

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-unième session (53^e session ordinaire)
Genève, 14 – 22 juillet 2022

RAPPORT ANNUEL SUR LES RESSOURCES HUMAINES

établi par le Secrétariat

I. INTRODUCTION

1. Compte tenu de la convocation des assemblées des États membres de l'OMPI en juillet 2022, le présent rapport annuel sur les ressources humaines couvre pour la première fois une année civile, c'est-à-dire la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021. À ce titre, il reprend également certains des thèmes abordés dans le précédent [rapport annuel](#), qui couvrait la période du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021.

2. Le rapport porte sur toutes les questions relatives aux ressources humaines sur lesquelles il doit être fait rapport au Comité de coordination de l'OMPI, ainsi que sur d'autres questions relatives au personnel présentant un intérêt pour les États membres. Il comprend aussi des informations sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs en matière de dotation en personnel ainsi qu'un aperçu des politiques, initiatives et activités liées aux ressources humaines qui sont alignées sur la stratégie de l'OMPI en matière de ressources humaines pour 2017-2021.

3. Outre l'introduction, le rapport annuel est structuré comme suit :

- aperçu des principales tendances concernant l'effectif;
- questions qui doivent statutairement être portées à la connaissance des États membres;
- défis, nouveaux objectifs et changements intervenus à l'OMPI; et
- progrès réalisés au cours de l'année écoulée.

II. L'EFFECTIF EN UN CLIN D'ŒIL

4. Au 31 décembre 2021, l'effectif total de l'OMPI s'élevait à 1588 personnes.

5. Par rapport à la dernière période de référence¹, le personnel affecté à des tâches permanentes² a légèrement diminué (1074 personnes contre 1083), soit 67,6% de l'effectif total, tandis que l'effectif modulable³ a augmenté (514 personnes contre 489), soit 32,4% de l'effectif.

6. S'agissant de l'égalité entre les sexes, les femmes représentaient 53,2% de l'effectif (845), tandis que les hommes en représentaient 46,8% (743), étant entendu que cette représentation varie selon les catégories. En ce qui concerne le personnel affecté à des tâches permanentes, soit 1074 fonctionnaires, les femmes représentaient 54,2% (582) de cette catégorie de personnel, et les hommes 45,8% (492). L'âge moyen combiné de l'effectif affecté à des tâches permanentes était de 49,6 ans.

7. En ce qui concerne la représentation géographique en général et grâce à une série de campagnes d'information, 121 États membres étaient représentés à tous les niveaux et dans toutes les catégories de personnel, tandis que 110 États membres étaient représentés aux postes soumis à la répartition géographique⁴.

8. Un document distinct contenant des données et des indicateurs essentiels sur l'effectif de l'OMPI, la diversité, la recherche de talents, le perfectionnement et la formation ainsi que la gestion des conflits, couvrant la même période de référence ou par année civile, est accessible en ligne.

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

LICENCIEMENTS

9. En application de l'article 9.2.g) du Statut du personnel, le Directeur général doit porter à la connaissance du Comité de coordination de l'OMPI tous les cas de licenciement. Les licenciements suivants ont eu lieu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021 :

- quatre pour raisons de santé, conformément à l'article 9.2.a)2) du Statut du personnel;
- neuf, 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 et Règlement du personnel.

¹ Au cours de la dernière période de référence (juillet 2020 à juin 2021), l'effectif total s'élevait à 1572 personnes, avec un rapport de 69/31 entre l'effectif affecté à des tâches permanentes et l'effectif modulable.

² Fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent inscrits au budget ordinaire.

³ Fonctionnaires titulaires d'un engagement temporaire inscrit au budget ordinaire; personnel titulaire d'un engagement non inscrit au budget ordinaire (fonds de réserves et fonds fiduciaires); fonctionnaires prêtés par l'ONU; administrateurs auxiliaires, y compris les administrateurs auxiliaires du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD); stagiaires; boursiers; traducteurs ou réviseurs titulaires d'un contrat journalier ou mensuel; prestataires individuels de services; intérimaires; sous-traitants; et personnes placées à l'OMPI dans le cadre du programme SYNI du Bureau suisse des emplois temporaires subventionnés.

⁴ Hormis les postes linguistiques et celui de Directeur général, qui ne sont pas soumis à cette règle, les postes auxquels s'applique le principe de répartition géographique sont tous des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur inscrits au budget ordinaire.

PROLONGATION D'ENGAGEMENTS TEMPORAIRES

10. À sa session annuelle de septembre 2018, le Comité de coordination de l'OMPI a demandé au Secrétariat d'inclure systématiquement dans son rapport annuel sur les ressources humaines des informations détaillées sur le nombre de nominations temporaires prolongées par le Directeur général au-delà de deux ans en vertu de l'article 4.16.a)⁵ du Statut du personnel et sur les raisons du recours à cette mesure exceptionnelle.

11. Au cours de la période de référence, à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, 16 membres du personnel au bénéfice d'un engagement temporaire ont vu leur nomination être prolongée au-delà de deux ans. Les raisons de ces prolongations exceptionnelles étaient les suivantes :

- deux engagements temporaires ont été exceptionnellement prolongés (un pour six mois et un pour 12 mois) compte tenu des besoins opérationnels;
- neuf engagements temporaires ont été exceptionnellement prolongés (deux pour six mois et sept pour 12 mois) de manière à assurer la continuité des fonctions, en attendant que les besoins en personnel soient précisés;
- cinq engagements temporaires ont été exceptionnellement prolongés (deux pour trois mois et trois pour six mois) de manière à assurer la continuité des fonctions, dans l'attente d'un recrutement.

