

OMPI



WO/GA/36/8
ORIGINAL : anglais
DATE : 15 août 2008

F

ORGANISATION MONDIALE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE
GENÈVE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'OMPI

**Trente-sixième session (18^e session extraordinaire)
Genève, 22 – 30 septembre 2008**

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR
DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

Document établi par le Secrétariat

1. Le présent document contient le rapport de synthèse annuel établi par le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.

2. *L'Assemblée générale de l'OMPI est invitée à prendre note du rapport de synthèse annuel du directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes.*

[L'annexe suit]

ANNEXE

RAPPORT DE SYNTHÈSE ANNUEL DU DIRECTEUR
DE LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES

1^{er} juillet 2007 – 30 juin 2008

I. RAPPEL

1. La Charte de l'audit interne (ci-après dénommée "charte")¹ exige que l'auditeur interne présente chaque année au directeur général, avec copie au vérificateur externe des comptes et au Comité d'audit, un rapport de synthèse sur ses activités indiquant les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations. Ce rapport de synthèse est également présenté à l'Assemblée générale. La Division de l'audit et de la supervision internes établit également chaque trimestre un bref rapport interne visant à tenir informés le directeur général et le Comité d'audit des activités de supervision menées et prévues. La division présente aussi ses activités (paragraphe 22 de la charte) au Comité du programme et budget, ce qu'elle a fait pour la première fois en 2007. Toute cette procédure contribue à ce que la division mène ses activités de façon transparente et responsable.

2. La Division de l'audit et de la supervision internes a été créée en mai 2000. Son mandat initial englobait les fonctions d'audit interne et d'évaluation. La division jouait aussi de façon informelle un rôle de coordination dans le cadre des activités d'enquête et d'inspection. À la suite de l'approbation de la Charte de l'audit interne de l'OMPI par l'Assemblée générale en septembre 2005 (la charte a été révisée en septembre 2007), les fonctions d'enquête et d'inspection ont été expressément intégrées dans le mandat de la Division de l'audit et de la supervision internes. La nature de la fonction d'évaluation et les activités correspondantes ont été précisées dans la politique d'évaluation approuvée par le directeur général en 2007. La Division de l'audit et de la supervision internes a pour rôle d'assurer une supervision interne efficace à l'OMPI. Elle a pour mission d'examiner et d'évaluer de façon indépendante les systèmes et procédures de contrôle et de gestion de l'OMPI et de formuler des recommandations aux fins de leur amélioration, ce qui permet à la direction et aux autres parties prenantes de disposer d'observations et d'informations factuelles et objectives, ainsi que d'une supervision et d'une assistance propices à l'exercice efficace de leurs responsabilités et la réalisation de la mission et des objectifs de l'OMPI.

¹ La Charte de l'audit interne de l'OMPI a été approuvée en septembre 2005. Elle a été révisée en septembre 2007 (voir le document WO/GA/34/15).

II. SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS DE SUPERVISION INTERNE

3. Les principales activités d'audit et de supervision internes menées au cours de la période considérée sont résumées ci-après :

a) Audit interne

- les examens d'audit relatifs au nouveau système et procédures d'achat et aux registres des risques ainsi qu'à la gestion des risques dans le cadre du projet relatif à la nouvelle construction ont été achevés;
- des enquêtes d'audit ont été achevées et des projets de rapports ont été élaborés en vue d'être soumis pour observations aux personnes concernées par les audits ci-après :
 - examen d'opérations d'achat importantes;
 - examen de la sécurité et des opérations informatiques;
 - examen des registres des risques de l'OMPI et de la procédure d'appel d'offres en ce qui concerne l'entreprise générale dans le cadre du projet relatif à la nouvelle construction;
 - un mandat détaillé a été élaboré pour la réalisation d'un audit des contrôles et des procédures d'accès aux systèmes informatiques de l'OMPI;
- un plan détaillé d'audit interne de l'OMPI² a été élaboré et soumis au directeur général et au Comité d'audit, et des observations ont été reçues en retour. Ces programmes de travail et orientations stratégiques détaillées ont permis de cerner les besoins d'audit pour les secteurs et les domaines d'activité présentant

² Le plan d'audit interne contenait les éléments suivants :

1. NOTE LIMINAIRE : ESSENTIEL DES MESURES PRINCIPALES

2. STRATÉGIE D'AUDIT

Stratégie pour l'audit interne à l'OMPI

3. PROGRAMME ANNUEL DE TRAVAIL D'AUDIT et ÉVALUATION DES BESOINS EN MATIÈRE D'AUDIT

Plan d'audit annuel pour 2008

Organigramme proposé pour la Division de l'audit et de la supervision internes

Évaluation des besoins en matière d'audit pour 2008

Calcul des jours-hommes disponibles

Besoins en matière d'audit déterminés mais non couverts en 2008

4. MÉTHODE D'ÉVALUATION DES RISQUES et RÉSULTATS

Document relatif à l'évaluation des risques

Modèle d'évaluation des risques

Classement en fonction des risques des services susceptibles d'être soumis à un audit

