



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DU PROGRAMME

Cent dix-neuvième session

Rome, 16-20 mai 2016

Rapport sur la suite donnée à l'Évaluation du Bureau régional et des bureaux sous-régionaux de la FAO pour l'Asie et le Pacifique (cf. PC 115/3)

Indications que le Comité est invité à donner

Le Comité du Programme souhaitera peut-être prendre note des progrès réalisés dans la mise en application des recommandations acceptées par la Direction.

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Daniel Gustafson
Directeur général adjoint (Opérations)
Tél.: (+39) 06570-56320

Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.



mp783

1. Le présent rapport fait suite à l'Évaluation du Bureau régional et des bureaux sous-régionaux de la FAO pour l'Asie et le Pacifique¹.
2. Conformément à la politique de l'Organisation en matière d'évaluations, il fait le point sur la mise en œuvre des mesures définies dans la réponse de la Direction. À la demande du Bureau de l'évaluation, il rend compte de la notation relative au relevé d'interventions de la Direction (RID). Les notes (scores RID), attribuées sur une échelle de 1 à 6, sont le fruit d'une autoévaluation de la Direction de la FAO sur le niveau d'adoption et de mise en œuvre des recommandations.
3. Comme indiqué dans la réponse de la Direction, celle-ci a approuvé sept des neuf recommandations. Les recommandations 8 (concernant les liaisons hiérarchiques des bureaux des ressources humaines) et 9 (concernant la délégation de pouvoirs relative au recrutement international de consultants) ont été rejetées, au motif que l'une n'est pas cohérente avec le modèle appliqué dans tous les bureaux régionaux (recommandation 8) et que l'autre a été supplantée sur le fond par les nouvelles directives publiées à la fin de 2013 (recommandation 9).

Progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations acceptées

4. Le document intitulé «Réseau de bureaux décentralisés»², présenté à la trente-troisième session de la Conférence régionale de la FAO pour l'Asie et le Pacifique, entérine les principes proposés et les critères généraux à appliquer en vue de la révision de la couverture géographique de la FAO. Les recommandations de la Conférence régionale seront présentées au Conseil de la FAO à sa session de juin 2016.
5. S'agissant de la recommandation 1, concernant la définition d'une structure hiérarchique axée sur les résultats et les cadres de programmation par pays, des modalités d'exécution des programmes améliorées ont été mises en place pour 2016-2017 afin de mieux tenir compte des besoins et des résultats des pays. La communication de nouvelles instructions sur l'élaboration du CPP, dès les premiers stades, facilite le partage d'informations entre les différents niveaux de planification et de mise en œuvre et renforce le degré d'ouverture et d'interaction entre les bureaux de pays et les équipes chargées des objectifs stratégiques.
6. S'agissant de la recommandation 2, relative au mécanisme actuel du soutien administratif et opérationnel, une nouvelle politique de recouvrement des coûts a été approuvée par les organes directeurs en 2015 pour application progressive à partir de 2016. Les efforts ont été intensifiés en vue de clarifier les modalités de recouvrement des coûts au sein des bureaux décentralisés.
7. La mobilisation des ressources a été renforcée grâce à un programme de formation organisé par le Bureau régional. En outre, RAP a pris un certain nombre d'initiatives en matière de communication afin d'améliorer la visibilité des activités de la FAO dans la région, soutenant ainsi le processus de mobilisation des ressources.
8. Afin de répondre à la recommandation 4, l'Organisation a mis en place en 2014 des réseaux techniques afin de créer des conditions favorables à l'échange de connaissances et d'idées dans chaque discipline. Cette initiative s'est révélée extrêmement bénéfique pour répondre à la demande des services techniques.
9. Le poste de fonctionnaire principal spécialiste de la parité hommes-femmes a été pourvu en juillet 2014, à titre de première étape en vue du renforcement des capacités en matière de développement rural et social dans la région. Cette nomination a eu des effets positifs sur le travail réalisé en matière de parité hommes-femmes dans la région.

¹ PC 115/3; PC 115/3 Sup.1.

² APCR/16/8.

