



UNOPS

unicef

UN WOMEN



**Réunion conjointe des conseils d'administration du  
PNUD/FNUAP/UNOPS, de l'UNICEF, d'ONU-Femmes et du PAM**  
30 mai 2025

**NOTE D'INFORMATION**

**Thème 2:**

**Favoriser une plus grande cohérence des directives et cadres des Nations Unies en matière de devoir de protection pour renforcer le respect de l'obligation de rendre compte de l'action menée, l'efficacité et l'engagement envers le personnel des Nations Unies**

**I. Introduction**

L'année 2024 aura été, à l'échelle mondiale, la plus meurtrière pour les agents de première ligne. Ce triste record met en lumière les risques de plus en plus importants auxquels est exposé le personnel des Nations Unies, en particulier les employés recrutés sur le plan national, et dont les conséquences pénalisent l'efficacité des opérations et les personnes auxquelles nous venons en aide. Alors que les entités des Nations Unies continuent d'intervenir dans des environnements à haut risque et de plus en plus complexes, qui leur imposent d'évaluer régulièrement leur tolérance au risque, le devoir de protection est l'un des fondements de leur efficacité et de leur capacité opérationnelles. Compte tenu de l'importance vitale que revêt la présence des entités des Nations Unies dans les situations de fragilité, le devoir de protection est absolument nécessaire non seulement pour des raisons déontologiques, mais également parce qu'il est le préalable indispensable à la continuité des programmes. Face aux difficultés, les entités des Nations Unies doivent mener des opérations qui assurent non seulement l'efficacité et le respect de l'obligation de rendre compte de l'action menée, mais qui soient aussi fondamentalement résilientes et axées sur l'humain.

La résolution relative à l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies pour la période 2024-2028 fournit au système des Nations Unies pour le développement des indications sur la marche à suivre pour améliorer l'efficacité, l'efficacité et la cohérence de l'action menée, afin que celle-ci soit en adéquation avec les objectifs communs. Ce texte fait ressortir la nécessité d'améliorer la coordination entre les organismes des Nations Unies afin d'éviter les doubles emplois et d'aborder comme un seul ensemble les difficultés rencontrées sur la voie du développement. Il met en avant l'importance de la gestion axée sur les résultats et de l'obligation de rendre compte de l'action menée, qui garantissent que les activités menées dans le cadre des opérations améliorent de façon concrète la vie des gens. Le devoir de protection s'inscrit dans la droite ligne de cette résolution. C'est une composante de la prise de décisions, de l'obligation de rendre compte de l'action

menée et de la planification des ressources financières qui est indispensable pour atteindre l'efficacité, l'efficience et la cohérence recherchées. De plus, les efforts déployés en faveur des "effectifs de l'avenir" constituent un volet essentiel de l'initiative ONU 2.0, qui vise à moderniser le système des Nations Unies pour le rendre plus multiforme, plus réactif et mieux à même de s'adapter et de faire la différence.

Au cours des 10 dernières années, le Comité de haut niveau sur la gestion a accordé la plus grande importance au devoir de protection dans le système des Nations Unies, insistant sur la nécessité de garantir le respect des règles et politiques en vigueur et de poursuivre leur mise en œuvre. Le Comité recommande de renforcer le devoir de protection envers le personnel des Nations Unies grâce au développement d'une prise en charge psychosociale personnalisée et adaptée aux besoins, à la prise en compte des questions de sécurité et de santé au travail dans la gestion des risques, à l'amélioration de l'appui administratif, au renforcement des mesures de sûreté et de sécurité, et à l'utilisation de systèmes de suivi et d'évaluation solides<sup>1</sup>. Selon la définition qu'en donne le Comité, le devoir de protection impose aux entités le devoir irrévocable de s'employer à atténuer ou à pallier les risques de préjudice encourus par les membres de leur personnel et les personnes à leur charge<sup>2</sup>.

## **II. Le devoir de protection: un instrument à l'échelle du système, au service de l'exécution des mandats, de l'obligation de rendre compte de l'action menée et de la résilience opérationnelle**

Dans l'ensemble du système des Nations Unies, le personnel est de plus en plus souvent affecté dans des contextes opérationnels complexes et instables, qui présentent des risques élevés. Les conflits prolongés, les chocs climatiques et la réduction de l'accès humanitaire sont autant de facteurs qui accroissent les risques opérationnels, tout en rappelant qu'il est impératif de garantir la continuité des opérations, l'obligation de rendre compte de l'action menée et la présence sur le terrain. La démarche qui consiste à "rester sur le terrain et poursuivre l'action engagée" est fondamentale pour prêter assistance aux populations touchées. Toutefois, la complexité croissante des contextes opérationnels et la diminution des ressources rendent de plus en plus difficile la mise en application effective du devoir de protection, en particulier pour les agents de première ligne.

