



# Ressources humaines : rapport annuel

## Rapport du Directeur général

### INTRODUCTION

1. Outre les données sur les effectifs au 31 décembre 2019 mises en ligne le 6 avril 2020 sur le site Web de l'OMS,<sup>1</sup> le présent rapport contient un résumé des tendances concernant les effectifs de l'Organisation et des activités relatives aux trois piliers de la stratégie des ressources humaines : attirer les talents, retenir les talents et instaurer un environnement professionnel propice.

### TENDANCES OBSERVÉES

2. Au 31 décembre 2019, le nombre total de membres du personnel de l'OMS<sup>2</sup> s'établissait à 8233 (voir la Figure 1 du présent rapport et le Tableau 1 des données sur les effectifs disponibles en ligne), ce qui représente une augmentation de 3,5 % par rapport aux chiffres du 31 décembre 2018 (7958). La proportion des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation a évolué comme suit entre décembre 2018 et décembre 2019 : le pourcentage de membres du personnel employés au Siège est resté de 30,1 % ; le pourcentage a légèrement augmenté pour les bureaux régionaux, passant de 24,7 % en décembre 2018 à 25,0 % ; et pour les bureaux de pays, le pourcentage a légèrement diminué, passant de 45,2 % en décembre 2018 à 44,9 % à (Figure 2). La proportion des titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays pendant la même période. En décembre 2019, la répartition était la suivante : 49,2 % au Siège, 32,8 % dans les bureaux régionaux et 18 % dans les bureaux de pays (contre, respectivement, 50,7 %, 32,2 % et 17,1 % en décembre 2018).

3. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019, les dépenses en personnel se sont élevées à US \$991 millions, soit 32 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissaient à US \$3,088 milliards (pour la période allant de janvier à décembre 2018, elles s'élevaient à US \$931 millions, soit 37 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissaient alors à US \$2,500 milliards).

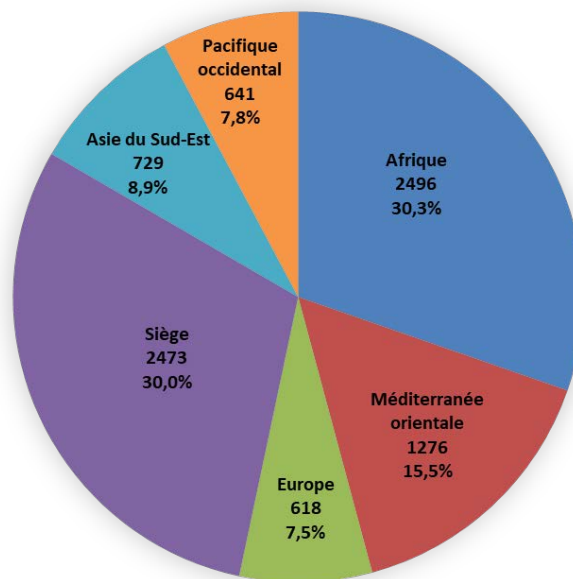
---

<sup>1</sup> Voir <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/fr/> (consulté le 15 avril 2020).

<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 le personnel travaillant pour l'OPS, le CIRC ou d'autres organismes administrés par l'OMS.

