaboration, et permettra de rendre l'analyse des données relatives au recrutement et la procédure de notification y relative plus efficaces.

21. L'outil Stellis, qui vient appuyer les processus de recrutement et de sélection, n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés, du fait notamment des disparités observées dans l'utilisation qu'en font les différents bureaux pour mener à bien le processus de recrutement dans le système. Les difficultés rencontrées et les bilans d'expérience établis sont utilisés pour éclairer la mise au point du nouveau système de planification des ressources internes de l'Organisation, amené à remplacer l'outil Stellis, l'objectif étant de garantir que l'OMS applique une approche cohérente et harmonisée à l'échelle de l'Organisation en matière de recrutement pour tous les types de contrats, et qu'elle dispose de capacités renforcées en matière d'établissement de rapports et d'évaluation des performances dans le cadre du recrutement.

22. Les processus de sélection destinés à pourvoir les postes de l'équipe de recherche de talents et de recrutement nouvellement créée se sont poursuivis en 2022, et un nouvel appel a été adressé aux Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international qui devaient rejoindre l'équipe au cours du second semestre. La nouvelle équipe, qui s'employait encore à renforcer ses capacités mi-2022, est en mesure de s'acquitter de l'ensemble de ses tâches.

PROGRAMME MONDIAL DE STAGES

23. Le programme mondial de stages, qui était suspendu depuis juillet 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, a été relancé en octobre 2022. Un rapport distinct et séparé sur le programme¹ a été établi en vue d'être examiné par le Conseil exécutif.

¹ Document EB152/50.

RETENIR LES TALENTS

Gestion des services du personnel

24. Une évaluation de la gestion des services du personnel de l’OMS a débuté en mai 2022 ; le rapport final est en préparation. Des recommandations seront formulées en vue d’améliorer les politiques, les systèmes et les processus connexes sur la base des meilleures pratiques en vigueur dans le secteur et des particularités de l’OMS. L’évaluation tient compte des possibilités offertes par la mise en service du nouveau système de gestion opérationnelle basé sur Workday et de l’optimisation des processus institutionnels y relative pour faire fond sur la fonction de gestion des services du personnel du nouveau système et les enjeux que le télétravail à grande échelle a mis en lumière en matière de gestion des services du personnel. Un prestataire de services externe sélectionné dans le cadre d’un appel d’offres a procédé à l’évaluation et a dirigé le processus d’examen consultatif, en s’appuyant sur les contributions des principales parties prenantes aux trois niveaux de l’Organisation.

25. L’évaluation porte notamment sur : l’organisation et la gestion actuelles de la fonction de gestion des services du personnel aux trois niveaux de l’Organisation ; les politiques en vigueur, notamment le cadre de gestion et de développement des services du personnel, la gestion des résultats insatisfaisants et la reconnaissance de l’excellence ; les processus applicables à l’ensemble du personnel de l’OMS (membres du personnel et collaborateurs non-membres), ce qui inclut les situations d’urgence ; ainsi que l’outil existant (eWork) et le nouvel outil (système de gestion opérationnelle/Workday), de même que leurs fonctionnalités.

26. Une enquête mondiale a été menée pour recueillir l’avis des membres du personnel aux trois niveaux de l’Organisation quant aux difficultés qu’ils rencontraient en matière de gestion des services du personnel ainsi que leurs propositions d’amélioration. Des groupes de discussion ont été créés et des entretiens ont été organisés avec des intervenants clés pour examiner les faiblesses du système de gestion des services du personnel actuel, la perspective dans laquelle celui-ci s’inscrit et les solutions envisageables.

27. Le projet de système de gestion opérationnelle comprend un module sur la gestion des services du personnel, et des séances de travail sont en cours dans ce domaine avec le nouveau fournisseur de progiciels de gestion intégrée. Ce module remplacera l’outil existant (eWork) et se fondera sur l’évaluation susmentionnée.

Formation et perfectionnement du personnel

28. Le programme « Pathways to Leadership », dirigé par le Bureau régional de l’Afrique, continue d’être mis en œuvre dans l’ensemble des bureaux principaux ; en 2022, 20 participants relevant du Bureau régional de l’Europe et 27 femmes de pays francophones ont pu en bénéficier. Une cohorte conjointe regroupant 25 participants relevant du Bureau régional de l’Afrique/du Bureau régional de l’Europe a été constituée en septembre 2022. Le Bureau régional de l’Afrique a lancé le second cycle du processus de communication d’observations « panoramique » à l’intention de 40 participants au programme, grâce à quoi ils ont pu mieux jauger leurs aptitudes personnelles. Ce processus a permis d’éclairer l’initiative de communication d’observations « panoramique » mise en place par le Siège en 2022, comme il est précisé ci-après.

29. Au cours de l’exercice 2020-2021, l’OMS a financé des cours spécialisés de leadership et de gestion dispensés par l’École des cadres du système des Nations Unies au bénéfice de plus de 200 membres du personnel à différents niveaux dans le monde entier, de 44 cadres supérieurs occupant des postes de classe P.5 et au-dessus, de 71 femmes occupant des postes de classe P.4 ou P.5, de

44 administrateur recruté sur le plan national et fonctionnaires occupant des postes de classe P.2 ou P.3 et de 55 membres du personnel administratif de toutes les Régions. En outre, plusieurs cours axés sur des thématiques de nature administrative – bonnes compétences rédactionnelles, animation d'événements en ligne, compétences fondamentales des formateurs et gestion des connaissances, notamment – ont été dispensés à 88 membres du personnel exerçant des fonctions d'appui.

