



Assemblée générale

Distr. générale
26 avril 2024
Français
Original : anglais

Soixante-dix-neuvième session

Points 139 et 140 de la liste préliminaire*

Projet de budget-programme pour 2025

Planification des programmes

Projet de budget-programme pour 2025

Titre VIII

Services communs d'appui

Chapitre 29A

Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité

Programme 25

Services de gestion et d'appui

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023**.....	3
Orientations générales	3
Programme de travail	8
Sous-programme 1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion	8
Composante 1. Progiciel de gestion intégré.....	8
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	13
Composante 3. Services consultatifs de gestion	17

* [A/79/50](#).

** Comme demandé au paragraphe 10 de la résolution [77/267](#), la partie consacrée au plan-programme et à l'exécution du programme (partie II) est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité du programme et de la coordination.



Sous-programme 2. Planification des programmes, finances et budget	21
Composante 1. Finances	21
Composante 2. Finances des missions	27
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget ...	32
Sous-programme 3. Ressources humaines	36
Composante 1. Stratégies et politiques	36
Composante 2. Droit administratif	41
Sous-programme 4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité..	46
Sous-programme 5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	50
B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025***	54
Vue d'ensemble	54
Direction exécutive et administration	64
Programme de travail	67
Sous-programme 1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion	67
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	67
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	68
Composante 3. Services consultatifs de gestion	69
Sous-programme 2. Planification des programmes, finances et budget	70
Composante 1. Finances	70
Composante 2. Finances des missions	71
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget ...	72
Sous-programme 3. Ressources humaines	73
Composante 1. Stratégies et politiques	73
Composante 2. Droit administratif	74
Sous-programme 4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité..	75
Sous-programme 5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	76
Appui au programme	77
Annexes	
I. Organigramme et répartition des postes pour 2025	79
II. Récapitulatif, par composante et sous-programme, des changements qu'il est proposé d'apporter aux postes	80

*** Comme demandé au paragraphe 10 de la résolution [77/267](#), la partie consacrée aux postes et aux objets de dépense autres que les postes (partie III) est soumise à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.

A. Projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023

Orientations générales

Mandats et considérations générales

- 29A.1 Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité est chargé de définir les grandes orientations dans tous les domaines relatifs à la gestion à l'aide d'une stratégie de gestion et d'un cadre directeur clairs et intégrés applicables à l'échelle de l'Organisation, et en renforçant les dispositifs de suivi, d'évaluation et d'application du principe de responsabilité. Il est aussi chargé de diriger les activités du Bureau de l'informatique et des communications en coopération avec le Département de l'appui opérationnel. Son mandat découle des priorités arrêtées par l'Assemblée générale dans des résolutions et décisions, dont les résolutions [72/266 A](#), [72/266 B](#), [72/254](#) et [73/281](#). Le Département joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre du nouveau modèle de gestion, et accorde une attention particulière à la transparence, à l'application du principe de responsabilité et à une prise de décisions plus proche du point d'exécution.

Stratégie et facteurs externes pour 2025

- 29A.2 Le Département continuera en 2025 de promouvoir le modèle de gestion à l'aide d'une approche intégrée, qui s'articule autour de quatre piliers interdépendants déjà en place : le pilier Progiciel de gestion intégré, le pilier Planification des programmes, finances et budget, le pilier Ressources humaines et le pilier Transformation opérationnelle et questions de responsabilité. Le thème Éradication du racisme et de la discrimination raciale s'est imposé comme le cinquième pilier. Le Département s'emploiera à :
- a) adopter de nouvelles méthodes de travail internes, notamment en élaborant des politiques et des stratégies globales qui favorisent l'obtention de résultats tangibles, notamment grâce à un investissement accru dans les technologies et à un engagement renouvelé en faveur de l'amélioration continue ;
 - b) renforcer la résilience de l'ONU, notamment sa capacité d'assurer la continuité des opérations dans les situations d'urgence et de s'adapter continuellement à l'évolution de l'environnement et des risques et aux possibilités qui se présentent ;
 - c) intégrer des politiques et des pratiques de gestion axée sur les résultats dans le fonctionnement quotidien et la culture de l'Organisation et adopter un cycle intégré de planification, de gestion des risques et de la performance, et d'évaluation ;
 - d) promouvoir une plus grande transparence et un meilleur respect du principe de responsabilité afin d'accroître la crédibilité de l'ONU et la confiance que lui accordent les États Membres et les populations qu'elle sert ;
 - e) renforcer les capacités d'analyse des données et de communication de l'information en assurant un accès convivial aux données en temps réel afin de favoriser une prise de décisions éclairée et une meilleure gestion des risques permettant à l'Organisation d'atteindre ses objectifs ;
 - f) instaurer un climat d'ouverture et de collaboration à l'aide de solutions intégrées et de partenariats stratégiques dans l'ensemble du système des Nations Unies ;
 - g) progresser dans la mise en œuvre d'une stratégie dynamique en matière de ressources humaines qui permette de promouvoir la diversité du personnel, d'aider les cadres à trouver le personnel dont ils ont besoin, d'offrir un cadre d'apprentissage renforcé, d'appuyer le développement de nouvelles compétences et de nouveaux talents, de renforcer le multilinguisme, d'assurer un

environnement de travail civil et sûr et de promouvoir une culture d'apprentissage permanent, d'innovation et d'amélioration continue afin de bâtir activement une meilleure ONU ;

- h) s'attaquer au racisme et à la discrimination raciale de manière plus directe et plus efficace au sein du Secrétariat en encourageant les signalements, en renforçant le suivi, le respect du principe de responsabilité et la transparence et en rendant régulièrement compte des progrès réalisés dans le domaine et des efforts visant à favoriser la diversité raciale, l'équité et l'inclusion.

- 29A.3 Le Département continuera de diriger l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, politiques et modèles de gestion intégrée destinés à favoriser un modèle décentralisé et axé sur le terrain, dans lequel le personnel d'encadrement gagnera en autonomie grâce au renforcement du dispositif de délégation des pouvoirs. Il entretiendra le dialogue avec les États Membres et d'autres entités extérieures sur les questions de gestion et favorisera la coordination à la fois au sein du Secrétariat et avec les fonds, programmes et institutions spécialisées du système des Nations Unies, en vue d'établir des partenariats et de promouvoir les meilleures pratiques.
- 29A.4 Les bases d'une plus grande décentralisation ayant été posées, le plus difficile restera d'accélérer le changement d'état d'esprit nécessaire à la pleine mise en œuvre du nouveau modèle de gestion, qui repose sur un renforcement de la délégation des pouvoirs, de la transparence et du régime de responsabilité ainsi que sur l'apprentissage permanent.
- 29A.5 Le Département continuera d'œuvrer en faveur d'une transformation opérationnelle permettant de tirer parti des tendances actuelles et futures en matière de progiciels de gestion intégrés. Umoja et le cadre d'analyse décisionnelle connexe permettront au Département de répondre aux besoins de l'Organisation en ouvrant la voie à une prise de décisions plus rapide et plus efficace, à une amélioration des dispositifs d'application du principe de responsabilité, à l'adoption rapide des meilleures pratiques nouvellement recensées et à la fourniture d'un appui renforcé en matière d'accès aux données en temps réel, d'analyse augmentée et prédictive et de renforcement des capacités de planification et de suivi.
- 29A.6 En ce qui concerne la coopération avec d'autres entités, le Département continuera d'appuyer toutes les entités du Secrétariat, travaillera en étroite collaboration avec celles-ci et nouera des partenariats, à la fois au Secrétariat et avec le système des Nations Unies, pour trouver des solutions globales aux problèmes et élaborer des modèles de fonctionnement novateurs adaptés à l'évolution des besoins de chaque entité, en particulier dans les missions.
- 29A.7 En ce qui concerne la coordination et la liaison interorganisations, le Département représentera le Secrétaire général au sein des mécanismes de coordination interinstitutions, en particulier le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.
- 29A.8 En ce qui concerne les facteurs externes, le Département a tenu compte des risques recensés dans son inventaire des risques et le plan d'ensemble pour 2025 a été établi en se basant sur l'hypothèse que toutes les parties prenantes apporteront leur pleine coopération et leur plein soutien au Département dans l'exécution de ses mandats.
- 29A.9 Le Département prend en compte les questions de genre dans ses activités opérationnelles, ses produits et ses résultats, selon qu'il convient. Le Département jouera un rôle moteur dans la mise en œuvre de la stratégie du Secrétaire général sur l'avenir du travail applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et continuera d'appuyer les efforts déployés pour assurer la parité des genres et réprimer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En outre, il s'efforcera d'assurer une représentation géographique équitable des États Membres parmi le personnel du Secrétariat et s'attachera en priorité à intégrer les questions de durabilité environnementale et de gestion de la résilience dans les stratégies, politiques et cadres de conformité et de communication de l'information de l'Organisation. Fort de son rôle de chef de file dans ces domaines interdépendants, il contribuera à insuffler un nouvel état d'esprit à tous les niveaux du Secrétariat.

- 29A.10 Dans le cadre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, le Département continuera de sensibiliser son personnel à ces questions et aidera les entités à en tenir compte en veillant à ce qu'elles soient intégrées dans les stratégies et politiques en matière de ressources humaines, notamment celles qui ont trait à la direction, à l'inclusivité et à la culture institutionnelle, qui sont des composantes essentielles de la Stratégie.

Textes des organes délibérants définissant les mandats

- 29A.11 On trouvera ci-après la liste des mandats définis pour le programme, qui a été revue pendant l'établissement du projet de budget-programme.

Résolutions de l'Assemblée générale

52/12 A et B	Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes	72/266 A et B ; 73/281	Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies
58/269	Renforcement de l'Organisation des Nations Unies : un programme pour aller plus loin dans le changement	77/267	Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies : examen des modifications apportées au cycle budgétaire
58/280	Étude des opérations et procédures administratives de l'Organisation des Nations Unies qui font double emploi, sont trop complexes ou entraînent des lourdeurs bureaucratiques	78/244 78/252	Planification des programmes Questions relatives au projet de budget-programme pour 2024
60/1	Document final du Sommet mondial de 2005	78/253	Questions spéciales relatives au projet de budget-programme pour 2024
61/245	Examen global du dispositif de gouvernance et de contrôle de l'Organisation des Nations Unies et de ses fonds, programmes et institutions spécialisées		

Sous-programme 1

Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion

Composante 1

Progiciel de gestion intégré

Résolutions de l'Assemblée générale

60/260	Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale	63/262	Technologies de l'information et des communications ; progiciel de gestion intégré ; sécurité, reprise après sinistre et continuité des opérations
60/283	Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport détaillé		

Composante 2

Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination

Charte des Nations Unies

- Chap. IV, Art. 17 Fonctions et pouvoirs de l'Assemblée générale

Résolutions de l'Assemblée générale

- 45/248 B, sect. VI Questions relatives au budget-programme de l'exercice biennal 1990-1991

Résolutions du Conseil économique et social

920 (XXXIV) Comité spécial de coordination chargé de s'occuper particulièrement de la Décennie des Nations Unies pour le développement

**Composante 3
Services consultatifs de gestion**

Résolutions de l'Assemblée générale

69/273	Achats	76/246 B	Questions spéciales relatives au budget-programme de 2022
72/219	Sauvegarde du climat mondial pour les générations présentes et futures	77/260	Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

**Sous-programme 2
Planification des programmes, finances et budget**

**Composante 1
Finances**

Résolutions de l'Assemblée générale

60/283	Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport détaillé	77/2	Barème des quotes-parts pour la répartition des dépenses de l'Organisation des Nations Unies : demandes présentées au titre de l'Article 19 de la Charte
76/272	Amélioration de la situation financière de l'Organisation des Nations Unies	78/242	Rapports financiers et états financiers audités et rapports du Comité des commissaires aux comptes

**Composante 2
Finances des missions**

Résolutions de l'Assemblée générale

60/283	Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale : rapport détaillé	76/239	Barème des quotes-parts pour la répartition des dépenses relatives aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies
73/307	Amélioration de la situation financière de l'Organisation des Nations Unies	78/242	Rapports financiers et états financiers audités et rapports du Comité des commissaires aux comptes

**Composante 3
Planification des programmes et établissement du budget**

Résolutions de l'Assemblée générale

2617 (XXIV)	Étude de la nature des augmentations du montant des dépenses inscrites au budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies	42/211 55/231	Application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale Budgétisation axée sur les résultats
41/213 ; 60/254	Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies		

Sous-programme 3
Ressources humaines

Résolutions de l'Assemblée générale

52/252	Révisions du chapitre premier du Statut du personnel et du chapitre premier de la série 100 du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	61/274	Proposition détaillée concernant les moyens d'inciter le personnel des Tribunaux pénaux internationaux pour le Rwanda et pour l'ex-Yougoslavie à rester à leur service
58/144	Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies	63/271	Modifications apportées au Statut du personnel
61/262	Conditions d'emploi et rémunération des personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire du Secrétariat : membres de la Cour internationale de Justice et juges et juges <i>ad litem</i> du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Tribunal pénal international pour le Rwanda	68/265 71/263 ; 72/254 ; 77/278 74/254 75/245 A ; 77/256 78/275	Dispositif de mobilité Gestion des ressources humaines Militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement Régime commun des Nations Unies Modifications du Statut et du Règlement du personnel

Sous-programme 4
Transformation opérationnelle et questions de responsabilité

Résolutions de l'Assemblée générale

59/272	Examen de l'application des résolutions 48/218 B et 54/244 de l'Assemblée générale	64/259	Élaboration d'un système d'application du principe de responsabilité pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
61/245	Examen global du dispositif de gouvernance et de contrôle de l'Organisation des Nations Unies et de ses fonds, programmes et institutions spécialisées	70/255	Progrès accomplis dans l'élaboration d'un système d'application du principe de responsabilité pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
63/276	Dispositif de responsabilisation, cadre de référence de la gestion globale des risques et du contrôle interne, et cadre de gestion axée sur les résultats		

Sous-programme 5
Éradication du racisme sur le lieu de travail

Résolutions de l'Assemblée générale

76/271	Éradiquer le racisme et promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies
--------	--

Produits

29A.12 On trouvera dans le tableau 29A.1 les produits de portée générale retenus pour le programme.

Tableau 29A.1

Produits de portée générale retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	10	18	10	10
Réunions ou séances :				
1. Cinquième Commission de l'Assemblée générale	4	9	4	4
2. Comité spécial des opérations de maintien de la paix	1	1	1	1
3. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	4	6	4	4
4. Comité du programme et de la coordination	1	2	1	1
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : consultations avec les États Membres sur les questions liées aux activités du Département.				
D. Activités de communication				
Programmes d'information, manifestations spéciales et supports d'information : manifestations d'information et de sensibilisation ; articles et vidéos ; bulletins d'information.				
Plateformes numériques et contenus multimédias : sites Web et médias sociaux du Département.				
E. Activités d'appui				
Administration : 6 réunions du Comité des clients des services de gestion et 2 réunions du Comité des œuvres d'art.				

Activités d'évaluation

- 29A.13 Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et le Département de l'appui opérationnel ont mené à bien une évaluation de l'efficacité du Comité des clients des services de gestion en 2023. Le Comité s'est vu transmettre les résultats de l'évaluation et le rapport final, dont il tient compte lors de la planification de ses activités.
- 29A.14 Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, le Département de l'appui opérationnel et le Bureau de l'informatique et des communications mèneront une évaluation conjointe concernant la sécurité informatique, qui commencera en 2024 et s'achèvera en 2025.

Programme de travail**Sous-programme 1****Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion****Composante 1****Progiciel de gestion intégré****Objectif**

- 29A.15 L'objectif auquel la composante contribue est d'améliorer la façon dont l'Organisation gère ses ressources dans les activités qu'elle mène conformément aux mandats.

Stratégie

- 29A.16 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à :
- a) appuyer la transformation opérationnelle dans les domaines de la planification et de la gestion des programmes, du suivi de l'exécution des programmes et de l'analyse des données et des activités, en harmonisant les procédures et les pratiques et en utilisant les technologies modernes ;
 - b) appuyer l'Organisation en mettant les plateformes d'informatique décisionnelle au service de l'accès aux données en temps réel, de l'analyse augmentée et prédictive, notamment l'apprentissage automatique et le traitement du langage naturel, et des capacités de planification ;
 - c) fournir un appui à Umoja et assurer le suivi et la mise à niveau du système de façon à répondre aux besoins évolutifs de l'activité en apportant des améliorations continues sous la direction des entités clientes et travailler avec ces entités pour traduire les besoins en solutions fonctionnelles intégrées qui seront construites, dans la mesure du possible, au moyen de solutions prêtes à l'emploi, dotées de plans de réalisation durables et conformes aux normes architecturales d'Umoja.
- 29A.17 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) permettre une gestion plus efficace et plus transparente des ressources financières, humaines et matérielles de l'Organisation ;
 - b) donner les moyens aux responsables de prendre des décisions plus rapides et plus efficaces grâce à des outils analytiques de pointe ;
 - c) permettre à l'Organisation d'adopter et d'intégrer rapidement les meilleures pratiques nouvellement recensées ;
 - d) assurer la continuité effective des opérations de l'Organisation et le maintien des modalités de travail aménagées, sachant que les activités de l'Organisation s'appuieront largement sur les fonctionnalités d'Umoja.

Exécution du programme en 2023

Outils analytiques de pointe mis à la disposition du personnel et des États Membres

- 29A.18 Umoja Analytics permet aux parties prenantes internes et externes, dont les États Membres, d'accéder plus aisément et avec des outils plus évolués à des données plus riches. En 2023, dans le cadre de la composante, on a mis le portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU (United Nations Secretariat Workforce Portal) à la disposition de tous les États Membres. Des fonctionnalités supplémentaires ont été ajoutées au portail des États Membres relatif au personnel en tenue (Member States Portal for Uniformed Capabilities Support) pour offrir plus d'informations sur les lettres d'attribution et les demandes d'indemnités pour cause de décès ou d'invalidité. Par ailleurs, les outils d'analyse en libre-service d'Umoja ont été mis en place dans toutes les entités du Secrétariat. Dans le cadre de la composante, on a formé plus de 1 200 utilisateurs à cet outil afin de permettre au personnel d'accéder aux données et de créer des infographies sans avoir à faire appel à des experts techniques.
- 29A.19 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.2).

Tableau 29A.2
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	<p>Environ 900 utilisateurs travaillant pour des États Membres ont accès aux données du Secrétariat par l'intermédiaire d'Umoja Analytics</p> <p>Les membres du personnel du Secrétariat ont accès aux outils d'analyse en libre-service d'Umoja</p> <p>Les utilisateurs formés dans le cadre de la composante ont créé des tableaux de bord sur mesure</p>

Résultats escomptés pour 2025**Résultat 1 : amélioration de la stabilité, de la sécurité et de l'expérience utilisateur dans Umoja****Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025**

- 29A.20 Les travaux effectués dans le cadre de la composante, notamment les activités liées au passage à SAP ERP 6.0 enhancement package 8 telles que les tests unitaires et les tests d'intégration, ont contribué à améliorer la stabilité et la sécurité dans Umoja, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.21 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.3).

Tableau 29A.3
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
La gestion des documents et les solutions de communication de l'information ont été mises à niveau, la sécurité a été améliorée au moyen de l'authentification Azure, les mécanismes de reprise après sinistre ont été consolidés et de nouvelles mises à niveau logicielles ont été effectuées	Le Comité des changements Umoja a approuvé le plan de projet détaillé pour le passage à SAP ERP 6.0 enhancement package 8 L'authentification multifactorielle et les mises à jour régulières garantissant la résilience face aux menaces de sécurité ont permis de renforcer la sécurité de l'application Umoja	Les utilisateurs ont bénéficié d'une stabilité et d'une sécurité accrues dans Umoja grâce aux mises à niveau effectuées	L'ensemble des utilisateurs continue de tirer parti des améliorations permises par les mises à niveau, notamment SAP ERP 6.0 enhancement package 8 et les dépendances logicielles connexes	Les utilisateurs tirent parti de mises à niveau qui protègent les actifs numériques et améliorent encore la disponibilité d'Umoja

Résultat 2 : une prise de décisions plus efficace grâce à la transformation numérique et aux innovations apportées par Umoja

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.22 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à la mise en place de nouvelles fonctionnalités et améliorations novatrices tenant compte des besoins des entités clientes, notamment d'une application de validation des données numériques relatives au personnel qui permet aux membres du personnel de mettre à jour et valider leurs données en passant par le portail libre-service – personnel d'Umoja, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.23 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.4).

Tableau 29A.4
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Le module Gestion globale des risques a été mis à la disposition de 6 entités pilotes afin de concrétiser les avantages de la stratégie de réforme du Secrétaire général et la déclaration du Secrétaire général relative au contrôle interne	Des améliorations ont été apportées au traitement des comptes liés à l'assurance maladie après la cessation de service de façon à pouvoir transférer dans Umoja les données des anciens fonctionnaires recrutés localement et bénéficiant de l'assurance maladie après la cessation de service	L'application de validation des données numériques relatives au personnel était disponible	De nouvelles fonctionnalités et améliorations novatrices tenant compte des besoins des entités clientes et des plans d'action technologiques les plus récents sont déployées, contribuant au bon fonctionnement des processus opérationnels de l'Organisation	L'expérience utilisateur est améliorée dans le cadre du projet Umoja UX 2.0, qui rend l'application plus conviviale pour les membres du personnel et les États Membres
	Le module de contrôle des processus était disponible pour soutenir davantage l'initiative du Secrétaire général concernant la déclaration relative au contrôle interne, une étape importante pour que l'Organisation justifie les résultats obtenus			

Résultat 3 : informations exploitables basées sur des données tirées de NextGen Analytics

Projet de plan-programme pour 2025

29A.24 Dans le cadre du sous-programme, on crée et met en service des portails à l'intention des États Membres présentant des données en temps quasi réel, par exemple le portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU (United Nations Secretariat Workforce Portal) ou le portail des États Membres relatif au personnel en tenue (Member States Portal for Uniformed Capabilities Support), ainsi que plusieurs tableaux de bord et rapports intégrés destinés aux gestionnaires de programme, et on propose des services analytiques en libre-service aux utilisateurs du Secrétariat par l'intermédiaire d'Umoja Analytics.

Enseignements tirés et changements prévus

29A.25 Les enseignements tirés sont les suivants : il existe de nombreux moyens d'améliorer la prise de décisions en tirant mieux parti des données. Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre de la composante, on mettra en service les nouvelles fonctionnalités NextGen (« nouvelle génération ») d'Umoja Analytics, notamment des outils d'analyse de la planification, d'analyse prédictive et d'analyse augmentée, qui aideront les utilisateurs des États Membres et du Secrétariat à améliorer la prise de décisions fondée sur des données dans des domaines tels que la gestion des liquidités, la répartition géographique du personnel, la parité des genres ou encore la gestion prévisionnelle des besoins en personnel. Ces travaux permettront aux utilisateurs d'accéder plus aisément aux données et d'obtenir des informations exploitables grâce à des représentations visuelles interactives, ce qui contribuera à l'exécution efficace des mandats.

29A.26 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.5).

