

Assemblée générale de l'OMPI

**Cinquante-troisième session (29^e session extraordinaire)
Genève, 21 – 29 septembre 2020**

RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE (DSI)

établi par le Secrétariat

1. Le présent document contient le “Rapport annuel du directeur de la Division de la supervision interne (DSI)” (document WO/PBC/31/4), examiné par le Comité du programme et budget de l'OMPI (PBC) à sa trente et unième session (8 – 11 septembre 2020).
2. Toute décision du PBC à l'égard de ce document figurera dans la “Liste des décisions adoptées par le Comité du programme et budget” (document A/61/6).

[Le document WO/PBC/31/4 suit]



WO/PBC/31/4
ORIGINAL : ANGLAIS
DATE : 19 JUIN 2020

Comité du programme et budget

**Trente et unième session
Genève, 7 – 11 septembre 2020**

RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE (DSI)

établi par le Secrétariat

1. Conformément au paragraphe 47 de la Charte de la supervision interne, le directeur de la Division de la supervision interne (DSI) soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (PBC). Le rapport rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019, puisque la période couverte par le rapport annuel, précédemment comprise entre juillet et juin, a été modifiée conformément à la recommandation des vérificateurs externes des comptes et court désormais de janvier à décembre.

2. Le paragraphe de décision ci-après est proposé.

3. *Le Comité du programme et budget (PBC) a pris note du "Rapport annuel du directeur de la Division de la supervision interne (DSI)" (document WO/PBC/31/4).*

[Le rapport annuel du directeur de la DSI suit]

RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE

du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES UTILISÉS	3
RAPPEL.....	4
FAITS MARQUANTS SURVENUS DURANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE.....	4
PRINCIPES DE PLANIFICATION	5
NORMES PROFESSIONNELLES.....	6
PRISE EN CONSIDÉRATION DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES.....	6
PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE SUPERVISION JUGÉES PRIORITAIRES.....	6
ACTIVITÉS D'ENQUÊTE	12
CAS DANS LESQUELS DES DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE ONT ÉTÉ REJETÉES.....	14
ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	15
ACTIVITÉS CONSULTATIVES ET DE CONSEIL EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	17
COORDINATION AVEC LES ORGANISMES DE SUPERVISION EXTERNES	18
AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION	18
INDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS DE LA DSI	19
RESSOURCES EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	20

ANNEXE

ANNEXE – Liste des rapports établis par la DSI

LISTE DES SIGLES UTILISÉS

ABC	Consortium pour des livres accessibles
CATI	Centres d'appui à la technologie et à l'innovation
CCI	Corps commun d'inspection
CDIP	Comité du développement et de la propriété intellectuelle
DGRH	Département de la gestion des ressources humaines
DSI	Division de la supervision interne
ECM	Gestion des contenus de l'Organisation
GNUE	Groupe des Nations Unies sur l'évaluation
OCIS	Organe consultatif indépendant de surveillance
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes
OMPI	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
PBC	Comité du programme et budget

RAPPEL

1. La Division de la supervision interne de l'OMPI (ci-après dénommée "DSI") a pour mission d'assurer à l'Organisation une supervision interne indépendante et efficace, conformément aux dispositions de la Charte de la supervision interne.
2. En vertu de la Charte de la supervision interne de l'OMPI¹, le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget (PBC). Ce rapport annuel rend compte des activités de supervision interne menées au cours de la période considérée, y compris de la portée et des objectifs de celles-ci, du calendrier des travaux ainsi que des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations de supervision interne.
3. À la suite d'une recommandation récemment formulée par les vérificateurs externes des comptes, la DSI a modifié la période couverte par son rapport annuel afin de la faire coïncider avec les états financiers et les déclarations sur le contrôle interne, qui vont de janvier à décembre. En conséquence, le présent rapport couvrira la période allant de juillet à décembre 2019, afin qu'un rapport complet puisse être établi pour 2020 lors de la période suivante.
4. Conformément à la Charte de la supervision interne, une version préliminaire du rapport annuel a été fournie au Directeur général et à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) pour qu'ils formulent des observations, dont il a été tenu compte pour établir la version définitive du rapport.

FAITS MARQUANTS SURVENUS DURANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE

5. La DSI continue d'aider l'OMPI à renforcer les contrôles, l'application du principe de responsabilité, la transparence et l'apprentissage au moyen d'outils et de pratiques innovants et adaptés qui permettront à l'Organisation de s'acheminer vers les normes les plus élevées, notamment en matière de gestion des risques et d'exécution des programmes.
6. Un système informatisé de gestion des dossiers, mis au point en interne et déployé au sein de la Section des enquêtes de la DSI depuis le début de l'année 2019, est régulièrement utilisé depuis lors. Ce système rassemble tous les dossiers et documents d'enquête. En ce sens, il permet de suivre les activités d'enquête et facilite l'accès aux documents et aux éléments de preuve pour chaque enquête. Il propose également des contrôles intégrés pour ce qui concerne les délais de réalisation des enquêtes et le respect des procédures, ainsi qu'un module d'établissement de rapports d'activité.
7. La DSI s'est engagée à encourager l'apprentissage institutionnel en mettant au point un module en ligne pour apprendre à utiliser les évaluations dans le cadre du cycle de gestion. La division élargit son rôle en matière de lutte contre la fraude et les abus en menant des activités de prévention, avec notamment un exercice d'évaluation des risques de fraude et l'élaboration d'un module de sensibilisation à la fraude, de pair avec le Bureau du contrôleur.
8. La DSI a poursuivi les exercices conjoints lancés entre les trois fonctions de la division afin, notamment, de tirer parti des synergies potentielles, d'éviter les chevauchements d'activités et de renforcer la valeur ajoutée. Au cours de la période considérée, la DSI a mené le premier exercice combiné d'évaluation et d'audit de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes, qui lui a permis d'obtenir des résultats "supérieurs aux exigences" à l'égard du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP) pour ses activités de 2019. La DSI a également

¹ Voir les paragraphes 47 et 48 de la Charte de la supervision interne.

achevé un examen combiné en matière d'audit et d'intégrité concernant les prestations et avantages et mettant à profit les compétences des fonctions d'audit et d'enquête. Le rapport final sera publié en 2020.

9. Dans le cadre de l'assurance de la qualité de la fonction d'évaluation, une évaluation externe de la qualité a été réalisée, donnant des assurances quant à la conformité des pratiques de la Section de l'évaluation avec les normes et règles d'évaluation du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE), la Charte de la supervision interne de l'OMPI et sa politique d'évaluation. En outre, l'évaluation externe de la qualité a permis d'évaluer l'efficacité et la qualité des procédures et produits en matière d'évaluation, ainsi que les capacités dans ce domaine.

10. Le rapport d'évaluation externe de la qualité a indiqué en conclusion que la fonction d'évaluation de l'OMPI était conforme, dans tous ses aspects significatifs, avec les normes et règles d'évaluation du GNUE et avec la Charte de la supervision interne de l'OMPI. En outre, l'évaluation externe de la qualité a permis de déterminer que la fonction d'évaluation reposait sur des systèmes et procédures lui permettant de préserver son impartialité et sa crédibilité tout en fournissant des services utiles en matière de reddition de comptes ainsi que des produits de qualité, dans l'intérêt de l'Organisation et de ses parties prenantes.

11. Les fonctions d'audit interne et d'enquête seront soumises à une évaluation externe de la qualité en 2020. Ces évaluations externes sont essentielles pour que la DSI puisse maintenir des normes opérationnelles élevées. Par exemple, en juillet 2019, la DSI a reçu une récompense en lien avec la divulgation des rapports publics d'audit interne².