5. PLANIFICATION DU TRAVAIL D'AUDIT POUR LES ACTIVITÉS D'AUDIT INTERNE COUVRANT LA PÉRIODE JUILLET-DÉCEMBRE 2007 ET RÉSULTATS PAR RAPPORT AU PLAN ÉTABLI POUR 2007

Plan d'audit annuel détaillé pour 2007 (juillet-décembre 2007)

Document présentant les résultats par rapport au plan établi pour 2007

6. PROGRAMME ET BUDGET PROPOSÉ POUR LA DIVISION DE L'AUDIT ET DE LA SUPERVISION INTERNES (2008-2009)

7. CHARTE DE L'AUDIT INTERNE DE L'OMPI (RÉVISÉE EN 2007)

des risques élevés et de les chiffrer à 780 journées de travail d'audit. La Division de l'audit et de la supervision internes est en mesure de consacrer environ 250 jours d'audit en 2008 aux tâches en question (sur lesquels 90 jours devraient être assurés par des experts extérieurs)³. L'impossibilité de procéder à un audit de l'ensemble des secteurs d'activités et des systèmes présentant un risque élevé constitue un sujet de préoccupation important;

- des propositions concernant la méthode d'audit applicable au projet relatif à la nouvelle construction ont été élaborées en vue de satisfaire aux exigences du Comité d'audit s'agissant de la communication deux fois par an d'informations sur le travail d'audit interne concernant ce projet important;
- comme cela est prévu au paragraphe 28 de la Charte de l'audit interne, des modifications ont été proposées en 2007 par la Division de l'audit et de la supervision internes; ces propositions ont été acceptées par le Groupe de travail du programme et budget en septembre 2007. Elles ont été présentées et approuvées par l'Assemblée générale à sa quarante-troisième session tenue en septembre 2007;
- le travail consacré à l'élaboration d'un manuel de l'audit interne, de procédures systématiques et de schémas d'audit s'est poursuivi. Les activités d'audit interne sont réalisées conformément aux normes et au code d'éthique de l'Institut professionnel des auditeurs internes et aux avis et orientations pratiques en la matière.

b) Enquête

- Quatre enquêtes ont été menées à terme pendant la période examinée, deux avec l'assistance professionnelle d'enquêteurs extérieurs (le poste d'enquêteur principal n'ayant pas encore été pourvu). Les dossiers des quatre affaires ayant fait l'objet d'une enquête ont ensuite été transmis aux organes et services responsables de l'Organisation, à savoir respectivement le Jury mixte chargé de l'examen des plaintes des fonctionnaires de l'OMPI dans un cas, le Bureau du conseiller juridique pour transmission du dossier au Comité d'appel de l'OMPI dans un autre cas, et le Département de la gestion des ressources humaines pour une éventuelle mesure disciplinaire dans les deux autres cas;

³ Le total des jours-hommes nécessaires pour assurer l'ensemble du travail d'audit interne pour tous les secteurs déterminés dans le cadre de l'évaluation des besoins d'audit se chiffre à 780 (ce qui peut être considéré comme équivalant à 4,9 années-hommes d'audit). Ces chiffres sont raisonnables par rapport aux indicateurs établis par le Corps commun d'inspection de l'ONU, à savoir entre quatre et huit auditeurs professionnels pour un organisme de la taille et de la complexité de l'OMPI (voir l'annexe I du rapport JIU/REP/2006/2). Toutefois, compte tenu du manque actuel du personnel d'audit, tous les secteurs présentant un risque élevé devant faire l'objet d'un audit ne seront pas étudiés en 2008 et aucun audit pour des secteurs présentant un risque moyen ou faible ne sera réalisé cette même année. La Division de l'audit et de la supervision internes disposera de 250 jours-hommes, y compris le temps prévu dans le cadre des missions d'audit confiées à des experts extérieurs en 2008 (90 jours). Par conséquent, le nombre de jours-hommes pour les secteurs devant faire l'objet d'un audit déterminés dans le cadre de l'évaluation des besoins d'audit qui ne seront pas étudiés en 2008 atteindra 530 (plus de trois années-hommes).

