



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement, du Fonds
des Nations Unies pour la population
et du Bureau des Nations Unies
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale
28 mars 2024
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2024

3 au 7 juin 2024, New York

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

**Examen à mi-parcours du plan stratégique du PNUD
pour la période 2022-2025, y compris le rapport annuel
de l'Administrateur pour 2023**

**Rapport du PNUD sur les recommandations du Corps
commun d'inspection en 2023**

Résumé

Conformément à la résolution [59/267](#) du 23 décembre 2004, et comme l'Assemblée générale la réaffirmé dans sa résolution [62/246](#) du 3 avril 2008, le présent rapport comprend une vue d'ensemble des réponses de l'administration du PNUD aux recommandations du Corps commun d'inspection et attire l'attention sur les recommandations adressées aux organes délibérants des entités du système des Nations Unies.

Le présent rapport porte sur les quatre examens du Corps commun d'inspection concernant le PNUD rendus publics après la publication du rapport du PNUD sur les recommandations du Corps commun d'inspection en 2022 ([DP/2023/14/Add.1](#)), soumis par le PNUD au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2023. Les 21 recommandations formulées dans les quatre examens du Corps commun d'inspection exposés ici sont toutes adressées au PNUD : 17 à l'administration du PNUD et 4 au Conseil d'administration, en tant qu'organe délibérant du PNUD. Le rapport présente les réponses de l'administration du PNUD aux 21 recommandations et fait le point sur l'état d'avancement de l'application des recommandations contenues dans les examens publiés par le Corps commun d'inspection en 2022 et 2021.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et des réponses de l'administration aux quatre recommandations du Corps commun d'inspection qui lui sont adressées.



I. Aperçu des rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2023

1. En 2023, le Corps commun d'inspection a publié une note et six rapports, dont un spécifiquement consacré au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), un à l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et un à plusieurs organisations¹ ; les trois autres rapports et la note concernaient des examens à l'échelle du système. Le présent rapport rend brièvement compte de la teneur des trois rapports et de la note sur l'ensemble du système publiés par le Corps commun au moment de l'établissement du présent rapport, qui présentent un intérêt pour le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)². Il inclut les réponses de l'administration du PNUD aux 21 recommandations formulées dans les rapports à l'intention de ce dernier, et fait le point sur l'état d'avancement de l'application des recommandations contenues dans les rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2022 et 2021. Les rapports complets du Corps commun d'inspection, ainsi que les annexes et observations complémentaires du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sont disponibles sur le site Web du Corps commun d'inspection (<https://www.unjiu.org/fr>), ou en cliquant sur les hyperliens de chaque rapport figurant au chapitre II. Sont également incluses les observations du Conseil des chefs de secrétariat qui étaient disponibles au moment de l'établissement du présent rapport.

2. La note et les rapports sont les suivants : a) Review of measures and mechanisms for addressing racism and racial discrimination in United Nations system organizations: managing for achieving organizational effectiveness (Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) ; b) Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2) ; c) Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3) ; d) Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (JIU/REP/2023/4).

II. Synthèse et examen des rapports et recommandations pertinents du Corps commun d'inspection en 2023

3. On trouvera ci-après les réponses de l'administration aux recommandations pertinentes formulées dans la note et les rapports du Corps commun d'inspection, dont les recommandations à soumettre à l'examen de l'organe délibérant. L'annexe I contient un résumé statistique de l'état d'avancement de l'application des recommandations intéressant le PNUD publiées dans les rapports du Corps commun d'inspection en 2023. L'annexe II donne un aperçu des recommandations relatives aux rapports du Corps commun incluses dans le présent rapport qui concernent le PNUD et sont adressées au Conseil d'administration en tant qu'organe délibérant de

¹ Examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS et des Conseils d'administration de l'UNICEF et d'ONU-Femmes (JIU/2023/7) – selon le rapport, chaque conseil d'administration devrait, d'ici à la fin de 2024, créer un comité ad hoc chargé d'évaluer les recommandations (formelles et informelles) issues de l'examen et d'élaborer un plan d'action pour donner suite à ces recommandations, y compris en fixant des dates cibles et en rendant compte régulièrement des progrès accomplis.

² Les numéros d'identification des rapports du Corps commun d'inspection correspondent à son programme de travail et non à l'année de publication.

celui-ci. Les annexes III et IV présentent un résumé statistique de l'état d'avancement de l'application des recommandations pertinentes contenues dans les rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2022 et 2021.

A. Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (JIU/NOTE/2022/1)

4. Cette étude du Corps commun d'inspection porte sur la manière dont les entités du système des Nations Unies ont respecté, dans leurs propres institutions, les dispositions des cadres juridiques et politiques établis sous les auspices des Nations Unies pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans les États Membres. Elle décrit et analyse les expressions et les configurations des notions de race, de racisme et de discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies, ainsi que les mesures et les mécanismes adoptés et mis en œuvre pour renforcer l'efficacité, la cohérence, la pertinence et la durabilité de la prévention et de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations du système des Nations Unies.

5. Le rapport contient six recommandations adressées aux chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies, dont le PNUD. Ces recommandations sont regroupées en trois catégories : a) soutien aux systèmes de responsabilité et de transparence (recommandations 1 et 5) ; b) activités opérationnelles (recommandations 2, 3 et 6) ; c) cohérence et collaboration dans la poursuite d'un objectif commun à l'échelle du système (recommandation 4).

6. Le PNUD est un membre actif du groupe multidisciplinaire de coordonnateurs chargés des questions de diversité, d'équité et d'inclusion, composé de spécialistes de la diversité et créé par le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat, dans le cadre duquel certaines des recommandations issues de l'examen pourraient être mises en œuvre, telles que l'établissement d'un dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité afin de lutter contre le racisme et la discrimination raciale et l'élaboration d'un programme intégré visant à améliorer la prise de conscience, l'apprentissage et les résultats, qui réponde aux besoins du personnel occupant différentes fonctions et appartenant à différentes catégories et niveaux afin de lutter contre toutes les formes et configurations du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail.