10. S'agissant de la recommandation 7, comme indiqué dans le tableau, la situation s'est nettement améliorée. La formation au SMGR a été dispensée à tous les utilisateurs et un appui peut être obtenu auprès de différentes sources. Un système de super-utilisateurs a également été mis en place afin de fournir un appui en cas de besoin.

Rapport sur la suite donnée à l'Évaluation du Bureau régional et des bureaux sous-régionaux de la FAO pour l'Asie et le Pacifique: tableau récapitulatif

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|--|--|---|--------------------|--|
| <p>Recommandation 1: À l'intention de la FAO, concernant la nécessité d'ouvrir à tous le processus d'élaboration de la structure hiérarchique axée sur les résultats du Cadre stratégique et des CPP</p> <p>Reconnaissant les rôles directeurs et les compétences respectifs aux différents niveaux du processus de définition des priorités, l'équipe d'évaluation recommande que:</p> <p>a) des mécanismes spécifiques soient établis pour favoriser une participation active et structurée des chefs de tous les bureaux décentralisés de la FAO, y compris les bureaux sous-régionaux et régionaux ainsi que les bureaux de pays, à la définition et l'élaboration de la structure hiérarchique axée sur les résultats du Cadre stratégique; et</p> | <p>a) Le Conseil de suivi des programmes, avec l'appui du Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources (OSP), doit veiller à ce que les enseignements tirés des nouveaux processus de planification de l'Organisation, notamment en ce qui concerne la participation effective des bureaux nationaux, sous-régionaux et régionaux, étayent le prochain cycle de planification pour 2016-2017.</p> | <p>a) Les enseignements tirés ont été documentés dans l'examen à mi-parcours 2014 et utilisés pour améliorer la planification et les modalités d'exécution des programmes pour 2016-2017.</p> | 5 | <p>Les cibles relatives aux produits reflètent les exigences des pays.</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|---|---|--------------------|--|
| <p>b) le processus d'élaboration des CPP comprenne, dans sa phase initiale, des consultations approfondies entre les représentants de la FAO, les équipes multidisciplinaires des bureaux régionaux, des représentants des équipes chargées des objectifs stratégiques et des divisions techniques du Siège sur les domaines et activités dans lesquels la FAO peut avoir un avantage comparatif dans un pays, quel qu'il soit.</p> | <p>b) Les directives du Cadre de programmation par pays, qui sont en cours de révision, doivent incorporer des mesures pour que les équipes «objectifs stratégiques» et les divisions techniques du Siège participent à l'étape initiale du processus de formulation.</p> | <p>b) De nouvelles directives du Cadre de programmation par pays ont été publiées en juin 2015; elles permettent, grâce à la coordination du point focal régional du CPP, de faire participer les équipes «objectifs stratégiques» et les divisions techniques du Siège dès le début du processus de formulation.</p> <p>Une formation aux bases des CPP a été élaborée et dispensée à la fin de l'année 2015, ciblant les régions dans une démarche de «formation des formateurs» visant à doter les personnel des bureaux régionaux et des bureaux sous-régionaux et les fonctionnaires chargés de l'évaluation des connaissances nécessaires pour renforcer les capacités en matière de formulation et d'alignement des CPP à moyen terme. Cette formation soulignait la nécessité de faire participer au processus de formulation les divisions techniques du Siège, les bureaux régionaux, les représentants des équipes chargées des OS et d'autres parties prenantes intéressées.</p> <p>Un cours en ligne consacré aux CPP par pays sera lancé dans le courant de l'année 2016.</p> | 5 | <p>RAP a entamé des négociations avec le Siège en vue de l'élaboration d'un nouveau CPP pour la République démocratique populaire lao.</p> |
| <p>Recommandation 2: À l'intention de la FAO, concernant le mécanisme actuel des SAO</p> <p>L'équipe d'évaluation recommande que les règles et procédures qui réglementent le calcul et la répartition des recettes découlant des services administratifs et</p> | | | | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|--|---|---|----------------------------|---|
