

- 1 Rationalisation du recrutement du personnel et des consultants
- 2 La politique de la porte ouverte du Directeur régional
- 3 Centrée sur le personnel, la transformation porte ses fruits
- 4 Réflexions d'un ancien chef de l'équipe d'appui à la gestion des incidents
- 5 Êtes-vous un chef ou un leader ?
- 6 Le bureau de pays de Jordanie adopte le changement
- 7 Guide du conseiller du personnel en matière de bien-être
- 8 La formation juridique dans les bureaux de pays : République islamique d'Iran et Libye/ Vues du personnel

## Rationalisation du recrutement du personnel et des consultants



Dr Adham Abdel-Moneim



Dr Iman Shankiti



Dr Paliitha Mahipala



Dr Syed Jaffar Hussain



Dr Maryam Bigdeli



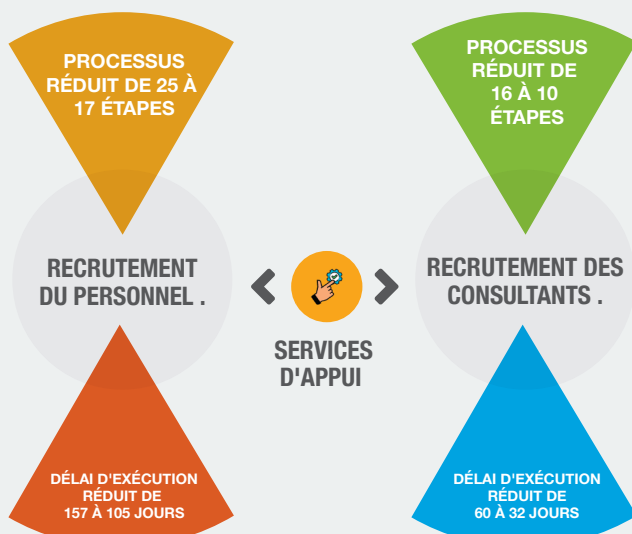
Dr Elizabeth Hoff



Dr Abdinasir Abubakar

Dotés de compétences en matière de leadership et d'une volonté de changement, les Représentants de l'OMS aident à diriger les activités de l'OMS de façon à favoriser les processus d'excellence dans la Région, avec le soutien du Directeur régional. Les services d'appui constituent un axe prioritaire pour la transformation de l'OMS dans la Région, comme le prévoit la feuille de route régionale pour la transformation.

Au cours d'une série de discussions, les Représentants de l'OMS, les équipes des bureaux de pays et les collègues des départements Fonctions institutionnelles et Ressources humaines du Bureau régional ont trouvé un terrain d'entente pour rationaliser les processus de recrutement du personnel et des consultants.



### Représentants de l'OMS

Dr Syed Jaffar Hussain, Représentant de l'OMS en République islamique d'Iran

Dr Abdinasir Abubakar, Représentant de l'OMS par intérim au Liban

Dr Elizabeth Hoff, Représentante de l'OMS en Libye

Dr Maryam Bigdeli, Représentante de l'OMS au Maroc

Dr Paliitha Mahipala, Représentant de l'OMS au Pakistan

Dr Iman Shankiti, Représentante de l'OMS en République arabe syrienne

Dr Adham Abdel-Moneim, Représentant de l'OMS au Yémen

### Facilitateurs

M<sup>me</sup> Tarja Turtia, Cheffe d'équipe, Transformation

M<sup>me</sup> Zeinab Hefny, Assistante technique

M. Omar El Mallah, Responsable de programme, Transformation

### Fonctions institutionnelles/Ressources humaines

M. Gerard Mc Donnell, Responsable régional des ressources humaines

M. Franclin Tomtebaye, Partenaire institutionnel des ressources humaines

### Représentant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire

M<sup>me</sup> Nelly Bertrand, Directrice du programme

Ces discussions collaboratives ont permis d'identifier les difficultés, de formuler des suggestions et de proposer des méthodes de travail en parallèle. En septembre 2022, les Représentants de l'OMS ont soumis au Directeur régional un rapport contenant 30 recommandations relatives aux services d'appui.

En ce qui concerne le recrutement du personnel, des groupes de travail désignés ont proposé des moyens d'accélérer le processus. Une solution importante consistait à réduire les étapes du processus de recrutement de 25 à 17 jours. En outre, le Bureau régional continue de collaborer avec le Siège de l'OMS pour améliorer l'outil de présélection des candidats et mettre en œuvre les résultats du processus dans la Région, et ce, afin de repérer rapidement les candidats qualifiés et d'éviter les retards prolongés.

En ce qui concerne le recrutement des consultants, les groupes de travail ont suggéré des moyens d'accélérer le processus, par exemple en intégrant l'utilisation de mandats génériques pour éviter les retards inutiles et réduire le délai d'exécution de 60 à 32 jours.

L'établissement de critères de référence pour les délais d'exécution représente un autre résultat positif. À terme, cela servira de modalité de suivi pour le personnel des bureaux de pays de l'OMS, qui pourra surveiller et évaluer efficacement le processus de recrutement, identifier les domaines à améliorer et renforcer la responsabilisation.

SCANNEZ POUR VISITER  
LE SITE WEB



TRANSFORMATION DE L'OMS

### Nous remercions les personnes suivantes pour leur participation active :

Mme Samar Hammoud, Chargée des opérations au Bureau de pays de l'OMS au Liban ; Mme Nadira Shanti, Assistante administrative et M. Wojciech Adomas, Administrateur des ressources humaines au Bureau de pays de l'OMS en Libye ; M. Ghassane El Falah, Responsable des opérations au Bureau de pays de l'OMS au Maroc ; M. Mushtaq Ahmed, Spécialiste des ressources humaines au Bureau de pays de l'OMS au Pakistan ; et M. Muhammad Sajjad Shafiq, Administrateur des ressources humaines au Bureau de pays de l'OMS au Yémen.



**Dr Ahmed Al-Mandhari**

Directeur régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale

## La politique de la porte ouverte du Directeur régional

***La politique de la porte ouverte est essentielle pour maintenir un environnement de travail positif sous la direction du Dr Ahmed Al-Mandhari, Directeur régional de l'OMS pour la Méditerranée orientale. Une communication et une rétroinformation régulières avec la direction générale permettent au personnel et aux collègues de se sentir plus proches de l'Organisation. Le Dr Al-Mandhari réfléchit à la manière dont cette politique continue d'élargir sa vision et ses approches personnelles dans la perspective de créer un environnement accueillant au Bureau régional.***

***Selon vous, comment la politique de la porte ouverte favorise-t-elle un environnement de travail positif au Bureau régional ?***

“ Cette politique est l'un des piliers d'une véritable transformation et présente de nombreux avantages pour l'Organisation et son personnel. Elle permet au personnel d'échanger des idées, des réflexions et des préoccupations de manière constructive, en lui donnant le sentiment de participer au développement du Bureau régional de l'OMS. Elle aide également les principaux directeurs et les responsables à identifier les domaines qui doivent être renforcés et développés, en écoutant les suggestions de tous les membres du personnel. En fin de compte, l'intégration de cette forme de participation du personnel au

Bureau contribue à instaurer un environnement de travail positif et constructif, ce qui nous permet de mieux servir nos États Membres et leurs communautés.

***Quelles leçons importantes avez-vous apprises après avoir écouté le personnel ?***

“ Il existe de nombreux exemples d'enseignements importants. J'ai appris qu'il est possible de mettre à jour et de faire connaître dans l'environnement de travail beaucoup de choses qui peuvent ne pas être identifiées et explorées par les moyens de communication classiques. Pour ceux qui débutent à un poste de direction, une politique de la porte ouverte est indispensable pour s'orienter par rapport à l'Organisation et sa culture. Elle donne au personnel le sentiment d'être entendu et respecté, et lui permet de participer à la planification de l'Organisation et, parfois, à la prise de décisions. La politique de la porte ouverte est l'un des meilleurs outils pour repérer les grandes idées et elle ouvre la voie à la pensée créative et à l'innovation. Pour s'assurer que son objectif est atteint, je pense que des actions rapides devraient suivre, sur la base des idées et des avis qui ont été recueillis.

***En quoi cette politique soutient-elle votre leadership au Bureau régional ?***

“ La politique de la porte ouverte m'a aidé à identifier dans l'environnement de travail les domaines et les problèmes qui nécessitent une action immédiate, sans délai. Cela m'a permis de rencontrer le personnel pour des discussions ciblées et de créer un environnement dans lequel je peux tenir compte de ses intérêts et gagner sa confiance. En outre, ce type de politique crée une ligne de communication directe qui nous aide à éviter les processus et les hiérarchies bureaucratiques nuisibles, et pousse les responsables et les administrateurs du Bureau à prendre des mesures en conséquence.

*La politique de la porte ouverte du Directeur régional a été lancée en avril 2019 et se poursuit.*

## Centrée sur le personnel, la transformation porte ses fruits

Maintenir l'élan du personnel pendant le processus de transformation est une composante essentielle de l'internalisation du changement, le but étant que la transformation devienne une partie intrinsèque de l'Organisation plutôt qu'un simple sujet d'intérêt. À cette fin, Mme Sabine Bhanot, spécialiste de la gestion du changement au sein de l'École des cadres des Nations Unies (UNSSC), offre sa contribution pour la mise en œuvre de la réforme.

Pour réaliser un changement efficace, S. Bhanot insiste sur la nécessité d'établir un cadre pour les jalons, de les reconnaître, et de célébrer les réalisations tout au long du processus de transformation. Elle fait remarquer que le changement s'inscrit dans la continuité et que les actions pour le changement à long terme doivent donc être expliquées de manière cohérente, et associées à une boucle de rétroaction afin que chacun puisse faire le point sur sa progression.

Selon S. Bhanot, l'intégration d'un espace sûr pour que le personnel se sente valorisé et entendu devrait être ancrée dans le processus de changement. Cela permet de discuter pour déterminer quelles approches fonctionnent ou pourraient nécessiter une analyse plus approfondie. Avec suffisamment d'investissement et de temps, S. Bhanot affirme que la réforme de l'OMS portera ses fruits au sein du personnel de l'Organisation et que des progrès seront constatés.

Pour assurer une gestion efficace des ressources humaines, Mme Bhanot met en avant trois aspects : la stratégie, le processus et les personnes. Impliquer un groupe diversifié de collègues dans le processus est une mesure essentielle pour faire face à la



**Sabine Bhanot**

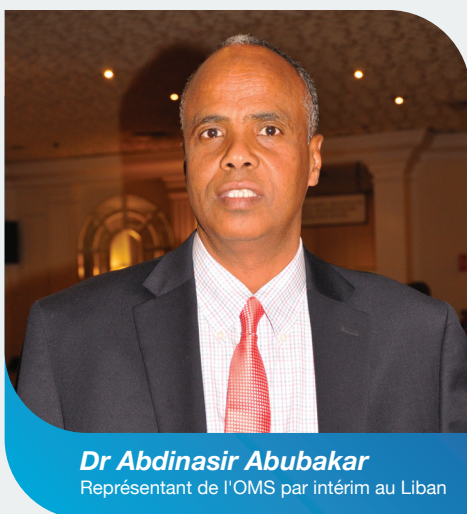
Spécialiste de la gestion du changement, UNSSC

**“ On sait que le changement se produit lorsqu'on le ressent. Il y a un sentiment d'excitation. ”**

résistance au changement — un obstacle qui apparaît couramment lors du processus de transformation — et pour mettre en œuvre des initiatives de changement conjointes, afin d'éviter de travailler en vase clos.

S. Bhanot a approfondi le rôle crucial des agents du changement au sein de l'Organisation de façon à favoriser la transformation et le changement culturel sur le lieu de travail. Selon elle, quatre groupes d'acteurs sont nécessaires pour garantir un processus de changement tangible : une équipe de direction dédiée, une équipe de transformation pour la coordination, des responsables pleinement impliqués et une équipe d'agents du changement. Un engagement sain de la direction aux côtés du personnel ouvre la voie à un climat positif d'implication de ce dernier, le personnel se sentant apprécié au sein de l'Organisation. Grâce à un dialogue et à un remue-méninge réguliers entre les équipes, une approche unifiée devient toute naturelle pour déterminer ce que signifie le changement pour chaque équipe et la direction qu'elle prend.





## Réflexions d'un ancien chef de l'équipe d'appui à la gestion des incidents

*Installé au Bureau régional depuis plus de sept ans, le Dr Abdinasir Abubakar, Responsable de la prévention des risques infectieux et de la préparation au Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire (WHE), réfléchit aux compétences et processus fondamentaux qu'il a appris en tant que chef de l'équipe d'appui à la gestion des incidents. Il décrit en quoi ces compétences lui ont permis d'accomplir son travail dans le cadre de ses fonctions en tant que Représentant de l'OMS par intérim au Liban.*



### Ouverture d'esprit

Doté de compétences fondamentales solides en leadership et techniques, l'ancien chef de l'équipe d'appui à la gestion des incidents pense que son ouverture d'esprit a également contribué à lui assurer une transition en douceur lors de son affectation à un bureau de pays. Il remarque que son écoute est devenue plus attentive et qu'il continue à apprendre quotidiennement de son équipe et de ses autres partenaires. En écoutant les différentes idées et en exploitant leurs aspects techniques, il est possible de les regrouper pour faire avancer le travail.

### Maintenir son élan

Fort de son expérience de la nature limitée du cycle de vie d'une équipe d'appui à la gestion des incidents, le Dr Abubakar encourage le recours à la collaboration pour maintenir l'élan acquis dans un contexte d'urgence dans les domaines d'activité normaux. Cela passe par un leadership fort, un engagement soutenu et des mises au point régulières avec tous les acteurs pour démontrer leur pertinence et leurs rôles clairement définis. Après avoir été témoin de l'approche unie de l'équipe d'appui à la gestion des incidents pendant la pandémie de COVID-19, il insiste maintenant sur une stratégie davantage axée sur les résultats.

“ **Nous avons besoin de chefs de file pour promouvoir cet esprit de collaboration** ”

Les niveaux élevés d'engagement et de synergie que l'on observe entre le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire et les autres départements pendant la pandémie de COVID-19 ont été un élément crucial de la réussite et doivent être maintenus, parallèlement à l'encadrement, à la formation et à l'orientation des acteurs clés.

### Être un influenceur

Pour ouvrir la voie à l'action de l'OMS dans la Région, le Dr Abdinasir Abubakar souligne l'importance de développer ses compétences diplomatiques, techniques et en matière de négociation, au sein et en dehors de l'Organisation, et d'être ouvert à la possibilité de recevoir des conseils. En développant ces compétences, les donateurs, en particulier, sont en capacité de mieux utiliser les ressources dans les situations d'urgence.

### Renforcement d'équipe

Au sein d'une équipe dynamique, le rôle du Dr Abubakar au sein du bureau de pays de l'OMS au Liban lui a permis de mettre en pratique ses compétences de leadership pour faire avancer le programme d'action sanitaire. Concernant son travail de coordination de la riposte à la COVID-19 et à d'autres situations d'urgence, il souligne l'importance de la cohésion interdépartementale et de l'alignement de la haute direction et des départements techniques sur des objectifs partagés.

“ **Pour varier l'expertise, il convient de constituer une équipe multisectorielle solide** ”

### Réseaux

Le Dr Abdinasir Abubakar estime qu'en établissant des réseaux à l'intérieur et à l'extérieur de l'OMS et en pérennisant ces collaborations, il peut mettre en œuvre le mandat fondamental de l'Organisation en tant que Représentant de l'OMS et gestionnaire de l'équipe d'appui à la gestion des incidents. En réunissant les donateurs, les entités des Nations Unies, les ambassades et les organisations non gouvernementales, la santé peut être érigée au rang de priorité dans les programmes nationaux, parallèlement au rôle de l'OMS dans la réalisation de la santé pour tous.



## Êtes-vous un chef ou un leader ?

**Par Gemma Vestal**  
Médiatrice régionale

Quelle est la différence entre un chef et un leader ? Un chef peut-il apprendre à devenir un bon leader ? Peut-on diriger sans être un chef ? Cette ère de transformation organisationnelle est un bon moment pour se poser ces questions.

Commençons par quelques définitions. Un « chef » est une personne qui est placée en charge du personnel dans un cadre professionnel. Un « leader » peut ne pas nécessairement superviser qui que ce soit, mais inspire néanmoins ses partisans par sa simple personnalité ou sa vaste sphère d'influence. Toutefois, les deux notions ne s'excluent pas mutuellement. Un chef peut être un leader naturel et, avec de la pratique et un engagement indéfectible, peut même devenir un excellent leader.

Dans un contexte de demandes croissantes, tant internes qu'externes, en faveur de la transformation de l'OMS, nous avons besoin de chefs qui soient aussi des leaders efficaces. Cette combinaison est une nécessité absolue pour notre Organisation, afin qu'elle puisse continuer à s'acquitter de son mandat, améliorer sa crédibilité et maintenir sa pertinence et sa prééminence au niveau mondial. Permettez-moi de décortiquer les différences entre ces deux notions. Découvrez où vous vous situez ci-contre.



### CHEF

*Un chef critique*

*Un chef est cassant*

*Un chef fait de la microgestion*

*Un chef est prompt à blâmer les autres*

*Un chef crée des cercles de pouvoir*

### LEADER

*Un leader encourage*

*Un leader permet aux autres de se construire*

*Un leader donne les moyens d'agir*

*Un leader assume ses responsabilités*

*Un leader crée des cercles d'influence*

Si vous êtes déjà un leader, félicitations et continuez sur votre lancée ! Dans le cas contraire, ne vous inquiétez pas. Toute amélioration personnelle commence par la connaissance de soi et l'identification d'un potentiel à développer. Et chacun d'entre nous peut, à tout moment, commencer à travailler son potentiel de leadership.

Par où commencer ? Examinez les qualités de leadership énumérées ci-dessus et commencez à les incarner une par une. Si nécessaire, vous pouvez solliciter un accompagnement professionnel sur le leadership. En outre, s'il y a une personne que vous identifiez comme un bon leader à l'OMS, contactez-la et demandez-lui d'être votre mentor. Apprenez au contact de cette personne. Lisez des livres sur le leadership et participez aux formations dans ce domaine chaque fois que vous en avez l'occasion. Pariez sur vous-même. Vous êtes le point de départ de votre parcours en tant que futur leader.

#### Sources :

**The Difference Between a Boss and a Leader** [site Web]. Volaris Group Inc; 2016  
(<https://explore.volarisgroup.com/volaris-group-blog/difference-between-a-boss-and-a-leader>).

**Bolduc DC. Leadership behavior: boss versus leader.** Small Wars Journal; 2019  
(<https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/leadership-behavior-boss-versus-leader>).

**Chudasama DM. Why do you need a leader instead of a boss to succeed?** Journal of Leadership and Strategic Management; 2021  
([https://www.researchgate.net/publication/353411758\\_Why\\_Do\\_You\\_Need\\_A\\_Leader\\_Instead\\_of\\_a\\_Boss\\_to\\_Succeed](https://www.researchgate.net/publication/353411758_Why_Do_You_Need_A_Leader_Instead_of_a_Boss_to_Succeed)).



**Dr Jamela Al-Raiby**  
Représentante de l'OMS en Jordanie

## Le bureau de pays de Jordanie adopte le changement

Motivé par la volonté de briser les cloisonnements, de réaligner sa communication et de veiller à ce que tout le personnel se sente entendu et en sécurité, le bureau de pays de l'OMS en Jordanie expérimente la première équipe de transformation de pays de la Région.

Annonçant cette nouvelle ère de changement, le Dr Jamela Al-Raiby, Représentante de l'OMS en Jordanie, souligne le besoin urgent de reconnaître les lacunes et les défis en matière de communication. C'est pourquoi, après la réinstitution de l'équipe régionale de transformation, le bureau de pays de Jordanie s'est mobilisé pour mettre en œuvre la transformation au niveau du pays. Des bénévoles de toutes les unités, membres du personnel national et international, de tous

## “ Les bénévoles sont les champions du changement

âges et genres, se sont portés garants du changement. Pour atteindre les objectifs du ministère de la Santé et exercer un impact positif sur la santé de la population jordanienne, le Bureau de pays a pris note de la fragmentation du travail et a élaboré sa propre feuille de route pour le changement.

L'internalisation de la Vision 2023 : la Santé pour tous et par tous exige une action centrale, en particulier pour ouvrir une voie de dialogue entre les membres du personnel et leurs superviseurs au sein du Bureau de pays. Un consultant en renforcement d'équipe et en



Retraites du personnel du bureau de pays en Jordanie, 2022



Membres du personnel du bureau de pays en Jordanie, 2022

communication a été invité à prendre connaissance des préoccupations, des attentes et des besoins du personnel. La retraite de l'équipe en juin 2022 a également permis une communication plus transparente entre les membres du personnel, avec l'aide du

## “ Le sourire fait toute la différence dans un environnement de travail

consultant. À mesure que la compréhension du personnel s'améliorait, il voyait aussi sa confiance, ses performances et sa motivation progresser. Le Dr Al-Raiby reconnaît les difficultés liées au changement et affirme que l'accent mis sur la communication concernait principalement les personnes ayant besoin d'un accompagnement tout au long des transitions.

Le Dr Jamela Al-Raiby souligne l'importance d'intégrer les initiatives en faveur du respect sur le lieu de travail du plan de prévention et de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, des groupes sur la diversité, l'équité et l'inclusion et de la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs dans le travail quotidien du Bureau. Elle ajoute que la nécessité de les traduire en actions concrètes doit être communiquée aux équipes.

Dans la feuille de route pour la transformation régionale, la priorité a été donnée à la défense des valeurs de l'OMS dans le contexte du respect sur le lieu de travail en tant que premier point d'action de l'OMS dans la Région de la Méditerranée orientale. En incarnant les valeurs de l'OMS, et avec le soutien des membres de l'équipe, le Dr Al-Raiby estime que le Bureau de pays saura rester sur la bonne voie. L'objectif global de l'équipe de transformation du pays est de responsabiliser et de motiver le personnel, tout en améliorant le professionnalisme afin de mieux répondre aux besoins du pays. La volonté de changement du personnel étant évidente, le Dr Jamela Al-Raiby gage que les liens de l'OMS avec la communauté qu'elle dessert s'approfondiront.

## Guide du conseiller du personnel en matière de bien-être

L'entretien de votre santé mentale et la création d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée impliquent de prêter attention à la fois aux facteurs organisationnels et individuels.

Pour favoriser la santé mentale et le bien-être du personnel de l'OMS, le premier conseiller régional du personnel, M. Athanasios Chirvatidis, donne quelques exemples d'actions pratiques.

“ **Souvent, lorsque les personnes se manifestent, le problème est déjà enraciné. Nous devons travailler sur la prévention, la psychoéducation et la sensibilisation autour de la santé mentale et du bien-être au travail.** ”

Il explique qu'il est essentiel de se fixer des limites saines et de suivre un programme bien défini après sa journée de travail. Certains des problèmes auxquels le personnel peut être confronté comprennent les difficultés sur le lieu de travail, les problèmes personnels, voire les incidents critiques. Les nouvelles modalités de travail virtuel peuvent également soulever des défis pour le bien-être du personnel, rendant utiles des mécanismes de soutien supplémentaires pour atténuer ces facteurs de stress.

Certains signes de stress et d'épuisement professionnel peuvent apparaître et être identifiés facilement, tandis que d'autres sont plus subtils. Les membres du personnel doivent essayer de surveiller leur niveau de stress et de repérer la façon dont ils réagissent mentalement, émotionnellement et physiquement au stress. Les symptômes physiques comprennent la



**Athanasios Chirvatidis**

Conseiller du personnel au niveau régional

tension musculaire et les maux de tête. Les symptômes émotionnels et cognitifs peuvent eux se manifester par des difficultés de concentration, des problèmes de mémoire ou une anxiété inhabituelle et accrue. Pour prévenir l'escalade du stress, il importe de ne négliger aucun de ces symptômes. D'un point de vue organisationnel, des stratégies doivent être mises en œuvre pour réduire l'épuisement professionnel du personnel. Cela nécessite des changements transformationnels visant à donner la priorité au bien-être du personnel.

M. Chirvatidis suggère d'ancrer certaines mesures personnelles de prévention du stress, comme faire une pause, réfléchir et se recentrer, et s'habituer à prendre soin de soi dans ses activités quotidiennes. La méditation pratiquée sur le lieu de travail et à la maison, de l'exercice physique sur une base régulière, et l'instauration d'un « trajet mental » lors du télétravail, en faisant une pause propice à la réflexion, sont des exemples scientifiquement prouvés. Vous pouvez réaligner votre point de vue sur les tâches à accomplir et soulager vos difficultés privées en contactant le conseiller du personnel, la médiatrice régionale ou tout autre acteur pertinent.

M. Chirvatidis est également disponible pour des consultations de direction et d'encadrement, afin d'aider les dirigeants et les responsables à soutenir les meilleures pratiques en faveur du bien-être des équipes. En outre, il peut être utile de se rendre sur la plateforme de santé mentale récemment lancée par l'OMS pour obtenir un soutien, des conseils et des informations supplémentaires.



[mentalhealththatwork.app](https://www.who.int/mentalhealththatwork)



## La formation juridique dans les bureaux de pays : République islamique d'Iran et Libye

À la demande des Représentants de l'OMS lors de leur retraite en novembre 2021, le Bureau du Conseiller juridique a organisé des sessions de formation sur les questions juridiques à l'intention des bureaux de pays de la Région de la Méditerranée orientale. À ce jour, 19 des bureaux de pays ont participé à ces formations, qui s'articulent autour de quatre éléments principaux : la gouvernance et les questions politiques ; les questions institutionnelles et commerciales ; les privilèges et immunités ; et les sanctions.

Pour le Bureau de l'OMS en République islamique d'Iran, les paramètres et cadres juridiques relatifs aux privilèges et immunités du personnel de l'OMS dans le contexte du pays ont été approfondis. Il ressort clairement des sessions que ces questions doivent être résolues au cas par cas. Il a également été fait référence aux effets des sanctions sur la capacité du personnel à utiliser les possibilités offertes par les privilèges et immunités, en particulier en ce qui concerne les comptes bancaires personnels. Le Bureau de pays a appris à demander conseil au Bureau du Conseiller juridique (LEG) comme mesure préventive pour éviter toute escalade, et les retours d'information ont été globalement positifs, le personnel se sentant rassuré par les informations fournies par le Conseiller juridique.

Au Bureau de l'OMS en Libye, le personnel a acquis une bonne compréhension des questions liées à l'instabilité politique dans les pays touchés par des conflits. Compte tenu de la fracture nationale en Libye, ces sessions se sont avérées particulièrement utiles. Les exemples de règlement des différends entre les signataires d'une convention des donateurs ainsi que le processus d'arbitrage des violations des contrats de l'OMS par des sous-traitants extérieurs présentent un intérêt particulier. En outre, comprendre la manière dont les opérations au niveau des pays s'inscrivent dans la vision d'ensemble de l'action de l'OMS sur le terrain permettra de fournir une base pour la mise en œuvre des décisions futures.

La formation des équipes de pays sur les questions juridiques est l'une des actions prioritaires de la feuille de route pour la transformation régionale. Les représentants de l'OMS pour la République islamique d'Iran et la Libye recommandent que des sessions supplémentaires sur les questions juridiques soient intégrées comme élément central du programme de formation à l'entrée en service des nouveaux membres du personnel de l'OMS, en particulier des directeurs de projet, des chargés de rapport et des gestionnaires des contributions.



**Dr Syed Jaffar Hussain**

Représentant de l'OMS en République islamique d'Iran

## Vues du personnel



« J'ai l'impression que la transformation se concrétise au niveau des pays, notamment avec l'accès à de nouveaux processus opérationnels et le partage d'informations entre les trois niveaux de l'Organisation. La transformation s'opère à travers notre changement de mentalité, la compréhension du rôle de l'OMS dans la réforme des Nations Unies, la poursuite d'objectifs communs, et le constat que l'OMS s'emploie à résoudre les problèmes du personnel et fait entendre sa voix en mettant en place des politiques. »

**Wallaa El-Moawen**

Bureau de pays de l'OMS en Égypte



« Lorsque tout le personnel est impliqué dans la transformation et contribue à tendre vers le résultat. »

**Maroun E. Karam**

Soutien et services opérationnels/Fonctions institutionnelles



« La transformation se traduit par un gain d'efficacité. »

**Quamrul Hasan**

Maladies évitables par la vaccination et Transition pour la poliomyélite/  
Maladies transmissibles



« Donner la priorité à la communication, notamment en augmentant les effectifs du service et en modernisant nos approches de la communication, fait partie de la transformation. »

**Gulalek Soltanova**

Bureau de pays de l'OMS en République arabe syrienne