Tableau 29A.5
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	—	Les fonctionnalités avancées « NextGen » d'Umoja Analytics sont utilisables dans le cadre de projets pilotes	Les utilisateurs emploient NextGen Umoja Analytics pour améliorer la prise de décisions fondée sur des données

Produits

29A.27 On trouvera dans le tableau 29A.6 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.6

Composante 1 (sous-programme 1) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	1	1	1	1
1. Rapport d'activité sur le fonctionnement et le développement du progiciel de gestion intégré	1	1	1	1
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	3	3	3	3
2. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	2	2	2	2
3. Séances du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	1	1
E. Activités d'appui				
Administration : consultations avec les groupes de clients, dans le cadre des mécanismes de gouvernance et de façon informelle, sur les améliorations qui peuvent continuer d'être apportées pour répondre aux besoins de l'activité ; réunions et échanges informels du Comité des changements Umoja ; réunions avec le Comité de gestion, le Comité des clients des services de gestion et le Comité directeur pour l'informatique et les communications ; réunions d'information mondiales à l'intention du personnel du Secrétariat ; environ 12 notes sur les changements apportés à Umoja ; environ 6 bulletins d'information internes comprenant des articles sur les améliorations apportées à Umoja.				
Informatique et communications : système Umoja et appui au Pôle d'assistance centralisée (niveau 3).				

Composante 2

Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination

Objectif

- 29A.28 L'objectif auquel la composante contribue est de permettre à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination de tenir leurs débats et de prendre des décisions de façon efficace et efficiente.

Stratégie

- 29A.29 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à :
- a) améliorer la communication sur les questions d'organisation et de procédure ;
 - b) accroître l'appui fonctionnel et technique ainsi que les services de secrétariat fournis aux États Membres et aux autres participants aux réunions.
- 29A.30 Le travail qui sera ainsi effectué devrait faciliter le déroulement des réunions des organes intergouvernementaux.

Exécution du programme en 2023

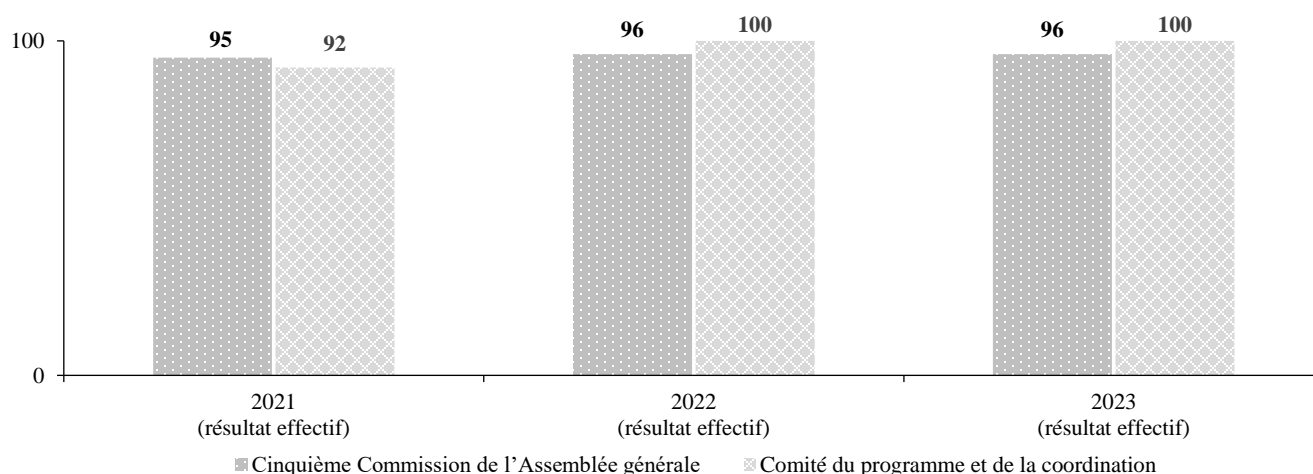
Les membres de la Cinquième Commission et du Comité du programme et de la coordination continuent de recevoir des informations et services en temps voulu

- 29A.31 En 2023, dans le cadre de la composante, on a continué de tirer parti des outils disponibles, notamment de l'Espace Cinquième Commission et de l'Espace CPC sur le portail e-deleGATE, afin d'améliorer les services fournis à ces deux entités. On a notamment continué d'utiliser les modules déjà en service sur la plateforme et on a mis à l'essai de nouveaux modules en vue d'une éventuelle utilisation en 2024. À la demande de membres des entités, on a également mis davantage d'informations à disposition sur leurs Espaces respectifs, notamment des informations sur les candidatures, les résultats des élections et les nominations, qui ont été diffusées dès qu'elles ont été transmises au Secrétariat.
- 29A.32 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.I).

Figure 29A.I

Mesure des résultats : représentants des États Membres s'étant déclarés « très satisfaits » ou « satisfaits » des contenus figurant dans l'Espace Cinquième Commission ou l'Espace CPC

(En pourcentage)



Résultats escomptés pour 2025

Résultat 1 : amélioration de l'accès des États Membres aux informations relatives aux élections et aux nominations

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.33 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à un taux de satisfaction de 93,2 % des membres de la Cinquième Commission pour ce qui concerne les informations relatives aux élections et aux nominations mises à la disposition des États Membres, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.34 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.7).

Tableau 29A.7
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Des observations et des commentaires informels ont été reçus de la part des États Membres	Le taux de satisfaction des membres de la Cinquième Commission atteint 87,9 % pour ce qui concerne les informations relatives aux élections et aux nominations mises à la disposition des États Membres	Le taux de satisfaction des membres de la Cinquième Commission atteint 93,2 % pour ce qui concerne les informations relatives aux élections et aux nominations mises à la disposition des États Membres	Les commentaires reçus sur la disponibilité des informations relatives aux élections et aux nominations restent positifs	Les commentaires reçus sur la disponibilité des informations relatives aux élections et aux nominations restent positifs

Résultat 2 : amélioration de l'accès à des conseils utiles sur les règles, les procédures, l'usage, les pratiques et les méthodes de travail

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.35 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à ce que 92 % des membres de la Cinquième Commission et 97 % des membres du Comité du programme et de la coordination émettent un avis positif concernant l'accessibilité de l'équipe chargée de la composante et l'efficacité des services fournis, notamment des conseils sur les règles, les procédures, l'usage, les pratiques et les méthodes de travail de la Commission et du Comité, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.36 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.8).

Tableau 29A.8
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	Proportion d'appréciations positives dans l'enquête sur l'accessibilité de l'équipe chargée de la composante et l'efficacité des services fournis	Proportion d'appréciations positives dans l'enquête sur l'accessibilité de l'équipe chargée de la composante et l'efficacité des services fournis	Maintien de la proportion d'appréciations positives dans l'enquête sur l'accessibilité de l'équipe chargée de la composante et l'efficacité des services fournis	Maintien de la proportion d'appréciations positives dans l'enquête sur l'accessibilité de l'équipe chargée de la composante et l'efficacité des services fournis
	Cinquième Commission de l'Assemblée générale : 100 %	Cinquième Commission de l'Assemblée générale : 92 %		
	Comité du programme et de la coordination : 94 %	Comité du programme et de la coordination : 97 %		

Résultat 3 : un meilleur accès à l'information, notamment à l'information d'avant-session, pour les membres de la Cinquième Commission et du Comité du programme et de la coordination

Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.37 Durant leurs sessions, la Cinquième Commission et le Comité du programme et de la coordination doivent examiner un grand nombre de points en un temps limité. On facilite l'accès aux informations sur les points de l'ordre du jour et la documentation disponible en vue d'aider les membres de ces entités à planifier et mener à bien leurs travaux préparatoires.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.38 Les enseignements tirés des observations reçues sont les suivants : à des fins de planification, les membres souhaitent être informés le plus tôt possible de quels points de l'ordre du jour et rapports seraient traités et de quand ces documents seraient disponibles. Compte tenu de ces enseignements et des résultats d'un examen des moyens par lesquels les informations sont transmises aux membres, dans le cadre de la composante, on s'efforcera de rendre les informations plus accessibles, notamment en les communiquant plus tôt et en recensant d'autres outils permettant aux membres d'y accéder plus facilement.
- 29A.39 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.9).

Tableau 29A.9
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	Proportion d'appréciations positives dans l'enquête portant sur la communication des documents préparatoires et documents de référence Cinquième Commission de l'Assemblée générale : 100 % Comité du programme et de la coordination : 100 %	Maintien de la proportion d'appréciations positives dans l'enquête portant sur la communication des documents préparatoires et documents de référence	Maintien de la proportion d'appréciations positives dans l'enquête portant sur la communication des documents préparatoires et documents de référence

Produits

- 29A.40 On trouvera dans le tableau 29A.10 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.10

Composante 1 (sous-programme 2) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	247	239	247	232
1. Notes sur le programme de travail de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	125	128	125	125
2. Notes sur l'état d'avancement de la documentation de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	40	20	40	25
3. Notes de procédure à l'usage de la présidence de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	40	46	40	40
4. Notes sur le programme de travail du Comité du programme et de la coordination	20	24	20	20
5. Notes sur l'état d'avancement de la documentation du Comité du programme et de la coordination	2	2	2	2
6. Notes de procédure à l'usage de la présidence du Comité du programme et de la coordination	20	19	20	20
Services de conférence et de secrétariat pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	200	181	200	200
7. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	160	137	160	160
8. Séances du Comité du programme et de la coordination	40	44	40	40
D. Activités d'appui				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : fourniture de conseils à 15 membres du Bureau ; services consultatifs et fourniture de conseils à une centaine de coordonnateurs ; fourniture de conseils aux délégations et réponse à leurs demandes sur les travaux passés de la Commission et du Comité.				
E. Activités de communication				
Plateformes numériques et contenus multimédias : sites Web de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et du Comité du programme et de la coordination ; mise à jour des informations sur le portail e-deleGATE.				

Composante 3

Services consultatifs de gestion

Objectif

- 29A.41 L'objectif auquel la composante contribue est d'accroître la transparence des décisions administratives et de renforcer l'équité, l'intégrité et la résilience de l'Organisation dans l'exécution de ses mandats.

Stratégie

- 29A.42 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à :
- a) renforcer la résilience de l'ONU, notamment sa capacité d'assurer la continuité des opérations dans les situations d'urgence et de s'adapter continuellement à l'évolution de l'environnement et des risques et aux possibilités qui se présentent ;

- b) améliorer la qualité globale des procédures d'achat et de faire en sorte que ces améliorations se traduisent par des recommandations de fond liées aux politiques et aux orientations, notamment en exploitant les outils d'analyse des données ;
- c) analyser en toute objectivité les faits présentés dans les demandes de contrôle hiérarchique eu égard aux règles instituées par le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU et de communiquer à l'auteur(e) de la demande l'évaluation motivée et complète ayant servi de base à la recommandation de la Section du conseil en gestion et du contrôle hiérarchique sur l'affaire le ou la concernant.

29A.43 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :

- a) une organisation plus résiliente, plus agile et plus durable, et un personnel porté à l'innovation et épanoui qui produit des résultats ;
- b) une organisation mieux préparée aux situations d'urgence complexes et appelées à durer ;
- c) des procédures d'achat et de cession d'actifs renforcées ;
- d) un règlement rapide des différends qui découlent des décisions administratives concernant les conditions d'emploi d'un membre du personnel ;
- e) une meilleure connaissance du système interne d'administration de la justice par le personnel.

Exécution du programme en 2023

Résolution rapide des différends dans le cadre de demandes de contrôle hiérarchique liées au retrait des missions

29A.44 En 2023, le retrait de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali a poussé l'équipe chargée de la composante à appliquer d'urgence les enseignements tirés de précédentes opérations de retrait des missions en matière de traitement des demandes de contrôle hiérarchique. L'équipe a entamé ses préparatifs dès que la date de début du retrait de la Mission a été annoncée. Elle a également accru sa communication avec les entités clientes au sujet de la rétention du personnel conformément au cadre juridique de l'Organisation facilitant cette rétention et a renforcé la coordination et la planification de scénarios avec ses homologues au sein du Département de l'appui opérationnel et du Bureau des ressources humaines, ce qui a contribué à améliorer le taux de résolution des demandes de contrôle hiérarchique.

29A.45 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.11).

Tableau 29A.11
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
63 % des demandes de contrôle hiérarchique liées à la fermeture de missions ont été traitées dans les délais impartis	—	80 % des dossiers liés à la fermeture de missions ont été traités dans les délais impartis

Résultats escomptés pour 2025

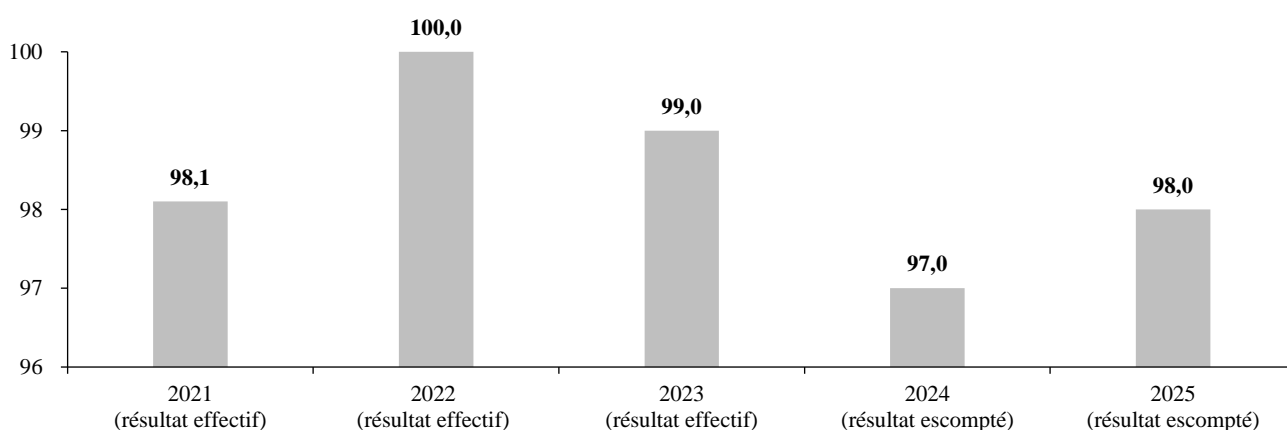
Résultat 1 : recommandations du Comité des marchés du Siège acceptées par les fonctionnaires habilités

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.46 Le travail effectué dans le cadre de la composante a permis que 99 % des recommandations soient acceptées par les fonctionnaires habilités, ce qui a permis de faire mieux que la cible fixée.
- 29A.47 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.II).

Figure 29A.II

Mesure de performance : pourcentage de recommandations acceptées par les fonctionnaires habilités



Résultat 2 : règlement rapide des différends liés au personnel sans passer par la voie judiciaire

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.48 Le travail effectué dans le cadre de la composante a permis que 82 % des affaires ayant fait l'objet d'un contrôle hiérarchique soient réglées sans passer par la voie judiciaire, ce qui a permis de faire mieux que la cible fixée, à savoir 65 %.
- 29A.49 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.12).

Tableau 29A.12

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
85 % des affaires soumises à un contrôle hiérarchique n'ont pas été portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	71 % des affaires soumises à un contrôle hiérarchique n'ont pas été portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	82 % des affaires soumises à un contrôle hiérarchique n'ont pas été portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies	Plus de 65 % des différends liés au personnel font l'objet d'un règlement rapide et ne nécessitent pas de passer inutilement par la voie judiciaire	Plus de 65 % des différends liés au personnel font l'objet d'un règlement rapide et ne nécessitent pas de passer inutilement par la voie judiciaire

Résultat 3 : structuration du système de gestion de la résilience institutionnelle dans les entités des Nations Unies

Projet de plan-programme pour 2025

29A.50 Le système de gestion de la résilience institutionnelle de l'ONU repose sur sept éléments clés allant de la résilience des systèmes informatiques au soutien sanitaire d'urgence. Étant donné la diversité des fonctions de ce système et de l'encore plus grande diversité des situations d'urgence auxquelles il peut être appelé à répondre, les membres du groupe de travail du système, qui est composé de représentants des entités des Nations Unies, dépendent fortement de la mise en commun d'informations et d'enseignements à retenir. Dans le cadre de la composante, on facilite ces échanges en organisant des réunions du groupe de travail et en diffusant les politiques et pratiques pertinentes sur un référentiel en ligne créé en 2023.

Enseignements tirés et changements prévus

29A.51 Les enseignements tirés sont les suivants : on a constaté qu'il serait avantageux d'offrir aux membres du groupe de travail plus de temps pour mettre en commun les meilleures pratiques et les enseignements tirés et de réduire le temps que les experts externes passent à faire des exposés pendant les réunions du groupe et à mettre au point des documents d'orientation. Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre de la composante, on offrira aux membres du groupe de travail plus de chances de mettre en commun leurs connaissances.

29A.52 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.13).

Tableau 29A.13
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	Un référentiel en ligne est disponible pour faciliter la mise en commun d'informations entre les membres du système de gestion de la résilience institutionnelle	Les organismes des Nations Unies adoptent de nouvelles pratiques liées au système de gestion de la résilience institutionnelle	Les organismes des Nations Unies adoptent d'autres nouvelles pratiques liées au système de gestion de la résilience institutionnelle

Produits

29A.53 On trouvera dans le tableau 29A.14 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.14

Composante 3 (sous-programme 1) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	—	—	—	1
1. Rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du système de gestion de la résilience institutionnelle soumis à l'examen de l'Assemblée générale	—	—	—	1
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	—	—	—	2
2. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	—	—	—	1
3. Séances du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	—	—	—	1
E. Activités d'appui				
Administration : administration du système de gestion des dossiers de la Section du conseil en gestion et du contrôle hiérarchique et appui connexe ; formation des membres des 31 comités locaux d'examen des marchés et des 35 comités locaux de contrôle du matériel, et formulation d'orientations à leur intention ; administration et tenue à jour des outils de formation en ligne destinés aux membres des comités locaux d'examen des marchés et des comités locaux de contrôle du matériel, et apport de la formation et des orientations s'y rapportant.				
Justice interne et contrôle interne : formulation de recommandations sur les demandes de contrôle hiérarchique de décisions administratives contestées ; réponses aux demandes de suspension de l'exécution d'une décision administrative contestée dans les affaires pouvant déboucher sur la cessation de service du ou de la fonctionnaire ; prestation d'un appui fonctionnel et technique au Comité des marchés du Siège et formulation de recommandations sur les propositions d'attribution de marchés à l'intention des fonctionnaires concernés ; prestation d'un appui fonctionnel et technique au Comité central de contrôle du matériel et formulation de recommandations sur les propositions de liquidation de biens à l'intention des fonctionnaires concernés ; établissement de rapports sur le fonctionnement des comités locaux d'examen des marchés et des comités locaux de contrôle du matériel ; publication annuelle d'informations à l'intention du Programme des Nations Unies pour l'environnement sur les résultats en matière de durabilité environnementale à l'échelle du Secrétariat.				

Sous-programme 2

Planification des programmes, finances et budget

Composante 1

Finances

Objectif

- 29A.54 L'objectif auquel la composante contribue est de mobiliser les fonds nécessaires pour couvrir les dépenses de l'Organisation, en application de l'Article 17 de la Charte des Nations Unies, et de garantir une gestion financière et une communication de l'information financière intégrées, saines, efficaces et rationnelles, grâce à un dispositif de contrôle interne rigoureux.

Stratégie

- 29A.55 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à :
- veiller à la bonne application du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation, adapter les politiques relatives aux questions financières en fonction des nouveaux problèmes et continuer de renforcer le dispositif de contrôle interne dans la

perspective d'une gestion prudente des ressources dans le cadre du dispositif décentralisé de délégation des pouvoirs ;

- b) fournir un soutien efficace au Comité des contributions, veiller à ce que les avis de mise en recouvrement soient produits dans les délais, continuer de communiquer des informations actualisées sur l'état des contributions mises en recouvrement, et suivre de près et planifier le recouvrement des contributions et gérer les décaissements en fonction des prévisions de liquidités ;
- c) établir, pour l'Organisation, des états financiers conformes aux Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS), en mettant l'accent sur la transparence, grâce à la réalisation d'un examen et d'une analyse de la situation financière, et en veillant à ce que toutes les entités reçoivent des directives appropriées s'agissant des exigences de fin d'année à respecter pour la préparation des états financiers, de même qu'un appui en matière d'établissement et de gestion des fonds extrabudgétaires de l'Organisation ainsi que de communication d'informations sur la question ;
- d) gérer les risques financiers au moyen de pratiques rigoureuses en matière de gestion des placements et de gestion mondiale de la trésorerie et des opérations bancaires ;
- e) coordonner et gérer les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie de groupe, fournir des services au Comité consultatif pour les demandes d'indemnisation et au Comité de l'Organisation des Nations Unies pour les demandes d'indemnisation, et administrer le versement des indemnisations correspondantes ;
- f) assurer la gouvernance des données de base afin de garantir l'intégrité, la présentation normalisée et l'harmonisation des données dans le progiciel de gestion intégré et dans les autres grands systèmes de l'Organisation ;
- g) prévoir des modalités, des directives et la fourniture d'un soutien concernant la gestion des procédures financières dans Umoja, afin d'en garantir l'efficacité et l'efficience.

29A.56 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :

- a) une gestion financière prudente des ressources confiées au Secrétariat ;
- b) un dispositif de contrôle interne renforcé, favorisant une meilleure gestion de la performance des programmes et le respect du cadre réglementaire ;
- c) une transparence accrue et la simplification des processus financiers et de l'information financière ;
- d) une capacité accrue de l'Organisation à répondre aux chocs extérieurs.

Exécution du programme en 2023

Informations plus exhaustives concernant l'état des contributions des États Membres sur le portail des contributions des États Membres (Member States contributions portal)

29A.57 Après le lancement du portail des contributions des États Membres (Member States contributions portal) en 2010 et le passage à Umoja en 2020, l'équipe chargée de la composante a commencé à apporter de nouvelles améliorations au portail en 2023. À l'heure actuelle, on peut trouver sur cette plateforme des données financières complètes et à jour tirées d'Umoja sur l'état des contributions mises en recouvrement auprès des États Membres.

29A.58 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.15).

Tableau 29A.15
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	Les États Membres ont accès à des informations récentes et complètes sur l'état des contributions

Résultats escomptés pour 2025

Résultat 1 : renforcement du cadre réglementaire en vue d'une meilleure application du principe de responsabilité dans les opérations des Nations Unies

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.59 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à l'obtention d'avis positifs, dans le contexte du questionnaire d'auto-évaluation et de la déclaration d'assurance, concernant le fonctionnement du dispositif de contrôle interne et ses retombées sur l'exécution efficace et efficiente des mandats et la publication de la troisième déclaration relative au contrôle interne, laquelle portait sur les opérations de 2022, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée. Il n'a toutefois pas permis de recevoir des retours positifs concernant les effets de la politique révisée sur la bonne gestion des ressources financières, autre cible fixée, car des instruments clés étaient en cours de révision et un délai supplémentaire était nécessaire avant de mener une enquête sur les effets desdits instruments.
- 29A.60 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.16).