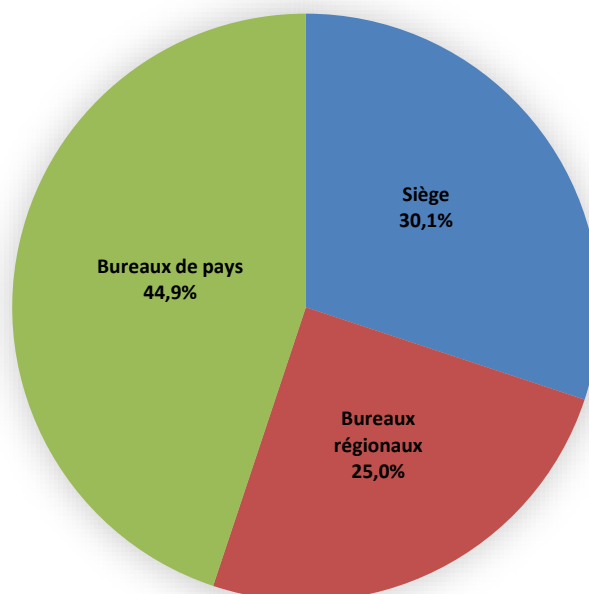
4. En ce qui concerne les autres régimes contractuels, le nombre de consultants et de personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux (voir les données sur les effectifs, Tableau 20) est passé de 997 équivalents plein temps pour la période de janvier à décembre 2018 à 1575 pour la période de janvier à décembre 2019. Parallèlement, le nombre de personnes engagées au titre d'accords de services spéciaux est passé de 3662 pour la période de janvier à décembre 2018 à 4128 pour la période de janvier à décembre 2019.

**Figure 1. Répartition du personnel de l'OMS au 31 décembre 2019, par bureau**



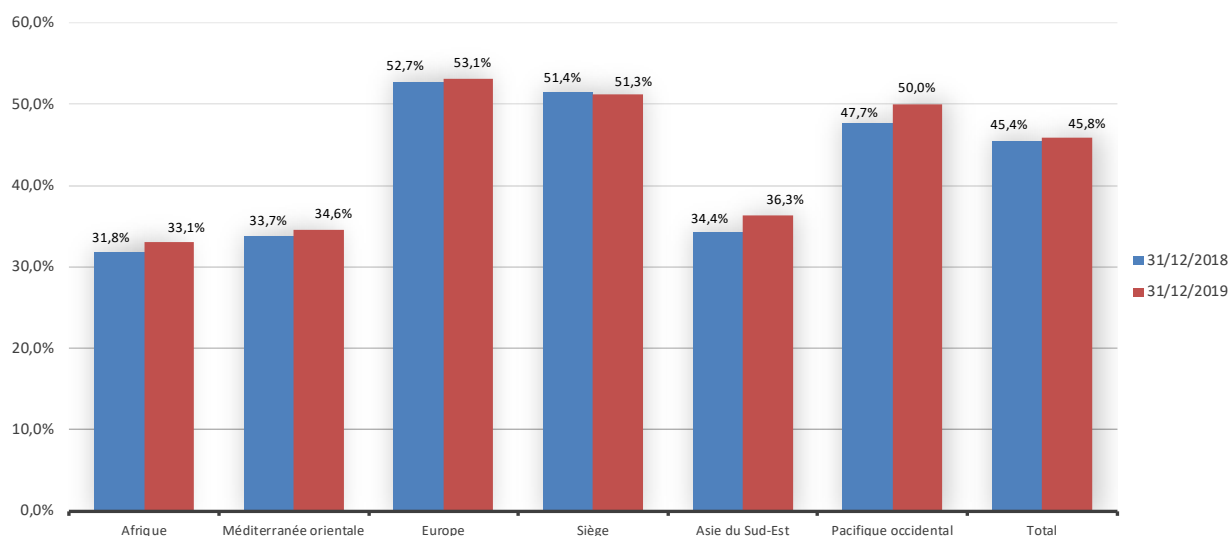
Nombre total de membres du personnel : 8233