APPLICATION DE LA POLITIQUE DE L'OMPI EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

12. L'OMPI a adopté une double approche dans ses mesures en faveur de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes : elle met en œuvre des initiatives pour l'égalité des sexes tout en intégrant les considérations relatives à cette question dans l'ensemble des programmes et fonctions.

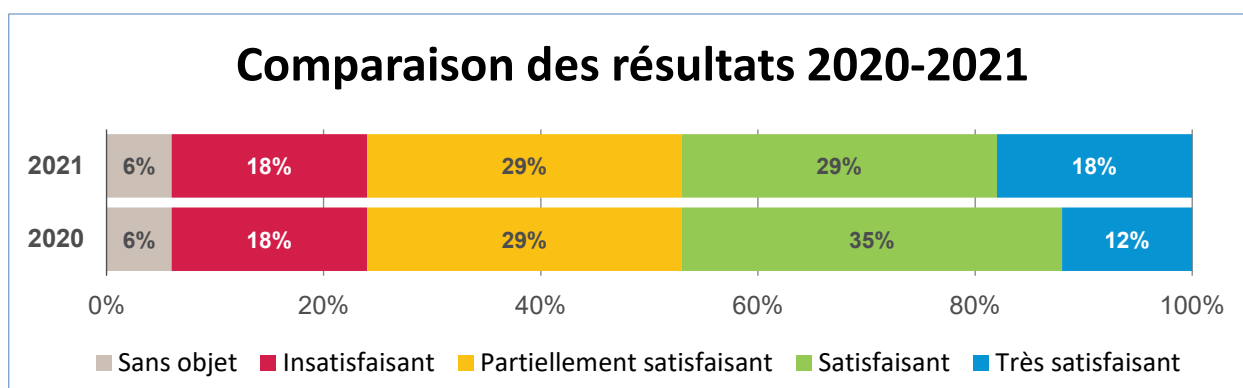
Intégration des considérations relatives à l'égalité des sexes dans les fonctions administratives

13. En ce qui concerne la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies, l'OMPI a poursuivi en 2021 la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes⁶. En 2021, l'OMPI a enregistré des résultats conformes ou supérieurs aux objectifs pour 47% des critères, ou huit indicateurs. Plus précisément, l'OMPI a augmenté le nombre d'indicateurs pour lesquels il a enregistré des résultats supérieurs aux objectifs, qui sont passés de deux en 2020 à trois en 2021 (évaluation, audit et connaissances et communication).

⁵ Voir le document [WO/CC/75/3](#).

⁶ Le programme ONU-SWAP est un mécanisme de responsabilité approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). ONU-SWAP donne effet à la politique pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies, adoptée en 2006 par le CCS. Les résultats de l'OMPI par indicateur peuvent être consultés [ici](#).

14. Le graphique ci-dessous présente les résultats de l'OMPI en 2021 par rapport à 2020 au regard du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies :



Parité

15. Au 31 décembre 2021, les femmes représentaient 47,9% de l'ensemble des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur titulaires d'un engagement de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent inscrits au budget ordinaire⁷, 49,8% des postes étant occupés par des femmes dans la catégorie des administrateurs, et 33,3% dans la catégorie spéciale. Les femmes représentaient 80% des administrateurs nationaux et 62,8% des fonctionnaires des services généraux.

16. S'agissant des objectifs en matière de parité entre les sexes, au cours du dernier exercice biennal, ils ont été atteints aux niveaux P-4 et D-1. À l'inverse, des régressions ont été enregistrées aux niveaux D-2 et P-5, bien qu'elles soient restées stables au cours de l'année.

Grades	État au 30 juin 2019	État au 30 juin 2020	État au 30 juin 2021	État au 31 décembre 2021	Objectifs fixés pour décembre 2021
D-2	15,4%	15,4%	10%	10%	24%
D-1	36,8%	34,9%	37,1%	37,3%	37%
P-5	32,4%	32,7%	29,7%	29,1%	43%
P-4	48,7%	50,0%	50%	49,7%	50%

17. Pour l'exercice biennal 2022-2023, l'OMPI a fixé les nouveaux objectifs suivants en matière de représentation des femmes aux niveaux D-2, D-1, P-5 et P-4 :

Grade	Objectif visé
D-2	33%
D-1	41%
P-5	35%
P-4	50%

Intégration des questions relatives à l'égalité des sexes dans la programmation

18. Afin de sensibiliser aux disparités entre hommes et femmes en matière de propriété intellectuelle et de définir des solutions à cet égard, en 2021, le DGRH et l'équipe chargée du Plan d'action pour le développement ont organisé trois séances virtuelles d'échange d'informations sur le thème "Réduire les disparités hommes-femmes dans le domaine de la propriété intellectuelle". Ces séances ont rassemblé diverses parties prenantes (offices de propriété intellectuelle, associations œuvrant dans le domaine de la propriété intellectuelle, initiatives multipartites, ONG, universités) de la communauté mondiale de la propriété intellectuelle afin de présenter les pratiques recommandées et les enseignements tirés de la

⁷ Par grade. Non compris les fonctionnaires temporaires et les membres de la catégorie spéciale.

conception, de la diffusion et de la fourniture de services de propriété intellectuelle, ainsi qu'en matière d'élaboration des politiques, de renforcement des capacités et de culture institutionnelle. Les séances ont également donné l'occasion de présenter les résultats des travaux de l'OMPI dans ce domaine. Au niveau mondial, plus de 700 participants de plus de 60 pays ont participé aux séances d'échange d'informations.