Tableau 29A.16
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Détermination et hiérarchisation des priorités en vue de la rationalisation et de l'actualisation des instruments de politique financière	Commentaires positifs concernant le fonctionnement du dispositif de contrôle interne et ses retombées sur l'exécution efficace et efficiente des mandats	Commentaires positifs concernant le fonctionnement du dispositif de contrôle interne et ses retombées sur l'exécution efficace et efficiente des mandats	Renforcement de la gestion des ressources financières par l'harmonisation et la mise en œuvre des politiques financières	Renforcement de la gestion des ressources financières par l'actualisation continue des instruments de politique financière

Résultat 2 : section du portail de connaissances Knowledge Gateway relative aux finances : une plateforme numérique intégrée et une communauté mondiale des Nations Unies pour les utilisateurs des services financiers d'Umoja

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

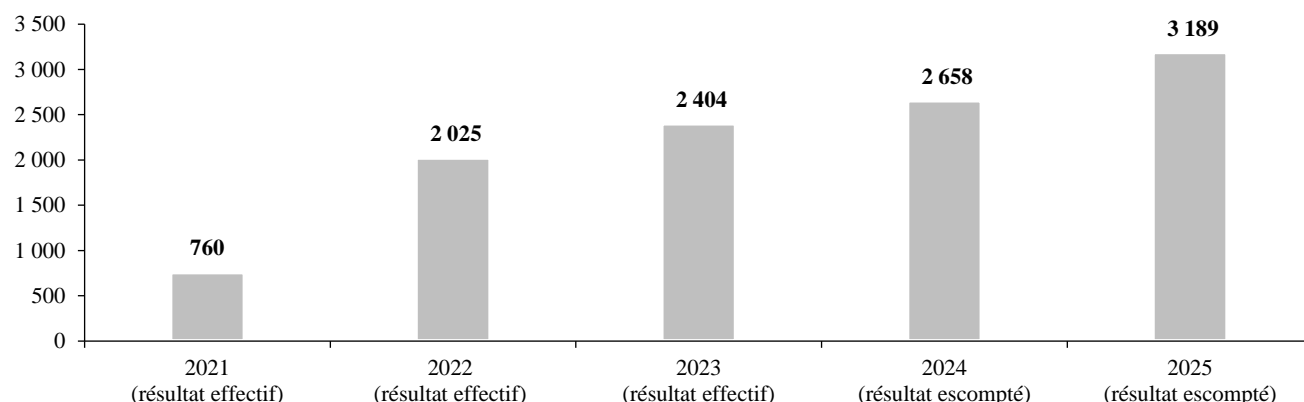
- 29A.61 Le travail effectué dans le cadre de la composante a facilité 2 404 visites de la section du portail de connaissances Knowledge Gateway relative aux finances, ce qui a permis de faire mieux que la cible fixée, à savoir 2 279 visites.

- 29A.62 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.III).

Figure 29A.III

Mesure des résultats : utilisation accrue de la section du portail Knowledge Gateway relative aux finances pour régler les questions ayant trait aux finances

(Nombre de visites de la section du portail Knowledge Gateway relative aux finances)



Résultat 3 : amélioration de l'expérience des clients grâce aux systèmes de paiement internationaux

Projet de plan-programme pour 2025

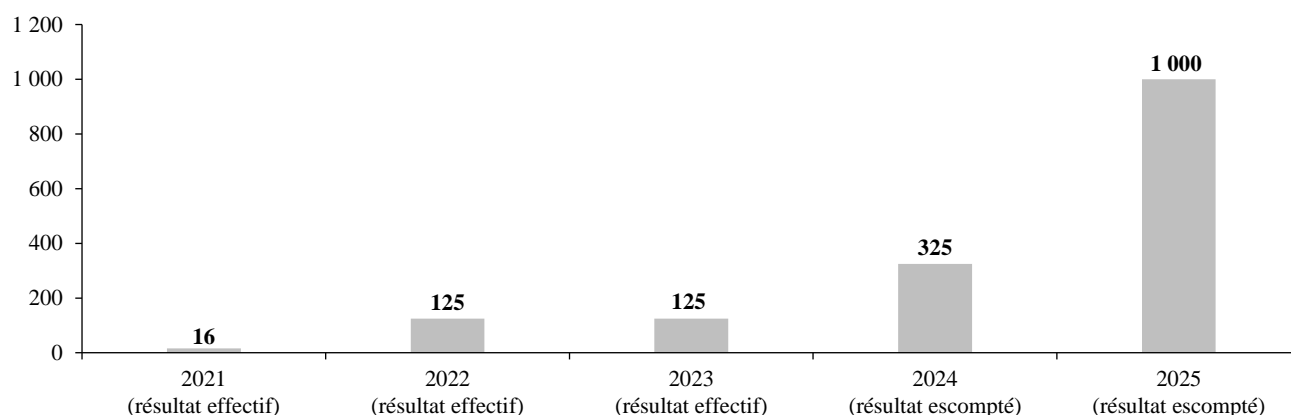
- 29A.63 Consciente de l'évolution de la situation dans le domaine des paiements internationaux, la Trésorerie de l'ONU s'engage à optimiser les opérations financières. L'équipe chargée de la composante fournit un appui aux fonds et programmes des Nations Unies et aux États Membres en matière de méthodes de paiement et de transactions en plusieurs devises.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.64 Les enseignements tirés sont les suivants : on a pris conscience de l'importance de s'adapter aux nouvelles technologies financières et d'optimiser les processus afin de gagner en efficacité. Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre de la composante, on tirera parti de solutions novatrices pour rationaliser les relations entre correspondants bancaires au niveau mondial. On mettra notamment l'accent sur le recours aux caissiers à l'échelle locale en vue de pouvoir fournir des services 24 heures sur 24. De plus, on emploiera des cartes de débit et des porte-monnaie électroniques de manière stratégique pour rendre les transactions plus accessibles et commodées en réduisant la dépendance aux moyens traditionnels de paiement pour les transactions officielles.
- 29A.65 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.IV).

Figure 29A.IV

Mesure des résultats : nombre de clients utilisant en priorité une carte de débit ou un porte-monnaie électronique comme moyen de paiement



Produits

29A.66 On trouvera dans le tableau 29A.17 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.17

Composante 1 (sous-programme 2) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	11	11	11	12
1. Rapports financiers annuels destinés à l'Assemblée générale	2	2	2	2
2. Rapports sur les échéanciers de paiement pluriannuels et la situation financière de l'Organisation des Nations Unies destinés à l'Assemblée générale	3	3	3	3
3. Rapport sur l'amélioration de la situation financière de l'Organisation des Nations Unies destiné à l'Assemblée générale	—	—	—	1
4. États financiers des opérations de maintien de la paix et autres opérations des Nations Unies destinés à l'Assemblée générale	6	6	6	6
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	22	22	22	22
5. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	18	18	18	18
6. Séances du Comité des placements	4	4	4	4
Services de conférence et de secrétariat pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	20	15	31	20
7. Séances du Comité des contributions	20	15	31	20
B. Création et transfert de connaissances				
Séminaires, ateliers, bourses et activités de formation (nombre de jours)	20	20	20	20
8. Activités de formation, séances d'information et ateliers sur les régimes d'assurance maladie	20	20	20	20

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
Activités ou documentation techniques (nombre d'activités ou de documents)	825	862	780	855
9. Rapports mensuels sur l'état des contributions	12	12	12	12
10. Documents relatifs à l'évaluation des contributions des États Membres à l'Organisation	13	14	13	13
11. Rapports financiers destinés aux donateurs	800	836	755	830
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : conseils à quelque 40 donateurs sur les accords financiers de contribution volontaire ; informations ponctuelles sur le barème des quotes-parts, le financement des opérations de maintien de la paix et l'état des contributions.				
E. Activités d'appui				
Administration :				
Conseils aux départements et bureaux sur l'application du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'ONU, les questions comptables et financières et les systèmes connexes ; conseils sur la conformité aux normes IPSAS à la communauté financière des Nations Unies ; suivi des processus de rapprochement bancaire à l'échelle mondiale et services d'appui y afférents, ainsi que services d'appui en matière d'analyse, de comptabilité et de communication d'informations à l'échelle mondiale s'agissant des biens corporels et incorporels ; appui global à l'exploitation d'Umoja, sur le plan des finances, en matière de processus financiers intégrés, s'agissant notamment de la gestion et de la mise à l'essai des mises à jour du progiciel de gestion intégré ; directives opérationnelles sur la question des finances dans Umoja, par l'intermédiaire du portail Knowledge Gateway, sous la forme notamment de vidéos et d'autres supports de formation ; traitement d'environ 19 000 transactions du Programme des Nations Unies pour le développement relatives à des comptes provisoires (services) ; apport d'un soutien en matière de gestion financière au Bureau de la coordination des activités de développement et au Bureau des Nations Unies pour les partenariats ; mécanismes de communication de l'information du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.				
Calcul du montant des quotes-parts des États Membres au titre du budget ordinaire, des opérations de maintien de la paix et des tribunaux internationaux, et avis de crédit relatifs aux opérations de maintien de la paix.				
Conseils sur l'interprétation du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'ONU, ainsi que des politiques, procédures et instruments d'orientation en matière de gestion financière et des aspects du dispositif de délégation des pouvoirs relatifs aux finances ; publication de la déclaration relative au contrôle interne et de 3 documents techniques, activités d'orientation et de sensibilisation concernant le dispositif de contrôle interne et consultations avec le Groupe consultatif de contrôle interne ; déploiement du module Umoja de contrôle des processus dans les bureaux et les départements ; atelier sur l'analyse générale de l'application des procédures de contrôle interne dans les missions de maintien de la paix et les autres opérations ; prestation de conseils aux États Membres et aux bureaux des Nations Unies sur la gestion des ressources extrabudgétaires ; élaboration de politiques comptables et d'orientations, pratiques et procédures institutionnelles connexes ; organisation de 5 ateliers sur les questions financières à l'intention des chefs des services financiers et de 68 chefs de l'administration ; rapports semestriels destinés au Comité des commissaires aux comptes sur les cas de fraude et de présomption de fraude ; gestion des documents relatifs aux procédures financières d'Umoja ; maintenance des données de base financières d'Umoja ; services d'assistance (finances) pour Umoja et traitement des demandes d'octroi des droits d'accès relatifs à la fonction finances dans Umoja.				
Administration de comptes bancaires dans le monde entier, y compris la gestion des registres des personnes autorisées à signer pour chaque compte ; arrangements et contrats bancaires ; paiements pour les comptes bancaires gérés par l'Organisation ; enregistrement des paiements reçus ; gestion des besoins de trésorerie dans différentes monnaies ; gestion des coordonnées bancaires des fournisseurs, du personnel et des États Membres ; gestion des fonds communs de placement ; fixation des taux de change opérationnels de l'ONU chaque mois pour 153 monnaies ; gestion des procédures financières dans Umoja ; gestion des applications financières ; gestion des données SWIFT et des données de paiement mondiales ; appui technique aux départements en matière d'analyse de gestion ; polices d'assurance maladie et d'assurance-vie et activités connexes ; traitement des demandes d'indemnisation introduites au titre de l'annexe D du Règlement du personnel et du Comité de l'ONU pour les demandes d'indemnisation, s'agissant notamment du versement de prestations ; règlement d'environ 700 opérations de placement ; exécution d'environ 5 000 opérations de change.				

Composante 2

Finances des missions

Objectif

- 29A.67 L'objectif auquel la composante contribue est de garantir des débats fructueux entre les États Membres sur les résultats auxquels les missions et les autres entités du Secrétariat contribuent et sur les ressources dont elles ont besoin pour exécuter leur mandat, et de garantir une gestion des ressources efficace et rationnelle.

Stratégie

- 29A.68 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à fournir des orientations stratégiques en matière de budgétisation et d'administration financière, et à élaborer des politiques, des méthodes et des outils à cet effet, et notamment à :
- a) fournir des orientations stratégiques en ce qui concerne la gestion financière et les questions financières, notamment au sujet de nombreuses initiatives intersectorielles mondiales concernant les opérations sur le terrain, telles que des conseils sur la formulation des besoins en ressources humaines, les initiatives institutionnelles, la solidité financière et la trésorerie, et le renforcement des contrôles internes, ainsi que des réponses rapides, réfléchies, simples et pragmatiques aux questions des gestionnaires œuvrant sur le terrain, et contrôler la liquidité de différents comptes spéciaux ainsi que les flux de trésorerie et les réserves opérationnelles des missions ;
 - b) fournir des orientations stratégiques concernant la gestion de l'ensemble des biens immobiliers de l'Organisation, y compris la supervision des grands projets de construction et la planification des projets d'équipement à long terme ;
 - c) donner des conseils d'experts et des orientations sur la gestion des biens et examiner les données financières pour s'assurer de l'exactitude des registres et de la conformité aux normes IPSAS et au cadre de gestion des biens en vigueur pour les entités du Secrétariat, et assurer une supervision centralisée des projets, notamment en intégrant dans la prise de décisions les principes de gestion des risques et les enseignements tirés de l'expérience.
- 29A.69 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir le résultat suivant : les entités clientes pourront gérer leurs ressources de manière efficace et rationnelle dans les limites des niveaux approuvés, grâce à des prévisions et des projets plus exacts.

Exécution du programme en 2023

Amélioration de l'exactitude des registres des biens grâce au programme d'assurance de la qualité

- 29A.70 En 2023, l'équipe chargée de la composante a amélioré la qualité des données sur le tableau de bord consacré à l'assurance de la qualité en y incorporant des catégories consacrées au matériel et à la comptabilisation en pertes. Ces efforts ont contribué à améliorer la qualité des données tout au long de la chaîne d'approvisionnement, à régler des problèmes liés aux processus en amont et à réduire les incohérences dans les registres des actifs, du matériel et des stocks relatifs aux processus en aval.
- 29A.71 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.18).

Tableau 29A.18
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
Mise à disposition des entités du Secrétariat d'un programme d'assurance de la qualité concernant les actifs, le matériel, les stocks et les processus de comptabilisation en pertes et de cession des biens	Utilisation, par les entités, du cadre amélioré de gestion des biens, portant sur l'adoption d'une certaine ligne de conduite et les questions de l'auto-évaluation et de l'assurance de la qualité, afin de renforcer la supervision des biens de l'ONU et l'application du principe de responsabilité les concernant	Les entités mènent régulièrement des examens de la gestion des performances et des évaluations de la qualité des données afin d'améliorer cette dernière dans Umoja et ainsi appuyer la prise de décisions éclairée en matière d'achat, d'exploitation et de cession du matériel appartenant aux Nations Unies

Résultat 1 : services indépendants de gestion des risques pour les grands projets d'équipement de l'Organisation

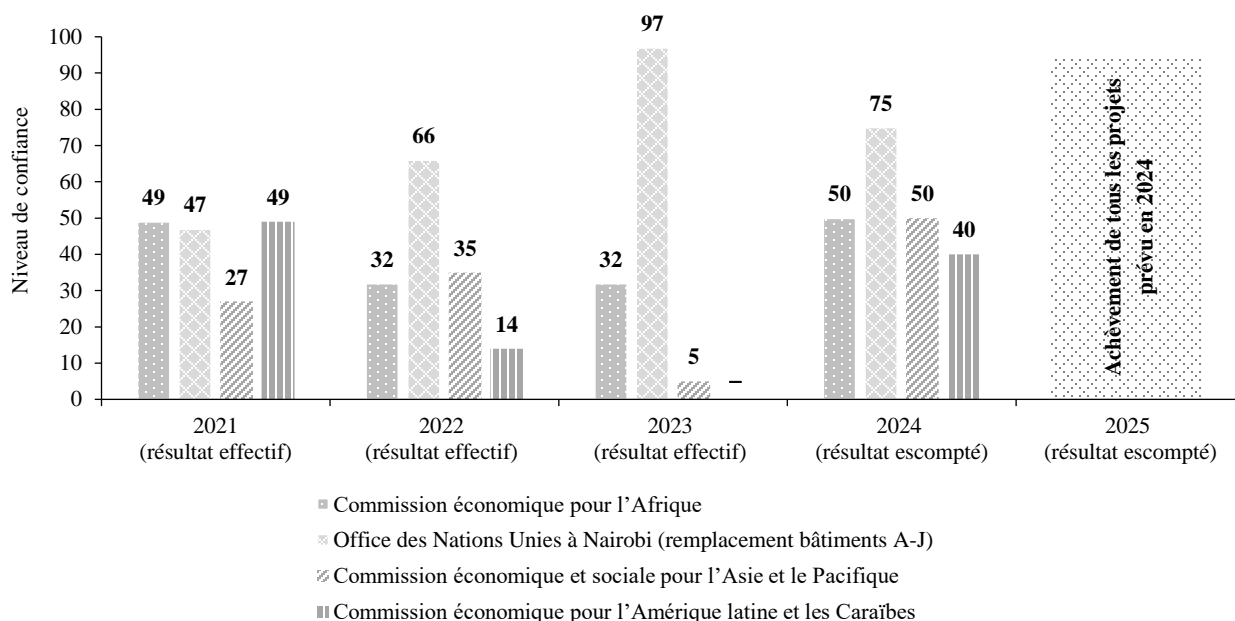
Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.72 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à atteindre un niveau de confiance de 97 % concernant l'achèvement du grand projet d'équipement de l'ONU en cours à l'Office des Nations Unies à Nairobi, ce qui a permis de faire mieux que la cible fixée, à savoir 60 %. En ce qui concerne le niveau de confiance visé pour les projets entrepris à la Commission économique pour l'Afrique (60 %), à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (60 %) et à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (50 %), il n'a pas été possible d'atteindre la cible fixée, en raison principalement de difficultés rencontrées dans la procédure de sélection d'un entrepreneur principal et de perturbations de la chaîne d'approvisionnement mondiale, qui ont affecté l'exécution des projets et le niveau de confiance y relatif.
- 29A.73 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.V). Aucune mesure des résultats n'a été fixée pour 2025 car il est prévu que tous les projets soient achevés en 2024.

Figure 29A.V

Mesure des résultats : niveau de confiance concernant l'achèvement des grands projets d'équipement de l'ONU dans la limite du budget approuvé

(En pourcentage)


Résultat 2 : facilitation des délibérations des organes délibérants sur les missions politiques spéciales grâce à la fourniture de services de façon proactive
Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.74 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à rendre plus claires et complètes les informations relatives au budget mises à la disposition des organes délibérants, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.75 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.19).

Tableau 29A.19

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Augmentation de la quantité d'informations écrites fournies à la Cinquième Commission pour répondre à un intérêt accru	Tenue d'une première séance d'information informelle à l'intention des membres de la Cinquième Commission avant la présentation des budgets des missions politiques spéciales, contribuant à renforcer la capacité	Communication aux organes délibérants d'informations relatives au budget plus claires et complètes	Accès des organes délibérants à des analyses et à des données plus opportunes et plus riches pour faciliter les délibérations sur les missions politiques spéciales	Communication aux organes délibérants de données ciblées et opportunes pour faciliter les délibérations sur les missions politiques spéciales

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
	des organes délibérants à analyser l'évolution des tendances dans ces documents			

Résultat 3 : coordination et échanges en vue de la création de synergies et de la normalisation dans le domaine de la gestion des installations

Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.76 L'équipe chargée de la composante s'entretient régulièrement avec les responsables de la gestion des installations dans les bureaux hors Siège et des commissions régionales pour partager avec eux des pratiques et enseignements liés à la gestion des installations.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.77 Les enseignements tirés sont les suivants : les dispositifs en place et les échanges réguliers entre responsables de la gestion des installations sont importants pour l'identification des bonnes pratiques et la mise en commun d'expériences. Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre de la composante, on intensifiera les efforts faits pour coordonner et planifier la tenue de réunions de forums de partage d'expériences tels que le réseau interorganisations des responsables de la gestion des installations et d'autres groupes de travail consacrés à la gestion des propriétés immobilières et des installations.

- 29A.78 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.20).

Tableau 29A.20

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	—	Tenue d'une réunion du réseau interorganisations des responsables de la gestion des installations en vue de recenser des bonnes pratiques et mettre en lumière les moyens de créer des synergies et de normaliser les opérations dans le domaine de la gestion des installations	L'adoption de bonnes pratiques et les échanges réguliers contribuent à la création de synergies et à la normalisation et mettent en lumière les moyens d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la gestion des installations

Produits

29A.79 On trouvera dans le tableau 29A.21 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.21

Composante 2 (sous-programme 2) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	41	40	41	39
1. Rapports destinés à l'Assemblée générale sur le projet de budget et l'exécution du budget des opérations de maintien de la paix des Nations Unies	22	22	22	21
2. Rapport destiné à l'Assemblée générale faisant le point sur la situation financière des opérations de maintien de la paix dont le mandat est terminé	1	1	1	1
3. Rapports sur la liquidation définitive des actifs et rapports finaux sur la situation financière des missions de maintien de la paix en phase de liquidation destinés à l'Assemblée générale	1	—	1	—
4. Rapports destinés à l'Assemblée générale sur les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix	7	7	7	7
5. Notes destinées à l'Assemblée générale sur les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix	4	3	4	4
6. Rapports destinés à l'Assemblée générale sur les prévisions de dépenses relatives aux missions politiques spéciales, aux missions de bons offices et aux autres initiatives politiques autorisées par l'Assemblée générale ou le Conseil de sécurité	6	7	6	6
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	110	72	70	73
7. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale	60	52	45	52
8. Séances du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	50	20	25	21
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : consultations avec tous les États Membres sur les questions financières relatives aux missions ; consultations avec tous les pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police sur les sommes dues par les missions ; conseils aux grandes commissions de l'Assemblée générale sur les incidences budgétaires éventuelles.				
E. Activités d'appui				
Administration : conseils et orientations en matière de gestion budgétaire et financière pour 13 missions en activité ; versements trimestriels aux pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police ; définition des ressources nécessaires pour appuyer l'évaluation et la planification de missions nouvelles, élargies, en transition ou en cours de liquidation ; politiques et orientations en matière de gestion des installations, notamment le manuel de gestion des biens (Property Management Manual), suivi des résultats en la matière et communication d'informations à ce sujet ; directives supplémentaires pour la préparation de rapports financiers conformes aux normes IPSAS sur les immobilisations corporelles ; formation à la gestion des biens ; fourniture de conseils et d'un appui concernant l'utilisation d'Umoja pour la gestion des biens ; supervision de l'exécution de grands projets d'équipement, d'entretien et d'aménagement, et fourniture de directives techniques à ce sujet.				

Composante 3

Planification des programmes et établissement du budget

Objectif

- 29A.80 L'objectif auquel la composante contribue est de garantir des débats fructueux entre les États Membres sur les résultats auxquels le Secrétariat concourt, sur la concrétisation des mandats sous la forme de plans de travail et sur les ressources dont le Secrétariat a besoin pour exécuter son mandat, et de garantir une gestion des ressources efficace et rationnelle.

Stratégie

- 29A.81 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on continuera de s'employer à :
- a) formuler des orientations stratégiques pour l'établissement du budget-programme et associer les États Membres dès les premières étapes du processus ;
 - b) mettre au point et présenter aux organes délibérants les budgets-programmes annuels du Secrétaire général et le budget du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux, les rapports sur l'exécution du budget et d'autres rapports sur les questions budgétaires, y compris les états récapitulatifs des incidences sur le budget-programme et les projets de budget-programme révisés, conformément au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'ONU et au Règlement et aux règles régissant la planification des programmes, les aspects du budget qui ont trait aux programmes, le contrôle de l'exécution et les méthodes d'évaluation ;
 - c) fournir des services fonctionnels concernant les questions budgétaires à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, au Comité du programme et de la coordination et au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et mettre des outils en ligne à la disposition des États Membres en vue de faciliter les délibérations sur les questions budgétaires ;
 - d) formuler des orientations stratégiques en matière de budgétisation et de gestion financière, y compris la gestion des autorisations d'engager des dépenses, et élaborer des politiques, des méthodes et des outils à cet égard et fournir des conseils sur toutes les questions budgétaires.
- 29A.82 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) une transparence accrue et un dialogue renforcé entre le Secrétariat et les États Membres ;
 - b) une mise en œuvre efficace des programmes, tout en assurant une utilisation prudente des ressources ;
 - c) une amélioration de l'exactitude des budgets-programmes.