- la Division de l’audit et de la supervision internes a été saisie de 11 questions supplémentaires, parmi lesquelles deux dénonciations d’abus. Sur ces deux dénonciations, l’une est proche de son terme sans qu’il soit nécessaire de procéder à une enquête; en ce qui concerne la deuxième affaire, une décision préliminaire quant à la nécessité de prendre des mesures supplémentaires est en train d’être prise. De telles décisions ont été prises à propos de cinq autres affaires qui nécessiteront toutes une enquête approfondie. Une de ces enquêtes sera effectuée pour le Jury mixte chargé de l’examen des plaintes des fonctionnaires de l’OMPI. Des décisions préliminaires doivent encore être prises dans quatre affaires;

QUESTIONS SOUMISES	SITUATION							
	Source	N°	Décision préliminaire			Enquête		
		En attente	En cours	Affaire terminée, aucune enquête supplémentaire nécessaire		En attente	En cours	Achevée pendant la période considérée
Jury mixte chargé de l’examen des plaintes	2					1		1
Activités pour affaires devant TAOIT	1							1
Dénonciation d’abus (en 2008)	2		1	1				
Autres (par exemple, DGRH, fonctionnaires via la direction)	10	4				4		2
Total	15	4	1	1		5	–	4

- une étude sur les pratiques de l’ONU et d’autres pratiques appropriées en ce qui concerne la déclaration de situation financière a été achevée. Un travail approfondi visant à mettre en place un système de formulaires, une formation et une orientation en ce qui concerne les déclarations de situation financière est maintenant bien engagé;
- un plan de travail détaillé pour la section chargée des enquêtes a été élaboré et envoyé au directeur général et des observations ont été reçues en retard. Le plan de travail détaillé a aussi été examiné par le Comité d’audit à sa neuvième réunion tenue en mai 2008;
- la Division de l’audit et de la supervision internes coopère avec les équipes de sécurité informatique en ce qui concerne divers cas d’infraction à la sécurité informatique;
- un projet de texte relatif à la politique à suivre en matière d’enquête a été élaboré en vue de faciliter l’application de la charte révisée de l’audit interne de l’OMPI. Ce texte englobe des normes internationales, tenant compte des Lignes directrices uniformes en matière d’enquête⁴, du cadre uniforme pour la prévention et la lutte

⁴ Conférence des enquêteurs internationaux, 2003.

contre la fraude et la corruption⁵ et d'autres pratiques internationales recommandées. Le projet de texte relatif à la politique en matière d'enquête a été communiqué au directeur général et au Bureau du conseiller juridique pour un premier examen et des observations préliminaires. Une copie du texte a aussi été communiquée au Comité d'audit qui a débattu de la politique pendant sa réunion tenue en mai 2008. Le directeur général a demandé que des consultations soient organisées avec les chefs de programme sous la supervision d'un groupe directeur et il y a lieu d'espérer qu'un texte définitif relatif à la politique en matière d'enquête pourra être arrêté avant la fin de l'année;

- des travaux sont en cours de vue de l'élaboration d'un manuel sur la réalisation d'enquêtes qui tiendra compte des pratiques recommandées en matière d'enquête au sein des organisations internationales et des institutions financières multilatérales.

c) Inspection

- Un travail d'inspection portant sur les principes d'intégrité et d'éthique de l'OMPI a été réalisé et un expert engagé pour contribuer à l'étude a remis un premier projet de rapport en juin 2008. Le travail d'inspection a consisté à examiner et à évaluer de manière approfondie les lacunes afin d'améliorer les procédures d'application des principes d'intégrité et d'éthique à l'OMPI et, en particulier, de les rendre plus complémentaires et efficaces et d'accroître leur effet préventif. Des propositions détaillées seront formulées en vue de renforcer les systèmes et procédures de l'OMPI conformément aux pratiques recommandées dans le cadre du système des Nations Unies et à l'échelle internationale. Les grandes lignes d'un projet de déclaration de principes d'intégrité et d'éthique à l'OMPI sera élaboré en vue d'être soumis aux membres de la haute direction de l'Organisation. Le travail d'inspection comprend aussi des conseils pratiques sur la mise en place d'un système de dénonciation d'abus à l'OMPI et facilitera l'élaboration du mandat d'un bureau chargé des questions d'éthique professionnelle et du fonctionnaire appelé à travailler dans ce bureau.

d) Évaluation

- La politique d'évaluation de l'OMPI a été approuvée par le directeur général et présentée à l'Assemblée générale, à sa session de septembre 2007. La politique a été élaborée conformément aux pratiques recommandées au niveau international et compte tenu des normes d'évaluation applicables dans le système des Nations Unies⁶. La politique d'évaluation renforcera l'évaluation à l'OMPI et rapprochera les pratiques d'évaluation des bonnes pratiques suivies dans les autres organisations du système de l'ONU. Elle définit un cadre général de planification et de mise en œuvre des évaluations. Elle prévoit l'utilisation d'informations à valeur ajoutée aux fins des processus décisionnels tendant à améliorer les activités en cours et à venir, dans le cadre du système de gestion axée sur les résultats de

⁵ Groupe d'étude des institutions financières internationales chargé de la lutte contre la corruption, 2006.