19. Les travaux relatifs à l'intégration des considérations relatives à l'égalité des sexes continuent de se renforcer dans tous les secteurs et domaines d'activité, ce qui témoigne de l'intérêt des États membres pour l'égalité des sexes et la promotion des femmes dans le système de la propriété intellectuelle. Au cours de la période considérée, plusieurs initiatives ont été menées, par exemple :

- En 2021, l'OMPI a lancé deux séries d'ateliers sur la prise en considération des questions relatives à l'égalité des sexes à l'intention des offices de propriété intellectuelle de la région d'Amérique latine. La première série, qui comprenait quatre sessions et était destinée aux bureaux de droit d'auteur, avait deux objectifs : i) créer une compréhension commune des questions d'égalité des sexes dans le contexte de la propriété intellectuelle; et ii) sensibiliser les spécialistes de la propriété intellectuelle aux disparités entre hommes et femmes dans ce domaine. La deuxième série pilote, qui s'adressait à sept offices de propriété intellectuelle de la région d'Amérique latine, visait à renforcer et à favoriser le partage de connaissances sur la prise en considération des questions relatives à l'égalité des sexes et à fournir des points d'accès analytiques pour intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans tous les domaines d'activité d'un office de propriété intellectuelle. Cette série d'ateliers qui a reçu un accueil très favorable sera reproduite en 2022 afin d'impliquer d'autres offices de la région.
- En 2021, l'OMPI a élaboré un guide pour un langage inclusif dans les six langues officielles de l'OMPI. Il constitue un outil de sensibilisation clair, concis et direct sur la façon d'aborder la rédaction des textes d'une manière qui soit conforme au Plan stratégique à moyen terme (PSMT) de l'OMPI et qui garantisse que personne n'est laissé de côté. Il comprend deux modules (langage inclusif en matière de genre et langage inclusif en matière de handicap). Le format modulaire vise à offrir une certaine souplesse, de sorte que des modules supplémentaires pourront être ajoutés à l'avenir, si nécessaire.

20. La nomination par le Directeur général de Lisa Jorgenson, vice-directrice générale, première championne de l'égalité des sexes dans le domaine de la propriété intellectuelle au sein de l'OMPI, annoncée lors de l'Assemblée générale de 2021, et le recrutement récent d'un conseiller principal en matière d'égalité des sexes dans le domaine de la propriété intellectuelle renforceront l'orientation stratégique des travaux de l'OMPI visant à promouvoir et à renforcer la participation des inventrices, innovatrices, créatrices et entrepreneuses au système de la propriété intellectuelle. Ces fonctions s'ajoutent à celles de l'experte en matière de parité et de diversité au sein du DGRH.

PROGRAMME DE RÉCOMPENSES ET DE RECONNAISSANCE

21. À sa session annuelle de septembre 2018, le Comité de coordination de l'OMPI a prié le Secrétariat de faire rapport de manière systématique sur la mise en œuvre de son programme de récompenses et de reconnaissance et sur les changements apportés depuis le précédent Rapport annuel sur les ressources humaines.

22. Au regard de l'examen par la Division de la supervision interne (DSI) du dispositif de gestion des performances et de perfectionnement du personnel de l'OMPI, aucune récompense pécuniaire au titre du programme de récompenses et de reconnaissance n'a été versée en 2021. Des certificats de reconnaissance des résultats exceptionnels ainsi que des services rendus, sous forme de volontariat, au Comité d'appel de l'OMPI, au Groupe consultatif mixte ou en tant que coordonnateur pour les questions relatives à l'égalité des sexes ont été délivrés et mis à la disposition des membres du personnel concernés dans le système de gestion des contenus de l'OMPI.

RAPPORTS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (CFPI) ET DE LA CAISSE COMMUNE DES PENSIONS DU PERSONNEL DES NATIONS UNIES (CCPPNU)

23. L'attention du Comité de coordination de l'OMPI est appelée sur les rapports de l'année écoulée de la CFPI (document [A/76/30](#) de l'ONU) et de la CCPPNU (document [A/76/297](#) de l'ONU).

IV. UN MONDE EN PLEINE MUTATION

24. Face au défi sans précédent de la pandémie de COVID-19, l'année écoulée a été une période difficile pour l'Organisation et l'ensemble de son personnel.

25. Avec l'arrivée d'une nouvelle administration, le DGRH a été appelé à soutenir une importante restructuration de l'Organisation donnant lieu à la création du nouveau Secteur des écosystèmes de propriété intellectuelle et d'innovation, et d'autres domaines d'action. Le principal objectif de cette restructuration était de rationaliser et d'améliorer le flux d'informations et la coordination intersectorielle. Elle s'est inscrite dans le contexte d'un nouveau PSMT. Le PSMT marque une évolution vers une Organisation de plus en plus centrée sur le personnel, où la culture d'équipe et l'approche du travail en collaboration sont encouragées et où le renforcement des atouts des membres du personnel n'est pas seulement un objectif mais devient une réalité.