7. Recommandation 1. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient collaborer, dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat, à la définition d'un ensemble commun de catégories pour l'auto-identification volontaire par le personnel d'ici juin 2024, aux fins de suivre, d'analyser et d'évaluer les progrès et les réussites dans la réalisation des objectifs d'égalité, d'équité, de diversité et d'inclusion dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, et d'en rendre compte. Lors de sa quarante-troisième session ordinaire, le 6 avril 2022, le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat a créé un groupe multidisciplinaire de coordonnateurs chargés des questions de diversité, d'équité et d'inclusion, composé de spécialistes de la diversité, afin de permettre une approche coordonnée à l'échelle du système, sur la base de valeurs et de principes communs, afin de parvenir à la transformation culturelle rigoureuse et à long terme souhaitée. Ce groupe a pour mission d'aider le Comité, par l'intermédiaire du Comité de haut niveau sur la gestion – Réseau ressources humaines, à adopter une approche commune pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale au sein du système des Nations Unies, en utilisant le plan

d'action stratégique du Secrétaire général comme référence pour le renforcement de la coordination et de la collaboration entre les organismes du système.

8. En tant que membre actif du Comité de haut niveau sur la gestion – Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Réseau ressources humaines, le PNUD soutient la mise en œuvre de la recommandation au niveau interinstitutionnel. Il convient de noter que le PNUD a joué un rôle de premier plan dans le groupe de travail et continue de concourir à ses travaux dans des domaines spécialisés tels que la lutte contre le racisme et l'inclusion du handicap. Compte tenu du fait que cette recommandation intéresse l'ensemble du système des Nations Unies et ne relève donc pas de la seule compétence du PNUD, celui-ci continuera de s'appuyer sur les procédures et décisions à l'échelle du système et fait observer que cette recommandation est en cours d'examen.

9. Le PNUD a déjà pris des mesures pour tirer parti des catégories d'auto-identification volontaire dans ses outils d'analyse des ressources humaines. Comme indiqué dans le document intitulé [People for 2030: Phase 2 Progress Report](#), le PNUD a lancé en janvier 2023 sa toute première stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, couvrant la période 2023-2025. Afin de faire progresser le PNUD en tant qu'organisation antiraciste proactive, de nouvelles catégories d'auto-identification raciale et ethnique volontaire (basées sur la classification du Corps commun d'inspection) ont été incluses dans l'enquête sur la motivation du personnel menée en 2023, permettant une analyse intersectionnelle des données. Un examen des résultats de l'enquête la plus récente du PNUD n'a montré aucune différence statistique liées à la race ou à l'appartenance ethnique. En mars 2024, le PNUD lancera une enquête sur l'inclusion qui inclura le même critère d'auto-identification raciale et ethnique volontaire afin de permettre une analyse similaire et de déterminer si la race ou l'ethnicité a un impact sur les niveaux d'inclusion à l'échelle de l'ensemble du PNUD.

10. Recommandation 2. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient charger leurs unités de formation et d'apprentissage respectives d'élaborer et de mettre en œuvre un programme intégré à fort impact pour améliorer la prise de conscience, l'apprentissage et les résultats, qui réponde aux besoins du personnel de différentes fonctions, catégories et niveaux, afin d'aborder toutes les formes et configurations du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail. L'École des cadres du système des Nations Unies a déjà mis au point [un cours sur ce sujet](#), que le PNUD et d'autres organisations du système des Nations Unies utilisent. Outre ce cours, dans le cadre de la stratégie « [People for 2030](#) », le PNUD a mis à la disposition du personnel de toutes les catégories et de tous les niveaux une offre de formation continue et adaptée, qui renforce les capacités essentielles à l'édification d'un PNUD diversifié, inclusif et équitable. Cela correspond au référentiel de compétences du PNUD, qui comprend des [compétences en matière de gestion des personnes](#) et des [compétences comportementales de base](#), ces dernières incluant la compétence de base axée sur la promotion de la diversité et de l'inclusion.

11. L'offre de formation contient un large éventail de ressources et d'outils d'apprentissage axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion, notamment une page de ressources consacrée au renforcement des compétences antiracistes grâce à des supports d'apprentissage comprenant des vidéos, des podcasts, des livres et des articles proposés dans les trois langues principales de l'Organisation, ainsi qu'un manuel d'auto-apprentissage unique et spécialisé sur le « renforcement des compétences antiracistes » que l'équipe du PNUD chargée de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a mis au point. Cette ressource, ainsi que trois autres cahiers d'exercices d'auto-apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion, a été mise à la disposition d'autres entités des Nations Unies dans le cadre du groupe de

coordination interinstitutions sur la lutte contre le racisme. En outre, le PNUD a participé à des initiatives interinstitutions, notamment à une session organisée par la communauté de pratique du Réseau des Nations Unies sur la discrimination raciale et la protection des minorités, consacrée à la promotion des comportements antiracistes. Compte tenu des ressources, des outils et des possibilités d'apprentissage qu'il propose en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, le PNUD fait observer que son action est conforme à la recommandation et considère que celle-ci a été appliquée.

12. Recommandation 3. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient fournir des ressources suffisantes aux fins de la concrétisation des résultats définis pour la mise en œuvre des plans d'action relatifs à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Comme indiqué dans la réponse de l'administration à la recommandation 2, le PNUD a mis en place des moyens permettant d'accélérer ses efforts en vue de consolider sa position en tant qu'organisation antiraciste. Dès 2020, l'Administrateur du PNUD a chargé une équipe centrale composée de membres du personnel de faciliter à l'échelle de l'entité une série de discussions transparentes et honnêtes sur le racisme et la discrimination raciale dans le cadre d'un groupe consultatif du PNUD sur la lutte contre le racisme. Cette équipe a présenté un rapport contenant des recommandations, et la direction du PNUD a élaboré et approuvé un plan d'action visant à garantir que celui-ci soit prêt à réussir en tant qu'organisation activement antiraciste. La mise en œuvre du Plan d'action contre le racisme a servi de catalyseur à plusieurs initiatives, dont la stratégie du PNUD en matière de diversité, d'équité et d'inclusion permet d'accélérer la mise en œuvre.