12. Lors de la dernière réunion du GNUE, le chef de la Section de l'évaluation de la DSI a été élu vice-président et trésorier du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE) pour un mandat de deux ans.

PRINCIPES DE PLANIFICATION

13. La DSI a tenu compte d'un certain nombre de facteurs dans l'établissement de son programme de travail de supervision, tels que : évaluation des risques, pertinence, incidence au niveau national, cycle de supervision, observations présentées par la direction de l'OMPI, observations formulées par les États membres et ressources disponibles. Le projet de programme de travail de supervision a également été examiné par l'OCIS et a bénéficié des conseils de ce dernier avant d'être finalisé, conformément au paragraphe 28.a) de la Charte de la supervision interne.

14. Afin d'assurer une couverture efficace de la supervision grâce à l'utilisation rationnelle des ressources limitées à disposition, tout en évitant les éventuels chevauchements, la DSI a également pris en considération les travaux effectués par le vérificateur externe des comptes et d'autres organes de supervision, tels que le Corps commun d'inspection (CCI), ainsi que les évaluations que le Comité du développement et de la propriété intellectuelle (CDIP) a fait réaliser.

15. Le programme de travail de supervision pour 2019 a été pleinement réalisé dans les limites du budget. Le programme de 2020 a été finalisé et publié sur le site Intranet de l'OMPI.

² Récompense émanant d'Audit without Walls, une communauté regroupant des vérificateurs des comptes du secteur public créée par le bureau du vérificateur général de la Banque asiatique de développement.

NORMES PROFESSIONNELLES

16. La DSI mène ses activités d'audit conformément aux normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne et au code de déontologie connexe, définis dans le Cadre de référence international des pratiques professionnelles promulgué par l'Institut des auditeurs internes.

17. Le travail d'enquête de la DSI s'inspire également des principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptés par la Conférence des enquêteurs internationaux.

18. Pour les activités d'évaluation, la DSI suit les normes internationales en la matière élaborées par le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (GNUE).

PRISE EN CONSIDÉRATION DES QUESTIONS D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

19. Dans le contexte du rapport de performance pour ONU-SWAP et en ce qui concerne l'égalité des sexes et sa prise en considération dans les activités de la DSI, en ce qui concerne tant l'audit que l'évaluation, les questions relatives à l'égalité des sexes ont été examinées dans les cas suivants :

- a) La DSI consulte des spécialistes des questions relatives à la parité au cours de la planification et de l'évaluation des risques annuelles
- b) La DSI a inclus un point permanent consacré à l'intégration des questions relatives à l'égalité des sexes dans son programme de travail pour les missions d'audit concernées
- c) La Section de l'évaluation applique le cas échéant les recommandations du GNUE sur la prise en considération des droits humains et de l'égalité entre les sexes dans les évaluations à toutes les phases de celles-ci
- d) Le personnel de la DSI a suivi la formation nécessaire en matière d'égalité des sexes
- e) Un coordonnateur pour les questions relatives à l'égalité des sexes a été désigné pour assurer la liaison avec la spécialiste de la parité à l'OMPI et communiquer les initiatives institutionnelles dans ce domaine au personnel de la DSI
- f) La DSI a effectué un audit et une évaluation de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes en 2019
- g) En 2020, la Section de l'audit de la DSI ne prévoit pas de prendre en considération les questions relatives à l'égalité des sexes dans ses activités compte tenu de la nature technique des missions prévues
- h) Suivi de la mise en œuvre des recommandations formulées à l'occasion de l'audit et de l'évaluation de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes
- i) Diffusion des résultats, des pratiques recommandées et des enseignements tirés de l'audit et de l'évaluation de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes au sein du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et d'autres réseaux d'évaluation.

PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE SUPERVISION JUGÉES PRIORITAIRES

20. La présente section contient des informations sur les principales conclusions et recommandations, relatives aux principaux risques, contenues dans les rapports de supervision

interne (audit, évaluation et rapport à l'intention de la direction) établis pendant la période considérée.

21. Les principales conclusions et recommandations concernent les rapports suivants qui ont été établis durant la période considérée³ :

- a) Audit du projet de système de gestion des contenus de l'OMPI;
- b) Audit de la gestion des services internes dans le Secteur Administration et gestion;
- c) Audit du processus de clôture des comptes;
- d) Évaluation et audit combinés de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes;
- e) Évaluation des partenariats de l'OMPI;
- f) Rapport à l'intention de la direction concernant les irrégularités dans la passation de marchés;
- g) Rapport à l'intention de la direction concernant les systèmes de gestion des demandes des clients; et
- h) Rapport à l'intention de la direction concernant l'entrée des véhicules à l'OMPI.

22. La DSI a poursuivi son dialogue avec la direction en vue de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre des recommandations en suspens et d'actualiser les données y relatives. Toutes les recommandations sont mises en œuvre par la direction sous la forme d'un plan d'action comprenant les suggestions d'activités, les noms des membres du personnel responsables de la mise en œuvre de la recommandation et une date-butoir. Les recommandations de supervision sont gérées au moyen du système TeamCentral⁴, accessible par la DSI, la direction de l'OMPI et les vérificateurs externes des comptes.

AUDIT DU PROJET DE SYSTÈME DE GESTION DES CONTENUS (ECM) DE L'OMPI

23. L'audit a révélé que le projet relatif à la gestion des contenus de l'Organisation (projet ECM) était géré efficacement et, en particulier, qu'il était mis en œuvre selon une approche "ascendante" adaptée, comprenant des étapes successives et des sous-projets à gains rapides, ce qui permettait de tirer des enseignements tout au long du processus et de faciliter les changements de mentalités ainsi que la migration technique des contenus. Les ressources ont été gérées de manière efficace.

24. Le logiciel sélectionné, OpenText, peut être considéré comme adapté aux besoins de l'OMPI et il est cité par des analystes du marché (par exemple, Gartner) comme l'un des meilleurs. En outre, l'approche suivie pour le développement, fondée sur la configuration sans personnalisation, garantit une viabilité à long terme, y compris la migration éventuelle vers la version en nuage existante.

25. L'audit a également révélé que l'OMPI gagnerait à établir une stratégie numérique tirant parti des résultats du projet ECM. Une telle stratégie permettrait d'envisager et de définir la manière dont les capacités numériques peuvent améliorer l'accès à l'information et la création de connaissances, simplifier les processus et en faciliter l'automatisation, et renforcer

³ La liste des rapports figure dans l'annexe.

⁴ TeamCentral© est un module de TeamMate, un logiciel spécialisé pour les missions d'audit et qui comprend divers modules, notamment pour les documents de travail électroniques, le suivi des recommandations, l'évaluation des risques et la planification.

l'expérience des utilisateurs tout en tenant compte d'autres initiatives de l'OMPI, comme la charte de données.

26. La DSI note en outre que la mise en place d'un outil de gestion des contenus contribue à appuyer la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des connaissances et souligne la nécessité d'"outils et [de] processus homogènes à l'échelle de l'Organisation pour faciliter la gestion des contenus et le partage des connaissances". Une évaluation de maturité de la gestion des contenus et de la gestion des connaissances à l'OMPI, fondée sur un jugement professionnel⁵ et sur les informations disponibles, a permis de constater, en particulier, que la qualité, l'état de préparation, les personnes et les sources de connaissances pouvaient encore être améliorés pour ce qui est de la gestion des connaissances à l'OMPI.

