



Conseil économique et social

Distr. générale
8 mai 2007
Français
Original : anglais

Session de fond de 2007

Genève, 2-27 juillet 2007

Point 15 de l'ordre du jour provisoire*

Instituts de recherche et de formation des Nations Unies

Rapport du Directeur de l'École des cadres du système des Nations Unies sur les travaux, activités et réalisations de l'École

Note du Secrétaire général

En application de la résolution 60/214 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général transmet ci-joint au Conseil économique et social le troisième rapport du Directeur de l'École des cadres du système des Nations Unies sur les travaux, activités et réalisations de l'École.

Résumé

Le présent rapport rend compte du rôle actif de l'École et de son administration et expose ses activités de formation et de perfectionnement au cours de la période de deux ans jusqu'au 30 juin 2007. Il traite aussi des ressources humaines et financières dont a disposé l'École durant la période considérée et donne un aperçu de la manière dont elle envisage sa mission jusqu'en 2009.

Le rapport met en évidence les sérieux progrès accomplis par l'École au cours des deux dernières années, ainsi que sa cohérence renforcée et ses futures orientations.

Le Conseil économique et social est invité à exprimer son appui aux objectifs de l'École, à examiner sa gestion financière et administrative et à souligner l'importance que revêt sa mission de formation et de perfectionnement dans la réforme en cours du système des Nations Unies.

* E/2007/100.



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–2	3
II. Historique.....	3–5	3
III. Gouvernance	6–10	4
IV. Objectifs.....	11–12	4
V. Restructuration des programmes	13–16	5
VI. Activités.....	17–52	6
A. Coopération pour le développement	17–23	6
B. Paix et sécurité	24–34	11
C. Capacités de direction et de gestion	35–41	15
D. Services de formation et de perfectionnement du système des Nations Unies	42–51	16
E. Autres activités	52	19
VII. Gestion et administration de l'École	53–54	20
VIII. Gestion des ressources humaines et financières	55–63	21
IX. Évolution future.....	64–68	23
X. Conclusions	69–74	24

« ... pour progresser, le système devrait s'employer à : [... notamment...] diffuser une culture de savoir s'étendant à tout le système, fondée sur des valeurs et des objectifs communs à tout le personnel des Nations Unies. À cet effet, les efforts doivent porter sur le personnel lors de son entrée dans la fonction publique internationale, étant entendu qu'il ne s'agit pas seulement d'entrer dans une organisation, mais aussi de faire partie d'un système intégré d'organisations. Ils doivent être axés sur les fonctionnaires dès lors qu'ils assument des responsabilités de gestion et, partant, un plus grand rôle pour faire évoluer les organismes des Nations Unies vers l'objectif d'un système des Nations Unies unique. Et c'est aux cadres que doivent incomber la direction, l'impulsion et l'orientation de ces efforts ».

Extrait de la publication du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, intitulée : « One United Nations: Catalyst for Progress and Change » (Un système des Nations Unies unique : catalyseur de progrès et de changement) (p. 62 à 64).

I. Introduction

1. Le présent document est le troisième rapport de l'École des cadres du système des Nations Unies depuis le 1^{er} janvier 2002, date à laquelle l'École a acquis le statut d'institution distincte des Nations Unies. Les deux précédents rapports ont été soumis à l'Assemblée générale conformément aux résolutions 55/207 et 55/278 de celle-ci. Le présent rapport est présenté au Conseil économique et social et non plus à l'Assemblée générale en application du paragraphe 8 de la résolution 60/214 de l'Assemblée générale.
2. Ce troisième rapport porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2007, soit les deux années écoulées depuis la fin de la période dont traitait le deuxième.

II. Historique

3. La création d'une école des cadres au service du système des Nations Unies procédait de la nécessité de renforcer la cohésion et l'efficacité de la fonction publique internationale. L'École, créée en 1996, a d'abord fonctionné dans le cadre d'un projet relevant du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT).
4. Alors que ce projet allait prendre fin, l'École a fait l'objet en août 2000 d'une évaluation indépendante, dont les auteurs ont recommandé qu'elle devienne une école des cadres des Nations Unies à part entière et ont rédigé pour elle un projet de statut. En décembre 2000, l'Assemblée générale a approuvé la création d'une École des cadres du système des Nations Unies et décidé de proroger le projet d'un an pour ménager une période de transition suffisante.
5. En juillet 2001, l'Assemblée générale, par sa résolution 55/278, a approuvé le statut de la nouvelle École des cadres du système des Nations Unies. L'École, dont le Conseil d'administration a tenu sa première session en novembre 2001 à Genève, a commencé de fonctionner en tant qu'institution distincte du système des Nations Unies le 1^{er} janvier 2002.

III. Gouvernance

6. En juillet 2005, le Conseil d'administration de l'École a réaffirmé qu'il était essentiel que celle-ci soit véritablement intégrée dans le système des Nations Unies, puisqu'elle avait clairement et incontestablement pour vocation d'appuyer la réforme et le changement au sein du système des Nations Unies.

7. Lors de sa réunion de décembre 2005, le Conseil d'administration a engagé une série de consultations en vue d'élaborer un programme de base pour l'École qui a été ensuite approuvé par le Comité de haut niveau sur la gestion et le Comité de haut niveau sur les programmes du Conseil des chefs de secrétariat en février 2006.

8. En mai 2006, après l'arrivée d'un nouveau directeur de l'École, un plan d'action prospectif pour la période 2006-2009 a été présenté et approuvé par le Comité technique d'experts en juillet 2006, et par le Conseil d'administration en septembre 2006.

9. En septembre 2006, le même plan d'action a également été présenté pour approbation à une session commune du Comité de haut niveau sur la gestion et du Comité de haut niveau sur les programmes. Lors de cette session, le Directeur de l'École a réaffirmé la détermination de celle-ci de se concentrer sur sa mission essentielle. Les deux comités ont approuvé le plan d'action de l'École, et ont invité les organismes du système à intensifier leur participation aux travaux de celle-ci.