30. La collaboration fructueuse de l'OMS avec l'École des cadres du système des Nations Unies se poursuit, et 245 membres du personnel de l'Organisation se sont déjà inscrits à des cours dispensés par l'École. Il convient notamment de noter que :

- 39 cadres supérieurs (classe P.5 et au-delà) assistent au cours « UN Executive Management Programme » ;
- 34 femmes des classes P.4 et P.5 assistent au cours « Leadership, Women and the United Nations » ;
- 27 membres du personnel des classes P.2 et P.3 assistent au cours « UN Emerging Leaders e-curriculum » ;
- 24 membres du personnel de la classe G.5 et au-delà assistent au cours « Leadership Skills for Support and Administrative Functions » ;
- 31 assistants administratifs assistent au cours « Skills for Administrative Assistants ».

31. Fin 2021, le Comité mondial pour la formation et le perfectionnement a approuvé 23 initiatives d'apprentissage au niveau mondial et 35 initiatives d'apprentissage au niveau régional pour l'exercice 2022-2023, ce qui incluait : des cours destinés au personnel des ressources humaines dispensés par le Chartered Institute of Personnel and Development ; des cours sur la gestion de projets ; l'accès à plus de 5000 cours de courte durée sur la plateforme LinkedIn Learning ; des cours sur l'approvisionnement à l'échelle mondiale ; des cours sur la gestion de la performance ; l'accompagnement du personnel d'encadrement ; et des cours axés sur la sensibilisation au handicap et l'inclusion. Les initiatives au niveau régional portaient notamment sur les domaines suivants : renforcement des capacités des représentants de l'OMS ; mobilisation des ressources et participation des donateurs ; planification stratégique au niveau national ; et gestion des conflits.

32. S'agissant des formations obligatoires de l'OMS, les taux d'observation par cours sont précisés ci-après. L'OMS est attentive au suivi de ce taux et invite régulièrement les membres du personnel à accomplir ces formations. Il a été proposé d'apporter de nouvelles modifications à la politique de formation obligatoire, l'objectif étant de tenir compte du taux d'observation dans le cadre de l'évaluation de la performance globale.

- **Formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels** – le 3 novembre 2021, cette formation est entrée en vigueur et a été assignée à tous les membres du personnel de l'OMS (plus de 15 000 personnes), qui devaient obligatoirement l'avoir achevée d'ici au 3 février 2022. À l'heure actuelle, le taux d'observation s'établit à 93 %.
- **Formation sur la prévention du harcèlement sexuel et d'autres actes prohibés (« United to Respect »)** – le 16 mars 2022, cette formation est entrée en vigueur et a été assignée à tous les membres du personnel de l'OMS (plus de 15 800 personnes ; version générale destinée au personnel sans rôle d'encadrement : 13 320 personnes ; version cadres destinée au personnel ayant un rôle

d'encadrement : 2610 personnes). Les membres du personnel devaient obligatoirement avoir achevé cette formation au 16 juin 2022. À l'heure actuelle, le taux d'observation s'établit à 91 % pour la version générale et à 89 % pour la version destinée aux cadres.

- **Formation BSAFE des Nations Unies de sensibilisation à la sécurité (suivie à ce jour par plus de 10 239 membres du personnel)** – cette formation devait être assignée à tous les membres du personnel en octobre-novembre 2022 de sorte à garantir le suivi complet du taux d'observation dans tous les départements et aux trois niveaux de l'Organisation.
- **Formation sur la cybersécurité et la prévention du hameçonnage (« Cybersecurity Essentials »)** – taux d'observation : 91 %.
- **Formation de perfectionnement sur la cybersécurité** – taux d'observation : 93,5 %.

33. Une formation relative à l'éthique (« Ethics Empowerment »), qui devrait débiter fin 2022-début 2023, figure parmi les futures formations obligatoires.

34. En juillet 2022, 1785 membres du personnel avaient participé à des cours d'allemand, d'anglais, d'arabe, de chinois, d'espagnol, de français, de portugais et de russe – 30 % des participants étaient basés dans la Région africaine, 10 % dans la Région de l'Asie du Sud-Est, 7 % dans la Région européenne, 13 % dans la Région de la Méditerranée orientale, 5 % dans la Région du Pacifique occidental et 35 % au Siège. L'éventail de cours de langue a été enrichi et prévoit de nouvelles thématiques et de nouveaux formats d'enseignement. Environ 430 membres du personnel ont été sélectionnés pour participer à des cours de formation spéciaux axés sur la rédaction et l'acquisition de compétences non spécialisées en communication. Le Global Language Programme offrira un soutien financier à 136 candidats dans le cadre de leur participation à l'examen d'aptitudes linguistiques 2022 de l'Organisation des Nations Unies.

35. Dans le droit fil de la tendance observée en 2020-2021, l'intérêt pour les langues arabe, chinoise et russe continue de croître : en 2022, le nombre d'inscriptions pour ces langues a augmenté de 25 % par rapport à l'exercice biennal précédent (169 participants en 2020, 178 en 2021 et 220 en 2022).

