

## **Comité du programme et budget**

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

### **RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE (DSI)**

*établi par le Secrétariat*

1. Conformément au paragraphe 47 de la Charte de la supervision interne, le directeur de la Division de la supervision interne (DSI) soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (PBC). Le rapport rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 30 juin 2019.

2. Le paragraphe de décision ci-après est proposé.

3. *Le Comité du programme et budget (PBC) a pris note du "Rapport annuel du directeur de la Division de la supervision interne (DSI)" (document WO/PBC/30/5).*

[Le rapport annuel du directeur de la DSI suit]



## RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE

Du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019

### TABLE DES MATIÈRES

Assemblée générale de l'OMPI.....	1
Liste des sigles utilisés.....	3
Informations générales.....	4
Faits marquants survenus durant la période considérée.....	4
Principes de planification.....	5
Normes professionnelles.....	5
Questions importantes et recommandations de supervision jugées prioritaires.....	5
Activités d'enquête.....	13
Cas dans lesquels des demandes d'information ou d'assistance ont été rejetées.....	15
État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision.....	16
Activités consultatives et de conseil en matière de supervision.....	19
Coordination avec les organismes de supervision externes.....	20
Coopération avec le Bureau du médiateur et le Bureau de la déontologie.....	20
Autres activités de supervision.....	20
Indépendance des activités de la DSI.....	21
Ressources en matière de supervision.....	21

### ANNEXE

ANNEXE I – Liste des rapports établis par la DSI

## LISTE DES SIGLES UTILISÉS

<b>AIMS</b>	Système de gestion de l'information administrative
<b>CDIP</b>	Comité du développement et de la propriété intellectuelle
<b>ERP</b>	Planification des ressources de l'Organisation
<b>DGRH</b>	Département de la gestion des ressources humaines
<b>OCIS</b>	Organe consultatif indépendant de surveillance
<b>DSI</b>	Division de la supervision interne
<b>PBC</b>	Comité du programme et budget
<b>PCT</b>	Traité de coopération en matière de brevets
<b>GNUE</b>	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
<b>OMPI</b>	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
<b>AIMS</b>	Système de gestion de l'information administrative
<b>CDIP</b>	Comité du développement et de la propriété intellectuelle

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

1. La Division de la supervision interne de l'OMPI (ci-après dénommée "DSI") a pour mission d'assurer à l'Organisation une supervision interne indépendante et efficace, conformément aux dispositions de la Charte de la supervision interne.
2. En vertu de la Charte de la supervision interne de l'OMPI<sup>1</sup>, le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, dans le cadre du Comité du programme et budget (PBC). Ce rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, du calendrier des travaux ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne.
3. Conformément à la Charte de la supervision interne, une version préliminaire du rapport annuel a été fournie au Directeur général et à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) pour qu'ils formulent des observations; il a été tenu compte des observations reçues pour établir la version définitive du rapport.

## FAITS MARQUANTS SURVENUS DURANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE

4. La DSI continue d'aider l'OMPI à renforcer les contrôles, l'application du principe de responsabilité, la transparence et l'apprentissage au moyen d'outils et de pratiques innovants et adaptés qui permettront à l'Organisation de s'acheminer vers les normes les plus élevées, notamment en matière de gestion des risques et d'exécution des programmes.
5. La Charte de la supervision interne a été modifiée en 2018 afin d'inclure, entre autres, des informations précises sur les conditions dans lesquelles des services consultatifs et de conseil peuvent être fournis. Cette précision permet de garantir que les principes d'indépendance et d'absence de conflits d'intérêts restent au cœur des activités de la DSI.
6. La technologie fait partie intégrante des outils utilisés par la DSI, avec la poursuite de l'utilisation des systèmes de gestion en matière d'audit, afin d'encourager un environnement sans papier et des processus intégrés; l'utilisation de tableaux de bord d'analyse des données décisionnelles, afin de mieux renseigner sur la gestion des recommandations; l'expansion des outils d'analyse des données, pour appuyer les contrôles internes et la gestion des risques; et l'utilisation de données infographiques, pour simplifier les rapports d'évaluation. La DSI a collaboré avec le Département des technologies de l'information et de la communication et avec la Division des achats et des voyages en vue d'acquérir un nouvel outil de visualisation des données et d'organiser une formation à cet égard. Cet outil, Tableau®, sera utile pour l'analyse des données dans les trois programmes.
7. Un système informatisé de gestion des dossiers a été mis au point en interne et est utilisé par la Section des enquêtes de la DSI depuis le début de l'année 2019. Ce système a été conçu pour le dépôt de tous les dossiers et documents d'enquête. En tant que tel, il permet de suivre les activités d'enquête et facilite l'accès aux documents et aux éléments de preuve pour chaque enquête. Il propose également des contrôles intégrés pour ce qui concerne les délais de réalisation des enquêtes et le respect des procédures, ainsi qu'un module d'établissement de rapports d'activité.
8. La DSI s'est engagée à encourager l'apprentissage institutionnel en mettant au point un module en ligne pour apprendre à utiliser les évaluations dans le cadre du cycle de gestion. La division élargit son rôle en matière de lutte contre la fraude et les abus en menant des activités

---

<sup>1</sup> Voir les paragraphes 47 et 48 de la Charte de la supervision interne.

de prévention, avec notamment un exercice d'évaluation des risques de fraude et l'élaboration d'un module de sensibilisation à la fraude, de pair avec le Bureau du contrôleur.

9. La DSI a lancé des exercices conjoints entre les sections chargées de l'audit interne et de l'évaluation afin, entre autres, de tirer parti des synergies potentielles, d'éviter les chevauchements d'activités et de renforcer la valeur ajoutée. L'audit et l'évaluation conjoints de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes, actuellement en cours, font office de projet pilote.

10. Dans le cadre de l'assurance de la qualité de la fonction d'évaluation, une évaluation externe de la qualité est en cours. Cette évaluation vise à mesurer les activités et produits de la Section de l'évaluation au regard des normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Les fonctions d'audit interne et d'enquête seront soumises à une évaluation externe de la qualité en 2020.

## **PRINCIPES DE PLANIFICATION**

11. La DSI a tenu compte d'un certain nombre de facteurs dans l'établissement de son programme de travail, tels que : évaluation des risques, pertinence, incidence au niveau national, cycle de supervision, observations présentées par la direction de l'OMPI, observations formulées par les États membres et ressources disponibles. Le projet de programme de travail de supervision a également été examiné par l'OCIS et a bénéficié des conseils de ce dernier avant d'être finalisé, conformément au paragraphe 28.a) de la Charte de la supervision interne.

12. Afin d'assurer une couverture efficace de la supervision grâce à l'utilisation rationnelle des ressources limitées à disposition, tout en évitant les éventuels chevauchements, la DSI a également pris en considération les travaux effectués par le vérificateur externe des comptes et d'autres organes de supervision, tels que le Corps commun d'inspection (CCI), ainsi que les évaluations que le Comité du développement et de la propriété intellectuelle (CDIP) a fait réaliser.

13. Le programme de supervision pour 2019 a été diffusé auprès de tous les chefs de programme et porté à la connaissance des fonctionnaires de l'OMPI sur le site Intranet de l'Organisation. Le programme pour 2018 a été mené à bien dans les délais et les limites du budget.

## **NORMES PROFESSIONNELLES**

14. Pour ses activités d'audit, la DSI adhère au cadre de référence international des pratiques professionnelles promulgué par l'Institut des auditeurs internes (IIA). Le travail d'enquête de la DSI s'inspire également des principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux. Pour les activités d'évaluation, la DSI suit les normes internationales en la matière élaborées par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE).

