



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Directeur général

INTRODUCTION

1. Outre les données de l'OMS sur les effectifs au 31 décembre 2022, mises en ligne sur le site Web de l'OMS le 4 avril 2023,¹ le présent rapport annuel présente des informations actualisées sur les tendances, en décembre 2022, 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 en matière de ressources humaines, que décrivent les rapports sur le processus de transformation de l'Organisation, le cas échéant. En outre, le thème « Année du personnel de l'OMS » a été reconduit en 2022, année durant laquelle l'accent a été mis sur les activités et les initiatives liées aux objectifs de changement de culture institutionnelle dans le cadre de la transformation de l'OMS.
2. Le présent rapport comporte une annexe concernant la proposition d'instaurer une indemnité de logement au bénéfice du Directeur général.

TENDANCES OBSERVÉES

3. Au 31 décembre 2022, le nombre total de membres du personnel de l'OMS² s'établissait à 8983 (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 3,4 % par rapport aux chiffres du 31 décembre 2021 (8688). La proportion des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation a évolué comme suit entre décembre 2021 et décembre 2022 : le pourcentage de membres du personnel employés au Siège est passé de 32,7 % en décembre 2021 à 33,1 % en décembre 2022 ; le pourcentage de membres du personnel employés dans les bureaux régionaux est passé de 24,1 % en décembre 2021 à 23,7 % en décembre 2022 ; et dans les bureaux régionaux, le pourcentage est demeuré inchangé à 43,2 % entre décembre 2021 et décembre 2022 (Figure 2). La proportion des titulaires d'un engagement de longue durée (77,6 %) est demeurée inchangée entre décembre 2021 et décembre 2022. Parmi les effectifs

¹ <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consulté le 18 avril 2023).

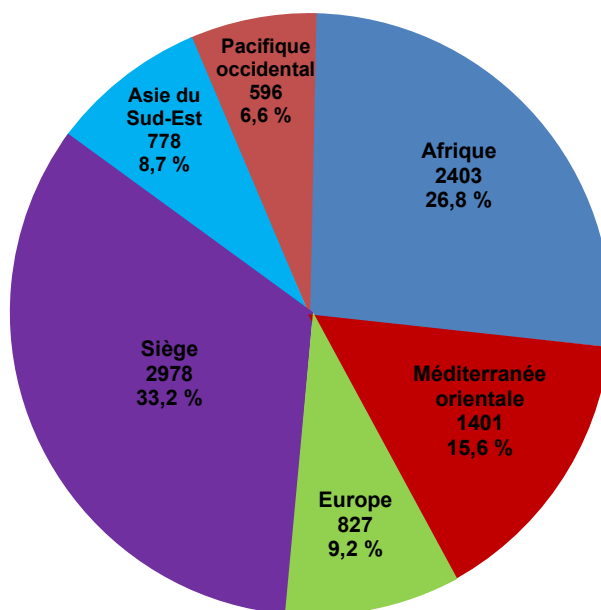
² Tous les chiffres comprennent le personnel des programmes spéciaux et des dispositifs de collaboration hébergés par l'OMS. Ils ne comprennent pas, en revanche, celui du Centre international de recherche sur le cancer ou des autres entités des Nations Unies administrées par l'OMS, ni le personnel travaillant pour l'Organisation panaméricaine de la Santé (voir le lien ci-après vers le rapport sur la gestion des ressources humaines à l'OPS : <https://www.paho.org/en/documents/spba1710-human-resources-management-pan-american-sanitary-bureau>, consulté le 17 avril 2023).

totaux des bureaux principaux, le pourcentage de titulaires d'un engagement de longue durée était le suivant en décembre 2022 (le pourcentage indiqué entre parenthèses correspond à décembre 2021) : 72,9 % (73,3 %) au Siège ; 87,3 % (85,1 %) dans la Région africaine ; 80,7 % (79,2 %) dans la Région de l'Asie du Sud-Est ; 67,4 % (76,6 %) dans la Région européenne ; 68 % (66,1 %) dans la Région de la Méditerranée orientale ; et 96,1 % (95 %) dans la Région du Pacifique occidental.

4. Au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022, les dépenses de personnel se sont élevées à 1,161 milliard de dollars des États-Unis (USD), soit 31 % des dépenses totales de l'Organisation, qui s'établissent à 3,804 milliards USD (ce qui représente une diminution par rapport à la période comprise entre janvier et décembre 2021, au cours de laquelle ces dépenses représentaient 32 % des dépenses totales).

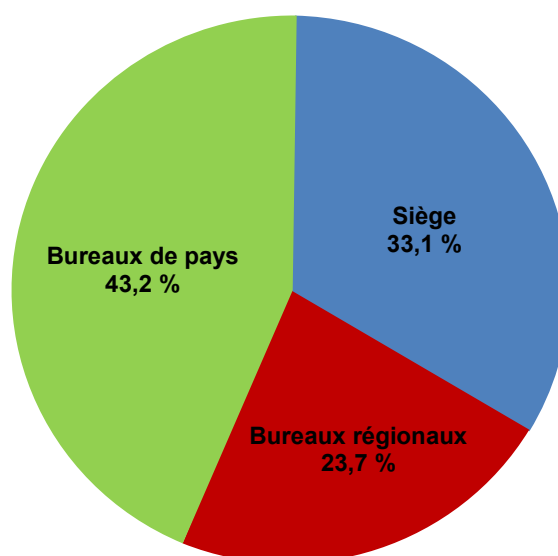
5. En ce qui concerne les autres modalités contractuelles, pour la période janvier-décembre 2022, le nombre de personnes ayant signé un accord de services de conseil ou un accord pour l'exécution de travaux (APW) a augmenté en termes d'équivalents plein temps par rapport à la même période en 2021, passant de 1407 à 2033 pour les consultants et de 700 à 753 pour les bénéficiaires d'APW (voir les données sur les effectifs, Tableau 20). Par ailleurs, le nombre de personnes engagées au titre d'accords de services spéciaux a diminué, passant de 5239 pour la période janvier-décembre 2021 à 5113 pour la période janvier-décembre 2022.

