

LE PROGRAMME DE TRANSFORMATION : INTRODUCTION

L'OMS dans la région africaine a lancé le Programme de transformation en 2015 pour s'assurer d'être dans la meilleure posture possible pour relever les défis auxquels le continent est confronté en matière de santé. Ce programme de réforme est à la fois une vision et une stratégie de changement visant à faciliter l'émergence de « l'OMS que le personnel et les parties prenantes veulent » : plus transparente, répondant davantage aux attentes et axée sur les résultats. Il vise également à renforcer le leadership de l'OMS dans la Région africaine, sa capacité à obtenir des résultats dans les domaines techniques prioritaires au niveau des pays, à assurer sa communication interne et externe, et à élargir sa base de ressources grâce à des mécanismes de financement innovants.

L'efficacité du Programme de transformation dans la Région africaine à obtenir des résultats permet de réaliser un impact sur la santé des populations de la Région et de faire avancer les pays vers la réalisation des objectifs du Programme de développement durable en matière de santé. Ces réformes ont été validées par une évaluation indépendante du Programme de transformation, un sondage sur la perception du personnel ainsi que par des consultations avec les principales parties prenantes et les conseillers. Les changements en cours dans la Région africaine de l'OMS indiquent manifestement que nous sommes en train de devenir une organisation efficace, responsable, axée sur les résultats et transparente.

Le Programme de transformation s'articule autour de quatre objectifs. Le présent document résume les principales réalisations enregistrées dans chacun de ces objectifs.

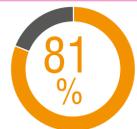


VALEURS PRONANT LA PRODUCTION DE RESULTATS

Cet objectif vise à créer une culture institutionnelle définie par les valeurs de l'excellence, du travail d'équipe, de la responsabilisation, de l'intégrité, de l'équité, de l'innovation et de l'ouverture. Il soutient le Programme par le biais des réalisations intitulées « Responsabilisation et transparence » et « Renforcement d'une culture de l'évaluation ».

1 Les membres du personnel sont mieux sensibilisés à l'obligation de rendre compte, à la transparence, au comportement éthique et à la production de résultats

Dans le cadre d'une évaluation des progrès, le personnel a répondu à un sondage...



des membres du personnel interrogés dans le cadre de l'enquête ont déclaré qu'ils s'associaient d'une manière allant d'un niveau modéré à un niveau très actif aux valeurs du Programme de transformation



des personnes interrogées ont convenu qu'elles avaient perçu des changements concrets dans leur travail quotidien



des personnes interrogées conviennent que les administrateurs sont tenus pour responsables des pouvoirs qui leur sont délégués et estiment que le Système de gestion et de développement des services du personnel (PMDS) évalue de manière transparente et équitable les performances du personnel par rapport aux objectifs convenus

2 Une vision plus claire des résultats attendus du changement amène le personnel à mieux participer au processus

Une large utilisation des moyens de communication a été faite pour mobiliser et informer le personnel :

- assemblées générales du personnel ;
- Intranet
- rapports de mission de la Directrice générale ;
- plateforme collaborative basée sur le Web (SharePoint)

recrutement d'un fonctionnaire chargé du bien-être du personnel

- organisation de retraites du personnel et de réunions des groupes organiques/bureaux de pays/équipes d'appui interpays sur le processus de transformation ;

des sessions de formation ont été organisées en 2017 et en 2018 et l'on a enregistré la participation de près de 500 membres du personnel ;

- un cours obligatoire sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels a été lancé en 2018 ;
- Ces deux dernières années, un programme complet d'imprégnation des membres du personnel nouvellement recrutés a été organisé à l'intention de plus de 100 nouveaux membres du personnel.

3 Une culture institutionnelle définie par les valeurs de l'excellence, du travail d'équipe, de la responsabilisation, de l'intégrité, de l'équité, de l'innovation et de l'ouverture

1. Alignement substantiel des principaux responsables dans le cadre du processus de changement
2. Sensibilisation accrue du personnel à l'obligation de rendre compte, à la transparence, au comportement éthique et à la production de résultats.
3. Meilleur engagement et appropriation par le personnel, menant à une vision plus claire des résultats escomptés.
4. Meilleure reconnaissance par les partenaires

4 Les principaux responsables de l'Organisation ont adhéré au processus de changement

1. Au départ, une réunion du Programme régional spéciale a été organisée avec les hauts responsables pour susciter l'adhésion au Programme de transformation et son appropriation, ainsi que pour favoriser la mise en œuvre conjointe



ORIENTATION TECHNIQUE INTELLIGENTE

Les axes techniques de l'action de l'OMS dans la Région africaine seront classés par ordre de priorité conformément aux priorités et aux engagements convenus au plan régional, et la mise en œuvre des interventions sera fondée sur des données probantes et les leçons apprises de l'expérience. Cet axe prioritaire contribuera aux réformes gestionnaires de l'OMS dans le cadre de la réalisation intitulée « Soutien technique et politique efficace à tous les États Membres » et à la thématique de la réforme programmatique, au titre de la réalisation intitulée : « Les priorités de l'OMS sont définies et prises en compte de manière systématique, transparente et ciblée et sont financées en fonction de la hiérarchie convenue ».