## **QUESTIONS IMPORTANTES ET RECOMMANDATIONS DE SUPERVISION JUGÉES PRIORITAIRES**

15. La présente section contient des informations sur les principales conclusions et recommandations, relatives aux principaux risques, contenues dans les rapports de supervision interne (audit, évaluation et rapport à l'intention de la direction) établis pendant la période considérée.

16. Les principales conclusions et recommandations concernent les rapports suivants qui ont été établis durant la période considérée<sup>2</sup> :

- a) Audit des systèmes de sécurité en matière d'accès physique;
- b) Audit du portefeuille de projets pour la planification des ressources de l'OMPI (ERP);
- c) Audit des fonds fiduciaires gérés par l'OMPI;
- d) Audit de la mise en œuvre de la stratégie de l'OMPI en matière d'assurance informatique;
- e) Audit du mécanisme pilote de compensation du PCT;
- f) Évaluation du projet pilote sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière – Phase 2;
- g) Rapport de synthèse de la métaévaluation des produits d'évaluation de l'OMPI;
- h) Évaluation du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique;
- i) Rapport à l'intention de la direction concernant les corrections d'office apportées dans le cadre du Service d'enregistrement de Madrid; et
- j) Rapport à l'intention de la direction concernant les systèmes de gestion des demandes des clients (projet diffusé aux fins d'observations).

17. La DSI a poursuivi son dialogue avec la direction en vue de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre des recommandations en suspens et d'actualiser les données y relatives. Toutes les recommandations sont mises en œuvre par la direction sous la forme d'un plan d'action comprenant les suggestions d'activités, les noms des membres du personnel responsables de la mise en œuvre de la recommandation et une date-butoir. Les recommandations de supervision sont gérées au moyen du système TeamCentral<sup>3</sup>, accessible par la DSI, la direction de l'OMPI et les vérificateurs externes des comptes.

### **AUDIT DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ EN MATIÈRE D'ACCÈS PHYSIQUE**

18. L'audit a révélé que la direction et le personnel avaient apporté la preuve de leur engagement en faveur de la mise en place, de l'entretien et de l'amélioration de solides processus de gestion des systèmes de sécurité en matière d'accès physique, étayés par des politiques, des procédures et des pratiques adaptées.

19. Des procédures sont en place pour protéger les systèmes de sécurité en matière d'accès physique et les données connexes, ainsi que pour gérer les droits d'accès. Les tests effectués ont montré que les relevés d'accès fournissent des informations précises qui peuvent être associées à d'autres outils en matière d'accès physique tels que la vidéosurveillance.

20. Si certaines recommandations visaient principalement à mieux documenter les processus et pratiques existants, afin d'améliorer les contrôles internes et la gouvernance, la Division de la sécurité et de l'assurance informatique doit également prendre des mesures appropriées pour :

---

<sup>2</sup> La liste des rapports figure dans l'annexe.

<sup>3</sup> TeamCentral © est un module de TeamMate, un logiciel spécialisé pour les missions d'audit et qui comprend divers modules, notamment pour les documents de travail électroniques, le suivi des recommandations, l'évaluation des risques et la planification.

- a) améliorer la rapidité de l'analyse et des alertes relatives aux connexions malveillantes, entre autres, en demandant au fournisseur chargé de la gestion du réseau de mettre en place des points de contrôle, des commutateurs et des logs serveur dans un système central de sécurité informatique et de gestion des événements;
- b) protéger les actifs informatiques en maintenant et en actualisant régulièrement un inventaire nominatif des systèmes de sécurité en matière d'accès physique, afin d'améliorer encore les mécanismes d'inventaire existants;
- c) améliorer la gestion des risques et, en particulier, les risques de tiers dans le cadre de la mise en œuvre de la politique relative aux prestataires de services de l'OMPI; et
- d) assurer un suivi effectif, l'application du principe de responsabilité et la visibilité en améliorant les modèles existants pour l'établissement de rapports.

### **AUDIT DU PORTEFEUILLE DE PROJETS POUR LA PLANIFICATION DES RESSOURCES DE L'OMPI (ERP)**

21. L'audit a permis de constater que, bien que les délais de mise en œuvre du portefeuille de projets ERP aient été révisés plus d'une fois entre la date prévue en 2015 et la clôture officielle en juillet 2018, l'OMPI a exécuté les projets dans les limites du budget global de 25 millions de francs suisses approuvé par les États membres en 2010.
22. Le plan de concrétisation des avantages du portefeuille ERP prévoyait 132 avantages, dont 82% ont été obtenus. Il reste néanmoins possible de tirer des avantages supplémentaires du portefeuille ERP en établissant un mécanisme de collaboration visant à aider les secteurs d'activité concernés à mieux tirer parti des solutions proposées et des processus connexes.
23. En outre, étant donné que l'Organisation est sur le point de passer à l'informatique en nuage, le comité chargé de la mise en œuvre du portefeuille AIMS doit jouer un rôle de premier plan dans l'examen de l'incidence potentielle de cette évolution sur le système ERP et les politiques, règlements, règles et pratiques connexes de l'Organisation, dans un souci d'adaptabilité, d'harmonisation et de continuité des opérations, entre autres.
24. Par ailleurs, la mise en place d'un processus interne prévoyant dès le départ des accords de prestation de services et des comptes connexes pour les demandes de services auprès du Centre international de calcul des Nations Unies serait utile pour la gestion des grands projets informatiques au sein de l'OMPI. Elle permettrait de mieux tenir compte des coûts correspondants et d'éviter les problèmes de rapprochement des comptes rencontrés lors de la mise en œuvre du portefeuille ERP.
25. Parmi les possibilités recensées pour améliorer la gestion des projets figurent l'élaboration d'une nomenclature commune pour la classification, le classement et l'archivage des documents relatifs aux projets au sein du système de gestion des contenus de l'Organisation, afin d'accroître la précision et l'exhaustivité de la documentation relative aux projets et d'en améliorer l'accessibilité et le partage.
26. Enfin, un certain nombre de problèmes systémiques ayant trait à la gestion efficace et rationnelle des projets dans le portefeuille ERP ont également été mis en évidence par l'audit de la gestion de projets à l'OMPI (IA 2016-04)<sup>4</sup> effectué par la DSI en 2016. La mise en œuvre des recommandations en suspens du rapport de gestion de projets aiderait à résoudre ces problèmes.

---

<sup>4</sup> [https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/audit/pdf/project\\_management.pdf](https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/audit/pdf/project_management.pdf)

## **AUDIT DES FONDS FIDUCIAIRES GÉRÉS PAR L'OMPI**

27. L'audit a révélé un certain nombre de faits positifs concernant la gestion et l'administration des fonds fiduciaires. Par exemple, on observe généralement un degré élevé de respect du Règlement financier de l'OMPI et de son règlement d'exécution, des dispositions contenues dans les mémorandums d'accord et d'autres contrôles internes relatifs aux tâches administratives.

28. La DSI fait néanmoins observer que l'Organisation peut encore renforcer la gestion des fonds fiduciaires. Ainsi, les parties prenantes internes concernées doivent collaborer avec les donateurs en vue d'aligner progressivement les dépenses d'appui existantes, pour un certain nombre de fonds fiduciaires, sur le taux fixé dans la Politique de l'OMPI en matière de gestion des contributions volontaires. Cela permettra à l'Organisation de se conformer à ses politiques.

29. En outre, le processus de gestion des risques associés aux fonds fiduciaires peut également être renforcé grâce à la collaboration entre les parties prenantes, avec l'appui du Bureau du contrôleur, afin de faire en sorte que les risques soient identifiés en temps utile et que des stratégies d'atténuation appropriées soient élaborées.

30. La DSI fait observer que l'Organisation doit prendre des mesures opportunes et adéquates pour faire face à la situation actuelle d'un fonds fiduciaire qui ne compte aucune activité financière ni aucune activité de programme depuis près de 10 ans. Remédier à cette situation, en déterminant s'il convient de reconduire ou de clore le fonds, permettra à l'OMPI de se conformer à ses politiques.