| <p>opérationnels (SAO) soient révisées comme suit:</p> <p>a) les informations disponibles sur les SAO doivent être harmonisées dans l'ensemble des systèmes d'information de l'Organisation;</p> <p>b) la politique de l'Organisation en matière de frais de gestion des projets et de SAO doit être mieux expliquée aux bureaux de pays et un système d'assistance aux utilisateurs devrait être mis en place au Siège pour les aider à ce sujet;</p> <p>c) les informations concernant les SAO doivent être publiées ou mises à disposition des utilisateurs selon un calendrier rendu public;</p> | <p>a) OSP, CIO et OSD intensifieront leurs efforts pour harmoniser les informations sur les SAO dans l'ensemble des systèmes de la FAO, analyser les divergences, proposer des changements et les mettre en œuvre;</p> <p>b) OSD et OSP veilleront à ce que les modalités relatives aux SAO soient communiquées effectivement à tous les bureaux décentralisés et compris par ces derniers;</p> <p>c) OSD et OSP veilleront à ce que les calendriers de remboursement des SAO soient clairs et communiqués effectivement aux bureaux décentralisés et compris par ces derniers;</p> | <p>a) Les informations fournies dans le Système d'information sur la gestion du Programme de terrain, le Réseau d'information des bureaux de pays et le Système mondial de gestion des ressources ont été harmonisées.</p> <p>b) Toutes les occasions ont été saisies pour clarifier la politique de la FAO et les modalités de recouvrement des coûts auprès des bureaux décentralisés. OSD a, en particulier, renforcé le programme d'information au Siège pour les nouveaux représentants de la FAO. La formation prévue à l'intention des responsables de budget correspondant au Programme ordinaire soulignera également l'importance de la planification de l'appui administratif et opérationnel aux projets. Ce cours en ligne sera obligatoire pour tous les responsables du budget.</p> <p>c) OSD organise des visioconférences trimestrielles avec les Chargés de programme (Réseau des représentants de la FAO) du réseau décentralisé afin d'examiner les questions financières, notamment le recouvrement des coûts.</p> | <p>5</p> <p>4</p> <p>5</p> | <p>Prévision plus précise du remboursement des services de soutien administratif et opérationnel par les responsables du budget.</p> <p>Les commentaires des nouveaux représentants de la FAO concernant le programme d'information ont été positifs.</p> <p>Les Chargés de programme dans les bureaux régionaux ont démontré une bonne compréhension de la politique et des modalités de recouvrement des coûts à la FAO pendant les</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|--|--|--------------------|--|
| d) un mécanisme doit être instauré pour que les contributions financières et en nature allouées par les bureaux décentralisés à la gestion et la mise en œuvre des projets régionaux et mondiaux soient équitablement remboursées. | d) Un examen complet de la politique concernant les dépenses d'appui aux projets est en cours à la demande du Comité financier (voir JM 2013.2/3 et FC 151/8). Entre temps, un modèle provisoire de répartition des dépenses d'appui aux projets d'urgence a été mis en œuvre suite à l'intégration des activités de développement et d'urgence de la FAO. | d) Une nouvelle politique de recouvrement des coûts a été approuvée par le Comité financier et le Conseil en 2015, et sera progressivement appliquée en 2016. | 4 | visioconférences trimestrielles et dans leurs communications. Mise en œuvre échelonnée de la nouvelle politique de recouvrement des coûts à partir du deuxième trimestre 2016. |
| <p>Recommandation 3: À l'intention de RAP et de SAP, concernant la mobilisation des ressources et la communication</p> <p>a) Fournir une aide et des services aux bureaux décentralisés de la région pour qu'ils élaborent et mettent en œuvre leurs stratégies de mobilisation de ressources;</p> | <p>RAP et d'autres bureaux décentralisés élaboreront une stratégie de communication, des plans et des matériels qui viendront à l'appui de la mobilisation des ressources.</p> <p>a) Le programme de formation doit être dispensé dans le cadre du programme de formation des représentants de la</p> | <p>a) En décembre, les points de contact nationaux pour la communication se sont rendus dans les bureaux de RAP à Bangkok pour y suivre un atelier qui comprenait une session consacrée aux partenariats et à la mobilisation des ressources. Le travail se poursuit</p> | 5 | <p>La mise en œuvre des stratégies de mobilisation des ressources dans les bureaux décentralisés</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|---|---|--------------------|---|