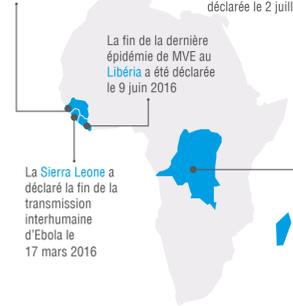
1 Renforcement des capacités régionales en matière de sécurité sanitaire grâce à la création d'un Programme unifié de gestion des situations d'urgence



2 Lutte contre la maladie à virus Ebola en Afrique de l'Ouest et en République démocratique du Congo

La maladie à virus Ebola est une menace permanente pour la sécurité sanitaire en Afrique. En 2017 et 2018, nous avons surveillé et réagi aux menaces.

La Guinée a déclaré la fin de l'épidémie le 1er juin 2016, après les dernières résurgences



L'épidémie d'Ebola en République démocratique du Congo a été contenue avec succès et sa fin déclarée le 2 juillet 2017

La Sierra Leone a déclaré la fin de la transmission interhumaine d'Ebola le 17 mars 2016

La fin de la dernière épidémie de MVE au Libéria a été déclarée le 9 juin 2016

3 Amélioration de l'évaluation et de la prévention des risques en cas d'urgence

24 L'établissement de profils de risque a été réalisé dans 24 pays afin d'évaluer leur vulnérabilité au risque d'épidémie

13 La Région africaine de l'OMS a mené des examens a posteriori dans 13 pays pour faciliter la planification future



32 exercices de simulation ont été entrepris dans 17 pays pour tester les capacités de riposte en situation d'urgence



47 pays dans la Région africaine ont soumis des rapports annuels sur l'application du Règlement sanitaire international (RSI).



34 pays ont procédé à une évaluation des capacités nationales en matière de RSI.

4 2017, une année de préparation aux situations d'urgence avec le WHE

Il est essentiel d'améliorer notre capacité de faire face aux urgences sanitaires. Il y a de nombreuses menaces pour la santé chaque année

Mise en place de centres de gestion des situations d'urgence à Dakar et à Nairobi

1 centre opérationnel à Dakar (pour l'Afrique centrale et occidentale)

1 centre opérationnel à Nairobi (pour l'Afrique australe et orientale)

1 bureau de liaison à Addis-Abeba (pour le CDC africain)

Les centres d'urgence nous aident à fournir de l'aide en temps



OPERATIONS STRATEGIQUES REPONDANT AUX ATTENTES

Cet axe prioritaire vise à faire évoluer l'Organisation pour devenir une organisation au sein de laquelle les fonctions d'encadrement concourent effectivement à la mise en œuvre des programmes. Il s'inscrit dans le cadre des réalisations intitulées « Une dotation en personnel conforme aux besoins à tous les niveaux de l'Organisation », « Alignement du financement et de l'allocation des ressources sur les priorités », et « Garantie de la responsabilisation gestionnaire, de la transparence et de la gestion des risques ».

1 Responsabilisation gestionnaire, transparence et gestion des risques assurés

- 1 Amélioration de la conformité et de l'assurance de la qualité
- 2 Amélioration du partage de l'information
- 3 Une formation ciblée et un appui direct aux pays
- 4 Amélioration de la gouvernance et de la surveillance
- 5 Des attentes clairement définies et un suivi et une évaluation solides : Indicateurs de rendement clés de la gestion et cadre de résultats

2015: Le Projet de renforcement de la responsabilisation et du contrôle interne (AICS) a été lancé et a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives en appui au Programme de transformation

Nous avons amélioré le niveau auquel nous pouvons nous demander des comptes et faire rapport à nos principales parties prenantes sur nos progrès et nos défis.

2 Un cadre des principaux indicateurs de performance (KPI)

Un cadre de résultats a été créé afin de mesurer la contribution de l'OMS à la réalisation des objectifs prioritaires en matière de santé.



Ce cadre met en évidence les domaines programmatiques négligés et permet à l'OMS d'établir des priorités dans l'allocation des fonds

3 Réalignement des ressources humaines au niveau régional et des équipes d'appui interpays

De nouveaux organigrammes ont été élaborés sur la base d'un processus consultatif, avec des descriptions de poste révisées en vue de refléter clairement les priorités programmatiques

De seulement 10 stagiaires et aucun volontaire ONU et jeune cadre en 2015, le Bureau régional a recruté en 2017 un total de 70 stagiaires, volontaires ONU et jeunes cadres.