⁶ Adoptées par le groupe d'évaluation des Nations Unies (UNG) à sa réunion annuelle tenue en avril 2005.

l'OMPI. La politique d'évaluation et la réalisation d'évaluations indépendantes (par la Division de l'audit et de la supervision internes) et d'autoévaluations (par les chefs de programme et de projet) revêtent un caractère particulièrement important dans l'optique du Plan d'action de l'OMPI pour le développement. Le Comité du développement et de la propriété intellectuelle (CDIP) a souligné l'importance de l'évaluation en vue de la réalisation efficace des activités au service du développement;

- le rapport sur l'exécution du programme de l'OMPI pour 2006 a été achevé et approuvé par le directeur général. Le rapport a été présenté au Comité du programme et budget, à sa réunion de juin 2007 et à l'Assemblée générale en septembre 2007;
- le rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice 2006-2007 est en cours d'achèvement. Le rapport est établi à partir de la structure du programme et du cadre de gestion axée sur les résultats tels qu'ils figurent dans le rapport sur le programme et budget pour l'exercice 2006-2007 et contribue à consolider les procédures de l'OMPI en matière de gestion axée sur les résultats ainsi que le prévoit la politique d'évaluation de l'OMPI. Le rapport sur l'exécution du programme de travail tient compte des contributions des chefs de programme et le rôle de la Division de l'audit et de la supervision internes consiste à valider les données présentées relatives aux résultats et à résumer les résultats de l'exécution;
- un rapport d'évaluation est actuellement établi sur des points à examiner suite à l'établissement du rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice 2006-2007. Les conclusions et les recommandations de l'évaluation seront communiquées à la haute direction en vue d'un examen approfondi et de leur prise en compte en temps voulu;
- un projet de programme de travail détaillé pour la Section de l'évaluation a été établi pour l'année 2008, dès lors qu'une personne chargée de l'évaluation a été recrutée; ce projet de programme sera communiqué au directeur général pour approbation et examen par le Comité d'audit.

III. AUTRES ACTIVITES DE SUPERVISION

Conseils en matière d'audit et de contrôle

4. Conformément à la définition figurant dans la Charte de l'audit interne et au mandat qui lui a été confié, la Division de l'audit et de la supervision internes a fourni des conseils sur différentes questions dans les domaines suivants : gestion des risques, gestion axée sur les résultats et planification stratégique, procédures de contrôle interne, rapport coût-efficacité et conformité avec les statuts et règlements de l'Organisation. Au cours des prochains exercices biennaux, cette partie des activités de la division devrait sensiblement augmenter compte tenu de l'évolution récente des systèmes en vigueur à l'OMPI, notamment :

- l'adoption et la mise en œuvre du nouveau Règlement financier et de son règlement d'exécution, y compris des dispositions de contrôle interne plus efficaces, plus rationnelles et plus modernes;

- le programme d'améliorations structurelles qui, notamment, vise à mettre en œuvre des activités à la suite du rapport établi par PricewaterhouseCoopers sur l'évaluation bureau par bureau;
- la poursuite de l'élaboration de procédures de gestion des risques, en particulier au niveau de l'Organisation. À cet égard, la Division de l'audit et de la supervision internes a donné des conseils et des avis à la Division des achats et des contrats en ce qui concerne l'établissement d'un registre des risques;
- l'installation d'un système informatisé et pleinement intégré de planification des ressources d'entreprise;
- les efforts déployés afin de remplir les exigences en matière de gestion, d'audit interne et d'évaluation des fonds et projets extrabudgétaires;
- l'adoption des normes comptables internationales du secteur public et, en particulier, la nécessité pour la direction d'établir une déclaration particulière de garantie des contrôles.

5. Avant la fin de 2008, il est prévu de réaliser une évaluation des insuffisances en ce qui concerne les procédures et les systèmes de contrôle interne à l'OMPI à partir du modèle du Committee of Sponsoring Organizations (COSO) comme cadre de référence. L'étude contiendra des propositions de solutions à apporter aux insuffisances et les responsables de l'étude procéderont également à des tests de "cheminement" en ce qui concerne les contrôles en place au niveau des programmes à la suite de la mise en œuvre du nouveau Règlement financier et de son règlement d'exécution.

Comité d'audit

6. L'Assemblée générale de l'OMPI a approuvé, en septembre 2005, la création du Comité d'audit de l'OMPI⁷. Le Comité d'audit a tenu ses cinquième, sixième, septième, huitième et neuvième réunions au cours de la période considérée dans le présent rapport, outre d'autres réunions pendant lesquelles le comité a examiné l'évaluation bureau par bureau et le rapport de cette évaluation réalisés par PricewaterhouseCoopers ainsi que le projet relatif à la construction du nouveau bâtiment. Les membres du Comité d'audit ont aussi participé aux réunions du Comité du programme et budget et des assemblées des États membres de l'OMPI. La Division de l'audit et de la supervision internes a fourni des services d'appui administratif au comité et en a assuré le secrétariat ainsi qu'il était tenu de le faire, et ce jusqu'en septembre 2007 lorsque des modifications relatives au mandat du Comité d'audit ont été approuvées par l'Assemblée générale, à la suite desquelles la Division de l'audit et de la supervision internes n'a plus été tenue d'effectuer ce travail pour le Comité d'audit.

