



## Ressources humaines : informations actualisées

### Rapport du Directeur général

#### INTRODUCTION

1. Outre les données de l'OMS sur les effectifs au 31 juillet 2023, mises en ligne sur le site Web de l'OMS,<sup>1</sup> le présent rapport présente des informations actualisées sur les tendances, en juillet 2023, concernant les effectifs de l'Organisation et les 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 stratégiques en matière de ressources humaines, que décrivent les rapports sur le processus de transformation de l'Organisation, le cas échéant.

#### TENDANCES OBSERVÉES

2. Au 31 juillet 2023, le nombre total de membres du personnel de l'OMS<sup>2</sup> s'établissait à 9261 (voir la Figure 1 et le Tableau 1 des données sur les effectifs), ce qui représente une augmentation de 3,1 % par rapport aux chiffres du 31 décembre 2022 (8983). La proportion des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation a évolué comme suit entre décembre 2022 et juillet 2023 : le pourcentage de membres du personnel employés au Siège est passé de 29,3 % en décembre 2022 à 29,7 % en juillet 2023 ; le pourcentage de membres du personnel employés dans les services partagés mondiaux est passé de 3,2 % en décembre 2022 à 3,1 % en juillet 2023 ; le pourcentage de membres du personnel employés dans les bureaux régionaux est passé de 23,7 % en décembre 2022 à 23,6 % en juillet 2023 ; et dans les bureaux de pays, le pourcentage a progressé, passant de 43,2 % en décembre 2022 à 43,6 % en juillet 2023 (Figure 2). La proportion des titulaires d'un engagement de longue durée a diminué, passant de 77,6 % en décembre 2022 à 77,2 % en juillet 2023. Parmi les effectifs totaux des bureaux principaux, le pourcentage de titulaires d'un engagement de longue durée était le suivant en juillet 2023 (le pourcentage indiqué entre parenthèses correspond à décembre 2022) : 73,1 % (72,9 %) au Siège ; 87,8 % (87,3 %) dans la Région africaine ; 80,5 % (80,7 %) dans la Région de l'Asie du Sud-Est ; 63,2 % (67,4 %) dans la Région européenne ; 67,7 % (68 %) dans la Région de la Méditerranée orientale et 94,7 % (96,1 %) dans la Région du Pacifique occidental.

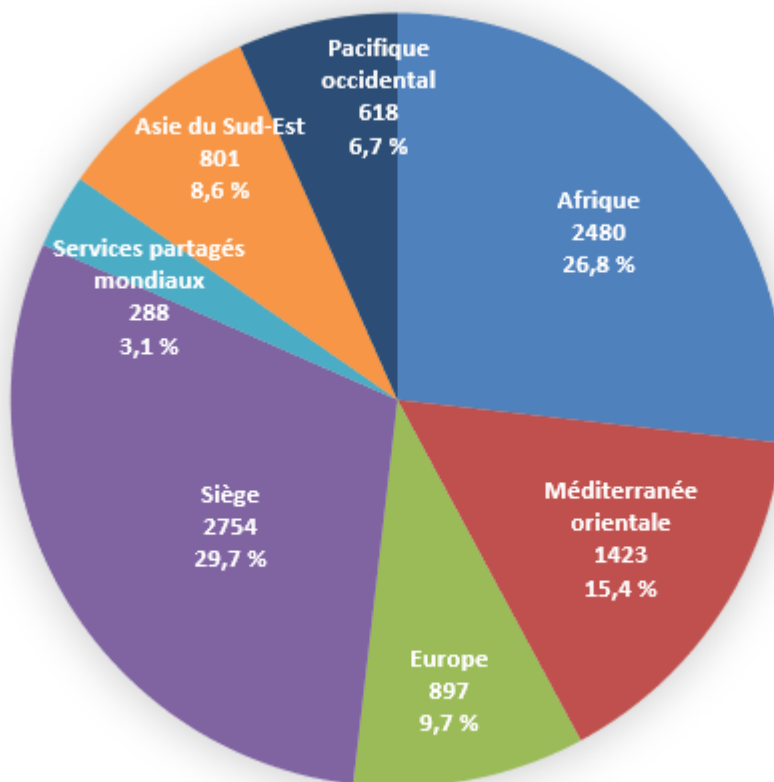
<sup>1</sup> Disponible à l'adresse <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consulté le 4 décembre 2023).

<sup>2</sup> Tous les chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS. Ils ne comprennent pas, en revanche, celui du Centre international de recherche sur le cancer ou des autres entités des Nations Unies administrées par l'OMS, ni le personnel travaillant pour l'Organisation panaméricaine de la Santé. Les données relatives à ses effectifs sont disponibles à l'adresse <https://www.paho.org/en/documents/ce17225-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau> (consulté le 4 décembre 2023).

3. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2023, les dépenses de personnel se sont élevées à 754 millions de dollars des États-Unis (USD), soit 36 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissent à 2107 millions USD (ce qui représente une diminution par rapport à la période comprise entre janvier et juillet 2022, au cours de laquelle ces dépenses représentaient 41 % des dépenses totales).

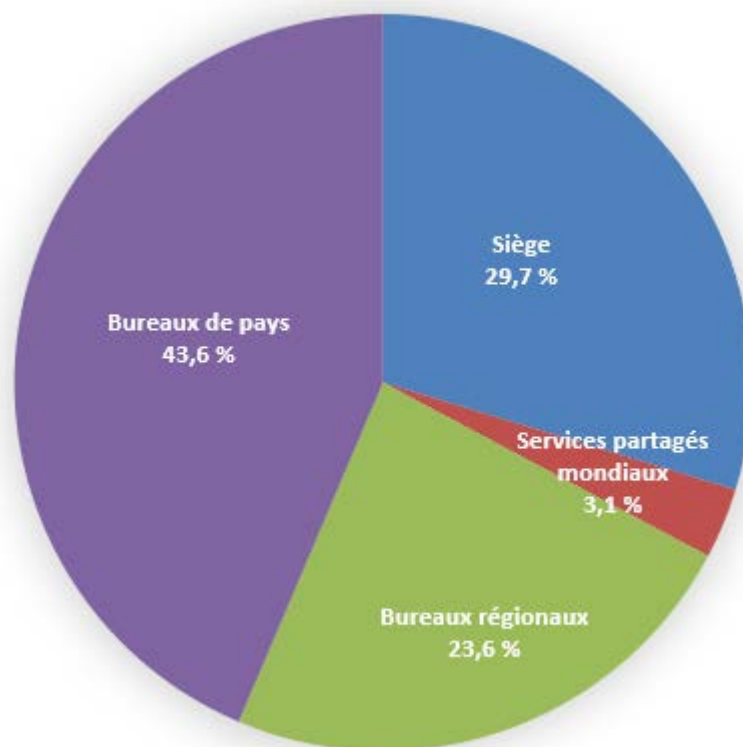
4. En ce qui concerne les autres modalités contractuelles, pour la période janvier-juillet 2022, le nombre de personnes ayant signé un accord de services de conseil ou un accord pour exécution de travaux (APW) a augmenté en termes d'équivalents plein temps par rapport à la même période en 2023, passant de 2730 à 3353 pour les consultants et de 1052 à 1077 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 4601 pour la période janvier-juillet 2022 à 5169 pour la période janvier-juillet 2023. L'augmentation significative du nombre d'accords de services de conseil et de services spéciaux s'explique notamment par le renforcement des capacités d'action de l'OMS dans les situations d'urgence et le processus de transition pour la poliomyélite.