**Figure 2. Répartition du personnel de l'OMS au 31 décembre 2019, par niveau**



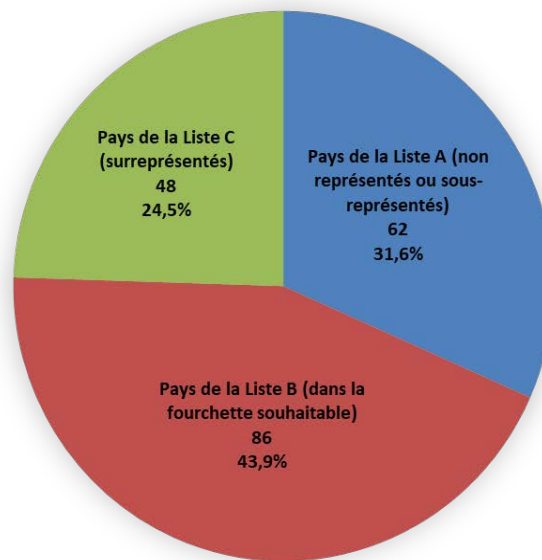
5. Au 31 décembre 2019, les femmes représentaient 45,8 % des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée (voir la Figure 3 et les données sur les effectifs, Tableau 3), ce qui représente un accroissement depuis décembre 2018 (45,4 %). Au cours de la même période, le nombre des femmes occupant des postes de classe P.4 et au-dessus dans l'ensemble de l'Organisation a augmenté de 0,1 %, en hausse dans tous les bureaux régionaux et en légère baisse au Siège. Par ailleurs, le nombre de femmes occupant des postes de classe P.5 et D.2 au Siège a augmenté par rapport à décembre 2018. Du fait de l'attachement du Directeur général à l'objectif de parité hommes-femmes, 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 décembre 2019, 37,4 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, proportion en hausse depuis décembre 2018 (35,8 %). La proportion de femmes était de 35,7 % dans les classes P.6, D.1 et D.2 au 31 décembre 2019, en augmentation de 0,3 % depuis le 31 décembre 2018. D'importants efforts sont déployés dans l'ensemble de l'Organisation pour combler l'écart entre hommes et femmes. C'est ainsi que des initiatives de sensibilisation ont été prises en collaboration avec les États Membres, notamment dans la Région africaine et la Région du Pacifique occidental. Des efforts sont également consentis dans le cadre de programmes d'orientation professionnelle, de mentorat et de perfectionnement des cadres afin de renforcer les capacités des femmes de classe moins élevée pour qu'elles puissent aspirer à des postes de plus haute responsabilité.

**Figure 3. Pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, par bureau**



6. Au 31 décembre 2019, 31,6 % des États Membres (62 sur 196) étaient sous-représentés ou non représentés (voir la Figure 4 et les données sur les effectifs, Tableau 4). C'est un progrès puisque cette proportion était de 32,1 % (63 sur 196 États Membres) l'année dernière. En ce qui concerne les changements de composition, 14 États Membres sont sortis de la fourchette souhaitable en termes de représentation ou y sont entrés.

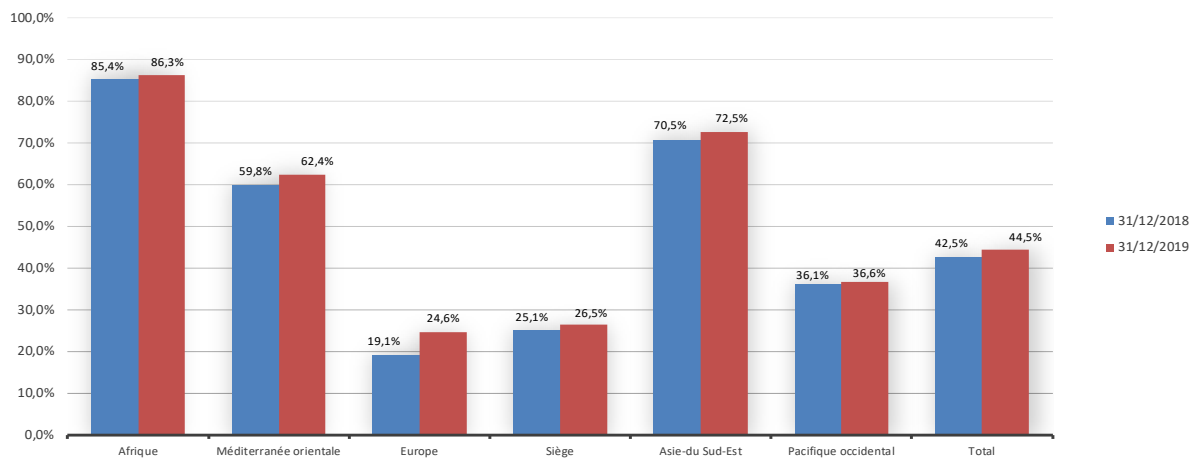
**Figure 4. Répartition des États Membres de l’OMS au 31 décembre 2019, selon la représentation géographique**



7. La proportion des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur (titulaires de contrats temporaires compris) originaires de pays en développement a légèrement augmenté pendant la période considérée, passant de 42,5 % à 44,5 % (et de 41,1 % à 42,6 % pour les engagements de longue durée) (Figure 5).