Exécution du programme en 2023

L'examen des dépenses relie plus clairement les ressources inscrites au budget, l'exécution du mandat et les résultats obtenus à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale

- 29A.83 En 2023, conformément aux dispositions de la résolution [77/262](#) de l'Assemblée générale, une procédure d'examen des dépenses a été conçue et mise à l'essai à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO). Cette procédure a notamment pour objet de relier plus clairement le plan-programme à l'établissement du budget, renforçant ainsi la budgétisation axée sur les résultats, et nécessite que les gestionnaires de programmes mènent un examen approfondi des ressources affectées aux postes et aux autres objets de dépense en vue de déterminer le montant

optimal des ressources à mobiliser pour exécuter les mandats et de définir le type de ressources nécessaires à cet égard. À la CESAO, cette procédure a contribué à ce que les gestionnaires de programmes participent plus systématiquement à l'examen de l'utilisation des ressources financières et humaines et à l'application des enseignements tirés de l'expérience dans le cadre de l'établissement des projets de budget, ce qui a permis d'optimiser les montants demandés pour 2024.

- 29A.84 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.22).

Tableau 29A.22
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
L'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lier clairement les ressources inscrites au budget à des résultats concrets (résolution 76/245 , par. 21)	L'Assemblée générale prie le Secrétaire général de veiller à optimiser l'exécution des programmes en expliquant mieux le lien existant entre les ressources proposées et les programmes à exécuter (résolution 77/267 , par. 32)	L'Assemblée générale accueille favorablement la participation de la CESAO à l'examen des dépenses et confirme que ces examens servent à réorganiser les ressources existantes pour que les mandats soient exécutés plus efficacement (résolution 78/252 , par. 56)

Résultats escomptés pour 2025

Résultat 1 : possibilité supplémentaire donnée aux États Membres d'intervenir en amont

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.85 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à la tenue de deux sessions d'échange en amont entre États Membres en vue de faciliter les débats entre ces derniers, qui ont abouti à l'adoption des résolutions sur le budget le 22 décembre, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.86 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.23).

Tableau 29A.23
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Organisation de deux séries de sessions d'échanges en amont avec les États Membres au sujet de l'application des résolutions de l'Assemblée générale concernant la présentation du budget (février et septembre)	Organisation de sessions d'échanges en amont entre les États Membres au sujet de l'application des résolutions de l'Assemblée générale concernant la présentation du budget (février)	Organisation de deux séries de sessions d'échanges en amont entre les États Membres au sujet de la conformité des documents budgétaires à l'intention poursuivie par les organes délibérants (février) et au sujet du projet de budget-	Organisation de deux séries de sessions d'échanges en amont entre les États Membres au sujet de l'application des résolutions de l'Assemblée générale (février) et des points à examiner lors de la session principale (septembre)	Organisation de deux séries de sessions d'échanges en amont entre les États Membres au sujet de l'application des orientations de l'Assemblée générale relatives aux projets de budget (février) et des points relatifs au budget à examiner lors de la session principale,

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
		programme, des recommandations émises par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et des propositions supplémentaires au titre du budget-programme à venir (septembre)		notamment l'actualisation des coûts (septembre)

Résultat 2 : amélioration de l'exactitude des projets de budget
Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.87 Le travail effectué dans le cadre de la composante a permis d'inclure des informations plus précises sur l'actualisation des coûts dans les projets de budget, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.88 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.24).

Tableau 29A.24

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Budget approuvé sur la base d'une méthode d'actualisation des coûts standard, en fonction de l'IPC (indice des prix à la consommation)	Budget approuvé sur la base d'une méthode d'actualisation des coûts en fonction de l'IPC ainsi que d'une méthode d'actualisation des coûts distincte pour les composantes énergie et voyages	Budget contenant des prévisions plus précises concernant l'actualisation des coûts, basées sur la comparaison entre les incidences estimatives et les incidences effectives de l'actualisation des coûts (A/78/614 , annexe II)	Application d'une méthode d'actualisation des coûts distincte pour divers articles particuliers, permettant de réduire l'écart entre les incidences estimées et réelle de la variation des prix	Réduction des écarts entre les incidences estimatives et les incidences effectives de l'actualisation des coûts

Résultat 3 : plus grande transparence de la communication avec les États Membres concernant l'examen des incidences sur le budget-programme
Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.89 Aux termes de l'article 153 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale, « aucune commission ne recommande à l'Assemblée générale, pour approbation, de résolution impliquant des dépenses sans que cette résolution soit accompagnée d'une prévision des dépenses établie par le Secrétaire général ». Ainsi, dans le cadre du sous-programme, on examine chaque année environ 600 projets de résolution et de décision de différents organes intergouvernementaux, on indique aux États Membres si l'adoption d'un texte aurait des incidences sur le budget-programme et, le cas échéant, on leur fournit un état oral ou écrit des incidences.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.90 Les enseignements tirés sont les suivants : on a constaté qu'on continuait de recevoir des demandes d'éclaircissements ponctuelles ou de dernière minute au sujet de l'examen des incidences sur le budget-programme. Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre du sous-programme, on renforcera la sensibilisation des États Membres en tenant des séances d'information liminaires plus fréquemment et en y invitant plus de participants, ainsi qu'en diffusant des documents d'orientation sur la procédure d'examen des incidences sur le budget-programme lors des séances d'information.
- 29A.91 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.25).

Tableau 29A.25
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	À sa demande, une grande commission (Cinquième Commission) entend un exposé sur la procédure d'examen des incidences sur le budget-programme	À leur demande, trois grandes commissions (Troisième, Cinquième et Sixième commissions) entendent un exposé sur la procédure d'examen des incidences sur le budget-programme	Peu après le début de leurs sessions respectives, les six grandes commissions se voient proposer un exposé sur la procédure d'examen des incidences sur le budget-programme	Les États Membres qui siègent aux six grandes commissions ont accès, dès le début des sessions respectives des commissions, à un portail sur lequel figure un guide contenant des informations détaillées sur l'examen des incidences sur le budget-programme

Produits

- 29A.92 On trouvera dans le tableau 29A.26 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.26
Composante 3 (sous-programme 2) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	87	85	84	85
Rapports destinés à :				
1. l'Assemblée générale sur le projet de budget-programme, y compris des informations relatives aux plans-programmes et à l'exécution des programmes	48	47	47	47
2. l'Assemblée générale sur le projet de budget, les prévisions révisées et l'exécution du budget du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	3	3	3	3

Titre VIII Services communs d'appui

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
3. l'Assemblée générale sur les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social et le Conseil des droits de l'homme	2	2	3	2
4. l'Assemblée générale concernant les incidences des projets de résolutions sur le budget-programme	10	15	13	15
5. l'Assemblée générale sur des questions financières et budgétaires	24	18	18	18
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	176	179	202	179
6. Séances de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et du Comité du programme et de la coordination	97	91	107	91
7. Séances du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	79	88	95	88
B. Création et transfert de connaissances				
Activités ou documentation techniques (nombre d'activités ou de documents)	120	151	116	152
8. Rapports oraux concernant les incidences de projets de résolution sur le budget-programme	110	129	104	129
9. Lettres destinées au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires concernant les postes ou emplois de temporaire de la classe D-1 ou de rang supérieur financés au moyen de ressources extrabudgétaires	10	22	12	22
10. Documents d'orientation relatifs au processus d'examen des incidences sur le budget-programme	—	—	—	1
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : séances d'information à l'intention des États Membres sur la planification des programmes et les questions budgétaires, dont des sessions de formation organisées à l'intention des nouveaux représentants et nouvelles représentantes ; conseils sur les incidences budgétaires éventuelles d'environ 600 projets de résolution et décisions des grandes commissions de l'Assemblée générale ; réponses écrites au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et à la Cinquième Commission.				
E. Activités d'appui				
Administration : conseils et orientations concernant les questions et politiques budgétaires relatives à la planification et à la budgétisation de 28 programmes et 41 chapitres du budget.				

Sous-programme 3 Ressources humaines

Composante 1 Stratégies et politiques

Objectif

- 29A.93 L'objectif auquel la composante contribue est de mettre en place un modèle de gestion décentralisé, souple et axé sur le terrain, afin de garantir la gestion efficace et transparente des ressources humaines, de faire en sorte que le personnel de l'Organisation soit compétent et motivé et de veiller à la diversité des effectifs.

Stratégie

- 29A.94 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on continuera de développer, mettre à jour et améliorer le système de recrutement pour s'assurer que celui-ci soit efficace, équitable, efficient et souple, pour garantir la diversité des effectifs et pour favoriser dans l'Organisation l'instauration d'un climat dans lequel règnent le respect de la déontologie et du principe de responsabilité, l'intégrité et la transparence. Plus précisément, on s'emploiera à faire ce qui suit :
- a) orienter les efforts visant à garantir une répartition géographique équitable dans le cadre du système des fourchettes souhaitables, conformément à la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale ;
 - b) fournir des orientations stratégiques sur les ressources humaines en s'appuyant sur un cadre normatif visant à permettre aux clients de s'acquitter de leur mandat, dans lequel les objectifs de performance des équipes, des personnes et de l'Organisation sont harmonisés et les risques pesant sur les ressources humaines sont gérés efficacement et en toute transparence, comme se doit de le faire toute organisation responsable, et favoriser l'innovation de façon à assurer une meilleure exécution des programmes relatifs aux ressources humaines et de favoriser ainsi une évolution de la culture institutionnelle ;
 - c) mettre en place des impératifs en matière de politiques stratégiques fondés sur les orientations et les retours des entités, en particulier celles qui se trouvent sur le terrain, continuer de fournir des interprétations de principe pour ce qui est des politiques, afin que le traitement des fonctionnaires soit cohérent, juste et équitable dans l'ensemble du Secrétariat, et superviser le calcul des traitements et des indemnités dus aux membres du personnel recrutés sur le plan local en appliquant les méthodes établies par la Commission de la fonction publique internationale ;
 - d) dialoguer activement sur tous les aspects des relations entre l'Administration et le personnel et collaborer avec les autres entités appliquant le régime commun des traitements et indemnités des Nations Unies pour faire progresser les travaux du Comité de haut niveau sur la gestion et du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, et par l'intermédiaire de la Commission de la fonction publique internationale, notamment en dirigeant la mise en œuvre de la stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans tout le système des Nations Unies ;
 - e) poursuivre les efforts faits pour parvenir à terme à la reconnaissance mutuelle, selon laquelle les entités appliquant le régime commun des Nations Unies s'engagent à mener leurs activités selon le principe de la reconnaissance par chacune d'elles des meilleures pratiques en matière de politiques et procédures, et diriger les efforts faits pour renforcer l'harmonisation et l'efficacité dans le système des Nations Unies ;
 - f) continuer d'améliorer la gestion des aptitudes dans l'Organisation et, en particulier, s'efforcer de mettre en place une nouvelle conception de la mobilité du personnel et de l'apprentissage institutionnel, d'adopter des approches qui incorporent de nouvelles valeurs et de nouveaux comportements en matière de gestion des aptitudes, de garantir l'universalité des méthodes d'évaluation des candidats et de renforcer le cadre de gestion de la performance ;
 - g) informer les mesures relatives à la gestion des aptitudes, telles que le perfectionnement des compétences ou la création de nouveaux profils d'emploi, pour permettre au personnel de l'Organisation de répondre aux besoins à venir recensés dans le cadre de la gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel et pour attirer les meilleurs talents en tenant compte des priorités en matière de représentation géographique et de parité des genres ;
 - h) fournir des données sur le personnel aux parties prenantes externes aux fins de l'analyse des données démographiques, du niveau de représentation des États Membres et des tendances en matière d'effectifs.

29A.95 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :

- a) une culture de la mobilité du personnel qui accélère le processus de mobilité dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier les mouvements entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, afin de constituer les effectifs agiles, adaptables et motivés qui sont nécessaires à l'exécution efficace des mandats ;
- b) un recrutement axé sur les lacunes actuelles en matière de personnel et les besoins futurs, et une amélioration des aptitudes existantes par l'apprentissage et le développement professionnel, la mobilité et l'efficacité de la gestion de la performance et des mesures favorisant la satisfaction professionnelle ;
- c) la parité des genres à tous les niveaux ;
- d) le recrutement de personnel sur une base géographique aussi large que possible, la réduction du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés et des progrès s'agissant d'atteindre un niveau de représentation dans la fourchette souhaitable pour autant d'États Membres que possible.

Exécution du programme en 2023

Cadre normatif simplifié

29A.96 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à l'élaboration d'un cadre normatif simplifié qui aidera à atteindre les objectifs stratégiques relatifs à l'application du principe de responsabilité et permettra à l'Organisation de fournir des services efficaces dans le domaine des ressources humaines.

29A.97 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.27).

Tableau 29A.27
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	Mise à disposition de politiques actualisées et simplifiées en matière de réduction des effectifs, de congé parental et de mobilité, et révision des politiques relatives au dispositif de sélection du personnel et à l'administration des engagements temporaires

Résultats escomptés pour 2025

Résultat 1 : une méthode de gestion prévisionnelle des besoins en personnel permettant de déterminer les besoins futurs en matière d'effectifs

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

29A.98 Le travail effectué dans le cadre de la composante a aidé les entités à déterminer leurs besoins en matière de compétences du personnel et à prendre les mesures voulues pour y répondre, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.

29A.99 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.28).

Tableau 29A.28
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Les entités ont une meilleure connaissance des compétences prioritaires pour 2022 et en tirent avantage dans leurs décisions de recrutement et de formation	Les entités ont une meilleure connaissance des compétences prioritaires pour 2023	Les entités ont accès aux profils d'emploi nouvellement créés et les utilisent pour répondre aux besoins en matière de compétences prioritaires	Les entités utilisent de plus en plus fréquemment des profils d'emploi nouvellement créés ou mis à jour pour répondre aux besoins en matière de compétences prioritaires	Les entités ont accès à davantage de profils d'emploi nouvellement créés et les utilisent pour répondre aux besoins en matière de compétences prioritaires

Résultat 2 : un personnel plus diversifié

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.100 Le travail effectué dans le cadre de la composante a également contribué à renforcer le processus de recrutement, notamment grâce à la publication des Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.101 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.29).

Tableau 29A.29
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	Renforcement du processus de recrutement, notamment grâce à la publication des Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables	Les gestionnaires de programme ont accès à des outils analytiques leur permettant de surveiller la représentation géographique et les statistiques genrées dans le cadre du traitement des candidatures, et de suivre les progrès effectués Le nombre de candidates et de candidats qualifiés issus d'États Membres non représentés ou sous-	D'avantage d'avis de vacance de poste basés sur un profil d'emploi type font mention des capacités qui seront requises à l'avenir Les gestionnaires de programme ont un meilleur aperçu des questions liées à la répartition géographique équitable et aux statistiques genrées et suivent les progrès faits en la matière

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
			représentés ajoutés aux viviers de talents augmente Les gestionnaires de programme utilisent des profils d'emploi types mis à jour ou nouvellement créés	

Résultat 3 : réduction du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés dans le système des fourchettes souhaitables

Projet de plan-programme pour 2025

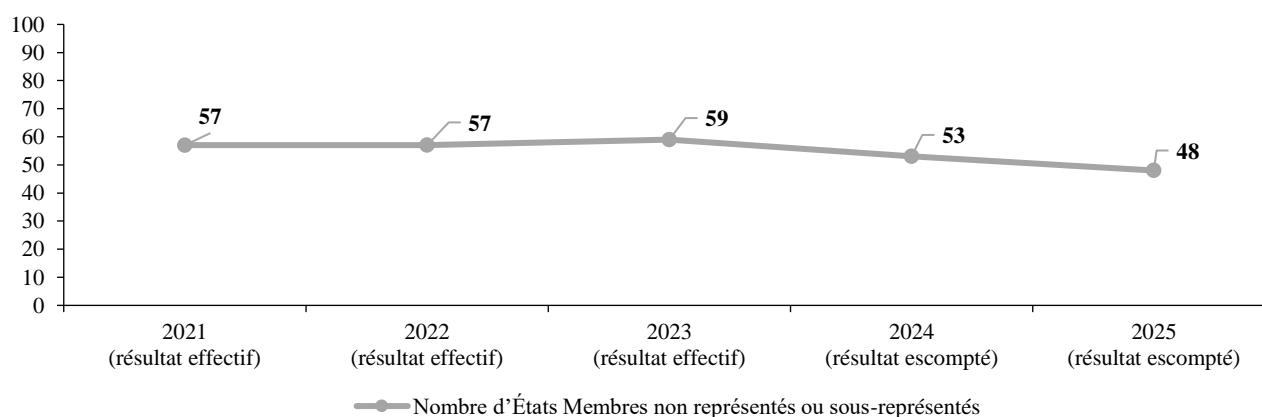
- 29A.102 Accélérer les activités visant à ce que chaque État Membre non représenté ou sous-représenté se situe dans la fourchette souhaitable reste une priorité. L'équipe chargée de la composante a cherché à attirer des candidats qualifiés originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés en créant des partenariats avec les États Membres et d'autres parties prenantes.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.103 L'enseignement tiré est le suivant : des efforts soutenus et ciblés sont essentiels au succès des activités de recherche de talents et sont requis pour tirer des enseignements du dialogue et des partenariats actifs et constructifs avec les États Membres. Compte tenu de cet enseignement, l'équipe chargée de la composante continuera de renforcer les partenariats ciblés avec les États Membres afin d'asseoir l'ONU comme employeur de premier rang dans ces pays, notamment en sensibilisant la population locale, en fournissant des données sur les tendances dans le marché de l'emploi des pays et sur les compétences et en exploitant ses ressources et réseaux à l'échelle des pays pour trouver des candidates et candidats qualifiés.
- 29A.104 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.VI).

Figure 29A.VI

Mesure des résultats : nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés dans le système des fourchettes souhaitables



Produits

29A.105 On trouvera dans le tableau 29A.30 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.30

Composante 3 (sous-programme 1) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	3	2	6	2
1. Rapports destinés à l'Assemblée générale	3	2	6	2
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	129	77	129	129
Réunions ou séances :				
2. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	6	6	6	6
3. Cinquième Commission de l'Assemblée générale	35	21	35	35
4. Commission de la fonction publique internationale	88	50	88	88
E. Activités d'appui				
Administration :				
Politiques et procédures relatives aux ressources humaines, notamment les conditions d'emploi et la délégation de pouvoir ; fourniture aux entités du Secrétariat d'avis et de directives concernant les règles et politiques relatives aux ressources humaines ; enquêtes sur les conditions d'emploi ; fourniture d'avis sur le classement des emplois et les recours correspondants.				
Stratégies, politiques, processus et outils intéressant la gestion des aptitudes et traitant de la diversité des effectifs, de l'inclusion, de la mobilité et de l'information, qui s'appuient sur l'innovation, la créativité et les meilleures pratiques, y compris un nouvel outil sur la diversité des effectifs, la création d'environ 60 profils de prospection propres aux États Membres non représentés et sous-représentés en vue de permettre une campagne de communication ciblée ; prospection axée sur les canaux et plateformes en ligne, qui comprend la participation à environ 30 salons de l'emploi organisés en partenariat avec le monde universitaire et des réseaux professionnels ; service des réunions du Comité Administration-personnel ; produits de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, notamment de nouveaux profils d'emploi et des analyses des effectifs ; tableau de bord destiné aux États Membres portant sur la composition du personnel, y compris appui aux utilisateurs des missions permanentes.				
Stratégies de gestion des performances et de développement du personnel, y compris les initiatives de formation destinées à améliorer les compétences stratégiques et les comportements attendus du personnel aux différentes fonctions de direction et d'encadrement, telles que les programmes de formation aux fonctions de direction et le programme d'accompagnement concernant les postes de haute direction à l'intention des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints ; conseil stratégique, outils et directives sur le développement organisationnel, y compris la promotion des valeurs et des comportements de l'Organisation ; diversité des effectifs et inclusion ; programmes de développement des compétences professionnelles et techniques, dont six programmes d'apprentissage institutionnel obligatoires, ainsi que des programmes portant sur des qualifications techniques ; stratégies et outils destinés à améliorer la satisfaction professionnelle et la mobilité du personnel ; cadres, stratégies, outils et conseils sur la gestion de la performance, y compris l'efficacité des hauts fonctionnaires ; amélioration du système de gestion de la formation ; analyse des besoins d'apprentissage en vue de recenser les nouvelles compétences qui doivent être développées en priorité.				

Composante 2 Droit administratif

Objectif

29A.106 L'objectif auquel la composante contribue est de renforcer le principe de responsabilité conformément aux normes de conduite dans toutes les catégories de personnel.

Stratégie

- 29A.107 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre de la composante, on s'emploiera à :
- a) déployer et utiliser un système global de gestion des dossiers, dégager les enseignements à retenir, notamment en ce qui concerne les situations de crise qui font courir à l'Organisation des risques de réputation graves pouvant compromettre ses valeurs fondamentales et ses normes, et mettre au point des outils et des documents directifs à l'intention des hauts dirigeants ;
 - b) renforcer les capacités, notamment au moyen de la plateforme en ligne de partage de l'information, ALD Connect, communiquer directement avec les cadres supérieurs et continuer de mettre au point des outils et des documents directifs, l'objectif étant d'aider lesdits cadres à s'acquitter de leurs responsabilités et à exercer leur autorité ;
 - c) examiner le contentieux disciplinaire à des fins de sanctions, représenter le Secrétaire général auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dans le cadre des recours formés contre des décisions de l'Administration, continuer d'étendre la sélection fondée sur le critère d'intégrité pour le Secrétariat et poursuivre l'examen et l'actualisation des politiques relatives à la conduite du personnel.
- 29A.108 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) un contrôle plus rigoureux à l'échelle du Secrétariat et un suivi des affaires qui nuisent à la réputation de l'Organisation, ainsi qu'un examen et un traitement rapides des cas de manquement ;
 - b) la prise de décisions éclairées par les cadres supérieurs en ce qui concerne la gestion du personnel ;
 - c) le renforcement de la culture de la responsabilité individuelle.

Exécution du programme en 2023

Plus grande transparence concernant les fautes graves, notamment les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles

- 29A.109 Le travail effectué dans le cadre de la composante a permis de renforcer les capacités fonctionnelles du système d'administration de la justice au Secrétariat, notamment grâce à la tenue de 10 séances sur ALD Connect portant sur des sujets variés, dont la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et l'appui aux victimes, et aux activités visant à faire mieux connaître le répertoire des mesures administratives et le nouveau portail de jurisprudence du système d'administration de la justice. Les séances ont également porté sur la préparation des outils et systèmes de gestion des risques, l'assurance qualité, la communication stratégique et le nouveau module destiné aux États Membres consacré aux cas de faute grave, notamment aux cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, lancé en 2023.
- 29A.110 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.31).