31. En outre, l'OMPI doit déterminer s'il est nécessaire et utile de mener des évaluations après la clôture des fonds fiduciaires, y compris d'harmoniser les dispositions correspondantes de la politique en matière de gestion des contributions volontaires avec la pratique actuelle.

32. Enfin, pour appuyer davantage les efforts déployés par l'Organisation pour tenir compte des préoccupations relatives à l'égalité des sexes, le programme de travail relatif aux fonds fiduciaires, la mise en œuvre de ce programme et l'établissement de rapports doivent intégrer les questions liées à l'égalité des sexes, s'il y a lieu.

## **AUDIT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DE L'OMPI EN MATIÈRE D'ASSURANCE INFORMATIQUE**

33. La DSI fait observer que les parties prenantes interrogées estiment que les divers projets définis dans le cadre de la stratégie en matière d'assurance informatique sont en adéquation avec les buts poursuivis. Bien que l'Organisation n'ait pas décidé de dématérialiser son infrastructure, ses plateformes et ses logiciels informatiques, la DSI précise que, lors de son élaboration en 2015, la stratégie en matière d'assurance informatique avait été conçue de manière à tenir compte de l'évolution de la technologie et des mesures connexes de protection des données, telles que l'utilisation de l'informatique en nuage.

34. L'harmonisation de la stratégie en matière d'assurance informatique avec la future politique en matière de protection des données, lorsque celle-ci sera finalisée, renforcera le caractère inclusif de la stratégie en matière d'assurance informatique pour ce qui est de la gestion des incidents relatifs à l'assurance informatique et des obligations connexes à l'égard des clients de l'OMPI.

35. L'échelle de maturité en matière d'assurance informatique, mise au point par la Division de la sécurité et de l'assurance informatique, peut encore être améliorée grâce à une définition plus précise des composantes de l'échelle ainsi que des critères et paramètres y relatifs.

36. La stratégie de l'OMPI en matière d'assurance informatique a révélé que la divulgation non autorisée d'informations sensibles constituait une tendance et un risque technologiques

majeurs, et la Division de la sécurité et de l'assurance informatique a aidé le PCT à définir et à mettre au point un outil de prévention des fuites de données dans le cadre du projet relatif à une plateforme résiliente et sécurisée pour le PCT. À l'avenir, il serait utile que l'OMPI évalue d'autres domaines dans lesquels une solution pourrait être recherchée pour prévenir les fuites de données, en fonction du risque et de la classification de l'information, et qu'elle définisse des outils permettant de prévenir et de détecter les fuites de données par divers moyens.

37. L'OMPI a commencé à utiliser des outils fondés sur l'intelligence artificielle pour la protection finale, la veille stratégique et la réaction à la menace, et devrait continuer d'examiner l'incidence des tendances et changements technologiques, notamment liés à l'intelligence artificielle, sur l'évolution future de la stratégie en matière d'assurance informatique.

38. Enfin, la Division de la sécurité et de l'assurance informatique va déployer une nouvelle solution en matière de gouvernance, de gestion des risques et de mise en conformité dans le domaine de la sécurité informatique, afin de mieux saisir, surveiller et contrôler les risques, y compris pour ce qui concerne les menaces et les failles.

### **AUDIT DU MÉCANISME PILOTE DE COMPENSATION DU PCT**

39. L'audit a révélé que les tâches relatives aux taxes de recherche du PCT ont été simplifiées, le Bureau international ayant observé une réduction manifeste de la charge de travail créée par les demandes relatives aux pertes et gains de change découlant de la règle 16.1.e) du règlement d'exécution du PCT<sup>5</sup>. Ce processus devrait être encore simplifié et rendu plus efficace, à l'avenir, par l'automatisation d'un certain nombre de tâches manuelles liées aux opérations de compensation.

40. L'introduction d'un calendrier utilisé par les participants du mécanisme pilote de compensation a amélioré la planification et la gestion de la trésorerie au sein du Bureau international en permettant de regrouper plusieurs paiements en une seule opération, afin de réduire les frais de transaction, et de fixer une date pour le paiement et la réception des montants faisant l'objet de la compensation.

41. La mise en œuvre du processus de compensation a permis de réduire de 69% le solde nominal moyen de liquidités maintenu à la banque (en euros) pour les taxes de recherche du PCT. Cette réduction a permis au Bureau international de ne plus avoir à assumer les coûts de financement liés aux taux d'intérêt négatifs pratiqués actuellement.

42. La Division de la supervision interne a observé en outre une légère baisse des frais bancaires relatifs au transfert électronique de fichiers, en corrélation avec la réduction du volume des transactions de transfert électronique de fichiers – paiements et recettes (57%), ainsi qu'avec celle du nombre de demandes de remboursement (46%) de la part des administrations chargées de la recherche internationale participantes.

43. À l'avenir, le Bureau international devrait procéder à un inventaire des ressources nécessaires pour le mécanisme de compensation, en tenant compte de la participation actuelle et future à ce mécanisme; et proposer une modification du règlement d'exécution du PCT et des instructions administratives s'y rapportant, de manière, entre autres, à ce qu'ils soient adaptés et conformes aux procédures de compensation et méthodes de travail actuelles.

---

<sup>5</sup> Lorsque, en ce qui concerne le paiement de la taxe de recherche dans une monnaie prescrite par l'office récepteur ("la monnaie prescrite"), autre que la monnaie fixée par l'administration chargée de la recherche internationale ("la monnaie fixée"), le montant effectivement reçu par l'administration chargée de la recherche internationale dans la monnaie prescrite, en vertu de l'alinéa d)i) de la présente règle, est, une fois converti par cette administration dans la monnaie fixée, inférieur à celui qu'elle a fixé, la différence est payée à ladite administration par le Bureau international; au contraire, si le montant effectivement reçu est supérieur au montant fixé, la différence appartient au Bureau international.

## ÉVALUATION DU PROJET PILOTE SUR LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE – PHASE 2

44. Cette évaluation avait pour but de déterminer :
- a) la stratégie et les résultats actuels du projet pilote et sa contribution à la prise en considération des questions d'appui à l'évolution de carrière à l'OMPI;
  - b) si les conditions et les mécanismes d'appui à l'évolution de carrière sont efficaces et peuvent être intégrés à un programme valable dans ce domaine;
  - c) les effets escomptés et réels qu'un programme d'appui à l'évolution de carrière pourrait avoir sur les bénéficiaires potentiels, ainsi que les risques et stratégies d'atténuation connexes.
45. Les principaux résultats et recommandations concernent les points suivants :
- a) le projet pilote, à petite échelle, s'est révélé utile pour répondre aux besoins de l'Organisation et à ceux du personnel, ainsi que l'ont indiqué plus de 65% des personnes interrogées. Il a engendré des changements positifs dans la motivation et le comportement de tous les bénéficiaires;
  - b) le projet pilote est à présent suffisamment avancé pour traiter les difficultés rencontrées par l'Organisation, concernant notamment la pyramide des âges des membres du personnel, la capacité de retenir les talents et les questions liées au genre, entre autres, d'une manière plus globale et unifiée;
  - c) la mobilité, par exemple dans le cadre d'affectations et de formations en cours d'emploi à l'extérieur de l'Organisation, qui pourrait permettre d'harmoniser les besoins et aspirations du personnel avec les besoins de l'Organisation.
46. La stratégie de mise en œuvre s'est révélée efficace. Toutefois, la structure et les ressources dont dispose aujourd'hui l'OMPI aux fins du perfectionnement professionnel sont insuffisantes compte tenu des besoins et des enjeux actuels et futurs auxquels est confrontée l'Organisation. Sous sa forme actuelle, le projet pilote n'est pas viable.
47. Le personnel a souligné la nécessité de renforcer la transparence et l'accessibilité des services de perfectionnement professionnel. Par conséquent, les services d'appui à l'évolution de carrière devront à l'avenir être ouverts à tous et accessibles à l'ensemble du personnel selon une approche fondée sur la demande.
48. Si l'évaluation générale du projet pilote a été positive, elle a également permis de recenser des points à améliorer. À cette fin, trois recommandations ont été formulées :
- a) le DGRH doit envisager de mettre au point un véritable dispositif d'appui à l'évolution de carrière, définissant clairement les problèmes à résoudre, la situation aux niveaux interne et externe et les facteurs contextuels, ainsi que les résultats escomptés et les objectifs;
  - b) le DGRH doit s'assurer de l'engagement des chefs de service et responsables hiérarchiques lorsqu'il fournit des services d'appui à l'évolution de carrière et qu'il informe l'ensemble du personnel, en toute transparence, sur l'accès à ces services et la recherche de compétences;
  - c) l'OMPI doit tenir compte de l'expérience acquise dans le cadre du projet pilote sur le perfectionnement professionnel, en faisant des services d'appui à l'évolution de carrière