**Figure 1. Répartition du personnel de l'OMS au 31 juillet 2023, par bureau principal**



**Nombre total de membres du personnel : 9261**

Figure 2. Répartition du personnel de l'OMS au 31 juillet 2023, par niveau



5. À compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, la nouvelle politique de l'OMS en matière de parité des genres (2023-2026) a remplacé la politique de l'OMS sur la parité hommes-femmes au sein du personnel publiée en janvier 2017. Les principaux changements introduits par la nouvelle politique sont les suivants : mise en place de nouvelles cibles par catégorie professionnelle ; approche intersectionnelle afin de faire ressortir les facteurs de diversité ; mesures provisoires à prendre par les responsables du recrutement ; rapports réguliers sur le pacte relatif aux directeurs exécutifs afin de davantage responsabiliser ; utilisation accrue de données ventilées selon le genre ; rapports sur les nationalités et le handicap pris en charge par les systèmes de ressources humaines à chaque stade de recrutement ; et plan de mise en œuvre correspondant pour les deux prochaines années. À compter de décembre 2023, les rapports contenant des données tiendront compte des nouvelles cibles et du plan de mise en œuvre connexe. Les tableaux de données sur les effectifs mentionnés dans le rapport ont déjà été mis à jour en 2022 pour inclure des informations supplémentaires sur la représentation équilibrée des genres au sein de l'Organisation : le présent rapport fournit un niveau supplémentaire de ventilation de ces données par bureau principal.

6. Entre 2017 et juillet 2023, on a observé une amélioration générale en direction de la parité des genres, selon tous les indicateurs. Toutefois, des efforts supplémentaires et une attention soutenue restent nécessaires pour assurer la progression dans les différentes classes et maintenir les résultats obtenus jusqu'à présent.

7. En juillet 2023, l'OMS continuait d'assurer la parité des genres en ce qui concerne les engagements de longue durée, détenus à 50,3 % par des femmes et à 49,7 % par des hommes, sachant que 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 %, même si le pourcentage de personnel féminin a augmenté dans les deux catégories depuis décembre 2022 (voir les données sur les effectifs, Tableau 3a). Tous types de contrats conférant le statut de membre du personnel confondus, au 31 juillet 2023, l'OMS avait atteint la parité des genres à l'échelle de l'Organisation, 50 % des membres du personnel étant des femmes et 50 % des hommes. Les données sur les effectifs proposent une ventilation plus détaillée par classe sur l'ensemble des catégories de personnel et des bureaux principaux (Tableau 3b).

8. Le nombre de femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus dans l'ensemble de l'Organisation a progressé, passant de 44,1 % en décembre 2022 à 44,5 % en juillet 2023. Il est également à noter qu'une augmentation de 3,4 points de pourcentage a été enregistrée au cours des six années écoulées depuis 2017.

9. Dans les classes D.1 et D.2, la proportion de femmes au 31 juillet 2023 était de 34,4 %, soit en baisse par rapport à décembre 2022 (35,3 %). Il convient toutefois de noter qu'il y a eu une augmentation de 4,6 points de pourcentage depuis 2017 (voir la Figure 3d). 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 % en juillet 2017 à 46 % en juillet 2023. Le prochain rapport sur les ressources humaines contiendra des données sur la parité des genres pour les différentes classes à partir du niveau P.4, conformément aux cibles fixées par la politique de l'OMS en matière de parité des genres (2023-2026).

10. Le Secrétariat continue à prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes qualifiées candidates aux postes de chef de bureau de pays. Au 31 juillet 2023, 36,8 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, une proportion en hausse par rapport à décembre 2022 (36,3 %). Ce chiffre demeure supérieur aux 35 % recensés en 2017.

11. Les résultats des efforts déployés pour augmenter le nombre de femmes sur la liste de candidats aux postes de chef de bureau de pays étaient visibles lors des processus de sélection de 2022 et se poursuivent en 2023. En juillet 2023, 36,8 % des candidats figurant sur la liste des représentants de l'OMS étaient des femmes. Pour le processus de sélection de 2023, des campagnes de prospection ont été menées auprès du personnel féminin à fort potentiel, qui a été encouragé à assister à des séances d'information ciblées organisées avec chaque bureau régional afin de présenter les fonctions et responsabilités ainsi que les exigences essentielles du poste de représentant de l'OMS. Par conséquent, l'actuelle liste restreinte pour le processus de sélection 2023 respecte la parité hommes-femmes puisqu'environ 50 % de candidates sont sélectionnées pour l'étape de l'entretien par vidéo, ce qui représente une augmentation par rapport à 2022 (33 %) et 2021 (28 %).

12. L'appel à propositions pour la sélection d'un nouveau partenaire pour concevoir et gérer les centres d'évaluation des représentants de l'OMS vient d'être clôturé et un prestataire a été retenu parmi les propositions reçues. Une fois les accords contractuels conclus, le calendrier des centres d'évaluation sera communiqué aux candidats retenus. Les centres d'évaluation devraient voir le jour fin 2023-début 2024.

**Figure 3a. Parité des genres – pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur (engagements de longue durée), par bureau principal**

Bureau principal	Juillet 2017	Décembre 2017	Juillet 2018	Décembre 2018	Juillet 2019	Décembre 2019	Juillet 2020	Décembre 2020	Juillet 2021	Décembre 2021	Juillet 2022	Décembre 2022	Juillet 2023	Changement entre juillet 2017 et juillet 2023
Afrique	29,9 %	30,7 %	31,9 %	31,8 %	32,7 %	33,1 %	31,6 %	31,8 %	32,7 %	33,8 %	33,7 %	34,6 %	35,0 %	Augmentation de 5,1 points de pourcentage depuis juillet 2017
Asie du Sud-Est	33,6 %	34,3 %	33,8 %	34,4 %	34,6 %	36,3 %	36,7 %	36,8 %	38,5 %	38,1 %	37,4 %	36,3 %	38,6 %	Augmentation de 5 points de pourcentage depuis juillet 2017
Europe	53,1 %	51,8 %	50,4 %	52,1 %	53,4 %	52,7 %	53,8 %	53,1 %	52,2 %	51,6 %	51,8 %	51,2 %	51,2 %	Baisse de 1,9 point de pourcentage depuis juillet 2017
Méditerranée orientale	30,6 %	31,2 %	32,2 %	33,7 %	33,9 %	34,6 %	32,2 %	32,6 %	33,2 %	35,6 %	37,2 %	37,1 %	37,7 %	Augmentation de 7,1 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pacifique occidental	45,3 %	44,9 %	45,6 %	47,7 %	49,7 %	50,0 %	53,2 %	54,1 %	56,2 %	56,6 %	58,1 %	58,9 %	60,7 %	Augmentation de 15,4 points de pourcentage depuis juillet 2017
Siège	49,4 %	50,9 %	51,1 %	51,6 %	50,9 %	51,3 %	52,4 %	52,0 %	52,3 %	52,6 %	52,5 %	52,1 %	52,4 %	Augmentation de 3 points de pourcentage depuis juillet 2017
<b>Total</b>	<b>43,7 %</b>	<b>44,4 %</b>	<b>44,7 %</b>	<b>45,4 %</b>	<b>45,6 %</b>	<b>45,8 %</b>	<b>46,2 %</b>	<b>45,9 %</b>	<b>46,4 %</b>	<b>46,8 %</b>	<b>47 %</b>	<b>46,8 %</b>	<b>47,4 %</b>	<b>Augmentation de 3,7 points de pourcentage depuis juillet 2017</b>

**Figure 3b. Parité des genres – pourcentage de femmes dans les catégories P.4 et de rang supérieur (engagements de longue durée), par bureau principal**