Vérificateur externe des comptes

7. L'excellente collaboration sur le plan professionnel s'est poursuivie avec le vérificateur externe des comptes.

⁷ Document A/41/10 intitulé "Proposition concernant la création d'un Comité d'audit de l'OMPI".

Médiateur

8. Au cours de la période considérée, l'auditeur interne et le médiateur ont collaboré et se sont régulièrement rencontrés afin d'assurer une bonne coordination et d'éviter tout chevauchement inutile de leurs activités. Leurs échanges de vues et consultations se sont révélés utiles et ont contribué à faire en sorte que les mandats distincts et indépendants de l'auditeur interne et du médiateur soient remplis efficacement.

Suivi des recommandations en matière de supervision sur les plans interne et externe

9. La mise en œuvre par les chefs de programme de l'OMPI de l'ensemble des recommandations en matière de supervision fait l'objet d'un "suivi" régulier. Ce suivi est assuré par la Division de l'audit et de la supervision internes de trois manières différentes :

- grâce à l'examen, au début de chaque nouvelle opération d'audit, de la mise en œuvre des recommandations précédentes;
- grâce à l'examen et à l'actualisation périodiques, par les chefs de programme qui en sont responsables, de la liste des "recommandations en matière de supervision mises en œuvre" et la présentation au Comité d'audit pour examen. Cette activité est coordonnée par la Division de l'audit et de la supervision internes pour le compte du Comité d'audit;
- grâce à l'établissement, sur une base annuelle, du rapport de synthèse destiné à tenir le directeur général et l'Assemblée générale informés de l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations par les chefs de programme de l'OMPI.

10. La liste de l'ensemble des recommandations en matière de supervision en suspens a été régulièrement actualisée et examinée au cours de la période considérée. Le Comité d'audit examine cette liste pendant ces réunions ordinaires, une fois sur deux. Pendant la période considérée, il a été demandé aux chefs de programme responsables d'ajouter à la liste des renseignements complémentaires en ce qui concerne les activités de mise en œuvre et le calendrier des actions relevant de leur responsabilité. Les chefs de programme chargés de rendre compte au directeur général de la mise en œuvre des recommandations en matière de supervision ont également été plus précisément désignés et doivent répondre de l'exécution des recommandations figurant sur la liste. Ainsi que le Comité d'audit de l'OMPI l'a demandé, les recommandations du comité ont également été ajoutées à la liste, ce qui a abouti à une augmentation importante du nombre des recommandations en suspens en matière de supervision.

11. À la fin de la période faisant l'objet du présent rapport, 156 recommandations (dont celles du Comité d'audit) restent en suspens. Parmi ces recommandations, 125 ont été formulées au cours de la période considérée. Les recommandations du vérificateur externe des comptes ont continué à être progressivement mises en œuvre pendant la période considérée, mais certaines demeurent partiellement en suspens⁸. Ainsi que cela est prévu au

⁸ Vingt-cinq recommandations demeurent en suspens. Elles ont été partiellement mises en œuvre. Cinq de ces recommandations ont été formulées il y a au moins deux ans. Parmi ces cinq recommandations figure la recommandation n° 2 énoncée dans le rapport pour la période 2004-2005 relative au renforcement de la Division de l'audit et de la supervision

paragraphe 21 de la Charte de l'audit interne, un rapport sera présenté au directeur général en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes et le Comité d'audit recevra une copie de ce rapport.

12. Il a été élaboré un projet d'ordre de service définissant, sur le plan de l'établissement des rapports, les procédures, les rôles et les responsabilités des chefs de programme de l'OMPI et de la Division de l'audit et de la supervision internes en ce qui concerne la mise en œuvre des recommandations dans le domaine de la supervision à l'OMPI; ce projet fera l'objet de consultations avec les chefs de programme.

Coopération avec l'ONU

13. La Charte de l'audit interne contient des dispositions expresses en ce qui concerne la nécessité de participer aux différentes instances officielles de l'ONU s'agissant des fonctions de supervision. Pendant la période considérée, la Division de l'audit et de la supervision internes a poursuivi sa collaboration et sa coopération actives avec d'autres organisations et organes du système des Nations Unies. La division a notamment :

- participé à la neuvième Conférence des enquêteurs internationaux organisée par la FAO, qui s'est tenue à Rome en juin 2008;
- participé à la trente-huitième réunion des représentants des services de vérification interne de l'ONU, organisée par l'AIEA, qui s'est tenue en octobre 2007 à Vienne;
- fait partie des groupes de travail élaborant des documents techniques pour les représentants des services de vérification interne sur la divulgation des rapports d'audit interne de l'ONU à l'intention des États membres et sur les principes et les pratiques recommandées pour les comités d'audit des organisations des Nations Unies;
- continué à participer aux travaux du groupe d'évaluation des Nations Unies, structure interinstitutions regroupant les spécialistes de l'évaluation dans le système des Nations Unies;
- a coprésidé l'équipe d'experts du groupe d'évaluation des Nations Unies travaillant sur la gestion axée sur les résultats (jusqu'à la fin du mois d'août 2007) et participé à l'établissement d'un rapport sur le "Rôle de l'évaluation dans la gestion axée sur les résultats dans le système des Nations Unies".