| <p>b) constituer et développer une communauté de pratique en matière de mobilisation de ressources dans leurs domaines d'influence;</p> <p>c) aider les bureaux décentralisés à élaborer des plans de communication, à garantir l'assurance de la qualité durant la mise en œuvre, notamment pour la production de matériels de communication destinés à la mobilisation des ressources, ainsi qu'à d'autres fins visant à améliorer la sensibilisation en général.</p> | <p>FAO, et comprendre un module spécifique sur la mobilisation des ressources;</p> <p>b) un nouveau fonctionnaire chargé de la mobilisation des ressources est recruté pour RAP afin de constituer une communauté de pratique;</p> <p>c) RAP et d'autres bureaux décentralisés élaboreront une stratégie de communication, des plans et des matériels qui viendront à l'appui de la mobilisation des ressources dans la région.</p> | <p>et de plus amples détails sont fournis au point c) ci-dessous;</p> <p>b) en décembre, une session virtuelle consacrée à la révision des budgets pour les projets de l'Union européenne en cas de fluctuation des taux de change («Exchange Rate Budget Revisions & Verifications for European Union Projects») a été organisée, à laquelle RAP a participé. Des séminaires en ligne sur la mobilisation des ressources sont en cours d'élaboration;</p> <p>c) en 2015, des fonds ont été mis à disposition en vue de commencer à améliorer la visibilité des projets et programmes financés par les donateurs qui existent déjà dans la région Asie Pacifique. Le Chargé d'information du Bureau régional a pris la tête des opérations. Au début du dernier trimestre, et en consultation et en collaboration avec les points de contact nationaux pour la communication, le Chargé d'information du Bureau régional a recensé un certain nombre de projets qui pourraient être examinés de plus près afin de mettre en avant le travail efficace accompli par la FAO pour aider les pays à atteindre leurs objectifs. Ces points de contact sur le terrain, la plupart d'entre eux ayant une formation en journalisme, se sont déployés pour recueillir les récits</p> | 6 | <p>commence à porter ses fruits.</p> <p>Soixante-sept membres du personnel de la FAO au total, dont des responsables du budget, des chargés de programme et des assistants du Représentant de la FAO, venus de 13 bureaux décentralisés, ont participé à la session virtuelle. Eu égard aux échanges réguliers entre les bureaux décentralisés et RAP, et compte tenu du riche débat sur le sujet qui a eu lieu lors des récentes réunions, les retombées positives semblent indéniables.</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|--|--|--------------------|--|
| | | <p>convaincants des utilisateurs finaux - agriculteurs, pêcheurs, praticiens des ressources naturelles et leurs familles. Ils préparent maintenant un recueil d'histoires profondément humaines sur la manière dont la vie de ces gens a été transformée par nos interventions conjointes. Ce recueil en était à l'étape finale d'édition à la fin 2015.</p> <p>En novembre de cette même année, les auteurs ont poussé plus loin encore leur démarche en réalisant des documents vidéo illustrant ces histoires, ainsi que d'autres, dans six pays de la région. Dans un cas au moins, un donateur (UE) a souhaité participer au tournage pour témoigner de l'importance du projet et faire savoir à quel point il en était satisfait.</p> <p>Des efforts constants ont été déployés pour renforcer l'appui apporté aux bureaux décentralisés dans leurs efforts de mobilisation des ressources, l'accent étant mis en particulier sur la formation et le renforcement des capacités.</p> | | |