27. L'approbation de la Stratégie de gestion des connaissances doit être formalisée avec la désignation d'un membre de l'Équipe de haute direction en tant que responsable de cette stratégie. Le responsable sera notamment chargé de mettre à jour la stratégie (actuellement valable jusqu'à la fin de 2018) et d'instaurer un cadre pour la gestion du cycle de vie des connaissances et l'intégration des principes de gestion des connaissances définis dans la stratégie.

28. Enfin, la DSI encourage l'équipe chargée du projet ECM à accélérer la mise en œuvre déjà prévue d'un plan de communication, ainsi que d'un modèle opérationnel général, avant de lancer la deuxième phase du projet ECM, qui prévoit un déploiement à l'échelle de l'Organisation.

AUDIT DE LA GESTION DES SERVICES INTERNES DANS LE SECTEUR ADMINISTRATION ET GESTION

29. Le Secteur administration et gestion a lancé en 2018 une initiative visant à définir une approche plus homogène de la gestion des services dans l'ensemble du secteur, en vue de la mise en œuvre d'un système de gestion des services de l'Organisation permettant d'améliorer l'efficacité et la viabilité des activités de gestion de services, ainsi que l'expérience et la satisfaction globales des clients.

30. Si la DSI reconnaît et appuie l'initiative visant à mettre en œuvre un système de gestion des services de l'Organisation, un certain nombre de conditions doivent être examinées pour garantir une gestion de services viable et efficace. Par exemple, le Secteur administration et gestion gagnerait à établir une charte de services personnalisée, fondée sur la Charte de services à la clientèle de l'OMPI, et alignée sur les résultats escomptés pour les services fournis par les programmes du secteur, conformément à l'objectif stratégique IX du cadre de gestion axée sur les résultats de l'OMPI.

31. En outre, les domaines d'activité du secteur sont associés à diverses échéances, données d'expérience, outils et pratiques pour la gestion de services. En conséquence, il serait utile de faire le point de la situation en créant un modèle de maturité et une feuille de route. Cela permettrait de recenser les écarts existant entre l'état actuel de la situation et les objectifs visés, définis autour des objectifs de la charte, et d'appuyer la conception et l'élaboration efficaces d'un cadre de gestion de services adapté à la mission du secteur.

32. Si le site Intranet de l'OMPI contient des ressources pertinentes concernant plusieurs services internes destinées à améliorer l'expérience des clients, certaines conditions doivent être prises en considération afin d'améliorer l'accès et la gestion des contenus sur l'Intranet.

⁵ Le modèle de maturité élaboré par PwC a contribué à cette évaluation.

33. Les perspectives d'avenir visent notamment à :

- a) intégrer les nouvelles technologies telles que l'Intelligence artificielle, l'automatisation des procédures robotiques⁶ et l'apprentissage automatique dans la gestion de services, en vue de créer de la valeur ajoutée et d'améliorer l'expérience et la satisfaction des clients; et
- b) envisager le passage à un cadre global de gestion des services internes pour l'Organisation, comprenant des outils communs et des principes harmonisés.

PROCÉDURE D'AUDIT ET DE CLÔTURE DES COMPTES

34. Si l'audit a révélé, dans l'ensemble, un processus de clôture des comptes efficace, des possibilités existent d'améliorer encore la gestion des achats au règlement.

35. La DSI a constaté une augmentation de la charge de travail liée à la clôture des bons de commande avant et après la fin d'année (retard par rapport à l'année précédente), indiquant que les programmes devaient déployer davantage d'efforts pour assurer un suivi et un contrôle réguliers tout au long de l'année. L'analyse de la création des bons de commande entre janvier et octobre 2019 montre une augmentation du nombre de bons de commande créés en ligne en octobre 2019 par rapport à d'autres mois (augmentation de 58% par rapport à septembre 2019). Cela peut être le signe d'efforts supplémentaires visant à intensifier les achats afin de compenser des résultats insuffisants, des changements imprévus dans le programme de travail ou une planification et un suivi inefficaces.

36. L'analyse des statistiques concernant l'exécution du budget pour l'exercice biennal 2018-2019 au niveau des départements montre que certains départements ont exécuté moins de 80% de leur budget au 31 octobre 2019. Bien que certains budgets soient peu importants ou que les activités y relatives ne prévoient pas d'exécution "linéaire" au fil du temps, il serait utile de veiller à ce que ces niveaux d'exécution soient dûment justifiés et ne deviennent une incitation à intensifier l'utilisation des fonds afin d'exécuter entièrement ou quasi entièrement le budget.

37. Les parties prenantes interrogées se sont dites favorables à la mise en place d'un coordonnateur au sein de chaque secteur pour assurer la liaison avec la Division des finances et la Division des achats et des voyages, afin de mieux coordonner et appuyer les différents cycles.

38. Enfin, la DSI a souligné l'importance de l'implication et de l'obligation de reddition de comptes des chefs de programme et de leurs suppléants dans le contexte de la lettre de déclaration de responsabilité concernant le maintien de contrôles internes efficaces. De même, la DSI a également souligné la nécessité d'harmoniser en tout temps les procédures administratives et les besoins opérationnels, sans compromettre l'efficacité de la gestion des risques et des contrôles internes et afin d'appuyer la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation.

AUDIT ET ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DE L'OMPI EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

39. En tant qu'institution spécialisée des Nations Unies chargée de promouvoir l'innovation et la créativité aux fins du développement économique, social et culturel, l'OMPI s'emploie à favoriser l'égalité des sexes dans le cadre de son mandat et conformément aux engagements

⁶ L'automatisation des procédures robotiques est l'utilisation de logiciels faisant appel à l'intelligence artificielle et à l'apprentissage automatique pour faire face à un volume de travail élevé et à des tâches répétitives qui exigeaient auparavant une intervention humaine.

pris par l'ONU. En 2014, la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes a été publiée afin d'établir un dispositif permettant à l'OMPI d'intégrer le principe d'égalité entre les sexes dans ses politiques et programmes ainsi que sur le lieu de travail.

40. L'exercice conjoint d'évaluation et d'audit de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes a montré que la mise en œuvre de cette politique avait permis d'intégrer le principe d'égalité entre les sexes dans tous les programmes de l'OMPI et de promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail. L'Organisation a posé des jalons importants, notamment la révision de 50% des politiques de l'OMPI, qui tiennent désormais compte du principe d'égalité des sexes, l'inclusion des préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans les documents stratégiques de l'OMPI et l'amélioration significative des rapports établis dans le cadre du Plan d'action ONU-SWAP.

41. La Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes répond aux besoins de l'Organisation et de ses programmes. Néanmoins, elle répond partiellement aux besoins de ses parties prenantes. Les initiatives et les politiques en place dans ce domaine, ainsi que leur lien avec la Politique en matière d'égalité des sexes, ne sont pas toujours clairs pour le personnel. La Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes répond à hauteur de 45% aux besoins de l'Organisation, y compris ceux du personnel, et à hauteur de 58% aux besoins des parties prenantes externes.

42. L'exercice conjoint d'évaluation et d'audit a révélé que l'OMPI avait mis en place des politiques visant à créer un environnement de travail propice à l'égalité des sexes. Il convient toutefois de noter que l'évaluation de plusieurs politiques demeure nécessaire pour remédier à certains des problèmes existants dans ce domaine. En revanche, certaines actions essentielles, telles que la mise en place d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice pour les questions relatives à l'égalité des sexes, se sont révélées efficaces et constituent de bonnes pratiques. Néanmoins, certaines limitations freinent partiellement le développement des avantages. Ainsi, les résultats de l'enquête indiquent que 53% des personnes interrogées ne connaissent pas leur coordonnateur ou leur coordonnatrice pour les questions relatives à l'égalité des sexes. Parmi les obstacles rencontrés, on peut citer une définition floue du mandat actuel du coordonnateur ou de la coordonnatrice, les faibles ressources affectées au renforcement des capacités, le manque de temps officiellement prévu pour exercer ce rôle et l'imprécision des critères de sélection et de rotation des coordonnateurs et coordonnatrices.