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



Nombre total de membres du personnel : 8983

Figure 2. Répartition du personnel de l'OMS par niveau au 31 décembre 2022



6. À compter du 1^{er} mars 2023, la nouvelle politique de l'OMS en matière de parité des genres (2023-2026) remplace la politique de l'OMS sur la parité hommes-femmes au sein du personnel publiée en janvier 2017. Les principaux changements envisagés dans la nouvelle politique sont les suivants : mise en place de nouvelles cibles par catégorie professionnelle ; approche intersectionnelle afin de faire ressortir les facteurs liés à la diversité ; mesures provisoires à prendre par les responsables du recrutement ; rapports réguliers sur le pacte relatif aux cadres supérieurs afin de renforcer la responsabilisation ; 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. Les rapports couvrant les données à partir de 2023 tiendront compte de la nouvelle politique et du plan de mise en œuvre connexe.

7. Les tableaux recensant les données sur les effectifs figurant dans le présent rapport ont été mis à jour en 2022 de manière à inclure des données complémentaires sur la représentation équilibrée des genres au sein de l'Organisation. En décembre 2022, l'OMS était globalement parvenue à la parité entre les genres en ce qui concerne les engagements de longue durée, détenus à 50,1 % par des femmes et à 49,9 % 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 % (voir les données sur les effectifs, Tableau 3a). Tous types de contrats conférant le statut de membre du personnel confondus, au 31 décembre 2022, l'OMS est en voie d'atteindre une représentation équilibrée des genres à l'échelle de l'Organisation, 49,6 % des membres du personnel étant des femmes et 50,4 % des hommes.

8. De manière générale, de 2017 à 2022, des progrès ont été réalisés en matière de parité entre les genres au regard de tous les indicateurs. Cependant, des efforts supplémentaires et une attention particulière sont nécessaires pour continuer d'améliorer ces réalisations dans la durée. Les données sur les effectifs proposent une ventilation plus détaillée par grade sur l'ensemble des catégories de personnel et des bureaux principaux (Tableau 3b).

9. 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 diminué, passant de 44,2 % en décembre 2021 à 44,1 % en décembre 2022, soit en deçà de la cible de 45,5 % fixée en 2017 dans la politique de l'OMS sur la parité hommes-femmes au sein du personnel. Il est également à noter qu'une augmentation de 3,1 points de pourcentage a été enregistrée au cours des cinq années écoulées depuis 2017.

10. Dans les classes P.6, D.1 et D.2, la proportion de femmes au 31 décembre 2022 avait diminué pour s'établir à 35,7 %, contre 36,4 % en décembre 2021. Il convient par ailleurs de signaler une augmentation de 4,3 points de pourcentage depuis 2017 (voir la Figure 3). On constate également une hausse notable depuis 2017 du pourcentage de femmes occupant des postes de classe P.5, qui est passé de 40,3 % en juillet 2017 à 46 % en décembre 2022.

11. Le Secrétariat continue à prendre des mesures pour accroître le nombre de femmes qualifiées candidates aux postes de chef de bureau de pays. Si la tendance au cours des cinq dernières années est positive, au 31 décembre 2022, 36,3 % des chefs de bureau de pays étaient des femmes, proportion en baisse par rapport à décembre 2021 (38,2 %). Ce chiffre demeure néanmoins supérieur au pourcentage de 35 % recensé en 2017.

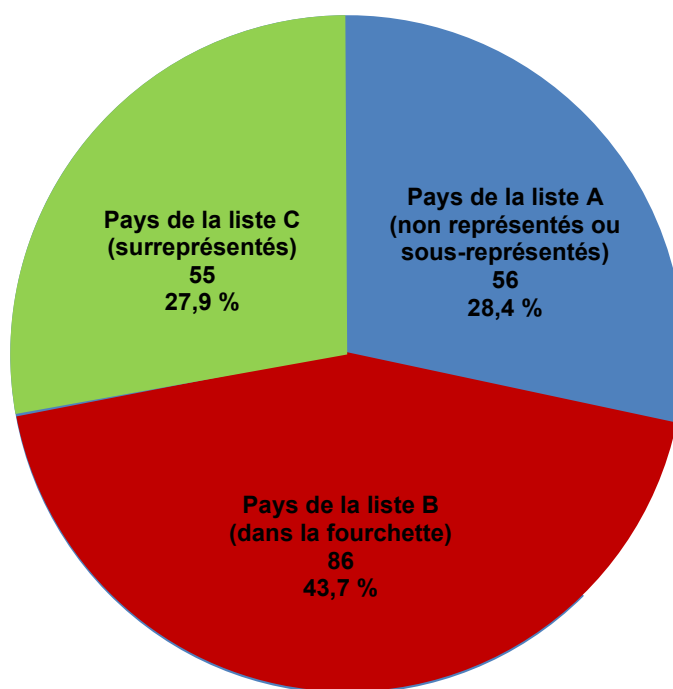
12. Les efforts accrus déployés pour augmenter le nombre de femmes sur la liste de candidats aux postes de chef de bureau de pays étaient visibles au cours du processus de sélection de 2022 et se poursuivent en 2023. En 2022, les femmes représentaient 33 % des postulants invités à passer un entretien vidéo dans le cadre du processus de présélection, et 35 % des candidats sélectionnés pour passer les épreuves du centre d'évaluation étaient des femmes. Globalement, en 2022, si le pourcentage de postulants féminins pour la liste de réserve était de 25 %, 46 % de tous les candidats ayant réussi les épreuves du centre d'évaluation et retenus pour la liste de réserve étaient des femmes. L'appel d'offres pour la sélection d'un nouveau partenaire dans le cadre de la conception et de la mise en place de centres d'évaluation des représentants de l'OMS est en cours. Une fois le nouveau prestataire de services identifié, l'appel à candidatures pour la liste de réserve mondiale de représentants de l'OMS sera annoncé, et les centres d'évaluation seront mis en place fin 2023.

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

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Juillet 2022	Déc. 2022	Changement entre juillet 2017 et décembre 2022
Pourcentage de femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur titulaires d'un engagement de longue durée	43,7 %	44,4 %	44,7 %	45,4 %	45,6 %	45,8 %	46,2 %	45,9 %	46,4 %	46,8 %	47 %	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 %	44,5 %	44,1 %	Augmentation de 3 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 %	36,3 %	36,3 %	Augmentation de 1,3 point 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 %	36,1 %	35,7 %	Augmentation de 4,3 points de pourcentage depuis juillet 2017

13. Au 31 décembre 2022, 28,4 % des États Membres (56 sur 197)¹ 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 29,9 % (59 sur 197) en décembre 2021. En ce qui concerne les changements de composition, six États Membres sont sortis de la fourchette souhaitable en termes de représentation ou y sont entrés au cours de cette période. Les rapports futurs feront état des calculs actualisés relatifs aux fourchettes de représentation géographique.