26. Pour aider à la mise en œuvre de cette nouvelle vision de la gestion des ressources humaines à l'OMPI, un expert externe en stratégie en matière de ressources humaines a été recruté pour mener un processus consultatif complet avec les chefs de service et les employés en vue de recenser les éléments de la gestion des ressources humaines dont l'Organisation peut être fière et d'autres qui peuvent être renforcés. Sur cette base, une nouvelle stratégie en matière de ressources humaines a été élaborée et soumise au Comité de coordination de l'OMPI en octobre 2021, fixant ainsi des orientations concernant le programme de travail stratégique du DGRH pour les cinq prochaines années. La nouvelle stratégie s'articule autour de sept objectifs interdépendants : la culture, la capacité d'adaptation de l'Organisation, la diversité et l'inclusion, la gestion des performances du personnel, la formation et l'évolution de carrière, les capacités de supervision et de gestion, ainsi que la participation et le bien-être du personnel.

Réinventer les modalités d'exécution du travail

27. La pandémie a poussé l'OMPI et le DGRH à tenir compte de la situation et à adopter une culture de travail fondée sur la réactivité. Dès le début, le DGRH a dû réfléchir à la manière de gérer un personnel travaillant à distance, plus hybride, avec des personnes travaillant à domicile, au bureau, à temps partiel ou bénéficiant d'autres aménagements du temps de travail.

28. Le monde évolue et le monde du travail n'est pas en reste, la technologie influençant de plus en plus la façon dont le travail est effectué. Dans ce contexte, et sur la base de la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines, un modèle de "guichet unique" pour les services du DGRH a été annoncé à la fin de l'année 2021 dans la perspective d'une entrée en vigueur en février 2022.

29. Le nouveau modèle permettra au DGRH de mettre l'accent sur la prestation de services en regroupant les domaines thématiques, plutôt que les fonctions. Ce modèle vise à faciliter la transition de l'OMPI vers une organisation ouverte, transparente et axée sur l'humain. En outre, il vise à assurer une meilleure intégration des personnes et des processus, permettant ainsi aux utilisateurs internes et externes des services du DGRH de vivre une expérience plus harmonieuse et cohérente. Dans le cadre de ce nouveau modèle, et avec la création d'un nouveau service de gestion des talents, le DGRH aspirera à travailler horizontalement, aux côtés des différents secteurs d'activité en tant que "partenaire", en partageant les résultats avec d'autres parties prenantes et en aidant les secteurs d'activité à s'adapter et à se transformer.

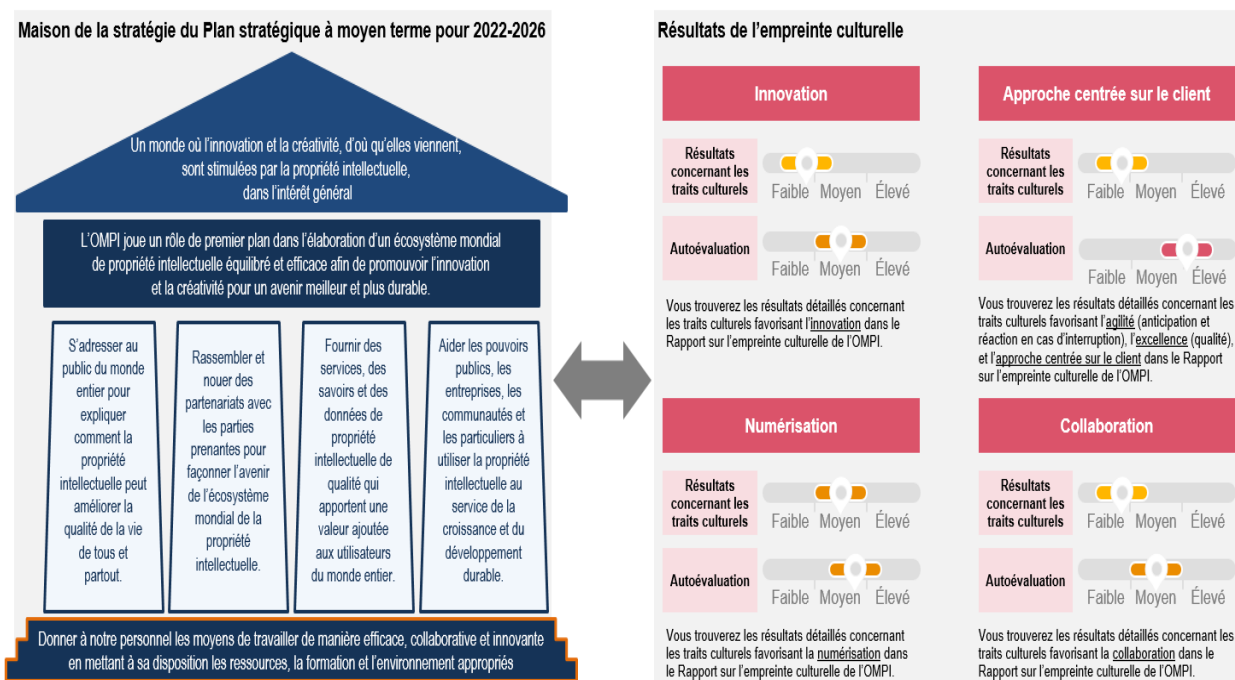
30. L'"explosion" de la technologie et son influence sur le monde du travail exigent la mise en place d'un service spécialisé afin que le DGRH puisse tirer parti des avantages de la technologie, de la gestion efficace des données et de l'analyse critique, tout en améliorant le service à la clientèle et en facilitant la gestion des talents. La création d'un nouveau groupe de la technologie et de la gestion des données relatives aux ressources humaines au sein du DGRH souligne l'importance de l'intégration de la technologie dans la gestion des ressources humaines.

