

OMPI



WO/GA/34/4

ORIGINAL : anglais

DATE : 30 août 2007

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

ASSEMBLEE GENERALE DE L'OMPI

Trentième session (16^e session ordinaire)
Genève, 22 septembre – 1^{er} octobre 2003

**RAPPORT DE SYNTHESE ANNUEL DU DIRECTEUR
DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES**

Document établi par le Secrétariat

1. Le présent document contient le rapport de synthèse annuel établi par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes y compris, reproduite dans l'annexe du rapport, la Politique d'évaluation de l'OMPI approuvée récemment par le directeur général.

2. *L'Assemblée générale est invitée à prendre note du rapport de synthèse annuel du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes et de la Politique d'évaluation de l'OMPI.*

[Le rapport suit]

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

1^{er} juillet 2006 – 30 juin 2007

I. RAPPEL

1. La Division de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI a été créée en mai 2000. Son mandat initial englobait les fonctions d'audit interne et d'évaluation. La division jouait aussi de façon informelle un rôle de coordination dans le cadre des activités d'enquête et d'inspection. À la suite de l'approbation de la Charte de l'audit interne de l'OMPI par l'Assemblée générale de l'OMPI en septembre 2005, les fonctions d'enquête et d'inspection ont été expressément intégrées au mandat de la Division de l'audit et de la supervision internes, conformément à la Charte. Le rôle de la division consiste à assurer le bon fonctionnement des mécanismes de supervision interne à l'OMPI. Elle a pour mission d'examiner et d'évaluer de manière indépendante les systèmes et procédures de contrôle et de gestion de l'OMPI et de formuler des recommandations aux fins de leur amélioration, ce qui lui permet d'apporter un appui à la direction et aux membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions et la réalisation de la mission et des objectifs de l'OMPI.

2. Au paragraphe 23 de la Charte de l'audit interne, il est demandé à l'auditeur interne de présenter chaque année au directeur général, avec copie au vérificateur externe des comptes, un rapport de synthèse sur ses activités indiquant les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations. Ce rapport de synthèse est également présenté à l'Assemblée générale, ainsi qu'au Comité d'audit pour information. La Division de l'audit et de la supervision internes établit également tous les trimestres un rapport interne succinct visant à tenir le directeur général informé des activités de supervision menées et prévues. Un exemplaire de ce rapport trimestriel est remis au Comité d'audit. Il est également demandé à la Division de l'audit et de la supervision internes de présenter périodiquement ses activités au Comité du programme et budget (paragraphe 22 de la Charte de l'audit interne), ce qu'elle a fait pour la première fois en 2007. Cela permet de veiller à ce que la Division de l'audit et de la supervision internes mène ses activités de façon transparente et responsable.

II. SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS DE SUPERVISION INTERNE

3. Les principales activités d'audit et de supervision internes menées au cours de la période considérée sont résumées ci-après :

a) Audit interne

– l'examen des nouveaux systèmes et procédures d'achat a été achevé en août. Un audit des registres des risques et de la gestion des risques dans le cadre du projet relatif à la nouvelle construction a été lancé récemment;

– comme indiqué au paragraphe 28 de la Charte de l'audit interne, des modifications de la charte ont été proposées et seront examinées par le Groupe de travail du Comité du programme et budget en septembre 2007. Tout changement accepté par le groupe de travail sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale;

- un projet de manuel d’audit est en cours d’élaboration. Des documents types en matière d’audit ont été établis dans les domaines suivants : notification des engagements clients; planification détaillée des tâches d’audit, programme détaillé d’audit et évaluation des risques pour chaque audit; et grands axes du rapport d’audit. Ces documents sont actuellement à l’essai dans le cadre des audits susmentionnés; et

- des propositions se rapportant à la méthode d’audit du projet relatif à la nouvelle construction ont été élaborées en vue de satisfaire aux exigences du Comité d’audit en matière de fourniture régulière d’informations sur l’audit interne concernant cet important projet.

b) Enquête

- deux enquêtes ont été achevées au cours de la période considérée et une autre est en cours. Cette dernière est menée par le PNUD pour le compte de la Division de l’audit et de la supervision internes et est facturée au prix coûtant;

- la Division de l’audit et de la supervision internes est tenue de mener une enquête sur tout cas que le jury mixte chargé de l’examen des plaintes accepte d’examiner. Une enquête est actuellement en cours et sera menée, sous la supervision de la division, par des prestataires de services spécialisés;

- des travaux approfondis visant à mettre en place un système de déclarations de situation financière et de divulgation des conflits d’intérêts sont en cours; et

- des travaux relatifs à l’élaboration d’un cadre détaillé et d’un guide pratique concernant les activités d’enquête à l’OMPI ont été lancés.

c) Inspection

- des travaux d’inspection aux fins de l’examen des principes d’intégrité et d’éthique à l’OMPI ont débuté. Ils devraient être achevés en septembre 2007 et viseront à examiner de manière approfondie et à évaluer les disparités afin d’améliorer les procédures d’application des principes d’intégrité et d’éthique à l’OMPI et, en particulier, de les rendre plus complémentaires, efficaces et préventives. Des propositions détaillées seront formulées en vue de renforcer les systèmes et procédures de l’OMPI conformément aux pratiques recommandées dans le cadre du système des Nations Unies et à l’échelle internationale. Les grandes lignes d’un projet de déclaration de principes d’intégrité et d’éthique à l’OMPI seront élaborées. Les travaux d’inspection viseront aussi fournir des conseils pratiques sur la mise en place d’un système de dénonciation d’abus à l’OMPI.