10. Le budget de l'École pour 2007 était le premier à prendre la forme d'une budgétisation axée sur les résultats que le Conseil d'administration a approuvée en décembre 2006. L'École arrive maintenant à la fin de sa première année d'activité depuis l'adoption du plan d'action.

IV. Objectifs

11. Les principaux objectifs de l'École sont énoncés à l'article II de son statut¹ :

1. Institution de transmission et de gestion du savoir, l'École des cadres vise à instaurer une culture de gestion cohérente à l'échelle du système des Nations Unies. Elle forme les fonctionnaires internationaux à la direction et à la gestion stratégiques afin de renforcer la collaboration à l'échelle du système dans des domaines d'intérêt commun à plusieurs organismes; d'accroître l'efficacité opérationnelle; de renforcer la coopération avec les États Membres de l'Organisation des Nations Unies et les observateurs auprès de l'Organisation, les institutions spécialisées, les organisations régionales, les organisations non gouvernementales et la société civile; et d'harmoniser la culture de gestion à l'échelle du système.

2. L'École des cadres organise ses activités en fonction des besoins formulés par les organismes des Nations Unies et en étroite collaboration avec les institutions de formation et de perfectionnement et d'autres organismes du système ayant même vocation. Elle peut également collaborer avec des organismes compétents en dehors du système.

¹ Résolution 55/278 de l'Assemblée générale, annexe.

12. En vue d'atteindre ses objectifs, et conformément au nouveau plan d'action, l'École a décidé de mener des programmes :

- a) De nature stratégique;
- b) Réalisables dans un bref délai;
- c) Attractifs pour les bailleurs de fonds;
- d) Susceptibles d'expansion ou de contraction, en fonction des besoins des clients;
- e) Uniques, proposant une valeur ajoutée par rapport aux autres offres de formation au sein du système des Nations Unies.

V. Restructuration des programmes

13. Depuis 2002, l'École s'est distinguée par rapport à certains programmes clefs : formation, perfectionnement et formation de réseaux au sein du système des Nations Unies; perfectionnement des connaissances des coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies; et alerte rapide et prévention des conflits.

14. Ces activités ont contribué à démontrer que l'École peut :

- a) Constituer des alliances stratégiques;
- b) Comblent des lacunes;
- c) Édifier de nouvelles compétences;
- d) Obtenir des résultats concrets sur le plan des interventions;
- e) Soutenir une culture commune des Nations Unies; et
- f) Appuyer un programme de formation-perfectionnement à l'échelle du système.

15. Dans le cadre de son plan d'action, l'École articule à présent davantage son programme autour de quelques-uns des problèmes essentiels auxquels est confronté le système des Nations Unies, à savoir : renforcement des capacités de direction et de gestion, paix et sécurité, coopération pour le développement, et formation et perfectionnement.

16. Le plan d'action comporte des objectifs à court et à moyen terme. En 2006 et 2007, l'École s'est attachée à l'objectif à court terme, à savoir constituer de solides fondations pour l'avenir, en réorganisant le département des programmes et en consolidant ses effectifs. La période biennale suivante (2008-2009) sera consacrée à l'introduction de nouveaux services et programmes de formation, comme le programme de renforcement des capacités de gestion du Réseau de direction, le programme sécurité et sûreté en mission, et un renforcement de l'appui au réseau de praticiens des Nations Unies dans le domaine de la formation.

VI. Activités

A. Coopération pour le développement

Programme d'appui au perfectionnement des coordonnateurs résidents

17. Le programme d'appui au perfectionnement des coordonnateurs résidents assuré par l'École des cadres contribue à la réforme du système en aidant les équipes de pays des Nations Unies et leurs partenaires à élaborer et appliquer des programmes cohérents et efficaces en vue de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement en application de la résolution 60/214 de l'Assemblée générale.

18. Le programme d'appui au perfectionnement des coordonnateurs résidents offre des stages de formation et de perfectionnement destinés aux fonctionnaires des Nations Unies qui participent à la planification et à l'exécution d'activités stratégiques pour répondre à des défis nationaux en matière de développement.

19. Le réseau des coordonnateurs résidents collabore étroitement avec le Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement dans le cadre d'un plan commun d'appui aux équipes de pays des Nations Unies.

20. Au cours de la période considérée, le programme du réseau des coordonnateurs résidents a organisé 75 activités, auxquelles ont pris part 3 951 participants, dont des fonctionnaires des Nations Unies et des gouvernements partenaires, et aussi des représentants de la communauté des donateurs et d'organismes de la société civile. Ces activités ont contribué à trois grandes séries de résultats :

a) Amélioration de qualité des dispositifs communs de programmation au niveau des pays, par :

- i) Des ateliers régionaux d'orientation sur le dispositif commun de programmation au niveau des pays;
- ii) Des ateliers nationaux d'orientation sur le dispositif commun de programmation au niveau des pays;
- iii) Des retraites de planification stratégique au niveau des pays avec les gouvernements partenaires dans le contexte du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD);
- iv) Des retraites annuelles d'équipes de pays des Nations Unies;

b) Renforcement du réseau des coordonnateurs résidents, par :

- i) Des stages d'orientation pour les coordonnateurs résidents nouvellement nommés;
- ii) Des ateliers de formation à l'intention des coordonnateurs résidents nouvellement nommés et des nouveaux représentants d'institutions (dont certaines séances d'information de l'institution);
- iii) Des ateliers de formation pour les nouveaux responsables de la coordination sur le terrain;
- iv) Une aide à l'animation d'équipes au moyen de la méthode Belbin des rôles en équipe;

- v) La conception et l'expérimentation d'une nouvelle enquête sur l'efficacité des équipes spécialement adaptée au contexte des Nations Unies;
- c) Amélioration des capacités de formation et de perfectionnement du système des Nations Unies lui-même ainsi que des principaux partenaires, par :
- i) Une formation des formateurs à l'intention des fonctionnaires participant à l'appui au dispositif commun de programmation des Nations Unies au niveau des pays [bilan commun de pays (BCP/PNUAD)];
- ii) Une formation mondiale sur la gestion axée sur les résultats;
- iii) Un appui à l'équipe spéciale interorganisations de la Décision 2 pour mettre au point un module commun de formation des Nations Unies sur l'approche de la programmation fondée sur les droits de l'homme;
- iv) L'élaboration d'un concept régional de formation privilégiant l'approche fondée sur les droits de l'homme et la gestion axée sur les résultats, l'aptitude à constituer des partenariats pour une collaboration stratégique, et une réflexion stratégique pour la négociation et la recherche d'un consensus;
- v) Un perfectionnement pour l'utilisation de DevInfo.