13. Le PNUD s'est félicité du rapport final de son groupe consultatif sur la lutte contre le racisme consacré à l'avenir de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du PNUD, publié en août 2022. Ce rapport contenait des recommandations claires à l'intention du PNUD sur la voie à suivre, concernant notamment la création d'un comité mondial pour la diversité, l'équité et l'inclusion chargé de la lutte contre le racisme et la non-discrimination, qui a commencé ses travaux en janvier 2024 sous la direction générale de l'Administrateur associé. En outre, le PNUD a intégré dans sa stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (2023-2025) ses initiatives de lutte contre le racisme en cours, qui prévoient l'élaboration d'un outil visant à accroître la diversité parmi l'ensemble de son personnel et la création d'un lien plus fort entre le personnel et les populations au service desquelles il œuvre. Cet outil permettra aux bureaux de pays d'adapter la composition de leur personnel aux populations auprès desquelles ils travaillent et d'attirer des candidats de tous horizons. Le PNUD a par ailleurs introduit la collecte volontaire de données démographiques sur les origines raciales et ethniques dans toutes les enquêtes menées auprès de ses employés dans le cadre du programme #UNDPlistens, ce qui suppose notamment le développement de ressources d'apprentissage consacrées à l'acquisition de compétences en matière de lutte contre le racisme. La stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est la force motrice de l'initiative « Speak Up Culture : Safe Space » du PNUD, qui fera l'objet d'un projet pilote jusqu'en 2024. Cette initiative prévoit des activités visant à promouvoir la confiance, l'appartenance et la sécurité psychologique et à mettre en place une nouvelle plateforme « Safe Space », qui offre au personnel du PNUD un mécanisme informel pour traiter les incidents liés aux préjugés, aux micro-agressions et à d'autres formes d'exclusion telles que celles qui sont enracinées dans le racisme. D'autres initiatives visent à garantir l'intégration de la lutte contre le racisme dans le travail de programmation de base du PNUD. Conscient que des ressources suffisantes ont été et continuent d'être investies dans ses efforts pour devenir une organisation véritablement antiraciste et que des progrès sont réalisés, le PNUD accepte cette recommandation et considère qu'elle est appliquée.

14. Recommandation 4. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies, en tant que membres du Conseil des chefs de secrétariat, devraient mettre au point conjointement des ressources destinées à un mécanisme permanent interinstitutions de haut niveau conçu pour unir les organisations, tirer parti de leurs capacités et de leur valeur ajoutée comparative pour collaborer et travailler ensemble afin de répondre aux besoins immédiats et à plus long terme de façon à lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble du système des Nations Unies, et aborder les changements transformateurs nécessaires pour améliorer la pertinence et la valeur des différentes actions menées au niveau institutionnel et à l'échelle du système. Le PNUD a continué à participer aux efforts interinstitutions visant à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion. Il s'agit notamment de mener des discussions en interne dans le cadre des réunions de sa direction et en externe par l'intermédiaire du groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion du Comité de haut niveau sur la gestion et du Réseau ressources humaines, et en participant aux travaux du groupe informel de coordination interinstitutions sur la lutte contre le racisme.

15. Le PNUD se félicite de l'appel à une plus grande coordination interinstitutions en matière de discrimination raciale et il est favorable à l'utilisation des mécanismes déjà existants et fonctionnels, tels que le groupe de travail, plutôt qu'à la création d'un mécanisme parallèle. Il joue déjà un rôle important en soutenant ce mécanisme de coordination du Comité de haut niveau sur la gestion et en renforçant l'harmonisation interinstitutions de l'action menée en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Compte tenu de la nature systémique de cette recommandation, qui n'est pas du ressort exclusif du PNUD, ce dernier en appuie la mise en œuvre au niveau interinstitutionnel dans la mesure du possible. Le PNUD continuera de s'appuyer sur les procédures et décisions à l'échelle du système et fait observer que cette recommandation est en cours d'examen.

16. Recommandation 5. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient établir, d'ici à 2024, un dispositif d'application du principe de responsabilité qui précise les résultats attendus, les réalisations et les principaux indicateurs de performance pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, et rendre compte périodiquement à leurs organes délibérants ou directeurs des progrès accomplis dans la réalisation des résultats prédéfinis. Le PNUD approuve cette recommandation à condition que les résultats et les engagements liés à la lutte contre le racisme ne soient pas isolés, mais abordés dans le contexte plus large de la diversité, de l'équité et de l'inclusion institutionnelles, dans lequel les dirigeants ont l'obligation de créer et de promouvoir des lieux de travail inclusifs où toute forme de discrimination est explicitement interdite. Le PNUD a déjà pris des mesures à cet égard grâce à la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (2023-2025), laquelle comprend un ensemble d'indicateurs de performance à l'échelle de l'organisation qui seront mis en correspondance avec un modèle de maturité pour s'assurer que les progrès restent alignés sur les résultats convenus. Le PNUD continuera à s'inspirer des demandes de son conseil d'administration en ce qui concerne la présentation des rapports d'activité, en veillant à assurer la concordance selon qu'il convient. Compte tenu de ce qui précède, le PNUD accepte cette recommandation et fait observer que son application est en cours.