Bureau principal	Juillet 2017	Décembre 2017	Juillet 2018	Décembre 2018	Juillet 2019	Décembre 2019	Juillet 2020	Décembre 2020	Juillet 2021	Décembre 2021	Juillet 2022	Décembre 2022	Juillet 2023	Changement entre juillet 2017 et juillet 2023
Afrique	28,8 %	29,5 %	29,9 %	29,7 %	30,8 %	30,7 %	28,9 %	28,2 %	28,7 %	29,0 %	29,1 %	29,4 %	29,9 %	Augmentation de 1,1 point de pourcentage depuis juillet 2017
Asie du Sud-Est	34,4 %	35,7 %	35,0 %	35,5 %	35,3 %	36,5 %	37,5 %	37,4 %	38,9 %	37,7 %	38,3 %	37,0 %	38,5 %	Augmentation de 4,1 points de pourcentage depuis juillet 2017
Europe	51,4 %	50,3 %	50,3 %	51,9 %	51,5 %	50,6 %	51,7 %	50,8 %	48,9 %	48,4 %	48,7 %	47,6 %	48,2 %	Baisse de 3,2 points de pourcentage depuis juillet 2017
Méditerranée orientale	29,9 %	30,1 %	31,1 %	31,7 %	32,6 %	33,1 %	30,8 %	31,7 %	31,6 %	34,3 %	36,7 %	36,5 %	35,7 %	Augmentation de 5,8 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pacifique occidental	39,9 %	39,4 %	41,3 %	42,3 %	44,9 %	45,1 %	49,6 %	50,0 %	53,7 %	55,4 %	54,3 %	55,4 %	55,8 %	Augmentation de 15,9 points de pourcentage depuis juillet 2017
Siège	46,3 %	47,9 %	48,4 %	49,4 %	48,9 %	49,1 %	50,1 %	49,7 %	49,7 %	50,1 %	50,1 %	49,6 %	49,9 %	Augmentation de 3,6 points de pourcentage depuis juillet 2017
<b>Total</b>	<b>41,1 %</b>	<b>41,9 %</b>	<b>42,5 %</b>	<b>43,4 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>43,8 %</b>	<b>43,5 %</b>	<b>43,7 %</b>	<b>44,2 %</b>	<b>44,5 %</b>	<b>44,1 %</b>	<b>44,5 %</b>	<b>Augmentation de 3,4 points de pourcentage depuis juillet 2017</b>

**Figure 3c. Parité des genres – pourcentage de femmes à la tête d’un bureau de pays, par bureau principal**

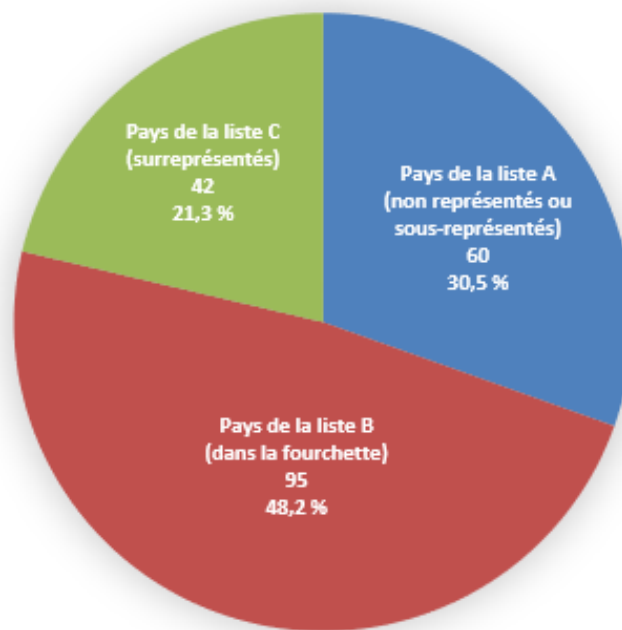
Bureau principal	Juillet 2017	Décembre 2017	Juillet 2018	Décembre 2018	Juillet 2019	Décembre 2019	Juillet 2020	Décembre 2020	Juillet 2021	Décembre 2021	Juillet 2022	Décembre 2022	Juillet 2023	Changement entre juillet 2017 et juillet 2023
Afrique	26,1 %	23,9 %	23,4 %	28,9 %	34,8 %	31,9 %	31,9 %	29,8 %	29,8 %	27,7 %	21,3 %	21,3 %	25,5 %	Baisse de 0,6 point de pourcentage depuis juillet 2017
Asie du Sud-Est	18,2 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	16,7 %	18,2 %	18,2 %	18,2 %	18,2 %	18,2 %	Stable depuis juillet 2017
Europe	63,3 %	58,6 %	55,2 %	60,0 %	58,1 %	54,8 %	58,1 %	58,1 %	53,3 %	50,0 %	50,0 %	50,0 %	53,3 %	Baisse de 10 points de pourcentage depuis juillet 2017
Méditerranée orientale	27,8 %	31,6 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	36,8 %	35,0 %	35,0 %	42,9 %	47,6 %	42,9 %	42,9 %	36,4 %	Augmentation de 8,6 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pacifique occidental	26,7 %	33,3 %	33,3 %	26,7 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %	35,7 %	46,7 %	50,0 %	60,0 %	60,0 %	53,3 %	Augmentation de 26,6 points de pourcentage depuis juillet 2017
<b>Total</b>	<b>35 %</b>	<b>33,3 %</b>	<b>33,1 %</b>	<b>35,8 %</b>	<b>39,3 %</b>	<b>37,4 %</b>	<b>37,9 %</b>	<b>37,1 %</b>	<b>8,7 %</b>	<b>38,2 %</b>	<b>36,3 %</b>	<b>36,3 %</b>	<b>36,8 %</b>	<b>Augmentation de 1,8 point de pourcentage depuis juillet 2017</b>

**Figure 3d. Parité des genres – pourcentage de femmes dans les catégories D.1 et D.2 (engagements de longue durée), par bureau principal**

Bureau principal	Juillet 2017	Décembre 2017	Juillet 2018	Décembre 2018	Juillet 2019	Décembre 2019	Juillet 2020	Décembre 2020	Juillet 2021	Décembre 2021	Juillet 2022	Décembre 2022	Juillet 2023	Changement entre juillet 2017 et juillet 2023
Afrique	31,6 %	31,6 %	25,0 %	25,0 %	27,3 %	25,0 %	23,1 %	23,1 %	30,0 %	29,0 %	23,3 %	20,0 %	13,8 %	Baisse de 17,8 points de pourcentage depuis juillet 2017
Asie du Sud-Est	14,3 %	12,5 %	11,1 %	7,1 %	7,7 %	6,7 %	7,7 %	7,1 %	13,3 %	14,3 %	14,3 %	17,6 %	13,3 %	Baisse de 1 point de pourcentage depuis juillet 2017
Europe	50,0 %	45,5 %	64,3 %	60,0 %	60,0 %	56,3 %	66,7 %	58,8 %	50,0 %	44,4 %	41,2 %	38,9 %	38,1 %	Baisse de 11,9 points de pourcentage depuis juillet 2017
Méditerranée orientale	25,0 %	23,1 %	26,3 %	32,0 %	32,0 %	30,8 %	25,8 %	25,8 %	34,4 %	37,5 %	41,2 %	40,6 %	39,4 %	Augmentation de 14,4 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pacifique occidental	44,4 %	36,4 %	46,7 %	35,7 %	43,8 %	41,2 %	41,2 %	38,9 %	42,9 %	42,9 %	43,8 %	43,8 %	43,8 %	Baisse de 0,6 point de pourcentage depuis juillet 2017
Siège	26,6 %	31,3 %	35,4 %	37,3 %	38,1 %	40,6 %	45,6 %	42,3 %	38,7 %	41,3 %	41,7 %	40,5 %	41,0 %	Augmentation de 14,4 points de pourcentage depuis juillet 2017
<b>Total</b>	<b>29,8 %</b>	<b>31,0 %</b>	<b>34,9 %</b>	<b>34,0 %</b>	<b>35,7 %</b>	<b>35,2 %</b>	<b>37,1 %</b>	<b>35,0 %</b>	<b>35,9 %</b>	<b>37,0 %</b>	<b>36,6 %</b>	<b>35,3 %</b>	<b>34,4 %</b>	<b>Augmentation de 4,6 points de pourcentage depuis juillet 2017</b>

13. Les informations présentées sur la représentation géographique (voir la Figure 4) sont basées sur des calculs actualisés des fourchettes de représentation. Les calculs actualisés tiennent compte du dernier barème des contributions, des données démographiques actualisées et d'un nombre actualisé de postes auxquels s'applique la répartition géographique. Par conséquent, les changements dans la représentation signalés en juillet 2023 sont en grande partie attribuables aux calculs actualisés et pas uniquement aux recrutements. Au 31 juillet 2023, 30,5 % des États Membres (60 sur 197)<sup>1</sup> étaient sous-représentés ou non représentés (voir la Figure 4 et les données sur les effectifs, Tableau 4). Au 31 décembre 2022, 28,4 % des États Membres étaient sous-représentés ou non représentés (56 sur 197). Les calculs actualisés ont également entraîné des changements dans la répartition entre les fourchettes de représentation. Alors que le nombre de pays non représentés ou sous-représentés a augmenté et que les pays se situant au-dessus du maximum de la fourchette souhaitable ont diminué, le nombre total de pays se situant dans la fourchette souhaitable en termes de représentation a augmenté. Les calculs actualisés serviront de nouvelle base de référence pour évaluer les progrès et les tendances au fil du temps.

