

## Comité du programme et budget

**Trente-troisième session**  
**Genève, 13 – 17 septembre 2021**

### 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'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (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 comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

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

*3. Le Comité du programme et budget (PBC) a recommandé à l'Assemblée générale de l'OMPI de prendre note du "Rapport annuel du directeur de la Division de la supervision interne (DSI)" (document WO/PBC/33/6).*

[Le rapport annuel du directeur de la DSI suit]



**RAPPORT ANNUEL DU DIRECTEUR DE LA DIVISION DE LA SUPERVISION INTERNE**1<sup>er</sup> janvier 2020 – 31 décembre 2020**TABLE DES MATIÈRES**

LISTE DES SIGLES .....	3
GÉNÉRALITÉS .....	4
FAITS MARQUANTS SURVENUS DURANT LA PÉRIODE CONSIDÉRÉE.....	4
PRINCIPES DE PLANIFICATION .....	5
NORMES PROFESSIONNELLES.....	5
INTÉGRATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES .....	5
PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE SUPERVISION JUGÉES PRIORITAIRES.....	6
MISSIONS AYANT FAIT L'OBJET D'UN RAPPORT EN 2020 .....	6
MISSIONS LANCÉES À LA FIN DE 2020 .....	13
ACTIVITÉS D'ENQUÊTE .....	15
CAS DANS LESQUELS DES DEMANDES D'INFORMATION OU D'ASSISTANCE ONT ÉTÉ REJETÉES.....	17
ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	17
ACTIVITÉS CONSULTATIVES ET DE CONSEIL EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	19
COORDINATION AVEC LES ORGANISMES DE SUPERVISION EXTERNES .....	20
AUTRES ACTIVITÉS DE SUPERVISION .....	20
PROGRAMME D'ASSURANCE/D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA DSI.....	21
RESSOURCES EN MATIÈRE DE SUPERVISION.....	22

ANNEXE – Liste des rapports établis par la DSI

## LISTE DES SIGLES

<b>AIMS</b>	Système de gestion de l'information administrative
<b>BSCI</b>	Bureau des services de contrôle interne
<b>CCI</b>	Corps commun d'inspection
<b>CDIP</b>	Comité du développement et de la propriété intellectuelle
<b>DGRH</b>	Département de la gestion des ressources humaines
<b>DSI</b>	Division de la supervision interne
<b>GNUE</b>	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
<b>OCIS</b>	Organe consultatif indépendant de surveillance
<b>OMPI</b>	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>ONU-SWAP</b>	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes
<b>PBC</b>	Comité du programme et budget
<b>SMART</b>	Précis, mesurable, réaliste, pertinent et assorti de délais
<b>UNGM</b>	Portail mondial pour les fournisseurs des organisations des Nations Unies
<b>UN-RIAS</b>	Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies

## GÉNÉRALITÉS

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'OMPI, le directeur de la DSI soumet chaque année un rapport de synthèse à l'Assemblée générale de l'OMPI, dans le cadre 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<sup>1</sup>.
3. 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

4. La pandémie de Covid-19 a perturbé notre mode de vie et de travail causant, dans certains cas, des pertes et des douleurs immenses. La DSI salue la résilience des collègues de l'OMPI ainsi que, de manière générale, la promptitude et la réactivité de l'Organisation s'agissant de prendre des mesures visant à sauvegarder des vies et à réduire au minimum l'incidence de la pandémie sur les activités de l'OMPI. La DSI a modifié son programme de travail en 2020 afin de mieux s'adapter à la pandémie et à ses conséquences sur les interactions professionnelles.
5. La DSI a souhaité la bienvenue au nouveau Directeur général, M. Daren Tang, qui a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2020, et a noté que la nouvelle administration prendrait forme à la fin de 2020. Les premiers échanges avec le Directeur général ont fait apparaître des changements et des améliorations, notamment en matière de communication, de collaboration, de responsabilité et de stratégies. Ces interactions servent d'orientations pour tracer les grandes lignes des futurs travaux et priorités en matière de supervision, tout en veillant à ce qu'elles répondent aux besoins et aux orientations stratégiques de l'Organisation.
6. 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.
7. La DSI continue de s'engager dans des missions transversales auxquelles participent les vérificateurs des comptes ainsi que des spécialistes des enquêtes ou de l'évaluation. Ces missions visent à fournir un examen plus complet et plus approfondi des programmes de l'OMPI. L'audit et examen de l'intégrité concernant la gestion des absences est l'une de ces missions combinées menées par les fonctions d'audit interne et d'enquête en 2020.
8. Dans le cadre de l'assurance de la qualité des activités de supervision, des évaluations externes de la qualité des fonctions d'audit et d'enquête de la DSI ont été réalisées, fournissant des garanties quant à la conformité aux normes et règles professionnelles de l'Institut des auditeurs internes, approuvées par les représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies (UN-RIAS), et aux normes énoncées dans les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptées par la Conférence des enquêteurs internationaux. Les évaluations externes de la qualité ont déterminé que les fonctions d'audit et d'enquête étaient *généralement conformes* aux normes et règles applicables.

---

<sup>1</sup> Voir les paragraphes 47 et 48 de la Charte de la supervision interne.

## **PRINCIPES DE PLANIFICATION**

9. La DSI a tenu compte d'un certain nombre de facteurs dans l'établissement de son programme de travail, 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.

10. 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.

## **NORMES PROFESSIONNELLES**

11. La DSI mène ses activités d'audit conformément aux dispositions obligatoires du Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes, qui comprennent les normes, les principes fondamentaux pour la pratique professionnelle de l'audit interne, la définition de l'audit interne et le code de déontologie.

12. 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.

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

## **INTÉGRATION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES**

14. Dans le contexte du rapport de performance relatif au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP), et en ce qui concerne l'égalité des sexes et sa prise en considération dans les activités de la DSI, on notera les conditions actuelles et les actions suivantes :

- a) la DSI consulte l'experte en matière de parité et de diversité 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. En 2020, certains éléments liés au genre ont été inclus dans le rapport sur l'audit et l'examen de l'intégrité concernant la gestion des absences;
- 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) un coordonnateur pour les questions relatives à l'égalité des sexes a été désigné pour assurer la liaison avec l'experte en matière de parité et de diversité à l'OMPI et communiquer les initiatives institutionnelles dans ce domaine à la DSI; et
- e) la DSI assure le 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, et a diffusé les résultats, pratiques recommandées et enseignements tirés au sein du réseau du GNUE.

## PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DE SUPERVISION JUGÉES PRIORITAIRES

15. 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.

16. Les principales conclusions et recommandations concernent les rapports suivants qui ont été établis durant la période considérée<sup>2</sup> :

- a) Audit et examen de l'intégrité concernant les prestations et avantages du personnel;
- b) Cartographie de l'OMPI en matière d'assurance;
- c) Examen et mise à jour du cycle de planification annuelle de la DSI;
- d) Validation du rapport sur la performance de l'OMPI en 2018-2019;
- e) Évaluation de la Division pour l'Afrique;
- f) Évaluation du programme 17 – Promouvoir le respect de la propriété intellectuelle;
- g) Évaluation du programme 32 – Système de Lisbonne;
- h) Évaluation consultative – Évaluation ex ante du dispositif de coopération technique de la Division pour l'Asie et le Pacifique;
- i) Rapport à l'intention de la direction sur les informations transmises au Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM); et
- j) Rapport à l'intention de la direction sur le renforcement des efforts déployés par l'Organisation pour prévenir les fausses factures adressées par des entités externes à des clients de l'OMPI.

17. 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 TeamCentral<sup>3</sup>, accessible par la DSI et la direction de l'OMPI.

## MISSIONS AYANT FAIT L'OBJET D'UN RAPPORT EN 2020

### AUDIT ET EXAMEN DE L'INTÉGRITÉ CONCERNANT LES PRESTATIONS ET AVANTAGES DU PERSONNEL

18. La DSI relève plusieurs évolutions positives concernant la gestion des prestations et avantages du personnel, notamment la relative conformité du Statut et Règlement du personnel et des ordres de service de l'OMPI avec les pratiques recommandées au sein du système commun des Nations Unies. En particulier, la mise en œuvre des fonctions en libre-service

---

<sup>2</sup> La liste des rapports figure dans l'annexe.

