

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL DES MEMBRES DU PROE CHARGÉ  
D'ÉVALUER LES RECOMMANDATIONS DE LA TROISIÈME ÉVALUATION  
INDÉPENDANTE ET DE L'ÉVALUATION À MI-PARCOURS DU PLAN STRATÉGIQUE  
DU PROE 2017-2026**

**Juillet 2023**

## Table des matières

<b>A. INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>B. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES.....</b>	<b>4</b>
<b>C. MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>6</b>
Critères de priorité .....	6
Classement des priorités.....	7
<b>D. RÉSUMÉ DES RÉFLEXIONS.....</b>	<b>9</b>
Réflexions quantitatives.....	9
<i>Question 1 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la capacité de leadership stratégique et régional du PROE dans le soutien à l'amélioration de la gestion de l'environnement et au développement durable ? .....</i>	<i>9</i>
<i>Question 2 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur le renforcement de l'expertise stratégique et de l'expertise technique environnementale internes pour l'exécution des activités essentielles du PROE et de ses priorités ? .....</i>	<i>10</i>
<i>Question 3 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la création de conditions favorables à des procédures solides de gestion et d'engagement du Secrétariat ?.....</i>	<i>11</i>
<i>Question 4 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la création de conditions favorables à des procédures de gouvernance solides et à l'engagement du PROE ?.....</i>	<i>12</i>
Réflexions qualitatives .....	13
a. Capacité de leadership stratégique et régional du PROE dans le soutien à l'amélioration de la gestion de l'environnement et au développement durable .....	14
b. Renforcement de l'expertise stratégique et de l'expertise technique environnementale internes pour l'exécution des activités essentielles du PROE et de ses priorités .....	15
c. Conditions favorables à des procédures de gestion solides et à l'engagement du PROE .....	16
d. Conditions favorables à des procédures de gouvernance solides et à l'engagement du PROE.	17
<b>E. RECOMMANDATIONS DE CLASSEMENT .....</b>	<b>18</b>
<b>F. ANNEXES.....</b>	<b>21</b>
ANNEXE 1 .....	21
Mandat du Groupe de travail des Membres du PROE chargé d'évaluer les recommandations de la troisième évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE 2017-2026 .....	21
ANNEXE 2 .....	22
Réponse de la direction du PROE aux recommandations prioritaires proposées par le Groupe de travail concernant les recommandations de l'examen de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours .....	22

## A. INTRODUCTION

1. La deuxième réunion du Conseil exécutif du PROE tenue en septembre 2020 a décidé de procéder à une évaluation indépendante du Programme. En mars 2021, le PROE a lancé un appel d'offres pour la réalisation d'une « Évaluation indépendante du PROE et évaluation à mi-parcours du Plan stratégique 2017-2026 du PROE ». La partie consacrée à l'évaluation indépendante du PROE examine la performance globale du Secrétariat depuis la dernière évaluation de 2014, en particulier en ce qui concerne les avancées et les résultats obtenus pour réaliser les recommandations formulées à l'occasion de la dernière évaluation, approuvées lors de la 25<sup>e</sup> Conférence du PROE. L'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique 2017-2026 du PROE examine les résultats obtenus par l'organisation dans la mise en œuvre du Plan stratégique actuel. Il en a donc été convenu avec le Secrétariat de ne remettre qu'un seul rapport d'évaluation global, avec des volets distincts qui abordent à la fois les problématiques stratégiques et institutionnelles.
2. Après avoir examiné les recommandations des rapports de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours en septembre et octobre 2021, les Membres du PROE ont créé un Groupe de travail chargé d'évaluer l'ensemble des recommandations et de proposer aux Membres des domaines prioritaires à prendre en considération. Parallèlement, le Groupe de travail était également chargé d'examiner la grille de rémunération révisée du PROE.
3. Le Groupe de travail était composé des Membres du PROE suivants : Australie, Îles Cook, Nouvelle-Zélande et Samoa. Le Groupe de travail était également ouvert à tous les Membres qui souhaitaient participer. Le mandat du Groupe de travail est fourni à l'**annexe 1**. Un facilitateur externe a été désigné pour apporter l'appui technique et administratif nécessaire au Groupe de travail concernant l'organisation des réunions, la tenue des comptes rendus et la définition des processus et critères d'établissement des priorités.
4. Le présent rapport soumet à l'examen du Conseil du PROE les recommandations du Groupe de travail concernant un ensemble de domaines prioritaires proposés à partir de l'évaluation des recommandations de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours.
5. Le Groupe de travail a avancé dans la réalisation des objectifs clés suivants :
  - a. Confirmer un calendrier de travail aligné sur le calendrier de présentation des rapports au Conseil exécutif défini dans le mandat.
  - b. Déterminer le champ d'application et les paramètres du processus de hiérarchisation, lequel doit comprendre un ensemble de questions, ainsi que les critères de notation, afin de faciliter l'évaluation des recommandations par chaque Membre.
  - c. Faire une évaluation complète de chaque recommandation, en utilisant un classement quantitatif, afin de déterminer la priorité : 1. Priorité élevée, 2. Priorité moyenne ou 3. Priorité faible. L'évaluation comprend une justification écrite de chaque note attribuée.
  - d. Une première synthèse des classements quantitatifs des recommandations, y compris de chaque justification attribuée.

## B. RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES PROPOSÉES

6. L'un des principaux enjeux de la détermination des questions relatives aux critères de priorité était de classer et de justifier l'*impact positif*, le cas échéant, de chaque recommandation sur le leadership régional du PROE, sur l'expertise stratégique et technique interne de l'organisation et sur des conditions favorables à des procédures solides de gestion et de gouvernance.

7. Dans son classement et sa justification, le Groupe de travail considère qu'une recommandation a des *impacts positifs* si elle utilise peu de ressources, qu'elle peut s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes ou les renforcer et qu'elle permet au PROE de bénéficier d'une position d'influence dans l'architecture régionale. Les recommandations sont divisées en deux domaines principaux : les cibles et objectifs régionaux et les objectifs organisationnels.

8. La combinaison des justifications quantitatives et qualitatives a permis de commencer à dégager des schémas de priorités. Aucune recommandation ne se distinguait clairement des autres. Toutefois, certaines ont obtenu un classement élevé et cohérent au regard de tous les critères de priorité.

9. Les principaux thèmes qui se sont dégagés ont permis de confirmer les potentielles recommandations prioritaires, à savoir : l'importance de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale et la nécessité d'investir davantage dans le leadership du PROE dans ce domaine, en particulier dans le cadre de l'architecture du Conseil des organisations régionales dans le Pacifique (CORP). La mise en place de mécanismes solides de soutien au personnel, comprenant un mécanisme de règlement des litiges, la protection des données du personnel et un groupe de conseil du personnel, a été soulignée. Les Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire sont l'une des recommandations les plus importantes proposées. Ils permettent de renforcer l'intérêt de la collaboration avec le PROE, en définissant clairement les attentes mutuelles et en renforçant les relations. Un consensus général s'est dégagé concernant l'adoption par le Secrétariat d'une méthodologie de projet unique et son application à tous les projets. Il est estimé que le PROE pourrait bénéficier d'une approche solide et standardisée de gestion, de mise en œuvre et de rapports de ses projets, ainsi que de collaborations avec les partenaires de développement.

10. Bien que les évaluations aient été effectuées en fonction de critères de priorité différents, les recommandations proposées reflètent un classement cohérent des priorités élevées au regard des critères déterminés.

11. Au regard de ces considérations, le tableau suivant propose les recommandations prioritaires en vue d'une action immédiate du Secrétariat :

	<p>(i) La Direction générale du PROE renforce son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des genres de l'organisation, avec la désignation d'un membre de l'équipe exécutive comme Ambassadeur/Ambassadrice des questions de genre pour diriger sa mise en œuvre ;</p> <p>(ii) Les travaux du Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale sont renforcés afin de garantir qu'ils sont pris en compte dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat ; et</p>
--	--

<b>Recommandation 8</b>	<p>(iii) Le Secrétariat met à jour la Politique sur l'égalité des genres du PROE (2016) de manière à refléter les avancées de la théorie et de la pratique en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reconnaissance de l'intersectionnalité de la vie des femmes et des filles et d'autres groupes différents et marginalisés, notamment les LGBTQI et les personnes vivant avec un handicap.</li> <li>• Les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale.</li> <li>• L'engagement de former le personnel du PROE afin qu'il puisse mettre en œuvre efficacement tous les aspects pertinents de la Politique sur l'égalité des genres dans le cadre de son travail avec les Membres des îles du Pacifique.</li> <li>• Une approche systématique de la planification, du suivi, de l'évaluation et des rapports concernant le travail réalisé par le PROE en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans le cadre des programmes et des projets.</li> </ul>
<b>Recommandation 5</b>	La Conférence du PROE réaffirme son engagement en faveur du développement Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire en collaboration avec le Secrétariat du PROE suivant le processus qui a été approuvé lors de la réunion du Conseil exécutif de 2020. Les Cadres prévoient une obligation mutuelle de rapport d'avancement semestriel. Les Cadres sont élaborés avec tous les Membres des îles du Pacifique et mis en œuvre d'ici à la prochaine Conférence du PROE.
<b>Recommandation 25</b>	La Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat la mise en place d'un mécanisme externe et indépendant de règlement des litiges visant à offrir un espace neutre qui permette de traiter et statuer sur les conflits de personnel une fois que les processus de règlement des différends prévus à l'article 12 du Règlement du personnel sont épuisés.
<b>Recommandation 26</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'appuyer le Comité consultatif du personnel pour sa réforme en tant qu'organisation syndicale à entité unique avec un meilleur niveau d'indépendance et opérant conformément aux normes de l'OIT.
<b>Recommandation 20</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'adopter une méthodologie de projet unique et standardisée, comprenant une évaluation des risques détaillée et entièrement chiffrée pour tous les projets, et de l'appliquer à tous les projets.
<b>Recommandation 9</b>	La Conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat de donner la priorité à l'élaboration et à la mise en œuvre dans son intégralité du Cadre de planification des résultats, de rapport des performances et d'apprentissage conformément au Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « formation et amélioration continue », en mettant l'accent sur l'identification des « stratégies et des modalités les plus efficaces pour soutenir la durabilité environnementale ».
<b>Recommandation 27</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat de formuler une politique de protection des données personnelles. La politique devrait

	définir un délai pour la conservation de ces données et des procédures d'élimination.
--	---

12. Les recommandations prioritaires proposées ne sont pas exhaustives et représentent les domaines dans lesquels, à ce stade, le Groupe de travail estime qu'une action est nécessaire en priorité. De nombreuses autres recommandations nécessiteront à terme l'attention du Secrétariat. Le groupe de recommandations de priorité moyenne étant déterminé, le Secrétariat a la possibilité d'évaluer et établir l'ordre de celles qui suivront les recommandations de priorité élevée.

13. Recenser les recommandations de priorité moyenne qui répondent systématiquement aux critères de priorité constitue un bon point de départ pour déterminer le groupe de recommandations suivant qui fera l'objet d'un investissement et d'une mise en œuvre ultérieurs.

## C. MÉTHODOLOGIE

### Critères de priorité

14. Le Groupe de travail a examiné les options de critères de priorité en s'appuyant sur les révisions apportées à un premier ensemble de critères proposés par le Secrétariat lors de la première réunion du Groupe de travail. Une préférence a été exprimée en faveur de l'intégration des révisions apportées aux critères de priorité initiaux aux nouveaux critères proposés, adaptés à partir des principes du Plan stratégique 2017-2026 du PROE, afin de ne pas trop compliquer la tâche.

15. Le Groupe de travail est convenu de conserver des critères de priorité simples. Afin de garantir la transparence du processus, le Groupe de travail est convenu d'attribuer une note de classement pour chaque recommandation, accompagnée d'un texte indiquant les justifications et les considérations générales.

16. Le Groupe de travail indique l'importance de prendre en compte les travaux régionaux en cours et à venir dans l'élaboration des critères de priorité et de garantir l'alignement sur les actions mises en place telles que la Stratégie 2050, ainsi que sur les priorités et les mécanismes régionaux plus larges.

17. Le Groupe de travail est convenu de procéder à des évaluations individuelles qui, une fois achevées, ont été examinées collectivement et à partir desquelles le facilitateur externe a synthétisé un ensemble de recommandations en vue de lui présenter des recommandations définitives.

18. Le Secrétariat a proposé de faire part de nouvelles observations sur les recommandations de l'examen de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours présentées au Groupe de travail en 2021, afin d'orienter le processus d'évaluation des priorités.

19. Le Secrétariat a indiqué qu'il préférerait que le Groupe de travail se concentre sur les domaines thématiques du rapport, en particulier qu'il distingue les questions de gouvernance et les questions opérationnelles, ces dernières étant traitées dans le cadre des travaux prioritaires en cours du Secrétariat. Le Secrétariat a également indiqué la possibilité

d'accorder une priorité aux recommandations qui ont un « effet de changement » important et à leurs répercussions sur les ressources.

20. Le Groupe de travail a indiqué qu'il préférerait que l'ensemble des Membres du PROE examinent et approuvent le rapport définitif du Groupe de travail après la réunion plénière du Conseil exécutif et hors session, plutôt que d'attendre 2023.

21. Concernant une question sur la définition du rapport coût-résultats et les critères de retour sur investissement, il a été indiqué qu'il s'agissait à ce stade d'une question relevant du Secrétariat et qu'il n'était pas nécessaire de l'inclure dans les critères de priorité.

22. Le Groupe de travail est convenu que le facilitateur externe reformule les questions relatives aux critères de priorité en se fondant, sans toutefois s'y limiter, sur l'engagement régional et international du PROE dans le cadre de ses activités principales, sur les possibilités de l'organisation d'exercer sa fonction de leadership et de bénéficier d'un avantage comparatif dans l'architecture régionale, ainsi que sur l'engagement stratégique et technique du PROE et sur la prestation de services à ses Membres.

23. Après révision des critères de priorité initiaux, le Groupe de travail est convenu d'adopter les quatre questions et critères de priorité suivants :

<b>Question 1 :</b> Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur <b>la capacité de leadership stratégique et régional du PROE dans le soutien à l'amélioration de la gestion de l'environnement et au développement durable ?</b>
---

<b>Question 2 :</b> Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur <b>le renforcement de l'expertise stratégique et de l'expertise technique environnementale internes pour l'exécution des activités essentielles du PROE et de ses priorités ?</b>
--

<b>Question 3 :</b> Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur <b>la création de conditions favorables à des procédures solides de gestion et d'engagement du Secrétariat ?</b>
---

<b>Question 4 :</b> Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur <b>la création de conditions favorables à des procédures de gouvernance solides et à l'engagement du PROE ?</b>
--

### Classement des priorités

24. Des tableaux de priorité ont été élaborés afin de classer les 36 recommandations dans des cases en fonction des différents critères de priorité. Les membres du Groupe de travail étaient chargés de classer chaque recommandation en fonction des critères en attribuant une note : **1 = Priorité élevée, 2 = Priorité moyenne, 3 = Priorité faible**. Par ailleurs, ils devaient justifier leur classement dans le tableau de notes.