une composante distincte de la réponse à apporter aux difficultés actuellement rencontrées par l'Organisation.

## **RAPPORT DE SYNTHÈSE DE LA MÉTAEVALUATION DES PRODUITS D'ÉVALUATION DE L'OMPI**

49. Les principaux objectifs de cette métaévaluation ont été les suivants :
- a) analyser et synthétiser les conclusions et les recommandations issues des évaluations menées entre 2011 et 2017;
  - b) permettre aux planificateurs et aux responsables de l'Organisation d'exploiter les données d'évaluation dont ils disposent, compte tenu de la possibilité de convertir ces données en recommandations stratégiques, de fond, thématiques et transversales; et
  - c) visualiser les lacunes et synthétiser les informations, pour permettre aux clients d'utiliser facilement la synthèse de la métaévaluation.
50. Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :
- a) le portefeuille d'évaluations offre une couverture adéquate, du point de vue des programmes et des zones géographiques évalués, et continue de s'étendre aux programmes et zones géographiques qui n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation;
  - b) deux évaluations transversales ont été menées à bien, l'une en 2014 sur la gestion des connaissances et l'autre en 2018 sur le développement des compétences. Ces deux évaluations ont permis de mesurer la capacité de l'Organisation de travailler en collaboration. Les questions transversales qui feront prochainement l'objet d'une évaluation pourraient bénéficier de l'établissement systématique, stratégique et participatif d'une liste de priorités à l'échelle de l'Organisation;
  - c) l'amélioration en matière d'égalité des sexes demeure l'un des éléments clés des cinq critères d'évaluation utilisés, soit sous la forme d'une conclusion, soit sous celle d'une recommandation; et
  - d) les données concernant les effets des programmes sur le long terme, du point de vue de la propriété intellectuelle, sont relativement limitées dans le portefeuille d'évaluations actuel, et ne fournissent pas suffisamment d'informations en termes d'impact.
51. Compte tenu des conclusions, le rapport de synthèse de la métaévaluation contient les recommandations suivantes :
- a) la Section de l'évaluation de la DSI doit, dans la mesure du possible, accorder la priorité aux programmes, objectifs stratégiques et secteurs de l'OMPI qui n'ont pas encore été évalués. Selon cette approche, la couverture géographique doit constituer l'un des éléments à considérer pour prendre une décision. Les évaluations transversales doivent être soigneusement choisies et porter sur des sujets pertinents à l'échelle de l'Organisation;
  - b) la Section de l'évaluation de la DSI doit accroître le nombre et la qualité des résultats et conclusions de fond en matière de propriété intellectuelle pour ce qui concerne l'effet et l'incidence des programmes sur le long terme; et
  - c) la Section de l'évaluation de la DSI doit renforcer ses mesures visant à améliorer le respect de l'égalité des sexes et à introduire des indicateurs dans ce domaine, conformément aux politiques de l'OMPI en matière d'égalité des sexes et au plan d'action

à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN SWAP).

## ÉVALUATION DU BUREAU RÉGIONAL POUR L'ASIE ET LE PACIFIQUE

52. Les principaux objectifs de l'évaluation du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique étaient les suivants :

- a) évaluer la pertinence du programme du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique pour les partenaires visés, la valeur ajoutée du programme pour la région et l'appui fourni par ses partenaires;
- b) évaluer la contribution du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique à l'objectif visant à mettre la propriété intellectuelle au service du développement durable, et la contribution stratégique du programme régional aux objectifs plus vastes liés à l'intégration de la région selon le Cadre conceptuel de l'Indice mondial de l'innovation;
- c) analyser les outils, mécanismes et méthodes<sup>6</sup> mis en œuvre par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, et déterminer les enseignements tirés et les pratiques recommandées qui ont contribué aux résultats du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique; et
- d) déterminer les facteurs qui pourraient être appliqués par d'autres bureaux régionaux afin de renforcer leur utilité, leur efficacité et l'utilisation optimale de leurs ressources – y compris dans le domaine de l'égalité des sexes.

53. Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

- a) l'approche et les travaux du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique ont été mis au point dans un cadre structuré de mise en œuvre. Cette approche structurée est essentielle pour le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et contribue fortement à l'efficacité de ses travaux. Les nombreuses indications fournies par les parties prenantes sur l'importance des différents projets laissent penser que cette approche structurée est importante pour les États membres dans l'élaboration de cadres et de systèmes de propriété intellectuelle;
- b) il est probable que la contribution du Bureau aux objectifs stratégiques de l'OMPI continuera de produire des effets et sera plus visible, puisque davantage d'États membres s'acheminent vers le développement et disposent du temps nécessaire à la mise en œuvre de leur stratégie nationale de propriété intellectuelle. Il sera essentiel, dans les années à venir, de suivre et de réviser attentivement l'approche axée sur les projets en fonction : i) des besoins des États membres; et ii) des réflexions concernant l'efficacité du contenu et de la structure des projets;
- c) il serait souhaitable d'assurer une collaboration et des liens étroits entre les secteurs opérationnels et le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, compte tenu des connaissances dont dispose le Bureau concernant les stratégies nationales des offices de propriété intellectuelle, les détails de leurs évaluations et leurs priorités. Ces connaissances peuvent largement contribuer à la planification et à l'exécution des travaux des secteurs opérationnels concernés;
- d) des améliorations sont nécessaires pour rendre compte des projets menés par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, l'accent étant mis en particulier sur l'établissement de rapports axés sur les projets et sur la communication de statistiques concernant des activités précises dans le cadre d'un projet donné. Les rapports doivent

---

<sup>6</sup> Conférences, réunions, formations, missions, etc.

également décrire la contribution aux activités et résultats prévus et analyser la contribution aux priorités stratégiques de l'OMPI.