Tableau 29A.31
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
Le Système de suivi de la gestion des dossiers est utilisé dans toutes les entités du Secrétariat	Environ 95 % des parties prenantes au Secrétariat utilisent le Système de suivi de la gestion des dossiers pour enregistrer, contrôler et suivre leurs dossiers et pour collaborer avec la Division du droit administratif	100 % des parties prenantes au Secrétariat utilisent le Système de suivi de la gestion des dossiers pour enregistrer, contrôler et suivre leurs dossiers et pour collaborer avec la Division du droit administratif Les États Membres ont accès à une plateforme en ligne spécialisée contenant des informations sur les plaintes pour faute, notamment sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles

Résultats escomptés pour 2025

Résultat 1 : gestion des risques pour une prise de décisions éclairée en matière de gestion du personnel

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.111 Le travail effectué dans le cadre de la composante a aidé les cadres supérieurs et autres parties prenantes à mieux comprendre le système et le dispositif d'administration de la justice, ce qui leur permet de déterminer les risques liés aux décisions sensibles, notamment en demandant plus régulièrement des conseils stratégiques à la Division du droit administratif avant de prendre des décisions de gestion sensibles liées à la déontologie, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.112 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.32).

Tableau 29A.32
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
Une formation a été dispensée à 100 % des nouveaux cadres supérieurs	Les cadres supérieurs ont consulté plus fréquemment la Division du droit administratif avant de prendre des décisions de gestion sensibles liées à la déontologie	Les cadres supérieurs ont une bonne compréhension du système et du dispositif d'administration de la justice, ce qui leur permet de déterminer les risques liés aux décisions sensibles	Les cadres supérieurs régularisent la pratique consistant à demander conseil avant de prendre des décisions sensibles liées à la déontologie	Les cadres supérieurs utilisent activement tous les outils disponibles pour informer la prise de décisions, notamment ceux destinés à la gestion des risques et ClearCheck (dont la portée est étendue à d'autres types de fautes)

Résultat 2 : prévention du harcèlement sexuel au Secrétariat grâce à une approche holistique et centrée sur les victimes commune à tout le système
Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.113 Le travail effectué dans le cadre de la composante a contribué à ce que 36 entités des Nations Unies utilisent ClearCheck (contre 33 en 2022), ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.114 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.33).

Tableau 29A.33

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	Augmentation d'environ 48 % du nombre de demandes de vérification des antécédents dans la base de données ClearCheck reçues (de 81 071 demandes en 2021 à 120 068 en 2022)	36 entités des Nations Unies utilisent ClearCheck (contre 33 en 2022)	Augmentation du nombre de signalements de comportements constitutifs de harcèlement sexuel	La base de données ClearCheck couvre d'autres types de faute

Résultat 3 : modification du cadre réglementaire du Secrétariat et des méthodes de gestion sur la base des jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies
Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.115 Cerner les tendances en matière de prise de décisions administratives peut aider à limiter les risques qui menacent les finances et la réputation de l'Organisation.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.116 L'enseignement tiré est le suivant : les litiges portés devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies fournissent des informations précieuses sur comment conseiller au mieux les clients s'agissant de leurs méthodes de prise de décisions. Compte tenu de cet enseignement, dans le cadre de la composante, on cernera les tendances dans les jugements du système de justice interne et on fournira aux clients des conseils sur les pratiques consacrées par le système judiciaire en matière de prise de décisions et sur les procédures administratives y relatives. C'est l'occasion de renforcer les politiques, d'assurer le respect des normes juridiques consacrées par le système interne d'administration de la justice de l'Organisation et de limiter les risques.
- 29A.117 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.34).

Tableau 29A.34
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	75 % des décisions de l'Administration (mesures non disciplinaires) portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sont confirmées	75 % des décisions de l'Administration (mesures non disciplinaires) portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sont confirmées	75 % des décisions de l'Administration (mesures non disciplinaires) portées devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sont confirmées et les jugements du Tribunal sont examinés régulièrement pour informer la modification du cadre réglementaire et des méthodes de gestion

Produits

29A.118 On trouvera dans le tableau 29A.35 les produits retenus pour la composante.

Tableau 29A.35
Composante 2 (sous-programme 3) : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits prévus : 2023	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	1	1	1	1
1. Rapport destiné à l'Assemblée générale	1	1	1	1
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	23	22	23	22
Réunions ou séances :				
2. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	5	5	5	5
3. Cinquième Commission de l'Assemblée générale	10	10	10	10
4. Comité spécial des opérations de maintien de la paix	2	2	2	2
5. Quatrième Commission de l'Assemblée générale	2	1	2	1
6. Sixième Commission de l'Assemblée générale	3	3	3	3
7. Comité du programme et de la coordination	1	1	1	1
C. Activités de fond				
Consultations, conseils et action en faveur de telle ou telle cause : fourniture de conseils sur les questions de déontologie à d'autres organisations internationales comme l'Union africaine et le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination ; actions de sensibilisation aux questions de déontologie et de discipline auprès des États Membres.				

Bases de données et autres supports numériques : base de données publique et site Web consacré au Code de conduite des fonctionnaires des Nations Unies.

D. Activités de communication

Plateformes numériques et contenus multimédias : site Web consacré à la déontologie et à la discipline.

E. Activités d'appui

Administration : application et contrôle, y compris l'actualisation, des politiques de l'Organisation relatives à la déontologie et à la discipline ; élaboration et tenue du cadre stratégique relatif à la riposte face aux incidents, de sorte à satisfaire aux obligations qui incombent à l'Organisation en matière de protection, notamment de sécurité du personnel ; formation du réseau mondial des coordonnateurs pour les questions de déontologie et de discipline (plus de 200 praticiens).

Justice interne et contrôle interne : représentation du Secrétaire général auprès du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies dans des cas de contestation de décisions prises par l'Administration, y compris la contestation de sanctions disciplinaires ; facilitation du règlement à l'amiable des différends en partenariat avec les entités du Secrétariat concernées ; prestation de conseils à toutes les entités du Secrétariat au sujet de questions de déontologie et de discipline et d'administration de la justice, ainsi que des situations de crise qui font courir à l'Organisation des risques de réputation pouvant compromettre ses valeurs fondamentales et ses normes.

Sous-programme 4 Transformation opérationnelle et questions de responsabilité

Objectif

- 29A.119 L'objectif auquel le sous-programme contribue est d'aider l'Organisation à placer les résultats et les données au centre de ses activités, à être agile, à privilégier l'efficacité, l'application du principe de responsabilité, la transparence et le respect des normes établies, à tirer les enseignements de son expérience et à s'améliorer continuellement.

Stratégie

- 29A.120 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre du sous-programme, on s'emploiera à :
- a) mettre l'accent sur les systèmes de responsabilité institutionnels par l'évaluation des tendances globales en matière de performance de l'Organisation, l'analyse de la mise en conformité des attributions et le contrôle de l'exercice de la délégation de pouvoir, le suivi des contrats de mission des cadres supérieurs, la généralisation de l'utilisation de l'évaluation dans le cycle de planification des programmes, la coordination des relations entre le Secrétariat et les organes de contrôle, et la recherche de tendances dans les recommandations formulées par ces derniers ;
 - b) mener des activités de renforcement des capacités en vue d'aider les entités des Nations Unies à déterminer, analyser, évaluer et maîtriser les risques, au moyen d'une démarche de gestion du risque institutionnel, et concourir à l'obtention des résultats fixés pour les programmes en dispensant aux entités une formation à la gestion axée sur les résultats ;
 - c) appuyer la mise en œuvre de la stratégie du Secrétariat pour l'exploitation des données, permettre aux entités d'accéder aux données relatives à la gestion conservées dans les systèmes du Secrétariat et d'accéder aux outils d'analyse qui facilitent une prise de décisions fondée sur des données ou de mettre au point de tels outils, et prendre en main et coordonner un portefeuille de projets de transformation et d'innovation opérationnelle.
- 29A.121 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :
- a) un renforcement de la culture de la responsabilité dans l'Organisation pour ce qui est de la sensibilisation aux risques, du suivi de la performance et de l'exercice de la délégation de pouvoir ;

- b) un recours accru aux données institutionnelles et à l'analyse de données dans la prise de décisions et l'exécution des programmes ;
- c) l'adoption de méthodes agiles et novatrices et le recours accru à de nouvelles pratiques collaboratives faisant appel à des plateformes en ligne par toutes les équipes du Secrétariat.

Exécution du programme en 2023

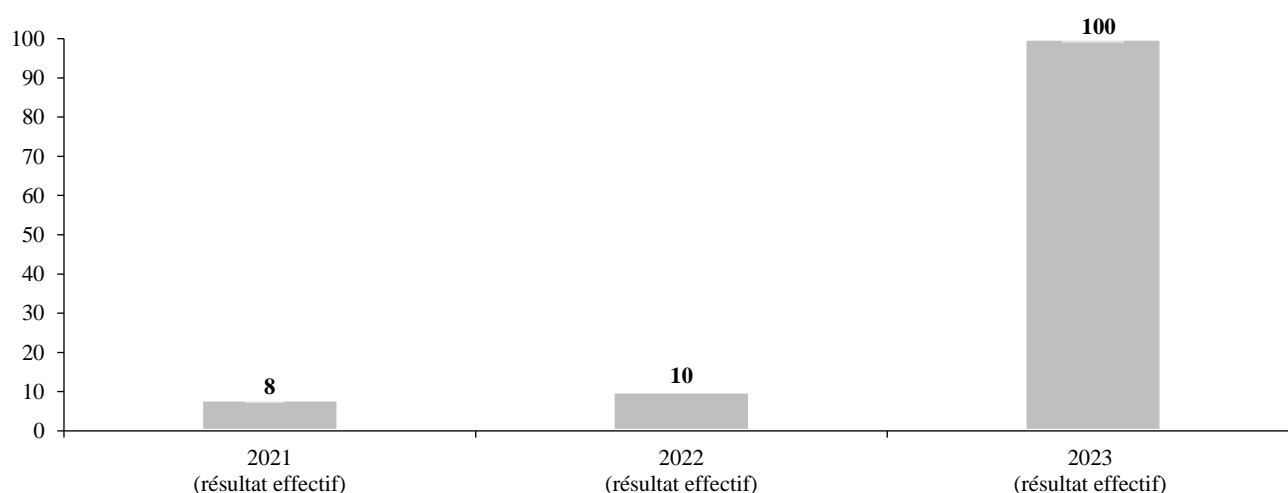
Adoption du module Application de pilotage stratégique d'Umoja pour soutenir la gestion axée sur les résultats

- 29A.122 L'examen systématique et opportun des progrès accomplis au regard des résultats escomptés et des produits peut aider à la bonne gestion de l'exécution du plan-programme. Le module Application de pilotage stratégique d'Umoja a été mis en service au Secrétariat pour donner aux entités une vue d'ensemble des plans-programmes approuvés et d'en suivre l'exécution au fil de l'année. Le module offre d'autres fonctionnalités, notamment un tableau de bord servant au contrôle de l'exécution qui permet aux gestionnaires d'avoir à tout instant un aperçu de l'exécution des programmes de leurs entités respectives.
- 29A.123 Dans le cadre du sous-programme, on a créé en avril 2022 une équipe spécialement chargée d'appuyer la mise en service du module Application de pilotage stratégique d'Umoja dans l'ensemble de l'Organisation en offrant une aide et des conseils sur l'utilisation de cet outil aux entités. L'appui ciblé fourni dans le cadre du sous-programme a notamment pris la forme de séances de travail, de formations individuelles et d'ateliers sur mesure, qui avaient pour objet d'aider les entités à mieux tirer parti de l'outil pour suivre les progrès accomplis au regard des résultats escomptés et des produits.
- 29A.124 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.VII).

Figure 29A.VII

Mesure des résultats : entités ayant rendu compte de leurs activités en utilisant le module Application de pilotage stratégique à la fin de la période de suivi

(En pourcentage)



Résultats escomptés pour 2025

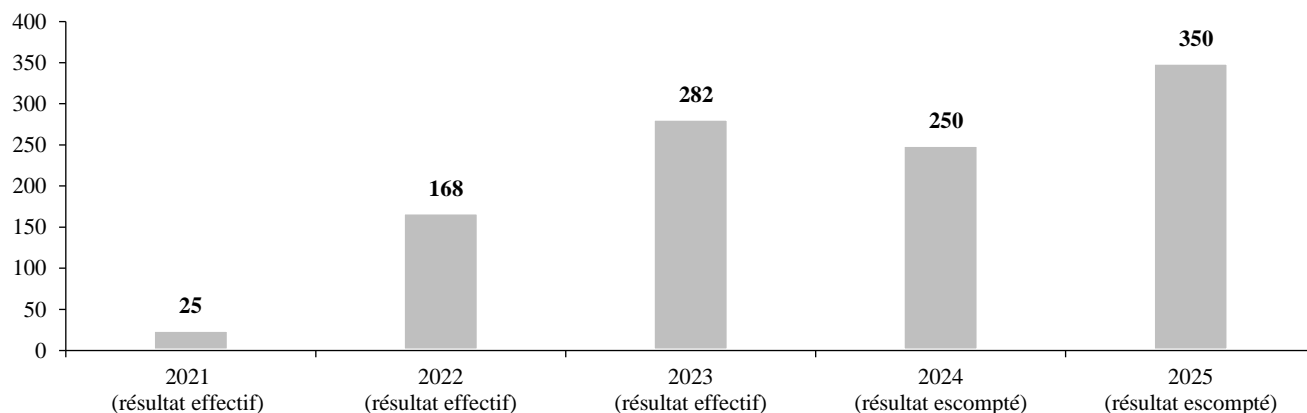
Résultat 1 : renforcement des capacités en matière de science des données et de visualisation des données grâce au programme de formation interne Kamino

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.125 Le travail effectué dans le cadre du sous-programme a contribué à la formation de 282 participants, qui ont achevé le programme de formation Kamino, ce qui a permis de dépasser la cible fixée, à savoir 150 participants.
- 29A.126 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir la figure 29A.VIII).

Figure 29A.VIII

Mesure des résultats : nombre de membres du personnel formés à la science des données et à la visualisation des données qui ont participé au programme Kamino (par année)



Résultat 2 : renforcement de l'exercice de la délégation de pouvoirs

Exécution du programme en 2023 et cible pour 2025

- 29A.127 Le travail effectué dans le cadre du sous-programme a contribué à une meilleure utilisation des pouvoirs délégués, comme le montrent les tendances globales relatives aux indicateurs clés de performance et le fait que les entités aient utilisé des outils perfectionnés et des analyses ciblées des résultats obtenus pour orienter les activités relevant de la première ligne de défense, ce qui a permis d'atteindre la cible fixée.
- 29A.128 Les progrès concernant l'objectif, de même que la cible pour 2025, sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.36).

Tableau 29A.36

Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	Les chefs d'entité ont accès au dispositif de délégation des pouvoirs, y compris les politiques, les	Les pouvoirs délégués sont mieux exercés, comme le montrent le dispositif de délégation des pouvoirs et les	Les pouvoirs délégués sont encore mieux exercés, comme le montre le dispositif de délégation des pouvoirs, y compris	Les pouvoirs délégués sont encore mieux exercés, comme le montre le dispositif de délégation des pouvoirs, suite à une analyse ciblée des

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
	processus et les outils, et l'utilisent	tendances globales en matière d'indicateurs clés de performance	les indicateurs clés de performance	résultats au regard de certains indicateurs

Résultat 3 : les petites entités recourent davantage à l'évaluation interne pour orienter la prise de décisions

Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.129 Le Secrétaire général a publié l'instruction administrative intitulée « Évaluation au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » ([ST/AI/2021/3](#)) en 2021 en vue d'accroître l'utilisation et l'utilité de l'évaluation interne (et de l'auto-évaluation) en tant qu'outil de gestion. L'équipe chargée du sous-programme, en partenariat avec le Bureau des services de contrôle interne, appuie les entités qui mènent des évaluations dans le cadre de leur cycle de programmation.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.130 L'enseignement tiré est le suivant : bien que le travail fait à ce jour ait contribué à faire augmenter le nombre d'entités qui mènent des évaluations, réaliser cet objectif est particulièrement difficile pour les petites entités, dont le personnel n'a pas d'expérience de l'évaluation et qui n'ont pas les ressources nécessaires pour faire appel à des experts externes. Compte tenu de cet enseignement, dans le cadre du sous-programme, on modifiera l'appui fourni aux petites entités : plutôt que les conseils qu'on leur offre actuellement, on les appuiera plus directement en leur fournissant des services centralisés d'experts en évaluation et gestion de projets. L'objectif est de permettre à trois autres petites entités de faire réaliser une évaluation interne chaque année (conformément aux dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2021/3](#)).
- 29A.131 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.37).

Tableau 29A.37
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	—	—	3 entités supplémentaires font réaliser une évaluation interne

Produits

- 29A.132 On trouvera dans le tableau 29A.38 les produits retenus pour le sous-programme.

Tableau 29A.38

Sous-programme 4 : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

<i>Catégorie et sous-catégorie</i>	<i>Produits prévus : 2023</i>	<i>Produits livrés : 2023</i>	<i>Produits prévus : 2024</i>	<i>Produits prévus : 2025</i>
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts				
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	3	3	3	3
1. Rapport destiné à l'Assemblée générale sur le principe de responsabilité	1	1	1	1
2. Rapports du Secrétaire général sur la suite donnée aux recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes	2	2	2	2
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	11	12	12	12
3. Entretiens menés par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	3	4	4	4
4. Séances de l'Assemblée générale	4	4	4	4
5. Séances du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit	4	4	4	4
E. Activités d'appui				
Administration : tenue, à l'intention des nouveaux hauts fonctionnaires, d'environ 20 séances d'information sur la gouvernance, le principe de responsabilité et les dispositifs de suivi y relatifs employés par l'Administration ; fourniture à toutes les entités du Secrétariat d'un appui à l'application de l'instruction administrative sur l'évaluation au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ; publication d'un rapport trimestriel sur les indicateurs clés de performance concernant environ 230 entités pourvues d'une délégation de pouvoir ; amélioration du portail de délégation de pouvoirs ; évaluation de la performance de 70 chefs d'entité au titre des contrats de mission des hauts fonctionnaires ; organisation d'ateliers et de séances d'information et prestation de conseils à l'intention d'environ 190 responsables des contrats ; activités d'information à l'échelle de l'Organisation, campagnes de sensibilisation, création de réseaux et activités de formation sur la gestion du changement, l'innovation opérationnelle et les nouvelles façons de travailler en interne ; amélioration continue de l'analyse et des tableaux de bord ; mise en place d'un programme de perfectionnement sur la science des données et l'analyse des données, du niveau débutant(e) au niveau avancé ; fourniture de formations et d'orientations sur la gestion axée sur les résultats ; tenue de 2 ateliers sur la gestion globale des risques à l'intention d'environ 130 cadres et points focaux issus d'environ 60 entités ; tenue d'un atelier à l'intention d'environ 120 points focaux pour les questions de contrôle.				

Sous-programme 5

Éradication du racisme sur le lieu de travail

Objectif

- 29A.133 L'objectif auquel le sous-programme contribue est de créer un environnement de travail exempt de racisme et de discrimination raciale, dans lequel tous les membres du personnel se sentent appréciés et respectés et sont traités avec dignité.

Stratégie

- 29A.134 Pour contribuer à la réalisation de l'objectif, dans le cadre du sous-programme, on s'emploiera à :
- mettre en œuvre le plan d'action stratégique en progressant vers un Secrétariat sans racisme grâce au contrôle, à la coordination et au suivi de toutes les initiatives de lutte contre le racisme ;
 - examiner et éliminer les préjugés raciaux existants ou éventuels dans les politiques et pratiques institutionnelles et promouvoir la transparence des données ;
 - promouvoir les programmes d'information et de sensibilisation en vue d'appuyer les membres du personnel et améliorer la culture institutionnelle au regard du racisme ;
 - renforcer les dispositifs d'application du principe de responsabilité de l'Organisation en fixant des normes claires en matière d'enquête et de traitement des plaintes pour racisme ;

- e) lutter contre le racisme systémique et institutionnel en mettant en place des dispositifs de contrôle de l'application du principe de responsabilité par les dirigeants ;
- f) promouvoir les initiatives de lutte contre le racisme à l'échelle du système en collaborant et en créant des synergies avec les entités des Nations Unies et d'autres parties prenantes en vue de mettre en commun les meilleures pratiques et les enseignements tirés de l'expérience.

29A.135 Le travail qui sera ainsi effectué devrait avoir les résultats suivants :

- a) la culture institutionnelle de lutte contre le racisme est pleinement intégrée aux politiques, procédures et pratiques de l'Organisation, garantissant une tolérance zéro envers le racisme et la discrimination raciale ;
- b) les membres du personnel de toutes catégories et de toutes classes sont démarginalisés et la représentation raciale est équitable au sein de l'Organisation ;
- c) la confiance est accrue s'agissant de la capacité des procédures administratives internes d'assurer la médiation et mener des enquêtes concernant les allégations de racisme, de traiter ces affaires de façon impartiale et de garantir la justice raciale.

Exécution du programme en 2023

Un environnement favorisant la lutte contre le racisme dans l'Organisation

29A.136 Suite à la mise en place, en 2022, du plan d'action stratégique visant à éradiquer le racisme au Secrétariat de l'Organisation, qui cible les manifestations interpersonnelles, institutionnelles et systémiques du racisme, l'équipe chargée du sous-programme a lancé une série d'initiatives visant à créer un environnement favorisant la lutte contre le racisme. L'équipe a lancé une série de conférences intitulée « United Against Racism » (Unis contre le racisme), qui a permis de sensibiliser les participants à la lutte contre le racisme sur le lieu de travail et de leur offrir des connaissances à ce sujet. L'équipe a collaboré directement avec des membres du personnel des différentes entités des Nations Unies, promu un dialogue ouvert et recueilli des informations précieuses sur le racisme sur le lieu de travail. À la lumière de ces expériences, l'équipe a conçu une approche en trois volets (sensibilisation, transparence, responsabilité) afin d'orienter la lutte contre le racisme au sein de l'Organisation. En parallèle, l'équipe a mené un examen approfondi des initiatives de lutte contre le racisme du Secrétariat, comme mentionné dans le rapport présenté à l'Assemblée générale pour examen à sa soixante-dix-huitième session (A/78/384), qui a donné lieu à la création du Bureau de la lutte antiraciste, qui a été chargé de diriger la lutte contre le racisme et la discrimination raciale au Secrétariat et a été placé sous la direction technique de la Conseillère spéciale pour l'éradication du racisme sur le lieu de travail, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité apportant un soutien en matière de contrôle de gestion.

29A.137 Les progrès concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.39).

Tableau 29A.39
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)
—	—	Les entités des Nations Unies nomment 180 champions de la lutte antiraciste dans 103 entités, qui sont chargés de promouvoir et faire avancer l'exécution du plan d'action stratégique au niveau des entités

Résultat escompté pour 2025

Résultat 1 : le dispositif d'application du principe de responsabilité est renforcé pour traiter les allégations de racisme sur le lieu de travail

Projet de plan-programme pour 2025

- 29A.138 Le travail effectué dans le cadre du sous-programme contribue à renforcer le système de justice interne grâce à la mise en place de normes relatives aux enquêtes sur les plaintes pour racisme et discrimination raciale et au traitement de ces plaintes.