d) Évaluation

- une équipe d’experts, constituée par le directeur général à cette fin, a parachevé l’élaboration de la politique d’évaluation de l’OMPI sur la base des projets établis par la Division de l’audit et de la supervision internes. Le directeur général a approuvé cette politique (voir l’annexe), qui a été élaborée

conformément aux pratiques recommandées au niveau international et compte tenu des Normes d'évaluation applicables dans le système des Nations Unies ¹. La politique d'évaluation favorisera la mise en œuvre complète des pratiques en la matière à l'OMPI et les mettra davantage en conformité avec celles appliquées dans les autres organisations du système des Nations unies. Elle permettra de définir un cadre général de planification et de mise en œuvre des évaluations, tout en fournissant des informations à valeur ajoutée dans ce domaine aux fins des processus décisionnels destinés à améliorer les activités en cours et à venir, dans le cadre du système de gestion axée sur les résultats de l'OMPI. La politique d'évaluation et la réalisation d'évaluations indépendantes (par la Division de l'audit et de la supervision internes) et d'auto-évaluations (par les chefs de programme et de projet) revêtiront un caractère particulièrement opportun et fondamental au regard des exigences en matière d'évaluation énoncées dans le nouveau plan d'action de l'OMPI pour le développement. Dans ce plan d'action, les États membres ont expressément mis l'accent sur l'importance de l'évaluation dans la mise en œuvre efficace et rationnelle des activités de développement;

– l'établissement du rapport sur l'exécution du programme en 2006 a été achevé. Le rapport a été présenté à la réunion du Comité du programme et budget tenue en juin; et,

– en sa qualité de membre de l'équipe d'experts chargée du programme et budget, la division a fourni des conseils et une aide à l'élaboration des textes explicatifs concernant les programmes et des résultats escomptés dans le cadre du programme et budget pour l'exercice 2008-2009.

III. AUTRES ACTIVITES DE SUPERVISION

Conseils en matière d'audit et de contrôle

4. Conformément à la définition figurant dans la Charte de l'audit interne et au mandat qui lui a été confié, la Division de l'audit et de la supervision internes a fourni des conseils sur différentes questions dans les domaines suivants : gestion des risques, "signaux d'alarme" en matière d'achats, gestion axée sur les résultats et planification stratégique, procédures de contrôle internes, et rapport coût-efficacité et conformité avec les statuts et règlements de l'Organisation. Au cours du prochain exercice biennal, cette partie des activités de la division devrait sensiblement augmenter compte tenu de l'évolution récente des systèmes en vigueur à l'OMPI, notamment :

a) l'adoption des normes IPSAS; et en particulier la nécessité pour la direction d'établir une déclaration particulière de garantie des contrôles;

b) l'élaboration de procédures de gestion des risques, en particulier au niveau de l'Organisation;

c) l'installation d'un système informatisé et pleinement intégré de planification des ressources d'entreprise;

¹ Adoptées par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (UNEG) à sa réunion annuelle tenue en avril 2005.

d) l'adoption et la mise en œuvre du nouveau Règlement financier et de son règlement d'exécution, y compris des dispositions de contrôle interne plus rationnelles, plus efficaces et plus modernes;

e) l'augmentation des investissements dans les systèmes informatiques de l'OMPI destinés tant à l'administration qu'aux activités dans le domaine de la propriété intellectuelle et leur modernisation;

f) l'évolution et la mise en œuvre des activités découlant du rapport d'évaluation bureau par bureau établi par PricewaterhouseCoopers; et

g) les efforts déployés afin de mettre l'OMPI en conformité avec les exigences en matière de gestion, d'audit et d'évaluation des fonds et projets de l'Union européenne.

Comité d'audit

5. L'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé, en septembre 2005, la création du Comité d'audit de l'OMPI². Le Comité d'audit a tenu ses deuxième, troisième et quatrième réunions au cours de la période considérée dans le présent rapport, outre d'autres réunions au cours desquelles il a examiné le projet d'évaluation bureau par bureau et le rapport établi par PricewaterhouseCoopers, ainsi que le projet relatif à la construction du nouveau bâtiment. Les membres du Comité d'audit ont également assisté à la réunion du Groupe de travail du Comité du programme et budget et à celle du Comité du programme et budget. La Division de l'audit et de la supervision internes a fourni des services d'appui administratif au comité et en a assuré le secrétariat, conformément aux conditions énoncées dans la Charte de l'audit interne.

Vérificateur externe des comptes

6. Une collaboration satisfaisante sur le plan professionnel s'est poursuivie avec le vérificateur externe des comptes.

Médiateur

7. Au cours de la période considérée, l'auditeur interne et le médiateur ont collaboré et se sont régulièrement rencontrés afin d'assurer une bonne coordination et d'éviter tout chevauchement éventuel de leurs activités. Leurs échanges de vues et consultations se sont révélés utiles et ont contribué à faire en sorte que les mandats distincts et indépendants de l'auditeur interne et du médiateur soient efficacement remplis.

