



# **Ressources humaines : rapport annuel**

## **Rapport du Directeur général**

### **INTRODUCTION**

1. Outre les données sur les effectifs au 31 décembre 2021 mises en ligne sur le site Web de l'OMS le 22 avril 2022,<sup>1</sup> le présent rapport présente un résumé des tendances 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 que décrivent les rapports sur le processus de transformation de l'OMS. Cette stratégie correspond aux grands volets de la transformation dans les domaines suivants : 1) une stratégie axée sur l'impact et fondée sur les données, tendant à aligner les activités quotidiennes de l'ensemble du personnel sur le treizième programme général de travail, 2019-2023, par le biais du processus de gestion des services du personnel ; 2) des processus conformes aux meilleures pratiques, notamment concernant le recrutement et la gestion des services du personnel ; 3) un nouveau modèle harmonisé de fonctionnement aux trois niveaux, avec de nouveaux modèles de prestation de services pour les ressources humaines ; et 4) des mesures visant à garantir que le personnel a la motivation et les aptitudes nécessaires, couvrant de multiples initiatives relevant des trois piliers, en particulier dans les domaines de la fidélisation des talents et de la création d'un environnement professionnel propice. En outre, l'année 2021 a été proclamée Année du personnel de l'OMS, l'accent étant mis sur les activités et les initiatives liées aux objectifs de changement de culture dans le cadre de la transformation de l'OMS.

2. En annexe du présent rapport, on trouvera une proposition prévoyant l'instauration d'une indemnité de logement au bénéfice du Directeur général au moyen d'un amendement au projet de contrat du Directeur général.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Disponible à l'adresse <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2021> (consulté le 22 avril 2022).

<sup>2</sup> Voir aussi le document A75/5.

## TENDANCES OBSERVÉES

3. Au 31 décembre 2021, le nombre total de membres du personnel de l'OMS<sup>1</sup> s'établissait à 8688 (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 2,9 % par rapport aux chiffres du 31 décembre 2020 (8447). La proportion des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation a évolué comme suit entre décembre 2020 et décembre 2021 : le pourcentage de membres du personnel employés au Siège est passé de 31,2 % en décembre 2020 à 32,7 % en décembre 2021 ; le pourcentage de membres du personnel employés dans les bureaux régionaux est passé de 24,5 % en décembre 2020 à 24,1 % en décembre 2021 ; le pourcentage de membres du personnel employés dans les bureaux de pays a diminué pour s'établir à 43,2 % contre 44,3 % en décembre 2020 (Figure 2). L'augmentation relative de la proportion de postes au niveau du Siège est en partie due à la suppression de postes, en particulier au niveau des pays, en raison de la réduction graduelle des activités de l'Initiative pour l'éradication de la poliomyélite. Sur la même période, la proportion des titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur a augmenté. En décembre 2021, la répartition était la suivante : 49,6 % au Siège, 30,4 % dans les bureaux régionaux et 20 % dans les bureaux de pays (contre, respectivement, 48,2 %, 32 % et 19,8 % en décembre 2020).

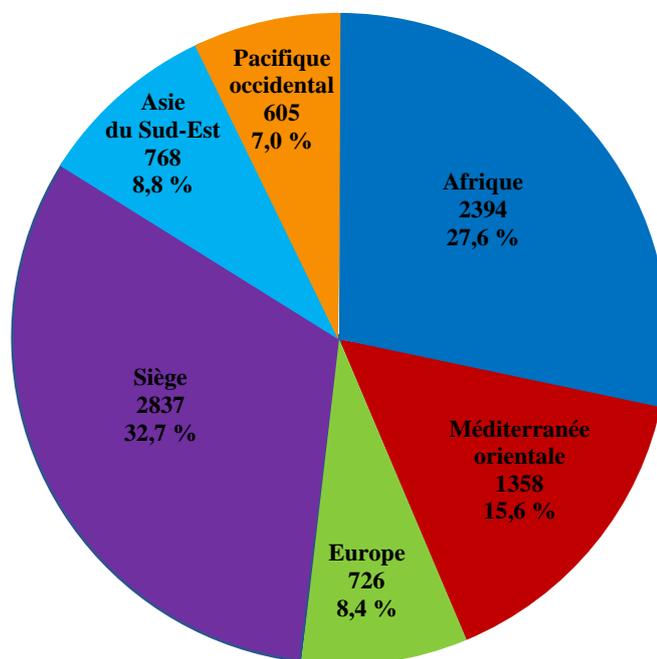
4. Au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021, les dépenses de personnel se sont élevées à 1,185 milliard de dollars des États-Unis (USD), soit 32 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissent à 3,718 milliards USD (39 % des dépenses totales pour la période de janvier à décembre 2020).

5. En ce qui concerne les autres modalités contractuelles, le nombre de consultants et de personnes ayant signé un accord pour l'exécution de travaux (voir les données sur les effectifs, Tableau 20) a augmenté, passant de 1674 équivalents plein temps pour la période de janvier à décembre 2020 à 2107 sur la même période en 2021. Parallèlement, le nombre de personnes engagées au titre d'accords de services spéciaux s'est accru, passant de 4408 pour la période de janvier à décembre 2020 à 5239 sur la même période en 2021.

---

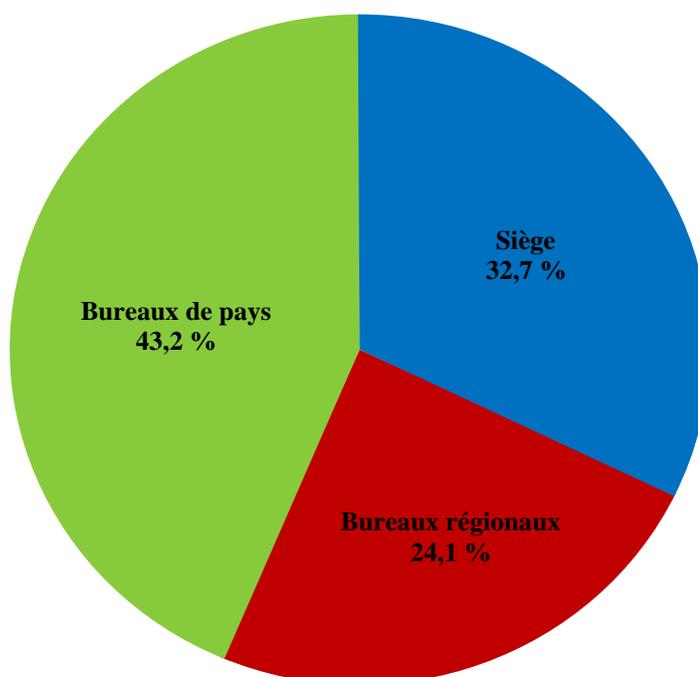
<sup>1</sup> Tous les chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS. Ils ne comprennent pas en revanche le personnel travaillant pour l'Organisation panaméricaine de la Santé, le Centre international de recherche sur le cancer ni d'autres organismes administrés par l'OMS.

