



Ressources humaines : rapport annuel

Rapport du Directeur général

Introduction

1. Le présent rapport fournit des informations actualisées sur les tendances et les activités de l'OMS en matière d'effectifs au 31 décembre 2025. Il met l'accent sur les trois piliers de la stratégie en matière de ressources humaines : attirer les talents, les retenir et instaurer un environnement professionnel propice, et résume les principales tendances dans le respect des limites concernant le nombre de mots.¹ Compte tenu de l'impact profond du processus de définition des priorités et de réalignement en cours, un addendum spécial² a été élaboré dans le but de faire le point sur les progrès accomplis au 13 mars 2026. Les données sur les effectifs qui figuraient auparavant dans le rapport sur les ressources humaines sont désormais disponibles sur le portail des États Membres,³ ce qui garantit un accès simplifié aux chiffres et informations essentiels.

Tendances observées

2. Au 31 décembre 2025, l'OMS comptait au total 8569 membres du personnel,⁴ soit une baisse de 9,4 % par rapport au 31 décembre 2024 (9463). Les membres du personnel travaillent dans 138 pays, selon la répartition suivante : Siège (24,80 %, soit une baisse de 2,79 % par rapport à décembre 2024) ; Région africaine (27,81 %) ; Région de la Méditerranée orientale (15,99 %) ; Région européenne (10,42 %) ; Région de l'Asie du Sud-Est (8,54 %) ; Région du Pacifique occidental (8,47 %) ; services partagés mondiaux (3,33 %) ; et programmes spéciaux (0,64 %) (voir les données sur les effectifs, Tableau 1 et Figure 1). Après la date limite pour la notification, les effectifs ont encore diminué, les contrats de certains membres du personnel ayant pris fin le 31 décembre 2025. Les réductions de personnel prévues au 30 juin 2026 se trouvent dans le document A79/21 Add.1.

¹ Voir les documents EB136/6, paragraphe 9 et EB154/33 Add.1, paragraphe 22.

² Document A79/21 Add.1.

³ Voir [WHO workforce data](#) (données actualisées disponibles le 1^{er} mai 2026).

⁴ 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 (CIRC) ou des autres entités des Nations Unies administrées par l'OMS, ni le personnel travaillant pour l'Organisation panaméricaine de la Santé (voir le [document PAHO SPBA20/10](#)).

3. L'autre composante majeure de la main-d'œuvre, le personnel affilié de l'OMS (auparavant connu sous le nom de « personnel non fonctionnaire »), a considérablement diminué. Entre décembre 2024 et décembre 2025, le nombre d'accords pour exécution de travaux a chuté de 31,8 %, passant de 2154 (371 équivalents plein temps) à 1469 (244 équivalents plein temps), soit une diminution de 34,2 % en équivalents plein temps.
4. Le nombre de consultant·es et consultants a baissé de 22 %, passant de 5317 (1717 équivalents plein temps) en décembre 2024 à 4148 (1280 équivalents plein temps) en décembre 2025, soit une baisse de 25,5 % en équivalents plein temps. Le nombre d'accords de services spéciaux a diminué de 21,4 %, passant de 5494 en décembre 2024 à 4320 en décembre 2025 (voir les données sur les effectifs, Tableau 20).
5. La répartition du personnel entre les différents niveaux de l'Organisation a évolué de la façon suivante entre décembre 2024 et décembre 2025 : le personnel travaillant au Siège représentait 25,5 % des effectifs (contre 28,2 % auparavant), les services partagés mondiaux 3,3 % (contre 3,1 %), les bureaux régionaux 24,8 % (contre 24,0 %) et les bureaux de pays 46,4 % (contre 44,7 %) (voir les données sur les effectifs, Figure 2).
6. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025, les dépenses de personnel se sont élevées à 1,228 milliard de dollars des États-Unis (USD) et ont progressé pour représenter 36,0 % des dépenses totales, qui s'établissaient à 3,429 milliards USD, contre 34,0 % et 3,762 milliards USD en 2024. Durant la même période, les dépenses de personnel ont reculé de 5 % en termes absolus, passant de 1,29 milliard USD à 1,23 milliard USD.
7. En ce qui concerne la représentation géographique, 43,1 % des pays se situaient dans la fourchette souhaitable, 23,4 % étaient surreprésentés, 23,9 % n'étaient pas représentés et 9,6 % étaient sous-représentés (voir les données sur les effectifs, Tableaux 4, 5 et 6 et Figures 4 et 5).
8. Entre 2017 et 2025, le pourcentage des pays à revenu faible ou intermédiaire dans les personnels de la catégorie professionnelle titulaires d'engagements de longue durée a progressé, passant de 47,7 % à 54,7 %. Une hausse a également été enregistrée entre décembre 2024 et décembre 2025 (52,9 % contre 54,7 %). Le pourcentage de ressortissants et ressortissantes des pays à revenu faible ou intermédiaire aux postes de direction a augmenté de 18,4 % depuis 2017, avec une hausse de 3,4 % entre décembre 2024 et décembre 2025, ce qui témoigne d'avancées en matière de diversité au sein de la haute direction. Au Siège, cette augmentation a été plus marquée, avec une hausse de 20,4 % depuis 2017, dont 4,1 % entre décembre 2024 et décembre 2025, signe d'un fort engagement en faveur de la diversité (voir les données sur les effectifs, Figures 5 et 6).
9. La parité entre les genres a été atteinte pour les 8569 membres du personnel de l'Organisation (49,7 % de femmes, 50,3 % d'hommes) (voir les données sur les effectifs, Tableaux 3a et 3b et Figure 3a).
10. Entre décembre 2024 et décembre 2025, la représentation des femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur est passée de 47,9 % à 48,5 %. Les augmentations les plus significatives en points de pourcentage ont été enregistrées aux classes P.3 (+0,7), P.4 (+0,8), P.6 et D.1 (+3), tandis que les écarts les plus importants entre les genres subsistent aux classes D.2 (24,5 % de femmes), ainsi que P.6 et D.1 (37,3 %) (voir les données sur les effectifs, Tableaux 3c et 3e, et Figures 3b et 3d). Les deux mesures de recrutement instaurées en 2023 afin de renforcer la représentation féminine resteront en place tant que la parité ne sera pas atteinte dans les classes dans lesquelles les femmes sont actuellement sous-représentées.

