



- Un processus de définition des priorités a été entrepris en vue de déterminer les ressources humaines minimales requises pour obtenir des résultats du treizième Programme général de travail au niveau des pays et permettre aux bureaux de pays de l’OMS de jouer leur rôle de façon optimale dans le cadre de la nouvelle réforme de l’ONU. Le processus de définition des priorités a permis de recenser les compétences minimales requises (présentées en détail à la page 3) pour remplir les fonctions essentielles pour la couverture sanitaire universelle (CSU), les situations d’urgence, la santé, le bien-être et les fonctions d’appui. La mise à disposition de ces compétences donne lieu à une augmentation significative des dépenses de personnel.
- Le processus de planification opérationnelle mené au titre du budget programme 2020-2021 dans le cadre du treizième Programme général de travail offre l’occasion de faire concorder le budget des fonctions essentielles avec les fonds souples disponibles. D’autres fonctions seront financées au moyen de la mobilisation active de contributions volontaires aux niveaux national, régional et mondial.
- Outre la consultation des parties prenantes dans le pays, une enquête anonyme sur la perception des partenaires a été lancée en 2018 avec pour but de mieux cerner les attentes de ces derniers à l’égard des bureaux de l’OMS au niveau des pays. Des mesures énergiques sont prises pour donner suite aux 325 réponses de partenaires recueillies dans 20 bureaux de pays de la Région africaine de l’OMS, à travers la prise en compte d’aspects cruciaux dans le programme de formation aux fonctions d’encadrement à l’intention des cadres du Bureau régional de l’Afrique (y compris les chefs de bureaux de pays) et par le biais d’une aide directe aux pays pour l’amélioration de la coopération technique, de la collaboration avec les partenaires et des méthodes de gestion.
- L’équipe chargée des examens fonctionnels continue, à travers des missions dans les pays et des réunions régionales, de plaider auprès d’organismes donateurs et de partenaires pour qu’ils alignent leur soutien financier sur les résultats des examens fonctionnels et évitent l’approche « verticale ».
- Un élément essentiel de la mise en œuvre des recommandations des examens fonctionnels est la nécessité d’aider les bureaux de pays à fournir des services d’orientation professionnelle tout en veillant à la prise en compte des inquiétudes du personnel lors de consultations individuelles. Une multitude de séances individuelles et collectives d’orientation professionnelle ont été organisées à l’intention des membres du personnel en mettant davantage l’accent sur les administrateurs recrutés sur le plan national et le personnel d’administration générale, l’objectif étant d’accroître leurs chances de décrocher des postes internationaux.
- Le processus d’examen fonctionnel se heurte à un certain nombre de défis, notamment le décalage entre la structure de financement et les besoins en personnel, la lourde charge de travail ou encore la lenteur de la mise en œuvre due à une augmentation considérable du nombre de transactions liées aux ressources humaines.
- Le comité de pilotage des examens fonctionnels se réunira pour étudier les incidences de la nouvelle structure mondiale annoncée par le Directeur général sur les examens fonctionnels menés dans la Région africaine de l’OMS.
- Les incidences sur le plan des ressources humaines et financières des examens fonctionnels de 21 bureaux de pays pour lesquels l’approbation des recommandations a été obtenue sont les suivantes :
  - *84 % de l’augmentation moyenne des dépenses de personnel sont attribuables à l’augmentation des capacités techniques*
  - *Les capacités en personnel technique devraient augmenter de 41 % en moyenne (718 agents après l’examen contre 508 avant)*
  - *Le personnel d’appui devrait diminuer de 16 % en moyenne (489 agents après l’examen contre 582 avant)*
  - *Le personnel recruté au niveau international devrait augmenter de 76 % en moyenne (262 agents après l’examen contre 149 avant)*
  - *Le personnel recruté sur le plan national devrait augmenter de 40 % en moyenne (481 agents après l’examen contre 343 avant)*

- *L'écart en pourcentage le plus élevé concernant le personnel technique est celui entre l'augmentation de 257 % (50 agents après l'examen contre 14 avant) au Mali et celle de 7 % en Éthiopie (125 agents après l'examen contre 29 avant).*
- *L'écart en pourcentage le plus élevé concernant le personnel recruté sur le plan international est celui entre l'augmentation de 500 % (6 agents après l'examen contre 1 avant) au Congo et en Érythrée et celle de 3 % en Éthiopie (29 agents après l'examen contre 30 avant)*
- *L'écart en pourcentage le plus élevé concernant les dépenses de personnel est celui entre l'augmentation de 354 % (US \$3,3 millions après l'examen contre US \$0,9 million avant) au Lesotho et celle de 33 % au Togo (US \$3 millions contre US \$2,6 millions).*

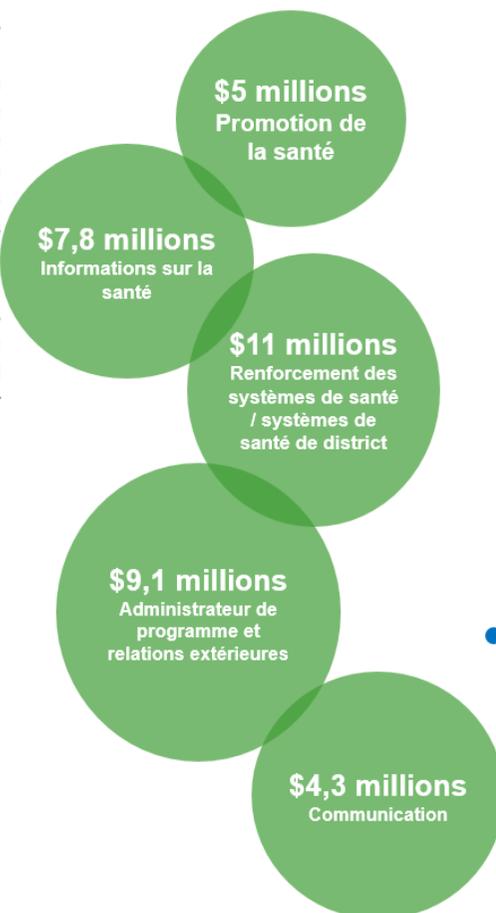
# Ressources financières requises pour l'exécution des fonctions essentielles

## Fonctions essentielles

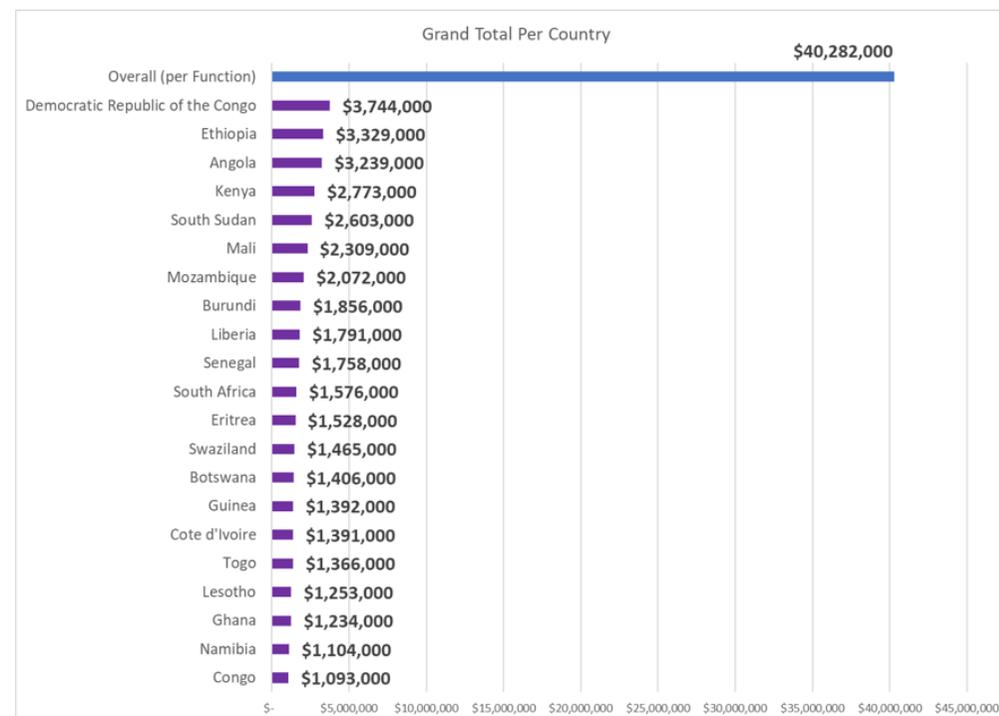
Il ressort du processus d'examen fonctionnel que le rôle que l'OMS est censée jouer varie considérablement d'un pays à l'autre, allant des fonctions normatives à l'appui technique et aux opérations, selon la complexité des pays et l'architecture des partenariats. Toutefois, les autorités et les partenaires de la quasi-totalité des pays ayant fait l'objet de l'examen ont souligné les fonctions clés que l'OMS est censée remplir. Il est nécessaire que les bureaux de pays de l'OMS remplissent ces fonctions pour aider les pays à réaliser la CSU et à assurer la **sécurité sanitaire** et le **bien-être** conformément au treizième PGT. Pour 20 des pays dont les recommandations de l'examen ont été approuvées, il faudra au total US \$37,7 millions tous les deux ans pour financer ces fonctions essentielles.

- **Appui à la coordination sanitaire ; production et diffusion d'informations sur la santé ;**
- **Appui au renforcement des systèmes de santé, y compris des systèmes de santé de district ;**
- **Préparation aux flambées épidémiques et aux situations d'urgence ;**
- **Promotion de la santé ;**
- **et trois fonctions d'appui, à savoir les relations extérieures, la gestion des programmes et la communication.**

## Les coûts en bref



## Total général par pays



## Compétences mixtes

- Plus de 65 % des fonctions essentielles devront être remplies du personnel recruté sur le plan international.
- Plus de 25 % des fonctions essentielles devront être remplies par des administrateurs nationaux.
- 10 % des fonctions essentielles devront être remplies par du personnel recruté sur le plan international et des volontaires des Nations Unies.

## Coûts des fonctions

Varient de \$11 millions pour le renforcement des systèmes de santé à 4,3 millions de dollars pour la promotion de la santé

## Financements requis

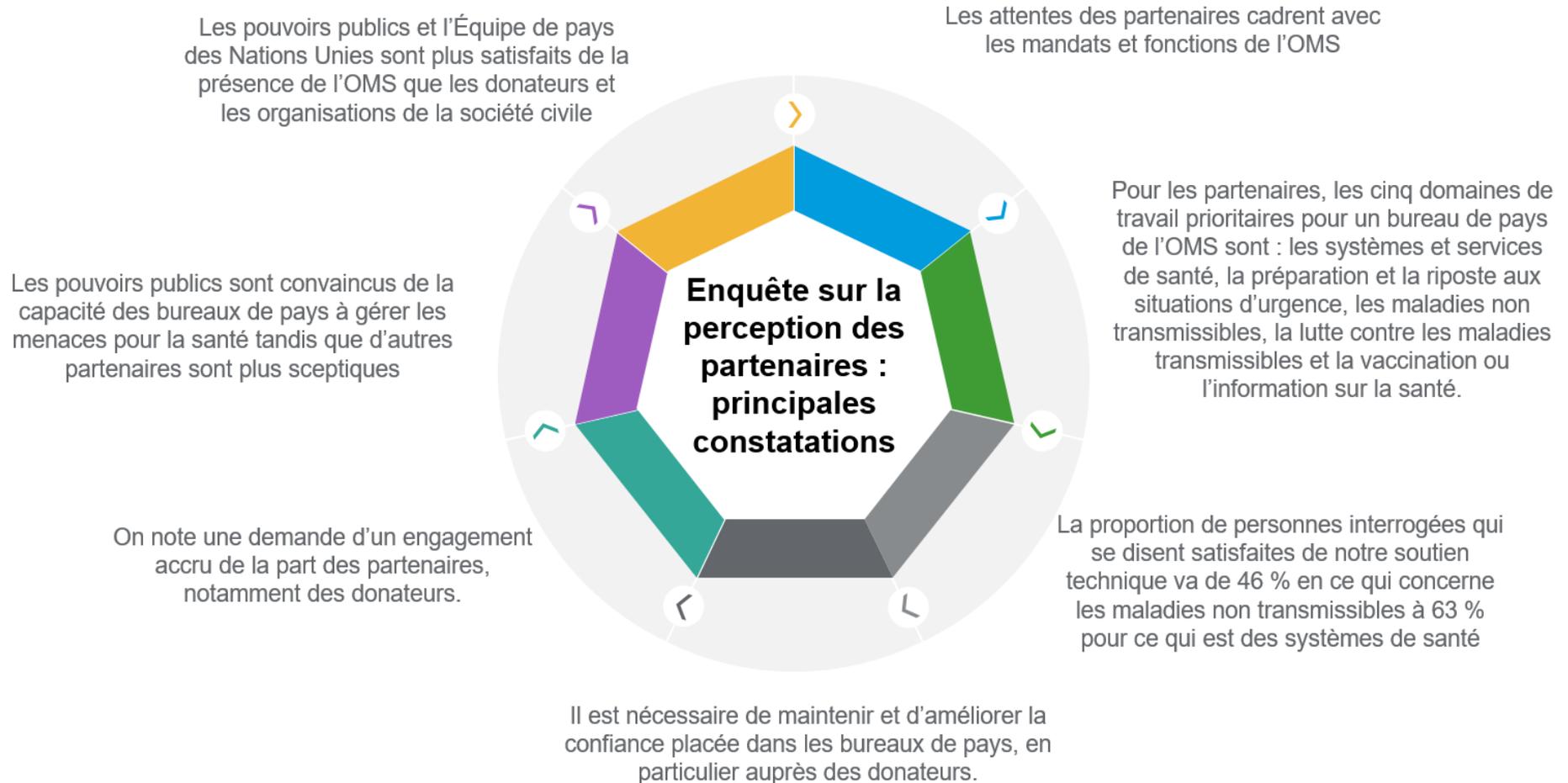
Varient de \$3,7 millions en RDC à \$1 million au Congo

# Principaux enjeux nouveaux concernant les ressources humaines pris en compte dans l'examen fonctionnel



**Les enjeux qui se font jour sont pris en compte en déterminant de manière intuitive les fonctions essentielles et transversales dans tous les pays où l'examen a été conduit. En outre, un programme de formation aux fonctions d'encadrement a été lancé à l'intention des représentants de l'OMS dans les pays, des directeurs régionaux et des cadres supérieurs et intermédiaires en vue de renforcer leurs capacités gestionnaires, de perfectionner leurs capacités de réflexion analytique et stratégique, et de leur permettre de mieux comprendre les défis complexes qui attendent les gestionnaires et dirigeants aujourd'hui et dans l'avenir.**

# Principales constatations dégagées des réponses des 325 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête menée dans 20 bureaux de pays de la Région africaine de l'OMS



Pour toute observation et/ou information complémentaire, merci d'écrire à : [functionalreviewteam@who.int](mailto:functionalreviewteam@who.int)