**Figure 4. Répartition des États Membres de l'OMS au 31 juillet 2023, selon la représentation géographique**



<sup>1</sup> En comptant les trois Membres associés.



**Figure 5. Représentation géographique – évolution de juillet 2017 à juillet 2023**

Indicateur	Juillet 2017	Décembre 2017	Juillet 2018	Décembre 2018	Juillet 2019	Décembre 2019	Juillet 2020	Décembre 2020	Juillet 2021	Décembre 2021	Juillet 2022	Décembre 2022	Juillet 2023*	Changement entre juillet 2017 et juillet 2023
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 %	28,4 %	30,5 %	Baisse de 1,6 point 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 à revenu faible ou intermédiaire*	43 %	43 %	42,8 %	42,5 %	43,4 %	44,5 %	44,1 %	44,2 %	44,1 %	44,1 %	44,4 %	45,4 %	52,9 %	Augmentation de 9,9 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'engagements de longue durée originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire*	40,8 %	40,7 %	41,1 %	41,1 %	41,7 %	42,6 %	43,3 %	43,8 %	44,3 %	44,9 %	45,5 %	46 %	53,1 %	Augmentation de 12,3 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire*	32,2 %	31,7 %	30,8 %	33,5 %	33,8 %	34,6 %	35,9 %	37,3 %	38 %	39,1 %	38,8 %	39,6 %	48,4 %	Augmentation de 16,2 points de pourcentage depuis juillet 2017
Siège, pourcentage de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire*	12,5 %	10,9 %	13,8 %	16,4 %	15,9 %	15,6 %	19,1 %	21,1 %	18,7 %	18,7 %	18,1 %	17,6 %	32,1 %	Augmentation de 19,6 points de pourcentage depuis juillet 2017

\* La classification a été actualisée, pour passer des « pays en développement » aux « pays à revenu faible ou intermédiaire » à compter de juillet 2023.

14. Étant donné l'augmentation de la proportion de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur originaires de pays en développement dans les classes D.1 et D.2. depuis juillet 2017, la classification des « pays en développement » a été remplacée par celle des « pays à revenu faible ou intermédiaire » à compter de juillet 2023. Les valeurs de juillet 2023 fourniront une nouvelle base de référence pour rendre compte des progrès et des tendances au fil du temps. Plus précisément, la proportion de membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée et originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire était de 53,1 % en juillet 2023 (voir la Figure 5). À l'échelle de l'Organisation, la proportion de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire était de 48,4 % en juillet 2023. Au niveau du Siège, elle s'établissait à 32,1 % en juillet 2023.

15. Le Tableau 11a, qui présente des données sur les ressources humaines, illustre l'évolution des candidatures féminines, tandis que le Tableau 11b montre l'évolution des candidatures en fonction de la représentation géographique. Ces tableaux montrent que la proportion de candidates a globalement augmenté en chiffres absolus, mais pas en pourcentage au cours des quatre dernières années. Néanmoins,

le nombre et la proportion de candidates en juillet 2023 dépassaient les niveaux de juillet 2022. En juillet 2023, les candidatures de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés ont augmenté. Cependant, il convient de noter que cela est dû, en partie, aux calculs actualisés des fourchettes de représentation géographique. L'Organisation a consenti d'importants efforts pour combler l'écart entre les genres, et a obtenu des résultats, toutefois des investissements plus importants doivent être consacrés à la recherche de talents et aux campagnes de prospection, notamment dans le but d'améliorer la représentation géographique. Les enseignements tirés de l'expérience acquise au cours de l'année écoulée sur le meilleur moyen d'attirer des candidates au travers de programmes spécifiques, comme le programme Jeunes administrateurs et la liste de réserve mondiale de représentants de l'OMS, continueront d'être appliqués aux activités de recrutement en général.

16. 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 302 en juillet 2023 (voir la Figure 6), une augmentation de 10 % conforme à l'orientation stratégique de la transformation de l'OMS.

**Figure 6. Comparaison du nombre de membres du personnel des classes P.6 et au-dessus entre juillet 2017 et juillet 2023, par bureau principal**

Bureau principal	P.6/D.1			D.2			Hors classe			Total		
	Juillet 2017	Juillet 2023	2023 vs 2017	Juillet 2017	Juillet 2023	2023 vs 2017	Juillet 2017	Juillet 2023	2023 vs 2017	Juillet 2017	Juillet 2023	2023 vs 2017
Afrique	41	35	-15 %	1	5	400 %	1	1	0 %	43	41	-5 %
Asie du Sud-Est	23	19	-17 %	2	3	50 %	1	1	0 %	26	23	-12 %
Europe	25	30	20 %	1	2	100 %	1	1	0 %	27	33	22 %
Méditerranée orientale	28	28	0 %	4	13	225 %	1	1	0 %	33	42	27 %
Pacifique occidental	16	19	19 %	2	1	-50 %	1	0	-100 %	19	20	5 %
Siège	86	83	-3 %	29	46	59 %	12	14	17 %	127	143	13 %
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>214</b>	<b>-2 %</b>	<b>39</b>	<b>70</b>	<b>79 %</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>6 %</b>	<b>275</b>	<b>302</b>	<b>10 %</b>

## ATTIRER LES TALENTS

### Recherche de talents et campagnes de prospection

17. Des campagnes de prospection continuent d'être menées en collaboration avec les États Membres pour améliorer la représentation géographique et parvenir à la parité des genres. 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 genres<sup>1</sup> 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 rang inférieur et intermédiaire afin qu'elles puissent aspirer à des postes de plus haute responsabilité.

<sup>1</sup> Voir la politique de l'OMS en matière de parité des genres (2023-2026) (<https://open.who.int/2022-23/home>, consulté le 21 novembre 2023).

18. 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 communiquant régulièrement des informations aux missions des Nations Unies à Genève et aux réseaux techniques.

19. Comme indiqué à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé en 2022,<sup>1</sup> l'OMS a lancé au second semestre de 2021 le programme Jeunes administrateurs, qui cible les candidats des pays les moins avancés. Les 14 candidats sélectionnés dans le cadre de ce programme ont entamé leurs missions respectives en novembre 2022 et le programme a été officiellement inauguré en février 2023. D'autres modules de formation pour la première cohorte seront mis en place en 2024. La planification et la sélection de la deuxième cohorte sont en cours.

### **Recrutement et sélection**

20. Dans le cadre du programme de transformation de l'OMS, l'objectif de 112 jours civils (soit 80 jours ouvrables) a été fixé pour le processus de recrutement au titre d'engagements à durée déterminée et temporaires (tels que définis respectivement dans les articles 420.3 et 420.4 du Règlement du Personnel), des mesures ayant été prises pour améliorer les services de présélection des candidats et pour renforcer l'efficacité des processus de sélection afin d'atteindre cet objectif.

21. Au premier semestre 2023, le délai moyen de recrutement dans l'ensemble des bureaux principaux s'est nettement amélioré pour s'établir à 114 jours calendaires, la fourchette allant de 17 à 245 jours.

22. L'expérience accumulée et les enseignements qui en ont été tirés à ce jour, ainsi que la fonctionnalité du nouveau système de gestion opérationnelle, sont pris en compte pour améliorer le processus.