Tableau 1
**Principales activités du programme d'appui au perfectionnement
 des coordonnateurs résidents, 1^{er} juillet 2005-31 décembre 2006**

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de Nombre de journées- participants participant</i>	
27-29 juillet 2005	Retraite de planification stratégique	Libreville	53	159
28 août- 8 septembre 2005	Formation mondiale aux services communs	Johannesburg (Afrique du Sud)	56	672
5-9 septembre 2005	Retraite de planification stratégique	Sanaa	85	255
14-16 septembre 2005	Retraite de planification stratégique	Rabat	47	141
15-17 septembre 2005	Retraite de planification stratégique	Tunis	61	183
18-20 septembre 2005	Retraite de planification stratégique	Le Caire	75	225
27-29 septembre 2005	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Monrovia	35	105
28-30 septembre 2005	Retraite de planification stratégique	Bangkok	60	180
3-13 octobre 2005	Stage d'orientation pour les coordonnateurs résidents	New York	22	220
5-7 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Brasilia	56	168
12-14 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Lusaka	55	165
12-14 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Asmara	47	141
17-19 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Alger	68	204
18-20 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Conakry	40	120
26-27 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	Addis-Abeba	54	108
26-28 octobre 2005	Retraite de planification stratégique	San Salvador	44	132

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de journées- participants participant</i>	
2-4 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Saint-Domingue	32	96
8-10 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Banjul	34	102
15-16 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Montevideo	27	54
16-18 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Panama	52	156
16-18 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Maputo	51	153
23-25 novembre 2005	Retraite de planification stratégique	Sao Tomé	39	117
29 novembre- 2 décembre 2005	Retraite de planification stratégique	San Ignacio	37	111
30 novembre- 1 ^{er} décembre 2005	Bureau commun	Praia	59	118
14-16 décembre 2005	Retraite de planification stratégique	Dakar	50	150
14-16 décembre 2005	Retraite de planification stratégique	Asunción	65	195
18-19 janvier 2006	Retraite annuelle d'équipe de pays des Nations Unies	Malé	12	24
18-20 janvier 2006	Retraite de planification stratégique	Pyongyang	27	81
22-28 janvier 2006	Formation mondiale de formateurs	New York	54	378
25-27 janvier 2006	Retraite de planification stratégique	Kingston	42	126
8-10 février 2006	Atelier régional sur le dispositif commun de programmation des Nations Unies	Dakar	53	159
8-10 février 2006	Retraite annuelle d'équipe de pays des Nations Unies	Los Roques (Venezuela)	18	54
9-11 février 2006	Retraite annuelle d'équipe de pays des Nations Unies	Wadduwa (Sri Lanka)	47	141
15-17 février 2006	Atelier régional sur le dispositif commun de programmation des Nations Unies	Panama	57	171
22-24 février 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Bogota	44	132
1 ^{er} -3 mars 2006	Retraite de planification stratégique	Pretoria	71	213
5-7 mars 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Amman	37	111
15-17 mars 2006	Atelier régional sur le dispositif commun de programmation des Nations Unies	Nadi (Fidji)	54	162
29-31 mars 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Santa Cruz (Bolivie)	33	99
4-6 mars 2006	Retraite de planification stratégique	Tegucigalpa	187	561
10-12 avril 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	La Havane	65	195
17-19 avril 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	New Dehli	57	171

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
18-19 avril 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Ciudad Colon (Costa Rica)	36	72
19-21 avril 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Port-of-Spain	25	75
25-27 avril 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Gaborone	65	195
3-4 mai 2006	Retraite annuelle d'équipe de pays des Nations Unies	Banjul	28	56
22-26 mai 2006	Stage mondial d'orientation pour les responsables de la coordination	New York	34	170
26-27 mai 2006	Retraite annuelle d'équipe de pays des Nations Unies	Hammamet (Tunisie)	28	56
14-16 mai 2006	Retraite de planification stratégique	Port Moresby	54	162
19-23 mai 2006	Formation à la gestion axée sur les résultats pour les fonctionnaires de l'appui et assurance-qualité	Turin	42	210
20-22 mai 2006	Retraite de planification stratégique	Apia	42	126
12-13 juillet 2006	Atelier d'orientation d'équipe de pays des Nations Unies	Freetown	54	108
28 août-1 ^{er} septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Lilongwe	115	345
29-31 août 2006	Retraite de planification stratégique	Thimphu	76	228
7-8 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	New Delhi	110	220
11-13 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Paramaribo	61	183
17-19 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Amman	36	108
19-21 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Malé	74	222
28-29 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Yaoundé	51	102
28-30 septembre 2006	Retraite de planification stratégique	Colombo	66	198
2-13 octobre 2006	Stage d'orientation pour les coordonnateurs résidents	New York	31	372
11-12 octobre 2006	Retraite de planification stratégique	Monrovia	76	152
18-20 octobre 2006	Retraite de planification stratégique	Bamako	53	159
18-20 octobre 2006	Retraite de planification stratégique	Bissau	66	198
24-27 octobre 2006	Retraite annuelle d'équipe sous-régionale des Nations Unies	Montserrat (Barbade)	16	64
31 octobre-2 novembre 2006	Retraite de planification stratégique	Moroni	62	186
14-16 novembre 2006	Retraite de planification stratégique	Tobago (Trinité-et-Tobago)	41	123
14-16 novembre 2006	Retraite de planification stratégique	Maseru	58	174
15-17 novembre 2006	Retraite de planification stratégique	Malabo	35	105
22-24 novembre 2006	Retraite de planification stratégique	San José	81	243

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de journées-participants participant</i>	
28 novembre-1 ^{er} décembre 2006	Stage d'orientation pour les coordonnateurs résidents et les représentants d'institutions des Nations Unies	Turin	25	100
29 novembre-1 ^{er} décembre 2006	Retraite de planification stratégique	Bogota	109	327
4-6 décembre 2006	Retraite de planification stratégique	Djibouti	42	126
6-8 décembre 2006	Retraite de planification stratégique	Kigali	55	165
13-15 décembre 2006	Retraite de planification stratégique	Lomé	42	126
Total			3 951	12 664

Note : Le nombre de journées-participant est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

Partenariats, secteur privé et société civile

21. En 2007, l'activité Partenaires dans l'action et d'autres activités liées aux partenariats ont été pleinement intégrées dans le programme de coopération pour le développement.