8. À l'échelle de toute l'Organisation, la proportion des fonctionnaires des classes D.1 et D.2 venant de pays en développement est passée de 33,5 % en décembre 2018 à 34,6 % en décembre 2019.

**Figure 5. Comparaison du pourcentage de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international originaires de pays en développement entre décembre 2018 et décembre 2019, par bureau**



---

## ATTIRER LES TALENTS

### Recrutement et sélection

9. Compte tenu des réorientations stratégiques et institutionnelles ambitieuses exigées par le treizième programme général de travail de l'OMS, 2019-2023, le Directeur général a entrepris un réexamen des processus essentiels de l'Organisation pour déterminer leur efficacité. Une analyse du processus de recrutement a mis en lumière plusieurs domaines susceptibles d'être rationalisés et améliorés.

10. À la suite de cette analyse, une initiative pilote de recrutement a été mise en place visant principalement : à ramener la durée moyenne des recrutements de cinq mois et demi à 80 jours pour les postes à durée déterminée ; à réduire la charge administrative que représentent l'examen et l'évaluation des candidatures pour les responsables qui recrutent ; et à fournir des outils et logiciels innovants pour faciliter de manière générale le processus de sélection. Actuellement, tous les postes à durée déterminée sont concernés par cette initiative.

11. Si l'initiative pilote a été jusqu'ici bien accueillie, le processus de transformation au Siège qui se déroule parallèlement a entraîné des retards dans la publication des avis de vacance de poste, en attendant la mise au point définitive du nouvel organigramme du Siège. Un rapport complet sera établi à l'intention du Directeur général et présenté au premier semestre de 2020.

## PROGRAMME MONDIAL DE STAGES

12. Comme l'a demandé l'Assemblée de la Santé dans sa résolution WHA71.13 (2018), le rapport annuel sur les ressources humaines comprend des statistiques relatives aux données démographiques des candidats aux stages et des stagiaires acceptés, notamment leur sexe et leur pays d'origine. On trouvera les statistiques sur les stagiaires dans les Tableaux 16, 17 et 18 des données sur les effectifs.

13. Il est à noter que le nombre total de stagiaires a diminué entre 2018 et 2019, passant de 678 à 511. En 2019, 16,4 % des stagiaires étaient basés dans un bureau de pays, 29,4 % dans un bureau régional et 54,2 % au Siège, alors que ces mêmes proportions étaient respectivement de 15,8 %, 23,4 % et 60,8 % en 2018. La diminution générale est essentiellement due à la baisse du nombre d'internes au Siège : de 412 en 2018, il est passé à 277 en 2019. Le nombre de stagiaires est resté stable dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. La diminution au Siège peut s'expliquer par la transformation du programme, qui a entraîné des retards dans le recrutement des stagiaires.

14. Sachant que dans sa résolution WHA71.13, l'Assemblée de la Santé a fixé, entre autres, un objectif pour que d'ici à 2022, au moins 50 % des stagiaires acceptés viennent des pays les moins avancés et des pays à revenu intermédiaire, l'augmentation de la proportion de stagiaires originaires de ces pays de près de quatre points de pourcentage est très encourageante (29,6 % contre 25,7 % en 2018). Le pourcentage au Siège a atteint le niveau record de 39 % en décembre 2019, alors que le taux le plus élevé atteint auparavant était de 24 % en novembre 2018. Le Tableau 17 des données sur les effectifs indique la répartition géographique des stagiaires par nationalité pour la période allant de janvier à décembre 2019. Au total, 82 nationalités étaient représentées en 2019, soit cinq de plus qu'en 2018. Les femmes représentaient 75,1 % de l'ensemble des stagiaires (72,3 % en 2018).