<sup>3</sup> TeamCentral<sup>TM</sup> est un module de TeamMate<sup>TM</sup>, 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.

dans le système des ressources humaines du Système de gestion de l'information administrative (AIMS)<sup>4</sup> a contribué à accroître l'efficacité et la productivité opérationnelles.

19. Cependant, il existe des possibilités d'améliorer la gestion des prestations et avantages du personnel, en renforçant les contrôles internes pour vérifier les prestations et avantages accordés aux membres du personnel dont les conjoints travaillent au sein du système commun des Nations Unies et des organisations internationales. De plus, la révision et la mise à jour du Statut et Règlement du personnel et de l'ordre de service sur la prime pour connaissances linguistiques, et l'harmonisation du Statut et Règlement du personnel concernant les voyages autorisés et le congé dans les foyers avec les ordres de services pertinents, en particulier le calcul du montant forfaitaire du congé dans les foyers pour les fonctionnaires supérieurs s'ils choisissent cette option, permettraient de préciser et d'améliorer la gestion et l'administration desdits prestations et avantages du personnel.

20. En outre, à l'heure où nous rédigeons le présent rapport, l'OMPI n'a pas encore pris de décision définitive concernant la méthode à adopter pour remplacer la base de calcul de la somme forfaitaire versée au titre du congé dans les foyers, suite à l'annonce de l'Association internationale du transport aérien de révoquer, à compter du 31 octobre 2018, les tarifs précédemment utilisés pour déterminer les sommes forfaitaires. De plus, l'Organisation devrait tenir compte des évolutions ou des changements, notamment dans les services financiers et l'industrie aéronautique, pour déterminer les pièces justificatives à l'appui requises pour l'octroi des prestations et avantages du personnel.

21. Enfin, la gestion des absences peut être rendue plus efficace, notamment en créant une interface entre le système AIMS HR et EarthMed<sup>5</sup> (système de dossiers médicaux électroniques), afin d'améliorer la procédure de délivrance de certificats médicaux et d'éliminer certaines des pratiques manuelles liées aux autorisations de voyage du personnel.

#### CARTOGRAPHIE DE L'OMPI EN MATIÈRE D'ASSURANCE

22. Cette mission sert à évaluer et à cartographier la procédure d'assurance selon le modèle des trois lignes afin, notamment, de recenser les lacunes dans l'interaction entre la DSI et d'autres fonctions de deuxième ligne pour offrir un mécanisme de supervision et d'assurance approprié.

23. Dans l'ensemble, la DSI n'a pas recensé de lacunes importantes en matière d'assurance. Les mécanismes de défense, lorsqu'ils sont associés à d'autres contrôles spécifiques aux entreprises et entités, constituent un mécanisme de couverture et d'assurance pertinent. Toutefois, certains domaines d'activité présentent encore des risques résiduels relativement élevés au niveau stratégique (par exemple, les risques liés à l'environnement politique, économique et concurrentiel et à la sécurité de l'information). Cela tient principalement à la nature même de ces risques, et non à des faiblesses dans la conception ou la mise en œuvre des contrôles pertinents.

24. La DSI a constaté que, si les systèmes et outils d'information de l'OMPI comportent des contrôles intégrés qui appuient les mécanismes d'assurance, il est possible d'améliorer encore leur contribution en matière d'assurance au sein de l'Organisation. Par exemple, en tant que sources essentielles d'informations sur l'assurance, il est important que les secteurs d'activité/programmes actualisent de manière proactive et continue l'outil de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation en y intégrant des risques correctement formulés et validés, ainsi que les contrôles pertinents. En outre, un exercice de cartographie des risques et des contrôles

---

<sup>4</sup> Le système AIMS HR facilite l'automatisation du lancement, du traitement et de l'autorisation de diverses catégories de prestations et avantages du personnel de l'OMPI.

<sup>5</sup> En juillet 2018, l'OMPI a mis en place un système de dossiers médicaux électroniques – EarthMed. Le nouveau système vise, notamment, à assurer une gestion plus efficace et rationnelle des données médicales confidentielles du personnel.



peut contribuer à améliorer l'exhaustivité, la qualité et l'exactitude des informations prises en compte dans la gestion globale des risques.

25. Pour renforcer ses activités en matière d'assurance, la DSI devrait interagir en permanence avec d'autres prestataires de services d'assurance à l'OMPI afin i) d'harmoniser les pratiques d'évaluation des risques; ii) de recenser les possibilités de synergies et de gains d'efficacité, le cas échéant; et iii) d'échanger les connaissances et les informations pertinentes pour renforcer l'assurance collective.

26. Enfin, la DSI a procédé à une auto-évaluation de la maturité, qui a montré la nécessité de poursuivre les efforts en matière d'utilisation de la technologie pour améliorer les activités d'analyse de données et d'audit permanent, afin d'étendre sa couverture en termes d'assurance.

#### EXAMEN ET MISE À JOUR DU CYCLE DE PLANIFICATION ANNUELLE DE LA DSI

27. Cette mission évalue le cycle de planification annuel pour en vérifier l'adéquation, la transparence, la pertinence et l'alignement sur la maturité des risques de l'Organisation et l'évolution de l'environnement de risque dans lequel elle opère.

28. La mission n'a pas recensé de lacunes importantes dans le cycle de planification annuelle de la DSI. L'amélioration continue de l'exercice d'évaluation des risques, de la cartographie en matière d'assurance, ainsi que des mesures visant à renforcer le suivi continu grâce à l'analyse des données et à l'automatisation devrait permettre d'améliorer encore le cycle de planification annuelle ainsi que la définition du champ et la mise en œuvre des services de la DSI dans son ensemble.

29. À la suite de cet exercice, l'univers de supervision de la DSI a été mis à jour avec de nouvelles entités, de nouveaux risques et de nouveaux contrôles vérifiables. La terminologie des risques a été davantage alignée sur le cadre de gestion des risques de l'OMPI.

30. Enfin, les nouvelles procédures opérationnelles standard (SOP) relatives au "Cycle de planification annuelle de la DSI", annexées au rapport, ont traité un certain nombre de points à améliorer recensés dans ce rapport. Le rapport de mission comprend une recommandation à mettre en œuvre par la DSI en 2021.

#### VALIDATION DU RAPPORT SUR LA PERFORMANCE DE L'OMPI EN 2018-2019

31. La DSI a réalisé six exercices de validation de l'OMPI depuis 2008. La validation du Rapport sur la performance de l'OMPI permet de vérifier de manière indépendante la fiabilité et l'authenticité de l'information contenue dans le rapport sur la performance de l'OMPI en 2018-2019 et d'assurer le suivi de l'état de mise en œuvre des recommandations ouvertes des précédents rapports de validation. Dans le cadre de cet exercice, la DSI a validé deux indicateurs d'exécution pour le programme 20 afin, notamment, de mieux intégrer les bureaux extérieurs dans la procédure de validation. Le rapport ne fait aucune recommandation formelle. Il formule cependant quelques suggestions d'amélioration de la gestion axée sur les résultats à l'OMPI, qui devraient être prises en considération.

32. La qualité globale des données relatives à l'exécution a augmenté par rapport à la validation précédente, avec au moins 94% des données qui répondent aux six critères de validation, dont deux critères évalués à 97%. Auparavant, seuls quatre des six critères de validation faisaient l'objet d'une évaluation supérieure à 80%. La validation a recensé un cas dans lequel des améliorations peuvent être apportées. Les données relatives à l'exécution ne répondaient pas à quatre des six critères de validation, et ne répondaient que partiellement aux deux autres critères. De même, les 31 programmes ont tous communiqué avec exactitude leur code de couleurs en ce qui concerne les 32 indicateurs d'exécution sélectionnés de façon

aléatoire. Le degré d'exactitude est de 100% par rapport à la période précédente où les données relatives à l'exécution pour 26 indicateurs d'exécution étaient exactes (84%).