22. Le but de ces activités est de renforcer les capacités des cadres et des organismes des Nations Unies de collaborer plus efficacement avec des organismes partenaires du secteur privé et de la société civile, en complément de leur participation à des partenariats avec les gouvernements.

23. Le tableau 2 récapitule les principales activités menées de 2005 à 2007.

Tableau 2
Principales activités de partenariats/secteur privé/société civile, 2005-2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
13-15 décembre 2005	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique (première partie)	Vienne	18	54
21-23 février 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique (première partie)	Genève	20	60
23-24 mars 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique (deuxième partie)	Vienne	20	40
16-18 mai 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Paris	18	54
1 ^{er} -2 juin 2006	Réunion des coordonnateurs des Nations Unies pour les relations avec le secteur privé	Paris	77	154

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
4-6 juillet 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Rome	20	60
10-11 octobre 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique (deuxième partie)	Genève	20	40
17-19 octobre 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Nairobi	20	60
13-15 décembre 2006	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Turin	33	99
24-26 janvier 2007	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Panama	26	78
27 février-1 ^{er} mars 2007	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Bangkok	16	48
5-7 mars 2007	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Jakarta	31	93
20-22 mars 2007	Stage d'aptitude au partenariat pour l'engagement stratégique	Nairobi	17	51
Total			336	891

Note : Le nombre de journées-participant est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

B. Paix et sécurité

24. Le programme relatif à la paix et à la sécurité comporte trois éléments : a) sécurité et sûreté en mission; b) prévention des conflits : analyse en vue de l'action (précédemment, projet relatif aux systèmes d'alerte rapide et aux mesures préventives); c) acteurs du changement.

Sécurité et sûreté en mission

25. Vu la nécessité d'améliorer sensiblement la formation des fonctionnaires dans le domaine de la sécurité et de la sûreté, le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU et l'École collaborent depuis 2006 pour concevoir, élaborer et dispenser un véritable programme de formation à la sécurité applicable au niveau des pays. Il s'agit notamment :

a) D'élaborer un programme de formation à la sûreté et à la sécurité pour un stage de quatre jours, dont deux consacrés à la théorie et deux à la pratique sur le terrain, comportant des modules de base tels que les suivants : communications, sécurité personnelle, mines, déplacements, systèmes de gestion de la sécurité des Nations Unies, sensibilisation culturelle, gestion des incidents, gestion du stress, procédures de contrôle, survie des otages, soins élémentaires d'urgence;

b) D'élaborer un programme de formation des formateurs à l'intention des fonctionnaires de sécurité, afin de constituer une réserve de formateurs des Nations Unies qui seront chargés de conduire des ateliers de formation sur le terrain.

26. Grâce au programme mondial de formation sur la sécurité et sûreté en mission, chaque pays sera à même d'appliquer des programmes de formation spécifiques à la sûreté et à la sécurité pour tous les personnels civils des Nations Unies, ce qui leur permettra :

- a) D'entreprendre une activité dans le secteur de sécurité assigné avec davantage de confiance et d'efficacité;
- b) De mieux comprendre les différents niveaux de menaces et les tendances en matière de sécurité dans leurs secteurs respectifs d'opérations et d'être en mesure de réagir rapidement à une situation de crise;
- c) D'être capables d'exploiter efficacement les équipements de communication;
- d) D'être capables de comprendre les procédures de sécurité des Nations Unies et de s'y conformer;
- e) De réduire les risques de blessures, de pertes et de décès en raison d'une meilleure formation en matière de sûreté et de sécurité.

27. De janvier à mars 2007, deux activités préparatoires ont eu lieu à Turin.

Tableau 3

Principales activités entreprises par le Département de la sûreté et de la sécurité en coopération avec l'École dans le domaine de la sûreté et de la sécurité du personnel des Nations Unies, 2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
11 février-2 mars 2007	Programme de certification en matière de sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité	Turin	45	720
6-18 mai 2007	Programme de recyclage du Département de la sûreté et de la sécurité	Turin	35	385

Note : Le nombre de journées-participant est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

Prévention des conflits : analyse en vue de l'action (précédemment projet relatif aux systèmes d'alerte rapide et aux mesures préventives)

28. Depuis 1998, l'École, en partenariat avec le Département des affaires politiques, participe à un projet commun de formation intitulé « Renforcement des capacités des Nations Unies en matière d'alerte rapide et de prévention des conflits ». Depuis sa création, le projet a réalisé plus de 58 activités de formation et formé plus de 1 800 participants à l'analyse des conflits aux fins de prévention.

29. En février 2007, il a été procédé à un examen stratégique du projet de renforcement des capacités des Nations Unies en matière d'alerte rapide et de prévention des conflits pour en faire le bilan et l'adapter aux évolutions récentes à l'intérieur et en dehors du système des Nations Unies en ce qui concerne le renforcement des capacités pour la prévention des conflits.

30. L'objectif principal du projet Prévention des conflits : analyse en vue de l'action est de renforcer les capacités institutionnelles dans le domaine de l'alerte rapide et des mesures préventives, ce qui a pour corollaire de favoriser une intensification des échanges mutuels et de la coordination, tant au sein des départements et bureaux chargés de ce domaine qu'entre eux.