36. À ce jour, environ 400 membres du personnel ont été invités à participer au programme d'accueil du Siège, qui est accessible en ligne. Le programme étant adapté à un environnement virtuel, il n'y a pas de limite au nombre d'invités, et les participants ne pouvant assister aux sessions en direct pourront facilement accéder aux enregistrements de celles-ci. Afin que tous les fonctionnaires nouvellement recrutés, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient des mêmes informations sur le travail au sein de l'Organisation, un programme global d'accueil sera mis au point sous forme de modules d'apprentissage en ligne et déployé à l'échelle mondiale en complément des programmes d'accueil proposés par chaque bureau.

37. En 2022, un processus de communication d'observations « panoramique » a été lancé ; il s'agit d'un exercice de perfectionnement du personnel à l'échelle mondiale destiné à donner aux effectifs l'occasion de tirer parti de leurs points forts et de réaliser pleinement leur potentiel. L'exercice, qui s'inscrit dans le processus de transformation de l'OMS, vise à améliorer l'efficacité, la transparence et la performance au sein de l'Organisation. Il devrait permettre d'instaurer une culture de la confiance et de la concertation dans l'ensemble de l'Organisation, de renforcer la performance et la responsabilisation à tous les niveaux, et de fournir au personnel des informations précieuses à des fins d'apprentissage et de perfectionnement. Ce processus a été lancé à la fin du premier trimestre 2022 selon une approche progressive ; la première cohorte de fonctionnaires relevant du Siège était représentée par

un groupe de 466 participants de toutes les divisions composé de directeurs, de cadres et de contributeurs individuels. Dans ce cadre, des outils de communication ont été fournis et des séances d'information ont été organisées sous forme de webinaires, de vidéos et de messages écrits destinés et rendus accessibles aux membres du personnel. Après réception des observations, un rapport a été communiqué à chaque participant et des réunions-bilan personnalisées avec un consultant externe ont été organisées à l'intention de tous les participants. Des bilans d'expérience sont recueillis pour sous-tendre et améliorer encore ce processus, que l'on envisage d'étendre à l'ensemble de l'Organisation. Des rapports consolidés sur les observations recueillies seront établis et permettront d'éclairer la stratégie destinée à accompagner les membres du personnel dans leur évolution de carrière, ainsi que des initiatives ciblées d'apprentissage et de perfectionnement.

Mentorat

38. Le programme mondial de mentorat de l'OMS s'inscrit dans une approche de développement organisationnel qui vise à favoriser le perfectionnement professionnel en aidant le personnel à apprendre au travail, à échanger des connaissances et à renforcer ses capacités. Il y a actuellement 180 mentors, qui sont des membres du personnel de tous les niveaux et de toutes les Régions de l'OMS. On compte également parmi eux des retraités de l'Organisation. Les formations et les sessions d'information destinées aux mentors pour que leur dialogue avec les mentorés favorise la confiance en soi ont continué de faciliter les échanges sur les plans de carrière.

39. Depuis janvier 2022, des membres du personnel partout dans le monde ont continué de bénéficier d'une relation de mentorat. Dans le même temps, il ont reçu des formations et des conseils dans le cadre d'ateliers en ligne ou ont participé aux séances personnalisées offertes par l'équipe de gestion et de développement des carrières. En 2022, des initiatives de mentorat collaboratif ont continué d'être menées dans le cadre du processus de mentorat mis en place par le Centre international de formation, ce qui a permis à 10 membres du personnel de rejoindre le programme de mentorat pour les femmes offert par le Centre en qualité de mentores ou de mentorées. Ce programme vise à améliorer la parité hommes-femmes et à renforcer l'autonomie des femmes à tous les stades de leur carrière grâce à un mentorat individuel, à des cercles de mentorat et à divers cours et ateliers de formation proposés aux mentorés. Un « mentorat express » a été organisé en mai 2022. Au cours de cette manifestation mondiale, 16 membres du personnel ont eu l'occasion de découvrir le mentorat et ses avantages.

40. L'initiative de mentorat du Bureau régional de l'Afrique est un programme de six mois dispensé sur une plateforme virtuelle ; il consiste à associer des fonctionnaires chevronnés et d'autres qui le sont moins sur la base des valeurs qui sont les leurs en vue de former des paires. La quatrième cohorte de ce programme de mentorat dédié au personnel a été lancée en octobre 2022. À ce jour, 300 mentorés de la Région africaine de l'OMS et 140 mentors relevant des bureaux principaux de l'Organisation, y compris du Siège, ont été associés avec succès et ont atteint les principaux objectifs de ce programme, qui a été reconnu, sur le plan mondial, comme l'une des meilleures initiatives pour aider les membres du personnel à renforcer leurs capacités, sur la base de leurs besoins professionnels et de leur évolution de carrière. L'évaluation de la première et de la deuxième cohorte a révélé que 90 % et 80 % des mentorés respectivement se sentaient motivés et avaient développé un sentiment d'appartenance, tandis que 85 % et 83 % des mentors avaient l'impression de mieux comprendre l'Organisation.