33. Si l'enquête menée auprès des chefs de programme et des suppléants reflète des perceptions, le résultat n'en indique pas moins les domaines à prendre en compte et les problèmes à régler pour améliorer encore la gestion axée sur les résultats à l'OMPI. Ainsi, environ 52% des participants ont indiqué que la sélection de leurs indicateurs de performance et la qualité des données s'étaient améliorées depuis le dernier exercice de validation. Par ailleurs, 50% des participants ont indiqué qu'ils n'utilisaient pas les informations découlant des indicateurs d'exécution à des fins de gestion courante, ce qui montre qu'il y a encore du chemin à parcourir pour transformer la gestion axée sur les résultats d'outil de communication de l'information en un système de gestion. Enfin, le partage d'informations est un facteur de réussite essentiel pour rationaliser la gestion axée sur les résultats, seulement 48% des participants ayant estimé que les autres programmes partageaient en temps opportun des données utiles à des fins de suivi et d'établissement de rapports.

34. La DSI encourage l'Organisation à continuer de mettre en œuvre des mesures et des pratiques afin d'accroître l'utilisation du cadre de gestion axée sur les résultats en tant qu'outil de gestion et d'ancrer davantage une solide culture des résultats à l'OMPI.

35. Une recommandation issue de la validation du rapport 2016-2017 a été entièrement mise en œuvre, une autre a été partiellement mise en œuvre, et deux ne sont plus applicables, car les indicateurs d'exécution concernés ont été abandonnés. Les recommandations des précédentes validations (2014-2015 et 2012-2013) ont toutes été mises en œuvre et clôturées.

#### ÉVALUATION DE LA DIVISION POUR L'AFRIQUE

36. L'objectif de l'évaluation était d'évaluer les procédures, l'efficacité de l'exécution et la capacité de la division à améliorer la qualité des modalités de mise en œuvre. L'évaluation cherche à comprendre ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas au sein de la division et en quoi elle contribue à l'avancement des priorités du Plan d'action pour le développement de l'OMPI.

37. Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

- a) Les interventions de la division ont répondu aux besoins des homologues nationaux, et les résultats et activités étaient cohérents avec les priorités et le contexte nationaux. Le processus de planification était participatif, basé sur la connaissance que le Bureau a de la région.
- b) Élaboré à l'initiative des pays, le processus de planification est jugé utile, car il met en œuvre des processus ascendants et descendants. L'application d'une analyse plus approfondie des besoins renforcerait toutefois encore les méthodes de planification en vigueur.
- c) La division a déployé des efforts considérables pour obtenir des résultats, mais la situation dans les pays concernés, associée à des problèmes d'organisation interne, l'a parfois empêchée de les obtenir en temps voulu. En outre, la capacité et les outils de suivi limités dont elle dispose entravent l'utilisation et la communication appropriées des critères d'évaluation des résultats.

38. Les éléments recueillis au cours de l'évaluation ont révélé que la division donnait satisfaction dans l'accomplissement de sa mission. Les principaux partenaires des différents pays reconnaissent largement le travail de la division. Elle a assumé son rôle en rassemblant une multitude de parties autour de questions essentielles et en obtenant des résultats en matière de renforcement des capacités, d'assistance technique, d'élaboration de stratégies de propriété intellectuelle et de politique publique.

39. L'analyse de l'évaluation montre que la division a généré des avantages comparatifs et une valeur ajoutée substantielle dans son rôle, facilitant le déploiement d'un large éventail d'interventions et de mesures de soutien pour aider les pays africains à mieux utiliser la propriété intellectuelle.

40. La division a fait des progrès significatifs en matière de durabilité et, plus précisément, en ce qui concerne la sensibilisation des principales parties prenantes, le renforcement des capacités, l'influence exercée sur les politiques et les institutions publiques, y compris la création d'alliances solides avec les offices et institutions de propriété intellectuelle au niveau régional.

41. Sur la base des résultats et des conclusions de l'évaluation, les principales recommandations du rapport sont les suivantes :

- a) La division devrait renforcer encore le processus de planification existant en appliquant une conception plus rigoureuse et une théorie du changement claire et précise, décrivant en détail la chaîne de causalité qui permettra d'atteindre les résultats escomptés. En outre, son modèle opérationnel devrait évoluer vers la mise en œuvre de projets incluant une collaboration avec d'autres acteurs clés de l'écosystème de la propriété intellectuelle, tels que les inventeurs, les laboratoires d'innovation, les petites et moyennes entreprises (PME) et les chercheurs;
- b) La division devrait offrir davantage de formation pratique sur l'évaluation de la propriété intellectuelle et son utilisation. Les projets devraient viser à démontrer la valeur de la propriété intellectuelle tout au long de la chaîne de valeur, y compris le transfert de technologie. Pour ce faire, elle devrait établir des plans d'action plus détaillés avec les missions permanentes, les parties prenantes qui jouent un rôle essentiel au niveau national et les secteurs concernés de l'OMPI;
- c) La division devrait consacrer un pourcentage suffisant de ses ressources aux activités de suivi, notamment au renforcement des capacités du personnel en vue d'automatiser les pratiques de suivi. En collaboration avec les autres divisions compétentes de l'OMPI, la division devrait définir des solutions de rechange pour accroître l'investissement destiné à la région, en fonction de l'ampleur des défis rencontrés au niveau régional et du nombre de pays couverts, afin d'élaborer des projets de plus grande envergure;
- d) La division, en collaboration avec les offices de propriété intellectuelle nationaux et régionaux, devrait étudier l'élaboration de stratégies de durabilité aux niveaux national et régional dans le cadre des procédures de gestion de projets.

#### ÉVALUATION DU PROGRAMME 17 : PROMOUVOIR LE RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

42. Cette évaluation revêt un caractère formatif et vise à évaluer les résultats escomptés et les activités réalisées pour la mise en œuvre du programme 17, en mettant l'accent sur le résultat III.2 : "Renforcement des capacités en matière de ressources humaines pour pouvoir répondre aux nombreuses exigences en ce qui concerne l'utilisation efficace de la propriété intellectuelle au service du développement dans les pays en développement, les PMA et les pays en transition".

43. Les principales constatations et conclusions figurant dans le rapport sont les suivantes :

- a) Les États membres du Comité consultatif sur l'application des droits sont de plus en plus conscients qu'il convient de mettre davantage l'accent sur la promotion du respect de la propriété intellectuelle. La documentation des ateliers/séminaires est globalement

pertinente et utile pour la plupart des participants (plus de 85%) aux activités de renforcement des capacités du programme 17.

b) L'évaluation a recensé des cas de réponses de style extrême dans les paramètres utilisés pour l'évaluation post-séminaire/atelier. La pertinence globale du résultat III.2 du programme 17 est confirmée aux niveaux institutionnel, interrégional, régional, sous-régional et national.

c) Les séminaires/ateliers sont globalement efficaces, mais pourraient être améliorés en privilégiant des groupes de travail et de discussion plus petits et en favorisant davantage la création de réseaux informels parmi les participants. Dans l'ensemble, l'efficacité du programme 17 concernant l'obtention du résultat III.2 est bien établie.

d) La communication et la coordination du personnel du programme 17 fonctionnent exceptionnellement bien avec les partenaires et les parties prenantes internes et externes. Les ateliers organisés en parallèle génèrent des gains d'efficacité. Le programme 17 semble utiliser les apports reçus et les activités opérationnelles efficaces en s'efforçant d'assurer la coordination interne et externe.

e) Il semble qu'il y ait une incidence positive au niveau de chaque participant, qui est ensuite démultipliée lorsque les connaissances acquises sont retransmises par les participants à leurs pairs. L'évaluation du programme 17 a recensé et documenté des exemples qui contribuent aux effets intermédiaires et potentiels à long terme (incidence) de l'obtention du résultat III.2.