IV. RESSOURCES ET PLANIFICATION SUR LE PLAN DE LA SUPERVISION

14. La Division de l'audit et de la supervision internes a continué d'exécuter, autant que possible, son mandat, avec des ressources humaines limitées. La mise en œuvre de la Charte de l'audit interne, la réalisation d'un nombre beaucoup plus raisonnable d'audits, l'appui

[Suite de la note de la page précédente]

internes; il est question de l'état d'avancement de la mise en œuvre de cette recommandation dans d'autres parties du présent rapport.

au Comité d'audit de l'OMPI (ce travail est maintenant sensiblement moindre après la décision qui a été prise, par souci de transparence et dans le respect du principe de la reddition de comptes, de ne plus demander à la Division de l'audit et de la supervision internes d'assurer le travail de secrétariat pour le Comité d'audit), une charge de travail croissante en ce qui concerne les enquêtes, et l'important volume de travail à fournir par la Division de l'audit et de la supervision internes aux fins de l'élaboration du rapport sur l'exécution du programme pour l'exercice 2006-2007 ont constitué des facteurs essentiels pendant la période considérée. La nécessité de pouvoir exécuter un programme complet et approprié d'audits et d'évaluations internes fondé sur une estimation approfondie du risque, réaliser des inspections selon les besoins, et réagir dans de meilleurs délais dans le cadre des dossiers appelant une enquête demeurent des priorités qui exigent une réponse urgente. Ces points ont été examinés de façon approfondie avec le directeur général, qui s'est résolument engagé à fournir les ressources nécessaires à la Division de l'audit et de la supervision internes.

Tableau des effectifs et renseignements y relatifs

Division de l'audit et de la supervision internes – groupe de gestion	Nombre de postes fin juillet 2008	Effectifs fin juillet 2008	Commentaires
Directeur et section d'appui	1	2	Un D.1 en poste et une assistante administrative temporaire sous contrat de six mois.
Section de l'audit interne	2	1	Un administrateur principal à l'audit interne (P.4) est en poste ⁹ . Un poste de chef de la Section de l'audit interne (P.5) est approuvé.
Section des enquêtes	1	1	Une enquêtrice principale (P.4) est en poste.
Section de l'évaluation	2	1	Un évaluateur principal (P.4) est en poste. Un chef de la Section de l'évaluation (P.5) a été recruté : il prendra ses fonctions à l'OMPI le 1 ^{er} novembre 2008.

15. Les problèmes de personnel qui ont longtemps entravé la mise en place de l'activité de supervision interne à l'OMPI sont en voie d'être réglés. Le programme et budget pour 2008-2009 prévoit sept postes pour la Division de l'audit et de la supervision internes. Comme l'indiquaient les précédents rapports, il est à présent clairement établi, sur la base d'une analyse détaillée des besoins et des risques en matière d'audit, que l'on a besoin de plus d'administrateurs à l'audit interne. Selon les estimations actuelles, il manque largement trois années-personnes pour assurer l'activité d'audit interne essentielle en 2008. L'OMPI est très en-deçà des critères du CCI pour le nombre d'auditeurs internes attendu dans une institution des Nations Unies de taille et de complexité similaires : d'après le CCI, il faudrait à l'OMPI au moins quatre administrateurs à l'audit interne¹⁰ – et nous en avons actuellement un seul.

⁹ Ce fonctionnaire a été en congé de maladie à partir du 13 mars 2008 et a repris le travail à plein temps le 21 avril 2008.

¹⁰ Annexe I du rapport du CCI sur les *lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies* (JIU/REP/2006/2).

16. En matière d'effectifs, la priorité actuelle de la Division de l'audit et de la supervision internes est de recruter des administrateurs à l'audit interne pour répondre aux besoins amplement démontrés d'audits urgents dans des domaines à haut risque et pour se rapprocher des normes du système des Nations Unies en la matière. Le plan détaillé pour 2008 concernant le travail d'enquête fait aussi ressortir la nécessité de renforcer les ressources humaines pour assurer un nombre d'enquêtes qui est actuellement élevé. Un plan détaillé concernant le travail d'évaluation pour 2008 est en cours d'élaboration maintenant que la Division de l'audit et de la supervision internes dispose d'un administrateur principal à l'audit interne. Le directeur général devra approuver le plan d'évaluation pour 2008; et en temps opportun, celui-ci sera soumis au Comité d'audit pour observations.