43. L'exercice conjoint d'évaluation et d'audit a reconnu que l'utilisation des marqueurs de genre avait augmenté ces trois dernières années, avec un taux de 47% des 848 activités liées à l'établissement de rapports sur les programmes. Il reste néanmoins encore beaucoup à faire pour améliorer la compréhension et l'utilisation de ces codes et éviter la communication d'informations incomplètes ou les omissions. Cinquante-neuf pour cent des fonctionnaires ne savent pas clairement à quoi servent les marqueurs de genre, quelle pourrait être leur contribution à ces indicateurs et comment appliquer ce système de classement.

44. En outre, si une budgétisation tenant compte de l'égalité des sexes est appliquée aux activités de programme de l'OMPI, il est nécessaire de regrouper les données financières existantes au moyen d'un outil tenant compte de ce principe. S'agissant de la gestion axée sur les résultats, l'évaluation et l'audit ont révélé une faible intégration des préoccupations relatives à l'égalité des sexes dans les indicateurs d'exécution, les objectifs et les rapports d'exécution existants. Dans 31% des activités évaluées en matière d'égalité des sexes, les données ventilées par sexe et les données de suivi tenant compte de l'égalité des sexes étaient rares.

45. Sur la base des constatations et conclusions de l'exercice conjoint d'évaluation et d'audit, l'Organisation mettra prochainement en œuvre plusieurs recommandations essentielles.

46. Le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH) coordonnera et mettra en œuvre les recommandations, notamment : i) en collaborant avec les principales parties prenantes pour réviser et mettre à jour la Politique, en y intégrant les besoins des parties prenantes internes et externes ainsi que les pratiques recommandées par l'ONU-SWAP 2.0; ii) en élaborant et en mettant en œuvre un plan de renforcement des capacités d'intégration des questions d'égalité des sexes; iii) en veillant à ce que toute politique ou tout ordre de service tienne compte des préoccupations relatives à l'égalité des sexes, le cas échéant; iv) en recensant les moyens de mieux intégrer la question de l'égalité des sexes dans le cadre de gestion axée sur les résultats; v) en favorisant l'utilisation du marqueur de l'égalité des sexes; vi) en regroupant et en présentant les données financières à l'aune du marqueur de l'égalité des sexes; vii) en actualisant le mandat des coordonnateurs et coordonnatrices et la collaboration avec ces personnes; et viii) en évaluant les besoins actuels et futurs en ressources humaines pour appuyer efficacement l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les programmes et améliorer la diversité, l'inclusion et la parité hommes-femmes au sein de l'OMPI.

ÉVALUATION DES PARTENARIATS DE L'OMPI

47. Les partenariats de l'OMPI sont essentiels pour soutenir les efforts déployés par l'OMPI pour améliorer la capacité d'innovation, échanger des informations et des outils, promouvoir la recherche et accroître la reconnaissance à l'égard du système de propriété intellectuelle, entre autres. Cette évaluation a été la première du genre à évaluer de manière indépendante les partenariats à l'OMPI de manière transversale. Elle s'est tout d'abord concentrée sur l'ensemble des partenariats au niveau de l'Organisation, puis a mis l'accent sur un type précis de partenariats.

48. Dans l'ensemble, l'évaluation a mis en lumière les contributions positives des partenariats aux niveaux organisationnel et stratégique. Plus précisément, des contributions ont été examinées dans la réalisation des objectifs stratégiques III, IV et VII⁷, notamment dans le cadre du Consortium pour des livres accessibles (ABC), de WIPO GREEN, de WIPO Re:Search, des centres d'appui à la technologie et à l'innovation (CATI) et de l'Académie de l'OMPI. Toutefois, les indicateurs d'exécution concernant les partenariats se concentrent actuellement sur la productivité, ce qui ne permet pas de saisir pleinement les résultats à long terme et les effets involontaires de ces partenariats;

49. Alors que, par le passé, les partenariats étaient axés sur la collecte de fonds et l'exécution des programmes, ces 10 dernières années ont été marquées par des partenariats bien plus novateurs, dont un grand nombre incluent la participation du secteur privé. Contrairement à d'autres organisations du système des Nations Unies (11)⁸, l'OMPI ne dispose pas d'un ensemble commun de principes directeurs pour les partenariats, ni d'aucun dénominateur ou définition commun. En outre, l'évaluation a révélé que des améliorations étaient possibles dans les orientations données par l'OMPI concernant les partenariats, avec une distinction entre le travail de coopération ordinaire et les partenariats stratégiques, ainsi que des paramètres opérationnels permettant de saisir l'incidence plus large des partenariats en tant que catégorie à part de mise en œuvre des activités qui comporte ses caractéristiques propres.

50. L'évaluation a permis de constater que le système de gestion de l'information et des connaissances utilisé pour les partenariats devait être amélioré pour la majorité des partenariats, qui ne relèvent pas de la catégorie des fonds fiduciaires. De nombreux aspects des partenariats ne sont pas bien documentés au sein de l'OMPI et, dans certains cas, aucune

⁷ Objectif stratégique III : Favoriser l'utilisation de la propriété intellectuelle au service du développement; objectif stratégique IV : Coordination et développement de l'infrastructure mondiale en matière de propriété intellectuelle; objectif stratégique VII : Propriété intellectuelle et enjeux mondiaux.

⁸ UNRWA, FIDA, UNESCO, FNUAP, le Secrétariat des Nations Unies, OMS, OIT, FAO, PAM, PNUD et Banque mondiale.

documentation officielle n'existe en dehors des mémorandums d'accord. Les exemples de réussite, les défis et les réalisations ne sont pas systématiquement enregistrés, ce qui limite les possibilités de tirer des enseignements. L'évaluation a révélé un écart important concernant les systèmes de gestion des connaissances et de communication sur le thème des partenariats. Ces deux aspects sont essentiels pour favoriser le développement des partenariats, accroître leur efficacité et veiller à ce que l'Organisation ne passe pas à côté de nouvelles possibilités de collaboration.

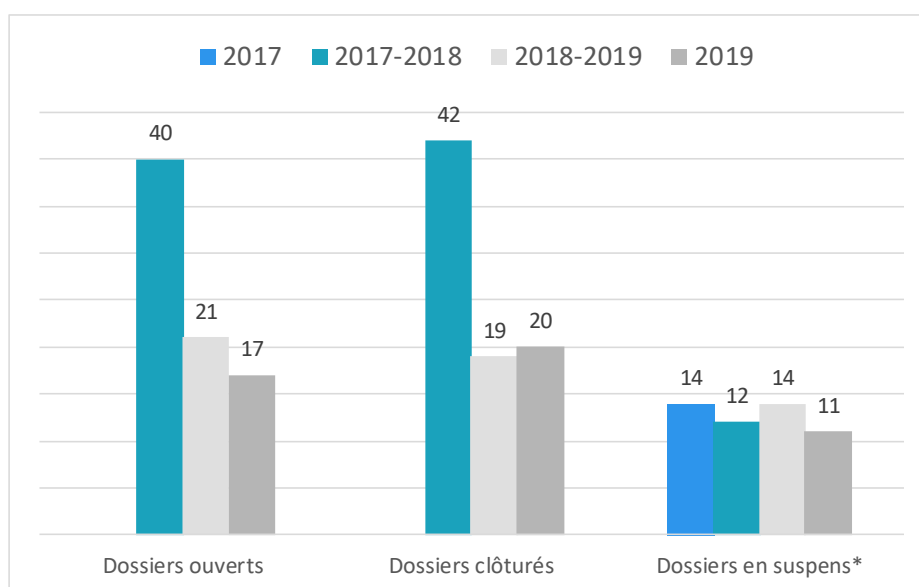
51. Le rapport d'évaluation recommande que les secteurs et les programmes évalués développent ou améliorent les aspects de leurs partenariats, en définissant des objectifs clairs et réalistes, des accords de partenariat précis, y compris des mémorandums d'accord, des accords contractuels, et des modalités d'apprentissage, de suivi et de partage des connaissances dans le cadre des partenariats afin de répondre aux besoins de leurs programmes. Ces secteurs et les programmes devraient utiliser le système de gestion des contenus de l'Organisation (ECM) pour promouvoir l'apprentissage et le partage des connaissances en y faisant figurer les accords de partenariat et les documents connexes, tels que les plans, les mémorandums d'accord, les rapports, les données relatives à l'exécution, les résultats obtenus et les enseignements tirés.

ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

APERÇU DES DOSSIERS TRAITÉS

52. Au cours de la période considérée, 17 nouveaux dossiers ont été enregistrés (ce qui représente une baisse de 47% par rapport à la précédente période considérée) et 20 dossiers ont été clôturés. Au 31 décembre 2019, 11 dossiers étaient en cours d'enquête, dont cinq au stade de l'évaluation préliminaire, deux au stade de l'enquête complète et quatre en suspens du fait d'une procédure en cours menée par une autre entité. Parmi les dossiers en cours, 10 ont été ouverts en 2019 et une en 2016. Au 31 décembre 2019, le délai moyen pour traiter un dossier était de 4,2 mois.

Figure 1 – Analyse comparée des enquêtes – période du 30 juin 2017 au 31 décembre 2019



*Nombre de dossiers en suspens aux mois de juin 2017, 2018 et 2019, et au mois de décembre 2019

53. Parmi les 17 dossiers ouverts au cours de la période considérée, aucun n'a été transmis à l'OCIS en vue de recueillir son avis, étant donné qu'ils ne mettaient pas en jeu les dispositions correspondantes de la Charte de la supervision interne⁹.

RÉSULTATS DES ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

54. Conformément à la Charte de la supervision interne¹⁰, le rapport annuel contient une description des enquêtes sur les dossiers considérés comme fondés, ainsi que de leur issue. Selon la DSI, huit des dossiers ayant fait l'objet d'une enquête contenaient des allégations fondées. Sur ces huit dossiers :

- a) un dossier portait sur des allégations de représailles;
- b) deux dossiers concernaient des allégations faites par un fonctionnaire au sujet du temps passé au travail;
- c) deux concernaient des activités non autorisées hors du cadre des activités professionnelles par un membre du personnel;
- d) un dossier portait sur des allégations d'irrégularités commises par un candidat au recrutement;
- e) un dossier concernait des actes de harcèlement ou abus de position par un fonctionnaire; et
- f) un dossier concernait un cas de harcèlement présumé sur le lieu de travail.

55. Après la publication des rapports d'enquête établissant l'existence d'une faute :

- a) dans deux cas, le fonctionnaire a été renvoyé de l'Organisation;
- b) dans un cas, le fonctionnaire a été rétrogradé;
- c) dans un cas, la direction a décidé de ne pas engager de procédure disciplinaire à l'encontre du fonctionnaire;
- d) dans un cas, la procédure disciplinaire n'a pas été possible, car le fonctionnaire concerné avait quitté l'Organisation; et
- e) dans trois cas, la direction n'avait pas encore rendu sa décision définitive au 31 décembre 2019.

56. En outre, les activités d'enquête menées ont permis à la DSI de tirer quelques enseignements. Au cours de la période considérée, trois rapports à l'intention de la direction ont été publiés contenant des recommandations sur les systèmes de gestion des demandes des clients, les procédures de passation de marchés et le contrôle des accès physiques.

57. Une analyse comparée des dossiers enregistrés pendant la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 31 décembre 2019 est présentée dans le tableau ci-dessous :

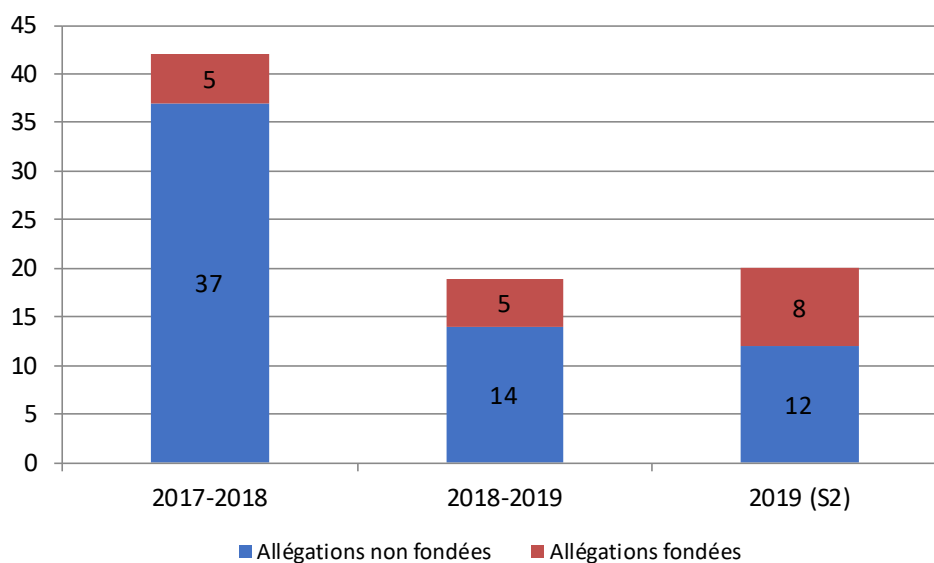
⁹ Paragraphes 20, 21, 23, 24 et 25 de la Charte de la supervision interne.

¹⁰ Paragraphe 48.b) de la Charte de la supervision interne

Tableau 1 – Analyse des plaintes reçues entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2019

Catégorie	2017-2018	2018-2019	2019 (S2)	Tendance
Abus de position ou de statut	3	1	0	
Abus concernant les horaires de travail	5	2	0	
Fraude aux prestations et avantages	0	0	2	
Non-respect de la confidentialité	2	1	1	
Conflit d'intérêts	1	0	0	
Harcèlement (non sexuel)/discrimination	2	2	2	
Insubordination ou autre comportement inapproprié	8	3	2	
Utilisation abusive des fonds ou des actifs de l'OMPI	3	0	3	
Négligence professionnelle, obstruction aux activités de l'OMPI	1	3	3	
Autre inobservation des normes de conduite de la fonction publique internationale	4	0	1	
Irrégularités dans la passation de marchés	1	1	0	
Irrégularités dans le recrutement	1	4	1	
Représailles	3	0	0	
Harcèlement sexuel	3	0	0	
Actes d'exploitation ou abus sexuels	0	0	0	
Activités non autorisées en dehors du Bureau international	3	2	1	
Déclarations ou prises de position non autorisées	0	0	0	
Acte répréhensible commis par un candidat au recrutement	0	1	0	
Acte répréhensible commis par un fournisseur ou une autre partie externe	0	1	1	
Total	40	21	17	

Figure 2 – Affaires classées entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2019



CAS DANS LESQUELS DES DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE ONT ÉTÉ REJETÉES

58. Conformément au paragraphe 48.g) de la Charte de la supervision interne, le directeur de la DSI doit établir un rapport dans tous les cas où l'accès de la DSI aux dossiers, fonctionnaires ou agents contractuels et locaux de l'OMPI a été limité au cours de la période considérée.