Figure 4. Répartition des États Membres de l'OMS au 31 décembre 2022, selon la représentation géographique



¹ Ce qui inclut les trois Membres associés.

Figure 5. Représentation géographique – évolution de juillet 2017 à décembre 2022

Indicateur	Juillet 2017	Déc. 2017	Juillet 2018	Déc. 2018	Juillet 2019	Déc. 2019	Juillet 2020	Déc. 2020	Juillet 2021	Déc. 2021	Juillet 2022	Déc. 2022	Changement entre juillet 2017 et décembre 2022
Pourcentage d'États Membres sous-représentés ou non représentés	32,1 %	32,1 %	31,6 %	32,1 %	31,6 %	31,6 %	30,6 %	30,1 %	29,6 %	29,9 %	28,9 %	28,4 %	Diminution de 3,7 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 %	44,4 %	45,4 %	Augmentation de 2,4 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 en développement	40,8 %	40,7 %	41,1 %	41,1 %	41,7 %	42,6 %	43,3 %	43,8 %	44,3 %	44,9 %	45,5 %	46 %	Augmentation de 5,2 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 %	38,8 %	39,6 %	Augmentation de 7,4 points de pourcentage depuis juillet 2017
Pourcentage de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement au Siège	12,5 %	10,9 %	13,8 %	16,4 %	15,9 %	15,6 %	19,1 %	21,1 %	18,7 %	18,7 %	18,1 %	17,6 %	Augmentation de 5,1 points de pourcentage depuis juillet 2017

14. 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 2021 et décembre 2022, la proportion de membres du personnel titulaires d'un engagement de longue durée dans les catégories professionnelle et de rang supérieur originaires de pays en développement est passée de 44,9 % à 46 % (Figure 5). 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 a légèrement augmenté entre décembre 2021 et décembre 2022. Au niveau du Siège, la proportion de membres du personnel des classes D.1 et D.2 originaires de pays en développement a légèrement baissé entre décembre 2021 et décembre 2022, bien

que, globalement, elle ait considérablement augmenté depuis juillet 2017. Dans les rapports futurs, la classification des pays en développement sera remplacée par celle des pays à revenu faible ou intermédiaire.

15. Le Tableau 11a des données sur les ressources humaines illustre l'évolution des candidatures féminines au fil du temps 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, 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 les genres, toutefois des investissements accrus doivent être consacrés aux recherches de talents et aux campagnes d'information, notamment dans le but d'améliorer la représentation géographique. Les enseignements tirés au cours de l'année écoulée de programmes spécifiques tels que le programme Jeunes administrateurs et la liste de réserve mondiale de représentants de l'OMS seront 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 longue durée ou temporaires est passé de 275 en juillet 2017 à 290 en décembre 2022 (Figure 6), une augmentation de 5 % reflétant l'orientation stratégique de la transformation de l'OMS.

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

Bureau	P.6/D.1			D.2			Hors classes			Total		
	Juillet 2017	Déc. 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Déc. 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Déc. 2022	Différence entre 2022 et 2017	Juillet 2017	Déc. 2022	Différence entre 2022 et 2017
Afrique	41	35	-15 %	1	5	400 %	1	1	0 %	43	41	-5 %
Asie du Sud-Est	23	21	-9 %	2	3	50 %	1	1	0 %	26	25	-4 %
Europe	25	29	16 %	1	1	0 %	1	1	0 %	27	31	15 %
Méditerranée orientale	28	27	-4 %	4	12	200 %	1	1	0 %	33	40	21 %
Pacifique occidental	16	17	6 %	2	2	0 %	1	1	0 %	19	20	5 %
Siège	86	80	-7 %	29	43	48 %	12	10	-17 %	127	133	5 %
Total	219	209	-5%	39	66	69 %	17	15	-12 %	275	290	5 %

ATTIRER LES TALENTS

Recherche de talents et campagnes d'information

17. Des campagnes de prospection continuent d'être menées en collaboration avec les États Membres pour améliorer la représentation géographique et 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 et l'amélioration de la représentation géographique. Les efforts ciblés se poursuivent dans le cadre de programmes d'orientation professionnelle, de mentorat et de perfectionnement des cadres afin de renforcer les capacités des femmes membres du personnel occupant des postes de niveau moins élevé et pour qu'elles puissent aspirer à des postes de plus haute responsabilité.

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 diffusant régulièrement des informations aux missions des Nations Unies à Genève et aux réseaux techniques. Ces activités sont ensuite évaluées afin de privilégier les mesures qui produisent les meilleurs résultats.

19. Comme indiqué à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé en 2022,¹ l'OMS a lancé au second semestre de 2021 le programme Jeunes administrateurs, qui cible les candidats des pays les moins avancés. Les 14 candidats sélectionnés issus de 14 pays parmi les moins avancés avaient rejoint l'Organisation début novembre 2022 et entamé leurs missions respectives, et le programme a été inauguré officiellement en février 2023. Les aspects de perfectionnement du programme pour la première cohorte sont en cours de mise en œuvre, et les enseignements tirés du processus de sélection de la première cohorte sont en cours d'analyse. Le démarrage de la deuxième cohorte est en cours de planification.

Recrutement et sélection

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

21. 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. Si des améliorations constantes ont été observées dans les données relatives au recrutement à partir du premier semestre 2022, les données portant sur l'ensemble de l'année civile révèlent que la durée moyenne de recrutement est de 163 jours, la fourchette allant de 9 à 405 jours. Bien que les résultats pour 2022 soient meilleurs que ceux de 2019 et 2020, il est nécessaire de consentir des efforts soutenus afin de préserver les acquis.

22. Les principaux aspects qui ont une incidence sur la durée de recrutement sont la présélection des candidats, la disponibilité des membres des comités de sélection et la rapidité de la prise de décision définitive. Un nouveau tableau de bord qui rendra l'analyse des données relatives au recrutement et la procédure de notification y relative plus efficaces est en cours d'élaboration. Deux nouveaux appels d'offres ont été lancés concernant la prestation de services de présélection et la mise au point de nouveaux outils d'évaluation des candidats, la sélection des prestataires étant prévue en 2023.