Figure 1. Répartition du personnel de l’OMS au 31 décembre 2021, par bureau



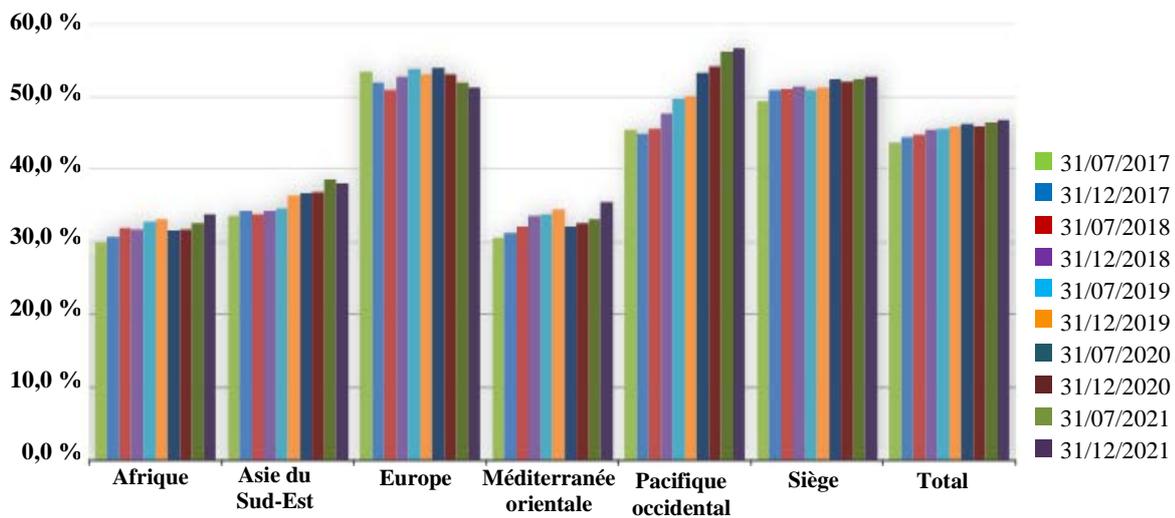
Nombre total de membres  
du personnel : 8688

Figure 2. Répartition du personnel de l’OMS au 31 décembre 2021, par niveau



6. Au 31 décembre 2021, les femmes représentaient 46,8 % 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), proportion qui a augmenté par rapport aux 45,9 % enregistrés en décembre 2020. 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 43,5 % en décembre 2020 à 44,2 % en décembre 2021. Dans les classes P.6, D.1 et D.2, la proportion de femmes au 31 décembre 2021 avait progressé pour s'établir à 36,4 %, contre 35,5 % en décembre 2020. Il est à noter également que l'augmentation est de 5 points de pourcentage depuis 2017 (voir la Figure 4). 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 décembre 2021. 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 décembre 2021, 38,2 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, une proportion en hausse par rapport à décembre 2020 (37,1 %).

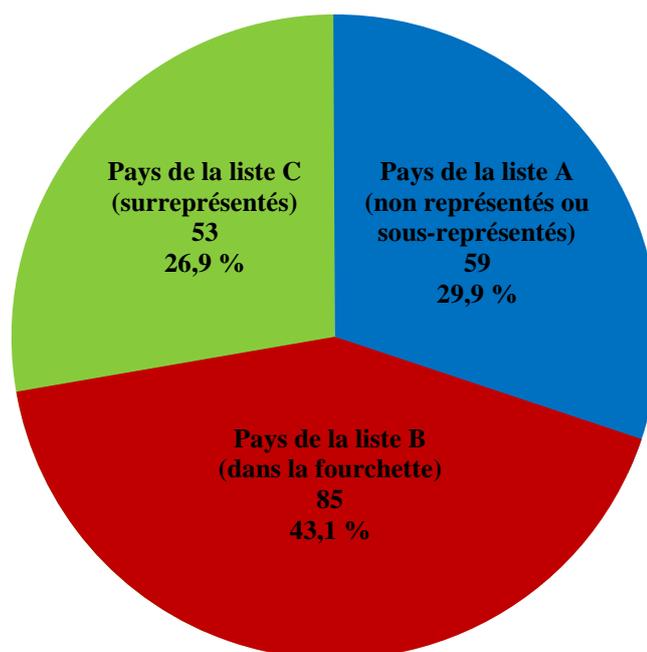
**Figure 3. Pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, par bureau**



**Figure 4. Parité hommes-femmes – évolution de juillet 2017 à décembre 2021**

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Changement entre juillet 2017 et décembre 2021
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 %	Augmentation de 3,1 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 %	Augmentation de 3,1 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de femmes à la tête d'un bureau de pays	35 %	33,3 %	33,1 %	35,8 %	39,3 %	37,4 %	37,9 %	37,1 %	38,7 %	38,2 %	Augmentation de 3,2 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 %	35,4 %	37,5 %	35,7 %	36,1 %	35,5 %	35,8 %	36,4 %	Augmentation de 5 points de pourcentage depuis juillet 2017

7. Au 31 décembre 2021, 29,9 % des États Membres (59 sur 197<sup>1</sup>) étaient sous-représentés ou non représentés (voir la Figure 5 et les données sur les effectifs, Tableau 4). C'est un progrès puisque cette proportion était de 30,1 % (59 sur 196) en 2020. En ce qui concerne les changements de composition, neuf États Membres sont sortis de la fourchette souhaitable en termes de représentation ou y sont entrés.

**Figure 5. Répartition des États Membres de l'OMS au 31 décembre 2021, selon la représentation géographique**

<sup>1</sup> Ce qui inclut les trois Membres associés.