17. Recommandation 6. Les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient renforcer l'égalité de la répartition des possibilités offertes dans la gestion des ressources humaines pour l'ensemble du personnel. L'égalité des chances et la progression de carrière pour l'ensemble du personnel, y compris pour les postes de haut niveau, sont au cœur des politiques et des pratiques du PNUD en matière de ressources humaines. Comme indiqué dans le domaine

d'intervention 8 de la phase 2 de la [stratégie People for 2030 \(2022-2025\)](#) (Édifier un PNUD diversifié, inclusif et équitable), le PNUD continuera à 1) promouvoir la diversité de la main-d'œuvre en définissant, valorisant et récompensant les connaissances multidimensionnelles, authentiques et uniques, les expériences vécues et la résilience ; 2) renforcer une culture du lieu de travail inclusive, exempte de discrimination, de harcèlement et de préjugés, fondée sur un sentiment d'appartenance et de confiance ; 3) faire progresser l'équité sur le lieu de travail afin de garantir une véritable égalité des chances pour tous, en particulier pour les groupes sous-représentés. Faisant observer les politiques et pratiques établies en matière d'égalité des chances, le PNUD considère que cette recommandation est appliquée.

B. Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

18. Cette étude du Corps commun d'inspection compare les points forts et les points faibles des modèles de mécanismes internes de recours formels existants à l'échelle de l'ensemble du système et met en évidence les bonnes pratiques et, le cas échéant, les possibilités d'accroître l'efficacité et la cohérence en ajustant les mécanismes et procédures existants.

19. Le rapport du Corps commun d'inspection présente un examen complet du système de justice interne au sein de différentes organisations ainsi qu'une vue d'ensemble des différents systèmes et de leur fonctionnement. Le PNUD apprécie ce rapport, car il permet de comprendre comment les différents modèles de justice interne fonctionnent pour ce qui est d'offrir des voies de recours au personnel, en soulignant les avantages et les inconvénients des différents modèles et en suggérant des améliorations le cas échéant. Le PNUD souhaite s'assurer que le mécanisme de recours interne mis à la disposition de son personnel offre des garanties adéquates en matière de recours et de respect des procédures, et qu'il inspire confiance dans la capacité du PNUD d'atteindre les objectifs fixés par les organes délibérants. Seule une des sept recommandations issues de l'étude, la recommandation 5, s'applique au PNUD. Elle a été transmise au Conseil d'administration du PNUD pour examen et figure à l'annexe II du présent rapport.

C. Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3)

20. Cette étude du Corps commun d'inspection fait suite au rapport sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies établi par le Corps commun en 2011. Ses objectifs sont les suivants : a) Prendre la mesure de l'acceptation et de l'application des recommandations contenues dans le rapport de 2011 ; b) Actualiser le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le Corps commun en 2011 ; c) Comparer les dispositifs d'application du principe de responsabilité, tels qu'ils existent aujourd'hui, au dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité actualisé par le Corps commun en 2023 ; d) Examiner les dispositions prises par les entités des Nations Unies pour mesurer l'efficacité et l'efficacé de leurs dispositifs d'application du principe de responsabilité ; e) Examiner les activités communes menées par les entités des Nations Unies en faveur de l'application du principe de responsabilité. Les cinq recommandations issues de l'étude sont toutes adressées au PNUD : les recommandations 3, 4 et 5 sont adressées à l'Administrateur,

et les recommandations 1 et 2 sont adressées au Conseil d'administration pour examen.

21. Le PNUD s'aligne sur les observations générales et sur les observations relatives aux recommandations spécifiques du Conseil des chefs de secrétariat figurant dans la note du Secrétaire général relative à cet examen ([A/78/595/Add.1](#)). Il souhaite noter qu'en raison des différents mandats, modalités de travail et modèles de fonctionnement des entités du système des Nations Unies, certaines de celles-ci (dont le PNUD) peuvent être amenées à adapter l'approche recommandée par le Corps commun d'inspection, y compris le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité ainsi que les critères, au contexte dans lequel elle est appliquée. Des efforts seront déployés pour appliquer les recommandations et les enseignements tirés dans la mesure du possible.

22. Recommandation 3. À partir de 2025, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient présenter à leurs organes délibérants ou directeurs des rapports périodiques sur la mise en œuvre du dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité et sur le coût des principaux éléments de ce dispositif. Les rapports liés à la responsabilité du PNUD et le calendrier d'établissement des rapports au Conseil d'administration sont déjà définis dans le dispositif d'application du principe de responsabilité du PNUD et mis en œuvre dans le cadre des trois sessions du Conseil d'administration organisées au cours de chaque année civile. Faisant observer la pratique établie, l'administration du PNUD estime que cette recommandation est appliquée.

23. Recommandation 4. D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient établir, au moyen de consultations menées dans le cadre des mécanismes interentités appropriés, un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, qui prenne en compte, dans sa version actualisée, le dispositif de référence pour l'application du principe de responsabilité établi par le Corps commun d'inspection. Le PNUD collaborera à tout mécanisme interentités visant à élaborer un modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, si un tel mécanisme est mis en place, et se tournera vers le Conseil des chefs de secrétariat pour coordonner cette démarche dans le cadre de son programme de travail, s'il le juge approprié. Ayant cela à l'esprit, le PNUD fait observer que cette recommandation est en cours d'examen.

24. Recommandation 5. D'ici à la fin de 2025, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient réaliser, au regard du modèle de référence commun relatif à la maturité des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies, une évaluation de la maturité du dispositif correspondant de leur entité et en communiquer les résultats, pour information, à leurs organes délibérants ou directeurs. La mise en œuvre de cette recommandation est subordonnée à la mise en œuvre de la recommandation 4 et devrait tenir compte des difficultés mentionnées dans les observations de l'administration concernant ladite recommandation. Ayant cela à l'esprit, le PNUD fait observer que cette recommandation est en cours d'examen.

D. Examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (JIU/REP/2023/4)

25. Cette étude du Corps commun d'inspection s'intéresse aux démarches adoptées par les entités des Nations Unies pour veiller à la santé mentale et au bien-être de leur personnel ; ce faisant, elles gardent à l'esprit que la culture interne, le profil de risque et les besoins opérationnels d'une entité sont fonction de son modèle d'activité et de son mandat. Les objectifs de l'étude sont les suivants : a) examiner les stratégies, politiques et pratiques qui concernent la santé mentale du personnel des entités des Nations Unies ; b) analyser les structures et fonctions institutionnelles porteuses de mesures de prévention et de protection dans le domaine de la santé mentale et du bien-être ; c) examiner les mécanismes systémiques et les initiatives interentités en la matière ; d) relever les bonnes pratiques et les enseignements retenus dans et parmi les entités des Nations Unies.

26. Le PNUD s'aligne sur les observations générales du Conseil des chefs de secrétariat figurant dans la note du Secrétaire général relative à cet examen (A/78/695/Add.1, par. 2, 3 et 4) et sur les observations relatives aux recommandations spécifiques. Il se félicite de cette étude et approuve pleinement les recommandations et les conclusions qui en sont issues concernant ses politiques et ses pratiques en matière de santé mentale et celles du système des Nations Unies. Il se félicite également des recommandations formulées dans la [Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà](#). Ces deux documents marquent des étapes essentielles s'agissant de cultiver un environnement de travail qui non seulement favorise une santé mentale optimale, mais encore garantisse qu'un soutien crucial est facilement disponible en cas de besoin. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être du personnel reste une priorité absolue pour le PNUD, comme cela est souligné dans le document intitulé « [People for 2030 : Phase 2 Strategy 2022-2025](#) ». Le PNUD continuera à répondre de manière proactive à cet engagement en mettant en œuvre la [Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies](#) et sa propre stratégie en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail.

27. Neuf des onze recommandations formulées dans le rapport d'examen sont adressées au PNUD. Les recommandations 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 et 11 sont adressées à l'Administrateur. La recommandation 3 est adressée au Conseil d'administration pour examen. Bon nombre de recommandations correspondent déjà à des pratiques existantes observées au sein du PNUD.

28. Recommandation 1. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ne participent pas encore au Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies devraient y nommer un représentant ou une représentante avant la première réunion du Conseil en 2024. Le PNUD a déjà désigné un représentant qui participe régulièrement aux réunions et aux discussions du Conseil de mise en application de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies. Faisant observer la pratique établie, l'administration du PNUD considère que cette recommandation est appliquée.

29. Recommandation 2. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient adopter, en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être de leur personnel, une démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants, et concevoir en la matière, d'ici à la fin de 2025, un plan d'action pour le lieu de travail dont les principes s'intégreront dans leur gestion des risques, leur cadre pour la santé et la sécurité au travail, et leurs stratégies en matière de ressources humaines. Le PNUD a déjà défini son approche

institutionnelle de la santé mentale et du bien-être dans le cadre de sa stratégie en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail et de la stratégie « [People for 2030 : Phase 2 Strategy 2022-2025](#) ». Cela inclut des plans de mise en œuvre qui sont suivis et mis à jour annuellement au moyen du cadre de résultats « People for 2030 ». Faisant observer la pratique établie, l'administration du PNUD estime que cette recommandation a été appliquée.

30. Recommandation 4. D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient passer en revue les règles régissant le retour au travail du personnel, notamment les dispositions prévoyant des aménagements pour faciliter ce retour, afin de veiller à ce que les considérations liées à la santé mentale n'excluent personne, et élaborer des instructions permanentes définissant clairement les rôles et les responsabilités en la matière, y compris pour ce qui est de la prise de décisions. Le PNUD examinera le cadre réglementaire pertinent en collaboration avec d'autres parties prenantes du régime commun des Nations Unies afin d'évaluer les possibilités de faciliter le retour au travail de son propre personnel. Compte tenu de ce qui précède, le PNUD accepte cette recommandation et fait observer que son application est en cours.

31. Recommandation 5. D'ici à la fin de 2024, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient rechercher et recenser tous les aspects lacunaires ou améliorables de leur fonction de soutien psychosocial, compte tenu de leur contexte institutionnel, en s'appuyant sur les orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillers et conseillères fournies par le Groupe des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, et validées par le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, ainsi que sur les éléments clés relevés par le Corps commun d'inspection dans le présent rapport. Les conseillers du PNUD se conforment déjà aux orientations concernant les normes professionnelles applicables aux conseillers et conseillères fournies par le Groupe des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress, et validées par le Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Le PNUD examinera plus avant ces orientations afin d'identifier les éventuelles lacunes et d'en tirer parti pour concourir aux travaux de son équipe de conseillers. Compte tenu de ce qui précède, il accepte cette recommandation et fait observer que son application est en cours.

32. Recommandation 8. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs entités collaborent au relevé des capacités de soutien psychosocial disponibles dans tous les lieux d'affectation et à ce qu'elles prennent en compte les capacités du système dans son ensemble lorsqu'elles conçoivent leur plan d'action pour le lieu de travail, tirant parti pour ce faire de formules de partage de services et de coûts et d'autres modèles d'exécution économiques et efficaces. Le PNUD appuie cette recommandation et collabore avec d'autres entités à l'échelle du système dans le cadre du Groupe d'intérêt des conseillers du personnel chargés de la gestion du stress et du Groupe de gestion du stress traumatique/ Groupe de travail sur la gestion du stress traumatique. Le PNUD contribue également, dans le cadre de sa participation aux dépenses communes à l'échelle locale au niveau des bureaux de pays, à l'appui aux conseillers engagés par le Groupe de gestion du stress traumatique. Il continuera à œuvrer avec d'autres entités au renforcement de cette collaboration dans le cadre de la mise en œuvre de la [Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà](#). Faisant observer la pratique établie et le fait que cette recommandation s'applique à l'ensemble du système des Nations Unies, l'administration du PNUD estime que celle-ci est appliquée.