41. Le programme du Bureau régional de l'Afrique pour des équipes plus performantes se fonde sur le cadre de compétences de l'OMS et la Charte des valeurs de l'Organisation. Il vise à doter les membres du personnel à tous les niveaux des outils et des compétences nécessaires pour améliorer leurs compétences professionnelles ; à renforcer l'aptitude à travailler en équipe dans l'ensemble de l'Organisation via un appui complet et un encadrement personnalisé ; et à renforcer l'adhésion du personnel aux valeurs de l'OMS pour favoriser une culture de coopération. Il se compose de 32 modules

de formation et de séances d'accompagnement personnalisé assortis d'un large éventail d'outils. Les concepts entourant la valorisation du personnel sont enseignés aux participants dans le cadre d'ateliers de perfectionnement conjoints basés sur la pratique et de séances de formation en ligne qui mettent l'accent sur la conscience de soi et du groupe, la communication interpersonnelle et l'utilisation perspicace de ressources telles que le temps. À ce jour, 45 agents des services généraux et 20 membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international ont participé à 11 ateliers de perfectionnement personnalisés, à 102 séances d'accompagnement individuelles et à quatre séances d'accompagnement de groupe.

Plans et évolution de carrière

42. Un cadre de gestion de carrière de haut niveau a été établi et actualisé, offrant deux orientations principales à l'OMS : la santé publique et les opérations. Des entretiens avec des directeurs de la filière opérationnelle ont pu être menés avec la participation des bureaux principaux, et des contributions supplémentaires sont actuellement recueillies dans le cadre d'autres entretiens approfondis. Des entretiens avec des directeurs du secteur de la santé publique ont commencé à être menés au niveau du Siège et seront suivis d'entretiens aux niveaux régional et national, avec l'appui de membres du personnel de tous les bureaux principaux. Afin de tenir l'ensemble du personnel de l'OMS informé des progrès réalisés dans ce domaine, un bulletin d'information en ligne sur les plans et l'évolution de carrière a été mis au point et envoyé à l'ensemble du personnel en juillet 2022.

43. En 2022, des activités de gestion des carrières, un accompagnement et une orientation professionnels, des mentorats, ainsi que des formations à l'intelligence émotionnelle et au travail d'équipe ont continué à être proposés, aussi bien à distance qu'en présentiel. Le nouveau programme mondial d'évolution de carrière, intitulé « Advance », a été lancé en 2022 dans le but de promouvoir le leadership des femmes tout en répondant aux besoins et aux problèmes spécifiques, en matière d'évolution de carrière, des administratrices recrutées sur le plan national et du personnel féminin des services généraux. Début janvier 2023, une deuxième cohorte devrait entamer ce programme, que des services d'accompagnement assurés par un groupe d'accompagnateurs formés en interne par l'OMS viennent compléter. Une nouvelle édition du programme EMERGE, mis en place conjointement avec 11 autres organisations internationales, s'est tenue entre octobre 2021 et juin 2022. Parmi les inscrits, on comptait des administrateurs de la classe P.3 recrutés sur le plan national venus participer à un module de renforcement des compétences d'encadrement pour favoriser leur évolution de carrière.

44. Une masterclass participative animée par un intervenant de renommée internationale a été organisée en ligne en juin 2022, ce qui a permis à des membres du personnel du monde entier d'y participer activement et d'en savoir plus sur la question de l'évolution de carrière dans un environnement de travail hybride.

45. La phase d'optimisation des processus institutionnels de la nouvelle plateforme de gestion des talents – intégrée dans le nouveau système de planification des ressources internes – a commencé, ce qui a permis de définir les éléments essentiels, les caractéristiques techniques et les étapes du processus.

Mobilité

46. 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 2022 s'élève à 142, contre 168 au cours de la même période en 2021 et 225 pour la période comprise entre janvier et décembre 2021 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15). Dans le même temps, les transferts d'un bureau à l'autre ont augmenté en 2022 et représentaient 42 % de l'ensemble des transferts en juillet 2022, contre 38 % en 2021.

47. L'exercice de simulation de la mobilité a été mené à bonne fin. Cet exercice, entrepris en octobre 2020, avait pour but de valider l'exactitude des données disponibles sur le personnel et sur les postes, et de tester les principaux éléments des mécanismes d'orientation et de gouvernance proposés. Les nombreuses observations communiquées par les membres du personnel ayant participé à la simulation ont été incluses dans le rapport final et prises en compte pour l'élaboration du plan de mise en œuvre proposé. La simulation s'est terminée en décembre 2021, et les recommandations ainsi que les enseignements tirés de l'exercice ont été intégrés au rapport établi en juin 2022, qui a été présenté aux cadres supérieurs.

INSTAURER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE

Diversité, équité et inclusion

48. Le programme des ressources humaines en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion destiné au personnel de l'OMS et son plan d'action correspondant ont été publiés via le Manuel électronique en mai 2022. Ce programme doit servir de base à des mesures visant à attirer et fidéliser un personnel caractérisé par sa diversité, et à créer un environnement professionnel accueillant pour tous, où chacun se sente valorisé et puisse exploiter toutes ses capacités. Les résultats de l'initiative Écouter, apprendre et agir ensemble, dans le cadre de laquelle l'Organisation a fait appel aux services d'experts pour la conseiller sur ces thématiques, seront intégrés aux versions actualisées du programme et du plan d'action.