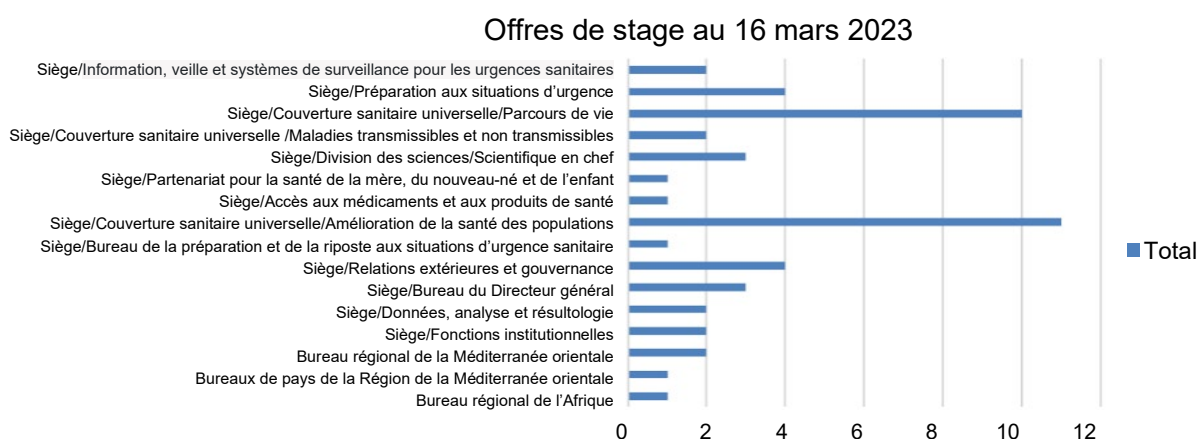
23. L'outil Stellis, qui vient appuyer les processus de recrutement et de sélection, n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés, du fait notamment des disparités observées dans l'utilisation qu'en font les différents bureaux pour mener à bien le processus de recrutement dans le système. Les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

24. Les processus de sélection destinés à pourvoir les postes de l'équipe de recherche de talents et de recrutement créée à la mi-2021 se sont poursuivis en 2022, et un deuxième appel a été adressé aux volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international qui ont rejoint l'équipe au cours du second semestre.

¹ Voir le document A75/31.

PROGRAMME MONDIAL DE STAGES

25. Le programme mondial de stages, qui était suspendu depuis juillet 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, a été relancé en octobre 2022. Depuis, 54 offres de stage ont été recensées, dont le diagramme à barres ci-après présente la répartition entre les différentes divisions du Siège et les bureaux principaux.



26. Au premier trimestre de 2023, 16 stagiaires ont été sélectionnés, dont plus de 81 % sont des femmes et plus de 87 % sont originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire. Le Secrétariat continue de suivre l'évolution de la situation et les progrès réalisés au regard de la résolution WHA71.13 (2018) fixant une cible d'au moins 50 % des stagiaires sélectionnés originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire et au regard de la mise en œuvre des trois réformes clés en matière d'accessibilité des stages.

27. Un rapport distinct sur le programme mondial de stages a été présenté au Conseil exécutif à l'occasion de sa cent cinquante-deuxième session,¹ lequel est mentionné dans le rapport de synthèse à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé.² Le Secrétariat adresse par ailleurs une demande à l'Assemblée de la Santé, par l'intermédiaire d'un rapport distinct,³ tendant à actualiser l'échéance visée pour parvenir à la cible de 50 % des stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire.

RETENIR LES TALENTS

Gestion des services du personnel

28. Une évaluation de la gestion des services du personnel de l'OMS a été réalisée par un prestataire externe de mai 2022 à janvier 2023. Des recommandations ont été formulées en vue d'améliorer les politiques, les systèmes et les processus connexes sur la base des meilleures pratiques en vigueur dans le secteur et des particularités de l'OMS. L'évaluation tient compte des possibilités offertes par la mise en service du nouveau système de gestion opérationnelle pour faire fond sur la fonction de gestion des services du personnel du nouveau système, optimiser les processus institutionnels et traiter les enjeux que le télétravail à grande échelle a mis en lumière en matière de gestion des services du personnel. L'évaluation portait notamment sur : l'organisation et la gestion actuelles de la fonction de gestion des services du

¹ Document EB152/51.

² Document A76/7.

³ Voir le document A76/28.

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

29. Une enquête mondiale a été menée pour recueillir l'avis des membres du personnel aux trois niveaux de l'Organisation quant aux difficultés qu'ils rencontraient en matière de gestion des services du personnel ainsi que leurs propositions d'amélioration. Des groupes de discussion ont été créés et des entretiens ont été organisés avec des intervenants clés pour examiner les faiblesses du système de gestion des services du personnel actuel, la perspective dans laquelle celui-ci s'inscrit et les solutions envisageables. Une table ronde a par ailleurs été organisée afin de recueillir les contributions et les meilleures pratiques d'autres entités des Nations Unies.

30. Il a notamment été recommandé de clarifier les rôles et responsabilités dans le cadre du processus de gestion des services du personnel et d'énoncer plus clairement les obligations de rendre compte ; d'introduire un système d'étalonnage et un processus « panoramique » dans le cadre de la gestion des services du personnel, ainsi que des améliorations de la gestion des conséquences ; d'investir dans le changement de culture et une mentalité de gestion de la performance ; de définir des rôles clairs pour les experts de la gestion des services du personnel et renforcer leurs capacités ; d'améliorer les compétences des superviseurs ; et d'élaborer et mettre en œuvre une campagne de communication interne.

31. 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 avec le nouveau prestataire de services. Ce module, dont l'élaboration s'appuie sur l'évaluation susmentionnée, remplacera l'outil existant (eWork).

32. Le Bureau régional de l'Afrique a mis en place un système permettant de recueillir et d'analyser les observations des parties prenantes sur la performance des équipes dans six domaines : les valeurs de l'OMS ; l'efficacité de l'équipe ; la qualité des livrables ; la sensibilisation aux coûts et la gestion de ceux-ci ; la collaboration et l'intégration ; et l'agilité et la gestion du changement. Les données collectées sont utilisées en vue d'améliorer les relations avec les partenaires techniques, les États Membres et les membres du personnel au sein de l'OMS. Ce système a été adopté par 12 unités, deux groupes sectoriels du bureau régional et quatre bureaux de pays de l'OMS dans le cadre de leurs efforts de consolidation du changement.

Formation et perfectionnement du personnel

33. Le programme « Pathways to Leadership », dirigé par le Bureau régional de l'Afrique, continue d'être mis en œuvre dans l'ensemble des bureaux principaux ; en 2022, 20 participants relevant du Bureau régional de l'Europe et 27 femmes de pays francophones ont pu en bénéficier. Une cohorte conjointe regroupant 25 participants relevant du Bureau régional de l'Afrique et du Bureau régional de l'Europe a été constituée en septembre 2022. Le Bureau régional de l'Afrique a lancé le second cycle du processus de communication d'observations « panoramique » à l'intention de 52 participants au programme (47 représentants de l'OMS et cinq agents chargés des opérations), grâce à quoi ils ont pu mieux jauger leurs aptitudes personnelles. Ce processus a permis d'éclairer l'initiative de communication d'observations « panoramique » mise en place par le Siège en 2022, comme il est précisé ci-après.