33. Recommandation 9. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient veiller à ce que leurs plans d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail, à concevoir d'ici à la fin de 2025, prennent en compte les facteurs qui entravent l'accès aux services de soutien psychosocial, et privilégient notamment la déstigmatisation des problématiques de santé mentale par des initiatives d'information de base, de sensibilisation et de promotion en la matière. Le PNUD promeut déjà le bien-être et la psychoéducation à la santé mentale par le biais de canaux de communication internes tels qu'une page intranet sur le bien-être, une application sur le bien-être, des podcasts, des bulletins, des webinaires mondiaux, les bureaux de pays et des sessions de groupe. Il continuera à renforcer l'accent mis sur la déstigmatisation grâce à toutes les activités et à une collaboration plus poussée avec la direction, conformément aux directives de l'Organisation mondiale de la santé et aux principales conclusions, activités et recommandations issues du secteur de la santé mentale. Faisant observer la pratique établie, l'administration du PNUD considère que cette recommandation est appliquée.

34. Recommandation 10. Afin de rentabiliser au maximum l'investissement, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à 2026, des programmes et des activités de bien-être soient intégrés de façon complémentaire à la démarche guidée par les données et fondée sur des éléments probants que leur entité aura adoptée en matière de santé mentale et de bien-être, et à ce que ces programmes et activités soient régulièrement suivis et évalués. Comme indiqué dans la réponse de l'administration à la recommandation 2, le PNUD a déjà défini son approche institutionnelle de la santé mentale et du bien-être dans le cadre de sa stratégie en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail et de la stratégie « [People for 2030 : Phase 2 Strategy 2022-2025](#) ». Des mesures et des indicateurs clés démontrant l'efficacité et l'utilité des programmes ont été définis et sont utilisés pour contrôler l'efficacité des programmes de bien-être du PNUD. Faisant observer la pratique établie, l'administration du PNUD considère que cette recommandation est appliquée.

35. Recommandation 11. Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient envisager l'intégration, d'ici à la fin de 2024, des enjeux de santé mentale et de bien-être dans les programmes de formation, en particulier la formation des cadres, de sorte à créer des occasions de mener des discussions structurées et de suivre un apprentissage enrichi et à soutenir les fonctionnaires qui connaissent des problèmes de santé mentale. Le PNUD a déjà entrepris d'intégrer des programmes de santé mentale et de bien-être dans divers programmes de leadership. Il a également entrepris de déployer la formation mondiale Lead and Learn à l'intention des administrateurs afin de mieux former ces derniers dans le domaine de la santé mentale et du bien-être. Compte tenu de ce qui précède, le PNUD accepte cette recommandation et fait observer que son application est en cours.

III. État de l'application par le PNUD des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection

36. Vingt-et-un des recommandations figurant dans la note et dans les trois rapports du Corps commun d'inspection publiés en 2023 étaient adressées au PNUD. Onze ont été acceptées et appliquées (52 %) ; quatre sont en cours d'application (19 %) ; cinq sont en cours d'examen (24 %) ; une n'était pas pertinente (5 %). Sur les 11 recommandations acceptées et appliquées, deux ont été adressées au Conseil d'administration (des commentaires sont inclus à l'annexe II du présent rapport). Il s'agit de la recommandation 5 sur l'examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des

Nations Unies (JIU/REP/2023/2) et de) la recommandation 2 sur l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3). Les neuf autres recommandations acceptées ont été adressées à l'administrateur en tant que chef de secrétariat et les réponses de l'administration figurent au chapitre II du présent rapport.

37. Les cinq recommandations examinées sont les suivantes : a) les recommandations 1 et 4 contenues dans l'examen par le Corps commun d'inspection des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) adressées à l'administrateur en tant que chef de secrétariat ; b) la recommandation 1 contenue dans l'examen par le Corps commun des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3) adressée au Conseil d'administration (les remarques figurent à l'annexe II du présent rapport) ; c) les recommandations 4 et 5 contenues dans l'examen par le Corps commun des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3) adressées à l'administrateur en tant que chef de secrétariat. La seule recommandation jugée non pertinente est adressée au Conseil d'administration et comprend la recommandation 3 sur l'examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/4). Des commentaires sont inclus à l'annexe II du présent rapport.

38. Dans sa résolution 60/258, l'Assemblée générale prie le Corps commun d'inspection d'améliorer le dialogue avec les organisations participantes et de renforcer ainsi l'application de ses recommandations. Conformément à cette résolution, le PNUD présente, aux annexes III et IV du présent rapport, un résumé de l'état d'avancement de l'application des recommandations pertinentes contenues dans les rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2021 et 2020. De plus amples informations sont fournies dans le système de suivi du Corps commun auquel les États membres peuvent accéder en ligne.

39. Sur les 26 recommandations adressées au PNUD par le Corps commun d'inspection dans ses rapports publiés en 2021 (annexe III), le PNUD a accepté et appliqué 20 recommandations (77 %), n'a pas accepté une recommandation (4 %) et a considéré que 5 recommandations (19 %) n'étaient pas pertinentes.

40. Sur les 44 recommandations adressées au PNUD par le Corps commun d'inspection dans ses rapports publiés en 2020 (annexe IV), le PNUD a accepté et appliqué 27 recommandations (61 %), n'a pas accepté trois recommandations (7 %) et a considéré que 14 recommandations (32 %) n'étaient pas pertinentes.

41. Le PNUD entend assurer le suivi de l'application des recommandations qu'il considère comme pertinentes pour l'organisation et continuer de s'associer aux diverses initiatives que le Corps commun d'inspection pourrait lancer.

