

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Première session ordinaire  
du Conseil d'administration**

**Rome, 11 - 14 février 2002**

## NOTES D'INFORMATION



Distribution: GÉNÉRALE  
**WFP/EB.1/2002/INF/14**  
11 février 2002  
ORIGINAL: ANGLAIS

## RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DU PROGRAMME D'AMÉLIORATION DE LA GESTION FINANCIÈRE (FMIP)

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>).

## OBJECTIFS DU FMIP

1. Le Programme d'amélioration de la gestion financière (FMIP) a été lancé en 1995 pour aider à faire face à l'insuffisance des moyens dont disposait le PAM pour gérer ses ressources et rendre compte de leur utilisation. Ces faiblesses étaient aggravées par une augmentation rapide du volume des activités du PAM, une évolution notable des caractéristiques des opérations et des attentes accrues des donateurs. Dans le même temps, la Direction reconnaissait que les systèmes d'information du PAM, qui appartenaient à une génération technique antérieure, ne pouvaient plus répondre aux besoins nouveaux du Programme en matière de rapports. L'introduction d'une architecture informatique plus moderne et de moyens de télécommunication adaptés pour faire circuler cette information a donc été jugée nécessaire.

## PORTEE DU FMIP

2. Le FMIP a été conçu sous forme d'une série d'activités intégrées à long, moyen et court terme, dont l'objet global est d'améliorer la gestion financière tant au siège que dans les bureaux de pays. Le plan du FMIP a été approuvé au début de 1996 et sa mise en œuvre a démarré à grande échelle dès la fin de cette année-là.
3. La structure de ce plan était la suivante:
  - des activités à court et moyen terme, notamment divers systèmes et applications tactiques d'information et d'appui opérationnel permettant une amélioration immédiate en attendant qu'un nouveau système puisse être mis en place à l'échelle de l'ensemble de l'organisation; et
  - des activités à long terme visant à restructurer les principaux processus opératoires et à mettre en œuvre un système d'information stratégique pleinement intégré et répondant à la majorité des besoins d'information des donateurs et de l'organisation

## LE SYSTEME D'INFORMATION DU PAM

4. Dès le milieu de 1998, toutes les activités à court et moyen terme étaient achevées.
5. L'objectif à long terme a été réalisé en classant les systèmes en deux grandes catégories:
  - **les systèmes opératoires**, à savoir la programmation et la mobilisation des ressources, la planification et la gestion des projets ainsi que la logistique; et
  - **les système d'appui**, notamment les services de gestion financière, des ressources humaines et des états de paie, des voyages et des marchés.
6. En septembre 1998, le PAM a choisi le SAP (Systèmes, applications et produits de traitement des données) comme étant le système qui répondait le mieux à ses besoins et a signé un contrat avec IBM pour mettre en œuvre un logiciel d'entreprise SAP adapté aux besoins du Programme.
7. En février 2001, le PAM a procédé au lancement de son nouveau système institutionnel d'information —à l'exception des composantes Ressources humaines/états de paie et Voyages— à Rome, au Caire et à Managua. En juin 2001, le système a été baptisé WINGS (Système mondial et réseau d'information du PAM).



8. Comme cela a été mentionné dans la note d'information (WFP/EB.1/2001/INF/13) déjà présentée au Conseil d'administration, il est apparu clairement au cours du dernier trimestre de 2000 que la mise en oeuvre des composantes Ressources humaines/états de paie du système serait retardée en raison de leur complexité. Au lieu de reporter le lancement du système dans son ensemble, il a été décidé de fixer un calendrier distinct pour les composantes Ressources humaines/états de paie et d'adopter une solution temporaire pour les voyages, fonction qui dépend de la fonction Ressources humaines. Ainsi, la plupart des modules de WINGS ont pu être lancés avec succès en février 2001 et les composantes essentielles des états de paie sont de même devenues opérationnelles en janvier 2002, à commencer par les états de paie.

## ETAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN OEUVRE DU SYSTEME RESSOURCES HUMAINES/ETATS DE PAIE

9. La mise en oeuvre du système Ressources humaines/états de paie du PAM peut être considérée comme un succès à double titre: c'est la première fois que le Programme a son propre logiciel en la matière; et c'est la première fois qu'une solution de gestion informatisée des ressources d'entreprise intégrant toutes les fonctions opératoires et toutes les fonctions d'appui est mise en oeuvre par une organisation des Nations Unies. La stratégie adoptée à cette fin est la suivante:
- **Première phase.** Cette phase concerne toutes les fonctions nécessaires pour payer le personnel international, à savoir les émoluments les plus complexes, et le personnel du siège. Elle a été achevée dans les délais prévus, pour les états de paie de janvier 2002.
  - **Phase d'achèvement.** Cette phase concerne le lancement des fonctions restantes, notamment celles se rapportant aux salaires du personnel local libellés en monnaies autres que le dollar des États-Unis et l'euro, la simulation des détails des salaires du personnel recruté ou réaffecté et d'autres fonctions intégrées d'établissement des rapports. Cette phase s'achèvera au cours du troisième trimestre de 2002.
10. L'intégration des fonctions États de paie et Ressources humaines s'y rapportant dans le système d'information du PAM permet de disposer d'un outil efficace de planification, supervision et contrôle des dépenses afférentes au personnel et des effectifs. Cela permet une meilleure gestion des ressources humaines destinées aux projets et aux services administratifs et un accroissement potentiel de la valeur ajoutée de ces ressources.

## DEPLOIEMENT DU SYSTEME WINGS DANS LES BUREAUX DE PAYS

11. À ce jour, en février 2002, le système WINGS est pleinement opérationnel à Rome, dans les bureaux régionaux de Bangkok, du Caire, de Dakar, de Kampala, de Managua et de Yaoundé ainsi que dans 12 bureaux de pays. Quelque 700 membres du personnel ont reçu une formation pour apprendre à s'en servir. Le personnel permanent des bureaux de pays reçoit une formation théorique sous forme de stages et des équipes de spécialistes se rendent en outre dans chacun de leurs bureaux pour leur fournir une aide sur place durant les premières semaines qui sont cruciales. Cette activité a nécessité une période de formation de longue durée et entraîné des coûts supplémentaires.



## SITUATION DU BUDGET EN FEVRIER 2001

12. Comme on l'a mentionné dans la précédente note d'information, la prolongation des délais et la complexité accrue se sont répercutées sur le budget du programme.
13. Comme l'indiquait le Budget du PAM pour l'exercice biennal 2002–2003 (WFP/EB.3/2001/5-C/1) présenté au Conseil en octobre dernier, le compte spécial du FMIP est passé d'un montant de 37 millions de dollars E.-U. à l'origine à 40 millions de dollars. À la fin de 2001, il était passé à 43,4 millions de dollars afin de financer les 2,6 millions de dollars de la phase d'achèvement du système Ressources humaines/états de paie, et 800 000 dollars pour le système Trésor, qui n'était par prévu dans le plan FMIP à l'origine. Les fonds supplémentaires provenaient de l'excédent du budget AAP pour l'exercice 2000–2001.
14. Ces coûts supplémentaires ont été maintenus au minimum moyennant des négociations avec le partenaire d'exécution afin de trouver le moyen le plus rentable de parachever la mise en oeuvre du système d'information du PAM conformément au plan FMIP.
15. En dépit des coûts supplémentaires, nous estimons que le système WINGS a été mis en oeuvre avec succès, pour un coût qui soutient avantageusement la comparaison avec ce qui se passe au sein du système des Nations Unies et dans le secteur privé.