54. À la lumière de ces conclusions, le rapport concernant l'évaluation du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique contient les recommandations suivantes :

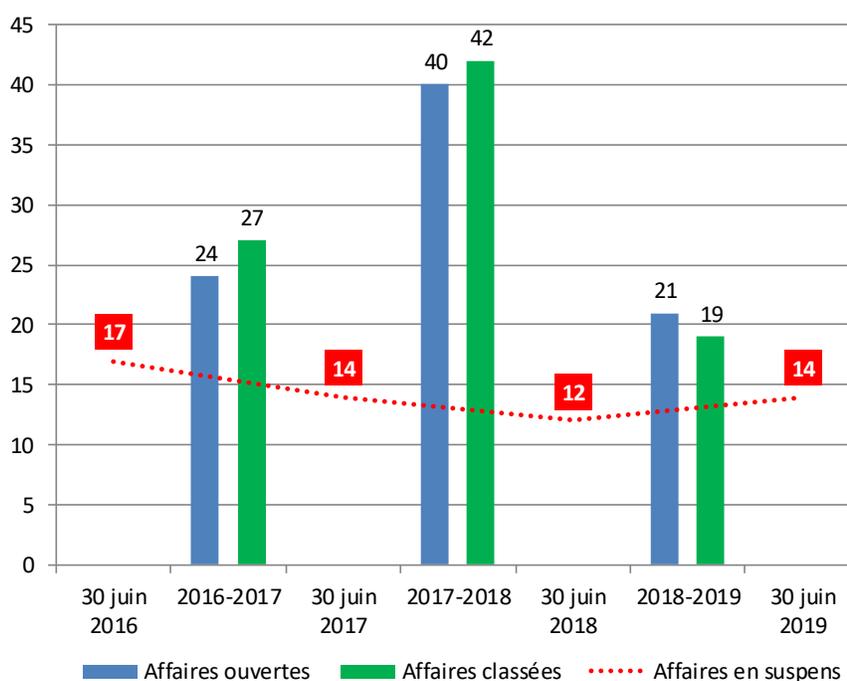
- a) le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique doit s'appuyer sur le dispositif en place pour le suivi des projets et tenir compte de la budgétisation axée sur les résultats, de l'égalité des sexes et de l'établissement de rapports fondés sur des indicateurs axés sur les résultats;
- b) le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique ne doit pas accroître le nombre de projets au-delà des 10 projets déjà en cours. L'accent doit continuer d'être mis sur la qualité plutôt que sur la quantité.

## ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

### APERÇU DES DOSSIERS TRAITÉS

55. Au cours de la période considérée, 21 nouveaux dossiers ont été enregistrés (ce qui représente une baisse de 47% par rapport à la période considérée précédente) et 19 dossiers ont été clôturés. Au 30 juin 2019, 14 dossiers étaient en cours d'enquête, dont quatre au stade de l'évaluation préliminaire, huit au stade de l'enquête complète et deux en suspens du fait de l'absence prolongée d'un fonctionnaire concerné ou d'une procédure en cours par une autre entité. Sur les dossiers en suspens, six ont été ouverts en 2019, six en 2018, un en 2017 et un en 2016. Au 1<sup>er</sup> juillet 2019, le délai moyen pour traiter un dossier était de 5,5 mois.

Diagramme 1 – Analyse comparée des enquêtes – période du 30 juin 2016 au 30 juin 2019



56. Parmi les 21 dossiers ouverts au cours de la période considérée, trois ont été transmis à l'OCIS en vue de recueillir son avis, conformément aux dispositions applicables de la Charte de la supervision interne<sup>7</sup>.

## RÉSULTATS DES ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

57. Conformément à la Charte de la supervision interne, le rapport annuel contient une description des enquêtes sur les cas considérés comme fondés, ainsi que de leur issue. Dans cinq des dossiers ayant fait l'objet d'une enquête, la DSI a jugé les allégations fondées et a recommandé d'ouvrir une procédure disciplinaire à l'encontre d'un fonctionnaire. Sur ces cinq dossiers :

- a) un dossier concernait des allégations faites par un fonctionnaire au sujet du temps passé au travail;
- b) deux dossiers concernaient des actes de harcèlement ou abus de position par un fonctionnaire;
- c) un dossier concernait des actes de vol interne sur le lieu de travail; et
- d) un dossier concernait des activités non autorisées hors du cadre des activités professionnelles par un membre du personnel.

58. À la suite des recommandations invitant l'Organisation à ouvrir une procédure disciplinaire :

- a) dans une affaire, le fonctionnaire a été renvoyé de l'Organisation;
- b) dans une affaire, le fonctionnaire a été rétrogradé;
- c) dans une affaire, les procédures disciplinaires n'ont pas été possibles du fait que le fonctionnaire concerné avait quitté l'Organisation; et
- d) dans deux affaires, la direction n'a pas encore rendu sa décision définitive au 30 juin 2019.

59. Par ailleurs, les activités d'enquête menées au cours de la période considérée ont amené la DSI à tirer un certain nombre d'enseignements. Plus précisément, un rapport à l'intention de la direction contenait des recommandations sur des corrections d'office apportées dans le cadre du Service d'enregistrement de Madrid. Un deuxième rapport à l'intention de la direction, diffusé sous la forme d'un projet aux fins d'observations, porte sur les systèmes de gestion des demandes des clients.

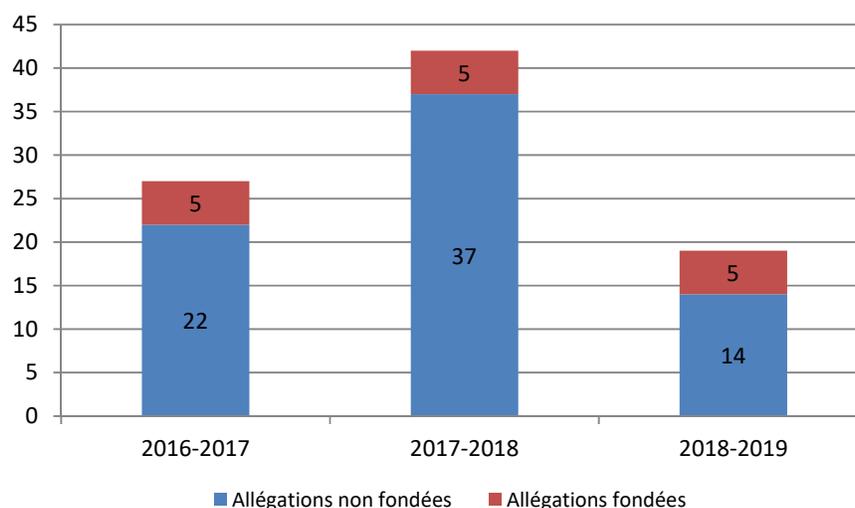
60. Une analyse comparée des dossiers enregistrés pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2018 est présentée dans le tableau ci-dessous :

---

<sup>7</sup> Paragraphes 18, 19, 21, 22 et 23 de la Charte de la supervision interne.

**Tableau 1 – Analyse des plaintes reçues entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 30 juin 2019**

Catégorie	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Abus de position ou de statut	0	3	1
Abus concernant les horaires de travail	3	5	2
Fraude ou abus en relation avec des prestations ou des droits	2	0	0
Non-respect de la confidentialité	2	2	1
Conflit d'intérêts	0	1	0
Harcèlement (non sexuel)/discrimination	2	2	2
Insubordination ou autre comportement inapproprié	5	8	3
Utilisation abusive des fonds ou des actifs de l'OMPI	0	3	0
Négligence professionnelle, obstruction aux activités de l'OMPI	1	1	3
Autre manquement aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux	2	4	0
Irrégularités dans la passation de marchés	1	1	1
Irrégularités commises lors du recrutement	0	1	4
Représailles	0	3	0
Harcèlement sexuel	0	3	0
Abus ou exploitation sexuels	0	0	0
Activités non autorisées en dehors du Bureau international	3	3	2
Déclarations non autorisées	1	0	0
Irrégularités commises par un candidat au cours de la procédure de recrutement	0	0	1
Irrégularité commise par un fournisseur ou une autre partie externe	2	0	1
<b>Grand Total</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>21</b>

**Diagramme 2 – Affaires classées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 30 juin 2019**

## CAS DANS LESQUELS DES DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE ONT ÉTÉ REJETÉES

61. Conformément au paragraphe 48.g) de la Charte de la supervision interne, le directeur de la DSI doit établir un rapport dans tous les cas où l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité au cours de la période considérée.

