

## **Comité du programme et budget**

**Trentième session**  
**Genève, 8 – 12 juillet 2019**

### **ADDITIF AU RAPPORT DU VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

*établi par le Secrétariat*

Le présent document (WO/PBC/30/4 Add.) contient les réponses de la direction de l'OMPI aux recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes figurant dans le "Rapport du vérificateur externe des comptes" (document WO/PBC/30/4).

[L'additif au rapport du vérificateur externe des comptes suit]

## **RÉPONSES DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LE VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

### **Gestion financière**

#### **RECOMMANDATION N° 1**

Réexaminer la composition actuelle des commentaires financiers et envisager la possibilité d'informations plus concises dans les états financiers, tout en restant en conformité avec les normes d'information financière.

#### **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

#### **RECOMMANDATION N° 2**

Développer une approche plus systématique de la révision des bilans de comptes de contrôle pour assurer une analyse régulière des créances et des dettes, et pour engager des actions correctives là où elles s'avéreront nécessaires concernant les sommes historiques et/ou non recouvrables.

#### **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation. La direction doit examiner son approche en matière de révision des bilans des comptes de contrôle afin de s'assurer qu'à l'avenir elle soit complète et entièrement documentée.

### **Gouvernance et assurance**

#### **RECOMMANDATION N° 3**

Développer une stratégie pour tirer profit de la puissance qu'offrent les outils d'analyse afin d'améliorer et d'automatiser le suivi de ses processus de contrôle des activités clés, en les intégrant dans l'environnement de contrôle en tant que support probant pour la déclaration sur le contrôle interne.

#### **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

#### **RECOMMANDATION N° 4**

Envisager de mettre en cohérence le cycle de planification et de présentation des rapports de la DSI avec l'exercice financier, ce qui permettrait aux produits d'alimenter les assurances du SIC.

## **RÉPONSE**

La DSI accepte la recommandation. Toutefois, il convient de noter qu'au cours de la période transitoire prévue aux fins de cet alignement, le PBC et l'Assemblée générale recevront, pour les sessions de 2020, un rapport semestriel (juillet 2019 – décembre 2019).

## **Gestion axée sur les résultats et ressources humaines**

### **RECOMMANDATION N° 5**

Procéder à une harmonisation de la gestion axée sur les résultats et du cadre des rapports internes, pour faire en sorte que ces derniers intègrent les indicateurs utilisés pour le processus de gestion axée sur les résultats. Nous recommandons que l'OMPI aligne le suivi interne avec les indicateurs et priorités d'exécution identifiés dans le programme et budget et enregistre systématiquement les avancées dans l'exécution des plans de travail.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

### **RECOMMANDATION N° 6**

Veiller à ce que les indicateurs clés d'exécution pour chaque programme comprennent un ensemble équilibré de mesures afin d'aligner les activités sur les objectifs stratégiques.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

### **RECOMMANDATION N° 7**

Réfléchir, dès la phase de conception des indicateurs, aux modalités pratiques des systèmes de données servant à documenter l'exécution, afin de s'assurer qu'ils sauront relever et mesurer les indicateurs clés d'exécution au démarrage du programme et budget 2020-2021.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

### **RECOMMANDATION N° 8**

Réserver désormais la catégorie "pleinement atteint" dans les rapports d'exécution aux États membres aux cas où 100%, au moins, des objectifs sont atteints.

## **RÉPONSE**

L'évaluation de la performance des indicateurs à l'intérieur d'une fourchette est une pratique courante de gestion axée sur les résultats. La direction examinera donc plus à fond cette recommandation.

## **RECOMMANDATION N° 9**

Vérifier si les indicateurs de performance existants mesurent de manière adéquate les avancées vers les quatre priorités établies dans la stratégie 2017-2021 pour les ressources humaines, afin de remplacer certains indicateurs ou d'en établir de nouveaux là où existent des écarts significatifs ou une attention disproportionnée.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

## **RECOMMANDATION N° 10**

Assurer que a) le portefeuille d'indicateurs d'exécution du programme et budget puisse être interprété de manière autonome par les États membres; et b) que les niveaux de référence et les objectifs visés brossent un tableau fidèle des progrès réalisés entre deux exercices biennaux.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

## **RECOMMANDATION N° 11**

Suivre la mise en œuvre des actions prévues dans le Plan d'action 2018 pour la parité entre les sexes et indiquer leur état d'avancement (ainsi que les premiers signes d'impact) dans les prochains rapports sur les ressources humaines.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

## **RECOMMANDATION N° 12**

Travailler avec les États membres pour préciser la notion de représentation géographique dans les effectifs.

## **RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

**RECOMMANDATION N° 13**

Envisager de vérifier si son offre de formation est pertinente, pour s'assurer qu'elle correspond aux besoins professionnels actuels et aux priorités stratégiques de la gestion des compétences.

**RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

**RECOMMANDATION N° 14**

Vérifier qu'elle utilise toute la palette de classement des évaluations de performance, pour pouvoir proposer des formations ciblées et identifier les sous-performances.

**RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

**RECOMMANDATION N° 15**

Envisager des moyens pour réduire le taux d'absentéisme moyen, et mettre en œuvre des bonnes pratiques débouchant sur une plus grande responsabilisation en cas d'arrêt maladie, comme par exemple des entretiens préalables à la reprise de travail.

**RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

**RECOMMANDATION N° 16**

Entreprendre une enquête annuelle auprès du personnel afin d'établir les niveaux de référence permettant d'évaluer le ressenti du personnel sur tous les sujets liés aux ressources humaines soutenant les objectifs stratégiques et de mesurer l'efficacité de la politique en matière de ressources humaines et de sa mise en œuvre. Une telle étude pourrait porter sur des thèmes comme la motivation, l'évolution, le bien-être, le harcèlement sur le lieu de travail, la direction et la transparence, et pourrait évaluer la vision du personnel sur le soutien apporté par des fonctions d'appui comme les ressources humaines.

**RÉPONSE**

La direction a accepté la recommandation.

[Fin du document]