25. En cours de phase de remplissage des tableaux, le Groupe de travail s'est rendu compte que le calendrier du processus de hiérarchisation chevauchait avec des événements régionaux de haut niveau, notamment la Conférence des dirigeant-es du forum des îles du Pacifique et d'autres réunions ministérielles régionales. Afin de tenir compte des capacités des membres du Groupe de travail, un « tableau de recommandations assignées » révisé a été élaboré, répartissant des recommandations données à classer de manière égale entre les membres actifs du groupe. Il a été décidé que le classement et la justification fournis par

chaque membre seraient utilisés pour refléter l'opinion générale du Groupe de travail dans l'analyse finale.

26. Au vu du faible nombre de tableaux de priorité remplis, le Groupe de travail a adopté une approche de réflexion pour déterminer le classement. Les réflexions quantitatives et qualitatives présentées dans le rapport visent à indiquer les fils conducteurs communs de la perspective et de la justification des classements.

27. Les réflexions quantitatives consolident les classements numériques pour chaque critère de priorité et présentent la répartition des notes pour les classements Élevé, Moyen et Faible. Le format des tableaux **[Fig. 1a à 4b]** permet de regrouper les recommandations en fonction de leur classement et d'indiquer le nombre de recommandations considérées comme une priorité élevée, en nombre et en pourcentage de la répartition totale des classements pour un critère de priorité donné.



## D. RÉSUMÉ DES RÉFLEXIONS

### Réflexions quantitatives

*Question 1 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la capacité de leadership stratégique et régional du PROE dans le soutien à l'amélioration de la gestion de l'environnement et au développement durable ?*

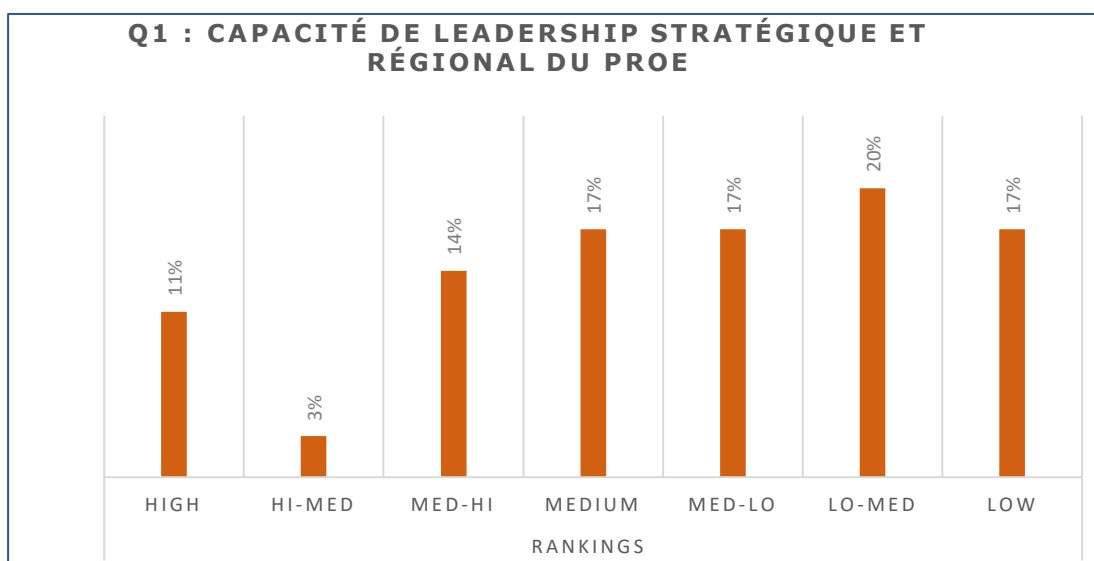
28. Les classements consolidés des critères de priorité de la question 1 indiquent que 10 recommandations (28 %) accordent une priorité élevée au besoin du PROE de s'engager à développer des documents stratégiques clés qui contribueront à créer un environnement favorisant le leadership stratégique et régional. La mise en place de documents stratégiques (par exemple, le Cadre de partenariat stratégique par pays et territoire et la Politique d'égalité des genres, de handicap et d'inclusion sociale du PROE) témoignera de l'engagement de la direction de l'organisation à améliorer l'approche de mise en œuvre des programmes, avec un système solide de rapports de suivi et d'évaluation.

29. Ces documents permettront ensuite d'orienter la lettre des attentes, laquelle détermine les attentes et les indicateurs de performance clés et concrets en vue de leur examen et approbation par le nouveau Directeur général. Les Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire devraient être alignés sur le Règlement financier (modifié) et sur les modalités d'élargissement aux représentations sous-régionales dans les pays Membres. Les classements indiquent que 19 recommandations (54 %) sont classées comme priorité faible, tandis que 6 recommandations (17 %) sont classées comme priorité moyenne. Il en ressort que, sur les 36 recommandations, un pourcentage plus élevé de recommandations (54 %) ont un faible impact sur l'environnement favorisant le leadership stratégique et régional.

**Fig. 1a Classement des recommandations : critère de priorité n°1**

	CLASSEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL						
	ÉLEVÉE	ÉLEVÉE-MOYENNE	MOYENNE-ÉLEVÉE	MOYENNE	MOYENNE-FAIBLE	FAIBLE-MOYENNE	FAIBLE
RECOMMANDATIONS	5	14	6	11	12	1	4
	8		7	22	1	2	10
	9		20	23	18	3	15
	36		29	25	19	17	16
			30	31	26	21	27
				33	32	34	28
						35	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>%</b>	<b>11 %</b>	<b>3 %</b>	<b>14 %</b>	<b>17 %</b>	<b>17 %</b>	<b>20 %</b>	<b>17 %</b>

**Fig. 1b Pourcentage du total des recommandations : critère de priorité n°1**



*Question 2 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur le renforcement de l'expertise stratégique et de l'expertise technique environnementale internes pour l'exécution des activités essentielles du PROE et de ses priorités ?*

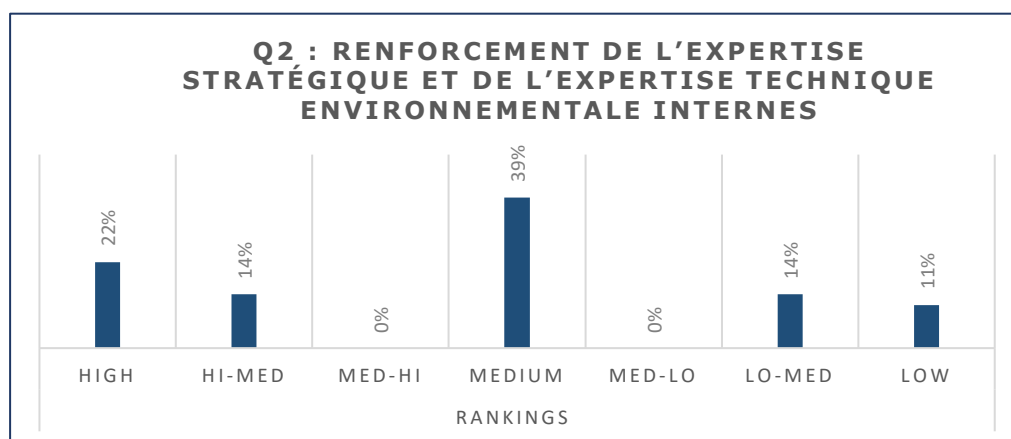
30. Les classements consolidés du Groupe de travail indiquent la priorité élevée de renforcer la capacité du Secrétariat à mettre en œuvre ses activités principales. L'évaluation indique que 13 recommandations (environ 36 %) sont classées comme priorité élevée concernant le besoin de renforcer les capacités internes. La mise en place de mécanismes solides renforcera la capacité interne stratégique et technique du Secrétariat à améliorer, élaborer et mettre en œuvre ses politiques dans toutes les disciplines, par exemple la politique d'égalité des genres et d'inclusion sociale. Il est intéressant de noter qu'un pourcentage plus élevé (39 %), soit 14 recommandations sur 36, se situe dans la catégorie des priorités de niveau moyen ou d'impact moyen en ce qui concerne le renforcement de la capacité ou de l'expertise interne.

**Fig. 2a : Classement des recommandations : critère de priorité n°2**

CLASSEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL							
	ÉLEVÉE	ÉLEVÉE-MOYENNE	MOYENNE-ÉLEVÉE	MOYENNE	MOYENNE-FAIBLE	FAIBLE-MOYENNE	FAIBLE
RECOMMANDATIONS	2	11		6		1	4
	5	14		7		3	10
	8	20		12		21	15
	9	24		13		34	17
	26	25		16		35	
	27			18			
	28			19			
	36			22			
				23			

				29			
				30			
				31			
				32			
				33			
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>22 %</b>	<b>14 %</b>	<b>0 %</b>	<b>39 %</b>	<b>0 %</b>	<b>14 %</b>	<b>11 %</b>

**Fig. 2b Pourcentage du total des recommandations : critère de priorité n°2**



*Question 3 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la création de conditions favorables à des procédures solides de gestion et d'engagement du Secrétariat ?*

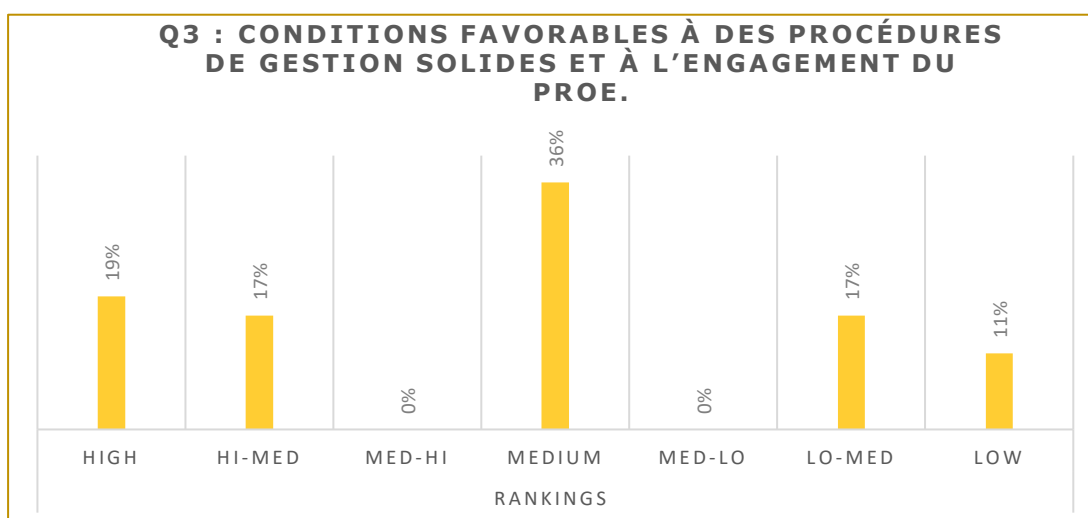
31. Le classement consolidé indique une priorité élevée pour 13 recommandations sur 36, soit environ 36 %. Un nombre (et un pourcentage) égal de recommandations sont classées dans la catégorie de priorité moyenne, tandis que 10 recommandations sont classées comme priorité faible. Ces résultats d'évaluation peuvent s'expliquer par le fait que le Groupe de travail est d'avis que les recommandations de l'évaluation à mi-parcours, en particulier celles qui concernent l'élaboration ou la révision des aspects et mécanismes des politiques et stratégies pertinentes, auront un impact positif sur le besoin du Secrétariat de créer des systèmes de gestion solides. Cela comprend l'élaboration de documents de politiques et de cadres stratégiques, ainsi que le renforcement des processus et des fonctions d'audit, et ce, en vue de faciliter et d'améliorer les procédures de travail et les engagements du Secrétariat auprès des institutions, des organismes et des partenaires.

**Fig. 3a Classement des recommandations : critère de priorité n°3**

	CLASSEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL						
	ÉLEVÉE	ÉLEVÉE-MOYENNE	MOYENNE-ÉLEVÉE	MOYENNE	MOYENNE-FAIBLE	FAIBLE-MOYENNE	FAIBLE
<b>RECOMMANDATIONS</b>	5	2		6		1	4
	11	8		12		3	10
	25	9		13		7	15
	26	14		18		21	17
	27	16		19		34	
	28	24		20		35	
	36			22			
				23			

				29			
				30			
				31			
				32			
				33			
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>19 %</b>	<b>17 %</b>	<b>0 %</b>	<b>36 %</b>	<b>0 %</b>	<b>17 %</b>	<b>11 %</b>

**Fig. 3b Pourcentage du total des recommandations : critère de priorité n°3**

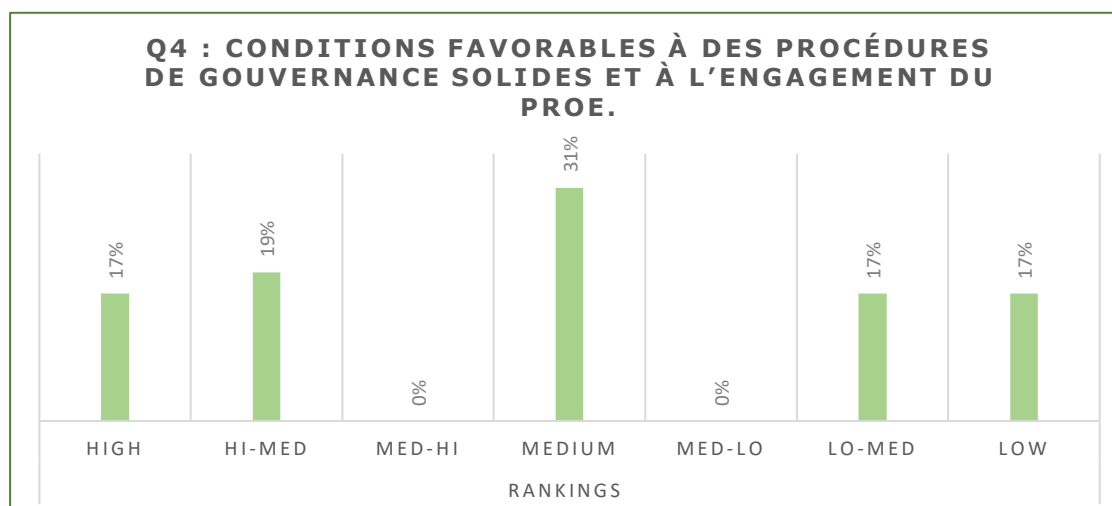


*Question 4 : Quel impact positif cette recommandation aura-t-elle sur la création de conditions favorables à des procédures de gouvernance solides et à l'engagement du PROE ?*

32. Les classements consolidés du Groupe de travail concernant l'impact des recommandations étaient répartis de manière assez équilibrée entre les priorités élevées, moyennes et faibles. L'évaluation consolidée indique que 13 recommandations sont classées comme priorité élevée pour les pays et qu'elles auraient un impact positif sur la création d'un dispositif de gouvernance solide et l'engagement du PROE. Les recommandations classées comme priorité élevée pour les pays sont associées à des documents de haut niveau, par exemple des cadres et politiques, et au besoin de réviser les processus et les méthodes de gestion des projets. Le classement indique également que 12 recommandations sont classées dans la catégorie de priorité faible par les pays. Celles-ci concernaient la restructuration organisationnelle, y compris la dotation en personnel, et elles auraient un faible impact sur la gouvernance et l'engagement du PROE.