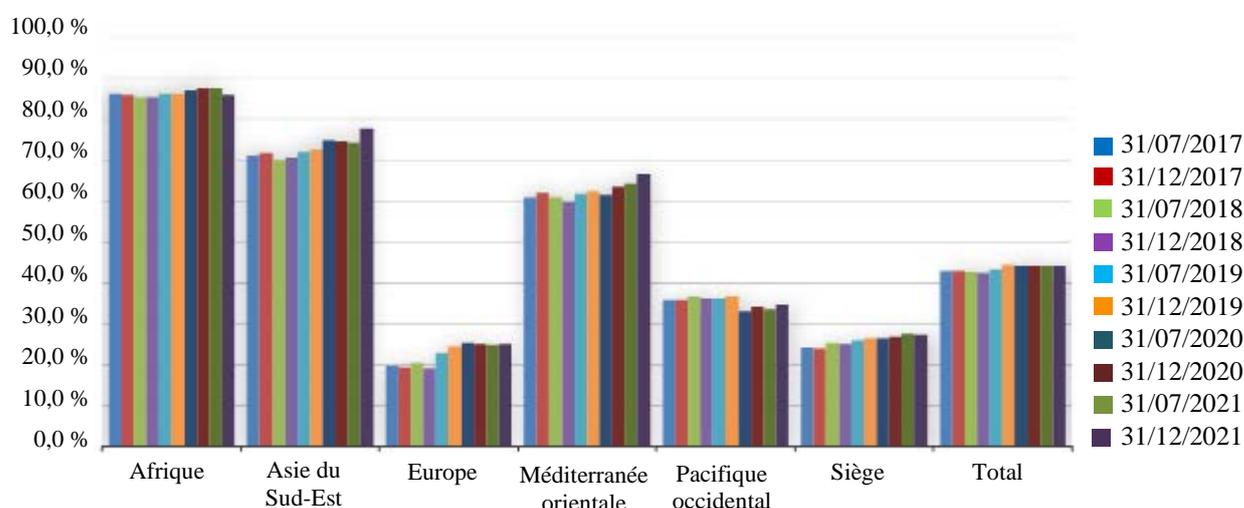
**Figure 6. Représentation géographique – évolution de juillet 2017 à décembre 2021**

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Changement entre juillet 2017 et décembre 2021
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 %	29,6 %	Diminution de 2,5 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 %	43 %	42,8 %	42,5 %	43,4 %	44,5 %	44,1 %	44,2 %	44,1 %	44,1 %	Augmentation de 1,1 point 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 en développement	40,8 %	40,7 %	41,1 %	41,1 %	41,7 %	42,6 %	43,3 %	43,8 %	44,3 %	44,9 %	Augmentation de 4,1 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 %	39,1 %	Augmentation de 6,9 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 %	Augmentation de 6,2 points de pourcentage depuis juillet 2017

8. 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, dans les classes D.1 et D.2 en particulier. Plus précisément, entre décembre 2020 et décembre 2021, 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 43,8 % à 44,9 % (Figure 6). À l'échelle de toute l'Organisation, la proportion de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement est passée de 37,3 % en décembre 2020 à 39,1 % en décembre 2021. On trouvera à la Figure 7 une comparaison du pourcentage de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international originaires de pays en développement entre juillet 2017 et décembre 2021, par bureau.

9. Le Tableau 11, qui présente des données sur les ressources humaines, illustre l'évolution des candidatures féminines au fil du temps 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 le nombre de candidatures de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés a peu évolué (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 des recherches de talents et des campagnes d'information plus poussées ont été engagées en 2021, davantage d'investissements étant prévus en 2021 pour améliorer la représentation géographique (voir les paragraphes 11 à 16 ci-après).

**Figure 7. Comparaison du pourcentage de membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international originaires de pays en développement entre juillet 2017 et décembre 2021, par bureau**



10. 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 295 en décembre 2021 (Figure 8), une augmentation de 7 % reflétant l'orientation stratégique de la transformation de l'OMS.

**Figure 8. Comparaison du nombre de membres du personnel des classes P.6 et au-dessus entre juillet 2017 et décembre 2021, par bureau**

Bureau	P.6/D.1			D.2			Hors classes			Total		
	Juillet 2017	Juillet 2021	Différence entre 2017 et 2021	Juillet 2017	Juillet 2021	Différence entre 2017 et 2021	Juillet 2017	Juillet 2021	Différence entre 2017 et 2021	Juillet 2017	Juillet 2021	Différence entre 2017 et 2021
Afrique	41	32	-22 %	1	4	300 %	1	1	0 %	43	37	-14 %
Asie du Sud-Est	23	22	-4 %	2	2	0 %	1	1	0 %	26	25	-4 %
Europe	25	28	12 %	1	0	-100 %	1	1	0 %	27	29	7 %
Méditerranée orientale	28	29	4 %	4	12	200 %	1	1	0 %	33	42	27 %
Pacifique occidental	16	13	-19 %	2	2	0 %	1	1	0 %	19	16	-16 %
Siège	86	79	-8 %	29	47	62 %	12	19	58 %	127	145	14 %
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>203</b>	<b>-7 %</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	<b>72 %</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41 %</b>	<b>275</b>	<b>294</b>	<b>7 %</b>

## ATTIRER LES TALENTS

### Recherche de talents et campagnes d'information

11. À ce jour, des campagnes de prospection ont été menées en collaboration avec les États Membres pour améliorer la représentation géographique et la parité des sexes. 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. 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.

12. Depuis la fin de l'année 2020, le Secrétariat de l'OMS collabore davantage avec les États Membres et les prestataires de services externes afin de participer à des salons de l'emploi en ligne, dans le but de trouver des candidates, des candidats de pays sous-représentés ou non représentés, ainsi que de jeunes cadres.

13. En 2021, le Secrétariat a participé à neuf événements en ligne axés sur les carrières ciblant spécifiquement les femmes, les jeunes cadres et/ou les ressortissants de pays sous-représentés. Le Département Gestion des ressources humaines et des talents participe aux activités du service des visiteurs de l'OMS et fournit des informations sur l'emploi et les programmes relatifs aux jeunes administrateurs à la demande.