17. Pendant la période considérée, les mouvements de personnel ont été les suivants :

- l'évaluateur principal (P.4) a été transféré dans une autre institution des Nations Unies en août 2007;
- l'assistante administrative (G.6) a été transférée de la Division de l'audit et de la supervision internes, pour continuer à assurer le secrétariat du Comité d'audit, en novembre 2007;
- une secrétaire temporaire (G.5) est entrée à la Division de l'audit et de la supervision internes en novembre 2007 avec un contrat de six mois (à présent prolongé jusqu'à octobre 2008);
- une enquêtrice principale et un évaluateur principal (tous deux P.4) ont pris leur poste respectivement en mars et en mai 2008.

18. Selon la Charte de l'audit interne (paragraphe 23), l'auditeur interne doit formuler ses observations sur le caractère suffisant ou non des ressources allouées à la supervision interne au sein de l'Organisation. La Division de l'audit et de la supervision internes n'a toujours pas un personnel suffisant pour assurer l'exécution efficace des fonctions de supervision interne et atteindre les objectifs fixés dans son mandat. Selon la Charte de l'audit interne (paragraphe 25), le directeur général, en concertation avec l'auditeur interne (c'est-à-dire le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes) s'assure que la fonction d'audit interne de l'OMPI (audit, investigation et inspection) est dotée de professionnels possédant les compétences, l'expérience et les connaissances professionnelles requises.

Budget de la Division de l'audit et de la supervision internes pour 2008-2009¹¹

Dépenses et engagements	Budget approuvé	Solde
1 701	3 422	1 721

¹¹ En milliers de francs suisses. Les dépenses de personnel font l'objet d'allocations budgétaires annuelles.

19. L'exécution du budget est actuellement légèrement en-deçà des prévisions parce que tous les postes approuvés n'ont pas été pourvus. Par rapport au nombre total de postes approuvés – 36 mois-personnes inscrits au budget pour le premier semestre de 2008 – les travaux exécutés représentent environ 18 mois (plus environ deux mois de services d'experts contractuels¹² et six mois de personnel administratif temporaire).

20. Pendant cette période, il a été fait davantage appel à des sous traitants pour réaliser diverses activités de supervision (deux enquêtes, trois audits, une évaluation et l'inspection). Il est prévu de recourir plus largement à la sous-traitance au cours des prochaines années, en particulier pour des activités d'évaluation.

21. Les propositions relatives au budget global de la Division de l'audit et de la supervision internes figurant dans le programme et budget pour 2008-2009, qui avaient été élaborées, puis approuvées par le directeur général, en 2007, ont été approuvées par l'Assemblée générale en mars 2008.

V. PERSPECTIVES

22. Certains des principaux objectifs et des principales tâches à réaliser pendant la période qui fera l'objet du prochain rapport sont indiqués dans les paragraphes qui suivent. La réalisation des objectifs visés est très largement tributaire d'une résolution rapide des problèmes de ressources et de personnel exposés plus haut.

Audit interne

23. Sur le plan de l'audit interne, le plus urgent est de renforcer l'effectif et de réaliser un plus grand nombre d'audits afin de pouvoir donner l'assurance au directeur général et aux États membres que le contrôle interne est une réalité à l'OMPI. Dans le cadre du plan annuel d'audit et à la suite de l'audit de sécurité informatique, de nouveaux audits concernant le contrôle d'accès informatique et les opérations du PCT devraient être achevés au dernier trimestre de 2008. Toutefois, il existe à l'OMPI de nombreux domaines importants et à haut risque qui appelleraient un audit et qui n'ont jamais fait l'objet d'un véritable contrôle de la part de la Division de l'audit et de la supervision internes. Plus précisément, en 2009 il est prévu de débiter un travail d'audit interne portant sur d'autres secteurs d'activité majeurs, comme les systèmes de Madrid et de La Haye, qui couvrira à la fois les opérations et les recettes.

24. Parallèlement à la réalisation d'audits, il est important aussi de poursuivre le perfectionnement des administrateurs à l'audit interne qui doivent travailler selon les normes internationales en la matière. La Division de l'audit et de la supervision internes poursuivra aussi l'élaboration de son manuel d'audit et d'autres directives pour la pratique.

Enquêtes

25. La priorité absolue reste d'effectuer le travail d'enquête voulu avec ponctualité et professionnalisme. Un élément crucial pour atteindre ce but sera que la section des enquêtes finalise les principes à suivre en matière d'enquête, actuellement à l'état de projet.

¹² En six contrats distincts.

Le processus de consultation devrait être une bonne occasion d'échanger des vues sur les notions fondamentales d'équité et de respect des procédures avec les différentes parties prenantes au sein de l'Organisation. Cet échange de vues devrait à son tour fournir des éléments pour le manuel d'enquête dont la rédaction est déjà engagée et indiquer les domaines où il pourrait y avoir besoin de tutorat informel, de formation ou d'appui supplémentaires.