| <p>Recommandation 4: À l'intention de la FAO et de RAP, concernant les compétences techniques</p> <p>L'équipe d'évaluation recommande que la FAO et RAP:</p> <p>a) mettent au point un système plus souple et complet pour tirer profit des compétences techniques existant dans l'Organisation et la région et compléter les capacités existantes de RAP, afin de répondre plus</p> | <p>a) La FAO et RAP contribueront à une meilleure définition et mise en œuvre des réseaux techniques de l'Organisation qui</p> | <p>Des réseaux techniques ont été mis en place en 2014 pour créer un environnement favorable aux échanges d'idées et de connaissances par discipline. Il existe actuellement 17 réseaux techniques. En février 2016, ces réseaux comptaient environ 2 600 membres, dont 46 pour cent travaillent dans les bureaux décentralisés</p> | 4 | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|---|--|--------------------|--|
| <p>efficacement à la demande de ses Membres pour des services techniques;</p> <p>b) contrôlent attentivement, au moyen de systèmes d'enregistrement du temps de travail, l'efficacité des fonctionnaires techniques nationaux dans le cadre du nouveau manuel sur le cycle des projets, et permettent aux principaux acteurs de débattre et de donner librement leur avis sur les goulets d'étranglement systémiques et les moyens possibles de les éliminer;</p> <p>c) veillent à ce que la conception et la formulation des projets et programmes de la FAO soient conformes aux normes de qualité.</p> | <p>regroupent des départements techniques du Siège ainsi que des équipes multidisciplinaires décentralisées (voir PC114/2 Sup.1);</p> <p>b) la Direction contrôlera l'efficacité des fonctionnaires techniques nationaux et celle des nouvelles directives sur le cycle des projets. Elle ne croit pas que les systèmes d'enregistrement du temps soient un outil efficace de suivi de l'efficacité;</p> <p>c) OSD fournit un appui au déploiement de la phase 3 du cycle des projets pour que les projets soient conformes aux normes définies par le processus d'examen de l'assurance qualité de la FAO.</p> | <p>et ont ainsi pu améliorer leurs connaissances techniques de manière sensible. Pour l'avenir, l'accent sera mis sur le renforcement des relations entre toutes les implantations, y compris les bureaux décentralisés, afin que se poursuive le partage et la concrétisation de toutes les connaissances produites à la FAO;</p> <p>b) l'efficacité du nouveau manuel sur le cycle des projets mis en application comme suite à la publication du Bulletin DGB 2014/53 est en cours d'évaluation;</p> <p>c) un programme de renforcement des capacités dispensé en 2015 a permis d'améliorer les compétences de RAP, des bureaux sous-régionaux et des bureaux de pays de la région en ce qui concerne le cycle des projets (y compris la phase 3), les procédures et les outils du système FPMIS.</p> | <p>5</p> <p>5</p> | |
| <p>Recommandation 5: À l'intention de la FAO et de RAP, concernant les programmes régionaux</p> <p>a) les fonctionnaires techniques de la FAO au Siège et au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique</p> | | <p>a) RAP a continué à contacter les bureaux de pays au moment de la planification initiale de toute initiative à laquelle ils devaient participer.</p> | <p>6</p> | <p>Les bureaux de pays sont</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|--|--|--------------------|--|
| <p>communiquent toujours avec le bureau de pays concerné au moment de la planification initiale de l'initiative à laquelle celui-ci doit participer;</p> <p>b) la sélection et la formulation des programmes régionaux, tant les PCT que les initiatives financées par des ressources extrabudgétaires, sont alignées sur les priorités de travail définies par les commissions techniques régionales;</p> <p>c) les représentants de la FAO participent au processus, dirigé par RAP, de définition et de sélection des PCT régionaux et d'autres projets régionaux et mondiaux.</p> | | <p>b) RAP continue à approuver les projets du PCT liés aux priorités définies par les commissions techniques régionales.</p> <p>c) RAP continue à solliciter les contributions et à les partager, en réponse aux appels à propositions pour le financement des PCT régionaux, afin de garantir la participation pleine et entière des représentants de la FAO.</p> | <p>6</p> <p>6</p> | <p>pleinement associés.</p> <p>Le travail des commissions techniques est mis à profit, en particulier dans le domaine de la foresterie.</p> <p>Cette nouvelle initiative a donné des résultats positifs.</p> |