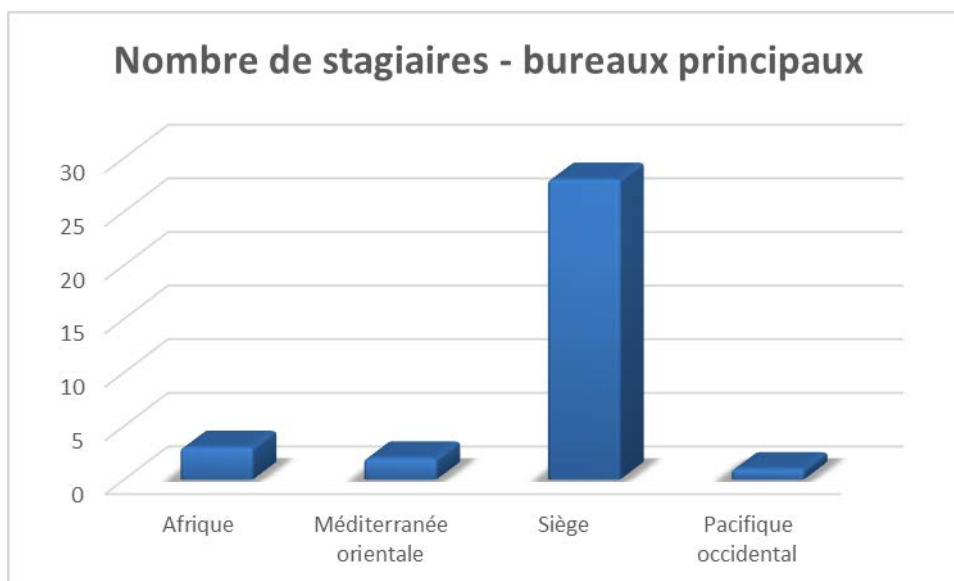
### **PROGRAMME MONDIAL DE STAGES**

23. Le programme mondial de stages, qui était suspendu depuis juillet 2020 en raison de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), a été relancé en octobre 2022. Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2023, 102 opportunités de stage ont été recensées et 34 stagiaires ont été sélectionnés, dont plus de 67 % de femmes. Le diagramme à barres ci-dessous présente la répartition des stagiaires recrutés par bureau principal : 28 stagiaires au Siège, 3 au Bureau régional de l'Afrique, 2 au Bureau régional de la Méditerranée orientale et 1 au Bureau régional du Pacifique occidental. Plus de 9500 candidats ont postulé à ces offres de stage.

---

<sup>1</sup> Voir le document A75/31.

**Figure 7. Stagiaires par bureau principal entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2023**



24. La Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé a approuvé la date limite révisée du 31 décembre 2025 pour atteindre l'objectif de 50 % de stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire.

25. Sur les 34 stagiaires sélectionnés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 juillet 2023, plus de 65 % étaient originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire. Les candidats des pays à revenu faible ou intermédiaire représentaient 61 % de l'ensemble des stagiaires basés au Siège et 66 % au Bureau régional de l'Afrique. Au Bureau régional de la Méditerranée orientale et au Bureau régional du Pacifique occidental, tous les candidats étaient originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire. La durée moyenne des stages dans toutes les Régions était de quatre mois. Le Secrétariat continuera de mettre en œuvre les trois réformes clés visant à rendre les stages plus accessibles et suivra les tendances et les progrès accomplis par rapport à l'objectif d'au moins 50 % de stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire, fixé dans la résolution WHA71.13 (2018). Il convient de noter que cet objectif a été dépassé pour 2023.

## RETENIR LES TALENTS

### Gestion des services du personnel

26. Conformément aux recommandations issues de l'évaluation, menée de mai 2022 à janvier 2023, du système de gestion des services du personnel de l'OMS, un module de gestion de la performance sera mis au point en 2024 et lancé en 2025 dans Workday, le nouveau système de gestion opérationnelle qui remplacera l'outil existant (eWork). L'OMS est également en train de revoir le Programme de reconnaissance de l'excellence afin d'en renforcer l'efficacité et de l'intégrer davantage à la gestion des services du personnel. De plus, des mesures sont prises pour offrir une possibilité d'évaluation à 360 degrés parallèlement à la mise en place du module de gestion des services du personnel prévu dans le nouveau système de gestion opérationnelle. L'instauration d'un système d'évaluation est également à l'étude après consultation d'autres entités des Nations Unies : un modèle approprié sera examiné sur la base des spécificités de l'OMS.

27. Un changement concernant la participation des supérieurs hiérarchiques de deuxième niveau a déjà été intégré au système actuel. À compter de 2023, les supérieurs hiérarchiques de premier niveau ont la possibilité d'intégrer les supérieurs hiérarchiques de deuxième niveau dans le cycle de gestion et de développement des services du personnel (PMDS électronique) dès l'examen à mi-parcours, si nécessaire. Si, lors de l'évaluation de fin d'année, les services du membre du personnel intéressé sont jugés « pleinement satisfaisants », la participation du supérieur hiérarchique de deuxième niveau devient optionnelle à ce stade. Cependant, si le supérieur hiérarchique de premier niveau juge les services « exceptionnels », il doit dans un premier temps consulter le supérieur hiérarchique de deuxième niveau avant d'attribuer ou de valider cette évaluation.

28. Le Bureau régional de l'Afrique continue d'appliquer le système permettant de recueillir et d'évaluer les observations des parties prenantes sur la performance des équipes dans six grands domaines : les valeurs de l'OMS ; l'efficacité de l'équipe ; la qualité des prestations ; la sensibilisation aux coûts et la gestion de ceux-ci ; la collaboration et l'intégration ; et la souplesse et la gestion du changement. Les données recueillies constituent un outil précieux pour améliorer les relations avec les partenaires techniques, les États Membres et les collègues de l'OMS. Elles servent également à déterminer les besoins de formation au niveau des équipes. Ce système est utilisé avec succès par plus de 30 unités, groupes et bureaux de pays de l'OMS. Ces diverses applications du système témoignent de son utilité en tant qu'outil de gestion pour consolider les réalisations en matière de transformation et de changement au niveau des unités.

### **Formation et perfectionnement du personnel**

29. L'exercice 2022-2023 a été marqué par une collaboration resserrée avec l'École des cadres du système des Nations Unies sur de nombreux projets destinés à un plus large éventail de publics internes. Les projets ont ciblé spécifiquement les hauts responsables, les femmes hautes responsables, les cadres subalternes, les cadres de rang intermédiaire et le personnel administratif. Plus récemment, ces offres ont également été proposées à l'ensemble du personnel.

30. Le programme « Pathways to Leadership », dirigé par le Bureau régional de l'Afrique, a continué d'être mis en œuvre dans l'ensemble des bureaux principaux, durant tout l'exercice, comme en attestent les exemples suivants.

- En 2023, 20 participants relevant du Bureau régional de l'Europe et 27 femmes de pays francophones de la Région africaine ont pu bénéficier du programme. Une cohorte conjointe regroupant 25 participants du Bureau régional de l'Afrique et du Bureau régional de l'Europe a été constituée en septembre 2022. Une deuxième cohorte conjointe a ciblé 30 représentants du Bureau régional de l'Afrique et du Bureau régional de l'Europe ou des membres du personnel figurant sur la liste des représentants. En octobre 2023, une cohorte regroupant des participants du Bureau régional de l'Afrique, du Bureau régional de l'Europe et du Bureau régional de la Méditerranée orientale a été constituée pour les gestionnaires d'unités. Sur la base des cinq principales caractéristiques les plus demandées par le personnel, le Bureau régional de l'Afrique a expérimenté une initiative visant à aider les responsables à acquérir des compétences en matière d'accompagnement. Cette initiative a également contribué à développer les capacités internes en matière d'accompagnement.
- Le Bureau régional de l'Afrique a lancé le second cycle du processus d'évaluation à 360 degrés à l'intention de 52 participants au programme « Pathways to Leadership » (47 représentants de l'OMS et 5 agents chargés des opérations), grâce à quoi ils ont pu mieux jauger leurs aptitudes personnelles. Ce processus a servi de base au système d'évaluation à 360 degrés mis en place par le Siège en 2022.