Enseignements tirés et changements prévus

- 29A.139 L'enseignement tiré est le suivant : il importe de se concentrer sur la révision des politiques et les réformes. Les enquêtes menées auprès du personnel et le dialogue direct avec le personnel au niveau des entités ont démontré deux choses : a) la formation et le perfectionnement individuels ont leurs limites s'agissant de lutter contre le racisme et la discrimination raciale ; b) il existe des chances d'examiner et améliorer les méthodes de recrutement, l'évaluation des performances et l'accès aux ressources consacrées à la lutte contre les préjugés et les pratiques discriminatoires.
- 29A.140 Compte tenu de ces enseignements, dans le cadre du sous-programme, en parallèle des activités de sensibilisation et d'information, on s'efforcera de renforcer le cadre réglementaire de l'Organisation (politiques, procédures et pratiques) dans divers domaines tels que la sélection du personnel, l'évolution professionnelle et l'administration de la justice, afin de faire évoluer la culture institutionnelle de façon à appuyer la lutte contre le racisme et promouvoir le respect et la dignité pour toutes et tous au Secrétariat. Un des premiers objectifs sera de collaborer avec la Division du droit administratif en vue de modifier la circulaire du Secrétaire général intitulée « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité » (ST/SGB/2019/8). La circulaire sera modifiée pour inclure des définitions explicites du racisme et de la discrimination raciale, qui illustrent comment ces problèmes se manifestent sur le lieu de travail.
- 29A.141 Les progrès escomptés concernant l'objectif sont présentés dans la mesure des résultats ci-après (voir le tableau 29A.40).

Tableau 29A.40
Mesure des résultats

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
—	—	Les fonctionnaires, notamment les juges et les enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne, ont une meilleure compréhension du racisme sur le lieu de travail, ce qui contribue à rendre plus efficaces les enquêtes concernant les plaintes pour racisme et le traitement de ces plaintes	Les conseillers du personnel, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, les coordonnateurs pour les questions de déontologie et de discipline, la Division du droit administratif, les groupes d'affinité et autres entités sont dotés de compétences spécialisées leur	La version révisée de la circulaire du Secrétaire général sur les conduites prohibées (ST/SBG/2019/8) contenant de nouvelles dispositions relatives à la discrimination raciale est disponible

2021 (résultat effectif)	2022 (résultat effectif)	2023 (résultat effectif)	2024 (résultat escompté)	2025 (résultat escompté)
			permettant de venir en aide aux membres du personnel victimes de racisme ou de discrimination raciale	

Produits

29A.142 On trouvera dans le tableau 29A.41 les produits retenus pour le sous-programme.

Tableau 29A.41

Sous-programme 5 : produits retenus pour la période 2023-2025, par catégorie et sous-catégorie

Catégorie et sous-catégorie	Produits livrés : 2023	Produits prévus : 2024	Produits prévus : 2025
A. Facilitation des travaux des organes intergouvernementaux et des organes d'experts			
Documentation destinée aux organes délibérants (nombre de documents)	1	—	1
1. Rapport destiné à l'Assemblée générale sur la lutte contre le racisme sur le lieu de travail	—	—	1
2. Prévisions budgétaires révisées concernant l'éradication du racisme sur le lieu de travail	1	—	—
Services fonctionnels pour les réunions (nombre de réunions de trois heures)	2	—	2
3. Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	—	1
4. Cinquième Commission de l'Assemblée générale	1	—	1
E. Activités d'appui			
Administration : tenue de 15 séances d'information et de sensibilisation à la lutte antiraciste à l'intention des fonctionnaires et cadres de l'Organisation ; tenue de 20 séances de sensibilisation et de dialogue ; tenue de 12 conférences sur le thème « United against Racism » (Unis contre le racisme) ; tenue de 8 discussions mondiales en ligne sur la lutte contre le racisme ; tenue de 8 réunions trimestrielles avec des champions de la lutte antiraciste ; tenue de 2 séminaires-retraites sur la lutte antiraciste auxquels participent tous les départements et bureaux chargés de la mise en œuvre du plan d'action stratégique ; création d'un tableau de bord sur iSeek à l'intention des membres du personnel, contenant des informations sur la composition démographique du personnel et les mouvements de personnel ; tenue de 12 visites de sensibilisation à la lutte antiraciste dans les bureaux hors Siège, les missions de maintien et de consolidation de la paix et les commissions chargées des questions économiques et sociales ; création d'un site intranet consacré à l'éradication du racisme sur le lieu de travail ; création de 8 podcasts sur la lutte contre le racisme ; publication de 6 bulletins trimestriels en ligne sur la lutte contre le racisme ; diffusion de 4 communications et campagnes de sensibilisation à la lutte contre le racisme comprenant des affiches et des ressources publiées sur les médias sociaux ; tenue d'une conférence mondiale sur la lutte contre le racisme à laquelle participeront environ 150 personnes, dont des champions de la lutte antiraciste, des membres des départements et bureaux chargés de mettre en œuvre le plan d'action stratégique et des membres d'autres groupes d'affinité du système des Nations Unies.			

B. Postes et autres objets de dépense proposés pour 2025

Vue d'ensemble

29A.143 On trouvera dans les tableaux 29A.42 à 29A.44 des informations sur les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 et, selon le cas, sur les changements dont il est tenu compte.

Tableau 29A.42

Vue d'ensemble : évolution des ressources financières, par objet de dépense

(En milliers de dollars des États-Unis)

Objet de dépense	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements				2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Postes	44 032,2	48 774,4	231,4	—	—	231,4	0,5	49 005,8
Autres dépenses de personnel	4 855,9	3 159,1	—	—	—	—	—	3 159,1
Dépenses de représentation	—	0,2	—	—	—	—	—	0,2
Consultants	1 258,8	732,5	(60,2)	—	(116,0)	(176,2)	(24,1)	556,3
Voyages du personnel	1 293,3	413,8	—	—	(0,8)	(0,8)	(0,2)	413,0
Services contractuels	5 824,2	8 932,9	—	—	186,0	186,0	2,1	9 118,9
Frais généraux de fonctionnement	337,2	324,3	—	—	—	—	—	324,3
Fournitures et accessoires	13,3	65,1	—	—	—	—	—	65,1
Mobilier et matériel	356,8	205,4	(4,9)	—	3,6	(1,3)	(0,6)	204,1
Subventions et contributions	4 283,8	4 188,1	—	—	—	—	—	4 188,1
Autres	33,0	—	—	—	—	—	—	—
Total	62 288,4	66 795,8	166,3	—	72,8	239,1	0,4	67 034,9

Tableau 29A.43

Vue d'ensemble : postes proposés et changements relatifs aux postes pour 2025

(Nombre de postes)

	Nombre	Informations sur les postes
Effectif approuvé pour 2024	275	1 SGA, 2 SSG, 8 D-2, 18 D-1, 36 P-5, 49 P-4, 42 P-3, 25 P-2/1, 20 G(1°C), 73 G(AC) et 1 AL
Réaffectations	—	1 G(AC) au titre de la composante 1 du sous-programme 3
Effectif proposé pour 2025	275	1 SGA, 2 SSG, 8 D-2, 18 D-1, 36 P-5, 49 P-4, 42 P-3, 25 P-2/1, 20 G(1°C), 73 G(AC) et 1 AL

Note : Les abréviations ci-après sont utilisées dans les tableaux et figures : AL = agent(e) local(e) ; G(1°C) = agent(e) des services généraux (1^{re} classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes) ; SGA = secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = sous-secrétaire général(e).

Tableau 29A.44

Vue d'ensemble : postes proposés, par catégorie et par classe

(Nombre de postes)

Catégorie et classe	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur						
SGA	1	—	—	—	—	1
SSG	2	—	—	—	—	2
D-2	8	—	—	—	—	8
D-1	18	—	—	—	—	18
P-5	36	—	—	—	—	36
P-4	49	—	—	—	—	49
P-3	42	—	—	—	—	42
P-2/1	25	—	—	—	—	25
Total partiel	181	—	—	—	—	181
Agents des services généraux et des catégories apparentées						
G(1°C)	20	—	—	—	—	20
G(AC)	73	—	—	—	—	73
AL	1	—	—	—	—	1
Total partiel	94	—	—	—	—	94
Total	275	—	—	—	—	275

29A.144 On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans les tableaux 29A.45 à 29A.47 et dans la figure 29A.IX.

29A.145 Comme le montrent les tableaux 29A.45 1) et 29A.46 1), les ressources proposées pour 2025 s'élèvent globalement à 67 034 900 dollars avant actualisation des coûts, soit une augmentation nette de 239 100 dollars (0,4 %) par rapport au budget approuvé pour 2024. La variation entre dans les catégories Ajustements techniques et Autres changements. Les ressources demandées permettent de financer l'exécution intégrale, efficace et rationnelle des mandats.

Tableau 29A.45
Vue d'ensemble : évolution des ressources financières, par source de financement, composante et sous-programme

(En milliers de dollars des États-Unis)

1) Budget ordinaire

Composante/sous-programme	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
A. Direction exécutive et administration	7 542,1	5 390,4	—	—	—	—	—	5 390,4
B. Programme de travail								
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion								
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	3 780,8	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	1 200,5	1 756,9	—	—	—	—	—	1 756,9
Composante 3. Services consultatifs de gestion	3 280,8	3 533,3	—	—	—	—	—	3 533,3
2. Planification des programmes, finances et budget								
Composante 1. Finances	6 315,7	6 680,5	(60,2)	—	—	(60,2)	(0,9)	6 620,3
Composante 2. Finances des missions	1 151,6	1 698,1	—	—	—	—	—	1 698,1
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	6 290,2	7 585,8	—	—	—	—	—	7 585,8
3. Ressources humaines								
Composante 1. Stratégies et politiques	18 971,7	20 410,1	(1,2)	—	—	(1,2)	—	20 408,9
Composante 2. Droit administratif	3 701,2	3 884,3	—	—	—	—	—	3 884,3
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	8 177,3	7 920,2	—	—	72,8	72,8	0,9	7 993,0
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	—	2 329,0	227,7	—	—	227,7	9,8	2 556,7
Total partiel (B)	52 869,8	59 591,7	166,3	—	72,8	239,1	0,4	59 830,8
C. Appui au programme	1 876,5	1 813,7	—	—	—	—	—	1 813,7
Total partiel (1)	62 288,4	66 795,8	166,3	—	72,8	239,1	0,4	67 034,9

2) Quotes-parts hors budget ordinaire

Composante/sous-programme	2023 (dépenses effectives)		2024 (estimations)	Changements	Pourcentage	2025 (prévisions)
A. Direction exécutive et administration	1 551,9	1 508,1		13,2	0,9	1 521,3
B. Programme de travail						
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion						
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	15 201,0	15 424,9		259,5	1,7	15 684,4
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	392,9	457,9		9,0	2,0	466,9
Composante 3. Services consultatifs de gestion	1 778,6	1 835,1		37,3	2,0	1 872,4
2. Planification des programmes, finances et budget						
Composante 1. Finances	11 707,1	10 752,8		542,4	5,0	11 295,2
Composante 2. Finances des missions	9 323,4	9 680,1		44,8	0,5	9 724,9
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	—	—		—	—	—
3. Ressources humaines						
Composante 1. Stratégies et politiques	4 225,0	3 871,5		73,5	1,9	3 945,0
Composante 2. Droit administratif	5 152,0	6 395,4		223,2	3,5	6 618,6
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	8 305,9	8 184,6		99,6	1,2	8 284,2
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	—	—		—	—	—
Total partiel (B)	56 085,8	56 602,3		1 289,3	2,3	57 891,6
C. Appui au programme	117,5	143,8		15,0	10,4	158,8
Total partiel (2)	57 755,2	58 254,2		1 317,5	2,3	59 571,7

Titre VIII Services communs d'appui
3) Ressources extrabudgétaires

Composante/sous-programme	2023 (dépenses effectives)		2024 (estimations)		2025 (prévisions)	
					Changements	Pourcentage
A. Direction exécutive et administration	2 307,5	2 252,6			368,9	(16,4)
B. Programme de travail						
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion						
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	2 748,5	5 818,1			—	—
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	—	—			—	—
Composante 3. Services consultatifs de gestion	—	—			—	—
2. Planification des programmes, finances et budget						
Composante 1. Finances	12 858,9	15 790,2			—	—
Composante 2. Finances des missions	628,7	396,0			—	—
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	326,2	304,7			—	—
3. Ressources humaines						
Composante 1. Stratégies et politiques	2 457,1	4 391,9			(493,0)	(11,2)
Composante 2. Droit administratif	2 990,6	2 177,7			(952,6)	(3,7)
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	3 524,4	3 403,1			—	—
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	—	237,9			(122,4)	(51,5)
Total partiel (B)	25 534,4	32 519,6			(1 568,0)	(4,8)
C. Appui au programme	478,9	537,7			—	—
Total partiel (3)	28 320,8	35 309,9			(1 199,1)	(3,4)
Total (1 + 2 + 3)	148 364,4	160 359,9			357,5	0,2

Tableau 29A.46

Vue d'ensemble : postes proposés pour 2025, par source de financement, composante et sous-programme

(Nombre de postes)

1) *Budget ordinaire*

Composante/sous-programme	Effectif approuvé pour 2024	Changements			Total	Effectif proposé pour 2025
		Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements		
A. Direction exécutive et administration	25	—	—	—	—	25
B. Programme de travail						
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion						
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	—	—	—	—	—	—
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	9	—	—	—	—	9
Composante 3. Services consultatifs de gestion	14	—	—	—	—	14
2. Planification des programmes, finances et budget						
Composante 1. Finances	38	—	—	—	—	38
Composante 2. Finances des missions	7	—	—	—	—	7
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	40	—	—	—	—	40
3. Ressources humaines						
Composante 1. Stratégies et politiques	63	—	—	—	—	63
Composante 2. Droit administratif	19	—	—	—	—	19
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	39	—	—	—	—	39
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	9	—	—	—	—	9
Total partiel (B)	238	—	—	—	—	238
C. Appui au programme	12	—	—	—	—	12
Total partiel (1)	275	—	—	—	—	275

2) Quotes-parts hors budget ordinaire

<i>Composante/sous-programme</i>	<i>2024 (estimations)</i>	<i>Changements</i>	<i>2025 (prévisions)</i>
A. Direction exécutive et administration	3	—	3
B. Programme de travail			
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion			
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	—	—	—
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	2	—	2
Composante 3. Services consultatifs de gestion	7	—	7
2. Planification des programmes, finances et budget			
Composante 1. Finances	43	—	43
Composante 2. Finances des missions	44	(1)	43
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	—	—	—
3. Ressources humaines			
Composante 1. Stratégies et politiques	13	—	13
Composante 2. Droit administratif	27	—	27
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	43	(1)	42
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	—	—	—
Total partiel (B)	179	(2)	177
C. Appui au programme	—	—	—
Total partiel (2)	182	(2)	180

3) Ressources extrabudgétaires

Composante/sous-programme	2024 (estimations)	Changements	2025 (prévisions)
A. Direction exécutive et administration	8	—	8
B. Programme de travail			
1. Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion			
Composante 1. Progiciel de gestion intégré	—	—	—
Composante 2. Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination	—	—	—
Composante 3. Services consultatifs de gestion	—	—	—
2. Planification des programmes, finances et budget			
Composante 1. Finances	77	—	77
Composante 2. Finances des missions	1	—	1
Composante 3. Planification des programmes et établissement du budget	1	—	1
3. Ressources humaines			
Composante 1. Stratégies et politiques	17	—	17
Composante 2. Droit administratif	3	—	3
4. Transformation opérationnelle et questions de responsabilité	15	—	15
5. Éradication du racisme sur le lieu de travail	—	—	—
Total partiel (B)	114	—	114
C. Appui au programme	2	—	2
Total partiel (3)	124	—	124
Total (1 + 2 + 3)	581	(2)	579

Tableau 29A.47

Vue d'ensemble : évolution des ressources financières et des postes

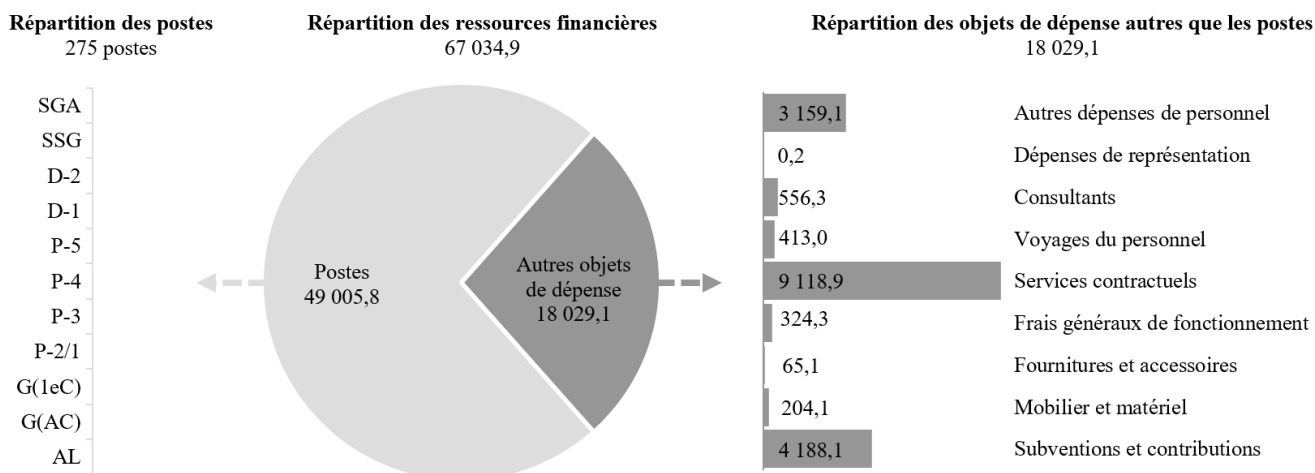
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	44 032,2	48 774,4	231,4	–	–	231,4	0,5	49 005,8
Autres objets de dépense	18 256,2	18 021,4	(65,1)	–	72,8	7,7	–	18 029,1
Total	62 288,4	66 795,8	166,3	–	72,8	239,1	0,4	67 034,9
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		181	–	–	–	–	–	181
Agents des services généraux et des catégories apparentées		94	–	–	–	–	–	94
Total		275	–	–	–	–	–	275

Figure 29A.IX

Répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

**Explications concernant les variations, par facteur, composante et sous-programme****Récapitulatif des changements relatifs aux ressources****Ajustements techniques**

29A.146 Comme le montre le tableau 29A.45 1), les changements entraînent une augmentation nette de 166 300 dollars, qui s'explique comme suit :

- a) **Composante 1 du sous-programme 2 (Finances)** (diminution de 60 200 dollars). La diminution de 60 200 dollars au titre des consultants tient au non-renouvellement de crédits

approuvés pour 2024, mais qui ne seront plus nécessaires pour 2025, pour des services de consultants visant à améliorer les informations communiquées en application des Normes comptables internationales du secteur public ;

- b) **Composante 3 du sous-programme 1 (Stratégies et politiques)** (diminution de 1 200 dollars). La diminution de 1 200 dollars au titre du mobilier et du matériel tient au non-renouvellement de crédits prévus pour les dépenses afférentes aux services communs associées à un emploi de temporaire supplémentaire qui avait été approuvé pour 2024 ;
- c) **Sous-programme 5 (Éradication du racisme sur le lieu de travail)** (augmentation nette de 227 700 dollars). L'augmentation nette de 227 700 s'explique principalement par l'application du taux de vacance convenu pour les postes existants à trois postes [1 P-5, 1 P-3 et 1 G(AC)] créés en 2024 comme suite à la résolution [78/253](#) de l'Assemblée générale, auquel un taux de vacance de 50 % avait été appliqué conformément à la pratique établie pour les nouveaux postes (231 400 dollars), compensée en partie par le non-renouvellement de crédits approuvés pour 2024 au titre du mobilier et du matériel pour les dépenses afférentes aux services communs associées à ces postes (3 700 dollars).

Autres changements

- 29A.147 Comme le montre le tableau 29A.45 1), les changements entraînent une augmentation de 72 800 dollars, qui s'explique comme suit :

Sous-programme 4 (Transformation opérationnelle et questions de responsabilité) (augmentation de 72 800 dollars). L'augmentation de 72 800 dollars est due aux crédits demandés pour des services de consultants devant être gérés de manière centralisée dans le cadre du sous-programme et dont le but est d'amener les petites entités qui n'en font pas à conduire des évaluations afin que celles-ci soient davantage utilisées comme outils de gestion au Secrétariat (90 000 dollars), augmentation compensée en partie par le non-renouvellement de crédits qui avaient été prévus pour 2024 pour deux consultants sur la gestion globale des risques (17 200 dollars).

Quotes-parts hors budget ordinaire

- 29A.148 Comme le montrent les tableaux 29A.45 2) et 29A.46 2), les quotes-parts hors budget ordinaire se chiffrent à 59 571 700 dollars. Ces ressources s'ajouteront aux ressources du budget ordinaire et serviront à financer les dépenses prévues dans le rapport du Secrétaire général sur le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 ([A/78/746](#)).

Ressources extrabudgétaires

- 29A.149 Comme le montrent les tableaux 29A.45 3) et 29A.46 3), les ressources extrabudgétaires se chiffrent à 34 110 800 dollars. Elles s'ajouteront aux ressources du budget ordinaire et serviront essentiellement à financer 124 postes (9 P-5, 24 P-4, 21 P-3, 7 P-2, 13 G(1^{er}C), 40 G(AC) et 10 AL), dont les titulaires mèneront, entre autres, des activités financées en commun par les entités du système portant sur les enquêtes sur les conditions d'emploi locales et la santé mentale et le bien-être du personnel, des activités dans les domaines de la déontologie et de la discipline, ainsi que de l'assistance aux victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et des activités de soutien aux opérations dont le financement se fait au titre des moyens centralisés d'appui et du recouvrement des coûts. En outre, les moyens centralisés d'appui serviront à financer la part des dépenses institutionnelles de l'Organisation à financer au moyen des ressources extrabudgétaires, telles que la part du progiciel de gestion intégré (y compris les activités d'appui) et la mise au point d'un dispositif de rationalisation de la prestation de services de gestion.
- 29A.150 Les ressources extrabudgétaires dont il est question ici sont placées sous le contrôle du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, à qui le Secrétaire général a délégué des pouvoirs.