34. Au cours de l'exercice 2020-2021, l'OMS a financé des cours spécialisés de leadership et de gestion dispensés par l'École des cadres du système des Nations Unies au bénéfice de plus de 200 membres du personnel à différents niveaux dans le monde entier. Des cours axés sur d'autres thématiques de nature administrative – bonnes compétences rédactionnelles, animation d'événements en ligne, compétences fondamentales des formateurs et gestion des connaissances, notamment – ont été dispensés à 88 membres du personnel exerçant des fonctions d'appui.

35. La collaboration fructueuse de l'OMS avec l'École des cadres du système des Nations Unies se poursuit au cours de l'exercice 2022-2023, et 245 membres du personnel de l'Organisation sont inscrits à des cours dispensés par l'École à partir de 2022. Il convient notamment de noter que :

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

36. 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 sont en cours de 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 cours de courte durée sur la plateforme LinkedIn Learning ; des cours sur l'approvisionnement à l'échelle mondiale ; des cours sur la gestion de la performance ; l'accompagnement du personnel d'encadrement ; et des cours axés sur la sensibilisation au handicap et l'inclusion. Quant aux initiatives au niveau régional, elles portaient notamment sur les domaines suivants : renforcement des capacités des représentants de l'OMS ; mobilisation des ressources et participation des donateurs ; planification stratégique au niveau national ; et gestion des conflits. L'OMS a par ailleurs adhéré à la plateforme Blue Line de l'École des cadres du système des Nations Unies, qui propose à l'ensemble du personnel de l'OMS l'accès libre à plus de 40 cours de leadership et de gestion par différentes filières.

37. S'agissant des formations obligatoires actuelles de l'OMS, les taux d'achèvement par cours sont précisés ci-après. L'OMS est attentive à l'observation des formations obligatoires et invite régulièrement les membres du personnel à accomplir ces formations afin d'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 taux d'observation dans le cadre de l'évaluation de la performance globale.

- **Formation relative à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels** – 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 ») (versions générale et 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 rôle d'encadrement) ; version cadres (destinée au personnel ayant un rôle d'encadrement). À l'heure actuelle, le taux d'achèvement s'est établi à 92 % pour la version générale et à 91 % pour la version destinée aux cadres.
- **Formation BSAFE des Nations Unies de sensibilisation à la sécurité** – en vigueur et assignée en octobre/novembre 2022. Taux d'achèvement actuel : 92 %.
- **Formation sur la cybersécurité et la prévention du hameçonnage (« Cybersecurity Essentials »)** – taux d'achèvement : 91 %.
- **Formation de perfectionnement sur la cybersécurité** – taux d'achèvement : 93,5 %.

38. Parmi les futures initiatives de formation obligatoire figurent la formation de l'OMS relative à l'éthique (« Ethics Empowerment ») (qui devrait être lancée en avril 2023), ainsi que des mises à jour de la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (« 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.

39. En 2022, 2141 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 – 29 % des participants étaient basés dans la Région africaine, 11 % dans la Région de l'Asie du Sud-Est, 7 % dans la Région européenne, 13 % dans la Région de la Méditerranée orientale, 6 % dans la Région du Pacifique occidental et 34 % au Siège. L'offre de cours de langue a été enrichie et prévoit de nouvelles thématiques et de nouveaux formats d'enseignement. Environ 606 membres du personnel ont été sélectionnés pour participer à des cours de formation spéciaux axés sur la rédaction et l'acquisition de compétences non spécialisées en communication. Le Global Language Programme offre un soutien financier à 136 candidats dans le cadre de leur participation à l'examen d'aptitudes linguistiques 2022 de l'Organisation des Nations Unies.

40. Dans le droit fil de la tendance observée au cours de l'exercice 2020-2021, l'intérêt pour les langues arabe, chinoise et russe est en progression : en 2022, le nombre d'inscriptions pour ces langues a augmenté de plus de 50 % par rapport à l'exercice biennal précédent (169 participants en 2020, 178 en 2021 et 272 en 2022).

41. En 2022, environ 580 membres du personnel ont été invités à participer au programme d'accueil du Siège, qui est accessible en ligne. Le programme étant adapté à un environnement virtuel, il n'y a pas de limite au nombre d'invités, et les participants ne pouvant assister aux sessions en direct peuvent facilement accéder aux enregistrements de celles-ci. Afin que tous les fonctionnaires nouvellement recrutés, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient des mêmes informations sur le travail au sein de l'Organisation, un programme global d'accueil est actuellement mis au point en partenariat avec l'École des cadres du système des Nations Unies sous forme de modules d'apprentissage en ligne et déployé à l'échelle mondiale en complément des programmes d'accueil proposés par chaque bureau.

42. L'Académie de l'OMS jouera un rôle clé dans le renforcement des capacités des personnels de santé du monde entier, y compris du personnel de l'OMS. Elle contribuera non seulement à ce que les personnels de l'OMS gagnent encore en expérience, en qualification et en talent, mais aussi à la création d'un lieu de travail qui permette à nos employés 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. L'offre d'apprentissage de l'Académie a été révisée en 2022 de manière à proposer aux apprenants un point d'accès unique pour leurs besoins d'apprentissage tout au long de la vie et un ensemble cohérent de programmes d'apprentissage et d'accréditations qui seront reconnus comme norme mondiale. Elle proposera également un éventail soigneusement choisi d'offres d'apprentissage externes de qualité à l'intention des personnels de santé du monde entier. Le catalogue de cours répondra aux grands défis mondiaux en matière de santé et aux besoins des soignants. La coproduction de cours, à laquelle prendront part les centres collaborateurs de l'OMS et la communauté universitaire internationale, permettra 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. L'édition 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.

43. Un processus de communication d'observations panoramique a été lancé de manière échelonnée à titre d'exercice de perfectionnement du personnel à la fin du premier trimestre de 2022, la première cohorte étant constituée d'un échantillon représentatif de fonctionnaires relevant du Siège composé de 399 directeurs, cadres et contribuants individuels de toutes les divisions. 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, tout en donnant aux effectifs l'occasion de tirer parti de leurs points forts et de réaliser pleinement leur potentiel. 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.