11. Au cours des quatre dernières années, le pourcentage de candidates est passé de 31,4 % à 32,1 %, en partie du fait de mesures temporaires applicables aux recrutements, de l'ajout aux avis de vacance de poste de déclarations relatives à la diversité et de la mise en lumière des efforts déployés par l'OMS pour améliorer la parité des genres. Les progrès réalisés témoignent de la volonté de l'Organisation à parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans son processus de recrutement (voir les données sur les effectifs, Tableau 11a).

12. Au 31 décembre 2025, 33,9 % des bureaux de pays étaient dirigés par des femmes (décembre 2024 : 31,7 %) (voir les données sur les effectifs, Figure 3c).

Programme de stages de l'OMS

13. En raison de la crise financière, le programme mondial de stages a été suspendu depuis fin janvier 2025. Le nombre de stagiaires a donc diminué à mesure que les contrats expiraient.

14. Le pourcentage de stagiaires en provenance de pays à revenu faible ou intermédiaire est passé de 63,1 % au 31 décembre 2024 à 55,6 % au 31 décembre 2025. L'objectif d'au moins 50 % de stagiaires de pays à revenu faible ou intermédiaire, fixé dans la résolution WHA71.13 (2018), reste dépassé. Le Secrétariat rouvrira le programme de stages au deuxième trimestre 2026.

Gestion de la performance

15. Les initiatives d'amélioration de la gestion de la performance ont été suspendues en 2025 dans le cadre du processus de définition des priorités et de réalignement. Elles seront examinées en 2026, conformément aux recommandations de l'évaluation du système de gestion de la performance de l'OMS. Il est prévu qu'un module de gestion de la performance soit lancé dans le cadre du nouveau système de gestion opérationnelle pour remplacer l'outil existant à l'occasion de la deuxième vague de mise en œuvre du système de gestion opérationnelle des ressources humaines.

Formation du personnel

16. En 2025, plus de 10 000 participantes et participants ont pris part à des initiatives de formation et d'évolution des carrières dans tous les bureaux principaux lors d'ateliers, de webinaires interinstitutionnels et d'accompagnement individualisé. Ces services, fournis par des accompagnantes et accompagnants internes et des conseillères et conseillers d'orientation professionnelle qualifiés, étaient conçus pour appuyer les membres du personnel concernés par la redéfinition des priorités institutionnelles et faciliter leur accès à des plateformes de recrutement externes.