| <p>Recommandation 6: À l'intention de RAP, concernant l'analyse des questions de parité hommes-femmes et les capacités de protection sociale</p> <p>L'équipe d'évaluation recommande que RAP prenne des mesures immédiates pour renforcer les capacités du Bureau en matière de parité hommes-femmes et de protection sociale/rurale en recrutant un expert de la parité hommes-femmes ayant une forte expérience de ces questions. Il aura</p> | <p>RAP accélérera les procédures afin de pourvoir le poste vacant de fonctionnaire principal spécialiste de la parité hommes-femmes.</p> | <p>Le poste de fonctionnaire principal spécialiste de la parité hommes-femmes a été pourvu en juillet 2014.</p> | <p>6</p> | <p>Cette nomination a eu des effets positifs sur le travail réalisé en matière de parité hommes-femmes dans la région.</p> |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|--|---|---|--------------------|--|
| <p>pour mission d'aider le réseau régional des points de contact pour les questions de politiques sociales et de parité hommes-femmes ainsi que les bureaux de pays, d'intégrer l'analyse des questions de parité, l'égalité hommes-femmes et les questions de politiques sociales/rurales dans les cadres de programmation par pays, au niveau des résultantes et des produits, ainsi que dans les produits normatifs et de la connaissance. Il contribuera également à la pleine mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes. Comme il est probable que le poste ne pourra être pourvu que dans un délai assez long, RAP devrait également veiller à acquérir des compétences correspondantes à court terme.</p> | | | | |
| <p>Recommandation 7: À l'intention de la FAO, concernant l'appui qu'il faut continuer à apporter au SMGR</p> <p>L'équipe d'évaluation recommande que la FAO continue d'apporter son appui à la mise en œuvre du système SMGR. Les mesures nécessaires sont les suivantes:</p> | | | | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|---|---|--------------------|--|
| a) les bureaux régionaux ont formulé leurs plans pour la première moitié de 2014. Des plans d'appui à plus long terme seront également conçus par l'intermédiaire du Conseil d'administration du programme; | | a) Un programme de certification de la facturation a été mis en place et le programme de formation en ligne est en cours de mise à jour. La formation dans la région RAP a été entreprise sous forme de missions, de sessions Skype et de formations virtuelles. En outre, fin 2015, un atelier régional de remise à niveau consacré au SMGR a été organisé pour six bureaux de la région RAP. Les bureaux participants ont été sélectionnés sur la base du niveau d'appui requis et/ou de l'ampleur générale du projet. Un administrateur chargé des finances détaché a pris ses fonctions pour RAP en février 2016 et apportera son soutien aux futures initiatives de formation; | 5 | |
| b) la configuration d'accès actuelle et les responsabilités des super-utilisateurs seront révisées durant la deuxième moitié de 2014 lorsque le système sera entièrement stabilisé; | | b) la configuration d'accès actuelle des super-utilisateurs est en cours de révision et sera transférée au Centre des services communs (CSC) de Budapest dès que la formation nécessaire aura été donnée, à savoir en principe au cours de la première moitié de l'année 2016. L'équipe du CSC dispose des ressources nécessaires pour assurer les fonctions d'appui aux super-utilisateurs dans les meilleurs délais et améliorer l'appui fourni aux bureaux décentralisés et aux opérations; | 5 | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|--|---|--|--------------------|--|
| <p>c) les rapports «tableau de bord» et de nombreux rapports de suivi sont disponibles, mais il reste à les déployer entièrement;</p> <p>d) certains niveaux hiérarchiques d'approbation (voyages, recrutement, etc.) devraient être revus; et</p> <p>e) les responsabilités relatives au système SMGR doivent être clarifiées afin d'assurer une exécution rapide et efficace des transactions qui viennent à l'appui des opérations.</p> | <p>d) voir b) ci-dessus;</p> <p>e) voir b) ci-dessus. L'ensemble du modèle opérationnel étant à la base du SMGR doit être revu dans l'optique de créer davantage de synergies entre les fonctions administratives, opérationnelles et liées aux programmes.