Annexe I

Résumé des rapports publiés par le Corps commun d'inspection en 2023 concernant le PNUD, au 28 février 2024

Cote de document	Titre	Nombre total de recommandations	Adressées au PNUD	Dont recommandations adressées au Conseil d'administration	État d'avancement de l'application des recommandations adressées au PNUD				
					Acceptée(s)				
					Appliquée(s)	En cours d'application	En cours d'examen	Non acceptée(s)	Non pertinente(s)
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies : pour une gestion propice à l'efficacité organisationnelle	6	6	–	3	1	2	–	–
JIU/REP/2023/2	Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies	7	1	1	1	–	–	–	–
JIU/REP/2023/3	Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies	5	5	2	2	–	3	–	–
JIU/REP/2023/4	Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies	11	9	1	5	3	–	–	1
Total		29	21	4	11	4	5	–	1

Rapports du Corps commun d'inspection publiés en dehors du calendrier d'élaboration du présent rapport :

- [JIU/REP/2023/6](#) : Modalités de travail aménagées dans les entités des Nations Unies
- [JIU/2023/7](#) : Examen des fonctions de gouvernance et de contrôle du Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et des Conseils d'administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et du Programme alimentaire mondial
- [JIU/REP/2023/8](#) : Examen de l'emploi de personnel non fonctionnaire et conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les entités des Nations Unies

Rapports du Corps commun d'inspection publiés en 2023 n'intéressant pas le PNUD :

- [JIU/REP/2023/1](#) : Examen de la gestion et de l'administration du Fonds des Nations Unies pour la population
- [JIU/REP/2023/5](#) : Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

Annexe II

Examen des recommandations pertinentes soumises par le Corps commun d'inspection en 2023 au Conseil d'administration

Recommandations

Observations

Examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/2)

Recommandation 5

Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies devraient demander à ceux de leurs chefs de secrétariat respectifs qui ne l'ont pas encore fait de leur présenter un rapport annuel, à partir de 2025, sur le fonctionnement de leurs mécanismes formels de recours internes, y compris les mécanismes de recours spécialisés. Ces rapports devraient contenir des détails sur le nombre, l'objet et l'issue des recours, y compris les cas jugés irrecevables, des données démographiques concernant les demandeurs et des informations sur la confirmation ou la révision des décisions faisant l'objet d'un recours, ventilées par type de procédure, le cas échéant.

Il existe déjà des modalités bien établies concernant l'établissement de rapports sur les mécanismes formels de recours interne des Nations Unies à l'intention des États Membres. Il s'agit du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies, présenté chaque année à l'Assemblée générale, et de la base de données publique en ligne sur la jurisprudence du Bureau de l'administration de la justice, hébergée sur le site Web du système de justice interne. Le PNUD, avec les autres fonds et programmes et avec le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, fait rapport annuellement à la Sixième Commission (Commission des questions juridiques) de l'Assemblée générale des Nations Unies dans le document intitulé « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies – Rapport du Secrétaire général ». Le Secrétaire général présente ce rapport lors de la session annuelle de l'Assemblée générale. Les États Membres peuvent y accéder via la Bibliothèque numérique des Nations Unies (<https://digitallibrary.un.org/?ln=fr>), qui permet d'effectuer des recherches par session de l'Assemblée générale, et via le Système de diffusion électronique des documents officiels de l'Organisation des Nations Unies (<https://documents.un.org/>). Le dernier rapport en date pour la soixante-dix-huitième session de l'Assemblée générale est disponible à l'adresse suivante : <https://undocs.org/A/78/156>. En outre, la base de données publique en ligne sur la jurisprudence du Bureau de l'administration de la justice, hébergée sur le site Web du système de justice interne à l'adresse <https://www.un.org/internaljustice/oaj/fr>, donne accès à la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (TCNU) et du Tribunal d'appel des Nations Unies. Le portail contient une collection de plus de 3 000 jugements et arrêts publics du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, couvrant des différends sur le lieu de travail liés à des fautes professionnelles, à la gestion de la performance et à des questions de harcèlement, de nomination, d'avantages et de prestations, entre autres. Il permet d'effectuer des recherches par mot-clé et en utilisant des filtres de métadonnées tels que l'issue du jugement, l'entité des

*Recommandations**Observations*

Nations Unies (y compris le PNUD), les lois applicables, la catégorie dont relève l'affaire et la date du jugement. Les résultats font apparaître un aperçu du résumé des décisions et donnent la possibilité de télécharger la décision dans son intégralité et le résumé de l'affaire. Compte tenu de la modalité établie de présentation de rapports aux États Membres par l'intermédiaire de l'Assemblée générale et du fait que cette recommandation s'adresse aux organes délibérants ou directeurs, l'administration du PNUD considère que la recommandation a été appliquée.

Examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/3)

Recommandation 1

Les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient demander à leur chef de secrétariat d'évaluer le dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité au regard du dispositif de référence actualisé établi par le Corps commun d'inspection et d'ajuster, s'il y a lieu, leur dispositif d'ici à la fin de 2024.

Le PNUD souhaite faire observer que, bien que le dispositif d'application du principe de responsabilité et les critères de référence actualisés par le Corps commun d'inspection en 2023 constituent un cadre de bonnes pratiques utile, il aurait été bon que cette recommandation laisse aux entités la possibilité d'adapter leur dispositif afin de répondre au mieux à leurs besoins. L'ajout de la phrase « dans la mesure du possible » au texte de la recommandation aurait permis d'y contribuer. Cette recommandation est adressée aux organes délibérants ou directeurs et est en cours d'examen.

Recommandation 2

À partir de 2025, les organes délibérants ou directeurs des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, dans un délai raisonnable, les activités des bureaux du contrôle interne soient planifiées de sorte à couvrir tous les aspects du dispositif d'application du principe de responsabilité de leur entité ou, si certains aspects ne sont pas couverts, à ce que soient fournis les motifs de cette couverture incomplète.

Le PNUD fait observer que cette pratique est conforme à son dispositif d'application du [principe de responsabilité](#), tel qu'il a été approuvé par le Conseil d'administration. Le Bureau de l'audit et des investigations du PNUD réalise ses audits internes des systèmes et processus de l'organisation sur la base d'une méthodologie d'évaluation des risques et d'un plan de travail annuel fondé sur les risques, qui intègrent les éléments de responsabilité du dispositif d'application du [principe de responsabilité](#) du PNUD (par. 16). Faisant observer que cette recommandation s'adresse aux organes délibérants ou directeurs, et au regard de la pratique établie, l'administration du PNUD considère que cette recommandation est appliquée.