17. Les initiatives d'apprentissage à l'échelle mondiale donnent accès à une vaste palette de formations internes et externes dans des domaines tels que la gestion, la finance, la gestion des risques, les compétences numériques et la culture d'entreprise, que viennent compléter des formations en langues et un appui à la réorientation de carrière. La plateforme iLearn compte plus de 28 000 utilisatrices et utilisateurs, offrant plus de 37 000 cours et formations obligatoires sur des sujets tels que l'éthique, la sécurité et la prévention de l'inconduite, avec des taux d'achèvement allant de 87 % à 97 %.

18. En 2025, la plateforme a enregistré plus de 292 000 visionnages de vidéos, avec un fort intérêt pour le leadership, l'intelligence artificielle, la gestion de projet, la pleine conscience et la communication. Le programme d'appui à la transition pour le personnel a mobilisé plus de

5300 membres du personnel, générant plus de 17 000 dossiers et 9500 formations achevées, et a formé 7451 personnes au nouveau système de gestion opérationnelle.

19. L'Académie de l'OMS a inclus la formation du personnel dans sa stratégie pour 2024-2026. Lors de la table ronde sur le développement et la formation du personnel, qui s'est tenue en février 2026, et avec les points focaux régionaux et le Département Gestion des ressources humaines et des talents, de nouvelles priorités stratégiques d'apprentissage ont été établies pour 2026 et 2027, sur la base des résultats de l'évaluation des besoins en apprentissage et en perfectionnement menée au troisième trimestre 2025.

20. Depuis le lancement du programme d'induction mondial « Get to know WHO » (« Faites connaissance avec l'OMS ») (une expérience d'entrée en fonctions numérique complétant les inductions du Siège et régionales) en mai 2025, environ 264 membres du personnel ont accédé au programme sur iLearn.

21. En 2025, 1273 membres du personnel ont participé au Programme de communication efficace et au programme mondial d'apprentissage linguistique qui couvre les six langues des Nations Unies, ainsi que l'allemand et le portugais. La demande était particulièrement élevée pour les cours de communication et de rédaction en anglais.

Mobilité

22. La crise financière en cours a un impact direct sur les cadres de mobilité du personnel de l'OMS, en particulier la Politique de mobilité géographique mondiale. Le dispositif de mobilité de 2025 n'a pas pu se dérouler comme prévu en raison de la restructuration et des contraintes financières. Cependant, les membres du personnel ont continué d'être transférés, notamment par l'intermédiaire du processus mondial de réaffectation, qui sert à identifier des opportunités de placement viables pour les membres du personnel concernés dont les postes sont supprimés lors du processus de définition des priorités et de réalignement, ainsi que par les canaux de réaffectation habituels, à l'intérieur ou à l'extérieur des régions, y compris la délocalisation de postes résultant du processus de restructuration.

23. Alors que la Politique de mobilité géographique mondiale est suspendue, l'OMS continue de défendre les principes de mobilité dans la pratique, en donnant la priorité à la fidélisation des talents internes, en pourvoyant des postes essentiels au niveau des pays et en assurant la continuité des activités. L'Organisation examine également les modalités et le calendrier afin de relancer l'initiative sur la mobilité du personnel une fois la situation financière stabilisée.

Justice interne

24. Les principales fonctions de responsabilisation continuent de s'employer à renforcer le règlement informel des affaires liées à des comportements abusifs en définissant des points de référence concernant les meilleures pratiques au sein des organisations internationales. Sur cette base, une proposition est en cours d'élaboration afin de faire en sorte que les plaintes soient traitées plus rapidement et de façon équitable par la partie prenante concernée, favorisant ainsi un environnement de travail respectueux et sûr.

25. Le Secrétariat continue à suivre la réforme du système de justice interne entreprise en 2016. Ce processus a conduit à des améliorations notables : importance accrue du règlement amiable et recours à la révision administrative pour promouvoir la transparence et l'équité dans le règlement des différends. La demande de révisions administratives a fortement augmenté à la suite du

processus de définition des priorités et de réalignement, avec plus de 250 demandes en 2025 et 2026 à ce jour, contre une moyenne de 60 demandes par an les années précédentes. Toutefois, le pourcentage de décisions de révision administrative portées en appel auprès du Comité d'appel mondial a considérablement diminué. Pour faire face à cette augmentation, des mesures ont été prises pour renforcer les capacités de l'équipe en charge de la révision administrative et promouvoir l'efficacité du processus de révision administrative.