Direction exécutive et administration

- 29A.151 La composante Direction exécutive et administration se compose du Bureau de la Secrétaire générale adjointe, qui comprend le Service interinstitutionnel et intergouvernemental, du Bureau du Contrôleur et du Bureau de la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines.
- 29A.152 La Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité assure la direction et l'administration générales du Département et fournit au Secrétaire général des conseils stratégiques sur les questions de gestion. Elle représente le Secrétaire général pour ces questions devant les organes d'experts et les organes intergouvernementaux compétents, tels que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et la Commission de la fonction publique internationale, ainsi qu'auprès de mécanismes de coordination interinstitutions, tels que le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, et aux fins des consultations entre l'administration et le personnel. Elle supervise le Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, aux finances et au budget et Contrôleur, la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, le Directeur de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité et la Directrice de la Division du progiciel de gestion intégré, et leur fournit des orientations. Elle apporte un appui dans le domaine du contrôle de la gestion à la Directrice du Bureau de la lutte antiraciste et, en collaboration avec le Secrétaire général adjoint à l'appui opérationnel, donne des conseils et des orientations stratégiques au Sous-Secrétaire général et Directeur général de l'informatique et des communications.
- 29A.153 Le Bureau de la Secrétaire générale adjointe pilote l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, politiques et modèles de gestion institutionnelle intégrée au service d'un mode de fonctionnement décentralisé et axé sur le terrain, où les responsables disposent d'une plus grande latitude depuis l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de délégation des pouvoirs. Il fournit des orientations qui aident à exploiter les enseignements tirés de l'expérience et les méthodes novatrices afin d'améliorer continuellement la gestion et de répondre ainsi à l'évolution des besoins du Secrétariat. Il assure la liaison avec les États Membres et d'autres entités extérieures sur les questions de gestion et favorise la coordination à l'intérieur du Secrétariat et avec les fonds, programmes et institutions spécialisées du système des Nations Unies, de façon à créer des partenariats et à promouvoir les meilleures pratiques.
- 29A.154 La Secrétaire générale adjointe est secondée par le Contrôleur, qui assure la direction stratégique et définit les grandes orientations en ce qui concerne toutes les questions relatives à la planification, à la programmation, au budget, aux finances et à l'administration du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation des Nations Unies, et par la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines, qui assure la direction stratégique du cadre simplifié et rationalisé de gestion des ressources humaines et veille à la prise en compte des questions de genre et des questions liées à la répartition géographique équitable et à l'accessibilité dans tous les aspects de l'activité de l'Organisation au moyen de stratégies et de politiques intégrées. Collaborant étroitement sous la direction de la Secrétaire générale adjointe, le Contrôleur et la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines jouent un rôle directeur en ce qui concerne les éléments stratégiques et politiques à adapter en priorité pour favoriser des modèles d'activité innovants, gage d'efficacité et de souplesse dans l'exécution des programmes.
- 29A.155 Le Contrôleur représente le Secrétaire général auprès des commissions de l'Assemblée générale, du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Comité du programme et de la coordination et du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit. À ce titre, il présente tous les documents relatifs au programme et au budget, notamment ceux qui portent sur le budget ordinaire et les budgets des opérations de maintien de la paix et des tribunaux internationaux, ainsi que les états financiers de l'Organisation. Il donne au Secrétaire général et à la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité des conseils sur les questions de politique générale relatives aux budgets et aux finances de l'Organisation et aux plans et programmes de travail connexes. Par l'intermédiaire du Bureau de la

planification des programmes, des finances et du budget, il veille à ce que le cadre de financement permette une exécution efficace des mandats. En plus des responsabilités qui lui incombent d'ores et déjà au titre de la composante 1 du sous-programme 2, la Directrice de la Division des finances apporte un appui direct au Contrôleur en ce qui concerne la supervision des fonctions transversales, telles que la politique financière et le Comité des contributions, et supplée le Contrôleur en ce qui concerne toutes les politiques financières liées aux entités du système des Nations Unies et aux autres partenaires du Secrétariat. Les tâches sont ainsi équitablement réparties entre le Contrôleur et le (la) Directeur(trice) de la Division des finances et Contrôleur(se) adjoint(e), ce qui leur permet de traiter les questions complexes et cruciales liées à la gestion financière en faisant preuve d'initiative.

29A.156 La Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines tire parti des technologies et cherche, par des approches innovantes et globales, à transformer la culture de l'Organisation, à renforcer le devoir de diligence, à promouvoir l'inclusion, l'accessibilité et la diversité des effectifs et à faciliter l'instauration d'un environnement de travail accueillant et sain. Le Bureau des ressources humaines s'emploie activement à répondre aux questions concernant les procédures formelles et informelles d'administration de la justice afin de veiller à l'application effective, efficiente et équitable des principes, valeurs fondamentales et normes de l'Organisation. Il tire parti de l'extension des services déontologie et discipline à l'ensemble du Secrétariat et à toutes les catégories de personnel pour renforcer la cohérence, la transparence et l'application du principe de responsabilité dans la mise en œuvre des normes de déontologie.

29A.157 Comme prévu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier dans la cible 12.6, dans laquelle les organismes sont encouragés à donner des informations sur la durabilité dans leurs rapports périodiques, et conformément au mandat général approuvé par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de sa résolution 72/219, le Département incorpore des méthodes de gestion de l'environnement dans ses activités. Conformément aux responsabilités qui lui incombent, il continuera à intégrer la gestion de la durabilité environnementale au cadre directeur et au dispositif de gestion et d'application du principe de responsabilité du Secrétariat. Sur le plan opérationnel, il continuera de donner la priorité à la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre liées aux voyages en optimisant l'utilisation des plateformes de collaboration et des systèmes de conférence en ligne, ainsi qu'en simplifiant les procédures relatives aux voyages et en regroupant les voyages.

29A.158 On trouvera dans le tableau 29A.48 des informations sur le respect des délais de soumission de la documentation et d'achat des billets d'avion. Le Département continuera à prendre des mesures visant à améliorer le respect des directives relatives aux délais d'achat des billets d'avion en programmant les manifestations aussi rapidement que possible et en désignant aussi tôt que possible les personnes appelées à voyager, en sensibilisant les directeurs de programme et les voyageurs à l'importance qu'il y a à se conformer aux directives et en réduisant les dérogations autant que possible. En 2023, il a continué de soumettre la quasi-totalité de ses documents dans les délais prescrits.

Tableau 29A.48
Respect des délais

(En pourcentage)

	2021 (taux effectif)	2022 (taux effectif)	2023 (taux effectif)	2024 (taux prévu)	2025 (taux prévu)
Soumission de la documentation dans les délais	91	97	96	100	100
Achat des billets d'avion au moins deux semaines avant le départ	75	75	83	100	100

29A.159 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 5 390 400 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.49 et la figure 29A.X.

Tableau 29A.49

Direction exécutive et administration : évolution des ressources financières et des postes

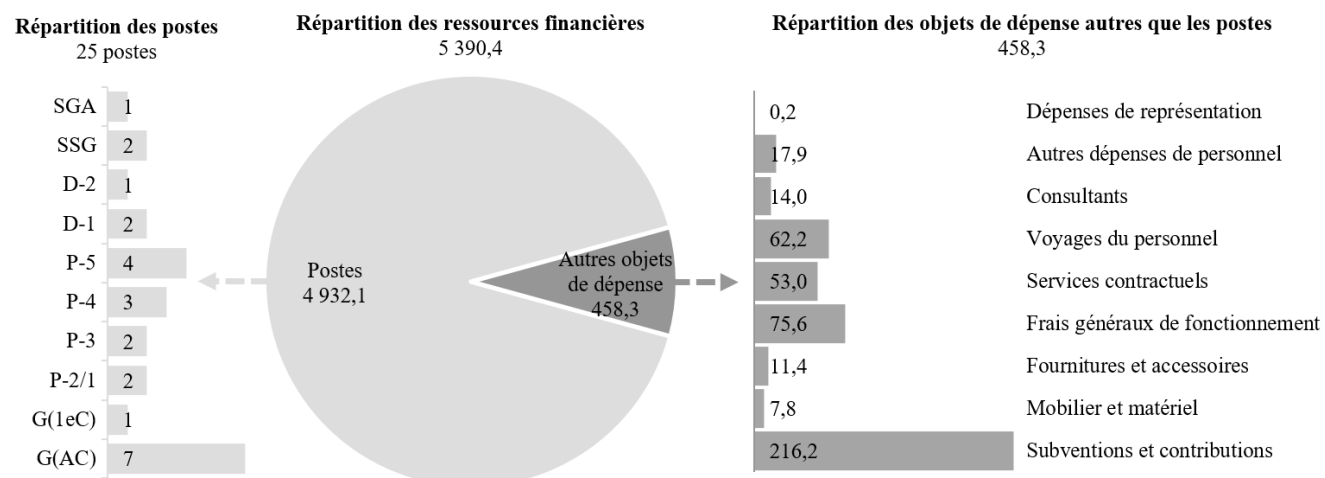
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	4 827,7	4 932,1	—	—	—	—	—	4 932,1
Autres objets de dépense	2 714,4	458,3	—	—	—	—	—	458,3
Total	7 542,1	5 390,4	—	—	—	—	—	5 390,4
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		17	—	—	—	—	—	17
Agents des services généraux et des catégories apparentées		8	—	—	—	—	—	8
Total		25	—	—	—	—	—	25

Figure 29A.X

Direction exécutive et administration : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Programme de travail**Sous-programme 1****Progiciel de gestion intégré, services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination, et services consultatifs de gestion****Composante 1****Progiciel de gestion intégré****Ressources du budget ordinaire**

29A.160 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 3 793 500 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.50.

Tableau 29A.50

Composante 1 (sous-programme 1) : évolution des ressources financières et des postes (budget ordinaire)

(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	(0,1)	—	—	—	—	—	—	—
Autres objets de dépense	3 780,9	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5
Total	3 780,8	3 793,5	—	—	—	—	—	3 793,5

Ressources nécessaires (budget global)

29A.161 Le montant du budget global proposé pour 2025, qui s'élève à 25 296 000 dollars, ne fait apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.51 et la figure 29A.XI.

Tableau 29A.51

Composante 1 (sous-programme 1) : évolution des ressources financières et des postes (budget global)

(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

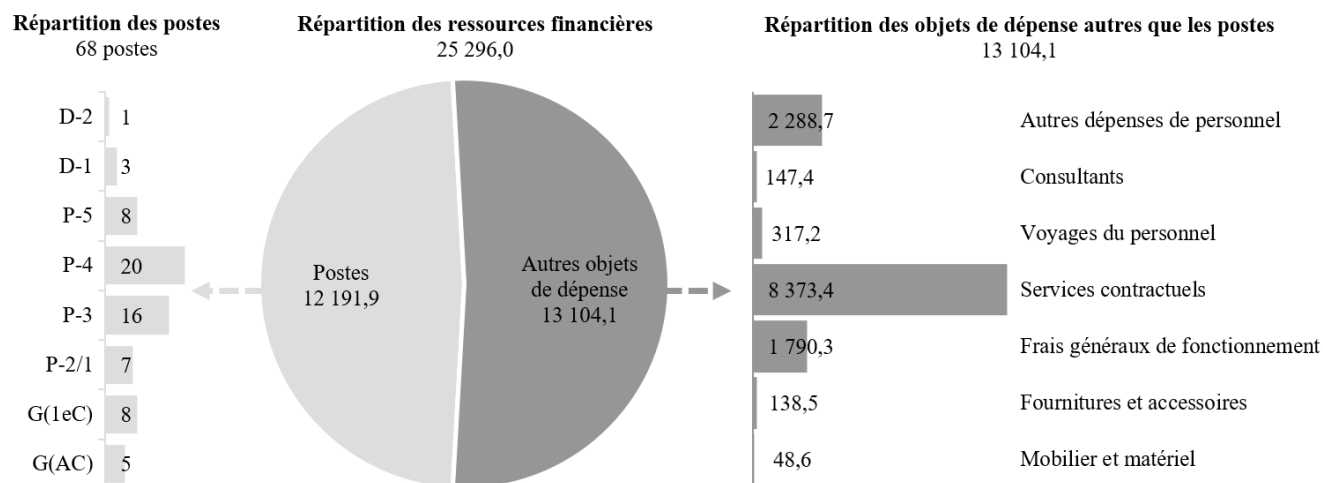
	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	12 205,7	12 191,9	—	—	—	—	—	12 191,9
Autres objets de dépense	12 375,4	13 104,1	—	—	—	—	—	13 104,1
Total	24 581,1	25 296,0	—	—	—	—	—	25 296,0

	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Changements		Total	Pourcentage	2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
				Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements			
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		55	–	–	–	–	–	55
Agents des services généraux et des catégories apparentées		13	–	–	–	–	–	13
Total		68	–	–	–	–	–	68

Figure 29A.XI

Composante 1 (sous-programme 1) : répartition des ressources proposées pour 2025 (budget global) (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Composante 2

Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination

29A.162 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 1 756 900 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.52 et la figure 29A.XII.

Tableau 29A.52

Composante 2 (sous-programme 1) : évolution des ressources financières et des postes

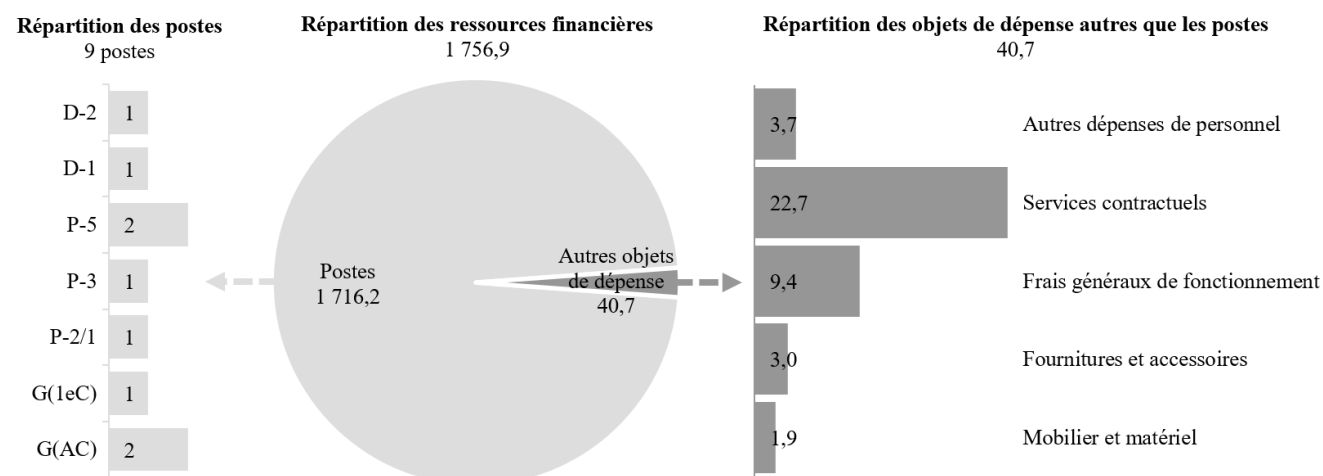
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	1 166,6	1 716,2	—	—	—	—	—	1 716,2
Autres objets de dépense	33,9	40,7	—	—	—	—	—	40,7
Total	1 200,5	1 756,9	—	—	—	—	—	1 756,9
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		6	—	—	—	—	—	6
Agents des services généraux et des catégories apparentées		3	—	—	—	—	—	3
Total		9	—	—	—	—	—	9

Figure 29A.XII

Composante 1 (sous-programme 2) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Composante 3

Services consultatifs de gestion

- 29A.163 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 3 533 300 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.53 et dans la figure 29A.XIII.

Tableau 29A.53

Composante 3 (sous-programme 1) : évolution des ressources financières et des postes

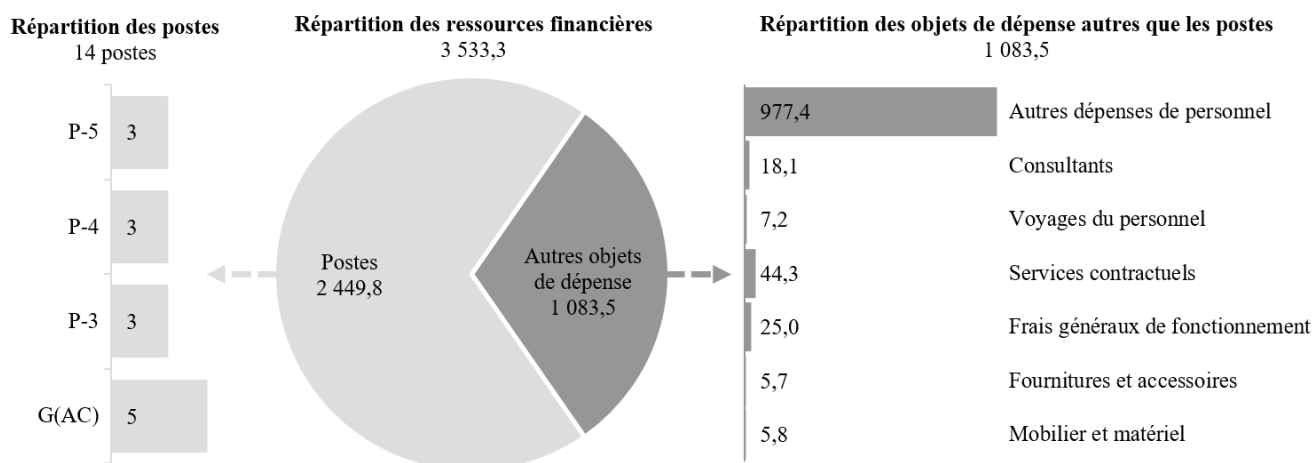
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements						2025 (prévisions avant actualisation des coûts)	
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage		
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	2 512,5	2 449,8	—	—	—	—	—	2 449,8
Autres objets de dépense	768,3	1 083,5	—	—	—	—	—	1 083,5
Total	3 280,8	3 533,3	—	—	—	—	—	3 533,3
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		9	—	—	—	—	—	9
Agents des services généraux et des catégories apparentées		5	—	—	—	—	—	5
Total		14	—	—	—	—	—	14

Figure 29A.XIII

Composante 3 (sous-programme 1) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

**Sous-programme 2****Planification des programmes, finances et budget****Composante 1****Finances**

29A.164 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 6 620 300 dollars et font apparaître une diminution de 60 200 dollars par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera au paragraphe 29A.146 a) des explications sur la diminution qui est proposée. On

trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.54 et dans la figure 29A.XIV.

Tableau 29A.54

Composante 1 (sous-programme 2) : évolution des ressources financières et des postes

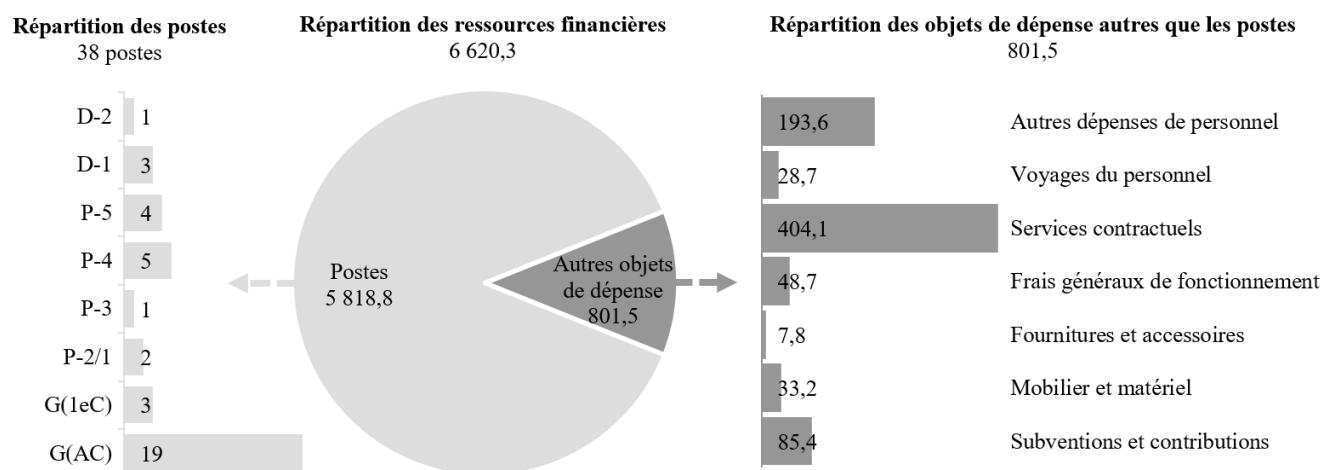
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements						2025 (prévisions avant actualisation des coûts)	
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage		
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	5 474,7	5 818,8	—	—	—	—	—	5 818,8
Autres objets de dépense	841,0	861,7	(60,2)	—	—	(60,2)	(7,0)	801,5
Total	6 315,7	6 680,5	(60,2)	—	—	(60,2)	(0,9)	6 620,3
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		16	—	—	—	—	—	16
Agents des services généraux et des catégories apparentées		22	—	—	—	—	—	22
Total		38	—	—	—	—	—	38

Figure 29A.XIV

Composante 2 (sous-programme 1) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



**Composante 2
Finances des missions**

29A.165 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 1 698 100 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.55 et dans la figure 29A.XV.

Tableau 29A.55

Composante 2 (sous-programme 2) : évolution des ressources financières et des postes

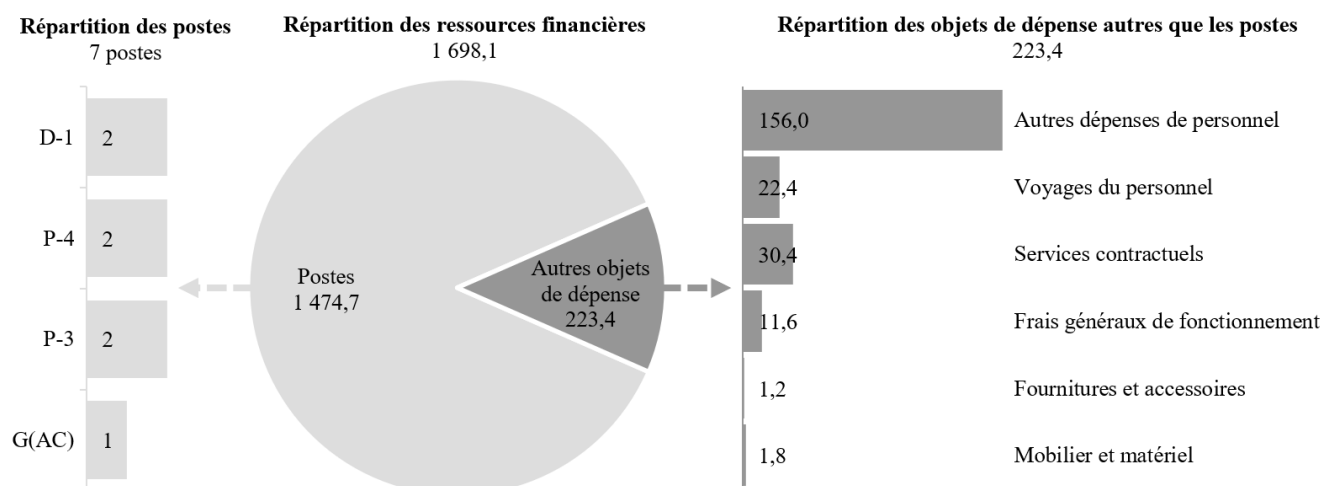
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements						2025 (prévisions avant actualisation des coûts)	
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total Pourcentage		
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	1 047,8	1 474,7	—	—	—	—	—	1 474,7
Autres objets de dépense	103,8	223,4	—	—	—	—	—	223,4
Total	1 151,6	1 698,1	—	—	—	—	—	1 698,1
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		6	—	—	—	—	—	6
Agents des services généraux et des catégories apparentées		1	—	—	—	—	—	1
Total		7	—	—	—	—	—	7

Figure 29A.XV

Composante 2 (sous-programme 2) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Composante 3

Planification des programmes et établissement du budget

29A.166 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 7 585 800 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.56 et dans la figure 29A.XVI.