31. Au cours de la période considérée, le projet a donné lieu à 11 activités auxquelles ont pris part 250 participants au total. Le tableau 4 récapitule ces activités.

Tableau 4

Principales activités du projet relatif aux systèmes d'alerte rapide et aux mesures préventives, juillet 2005-février 2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
3-7 octobre 2005	F 34 – Atelier de l'Asie du Sud-Est	Bangkok	48	240
28 novembre-2 décembre 2005	F 35 – Atelier de l'Amérique centrale et l'Amérique du Sud (en espagnol)	Panama	17	85
30 janvier-3 février 2006	F 36 – Atelier du Moyen-Orient	Doubaï	21	105
29 mars-1 ^{er} avril 2006	Atelier du Comité de la programmation interinstitutions	Port Moresby	11	44
8-12 mai 2006	F 37 – Atelier de l'Asie du Sud-Est	Bangkok	16	80
12-16 juin 2006	F 38 – Atelier de l'Asie centrale	Bichkek	16	80
10-14 juillet 2006	F 39 – Atelier de l'Afrique de l'Est	Addis-Abeba	27	135
13-15 septembre 2006	Formation pour le développement : formation commune des fonctionnaires en matière de prévention des conflits/renforcement de la paix	Kampala	38	144
23-27 octobre 2006	F 40 – Atelier de l'Amérique centrale et l'Amérique latine (en espagnol)	La Antigua (Guatemala)	17	85
20-24 novembre 2006	F 41 – Atelier de l'Afrique francophone (en français)	Turin	17	85
22-24 février 2007	Réunion d'examen stratégique	Turin	22	66
Total		11	250	1149

Note : Le nombre de journées-participant est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

Acteurs du changement : renforcement des institutions nationales de défense des droits de l'homme

32. Depuis 2005, en coopération avec l'Équipe des institutions nationales du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, l'École a entrepris un projet régional de formation à l'intention des institutions nationales de défense des droits de l'homme des différentes régions du monde.

33. Le projet vise à renforcer la capacité des institutions nationales à promouvoir et protéger les droits de l'homme, en particulier à agir pour prévenir les conflits violents, en les confortant individuellement et collectivement par un resserrement de leurs réseaux régionaux. Chaque stage de formation s'adresse aux institutions nationales d'une région du monde (par exemple, Amérique latine, Afrique francophone, Asie et Pacifique).

34. Durant la période considérée, le projet a organisé six stages auxquels ont pris part 120 participants au total. Le tableau 5 récapitule ces activités.

Tableau 5
Principales activités du projet d'enseignement à distance sur la prévention des conflits, juillet 2005-mai 2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participant</i>
Août/novembre 2005	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales d'Asie et d'Océanie (en anglais)	Colombo	22	341
Octobre 2005/février 2006	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales de l'Afrique anglophone (en anglais)	Abuja	22	506
Avril/août 2006	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales d'Europe et d'Asie centrale (en anglais)	Sarajevo	9	207
Juillet 2006/février 2007	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales de l'Afrique francophone (en français)	Dakar	18	414
Août/décembre 2006	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales d'Amérique latine (en espagnol)	Antigua (Guatemala)	20	460
Mai 2007	Stage sur la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales de l'Afrique anglophone (en anglais)	Nairobi	29	681
Total			120	2 609

Note : Le nombre de journées-participant est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées. Le stage consiste en 16 semaines d'enseignement à distance à raison de 10 heures par semaine et en un atelier de trois jours en face à face.

C. Capacités de direction et de gestion

35. Depuis le second semestre 2006, l'École a davantage axé ses activités sur le renforcement des capacités de direction et de gestion en constituant une équipe spécialement affectée à cette mission.

36. Il y a deux principaux axes d'intérêt. Tout d'abord, l'appui aux programmes de gestion des institutions du système des Nations Unies, sous la forme d'orientations et de matériels propres à étayer leurs efforts de renforcement des compétences de direction et de gestion. Ensuite, une nouvelle initiative majeure destinée aux cadres de direction des institutions du système des Nations Unies, qui est exposée ci-après.

Programme de renforcement des capacités de gestion du Réseau de direction

37. L'initiative du Réseau de direction vise à combler une lacune importante du système des Nations Unies. Les objectifs sont les suivants :

- a) Renforcer les capacités de gestion et de direction des organisations, condition indispensable d'une amélioration de leurs résultats;
- b) Favoriser l'adoption d'un style de gestion commun afin de renforcer l'esprit de corps;
- c) Faciliter les délégations de pouvoir et favoriser la responsabilisation des fonctionnaires par rapport aux fonctions essentielles de gestion;
- d) Renforcer la cohésion et la coordination interorganisations et promouvoir la mobilité du personnel et les échanges de connaissances à l'intérieur du système;
- e) Marquer l'importance que les organisations attachent au professionnalisme de leurs cadres dirigeants.

38. L'infrastructure générale du Réseau de direction comporte quatre composantes étroitement liées :

- a) Un cadre commun de compétence;
- b) Un programme de renforcement des capacités de direction à l'échelle du système;
- c) Des outils et des ressources d'appui à la gestion, accessibles par des moyens électroniques;
- d) Un forum mondial de la gestion.

39. L'École des cadres du système des Nations Unies a été chargée d'élaborer le programme de renforcement des capacités de gestion pour le Réseau de direction.

40. Le programme de renforcement des capacités de gestion du Réseau de direction s'adressera aux cadres supérieurs du système, de la classe D-1 ou des classes supérieures, qui participent à la direction administrative des institutions. L'élaboration du programme a commencé au troisième trimestre 2006 et la première promotion débutera sa formation fin 2007.