44. La phase de renseignement du questionnaire s'est terminée en juillet 2022, et l'ensemble du processus, y compris la publication des rapports d'observations et les réunions-bilan individuelles, a pris fin en janvier 2023. Dans l'ensemble, l'exercice s'est déroulé sans accrocs et les participants se sont montrés positifs envers l'initiative, se disant particulièrement satisfaits des réunions-bilan individuelles avec les accompagnateurs du prestataire de services externe. Des bilans d'expérience ont été recueillis pour sous-tendre et améliorer encore ce processus, que l'on envisage d'étendre à l'ensemble de l'Organisation.

Mentorat

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

46. 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. En 2022, des initiatives de mentorat collaboratif ont continué d'être menées dans le cadre du processus de mentorat mis en place par le Centre international de formation, ce qui a permis à 10 membres du personnel de rejoindre le programme de mentorat pour les femmes offert par le Centre en qualité de mentores ou de mentorées. Ce programme vise à améliorer la parité hommes-femmes et à renforcer l'autonomie des femmes à tous les stades de leur carrière grâce à un mentorat individuel, à des cercles de mentorat et à divers cours et ateliers de formation proposés aux mentorés. Un « mentorat express » a été organisé en mai 2022. Au cours de

cette manifestation mondiale, 16 membres du personnel ont eu l'occasion de découvrir le mentorat et ses avantages. 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 de tous les lieux d'affectation aux trois niveaux de l'Organisation y ont participé. Une nouvelle initiative de mentorat structuré a été lancée le 17 janvier 2023, qui a rassemblé 127 membres du personnel, dont plusieurs retraités, qui se sont inscrits en tant que nouveaux mentors et mentorés. Le grand intérêt suscité par cette initiative aux trois niveaux de l'Organisation a mené à 52 paires de mentor-mentoré représentant toutes les Régions de l'OMS. Un bulletin d'information a été créé afin de tenir le personnel au courant des principales informations et des principaux outils mis à sa disposition sur le portail en ligne d'information sur les carrières.

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

48. Le programme du Bureau régional de l'Afrique pour des équipes plus performantes se fonde sur le cadre de compétences de l'OMS et la Charte des valeurs de l'Organisation. Il vise à doter l'ensemble des membres du personnel à tous les niveaux des outils et des compétences nécessaires pour améliorer leurs compétences professionnelles ; à renforcer l'aptitude à travailler en équipe dans l'ensemble de l'Organisation via un appui complet, un mentorat et un encadrement personnalisés ; et à renforcer l'adhésion du personnel aux valeurs de l'OMS pour favoriser une culture de coopération. Le programme se compose de 34 modules de formation et de séances d'accompagnement personnalisé assortis d'un large éventail d'outils. Les concepts entourant la valorisation du personnel sont enseignés aux participants dans le cadre d'ateliers de perfectionnement conjoints basés sur la pratique et de séances de formation en ligne qui mettent l'accent sur la conscience de soi et du groupe, la communication interpersonnelle et l'utilisation perspicace de ressources telles que le temps. À ce jour, 45 agents des services généraux et 20 membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international ont participé à 11 ateliers de perfectionnement personnalisés, à 102 séances d'accompagnement individuelles et à quatre séances d'accompagnement de groupe.

Plans et évolution de carrière

49. Un cadre et une architecture de gestion de carrière de haut niveau ont été établis et actualisés, offrant deux orientations principales à l'OMS : une orientation technique et une autre opérationnelle. Au total, 45 entretiens approfondis ont été menés avec des directeurs relevant du Siège, ainsi que des directeurs de l'administration et des finances et de la gestion des programmes des bureaux régionaux. Ces entretiens ont permis de définir les principes d'évolution de carrière et de recueillir des contributions pratiques en vue de définir les plans de carrière dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux de l'Organisation. Le cadre révisé de gestion de carrière est actuellement utilisé pour éclairer l'architecture et l'offre d'emploi au sein du nouveau système de planification des ressources internes. Trente-cinq plans de carrière ont ainsi été ébauchés pour différentes familles d'emploi. Ils sont en cours de révision afin d'aligner les profils d'emploi sur l'harmonisation des descriptions de poste et sur l'approche fondamentale de présence prévisible dans les pays. Afin de tenir l'ensemble du personnel de

l’OMS informé des progrès réalisés dans ce domaine, un bulletin d’information en ligne sur les plans et l’évolution de carrière a été mis au point et envoyé à l’ensemble du personnel en juillet 2022, et des séances d’information supplémentaires seront programmées.

50. En 2022, des activités de gestion des carrières, un accompagnement et une orientation professionnels, des mentorats, ainsi que des formations à l’intelligence émotionnelle et au travail d’équipe ont continué à être proposés, aussi bien à distance qu’en présentiel. Le nouveau programme mondial d’évolution de carrière, intitulé « Advance », a été lancé au quatrième trimestre de 2022 et une nouvelle cohorte a démarré en février-mars 2023, 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 des services généraux. Le programme est complété par des services d’accompagnement assurés par un groupe d’accompagnateurs formés en interne par l’OMS. Une nouvelle édition du programme EMERGE, mis en place conjointement avec 11 autres organisations internationales, s’est tenue entre octobre 2021 et juin 2022. Parmi les inscrits, on comptait des administrateurs recrutés sur le plan national venus participer à un module de renforcement des compétences d’encadrement pour favoriser leur évolution de carrière. Des masterclasses animées par des intervenants de renommée internationale ont été organisées sur divers sujets d’évolution de carrière et proposées en ligne à l’ensemble du personnel.

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

Mobilité

52. 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 2022 s’élève à 252, contre 225 pour la période comprise entre janvier et décembre 2021 (voir les données sur les effectifs, Tableaux 14 et 15). Dans le même temps, les transferts d’un bureau à l’autre ont augmenté en 2022 et représentaient 41,3 % de l’ensemble des transferts en 2022, contre 38,2 % en 2021.

53. La politique de mobilité est en cours de révision à la lumière des résultats de l’exercice de simulation de la mobilité et des contributions apportées par des membres du personnel, des cadres et des membres de la direction. Sa mise en œuvre est prévue à la mi-2023. Le lancement du programme mondial de mobilité de l’OMS offrira des avantages mutuels aussi bien au personnel qu’à l’Organisation, en démontrant l’engagement personnel et collectif en faveur d’opportunités accrues de perfectionnement professionnel, et en mettant nos valeurs en pratique en nous montrant prêts à prêter nos services partout où ils sont requis, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs stratégiques de l’Organisation.