59. La DSI signale qu'aucun membre du personnel n'a refusé de fournir des informations ou de prêter assistance à un processus de supervision en cours pendant la période considérée.

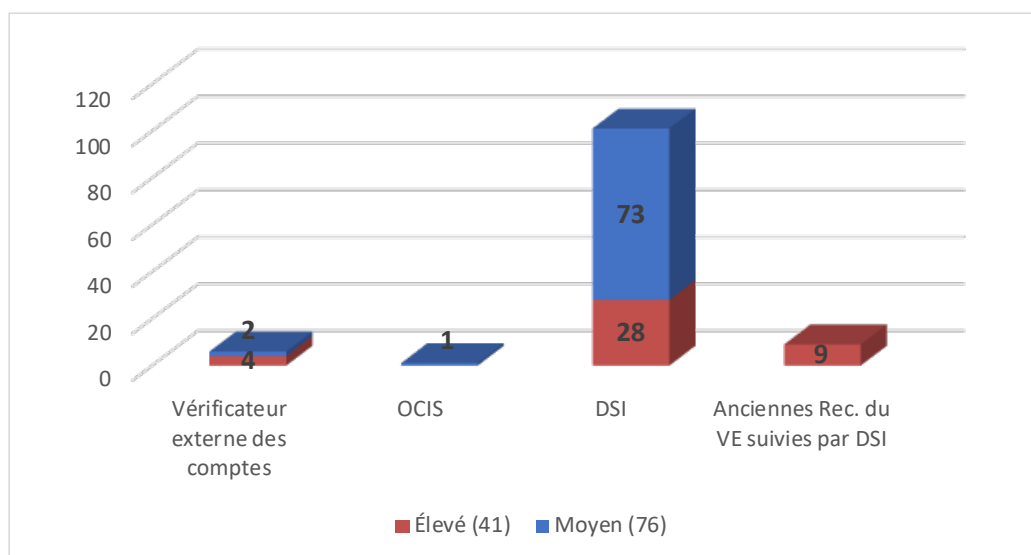
ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE SUPERVISION

60. Le Directeur général a la responsabilité de veiller à ce qu'il soit donné effet sans tarder à toutes les recommandations du directeur de la DSI et des autres organes de supervision et d'indiquer les mesures prises à l'égard des différentes conclusions et recommandations figurant dans les rapports¹¹. Le Directeur général s'acquitte de cette responsabilité par l'intermédiaire des chefs de programme chargés des différents secteurs opérationnels de l'Organisation¹². La mise en œuvre de toutes les recommandations relatives à la supervision par les chefs de programme de l'OMPI fait l'objet d'un suivi régulier de la part de la DSI¹³.

61. La DSI continue de gérer les recommandations et d'en rendre compte au moyen du système TeamCentral®, qui facilite le dialogue avec les chefs de programme et leurs délégués en vue d'un suivi efficace de la mise en œuvre des recommandations ouvertes.

62. À la date d'établissement du présent rapport, on comptait 117 recommandations ouvertes, dont 41 étaient jugées hautement prioritaires et 76 moyennement prioritaires. Les recommandations de la DSI représentent 86% de l'ensemble des recommandations de supervision ouvertes.

Figure 3 – Recommandations ouvertes par source et par degré de priorité (117)



63. Entre juillet et décembre 2019, 24 nouvelles recommandations ont été ajoutées dans trois rapports d'audit, deux rapports d'évaluation et trois rapports à l'intention de la direction. Une recommandation de l'OCIS¹⁴ a été adressée au Bureau de la déontologie à la fin de la période considérée. Deux recommandations faites lors d'un audit des prestations et avantages réalisé en 2014 ont été clôturées, car elles n'étaient plus applicables, à la suite d'un nouvel audit réalisé en 2019.

64. Six recommandations du vérificateur externe des comptes ont été clôturées au cours de la période, dont cinq faisaient partie des précédentes recommandations du vérificateur externe des comptes suivies par la DSI. Le tableau 2 ci-dessous montre l'évolution des recommandations par source, entre juillet et décembre 2019.

¹¹ Paragraphe 45 de la Charte de la supervision interne.

¹² Paragraphe 7 de l'ordre de service n° 16/2010.

¹³ Paragraphe 8 de l'ordre de service n° 16/2010.

¹⁴ WO/PBC/30/14 – 18 juin 2019.

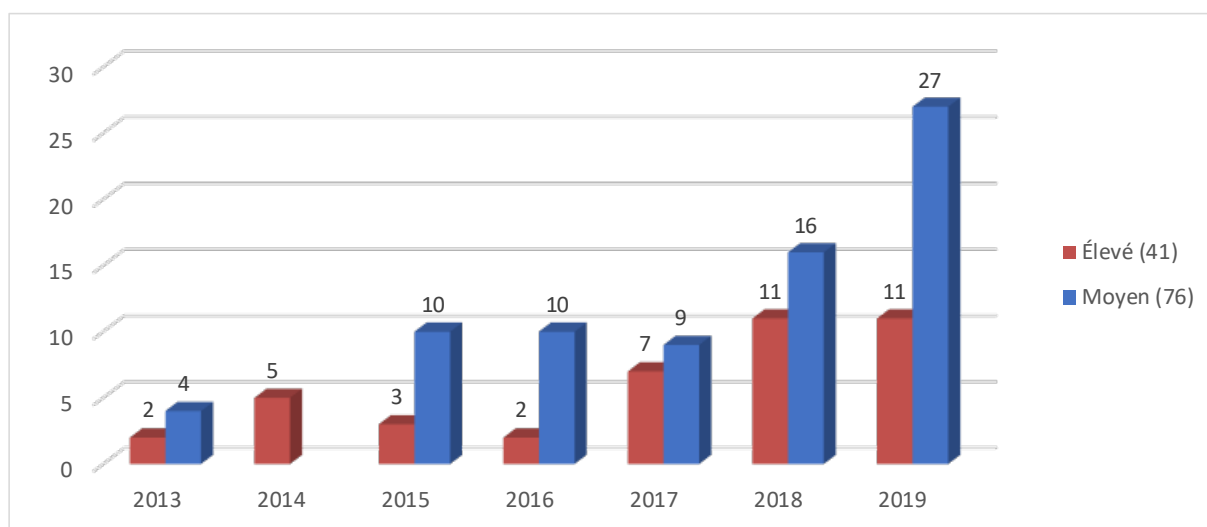
Tableau 2 – Évolution des recommandations entre le 1^{er} juillet 2019 et le 31 décembre 2019

Source	Ouvertes au 1 ^{er} juillet 2019	Ajoutées pendant la période	Closes pendant la période	Ouvertes au 31 décembre 2019
DSI	132	24	55	101
Vérificateur externe des comptes	7	0	1	6
OCIS	2	0	1	1
Anciennes recommandations du vérificateur externe des comptes suivies par la DSI	14	0	5	9
Total	155	24	62	117

Note : Les plans d'action de la direction découlant des recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes à la suite des audits effectués au cours de l'exercice biennal 2018-2019 ont été communiqués et ajoutés au système de gestion des recommandations en janvier 2020.