- Forte de son expérience, l'OMS a sollicité l'École des cadres du système des Nations Unies pour contribuer à la mise en œuvre du programme « Pathways to Leadership ». Deux cohortes ont été constituées avec le soutien de l'École des cadres au troisième trimestre 2023 : l'une au Bureau régional de la Méditerranée orientale et l'autre au Siège, composées chacune de 30 à 35 participants.

31. La collaboration fructueuse de l'OMS avec l'École des cadres du système des Nations Unies s'est poursuivie pendant l'exercice 2022–2023. À la suite de l'appel à manifestation d'intérêt lancé en mai 2022, qui a donné lieu à 1051 candidatures, 245 membres du personnel ont été inscrits à des cours individuels de l'École des cadres au cours du premier semestre de l'exercice.

32. Comme le montre le grand nombre de manifestations d'intérêt reçues en mai 2022, l'intérêt suscité par les différentes formations de l'École des cadres du système des Nations Unies a largement dépassé les fonds disponibles, et de nombreux membres du personnel n'ont pas pu s'inscrire. Cela a coïncidé avec la mise en service de la plateforme Blue Line de l'École des cadres, qui permet à l'ensemble du personnel de l'OMS d'accéder à plus de 50 formations individuelles autodirigées grâce à un abonnement d'entreprise unique. Compte tenu des coûts considérablement réduits associés à la plateforme Blue Line et de l'absence de limite au nombre de personnes pouvant s'inscrire, un abonnement d'entreprise a été mis en place, permettant l'inscription gratuite de l'ensemble du personnel de l'OMS début 2023. Au troisième trimestre 2023, la plateforme comptait plus de 500 inscrits.

33. Les 23 initiatives d'apprentissage au niveau mondial et les 35 initiatives d'apprentissage au niveau régional approuvées par le Comité mondial pour la formation et le perfectionnement pour l'exercice 2022-2023 parviennent au stade de pleine mise en œuvre. Les initiatives à l'échelle mondiale comprennent 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 formations de courte durée sur la plateforme LinkedIn Learning ; des cours sur l'approvisionnement à l'échelle mondiale ; des cours sur la gestion des services du personnel ; l'accompagnement du personnel d'encadrement ; et des cours axés sur la sensibilisation au handicap et sur l'inclusion. Quant aux initiatives au niveau régional, elles portent notamment sur les domaines suivants : renforcement des capacités des représentants de l'OMS ; mobilisation de ressources et participation des donateurs ; planification stratégique au niveau national ; et gestion des conflits.

34. S'agissant des formations obligatoires de l'OMS, les taux d'achèvement par cours sont précisés ci-après. Les membres du personnel reçoivent des rappels réguliers à suivre les formations obligatoires, dans le cadre des efforts déployés pour améliorer les taux d'achèvement. Il a été proposé d'apporter de nouvelles modifications à la politique de formation obligatoire, l'objectif étant de tenir compte du respect des obligations en matière de formation dans l'évaluation globale des services du personnel.

- **Formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels** : en novembre 2021, cette formation était entrée en vigueur et avait été assignée à tous les membres du personnel de l'OMS. À l'heure actuelle, le taux d'achèvement s'établit à 93 %.
- **Formation sur la prévention du harcèlement sexuel et d'autres actes prohibés (« United to Respect ») (version générale et version pour les cadres)** : en mars 2022, cette formation était entrée en vigueur et avait été assignée à tous les membres du personnel de l'OMS : version générale (destinée au personnel sans fonctions d'encadrement) ; version cadres (destinée au personnel ayant des fonctions d'encadrement). À l'heure actuelle, le taux d'achèvement s'établit à 93 % pour la version générale et à 92 % pour la version destinée aux cadres.

- **Formation sur l'éthique (« WHO Ethics Empowerment »)** : en mai 2023, cette formation était entrée en vigueur et avait été assignée à tous les membres du personnel de l'OMS. À l'heure actuelle, le taux d'achèvement s'établit à 83 %.
- **Formation BSAFE des Nations Unies de sensibilisation à la sécurité** : en vigueur et assignée en octobre/novembre 2022. À l'heure actuelle, le taux d'achèvement s'établit à 93 %.
- **Formation sur la cybersécurité et la prévention du hameçonnage (« Cybersecurity Essentials »)** – taux d'achèvement : 93 %.
- **Formation de perfectionnement en matière de cybersécurité** – taux d'achèvement : 93,5 %.

35. Parmi les futures initiatives de formation obligatoire figurent les versions mises à jour de la formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et de la formation « United to Respect » destinées à intégrer la nouvelle politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier.

36. En 2023, environ 2200 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 – 22 % des participants étaient basés dans la Région africaine, 12 % dans la Région de l'Asie du Sud-Est, 8 % dans la Région européenne, 16 % dans la Région de la Méditerranée orientale, 5 % dans la Région du Pacifique occidental et 36 % au Siège. L'offre de cours de langue a été enrichie et prévoit de nouvelles thématiques et de nouveaux formats d'enseignement. Environ 372 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.

37. Le Global Language Programme a offert un soutien financier à 146 candidats pour leur participation à l'examen d'aptitudes linguistiques 2023 de l'Organisation des Nations Unies et d'autres examens d'aptitudes linguistiques reconnus par l'OMS. Depuis 2021, l'OMS sert de centre pour l'examen d'aptitudes linguistiques des Nations Unies pour tous les candidats de l'OMS, du Centre international de calcul des Nations Unies, d'Unitaid, du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et du Centre international de recherche sur le cancer, au Siège et dans les six bureaux régionaux. En tant que centre d'examen, l'OMS gère le processus, depuis la communication initiale avec les candidats jusqu'à la vérification approfondie de leur admissibilité en termes de contrat et de compétences linguistiques, en appliquant à la fois la politique des Nations Unies et les critères pertinents du Global Language Programme de l'OMS lors de l'évaluation. Ce processus garantit la cohérence du traitement des demandes des candidats de l'OMS et réduit le coût global de l'évaluation des aptitudes linguistiques pour l'Organisation, puisque les frais administratifs ne sont plus facturés.

38. Fin 2023, environ 650 membres du personnel auront 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 peuvent facilement accéder aux enregistrements de celles-ci.

39. Un nouveau programme global d'accueil est en train d'être mis au point en partenariat avec l'École des cadres du système des Nations Unies, sous forme de modules d'apprentissage en ligne assurés à l'échelle mondiale en complément des programmes d'accueil proposés par chaque bureau principal. Il a été conçu 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. Ce programme sera lancé en 2024.

40. L'Académie de l'OMS jouera un rôle clé dans le renforcement des capacités des agents de santé du monde entier, ainsi que du personnel de l'OMS. Elle contribuera non seulement à faire en sorte que les personnels de l'OMS gagnent encore en expérience, en qualification et en talent, mais aussi à créer un lieu de travail qui permette aux membres du personnel de l'OMS d'exploiter toutes leurs compétences et de faire de leur mieux. L'Académie sera le principal centre d'apprentissage de l'OMS, regroupant tous les produits et services de l'OMS dans ce domaine. En plus des cours produits en interne, l'offre d'apprentissage de l'Académie comprendra un éventail soigneusement choisi de formations externes de qualité. Le catalogue des cours sera adapté aux grands défis mondiaux en matière de santé et aux besoins des soignants. Le portail, l'hébergement et la coproduction de cours, à laquelle prendront part des partenaires, dont la communauté universitaire internationale et les centres collaborateurs de l'OMS, permettront d'accélérer le rythme d'élaboration des cours et d'attirer des « marques » qui garantiront la qualité, la crédibilité et la visibilité internationale de l'offre. La réutilisation des produits de formation élaborés par les organisations partenaires sera soumise à des processus de contrôle de la qualité mis en place par l'Académie sous la supervision de son comité chargé de la qualité et du Département Assurance de la qualité des normes et des critères de l'OMS.