49. L'OMS a achevé la mise à jour de sa politique relative à l'emploi des personnes handicapées, qui a été publiée début 2022. Cette politique, qui vise à garantir à toutes les personnes handicapées le plein exercice, dans des conditions d'égalité, de l'ensemble des libertés et des droits humains sans discrimination d'aucune sorte, est liée au programme pour la diversité, l'équité et l'inclusion du personnel de l'OMS. Elle a pour but de favoriser les possibilités d'emploi, d'évolution de carrière et de maintien en poste des personnes handicapées dans des conditions d'égalité au sein de l'Organisation – en mettant à leur disposition des aménagements raisonnables, notamment –, cela étant dans l'intérêt de l'OMS de recruter et de fidéliser des effectifs diversifiés et qualifiés représentant toute la diversité de la société, ce qui inclut les personnes handicapées. Des modes opératoires normalisés et des orientations sur la mise à disposition d'aménagements raisonnables seront élaborés et publiés en 2022.

Prévention des comportements abusifs, harcèlement sexuel compris

50. Depuis l'adoption en mars 2021 de la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, le plan de mise en œuvre a été lancé et comprend l'élaboration d'une solide campagne de communication et la diffusion de nouveaux matériels et documents qui rappellent régulièrement aux membres du personnel leur devoir de prévenir et de combattre les comportements abusifs. De nouvelles séances de formation – facultatives ou obligatoires – adaptées aux besoins des différents publics ont été dispensées aux trois niveaux de l'Organisation. Une attention particulière est accordée à la vérification des antécédents par le biais, entre autres outils, de Clear Check, une base de données électronique à l'échelle du système des Nations Unies qui permet de filtrer les candidats et de communiquer, entre autres, des renseignements sur d'anciens membres du personnel visés par des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'abus sexuels qui ont été étayées. En outre, un système dont l'objectif est de garantir que des mesures de prévention soient appliquées dans tous les bureaux a été mis sur pied. De nouveaux modes opératoires normalisés relatifs à la vérification des antécédents sont en cours d'élaboration, et de nouveaux services pour élargir la vérification et le filtrage ont été confiés au Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies (OneHR).

51. Des mesures sont prises en vue d'inclure le harcèlement sexuel dans une nouvelle politique globale de l'OMS sur les fautes à caractère sexuel, et la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs sera mise à jour en conséquence.

Système de justice interne

52. Le Secrétariat continue à suivre la réforme du système de justice interne entreprise en 2016 ; les améliorations apportées ont notamment consisté à privilégier le règlement amiable des différends, ce qui a permis de réduire fortement le nombre d'appels. Un consultant externe a été choisi pour examiner la pertinence, l'efficacité, l'efficacités et l'indépendance de ce système. Le processus d'examen a débuté le 17 janvier 2022 et s'est terminé le 17 avril 2022 avec la publication d'un rapport. Ce rapport a permis d'établir que la réforme de 2016 avait été une réussite et que l'OMS/l'ONUSIDA avaient mis en place les mécanismes de justice interne requis pour traiter les conflits liés au travail, tant par le recours à une procédure formelle qu'informelle. Il contient une liste de recommandations visant à améliorer le système dans les domaines suivants : règlement amiable, enquêtes et procédures disciplinaires, accès à la justice, assistance juridique et protection des lanceurs d'alerte. Un plan de travail est actuellement à l'étude pour mettre en œuvre ces recommandations.

53. En outre, le Corps commun d'inspection a commencé à procéder à l'examen des systèmes de justice interne des entités du système des Nations Unies pour la période allant de septembre 2021 à décembre 2022, en vue de recenser les différentes approches des mécanismes de justice interne et d'évaluer l'adéquation de ces mécanismes et la mesure dans laquelle ils permettent d'atteindre les objectifs fixés dans les cadres réglementaires applicables.

Aménagement des modalités de travail

54. Guidé par le cadre élaboré par l'équipe spéciale créée par le Directeur général pour examiner l'aménagement des modalités de travail à l'OMS, qui a été approuvé par le Groupe de la politique mondiale en mai 2021, le Département Gestion des ressources humaines et des talents a fait paraître, en juillet 2022, une politique qui appréhende de manière globale l'aménagement des modalités de travail à tous les niveaux de l'Organisation. Cette politique est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2022, grâce aux améliorations nécessaires qui ont été apportées aux systèmes dans certains domaines et en tenant compte des spécificités des bureaux.

Modalités contractuelles

55. En novembre 2020, un groupe de travail mondial à trois niveaux a été créé et chargé d'examiner l'utilisation des modalités contractuelles existantes de l'OMS afin de déterminer comment ces modalités peuvent être conçues, adaptées ou utilisées plus efficacement ; d'établir comment les processus connexes peuvent être encore améliorés pour répondre aux besoins opérationnels de l'Organisation ; d'aider les responsables du recrutement à choisir l'approche qui répond le mieux à leurs besoins ; et de veiller à ce que l'environnement de travail de l'OMS soit favorable et propice, tout en préservant la productivité et la capacité de répondre aux besoins du personnel et des principales parties prenantes. Le groupe de travail a achevé ses travaux et a établi son rapport final au quatrième trimestre 2022.

Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines

56. Le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines mène des activités s'inscrivant directement dans les travaux de gestion des ressources humaines et des talents menés par le Secrétariat, et se compose d'un centre de services des ressources humaines dédié opérant depuis le Centre mondial de services de Kuala Lumpur. Le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines joue

un rôle important dans les efforts déployés par le Secrétariat pour moderniser et standardiser les services des ressources humaines de l’OMS.