14. En avril 2021, le nouveau site Web consacré aux carrières à l'OMS (<https://www.who.int/fr/careers>) a été créé afin de présenter de manière attrayante l'environnement de travail de l'OMS, les catégories d'activités et les contrats, les programmes de développement des talents et les possibilités de perfectionnement professionnel. L'OMS y est présenté comme un employeur attrayant, et des informations sur la mission de santé publique, les valeurs fondamentales et l'environnement de travail de l'Organisation y sont fournies. Ce site, qui offre une navigation intuitive et aisée, présente par ailleurs aux potentiels candidats des informations sur les domaines de travail de l'OMS, les conditions d'emploi minimales, les différents types de contrats et leurs modalités, et renvoie aussi aux programmes de développement des talents. Disponible dans toutes les langues de l'OMS, il contient des descriptions génériques de l'ensemble des postes au niveau mondial et renvoie de façon fluide à tous les sites Extranet régionaux et nationaux de l'OMS et à la page sur laquelle les vacances de poste de l'Organisation sont affichées. Le site se conforme aux recommandations en matière d'accessibilité et est conçu pour être inclusif et diversifié. Il met à l'honneur des membres du personnel du monde entier, et présente aux potentiels candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés, ainsi qu'aux jeunes et aux femmes, un personnel caractérisé par sa diversité et des témoignages authentiques sur leur parcours motivant, au sein de l'Organisation et pour y parvenir.

15. 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. Pour certains postes, des prestataires de services externes participent à des campagnes de prospection ciblées. Ces activités et les événements axés sur les carrières sont évalués afin de privilégier les mesures qui produisent les meilleurs résultats.

16. Au second semestre 2021, l'OMS a lancé le programme Jeunes administrateurs, ciblant les candidats de 35 ans ou moins des pays les moins avancés. Entre novembre et décembre 2021, 14 avis de vacance de poste ont été publiés. Des campagnes de prospection ont été menées via les comptes Instagram, Twitter et LinkedIn de l'Organisation, y compris auprès des responsables des bureaux de pays dans les 46 pays cibles, de la bibliothèque de l'OMS et des réseaux techniques. En outre, un événement axé sur le programme Jeunes administrateurs a été organisé par ImpactPool. Destiné exclusivement aux candidats admissibles, il 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. Il offrait également aux participants la possibilité de s'entretenir en privé avec des spécialistes des ressources humaines. Cet événement devrait avoir un impact au-delà du programme Jeunes administrateurs, et aider les candidats à se préparer aux procédures de sélection de l'OMS en général. Il a eu pour effet immédiat de faire passer le nombre de candidates pouvant prétendre aux six premiers postes à pourvoir dans le cadre du programme Jeunes administrateurs de 31 % – juste avant l'événement axé sur les carrières – à 38 % au moment de la clôture des avis de vacance. Le nombre de candidats recevables sur la base de leur nationalité et de leur âge est passé de 59 % à 68 % au cours de cette même période, tandis que des participants issus de 42 des 46 pays remplissant les conditions voulues figuraient dans la liste des candidats présélectionnés. La première cohorte de ces jeunes administrateurs devrait commencer à travailler pour l'OMS au cours du premier semestre 2022. Les campagnes de sensibilisation menées dans le cadre du programme Jeunes administrateurs permettront d'éclairer les activités de sensibilisation à plus grande échelle en 2022.

17. 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 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 – ce qui inclut la mise à disposition d'aménagements raisonnables –, 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. 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.

### **Recrutement et sélection**

18. Dans le cadre du programme de transformation de l'OMS, une analyse du processus de recrutement a été menée dans le but d'identifier des domaines susceptibles d'être rationalisés et améliorés. Une initiative pilote de recrutement a été lancée au début de 2019 dans le but de ramener la durée moyenne globale de recrutement de 156 à 112 jours civils (soit 80 jours ouvrables), principalement en améliorant les services de présélection des candidats. En 2020, des améliorations ont été constatées, avec une réduction de la durée moyenne de recrutement à 126 jours civils, la fourchette allant de 36 à 216 jours civils. Les enseignements tirés de l'initiative pilote ont fait l'objet d'un rapport. Le rapport final a été soumis, accompagné de recommandations en vue de la prochaine phase du projet, au cours de laquelle de nouveaux outils seront envisagés, notamment le recours à l'intelligence artificielle et à des tests psychométriques, de même que des approches visant à supprimer les goulets d'étranglement.

19. En dehors de la cohorte de candidats recrutés au niveau du Siège dans le cadre du projet pilote, 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, ce qui peut notamment s'expliquer par la mise en pratique des enseignements tirés de l'expérience pilote, et une analyse plus approfondie des données de 2021 doit encore être entreprise.

20. Les processus de sélection destinés à pourvoir les postes de l'équipe de recherche de talents et de recrutement nouvellement créée se sont poursuivis au second semestre 2021. La nouvelle équipe est actuellement en formation et devrait être pleinement opérationnelle au second semestre de 2022.

## **PROGRAMME MONDIAL DE STAGES**

21. 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 quant au sexe et au pays d'origine. Les statistiques sur les stagiaires figurent généralement dans les Tableaux 16, 17 et 18 des données sur les effectifs. Compte tenu de la pandémie mondiale de maladie à coronavirus (COVID-19), le programme de stages de l'OMS a été mis en suspens en 2020 et le demeure à ce jour. En l'absence de recrutement de stagiaires en 2021, les Tableaux 16, 17 et 18 ont été intentionnellement laissés vides dans ce rapport.

22. Néanmoins, il reste important d'examiner les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution WHA71.13 entre 2018 et 2021. Pendant la suspension temporaire du programme (de 2020 à ce jour), les travaux de mise à jour des procédures et des processus se sont poursuivis afin que le programme soit adapté à son objectif lorsqu'il pourra reprendre, ainsi que pour améliorer l'harmonisation entre toutes les Régions de l'OMS. Les domaines qui sont revus et mis à jour en permanence sont les suivants : le Manuel électronique de l'OMS ; les modes opératoires normalisés pour les indemnités de subsistance et les tickets-restaurant ; l'assurance-maladie ; les procédures de recrutement et d'entrée en fonction ; les plateformes informatiques pour le recrutement ; les pages Web internes et externes ; la communication ; la formation et les programmes d'accueil ; et la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

23. Au moment de la rédaction du présent document, la suspension reste en vigueur, et l'OMS ne recommande pas de proposer des stages à distance. Dès que le programme de stages pourra reprendre, toutes les offres de stage seront annoncées sur le site Web externe.