62. La DSI signale qu'aucun membre du personnel n'a refusé de fournir des informations ou de prêter assistance à un processus de surveillance en cours pendant la période considérée.

## ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE SUPERVISION

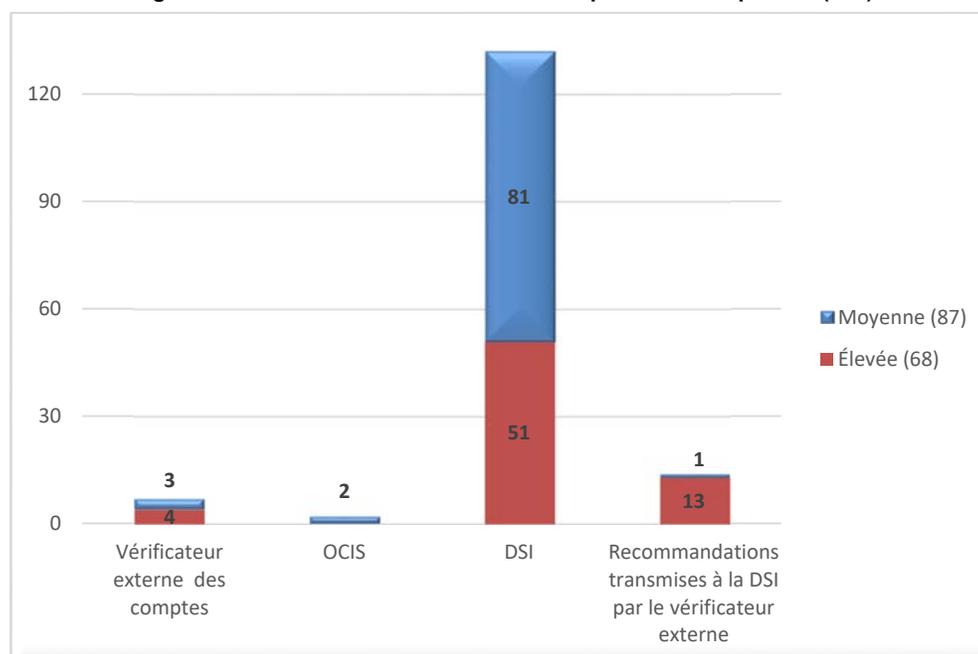
63. Le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations du directeur de la DSI et des autres organes de surveillance et d'indiquer les mesures prises à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans les rapports<sup>8</sup>. Le Directeur général s'acquitte de cette responsabilité par l'intermédiaire des chefs de programme chargés des différents secteurs opérationnels de l'Organisation<sup>9</sup>. La mise en œuvre de toutes les recommandations relatives à la supervision par les chefs de programme de l'OMPI fait l'objet d'un suivi régulier de la part de la DSI<sup>10</sup>.

64. La DSI continue de gérer les recommandations et d'en rendre compte au moyen du système TeamCentral©, qui facilite le dialogue avec les chefs de programme et leurs délégués en vue d'un suivi efficace de la mise en œuvre des recommandations ouvertes.

65. La DSI est en train de finaliser le projet relatif à l'analyse de données décisionnelles, qui consiste à donner suite aux recommandations figurant dans les tableaux de bord. En établissant un lien entre les recommandations issues du système TeamCentral © et les tableaux de bord, et en fournissant des droits d'accès définis, la direction pourra mieux se rendre compte au jour le jour de l'évolution des recommandations, et des mécanismes d'établissement de rapports.

66. À la date d'établissement du présent rapport, on comptait 155 recommandations ouvertes, dont 68 étaient jugées prioritaires et 87 présentaient un degré de priorité moyen. Les recommandations de la DSI représentaient 85% de l'ensemble des recommandations de supervision ouvertes.

Diagramme 3 – Recommandations ouvertes par source et priorité (155)



<sup>8</sup> Paragraphe 45 de la Charte de la supervision interne

<sup>9</sup> Paragraphe 7 de l'ordre de service n° 16/2010

<sup>10</sup> Paragraphe 8 de l'ordre de service n° 16/2010

67. Au cours de la période considérée, 16 recommandations ont été ajoutées à partir du rapport 2017-2018 du vérificateur externe des comptes<sup>11</sup>. Vingt-quatre recommandations émanant de la DSI proviennent de cinq rapports d'audit, de deux rapports d'évaluation et d'un rapport à l'intention de la direction. L'OCIS a formulé deux recommandations à la suite de l'examen des délais visés pour l'établissement de rapports et la procédure d'enquête (WO/PBC/30/14).

68. Aucune recommandation de la DSI n'a été close sans avoir été mise en œuvre au cours de la période considérée. Le vérificateur externe des comptes a clôturé quatre recommandations issues d'un audit de conformité concernant les voyages et bourses, effectué en 2015-2016, au motif que la direction a accepté les risques correspondants.

69. À la suite de la nomination du contrôleur-vérificateur général des comptes du Royaume-Uni en qualité de vérificateur externe des comptes de l'OMPI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le bureau national de vérification des comptes du Royaume-Uni a examiné les recommandations en suspens faites par les précédents vérificateurs externes des comptes. Le bureau national de vérification des comptes a examiné 19 recommandations sur les 62 recommandations en suspens, en a clôturé 12 et a considéré que sept recommandations étaient en suspens. Ces sept recommandations seront suivies par le bureau national de vérification des comptes du Royaume-Uni.

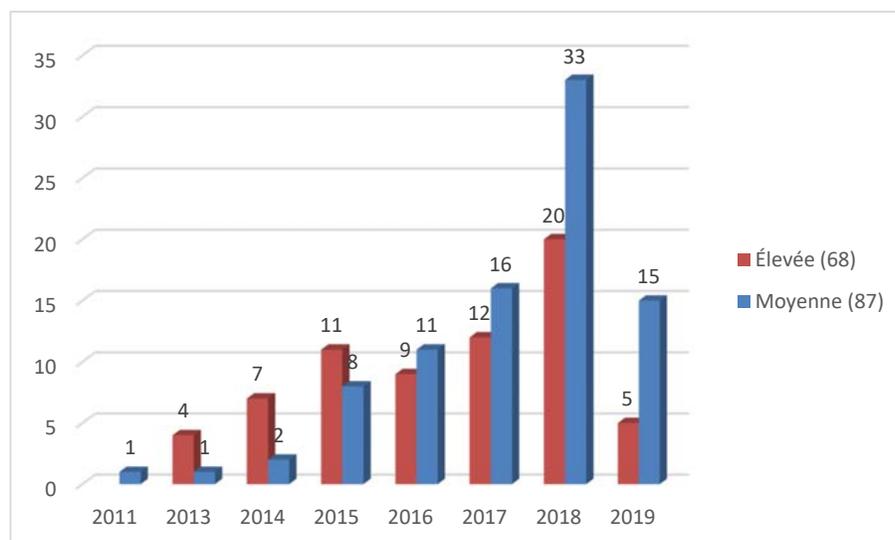
70. La DSI a par ailleurs examiné les 43 recommandations d'audit externe restantes qui n'avaient pas été examinées par le bureau national de vérification des comptes du Royaume-Uni et a clôturé 29 recommandations. La DSI suivra la mise en œuvre des 14 recommandations ouvertes restantes de ce groupe de recommandations d'audit externe (désignées sous le terme de "Recommandations de l'audit externe transférées à la DSI" dans le tableau 2 ci-dessous). Le tableau 2 montre l'évolution des recommandations par source, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 30 juin 2019.