Suivi des recommandations en matière de supervision sur les plans interne et externe

8. La mise en œuvre par les chefs de programme de l'OMPI de l'ensemble des recommandations en matière de supervision fait l'objet d'un "suivi" régulier. Ce suivi est assuré par la Division de l'audit et de la supervision internes de trois manières différentes :

i) grâce à l'examen, au début de chaque nouvelle opération d'audit, de la mise en œuvre des recommandations précédentes;

² Document A/41/10 intitulé "Proposition concernant la création d'un Comité d'audit de l'OMPI".

ii) grâce à l'examen et à l'actualisation périodiques, par les chefs de programme qui en sont responsables, de la liste des "recommandations en matière de supervision mises en œuvre" et sa présentation au Comité d'audit pour examen. Cette activité est coordonnée par la Division de l'audit et de la supervision internes pour le compte du Comité d'audit; et

iii) grâce à l'établissement, sur une base annuelle, du rapport de synthèse destiné à tenir le directeur général et l'Assemblée générale informés de l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations par les chefs de programme de l'OMPI.

9. La liste de l'ensemble des recommandations en matière de supervision en suspens a été régulièrement actualisée et examinée au cours de la période considérée. Le Comité d'audit examine cette liste une fois sur deux pendant ses réunions. Au cours de la période considérée, il a été demandé aux chefs de programme compétents d'ajouter à la liste des renseignements complémentaires concernant les activités de mise en œuvre et le calendrier des actions dont ils sont responsables. Les chefs de programme chargés de rendre compte au directeur général de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision ont également été plus précisément désignés et doivent répondre de l'exécution des recommandations figurant sur la liste.

10. À la date d'établissement du présent rapport, 31 recommandations restent en suspens. Une quinzaine d'entre elles ont été formulées au cours de la période considérée. Parmi les recommandations formulées précédemment, celles qui portent sur l'augmentation des ressources nécessaires au renforcement de la supervision interne à l'OMPI sont celles qui accusent le plus de retard dans leur mise en œuvre. Les recommandations du vérificateur externe des comptes ont continué à être progressivement mises en œuvre, mais 5 de ses recommandations sont en suspens depuis plus d'une année. Comme requis au paragraphe 21 de la Charte de l'audit interne, un rapport a été présenté au directeur général concernant la mise en œuvre des recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes et le Comité d'audit en recevra copie à sa prochaine réunion.

Coopération

11. Au cours de la période considérée, la Division de l'audit et de la supervision internes a poursuivi sa collaboration et sa coopération actives avec d'autres organisations internationales, y compris avec les représentants des services de vérification interne d'organisations internationales et d'institutions financières et économiques multilatérales. La Division de l'audit et de la supervision internes a notamment :

- participé aux travaux d'un comité de rédaction chargé d'élaborer, pour le compte des représentants des services de vérification interne d'organisations internationales et d'institutions financières et économiques multilatérales, un document sur la "Divulgence des rapports d'audit interne aux États membres";

- participé à la huitième Conférence des enquêteurs internationaux organisée par l'OLAF en mai 2007 à Vienne;

- continué à prendre activement part aux travaux du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, une structure interinstitutions regroupant les spécialistes de l'évaluation dans le système des Nations Unies;

- coprésidé l'équipe d'experts du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation sur la gestion axée sur les résultats et participé à l'établissement d'un rapport sur le "Rôle de l'évaluation dans la gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies";
- fait partie du comité d'organisation de la réunion annuelle du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, tenue en avril 2007 à Genève, qu'elle a accueillie en partie; et
- participé à l'atelier organisé en juillet 2007 par le Groupe de Genève sur les pratiques recommandées des comités d'audit.

IV. RESSOURCES ET PLANIFICATION SUR LE PLAN DE LA SUPERVISION

12. La Division de l'audit et de la supervision internes a continué d'exécuter son mandat avec des ressources humaines très limitées. La mise en œuvre de la Charte de l'audit interne de l'OMPI et les travaux relatifs à la révision de cette charte, l'appui au Comité d'audit de l'OMPI, une charge de travail croissante en ce qui concerne les investigations, l'élaboration du rapport sur l'exécution du programme pour l'année 2006 et l'achèvement de la politique d'évaluation de l'OMPI ont constitué des tâches importantes et urgentes pendant la période considérée. La nécessité de pouvoir exécuter un programme approprié d'audits internes fondés sur une évaluation approfondie du risque, réaliser des évaluations et des inspections, et résorber l'arriéré substantiel de dossiers appelant une investigation revêt un caractère particulièrement urgent et les ressources nécessaires à la réalisation de toutes ces tâches fondamentales ne sont pas encore disponibles.

13. Selon la Charte de l'audit interne (paragraphe 23), l'auditeur interne doit formuler ses observations sur le caractère suffisant ou non des ressources allouées à la supervision interne au sein de l'Organisation. La Division de l'audit et de la supervision internes ne possède pas un personnel ou des ressources financières suffisantes³ pour assurer l'exécution efficace des fonctions de supervision interne et permettre à la division d'atteindre les objectifs fixés dans son mandat. Ces ressources devraient non seulement correspondre à l'augmentation prévue du nombre de postes mais aussi se matérialiser par un niveau adéquat de ressources autres que les ressources en personnel, de manière à permettre la poursuite de l'engagement de