	CLASSEMENT DU GROUPE DE TRAVAIL						
	ÉLEVÉE	ÉLEVÉE-MOYENNE	MOYENNE-ÉLEVÉE	MOYENNE	MOYENNE-FAIBLE	FAIBLE-MOYENNE	FAIBLE
RECOMMANDATIONS	5	6		7		13	1
	8	14		10		16	2
	9	20		12		21	3
	11	25		18		27	4
	28	30		19		34	15
	36	31		22		35	17
		32		23			
				24			
				26			
				29			
				33			
TOTAL	6	7	0	11	0	6	6
%	17 %	19 %	0 %	31 %	0 %	17 %	17 %

Fig. 4b Pourcentage du total des recommandations : critère de priorité n°4



### Réflexions qualitatives

33. L'approche adoptée pour les réflexions qualitatives est similaire à celle de la réflexion quantitative, en ce sens qu'il y a une consolidation des points de vue communs dans le classement des recommandations. Un résumé des points de vue communs est présenté dans chaque entrée du tableau, associé à un groupe de recommandations déterminé par le Groupe de travail comme priorité élevée, moyenne ou faible.

34. Chaque résumé présente les points de vue pour lesquels un avis commun a été exprimé lors des évaluations et pour lesquelles, dans le cadre de l'approche du tableau de recommandations attribuées, une justification de la note quantitative a été fournie. Bien que cette approche puisse donner à penser que le point de vue d'un seul membre l'emporte sur les autres, le Groupe de travail, lors de l'approbation de l'attribution des recommandations à l'évaluation individuelle des membres, est convenu d'utiliser la note et la justification fournies.

a. Capacité de leadership stratégique et régional du PROE dans le soutien à l'amélioration de la gestion de l'environnement et au développement durable

<p>Recommandations 5, 8, 6, 9, 36, 14, 20</p> <p>[Priorité élevée]</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Groupe de travail estime que la mise en œuvre de Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire a permis de renforcer l'intérêt de la collaboration avec le PROE, en définissant clairement les attentes mutuelles et en renforçant les relations. En outre, il a été constaté que cela favorisait les progrès fondés sur des preuves de l'appui au niveau national et qu'ils sont associés à des résultats et à des réalisations clairement mesurables.</li> <li>• Il y a un avis général sur le fait que le renforcement de la présence infrarégionale pourrait être bénéfique en augmentant la résilience et l'engagement, mais que toute considération de mécanismes infrarégionaux devrait être informée par une analyse coût-avantage. Une idée alternative proposée était que le PROE essaie de mettre en place des pôles infrarégionaux du CORP, plutôt qu'un pôle spécifique au PROE.</li> <li>• Le Groupe de travail considère qu'il est utile de remettre une <i>lettre des attentes</i> au nouveau Directeur général avec différentes réserves. Certains ont souligné la nécessité de veiller à aligner la <i>lettre des attentes</i> sur les dates de réunions du PROE, de sorte qu'une évaluation annuelle ou un examen des progrès réalisés par rapport à la <i>lettre des attentes</i> puisse être mené lors des réunions du PROE, tandis que d'autres ont demandé à ce que la <i>lettre des attentes</i> soit plus précise en ce qui concerne le calendrier et le contexte.</li> <li>• Le Groupe de travail classe la recommandation relative à l'égalité des genres et l'inclusion sociale comme la priorité la plus importante pour favoriser le leadership stratégique et régional du PROE. Il considère qu'il est important de mettre en œuvre cette recommandation et que le PROE doit faire preuve de leadership régional dans ce domaine. Il indique également que la mise en œuvre de certains éléments de la recommandation correspondrait davantage aux pays plutôt qu'au Secrétariat.</li> <li>• Les classements de la recommandation invitant le PROE à rendre compte des progrès réalisés vis-à-vis de l'évaluation indépendante de 2014 sont inégaux. Aucune justification claire n'est fournie. Toutefois, en ce qui concerne le critère de priorité n°2, il existe un consensus unanime sur la nécessité de rendre compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations incomplètes de l'évaluation indépendante de 2014.</li> <li>• La création d'un mécanisme externe de règlement des litiges visant à offrir un espace neutre pour les conflits de personnel est considérée comme une priorité élevée. Le Groupe de travail ne prévoit pas un coût élevé pour la mise en place de ces mécanismes. Par ailleurs, il existe un lien évident entre de bons mécanismes de règlement des litiges et une meilleure exécution des fonctions principales.</li> <li>• Un consensus général s'est dégagé concernant l'adoption par le Secrétariat d'une méthodologie de projet unique et son application à tous les projets. Il est estimé que le PROE pourrait bénéficier d'une approche solide et standardisée de gestion, de mise en œuvre et de</li> </ul>
--	--

	rapports de ses projets, ainsi que de collaborations avec les partenaires de développement.
Recommandations 7, 29, 30, 11, 22, 23, 31, 33, 12, 18, 19, 26, 32, 13  [Priorité moyenne]	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le consensus général à l'égard du Programme autonome de coopération technique et de projets est que tant que le dispositif actuel fonctionne bien, il peut tirer un avantage d'une attention plus importante mais séparée du travail de conseil et de projet. Toutefois, il est estimé que la recommandation actuelle préconisant une séparation complète n'est pas nécessaire et que cela risquerait de créer une approche cloisonnée.</li> <li>La restructuration des services de l'organisation est considérée comme une priorité moyenne ou faible. Les arguments communs à l'appui de ce point de vue sont que, bien que le Secrétariat puisse tirer des avantages d'un ajustement de ses services visant à garantir une meilleure performance, la création d'une nouvelle fonction de Responsable général ou Chef des opérations préconisée dans la recommandation n'est pas nécessaire.</li> <li>Le Groupe de travail a également souligné les ressources importantes qui pourraient être nécessaires pour mettre en place ce nouveau Responsable général ou Chef des opérations et propose que l'unité d'appui des activités soit plutôt gérée par la Directrice générale adjointe ou un-e autre responsable de service en poste.</li> </ul>
Recommandations 1, 2, 3, 4, 10, 15, 16, 17, 21, 27, 34, 35  [Priorité faible]	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe de travail classe l'élaboration d'un plan de réponse à la COVID-19 comme une priorité faible. L'avis général est que la recommandation n'est peut-être plus aussi pertinente, bien qu'elle doive encore être prise en considération, mais uniquement si le Secrétariat estime qu'il y a lieu de le mettre en place.</li> <li>Le Groupe de travail classe comme une priorité faible la préconisation que l'équipe de direction du PROE mette en place une initiative d'intégration des programmes. Il souligne que d'autres questions méritent une plus grande attention, notamment le financement limité, et le fait que la recommandation pourrait ne pas tenir compte des nombreuses complexités existantes au sein des pays Membres.</li> <li>Les Membres du Groupe de travail classent cette question à un niveau de priorité 2 ou 3, avec l'avis général que le Cadre de partenariat et d'engagement existant est approprié et qu'il n'a pas nécessairement besoin d'être renforcé.</li> <li>Il y a une opinion bien arrêtée sur le fait qu'il n'est pas nécessaire de recommander un président indépendant, compte tenu de la confiance accordée au président du PROE et à la troïka. Il y a un consensus sur le fait que les procédures actuelles de gouvernance et de gestion fonctionnent bien.</li> </ul>

*b. Renforcement de l'expertise stratégique et de l'expertise technique environnementale internes pour l'exécution des activités essentielles du PROE et de ses priorités*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe de travail classe la formulation d'une politique de protection des données comme la priorité la plus élevée permettant de renforcer les capacités de mise en œuvre internes du PROE. La principale</li> </ul>
--	--

<p>Recommandations 2, 5, 8, 9, 26, 27, 28, 36</p> <p><b>[Priorité élevée]</b></p>	<p>raison invoquée est l'importance accordée par le personnel à la protection des données. Des politiques solides de protection des données personnelles devraient renforcer la confiance des participants envers les projets du PROE, ce qui favorisera l'exécution des activités essentielles. Cette recommandation ne semble pas nécessiter trop de ressources et le Secrétariat indique qu'elle est déjà en cours de mise en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire preuve de leadership en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale est considéré comme une priorité contribuant à renforcer les capacités internes du PROE dans le cadre de l'appui technique et stratégique à ses Membres. L'amélioration des politiques internes d'égalité des genres et d'inclusion sociale permettrait de faire preuve de leadership régional dans ce domaine.</li> <li>Un Ambassadeur/une Ambassadrice pour l'égalité des genres permettrait de mettre en place une approche intégrée et interdisciplinaire visant à comprendre les constructions sociales et culturelles liées au genre au sein du PROE.</li> <li>Il est particulièrement recommandé de donner la priorité à l'élaboration et à la mise en œuvre dans son intégralité du Cadre de planification des résultats, de rapport des performances et d'apprentissage, notamment à la composante « formation et amélioration continue ». L'investissement dans la formation et le développement est considéré comme un élément important du renforcement général des capacités du PROE.</li> <li>Disposer d'une méthodologie de projet unique et standardisée permet à l'organisation de recevoir moins de sollicitations de la part des donateurs concernant les projets et de se concentrer davantage sur ses fonctions essentielles. Le Secrétariat a indiqué dans sa réponse à cette recommandation qu'il s'agit effectivement d'un problème, de toute évidence parfois inévitable, mais que le fait d'avoir un système solide en place pourrait servir de base de référence pour engager le dialogue avec les donateurs.</li> </ul>
<p>Recommandations 6, 7, 12, 13, 16, 18, 19, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 33</p> <p><b>[Priorité moyenne]</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe de travail indique l'intérêt de moderniser et consolider les systèmes numériques du PROE afin de faciliter l'exécution des fonctions essentielles. Toutefois, compte tenu du coût élevé que cela devrait entraîner, ce projet est considéré comme prohibitif à l'heure actuelle.</li> </ul>
<p>Recommandations 4, 10, 15, 17</p> <p><b>[Priorité faible]</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Groupe de travail classe la recommandation visant à ce que le Centre océanien sur les changements climatiques (PCCC) fonctionne comme une entité indépendante comme une priorité faible. Il souligne qu'outre la satisfaction à l'égard de la structure actuelle, des changements sont déjà en cours au sein du PCCC. La question de la gouvernance concernant le PCCC devrait être examinée en premier lieu par son Conseil consultatif.</li> </ul>

*c. Conditions favorables à des procédures de gestion solides et à l'engagement du PROE*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soutien important à la recommandation relative à la mise en place</li> </ul>
--	---



Recommandations 5, 11, 25, 26, 27, 28, 36  [Priorité élevée]	<p>d'un mécanisme solide de règlement des litiges du personnel. Cela demandera au personnel d'y consacrer du temps, mais c'est un élément essentiel pour garantir de bonnes relations professionnelles. Avoir des mécanismes appropriés de résolution des litiges est essentiel pour que le PROE puisse recruter et conserver des talents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien tout aussi important à un Comité consultatif du personnel. En effet, une organisation syndicale jouissant d'une plus grande indépendance serait très bénéfique aux procédures de travail et l'engagement du personnel.</li> <li>• Renforçant le soutien à d'autres critères de priorité, concernant la recommandation de formuler une politique de protection des données personnelles, le Groupe de Travail souligne l'importance pour le personnel d'avoir la garantie que leurs données personnelles sont protégées par l'organisation. Une telle politique serait probablement bénéfique aux procédures de travail.</li> </ul>
Recommandations 6, 12, 13, 18, 19, 20, 22, 23, 29, 30, 31, 32, 33  [Priorité moyenne]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le consensus général à l'égard du Programme autonome de coopération technique et de projets est que tant que le dispositif actuel fonctionne bien, il peut tirer un avantage d'une attention plus importante mais séparée du travail de conseil et de projet. Toutefois, il est estimé que la recommandation actuelle préconisant une séparation complète n'est pas nécessaire et que cela risquerait de créer une approche cloisonnée.</li> </ul>
Recommandations 4, 10, 15, 17, 1, 3, 7, 21, 34, 35  [Priorité faible]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La proposition de nommer un médiateur pour les marchés publics est considérée comme un aspect important pour la mise en place de procédures de gestion solides, mais elle n'est pas plus prioritaire que d'autres recommandations et il n'est pas certain qu'elle pose actuellement un problème pour le personnel du PROE (potentiel ou existant).</li> </ul>

d. Conditions favorables à des procédures de gouvernance solides et à l'engagement du PROE.

Recommandations 5, 8, 9, 11, 28, 36, 6 14, 20, 25, 30, 31, 32  [Priorité élevée]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien important au renforcement de la présence infrarégionale afin d'offrir une couverture et une représentation plus importantes, sous réserve de solutions présentant un bon rapport coût-efficacité.</li> <li>• La transparence des mécanismes de règlement des litiges du personnel ne peut qu'être bénéfique à la gouvernance globale.</li> </ul>
Recommandations 7, 10, 12, 18, 19, 22 23, 24, 26, 29, 33  [Priorité moyenne]	
Recommandations 1, 2, 3, 4, 15, 17  [Priorité faible]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concernant le processus de transformation numérique, l'impact sur la gouvernance serait probablement moindre que sur les fonctions essentielles et les procédures de travail, mais elle serait néanmoins utile pour améliorer la transparence et la continuité des programmes.</li> </ul>

## E. RECOMMANDATIONS DE CLASSEMENT

35. L'un des principaux enjeux de la détermination des questions relatives aux critères de priorité était de classer et de justifier l'*impact positif*, le cas échéant, de chaque recommandation sur le leadership régional du PROE, sur l'expertise stratégique et technique interne de l'organisation et sur des conditions favorables à des procédures solides de gestion et de gouvernance.

36. Dans son classement et sa justification, le Groupe de travail considère qu'une recommandation a des *impacts positifs* si elle utilise peu de ressources, qu'elle peut s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes ou les renforcer et qu'elle permet au PROE de bénéficier d'une position d'influence dans l'architecture régionale. Les recommandations sont divisées en deux domaines principaux : les cibles et objectifs régionaux et les objectifs organisationnels.

37. La combinaison des justifications quantitatives et qualitatives a permis de commencer à dégager des schémas de priorités. Aucune recommandation ne se distinguait clairement des autres. Toutefois, certaines ont obtenu un classement élevé et cohérent au regard de tous les critères de priorité.