## **RETENIR LES TALENTS**

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

24. La gestion des services du personnel est essentielle pour que celui-ci ait le niveau d'excellence nécessaire à la réalisation des objectifs ambitieux énoncés dans le treizième programme général de travail, 2019-2023. Un système efficace de gestion des services du personnel repose sur une solide culture de la performance, sur un environnement professionnel sain, ainsi que sur les capacités et la responsabilisation individuelles et en matière de gestion. Un examen analytique (un rapport a été publié en mars 2019 dans le cadre des analyses des processus effectuées aux fins de la transformation de l'Organisation) des pratiques de l'OMS dans les domaines clés de la gestion des services du personnel a mis en lumière un certain nombre de problèmes comparativement aux pratiques d'autres organisations.

25. En 2021, la mise en œuvre des recommandations issues du rapport de mars 2019 s'est poursuivie. L'objectif d'équipe dans le Système de gestion et de développement des services du personnel a été rendu obligatoire et concordait avec le thème du respect sur le lieu de travail. Les membres du personnel et les supérieurs hiérarchiques ont continué de fixer des objectifs en lien avec le treizième programme général de travail, 2019-2023. Le programme des Prix d'excellence 2021 a été mis en œuvre avec succès en décembre 2021.

26. En août 2021, le Département Gestion des ressources humaines et des talents a lancé un appel d'offres pour un audit de la gestion des services du personnel au niveau mondial. L'objectif est d'examiner l'ensemble des politiques, systèmes et processus connexes, moyennant une consultation aux trois niveaux de l'Organisation, et de prendre des mesures correctives en fonction des enseignements qui en seront tirés. Cet examen tiendra également compte des recommandations formulées à la Soixante-Douzième Assemblée mondiale de la Santé en 2019 par le Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire,<sup>1</sup> ainsi que de celles formulées dans le rapport en 2021 des trente et unième et trente-deuxième réunions du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance.<sup>2</sup> Le comité d'évaluation a examiné les offres reçues et a soumis ses recommandations aux cadres supérieurs. Cet audit devrait commencer en avril et s'achever au troisième trimestre 2022.

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 logiciels de gestion intégrée. Ce module remplacera l'outil existant (eWork) et se fondera sur l'audit de la gestion des services du personnel au niveau mondial.

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

28. Le programme de formation à l'encadrement, dirigé par la Région africaine, continue d'être mis en œuvre. En 2021, une cohorte composée exclusivement de femmes francophones membres du personnel a été constituée et le programme a été lancé dans la Région européenne. La mise en œuvre dans d'autres bureaux est prévue, mais a été retardée en raison de la pandémie de COVID-19.

29. Au cours de l'exercice 2020-2021, l'OMS a proposé les cours de leadership suivants, organisés par l'École des cadres du système des Nations Unies, aux membres du personnel à différents niveaux dans le monde entier :

- Executive Management Programme : 44 cadres supérieurs (classe P.5 et au-delà) ;
- Leadership, Women and the United Nations : 71 femmes membres du personnel des classes P.4 et P.5 ;
- United Nations Emerging Leaders Experience : 33 membres du personnel au niveau des administrateurs recrutés sur le plan national et des classes P.2 et P.3 ; et
- Leadership Skills for Programme Support and Administrative Functions : 55 membres du personnel au niveau de l'appui administratif.

30. Dans le cadre de l'initiative de l'École des cadres du système des Nations Unies destinée au personnel administratif, 143 membres du personnel ont eu accès à des cours de formation en ligne intitulés comme suit : delivering engaging live virtual training ; effective writing skills ; fundamentals of knowledge management ; leadership skills for programme support and administrative functions ; pursuing your career in the UN ; supervisory skills: managing people and performance ; trainer essential skills ; et virtual events facilitation skills for programme support and administrative functions. Tous les cours de l'École des cadres du système des Nations Unies se poursuivront en 2022.

---

<sup>1</sup> Voir le document A72/6.

<sup>2</sup> Document EBPBAC33/2.

31. En outre, 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. Les initiatives mondiales de formation couvrent des domaines abordés par le Chartered Institute of Personnel and Development dans le cadre de ses cours destinés au personnel des ressources humaines, et portent également sur la gestion de projets, l'approvisionnement à l'échelle mondiale, la gestion de la performance, l'accompagnement du personnel d'encadrement, et la sensibilisation au handicap ainsi que l'inclusion, en plus d'offrir un accès à plus de 5000 cours de courte durée sur la plateforme LinkedIn Learning. Les initiatives régionales portent quant à elles sur le renforcement des capacités des représentants de l'OMS, la mobilisation des ressources et la participation des donateurs, la planification stratégique au niveau national et la gestion des conflits.

32. Concernant les formations obligatoires, le taux d'observation est le suivant :

- formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels : cette formation a été assignée le 3 novembre 2021 à tous les membres du personnel de l'OMS (plus de 15 000 personnes), qui devaient l'avoir achevée le 3 février 2022 au plus tard – au 31 décembre 2021, 5671 membres du personnel et collaborateurs non-membres du personnel l'avaient déjà menée à bien ;
- formation en ligne des Nations Unies intitulée « S'acquitter de ses fonctions avec fierté : Tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels » (taux d'observation : 92,5 %) – cette formation a été annulée en octobre 2021 et remplacée par la formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels susmentionnée ;
- formation des Nations Unies relative à la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité (taux d'observation : 90 %) – cette formation a été annulée en janvier 2021 et remplacée en mars 2022 par un nouveau cours sur la prévention du harcèlement sexuel et d'autres actes prohibés (« United to Respect ») ;
- formation BSAFE de sensibilisation à la sécurité des Nations Unies (suivie à ce jour par plus de 12 070 membres du personnel) ;
- formation sur la cybersécurité et la prévention du hameçonnage (Cybersecurity Essentials – taux d'observation : 89 %) ;
- formation de perfectionnement sur la cybersécurité (taux d'observation : 84 %).

33. Les futures initiatives de formation obligatoire mises au point par l'OMS concernent le respect sur le lieu de travail (« United to Respect », qui devrait débiter au premier trimestre 2022) et l'éthique (« Ethics Empowerment », qui devrait débiter au quatrième trimestre 2022).