31. L'année a également été marquée par l'examen et la refonte du processus de planification stratégique à plus long terme des effectifs, lancé en 2014. L'objectif est d'évaluer l'"état" des ressources humaines de l'OMPI et de fournir des orientations sur les mesures à prendre pour assurer la réussite des résultats opérationnels. Le processus a été examiné et des enseignements ont été tirés pour l'affiner. Il est actuellement mis en œuvre dans tous les secteurs dans le cadre de l'évaluation des talents au sein de l'OMPI pour 2022-2023 et au-delà.

32. Par ailleurs, un tableau de bord intégrant des analyses relatives aux ressources humaines qui seront utiles pour la planification des effectifs à tous les niveaux sera mis à la disposition des chefs de service. Ce tableau de bord permettra d'accéder facilement à des informations essentielles telles que l'effectif, la représentation géographique et par sexe, les départs à la retraite, les absences et les évaluations de performance, entre autres données. Cet outil renforcera également les capacités des supérieurs hiérarchiques s'agissant de gérer leur personnel, de suivre et de superviser leur équipe et, si possible, d'améliorer la parité et la représentation géographique.

Une culture qui renforce les compétences et favorise l'adaptabilité

33. En 2021, Price Waterhouse Coopers (PWC) a examiné le Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel de l'OMPI. Compte tenu de l'importance de la culture dans la gestion des performances, une empreinte culturelle a été établie pour l'OMPI dans le cadre de cet examen. Cette analyse a permis de déterminer cinq grands traits qui caractérisent la culture de l'OMPI, notamment *Empires*, *Professionnel et empreint de respect*, *Pilier de stabilité*, *Suivre les règles* et *Réputation en matière de compétences*. Si ces traits présentent tous des points forts, ils posent également des défis. L'analyse de la culture à l'OMPI a conclu à la nécessité d'un plus grand alignement entre les aspirations stratégiques de l'Organisation et sa culture actuelle.



34. L'analyse effectuée offre une base à partir de laquelle le DGRH peut s'atteler à la tâche difficile de mener un programme de transformation culturelle au sein de l'OMPI. Cela permettra de s'assurer que la culture en place renforce la résilience de l'Organisation et offre à l'ensemble de l'Organisation une vision commune du succès.

35. L'examen réalisé a également mis en évidence la nécessité, exprimée par les chefs de service et leurs subordonnés, d'apporter un certain nombre de changements importants dans la gestion des performances à l'OMPI. Il s'agit notamment de renforcer l'objectivité, la reconnaissance et les possibilités de perfectionnement professionnel, selon un processus davantage axé sur les utilisateurs, d'accroître le soutien proposé pour la gestion des résultats insuffisants et de promouvoir une réelle évolution des mentalités et comportements relatifs aux performances. Il a également été noté que pour répondre aux principaux défis en matière de gestion des performances, l'OMPI devait adopter une approche davantage axée sur le client et instaurer un "esprit de croissance" dans toute l'Organisation. De façon générale, le rapport a formulé huit recommandations qui aideront l'Organisation à se doter d'un cadre de gestion des performances plus adapté à ses besoins. L'une de ces recommandations était d'introduire un processus de calibrage des performances pour plus de cohérence et d'équité. À cette fin, un processus de calibrage des performances pour les fonctionnaires de grades P-4 et supérieurs a été introduit pour le cycle d'évaluation des performances 2021. L'objectif de cet exercice était de parvenir à une communauté de vues sur les deux notes les plus élevées de l'évaluation, à travers toute l'Organisation.

36. La mise au point d'un nouveau système de gestion des performances et la garantie d'une gestion plus étroitement liée aux processus de perfectionnement et de gestion des talents feront partie intégrante des activités du Groupe de l'expérience employé, relevant du Service de la gestion des talents, en collaboration avec les chefs de service et autres parties prenantes.

37. Pour l'avenir, il est reconnu que le développement personnel et professionnel constitue un élément essentiel en matière de gestion des performances et de motivation. Dans le même temps, il est devenu évident que l'OMPI doit investir dans son capital humain, afin de s'assurer que l'Organisation dispose des compétences nécessaires pour répondre aux demandes actuelles et futures. À cette fin, le développement et l'amélioration de la mobilité se sont

révélés être de puissantes initiatives de gestion pour engager du personnel, tout en permettant à la direction d'identifier des compétences internes réduisant la nécessité de rechercher constamment des talents à l'extérieur – investir en interne au lieu de compter uniquement sur des recrutements externes. Des progrès significatifs ont été réalisés tout au long de l'année afin de recenser des plateformes de gestion des talents et leurs prestations, l'idée étant de permettre à l'OMPI de lancer un appel à propositions formel dans le courant 2022, en vue d'un lancement en 2023. En outre, compte tenu des réactions positives qu'il a reçues, le DGRH a étendu son projet pilote permettant aux fonctionnaires titulaires d'un contrat de durée déterminée, d'un engagement continu ou d'un engagement permanent d'être temporairement affectés à des postes temporaires et à des postes de projet, tout en conservant leur statut contractuel et les prestations et droits correspondants.