### **Mentorat**

41. Depuis janvier 2022, des membres du personnel ont continué de bénéficier du mentorat. Dans le même temps, ils ont reçu des formations et des conseils dans le cadre d'ateliers en ligne et en présentiel offerts par l'équipe de gestion et de développement des carrières. Un nouveau programme en ligne de formation aux compétences d'accompagnement a été mis au point pour les cadres et lancé en février 2023. Quarante mentors et cadres des trois niveaux de l'Organisation y ont participé. Une nouvelle initiative de mentorat structuré a été lancée le 17 janvier 2023 pour une durée de six mois. Elle a rassemblé 127 membres du personnel, dont plusieurs retraités, de tous les niveaux et de toutes les Régions de l'OMS. Le grand intérêt suscité par cette initiative aux trois niveaux de l'Organisation a mené à la formation de 52 nouveaux binômes de mentor-mentoré. Trois sessions mondiales, dont un événement de clôture festif, ont été organisées pour les binômes, qui ont fourni des informations sur la meilleure façon de démarrer une relation de mentorat et sur la manière de préserver la dynamique sur la durée. D'autres moyens ont été mis à disposition, notamment une formation aux techniques d'accompagnement pour les mentors, des séances d'accompagnement en groupe et des ateliers complémentaires pour les mentorés, afin de les encourager à définir leur but, leur orientation et leurs objectifs dans le contexte du mentorat et d'améliorer leurs compétences et leur carrière en général. Un bulletin d'information a été créé afin de tenir le personnel au courant des principales nouveautés et des principaux outils mis à sa disposition sur le portail en ligne consacré aux carrières. Enfin, des forums de mentors ont été proposés chaque mois afin de leur permettre de tisser des liens et de mettre en commun leurs compétences et les enseignements tirés de leur expérience. La plateforme mondiale de mentorat a également permis à neuf binômes ponctuels (18 membres du personnel) de se mettre en relation. Un mécanisme d'évaluation a été élaboré en septembre 2023 afin que l'équipe de gestion et de développement des carrières puisse recueillir des informations, des ressources et des commentaires lui permettant de tirer parti de l'expérience du programme de mentorat structuré 2023 et d'améliorer les futurs programmes de mentorat à l'OMS.

### **Plans et évolution de carrière**

42. L'élaboration des profils d'emploi associés au cadre et à l'architecture de gestion des carrières de l'OMS se poursuit, l'accent étant mis sur l'harmonisation des descriptions de poste et la concordance avec la notion de présence de base prévisible dans les pays. La révision et l'harmonisation des descriptions de postes aux trois niveaux de l'Organisation ont commencé en avril 2023 et se sont concentrées sur les postes nécessaires pour assurer la présence de base prévisible dans les pays. Cette approche a permis d'harmoniser les différentes définitions relatives aux compétences, à la formation,



aux connaissances techniques et à l'expérience exigées, afin de faciliter l'évolution de carrière et la mobilité. Un livret en ligne regroupant les opportunités et outils d'apprentissage, les offres d'évolution de carrière et de mobilité a été élaboré et diffusé à l'ensemble du personnel au moyen d'une lettre d'information envoyée au cours du quatrième trimestre de 2023.

43. En 2023, 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.

## **Mobilité**

44. 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 2023 est de 105, contre 142 pour la période comprise entre janvier et juillet 2022 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15). Dans le même temps, le pourcentage de mutations d'un bureau principal à un autre reste constant entre la période allant de janvier à juillet 2023 et la période allant de janvier à décembre 2022 (41,3 %).

45. La politique de mobilité a été finalisée à la lumière des résultats de la simulation effectuée et des contributions apportées par des membres du personnel, des cadres et des membres de la direction. Elle est entrée en vigueur en juin 2023.

46. La première phase de mise en œuvre de la politique a été lancée en 2023 et comprenait un cycle de mobilité volontaire. Plusieurs séances d'information ont été organisées pour l'ensemble du personnel, ainsi qu'un appel aux volontaires parmi les membres du personnel remplissant les conditions requises. Sur un total de 443 volontaires, 259 répondaient aux critères. Le dispositif de mobilité volontaire proposait 205 postes à différents niveaux de l'Organisation (de P.2 à D.2). Au total, 183 candidats répondant aux critères ont candidaté à ces postes. Pour cette phase de volontariat, des mesures spéciales ont été appliquées, permettant aux volontaires de se porter candidats à un maximum de cinq postes, dont deux au maximum dans une classe supérieure, à condition que les volontaires se portent également candidats au même nombre de postes dans leur classe actuelle. Au cours des mois d'août et de septembre 2023, des comités de placement, où figuraient les cadres cherchant à recruter, ont examiné les candidatures reçues et établi des rapports contenant des recommandations. Cette première phase devrait s'achever au cours du quatrième trimestre 2023.

## **INSTAURER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE**

### **Programme des ressources humaines en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du personnel**

47. Outre le lancement de la nouvelle politique de l'OMS en matière de parité des genres décrite au paragraphe 5 du présent rapport, le programme des ressources humaines en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du personnel prévoit des mesures d'emploi inclusives pour les personnes handicapées. Les services d'aménagement raisonnable récemment mis en place aident les employés et les candidats handicapés à accéder aux ressources demandées. La première sélection officielle des coordinateurs UN-GLOBE a abouti à la sélection de six coordinateurs au profit de la communauté LGBTQI+ de l'OMS. En outre, les modèles d'enquête sur la culture et d'enquête de fin de service à l'échelle de l'Organisation ont été mis à jour pour tenir compte du programme des ressources humaines en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et un processus a été mis en place pour sélectionner un prestataire de services chargé d'administrer des enquêtes régulières à l'échelle de l'Organisation.

## Analyse des ressources humaines

48. Le tableau de bord de l'outil de veille stratégique utilisé pour les ressources humaines a été lancé au début de l'année 2023. Il fournit aux utilisateurs des données concernant le personnel, de nouveaux outils d'analyse des données sur les ressources humaines et des services permettant d'évaluer la performance du personnel. La première version du portail externe des ressources humaines destiné aux États Membres a été mise en place en mai 2023.

49. Le système de gestion opérationnelle permettra d'introduire des éléments de diversité, d'équité et d'inclusion ; d'adopter une terminologie tenant compte du handicap, de l'identité de genre et de sexe ; d'indiquer les pronoms et si la langue des signes est utilisée ; et d'intégrer des informations communiquées volontairement concernant d'autres caractéristiques démographiques et l'orientation sexuelle. Ces technologies permettront de réduire le temps consacré à la collecte des données sur le personnel et de remplacer certains processus manuels de mutualisation des connaissances.

## Prévention des comportements abusifs, à l'exception du harcèlement sexuel

50. Le harcèlement sexuel, qui était auparavant couvert par la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, relève désormais de la politique de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle et les mesures destinées à y remédier adoptée le 8 mars 2023. En conséquence, la politique visant à prévenir et à combattre les comportements abusifs a été révisée et une nouvelle version couvrant le harcèlement (à l'exception du harcèlement sexuel), la discrimination et l'abus d'autorité (regroupés sous l'expression « comportements abusifs ») a été publiée le 20 juin 2023. Le plan de mise en œuvre de cette politique est en cours d'application.

## Système de justice interne

51. À la suite de l'examen du système de justice interne en 2022, le Département Gestion des ressources humaines et des talents (HRT) a élaboré un plan de mise en œuvre pour donner suite aux recommandations couvrant la période 2023-2024 en étroite coordination avec l'ensemble des parties prenantes. Conformément au plan de mise en œuvre, une mission de sensibilisation au système de justice interne a été menée au Bureau régional du Pacifique occidental à Manille entre le 1<sup>er</sup> et le 5 mai 2023, qui a permis d'informer le personnel des mécanismes de recours à sa disposition. En juin 2023, une formation d'initiation sur le système de justice interne a été dispensée aux nouveaux membres du personnel du Bureau régional de la Méditerranée orientale. La mission de sensibilisation a été étendue à d'autres bureaux régionaux, à commencer par le Bureau régional de l'Asie du Sud-Est entre le 27 novembre et le 1<sup>er</sup> décembre 2023. En outre, diverses parties prenantes, y compris l'Association du personnel, ont été consultées et ont indiqué qu'elles soutenaient la recommandation du consultant externe selon laquelle l'Organisation devrait : a) créer un bureau d'avocats spécialisés pour aider les membres du personnel à déposer plainte devant le système de justice interne ; ou b) créer un poste de conseiller juridique spécialisé, non seulement au Siège, mais aussi au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays, afin d'aider les membres du personnel à saisir le système de justice interne.