44. L'évaluation du programme 17 formule les principales recommandations suivantes :

a) Le programme 17 devrait renforcer les processus par lesquels la pertinence et l'efficacité des activités de renforcement des capacités sont évaluées en révisant les principaux indicateurs d'exécution et le questionnaire d'évaluation post-atelier. Le programme 17 devrait collaborer avec la Division de l'exécution des programmes et du budget sur le questionnaire proposé afin de créer un questionnaire complémentaire propre au programme 17.

b) Le programme 17 doit affiner les modalités d'exécution du séminaire/atelier en mettant l'accent sur sa pertinence par rapport au contexte et aux participants.

#### ÉVALUATION DU PROGRAMME 32 : SYSTÈME DE LISBONNE

45. L'évaluation couvre l'analyse des activités prévues pour le programme entre 2016 et 2019, destinées à contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OMPI décrits dans les cadres axés sur les résultats de l'exercice biennal et du programme, en mettant particulièrement l'accent sur les activités liées à la promotion, y compris l'assistance technique connexe et la gestion du registre international. Elle porte également sur le recensement des enseignements tirés et des pratiques recommandées dans le cadre des activités de promotion mises en œuvre par le programme, y compris l'assistance technique et la gestion du registre international.

46. L'évaluation a révélé que le champ d'application et les activités du programme 32 étaient pertinents et conformes aux besoins et exigences de l'Organisation et des États membres. En outre, les activités de promotion ont mis en évidence la possibilité de protéger les indications géographiques par différents moyens juridiques aux niveaux national et international.

47. L'évaluation a également constaté que la communication des résultats des activités de promotion et des activités d'assistance technique connexes dans le programme et le budget était limitée, car les résultats escomptés sont définis au niveau de l'Organisation. Enfin, il est

possible d'améliorer la conception et la gestion actuelles de la procédure d'enregistrement et de notification, tant du côté du programme que des aspects informatiques.

48. Bien que l'évaluation du programme ait été globalement positive, l'évaluation a recensé des aspects des activités du programme qui pourraient être renforcés.

49. Avec l'augmentation du nombre d'activités et la récente entrée en vigueur de l'Acte de Genève, le programme 32 doit redéfinir l'ordre de priorité du programme et la mise en œuvre des activités de promotion, y compris les activités d'assistance technique. Il est nécessaire d'élaborer un plan de travail plus structuré et de réévaluer les besoins en ressources budgétaires et humaines.

50. Le programme 32 doit définir des indicateurs d'exécution au niveau opérationnel qui rendent compte de la profondeur des progrès accomplis par les activités menées au titre de la promotion et de l'assistance technique connexe.

51. Il convient d'actualiser le registre international pour le système de Lisbonne en mettant en place un système informatique restructuré avec un seul propriétaire, afin de disposer d'un outil logiciel adapté à l'ensemble de la procédure d'enregistrement, qui réduirait au minimum ou éliminerait les opérations manuelles et les remplacements de données et permettrait de résoudre tous les problèmes techniques.

#### ÉVALUATION EX ANTE DU DISPOSITIF DE COOPÉRATION TECHNIQUE DE LA DIVISION POUR L'ASIE ET LE PACIFIQUE

52. Une évaluation ex ante est l'évaluation d'un programme réalisée avant sa mise en œuvre. Elle permet d'améliorer la pertinence et la conception du programme. Elle fournit, en outre, des informations qui serviront de base pour le suivi et l'évaluation dans le cadre de la gestion du cycle de projet. L'évaluation ex ante portait principalement sur 10 documents de projet, couvrait le cadre de suivi technique de la division et présentait une série de suggestions et de recommandations pour recueillir, utiliser et présenter les données de suivi et d'évaluation.

53. Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

- a) Les cadres techniques existants de la Division pour l'Asie et le Pacifique comportaient certains éléments à améliorer, notamment l'utilisation de principes et de critères précis, mesurables, réalistes, pertinents et assortis de délais (SMART), avec des résultats et des indicateurs qui ne sont pas suffisamment concrets pour assurer la mise en œuvre.
- b) Les cadres techniques de 10 projets présentent des liens de causalité déçousus entre les activités, les acquis, les résultats et l'impact, avec des théories du changement imprécises;
- c) L'évaluation a révélé que certains cadres techniques du projet ne différencient pas clairement les indicateurs, les cibles et les bases de référence; et
- d) Les rôles et fonctions au sein de l'équipe, notamment pour le suivi des progrès à l'OMPI et au niveau des pays, n'étaient pas clairement définis non plus. En outre, l'évaluation a pointé une ambiguïté excessive quant à la manière dont les progrès et les résultats escomptés seraient mesurés et quant aux outils qui seraient utilisés pour la collecte et l'analyse des données.

54. Le rapport d'évaluation ex ante de la Division pour l'Asie et le Pacifique formule les recommandations suivantes :

- a) Les futures révisions du cadre technique devraient éviter, autant que possible, que l'accent soit mis sur certaines mesures au détriment d'autres (fixation de mesures), et veiller à ce que le cadre reste le plus simple possible, en mettant d'abord en œuvre les principaux indicateurs d'exécution et en utilisant éventuellement les tableaux de bord équilibrés.
- b) La division devrait automatiser, dans la mesure du possible, le processus de collecte et d'analyse des données en vue de les présenter dans un tableau de bord d'analyse des données décisionnelles, en collaboration avec la Division de l'architecture de l'Organisation et de la gestion du programme relatif aux TIC.
- c) La division devrait recueillir des données de référence et convenir des niveaux de référence et des objectifs en fonction de l'apport des parties prenantes nationales avant de fixer des objectifs.
- d) La capacité de gestion des projets au sein de la division devrait être renforcée par une formation au suivi axée sur la pratique et prenant appui sur la théorie du changement, l'analyse des parties prenantes, la conception des enquêtes, la conception des indicateurs, les études de cas concrets et l'auto-évaluation.
- e) La division devrait piloter le processus de déploiement des 10 cadres de projet avec l'adhésion des pays et des secteurs compétents de l'OMPI, en s'engageant systématiquement dans un processus itératif continu de perfectionnement, de simplification et d'automatisation du cadre.

#### RAPPORT À L'INTENTION DE LA DIRECTION SUR LES INFORMATIONS TRANSMISES AU PORTAIL MONDIAL POUR LES FOURNISSEURS DES ORGANISMES DES NATIONS UNIES (UNGM)

55. La DSI a constaté que les données relatives à l'attribution des contrats de l'OMPI n'étaient pas prises en compte comme il se doit sur le site Web du Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM), plusieurs attributions ayant fait l'objet d'une procédure d'appel d'offres formelle n'y figurant pas. Il a été recommandé de remédier à cette lacune en automatisant davantage les procédures.

#### RAPPORT À L'INTENTION DE LA DIRECTION SUR LE RENFORCEMENT DES EFFORTS DÉPLOYÉS PAR L'ORGANISATION POUR PRÉVENIR LES FAUSSES FACTURES ADRESSÉES PAR DES ENTITÉS EXTERNES À DES CLIENTS DE L'OMPI

56. La DSI a recensé des améliorations possibles des contrôles pour lutter contre les fausses factures adressées à des clients de l'OMPI par des entités externes se faisant passer pour l'Organisation. Il a notamment été recommandé que le PCT et le Service d'enregistrement de Madrid étudient les possibilités d'une centralisation plus poussée des bases de données et mettent en place des contrôles pour assurer le signalement systématique à la DSI des cas de fausses factures.

#### **MISSIONS LANCÉES À LA FIN DE 2020**

Les missions suivantes ont débuté en 2020 et feront l'objet d'un rapport courant 2021.

#### ÉVALUATION DE LA DIVISION POUR LES PAYS ARABES

57. La Division pour les pays arabes est l'une des divisions de l'OMPI qui contribue à la réalisation de l'objectif stratégique III – "Favoriser l'utilisation de la propriété intellectuelle au service du développement", en collaboration avec tous les secteurs du Secrétariat et en

assurant la coordination des différentes contributions de l'Organisation de manière cohérente. Elle recouvre 21 pays plus la Palestine dans la région arabe.