**Tableau 2 – Évolution des recommandations par source entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 30 juin 2019**

Source	Ouverte au 1 <sup>er</sup> juillet 2018	Ajoutée pendant l'année	Clôturée pendant l'année	Transférée pendant l'année	Ouverte au 30 juin 2019
<b>DSI</b>	134	24	26	-	132
<b>Vérificateur externe des comptes</b>	46	16	41	-14	7
<b>OCIS</b>	-	2	-	-	2
<b>Recommandations du vérificateur externe des comptes transférées à la DSI</b>	-	-	-	14	14
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>42</b>	<b>67</b>	<b>-</b>	<b>155</b>

71. Le tableau ci-dessous résume l'évolution des recommandations ouvertes au 30 juin 2019.

<sup>11</sup> WO/PBC/28/4

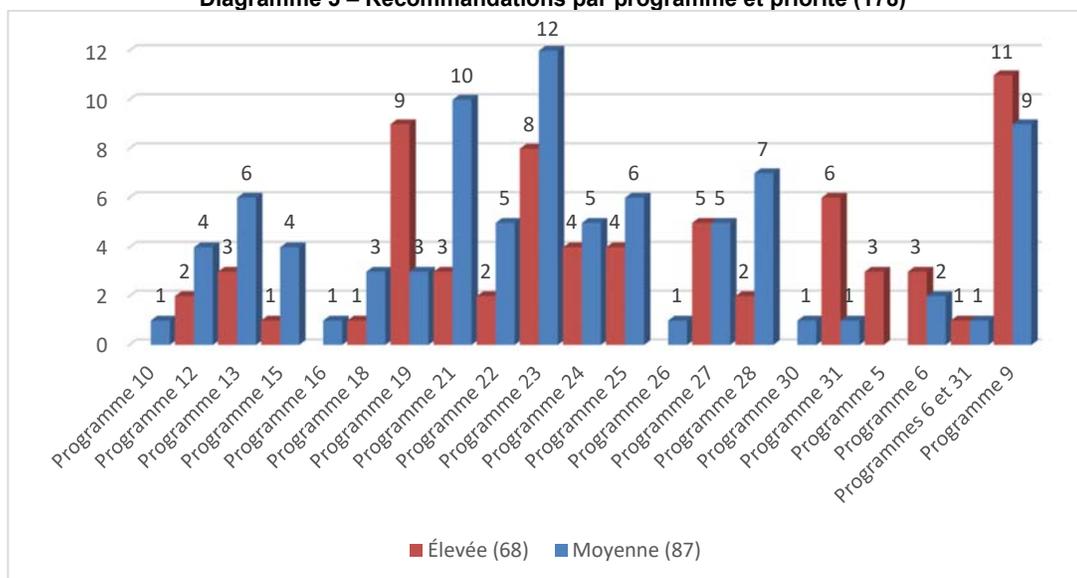
**Diagramme 4 – Suivi des recommandations en suspens relatives à la supervision, par priorité (155)**

72. Une recommandation jugée prioritaire est ouverte depuis 2011 et 34 recommandations au total ont été faites entre 2011 et 2015 demeurent aujourd'hui en suspens.

73. Le nombre de recommandations ouvertes au 30 juin 2019, par programme de l'OMPI<sup>12</sup> et par priorité, est représenté ci-après.

<sup>12</sup> **Programme 1** – Droit des brevets; **Programme 2** – Marques, dessins et modèles industriels et indications géographiques; **Programme 3** – Droit d'auteur et droits connexes; **Programme 4** – Savoirs traditionnels, expressions culturelles traditionnelles et ressources génétiques; **Programme 5** – Système du PCT; **Programme 6** – Système de Madrid; **Programme 7** – Centre d'arbitrage et de médiation de l'OMPI; **Programme 8** – Coordination du Plan d'action pour le développement; **Programme 9** – Afrique, pays arabes, Asie et Pacifique, pays d'Amérique latine et des Caraïbes, pays les moins avancés; **Programme 10** – Pays en transition et pays développés; **Programme 11** – Académie de l'OMPI; **Programme 12** – Classifications internationales et normes; **Programme 13** – Service des bases de données mondiales; **Programme 14** – Services d'accès à l'information et aux savoirs; **Programme 15** – Solutions opérationnelles pour les offices de propriété intellectuelle; **Programme 16** – Économie et statistiques; **Programme 17** – Promouvoir le respect de la propriété intellectuelle; **Programme 18** – Propriété intellectuelle et défis mondiaux; **Programme 19** – Communications; **Programme 20** – Relations extérieures, partenariats et bureaux extérieurs; **Programme 21** – Direction générale; **Programme 22** – Gestion du programme et des ressources; **Programme 23** – Gestion et mise en valeur des ressources humaines; **Programme 24** – Services d'appui généraux; **Programme 25** – Technologies de l'information et de la communication; **Programme 26** – Supervision interne; **Programme 27** – Services de conférences et services linguistiques; **Programme 28** – Sécurité de l'information, des biens et des personnes; **Programme 30** – Appui aux petites et moyennes entreprises (PME) et à la création d'entreprises; **Programme 31** – Système de La Haye; **Programme 32** – Système de Lisbonne.

Diagramme 5 – Recommandations par programme et priorité (178)



74. Quatre programmes représentent 50% des 68 recommandations jugées prioritaires, et le plus grand nombre de recommandations en suspens jugées prioritaires sont formulées par le programme Afrique, pays arabes, Asie et Pacifique, pays d'Amérique latine et des Caraïbes, pays les moins avancés (Programme.9), le programme de gestion et mise en valeur des ressources humaines (Programme 23), le programme des communications (programme 19) et le programme du système de La Haye (Programme 31).

## ACTIVITÉS CONSULTATIVES ET DE CONSEIL EN MATIÈRE DE SUPERVISION

75. En plus de ses activités de supervision prévues, la DSI a continué à donner des conseils professionnels sur les politiques et procédures de l'Organisation, la gestion des risques et les contrôles internes.

76. La DSI a également participé, conjointement avec le Bureau du contrôleur à des activités de prévention des risques de fraude au sein du Département des finances et de la planification des programmes. Plus précisément :

- a) une formation en ligne destinée à éviter les risques de fraude à l'OMPI a été mise au point et sera offerte aux membres du personnel au deuxième semestre 2018; et
- b) un exercice d'évaluation des risques de fraude, pour lequel un cabinet de consultants spécialisés avait été engagé, a eu lieu, et des activités sur le terrain doivent être menées au cours du deuxième semestre 2018.
- c) La DSI continue de collaborer avec la direction afin de déterminer et d'établir une définition commune des opérations a posteriori et un processus de gestion à cet égard, en vue d'élaborer des rapports offrant à la direction la liste de ces opérations, en vue d'un suivi et d'une gestion plus efficaces de ces opérations.

## **COORDINATION AVEC LES ORGANISMES DE SUPERVISION EXTERNES**

### **L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE (OCIS)**

77. La DSI a assisté régulièrement aux sessions de l'OCIS, faisant rapport sur la mise en œuvre du plan de supervision interne, examinant les résultats de la supervision et d'autres aspects concernant le travail et le fonctionnement de la Division et sollicitant l'avis de l'OCIS. L'OCIS a tenu ses quarante-neuvième à cinquante-troisième sessions pendant la période couverte par le présent rapport.

### **LE VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

78. La DSI entretient de bonnes relations de travail avec le vérificateur externe des comptes au moyen de réunions régulières sur les questions d'audit, de contrôle interne et de gestion des risques. Le vérificateur externe des comptes et la DSI ont partagé leurs stratégies, programmes de travail et rapports individuels en vue d'assurer une couverture de supervision efficace et d'éviter tout chevauchement inutile et toute lassitude en matière de supervision.

79. La DSI s'est entretenue plusieurs fois avec le vérificateur externe des comptes du Bureau national de vérification des comptes du Royaume-Uni au cours de la période considérée et lui a communiqué le plan de travail annuel. La DSI a collaboré activement avec les vérificateurs externes des comptes au cours de leurs audits de 2018 et a fourni les éléments nécessaires selon que de besoin.