38. Les principaux thèmes qui se sont dégagés ont permis de confirmer les potentielles recommandations prioritaires, à savoir : l'importance de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale et la nécessité d'investir davantage dans le leadership du PROE dans ce domaine, en particulier dans le cadre de l'architecture du Conseil des organisations régionales dans le Pacifique (CORP). La mise en place de mécanismes solides de soutien au personnel, comprenant un mécanisme de règlement des litiges, la protection des données du personnel et un groupe de conseil du personnel, a été soulignée. Les Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire sont l'une des recommandations les plus importantes proposées. Ils permettent de renforcer l'intérêt de la collaboration avec le PROE, en définissant clairement les attentes mutuelles et en renforçant les relations. Un consensus général s'est dégagé concernant l'adoption par le Secrétariat d'une méthodologie de projet unique et son application à tous les projets. Il est estimé que le PROE pourrait bénéficier d'une approche solide et standardisée de gestion, de mise en œuvre et de rapports de ses projets, ainsi que de collaborations avec les partenaires de développement.

39. Bien que les évaluations aient été effectuées en fonction de critères de priorité différents, les recommandations proposées reflètent un classement cohérent des priorités élevées au regard des critères déterminés.

40. Au regard de ces considérations, le tableau suivant propose les recommandations prioritaires en vue d'une action immédiate du Secrétariat :

	<p>(i) La Direction générale du PROE renforce son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des genres de l'organisation, avec la désignation d'un membre de l'équipe exécutive comme Ambassadeur/Ambassadrice des questions de genre pour diriger sa mise en œuvre ;</p> <p>(ii) Les travaux du Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale sont renforcés afin de garantir qu'ils sont pris en compte dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat ; et</p>
--	--

<b>Recommandation 8</b>	<p>(iii) Le Secrétariat met à jour la Politique sur l'égalité des genres du PROE (2016) de manière à refléter les avancées de la théorie et de la pratique en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reconnaissance de l'intersectionnalité de la vie des femmes et des filles et d'autres groupes différents et marginalisés, notamment les LGBTQI et les personnes vivant avec un handicap.</li> <li>• Les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale.</li> <li>• L'engagement de former le personnel du PROE afin qu'il puisse mettre en œuvre efficacement tous les aspects pertinents de la Politique sur l'égalité des genres dans le cadre de son travail avec les Membres des îles du Pacifique.</li> <li>• Une approche systématique de la planification, du suivi, de l'évaluation et des rapports concernant le travail réalisé par le PROE en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans le cadre des programmes et des projets.</li> </ul>
<b>Recommandation 5</b>	La Conférence du PROE réaffirme son engagement en faveur du développement Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire en collaboration avec le Secrétariat du PROE suivant le processus qui a été approuvé lors de la réunion du Conseil exécutif de 2020. Les Cadres prévoient une obligation mutuelle de rapport d'avancement semestriel. Les Cadres sont élaborés avec tous les Membres des îles du Pacifique et mis en œuvre d'ici à la prochaine Conférence du PROE.
<b>Recommandation 25</b>	La Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat la mise en place d'un mécanisme externe et indépendant de règlement des litiges visant à offrir un espace neutre qui permette de traiter et statuer sur les conflits de personnel une fois que les processus de règlement des différends prévus à l'article 12 du Règlement du personnel sont épuisés.
<b>Recommandation 26</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'appuyer le Comité consultatif du personnel pour sa réforme en tant qu'organisation syndicale à entité unique avec un meilleur niveau d'indépendance et opérant conformément aux normes de l'OIT.
<b>Recommandation 20</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'adopter une méthodologie de projet unique et standardisée, comprenant une évaluation des risques détaillée et entièrement chiffrée pour tous les projets, et de l'appliquer à tous les projets.
<b>Recommandation 9</b>	La Conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat de donner la priorité à l'élaboration et à la mise en œuvre dans son intégralité du Cadre de planification des résultats, de rapport des performances et d'apprentissage conformément au Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « formation et amélioration continue », en mettant l'accent sur l'identification

	des « stratégies et des modalités les plus efficaces pour soutenir la durabilité environnementale ».
<b>Recommandation 27</b>	La Conférence du PROE demande au Secrétariat de formuler une politique de protection des données personnelles. La politique devrait définir un délai pour la conservation de ces données et des procédures d'élimination.

41. Les recommandations prioritaires proposées ne sont pas exhaustives et représentent les domaines dans lesquels, à ce stade, le Groupe de travail estime qu'une action est nécessaire en priorité. De nombreuses autres recommandations nécessiteront à terme l'attention du Secrétariat. Le groupe de recommandations de priorité moyenne étant déterminé, le Secrétariat a la possibilité d'évaluer et établir l'ordre de celles qui suivront les recommandations de priorité élevée.

42. Recenser les recommandations de priorité moyenne qui répondent systématiquement aux critères de priorité constitue un bon point de départ pour déterminer le groupe de recommandations suivant qui fera l'objet d'un investissement et d'une mise en œuvre ultérieurs.

## **F. ANNEXES**

### ANNEXE 1

Mandat du Groupe de travail des Membres du PROE chargé d'évaluer les recommandations de la troisième évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE 2017-2026

- i. Déterminer les principales étapes et le calendrier du Groupe de travail dans le but de produire des recommandations prioritaires consensuelles à présenter à la réunion du Conseil exécutif en septembre 2022 et à la Trente-et-unième Conférence du PROE en 2023.
- ii. Définir et convenir des trois principaux domaines à soumettre à l'approbation des Membres.
- iii. Définir et convenir d'un facilitateur ou d'une facilitatrice externe, et d'une procédure devant orienter le travail, notamment en établissant une liste confirmée de toutes les ressources financières et aides techniques externes pouvant être nécessaires au bon fonctionnement du Groupe de travail.
- iv. Avec l'aide du Secrétariat, trier et analyser les questions programmatiques et de gouvernance figurant dans l'évaluation et dans les recommandations auxquelles il convient d'accorder la plus haute priorité et susceptibles d'avoir les plus fortes répercussions.
- v. Examiner les recommandations faites par les consultants et l'analyse qui en a été donnée par le Secrétariat, en tenant compte des répercussions sur les finances, les structures, la Stratégie en matière de ressources humaines et l'Accord du PROE.
- vi. Évaluer les recommandations de la troisième évaluation indépendante du PROE et de l'évaluation à mi-parcours de son Plan stratégique 2017-2026, en tenant notamment compte des aspects financiers dans le contexte des décisions prises par la Conférence du PROE concernant la gouvernance et les structures depuis 2017, et des engagements pris en vue de l'atteinte des résultats définis dans le Plan stratégique 2017-2026.
- vii. Convenir des recommandations prioritaires de l'évaluation conjointe dont la mise en œuvre doit être acceptée, et des moyens de les mettre en œuvre.
- viii. Avec l'aide du Secrétariat, produire un rapport sur les recommandations faites par le Groupe de travail à soumettre au Conseil exécutif et à la Conférence du PROE.

## ANNEXE 2

Réponse de la direction du PROE aux recommandations prioritaires proposées par le Groupe de travail concernant les recommandations de l'examen de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours

<p><b>GROUPE DE TRAVAIL DU PROE CHARGÉ DE L'ÉVALUATION INDÉPENDANTE DE L'ORGANISATION ET DE L'ÉVALUATION À MI-PARCOURS</b></p> <p>Recommandations en vue d'une action immédiate du Secrétariat</p>	<p><b>RÉPONSE DU SECRÉTARIAT ET MISE À JOUR</b></p>
<p><b>Recommandation 8</b></p> <p>i. La Direction générale du PROE renforce son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des genres de l'organisation, avec la désignation d'un membre de l'équipe exécutive comme Ambassadeur/Ambassadrice des questions de genre pour diriger sa mise en œuvre.</p> <p>ii. Les travaux du Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale sont renforcés afin de garantir qu'ils sont pris en compte dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat.</p> <p>iii. Le Secrétariat met à jour la Politique sur l'égalité des genres du PROE (2016) de manière à refléter les avancées de la théorie et de la pratique en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La reconnaissance de l'intersectionnalité de la vie des femmes et des filles et d'autres groupes différents et marginalisés, notamment les LGBTQI et les personnes vivant avec un handicap.</li> <li>• Les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale.</li> <li>• L'engagement de former le personnel du PROE afin qu'il puisse mettre en œuvre efficacement tous les aspects pertinents de la Politique sur l'égalité des genres dans le cadre de son travail avec les Membres des îles du Pacifique.</li> <li>• Une approche systématique de la planification, du suivi, de l'évaluation et des rapports concernant le travail réalisé par le PROE en matière d'égalité des genres et d'inclusion sociale dans le cadre des programmes et des projets.</li> </ul>	<p>Le Secrétariat réaffirme son engagement en faveur de l'intégration de la dimension de genre, comme en témoignent les actions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Le Secrétariat compte deux Ambassadrices pour l'égalité des genres. En 2021, l'équipe de direction a désigné la Directrice générale adjointe ainsi que Madame Ofa Kaisamy en tant qu'Ambassadrices pour l'égalité des genres de l'équipe de direction. La Directrice générale adjointe est activement engagée et participe à l'organisation des activités du Secrétariat en matière d'égalité des genres, en collaboration avec Mme Ofa Kaisamy.</li> <li>2) La question de l'égalité des genres est à l'ordre du jour de toutes les réunions mensuelles de l'équipe de direction. Par l'intermédiaire des Ambassadrices, le Groupe de travail du PROE sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion présente des mises à jour mensuelles à l'équipe de direction afin de la tenir informée des activités en matière d'égalité des genres menées au niveau de l'organisation, des programmes et des projets.</li> <li>3) La politique d'égalité des genres du PROE est en cours d'examen par Alinea Consultants. L'examen devrait être achevé à la fin du mois de juin 2023. Il évaluera les enseignements tirés de l'application de la politique et formulera des recommandations concernant le renforcement de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale dans le cadre d'une nouvelle politique d'égalité des genres pour les cinq prochaines années. L'un des principaux objectifs du projet de cette politique est de mettre en place et renforcer les moyens de mise en œuvre afin de garantir une mise en œuvre efficace, sachant que cela nécessitera des ressources importantes. Le Secrétariat indique qu'il ne dispose pas de ressources suffisantes et qu'il s'efforce de mobiliser des ressources pour sa mise en œuvre. C'est l'une des actions prioritaires que le Secrétariat doit mettre en place avec l'aide des donateurs et des partenaires.</li> </ol>

		<p>4) Le Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion continue de participer activement à la promotion et au soutien des activités liées à l'égalité des genres au sein de l'organisation. Il se compose de représentant-es de tous les programmes et départements techniques.</p> <p>5) L'une de ses principales fonctions est de servir de groupe centralisateur de l'information concernant les activités et les questions liées à l'égalité des genres au sein de l'organisation, afin de garantir le partage d'informations et une meilleure coordination entre les différentes activités dans ce domaine, en particulier celles menées au niveau des projets.</p>
Recommandation 5	<p>La Conférence du PROE réaffirme son engagement en faveur du développement Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire en collaboration avec le Secrétariat du PROE suivant le processus qui a été approuvé lors de la réunion du Conseil exécutif de 2020. Les Cadres prévoient une obligation mutuelle de rapport d'avancement semestriel. Les Cadres sont élaborés avec tous les Membres des îles du Pacifique et mis en œuvre d'ici à la prochaine Conférence du PROE.</p>	<p>Conformément à la deuxième décision du Conseil exécutif relative au point 9.3 de l'ordre du jour, le Secrétariat a pris les mesures suivantes afin d'avancer dans le processus d'élaboration de Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire (CPSPT) :</p> <p>1) En 2021, un processus de CPSPT a été engagé avec les îles Salomon, le Vanuatu, les îles Marshall et les Palaos. Des dialogues d'information ont également été tenus avec les ministères de l'Environnement des Tokélaou et du Samoa.</p> <p>2) Les discussions concernant le CPSPT se sont d'abord déroulées en ligne en raison de la fermeture des frontières pendant la période de COVID-19, de 2021 à 2022.</p> <p>3) En 2021, le Secrétariat a créé un Groupe de travail interne pour le Cadre de partenariat stratégique par pays et territoire chargé d'appuyer et faciliter le processus. Des structures similaires ont également été mises en place au niveau national afin d'appuyer le processus dans le pays.</p> <p>4) La circulaire 23/09 du PROE a invité les Membres des États et territoires insulaires océaniques à manifester leur intérêt à engager un processus de CPSPT dans leurs pays. L'appel visait à inciter les Membres à manifester leur intérêt afin que le Secrétariat puisse les inclure dans son plan de travail pour 2023.</p> <p>5) Depuis janvier 2023, à la reprise complète des déplacements, le Secrétariat et les interlocuteurs nationaux du PROE aux îles Salomon, aux îles Marshall et aux Palaos ont relancé le processus de CPSPT et organisé des consultations en personne avec les parties prenantes. Les CPSPT des îles</p>

		<p>Marshall et des Palaos devraient être signés lors de la Conférence du PROE en septembre 2023.</p> <p>6) Le Secrétariat prévoit de continuer à travailler avec les autres États et territoires insulaires océaniques à l'élaboration de leurs CPSPT. Le Secrétariat prévoit que le processus pour couvrir l'ensemble des 21 États et territoires insulaires océaniques devrait s'achever en 2024, en vue de soumettre un rapport au Conseil exécutif en 2024.</p>
Recommandation 25	La Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de mettre en place un mécanisme externe de règlement des litiges visant à offrir un espace neutre	Le Conseil exécutif du PROE a approuvé la Stratégie en matière de ressources humaines en septembre 2020. Le Secrétariat a démarré la mise en œuvre de cette stratégie durant le dernier trimestre 2020. Dans le cadre de sa mise en œuvre, le Secrétariat a engagé un consultant indépendant chargé d'analyser, réviser et



	<p>qui permette de traiter et statuer sur les conflits de personnel une fois que les processus de règlement des différends prévus à l'article 12 du Règlement du personnel sont épuisés.</p>	<p>recommander des mesures permettant de valider et traiter les litiges au travail, notamment l'élaboration de politiques et de systèmes pertinents qui protègent les droits et les préoccupations de toutes les parties concernées. Ces travaux sont en cours et devraient être achevés d'ici à la fin du mois de juin 2023. Le personnel a été largement mobilisé et consulté tout au long du processus dans le cadre d'un dispositif de codirection des priorités thématiques par l'équipe de direction et des représentant·es du Comité consultatif du personnel.</p>
Recommandation 26	<p>La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'appuyer le Comité consultatif du personnel pour sa réforme en tant qu'organisation syndicale à entité unique avec un meilleur niveau d'indépendance et opérant conformément aux normes de l'OIT.</p>	<p>Le Comité consultatif du personnel (CCP) est indépendant de l'équipe de direction et du Conseil exécutif, conformément au mandat prévu dans ses statuts. Il participe activement aux processus institutionnels clés, entre autres à la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2021-2025, à la représentation dans les Groupes de résultats de la Stratégie en matière de ressources humaines et à la révision du Règlement du personnel. Son président/sa présidente est invité·e à présenter les questions relatives au CCP lors des réunions mensuelles de l'équipe de direction.</p> <p>Le CCP est actuellement en train de réviser ses statuts. Ce processus est mené par le CCP et ses Membres. Le Conseil exécutif et l'équipe de direction soutiennent la révision des statuts et aideront le CCP dans la mesure du possible dans la révision et la mise en œuvre tout en gardant à l'esprit le rôle indépendant du Comité. En outre, le CCP doit également veiller à s'aligner sur les pratiques des autres organismes du CORP et étudier les possibilités de collaboration lorsque cela s'avère approprié et faisable.</p>