58. Les divisions régionales ont pour objectif principal de coordonner l'assistance technique, axée sur le développement et déterminée par la demande qui est fournie par l'OMPI, en collaboration avec toutes les unités opérationnelles compétentes de l'Organisation, compte tenu des particularités et des priorités des États membres et des spécificités de la région.

59. L'objectif général de l'évaluation est d'évaluer les procédures, l'exécution, l'efficacité et la viabilité de la division afin d'améliorer la qualité des modalités de mise en œuvre. Cette évaluation avait pour but de mesurer les contributions de la division à la réalisation des orientations stratégiques de l'OMPI.

#### ÉVALUATION DE LA BASE DE DONNÉES DE MISE EN RELATION DANS LE DOMAINE DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT (WIPO MATCH)

60. La plateforme WIPO Match est une communauté mondiale de parties prenantes visant à mettre à profit le pouvoir du secteur privé pour favoriser le développement économique, social et culturel dans les pays en développement, les pays les moins avancés (PMA) et les pays en transition. Pour ce faire, elle aide les demandeurs d'assistance technique en matière de propriété intellectuelle à trouver les fournisseurs qu'il leur faut pour leurs projets et leurs engagements au niveau local.

61. Cette évaluation revêt un caractère formatif, avec l'objectif spécifique d'évaluer la réalisation des résultats escomptés de la base de données par rapport à ses objectifs stratégiques. Elle met plus particulièrement l'accent sur la stratégie de promotion et de communication à l'intention des utilisateurs cibles potentiels. Elle s'attache en outre à recenser les enseignements tirés et les pratiques recommandées qui donneraient une valeur ajoutée aux services fournis par la plateforme.

#### ÉVALUATION CONCERNANT L'UTILISATION ET L'INCIDENCE DES RECOMMANDATIONS FORMULÉES PAR LA SECTION DE L'ÉVALUATION DE LA DSI

62. Cette évaluation a pour objectifs de fournir des recommandations sur la façon d'améliorer et de renforcer l'utilité et l'utilisation des évaluations de l'OMPI en recensant les méthodes ou approches et les outils en matière de sciences du comportement qui pourraient être appliqués dans la procédure d'évaluation. En outre, l'évaluation explore l'utilisation des connaissances comportementales pour, notamment, recenser les meilleures approches afin de démontrer les avantages de l'évaluation aux décideurs et aux autres parties prenantes de l'évaluation.

#### EXAMEN DE LA GESTION DE CRISE DE L'OMPI PENDANT LA PANDÉMIE

63. L'objectif de cette mission consultative est de déterminer :

- a) si l'OMPI a mis en place une structure de gouvernance adaptée à la gestion de crise;
- b) si des politiques et des procédures sont prévues pour assurer la gestion de crise pendant une pandémie;
- c) si les pratiques en matière de gestion des risques et de contrôles internes sont appropriées; et
- d) si la mise en œuvre des politiques et des procédures de gestion de crise est efficace et conforme aux règles.

64. La DSI évaluera la réponse de l'OMPI à la pandémie, notamment dans le domaine des achats, de la fraude, de la génération de revenus, de la gestion des actifs, de la sécurité de

l'information, des ressources humaines, de la santé et de la sécurité, de la gestion des événements et des voyages. En outre, la DSI réalisera une enquête auprès du personnel pour comprendre sa perception de la gestion de la crise de la Covid-19. Elle consultera également la direction pour mieux appréhender les effets de la pandémie sur la réalisation des objectifs en matière de résultats et la gestion globale des résultats.

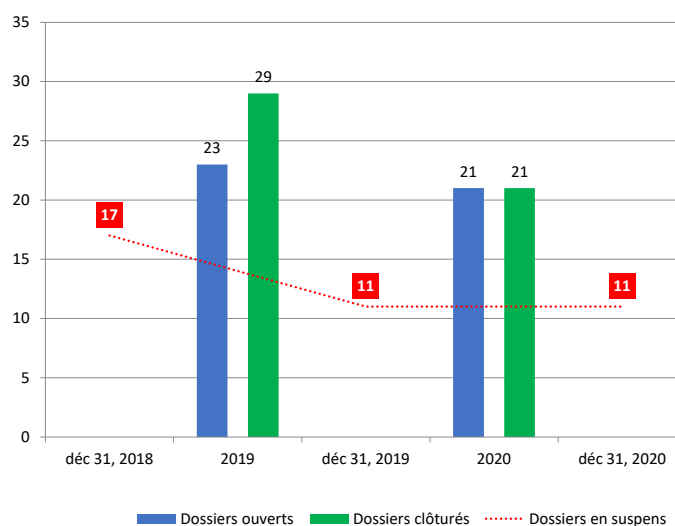
65. Enfin, la mission recensera les enseignements tirés qui pourront être intégrés dans le plan de gestion de crise pour optimiser la réponse de l'OMPI en cas de crise future.

## ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

### APERÇU DES DOSSIERS TRAITÉS

66. Au cours de la période considérée, 21 nouveaux dossiers ont été enregistrés (ce qui représente une baisse de 9% par rapport à 2019) et 21 dossiers ont été clôturés. Au 31 décembre 2020, 11 dossiers étaient en cours d'enquête, dont un au stade de l'évaluation préliminaire, six au stade de l'enquête complète et quatre en suspens du fait d'une procédure en cours par une autre entité. Sur les dossiers en suspens, six ont été ouverts en 2020, quatre en 2019 et un en 2016. Au 31 décembre 2020, le délai moyen pour boucler une enquête était de cinq mois et demi<sup>6</sup>, ce qui est bien en dessous du délai visé de six mois.

Diagramme 1 – Analyse comparée des enquêtes menées en 2019 et 2020



67. Parmi les 21 dossiers ouverts au cours de la période considérée, trois ont été transmis à l'OCIS en vue de recueillir son avis, conformément aux dispositions applicables de la Charte de la supervision interne<sup>7</sup>.

### RÉSULTATS DES ACTIVITÉS D'ENQUÊTE

68. Conformément à la Charte de la supervision interne<sup>8</sup>, le rapport annuel contient une description des enquêtes sur les cas considérés comme fondés, ainsi que de leur issue. En 2020, il n'y a eu aucun cas de ce type corroboré au sein de l'OMPI. Cependant, dans le cadre de ses activités de coopération interinstitutionnelle, la DSI a mené une enquête pour le compte d'une autre institution du système des Nations Unies portant sur des actes de harcèlement sur le lieu de travail dans laquelle les allégations se sont avérées fondées.

<sup>6</sup> À l'exclusion des cas "en suspens" dans l'attente de l'intervention de parties extérieures à la DSI ou du fait de l'absence prolongée des fonctionnaires avec lesquels un entretien est requis.

<sup>7</sup> Paragraphes 20, 21, 23, 24 et 25 de la Charte de la supervision interne.

<sup>8</sup> Paragraphe 48.b) de la Charte de la supervision interne.

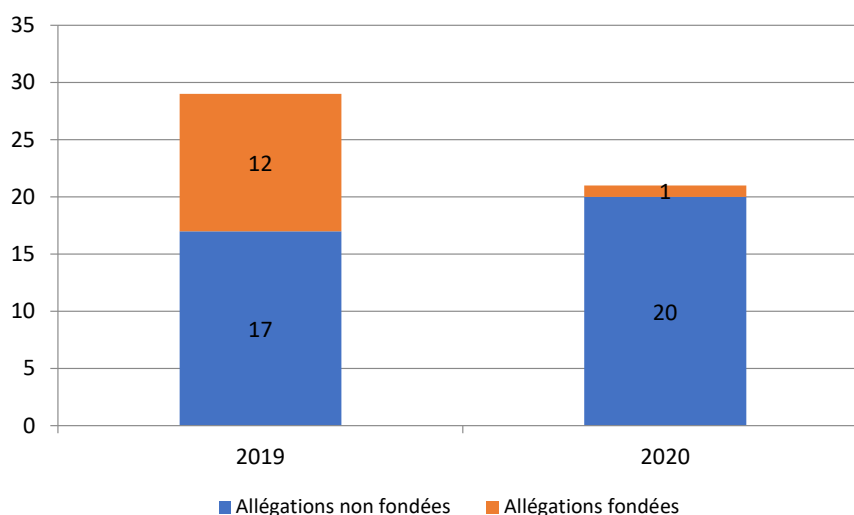


69. En outre, les activités d'enquête menées ont permis à la DSI de formuler certaines recommandations en matière de gestion. Au cours de la période considérée, deux rapports à l'intention de la direction ont été publiés contenant des recommandations sur 1) les informations transmises par l'OMPI au Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM) et 2) la prévention des fausses factures adressées par des entités externes à des clients de l'OMPI (voir les paragraphes **Error! Reference source not found.** et **Error! Reference source not found.**).