34. Au cours de l'exercice 2020-2021, 3225 membres du personnel ont participé à des cours d'allemand, d'anglais, d'arabe, de chinois, d'espagnol, de français, de portugais et de russe – 40 % des participants étaient basés au Siège de l'OMS, 23 % dans la Région africaine, 13 % dans la Région de l'Asie du Sud-Est, 12 % dans la Région de la Méditerranée orientale et 6 % dans la Région européenne et la Région du Pacifique occidental. L'éventail de cours de langue a été enrichi de nouvelles thématiques et de nouveaux formats d'enseignement. Environ 300 membres du personnel ont participé à des cours intensifs et 135 ont pris part à des cours de formation spéciaux axés sur l'acquisition de compétences non spécialisées en communication. En 2020 et 2021, dans le cadre du Global Language Programme, 236 candidats ont participé à des examens d'aptitudes linguistiques, ce qui représente une augmentation de 27 % par rapport à l'exercice précédent.

35. Depuis 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, le programme d'accueil du Siège est accessible en ligne. Compte tenu des circonstances, il a fallu adapter le programme à un environnement virtuel et réduire la durée des sessions. Cela a également ouvert de nouvelles possibilités : au cours de l'exercice 2020-2021, il n'y a pas eu de restrictions en termes de capacités et en moyenne, 75 participants ont été invités à participer à chacune des sessions, tandis qu'au cours des années précédentes, 20 à 30 membres du personnel seulement avaient été invités à participer en présentiel aux programmes d'accueil. De plus, les sessions sont enregistrées, ce qui donne aux participants la possibilité de les visionner ultérieurement s'ils ne peuvent y participer en direct.

36. Une société de conseil a été recrutée en décembre 2021 pour mener à bien un processus de communication d'observations « panoramique », sorte d'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 sera lancé à la fin du premier trimestre 2022 selon une approche progressive ; la première cohorte sera représentée par tous les directeurs au Siège et par une équipe pouvant réunir jusqu'à sept personnes de chaque département. Des outils de communication seront fournis et des séances d'information seront organisées avec l'ensemble du personnel avant le lancement du processus de communication d'observations « panoramique ». Après réception des observations, un rapport sera mis à la disposition de chaque membre du personnel et une réunion-bilan individuelle sera organisée avec un consultant externe pour faire le point sur les résultats figurant dans le rapport.

## **Mentorat**

37. 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. On dénombre actuellement 177 mentors, et des membres du personnel de tous les niveaux et de toutes les Régions de l'OMS participent au programme. 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.

38. Depuis janvier 2021, 42 membres du personnel ont entamé une relation de mentorat. Nombre de ces paires ont reçu une formation et des conseils dans le cadre d'ateliers en ligne proposés par l'équipe de gestion et de développement des carrières. En 2021, des programmes de mentorat collaboratif ont également été menés : en février 2021, dans le cadre d'une collaboration avec le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, une première cohorte de 25 membres du personnel de l'OMS a pu participer au programme de mentorat Together des Nations Unies, ce qui a permis d'élargir les possibilités de réseautage et de perfectionnement du personnel de l'Organisation à l'échelle mondiale. En mars 2021, les mentors et les mentorés de l'OMS ont participé pour la première fois au programme de mentorat pour les femmes du Centre du commerce international (ITC). 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.

39. Dans la Région africaine, des programmes de développement complémentaires ciblant le personnel n'occupant pas des postes de direction ont été conçus pour renforcer l'efficacité organisationnelle, transformer la culture institutionnelle et établir un programme d'encadrement solide. Deux initiatives centrées sur la personne ont été mises au point depuis. La première est le programme

de mentorat du Bureau régional de l'Afrique, dans lequel des cadres supérieurs ou des personnes expérimentées aident des collègues moins chevronnés à se perfectionner et à devenir plus performants. Le programme vise à la fois à renforcer la collaboration au sein du personnel et à autonomiser les moins chevronnés. La première cohorte (juillet-décembre 2020) était composée de 33 mentors formés avec succès et associés en paires à 65 mentorés. L'initiative de mentorat est un programme de six mois dispensé sur une plateforme virtuelle. Une deuxième cohorte a été enrôlée en février 2021. Un total de 115 mentors (dont des membres du personnel d'autres Régions) et 249 mentorés ont été formés et associés en paires sur la base de leurs valeurs individuelles et professionnelles. La deuxième initiative est le programme pour des équipes plus performantes. Il est basé sur le cadre de compétences de l'OMS et se compose de 32 modules de formation et de séances d'accompagnement personnalisé. Ce programme vise à mettre en place des équipes hautement performantes et à renforcer la collaboration dans les domaines techniques et entre eux au Bureau régional et dans les bureaux de pays de la Région africaine. À ce jour, 58 membres du personnel ont bénéficié de cette initiative de renforcement des capacités. Quatre ateliers et 30 séances d'accompagnement personnalisé ont été organisés pour 21 membres du personnel technique et opérationnel.

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

40. Un cadre de gestion de carrière de haut niveau a été établi, offrant deux orientations principales à l'OMS : la santé publique et les opérations. Les contributions et les commentaires reçus dans le cadre d'une enquête mondiale envoyée à l'ensemble du personnel de l'OMS en février/mars 2021 ont permis d'élaborer des exemples de plans de carrière dans ces deux principales filières. Un nombre sans précédent de membres du personnel (3585) de tous les bureaux ont répondu à l'enquête, et un rapport sur ses principaux résultats a été communiqué en juillet 2021 au Directeur général, aux cadres supérieurs et à l'ensemble du personnel de l'OMS. Des entretiens avec des directeurs de la filière opérationnelle ont commencé en octobre 2021, et seront suivis de discussions de groupe avec des représentants du personnel des trois niveaux de l'Organisation, dans le but d'établir une cartographie plus détaillée des plans de carrière. Afin de tenir l'ensemble du personnel de l'OMS informé des progrès réalisés dans ce domaine, cinq bulletins d'information en ligne sur les plans et l'évolution de carrière ont été envoyés à l'ensemble du personnel tout au long de l'année 2021.