Recommandation 20	La Conférence du PROE demande au Secrétariat d'adopter une méthodologie de projet unique et standardisée, comprenant une évaluation des risques détaillée et entièrement chiffrée pour tous les projets, et de l'appliquer à tous les projets.	<p>En 2017, avec le financement du Fonds pour l'environnement mondial par l'intermédiaire du PNUD, le Secrétariat a élaboré le Manuel du cycle de projet du PROE qui s'applique à tous les projets de l'organisation, notamment ceux financés par le Fonds d'adaptation, le Fonds vert pour le climat et le Fonds pour l'environnement mondial. Le cycle de projet du PROE vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• garantir que les bonnes pratiques en matière de conception, mise en œuvre et suivi de projets soient appliquées systématiquement, notamment pour garantir le respect des normes et des exigences fixées par les donateurs ;</li> <li>• améliorer la responsabilité de rendre des comptes au sein du PROE et entre le PROE et ses parties prenantes ;</li> <li>• renforcer la transparence du portefeuille de projets du PROE ;</li> <li>• mieux optimiser l'utilisation des fonds et du temps afin d'obtenir un impact plus important et des projets plus efficaces.</li> </ul> <p>Bien que le cycle de projet décrive les éléments clés des projets du PROE, de la conception à l'achèvement, en garantissant des normes de contenu et de qualité,</p>
-------------------	--	--

		<p>il est toutefois appliqué de manière flexible, en fonction du type, de l'échelle et de la complexité des projets, ainsi que des exigences particulières des donateurs.</p> <p>Afin de garantir que le cycle de projet du PROE est appliqué, un Groupe d'examen et de suivi des projets a été créé en tant que groupe de ressources internes agissant comme : (i) groupe de ressources et de résolution de problèmes chargé de fournir des conseils aux responsables opérationnels tout au long du cycle de projet et (ii) groupe d'évaluation chargé d'examiner les projets et formuler des recommandations à des points de contrôle clés conformément au flux de travail du projet.</p> <p>L'Unité de coordination des projets du PROE gère la mise en œuvre du cycle de projet et aide les responsables opérationnels et les chef-fes de projets à utiliser le cycle de projet et le système d'information de gestion de projets, les met en relation avec les ressources de gestion de projet, coordonne les examens des points de contrôle des phases et examine et formule des recommandations au cours des points de contrôle des phases.</p> <p>Concernant la gestion des risques, la Politique de gestion des risques et le Manuel de gestion des risques du PROE s'appliquent à tous les projets de l'organisation, en complément des exigences particulières des donateurs à cet égard.</p>
--	--	--

Recommandation 9	<p>La Conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat de donner la priorité à l'élaboration et à la mise en œuvre dans son intégralité du Cadre de planification des résultats, de rapport des performances et d'apprentissage conformément au Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « formation et amélioration continue », en mettant l'accent sur l'identification des « stratégies et des modalités les plus efficaces pour soutenir la durabilité environnementale ».</p>	<p>Le Cadre de planification des résultats, de rapport des performances et d'apprentissage du Plan stratégique 2017-2026 du PROE continue de faire partie des priorités du Secrétariat. Le Cadre des résultats 2017-2026 (CR 2017-2026) a été élaboré en 2019 et approuvé par le Conseil exécutif en 2020. Le renforcement du Plan de mise en œuvre des performances (PIP) s'est poursuivi afin de garantir une planification fondée sur les résultats, une approche axée sur les rapports de performance et l'intégration des enseignements tirés dans le processus. Des travaux sont en cours pour renforcer davantage la composante de « formation et amélioration continue » du Cadre, aux fins que le Cadre d'apprentissage deviennent un sous-produit officiel du processus PIP.</p> <p>Le Secrétariat procède chaque année à un ensemble d'examen, de rapports et de planification du Plan stratégique par objectifs régionaux et objectifs organisationnels. Ce processus vise à évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs, à déterminer les principaux enseignements tirés pour informer et améliorer la mise en œuvre, à renforcer la collaboration entre les programmes et les départements, à apporter des contributions au Rapport annuel du PROE et à ajuster les priorités et l'approche afin de mieux cibler et améliorer la mise en œuvre. L'un des résultats clés de ce processus est le Plan de mise en œuvre des performances (PIP) qui est soumis à la Conférence du PROE en vue de son approbation.</p> <p>Le Secrétariat procède actuellement au renforcement de ses capacités de planification stratégique et de coordination avec le recrutement d'un conseiller/une conseillère en planification stratégique qui travaillera avec la conseillère en suivi et évaluation sur le Plan stratégique du PROE et le reliera au rapport sur l'état de l'environnement au niveau national et régional, notamment dans le cadre des Cadres de partenariat stratégique par pays et territoire.</p>
------------------	--	---

Recommandation 27	La Conférence du PROE demande au Secrétariat de formuler une politique de protection des données personnelles. La politique devrait définir un délai pour la conservation de ces données et des procédures d'élimination.	<p>Le Secrétariat procède actuellement à l'élaboration d'une politique de protection des données personnelles pour le PROE, sous la coordination de l'unité juridique de l'organisation. Dans le cadre de ce processus, l'unité juridique mènera les actions suivantes durant les prochains trimestres 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La diffusion du projet initial de la politique en vue de son examen.</li> <li>• L'organisation de consultations (en interne avec le personnel et en externe avec les partenaires clés) pour examiner la politique.</li> <li>• La révision du projet de la politique sur la base des observations formulées lors des consultations.</li> <li>• L'élaboration de la version définitive de la politique et la soumission à l'équipe de direction en vue de son approbation.</li> </ul>
-------------------	---	--

## ANNEXE 3

### Évaluation combinée par le Groupe de travail ICR/MTR des recommandations par rapport aux critères de priorisation

	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur le renforcement du leadership stratégique et régional du PROE en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement et d'un développement durable ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur le renforcement de l'expertise stratégique interne et de l'expertise technique en matière d'environnement pour soutenir la réalisation des activités principales du PROE et de ses priorités ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur la création de conditions propices à la mise en place d'une gestion solide en matière de modalités de travail et d'engagement au sein du Secrétariat ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur la création des conditions nécessaires à la mise en place de dispositifs de gouvernance et d'engagement solides au sein du PROE ?</i>
<b>RECOMMANDATIONS</b>				
<b>1</b> <i>La Conférence du PROE estime que le Secrétariat devrait élaborer un vaste plan de réponse à la pandémie de COVID-19 sur la base d'une évaluation des scénarios probables pour les cinq années restantes de mise en œuvre du Plan stratégique. Le plan de réponse doit inclure un examen de la viabilité des nouvelles modalités qui s'avèrent efficaces et confirmer leur intégration dans les Plans de mise en œuvre des performances (PIP) actuels et futurs ainsi que dans les plans de travail sous-jacents.</i>	Le Groupe de travail a généralement classé cette recommandation comme peu prioritaire. L'opinion générale est que la recommandation n'est peut-être plus aussi pertinente, bien qu'elle doive encore être prise en considération, mais seulement si le Secrétariat estime qu'il y a lieu de la poursuivre.	Le Groupe de travail a généralement classé cette recommandation dans la catégorie 2 ou 3. Seul un pays a fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. Toutefois, la justification indiquait que la résilience face à la COVID-19 (et par extension, d'autres formes de résilience) était toujours essentielle pour garantir que le PROE puisse continuer à atteindre ses objectifs, même face à des événements tels que les pandémies.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>2</b> <i>La conférence du PROE envisage d'exiger que l'équipe dirigeante du Secrétariat lance une initiative d'intégration du programme en consultation avec les directeurs de programme régionaux et d'autres membres du personnel du Secrétariat, le cas échéant. L'initiative pourrait être incluse dans les</i>	Le Groupe de travail l'a généralement mal classée et a justifié son classement en soulignant qu'il y avait d'autres problèmes plus importants qui méritaient une plus grande	Le Groupe de travail a classé cette recommandation au rang de priorité le plus élevé. Seul un pays a fourni une justification, de sorte qu'il n'a pas été possible d'établir un thème commun. La justification soulignait	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.

<i>activités prévues pour l'indicateur de résultat 2.1.3 dans le PIP 3 (2022-2023). Cela commencerait par un processus de consultation interne inclusif visant à identifier les opportunités pour une plus grande intégration dans la planification, la mise en œuvre et la rédaction des rapports sur les travaux du PROE à tous les niveaux. Le résultat du processus de consultation serait un plan d'intégration du programme détaillé qui comprendrait des actions et des engagements assorties de délais concernant les ressources.</i>	attention, tels que le financement limité, et le fait que la recommandation pourrait ne pas tenir compte des complexités diverses au sein des pays Membres.	que, bien que des principes aient été mis en place, il ne s'agissait pas d'un cadre solide.	établi.	
<b>3</b> <i>La Conférence du PROE envisage d'exiger que le Secrétariat, sur la base de la Stratégie pour l'engagement des partenaires et pour la mobilisation des ressources (PERMS) et des accords de partenariat actuels, développe et renforce davantage ses partenariats avec les organisations du CORP, notamment à travers des mécanismes du CORP établis au niveau du directeur adjoint.</i>	Le Groupe de travail a classé cette recommandation au niveau de priorité 2 ou 3, le sentiment général étant que le cadre de partenariat et d'engagement existant est adéquat et n'a pas nécessairement besoin d'être renforcé.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>4</b> <i>À la lumière des commentaires reçus au cours de cet examen, la Conférence du PROE pourrait souhaiter revoir la proposition selon laquelle le PCCC fonctionnerait indépendamment du programme de travail du PROE par l'intermédiaire d'un président et d'un Conseil de gouvernance.</i>	Le Groupe de travail a accordé à cette recommandation le rang de priorité le plus faible. Il a souligné qu'en plus d'être satisfait de la structure actuelle, des changements étaient de toute façon déjà en cours au sein du PCCC. Il a également estimé que toute question de gouvernance liée au PCCC devrait être discutée en premier lieu par le Conseil consultatif du PCCC.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>5</b> <i>La Conférence du PROE réaffirme son engagement dans le développement de Cadres de partenariat stratégique par État et Territoire, en collaboration</i>	Le Groupe de travail a accordé à cette recommandation le rang de priorité le plus élevé. Il a estimé	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que

<i>avec le Secrétariat du PROE, pour faire suite à la procédure adoptée en 2020 lors du Conseil exécutif du PROE. Que les cadres intègrent une exigence mutuelle de rapport d'étape semestriel. Que les cadres soient élaborés et mis en œuvre avec tous les Membres insulaires d'ici la prochaine Conférence du PROE.</i>	que cette démarche aiderait les États et les Territoires à comprendre l'intérêt de travailler avec le PROE, à clarifier les attentes mutuelles et à renforcer les relations.	personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>6 La Conférence du PROE soutient le Secrétariat pour qu'il continue à chercher et à progresser sur des opportunités peu coûteuses d'expansion de sa présence sous-régionale par des représentants nationaux du PROE sur chaque île Membre.</i>	Le Groupe de travail a accordé une priorité élevée à cette question, le sentiment général étant qu'une présence sous-régionale accrue pourrait être bénéfique en renforçant la résilience et l'engagement, mais presque tous les membres ont souligné la nécessité de comparer les avantages et les coûts d'une telle démarche. L'idée avancée par Aotearoa (la Nouvelle-Zélande) est de poursuivre la mise en place de pôles sous-régionaux du CORP, plutôt que d'un pôle spécifique au PROE.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>7 La Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat d'élaborer un plan de communication pour cibler, normaliser et coordonner la communication et la sensibilisation du Secrétariat à tous les niveaux. Il serait question d'inclure un financement approprié en faveur de l'Unité de communication et de sensibilisation pour élaborer et exécuter ce plan avec le soutien et la collaboration du personnel des programmes et des départements du Secrétariat.</i>	Pour cette recommandation, le Groupe de travail a attribué une note généralement élevée en indiquant qu'il jugeait utile de disposer d'un plan de communication, du point de vue de la réputation et de l'engagement.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi. .	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.



<p><b>8</b> <i>La Conférence du PROE envisage d'exiger que :</i></p> <p>(i) <i>la Direction générale du PROE renforce son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des genres du PROE, avec un membre de l'équipe dirigeante identifié comme Défenseur de l'égalité des genres pour diriger sa mise en œuvre ;</i></p> <p>(ii) <i>les travaux du Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale soient renforcés afin de s'assurer qu'ils se traduisent dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat ; et</i></p> <p>(iii) <i>le Secrétariat mette à jour la Politique sur l'égalité des genres du PROE (2016) de manière à refléter les développements de la théorie et de la pratique en matière de GESI dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteraient sur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>la reconnaissance de l'intersectionnalité de la vie des femmes et des filles et d'autres groupes divers et marginalisés, notamment les LGBTQI et les personnes vivant avec un handicap ;</i></li> <li><i>les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale ;</i></li> <li><i>un engagement à former le personnel du PROE pour lui permettre de mettre en œuvre efficacement tous les aspects pertinents de la Politique sur l'égalité des genres à travers leur travail avec les Membres insulaires ;</i></li> <li><i>une approche systématique de la planification, du suivi, de l'évaluation et de la rédaction de rapports sur le travail fait en termes de GESI par le PROE à travers des</i></li> </ul>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette recommandation le rang de priorité le plus élevé. Il a estimé qu'il était utile de donner suite à cette recommandation et peut-être même de faire preuve d'un leadership régional en matière de GESI. Il a également indiqué que certains segments de la recommandation pourraient mieux convenir au Groupe de travail qu'au secrétariat.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
---	---	---	--	---

<i>programmes et projets.</i>				
<b>9</b> <i>La conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat d'accorder la priorité à un développement et une mise en œuvre complets du cadre de prévision de résultats, de suivi de performance et d'apprentissage, comme le décrit le Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « apprentissage et amélioration continue », avec l'accent sur l'identification de « stratégies et de modalités qui fonctionnent le mieux et favorisent un environnement durable ».</i>	Le Groupe de travail a accordé à cette recommandation le rang de priorité le plus élevé. Il a estimé que la recommandation était utile, notamment en ce qui concerne l'obligation de rendre compte.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>10</b> <i>La Conférence du PROE envisage :</i>  <i>(i) la reconfiguration du Conseil exécutif en un Conseil permanent pour superviser le PROE entre les Conférences de ce dernier avec des conférences virtuelles (convoquées pour une demi-journée au maximum) trois fois par an ;</i>  <i>(ii) la création d'un poste rémunéré à temps partiel de président du Conseil exécutif indépendant qui doit avoir une grande expérience dans des postes de direction et être d'une nationalité différente de celle du DG ou du DGA et nommé au mérite pour un mandat de 4 ans, après quoi il passera la main à un autre Membre du PROE ; et,</i>  <i>(iii) la suppression de la Troïka et le regroupement de ses fonctions au sein du Conseil exécutif.</i>	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus bas. Un thème commun ressort de l'ensemble des justifications, à savoir un accord presque unanime sur le fait qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un président indépendant en raison de la confiance existante dans la présidence du PROE et dans la Troïka. Certains membres ont jugé utile de procéder à une certaine forme de réforme, tandis qu'Aotearoa (la Nouvelle-Zélande) a fourni plus de détails sur les types de changements susceptibles d'être mis en place.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus bas, soit 3, un seul pays ayant fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification portait sur la question de la réunion biennale par rapport à la réunion annuelle et demandait quelle fonction le Conseil exécutif assurait que la réunion n'assurait pas.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 1 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>11</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de renforcer la fonction d'auditeur interne par les moyens suivants :</i>	Dans l'ensemble du Groupe de travail, cette recommandation a reçu une priorité de rang 2. Il a jugé utile de renforcer les	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de