Tableau 1 – Analyse des plaintes reçues en 2019 et 2020

	2019	2020
Fraude ou abus en relation avec des prestations ou avantages	2	4
Non-respect de la confidentialité	1	0
Corruption	0	1
Harcèlement (non sexuel), discrimination	3	2
Insubordination ou autre comportement inapproprié	2	0
Utilisation abusive des fonds ou des actifs de l'OMPI	3	4
Négligence professionnelle, obstruction aux activités de l'OMPI	4	1
Autre inobservation des normes de conduite de la fonction publique internationale	1	3
Irrégularités dans la passation de marchés	0	1
Irrégularités dans le recrutement	2	2
Représailles	0	1
Harcèlement sexuel	0	1
Exploitation ou abus sexuels	0	0
Activités non autorisées en dehors du Bureau international	2	0
Acte répréhensible commis par un candidat au recrutement	1	0
Acte répréhensible commis par un fournisseur ou une autre partie externe	2	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21</b>

Diagramme 2 – Dossiers clôturés en 2019 et 2020



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

70. 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.

71. 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.

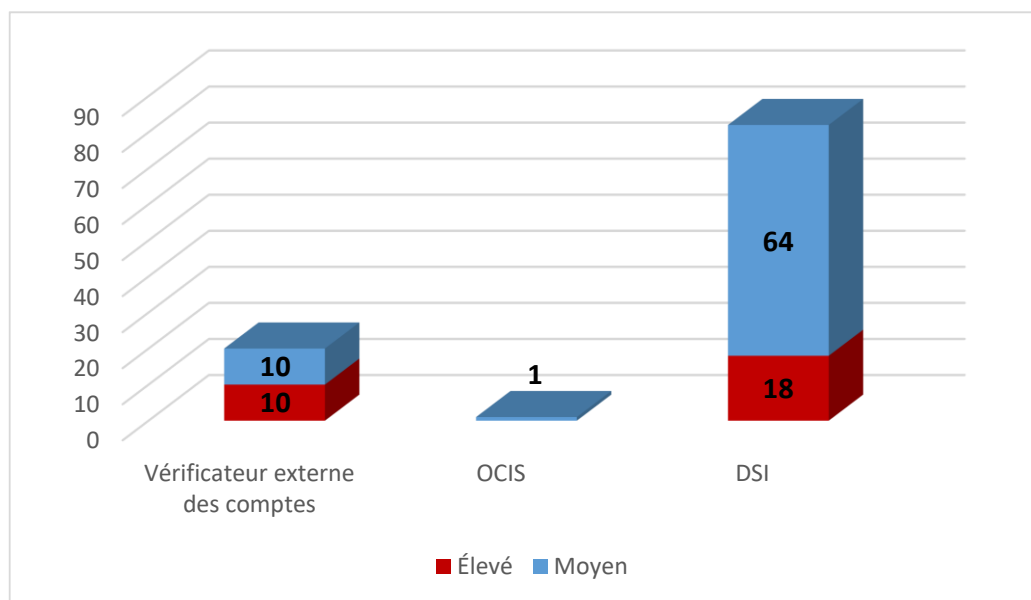
## ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE SUPERVISION

72. 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 rapports<sup>9</sup>. Le Directeur général s'acquitte de cette responsabilité par l'intermédiaire des chefs de programme chargés des différents secteurs opérationnels de l'Organisation<sup>10</sup>. 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 DSI<sup>11</sup>.

73. 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.

74. À la date d'établissement du présent rapport, on comptait 103 recommandations ouvertes, dont 28 étaient jugées prioritaires et 75 présentaient un degré de priorité moyen. Les recommandations de la DSI représentaient 80% de l'ensemble des recommandations de supervision ouvertes.

**Diagramme 3 – Recommandations ouvertes par source et par degré de priorité (103)**



75. Entre janvier et décembre 2020, 29 nouvelles recommandations de la DSI ont été ajoutées dans quatre rapports d'audit, quatre rapports d'évaluation et deux rapports à l'intention

<sup>9</sup> Paragraphe 45 de la Charte de la supervision interne.

<sup>10</sup> Paragraphe 7 de l'ordre de service n° 16/2010.

<sup>11</sup> Paragraphe 8 de l'ordre de service n° 16/2010.

de la direction. Une recommandation de l'OCIS a été adressée au Bureau de la déontologie à la fin de la période considérée<sup>12</sup>.

76. Vingt-trois recommandations formulées par le vérificateur externe des comptes découlant des audits effectués au cours de l'exercice biennal 2018-2019 ont été ajoutées au système de gestion des recommandations en janvier 2020. Dix-huit recommandations d'audit externe ont été clôturées au cours de la période, dont neuf faisaient partie des précédentes recommandations du vérificateur externe des comptes suivies par la DSI.

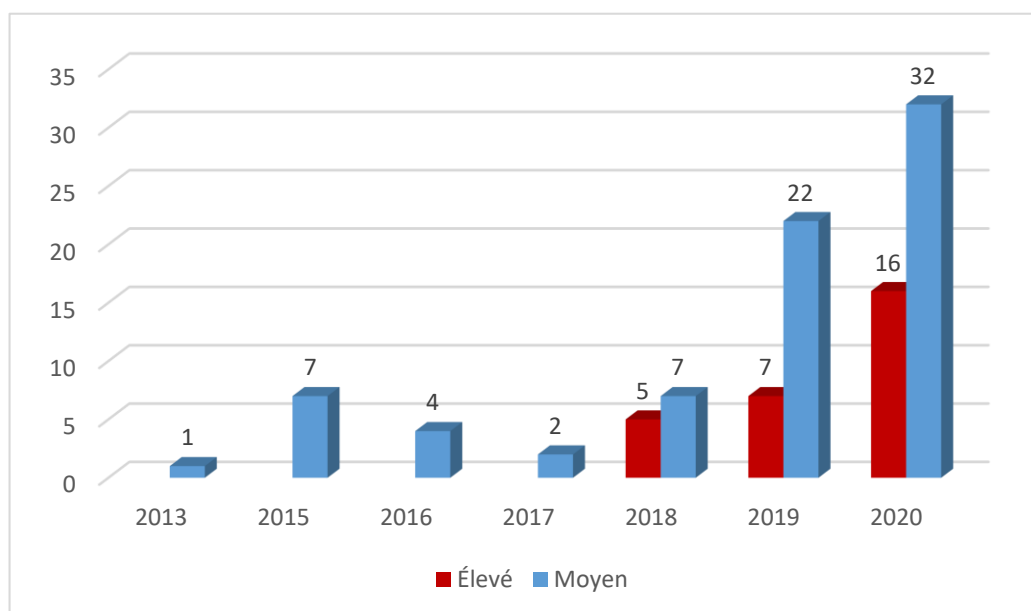
Quarante-huit recommandations de la DSI ont été clôturées au cours de la période considérée. Le tableau 2 ci-dessous montre l'évolution des recommandations par source, entre janvier et décembre 2020.