65. La figure ci-dessous résume l'évolution des recommandations ouvertes au 31 décembre 2019.

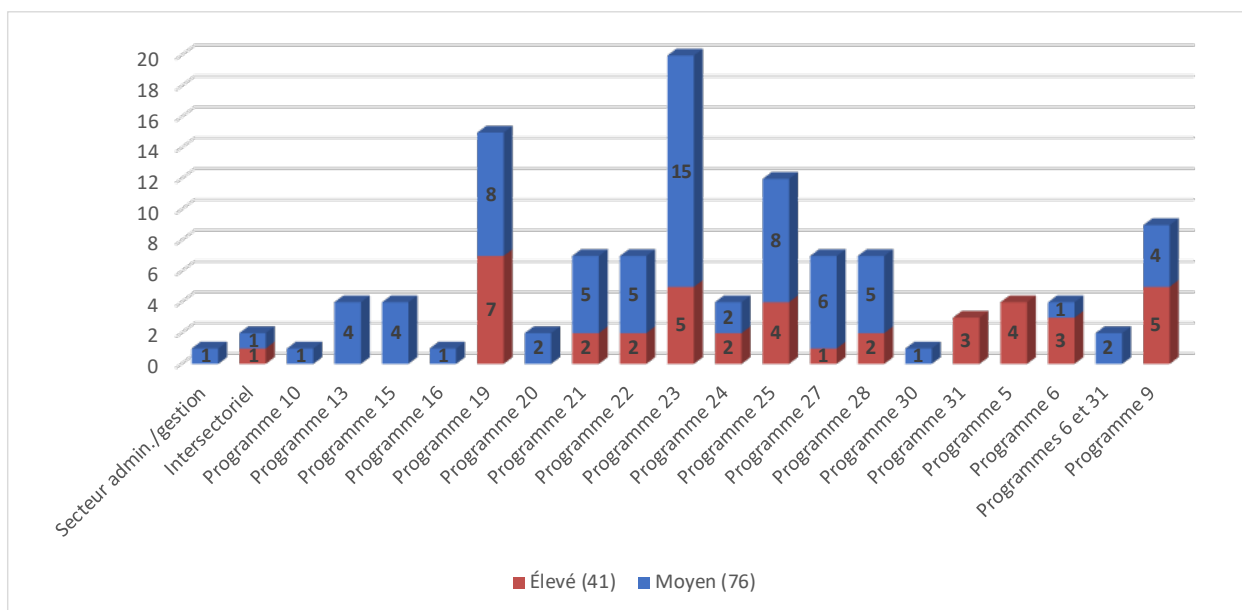
Figure 4 – Suivi des recommandations anciennes de la DSI demeurant ouvertes, par degré de priorité (117)



66. Le nombre de recommandations en suspens formulées avant 2016 a été ramené de 34 à 24 au cours de la période considérée. La DSI continue de collaborer avec la direction afin de réduire le nombre de recommandations anciennes demeurant ouvertes.

67. Le nombre de recommandations ouvertes par programme de l'OMPI¹⁵ et degré de priorité au 31 décembre 2019 est indiqué ci-après.

Figure 5 – Recommandations par programme et par degré de priorité (117)



68. Trois programmes représentent 41% des 41 recommandations hautement prioritaires : le programme 19 (Communications), le programme 9 (Afrique, pays arabes, Asie et Pacifique, pays d'Amérique latine et des Caraïbes, pays les moins avancés) et le programme 23 (Gestion et mise en valeur des ressources humaines).

ACTIVITÉS CONSULTATIVES ET DE CONSEIL EN MATIÈRE DE SUPERVISION

69. Dans le cadre de ses services consultatifs, la DSI a continué de fournir des conseils sur les documents de politique générale, les évaluations, les processus opérationnels ou le cadre réglementaire.

70. Au cours de la période considérée, la DSI a donné au Cabinet du Directeur général des avis sur l'évaluation des bureaux extérieurs prévue en 2020-2021, conformément à la décision de l'Assemblée générale. Cet avis a consisté en l'élaboration d'une grille d'évaluation

¹⁵ **Programme 1** – Droit des brevets; **programme 2** – Marques, dessins et modèles industriels et indications géographiques; **programme 3** – Droit d'auteur et droits connexes; **programme 4** – Savoirs traditionnels, expressions culturelles traditionnelles et ressources génétiques; **programme 5** – Système du PCT; **programme 6** – Système de Madrid; **programme 7** – Centre d'arbitrage et de médiation de l'OMPI; **programme 8** – Coordination du Plan d'action pour le développement; **programme 9** – Afrique, pays arabes, Asie et Pacifique, pays d'Amérique latine et des Caraïbes, pays les moins avancés; **programme 10** – Pays en transition et pays développés; **programme 11** – Académie de l'OMPI; **programme 12** – Classifications internationales et normes; **programme 13** – Bases de données mondiales; **programme 14** – Services d'accès à l'information et aux savoirs; **programme 15** – Solutions opérationnelles pour les offices de propriété intellectuelle; **programme 16** – Économie et statistiques; **programme 17** – Promouvoir le respect de la propriété intellectuelle; **programme 18** – Propriété intellectuelle et défis mondiaux; **programme 19** – Communications; **programme 20** – Relations extérieures, partenariats et bureaux extérieurs; **programme 21** – Direction générale; **programme 22** – Gestion des programmes et des ressources; **programme 23** – Gestion et mise en valeur des ressources humaines; **programme 24** – Services d'appui généraux; **programme 25** – Technologies de l'information et de la communication; **programme 26** – Division de la supervision interne; **programme 27** – Services de conférence et services linguistiques; **programme 28** – Sécurité de l'information, des biens et des personnes; **programme 30** – Appui aux petites et moyennes entreprises (PME) et à la création d'entreprises; **programme 31** – Système de La Haye; **programme 32** – Système de Lisbonne.

contenant un ensemble non exhaustif de questions d'évaluation de base, de sources de données et d'emplacements de données.

71. La Section de l'évaluation a reçu une demande de services consultatifs de la part du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique en vue de procéder à une évaluation ex ante. Ces travaux consultatifs sont axés sur le cadre de coopération technique et le système d'auto-évaluation du Bureau régional. Cette évaluation ex ante vise à déterminer si le cadre technique est bien conçu et évaluable.

72. Plus précisément, les services consultatifs examineront le cadre du projet existant afin d'en améliorer l'efficacité, d'en accroître l'utilisation aux fins de la prise de décisions et d'améliorer la communication des résultats. Il s'agira en outre d'évaluer l'efficacité du cadre en ce qui concerne la quantité d'informations recueillies et utilisées, ainsi que l'utilisation d'outils et de technologies facilitant la gestion des données au regard des ressources disponibles. En conséquence, la DSI formulera des recommandations présentant des options au Bureau régional pour l'aider dans l'élaboration d'un cadre technique utile et adapté.

COORDINATION AVEC LES ORGANISMES DE SUPERVISION EXTERNES

L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE (OCIS)

73. La DSI a assisté régulièrement aux sessions de l'OCIS, faisant rapport sur la mise en œuvre du plan de supervision interne, examinant les résultats de la supervision et d'autres aspects concernant le travail et le fonctionnement de la Division et sollicitant l'avis de l'OCIS. L'OCIS a tenu ses cinquante-quatrième à cinquante-cinquième sessions pendant la période couverte par le présent rapport.

LE VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES

74. La DSI entretient de bonnes relations de travail avec le vérificateur externe des comptes au moyen de réunions régulières sur les questions d'audit, de contrôle interne et de gestion des risques. Le vérificateur externe des comptes et la DSI ont partagé leurs stratégies, programmes de travail et rapports individuels en vue d'assurer une couverture de supervision efficace et d'éviter tout chevauchement inutile et toute lassitude en matière de supervision.