<p>(i) <i>une modification du rapport hiérarchique de l'auditeur interne envers le président du Conseil par l'intermédiaire du président du Comité d'audit ;</i></p> <p>(ii) <i>l'ajout de ressources externes supplémentaires pour aider l'auditeur interne et le gestionnaire des risques à exécuter la fonction d'assurance ; et,</i></p> <p>(iii) <i>la garantie que le rôle actuel de l'auditeur interne, en tant que contrôleur interne dont les responsabilités couvrent l'approbation interne, devrait cesser et revenir à un processus d'assurance basé sur l'examen des processus.</i></p>	processus d'audit interne et la gestion des risques.	thème commun n'ait donc pas été établi.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<p><b>12</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de transférer la responsabilité première de la supervision de ses projets d'envergure à un nouveau programme distinct de coopération technique et de projets, doté de son propre directeur.Ce programme aurait ses propres centres de revenus et de coûts différents de ceux associés au travail de services consultatifs.Le Programme devrait ainsi gérer et coordonner les grands projets sur la base d'un « contrat interne » avec d'autres programmes et départements du PROE dans lequel ils négocient et conviennent du temps imparti par leurs experts pour chaque projet (voir également les Recommandations 31 et 32 qui y sont associées).Ce programme serait également chargé de négocier et trouver les financements de nouveaux projets.</i></p>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation une priorité de 2 ou 3. Le consensus général était que l'arrangement actuel, bien qu'il fonctionne bien, pourrait bénéficier d'une focalisation plus importante tout en distinguant le travail portant sur le conseil et sur les projets. Toutefois, les membres ont estimé que la recommandation actuelle demandant une séparation complète n'était pas nécessaire et risquait de créer une approche cloisonnée.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien qu'un seul pays ait fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification aborde la question de la gestion de projet qui n'est pas assurée de manière cohérente dans l'ensemble de l'organisation	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<p><b>13</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de restructurer les départements des services généraux en une seule unité opérationnelle appelée Unité de soutien</i></p>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation un niveau de priorité de 2 ou 3. Parmi les thèmes communs qui ressortent	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de

<i>administratif, sous la responsabilité d'un directeur des opérations ou d'un responsable général du soutien administratif. Cette unité serait axée sur les fonctions internes d'administration et d'assistance aux opérations.</i>	des justifications des membres, ils estiment que si le Secrétariat pourrait bénéficier d'ajustements dans ses services généraux afin de garantir une plus grande efficacité, cela ne nécessiterait pas forcément la création d'une nouvelle fonction telle que celle de responsable général ou directeur des opérations, comme indiqué dans la recommandation. Ils ont également souligné l'importance des ressources qui pourraient être nécessaires pour mettre en place ce nouveau Chef d'exploitation ou Responsable général, et ont proposé qu'une telle Unité de soutien administratif soit plutôt gérée par la DGA ou par un autre chef de département existant.	et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>14 Que la Conférence du PROE envisage de fournir au nouveau Directeur général une lettre d'attentes exposant les résultats organisationnels que les membres souhaitent voir aboutir au cours de son premier mandat. Il devrait s'agir d'attentes spécifiques sur la culture d'entreprise et le style de gestion que le Directeur général est censé promouvoir.</i>	Le Groupe de travail a généralement attribué à cette recommandation une note élevée de 1 ou 2. Il a jugé la recommandation utile, mais a émis certaines réserves. Certains ont souligné la nécessité de veiller à ce qu'elle soit alignée sur la date des réunions du PROE, tandis que d'autres ont demandé que la recommandation soit plus spécifique en termes de calendrier et de contexte.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>15 Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de modifier son cadre de</i>	Le Groupe de travail a collectivement attribué à cette	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité

<p>délégation afin de s'assurer que :</p> <p>(i) le Conseil prend des décisions sur toutes les futures réorganisations des postes de responsabilité (supérieurs à l'échelon 13) ;</p> <p>(ii) le président du Conseil exécutif étudie toutes les évaluations de performance de l'équipe de direction, en collaboration avec le président du Comité d'audit ; et</p> <p>(iii) le Conseil exécutif étudie tous les principaux accords de financement de plus de [2] millions d'USD. Le président du Conseil serait autorisé à les signer après avoir obtenu l'autorisation de l'ensemble du Conseil en session et hors session.</p>	<p>question le rang de priorité le moins élevé, déclarant qu'elle devrait rester dans le champ d'action du Secrétariat, et plus particulièrement du Directeur général.</p>	<p>plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>priorité le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>le plus faible, soit 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
<p><b>16</b> Que la Conférence du PROE envisage d'exiger du Secrétariat qu'il procède à une évaluation complète de ses structures de direction et de la taille des postes. L'évaluation doit comprendre une analyse de la portée du contrôle du personnel exerçant des fonctions de gestion et de supervision dans l'ensemble de l'organisation (échelon 11 et au-delà). L'évaluation doit formuler des recommandations pour une restructuration de manière à avoir généralement 4 à 6 rapports directs par gestionnaire. L'évaluation doit exiger que tous les postes de direction soient réévalués pour répondre à la nouvelle structure recommandée.</p>	<p>Cette recommandation a obtenu le niveau de priorité le plus bas parmi les membres du Groupe de travail. Il a été difficile d'établir un thème commun, certains membres du Groupe de travail soulignant qu'ils avaient du mal à envisager les avantages de cette recommandation. D'autres pays ont évoqué les implications considérables qu'une telle recommandation aurait en termes de ressources, ainsi que la nécessité de veiller à ce que les décisions relatives à la dotation en personnel restent du ressort de la direction du PROE.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
<p><b>17</b> Que la Conférence du PROE réaligne les responsabilités de l'équipe de direction, afin que le Directeur général se concentre sur la gestion des</p>	<p>Le Groupe de travail a donné à cette recommandation un niveau de priorité de 2 et 3. Le thème</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus bas, soit 3, bien qu'un seul pays</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3,</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus faible, soit 3, bien que</p>

<i>relations extérieures et la Directrice générale adjointe sur la prestation de services à ses Membres.</i>	commun qui s'est dégagé est la reconnaissance du fait que cette séparation pourrait n'être qu'artificielle et qu'en fin de compte, le Directeur général devrait avoir la responsabilité globale du PROE et de ses activités internes et externes.	ait fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. Le raisonnement a porté sur l'existence d'un scénario permettant à deux DGA de mieux répartir les rôles.	bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<p><b>18</b> <i>Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat d'ajuster les rapports hiérarchiques actuels afin que l'équipe de direction gère directement :</i></p> <p>(i) <i>la communication et la sensibilisation,</i></p> <p>(ii) <i>les bureaux sous-régionaux (et les bureaux nationaux financés par le Projet et</i></p> <p>(iii) <i>la fonction d'entité accréditée.</i></p>	Le Groupe de travail a généralement donné à cette recommandation une priorité faible de 2 ou 3. Le consensus a été que, puisque le Secrétariat avait déjà confirmé que cela avait déjà lieu, il n'était pas nécessaire d'aller plus loin.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>19</b> <i>Que la conférence du PROE demande au Secrétariat de schématiser et de documenter les flux de travail de tous ses processus opérationnels internes et les flux de données associés pour toute l'organisation. Sur la base de cette recommandation de schématiser les processus, le Secrétariat mettrait en œuvre un système de gestion de la qualité, tout en cherchant à obtenir l'accréditation ISO 9000 et/ou d'autres normes internationales pertinentes pour les opérations (services informatiques et gestion de projet).</i>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation un niveau de priorité de 2 ou 3. Le thème commun était qu'elle présentait un certain intérêt, mais qu'elle n'était pas considérée comme une priorité immédiate.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>20</b> <i>Que la conférence du PROE exige du Secrétariat qu'il adopte une méthodologie de projet unique et normalisée et qu'il l'applique à tous les projets, y compris une évaluation des risques détaillée et</i>	Le Groupe de travail a généralement accordé un rang de priorité élevé à cette recommandation. De l'avis général, le PROE pourrait bénéficier d'une	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc

<i>entièrement chiffrée pour tous les projets.</i>	approche solide et normalisée pour gérer, exécuter et rendre compte de ses projets, ainsi que pour s'engager auprès des partenaires de développement.	établi.	commun n'ait donc pas été établi.	pas été établi.
<b>21</b> <i>La conférence du PROE doit envisager de demander au Secrétariat de nommer un médiateur pour les procédures de passation des marchés, qui serait chargé d'enquêter sur les plaintes relatives aux procédures liées. Le Médiateur rendrait compte au Conseil exécutif du PROE par l'intermédiaire du Comité d'audit.</i>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation une priorité de 2 ou 3. Le thème commun qui s'est dégagé est que la structure de gouvernance actuelle aborde déjà cette question. D'autres membres ont également souligné la nécessité de renforcer d'autres recommandations, telles que la recommandation 11 sur les audits internes et la gestion des risques.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>22</b> <i>Que la Conférence du PROE :</i> <i>(i) soutienne la transformation numérique du PROE et s'engage à financer la mise à niveau des pré-requis ;</i> <i>(ii) exige du Secrétariat la formulation d'une proposition avec une description complète de l'état final souhaité et une feuille de route détaillant les étapes pour y parvenir. Cette proposition doit reposer sur les principes suivants :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>• Les différents systèmes actuels devraient être rationalisés et regroupés en un seul ensemble de systèmes d'entreprise sur une plateforme commune.</i></li> <li><i>• Les sites Web spécifiques au projet ou les outils TIC doivent être supprimés, et tous les</i></li> </ul>	Cette recommandation a collectivement reçu une priorité de niveau 2. Un thème commun s'est dégagé, à savoir qu'elle nécessiterait une quantité importante de ressources, compte tenu de son coût élevé. Un membre a également souligné qu'une telle transformation dépendrait de l'infrastructure TIC de la région, ce qui signifie que la transformation de l'une doit s'accompagner de la transformation de l'autre.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.

<p><i>fonds alloués au projet par les bailleurs de fonds doivent être utilisés pour déployer des systèmes durables sur les systèmes principaux du Secrétariat, toutes les dépenses étant prises en charge par les frais de recouvrement des coûts du projet.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>L'utilisation de logiciels en source ouverte qui prennent en charge une variété de systèmes d'entreprise sous forme de modules, qui sont déjà intégrés et donc inter-opérables.</i></li> </ul>				
<p><b>23</b> <i>Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat de :</i></p> <p>(i) <i>solliciter, au besoin, un soutien externe intégrant une méthodologie de cycle de vie acceptée, afin d'aider le Secrétariat dans son processus de transformation numérique ; et,</i></p> <p>(ii) <i>mettre sur pied une unité de gestion du changement pour la transformation numérique et un changement organisationnel plus large.</i></p>	<p>Le Groupe de travail a aussi donné à cette recommandation une priorité de 2. Tous les membres ont fait part de leurs préoccupations concernant le financement et les ressources qu'il faudrait mobiliser pour mettre en œuvre cette recommandation.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
<p><b>24</b> <i>Que la Conférence du PROE exige du Secrétariat la mise en place d'un Cadre de renforcement des capacités qui pourrait être élaboré et mis en œuvre soit dans le cadre de la Stratégie en matière de ressources humaines, soit indépendamment de celle-ci.</i></p>	<p>Les membres du Groupe de travail n'ont pas tous accordé le même degré de priorité à cette recommandation, mais un thème commun est apparu : cette recommandation est déjà couverte par la Stratégie en matière de ressources humaines.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
<p><b>25</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage d'exiger du Secrétariat la mise en place d'un mécanisme externe et indépendant de règlement des différends, créant ainsi une plateforme neutre qui permette de traiter</i></p>	<p>Les membres du Groupe de travail ont considéré collectivement qu'il s'agissait d'une priorité de niveau intermédiaire, nombre d'entre</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 1 ou 2, bien qu'un seul pays ait fourni une justification, ce</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et</p>



<i>et juger les griefs du personnel une fois que d'autres processus de règlement des différends, tels que l'article 12 du Règlement du personnel, sont épuisés.</i>	eux soulignant l'importance de disposer d'un mécanisme indépendant de résolution des différends et certains membres mettant en avant ses avantages, tels que le rôle qu'il pourrait jouer dans le recrutement et le maintien des talents.	qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification indiquait que l'existence de mécanismes appropriés de résolution des différends est essentielle pour permettre au PROE de recruter et de conserver les talents.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>26 Que la Conférence du PROE exige du Secrétariat un soutien au Comité consultatif du personnel pour sa réforme en tant qu'organisation syndicale à entité unique avec un meilleur niveau d'indépendance et opérant conformément aux normes de l'OIT.</i>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation un niveau de priorité de 2 ou 3. Le Groupe de travail qui a fourni une justification a laissé entendre que, bien que cette recommandation ait de la valeur, en particulier en ce qui concerne les avantages pour le personnel et le Secrétariat, elle ne semblait pas être perçue comme une priorité immédiate.	Le Groupe de travail a classé cette recommandation au niveau de priorité le plus élevé, bien qu'un seul pays ait fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification soulignait que la mise en place de principes solides d'organisation du travail du personnel ne pouvait que renforcer le fonctionnement du Secrétariat.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>27 Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat de formuler une politique de protection des données personnelles. La politique doit définir un délai pour la conservation de ces données et des procédures pour leur élimination.</i>	Le Groupe de travail a été divisé dans sa perception du classement de cette recommandation, certains membres la considérant comme la plus haute priorité et d'autres comme la plus basse. Il n'y a pas eu de véritable justification substantielle et donc pas de thème commun clairement établi.	Le Groupe de travail a classé cette recommandation au niveau de priorité le plus élevé, bien qu'un seul pays ait fourni une justification, ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification soulignait l'importance d'assurer la protection des données pour le personnel.	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<i>28 Que les Membres du PROE veillent à ce que leurs ressortissants continuent d'avoir accès à leurs régimes nationaux de pension/retraite respectifs, même lorsqu'ils sont en service au PROE.</i>	Le Groupe de travail a collectivement attribué à cette recommandation le rang de priorité le plus bas, sans qu'aucun	Le Groupe de travail a classé cette recommandation au niveau de priorité le plus élevé, bien qu'un seul pays ait fourni une justification,	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que personne n'ait fourni de

	thème clair ne se dégage, si ce n'est qu'il ne la considère pas comme une priorité immédiate.	ce qui n'a pas permis d'établir un thème commun. La justification a réitéré les avantages de la protection des données pour le personnel.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<p><b>29</b> Que la Conférence du PROE examine et décide de modifier le Règlement financier afin :</p> <p>(i) d'envisager une stratégie d'ajustement régulier des contributions mises en recouvrement des Membres,</p> <p>(ii) de préciser que les contributions mises en recouvrement des Membres sont obligatoires,</p> <p>(iii) de fixer une date définitive à laquelle ces contributions doivent être payées ;</p> <p>(iv) d'instaurer des conséquences graduelles en cas de retard de paiement des contributions des Membres ; et</p> <p>(v) d'indiquer que les arriérés de plus de 12 mois doivent entraîner la suspension du service, sauf si le pays concerné a conclu un plan de paiement approuvé par le Conseil.</p>	Le Groupe de travail a généralement donné à cette recommandation un niveau de priorité élevé de 1 ou 2. Un thème commun est apparu chez quelques membres : la nécessité d'harmoniser la recommandation entre toutes les agences du CORP, ce qui permettrait non seulement d'assurer une plus grande cohérence, mais aussi de réduire les coûts.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<p><b>30</b> Que les Membres du PROE demandent au secrétariat :</p> <p>(i) de modifier le Règlement financier afin de retirer les frais de gestion du projet des recettes diverses, et de budgétiser/comptabiliser ces recettes et les dépenses annexes dans une part budgétaire distincte ;</p> <p>(ii) d'identifier le personnel de gestion et</p>	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation une priorité de 1 ou 2. Le thème commun qui s'est dégagé est que le PROE doit activement rechercher des mesures de recouvrement des coûts chaque fois que cela est possible. À cet égard, les membres ont réfléchi au modèle utilisé par la CPS,	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.