Examen des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2023/4)

Recommandation 3.

Les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient charger leurs chefs de secrétariat de faire le point, d'ici à la fin de 2026, sur l'élaboration et l'exécution du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail élaboré selon la démarche institutionnelle guidée par les données et fondée sur des éléments probants adoptée en la matière.

Au PNUD, la santé mentale et le bien-être sont intégrés dans le domaine d'action 9, « Taking Care of Our People », de la stratégie « [People for 2030 : Phase 2 Strategy 2022-2025](#) ». Des informations actualisées sur la mise en œuvre de la stratégie en matière de santé mentale et de bien-être sont régulièrement présentées dans les rapports sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la [stratégie :People for 2030](#) » publiés sur le site Web du PNUD : [People for 2030 Achievements Report 2019-2021 for People for 2030 Phase 1 \(2019-2021\) Strategy](#) et [People for 2030 : Phase 2 Progress Report October 2023 for People for 2030 : Phase 2 Strategy 2022-2025](#). Le PNUD présente au Conseil d'administration un rapport de haut niveau sur la mise en œuvre de la stratégie « People for 2030 » par le biais du rapport annuel de son administrateur lors de la session annuelle du Conseil. Notant que cette recommandation s'adresse aux organes délibérants ou directeurs, et bien qu'il appartienne au Conseil d'administration de décider de son ordre du jour, compte tenu des pratiques établies en la matière, l'administration du PNUD ne considère

Recommandations

Observations

pas que la recommandation est pertinente pour le Conseil d'administration.

Annexe III

État d'avancement de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection concernant le PNUD publiées dans les rapports du Corps commun et la lettre d'observations en 2021, au 28 février 2024

Cote de document	Titre	État d'avancement de l'application des recommandations adressées au PNUD							
		Nombre total de recommandations	Adressées au PNUD	Dont recommandations adressées au Conseil d'administration	Recommandations acceptées		En cours d'examen	Recommandations non acceptées	Non pertinentes
					Recommandation appliquée	Recommandation en cours d'application			
JIU/ML/2021/1	Lettre d'observations sur la garantie de l'intégrité des documents, dossiers et archives des entités des Nations Unies	1	1	–	1	–	–	–	–
JIU/REP/2021/2	Examen de l'appui apporté par le système des Nations Unies aux pays en développement sans littoral dans l'application du Programme d'action de Vienne	9	3	1	2	–	–	1	–
JIU/REP/2021/3	La cybersécurité dans les entités des Nations Unies	5	2	1	2	–	–	–	–
JIU/REP/2021/4	Examen de la gestion des partenaires d'exécution dans les entités des Nations Unies	10	10	2	8	–	–	–	2
JIU/REP/2021/5	Examen de la fonction de déontologie dans les entités des Nations Unies ³	4	4	1	2	–	–	–	2
JIU/REP/2021/6	Gestion de la continuité des opérations dans les entités des Nations Unies	6	6	1	5	–	–	–	1
Total		35	26	6	20		-	1	5

Rapports du Corps commun d'inspection publiés en 2021 n'intéressant pas le PNUD :

- [JIU/REP/2021/1](#): Examen de la gestion et de l'administration de l'Organisation météorologique mondiale (OMM)

³ La recommandation 3 formulée dans le document [JIU/REP/2021/5](#) a été actualisée et devient « non pertinente ». La réponse détaillée de l'administration est disponible dans le système de suivi en ligne du Corps commun d'inspection, qui est accessible aux États Membres.

Annexe IV

État d'avancement de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection concernant le PNUD publiées dans les rapports du Corps commun d'inspection en 2020, au 28 février 2024⁴

Cote de document	Titre	Nombre total de recommandations	Adressées au PNUD	Dont recommandations adressées au Conseil d'administration	État d'avancement de l'application des recommandations adressées au PNUD					
					Recommandations acceptées		En cours d'examen	Recommandations non acceptées	Non pertinentes	
					Recommandation appliquée	Recommandation en cours d'application				
JIU/REP/2020/1	Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête	10	7	6	6	–	–	1	–	
JIU/REP/2020/2	Politiques et plateformes d'appui à la formation : améliorer la cohérence, la coordination et la convergence	9	6	1	5	–	–	–	1	
JIU/REP/2020/3	Le partage des locaux dans le système des Nations Unies : pratiques actuelles et perspectives	8	7	1	1	–	–	1	5	
JIU/REP/2020/5	Gestion du risque institutionnel : approches et utilisations dans les entités des Nations Unies	4	4	2	3	–	–	1	–	
JIU/REP/2020/6	Le multilinguisme dans le système des Nations Unies	7	6	3	1	–	–	–	5	
JIU/REP/2020/7	Les applications de la chaîne de blocs dans le système des Nations Unies : préparer leur arrivée	8	6	2	3	–	–	–	3	

⁴ Les comptes rendus mis à jour des réponses de l'administration à tous les examens du Corps commun d'inspection sont présentés dans le système de suivi en ligne du Corps commun auquel les États Membres peuvent accéder.

Cote de document	Titre	Nombre total de recommandations	Adressées au PNUD	État d'avancement de l'application des recommandations adressées au PNUD					
				Dont recommandations adressées au Conseil d'administration	Recommandations acceptées				
					Recommandation appliquée	Recommandation en cours d'application	En cours d'examen	Recommandations non acceptées	Non pertinentes
JIU/REP/2020/8	Examen de l'intégration des considérations de durabilité environnementale dans les entités des Nations Unies	10	8	1	8	–	–		
Total		56	44	16	27	–	–	3	14

Rapports du Corps commun d'inspection publiés en 2020 n'intéressant pas le PNUD

- [JIU/REP/2020/4](#) : Examen de la gestion et de l'administration de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes