



WO/CC/76//INF/1
ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 5 JUILLET 2019

Comité de coordination de l'OMPI

**Soixante-seizième session (50^e session ordinaire)
Genève, 30 septembre – 9 octobre 2019**

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

établi par le Secrétariat

I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport annuel sur les ressources humaines porte sur l'ensemble des questions concernant les ressources humaines de l'OMPI qui doivent faire l'objet d'un rapport au Comité de coordination de l'OMPI et sur d'autres questions concernant le personnel qui intéressent les États membres. On trouvera dans ce rapport des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs liés à certaines de ces questions concernant le personnel et une brève présentation des politiques, initiatives et activités pertinentes qui sont alignées sur la stratégie de l'Organisation en matière de ressources humaines pour 2017-2021¹.

2. Le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 afin de fournir aux États membres les données les plus récentes, sauf dans certains cas indiqués dans le rapport où la période visée par le rapport correspond à l'année civile. Les renseignements contenus dans le rapport sont complétés par une brochure distincte sur les ressources humaines (ci-après dénommée "Brochure sur les ressources humaines") présentant les principales données relatives à l'effectif sur la même période ou par année civile. La Brochure 2019 sur les ressources humaines, intitulée "Le personnel de l'OMPI : Au service du système mondial de la propriété intellectuelle", est disponible sur le site Web de l'OMPI². Le présent

¹ La stratégie en matière de ressources humaines est disponible sur le site Web de l'OMPI à l'adresse suivante : www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/fr/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf.

² <https://www.wipo.int/publications/en/details.jsp?id=4431>.

rapport fait référence à un certain nombre de graphiques et de tableaux figurant dans la Brochure sur les ressources humaines.

II. DONNÉES RELATIVES AUX EFFECTIFS EN BREF

3. Au 30 juin 2019, l'effectif total de l'OMPI s'élève à 1536 personnes, avec une répartition stable entre les ressources fixes (70,2%) et les ressources modulables (29,8%) (Tableau 1)³ par rapport à la période précédente⁴. La productivité continue d'augmenter, comme en témoignent notamment les résultats du Traité de coopération en matière de brevets (PCT). Le système d'enregistrement de Madrid montre aussi un accroissement de la productivité (Tableau 6). Ces deux systèmes sont les deux principaux services d'enregistrement mondiaux administrés par l'OMPI et ses principales sources de revenus, et ils occupent la majeure partie de son effectif.

4. Cette année, le programme de stages de l'OMPI fête son vingtième anniversaire. Créé en 1999, à l'aube du nouveau millénaire, il représente l'un des investissements de l'Organisation dans les jeunes talents. Reconnu comme un modèle à part entière dans le rapport 2018 du Corps commun d'inspection⁵, le programme de stages de l'OMPI continue de donner aux jeunes l'occasion de se familiariser avec la mise en œuvre du mandat de l'OMPI et les valeurs essentielles de l'Organisation. Le programme de bourses de l'OMPI, établi il y a 10 ans, en 2009, s'adresse quant à lui aux jeunes cadres. Des informations supplémentaires sur les programmes de formation de l'OMPI à l'intention des talents en devenir figurent plus loin dans le présent rapport.

III. QUESTIONS DEVANT OBLIGATOIREMENT ÊTRE PORTÉES À LA CONNAISSANCE DU COMITÉ DE COORDINATION DE L'OMPI

LICENCIEMENTS

5. En application de l'article 9.2.g) du Statut du personnel, le Directeur général doit faire rapport au Comité de coordination de l'OMPI de tous les cas de licenciement. Les licenciements suivants sont intervenus entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2019 :

- trois pour raisons de santé, conformément à l'article 9.2.a)2) du Statut du personnel;
- deux pour faute, conformément à l'article 9.2.a)3) du Statut du personnel; et
- huit dans l'intérêt d'une bonne administration de l'Organisation et avec le consentement des fonctionnaires concernés, conformément à l'article 9.2.a)5) du Statut du personnel.

³ Tous les tableaux dont il est question dans le présent rapport figurent dans la Brochure sur les ressources humaines.

⁴ Au cours de la période couverte par le précédent rapport, l'effectif total s'élevait à 1558 personnes, avec une répartition 70/30 entre les ressources fixes et les ressources modulables.

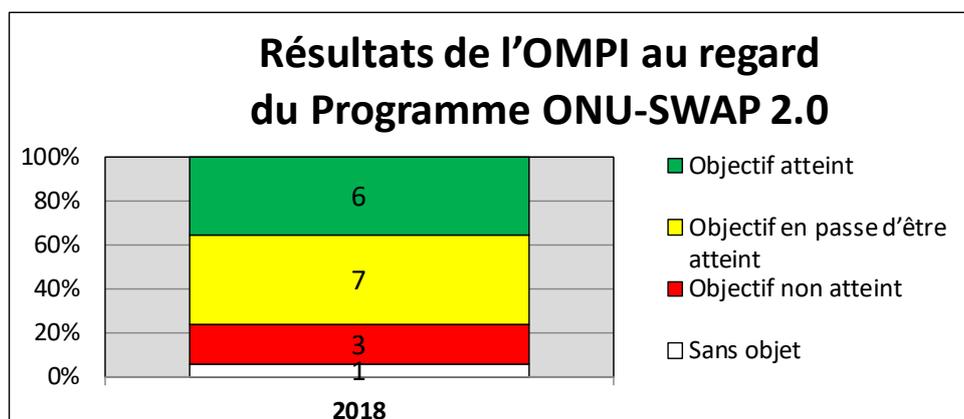
⁵ Le CCI a mentionné les programmes de stages de l'Organisation internationale du Travail et de l'OMPI comme exemplaires dans son "Examen des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies" (voir les paragraphes 54 à 56 du document JIU/REP/2018/1), qui peut être consulté à l'adresse suivante : https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_1_french.pdf.

PARITÉ FEMMES-HOMMES

6. L'OMPI est déterminée à améliorer la représentation des femmes parmi son personnel, et en particulier au niveau de la direction. L'Organisation participe aux initiatives menées à l'échelle du système des Nations Unies pour promouvoir et favoriser la parité entre les sexes. Elle entreprend également des activités de sa propre initiative.

7. La politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes prévoit que les États membres seront tenus pleinement informés des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique. Cette politique a permis d'accélérer la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) à l'OMPI. La première phase du programme ONU-SWAP a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et a duré de 2012 à 2017, période au cours de laquelle les organisations du système des Nations Unies devaient se mettre en conformité avec les conditions fixées par ONU-SWAP⁶. La deuxième phase, dénommée "ONU-SWAP 2.0, a été lancée en 2018.

8. Le programme ONU-SWAP 2.0 a affiné les indicateurs existants et relevé le niveau de l'obligation redditionnelle et de résultats pour les cinq prochaines années en renforçant les critères des indicateurs d'exécution en matière d'évaluation, d'audit et de cohérence et en ajoutant un nouvel indicateur d'exécution sur les postes à responsabilité et un indicateur indépendant mesurant la représentation des femmes parmi le personnel. Sur les 17 indicateurs d'exécution du programme ONU-SWAP 2.0⁷, l'OMPI remplit les conditions requises pour six et est en passe de les remplir pour sept. Le diagramme ci-dessous montre les résultats obtenus par l'OMPI au cours de la première année de mise en œuvre du programme ONU-SWAP 2.0.



⁶ Le programme ONU-SWAP met en œuvre la stratégie figurant dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes adopté en 2006 par le CCS.

⁷ Les 17 indicateurs et la situation de l'OMPI au regard de chacun d'entre eux s'établissent comme suit : l'OMPI remplit les conditions requises au regard des critères (4) Évaluation, (5) Audit, (6) Politique, (8) Gestion des performances tenant compte des questions de genre, (16) Savoir et communication et (17) Cohérence; l'OMPI est en passe de remplir les conditions requises au regard des critères (7) Postes à responsabilités, (9) Contrôle des ressources financières, (11) Architecture de genre, (12) Égalité de représentation des femmes, (13) Culture d'organisation, (14) Évaluation des capacités et (15) Mise en valeur des compétences; les conditions ne sont toujours pas remplies en ce qui concerne les critères (1) Planification stratégique de la réalisation des ODD en rapport avec l'égalité des sexes, (2) Rapports sur la réalisation des ODD en rapport avec l'égalité des sexes et (10) Répartition des ressources financières; sans objet : (3) Réalisation par programme des ODD en rapport avec l'égalité des sexes.

9. L'un des indicateurs du programme ONU-SWAP au regard duquel l'OMPI continue de faire des progrès concerne l'utilisation d'un marqueur pour l'égalité des sexes⁸. Près de la moitié (47%) des 97 unités opérationnelles de l'OMPI ont rempli le marqueur égalité des sexes dans leur programme de travail pour 2018, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 20% atteints en 2017 et aux 8% atteints en 2016.

10. Dans le sillage de la Stratégie à l'échelle du système en matière de parité femmes-hommes lancée par le Secrétaire général de l'ONU en 2017⁹, l'OMPI met en œuvre un Plan d'action en matière d'égalité des sexes pour la période 2019-2021. Ce plan d'action se concentre sur six domaines stratégiques : postes à responsabilités, recrutement et sélection, gestion et mise en valeur des ressources humaines, création d'un environnement propice, communication et sensibilisation, surveillance et établissement de rapports. En matière de recrutement et de sélection, les données récentes montrent des changements positifs en ce qui concerne les candidatures féminines. Au cours des trois dernières années, de 2016 à 2018, le pourcentage de femmes sélectionnées pour pourvoir des postes vacants (P-4 à D-2) a augmenté. En 2018, 42% des candidats retenus pour des nominations à ces niveaux étaient des femmes contre (seulement) 22% en 2016 (Tableau 20). L'Organisation s'efforce d'accompagner et de renforcer cette tendance.

11. L'OMPI continue de participer activement à EMERGE, programme mis au point conjointement par 11 entités des Nations Unies¹⁰, qui en est à présent à sa troisième année de mise en œuvre. Le programme d'une durée de neuf mois prépare les femmes au grade P-3 à occuper des postes à responsabilités. Le deuxième groupe de 33 participantes, dont trois fonctionnaires de l'OMPI, a achevé le programme en juin 2019. Au total, sept participantes de l'OMPI ont bénéficié de ce programme.

12. Les objectifs de parité femmes-hommes aux grades P-4 à D-2¹¹ ont été approuvés par les États membres dans le cadre des indicateurs de performance de l'Organisation. La figure ci-dessous illustre ces objectifs et montre l'évolution de la représentation des femmes aux postes de supervision au cours des quatre dernières années. En juin 2019, l'OMPI a atteint ses objectifs pour les grades P-4 et D-1; toutefois, pour les classes D-2 et P-5, la représentation des femmes a baissé depuis 2016. Des efforts sont entrepris pour inverser cette tendance.

03.1. Grades	03.2. Objectifs fixés pour décembre 2019	03.3. Situation au 30 juin 2019	03.4. Situation au 30 juin 2018	03.5. Situation au 30 juin 2017	03.6. Situation au 30 juin 2016
03.7. D-2	03.8. 20%	03.9. 15,4%	03.10. 16,7%	03.11. 18%	03.12. 18%
03.13. D-1	03.14. 35%	03.15. 36,8%	03.16. 34,6%	03.17. 31%	03.18. 30%
03.19. P-5	03.20. 40%	03.21. 32,4%	03.22. 33,3%	03.23. 35%	03.24. 36%
03.25. P-4	03.26. 48%	03.27. 48,7%	03.28. 47,2%	03.29. 45%	03.30. 47%

⁸ Le marqueur de l'égalité des sexes est un outil communément utilisé par les entités du système des Nations Unies dans le cadre du programme ONU-SWAP pour indiquer dans quelle mesure une activité donnée prend en considération les perspectives de genre.

⁹ Le document intitulé "System-wide Strategy on Gender Parity" peut être consulté à l'adresse suivante https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf.

¹⁰ On trouvera de plus amples informations sur le programme à l'adresse <https://learning.unog.ch/node/9019>.

¹¹ Les fonctionnaires visées sont celles qui sont titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement permanent ou d'un engagement continu, sur la base de leur grade, et qui occupent des postes inscrits au budget ordinaire.

13. Le programme de l'OMPI sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière, qui vise les femmes aux grades P-3, P-4 et P-5, est dans sa quatrième année. L'évaluation de la deuxième phase pilote du programme menée en 2018 dans le cadre des activités de supervision indépendantes de l'OMPI a permis de constater que le programme pilote était pertinent, efficace et rationnel mais qu'il n'était pas viable dans sa forme actuelle. L'évaluation a mis en évidence l'insuffisance de la structure de l'OMPI en matière de services d'organisation des carrières compte tenu des besoins actuels et futurs au niveau individuel et à l'échelle de l'Organisation. Le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) met en œuvre les recommandations visant à établir un dispositif complet d'aide à l'organisation de carrière prévoyant notamment l'élaboration et l'application de la stratégie en la matière, la participation des chefs de service et du personnel et l'établissement d'un coordonnateur¹².

14. En novembre 2018, le Comité du développement et de la propriété intellectuelle (CDIP) a adopté une décision sur les femmes et la propriété intellectuelle, qui priait instamment les États membres de l'OMPI de favoriser le développement des possibilités de participation des innovatrices et des créatrices au système de la propriété intellectuelle, de promouvoir les possibilités d'inclusion des femmes et des filles dans le domaine des sciences et de la technologie, ainsi que dans les processus de prise de décisions en matière d'innovation, et de partager des pratiques recommandées¹³. Le CDIP a prié le Secrétariat de procéder à la collecte, la mesure et l'analyse de données sur la participation des femmes à la création de propriété intellectuelle et de poursuivre la mise en œuvre de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes, dans le but d'aider les États membres à encourager une participation accrue des femmes et des filles.

15. À la même session et à la demande du CDIP, l'OMPI a présenté pour la première fois ses initiatives visant à promouvoir la participation des femmes à la propriété intellectuelle. Ces initiatives comprenaient la collecte et l'analyse de données telles que des données préliminaires sur la contribution des femmes au système de La Haye (dessins et modèles industriels) et sur la promotion de la participation des femmes à l'innovation dans diverses régions telles que le Moyen-Orient et l'Amérique latine et les Caraïbes. Début 2019 a été mis en œuvre un projet de quatre ans approuvé par le CDIP intitulé "Renforcer le rôle des femmes dans l'innovation et l'entrepreneuriat en encourageant les femmes des pays en développement à utiliser le système de la propriété intellectuelle". Pour cette première année, l'accent est mis sur l'établissement de niveaux de référence dans les pays participants, la réalisation de recherches et la mise au point de matériel de formation.

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI)

16. L'article 17 du Statut de la Commission de la fonction publique internationale prévoit ce qui suit : "La Commission présente un rapport annuel à l'Assemblée générale [des Nations Unies], y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat [...]." En conséquence, le Directeur général appelle l'attention du Comité de coordination de l'OMPI sur le rapport de la CFPI pour 2018 (voir le document A/73/30 de l'ONU)¹⁴.

¹² Évaluation du projet pilote sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière (phase 2), Service de la supervision interne, EVAL 2018-01, 28 septembre 2018, disponible à l'adresse http://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof_dev_phase2_2018.pdf.

¹³ Il est rendu compte de la décision du CDIP au paragraphe 9 du résumé présenté par le président, disponible à l'adresse suivante : www.wipo.int/meetings/fr/doc_details.jsp?doc_id=421755.

¹⁴ Le document A/73/30 est disponible à l'adresse https://icsc.un.org/Resources/General/AnnualReports/AR2018_F.pdf?r=0533424.

RAPPORT DU COMITÉ MIXTE DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES

17. L'article 14.a) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU) dispose ce qui suit : "Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies est tenu de présenter à l'Assemblée générale des Nations Unies et aux organisations affiliées, au moins une fois par an, un rapport sur le fonctionnement de la Caisse, dans lequel sont présentés ses états financiers, et informe chaque organisation affiliée de toute mesure prise par l'Assemblée générale comme suite à ce rapport." Le rapport 2018 du Comité mixte de la CCPPNU a été présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-treizième session (voir le document A/73/9 de l'ONU)¹⁵. Le Bureau international appelle l'attention des États membres sur ce rapport.

CULTURE DE RECONNAISSANCE

18. Le Programme de récompenses et de reconnaissance de l'OMPI témoigne de la culture de reconnaissance des contributions individuelles et collectives qui permettent à l'Organisation de s'acquitter de son mandat.

19. À sa session annuelle de septembre 2018, le Comité de coordination de l'OMPI a prié le Secrétariat de rendre compte de la mise en œuvre du Programme de récompenses et de reconnaissance et de l'informer de toute modification éventuellement apportée à ce programme. En réponse à cette demande, on trouvera ci-après un récapitulatif des sept années d'existence du Programme de récompenses et de reconnaissance.

20. Le Programme de récompenses et de reconnaissance a été lancé en 2013 sous la forme d'un projet pilote prévoyant les récompenses suivantes :

- Responsabilisation au service des résultats et orientation vers les services (12 prix individuels d'un montant de 2500 francs suisses chacun);
- Unis dans l'action (trois prix par équipe d'un montant de 5000 francs suisses chacun);
- Innovation et efficacité (trois prix individuels sous la forme d'un programme de formation professionnelle d'une durée maximale de quatre semaines); et
- Certificats de remerciements pour les fonctionnaires ayant obtenu des résultats exceptionnels.

21. Le projet pilote a été prorogé en 2014 et évalué par la Division de la supervision interne en 2015. À la suite de cette évaluation, plusieurs modifications ont été apportées :

- Introduction de la récompense "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance", dont les membres du personnel désignent et choisissent les lauréats par vote (trois prix individuels d'un montant de 2500 francs suisses chacun);
- Nomination des candidats aux récompenses par les chefs de service à l'intention des chefs de programme/de l'Équipe de haute direction;
- Création d'une page Intranet consacrée au Programme de récompenses et de reconnaissance; et
- Publication d'un nouveau manuel PMSDS (Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel) intitulé "Showing Recognition", qui explique

¹⁵ Le document A/73/9 peut être consulté à l'adresse <https://undocs.org/fr/A/73/9>.

l'importance et les principes fondamentaux des témoignages de reconnaissance et donne des exemples à l'intention des chefs de service.

22. En 2017, les montants des récompenses pécuniaires ont été augmentés comme suit :

- Le prix "Responsabilisation au service des résultats et orientation vers les services" a été porté de 2500 à 3000 francs suisses.
- Le prix "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance" est passé de 2500 à 3000 francs suisses; et
- Le prix "Unis dans l'action" est passé de 5000 à 6000 francs suisses.

23. En 2018, le Programme de récompenses et de reconnaissances a connu sa quatrième édition, avec quatre catégories de récompenses individuelles et par équipe mettant en valeur chacune des valeurs essentielles révisées de l'OMPI ("Tournés vers l'avenir", "Unis dans l'action", "Agir de manière responsable" et "L'excellence au service des résultats"). En outre, compte tenu de l'excellente performance de l'OMPI dans son ensemble, l'enveloppe financière pour le programme de même que le nombre de récompenses et le nombre de fonctionnaires pouvant en bénéficier ont été augmentés. Les modifications suivantes ont été apportées en conséquence :

- La récompense "L'excellence au service des résultats" a remplacé l'ancienne récompense "Responsabilisation au service des résultats et orientation vers les services". Cette récompense peut être attribuée à un fonctionnaire par secteur pour chaque tranche de 50 fonctionnaires dans ce secteur (au lieu de 100 fonctionnaires précédemment) sous la forme d'une somme forfaitaire dont le montant a été porté de 3000 à 6000 francs suisses;
- La récompense "Agir de manière responsable" a remplacé la précédente récompense "Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance";
- Le montant de la somme forfaitaire pour la récompense "Unis dans l'action" a été porté de 6000 à 9000 francs suisses; et
- Une nouvelle récompense liée à la performance de l'Organisation a été instaurée pour reconnaître la contribution de chaque fonctionnaire aux résultats de l'Organisation, ce qui a donné lieu au versement à tous les fonctionnaires remplissant les conditions requises d'une somme forfaitaire de 2000 francs suisses pour les excellents résultats enregistrés par l'OMPI au cours de l'exercice biennal 2016-2017.

24. En 2018, le coût global du Programme de récompenses et de reconnaissance s'est élevé à 2 531 800 francs suisses, soit environ 1% de la masse salariale totale de l'OMPI (c'est-à-dire la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les traitements des fonctionnaires des services généraux et des catégories apparentées).

25. En 2019, aucune récompense liée à la performance de l'Organisation ne sera attribuée. Une nouvelle catégorie de récompenses non pécuniaires a été ajoutée pour reconnaître les contributions particulières, sous forme de volontariat, au fonctionnement interne de l'Organisation. Il s'agit notamment des services fournis au Comité d'appel de l'OMPI et au Groupe consultatif mixte, deux organes administratifs auxquels participe le personnel, qui conseillent respectivement le Directeur général sur les recours du personnel et sur les questions de personnel et administratives. En outre, pour 2019, les montants forfaitaires pour trois catégories de récompenses ont été augmentés :

- Le prix "L'excellence au service des résultats" est passé de 6000 à 7500 francs suisses;
- Le prix "Agir de manière responsable" a été porté de 3000 à 4000 francs suisses; et

- Le prix “Unis dans l’action” est passé de 9000 à 10 000 francs suisses.

26. Conformément aux “Principes et directives relatifs à l’évaluation et à la gestion des résultats et à la prise en compte de différents niveaux de résultats” de la CFPI¹⁶, les conditions ci-après ont été ajoutées aux révisions de 2018 et 2019 respectivement de la Politique régissant le programme de récompenses et de reconnaissance :

- Les récompenses pécuniaires ne doivent pas dépasser 10% du traitement de base net du fonctionnaire (hors indemnité de poste pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur). Si un fonctionnaire reçoit au cours d’une année une ou plusieurs récompenses pécuniaires dont le montant individuel ou cumulé dépasse le plafond susmentionné, la somme totale sera ajustée à la baisse en conséquence; et
- Le coût total du Programme de récompenses et de reconnaissance ne doit pas dépasser 1,5% de l’enveloppe salariale prévue de l’OMPI (c’est-à-dire, la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et le traitement des fonctionnaires des services généraux et des catégories apparentées).

PROLONGATION D’ENGAGEMENTS TEMPORAIRES

27. À sa session annuelle de septembre 2018, le Comité de coordination de l’OMPI a prié le Secrétariat d’inclure systématiquement dans son rapport annuel sur les ressources humaines des informations détaillées sur le nombre d’engagements temporaires prolongés par le Directeur général au-delà de deux ans, conformément à l’article 4.16.a)¹⁷ du Statut du personnel et sur la raison d’être de l’utilisation de cette mesure exceptionnelle.

28. Entre janvier et juin 2019, quatre engagements temporaires ont été prolongés au-delà de deux ans. Les raisons de ces prolongations exceptionnelles sont les suivantes :

- Deux des postes temporaires devaient être remplacés par des engagements de durée déterminée. En raison de retards imprévus, le recrutement pour les postes de durée déterminée n’a pu être achevé avant l’expiration des engagements temporaires. Pour assurer la continuité du service, les engagements temporaires en question ont été prolongés de six et cinq mois respectivement, afin de permettre l’achèvement du processus de sélection pour les engagements de durée déterminée.
- Un engagement temporaire a été prolongé pour répondre à la nécessité de maintenir les fonctions temporaires pendant six mois de plus seulement.
- Un engagement temporaire a été prolongé de deux mois pour permettre au titulaire d’achever sa mission temporaire, qui comprenait la présentation technique d’un projet nouvellement lancé par l’OMPI lors d’une réunion organisée par une partie prenante à une date tombant après l’expiration de l’engagement temporaire.

¹⁶ Voir les paragraphes 65 à 67 et l’annexe VI du rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour l’année 2017, à l’adresse https://icsc.un.org/Resources/General/AnnualReports/AR2017_F.pdf?r=05924582. Comme indiqué au paragraphe 67 de ce rapport, la CFPI “a décidé que les organisations devaient considérer les mesures énoncées à l’annexe VI, sous réserve de leur approbation par l’Assemblée générale, comme des directives, et prié les organisations de poursuivre leurs efforts en matière de gestion de la performance en vue d’améliorer la performance institutionnelle en général.”

¹⁷ L’article 4.16.a) du Statut du personnel a été modifié avec effet au 1^{er} janvier 2019 pour permettre au Directeur général, dans des circonstances exceptionnelles, de porter à trois ans au lieu de deux la durée maximale cumulée des engagements temporaires.

IV. AUTRES QUESTIONS CONCERNANT LE PERSONNEL

REPRÉSENTATION GÉOGRAPHIQUE

29. L'OMPI continue d'améliorer la répartition géographique de son personnel. Pendant six années consécutives depuis 2013, la proportion de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur provenant d'une région (Europe occidentale) a diminué pour s'établir à 45,1% au 30 juin 2019 (Tableaux 8 et 8.a), contre 49,2% en 2013. Cela s'est traduit par une augmentation de la représentation d'autres régions géographiques.

30. Il y avait 123 nationalités représentées parmi le personnel de l'OMPI à la fin de 2018 (Tableau 9), contre de 118 à la même période l'année précédente. Sur ce nombre, six États membres sont nouvellement représentés : Afrique du Sud, Albanie, Mauritanie, Mozambique, Ouzbékistan, Soudan et Thaïlande. D'autres données montrent des tendances récentes encourageantes. Le nombre de nouvelles recrues provenant de pays non représentés ou de régions sous-représentées pour des postes de durée déterminée de la catégorie des administrateurs et de la catégorie spéciale augmente depuis 2016 (Tableau 19). Parallèlement, le nombre total de candidatures émanant d'États membres non représentés continue d'augmenter; en 2018 notamment, ces candidatures ont été beaucoup plus élevées qu'en 2017 (de 21,5%) et 2016 (de 26%) (Tableau 17)¹⁸.

31. Les efforts ont repris en vue de raviver l'appui et l'intérêt pour l'initiative relative à la nomination de coordinateurs approuvée par le Comité de coordination de l'OMPI en 2016 en ce qui concerne l'amélioration de la représentation géographique parmi le personnel de l'OMPI¹⁹, compte tenu du principe selon lequel la participation et l'engagement des États membres non représentés et des régions sous-représentées sont essentiels pour aider l'OMPI à atteindre ses objectifs en matière de diversité. Au mois de juin 2019, 46 États membres avaient désigné des coordonnateurs, dont 14 nouveaux au premier semestre de 2019. La collaboration avec ces coordonnateurs se poursuit.

32. Afin de mieux se faire connaître dans les États membres non représentés, le DGRH a collaboré avec d'autres départements pour démarcher des candidats potentiels dans le cadre des manifestations organisées par l'OMPI dans ces pays. Des activités de sensibilisation ont été organisées dans trois pays au premier semestre de 2019 : Oman, Qatar et Soudan. À cette occasion, les participants se sont montrés particulièrement intéressés, indiquant dans le questionnaire d'évaluation qu'ils étaient susceptibles de postuler à un emploi à l'OMPI ou de conseiller à une de leurs connaissances de le faire. Compte tenu de ces résultats positifs, cette solution est reconduite à l'occasion de missions prévues dans d'autres États membres non représentés²⁰.

¹⁸ Le tableau 17 fait également apparaître une augmentation du nombre de postes vacants au cours de la période de trois ans allant de 2016 à 2018, bien que proportionnellement moindre que l'augmentation du nombre de candidatures reçues.

¹⁹ Voir le paragraphe 17 du document WO/CC/73/5, disponible à l'adresse https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/fr/wo_cc_73/wo_cc_73_5.pdf et le paragraphe 44 du document WO/CC/73/7, disponible à l'adresse www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/fr/wo_cc_73/wo_cc_73_7.pdf.

²⁰ Depuis 2016, sept missions de prospection ont été menées pour améliorer la répartition géographique parmi le personnel. Le tableau 18 montre l'évolution du nombre de candidatures à des postes à durée déterminée reçues des pays qui ont accueilli ces missions. Le Secrétariat surveille attentivement ces données afin de déterminer l'impact éventuel des missions au fil du temps sur le nombre de demandes.

AMÉLIORATION DE LA DIVERSITÉ

33. Parmi les autres initiatives visant à favoriser la diversité figure la création d'une liste de réserve pour permettre à l'Organisation de disposer d'un réservoir de candidats externes qualifiés pour des postes d'administrateur. Les profils de postes régulièrement mis au concours ou difficiles à pourvoir sont spécifiquement ciblés, comme le juridique, la gestion des programmes, la traduction et l'informatique. En outre, une liste de réserve féminine pour les postes de hauts fonctionnaires (P-5 et au-dessus) facilitera les efforts déployés par l'OMPI pour atteindre ses objectifs en matière d'égalité des sexes aux échelons supérieurs. Ces listes sont en cours de création sur la page d'emploi du site Web de l'OMPI et feront l'objet d'annonces sur les réseaux sociaux ainsi qu'à l'occasion des missions de sensibilisation et les salons de l'emploi afin de disposer en permanence d'un réservoir de talents nouveaux et variés. Ces listes sont ouvertes toute l'année pour permettre aux candidats potentiels de faire savoir qu'ils sont intéressés par un emploi à l'OMPI dans leur domaine de compétences, en l'absence de poste vacant correspondant à leur profil. L'OMPI les avertira de toute vacance de poste en rapport, y compris pour des fonctions temporaires.

34. L'OMPI a participé tout au long du mois de juin 2019 à la campagne #WeCanDoBetter menée par Impactpool²¹, qui vise à promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées du monde entier à l'OMPI, à l'ONU et dans d'autres organisations partenaires. Cette campagne avait également pour but de mettre en évidence les inégalités dont continuent de souffrir les personnes handicapées.

35. En avril 2019, l'OMPI a adopté la politique adoptée à l'échelle du système des Nations Unies en matière d'intégration des personnes handicapées ainsi que le dispositif de reddition de comptes correspondant. Ce dispositif comprend un certain nombre d'éléments intéressant les ressources humaines, notamment en termes d'aménagements et de conditions de travail ainsi que de renforcement des capacités en matière d'inclusion des personnes handicapées. L'OMPI a déjà adopté un certain nombre de pratiques recommandées en matière d'inclusion des personnes handicapées, qui ont été citées par le Corps commun d'inspection dans son récent rapport intitulé "Améliorer l'accès des personnes handicapées aux conférences et réunions du système des Nations Unies"²². L'OMPI a pour la première fois assuré l'interprétation en langue des signes d'une manifestation organisée en marge de la session d'avril 2019 du Comité permanent du droit d'auteur et des droits connexes²³.

36. L'OMPI recourt de plus en plus aux réseaux sociaux pour toucher et acquérir des talents ciblés, ainsi qu'à la participation à des campagnes de sensibilisation. Une campagne consacrée aux femmes dans les professions technologiques s'est déroulée janvier à février 2019, avec notamment un séminaire sur le Web auquel ont participé de hautes fonctionnaires de l'OMPI. L'objectif de cette campagne était de faire mieux connaître l'OMPI en tant qu'employeur de choix pour ce contingent et d'augmenter le nombre de candidatures féminines aux postes vacants dans le domaine technologique. Cette campagne a suscité un vif intérêt auprès d'un public international de 146 pays, dont des ressortissantes d'un certain nombre d'États membres non représentés. L'OMPI a également renforcé sa visibilité sur LinkedIn grâce à la création d'une page d'offres d'emplois, à de la publicité payante et l'externalisation.

²¹ Impactpool est une plateforme de recherche d'emploi d'International Talent Management (ou Intalma), entreprise sociale qui se consacre à apporter tout le soutien possible aux personnes qui souhaitent faire carrière dans une organisation internationale.

²² Le document JIU/REP/2018/6 est disponible à l'adresse https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_6_french.pdf.

²³ Au cours de cette manifestation, le conférencier s'est exprimé en langue des signes américaine, qui a été interprétée en anglais puis relayée en français et en espagnol.

CRÉATION ET MAINTIEN DES CAPACITÉS POUR L'AVENIR

37. Des forces émergentes continuent de transformer le monde et exigent que les organisations réexaminent régulièrement leurs besoins en main-d'œuvre et recherchent des moyens nouveaux et créatifs de répondre aux opportunités et aux défis à venir. Pour être un employeur de choix et rester compétitive sur le marché de l'emploi, l'OMPI anticipe en permanence les besoins en matière de ressources humaines.

L'avenir du travail

38. Pour que l'OMPI puisse atteindre ses objectifs, il est essentiel de faire en sorte que les besoins en termes de compétences soient anticipés. Les nouvelles adhésions aux traités administrés par l'OMPI qui se traduisent par des combinaisons linguistiques de dépôt nouvelles ou différentes, l'automatisation et l'évolution rapide des technologies sont quelques-unes des difficultés qui affectent directement de nombreux programmes de l'OMPI. Le processus de planification des effectifs officiellement introduit dans le cycle de planification du programme et budget en 2017-2018 est un outil essentiel permettant aux chefs de programme de prévoir et d'anticiper. Par ailleurs, l'OMPI renforce ses compétences en matière de collecte et d'utilisation responsable des données personnelles. Les enseignements tirés de l'analyse de ces données fournissent des éléments essentiels pour la formulation de stratégies efficaces en matière de planification des effectifs.

39. À compter du 1^{er} janvier 2020, les fonctionnaires dont l'âge de départ obligatoire à la retraite était précédemment fixé à 60 ou 62 ans auront la possibilité de partir à 65 ans. Au cours de cette période de trois à cinq ans, selon le cas, les fonctionnaires concernés ont le droit de décider à tout moment de prolonger partiellement ou totalement leur service à l'OMPI. Entre 2020 et 2025, quelque 250 fonctionnaires (Tableau 21) auront la possibilité de prendre leur retraite à 65 ans au lieu de 60 ou 62. Étant donné que les processus de planification à l'OMPI sont fondés sur un rythme biennal, cette situation soulève des difficultés en termes de planification des effectifs et de renouvellement des compétences pour les années à venir²⁴.

Faire entrer les jeunes dans le "monde du travail"

40. Comme indiqué précédemment, l'année 2019 marque le vingtième anniversaire du Programme de stages de l'OMPI. L'Organisation s'enorgueillit d'avoir offert des possibilités de formation bien structurées à près de 650 jeunes cadres du monde entier, généralement âgés de 22 à 30 ans, au cours de ces deux décennies. Ces dernières années, leur nombre a oscillé entre 30 et 50 par an, avec une majorité de femmes en général. Les données sur 20 ans montrent un rapport total de 63% de femmes pour 37% d'hommes, avec un nombre égal de participants provenant de deux régions, l'Asie et le Pacifique et l'Europe occidentale, suivis de ceux provenant de deux autres régions, l'Europe centrale et orientale et l'Asie centrale, d'une part, et l'Amérique du Nord, d'autre part (Tableau 5). Tous les secteurs de l'OMPI participent à l'accueil et à la formation des stagiaires. Les résultats d'une enquête auprès des stagiaires ont été extrêmement positifs, montrant que ceux-ci apprécient le travail utile qui leur a été confié, les objectifs clairs qui ont été fixés et les conseils qu'ils ont reçus. Les stagiaires ont considéré

²⁴ Pour atténuer ce problème, l'Administration a demandé aux fonctionnaires qui auront 60 ou 62 ans au cours des trois prochaines années et qui pourraient choisir de prendre leur retraite à 65 ans, d'indiquer leurs intentions à l'avance de manière à faciliter la planification des effectifs. Toutefois, il n'y a eu que peu de réponses, ce qui donne à penser que les membres du personnel préfèrent ne pas se prononcer à l'avance.

que leur expérience à l'OMPI était enrichissante et utile pour leurs perspectives de carrière futures²⁵.

41. Un certain nombre d'améliorations ont été apportées au programme de stages de l'OMPI, à compter de janvier 2019, afin d'alimenter le réservoir de jeunes talents de l'OMPI en augmentant les possibilités de stage et en élargissant l'accès à ces stages. En particulier, trois créneaux ont été réservés aux ressortissants des États membres non représentés de l'OMPI. Les stagiaires sélectionnés en vertu de ces nouvelles modalités peuvent se voir rembourser leurs frais de voyage sous certaines conditions. Ces possibilités sont activement promues auprès de diverses universités du monde entier qui ont une importante population d'étudiants, ainsi qu'auprès des principales universités des États membres non représentés. En mars 2019, l'OMPI a reçu son premier stagiaire du Mali, État membre non représenté. En outre, l'admissibilité au programme de stages a été élargie. Outre les étudiants de troisième cycle, les stages sont désormais accessibles aux étudiants de premier cycle dans leur troisième ou quatrième année d'études universitaires, ou qui doivent nécessairement accomplir un stage pour valider leurs études universitaires. Enfin, l'interruption obligatoire de service de deux mois entre la fin d'un stage et le début d'un engagement temporaire ou d'un contrat de non-fonctionnaire à l'OMPI a été supprimée.

42. Depuis 2009, l'OMPI a accueilli quelque 280 boursiers. Une bourse est une activité de formation spécialement conçue pour offrir à des personnes qualifiées la possibilité de renforcer leurs connaissances et leurs compétences professionnelles, conformément à la mission de l'OMPI visant à promouvoir l'élaboration d'un système international de propriété intellectuelle équilibré et efficace qui favorise l'innovation et la créativité dans l'intérêt de tous. Les bourses sont octroyées à des personnes spécialisées dans certaines disciplines, en particulier les ressortissants de pays et communautés qui ont besoin d'une aide au développement, notamment des candidats nommés par leur gouvernement.

43. Comme pour le programme de stages, on compte davantage de femmes (70% du nombre total de boursiers à ce jour) que d'hommes parmi les boursiers. Si les boursiers sont répartis dans l'ensemble de l'Organisation, ils sont majoritairement présents dans trois domaines : les services de traduction et de terminologie du PCT (46%), le Service d'enregistrement de Madrid (19%) et le Centre d'arbitrage et de médiation (17%). Comme les stagiaires, les boursiers viennent de différentes régions géographiques : en premier lieu de la région Asie et Pacifique, puis de l'Europe de l'Ouest, de l'Amérique du Nord et enfin de la région d'Europe de l'Est, Europe centrale et Asie centrale (Tableau 5). Les boursiers reçoivent une formation et un accompagnement solides de la part d'un personnel hautement qualifié et acquièrent une précieuse expérience du fonctionnement d'une organisation internationale. En outre, ils travaillent dans un environnement extrêmement diversifié et multiculturel et ont la possibilité d'interagir avec des spécialistes de la propriété intellectuelle du monde entier. Les programmes de bourses ont profité à l'OMPI à maints égards. Les boursiers contribuent aux activités essentielles de l'Organisation, renforcent les ressources en langues rares (en particulier pour les combinaisons linguistiques difficiles) et viennent étoffer les compétences techniques internes. Ils constituent également des effectifs supplémentaires et offrent davantage de souplesse à l'Organisation qui peut ainsi mieux répondre à l'évolution de ses besoins.

44. Les administrateurs auxiliaires constituent une autre catégorie de jeunes administrateurs à l'OMPI. Le Programme des administrateurs auxiliaires a initialement été créé par l'Assemblée générale des Nations Unies et il est financé par des États membres désireux d'investir dans de jeunes universitaires en provenance de leur pays ou d'autres pays. Ce programme permet à l'OMPI d'accueillir de jeunes cadres et leur offre une première expérience pratique dans les domaines couverts par l'OMPI, ou dans une fonction d'appui opérationnel ou en matière de

²⁵ En janvier 2019, l'OMPI a établi un questionnaire qui a été envoyé à tous les stagiaires à l'issue de leur stage. Le taux de réponse s'est élevé à 82% pour la période allant de janvier à avril 2019.

gestion. Les administrateurs auxiliaires sont normalement nommés pour une durée de deux ans qui peut être prolongée. Les postes d'administrateur auxiliaire de l'OMPI sont actuellement financés par les gouvernements de l'Allemagne, de l'Italie et de la République de Corée. Les administrateurs auxiliaires de l'OMPI disposent d'une occasion sans pareille de contribuer à la mission internationale unique de l'Organisation. Ils acquièrent une précieuse expérience dans un cadre international et élargissent leurs réseaux professionnels. L'OMPI tire également parti des contributions des administrateurs auxiliaires, qui apportent de nouvelles perspectives et de nouvelles connaissances quant aux dernières évolutions dans leur domaine et enrichissent la diversité du personnel de l'OMPI.

45. Les administrateurs auxiliaires relèvent de la catégorie des administrateurs et bénéficient d'un accompagnement professionnel de la part de leur supérieur hiérarchique et de leurs collègues tout au long de leur mission. Ils sont également inclus dans le système de gestion de la performance de l'Organisation.

SIMPLIFICATION DES PROCÉDURES DE RECRUTEMENT

46. Entre janvier et décembre 2018, l'OMPI a publié 151 avis de vacance (106 pour des engagements de durée déterminée et 45 pour des contrats temporaires) (Tableau 14) et a reçu 16 401 candidatures (Tableau 15), poursuivant une tendance générale caractérisée par une augmentation régulière du nombre de vacances de poste et de candidatures. Cette tendance pourrait changer compte tenu de la réduction du nombre de vacances de poste liée au relèvement de l'âge de départ à la retraite à 65 ans (voir le paragraphe 39).

47. Le nombre élevé de vacances de poste et son augmentation annuelle régulière soulignent qu'il est important pour l'OMPI de prévoir des procédures de recrutement rationnelles et efficaces. Avec une durée moyenne de 18 semaines et la mise en place d'un Comité des nominations composé de quatre membres, en plus de l'appui administratif fourni par le Département de la gestion des ressources humaines, il est possible d'améliorer encore les procédures de recrutement pour les postes de durée déterminée. Des mesures sont envisagées pour réduire et alléger ces procédures.

48. Des gains d'efficacité pourraient également être réalisés avec l'utilisation des technologies appropriées. L'examen du nombre élevé de candidatures pour chaque poste (en moyenne, 118 candidatures pour chaque poste de durée déterminée ayant fait l'objet d'une mise au concours en externe) peut se prêter à l'utilisation de l'intelligence artificielle afin de réduire les activités chronophages telles que la présélection manuelle des candidats. L'utilisation de l'intelligence artificielle pourrait également contribuer à réduire les préjugés lors de l'examen des candidatures et pourrait être utile pour la recherche de candidats ou de groupes de candidats possédant des compétences particulières. Un projet pilote visant à déterminer la fiabilité et l'efficacité de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la sélection des candidatures à l'OMPI a été lancé en septembre 2018. Le projet pilote sera prolongé de six mois en 2019. Il devrait être possible de se prononcer sur la pertinence de l'intelligence artificielle pour la présélection des candidats à l'OMPI en 2020.

PERFORMANCES DU PERSONNEL

49. Les fonctionnaires de l'OMPI continuent de se montrer très performants, ce qui reflète la performance globale et les résultats de l'Organisation. Selon les données du PMSDS pour 2018 (Tableau 24), les résultats de la grande majorité des fonctionnaires (74,6%) ont été jugés performants par leurs supérieurs hiérarchiques, et ceux de près d'un cinquième des fonctionnaires (18,4%) ont été jugés exceptionnels. Seul un très petit nombre de fonctionnaires (0,2%) présentent des résultats insuffisants nécessitant un suivi plus approfondi de leurs

supérieurs hiérarchiques. Un petit nombre d'évaluations (3,3%) n'ont pas été achevées, ou la procédure d'évaluation a été annulée (3,6%), pour des raisons administratives.

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

50. Depuis son introduction au début de 2018, le système de gestion de l'apprentissage de l'Organisation (ELM) sert de plateforme en ligne pour l'inscription des fonctionnaires aux programmes de formation et l'accès aux contenus, que ce soit pour les cours en présentiel ou les activités d'autoformation. Ce système permet de déterminer si la formation a été menée à son terme. Avec l'introduction du système ELM, les catégories de formation ont été redéfinies, en particulier deux catégories distinctes concernant la gestion et la communication.

51. En plus des programmes de formation régulièrement dispensés dans les domaines des langues, de la communication, de la gestion, de l'informatique et des systèmes d'enregistrement, de nouveaux cours ont été proposés en 2018-2019, offrant des possibilités d'apprentissage qui demeurent intéressantes et en prise avec l'actualité. En particulier, une série d'ateliers sur la gestion du changement ont eu lieu à la fin de 2018 pour préparer les chefs de service au nouveau système de gestion du temps de travail (voir les paragraphes 71 et 72), ce qui s'est traduit par une augmentation notable du nombre total de jours de formation consacrés à l'amélioration des compétences en matière de gestion par rapport à 2017²⁶. Ces ateliers ont contribué au déploiement sans heurts du système et à une large adhésion, de la part des fonctionnaires et de leurs supérieurs hiérarchiques, aux nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail.

52. Au cours de la Semaine internationale du coaching, l'OMPI a organisé pour la première fois une "Journée du coaching", le 30 avril 2019, prévoyant diverses brèves séances de formation ainsi que des exposés sur l'accompagnement personnalisé, ce qui a permis à quelque 40 participants de l'OMPI et d'autres organisations du système des Nations Unies de se familiariser avec ce concept. Actuellement, six fonctionnaires de l'OMPI qui sont des coachs certifiés contribuent aux activités offertes au personnel de l'OMPI en la matière.

53. L'année 2018 a été le témoin d'une forte augmentation (près de 60%) du nombre de participants aux programmes de formation offerts par l'OMPI par rapport à 2017²⁷, ce qui signifie qu'un plus grand nombre de fonctionnaires bénéficient d'une formation professionnelle continue. Par ailleurs, le nombre moyen de jours de formation par fonctionnaire a baissé, passant de 4,8 jours en 2017 à 4 jours (Tableau 23). Cette baisse s'explique par deux facteurs : le changement de politique en matière de formation linguistique, visant à aligner celle-ci sur les besoins de l'Organisation, qui s'est traduit par une réduction du nombre de cours de langues dispensés par l'OMPI, et la réduction du nombre de formations sur les systèmes d'enregistrement de l'OMPI (les utilisateurs maîtrisant mieux le domaine). La réduction du temps total consacré à la formation marque le passage à des formations plus courtes et plus compactes, et tient compte des pratiques recommandées en matière de formation et de perfectionnement professionnel.

54. Compte tenu du succès du programme pilote de mentorat lancé en 2018, dont témoignent les informations transmises par les bénéficiaires de ce programme et leurs mentors, un autre projet pilote a été lancé début 2019 pour une durée de neuf mois (au lieu de six mois pour le projet pilote initial), destiné à un nombre plus élevé de participants (21 tandems contre 12 en 2018). Les mentors continuent d'être recrutés en interne pour exploiter le riche réservoir de

²⁶ En 2017, 693 jours de formation ont été consacrés à des questions de gestion. En 2018, le nombre total de jours de formation dans cette catégorie s'élevait à 1162 (Tableau 23).

²⁷ En 2017, 3953 personnes avaient participé aux programmes de formation de l'OMPI. En 2018, ce chiffre était de 6269 (Tableau 23).

talents et de ressources de l'Organisation. L'objectif général du programme est de renforcer la satisfaction des fonctionnaires, la productivité et la gestion des connaissances.

55. Une formation en cours d'emploi a été lancée en 2018 (avec un fonctionnaire de la Division des achats et des voyages qui a été détaché pendant trois mois auprès d'une entreprise privée) en tant qu'outil de perfectionnement professionnel visant à introduire de nouvelles idées et des pratiques recommandées au sein l'Organisation. Cette expérience s'est révélée positive aussi bien pour le fonctionnaire concerné que pour l'ensemble de la division, le fonctionnaire ayant pu se familiariser avec le secteur privé et les pratiques qui y sont appliquées en matière de gestion des fournisseurs et d'approvisionnement, puis les partager avec la division. Cette expérience a également donné lieu à de nouvelles idées et suggestions d'améliorations concernant les pratiques suivies par l'OMPI en matière de passation de marchés. L'Organisation prévoit d'étendre la formation en cours d'emploi à d'autres secteurs en 2020.

56. Compte tenu des informations positives communiquées par les membres du personnel ayant participé au projet pilote d'inventaire des compétences, qui faisait partie du projet relatif à la gestion des talents au titre du système ERP, l'élaboration d'un inventaire complet est en cours. Un inventaire des compétences disponibles à l'OMPI permettrait d'informer les fonctionnaires des perspectives de carrière en interne et de recenser les talents disponibles en interne aux fins de la gestion des ressources et de la planification des effectifs.

ASSISTANCE MÉDICALE ET SERVICES DE SANTÉ

57. En juillet 2018, la Section des services médicaux de l'Office des Nations Unies à Genève a cessé de fournir des services médicaux à l'OMPI. L'Organisation a donc recruté une conseillère médicale principale, qui fournit des conseils et des services à l'Administration de l'OMPI sur les questions médicales, notamment en ce qui concerne l'aptitude médicale du personnel et les questions de santé au travail. La conseillère médicale principale gère le Service médical de l'OMPI, qui emploie également une infirmière en santé au travail et une secrétaire.

58. Afin d'assurer une gestion plus efficace et confidentielle des données, une nouvelle base de données médicales "EarthMed" a été mise en place à l'OMPI en juillet 2018. Les données médicales du personnel, qui étaient auparavant conservées sur support papier à la Section des services médicaux de l'ONUG, sont désormais à l'OMPI et vont être numérisées et stockées dans le système EarthMed.

59. Le Service médical de l'OMPI participe aux travaux de plusieurs comités internes au niveau de l'OMPI et à ceux de plusieurs groupes de travail interinstitutions, notamment le comité chargé de la mise en œuvre de la stratégie des Nations Unies sur la santé mentale et le groupe de travail sur la politique de retour au travail. Les politiques et stratégies examinées au sein de ces instances interinstitutions influenceront sur les orientations prises par toutes les organisations du système des Nations Unies, y compris l'OMPI, et garantiront la cohérence des politiques.

BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL

60. En se fondant sur une proposition présentée au Comité du programme et budget (PBC) à sa vingt-huitième session en septembre 2018, l'OMPI a évalué les besoins éventuels des fonctionnaires et la gamme des services qui pourraient leur être offerts en matière de garde d'enfants et de crèche pour les enfants d'âge préscolaire. Compte tenu des conclusions auxquelles a abouti le groupe de travail créé à cet effet, y compris les résultats des enquêtes

menées auprès du personnel en février et mars 2019, un programme pilote sera lancé à compter de septembre 2019 avec une crèche située près du site de l'OMPI à Genève. La crèche attribuera aux fonctionnaires intéressés de l'OMPI un nombre limité de places sur la base du principe "premier arrivé, premier servi". L'OMPI apportera une contribution financière à la crèche pour les places attribuées au personnel de l'OMPI en fonction de leur revenu familial brut, conformément à un modèle déjà en place avec l'OIT depuis près de 20 ans.

61. Les initiatives et activités relatives au bien-être du personnel de l'OMPI sont également renforcées par les services proposés par une conseillère du personnel. L'élaboration d'une stratégie en matière de bien-être a été lancée en 2018. Cette stratégie servira de cadre général aux initiatives ayant un effet positif sur le bien-être et la santé du personnel de l'OMPI et sur l'exercice de leurs fonctions dans un environnement harmonieux et empreint de respect.

62. L'OMPI a également continué de participer activement aux efforts interinstitutions en matière de bien-être psychosocial et de santé, en participant aux travaux de l'équipe spéciale de l'ONU sur le devoir de protection, du groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress et du groupe de travail sur le renseignement sanitaire de l'ONU. Des mesures conformes aux recommandations de ces instances et aux pratiques recommandées appliquées au sein du système des Nations Unies ont été élaborées et mises en œuvre. Certaines de ces mesures sont les suivantes : application des directives en matière de confidentialité et d'éthique à l'intention des conseillers du personnel; application de la recommandation du comité chargé de la mise en œuvre de la stratégie des Nations Unies sur la santé mentale et examen des conditions d'assurance maladie en matière de santé mentale, suite à quoi de nouvelles conditions ont été négociées avec le prestataire de services d'assurance maladie de l'OMPI; et intégration du bien-être et des services de gestion de dossiers dans le domaine du bien-être et de la santé mentale en tant que pratique standard au sein de l'OMPI, grâce à une collaboration pluridisciplinaire accrue.

63. Une assistance est fournie aux fonctionnaires et aux non-fonctionnaires de l'OMPI au moment du recrutement. Les fonctionnaires en poste reçoivent des conseils sur diverses questions de protection sociale les concernant, eux ou les personnes à leur charge, s'agissant notamment de la préparation à la retraite. Les retraités de l'OMPI bénéficient de l'assistance de l'Organisation sur les questions sociales et sanitaires, y compris l'assurance maladie après la cessation de service.

64. Enfin, le Comité de l'OMPI chargé de la sécurité et de la santé au travail, composé de représentants des services compétents et de représentants du personnel, se réunit régulièrement et offre un cadre propice aux échanges et à la coordination des efforts pour les questions relatives à la sûreté, à la santé et au bien-être, par exemple : distribution de comprimés d'iode, utilisation de vélos électriques par le personnel de l'OMPI, rénovation des locaux de l'OMPI, stratégie en matière de bien-être du personnel, occupation et sécurité incendie des salles de réunion, espaces de travail et mobilier de bureau, directives de l'ONU sur la pollution atmosphérique, fourniture de services de restauration aux fonctionnaires travaillant en dehors du site principal de l'OMPI et dispositions relatives aux espaces ouverts.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HARMONIEUX ET EMPREINT DE RESPECT, EXEMPT DE HARCÈLEMENT

65. L'OMPI a participé à l'enquête "Espace sûr : Enquête sur le harcèlement sexuel" menée à l'échelle du système des Nations Unies, dont les résultats ont montré une forte prévalence du harcèlement sexuel dans l'ensemble du système des Nations Unies. L'OMPI s'est associée aux efforts déployés par d'autres organisations pour garantir un lieu de travail exempt de harcèlement en adoptant des mesures axées sur la promotion d'un environnement de travail

harmonieux et empreint de respect. En 2019, l'OMPI mettra en place diverses mesures à l'intention des chefs de service, des fonctionnaires et des non-fonctionnaires, notamment :

- une campagne de sensibilisation à l'échelle de l'Organisation pour informer tous les membres du personnel sur les comportements appropriés et ceux qui ne le sont pas, et pour faire en sorte que chacun puisse facilement trouver des informations et obtenir de l'aide en cas de problème;
- l'intégration de la sensibilisation à la politique de tolérance zéro de l'OMPI en matière de harcèlement et de discrimination dans les procédures clés, telles que le programme d'initiation pour les nouveaux arrivants et la procédure d'évaluation des performances; et
- l'organisation de formations visant à renforcer les capacités et les compétences des chefs de service et de l'ensemble du personnel de l'OMPI pour promouvoir un environnement de travail harmonieux et empreint de respect.

66. En ce qui concerne ce dernier point, l'OMPI a lancé en mai 2019 un cours obligatoire en ligne intitulé "Travailler ensemble en harmonie", qui traite également du harcèlement. La première partie du cours est obligatoire pour l'ensemble des fonctionnaires de l'OMPI, et les non-fonctionnaires sont vivement encouragés à la suivre. La seconde partie a été spécialement conçue et est obligatoire pour les chefs de service, compte tenu du rôle essentiel qu'ils jouent dans la promotion d'un environnement de travail harmonieux et empreint de respect, et tous les membres du personnel de l'OMPI sont encouragés à la suivre. Le cours en ligne sera complété par des ateliers visant précisément les chefs de service et par des ateliers de groupes à l'intention de l'ensemble du personnel de l'OMPI.

JUSTICE INTERNE – RÈGLEMENT FORMEL DES DIFFÉRENDS ET MESURES DISCIPLINAIRES

67. Les tableaux 25 et 26 indiquent le nombre de procédures engagées par le personnel dans le cadre du système de justice interne entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2019 ainsi que leur objet. Au cours de la période considérée, 253 plaintes ont été déposées auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (TAOIT) par des fonctionnaires en poste à Genève de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, contre la réduction du multiplicateur servant au calcul de l'indemnité de poste à Genève en 2018.

68. Au cours de la même période, l'Administration a engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de quatre fonctionnaires (contre deux au cours de la période de référence précédente), et des mesures disciplinaires ont été appliquées dans trois affaires, comme suit : renvoi sans préavis dans un cas, révocation dans un autre cas et rétrogradation de grade pendant une période déterminée dans le troisième cas.

COÛTS RELATIFS À LA JUSTICE INTERNE

69. Le montant des dommages-intérêts accordés par le TAOIT concernant des plaintes déposées contre l'OMPI au cours de la période de référence s'est élevé à 39 000 francs suisses. En outre, le Directeur général a décidé du versement d'un montant total de 8316 francs suisses à la suite de recours formés devant le Comité d'appel de l'OMPI.

70. Le coût fixe administratif total pour les recours examinés par le TAOIT et le Comité d'appel de l'OMPI au cours de la période de référence a été d'environ 296 506 francs suisses, soit 180 228 francs suisses pour le TAOIT et 116 278 francs suisses pour le Comité d'appel

(sans compter le coût du fonctionnaire P-3 qui exerce la fonction de secrétaire du Comité d'appel). Cela représente un coût fixe moyen de 18 023 francs suisses par jugement rendu par le TAOIT et 10 570 francs suisses par jugement rendu par le Comité d'appel²⁸.

NOUVELLE POLITIQUE EN MATIÈRE DE GESTION ET D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

71. La nouvelle politique en matière de gestion et d'aménagement du temps de travail a été lancée le 1^{er} janvier 2019. Elle a été établie suite aux recommandations formulées par un groupe de travail avec la participation du personnel. Conformément à cette politique, le système de pointage en place depuis de nombreuses années a été aboli. Les fonctionnaires peuvent désormais demander à suivre deux types de modalités d'aménagement de leur temps de travail, en fonction des besoins de l'Organisation :

- un horaire de travail décalé, avec des horaires flexibles d'arrivée et de départ; ou
- un horaire de travail comprimé, qui donne lieu à un congé périodique d'une demi-journée ou d'une journée complète en travaillant jusqu'à une heure supplémentaire par jour au cours d'une période prédéfinie.

72. Le lancement de la nouvelle politique a été précédé d'une stratégie détaillée de gestion du changement, comprenant un plan de communication selon une approche descendante, une série d'ateliers visant à préparer les chefs de service au changement et la mise en œuvre d'un projet pilote auprès d'équipes sélectionnées dans certains secteurs de l'OMPI. Dans le cadre du Système de gestion de l'information administrative (AIMS), un nouveau module en libre-service a été mis au point, qui permet de gérer les demandes relatives aux nouvelles modalités d'aménagement du temps de travail. Une page Intranet spéciale a été créée avec toutes les informations utiles sur la nouvelle politique. Des ateliers en libre-service ont également été prévus au cours des premières semaines de mise en œuvre.

AUTRES FAITS NOUVEAUX EN MATIÈRE DE POLITIQUE GÉNÉRALE

73. À sa session annuelle d'octobre 2018, le Comité de coordination de l'OMPI a approuvé les amendements apportés au Statut du personnel et a pris note des amendements du Règlement du personnel, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2019²⁹.

74. Dans le cadre de l'amélioration continue du cadre de politique générale pour la gestion des ressources humaines, plus d'une dizaine d'ordres de service et autres documents administratifs, révisés ou entièrement nouveaux, ont été diffusés pendant la période considérée, parallèlement, le cas échéant, à des messages adressés à l'ensemble du personnel afin de faire en sorte que les mesures prises soient pleinement comprises par tous les fonctionnaires.

75. Une version améliorée du Manuel sur les ressources humaines a été lancée sur l'Intranet de l'OMPI, qui donne des informations faciles à consulter sur des questions relatives aux ressources humaines, avec des liens vers des documents utiles tels que le Statut et Règlement du personnel, les ordres de service et les formulaires.

[Fin du document]

²⁸ Les frais fixes pour les affaires examinées par le Comité d'appel incluent les honoraires du président et du vice-président du Comité d'appel; les frais de déplacement du vice-président; et le coût des services d'un intérimaire qui assure le soutien administratif du Comité d'appel.

²⁹ Voir les documents WO/CC/75/2 et WO/CC/75/3 à l'adresse https://www.wipo.int/meetings/fr/details.jsp?meeting_id=47812.