15. En janvier 2020, l'OMS a commencé à verser une allocation aux stagiaires qui ne reçoivent pas d'aide extérieure ou ne reçoivent qu'une aide modeste. Après un processus de sélection au mérite, les stagiaires sont priés de remplir un formulaire où ils indiquent s'ils bénéficieront d'une subvention, d'une bourse d'étude ou d'une autre forme de soutien. L'OMS calcule alors le montant qui sera alloué aux

stagiaires en veillant à ce que le montant total qu'ils reçoivent (aide extérieure et aide de l'OMS) ne dépasse pas 20 % de l'indemnité journalière de subsistance réduite. À titre d'exemple, cela correspond à US \$1728 par mois à Genève et à US \$984 par mois à New Delhi. En outre, dans l'ensemble de l'Organisation, tous les stagiaires bénéficient d'une assurance-maladie et, dans certains lieux d'affectation, tous continuent à recevoir des tickets-restaurant, indépendamment de leurs besoins financiers. Chaque unité technique qui accueille un stagiaire verse au Département Gestion des ressources humaines et des talents un montant équivalent au montant total touché par le stagiaire. Ainsi, aucun avantage n'est donné aux étudiants bénéficiant d'une aide extérieure, ce qui garantit l'impartialité du processus de sélection. Le Wellcome Trust verse également des fonds au programme mondial de stages et envisage de prendre en charge les frais de voyage des stagiaires issus de pays à revenu faible ou intermédiaire. L'évolution de la situation financière du programme et du nombre de stagiaires accueillis sera suivie de près en 2020 pour permettre d'ajuster le modèle s'il y a lieu.

## **RETENIR LES TALENTS**

### **Gestion des services du personnel**

16. Dans le cadre de ses activités de transformation, l'Organisation cherche à améliorer encore la gestion des services du personnel. Des ajustements ont été apportés à l'outil d'évaluation des services (ePMDS) en janvier 2019 pour permettre aux membres du personnel de rattacher leurs propres objectifs directement aux produits pertinents du treizième programme général de travail, 2019-2023.

17. Le programme de formation à l'encadrement dans la Région africaine, intitulé « Pathways to Leadership for the Transformation of Health in Africa », se poursuit. À la fin de l'année 2019, huit cohortes avaient accompli ce programme. Au total, 180 membres du personnel y participent, notamment l'ensemble des représentants de l'OMS dans la Région africaine et 130 hauts responsables, ainsi que des membres du personnel des Régions de l'Asie du Sud-Est, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental. Un programme de formation des femmes à l'encadrement a également été mis sur pied pour répondre aux besoins particuliers des femmes. Des dispositions sont prises en vue d'étendre le programme à une cohorte de directeurs de groupes sectoriels. Le programme a été proposé en anglais, en français et en portugais et l'on étudie actuellement comment l'adapter et l'appliquer en dehors de la Région africaine.

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

18. iLearn est actuellement l'outil qu'utilise l'Organisation pour la formation et le perfectionnement du personnel. Tous les membres du personnel y ont accès et il a été utilisé par plus de 17 200 d'entre eux en 2019. À la fin de 2019, les inscriptions aux cours de formation ont atteint un nombre record dépassant 47 000 à l'échelle mondiale (sans compter les inscriptions aux formations obligatoires).

19. Une approche cohérente et mondiale de la formation obligatoire a été appliquée via iLearn en mai 2018. Elle permet aux responsables de programmes de vérifier que les formations obligatoires sont suivies. Le taux d'observation des formations obligatoires à l'OMS reste supérieur à 90 % aussi bien pour le cours de formation des Nations Unies sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir que pour celui intitulé « S'acquitter de ses fonctions avec fierté : tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels commis par notre personnel ». Ces cours ont été récemment étendus à l'ensemble du personnel de l'OMS. Des cours obligatoires sur différents sujets sont actuellement ajoutés au programme iLearn pour améliorer la qualité des services et la performance des membres du personnel ; il s'agit notamment des cours des Nations Unies sur la sécurité (BSAFE), la cybersécurité (Cybersecurity Essentials) et les achats (Global Procurement).