**Tableau 2 – Évolution des recommandations entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 31 décembre 2020**

Source	Ouvertes au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Ajoutées pendant la période	Closes pendant la période	Ouvertes au 31 décembre 2020
<b>DSI</b>	101	29	48	82
<b>Vérificateur externe des comptes</b>	6	23	9	20
<b>OCIS</b>	1	0	0	1
<b>Anciennes recommandations du vérificateur externe des comptes suivies par la DSI</b>	9	0	9	0
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>52</b>	<b>66</b>	<b>103</b>

77. Le diagramme ci-dessous résume l'évolution des recommandations ouvertes au 31 décembre 2020.

**Diagramme 4 – Suivi des recommandations en suspens relatives à la supervision, par priorité (103)**

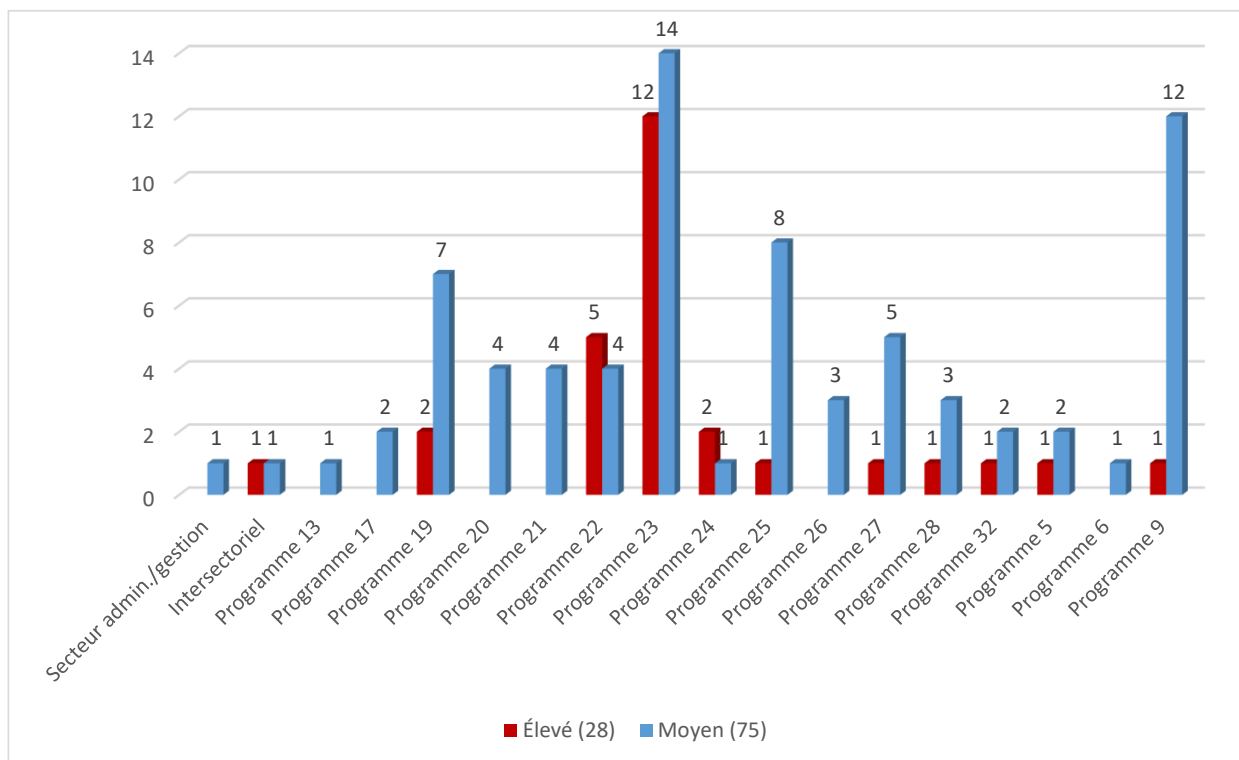


<sup>12</sup> WO/PBC/30/14 – 18 juin 2019.

78. Le nombre de recommandations en suspens formulées entre 2013 et 2016 a été ramené de 36 à 12 au cours de la période considérée. La DSI continue de collaborer avec la direction afin de réduire le nombre de recommandations anciennes demeurant ouvertes.

79. Le nombre de recommandations ouvertes par programme de l'OMPI et degré de priorité au 31 décembre 2020 est indiqué ci-après<sup>13</sup>.

**Diagramme 5 – Recommandations par programme et priorité (103)**



80. Le programme 23 – Gestion et mise en valeur des ressources humaines représente 42% des 28 recommandations hautement prioritaires.

### ACTIVITÉS CONSULTATIVES ET DE CONSEIL EN MATIÈRE DE SUPERVISION

81. 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.

82. La Section de l'évaluation a fourni des services consultatifs à la Division pour l'Asie et le Pacifique en procédant à une évaluation ex ante. Ces travaux consultatifs étaient axés sur le cadre de coopération technique et le système d'auto-évaluation de la division. L'évaluation ex ante visait à déterminer si le cadre technique était bien conçu et évaluable et à formuler des recommandations pour l'améliorer.

<sup>13</sup> **Programme 5** – Système du PCT; **Programme 6** – Système de Madrid; **Programme 9** – Afrique, pays arabes, Asie et Pacifique, pays d'Amérique latine et des Caraïbes, pays les moins avancés; **Programme 13** – Bases de données mondiales; **Programme 17** – Promotion du respect de la propriété intellectuelle; **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 32** – Système de Lisbonne.

83. La Section de l'évaluation a également conseillé la direction lors de la phase de conception de l'évaluation externe de WIPO Re:Search. Il s'agissait plus particulièrement d'assurer la qualité technique du mandat de l'évaluation externe que WIPO Re:Search prévoyait d'entreprendre.

84. La Section de l'évaluation est engagée dans deux missions de conseil qui ont débuté en 2020 et s'achèveront en 2021. La première consiste à fournir des conseils sur le traitement, la qualité et les apports d'un outil technique couvrant les activités du secteur du développement en matière d'analyse comparative et d'auto-évaluation des stratégies nationales de propriété intellectuelle. La seconde vise à rationaliser et à passer en revue les critères d'auto-évaluation existants pour la Division des pays d'Amérique latine pour améliorer l'efficacité, la prise de décision et la communication des résultats.

## **COORDINATION AVEC LES ORGANISMES DE SUPERVISION EXTERNES**

### **L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT DE SURVEILLANCE (OCIS)**

85. 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-sixième à cinquante-neuvième sessions pendant la période couverte par le présent rapport.

### **LE VÉRIFICATEUR EXTERNE DES COMPTES**

86. 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. La DSI a collaboré activement avec le vérificateur externe des comptes lors de la planification et de la mise en œuvre ultérieure des missions accomplies en 2020 et lui a fourni les éléments nécessaires selon que de besoin.

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

87. 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**

### **PROJET D'ANALYSE DES DONNÉES**

88. Le projet d'analyse des données de la DSI visant à améliorer les activités d'audit permanentes a débuté en décembre 2020 et est en cours de mise en œuvre. Les objectifs du projet sont les suivants : mettre à niveau et améliorer les capacités d'analyse des données et d'audit permanentes de la DSI, notamment en élaborant des scripts pour exécuter des tests d'analyse des données; élaborer des lignes directrices pour la création de scripts; former le personnel de la DSI à l'utilisation de l'analyse des données; et fournir un appui à la visualisation des résultats de l'analyse. Le projet devrait être achevé au cours du troisième trimestre de 2021.

### **ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION AU SEIN DE L'ORGANISATION**

89. 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.

#### CRÉATION DE RÉSEAUX AVEC D'AUTRES FONCTIONS DE SUPERVISION

90. La Charte de la supervision interne fait expressément mention<sup>14</sup> 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) une réunion virtuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies sur la réponse de l'ONU à la Covid-19 et l'échange de données d'expérience, organisée par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'ONU le 14 mai 2020;
- b) une table ronde virtuelle réunissant les représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies sur l'incidence de la Covid-19, organisée par le Bureau des services de supervision interne de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) le 23 juin 2020;
- c) une réunion virtuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies sur les succès et les échecs relatifs aux essais de technologies applicables à l'audit, organisée par la Banque asiatique de développement le 28 août 2020;
- d) une séance virtuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies sur l'évaluation dynamique des risques, organisée par la Banque mondiale le 3 novembre 2020;
- e) une réunion virtuelle des représentants des services d'audit interne des organismes des Nations Unies sur le rapport du Comité des commissaires aux comptes de l'ONU et les mises à jour de la réforme des Nations Unies, organisée par le BSCI le 12 novembre 2020;
- f) l'Assemblée générale annuelle du GNUE pour 2020 et le Séminaire sur l'échange de pratiques, tenus virtuellement entre le 22 et le 23 juin 2020;
- g) le réseau du GNUE, dont elle assure la vice-présidence, et à travers sa présidence du groupe d'experts chargé de l'examen professionnel par les pairs de l'Organisation internationale pour les migrations; et
- h) une formation en ligne à l'intention des enquêteurs du système des Nations Unies sur les "aspects cognitifs des entretiens", organisée conjointement par la DSI et le BSCI de l'ONU.