57. L’équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines fournit des services centralisés au personnel, et traite plus de 130 types de transactions ayant trait aux ressources humaines, ce qui inclut la gestion des contrats du personnel, les voyages réglementaires, les ressources humaines accessibles en libre-service, la gestion des incidents, la gestion des données de référence et les exercices annuels de conformité. En 2021, le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a commencé à offrir de nouveaux services – intégration des nouveaux membres du personnel et détermination de l’indice de traitement, version révisée de l’enquête de fin de service, expédition assistée par l’Organisation dans le cadre de la prise de fonctions, réaffectation et cessation de service, et remboursement des dépenses liées au dépistage de la COVID-19 ainsi qu’à la quarantaine, notamment. En 2022, l’équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a donné une assise plus solide à ces nouveaux services, à la lumière des bilans d’expérience effectués et des données recueillies, qui contribueront à réaliser d’autres améliorations dans ces domaines.

58. En 2021, l’équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a lancé un nouveau centre de services pour le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, qui fournit des services liés à la nomination, à la fin de contrat et aux voyages réglementaires. En 2022, à l’issue d’une année de services, elle a par ailleurs procédé à un bilan d’évaluation de ses performances.

59. En 2022, le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines s’est remis à tenir des réunions trimestrielles avec ses homologues dans tous les bureaux régionaux de l’OMS, grâce à quoi son équipe peut recueillir de précieux retours d’information sur la prestation de services et s’entretenir sur d’éventuelles améliorations conjointes. L’équipe continue par ailleurs de fournir une combinaison de services dédiés et d’astreinte dans le cadre des interventions d’urgence de l’OMS. Elle a notamment mis sur pied une deuxième équipe en semaine, une équipe pour le dimanche et une équipe d’astreinte pour le samedi et les jours fériés.

60. En février 2022, le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a lancé un nouveau service centralisé qui offre des prestations destinées aux nouvelles recrues dans un certain nombre de villes sièges. Ce service permet aux nouveaux membres du personnel de bénéficier d’informations complètes sur l’ensemble des droits à prestations dont ils peuvent se prévaloir.

Santé au travail

61. La santé et le bien-être du personnel conditionnent la capacité de l’Organisation à atteindre ses objectifs stratégiques et constituent des éléments essentiels de sa réussite. Sachant que les organisations qui se soucient de la santé et du bien-être de leur personnel obtiennent de meilleurs résultats, l’OMS aligne sa stratégie en la matière sur son nouveau modèle de fonctionnement à tous les niveaux de l’Organisation pour offrir à tous un environnement professionnel favorable à la santé.

62. Pour que tous bénéficient d’un tel environnement, le Secrétariat participe à des programmes et à des initiatives – le Réseau des directeurs et directrices des services médicaux des entités des Nations Unies ; le forum sur la santé et la sécurité professionnelles à l’échelle du système des Nations Unies, qui est présidé par l’OMS ; les mesures visant à insuffler un nouvel élan et à donner une nouvelle image au Comité de l’Organisation pour la santé et la sécurité au travail ; et le groupe de travail de l’OMS sur la santé mentale, notamment – dans l’objectif de mettre en œuvre la Stratégie de l’ONU pour la santé mentale et le bien-être.

63. En 2022, le groupe de travail sur la santé mentale a proposé des activités visant à soutenir et à promouvoir la santé mentale sur le lieu de travail, activités dont il a favorisé la mise en œuvre. Un

soutien individuel, des webinaires interactifs et un appui aux équipes sur toute une série de sujets ont été facilités. Le groupe de travail a sollicité l'élaboration d'une application visant à fournir au personnel de l'OMS des ressources axées sur le bien-être – la plateforme de l'OMS sur la santé mentale –, qui a été lancée en mai 2022.

64. Le Département Santé au travail de l'OMS joue un rôle essentiel dans les activités de riposte en cas d'épidémie et dans les situations d'urgence en s'attachant à protéger et à promouvoir la santé et le bien-être du personnel de l'Organisation partout dans le monde. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le Département a contribué à la planification nécessaire pour garantir la continuité des opérations au Siège de l'OMS. En outre, il a travaillé avec des experts techniques, les ressources humaines et des partenaires dans le domaine de la gestion des bâtiments et de la communication pour élaborer des mesures et des directives en matière de sécurité et de santé au travail, et a offert une aide médicale, psychologique et sociale continue au personnel, ce qui inclut la recherche des contacts et des mesures supplémentaires destinées à protéger et à promouvoir la santé des effectifs pendant la pandémie de COVID-19. Pendant la pandémie, le Département a continué de fournir son appui dans le cadre d'autres situations d'urgence de niveau 3, notamment en Afghanistan, en Éthiopie (Tigré et nord de l'Éthiopie), en Guinée, en République démocratique du Congo et en Ukraine.

65. En outre, dans le cadre de la riposte mondiale à la COVID-19, le Secrétariat a joué un rôle de chef de file au sein de l'Équipe spéciale des Nations Unies pour les évacuations sanitaires afin d'établir une unité de coordination médicale pour ces évacuations. Le système continu d'évacuation sanitaire vise à aider les agents des Nations Unies et les travailleurs humanitaires qui œuvrent sur le terrain et s'acquittent de leur mission dans un contexte de pandémie. Depuis mai 2020, l'unité a procédé à 441 évacuations sanitaires dans 69 pays des six Régions de l'OMS. L'Équipe spéciale a récemment prolongé le mécanisme d'évacuation sanitaire pour la COVID-19 jusqu'au 31 décembre 2022, sous réserve d'une révision trimestrielle.