## **COOPÉRATION AVEC LE BUREAU DU MÉDIATEUR ET LE BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE**

80. Durant la période considérée, le directeur de la DSI s'est entretenu régulièrement avec le médiateur et le chef du Bureau de la déontologie pour assurer une bonne coordination et apporter un appui supplémentaire.

## **AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION**

### **ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION AU SEIN DE L'ORGANISATION**

81. Au titre des efforts qu'elle déploie pour mieux expliquer et faire comprendre la fonction de supervision interne, la DSI a poursuivi son travail de sensibilisation à l'intention du personnel de l'OMPI à travers l'organisation de cours d'initiation à l'intention des nouveaux fonctionnaires, le bulletin de la DSI, le tableau de bord de la DSI et les exposés présentés aux directeurs et à la haute direction selon que de besoin.

### **ENQUÊTE DE SATISFACTION**

82. La DSI a continué à recueillir les avis des collègues de l'OMPI dans les services ayant fait l'objet d'audits ou d'évaluations au moyen d'enquêtes sur le niveau de satisfaction des clients après chaque mission. Cela permet d'analyser efficacement les avis recueillis auprès des collègues sur les activités de supervision. L'analyse globale des résultats d'enquête fait état d'un taux de satisfaction de 85%.

83. Les résultats des enquêtes effectuées un an après les missions, qui sont utilisés pour mesurer les incidences des activités de supervision, indiquaient un taux moyen de satisfaction

de 77%. La DSI s'emploiera à améliorer encore l'impact de ses activités de supervision compte tenu des observations transmises par les collègues.

84. Les observations supplémentaires communiquées par les services ayant fait l'objet d'audits ou d'évaluations ont aidé la DSI à recenser les lacunes et à prendre des mesures correctrices.

### **CRÉATION DE RÉSEAUX AVEC D'AUTRES FONCTIONS DE SUPERVISION**

85. La Charte de la supervision interne fait expressément mention<sup>13</sup> d'assurer la liaison et la coopération avec les services de supervision interne d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales. La DSI est consciente de la valeur et de l'importance que revêt l'établissement de relations de travail avec ses homologues. Pendant la période considérée, la DSI a poursuivi activement et utilement ses activités de collaboration et de création de réseaux avec les autres organisations et entités des Nations Unies. La DSI a notamment participé aux activités suivantes :

- a) la réunion annuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies, tenue à Addis-Abeba (Éthiopie) du 9 au 15 septembre 2018;
- b) la réunion annuelle des représentants des services d'enquête des Nations Unies, tenue à Songdo (République de Corée) du 8 au 12 octobre 2018;
- c) l'OMPI a participé à la semaine d'évaluation du GNUE, tenue à Nairobi (Kenya) du 13 au 17 mai 2019;
- d) la réunion annuelle des chefs des services d'audit interne des organisations internationales ayant leur siège en Europe, tenue à Rome (Italie), du 22 au 24 mai 2019.

### **INDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS DE LA DSI**

86. En vertu de la Charte de la supervision interne<sup>14</sup>, le directeur de la DSI confirme l'indépendance de ses activités et fait part de ses observations sur la portée de celles-ci et la question de savoir si les ressources allouées à la fonction de supervision interne sont adaptées.

87. Au cours de la période considérée, aucun cas ni aucune activité n'ont été observés qui auraient pu mettre en péril l'indépendance des activités de la DSI. La portée des activités de supervision a été déterminée par la Division, compte tenu de l'évaluation des risques, des commentaires et des observations formulés, le cas échéant, par la direction de l'OMPI, l'OCIS et les États membres.

### **RESSOURCES EN MATIÈRE DE SUPERVISION**

#### **BUDGET ET EFFECTIFS**

88. Aux fins de l'exécution de son mandat, la DSI s'est vu allouer un budget biennal de 5072 millions de francs suisses, soit 0,73%<sup>15</sup> du budget de l'OMPI pour l'exercice biennal 2018-2019. Globalement, le niveau actuel des ressources humaines et financières a été suffisant pour permettre à la DSI d'englober efficacement les secteurs prioritaires recensés dans ses programmes de travail. L'échange de plans de supervision et la coordination permanente des activités de supervision avec le vérificateur externe des comptes, ainsi que l'utilisation

<sup>13</sup> Paragraphe 28 g) de la Charte de la supervision interne

<sup>14</sup> Paragraphe 48 i) de la Charte de la supervision interne

<sup>15</sup> Ce pourcentage est calculé sur la base du budget après virements pour la DSI.

rationnelle des outils informatiques, ont également contribué à l'efficacité accrue des activités menées et à une meilleure couverture des secteurs à risque.

**Tableau 3 – Budget et dépenses 2018-2019 de la DSI<sup>16</sup>**

	Budget 2018-2019 approuvé	Budget 2018-2019 après virements	Dépenses 2018*	Taux d'utilisation (%)
Dépenses de personnel	4 849	4 085	1 797	44%
Dépenses autres que les dépenses de personnel	700	987	544	55%
<b>Total</b>	<b>5 550</b>	<b>5 072</b>	<b>2 341</b>	<b>46%</b>

89. Le recrutement du chef de la Section de l'audit interne a été mené à bien et le titulaire retenu a pris ses fonctions en août 2018.

90. Le recrutement d'un auditeur principal a été mené à bien et le titulaire prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> août 2019.

91. Le recrutement pour la poste d'enquêteur principal à la classe P4 a été mené à bien et le titulaire retenu a pris ses fonctions en janvier 2019.

92. Le processus de recrutement d'un administrateur temporaire chargé de l'évaluation à la classe P3 a été mené à bien et le titulaire a pris ses fonctions en janvier 2019.

93. Un nouveau stagiaire a rejoint la DSI le 15 mai 2019.

94. Le recrutement pour le poste de secrétaire à la classe G4 est actuellement en cours.

## **FORMATION**

95. Dans une perspective de formation professionnelle continue et conformément à la politique de l'OMPI en matière de formation, les membres du personnel de la DSI ont participé à diverses activités de formation afin d'acquérir de nouvelles connaissances, des compétences techniques et d'autres compétences et de renforcer ainsi l'efficacité opérationnelle de la Division dans le cadre de ses missions de supervision.

96. En moyenne, les membres du personnel de la DSI ont suivi 10 jours de formation, qui ont notamment porté sur la prévention et la détection des fraudes, les techniques de recherche en matière d'enquête, l'analyse des données, l'application de visualisation TableauTM, la saisie des données numériques, la cybersécurité, la gestion des conflits, l'évaluation des politiques dans le domaine de la science et de l'innovation et l'outil TeamMate.

[L'annexe suit]

<sup>16</sup> En milliers de francs suisses.

**Liste des rapports établis par la DSI du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019**

Audit des systèmes de sécurité en matière d'accès physique	IA 2018-04
Audit du portefeuille de projets pour la planification des ressources de l'OMPI (ERP)	IA 2018-03
Audit des fonds fiduciaires gérés par l'OMPI	IA 2018-05
Audit de la mise en œuvre de la stratégie de l'OMPI en matière d'assurance informatique	IA 2018-06
Audit du mécanisme pilote de compensation du PCT	IA 2019-06
Évaluation du projet pilote sur le perfectionnement professionnel et l'évolution de carrière – Phase 2	EVAL 2018-01
Rapport de synthèse de la métaévaluation des produits d'évaluation de l'OMPI	EVAL 2018-03
Évaluation du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique	EVAL 2018-02
Rapport à l'intention de la direction concernant les corrections d'office apportées dans le cadre du Service d'enregistrement de Madrid	MIR 2018-15
Rapport à l'intention de la direction concernant la gestion des demandes des clients (projet diffusé aux fins d'observations)	MIR 2019-03

[Fin de l'annexe et du document]