



## Questions relatives au personnel

### Réforme du programme mondial de stages

#### Rapport du Directeur général

1. En janvier 2023, le Conseil exécutif à sa cent cinquantième-deuxième session a souscrit aux orientations du Comité du programme, du budget et de l'administration<sup>1</sup> et a pris note d'une version antérieure<sup>2</sup> du présent rapport.<sup>3</sup> Le Conseil a noté avec inquiétude que le programme mondial de stages, qui avait été suspendu au cours de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) n'avait pas atteint l'objectif de garantir qu'au moins 50 % des stagiaires acceptés soient originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire d'ici à 2022. À la suite de la réouverture du programme, il est proposé que soit adopté un délai révisé pour atteindre l'objectif.

#### GÉNÉRALITÉS

2. En mai 2018, la Soixante et Onzième Assemblée mondiale de la Santé a adopté la résolution WHA71.13 sur la réforme du programme mondial de stages. Dans cette résolution, le Directeur général était prié, entre autres, de soumettre à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé, par l'intermédiaire du Conseil exécutif en 2023, un rapport distinct décrivant les progrès accomplis par rapport aux cibles fixées dans la résolution et les mesures futures prévues.

#### PROGRÈS RÉALISÉS JUSQU'EN JUILLET 2020

3. Depuis l'adoption de la résolution WHA71.13, le programme mondial de stages a mis en œuvre plusieurs réformes visant à rendre les stages accessibles grâce à quatre changements clés :

- a) la création d'une **procédure de candidature** permettant aux candidats d'examiner les différents postes de stage vacants sur le site Web de l'OMS et de postuler directement à chaque poste vacant distinct ;

---

<sup>1</sup> Document EB152/4.

<sup>2</sup> Document EB152/51.

<sup>3</sup> Voir les procès-verbaux de la cent cinquante-deuxième session du Conseil exécutif, dix-septième séance, section 1 (en anglais seulement).

- b) la création d'un processus visant à accroître la responsabilisation des unités techniques en matière de recrutement de stagiaires conformément aux principes de **représentation équilibrée des genres** et de **diversité géographique** ;
- c) la fourniture d'une **aide en nature** à tous les stagiaires recrutés sous la forme d'une assurance-maladie/accident et de tickets-restaurant ; et
- d) la fourniture d'une **aide financière** à tout stagiaire dans le besoin (c'est-à-dire tout stagiaire ne bénéficiant pas d'un soutien financier officiel, tel qu'une subvention ou une bourse, qui est explicitement fourni à l'appui de la réalisation d'un stage).

### Procédure de candidature

4. De 2017 à 2019, la procédure de candidature a été modifiée : auparavant décentralisée, elle est désormais centralisée sur la plateforme en ligne de recrutement Stellis. Au cours du second semestre de 2019, la procédure de candidature a été perfectionnée grâce à la mise en place d'un système qui annonce chaque poste de stage, dans lequel les candidats postulent directement à chaque poste vacant distinct. Les changements apportés à la procédure de candidature ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- **Transparence des stages disponibles.** Tous les stages sont annoncés sur le site Web et restent ouverts à candidatures pendant au moins trois semaines. Les annonces mentionnent les fonctions associées au poste et les dates de stage prévues, afin que les candidats puissent tenir compte d'échéances claires lorsqu'ils décident de postuler ou non.
- **Liste définitive de toutes les candidatures présentées pour chaque poste vacant.** Ce changement important se démarque de la procédure appliquée en 2018-2019, où les candidatures étaient soumises dans le cadre d'un poste vacant général, les candidats indiquant jusqu'à trois domaines d'intérêt. Le nouveau système assure la transparence de la procédure et offre des possibilités de planification à la fois aux unités techniques proposant le stage et aux candidats.
- **Planification claire par le programme et les unités techniques.** Cela garantit que les stages respectent toutes les exigences juridiques et de planification et que les programmes de stage sont financièrement viables pour que les stagiaires puissent bénéficier d'un soutien financier et en nature.

### Représentation équilibrée des genres, diversité géographique, au moins 50 % des stagiaires acceptés provenant de pays à revenu faible ou intermédiaire

5. Les données présentées à la Soixante-Treizième Assemblée mondiale de la Santé reflétaient une augmentation encourageante du pourcentage de stagiaires originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire, tendance qui s'est poursuivie en 2020, année où ce pourcentage se situait à 34,0 % (contre 29,5 % en 2019 et 25,7 % en 2018). De plus, le pourcentage de stagiaires féminines est passé de 72,3 % en 2018 à 80,9 % en 2020.

### Aide en nature

6. En 2018, le programme a commencé à offrir une assurance-maladie et une assurance-accident gratuites aux stagiaires. Dans certains lieux d'affectation, des tickets-restaurant ont été offerts à tous les stagiaires, indépendamment de leurs besoins financiers.

## **Aide financière**

7. Les stagiaires recevant une aide extérieure modeste, voire nulle, ont commencé à recevoir une allocation de subsistance. Selon une procédure de sélection au mérite, les stagiaires remplissent un formulaire de déclaration de situation financière dans lequel ils indiquent toute subvention, bourse d'études ou autre forme de soutien dont ils bénéficient. Ils reçoivent un montant pouvant atteindre 20 % de l'indemnité journalière de subsistance réduite et toute aide financière extérieure déclarée est déduite de ce montant afin de garantir un soutien financier équitable. Chaque unité technique qui accueille un stagiaire verse au Département Gestion des ressources humaines et des talents un montant équivalent au montant total de l'aide financière touchée par le stagiaire. Ainsi, aucun avantage n'est accordé aux étudiants bénéficiant d'une aide extérieure, ce qui garantit l'impartialité du processus de sélection. Des donateurs extérieurs financent le programme afin de couvrir les frais de voyage des candidats originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire. Il est envisagé de prolonger ce soutien. La situation financière du programme et le nombre de stagiaires accueillis ont été étroitement suivis en 2020 pour permettre d'ajuster le modèle si nécessaire.

