



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration
Session annuelle
Rome, 29 juin-3 juillet 2020

Distribution: générale	Point 12 de l'ordre du jour
Date: 24 juin 2020	WFP/EB.A/2020/12-F
Original: anglais	Questions diverses
	Pour approbation

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM (<https://executiveboard.wfp.org/fr>).

Réorganisation proposée de la structure de la haute direction du PAM

Projet de décision*

Le Conseil approuve la réorganisation proposée de la structure de la haute direction du PAM telle que figurant dans le document WFP/EB.A/2020/12-F.

1. Le Directeur exécutif et le Conseil d'administration ont souligné à plusieurs reprises toute l'importance des questions relatives aux ressources humaines et à la culture organisationnelle, ainsi que de la mise en œuvre en temps voulu des recommandations issues de l'audit portant sur l'exemple que doivent montrer les responsables. Afin de faciliter ce processus et de s'assurer que la structure de la haute direction est adaptée au mieux pour appuyer la stratégie du PAM, le Directeur exécutif souhaite revoir la structure organisationnelle comme indiqué ci-après et dans l'organigramme ci-joint.
 - À un moment de forte croissance des ressources et des activités du PAM et compte tenu des exigences exceptionnelles liées à la COVID-19, deux des principales priorités du Directeur exécutif sont le devoir de protection à l'égard des 18 500 employés du PAM et le renforcement de la culture organisationnelle.
 - Dans une optique globale, le Directeur exécutif souhaite réorganiser les rapports hiérarchiques des fonctions se rapportant aux employés. Il s'agit de poursuivre le travail entrepris avec la désignation d'un conseiller principal chargé de la culture organisationnelle (ci-après le Conseiller principal) en janvier 2020. D'après la nouvelle

* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

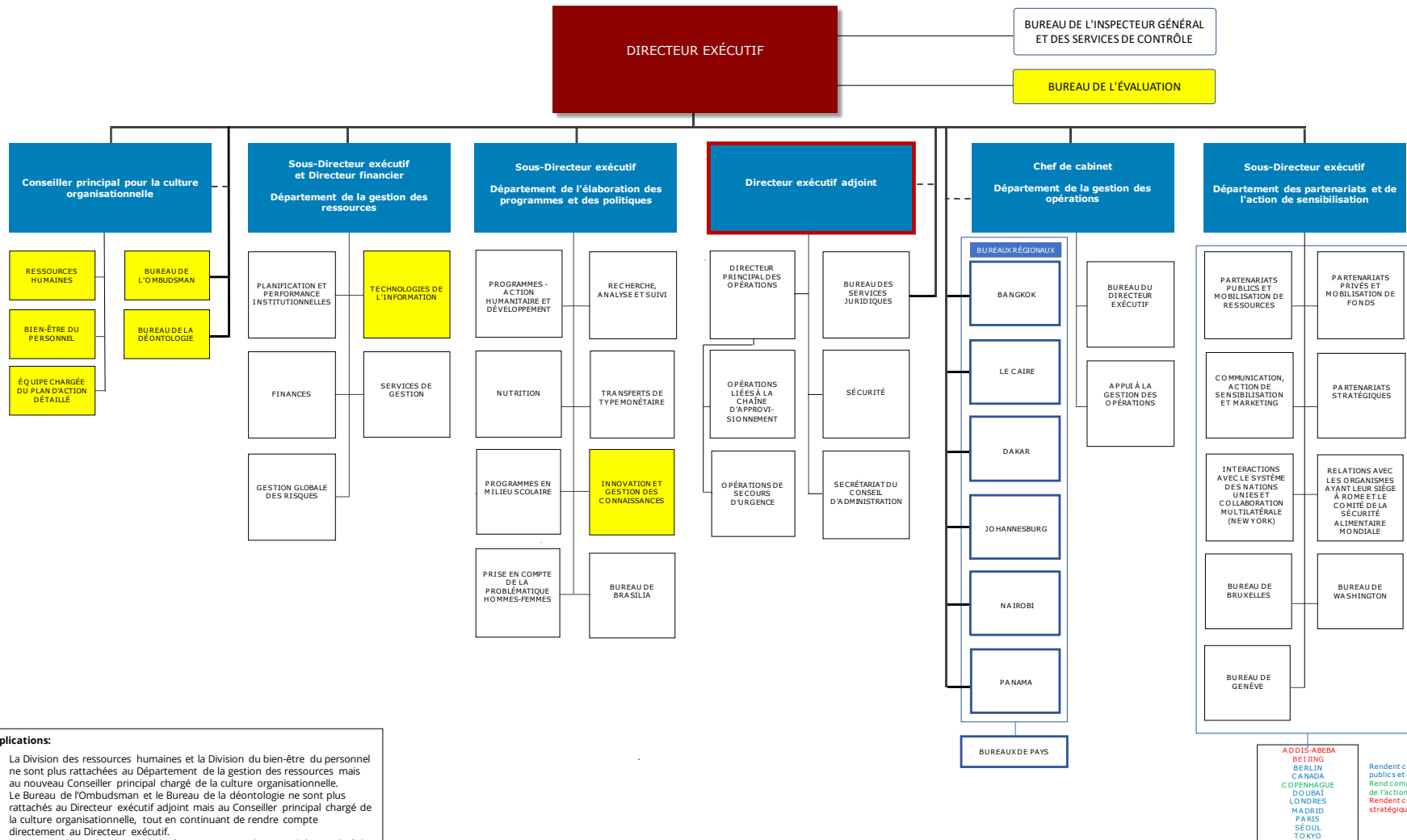
Coordonnateur responsable:

M. G. Barrett
Chef de cabinet et
Directeur du Bureau du Directeur exécutif
tél.: 066513-2009

- structure proposée, la Division des ressources humaines et la Division du bien-être du personnel, actuellement rattachées au Département de la gestion des ressources, relèveront désormais, avec l'équipe chargée du plan d'action détaillé, du Conseiller principal, qui rendra compte directement au Directeur exécutif.
- Le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau de la déontologie gardent leur indépendance et rendront compte directement au Directeur exécutif, en maintenant une relation administrative (ligne en pointillés) avec le Conseiller principal. Le Directeur exécutif continuera également à superviser leurs activités de fond, à approuver leurs budgets et à leur allouer des ressources.
 - Le Directeur exécutif portera le poste de Conseiller principal chargé de la culture organisationnelle au rang de sous-secrétaire général, en utilisant à cette fin le cinquième poste de cette catégorie, déjà prévu dans le budget administratif et d'appui aux programmes approuvé pour 2020 mais actuellement non occupé, et il n'y aura donc pas d'incidence budgétaire. Un avis de vacance de poste sera publié peu après la session annuelle du Conseil d'administration, une fois que le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) et le Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) auront donné leur aval, la Conseillère principale actuelle assurant la direction par intérim en attendant que le poste soit pourvu. Le Directeur exécutif, en accord avec le Secrétaire général de l'ONU et le Directeur général de la FAO, procédera à la sélection et à la nomination du nouveau sous-secrétaire général.
 - La Division du bien-être du personnel sera déplacée juste après la session annuelle de 2020 du Conseil d'administration. La Division des ressources humaines ne le sera que lorsque le poste de sous-secrétaire général aura été pourvu.
 - Conformément aux recommandations issues de l'audit portant sur l'exemple que doivent montrer les responsables¹, le Chef de cabinet assumera un rôle plus traditionnel consistant principalement à épauler le Directeur exécutif et à hiérarchiser les priorités du Groupe de direction. Par conséquent, la Division des technologies de l'information et la Division de l'innovation et de la gestion des connaissances seront rattachées à une autre fonction du cadre hiérarchique.
 - La Division de l'innovation et de la gestion des connaissances relèvera du Département de l'élaboration des programmes et des politiques en raison de l'importance de l'innovation et de la gestion des connaissances pour améliorer l'efficacité des programmes, tandis que la Division des technologies de l'information sera placée sous la responsabilité du Département de la gestion des ressources.
 - Étant donné que le Bureau de l'évaluation fonctionne dans une large mesure comme le Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle, puisque la fonction d'évaluation est indépendante et que le Bureau de l'évaluation est régi par une politique et une charte approuvées par le Conseil d'administration, il rendra compte directement au Directeur exécutif et ne sera plus rattaché (ligne en pointillés) à un département du cadre hiérarchique, précédemment celui du Directeur exécutif adjoint.
2. Enfin, le Comité d'audit du PAM a été consulté au sujet de cette proposition et a confirmé qu'il était favorable à tous les changements.

¹ *Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP's Leadership Arrangements*, Bureau de l'Inspecteur général, rapport d'audit interne AR/20/01: une des mesures prioritaires acceptées, à mettre en œuvre d'ici au 30 juin 2020, précisait "Le Directeur exécutif devra... revoir les attributions actuelles du Chef de cabinet et décider comment séparer le rôle essentiel d'appui au Directeur exécutif de ses autres responsabilités prévues dans le cadre hiérarchique de façon à ce que la fonction du Chef de cabinet soit primordialement d'appuyer le Directeur exécutif et d'apporter rigueur et soutien au Groupe de direction."

Conseil d'administration



Explications:

1. La Division des ressources humaines et la Division du bien-être du personnel ne sont plus rattachées au Département de la gestion des ressources mais au nouveau Conseiller principal chargé de la culture organisationnelle.
2. Le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau de la déontologie ne sont plus rattachés au Directeur exécutif adjoint mais au Conseiller principal chargé de la culture organisationnelle, tout en continuant de rendre compte directement au Directeur exécutif.
3. La Division des technologies de l'information n'est plus rattachée au Chef de cabinet mais au Département de la gestion des ressources.
4. La Division de l'innovation et de la gestion des connaissances n'est plus rattachée au Chef de cabinet mais au Département de l'élaboration des programmes et des politiques.
5. Le Bureau de l'évaluation n'est plus rattaché au Directeur exécutif adjoint mais au Directeur exécutif, à qui il continue de rendre compte directement.

A DJIS-ABEBA
 BEIJING
 BERLIN
 CANADA
 COPENHAGUE
 D OUBAI
 LONDRES
 MADRID
 PARIS
 SÉOUL
 TOKYO

Rendent compte à la Division des partenariats publics et de la mobilisation de ressources
 Rend compte à la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing
 Rendent compte à la Division des partenariats stratégiques