³ Le budget de la Division de l'audit et de la supervision internes représente 0,36% des dépenses totales de l'OMPI, comme cela est indiqué dans le programme et budget initial pour 2006-2007. Il convient de noter que l'annexe VII du rapport du CCI sur les *Lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies* (JIU/REP/2006/2) comprend un tableau comparatif des organismes et des institutions spécialisées de l'Organisation des Nations Unies qui indique le pourcentage des budgets consacrés aux activités de supervision interne par rapport aux budgets totaux, et qui précise si le pourcentage obtenu est inférieur ou supérieur à l'objectif suggéré par le CCI (de l'ordre de 0,70%). L'annexe 1 du même rapport énonce des critères et des fourchettes en vue de la détermination du nombre des auditeurs, des enquêteurs et des évaluateurs qu'une organisation ou une institution de l'ONU devrait avoir. Il ressort que l'OMPI devrait compter de quatre à huit auditeurs, un à deux enquêteurs et deux à quatre évaluateurs (plus le personnel d'appui approprié). Il a été demandé que, outre le directeur, la Division de l'audit et de la supervision internes dispose de six administrateurs dès que possible en 2008.

spécialistes selon les besoins, le développement et l'utilisation des techniques d'audit et d'investigation assistées par ordinateur et la mise en œuvre de plans de travail fondés sur le risque.

14. Selon la Charte de l'audit interne (paragraphe 25), le directeur général, en concertation avec l'auditeur interne (c'est-à-dire le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes) s'assure que la fonction d'audit interne de l'OMPI (audit, investigation et inspection) est dotée de professionnels possédant les compétences, l'expérience et les connaissances professionnelles requises. Le programme et budget révisé pour la période 2006-2007 prévoit effectivement la création de deux postes (un poste d'évaluateur de la catégorie des administrateurs et un poste de secrétaire) pour la Division de l'audit et de la supervision internes avant la fin de 2007. Toutefois, le recrutement est retardé dans l'attente de l'approbation du budget révisé par l'Assemblée générale. Il convient par ailleurs d'espérer que le budget 2008-2009 prévoira une augmentation importante des ressources destinées à la Division de l'audit et de la supervision internes pour les activités d'audit interne. Il a été demandé que, dès que possible en 2008, outre le directeur, cette division soit dotée de six postes dûment pourvus par des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs.

Tableau d'effectif

Division de l'audit et de la supervision internes	Renforcement de l'effectif ⁴	Effectif	Observations
Directeur	1	1	A débuté en janvier.
Audit interne	1	1	Un vérificateur des comptes principal (P4) a débuté en mai. Il a été proposé que d'autres auditeurs soient recrutés en 2008.
Inspection, investigation, intégrité et éthique	1	-	Recrutement pour un poste d'enquêteur principal (P4) en cours. Des entrevues sont prévues pour septembre 2007.
Évaluation	1	-	Le titulaire du poste quittera l'OMPI en août pour travailler dans une autre institution de l'ONU. Sous réserve de l'approbation d'un programme et budget révisé pour 2006-2007, un évaluateur supplémentaire sera recruté à la Division de l'audit et de la supervision internes.
Services d'appui	1	1	Il est estimé que 33% du temps du titulaire du poste d'assistant à l'évaluation sont consacrés aux travaux du Comité d'audit. Un poste de secrétaire a été attribué à la Division de l'audit et de la supervision internes sous réserve de l'approbation d'un programme révisé pour l'exercice 2006-2007.

⁴ Le programme et budget initial pour l'exercice biennal 2006-2007 indique cinq postes (4P et 1G).

Pendant cette période, les mouvements de personnel ont été les suivants :

- le vérificateur des comptes principal (P5) (et directeur par intérim) a été transféré le 15 janvier 2007;
- le directeur (D1) de la Division de l'audit et de la vérification internes a pris ses fonctions le 16 janvier 2007;
- un auditeur interne principal (P4) a été recruté et a pris ses fonctions le 1^{er} mai 2007; et
- l'évaluateur principal (P4) a été transféré dans une autre institution spécialisée de l'ONU le 31 août 2007.

15. Pendant cette période, il a été fait davantage appel à des sous-traitants pour réaliser diverses activités de supervision (trois investigations, un audit et une inspection). Il est prévu de continuer de recourir à du personnel extérieur au cours des prochaines années, en particulier pour pallier l'insuffisance en termes d'activités d'évaluation au moins jusqu'à la fin de cette année.

Tableau des fonds et dépenses budgétaires⁵

Dépenses et engagements 2006-2007 ⁶	Crédits budgétaires 2006-2007	Solde 2006-2007
1 231 006 ⁷	1 950 402 ⁸	719 395

16. Les dépenses sont bien inférieures au budget, tous les postes approuvés n'ayant pas été pourvus.

Planification

17. Des propositions pour le programme et budget ont été élaborées pour les exercices 2006-2007 (révision) et 2008-2009. L'énoncé du programme de la Division de l'audit et de la supervision internes pour l'exercice 2008-2009 (programme 24) a été accepté par le directeur général. Des propositions concernant l'effectif de la Division de l'audit et de la supervision internes ont aussi été présentées au directeur général pour que celui-ci puisse exercer ses responsabilités en termes de personnel conformément au paragraphe 25 de la Charte de l'audit interne. Les premiers plans de travail généraux ont été élaborés en ce qui concerne l'ensemble des activités de supervision, avec indication des risques. De façon à établir des priorités parmi les activités d'audit interne, un plan de travail plus détaillé a été achevé pour le reste du travail d'audit à effectuer en 2007 une fois que le nouvel auditeur interne a pris ses fonctions. Des travaux sont en cours en vue de l'élaboration d'une stratégie d'audit interne générale et une évaluation globale des besoins d'audit à l'échelle de l'OMPI à partir d'un modèle d'évaluation des risques élaborés spécialement pour l'OMPI est en cours. Un plan d'audit et un plan d'évaluation et d'inspection pour 2008 seront élaborés vers la fin de l'année.