20. L'OMS a passé un nouveau contrat avec LinkedIn Learning en 2019 au titre d'un accord-cadre pour l'ensemble du système des Nations Unies. Le contenu du programme LinkedIn Learning est entièrement intégré à la plateforme iLearn pour que l'ensemble du personnel de l'OMS puisse y avoir accès. Les cours sont disponibles en sept langues (allemand, anglais, chinois, espagnol, français, japonais et portugais) et 70 nouveaux cours sont ajoutés chaque semaine (environ 50 % sont en anglais, les autres 50 % sont répartis entre les autres langues).

21. Les restrictions imposées par la riposte à la pandémie de COVID-19 ont changé les conditions dans lesquelles le personnel de l'OMS travaille. Dans ces nouvelles circonstances, le Département Gestion des ressources humaines et des talents a collaboré avec LinkedIn Learning pour proposer de nouvelles sélections de cours, en anglais et en français, sur des thèmes comme le travail à distance, la résilience et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les membres du personnel et des personnes extérieures à l'OMS peuvent y accéder sur ordinateur de bureau et sur applications mobiles.

### **Plans de carrière**

22. Des activités de gestion des carrières, un accompagnement et une orientation professionnels, des mentorats et une formation au travail d'équipe ont continué à être proposés en 2019, aussi bien en présentiel qu'à distance. Ces initiatives visaient à améliorer les compétences, à faire mieux prendre conscience de ses propres moyens, à préparer le personnel à assumer des responsabilités de niveau plus élevé et à adopter les attitudes et l'état d'esprit voulus face au changement institutionnel. C'est ainsi que 49 missions à court terme de perfectionnement ont été créées et accomplies dans différents lieux d'affectation et Régions, offrant aux membres du personnel la possibilité de se former et de se perfectionner en assumant des responsabilités dans la même classe ou dans la classe directement inférieure ou supérieure à la leur. Dans le cadre d'un projet pilote sur les plans de carrière des administrateurs, des informations et des orientations ont été fournies aux membres du personnel pour les aider à prendre des décisions éclairées concernant leur carrière.

23. Un groupe spécial sur les plans de carrière et le renforcement des capacités a été mis sur pied par le Directeur général en avril 2019 afin de recommander des approches systématiques pour le perfectionnement du personnel de l'OMS. Ce groupe a dressé un rapport complet qui fait le point de la situation à l'OMS, présente une brève analyse comparative avec les approches suivies par d'autres organisations en matière de plans de carrière (autres organismes du système des Nations Unies et institutions du secteur public ou privé) et reflète les avis, suggestions et attentes des membres du personnel de l'OMS. Sur la base des éléments et des informations recueillis, le rapport soumet à l'examen du Directeur général des principes, des valeurs et des mesures à court, moyen et long terme.

### **Mobilité**

24. 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 décembre 2019 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15) est de 192 (8,5 % de l'ensemble des membres du personnel de ces catégories), en légère hausse par rapport à la période de janvier à décembre 2018 (170). Les transferts d'un grand bureau à l'autre ont cependant diminué : 36 % de l'ensemble des transferts, contre 48 % en 2018.

25. Un groupe spécial sur la mobilité comprenant des membres du personnel travaillant aux trois niveaux de l'Organisation a été créé par le Directeur général en avril 2019 dans le but d'élaborer des lignes directrices sur les pratiques obligatoires prévues dans la politique de mobilité géographique. Le groupe a procédé à de vastes consultations avec le personnel et a comparé la situation de l'OMS aux politiques et pratiques d'autres organisations du système des Nations Unies et d'autres partenaires. Il a

établi des recommandations qui ont été examinées par les responsables mondiaux des ressources humaines de l'OMS et par le Conseil mondial personnel/administration et qui ont servi de base pour actualiser la politique de mobilité géographique devant être soumise à l'examen du Groupe de la politique mondiale. La prochaine étape consistera à effectuer une simulation pour valider l'exactitude des données actuellement disponibles sur le personnel et sur les postes et à tester les principaux éléments des mécanismes d'orientation et de gouvernance proposés.

