

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

Troisième session ordinaire
du Conseil d'administration

Rome, 20–24 octobre 2003

NOTES D'INFORMATION



Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.3/2003/INF/6
2 octobre 2003
ORIGINAL: ANGLAIS

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE L'ÉVALUATION ET DES MESURES PRISES EN CONSÉQUENCE PAR LA DIRECTION—RAPPORT RÉSUMÉ DE L'EXAMEN DE L'INITIATIVE DE DÉCENTRALISATION DU PAM

Ce document doit être lu en parallèle avec le document
“Rapport résumé de l'examen de l'initiative de décentralisation
du PAM” (WFP/EB.3/2003/4-B).

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil
d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site WEB du PAM
(<http://www.wfp.org/eb>).



Recommandations de l'examen (juillet 2003)	Pour action par	Réponse de la direction et mesures prises (septembre 2003)
<p>Recommandation 1</p> <p>Déterminer le rôle le mieux approprié à chaque bureau régional en fonction de la variété régionale des programmes de pays et de la capacité des bureaux de pays.</p> <p>Évaluer les effectifs des bureaux régionaux.</p> <p>Confier de nouvelles attributions aux directeurs régionaux afin d'accroître ou de diminuer les pouvoirs délégués aux directeurs de pays.</p>	OD	<p>ODO approuve la recommandation et la prendra en considération lors de la mise à jour, d'ici à la fin de 2003, de la directive du Département des opérations sur les rôles et les responsabilités respectives des bureaux de pays, des bureaux régionaux et du siège à Rome.</p> <p>La situation des effectifs des bureaux régionaux a été examinée avec une grande attention dans le cadre de la préparation du Plan de gestion du PAM pour l'exercice biennal 2004-2005.</p> <p>ODO traitera cette question lors de la mise à jour, d'ici à la fin de 2003, de la directive du Département des opérations sur les rôles et les responsabilités respectives des bureaux de pays, des bureaux régionaux et du siège à Rome.</p>
<p>Recommandation 2</p> <p>Élaborer un document confirmant l'engagement du Directeur exécutif dans la voie de la décentralisation, expliquant la notion d'organisation souple axée sur une politique de terrain, donnant du PAM une vision véritablement décentralisée et déterminant les mesures à prendre pour progresser, et le distribuer à l'ensemble des fonctionnaires.</p>	OED	OED est d'accord. Une communication confirmant l'engagement du Directeur exécutif sera diffusée à l'ensemble des fonctionnaires d'ici à la fin de 2003.
<p>Recommandation 3</p> <p>Définir les responsabilités et les pouvoirs en matière de supervision et de contrôle des initiatives de changement, en toute logique au sein du Bureau du Directeur exécutif (OED).</p>	OED	OED désignera un fonctionnaire responsable des initiatives de restructuration et annoncera cette mesure dans la communication du Directeur exécutif à l'ensemble du personnel, diffusée en réponse à la recommandation 2 ci-dessus.
<p>Recommandation 4</p> <p>Élaborer des politiques institutionnelles sous un format, un style et dans une langue adaptés aux indications normatives.</p> <p>Mettre en place un groupe de travail chargé de donner des avis sur la manière de rendre les directives plus attrayantes et d'examiner les projets de texte dans une optique de terrain.</p> <p>Envisager le recrutement à plein temps d'un rédacteur technique.</p>	OD PSP	OD et PSP approuvent la recommandation et, en collaboration avec d'autres divisions telles qu'OEDR et avec des contributions des bureaux régionaux et des bureaux de pays, re-crèeront d'ici à la fin de 2003 un groupe de travail interdivisions pour répondre aux questions liées aux instructions normatives. Ce groupe de travail pourrait s'intéresser à des problèmes comme ceux mentionnés dans la recommandation 4.
<p>Recommandation 5</p> <p>Créer un programme d'avancement professionnel à l'intention des directeurs de pays, comprenant des indications concernant leur profil de carrière, la fourniture d'une assistance professionnelle par des directeurs de bureaux de pays plus expérimentés, une formation en matière d'administration, de gestion des ressources humaines, de finances, de mobilisation des ressources, de plaidoyer, de relations avec les médias, de relations avec les donateurs, et d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité.</p>	OD HR	En collaboration étroite avec OD et d'autres divisions, et dans le cadre de sa nouvelle stratégie de ressources humaines, HR a déjà développé la notion de Coordinateurs des effectifs et de Formation des directeurs de pays. Ces deux concepts doivent être approfondis pour pouvoir répondre au problème de la planification du profil de carrière des directeurs de pays. HR étudie également la notion plus formelle de "développement de profil de carrière", dans le cadre de sa stratégie de ressources humaines.