⁵ En francs suisses.

⁶ Au 23 juin 2007.

⁷ Ce montant inclut les coûts de l'audit externe d'un montant de 65 000 francs suisses.

V. PERSPECTIVES

18. Certains des principaux objectifs et des principales tâches à réaliser pendant la période qui fera l'objet du prochain rapport sont indiqués dans les paragraphes qui suivent. Ces objectifs ne pourront dans une très large mesure être atteints qu'à condition qu'une réponse rapide soit apportée en termes de ressources et d'effectif, points qui ont déjà été abordés plus haut.

Audit interne

19. Sur le plan de l'audit interne, la tâche la plus urgente consiste à commencer de réaliser un nombre beaucoup plus grand d'audits précis en vue de donner l'assurance au directeur général et aux États membres de l'existence d'un contrôle interne à l'OMPI. Des audits concernant le nouveau système des achats et le projet relatif à la nouvelle construction sont en cours et un audit de la sécurité informatique devrait débiter avant la fin de l'année.

Toutefois, il existe de nombreux domaines importants et à haut risque susceptibles de faire l'objet d'un audit à l'OMPI qui n'ont jamais concrètement fait l'objet d'un contrôle de la part de la Division de l'audit et de la supervision internes. Plus précisément, en 2008, il est prévu de débiter un travail d'audit interne dans les systèmes du PCT, de Madrid et de La Haye qui couvrira à la fois les opérations et les recettes.

20. Parallèlement à la réalisation d'audits, il est aussi important de continuer d'élaborer un manuel d'audit interne professionnel, ainsi que des directives en la matière et d'autres documents utiles dans la pratique pour contribuer à assurer un niveau de contrôle de la qualité approprié sur les travaux d'audit.

Investigation

21. Le retard important existant en ce qui concerne les cas appelés à donner lieu à une investigation nécessite une intervention urgente, un traitement rapide et la mise à disposition de ressources appropriées et spécialisées. Une tâche importante consistera à commencer d'élaborer un descriptif détaillé des fonctions d'investigation et un guide pratiques – à partir des lignes directrices communes pour les investigateurs adoptées en 2003 par la Conférence des enquêteurs internationaux. Parallèlement, la Division de l'audit et de la supervision internes s'attachera à mettre en place des outils très importants pour le respect des règles et ce dès que possible au cours du prochain exercice, à savoir : mise en œuvre de la politique relative à la divulgation financière et la déclaration des conflits d'intérêt, élaboration et mise en œuvre d'une procédure de dénonciation des abus, et élaboration de règles visant spécialement à lutter contre la fraude et d'une politique de sensibilisation.

Inspection

22. À la fin de 2007, les résultats de l'inspection par la Division de l'audit et de la supervision internes de l'application des principes d'intégrité et d'éthique à l'OMPI devraient avoir été examinés de façon approfondie par la haute direction de l'OMPI (il a déjà été convenu qu'une équipe spéciale serait constituée pour cette tâche) et un plan d'action devrait avoir été convenu pour mettre en œuvre les recommandations sur lesquelles aura débouché le travail d'inspection afin de parachever les procédures et systèmes correspondants, d'accroître leur caractère préventif et de mieux les intégrer. Il est important pour l'OMPI que des systèmes d'intégrité et d'éthique adaptés (qui puissent aussi permettre d'enquêter rapidement

et efficacement sur des agissements répréhensibles) soient pleinement et effectivement mis en place dès que possible pour contribuer à une amélioration de l'administration interne de la justice, et des procédures disciplinaires et à un meilleur respect des règles.

Évaluation

23. La mise en œuvre rapide et effective de la nouvelle politique d'évaluation à l'OMPI constituera une première étape déterminante en vue d'une reprise des évaluations indépendantes à l'OMPI. Il faut maintenant élaborer un plan biennal d'évaluation pour que le travail d'évaluation puisse débiter. Plus précisément, les États membres et l'OMPI devront pouvoir compter sur la réalisation d'évaluations indépendantes pour faire en sorte que le nouveau plan d'action pour le développement soit mis en œuvre efficacement et correctement. Il ne serait pas prudent ni conforme au principe de la bonne gestion d'engager des investissements importants en faveur d'un plan d'action pour le développement ou de financer des activités accrues en faveur du développement en l'absence de moyens appropriés pour évaluer si ce qui doit être fait est non seulement fait mais est fait correctement. Une évaluation indépendante sera déterminante dans la perspective de l'évaluation des réalisations et des résultats et en vue de déterminer les pratiques qu'il est recommandé de suivre et les leçons qu'il y a lieu de tirer pour que ce travail soit aussi fécond que possible.