INSTAURER UN ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL PROPICE

Diversité, équité et inclusion

54. L’approche en faveur de la diversité, de l’équité et de l’inclusion destinée au personnel de l’OMS et son plan d’action correspondant ont été publiés en mai 2022. Cette approche jette les bases nécessaires à la prise de mesures visant à attirer et à fidéliser un personnel reflétant la diversité et à créer un environnement professionnel accueillant pour tous, où chacun se sente valorisé et puisse exploiter toutes ses capacités.

55. L’OMS a achevé la mise à jour de sa politique relative à l’emploi des personnes handicapées, qui a été publiée début 2022. Cette politique, qui vise à garantir à toutes les personnes handicapées le plein exercice, dans des conditions d’égalité, de l’ensemble des libertés et des droits humains sans discrimination d’aucune sorte, est liée au programme pour la diversité, l’équité et l’inclusion du personnel de l’OMS. Elle a pour but de favoriser les possibilités d’emploi, d’évolution de carrière et de maintien en poste des personnes handicapées dans des conditions d’égalité au sein de l’Organisation – en mettant à leur disposition des aménagements raisonnables, notamment –, cela étant dans l’intérêt de l’OMS de recruter et de fidéliser des effectifs diversifiés et qualifiés représentant toute la diversité de la société, ce qui inclut les personnes handicapées. Des modes opératoires normalisés spécifiques et des orientations sur la mise à disposition d’aménagements raisonnables ont été élaborés en 2022 et lancés début 2023.

56. L’approche de l’OMS en matière de diversité, d’équité et d’inclusion s’appuie sur un éventail d’enquêtes, de rapports et d’études destinés à évaluer et à améliorer l’environnement de travail, notamment l’enquête menée en 2021 auprès du personnel, intitulée « Parlons-en ! Écouter, apprendre et agir ensemble ». Plusieurs thèmes se sont dégagés de ces initiatives en matière de ressources humaines, de justice interne, de leadership, de collaboration et de communication. Le Secrétariat a mis en place des plans de mise en œuvre pour traduire ces thèmes, ces tendances et ces recommandations en mesures concrètes, sur lesquels il continuera de faire le point dans les prochains rapports sur les ressources humaines.

Prévention des comportements abusifs, harcèlement sexuel compris

57. Depuis l’adoption en mars 2021 de la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs, qui couvre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l’abus d’autorité (regroupés sous l’expression « comportements abusifs »), le plan de mise en œuvre a été lancé et comprend l’élaboration d’une solide campagne de communication et la diffusion de matériels et documents qui rappellent régulièrement aux membres du personnel leur devoir de prévenir et de combattre les comportements abusifs. Des séances de formation – facultatives ou obligatoires – adaptées aux besoins des différents publics ont été dispensées aux trois niveaux de l’Organisation. Une attention particulière est accordée à la vérification des antécédents par le biais, entre autres outils, de Clear Check, une base de données électronique à l’échelle du système des Nations Unies qui permet de filtrer les candidats et de communiquer, entre autres, des renseignements sur d’anciens membres du personnel visés par des allégations de harcèlement sexuel ou d’exploitation et d’abus sexuels qui ont été étayées. En outre, un système dont l’objectif est de garantir que des mesures de prévention soient appliquées dans tous les bureaux a été mis sur pied. De nouvelles approches visant à élargir et renforcer les services de vérification et de filtrage sont actuellement à l’étude.

58. 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. De ce fait, la politique de l’OMS de prévention et de lutte contre les comportements abusifs est actuellement mise à jour.

Système de justice interne

59. Le Secrétariat continue à suivre la réforme du système de justice interne entreprise en 2016 ; les améliorations apportées ont notamment consisté à privilégier le règlement amiable des différends, ce qui a permis de réduire fortement le nombre d’appels. Un consultant externe a été choisi pour examiner la pertinence, l’efficacité, l’efficacé et l’indépendance de ce système. Le processus d’examen a débuté le 17 janvier 2022 et s’est terminé le 17 avril 2022 avec la publication d’un rapport. Ce rapport a permis d’établir que la réforme de 2016 avait été une réussite et que l’OMS/ONUSIDA avaient mis en place

les mécanismes de justice interne requis pour traiter les conflits liés au travail, tant par le recours à une procédure formelle qu'informelle. Il contient une liste de recommandations visant à améliorer le système dans les domaines suivants : règlement amiable, enquêtes et procédures disciplinaires, accès à la justice, assistance juridique et protection des lanceurs d'alerte. Un plan de travail a été élaboré en étroite coordination avec l'ensemble des parties prenantes en vue de la mise en œuvre de ces recommandations au cours de la période 2023-2024.

60. 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 septembre 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 devrait publier son rapport en 2023.

Aménagement des modalités de travail

61. Guidé par le cadre élaboré par l'équipe spéciale créée par le Directeur général pour examiner l'aménagement des modalités de travail à l'OMS, qui a été approuvé par le Groupe de la politique mondiale en mai 2021, le Département Gestion des ressources humaines et des talents a fait paraître, en juillet 2022, la politique qui appréhende de manière globale l'aménagement des modalités de travail à tous les niveaux de l'Organisation. Il était prévu qu'elle entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022, sous réserve d'améliorations à apporter aux systèmes dans certains domaines, et en tenant compte des spécificités des bureaux.

Modalités contractuelles

62. En novembre 2020, un groupe de travail mondial à trois niveaux a été créé et chargé d'examiner l'utilisation des modalités contractuelles existantes de l'OMS afin de déterminer comment ces modalités peuvent être conçues, adaptées ou utilisées plus efficacement ; d'établir comment les processus connexes peuvent être encore améliorés pour répondre aux besoins opérationnels de l'Organisation ; d'aider les responsables du recrutement à choisir l'approche qui répond le mieux à leurs besoins ; et de veiller à ce que l'environnement de travail de l'OMS soit favorable et propice, tout en préservant la productivité et la capacité de répondre aux besoins du personnel et des principales parties prenantes. Le groupe de travail a achevé ses travaux et a remis son rapport final en décembre 2022. Le plan de mise en œuvre détaillé, en cours d'élaboration, comporte des mesures spécifiques à court terme qui seront lancées en 2023.

Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines

63. Le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines, qui fait partie intégrante du Département Gestion des ressources humaines et des talents, se compose d'un centre de services des ressources humaines dédié opérant depuis le Centre mondial de services de Kuala Lumpur. Le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines joue un rôle important dans les efforts déployés par le Secrétariat pour moderniser et standardiser les services des ressources humaines de l'OMS.