38. Enfin, un changement important dans la restructuration du DGRH concerne le transfert de la responsabilité de la mise en œuvre et de l'exécution des programmes de formation à l'Académie de l'OMPI. L'objectif principal de ce transfert est que l'Académie mette son expertise en matière de renforcement des connaissances et des compétences au service du personnel de l'OMPI. Afin de faire en sorte que les programmes de formation soient axés sur les orientations stratégiques, une Équipe d'experts chargée de la formation et du perfectionnement professionnel a été créée pour recommander les changements qu'il serait nécessaire d'apporter pour améliorer l'approche de l'OMPI en matière de formation, avec une collaboration entre l'Académie de l'OMPI et le DGRH pour élaborer un cadre de formation et de perfectionnement professionnel pour l'OMPI et en superviser la mise en œuvre.

V. LA “NOUVELLE NORME”

39. L'apparition de la pandémie en 2020 a entraîné une nouvelle série de défis pour le DGRH, compte tenu de ses effets sur les aspects psychosociaux et la santé mentale du personnel. Tout au long de cette période, le DGRH a joué un rôle clé dans la gestion de crise, le télétravail, la gestion des risques, le redéploiement des effectifs, ainsi que la sécurité et le bien-être.

Santé, bien-être et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

40. La santé mentale et le bien-être du personnel ont toujours été de la plus haute importance à l'OMPI, et la pandémie a accéléré la réévaluation des pratiques de travail de l'OMPI. Il ne fait aucun doute que les quelques années écoulées ont renouvelé l'occasion de faire des modalités d'aménagement du temps de travail une pratique plus normalisée, afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le plus remarquable, peut-être, est que les aménagements du temps de travail sont considérés non plus comme un “plus”, mais comme un aspect essentiel de la vie professionnelle.

41. Le DGRH a joué un rôle déterminant dans le développement de cette nouvelle approche visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en réalisant notamment qu'il était crucial pour l'Organisation de faire preuve de souplesse à cet égard, ce qui contribue à faire de l'OMPI un employeur de choix. Dans ce contexte :

- la nouvelle politique de l'OMPI concernant la durée du travail et les modalités d'aménagement du temps de travail a été publiée en octobre 2021 et est entrée en vigueur en janvier 2022. Elle a introduit le télétravail en tant que modalité d'aménagement du temps de travail, en s'appuyant sur les enseignements tirés de la pandémie de COVID-19. Si les besoins opérationnels sont prioritaires, les modifications apportées donneront aux fonctionnaires davantage de flexibilité pour organiser leur travail et gérer leur horaire de travail en fonction de leurs préférences et besoins personnels, favorisant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie

privée. Ces modifications donneront également aux supérieurs hiérarchiques plus de latitude pour gérer les modalités de travail de leur équipe en fonction des besoins de l'Organisation et des besoins individuels.

- Des changements importants ont également été apportés à la politique relative au congé parental, dans l'intérêt du personnel et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les changements visent en outre à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'inclusion, notamment en reconnaissant que tous les parents ont des responsabilités en matière de soins et que ces responsabilités doivent être partagées à égalité entre les parents. À cette fin, le nombre de jours de congé a été augmenté pour la plupart des catégories de nomination et des types de liens de parenté, et une plus grande marge de manœuvre a été accordée pour l'utilisation de ces droits.
- Pour la première fois, une politique à l'échelle de l'Organisation a été élaborée sur les modalités d'octroi du congé de compensation aux administrateurs et fonctionnaires assimilés qui ont été requis d'effectuer des heures supplémentaires nombreuses ou fréquentes. La nouvelle politique jette les bases nécessaires pour qu'un congé de compensation soit accordé à ces catégories de personnel d'une manière équitable, transparente et uniforme.

42. En outre, le DGRH, en coordination avec l'Unité médicale et la conseillère du personnel, a dispensé des conseils concrets et apporté un large soutien au personnel. Des recommandations et des conseils en matière de santé mentale à l'intention du personnel ont été élaborés dans le but de renforcer la résilience individuelle et collective. En 2021, l'OMPI a participé à l'Enquête du groupe de travail sur le renseignement sanitaire de l'ONU concernant la santé et le bien-être, à laquelle ont contribué 24 organisations du système des Nations Unies, dont l'OMPI. Le taux de réponse a été élevé au sein de l'Organisation (37%). L'enquête a permis d'évaluer la santé physique et mentale, l'expérience face à la pandémie de COVID-19, les habitudes de travail et l'aménagement des espaces prévus à cet effet, les cas de violence domestique et plusieurs autres questions. Les résultats, évalués selon une méthode de stratification des risques en matière de santé, ont mis en évidence que 43% des personnes interrogées se situaient dans des catégories de risques moyens ou élevés; 39% ont déclaré que leur santé physique s'était détériorée pendant la pandémie, et 39% que leur santé mentale et leur bien-être avaient diminué de manière significative durant cette période. Bon nombre de ces personnes ont bénéficié de soins de santé inadéquats pendant la pandémie. En outre, et de manière très préoccupante, des violences domestiques – également aggravées par la pandémie – ont été signalées à des niveaux étonnamment élevés (17%). Dans l'ensemble, les plaintes les plus fréquentes sont liées à des douleurs corporelles, au stress au travail et à des symptômes de santé mentale. Des niveaux élevés de stigmatisation des problèmes de santé mentale ont été enregistrés. L'OMPI prévoit de poursuivre l'analyse des données de l'enquête en collaboration avec le groupe de travail sur le renseignement sanitaire de l'ONU, de soumettre à nouveau l'enquête à son personnel sur une base annuelle ou bisannuelle, et travaille à l'élaboration d'une série de mesures visant à donner suite aux conclusions dans les années à venir.