VI. CONCLUSIONS

24. Un travail important, à la fois utile et constructif, a été réalisé pendant la période considérée, à la fois par mon prédécesseur et par moi-même, en vue de mettre en place un département de la supervision solide et indépendant. Nous disposons d'une charte appropriée pour mener à bien les activités d'audit, d'investigation et d'inspection à l'échelon interne, et le directeur général a approuvé une première politique d'évaluation pour l'OMPI (voir l'annexe). Toutefois, il reste encore beaucoup à faire, à un rythme accéléré et compte tenu d'un degré d'urgence encore plus élevé que par le passé. Malgré les efforts réalisés et une planification méritoire de la part des autorités et des décideurs concernés, le manque de ressources (en particulier de personnel) signifie que l'activité de la Division de l'audit et de la supervision internes continue de laisser à désirer à l'OMPI tant sur le plan de son adéquation que sur celui de son efficacité. Il est particulièrement préoccupant que, environ deux ans après l'adoption de la Charte de l'audit interne, un personnel suffisant n'ait pas encore été mis à disposition pour effectuer toutes les opérations d'audit, d'investigation et d'évaluation requises d'urgence et pour des domaines présentant des risques élevés. Il faut souhaiter qu'aucun effort ne sera ménagé pour faire en sorte que des ressources suffisantes soient allouées afin que la Division de l'audit et de la supervision internes devienne crédible et efficace dès que possible.

[L'annexe suit]

ANNEXE

POLITIQUE D'ÉVALUATION DE L'OMPI

INTRODUCTION

1. La politique d'évaluation de l'OMPI (ci-après dénommée "politique d'évaluation") définit le cadre de la fonction d'évaluation de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) et vise à renforcer les principes directeurs internes existants en matière d'évaluation.
2. La politique d'évaluation fait suite à l'approbation par l'Assemblée générale de l'OMPI, en septembre 2005, de la Charte de l'audit interne de l'OMPI, qui prévoit que "l'évaluation ... s'inscrit dans un cadre de politique générale distinct de la présente charte"¹. La politique d'évaluation complète la Charte de l'audit interne de l'OMPI et vise à s'assurer que toutes les fonctions de supervision de l'OMPI sont régies par des principes directeurs appropriés.
3. La politique d'évaluation a été établie conformément aux meilleures pratiques internationales, compte dûment tenu des normes et standards d'évaluation applicables dans le système des Nations Unies adoptés par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE)², ainsi que d'autres pratiques recommandées au niveau international.
4. La politique d'évaluation de l'OMPI vise à définir un cadre global pour la planification et la réalisation des évaluations et pour l'utilisation des informations tirées de ces évaluations dans le cadre du système de gestion axé sur les résultats de l'OMPI. Elle a pour objectif d'accroître la production et l'utilisation d'informations à valeur ajoutée pour i) la prise de décisions concernant l'amélioration des activités présentes et futures; ii) l'élaboration des politiques et leur examen par les États membres; et iii) la supervision de la gestion par le directeur général. La politique souligne que l'évaluation est une responsabilité institutionnelle axée sur l'acquisition d'informations et la responsabilisation, et qu'elle s'applique aux évaluations menées dans toute l'Organisation.
5. La politique d'évaluation décrit : le concept et le rôle de l'évaluation au sein de l'OMPI; le rôle et les responsabilités des chefs de programme et de projet et du groupe de l'évaluation³; et la hiérarchisation, la planification, la gestion, la réalisation, la budgétisation, le suivi et l'utilisation des évaluations.

¹ Document A/41/11, annexe II, page 1, note 1.

² Y compris les directives éthiques à l'intention des évaluateurs dans le système des Nations Unies.

³ Afin de mieux distinguer les différentes fonctions et activités de supervision, à savoir les processus d'audit interne, d'inspection, d'investigation, d'intégrité et d'éthique d'une part, et l'évaluation d'autre part, un Groupe central de l'évaluation de l'OMPI (ci-après dénommé "groupe de l'évaluation") sera créé au sein de la structure de supervision interne.

DEFINITION ET ROLE DE L'EVALUATION

6. L'évaluation désigne l'analyse objective, impartiale et systématique d'activités, initiatives, projets, programmes, stratégies, politiques, unités ou secteurs financés à l'aide de ressources budgétaires ou extrabudgétaires⁴ (ci-après dénommés collectivement "activités"). L'évaluation vise à déterminer la pertinence, l'efficacité, l'impact, l'efficience et la durabilité de toutes les activités de l'OMPI. Elle passe en revue les processus et les facteurs contextuels pour appréhender pourquoi, et dans quelle mesure, les résultats escomptés ont été atteints et l'incidence qu'ils ont eue. L'évaluation examine aussi les résultats inattendus.

7. L'évaluation vise à vérifier que les mesures à prendre ont été prises et qu'elles sont correctement appliquées. Elle tient compte de la raison d'être et du bien-fondé des activités. Elle analyse la rationalité de la réalisation des résultats escomptés et l'efficacité de l'utilisation des moyens mis en œuvre à cet effet. Enfin, l'évaluation recommande et suggère de meilleurs moyens d'atteindre les résultats escomptés. Elle tient compte des autres solutions possibles, des pratiques recommandées et des enseignements tirés.

8. L'évaluation est un outil de gestion qui apporte aux chefs de programme et de projet et aux États membres des informations objectives, des renseignements à valeur ajoutée et des connaissances concernant la pertinence et la performance institutionnelles, la réalisation et la durabilité des résultats, l'utilisation des ressources, les incidences et les pratiques recommandées. L'évaluation informe le cycle de planification, de programmation, de budgétisation, de mise en œuvre et d'établissement de rapports et apporte une contribution essentielle à la gestion axée sur les résultats. L'évaluation participe à l'amélioration de l'exécution des activités actuelles et futures et au renforcement de l'efficacité institutionnelle et du développement.