41. En 2021, des activités de gestion des carrières, un accompagnement et une orientation professionnels, des mentorats, des formations à l'intelligence émotionnelle et au travail d'équipe ont continué à être proposés à distance, ce qui leur confère une portée vraiment mondiale. Sur la base des recommandations du groupe spécial sur les plans de carrière et le renforcement des capacités de 2019, un nouveau programme mondial d'évolution de carrière, intitulé « Advance », a été introduit et organisé à deux reprises en 2021 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. Le programme est complété par des services d'accompagnement assurés par un groupe d'accompagnateurs formés en interne par l'OMS. Les innovations qu'il propose en matière de motivation du personnel lui ont valu un prix lors de la table ronde sur les perspectives de carrière qui s'est tenue à Milan en décembre 2021, et de nouvelles cohortes seront mises en place en 2022.

42. Cinq masterclasses participatives animées par des intervenants de renommée internationale ont été organisées en ligne en 2021, ce qui a permis à plus de 2000 membres du personnel dans le monde d'y participer activement et d'en savoir plus sur des thématiques telles que la promotion d'une culture du respect au travail, le leadership, la communication et les compétences requises en matière de conduite du changement.

43. Une plateforme de gestion des talents, qui sera intégrée dans le nouveau système de planification des ressources internes de l'Organisation et capable de répondre aux exigences de la gestion du réservoir de talents, a été sélectionnée. La phase d'optimisation des processus institutionnels a commencé, au cours de laquelle seront définis les éléments essentiels, les caractéristiques techniques et les étapes du processus.

## **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 décembre 2021 s'élève à 225, dépassant les 162 enregistrés pour la période comprise entre janvier et décembre 2020 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15). On a enregistré une diminution des transferts d'un bureau à l'autre : 38 % en 2021, contre 47 % en 2020.

45. Un groupe spécial sur la mobilité comprenant des membres du personnel des trois niveaux de l'Organisation a été créé par le Directeur général en avril 2019, avec pour but d'élaborer des lignes directrices sur les pratiques obligatoires présentées dans la politique de mobilité géographique de l'OMS. Le groupe a procédé à de vastes consultations avec le personnel et 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. Des investissements supplémentaires ont été consentis afin d'améliorer le tableau de bord des ressources humaines pour la mobilité, qui donne des informations actualisées sur les membres du personnel et leur mobilité.

46. Une simulation a été entreprise en octobre 2020 afin de valider l'exactitude des données actuellement disponibles sur le personnel et sur les postes et de tester les principaux éléments des mécanismes d'orientation et de gouvernance proposés. Début octobre 2020, après un séminaire sur la mobilité destiné à l'ensemble du personnel, 1051 membres du personnel dans le monde dont la durée d'affectation normale était atteinte ou dépassée ont été invités à participer à une simulation. Cent vingt-huit d'entre eux ont accepté l'invitation et ont participé au processus de candidature et de report entre novembre 2020 et janvier 2021. Le sous-comité chargé des reports s'est réuni au cours du deuxième trimestre 2021 pour transmettre les demandes de report formulées dans le cadre de la simulation et a présenté ses recommandations au Conseil consultatif sur la mobilité. Celui-ci s'est réuni au quatrième trimestre 2021 pour formuler des recommandations sur les affectations simulées, ainsi que des commentaires sur l'exercice de simulation en général. Au total, il a été convenu de 65 affectations simulées sur la base du principe suivant : satisfaire au mieux aux besoins de l'Organisation et des membres du personnel concernés. Les membres du personnel qui ont participé à la simulation ont fait de nombreuses observations qui seront incluses dans le rapport final et prises en compte pour l'élaboration du plan de mise en œuvre. La simulation s'est terminée en décembre 2021, et les recommandations ainsi que les enseignements tirés de l'exercice seront communiqués en 2022.

## **INSTAURER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE**

### **Diversité, équité et inclusion**

47. En 2020, un premier projet d'approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion destiné au personnel de l'OMS a été établi, accompagné d'un plan d'action correspondant. Cette approche 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. L'Organisation a engagé des experts en diversité, équité et inclusion pour la conseiller dans ce domaine et pour encadrer l'initiative Écouter, apprendre et agir ensemble. L'approche et le plan d'action ont fait l'objet d'un examen supplémentaire afin de tenir compte des conseils fournis par les experts. La publication de la première version de l'approche et du plan d'action est prévue pour 2022 et les mises à jour ultérieures seront éclairées par les résultats de l'initiative Écouter, apprendre et agir ensemble.

### **Prévention des comportements abusifs, harcèlement sexuel compris**

48. La politique visant à prévenir et à combattre les comportements abusifs a été adoptée en mars 2021. Elle couvre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité (regroupés sous l'expression « comportements abusifs »). Cette politique, qui s'applique à tous les membres du personnel, aux collaborateurs non-membres du personnel et aux autres personnes travaillant pour l'OMS, renforce la cohérence du processus de plainte, tout en tenant compte de la nécessité d'accorder une attention particulière aux allégations de harcèlement sexuel et de les faire remonter dans la hiérarchie. Depuis l'adoption de la politique, le plan de mise en œuvre est en cours de réalisation 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. Un code de conduite s'adressant aux participants externes aux manifestations de l'OMS est disponible et définit les obligations des participants en la matière, ainsi que les conséquences de tels comportements. De nouvelles séances de formation – facultatives ou obligatoires – adaptées aux besoins des différents publics ont été élaborées et sont 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 plus, des mesures sont prises en coordination avec le département chargé de prévenir et de combattre les fautes à caractère sexuel afin de renforcer les capacités institutionnelles destinées à prévenir et à combattre efficacement l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel.

### **Système de justice interne**

49. 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. Le Secrétariat attend un examen des réformes du système de justice interne de 2016 afin de pouvoir apporter de nouvelles améliorations sur la base des enseignements qui en auront été tirés. Il a choisi un consultant et l'a chargé d'examiner la pertinence, l'efficacité, l'efficacé et l'indépendance de ce système. Le processus d'examen a débuté le 17 janvier 2022 et se terminera le 17 avril 2022. En outre, le Corps commun d'inspection a commencé à procéder à l'examen des systèmes de justice interne des organisations 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**

50. 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 élaboré un projet de politique qui appréhende de manière globale l'aménagement des modalités de travail à tous les niveaux de l'Organisation. La politique en est actuellement à l'étape finale du processus formel de consultation et d'approbation, l'objectif étant qu'elle commence à être mise en œuvre au cours du troisième trimestre 2022, sous réserve que les améliorations requises soient apportées aux systèmes en prenant compte des spécificités des bureaux. Des mesures d'accompagnement sont mises en place dans le cadre du lancement.