#### PROGRAMME D'ASSURANCE/D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE LA DSI

91. Le programme d'assurance/d'amélioration de la qualité de la DSI est destiné à fournir une garantie raisonnable aux différentes parties prenantes<sup>15</sup> quant au fait que les activités de supervision sont menées conformément à la Charte de la supervision interne, ainsi qu'aux normes et pratiques professionnelles respectives de chaque fonction; que la DSI opère de

---

<sup>14</sup> Paragraphe 28.g) de la Charte de la supervision interne.

<sup>15</sup> Les principales parties prenantes comprennent le Directeur général, les chefs de service, l'OCIS, les États membres, le vérificateur externe des comptes et le grand public.

manière efficace et est perçue par les parties prenantes comme un vecteur de valeur ajoutée et d'amélioration permanente. Les domaines indiqués ci-dessous sont pris en compte dans ce programme :

### INDÉPENDANCE DES ACTIVITÉS DE LA DSI

92. En vertu de la Charte de la supervision interne<sup>16</sup>, 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.

93. 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. Il n'y a pas eu d'ingérence réelle ou présumée dans les travaux 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.

### SUIVI CONTINU ET PRINCIPAUX INDICATEURS D'EXÉCUTION

94. Le suivi continu du fonctionnement des activités de supervision s'entend de la supervision, de l'examen et de l'évaluation au quotidien de l'audit interne qui sont inscrits dans les politiques, les manuels et les procédures habituelles de la DSI. De plus, un système de gestion des missions (TeamMate™) est utilisé pour mettre en pratique les manuels et les procédures, notamment les documents déposés à l'appui, les éléments matériels des examens et des approbations, ainsi que le suivi et la communication des recommandations.

95. En outre, la DSI a établi des indicateurs d'exécution pour mesurer l'efficacité, la rationalité et la pertinence des activités de supervision. On trouvera ci-dessous les résultats de ces évaluations pour 2020 :

**Tableau 3 – Indicateurs d'exécution de la DSI**

<b>Indicateur d'exécution</b>	<b>Résultat en pourcentage</b>
Pourcentage des audits prévus qui ont été achevés et ont fait l'objet d'un rapport dans les quatre mois après la date d'ouverture de la séance	<b>75%</b>
Pourcentage d'évaluations prévues qui ont été achevées et ont fait l'objet d'un rapport dans les six mois	<b>75%</b>
Pourcentage d'enquêtes complètes clôturées dans les six mois	<b>100%</b>
Pourcentage de chefs de service qui considèrent que les recommandations de la DSI sont précises, mesurables, réalistes, pertinentes et assorties de délais (SMART)	<b>82%</b>
Pourcentage de parties prenantes qui considèrent que les travaux de supervision sont pertinents	<b>81%</b>
Nombre de recommandations en matière de supervision acceptées	<b>100%</b>

### RESSOURCES EN MATIÈRE DE SUPERVISION

#### BUDGET ET EFFECTIFS

96. Aux fins de l'exécution de son mandat, la DSI s'est vu allouer un budget biennal de 5 283 millions de francs suisses, soit 0,69% du budget de l'OMPI pour l'exercice

<sup>16</sup> Paragraphe 48.i) de la Charte de la supervision interne.

biennal 2020-2021<sup>17</sup>. 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 4 – Budget et dépenses 2020-2021 de la DSI<sup>18</sup>**

	2020-2021 Budget approuvé	2020-2021 Budget après virements	2020 Dépenses	Taux d'utilisation (%)
<b>Dépenses de personnel</b>	4 356 000	4 471 500	2 219 717	50%
<b>Autres dépenses</b>	835 421	811 533	136 330	17%
<b>Total</b>	<b>5 191 421</b>	<b>5 283 033</b>	<b>2 356 047</b>	<b>45%</b>

## FORMATION ET FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

97. La formation professionnelle continue de son personnel est essentielle pour garantir la capacité de la DSI à remplir sa mission et à soutenir l'Organisation. 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.

98. 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, l'innovation numérique, la sécurité de l'information et la cybersécurité, la déontologie, le référentiel COBIT, les mesures de lutte contre la corruption et la conformité, le processus de prise de décision, la négociation et les sciences du comportement ("incitation douce").

## ENQUÊTE DE SATISFACTION

99. La DSI a continué à 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. Cela permet d'analyser efficacement les avis recueillis auprès des collègues sur les activités de supervision. À la fin de 2020, l'analyse globale des résultats de ces enquêtes révèle un taux de satisfaction de 85%.

100. Les résultats des enquêtes effectuées un an après les missions, qui sont utilisés pour mesurer les incidences des activités de supervision, indiquaient un taux moyen de satisfaction de 78%. La DSI s'emploiera à améliorer encore l'impact de ses activités de supervision compte tenu des observations transmises par les collègues.

101. 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.

## ÉVALUATIONS INTERNES ET EXTERNES PÉRIODIQUES

102. Chaque fonction de la DSI procède à des auto-évaluations bisannuelles ou à des évaluations externes quinquennales afin de déterminer si les fonctions de la DSI s'acquittent de leurs tâches de manière efficace et rationnelle, et conformément aux normes, pratiques

<sup>17</sup> Ce pourcentage est basé sur le budget après virements pour la DSI.

<sup>18</sup> Chiffres en milliers de francs suisses.



professionnelles et codes de déontologie pertinents. Les éléments du programme relatif à la qualité de la DSI figurent dans les manuels, directives et procédures opérationnelles pertinents.

103. Une auto-évaluation a été menée par la fonction d'audit interne en janvier 2020 et a fait l'objet d'un rapport à l'OCIS. Par la suite, la fonction d'audit interne et la fonction d'enquête ont toutes deux fait l'objet d'évaluations externes de la qualité à la fin de l'année 2020, les deux étant jugées *généralement conformes* aux exigences de leurs normes et pratiques professionnelles respectives, ainsi qu'à leur code de déontologie respectif. Les évaluations externes ont formulé des recommandations visant à améliorer la gouvernance, les procédures et les pratiques de l'audit interne et des enquêtes, qui seront mises en œuvre par étapes entre 2021 et 2025.

104. La fonction d'évaluation a fait l'objet d'une évaluation en 2019, qui figure dans le rapport annuel couvrant les activités de supervision menées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 31 décembre 2019.

[L'annexe suit]

**ANNEXE – Liste des rapports établis par la DSI  
du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020**

Audit et examen de l'intégrité concernant les prestations et les avantages du personnel	IA 2019-04
Audit de la cartographie de l'OMPI en matière d'assurance	IA 2020-01
Examen et mise à jour du cycle de planification annuelle de la DSI	IA 2020-03
Validation du rapport sur la performance de l'OMPI en 2018-2019	Valid 2020-01
Évaluation de la Division pour l'Afrique	EVAL 2019-01
Évaluation du programme 17 – Promouvoir le respect de la propriété intellectuelle	EVAL 2019-03
Évaluation du programme 32 – Système de Lisbonne	EVAL 2019-05
Évaluation consultative – Évaluation ex ante du dispositif de coopération technique de la Division pour l'Asie et le Pacifique	EVAL 2020-04
Rapport à l'intention de la direction sur les informations transmises au Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM)	MIR 20-07
Rapport à l'intention de la direction sur le renforcement des efforts déployés par l'Organisation pour prévenir les fausses factures adressées par des entités externes à des clients de l'OMPI	MIR 19-11

[Fin de l'annexe et du document]