Le devoir de protection est un instrument stratégique qui suppose que les responsabilités soient plus clairement définies et que le PAM et ses employés s'engagent mutuellement à mettre effectivement en œuvre, en toute transparence, toutes mesures raisonnables visant à réduire les risques encourus, et à ce que ces mesures produisent des résultats tangibles. Les difficultés que présentent les évolutions actuelles exigent un modèle axé sur l'humain, appliqué mutuellement et ancré dans des normes communes, qui s'inscrit dans les initiatives de réforme en cours, ainsi que dans les cadres de planification et de performance institutionnelles, et repose sur un financement durable et proportionnel aux risques. Qui plus est, on observe une prise de conscience accrue de la nécessité d'éviter le plus possible de transférer les risques

---

<sup>1</sup> L'examen que le Corps commun d'inspection a consacré en 2024 à la santé mentale au sein des entités des Nations Unies a mis en évidence des problèmes importants et souligné la nécessité d'adopter des stratégies globales en matière de santé mentale, de prendre en compte la santé mentale dans les politiques institutionnelles, de renforcer les systèmes d'appui, de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation solides et d'améliorer la coordination interinstitutions. Ces recommandations visent à offrir au personnel des Nations Unies un environnement de travail plus sain et plus favorable.

<sup>2</sup> Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. 2016. *Final Report – HLCM Working Group on "Reconciling Duty of Care for UN personnel while operating in high risk environments"* (CEB/2016/HLCM/11).

aux partenaires et de veiller à ce que ces derniers disposent des politiques, des ressources et des capacités nécessaires pour favoriser la généralisation du devoir de protection au sein de leur personnel.

La réunion conjointe des conseils d'administration est l'occasion, pour certaines entités des Nations Unies, de faire mieux connaître leur démarche en matière de devoir de protection, de prendre acte des progrès accomplis depuis la pandémie de COVID-19 et de mettre en avant la possibilité d'élaborer des outils communs, des normes compatibles et des cadres harmonisés au service d'opérations plus sûres et plus efficaces, dont on puisse rendre dûment compte. À cette fin, il est indispensable de maintenir le devoir de protection au cœur des réformes en cours, dans le cadre d'un dialogue étroit avec les États Membres, partenaires de première importance dans les temps difficiles.

### III. Conclusion

En prenant des dispositions insuffisantes en matière de devoir de protection, les organismes s'exposent à des perturbations dans leurs opérations, au détriment de l'efficacité et de l'efficacité de leurs services, à des atteintes à leur réputation et à des risques juridiques et financiers, en particulier dans des contextes où il est attendu des entités des Nations Unies qu'elles restent sur le terrain et poursuivent l'action engagée. La mise en application systématique et transparente du devoir de protection appuie les réformes plus larges qui sont présentées dans l'examen quadriennal complet pour la période 2024-2028, notamment celles liées à la planification fondée sur les risques et à la résilience des effectifs, et contribue au renforcement de l'obligation de rendre compte de l'action menée et à son respect à l'échelle organisationnelle. Il est ainsi possible de répondre plus efficacement et de manière plus coordonnée aux préoccupations exprimées dans l'examen quadriennal complet<sup>3</sup> s'agissant d'accorder l'attention voulue aux lieux de travail.

Les mesures prises dans l'ensemble des entités des Nations Unies témoignent de la possibilité de systématiser le devoir de protection par le mécanisme de systèmes de planification, d'outils de financement et de structures de gouvernance. Les innovations partagées au moyen de plateformes mises en commun, de paramètres de mesure communs et de services cohébergés peuvent également contribuer à la sécurité, à la résilience et à la continuité des opérations, y compris dans les lieux d'affectation classés difficiles. À l'avenir, les entités des Nations Unies devraient mettre à profit cette possibilité pour renforcer la cohérence, favoriser l'acquisition de connaissances dans toutes les entités et promouvoir des solutions concrètes pour honorer l'obligation qu'elles ont en commun de protéger leur personnel tout en s'acquittant de leur mandat.

---

<sup>3</sup> Assemblée générale des Nations Unies. 2024. [Résolution 79/226: Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies \(A/RES/79/226\)](#).