9. L'évaluation n'est pas destinée à analyser les performances individuelles.

10. En fournissant des informations fiables, l'évaluation contribue à l'acquisition de connaissances institutionnelles et à l'apprentissage. L'évaluation favorise également la reddition de comptes et la transparence.

PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIERE D'EVALUATION

11. Les évaluations seront conçues de manière à produire des informations actuelles, de bonne qualité et fiables. Un mandat sera établi pour chaque évaluation, qui indiquera clairement et en détail le type d'évaluation, la manière dont elle sera conduite et les parties prenantes à cette entreprise.

12. Les évaluations seront conduites de manière impartiale, transparente et ouverte, en associant autant que de besoin les parties prenantes à l'ensemble du processus. Les divergences de vue des parties prenantes seront mentionnées dans le rapport d'évaluation.

⁴ L'évaluation des activités extrabudgétaires peut être effectuée à la demande des parties concernées et en coopération avec celles-ci.

13. Les évaluations seront menées dans le respect des convictions, des modes de fonctionnement et des habitudes des parties prenantes. L'anonymat et la confidentialité des parties prenantes seront garantis par des mesures appropriées.

14. Les rapports d'évaluation contiendront des constatations, conclusions, recommandations et enseignements à tirer fondés sur des éléments probants. Ils seront présentés de manière à rendre ces informations aisément accessibles et compréhensibles.

TYPES D'ÉVALUATION

15. Les évaluations seront de deux types, à savoir des évaluations indépendantes et des auto-évaluations.

16. Les évaluations indépendantes pourront comprendre des éléments ci-après :

- des évaluations de programmes, en vue d'analyser de manière approfondie les résultats des programmes de l'OMPI définis et décrits dans le programme et budget de l'Organisation;
- des évaluations systémiques, portant sur des questions qui ont des incidences sur l'ensemble de l'Organisation et sur des thématiques intersectorielles;
- des évaluations portant sur l'incidence des activités du Secrétariat de l'OMPI dans certains domaines d'activité.

17. Des auto-évaluations des programmes et projets de l'OMPI seront réalisées par les chefs de programme et de projet conformément aux méthodes, principes directeurs et procédures d'évaluation de l'OMPI.

RESPONSABILITES EN MATIERE D'EVALUATION

18. L'évaluation fera partie intégrante de la culture de l'Organisation. Les responsables de tout niveau s'engageront à faire en sorte que les évaluations soient planifiées, réalisées et utilisées de manière efficace.

19. Plus précisément, les chefs de programme et de projet s'assureront que :

- a) la politique d'évaluation de l'OMPI et les procédures, méthodes et principes directeurs en matière d'évaluation sont respectés et appliqués;
- b) le personnel du Groupe de l'évaluation et les consultants extérieurs ont accès à toutes les informations nécessaires pour mener les évaluations de manière exhaustive, objective et impartiale et peuvent également organiser les entretiens qu'ils jugent nécessaires;
- c) les possibilités d'évaluation des programmes et projets de l'OMPI sont renforcées et les programmes et projets sont évalués de manière systématique;
- d) le personnel est doté de compétences et d'aptitudes appropriées en matière d'évaluation;

- e) les auto-évaluations sont réalisées conformément aux procédures correspondantes⁵ et aux politiques et méthodes d'évaluation de l'OMPI;
- f) les résultats des évaluations seront diffusés de manière appropriée et effectivement utilisés dans l'Organisation.

INDEPENDANCE DU GROUPE DE L'EVALUATION

20. Le Groupe de l'évaluation, dans le cadre de la supervision interne, exercera ses fonctions de manière indépendante par rapport aux autres fonctions de gestion de l'OMPI afin d'assurer son impartialité. Il fonctionnera en outre indépendamment des autres fonctions de supervision interne.

21. Le personnel du Groupe de l'évaluation et les consultants extérieurs seront protégés des influences indésirables afin de leur permettre d'exprimer leur avis de manière objective et impartiale.

ROLE ET RESPONSABILITES DU GROUPE DE L'EVALUATION

22. Le directeur chargé de la supervision interne s'assurera que le Groupe de l'évaluation :

- a) est doté de personnel d'évaluation disposant du degré d'instruction, des qualifications, de la formation à l'évaluation et de l'expérience professionnelle requis;
- b) encadre le travail des consultants extérieurs;
- c) élabore et met à jour, de manière régulière, des stratégies, procédures, méthodes et principes directeurs d'évaluation applicables à l'ensemble de l'Organisation, conformément aux tendances et aux pratiques recommandées à l'intérieur et à l'extérieur du système des Nations Unies;
- d) donne des conseils et des avis aux chefs de programme et de projet afin d'améliorer les possibilités d'évaluation des projets et des programmes de l'OMPI;
- e) fournit aux chefs de programme et de projet un appui et une assurance qualité appropriés pour la planification, la réalisation et l'utilisation des auto-évaluations;
- f) établit un plan d'évaluation biennal;
- g) élabore le cahier des charges de chaque évaluation indépendante, en pleine concertation avec les chefs de programme et de projet, et le soumet au directeur général en vue de son approbation;
- h) exécute et encadre des évaluations indépendantes conformément au plan d'évaluation;
- i) établit un rapport d'évaluation annuel;
- j) gère de manière rationnelle le budget du Groupe de l'évaluation;
- k) avant d'établir la version définitive des rapports d'évaluation, valide les résultats et examine les conclusions et recommandations avec les chefs de programme et de projet concernés et, le cas échéant, les parties prenantes à l'évaluation afin de produire des rapports justes, fondés sur des faits et utiles;
- l) met au point des mécanismes appropriés et faciles d'utilisation pour assurer la compilation, la publication et la diffusion des enseignements tirés;