66. En ce qui concerne la santé au travail, le Secrétariat continue de fournir un soutien au personnel avant, pendant et après le déploiement. En dépit des progrès réalisés, des ressources humaines et financières supplémentaires sont nécessaires pour garantir que les effectifs de l'OMS bénéficient du même degré d'appui aux trois niveaux de l'Organisation. Un psychologue, assisté par un psychologue-conseil, continue d'apporter au personnel du Siège un soutien spécialisé en matière de santé mentale au travail. Le personnel de l'Organisation partout dans le monde a également accès à des modules de sensibilisation sur la protection de la santé mentale au travail.

67. En septembre 2022, le Secrétariat a lancé un programme d'aide aux employés destiné à fournir au personnel un service continu de conseils en 48 langues, qui s'étend à 70 pays. Ce service est assuré par téléphone, par courriel ou par le biais d'une application.

68. En 2022, le poste de conseiller du personnel au Siège a été transféré au Département Gestion des ressources humaines et des talents. Depuis janvier 2022, l'OMS a augmenté ses ressources dans ce domaine pour apporter un soutien au personnel. Le premier conseiller régional du personnel engagé pour une durée déterminée a été recruté au sein du Bureau régional de la Méditerranée orientale.

69. Au cours du premier semestre de 2022, les conseillers du personnel ont apporté une aide d'urgence à l'Ukraine, ce qui s'est notamment traduit par des missions auprès de son Bureau de pays, des conseils dispensés au personnel sur le terrain, et des propositions de recommandations et d'actions de suivi adressées aux cadres supérieurs.

70. Le conseiller du personnel a fourni, avec l'assistance d'un consultant, un soutien continu aux individus et aux équipes par le biais de groupes d'entraide et de webinaires interactifs axés sur les questions psychosociales.

MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF

71. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du rapport, y compris de ses annexes, et à examiner le projet de résolution ci-après sur l'indemnité de logement au bénéfice du Directeur général :

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le document « Ressources humaines : informations actualisées »,¹

RECOMMANDE à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé d'adopter la résolution suivante :

La Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé,

Prenant acte des recommandations du Conseil exécutif concernant l'indemnité de logement au bénéfice du Directeur général,

1. INSTAURE une indemnité de logement d'un montant de 7000 dollars des États-Unis par mois au bénéfice du Directeur général, ajustée chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation de Genève ;
2. DÉCIDE que cette indemnité de logement viendra remplacer tout dispositif visant à compenser le coût du logement qui s'applique éventuellement au personnel de l'OMS ;
3. DÉCIDE que le contrat du Directeur général sera modifié en conséquence ;
4. DÉCIDE que l'indemnité de logement entrera en vigueur le 1^{er} juin 2023 en lieu et place de l'indemnité provisoire approuvée au titre de la décision WHA75(13) (2022).

¹ Document EB152/47.

ANNEXE 1

**INSTAURATION D'UNE INDEMNITÉ DE LOGEMENT AU BÉNÉFICE
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL****CONTEXTE**

1. La Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé, ayant examiné le rapport du Directeur général,¹ et ayant examiné le rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé² ainsi que la proposition d'indemnité de logement pour le Directeur général présentée à l'annexe du document A75/31, et l'amendement correspondant qu'il est proposé d'apporter au projet de contrat du Directeur général, figurant dans le document A75/5, a décidé dans sa décision WHA75(13) (2022) :

1) de reporter une décision sur la proposition d'indemnité de logement pour le Directeur général à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé en 2023, par l'intermédiaire du Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session et du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa trente-septième réunion ;

2) d'accorder une indemnité provisoire de 5000 dollars des États-Unis (USD) par mois au Directeur général compte tenu des circonstances exceptionnelles.

2. La présente annexe fournit des informations complémentaires sur une proposition d'indemnité de logement au bénéfice du Directeur général, pour examen par le Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session et par le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa trente-septième réunion.

3. L'indemnité de logement fait partie des prestations dont peuvent bénéficier les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies. Elle est versée en plus du salaire net, auquel viennent s'ajouter l'indemnité de poste et l'indemnité de représentation. Sa forme et son montant sont approuvés par les organes directeurs compétents.

4. Conformément à la résolution WHA15.4 (1962), le Conseil exécutif a examiné, à sa trente et unième session, une proposition visant à accorder au Directeur général une indemnité de logement ou un logement,³ et a adopté la résolution EB31.R23 (1963), dans laquelle le Conseil exécutif a décidé de maintenir la question à l'examen pour le moment et prié le Directeur général de préparer un nouveau rapport sur ce sujet au moment où des recommandations plus précises pourraient être faites.

¹ Document A75/31.

² Document A75/57.

³ Document EB31/32.