## **Programme de formation semi-structuré**

8. Des séances d'information régulières sont organisées à l'intention des nouveaux stagiaires afin de leur permettre de se familiariser avec la gouvernance, le programme de travail, la communication, la sécurité et les services d'appui internes de l'OMS et d'avoir d'autres renseignements essentiels pour s'orienter pendant le stage.

## **Données**

9. Comme l'a demandé l'Assemblée de la Santé, 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 genre et au pays d'origine. Les statistiques sur les stagiaires de l'OMS sont fournies dans les Tableaux 16, 17 et 18 des données sur les effectifs,<sup>1</sup> bien qu'aucune donnée ne soit incluse pour la période pendant laquelle le programme a été suspendu (voir les paragraphes 10 à 13 ci-après).

## **PROGRÈS RÉALISÉS DE JUILLET 2020 À SEPTEMBRE 2022**

10. Le programme a été suspendu en juillet 2020 en raison de la situation liée à la pandémie mondiale de COVID-19 et des restrictions associées en matière de voyages internationaux, d'exigences d'entrée et de sortie, ainsi que des mesures de quarantaine et de confinement. Des procédures urgentes et imprévues ont été mises en place pour venir en aide aux stagiaires qui étaient déjà en place au moment de la suspension, notamment :

- a) la prolongation du contrat au-delà de la période maximale normale et de l'aide financière et en nature ;
- b) la prolongation des autorisations et permis officiels du pays hôte ; et

---

<sup>1</sup> Human resources: update – workforce data as at 31 December 2022 [page Web] (<https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consulté le 19 avril 2023)).

- c) le paiement pour les stagiaires de tous frais imprévus liés au dépistage de la COVID-19 et toute augmentation des dépenses associées au retour dans leur pays d'origine compte tenu des restrictions en vigueur.

11. Pendant la période de suspension, le Secrétariat a continué de mettre l'accent sur la mise à jour du Manuel électronique de l'OMS ; les modes opératoires normalisés pour l'octroi des indemnités de subsistance et des tickets-restaurant ; les considérations juridiques ; l'assurance-maladie ; l'octroi d'indemnités de subsistance ; les procédures de recrutement et d'entrée en fonction ; les plateformes informatiques de 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.

12. Bien que des progrès aient été accomplis dans la révision des conditions des stages, la suspension du programme a eu une incidence sur la capacité à atteindre l'objectif selon lequel au moins 50 % des stagiaires acceptés dans le cadre du programme devaient provenir de pays à revenu faible ou intermédiaire d'ici à 2022.

13. Bien que le Comité du programme, du budget et de l'administration du Conseil exécutif ait recommandé en octobre 2020 que le Secrétariat envisage d'autres méthodes de recrutement de stagiaires pendant la pandémie de COVID-19, l'équité de l'accès, la gestion d'une telle procédure et la santé mentale des stagiaires dans ces circonstances étaient autant de préoccupations. Par conséquent, d'autres méthodes possibles n'ont pas été étudiées plus avant.

## **OCTOBRE 2022**

14. Suite à la décision du Directeur général de lever la suspension du programme, celui-ci a été relancé à l'échelle mondiale en octobre 2022. Afin de tenir compte du bien-être des stagiaires, un principe directeur pour la reprise du programme était que les stagiaires acceptés devaient travailler et être encadrés dans un environnement de bureau, avec des contacts en personne réguliers avec leur équipe et leur supérieur hiérarchique.

## **MESURES FUTURES PRÉVUES**

15. Suite à la reprise du programme, il est prévu de s'attacher à nouveau, en priorité :
- a) à encourager la planification avancée continue pour les stagiaires dans tous les bureaux ;
  - b) à assurer un programme de formation semi-structuré à l'intention des stagiaires afin d'optimiser leur expérience de formation et de renforcer les objectifs d'apprentissage du programme ;
  - c) à assurer un suivi étroit et à faire en sorte qu'au moins 50 % des stagiaires acceptés dans le cadre du programme soient originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire dans tous les bureaux de l'OMS, conformément à l'objectif fixé ;
  - d) à conclure les discussions sur l'octroi d'un soutien aux frais de voyage des stagiaires ;
  - e) à encourager les bureaux de pays à mieux faire connaître les possibilités de stages offertes par l'OMS dans les pays ;

- f) à mobiliser des ressources supplémentaires en vue d'assurer la viabilité financière du programme ; et
- g) à augmenter régulièrement la qualité du programme et à cibler l'éventail des universités dans lesquelles les stagiaires étudient en plus de la diversité de leurs pays d'origine.

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

16. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport et à examiner le projet de décision suivant :

L'Assemblée de la Santé, ayant examiné le rapport du Directeur général sur la réforme du programme mondial de stages,<sup>1</sup>

A décidé d'adopter le délai révisé du 31 décembre 2025 pour atteindre l'objectif qu'au moins 50 % des stagiaires acceptés soient originaires de pays à revenu faible ou intermédiaire.

= = =

---

<sup>1</sup> Document A76/28.