⁵ À élaborer une fois la politique d'évaluation approuvée.

m) met au point, planifie et met en œuvre des campagnes de sensibilisation et des activités de renforcement des capacités d'évaluation en interne à l'OMPI et peut, sur demande et en coopération avec le Secteur de l'assistance technique et du renforcement des capacités, aider les institutions de propriété intellectuelle des États membres à améliorer leurs capacités dans ce domaine;

n) établit et tient à jour une liste d'évaluateurs externes indépendants pour l'évaluation des activités de l'OMPI;

o) élabore et tient à jour un site Web public de l'OMPI traitant de l'évaluation;

p) en tant que centre de coordination de l'évaluation à l'OMPI, échange des informations et coopère avec les autres organismes de l'ONU et d'autres organisations jugées appropriées;

q) contribue selon que de besoin au processus de gestion de l'OMPI axé sur les résultats et fournit en particulier l'assurance qualité et des conseils pour l'élaboration des cadres d'évaluation du programme et budget de l'OMPI (objectifs, résultats escomptés et indicateurs d'exécution) et, sur la base des contributions des chefs de programme, établit des rapports annuels et biennaux sur l'exécution du programme en vue de leur soumission aux États membres de l'OMPI, et valide les données relatives aux résultats;

r) rend compte au directeur général de toute faute grave ou autre irrégularité découverte dans le cadre des évaluations.

PLANIFICATION DES EVALUATIONS INDEPENDANTES

23. Les plans d'évaluation biennaux seront soumis par le directeur chargé de la supervision interne au directeur général en vue de leur approbation. Ces plans indiqueront les évaluations indépendantes à effectuer par le Groupe de l'évaluation au cours d'un exercice biennal. Les priorités en matière de planification seront fondées sur l'évaluation des risques, l'ampleur et la nécessité de l'évaluation. Les plans prévoient que tous les programmes de l'OMPI relevant des objectifs stratégiques de l'Organisation⁶ seront évalués au moins une fois tous les six ans, voire plus fréquemment pour les plus grands programmes. Les plans comprendront également une estimation des ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

RESSOURCES DE L'EVALUATION

24. Le Groupe de l'évaluation devra être doté de ressources humaines suffisantes pour lui permettre de remplir son mandat conformément à la politique d'évaluation de l'OMPI. Des fonds suffisants devront être alloués à la planification, à la réalisation, à l'établissement de rapports et à la diffusion et au suivi des évaluations conformément au plan d'évaluation biennal. Le budget total consacré à l'évaluation fera partie intégrante du programme et budget biennal de l'OMPI.

25. Les ressources appropriées seront également allouées aux activités de renforcement des capacités et de formation dans le domaine de l'évaluation.

26. Les ressources nécessaires à la réalisation d'auto-évaluations efficaces par les chefs de programme et de projet seront intégrées au budget des programmes et projets correspondants.

⁶ Définis dans le cadre stratégique de l'OMPI.

ETABLISSEMENT, DIVULGATION ET DIFFUSION DE RAPPORTS

27. Les projets de rapport sur les évaluations indépendantes menées dans le cadre du plan d'évaluation feront l'objet de consultations avec les chefs de programme et de projet, et il sera dûment tenu compte de leurs observations dans les rapports.

28. Les rapports d'évaluation sous forme finale seront soumis au directeur général par le directeur chargé de la supervision interne et contiendront un projet de liste de diffusion soumis à l'approbation du directeur général.

29. Un rapport d'évaluation annuel sur la mise en œuvre du plan d'évaluation sera établi afin de récapituler toutes les activités, les enseignements tirés et l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations d'évaluation approuvées. Le rapport d'évaluation annuel sera soumis au directeur général et présenté à l'Assemblée générale de l'OMPI.

SUIVI ET UTILISATION DES RESULTATS DES EVALUATIONS

30. Un mécanisme de suivi des évaluations pour assurer la compilation, le traitement et la diffusion des résultats de l'évaluation à l'OMPI sera mis en place afin de s'assurer que l'expérience et les connaissances acquises dans le cadre des évaluations passées sont consignées et que les enseignements qui en sont tirés sont effectivement utilisés dans la gestion axée sur les résultats.

31. Un mécanisme interne sera mis au point pour veiller au suivi et à la mise en œuvre rapides des recommandations approuvées. Les chefs de programme et de projet seront responsables de la mise en œuvre des recommandations d'évaluation approuvées.

REVISION DE LA POLITIQUE D'EVALUATION

32. La politique d'évaluation sera passée en revue au plus tard trois ans après son adoption compte tenu des enseignements tirés de sa mise en œuvre et de l'évolution de l'activité d'évaluation au niveau international.

[Fin de l'annexe et du document]