SITUATION D'AUTRES ENTITÉS DES NATIONS UNIES

5. Dans les différents lieux d'affectation, les entités des Nations Unies recourent à diverses méthodes pour aider les chefs de secrétariat à accéder à un logement, ce qui inclut : la mise à disposition directe d'un logement ; le versement d'une allocation-logement au titre des prestations relevant du régime commun des Nations Unies ; le versement d'une indemnité de logement distincte ; ou la prise en charge intégrale du loyer. Toutefois, certaines entités ne fournissent aucune aide. La liste ci-après donne un aperçu des indemnités accordées aux chefs de secrétariat d'autres institutions spécialisées en janvier 2022 :

- FAO : loue directement un logement approprié et prend en charge les frais connexes ;
- OIT : prend en charge l'intégralité du loyer mensuel et des charges fixes ;
- UNESCO et FIDA : mettent à disposition un appartement et prennent en charge les frais connexes ;
- AIEA, UIT, OMPI, ONUDI, OMT, PAM : fournissent une indemnité de logement ;
- OACI, UPU, UNOPS, ONU-FEMMES : fournissent une allocation-logement, le cas échéant ;
- FMI, OMI, Groupe de la Banque mondiale, OMM : aucune indemnité de logement n'est mentionnée.

6. Les institutions spécialisées à Genève fournissent des indemnités de logement ou prennent directement en charge les frais de logement de leurs chefs de secrétariat comme suit :

Institution spécialisée	Montant annuel dans la devise d'origine	Montant annuel (en USD)	Montant mensuel (en USD)
OIT	144 000 CHF (max)	156 769 USD (max)	13 064 USD (max)
OMPI	77 145 CHF*	83 986 USD	6 999 USD
UIT	71 400 CHF	77 731 USD	6 478 USD

* Montant ajusté chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation de Genève.

7. En conséquence, il est proposé d'instaurer une indemnité de logement d'un montant de 7000 USD par mois, ajustée chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation de Genève,¹ au bénéfice du Directeur général de l'OMS, conformément à la pratique d'autres institutions spécialisées comparables.

¹ L'indice des prix à la consommation de Genève est publié par l'Office cantonal de la statistique.

ANNEXE 2

**PROPOSITION D'AMENDEMENTS AU CONTRAT
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL^{1,2}**

S'agissant de l'indemnité de logement et compte tenu des informations données à l'annexe 1, si le Conseil exécutif recommande à l'Assemblée de la Santé d'accepter de faire figurer l'indemnité de logement proposée, d'un montant mensuel de 7000 USD, dans le contrat du Directeur général, le paragraphe 2 de la section II et la section III du contrat du Directeur général seraient amendés comme suit.

Texte actuel	Proposition d'amendements
<p>[...]</p> <p>II.</p> <p>[...]</p> <p>2) En plus des ajustements et indemnités normalement accordés aux membres du personnel aux termes du Règlement du personnel, le Directeur général reçoit annuellement, à titre de frais de représentation, un montant de vingt et un mille dollars des États-Unis ou son équivalent en toute autre monnaie arrêtee d'un commun accord par les parties, cette somme étant payable mensuellement à partir du seizième jour d'août deux mille vingt-deux. Il utilise le montant de l'indemnité de représentation uniquement pour couvrir les frais de représentation qu'il estime devoir engager dans l'exercice de ses fonctions officielles. Il ou elle a droit aux allocations versées à titre de remboursement, telles que celles qui se rapportent aux frais de voyage ou de déménagement entraînés par sa nomination, par un changement ultérieur de lieu d'affectation, ou par la fin de son mandat, de même que celles qui concernent les frais de voyages officiels et de voyages pour congé dans les foyers.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>II.</p> <p>[...]</p> <p>2) En plus des ajustements et indemnités normalement accordés aux membres du personnel aux termes du Règlement du personnel, le Directeur général reçoit annuellement, à titre de frais de représentation, un montant de vingt et un mille dollars des États-Unis ou son équivalent en toute autre monnaie arrêtee d'un commun accord par les parties, cette somme étant payable mensuellement à partir du seizième jour d'août deux mille vingt-deux. Il utilise le montant de l'indemnité de représentation uniquement pour couvrir les frais de représentation qu'il estime devoir engager dans l'exercice de ses fonctions officielles. Le Directeur général reçoit une indemnité de logement de sept mille dollars des États-Unis payable mensuellement à partir du premier jour de juin deux mille vingt-trois. Il ou elle a également droit aux allocations versées à titre de remboursement, telles que celles qui se rapportent aux frais de voyage ou de déménagement entraînés par sa nomination, par un changement ultérieur de lieu d'affectation, ou par la fin de son mandat, de même que celles qui concernent les frais de voyages officiels et de voyages pour congé dans les foyers.</p> <p>[...]</p>

¹ Le contrat du Directeur général figure dans le document WHA75/2022/REC/1, annexe 1.

² Les propositions de suppressions sont indiquées en barré et les propositions d'ajout sont indiquées en gras.

III. Les clauses du présent contrat relatives au traitement et aux frais de représentation sont sujettes à révision et à adaptation par l'Assemblée de la Santé, sur la proposition du Conseil et après consultation du Directeur général, afin de les rendre conformes à toutes dispositions concernant les conditions d'emploi des membres du personnel que l'Assemblée de la Santé pourrait décider d'appliquer à ceux desdits membres du personnel déjà en fonction.

[...]

III. Les clauses du présent contrat relatives au traitement, ~~et~~ aux frais de représentation **et à l'indemnité de logement** sont sujettes à révision et à adaptation par l'Assemblée de la Santé, sur la proposition du Conseil et après consultation du Directeur général, afin de les rendre conformes à toutes dispositions concernant les conditions d'emploi des membres du personnel que l'Assemblée de la Santé pourrait décider d'appliquer à ceux desdits membres du personnel déjà en fonction.

[...]

= = =