41. Le programme vise à renforcer les connaissances et les compétences des cadres supérieurs dans les neuf domaines suivants : a) direction du changement; b) direction interculturelle; c) réflexion stratégique et adoption d'une stratégie; d) gestion des conflits; e) influence et négociation; f) jugement et prise de décisions

dans un environnement complexe et incertain; g) direction axée sur les résultats; h) incitation à collaborer; i) direction interpersonnelle. Le programme comprend :

a) Une conférence préparatoire axée sur l'engagement, avec présentation des notions fondamentales de culture, changement, direction et enseignement des aptitudes au dialogue et à la recherche d'informations, tout en permettant les prises de contact entre participants;

b) Trois stages de 4 jours :

i) Au Japon (axé sur : Direction interpersonnelle, incitation à collaborer, influence et négociation);

ii) En Afrique du Sud (axé sur : Direction du changement, réflexion stratégique et adoption d'une stratégie, gestion des conflits);

iii) Au Costa Rica (axé sur : Jugement et prise de décisions, direction axée sur les résultats);

c) Une vaste conférence-bilan, avec analyse des voyages d'études, conclusions sur les fonctions de direction dans le système des Nations Unies et nouveaux contacts pour la constitution de réseaux.

D. Services de formation et de perfectionnement du système des Nations Unies

42. L'École collabore aussi avec toutes les organisations du système des Nations Unies pour offrir à leurs fonctionnaires des activités de perfectionnement susceptibles de renforcer effectivement leurs capacités professionnelles. Cela suppose un perfectionnement permanent au sein des organisations et des approches du perfectionnement, de la formation et du renforcement des capacités fondées sur les compétences, en liaison avec une amélioration des pratiques de partage des connaissances.

Le réseau de praticiens des Nations Unies dans le domaine de la formation

43. Le réseau de praticiens des Nations Unies dans le domaine de la formation compte plus de 300 personnes travaillant dans le système des Nations unies et dans des organismes internationaux affiliés qui sont principalement employées dans les services de formation et de perfectionnement du personnel des organisations et qui peuvent s'appuyer mutuellement dans le cadre de multiples activités de partage des connaissances.

44. La base de données est hébergée sur le site Web de l'École des cadres du système des Nations Unies et comporte toute une gamme de fonctions pour aider les membres à rester en contact, notamment des profils de membres et une banque de ressources. Grâce à l'espace d'échange, les membres du réseau dans le monde entier sont au courant de ce qui se passe dans d'autres organisations ainsi que dans des communautés régionales, comme le réseau de formation de Genève.

Le réseau de formation de Genève

45. Ce réseau compte environ 75 responsables de la formation et du perfectionnement basés principalement à Genève, mais aussi des praticiens de la formation venant de Berne, Strasbourg, La Haye et Turin, représentant plus de 30 organisations internationales.

46. En 2007, pour la première fois, l'École a coprésidé les réunions du réseau avec le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés.

Base de données des consultants en matière de formation et de perfectionnement du système des Nations Unies

47. L'École a institué en mars 2006 une base de données en ligne des curriculum vitae des consultants en matière de formation et de perfectionnement, qui donne aussi des renseignements sur leurs précédentes missions pour le système des Nations Unies. Ces informations sont accessibles pour les organisations du système, qui peuvent effectuer leurs recherches selon toute une gamme de critères (par exemple, domaine de compétence, situation géographique, langues pratiquées).

Forum des responsables de la formation et du perfectionnement

48. L'objectif du Forum est de favoriser une harmonisation des positions des responsables de la formation et du perfectionnement sur les questions touchant la valorisation des ressources humaines et le perfectionnement du personnel. Durant la période considérée, l'École a coordonné l'organisation de deux réunions du Forum qui ont eu lieu dans ses locaux, à Turin (Italie).

Tableau 6

Principales activités du Forum des responsables de la formation et du perfectionnement, 2005-2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participants</i>
7-9 juin 2006	Forum des responsables de la formation et du perfectionnement	46	138
6-8 juin 2007	Forum des responsables de la formation et du perfectionnement	45	135
Total		91	273

Note : Le nombre de journées-participants est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

Outils de formation interorganisations

49. L'École facilite l'utilisation d'un certain nombre d'outils de formation stratégique à l'échelle du système :

- a) Cadre d'orientation du perfectionnement professionnel : un outil permettant de mesurer l'état de la formation à l'échelle du système des Nations Unies;
- b) Méthode Belbin des Rôles en équipe : un outil virtuel d'aide à l'animation d'équipes;
- c) Évaluation et développement d'équipes : un outil qui facilite et guide le développement d'équipes en fonction des résultats de l'évaluation;
- d) Analyse et évaluation des besoins : une méthode souple et adaptable pour suivre et évaluer les initiatives de renforcement des capacités.

Programme d'orientation des jeunes administrateurs

50. Le Programme d'orientation des jeunes administrateurs offre l'occasion à ceux-ci d'acquérir des compétences préalables qui les aideront à réussir leur entrée dans le système des Nations Unies. L'atelier est axé sur trois grands domaines : connaissance du système des Nations Unies, aptitudes sur le lieu de travail et constitution de réseaux.

Tableau 7

Principales activités du Programme d'orientation des jeunes administrateurs, 2005-2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participants</i>
4-16 septembre 2005	Programme d'orientation des jeunes administrateurs	Turin	49	490
10-22 septembre 2006	Programme d'orientation des jeunes administrateurs	Turin	40	400
Total		2	89	890

Note : Le nombre de journées-participants est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

Boursiers des Nations Unies : instruments de coopération pour le développement

51. L'atelier des boursiers des Nations Unies est une activité d'initiation à l'intention de participants choisis par les partenaires concernés des Nations Unies. Le programme met l'accent sur la coopération internationale pour le développement, en particulier la formulation et l'élaboration de projets.

Tableau 8

Principales activités du programme Boursiers des Nations Unies : instruments de coopération pour le développement, 2006-2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>	<i>Nombre de journées-participants</i>
4-16 décembre 2005	Atelier des Boursiers des Nations Unies : instruments de coopération pour le développement	Turin	35	350
3-15 décembre 2006	Atelier des Boursiers des Nations Unies : instruments de coopération pour le développement	Turin	39	390
Total		2	74	740

Note : Le nombre de journées-participants est le nombre de participants multiplié par le nombre de journées.

E. Autres activités

52. Durant la première partie de la période considérée, les activités de l'École des cadres du système des Nations Unies ont été articulées autour de 10 domaines ou « groupes ». Les paragraphes qui suivent récapitulent ces activités non prises en compte dans les quatre programmes restructurés que compte l'École actuellement.