26. Tout indique que l'année à venir sera propice à l'édification d'une bonne compréhension de la fonction d'enquête au sein de l'Organisation et de sa place dans l'ensemble du mécanisme institutionnel visant l'intégrité et l'éthique. Les enseignements tirés de chaque enquête, avec le temps, favoriseront une meilleure gestion et un climat de travail plus productif. Un niveau adéquat de ressources humaines sera un facteur de succès essentiel à cet égard, et il y a en particulier besoin d'acquérir l'expertise voulue pour gérer une enquête très technique dans le domaine informatique.

Inspection

27. Les résultats de l'inspection par la Division de l'audit et de la supervision internes des systèmes destinés à assurer le respect des principes d'intégrité et d'éthique à l'OMPI, qui sera terminée sous peu, seront considérés par la haute direction de l'OMPI (le directeur général a déjà demandé qu'une équipe spéciale soit constituée à cet effet et que les résultats soient pris en compte dans le projet d'amélioration structurelle de l'Organisation). Un dialogue sera instauré dans toute l'Organisation pour engager les intéressés à examiner l'adéquation des différentes composantes des systèmes visant l'intégrité et l'éthique à l'OMPI. Un plan d'action sera arrêté pour donner suite aux recommandations issues de l'examen des lacunes en 2009, afin que les procédures et mécanismes visant l'intégrité et l'éthique soient complets, plus préventifs et mieux intégrés. Il est important pour l'OMPI qu'un système harmonisé et adéquat visant l'intégrité et l'éthique (avec capacité d'enquête rapide et efficace sur les manquements éventuels) soit intégralement et effectivement en place dès que possible pour soutenir le renforcement des valeurs d'entreprise, la conduite et la gestion du personnel, les systèmes de déclaration de situation financière, l'administration interne de la justice, le respect des règlements et les procédures disciplinaires.

Évaluation

28. La mise en œuvre rapide et efficace de la nouvelle politique d'évaluation de l'OMPI sera une première étape déterminante pour relancer les évaluations indépendantes à l'OMPI (la dernière remonte à 2004). C'est possible maintenant que nous avons en poste une évaluatrice principale et avec le personnel supplémentaire qui va entrer en fonction très bientôt.

29. La préparation d'un plan d'évaluation pour 2008 a bénéficié du processus de consultation et de validation concernant les rapports sur l'exécution du programme, qui a permis de tester l'application de la politique d'évaluation et a facilité l'identification des domaines dans lesquels un appui serait nécessaire. Avant que la politique d'évaluation soit pleinement mise en œuvre et le plan de travail de la section de l'évaluation parachevé en 2009, des consultations supplémentaires auront lieu avec les principales parties prenantes pour les amener à s'approprier le système et à s'y investir davantage. Au travers de son plan d'évaluation, la section de l'évaluation envisage, outre la réalisation d'évaluations portant sur des points précis, les apports suivants :

- favoriser fortement l’instauration dans l’Organisation d’une culture de l’évaluation et l’appréciation des avantages qui en découlent;
- continuer à développer et renforcer les systèmes de suivi et d’évaluation des programmes;
- accroître la capacité de suivi et d’évaluation axés sur les résultats en assurant aux personnes chargées d’exécuter les programmes une formation et des conseils de spécialistes en matière de suivi et d’évaluation, ce qui aidera l’Organisation à gérer le changement pour passer à une nouvelle conception : faire rapport plutôt sur des résultats que sur des activités;
- renforcer la culture de l’apprentissage et les structures de reddition de comptes dans l’Organisation afin d’encourager les responsables de l’exécution des programmes à faire rapport sur les difficultés et les contraintes rencontrées en cours de mise en œuvre pour trouver ensuite des solutions possibles.

V. CONCLUSIONS

30. Le développement et le renforcement institutionnel de la Division de l’audit et de la supervision internes se sont poursuivis pendant la période considérée. Il est à présent possible d’anticiper que, avec la poursuite des travaux et des ressources humaines supplémentaires, un département de la supervision fort et indépendant peut devenir réalité. Cela renforcera considérablement les contrôles internes à l’OMPI et aidera les responsables à améliorer tous les aspects du contrôle de gestion et la prestation de services de qualité à un coût avantageux, faisant ainsi en sorte que toutes les activités et ressources de l’OMPI soient convenablement exécutées, comptabilisées et gérées.

31. Nous avons une Charte de l’audit interne appropriée (révisée en septembre 2007), et le directeur général a approuvé une première politique d’évaluation pour l’OMPI et pourra bientôt en mesurer d’autres concernant les enquêtes. On disposera ainsi d’une solide base de procédure pour la réalisation d’un plus grand nombre d’audits, d’enquêtes et d’évaluation pendant la période qui fera l’objet du prochain rapport. Les problèmes de pénurie de personnel à la Division de l’audit et de la supervision internes sont en voie d’être résolus, la priorité essentielle pour 2008 étant maintenant l’augmentation du nombre de fonctionnaires affectés à l’audit interne.

[Fin de l’annexe et du document]