64. L'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines fournit des services centralisés au personnel, et traite plus de 130 types de transactions ayant trait aux ressources humaines, ce qui inclut la gestion des contrats du personnel, les voyages réglementaires, les ressources humaines accessibles en libre-service, la gestion des incidents, la gestion des données de référence et les exercices annuels de conformité. En 2021, le Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a commencé à offrir de nouveaux services – intégration des nouveaux membres du personnel et

détermination de l'indice de traitement, version révisée de l'enquête de fin de service, expédition assistée par l'Organisation dans le cadre de la prise de fonctions, réaffectation et cessation de service, et remboursement des dépenses liées au dépistage de la COVID-19 ainsi qu'à la quarantaine, notamment. En 2022, l'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a donné une assise plus solide à ces nouveaux services, à la lumière des bilans d'expérience effectués et des données recueillies, qui contribueront à réaliser d'autres améliorations dans ces domaines. L'élargissement de ces services à l'ensemble de l'Organisation est en cours d'examen.

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

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

67. En février 2022, l'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a lancé un nouveau service centralisé qui offre des prestations destinées aux nouvelles recrues dans certaines villes sièges. Ce service permet aux nouveaux membres du personnel de bénéficier d'informations complètes sur l'ensemble des droits à prestations dont ils peuvent se prévaloir. Son élargissement à l'ensemble de l'Organisation est en cours d'examen.

68. En 2023, l'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines élaborera et publiera des aides audiovisuelles à l'intention des clients. Ces aides ont pour finalité de réduire le nombre de questions des clients et les taux de rejet des transactions.

Santé au travail

69. 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.

70. 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 du Comité de haut niveau sur la gestion sur la santé et la sécurité professionnelles, qui est dirigé par l'OMS ; et le groupe de travail de l'OMS sur la santé mentale, notamment – dans l'objectif de mettre en œuvre la Stratégie de l'ONU pour la santé mentale et le bien-être au travail.

71. Le groupe de travail de l'OMS sur la santé mentale a continué d'organiser des activités visant à soutenir et à promouvoir la santé mentale sur le lieu de travail. Un soutien individuel, des webinaires interactifs et un appui aux équipes sur toute une série de sujets ont été facilités.

72. 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. Il a mené ces activités de protection et de promotion de la santé et du bien-être du personnel tout au long de la pandémie. Ainsi, il a notamment assuré des activités dans le domaine de la recherche des contacts, des évacuations sanitaires, de l'aménagement du lieu de travail, des examens périodiques, du soutien psychosocial, de la vaccination, du don de sang, ainsi que diverses campagnes de promotion de la santé.

73. Compte tenu de l'amélioration de la situation épidémiologique et suite à la décision de l'Équipe spéciale des Nations Unies pour les évacuations sanitaires, l'unité de coordination médicale pour les évacuations liées à la COVID-19 a été démantelée le 31 décembre 2022, et l'hôpital de campagne du Ghana consacré à la COVID-19 a été remis au Ministère ghanéen de la santé et au Président du Ghana fin janvier 2023. Au total, de mai 2020 à décembre 2022, l'unité a procédé à 356 évacuations sanitaires de 69 pays vers 26 pays d'accueil, de patients relevant de 51 entités des Nations Unies et partenaires d'exécution différents.

74. 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. 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.

75. Le psychologue du Département, assisté par un psychologue-conseil, continue d'apporter au personnel du Siège un soutien spécialisé en matière de santé mentale au travail. En outre, le personnel de l'Organisation partout dans le monde a accès à des modules de sensibilisation sur la protection de la santé mentale au travail.

76. En septembre 2022, les Départements Santé au travail et Fonctions institutionnelles se sont associés pour lancer un programme d'aide aux employés destiné à fournir au personnel un service continu de conseils en 48 langues, qui s'étend à 70 pays. Ce service est assuré par téléphone, par courriel ou par le biais d'une application.

77. Depuis janvier 2022, l'OMS a augmenté ses ressources de conseil au personnel pour apporter un soutien aux effectifs. Le premier conseiller régional du personnel engagé pour une durée déterminée a été recruté au sein du Bureau régional de la Méditerranée orientale, et il est envisagé de créer des postes similaires dans d'autres bureaux.

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

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

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

80. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport et de son annexe. Lors de ses délibérations, l'Assemblée de la Santé est en outre invitée à donner des orientations sur les questions suivantes :

- Quels efforts supplémentaires les États Membres proposeraient-ils pour améliorer encore la représentation géographique et la parité des genres, en particulier en ce qui concerne les postes de haute responsabilité ?
- Parmi les domaines décrits dans le rapport, lesquels devraient représenter des priorités bénéficiant d'une attention particulière du Secrétariat ?

81. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du présent rapport et de son annexe et à adopter le projet de résolution recommandé par le Conseil exécutif dans sa résolution EB152.R5.

ANNEXE

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

CONTEXTE

1. La Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé, ayant examiné le rapport du Directeur général (A75/31), et ayant examiné le rapport du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à la Soixante-Quatrième Assemblée mondiale de la Santé (A75/57) sur la proposition d'indemnité de logement pour le Directeur général présentée à l'annexe du document A75/31, ainsi que l'amendement correspondant qu'il est proposé d'apporter au projet de contrat du Directeur général, figurant dans le document A75/5, a décidé dans sa décision WHA75(13) (mai 2022) :

1) de reporter une décision sur la proposition d'indemnité de logement pour le Directeur général présentée à l'annexe du document A75/31 à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé en 2023, par l'intermédiaire du Conseil exécutif à sa cent cinquante-deuxième session et du Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif à sa trente-septième réunion ;

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

2. Le Conseil exécutif, dans sa résolution EB152.R5 (février 2023) adoptée à sa cent cinquante-deuxième session, recommande à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé d'instaurer une indemnité de logement de 7000 USD par mois au bénéfice du Directeur général, ajustée chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation de Genève (Suisse), à compter du 1^{er} juin 2023 en lieu et place de l'indemnité provisoire de 5000 USD par mois approuvée dans la décision WHA75(13) (mai 2022).

3. La présente annexe fournit des informations sur une proposition d'indemnité de logement au bénéfice du Directeur général, pour examen par la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé.

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

5. 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,¹ 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.

¹ Document EB31/32.

SITUATION D'AUTRES ENTITÉS DES NATIONS UNIES

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

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

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

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

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

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

= = =

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