75. La DSI s'est entretenue plusieurs fois avec le vérificateur externe des comptes du Bureau national de vérification des comptes du Royaume-Uni au cours de la période considérée et lui a communiqué le plan de travail annuel. La DSI a collaboré activement avec les vérificateurs externes des comptes au cours de leurs audits de 2019 et a fourni les éléments nécessaires selon que de besoin.

COOPÉRATION AVEC LE BUREAU DU MÉDIATEUR ET LE BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

76. Au cours la période considérée, le directeur de la DSI s'est entretenu régulièrement avec le médiateur et le chef du Bureau de la déontologie pour assurer une bonne coordination et apporter un appui supplémentaire.

AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION

ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION AU SEIN DE L'ORGANISATION

77. Au titre des efforts qu'elle déploie pour mieux expliquer et faire comprendre la fonction de supervision interne, la DSI a poursuivi son travail de sensibilisation à l'intention du personnel de l'OMPI à travers l'organisation de cours d'initiation à l'intention des nouveaux fonctionnaires, le

bulletin de la DSI, le tableau de bord de la DSI et les exposés présentés aux directeurs et à la haute direction selon que de besoin.

ENQUÊTE DE SATISFACTION

78. La DSI a continué de recueillir les avis des collègues de l'OMPI dans les services ayant fait l'objet d'audits ou d'évaluations au moyen d'enquêtes sur le niveau de satisfaction des clients après chaque mission. L'objectif est de recevoir et d'analyser efficacement les avis des collègues sur les activités de supervision. À la fin de 2019, l'analyse globale des résultats de ces enquêtes révèle un taux de satisfaction de 85%.

79. Les résultats des enquêtes effectuées un an après les missions, qui sont utilisés pour mesurer l'incidence des activités de supervision, indiquaient un taux moyen de satisfaction de 76%. La DSI s'emploiera à améliorer encore l'incidence de ses activités de supervision compte tenu des observations transmises par les collègues.

80. Les observations supplémentaires communiquées par les services ayant fait l'objet d'audits ou d'évaluations ont aidé la DSI à recenser les lacunes et à prendre des mesures correctrices.

CRÉATION DE RÉSEAUX AVEC D'AUTRES FONCTIONS DE SUPERVISION

81. La Charte de la supervision interne¹⁶ mentionne expressément le fait d'assurer la liaison et la coopération avec les services de supervision interne d'autres organisations du système des Nations Unies et d'institutions financières multilatérales. La DSI est consciente de la valeur et de l'importance que revêt l'établissement de relations de travail avec ses homologues. Pendant la période considérée, la DSI a poursuivi activement et utilement ses activités de collaboration et de création de réseaux avec les autres organisations et entités des Nations Unies. La DSI a notamment participé aux activités suivantes :

- a) réunion annuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies, tenue à Montréal (Canada) du 25 au 31 août 2019;
- b) réunion annuelle des représentants des services d'enquête des Nations Unies (UNRIS), tenue à Genève (Suisse) du 6 au 8 novembre 2019; et
- c) réunion du Groupe des vérificateurs externes des comptes de l'ONU, tenue à Bonn (Allemagne) le 28 novembre 2019.

INDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS DE LA DSI

82. En vertu de la Charte de la supervision interne¹⁷, le directeur de la DSI confirme l'indépendance de ses activités et fait part de ses observations sur la portée de celles-ci et la question de savoir si les ressources allouées à la fonction de supervision interne sont adaptées.

83. Au cours de la période considérée, aucun cas ni aucune activité n'ont été observés qui auraient pu mettre en péril l'indépendance des activités de la DSI. La portée des activités de supervision a été déterminée par la Division, sur la base d'une évaluation des risques et compte tenu des commentaires et des observations formulés, le cas échéant, par la direction de l'OMPI, l'OCIS et les États membres.

¹⁶ Paragraphe 28.g) de la Charte de la supervision interne.

¹⁷ Paragraphe 48.i).

RESSOURCES EN MATIÈRE DE SUPERVISION

BUDGET ET EFFECTIFS

84. Aux fins de l'exécution de son mandat, la DSI s'est vu allouer un budget biennal de 5072 millions de francs suisses, soit 0,73%¹⁸ du budget de l'OMPI pour l'exercice biennal 2018-2019. Globalement, le niveau actuel des ressources humaines et financières a été suffisant pour permettre à la DSI d'englober efficacement les secteurs prioritaires recensés dans ses programmes de travail. L'échange de plans de supervision et la coordination permanente des activités de supervision avec le vérificateur externe des comptes, ainsi que l'utilisation rationnelle des outils informatiques, ont également contribué à l'efficacité accrue des activités menées et à une meilleure couverture des secteurs à risque.

Tableau 3 – Budget et dépenses 2018-2019 de la DSI¹⁹

	Budget 2018-2019 approuvé	Budget 2018-2019 après virements	Dépenses 2019*
Dépenses de personnel	4 849	4 085	2 215
Autres dépenses	700	987	511
Total	5 550	5 072	2 726

Tableau 4 – Budget et dépenses 2018-2019 de la DSI (dépenses de personnel et autres dépenses)
(en milliers de francs suisses)

	Budget 2018-2019 approuvé	Budget final 2018-2019 après virements	Dépenses 2018-2019	Taux d'utilisation (%)
Dépenses de personnel	4 849	3 938	4 012	102%
Autres dépenses	700	1 118	1 055	94%
Total	5 550	5 056	5 067	100%

85. Le recrutement de l'assistant au grade G4 a eu lieu, et la personne recrutée a pris ses fonctions en octobre 2019.

FORMATION

86. Dans une perspective de formation professionnelle continue et conformément à la politique de l'OMPI en matière de formation, les membres du personnel de la DSI ont participé à diverses activités de formation afin d'acquérir de nouvelles connaissances, des compétences techniques et d'autres compétences et de renforcer ainsi l'efficacité opérationnelle de la Division dans le cadre de ses missions de supervision.

87. En moyenne, chacun des membres du personnel de la DSI a suivi 10 jours de formation, qui ont notamment porté sur la prévention et la détection des fraudes, les techniques de recherche en matière d'enquête, l'analyse des données, la saisie des données numériques, la cybersécurité, la gestion des conflits, l'évaluation des politiques dans le domaine de la science et de l'innovation, la politique en matière de sciences du comportement et l'outil TeamMate.

¹⁸ Ce pourcentage est calculé sur la base du budget après virements pour la DSI.

¹⁹ Les dépenses 2019 présentées dans ce tableau portent uniquement sur la période comprise entre juillet et décembre 2019. Chiffres en milliers de francs suisses.

88. L'équipe de la DSI a également suivi une séance de formation sur la synergologie, conçue pour renforcer la capacité du personnel de supervision à repérer et comprendre les éléments de communication non verbale.

[L'annexe suit]

**ANNEXE - Liste des rapports établis par la DSI
du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2019**

Audit de la gestion des services internes dans le Secteur administration et gestion	IA 2019-01
Audit du projet de système de gestion des contenus de l'OMPI	IA 2019-02
Audit de la procédure de clôture de l'exercice annuel	IA 2019-03
Rapport d'évaluation et d'audit de la Politique de l'OMPI en matière d'égalité des sexes	EVAL 2019-02
Évaluation des partenariats de l'OMPI	EVAL 2018-04
Rapport à l'intention de la direction concernant les irrégularités dans la passation de marchés	MIR 18-28
Rapport à l'intention de la direction concernant les systèmes de gestion des demandes des clients	MIR 19-03
Rapport à l'intention de la direction concernant l'entrée des véhicules à l'OMPI	MIR 18-23

[Fin de l'annexe et du document]