Tableau 9
Autres activités, 2005-2007

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>
Décembre 2005	La communication et les relations avec les médias au service de la diplomatie	Turin	18
Janvier 2006	Cours de maîtrise en gestion du maintien de la paix	Université de Turin, Turin	25
Janvier 2006	Retraite d'équipe de pays des Nations Unies	Zambie	40
Février 2006	Retraite annuelle 2006-Centre régional du PNUD	Sri Lanka	60
Mars 2006	Gestion axée sur les résultats pour le personnel international du PEA	Kenya	40
Mars 2006	Cours de maîtrise sur les institutions internationales	Université Bocconi, Milan	60
Avril 2006	Gestion axée sur les résultats pour le personnel international du PEA	Genève	35
Mai 2006	Droits de l'homme et approche de la programmation fondée sur les droits de l'homme	UNESCO, Paris	40
Mai 2006	Animation d'équipe pour l'équipe de pays des Nations Unies et les membres du Cabinet de la République de Namibie	Namibie	40
Juillet 2006	Atelier sur les objectifs du Millénaire pour le développement avec IPALMO	République arabe syrienne	60
Juillet 2006	Atelier sur les objectifs du Millénaire pour le développement avec IPALMO	Jordanie	50
Juillet 2006	Atelier sur la stratégie du Millénaire et les objectifs du Millénaire pour le développement dans la région MENA	Égypte	50
Septembre 2006	Droits de l'homme et approche de la programmation fondée sur les droits de l'homme	UNESCO, Paris	35
Octobre 2006	Cours de maîtrise de communication stratégique	Université de Twente, Pays-Bas	55
Octobre 2006	Formation sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes	UNESCO, Paris	35
Novembre 2006	Atelier régional sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes	UNESCO, Uruguay	30
Novembre 2006	Séminaire à l'intention des jeunes diplomates sur les techniques élémentaires de communication	Rome	22

<i>Date</i>	<i>Activité</i>	<i>Lieu</i>	<i>Nombre de participants</i>
Décembre 2006	La communication et les relations avec les médias au service de la diplomatie	Turin	14
Décembre 2006	Retraite sur l'animation d'équipe-Centre régional du PNUD	Sri Lanka	45
Janvier 2007	Renforcement des capacités et formation sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes	Jordanie	35
Janvier 2007	Séminaire des chefs d'institutions	Zambie	40
Février 2007	Renforcement des capacités des fonctionnaires de l'UNESCO sur le terrain quant à une approche fondée sur les droits de l'homme	Thaïlande	35
Avril 2007	Formation à une approche fondée sur les droits de l'homme pour le secteur de la communication et de l'information	UNESCO, Paris	35
Mars 2007	Examen triennal des activités opérationnelles- Atelier mondial de concertation sur l'efficacité des activités opérationnelles pour le développement du système des Nations Unies	Turin	40
Mars 2007	Stage d'évaluation Groupe des Nations Unies sur l'évaluation-École des cadres du système des Nations Unies	Turin	31
Total			970

VII. Gestion et administration de l'École

53. Au cours de la période considérée, l'École des cadres du système des Nations Unies a réussi à mettre en œuvre les mesures exposées dans le rapport précédent visant à renforcer ses systèmes et méthodes de gestion et d'administration et à favoriser un cadre plus propice à l'apprentissage. Cela a contribué à rendre l'École plus efficiente et efficace en tant qu'organisme exerçant une activité axée sur les résultats dans un contexte de secteur public.

54. En mars 2007, grâce à une entreprise turinoise qui a offert gratuitement ses services, le site Web de l'École a été entièrement restructuré. Le tableau ci-dessous illustre la progression du nombre de consultations du site depuis 2003.

Tableau 10
Nombre mensuel total de consultations du site Web de l'École, 2003-2005

<i>Mois</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Janvier	13 776	18 517	23 849	39 294	47 516
Février	13 560	19 447	24 687	38 482	40 978
Mars	14 522	21 399	25 387	53 845	50 248
Avril	15 647	18 009	25 295	49 537	
Mai	15 663	15 741	24 501	56 831	

<i>Mois</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Juin	13 811	14 932	24 097	57 529	
Juillet	13 188	13 889	27 061	50 823	
Août	11 623	14 772	24 681	47 173	
Septembre	16 378	17 187	27 685	51 331	
Octobre	20 024	20 806	31 684	51 158	
Novembre	20 447	20 541	32 985	44 932	
Décembre	17 316	21 428	35 116	45 312	
Total	185 955	216 668	327 028	586 247	138 742

Note : Ces statistiques portent sur le nombre de personnes qui ont consulté le site, et non pas sur le nombre des accès.

VIII. Gestion des ressources humaines et financières

55. À la fin de la période considérée, l'effectif du personnel de l'École équivalait à 35,2 postes à plein temps, contre 36,2 en début de période. Le personnel comprend un certain nombre de fonctionnaires détachés ou prêtés par d'autres organismes des Nations Unies, auquel l'École tient à exprimer sa gratitude.

56. Durant la période considérée, six fonctionnaires (appartenant au corps professoral ou au personnel d'appui) ont quitté l'École et neuf nouveaux fonctionnaires y sont entrés.

57. Durant la même période, le pourcentage de femmes dans l'ensemble des effectifs de l'École est passé de 41,9 % à 48,9 %.

58. Les ressources financières mises à la disposition de l'École en 2005, 2006 et au cours des deux premiers mois de 2007 sont indiquées dans le résumé des dépenses et recettes totales présenté dans le tableau 12.