## **Modalités contractuelles**

51. 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 devrait terminer ses travaux et présenter ses recommandations en 2022.

## **Centre des opérations mondiales RH**

52. Le Centre des opérations mondiales RH fait partie intégrante du Département Gestion des ressources humaines et des talents, qui 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 RH joue un rôle important dans les efforts déployés par le Secrétariat pour moderniser et standardiser les services des ressources humaines de l'OMS.

53. En plus d'avoir fourni ses services usuels de traitement des transactions en 2021, le Centre des opérations mondiales RH a continué d'appuyer toutes les mesures de transition liées à la pandémie de COVID-19. Plusieurs scénarios de gestion complexes ont été étudiés pour garantir le bon déroulement des opérations dans ces circonstances difficiles.

54. Parmi les améliorations et les nouveaux services inaugurés en 2021 par le Centre des opérations mondiales RH, on peut citer des mesures visant à améliorer Stellis, le portail de recrutement de l'OMS, de manière à séparer les services de sélection et ceux d'entrée en fonction afin de garantir la sécurité des données et la séparation des tâches ; des services d'entrée en fonction et de détermination de l'échelon pour les opérations du Siège, avec possibilité d'extension à d'autres bureaux ; et un centre de services dédié pour le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, fournissant des services liés à la nomination, à la fin de contrat et aux voyages réglementaires. Pour les membres du personnel de l'OMS basés à Genève, le Centre des opérations mondiales RH assure désormais des services d'expédition assistés par l'Organisation, et des services personnalisés concernant les prestations destinées aux nouvelles recrues devraient être mis en place. En outre, le Centre des opérations mondiales RH coordonne désormais la nouvelle version de l'enquête de fin de service en ligne pour tous les membres du personnel quittant l'Organisation et accumule des données importantes pour la prise de décisions et la formulation de politiques futures.

## Santé au travail

55. 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.

56. Pour que tous bénéficient d'un tel environnement, le Département Santé au travail de l'OMS participe à des programmes et à des initiatives, parmi lesquels 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, chargé de mettre en œuvre la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être de l'ONU.

57. En 2021, 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, qui sera lancée en 2022.

58. 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 et en République démocratique du Congo.

59. En outre, dans le cadre de la riposte mondiale à la COVID-19, le Département Santé au travail 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 à rester et à s'acquitter de leurs missions pendant la pandémie. Depuis mai 2020, l'unité a procédé à 445 évacuations sanitaires dans 70 pays des six Régions de l'OMS. L'Équipe spéciale a récemment prolongé le mécanisme d'évacuation sanitaire pour la COVID-19 jusqu'en décembre 2022, sous réserve d'une révision trimestrielle.

60. Le Département Santé au travail continue de fournir un accompagnement et un soutien 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.

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

61. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport et à examiner la proposition, présentée en annexe, d'instaurer une indemnité de logement au bénéfice du Directeur général, en tenant compte de l'amendement proposé au projet de contrat du Directeur général, figurant dans le document A75/5, qui concerne le montant de 7000 dollars USD par mois.

## ANNEXE

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

1. 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, et remplace l'allocation-logement dont peuvent bénéficier tous les membres du personnel recrutés sur le plan international. Sa forme et son montant sont approuvés par les organes directeurs compétents.

**SITUATION DE L'OMS**

2. Conformément à la résolution WHA15.4 (1962), le Conseil exécutif a examiné, à sa trente et unième session, un rapport sur l'octroi d'une indemnité de logement ou d'un logement au Directeur général,<sup>1</sup> et a adopté la résolution EB31.R23 (1963), dans laquelle le Conseil décide de maintenir la question à l'examen pour le moment et prie le Directeur général de préparer un nouveau rapport sur ce sujet au moment où des recommandations plus précises pourront être faites. Dans l'attente de ce rapport, les dispositions générales relatives aux allocations logement ont été appliquées.

3. Ces dispositions prévoient que le niveau maximum des loyers raisonnables (c'est-à-dire, le loyer maximum pris en compte aux fins du calcul du montant de l'allocation logement) est augmenté de 20 % pour les membres du personnel au rang de Sous-Directeur général et au-delà (Manuel électronique III.3.14.240). Les montants effectifs versés chaque mois au titre du régime d'allocation logement dépendent, en plus du traitement, de la taille de la famille et du nombre de chambres à coucher autorisées en conséquence.

4. Dans le passé, ce système n'a donné lieu au versement d'aucune allocation logement au Directeur général, ou à des versements minimes seulement. Le Directeur général actuel n'a pu, à ce jour, prétendre à une allocation-logement.

**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 la location d'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 2021 :

---

<sup>1</sup> Document EB31/32.

- 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 : met à disposition un appartement et prend en charge les frais connexes ;
- UIT, OMPI, ONUDI, OMT : fournit une indemnité de logement ;
- FIDA, UPU, OMM : fournit une allocation-logement ;
- OACI, FMI, OMI, Groupe de la Banque mondiale : aucune indemnité de logement n'est mentionnée.

6. Les institutions spécialisées qui sont comparables à l'OMS du point de vue de leur taille et de leur complexité ou de leur emplacement fournissent des indemnités de logement ou prennent directement en charge les frais de logement de leurs chefs de secrétariat comme suit :

<b>Institution spécialisée</b>	<b>Montant annuel dans la devise d'origine</b>	<b>Montant annuel en USD</b>	<b>Montant mensuel en USD</b>
FAO	180 000 euros (max)	200 160 USD (max)	16 680 USD (max)
OIT	144 000 CHF (max)	156 769 USD (max)	13 064 USD (max)
OMPI	77 145 CHF	83 986 USD	6999 USD
UIT	71 400 CHF	77 731 USD	6478 USD

Note : sur la base des taux de change au 1<sup>er</sup> mars 2022.

7. En conséquence, il est proposé d'instaurer une indemnité de logement d'un montant de 7000 USD par mois au bénéfice du Directeur général de l'OMS, conformément à la pratique d'autres institutions spécialisées comparables.

= = =