## **INSTAURER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE**

### **Prévention du harcèlement sexuel, de la violence sexuelle et des autres formes de harcèlement**

26. La version révisée de la politique du Secrétariat en matière de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel sera définitivement arrêtée et adoptée en 2020. Cette politique est basée sur le modèle de référence mis au point par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et sur la Convention N° 190 de l'Organisation internationale du travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Sa version définitive sera établie à la lumière des commentaires reçus. En s'inspirant de cette politique, le Secrétariat révisera également sa politique relative aux autres formes de harcèlement et organisera de la même façon des consultations avec des experts de la question à l'OMS, des représentants du personnel et toutes les unités qui interviennent dans le traitement des problèmes de harcèlement.

### **Système de justice interne**

27. Le Secrétariat continue à suivre la réforme du système de justice interne entreprise en 2016 ; les améliorations apportées consistent notamment à privilégier le règlement amiable des différends, en conséquence de quoi le nombre de recours a nettement diminué. Le Bureau de l'Ombudsman a collaboré à la mise au point et à l'organisation de nouveaux ateliers de gestion des différends visant à améliorer les relations au travail et à promouvoir le respect dans un milieu de travail plus favorable.

### **Aménagement des modalités de travail**

28. À cause de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), l'Organisation a dû immédiatement adapter ses méthodes de travail et appliquer plus largement les modalités de travail souples, parmi lesquelles le télétravail et les horaires de travail flexibles. Elle s'est efforcée de remplir ses objectifs opérationnels tout en veillant au bien-être du personnel.

### **Santé et bien-être du personnel**

29. La santé et le bien-être du personnel conditionnent directement la capacité de l'Organisation d'atteindre ses objectifs stratégiques et constituent des éléments essentiels de son succès. Sachant que les organisations saines obtiennent davantage de résultats, l'OMS aligne sa stratégie de santé et de bien-être du personnel sur son nouveau modèle de fonctionnement à tous les niveaux de l'Organisation pour offrir à tous un environnement de travail sain.

30. Pour que tous bénéficient d'un environnement de travail sain, les services de santé au travail de l'OMS ont participé à des programmes et à des initiatives, parmi lesquels le forum sur la santé et la sécurité professionnelles à l'échelle du système des Nations Unies, qui est présidé par l'OMS, et contribué à donner un nouvel élan et une nouvelle image au Comité de l'Organisation pour la santé et la sécurité au travail.



31. Les services de santé au travail de l'OMS jouent 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. Dans le cadre de l'action actuellement menée contre la pandémie de COVID-19, ces services ont contribué à la planification nécessaire pour garantir la continuité des opérations au Siège ; à la rédaction des communications adressées au personnel ; à la mise au point de modes opératoires normalisés pour le personnel médical et de sécurité ; et à l'application de mesures de lutte anti-infectieuse dans les locaux de l'OMS. Avec l'aide d'experts de l'OMS, les services de santé au travail ont également élaboré des lignes directrices et des modes opératoires normalisés pour l'évaluation des risques associés à la COVID-19, les mesures de prévention, la recherche des contacts et les évacuations sanitaires. Dans le contexte actuel, ils surveillent quotidiennement l'état de santé de tout le personnel assurant la continuité des opérations et répondent aux centaines de questions des membres du personnel. Ils continuent aussi à faciliter la riposte à la flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo, où ils ont apporté une aide médicale et un soutien psychosocial et psychologique continus ; mis sur pied un centre de vaccination ; procédé à des évaluations des risques pour la santé ; et évalué des établissements de soins locaux. En collaboration avec des partenaires intérieurs et extérieurs, ces services ont en outre piloté l'élaboration de plans de riposte d'urgence, y compris pour les interventions en cas d'événements faisant un grand nombre de victimes, et ont assuré la formation nécessaire à cet égard.

### **MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ**

32. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

= = =