Tableau 11

Origine et emploi des ressources financières de l'École, 2005-2007

<i>Origine/emploi des fonds</i>	<i>2005</i>	<i>2006 2007 (au 28 février)</i>	
	<i>(en millions de dollars É.-U.)</i>		
Contribution statutaire des organismes des Nations Unies	0,50	0,50	0,50
Contribution du pays hôte	1,95	2,49	–
Contributions volontaires des organismes des Nations Unies	3,19	2,55	0,35
Contributions volontaires des États Membres (y compris le pays hôte) et autres contributions volontaires	1,00	2,59	0,44
Total	6,64	8,13	1,29

Origine/emploi des fonds	2005	2006 2007 (au 28 février)	
	(en millions de dollars É.-U.)		
Traitements et indemnités	2,07	2,62	0,59
Autres dépenses de personnel	1,19	0,95	0,49
Frais de gestion	2,29	1,58	0,50
Solde viré aux réserves de fonctionnement	0,40	0,37	–
Total	5,95	5,53	1,58

59. L'École finance ses activités grâce à quatre types de contributions. En premier lieu, les organismes des Nations Unies représentés au Conseil des chefs de secrétariat lui versent une contribution statutaire annuelle. La part de chaque organisme est déterminée selon une formule de répartition des coûts établie par le Conseil des chefs de secrétariat. Durant la période considérée, le montant total résultant de l'application de cette formule est de 500 000 dollars par an.

60. L'École bénéficie aussi d'une généreuse contribution du pays hôte (Italie), qui n'est pas liée à des activités particulières, et qui a représenté en 2005 un montant de 1 500 000 euros (environ 1 945 000 dollars) et 2 millions d'euros (environ 2 489 000 dollars) en 2006. La ville de Turin met aussi gratuitement à la disposition de l'École des locaux à usage de bureaux à Turin.

61. Les organismes des Nations Unies versent en outre des contributions volontaires au titre d'honoraires et de frais pour la prestation de services. Ces contributions sont liées à des projets ou des activités spécifiques et varient selon les années.

62. Enfin, l'École reçoit des contributions volontaires d'États Membres et de fondations. Le tableau 13 ci-dessous en donne la liste pour la période 2005-2007.

Tableau 12

Contributions volontaires au financement de l'École, 2005-2007

(En dollars des États-Unis)

2005	2006	2007 (au 28 février)
Italie	Allemagne	Suède
Suède	Italie	
Compagnia di San Paolo	Suède	
	Compagnia di San Paolo	
Total : 1 000 000	2 590 000	440 000

63. Le tableau 14 présente l'évolution du solde des fonds de l'École.

Tableau 13
Soldes des fonds d'ouverture et de clôture, 2005-2007
 (En dollars des États-Unis)

<i>Origine des fonds</i>	<i>1^{er} juillet 2005</i>	<i>1^{er} juillet 2006</i>	<i>28 février 2007</i>	<i>Évolution</i>
	(en millions de dollars É.-U.)			
Solde des fonds	2,68	3,76	3,64	0,96
Réserves	0,39	0,85	0,77	0,38
Total du solde des fonds	3,07	4,62	4,42	1,35

Note : Le solde des fonds est le total des fonds disponibles aux fins d'affectation.

IX. Évolution future

64. Durant la période considérée, le Conseil d'administration, avec l'aide du Comité technique d'experts, a montré sa capacité de direction en approuvant un nouveau programme de formation et un nouveau plan d'action.

65. Le nouveau Directeur a en conséquence restructuré les activités de l'École en les recentrant sur les objectifs essentiels de celle-ci, en réalignant ses perspectives à court terme (2006-2007) et en la dotant d'une nouvelle ambition à moyen terme (2008-2009).

66. Cette ambition est de se définir et d'être reconnue comme un centre d'excellence des services de formation et de perfectionnement qui aidera le système des Nations Unies à réaliser ses objectifs essentiels et à renforcer ses capacités dans un certain nombre de domaines stratégiques importants.

67. Après la phase de réalignement (2006-2007), l'ambition de l'École est de devenir une illustration de la réforme elle-même. C'est-à-dire que cette ambition sera réalisée lorsque :

a) L'École sera reconnue comme une force visible et fiable pour les programmes, fonds et institutions des Nations Unies, axant ses activités sur la réforme du système des Nations Unies et d'autres priorités à l'échelle du système;

b) Les quatre programmes de l'École attireront un plus grand nombre de donateurs, de manière à affermir durablement sa base financière;

c) Les quatre programmes de l'École auront un intérêt stratégique et seront perçus comme une valeur ajoutée par rapport à d'autres formations offertes au sein du système des Nations Unies;

d) L'École se montrera à la pointe des pratiques optimales et sera un modèle sous l'angle de la rentabilité et de l'efficacité de ses activités;

e) L'École aura été capable de constituer des alliances stratégiques à l'intérieur et en dehors du système des Nations Unies et pourra exploiter ces alliances dans l'intérêt de l'ensemble du système des Nations Unies.

68. Pour résumer, l'ambition de l'École est de devenir une institution qui conjugue des considérations stratégiques liées à la réforme du système des Nations Unies et

des actions concrètes de formation et de perfectionnement intéressant tous les fonctionnaires du système des Nations Unies.

X. Conclusions

69. Durant la période considérée, l'École a réalisé des progrès importants. Le mérite en revient pour une large part à son personnel, dont il faut saluer le dévouement, et à la contribution active de son administration.

70. En 2005, elle a offert 74 activités de formation à 2 867 participants et, en 2006, elle a porté le nombre des activités à 79 et celui des participants à 3 425.

71. L'École tient à exprimer sa gratitude aux organisations représentées au Conseil des chefs de secrétariat pour la part qu'elles prennent chaque année à son financement.

72. Elle tient aussi à remercier l'Italie du généreux soutien qu'elle lui apporte en sa qualité de pays hôte, sous la forme non seulement d'une contribution régulière, mais aussi de contributions volontaires au financement d'initiatives intéressantes pour le développement. Par son soutien actif, le Gouvernement italien continue de jouer un rôle décisif pour l'École.

73. L'École tient de même à remercier les gouvernements d'États Membres et les autres bailleurs de fonds qui lui apportent des contributions volontaires. Ces contributions l'aident à diversifier son programme et à améliorer la qualité de ses prestations.

74. Le prochain rapport sur les activités de l'École des cadres du système des Nations Unies sera présenté au Conseil économique et social en 2009. Il couvrira la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2009.