L'OMS s'est employée à augmenter le nombre de femmes au sein de l'Organisation. Entre 2015 et 2017, le personnel féminin a obtenu 45 % des promotions internationales. Au cours de la même période, plus de 100 femmes ont été recrutées sur le plan international. Croissance 4,5 %.

En ce qui concerne le Programme de gestion des situations d'urgence (WHE), il y a eu un effort soutenu pour augmenter les ressources humaines afin de nous aider à mieux gérer les futures urgences sanitaires.

4 Réalignement des ressources humaines au niveau des bureaux de pays : le processus d'examen fonctionnel

Conformément à l'approche axée sur les pays, le Bureau régional a mis au point un modèle d'examen fonctionnel au niveau des pays qui est utilisé pour évaluer :

- les besoins en ressources humaines ; et
- les priorités des pays.



Le processus d'examen fonctionnel nous aide à allouer les ressources en fonction des priorités des États Membres.

L'examen interne a souligné la nécessité de regrouper les pays ayant des besoins similaires afin d'assurer un soutien coordonné aux groupes de pays. Une catégorisation des pays a été effectuée sur la base des performances du système de santé pour parvenir à une couverture sanitaire universelle (CSU).

« Le consensus général est que le processus d'examen fonctionnel est un exercice très important et venant à son heure qui est bien reçu par les représentants et le personnel des bureaux de pays »

Reconnaissant que le changement passe nécessairement par l'appropriation et un investissement en temps, la direction de l'OMS dans la Région africaine s'est employée à faire en sorte que les responsables agissent comme une seule et même équipe pour garantir l'alignement sur tous les plans, en partant des aspirations et des orientations jusqu'à la conception et à la mise en œuvre du Programme de transformation. Cela s'applique de façon générale à tous les responsables, des groupes organiques du Bureau régional aux coordinateurs et aux administrateurs en passant par les Représentants de l'OMS dans les pays, qui sont essentiels au travail quotidien et à l'impact de l'OMS.

5 Optimisation des ressources en matière d'achat de biens et de services



Dans le cadre du Programme de transformation, les processus d'achat ont été renforcés



COMMUNICATIONS ET PARTENARIATS

Cet axe prioritaire vise à favoriser l'émergence d'une Organisation répondant mieux aux attentes et plus interactive, aussi bien au plan interne entre les membres de son personnel qu'au plan externe avec les parties prenantes. La réforme dans ce domaine vise à renforcer la culture de la réforme de la gouvernance, dans le cadre des réalisations « Rationalisation de la présentation des rapports des États Membres et de la communication avec ces derniers » et « Renforcement de la collaboration avec les autres parties prenantes ».

1 Renforcement de la communication interne

Il y a plusieurs façons dont nous avons communiqué différemment.



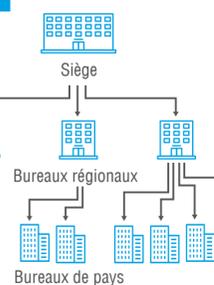
Le Programme de communication a organisé des séances d'information sur le programme de transformation et les rapports de mission et les réunions de la Directrice régionale.

Nous avons communiqué différemment au sein de nos équipes et d'un bureau à l'autre



Les cadres supérieurs des bureaux régionaux reçoivent maintenant une formation sur les médias et collaborent plus fréquemment avec la presse.

Les travaux aux trois niveaux de l'Organisation ont été renforcés



2 Renforcement de la communication externe

Y compris la facilitation de la santé

Des relations de travail plus étroites avec les médias

ont été établis, obtenant des créneaux réguliers sur les principales chaînes de télévision et de radio de la Région

L'OMS a parrainé l'édition 2016

CNN Prix Santé et paramédical Multichoice African Journalist Award.

Les principaux événements du Bureau de la Région africaine de l'OMS tels que le premier Forum de la santé en Afrique de l'OMS et le 67^e Comité régional ont été

retransmis en direct sur YouTube

Un nouveau site Web professionnel et d'utilisation facile a été lancé. Cela s'est traduit par une augmentation du nombre de pages consultées sur les sites régionaux et les sites par pays, qui sont passés à



Au mois de décembre 2017, l'OMS dans la Région africaine avait reçu plus de



Un canal Facebook a été lancé en 2017, ce qui a permis de toucher plus de



L'application d'engagement des parties prenantes dénommée « Populo » a été lancée dans la Région pour renforcer les articles de presse.

8 000 parties prenantes touchées à ce jour

BULLETIN Le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire a publié

des bulletins hebdomadaires en ligne et nouveaux articles

La Région a réalisé des progrès vers le renforcement de sa base de ressources financières

les donateurs traditionnels et les nouveaux donateurs améliorant le suivi des rapports techniques et financiers aux

Front Cover Position

This shows cover position - Please do not place any inner artwork here as this area will be obscured by a cover

NB. Please set up cover artwork on separate document.