43. De même, les efforts ont été poursuivis pour promouvoir un environnement de travail harmonieux et empreint de respect, avec une tolérance zéro pour le harcèlement. Plus particulièrement, la politique relative aux différends et griefs liés à des difficultés rencontrées sur le lieu de travail a été modifiée afin de supprimer l'ancien délai de 90 jours pour déposer une plainte pour harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), discrimination ou abus de pouvoir. Ce changement assure la cohérence avec le modèle de politique du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) sur le harcèlement sexuel, qui stipule que les rapports officiels concernant des cas de harcèlement sexuel ne

doivent pas être soumis à délais⁸. La modification de la politique vise également à garantir que *toutes* les allégations de faute, y compris les allégations de harcèlement, de discrimination ou d'abus de pouvoir, seront transmises à la Division de la supervision interne (à l'exception des allégations de représailles, qui resteront du ressort du Bureau de la déontologie)⁹.

Diversité

44. En 2021, l'OMPI a mené à bien 26 recrutements pour des postes temporaires et 39 recrutements pour des postes de durée déterminée publiés en 2020 et 2021. Sur les 39 postes vacants de durée déterminée, 16 ont été pourvus par des candidats internes (engagements permanents, continus et de durée déterminée), 26 concernant également des employés travaillant pour l'OMPI sur d'autres contrats. Sur les 16 postes pourvus par des candidats internes, 15 ont donné lieu à une promotion, dont 53% concernaient des femmes. Un projet est en cours pour mettre à jour et améliorer les pages du site Web de l'OMPI consacrées au recrutement. En rendant les informations plus faciles à comprendre et plus attrayantes, et en respectant les meilleures pratiques en matière d'accessibilité aux fins d'inclusion, l'objectif du projet est de former un vivier de talents encore plus diversifié.

45. L'OMPI continue d'avancer vers ses objectifs en matière de parité entre les sexes et d'assurer la diversité géographique de son personnel au moyen de diverses initiatives, notamment aux échelons supérieurs. L'OMPI, directement ou par l'intermédiaire de ses organisations partenaires, mène des campagnes de sensibilisation sur divers réseaux sociaux, parfois spécialement adaptées aux femmes. Elle fait également appel aux services de cabinets de recrutement de cadres et participe à des salons de l'emploi. En 2021, 978 candidates ont manifesté leur intérêt dans le cadre de notre liste de réserve féminine pour les postes de hauts fonctionnaires, tandis que 2534 des 4444 personnes (57%) ayant manifesté leur intérêt dans l'ensemble de nos viviers de compétences étaient des femmes. En outre, le tableau de veille stratégique des ressources humaines de l'OMPI a encore été amélioré, et propose en temps réel et en un clic des données relatives au genre, de sorte que les fonctionnaires et les chefs de service peuvent consulter ces données rapidement et facilement. L'OMPI a également participé à trois salons de l'emploi virtuels en 2021, l'un étant axé sur le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, et les deux autres ayant une portée mondiale.

46. L'OMPI a encore renforcé son initiative relative à la désignation de coordonnateurs¹⁰, qui vise à encourager la candidature de divers types de personnes aux postes vacants, en particulier des candidats provenant d'États membres non représentés ou sous-représentés. Huit exposés sur le renforcement des capacités ont été présentés aux coordonnateurs nationaux en 2021. Plusieurs séances de partage d'informations ont été organisées avec les missions permanentes qui envisagent également de participer activement à cette initiative. En 2022, le DGRH compte mener une enquête auprès de tous les coordonnateurs afin de déterminer ce qui fonctionne, de partager les meilleures pratiques et de renforcer ainsi les capacités internes parmi les coordonnateurs du réseau.

47. En outre, un nouveau [Programme pour les jeunes experts](#) destiné à des jeunes âgés de moins de 35 ans a été mis au point en 2021 pour former la prochaine génération de leaders mondiaux de la propriété intellectuelle et les aider à contribuer à la création d'écosystèmes d'innovation dans le monde entier. Le Programme pour les jeunes experts est un programme

⁸ Voir le modèle de politique du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) sur le harcèlement sexuel à l'adresse https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL_0.pdf.

⁹ Voir le paragraphe 17 du document [WO/CC/80/3](#) daté du 3 août 2021 ("Amendements du statut et règlement du personnel").

¹⁰ Initiative relative à la désignation de coordonnateurs – L'OMPI collabore avec les missions (principalement des États membres sous-représentés ou non représentés) et les offices nationaux de propriété intellectuelle afin de désigner des coordonnateurs nationaux pour une diffusion plus large des avis de vacance de postes dans les pays.

de deux ans destiné aux jeunes experts talentueux, qui leur permet non seulement de comprendre les aspects techniques de la propriété intellectuelle, mais aussi de les appliquer dans la pratique. Le programme a été lancé en novembre 2021 et a attiré quelque 4000 candidats, dont plus de 1500 d'Afrique, 400 d'Amérique latine et des Caraïbes, près de 900 de la région Asie-Pacifique, 350 de la région Europe centrale et orientale et Asie centrale et plus de 200 du Moyen-Orient. Onze jeunes professionnels (six femmes, cinq hommes) ont été sélectionnés en décembre 2021 pour démarrer le programme pilote au début de 2022.