26. Dans le cadre de son engagement continu en faveur de la transparence et de la responsabilisation dans les affaires d'inconduite, le Secrétariat tient à jour le Compendium of misconduct matters (recueil des affaires d'inconduite), qui est disponible sur le portail des États Membres⁵ et sur la page « Responsabilisation » du site Web de l'OMS, sous la rubrique « Inconduite ». ⁶ Le recueil contient le résumé anonymisé de toutes les affaires figurant dans les notes d'information publiées à partir de décembre 2011 et est mis à jour tous les trimestres.

Modalités contractuelles

27. La réforme des modalités contractuelles a été suspendue en 2025, et le Département Gestion des ressources humaines et des talents évalue actuellement sa capacité à reprendre ses travaux à ce sujet dans le cadre de ses priorités politiques pour l'exercice biennal 2026-2027.

Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines

28. En 2025, l'équipe du Centre des opérations mondiales pour les ressources humaines a traité 235 000 transactions et résolu 5100 incidents. Elle a en outre élargi son rôle afin d'appuyer le processus de réalignement et de restructuration de l'Organisation. La conformité des accords de niveaux de service a grimpé à 96,45 %, contre 90 % en 2024.

29. Pour renforcer encore l'expérience du personnel, l'équipe a produit des infographies et des supports audiovisuels pour illustrer les droits à prestations du personnel, et a lancé des outils d'intelligence artificielle afin d'accélérer le traitement des avances/subventions relatives au loyer, ainsi que des indemnités pour frais d'études. Ces innovations ont permis de réduire considérablement les délais de traitement.

Programme en faveur du respect sur le lieu de travail

30. En 2025, le Programme en faveur du respect sur le lieu de travail a apporté un soutien essentiel durant une période de changements institutionnels majeurs, renforçant un environnement de travail respectueux, axé sur les valeurs et psychologiquement sûr aux trois niveaux de l'Organisation (CIRC et ONUSIDA compris). S'appuyant sur la plateforme sur le respect, la sécurité et la santé sur le lieu de travail (plateforme RSHWE), le programme a permis d'organiser des sessions personnalisées, a fourni des outils pratiques et a coordonné un soutien interfonctionnel, garantissant aux membres du personnel concernés par la restructuration un accompagnement utile, sous la forme de dialogue, de ressources ciblées et d'une collaboration avec les équipes couvrant l'appui à la transition et la culture d'entreprise. La plateforme sert à faciliter la collaboration interfonctionnelle, intégrant les contributions des départements et des bureaux principaux pour fournir un cadre d'appui cohérent et complet.

⁵ Voir [Members State Portal](#) (consulté le 9 avril 2026).

⁶ Voir [Misconduct](#) (consulté le 9 avril 2026).

31. Le pôle d'appui à la transition, mis sur pied en avril 2025, a constitué une étape importante.

Bien-être au travail

32. En 2025, le Département Appui opérationnel, gestion de la sécurité et services de santé et de bien-être au travail a continué de promouvoir la santé et la sécurité au travail, dans un contexte de ressources limitées et de transition institutionnelle. Il s'est concentré sur la fourniture d'un soutien psychosocial ciblé au niveau individuel, de l'équipe et de l'Organisation, axé sur la prise en charge des risques psychosociaux émergents et le soutien aux rôles fonctionnels et aux fonctions d'encadrement. En plus de ses activités régulières, le Département a connu une augmentation de la demande en rapport avec la transition, notamment une hausse de la complexité des cas de congés de maladie, et a fourni un appui au Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire en prodiguant une assistance pour garantir l'accès aux soins lors de la réinstallation des membres du personnel. Le premier programme interne d'apprentissage en ligne sur la santé mentale au travail (neuf modules) est finalisé et sera bientôt disponible sur iLearn. Des protocoles pour gérer les cas à haut risque et contacter le personnel en congé de maladie ou en congé parental ont été élaborés en collaboration avec le Département Gestion des ressources humaines et des talents. Le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies a également souligné l'importance de rendre les statistiques sur les congés maladie accessibles aux décideurs et parties prenantes concernées dans le cadre de la gestion de la santé du personnel, soulignant la pertinence de ces informations pour une prise de décision éclairée.

Mesures à prendre par l'Assemblée mondiale de la Santé

33. L'Assemblée est invitée à prendre note du présent rapport et à donner des orientations sur la question suivante :

- Parmi les domaines décrits dans le rapport, lesquels devraient bénéficier d'une attention prioritaire de la part du Secrétariat ?