Tableau 29A.56

Composante 3 (sous-programme 2) : évolution des ressources financières et des postes

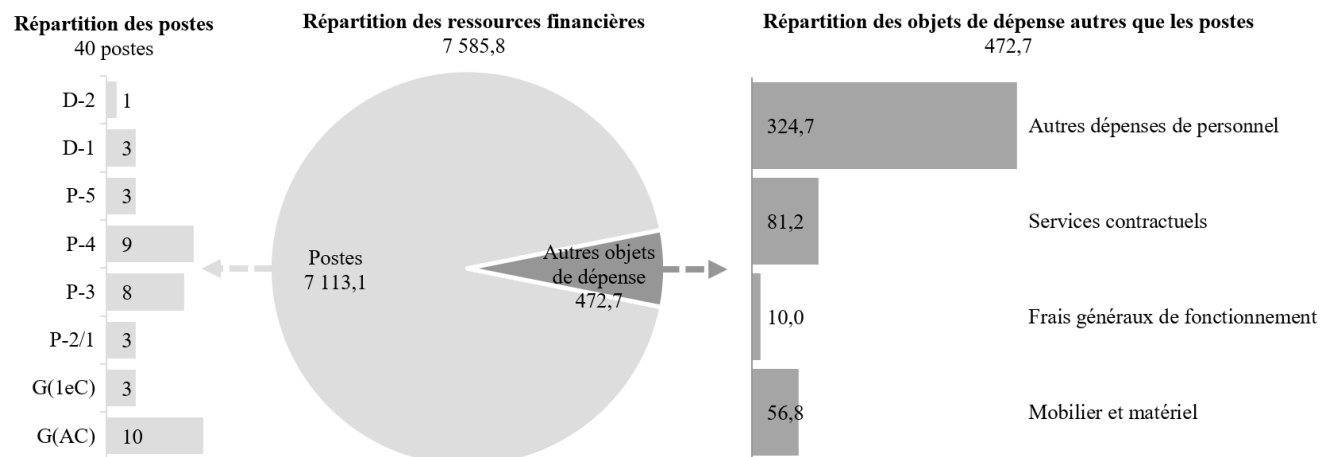
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	5 924,6	7 113,1	—	—	—	—	—	7 113,1
Autres objets de dépense	365,6	472,7	—	—	—	—	—	472,7
Total	6 290,2	7 585,8	—	—	—	—	—	7 585,8
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		27	—	—	—	—	—	27
Agents des services généraux et des catégories apparentées		13	—	—	—	—	—	13
Total		40	—	—	—	—	—	40

Figure 29A.XVI

Composante 3 (sous-programme 2) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



**Sous-programme 3
Ressources humaines**

**Composante 1
Stratégies et politiques**

29A.167 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 20 408 900 dollars et font apparaître une diminution de 1 200 dollars par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera au paragraphe 29A.146 b) des explications sur la diminution qui est proposée. On

trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.57 et dans la figure 29A.XVII.

Tableau 29A.57

Composante 1 (sous-programme 3) : évolution des ressources financières et des postes

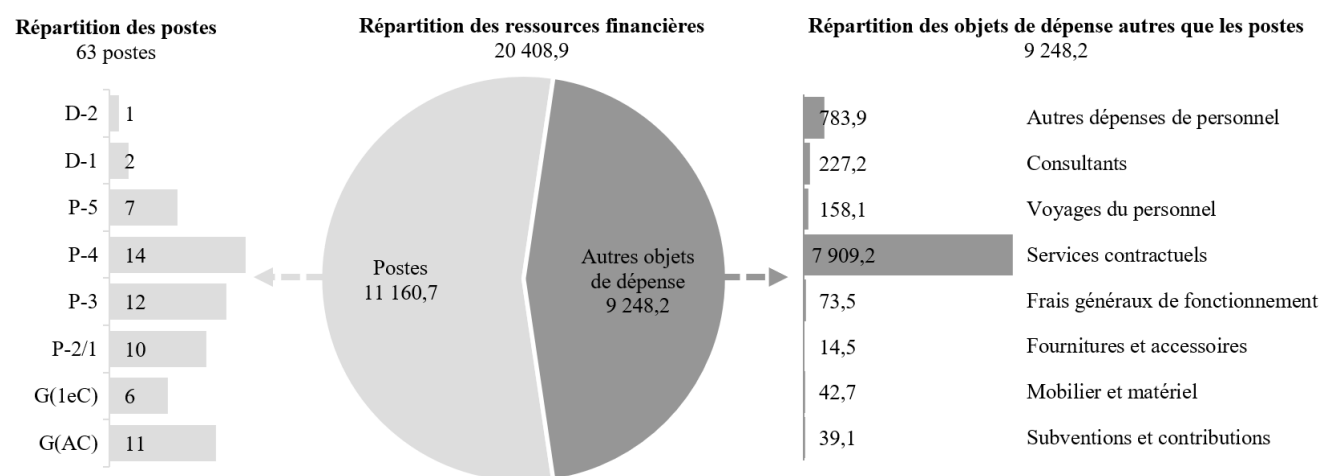
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	10 474,4	11 160,7	—	—	—	—	—	11 160,7
Autres objets de dépense	8 497,3	9 249,4	(1,2)	—	—	(1,2)	(0,0)	9 248,2
Total	18 971,7	20 410,1	(1,2)	—	—	(1,2)	(0,0)	20 408,9
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		46	—	—	—	—	—	46
Agents des services généraux et des catégories apparentées		17	—	—	—	—	—	17
Total		63	—	—	—	—	—	63

Figure 29A.XVII

Composante 1 (sous-programme 3) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Composante 2

Droit administratif

29A.168 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 3 884 300 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.58 et dans la figure 29A.XVIII.

Tableau 29A.58

Composante 2 (sous-programme 3) : évolution des ressources financières et des postes

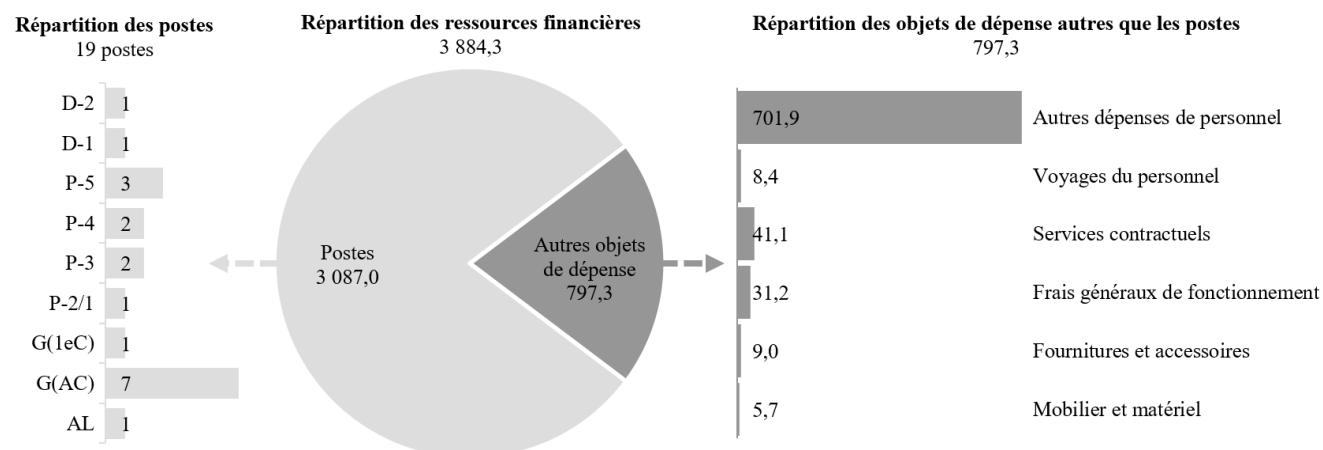
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	2 960,2	3 087,0	—	—	—	—	—	3 087,0
Autres objets de dépense	741,0	797,3	—	—	—	—	—	797,3
Total	3 701,2	3 884,3	—	—	—	—	—	3 884,3
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		10	—	—	—	—	—	10
Agents des services généraux et des catégories apparentées		9	—	—	—	—	—	9
Total		19	—	—	—	—	—	19

Figure 29A.XVIII

Composante 2 (sous-programme 3) : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

**Sous-programme 4****Transformation opérationnelle et questions de responsabilité**

- 29A.169 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 7 993 000 dollars et font apparaître une augmentation de 72 800 dollars par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera au paragraphe 29A.147 a) des explications sur l'augmentation qui est proposée. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.59 et la figure 29A.XIX.

Tableau 29A.59

Sous-programme 4 : évolution des ressources financières et des postes

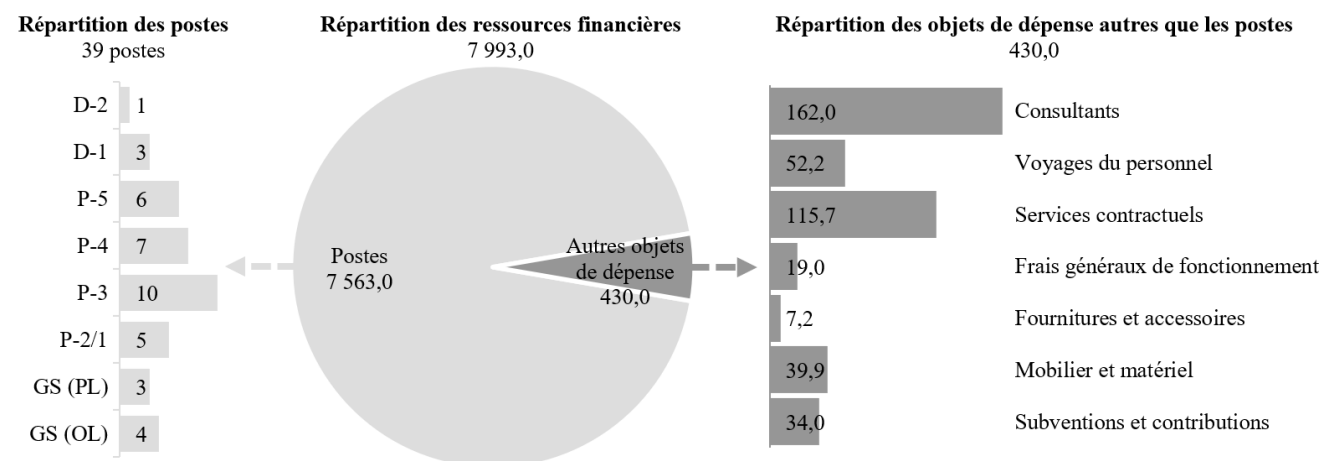
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	7 818,9	7 563,0	—	—	—	—	—	7 563,0
Autres objets de dépense	358,4	357,2	—	—	72,8	72,8	20,4	430,0
Total	8 177,3	7 920,2	—	—	72,8	72,8	0,9	7 993,0
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		32	—	—	—	—	—	32
Agents des services généraux et des catégories apparentées		7	—	—	—	—	—	7
Total		39	—	—	—	—	—	39

Figure 29A.XIX

Sous-programme 4 : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

**Sous-programme 5****Éradication du racisme sur le lieu de travail**

29A.170 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 2 556 700 dollars et font apparaître une augmentation de 227 700 dollars par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera au paragraphe 29.146 c) des explications sur l'augmentation qui est proposée. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.60 et la figure 29A.XX.

Tableau 29A.60

Sous-programme 4 : évolution des ressources financières et des postes

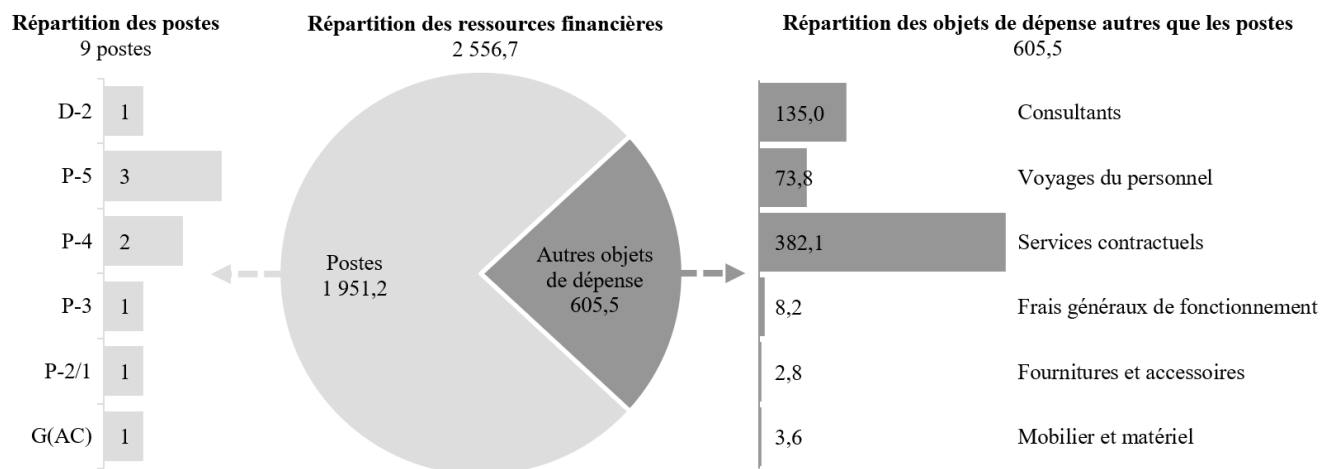
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	–	1 719,8	231,4	–	–	231,4	13,5	1 951,2
Autres objets de dépense	–	609,2	(3,7)	–	–	(3,7)	(0,6)	605,5
Total	–	2 329,0	227,7	–	–	227,7	9,8	2 556,7
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		8	–	–	–	–	–	8
Agents des services généraux et des catégories apparentées		1	–	–	–	–	–	1
Total		9	–	–	–	–	–	9

Figure 29A.XX

Sous-programme 5 : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)

**Appui au programme**

- 29A.171 Le Service Partenaires aide la Secrétaire générale adjointe à assumer les responsabilités qui incombent au Département dans les domaines de la gestion des ressources humaines, des finances et de l'administration générale.
- 29A.172 Le Service Partenaires travaille en collaboration avec les secrétariats du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, du Comité des commissaires aux comptes et du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, en les aidant à s'acquitter de leurs responsabilités sur les plans financier et administratif et en matière de personnel, et gère les voyages des membres du Comité du programme et de la coordination et du Comité des contributions.

Titre VIII Services communs d'appui

29A.173 Les ressources qu'il est proposé d'inscrire au budget ordinaire pour 2025 s'élèvent à 1 813 700 dollars et ne font apparaître aucun changement par rapport au budget approuvé pour 2024. On trouvera des renseignements supplémentaires sur la répartition des ressources demandées dans le tableau 29A.61 et la figure 29A.XXI.

Tableau 29A.61

Appui au programme : évolution des ressources financières et des postes

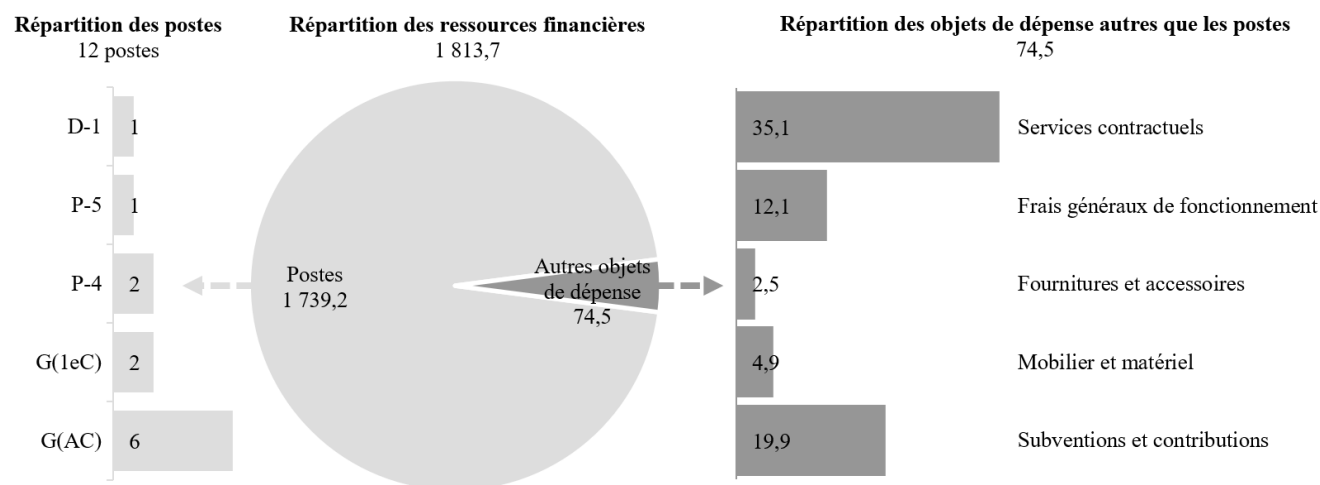
(En milliers de dollars des États-Unis/nombre de postes)

	Changements							2025 (prévisions avant actualisation des coûts)
	2023 (dépenses effectives)	2024 (ressources approuvées)	Ajustements techniques	Nouveaux mandats et mandats élargis	Autres changements	Total	Pourcentage	
Ressources financières, par grande catégorie de dépenses								
Postes	1 824,9	1 739,2	—	—	—	—	—	1 739,2
Autres objets de dépense	51,6	74,5	—	—	—	—	—	74,5
Total	1 876,5	1 813,7	—	—	—	—	—	1 813,7
Postes, par catégorie								
Administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur		4	—	—	—	—	—	4
Agents des services généraux et des catégories apparentées		8	—	—	—	—	—	8
Total		12	—	—	—	—	—	12

Figure 29A.XXI

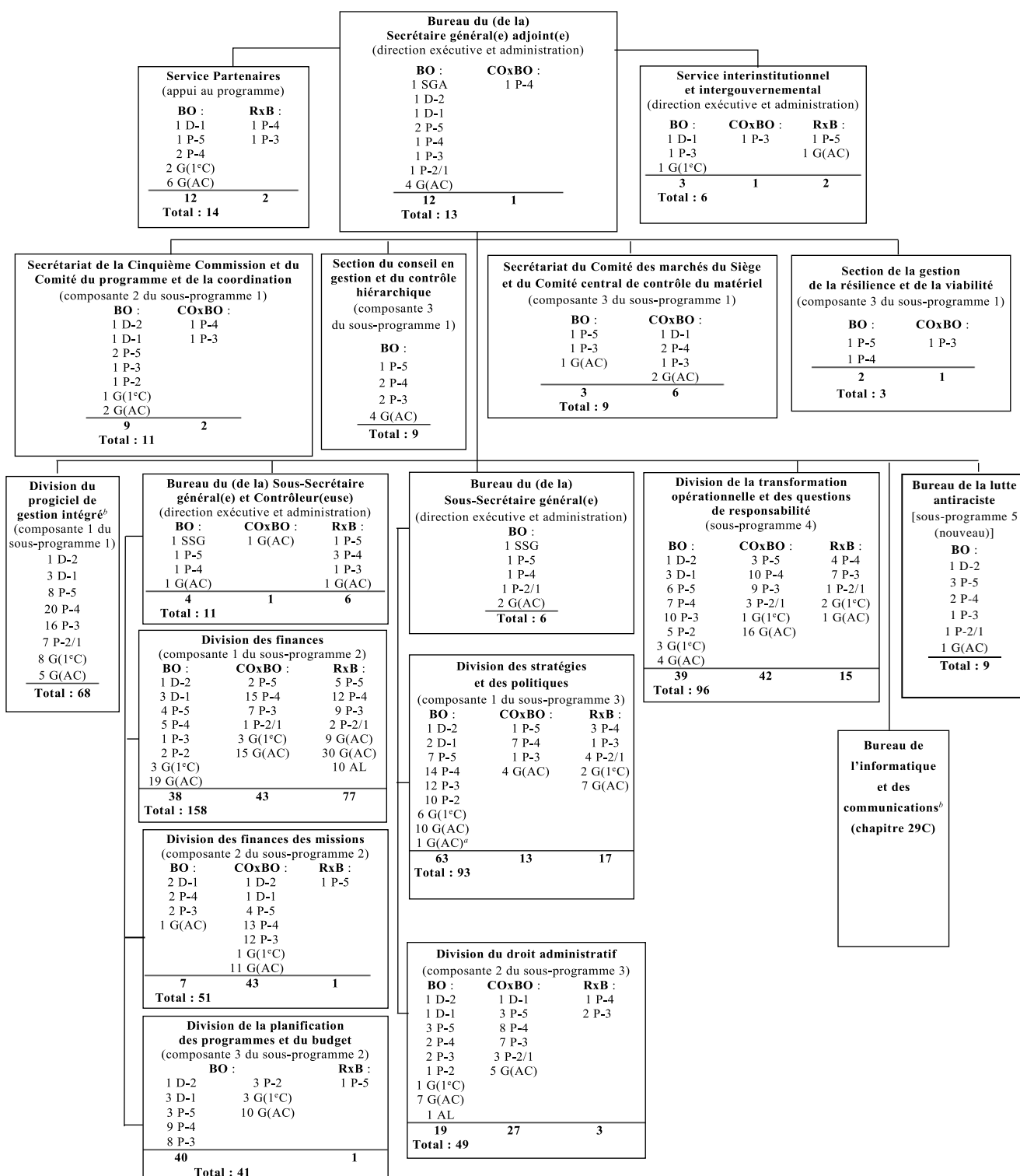
Appui au programme : répartition des ressources proposées pour 2025 (avant actualisation des coûts)

(En nombre de postes/milliers de dollars des États-Unis)



Annexe I

Organigramme et répartition des postes pour 2025



Abréviations : AL = agent(e) local(e) ; BO = budget ordinaire ; COxBO = quotes-parts hors budget ordinaire ; G(1^{re}C) = agent(e) des services généraux (1^{re} classe) ; G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes) ; RxB = ressources extrabudgétaires ; SGA = secrétaire général(e) adjoint(e) ; SSG = sous-secrétaire général(e).

^a Réaffectation.

^b Relève à la fois du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et du Département de l'appui opérationnel.

Annexe II

Récapitulatif, par composante et sous-programme, des changements qu'il est proposé d'apporter aux postes

<i>Composante/sous-programme</i>	<i>Postes</i>	<i>Classe</i>	<i>Description</i>	<i>Justification</i>
Composante 1 du sous-programme 3 (Stratégies et politiques)	1	G(AC)	Réaffectation d'un poste d'assistant(e) chargé(e) des ressources humaines, qui deviendrait un poste d'assistant(e) (analyse des données)	<p>Le Bureau des ressources humaines adopte une approche globale de la gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel dans l'Organisation, qui permettra de bâtir les effectifs futurs de l'Organisation grâce à des informations et à des outils fondés sur des données. Dans les années à venir, il sera de plus en plus crucial d'améliorer continuellement la gestion des aptitudes et de la rendre plus efficace, dans le cadre de la supervision de la planification à long terme des ressources humaines et de l'anticipation des besoins futurs en fonction des impératifs stratégiques et des résultats escomptés. Il faut pouvoir exploiter des sources diverses de données sur les ressources humaines et utiliser ces informations de manière innovante et efficace au moyen d'un système intégré de gestion des emplois et du personnel.</p> <p>Le Bureau ne dispose pas de suffisamment de spécialistes des données relatives aux ressources humaines à même d'extraire facilement des rapports et d'obtenir une représentation visuelle des données répondant aux normes du secteur en vue de les analyser. Les fonctions actuelles ne répondent pas aux besoins, car elles portent principalement sur la gestion des programmes, alors que le mandat de la composante requiert des fonctions axées sur les données.</p>

Abréviation : G(AC) = agent(e) des services généraux (Autres classes).