<p><i>d'appui qui est responsable de la mise en œuvre du projet, et de prendre en charge ce personnel à partir des frais d'administration du projet ;</i></p> <p><i>(iii) d'instaurer des frais internes pour le recouvrement des coûts entre les parts budgétaires ; et</i></p> <p><i>(iv) de s'assurer que toute consultation effectuée par le personnel dans le cadre d'un projet précis qui n'est pas financée par ce projet est facturée en interne sur la base de jours ou d'heures de travail plutôt que des frais pour des employés permanents.</i></p>	<p>laissant entendre qu'il pourrait être utile de collaborer avec elle pour mettre en œuvre cette recommandation.</p>			
<p><b>31</b> <i>Que la conférence du PROE demande au Secrétariat de rationaliser les dépenses principales pour couvrir :</i></p> <p><i>(i) les fonctions essentielles de conseil à l'appui des politiques, et</i></p> <p><i>(ii) une fonction viable de soutien aux opérations.</i></p>	<p>Le Groupe de travail a considéré qu'il s'agissait d'une priorité de niveau intermédiaire, indiquant qu'il était utile de rationaliser les dépenses principales.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
<p><b>32</b> <i>Que la Conférence du PROE examine et décide de modifier son Règlement financier afin :</i></p> <p><i>(i) de créer un Fonds d'évaluation spécial qui peut être utilisé, le cas échéant, pour financer tout processus de changement visant à répondre à l'orientation stratégique révisée au cas où la Conférence adopte les modifications recommandées dans la présente évaluation.</i></p> <p><i>(ii) d'intégrer dans le Règlement financier un Fonds de réserve pour le remplacement des actifs et les mises à niveau importantes des systèmes, qui peut être reconstitué régulièrement par le biais d'une cotisation de</i></p>	<p>Le Groupe de travail a donné à cette recommandation une priorité de 2 ou 3. Il a fait écho aux sentiments exprimés précédemment concernant la nécessité d'harmoniser la recommandation pour l'ensemble des agences du CORP et de veiller à ce que le Secrétariat utilise des mécanismes visant à maintenir les recettes financières.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité 1 ou 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>

capital distincte pour les membres ; et  (iii) de créer un Fonds de réserve général pour garantir un minimum de quatre mois de dépenses de fonctionnement en cas de circonstances totalement imprévues.				
<b>33</b> Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat d'envisager l'adoption des normes comptables internationales du secteur public au cours des deux ou trois prochaines années.	Le Groupe de travail a accordé à cette recommandation le rang de priorité 2. Un thème commun s'est dégagé autour des avantages que l'adoption des normes IPSAS pourrait avoir, en particulier pour les agences du CORP.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a accordé à cette question une priorité intermédiaire de niveau 2, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>34</b> Que la Conférence du PROE modifie le Règlement financier pour s'assurer que les budgets sont préparés sur la même base que les États financiers.	Le Groupe de travail a généralement attribué une note faible de 2 ou 3 à cette recommandation, notant qu'il semble que le Secrétariat utilise déjà ce processus.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>35</b> Que la conférence du PROE demande au Secrétariat d'envisager également l'adoption d'une comptabilité sectorielle afin de permettre un meilleur contrôle budgétaire en faisant correspondre les recettes et les dépenses des services consultatifs et des travaux de mise en œuvre des projets.	Le Groupe de travail a donné à cette recommandation un niveau de priorité de 2 ou 3, faisant écho à la réponse du Secrétariat selon laquelle elle n'est pas pertinente étant donné qu'elle est déjà en cours de réalisation et qu'elle ne constitue donc pas une priorité immédiate.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.	Le Groupe de travail a attribué à cette recommandation un rang de priorité de 2 ou 3, bien que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.
<b>36</b> Reconnaissant que bon nombre des recommandations de l'Évaluation indépendante de 2014 n'ont pas été pleinement mises en œuvre, la	Le Groupe de travail a classé cette question soit comme la plus haute priorité au niveau 1, soit comme	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que	Le Groupe de travail a attribué à cette question le rang de priorité le plus élevé, soit 1, bien que

<p><i>Conférence du PROE demande à ce que le Secrétariat rende compte chaque année des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations approuvées par cette évaluation lors des réunions du Conseil exécutif et des Membres du PROE jusqu'à ce qu'elles le soient entièrement.</i></p>	<p>la plus basse au niveau 3. Aucun thème commun ne s'est dégagé, les membres justifiant différemment leur réponse, notamment en indiquant qu'ils ne considéraient pas cette question comme une priorité immédiate et qu'ils étaient satisfaits de la réponse du Secrétariat.</p>	<p>personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>que personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>	<p>personne n'ait fourni de justification et qu'un thème commun n'ait donc pas été établi.</p>
--	---	--	--	--

#### ANNEXE 4

Évaluation par le Secrétariat des recommandations issues de l'Évaluation indépendante du PROE et de l'Évaluation à mi-parcours de son plan stratégique 2017-2026 à l'aide des matrices de hiérarchisation du Groupe de travail :

	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur le renforcement du leadership stratégique et régional du PROE en faveur d'une meilleure gestion de l'environnement et d'un développement durable ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur le renforcement de l'expertise stratégique interne et de l'expertise technique en matière d'environnement pour soutenir la réalisation des activités principales du PROE et de ses priorités ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur la création de conditions propices à la mise en place d'une gestion solide en matière de modalités de travail et d'engagement au sein du Secrétariat ?</i>	<i>Quel impact positif cette recommandation aurait-elle sur la création des conditions nécessaires à la mise en place de dispositifs de gouvernance et d'engagement solides au sein du PROE ?</i>
<b>RECOMMANDATIONS</b>				

<p><i>1 La Conférence du PROE estime que le Secrétariat devrait élaborer un vaste plan de réponse à la pandémie de COVID-19 sur la base d'une évaluation des scénarios probables pour les cinq années restantes de la mise en œuvre du Plan stratégique. Le plan de réponse doit inclure un examen de la viabilité des nouvelles modalités qui s'avèrent efficaces et confirmer leur intégration dans les Plans de mise en œuvre des performances (PIP) actuels et futurs ainsi que dans les plans de travail sous-jacents.</i></p>	<p>Au niveau stratégique, le Secrétariat a apporté des ajustements et des révisions au PIP et au Cadre de résultats en réponse aux impacts de la COVID-19 sur la réalisation de certaines priorités et de certains objectifs stratégiques. Ils font partie du processus continu de suivi, d'évaluation et d'apprentissage qui est présenté chaque année au Conseil de gouvernance du PROE. Cette recommandation pourrait avoir un impact positif sur les approches et orientations stratégiques futures.</p>	<p>En réponse à l'impact de la COVID-19 sur la prestation de services, le Secrétariat a adopté l'utilisation de plateformes virtuelles en ligne pour s'engager avec les Membres et les partenaires et fournir une assistance politique et technique aux Membres. Cette évolution a confirmé la nécessité pour le PROE de renforcer ses processus et systèmes internes et d'œuvrer à leur transformation numérique. Cette recommandation pourrait avoir un impact positif en termes de ressources pour permettre à l'organisation de mettre pleinement en œuvre son processus de transformation numérique.</p>	<p>En réponse à l'impact de la COVID-19 sur la prestation de services et les modalités de travail, le Secrétariat a mis en exécution son Plan de préparation et de réponse à la COVID-19 qui comprenait des ajustements des modalités de travail pour appuyer le travail à distance, en particulier pendant les périodes de confinements. En outre, la communication et l'engagement avec les Membres et les partenaires ont été réalisés à distance et virtuellement. Cette recommandation pourrait avoir des effets positifs dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie du Secrétariat en matière de ressources humaines, qui comprend l'examen d'une politique sur les modalités de travail flexibles et à distance sur la base de l'expérience acquise lors de la pandémie de COVID-19.</p>	<p>Cette recommandation pourrait avoir des effets positifs en identifiant les possibilités d'améliorer les mesures et les dispositions mises en œuvre lors de la pandémie, au cours de laquelle les réunions du Conseil de gouvernance du PROE (y compris les réunions du Conseil exécutif) se sont déroulées de manière virtuelle. Toutefois, il est important de noter que, bien que cette modalité ait été la meilleure option disponible, certains Membres ont rencontré des problèmes de connectivité internet pendant les réunions, ce qui a perturbé leur bon déroulement et l'engagement actif des Membres.</p>
---	--	---	--	---

<p><b>2</b> <i>La conférence du PROE envisage d'exiger que l'équipe dirigeante du Secrétariat lance une initiative d'intégration du programme en consultation avec les directeurs de programme régionaux et d'autres membres du personnel du Secrétariat, le cas échéant. L'initiative pourrait être incluse dans les activités prévues pour l'indicateur de résultat 2.1.3 dans le PIP 3 (2022-2023). Cela commencerait par un processus de consultation interne inclusif visant à identifier les opportunités pour une plus grande intégration dans la planification, la mise en œuvre et la rédaction des rapports sur les travaux du PROE à tous les niveaux. Le résultat du processus de consultation serait un plan d'intégration du programme détaillé qui comprendrait des actions et des engagements assortis de délais concernant les ressources.</i></p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les mécanismes de coordination interne actuels ont été mis en place pour mettre en œuvre les priorités du Plan stratégique de manière coordonnée et intégrée dans l'ensemble de l'organisation. Ils sont également utilisés pour faciliter l'engagement stratégique avec le CORP et les partenaires externes, y compris les processus régionaux et internationaux pertinents. Par exemple, l'Équipe bleue, qui est un mécanisme inter-programmes, est utilisée efficacement pour soutenir et faciliter l'engagement du PROE dans des processus régionaux et internationaux clés, tels que le BBNJ, la Stratégie 2050, etc.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le Secrétariat met déjà en œuvre des mesures telles que les mécanismes de coordination interne en place pour soutenir la coordination dans l'ensemble de l'organisation.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les mécanismes de coordination interne actuels fonctionnent et le Secrétariat continuera à les renforcer dans le cadre de sa programmation de travail en cours.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les mécanismes de gouvernance et l'engagement au sein du PROE sont déjà en place et le renforcement des mécanismes actuels est un processus continu.</p>
<p><b>3</b> <i>La Conférence du PROE envisage de demander à ce que le Secrétariat, sur la base de la Stratégie pour l'engagement des partenaires et pour la mobilisation des ressources (PERMS) et des accords de partenariat actuels, développe et renforce davantage ses partenariats avec les organisations du CORP, notamment à travers des mécanismes du CORP établis au niveau du directeur adjoint.</i></p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car la PERMS est déjà en cours de mise en œuvre et utilisée par le Secrétariat pour guider son engagement de partenariat avec le CORP et les partenaires clés. Il en est rendu compte dans le rapport annuel et le PIP.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le Secrétariat a déjà mis en place des processus et des systèmes internes pour soutenir la mise en œuvre de la PERMS. Par exemple, tous les partenariats nouveaux ou renouvelés sont examinés et évalués par le Groupe de référence des partenariats et des ressources.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le Secrétariat met déjà en œuvre la PERMS.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le Secrétariat rend compte au Conseil de gouvernance du PROE de ses engagements en matière de partenariat.</p>



<i>4 À la lumière des commentaires reçus au cours de cet examen, la Conférence du PROE pourrait souhaiter revoir la proposition selon laquelle le PCCC fonctionnerait indépendamment du programme de travail du PROE par l'intermédiaire d'un président et d'un Conseil de gouvernance.</i>	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact, car les dispositions actuelles concernant le PCCC fonctionnent bien.	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact, car les mécanismes internes actuels fonctionnent bien.	Cette recommandation aura peu d'impact car les modalités de travail actuelles fonctionnent bien.	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact, car les dispositifs actuels en matière de gouvernance et d'engagement fonctionnent bien.
<i>5 La Conférence du PROE réaffirme son engagement dans le développement de Cadres de partenariat stratégique par pays et par territoire, en collaboration avec le Secrétariat du PROE, pour faire suite à la procédure adoptée en 2020 lors du Conseil exécutif du PROE. Que les cadres intègrent une exigence mutuelle de rapport d'étape semestriel. Que les cadres soient élaborés et mis en œuvre avec tous les Membres insulaires d'ici la prochaine Conférence du PROE.</i>	Cette recommandation aura un impact positif sur la réaffirmation de la décision de la Conférence du PROE sur les CPSPT.	Cette recommandation aura un impact positif sur le renforcement des capacités du Secrétariat, notamment en ce qui concerne la dotation en ressources d'une unité de planification stratégique, qui n'existe pas actuellement et dont le travail est effectué par la DGA avec le soutien du Groupe de travail interne sur les CPSPT et du Secrétariat.	Cette recommandation est conforme aux travaux en cours du Secrétariat sur les CPSPT en tant que mécanismes permettant de renforcer son engagement auprès des Membres.	Cette recommandation aura un impact positif sur l'engagement des Membres dans le processus des CPSPT.
<i>6 La Conférence du PROE appuie le Secrétariat dans son approche visant à chercher et à progresser sur des opportunités peu coûteuses pour accroître sa présence sous-régionale par le biais de représentants nationaux du PROE sur chaque île Membre.</i>	Cette recommandation aura un impact positif sur la mise en place d'un environnement favorable à la réalisation des priorités régionales et nationales en matière d'environnement, tout en soulignant que cela nécessitera également le soutien et les ressources des Membres.	Cette recommandation aura un impact positif en renforçant la capacité du Secrétariat, en particulier l'allocation des ressources nécessaires pour accroître sa présence dans les pays.	Cette recommandation aura un impact positif en permettant au Secrétariat et aux Membres de s'engager directement au niveau national.	Cette recommandation aura un impact positif sur la création d'un environnement favorable au contexte et aux besoins nationaux.
<i>7 La Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat d'élaborer un plan de communication pour cibler, normaliser et coordonner la communication et la sensibilisation du Secrétariat à tous les niveaux. Il serait question d'inclure un financement approprié en faveur de l'Unité de communication et de sensibilisation pour élaborer et exécuter ce plan avec le soutien et la collaboration du personnel des programmes et des départements du Secrétariat.</i>	Cette recommandation soutient l'une des priorités du Secrétariat, qui est de continuer à renforcer ses activités de communication et de plaidoyer en interne et en externe, en notant que ces activités devraient être dotées de ressources suffisantes, y compris en termes de ressources humaines.	Cette recommandation permettrait au Secrétariat de doter son Unité de communication et de sensibilisation de ressources suffisantes.	Cette recommandation renforcerait encore le travail de communication et de sensibilisation du Secrétariat.	Cette recommandation contribuerait à renforcer le rôle de chef de file de l'organisation en matière d'environnement dans la région.