</p> | <p>c) en sus des rapports iMIS classiques dans un certain nombre de domaines, qui sont à la disposition de tous les bureaux de la FAO, plusieurs fonctions « tableau de bord » et « rapports » ont été créées à l'intention des bureaux de pays dans les domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finances, liquidités et actifs • Achats • Voyages internationaux • RH - actuellement disponible au Bureau régional mais sera mis au service des bureaux de pays en 2016 <p>L'utilisation du tableau de bord était une composante essentielle de la remise à niveau.</p> <p>d) les niveaux hiérarchiques d'approbation sont en cours de révision et de rationalisation dans le cadre de la transformation du CSC. Bien qu'il soit nécessaire de rationaliser certaines approbations et d'introduire un système de gestion par exception, un certain nombre de contrôles doivent être maintenus afin d'assurer une nécessaire séparation des responsabilités. Ce point est lié au point b) ci-dessus.</p> | <p>5</p> <p>5</p> | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|--|---|--------------------|--|
| <p>Recommandation 8: À l'intention de la FAO, concernant les liaisons hiérarchiques des bureaux des ressources humaines</p> <p>Afin de garantir une application cohérente de la politique de gestion des ressources humaines de la FAO, l'équipe d'évaluation recommande que le poste de fonctionnaire chargé des ressources humaines dans tous les bureaux régionaux soit détaché du Bureau du Directeur, ce qui est actuellement déjà le cas pour d'autres fonctionnaires.</p> | <p>Rejetée</p> <p>Note: tous les fonctionnaires chargés des ressources humaines dans les bureaux régionaux ont une ligne hiérarchique primaire vers le représentant régional et une ligne hiérarchique secondaire vers le Directeur du Bureau des ressources humaines. La Direction estime qu'il est important de préserver la cohérence entre les régions.</p> <p>La Direction veillera à ce que la politique de l'Organisation en matière de ressources humaines soit appliquée de façon cohérente dans toutes les régions.</p> | | | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|---|---|--------------------|--|
| <p>Recommandation 9: À l'intention de la FAO, concernant la délégation de pouvoirs relative au recrutement international de consultants</p> <p>L'équipe d'évaluation recommande de déléguer des pouvoirs accrus aux responsables du budget pour le recrutement international de consultants lorsque les capacités qui existent au sein du bureau décentralisé concerné sont suffisantes.</p> | <p>Rejetée</p> <p>Note: les nouvelles directives de OHR concernant les ressources humaines hors personnel ont été diffusées à la fin de 2013. Elles englobent le recrutement international des consultants et prévoient un transfert de pouvoirs accru aux bureaux régionaux, étant entendu que le recrutement continue d'être traité dans son intégralité par le Centre de services communs.</p> <p>La Direction estime que ces nouvelles directives supplantent la présente recommandation. Les fonctionnaires du Bureau des ressources humaines et ceux chargés des ressources humaines dans les bureaux décentralisés veilleront à ce que les informations sur les</p> | | | |

| Recommandations de l'évaluation acceptées (a) | Mesures convenues dans la réponse de la Direction (b) | Description des mesures mises en œuvre ou raisons justifiant tout défaut d'action (c) | Score RID (d) * | Effet ou changement résultant des mesures prises (e) |
|---|--|---|--------------------|--|
| | nouvelles directives concernant le recrutement des personnes appartenant à la catégorie des ressources humaines hors personnel soient diffusées à tous les bureaux décentralisés et comprises. | | | |

* **1 – Nul:** aucune mesure n'a été prise afin de mettre en œuvre la recommandation; **2 – Faible:** le plan et les mesures visant la mise en œuvre de la recommandation sont à un stade extrêmement précoce; **3 – Insuffisant:** la mise en œuvre de la recommandation est inégale et partielle; **4 – Passable:** la mise en œuvre de la recommandation a progressé, mais les résultats par rapport à la cible visée ne sont pas encore manifestes; **5 – Bon:** la recommandation a été mise en œuvre dans son intégralité et des éléments attestant ses effets commencent à être perceptibles; **6 – Excellent:** des éléments probants montrent que la recommandation a eu des effets positifs vis-à-vis de l'objectif fixé.