48. Les enseignements tirés du Programme pour les jeunes experts sont les suivants : prévoir plus de temps pour le processus de publication et de sélection, c'est-à-dire publier les annonces beaucoup plus tôt dans l'année, fournir plus de clarté et d'informations sur le programme dès le départ pour que les candidats intéressés puissent en prendre connaissance, favoriser les contacts avec les chefs de service pendant le processus de sélection, et apporter plus de soutien (et plus tôt) aux jeunes experts sélectionnés avant leur arrivée à Genève, notamment en ce qui concerne le logement et les formalités administratives auprès des autorités suisses compétentes.

Inclusion

49. En 2021, l'OMPI a commencé à travailler sur sa première stratégie pour l'inclusion du handicap, afin de se conformer aux exigences du système des Nations Unies énoncées dans la stratégie à plus large échelle des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Les activités menées par l'OMPI en matière d'inclusion du handicap s'appuieront sur les initiatives mises en place dans le passé et les renforceront, avec notamment une amélioration des mesures d'accessibilité dans les locaux de l'OMPI et l'initiative du "Consortium pour des livres accessibles" (ABC). Grâce à ces initiatives, l'OMPI a établi de bonnes relations avec les organisations de personnes vivant avec un handicap, en particulier celles qui représentent les aveugles et les personnes souffrant d'une déficience visuelle. Par ailleurs, l'OMPI, en partenariat avec l'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'Organisation internationale du Travail (OIT), a procédé à une évaluation de sa plateforme de recrutement en ligne afin d'en garantir l'accessibilité à tous les utilisateurs. Les recommandations du rapport sont actuellement mises en œuvre.

Autres faits nouveaux

50. Ces dernières années, le DGRH s'est lancé dans un projet de transformation numérique visant à mettre en œuvre une série de nouveaux outils, processus et procédures afin de créer un environnement plus porteur. La pandémie a accéléré cette transition vers des méthodes de travail numériques et a également montré comment la technologie pouvait être utilisée pour libérer du temps généralement consacré à des tâches répétitives et routinières.

51. En 2021, le DGRH, en coordination avec d'autres services internes, a introduit une nouvelle interface améliorant l'expérience des employés lorsqu'ils se connectent au portail consacré aux ressources humaines et a poursuivi le développement des modalités d'aménagement du temps de travail, y compris le télétravail, pour une mise en œuvre en janvier 2022. Le DGRH a également achevé le projet de numérisation des dossiers papier des membres du personnel en activité afin d'améliorer l'archivage numérique centralisé des documents et des dossiers relatifs au personnel et de renforcer ainsi ses capacités s'agissant de consulter ces informations en ligne de manière sécurisée depuis le bureau et à distance. De même, afin de mieux gérer le congé de maladie de longue durée, un système a été spécialement mis au point pour l'Unité médicale, lui permettant de cibler les cas nécessitant son aide, d'aider les personnes concernées à retourner au travail, et d'aider leur service à préparer adéquatement ce retour.

52. En outre, depuis l'année dernière, l'ensemble du processus de recrutement, depuis la planification et la recherche de talents jusqu'à l'évaluation, la sélection et l'engagement, se déroule dans un environnement virtuel. L'utilisation de technologies telles que les entretiens vidéo différés et une plateforme de tests en ligne a permis d'offrir aux candidats une expérience de pointe, tout en permettant au DGRH d'utiliser plus stratégiquement son temps pour des responsabilités à valeur ajoutée. Parallèlement, le DGRH a tenu compte du fait que l'intégration à distance des personnes nouvellement engagées, avec les difficultés qu'elle suppose, était devenue une composante incontournable du recrutement virtuel. Un nouveau projet à cet égard a été lancé et devrait être achevé à la mi-2022.

53. Le DGRH déploie des efforts considérables dans l'examen et la mise à jour continus des règles et politiques régissant les conditions d'emploi des fonctionnaires de l'OMPI, ce qui permet à l'OMPI de maintenir un cadre réglementaire fiable qui s'adapte à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permet d'y répondre, tout en étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Dans le cadre de l'amélioration continue des politiques applicables aux ressources humaines, une vingtaine d'ordres de service nouveaux ou révisés et d'autres textes administratifs ont été publiés au cours de la période considérée, accompagnés, le cas échéant, de communications de nature générale visant à s'assurer que le personnel comprenne les nouvelles dispositions.

54. Enfin, comme nous l'avons mentionné dans notre précédent rapport annuel, le changement de la culture de l'OMPI, en étant à l'écoute de son personnel afin de créer une culture fondée sur la confiance, dynamique et gratifiante, est une priorité essentielle de l'Administration. L'objectif est de mettre en place des outils permettant d'identifier ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, de mieux comprendre les motivations et les aspirations des membres du personnel, de savoir comment améliorer leur bien-être et de prendre en considération l'avis du personnel dans les décisions administratives. À cette fin, une enquête sur la participation du personnel va être lancée en 2022, et un contrat a été signé avec LinkedIn Glint pour fournir une plateforme d'enquête et des services de conseil en décembre 2021. Cette plateforme offrira un accès en temps réel et à la demande aux observations formulées par le personnel et permettra aux chefs de service et au DGRH de mieux comprendre les principales possibilités disponibles. Cette visibilité, associée aux recommandations pratiques de la plateforme, devrait permettre aux chefs de service de prendre les mesures les plus efficaces pour accroître la participation, renforcer les équipes et améliorer les performances dans l'ensemble de l'Organisation.

[Fin du document]