52. En outre, le Corps commun d'inspection a procédé à l'examen des systèmes de justice interne des entités du système des Nations Unies pour la période allant de juillet 2021 à décembre 2022, en vue de recenser les différentes approches 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. Le Corps commun d'inspection a publié son rapport en octobre 2023.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Disponible (en anglais) à l'adresse [https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu\\_rep\\_2023\\_2\\_english\\_0.pdf](https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf) (consulté le 4 décembre 2023).

## **Congé parental**

53. Dans le cadre de la stratégie de l’OMS visant à créer un environnement favorable, et à la suite de l’approbation des amendements au Règlement du personnel,<sup>1</sup> l’OMS a mis en place un congé parental unifié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce congé parental unifié, dont peuvent se prévaloir tous les parents, favorise l’égalité, contribue à l’équité et à la parité des genres, tient compte du rôle de tous les parents et renforce la position de l’OMS en tant qu’employeur de choix.

## **Aménagement des modalités de travail**

54. Comme indiqué précédemment, l’OMS a adopté en septembre 2022 une politique qui appréhende de manière globale l’aménagement des modalités de travail à tous les niveaux de l’Organisation et continue d’apporter des améliorations sur la base des enseignements tirés de l’expérience. À cet égard, l’OMS étudie les meilleures pratiques et les innovations dans le régime commun des Nations Unies en matière d’emploi à distance afin de déterminer ce qui pourrait convenir à l’Organisation. Un projet pilote dans ce domaine a été lancé en 2023.

## **Modalités contractuelles**

55. Les recommandations du groupe de travail mondial à trois niveaux (qui a rendu son rapport en décembre 2022) ont commencé à être mises en œuvre en 2023. Conformément à ces recommandations, un nouveau paysage contractuel est en cours d’élaboration, qui intégrera un nouveau type de contrat de membres du personnel associé, tout en reconnaissant les possibilités qu’a l’Organisation de tirer parti des fonctionnalités prévues dans le nouveau système de gestion opérationnelle. Ce nouveau type de contrat est conçu pour fonctionner harmonieusement dans le nouvel environnement opérationnel proposé. Des orientations opérationnelles seront fournies sur l’ensemble des types de contrats disponibles afin qu’apparaisse plus clairement celui qui convient à une fonction et à un rôle donnés.

56. Il convient de noter qu’il est prévu d’abandonner le terme « personnel non-fonctionnaire », utilisé jusqu’à présent pour désigner les personnes qui ne sont pas titulaires d’un contrat conférant le statut de membre du personnel. À l’avenir, cette terminologie sera remplacée par le terme « personnel associé » et les mentions du « personnel non-fonctionnaire » seront supprimées au cours de l’exercice 2024-2025. Les politiques, documents et modèles respectifs seront mis à jour en conséquence.

## **Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines**

57. L’équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines fait partie des services communs de l’OMS au niveau mondial. Elle fournit des services centralisés au personnel et gère plus de 130 types de transactions ayant trait aux ressources humaines, ce qui inclut la gestion des contrats du personnel, les voyages officiels, les ressources humaines accessibles en libre-service, la gestion des incidents, la gestion des données de référence et les exercices annuels de conformité. En 2023, elle a élargi ses services à l’administration des demandes de télétravail du personnel et à l’offre de services de vérification des références des employés aux entités des Nations Unies hébergées. La mise en place de ces services a encore renforcé l’uniformité et l’exactitude des renseignements communiqués sur l’emploi.

---

<sup>1</sup> Document EB152/49.

58. En 2023, l'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a pris des mesures pour réduire le taux de rejet des transactions et veiller à ce que les transactions soumises soient complètes. Pour ce faire, l'équipe a mis au point des supports audiovisuels pour diverses transactions et prestations liées aux ressources humaines. Ces aides s'avèrent utiles pour les personnes chargées d'administrer et d'effectuer des transactions dans le domaine des ressources humaines. Il leur est plus facile de prendre des décisions éclairées, de se repérer dans le système et d'effectuer des transactions complètes accompagnées de tous les documents justificatifs requis.

59. En 2021 et en 2022, les nominations de personnel de conférence ont représenté le plus grand volume de transactions administrées par l'équipe. En 2023, afin d'améliorer l'efficacité et la précision de la gestion d'un tel volume de transactions, l'équipe a mis en œuvre plusieurs processus d'automatisation intermédiaires pour l'extraction des données, la préparation des lettres et la vérification de la mise en œuvre. Ces mesures ont permis de réduire considérablement les délais de traitement et d'améliorer de près de 50 % la rapidité du processus.

## **Santé au travail**

60. Depuis janvier 2023, le Département Santé au travail a pris diverses mesures de promotion de la santé, notamment la souscription d'un abonnement d'un an à une plateforme pour la santé et le bien-être à la disposition du personnel ; le lancement d'une campagne conjointe de promotion de la santé et de dépistage avec le Département Maladies non transmissibles à l'occasion de la Journée mondiale de l'audition ; et l'organisation régulière de séances de formation aux premiers secours.

61. Le Département Santé au travail continue de fournir un soutien avant, pendant et après le déploiement dans le cadre des urgences de niveaux 2 et 3 par l'intermédiaire des médecins régionaux du personnel et des conseillers du personnel.

62. Le psychologue et le conseiller du personnel au Siège de l'OMS continuent de fournir un soutien spécialisé pour promouvoir la santé mentale au travail et de proposer un soutien continu aux individus et aux équipes. Ils organisent également des groupes d'entraide ainsi que des webinaires et des formations sur des sujets tels que les premiers soins psychologiques, la pleine conscience et la santé mentale au travail pour le personnel et les administrateurs.

63. À l'échelle mondiale, l'OMS a continué d'étoffer son offre de conseils au personnel pour apporter un soutien aux effectifs, en renforçant ses services de conseil au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays (notamment en Ouganda, en Türkiye et en Ukraine, ) dans les situations d'urgence. Les conseillers du personnel au niveau régional et national fournissent des services de conseil et sont les principaux moteurs/ambassadeurs du plan de mise en œuvre de la Stratégie de l'OMS pour la santé mentale et le bien-être au travail.

64. Dans le cadre de la prévention, de la promotion et de la protection de la santé mentale au travail à l'échelle mondiale, l'Équipe spéciale de l'OMS pour la santé mentale et le bien-être du personnel a également inauguré une série de webinaires intitulée « Les lundis de la santé mentale », où des spécialistes évoquent certains thèmes afférents à la santé mentale. L'Équipe spéciale continue de travailler à l'élaboration d'un site Web/d'une application sur la santé mentale qui met à la disposition du personnel des informations sur les services de santé mentale et les coordonnées des personnes à contacter, et qui fournit des renseignements et des conseils utiles, y compris des moyens d'auto-évaluation sur certains sujets de santé mentale.

65. En plus des services de soutien en matière de santé mentale qui existent en interne, les possibilités de conseil externe ont été renforcées. Les services de conseil dans le cadre du Programme d'assistance au personnel sont maintenus, ce qui permet à l'ensemble des membres du personnel et aux personnes à leur charge satisfaisant aux critères de bénéficier d'un soutien à distance. En outre, les Statuts de l'Assurance-maladie du personnel de l'OMS ont été modifiés dans le domaine de la santé mentale, notamment pour qu'une ordonnance ne soit plus nécessaire pour accéder à un maximum de 24 séances de psychothérapie par an.

## **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF**

66. Le Conseil exécutif est invité à prendre note du rapport et à donner des orientations en répondant aux questions suivantes :

- Quels efforts supplémentaires faudrait-il déployer pour améliorer encore la distribution géographique et la parité des genres dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier pour les postes de haute responsabilité ?
- Parmi les domaines décrits dans le rapport, lesquels devraient être considérés comme des priorités et bénéficier d'une attention particulière du Secrétariat ?

= = =