<p><i>8 La Conférence du PROE envisage de demander que :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>(i) la Direction générale du PROE renforce son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des genres du PROE, avec un membre de l'équipe dirigeante identifié comme Défenseur de l'égalité des genres pour diriger sa mise en œuvre ;</i></li> <li><i>(ii) les travaux du Groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion sociale soient renforcés afin de s'assurer qu'ils se traduisent dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat ; et</i></li> <li><i>(iii) le Secrétariat mette à jour la Politique sur l'égalité des genres du PROE (2016) de manière à refléter les développements de la théorie et de la pratique en matière de GESI dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteraient sur :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>• la reconnaissance de l'intersectionnalité de la vie des femmes et des filles et d'autres groupes divers et marginalisés, notamment les LGBTQI et les personnes vivant avec un handicap ;</i></li> <li><i>• les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale ;</i></li> <li><i>• un engagement à former le personnel du PROE pour lui permettre de mettre en œuvre efficacement tous les aspects pertinents de la Politique sur l'égalité des genres à travers leur travail avec les Membres insulaires ;</i></li> </ul> </li> <li><i>• une approche systématique de la planification, du suivi, de l'évaluation et de la</i></li> </ul>	<p>Cette recommandation aura quelques effets positifs sur les activités GESI actuellement en cours au sein du Secrétariat, par exemple l'examen de la Politique sur l'égalité des genres qui devrait être achevé d'ici la fin de 2022.</p>	<p>Cette recommandation aura des effets positifs en garantissant la mise à disposition de ressources et de capacités pour soutenir les activités GESI, y compris la création d'un poste de spécialiste/expert en matière d'égalité des genres au sein du PROE.</p>	<p>Cette recommandation aura des effets positifs en garantissant l'intégration de l'approche GESI dans les politiques, les systèmes et les processus du PROE.</p>	<p>Cette recommandation contribuera à la réalisation de l'engagement du PROE en matière de GESI.</p>
---	--	--	---	--

<i>rédaction de rapports sur le travail fait en termes de GESI par le PROE à travers des programmes et projets.</i>				
<i>9 La conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat d'accorder la priorité à un développement et une mise en œuvre complets du Cadre de prévision de résultats, de suivi de performance et d'apprentissage, tel que le décrit le Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « apprentissage et amélioration continue », avec l'accent mis sur l'identification de « stratégies et de modalités qui fonctionnent le mieux et favorisent un environnement durable ».</i>	Cette recommandation aura peu d'impact car le Secrétariat a mis en place des processus PIP et des travaux sont en cours pour renforcer le système de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.	Cette recommandation aura peu d'impact car des travaux sont en cours pour renforcer les capacités et les systèmes internes, par exemple la poursuite de l'apprentissage du PIP et de la gestion axée sur les résultats, ainsi qu'un processus de PIP en ligne en cours de discussion.	Cette recommandation aura un faible impact car elle fait déjà partie des activités en cours de l'organisation. Par exemple, l'apprentissage continu et le travail initié pour un système PIP en ligne.	Cette recommandation aura peu d'impact car le PIP et les processus connexes font partie du programme de travail du PROE et font l'objet d'un rapport annuel destiné aux Membres.
<p><i>10 La Conférence du PROE envisage :</i></p> <p><i>(i) la reconfiguration du Conseil exécutif en un Conseil permanent pour superviser le PROE entre les Conférences avec des conférences virtuelles (convoquées pour une demi-journée au maximum) trois fois par an ;</i></p> <p><i>(ii) la création d'un poste rémunéré à temps partiel de président du Conseil exécutif indépendant qui doit avoir une grande expérience dans des postes de direction et être d'une nationalité différente de celle du DG ou du DGA et nommé au mérite pour un mandat de 4 ans, après quoi il passera la main à un autre Membre du PROE ; et,</i></p> <p><i>(iii) la suppression de la Troïka et le regroupement de ses fonctions au sein du Conseil exécutif.</i></p>	Cette recommandation aura peu d'impact sur le rôle de chef de file du PROE, car les dispositions actuelles fonctionnent bien.	Cette recommandation aura un faible impact car elle n'apportera aucune valeur ajoutée aux dispositions actuelles qui fonctionnent bien.	Cette recommandation aura peu d'impact car les modalités de travail actuelles fonctionnent bien.	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur les modalités de gouvernance actuelles du PROE. Il n'y a pas de valeur ajoutée. Aucune agence du CORP n'a mis en place un tel dispositif.

<p><b>11</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de renforcer la fonction d'auditeur interne par les moyens suivants :</i></p> <p>(i) <i>une modification du rapport hiérarchique de l'auditeur interne envers le président du Conseil par l'intermédiaire du président du Comité d'audit ;</i></p> <p>(ii) <i>l'ajout de ressources externes supplémentaires pour aider l'auditeur interne et le gestionnaire des risques à exécuter la fonction d'assurance ; et</i></p> <p>(iii) <i>la garantie que le rôle actuel de l'auditeur interne, en tant que contrôleur interne dont les responsabilités couvrent l'approbation interne, devrait cesser et revenir à un processus d'assurance basé sur l'examen des processus.</i></p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur la stratégie et la direction du PROE, principalement parce que l'examen des fonctions d'audit interne fait déjà partie du programme de travail du Secrétariat pour 2022.</p>	<p>Cette recommandation pourrait avoir un impact positif sur le renforcement des capacités internes du PROE en fonction des résultats de l'examen des fonctions d'audit interne. Cela aurait des implications en termes de ressources.</p>	<p>Cette recommandation pourrait avoir des effets positifs sur les modalités de travail en renforçant le rôle et les fonctions de l'audit interne afin de garantir la conformité du PROE avec ses politiques de gouvernance et les meilleures pratiques.</p>	<p>Cela aurait des répercussions positives sur la mise en œuvre des politiques de gouvernance du PROE.</p>
<p><b>12</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de transférer la responsabilité première de la supervision de ses projets d'envergure à un nouveau programme distinct de coopération technique et de projets, doté de son propre directeur.Ce programme aurait ses propres centres de revenus et de coûts différents de ceux associés au travail de services consultatifs.Le Programme devrait ainsi gérer et coordonner les grands projets sur la base d'un « contrat interne » avec d'autres programmes et départements du PROE dans lequel ils négocient et conviennent du temps imparti par leurs experts pour chaque projet (voir également les Recommandations 31 et 32 liées).Ce programme serait également chargé de négocier et trouver les financements de nouveaux projets.</i></p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur le rôle de chef de file du PROE, étant donné que des dispositions sont déjà en place, par exemple un groupe interne sur la surveillance de l'environnement et l'établissement de rapports qui s'occupe des systèmes de gestion des données pour soutenir les projets, ainsi qu'un groupe sur l'EbA/NbS qui coordonne les travaux de l'organisation, y compris les projets sur l'EbA/NbS.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique interne car il existe déjà des mécanismes et des dispositions en place pour la gestion des projets, par exemple l'Unité de coordination des projets (UCP) et le Groupe d'examen et de suivi des projets (PRMG). Il existe également des politiques et des lignes directrices relatives à la gestion des projets, y compris le Système d'information pour la gestion des projets. Le Secrétariat continue de travailler au renforcement de ses processus et systèmes de gestion et de coordination</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les modalités de travail actuelles fonctionnent bien et le Secrétariat continue d'améliorer ses systèmes et processus.</p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur les dispositifs de gouvernance existants du PROE, l'UCP coordonnant le rôle du PROE en tant qu'entité accréditée auprès du FVC et du FA, et le PRMG jouant un rôle clé dans l'évaluation de tous les nouveaux projets entrant dans le portefeuille de projets du PROE, y compris dans le suivi des projets en cours de mise en œuvre.</p>

		des projets dans le cadre de son programme de travail.		
<i>13 Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de restructurer les départements des services généraux en une seule unité opérationnelle appelée Unité de soutien administratif, sous la responsabilité d'un Directeur des opérations ou d'un Responsable général pour l'appui administratif. Cette unité serait axée sur les fonctions internes d'administration et d'assistance aux opérations.</i>	Cette recommandation aura peu d'impact sur le rôle de chef de file du PROE, car les dispositions actuelles fonctionnent bien.	Cette recommandation aura peu d'impact sur la capacité interne, car la structure actuelle fonctionne bien sous l'égide de l'équipe chargée de la gouvernance et des opérations.	Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de travail et l'engagement au sein du Secrétariat, car les modalités actuelles fonctionnent bien. Par exemple, en avril 2022, le département des ressources humaines et le département des finances et de l'administration ont été transférés au sein de l'équipe Gouvernance et opérations, ainsi que les services d'information, la planification stratégique et la coordination.	Cette recommandation aura peu d'impact car les dispositions actuelles fonctionnent bien dans le cadre de l'équipe Gouvernance et opérations.
<i>14 Que la Conférence du PROE envisage de fournir au nouveau Directeur général une lettre des attentes énonçant les résultats organisationnels que les membres espèrent au cours de son premier mandat. Il devrait s'agir des attentes spécifiques sur la culture d'entreprise et le style de gestion que le Directeur général est censé développer.</i>	Cette recommandation aura peu d'impact sur la direction stratégique du PROE car le processus de PDP du DG mené par les Membres (par l'intermédiaire de la Troïka) et approuvé par la Conférence du PROE couvre ce point.	Cette recommandation aura un faible impact sur l'expertise et la direction stratégiques internes, qui sont des fonctions essentielles du DG pour mettre en œuvre et réaliser les priorités de l'organisation.	Cette recommandation aura peu d'impact car les modalités de travail actuelles fonctionnent bien, conformément aux politiques et processus établis.	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur les modalités de gouvernance et l'engagement du PROE. Les dispositions actuelles fonctionnent bien.
<i>15 Que la Conférence du PROE envisage de demander au Secrétariat de modifier son cadre de délégation afin de s'assurer que :</i>  <i>(i) le Conseil prend des décisions sur toutes les futures réorganisations des postes de responsabilité (supérieurs à l'échelon 13) ;</i>  <i>(ii) le président du Conseil exécutif étudie toutes les évaluations de performance de l'équipe de direction, en collaboration avec le</i>	Cette recommandation aura peu d'impact car il s'agit d'une fonction essentielle du DG. Des processus bien établis, ayant fait l'objet d'audits et d'examen indépendants, sont en place pour soutenir le rôle du DG.	Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique interne, car elle relève de la compétence du DG, qui connaît les capacités et l'expertise nécessaires pour fournir les services de l'organisation.	Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de travail et l'engagement au sein du Secrétariat, car les modalités actuelles fonctionnent bien.	Cette recommandation aura peu d'impact sur la gouvernance et l'engagement au sein du PROE, car les dispositions actuelles fonctionnent bien.

<p><i>président du Comité d'audit ; et</i></p> <p><i>(iii) le Conseil exécutif étudie tous les principaux accords de financement de plus de [2] millions d'USD. Le président du Conseil serait autorisé à les signer après avoir obtenu l'autorisation de l'ensemble du Conseil en session et hors session.</i></p>				
<p><b>16</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage d'exiger du Secrétariat qu'il procède à une évaluation complète de ses structures de direction et de la taille des postes. L'évaluation doit comprendre une analyse de la portée du contrôle du personnel exerçant des fonctions de gestion et de supervision dans l'ensemble de l'organisation (échelon 11 et au-delà). L'évaluation doit formuler des recommandations pour une restructuration de manière à avoir généralement 4 à 6 rapports directs par gestionnaire. L'évaluation doit exiger que tous les postes de direction soient réévalués pour répondre à la nouvelle structure recommandée.</i></p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur la direction stratégique du PROE, l'accent devant plutôt être mis sur la dotation en ressources de la structure actuelle.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique et technique interne, car le personnel est recruté pour son domaine d'expertise et d'expérience.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de travail et l'engagement. Par exemple, les projets ont leurs propres chefs de projet qui gèrent l'équipe de projet. Les conseillers qui sont financés par le budget de base gèrent le personnel financé par le même budget de base. Ce personnel, lorsqu'il existe, est sous leur supervision directe.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur la gouvernance et l'engagement au sein du PROE, car les dispositions actuelles fonctionnent bien.</p>
<p><b>17</b> <i>Que la Conférence du PROE réaligne les responsabilités de l'équipe de direction afin que le Directeur général se concentre sur la gestion des relations extérieures et la Directrice générale adjointe sur la prestation de services à ses Membres.</i></p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les dispositions actuelles concernant les rôles et les responsabilités du DG et de la DGA sont clairement définies.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique et technique interne, car le DG et la DGA se concentrent sur les questions stratégiques de haut niveau, tandis que les programmes techniques se concentrent sur les questions techniques.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les modalités de travail actuelles du DG et de la DGA fonctionnent bien, le DG ayant déjà une orientation externe dans le cadre de ses fonctions principales. La DGA se concentre sur la prestation de services.</p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur les modalités de gouvernance et l'engagement du PROE. Les dispositions actuelles fonctionnent bien.</p>
<p><b>18</b> <i>Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat d'ajuster les rapports hiérarchiques actuels afin que l'équipe de direction gère directement :</i></p> <p><i>(i) la communication et la sensibilisation,</i></p> <p><i>(ii) les bureaux sous-régionaux (et les bureaux nationaux financés par le Projet et</i></p>	<p>Cette recommandation aura un faible impact sur la direction stratégique du PROE.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique et technique interne.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car l'équipe chargée de la communication et de la sensibilisation, le bureau sous-régional et la fonction d'entité accréditée rendent déjà compte à l'équipe de direction conformément à la structure de 2018.</p>	<p>Cette recommandation aura un faible impact sur les dispositions de gouvernance et l'engagement au sein du Secrétariat, car elle n'apportera aucune valeur ajoutée aux dispositions actuellement en place.</p>

(iii) <i>la fonction d'Entité accréditée.</i>				
<b>19</b> <i>Que la conférence du PROE demande au Secrétariat de schématiser et de documenter les flux de travail de tous ses processus opérationnels internes et les flux de données associés pour toute l'organisation. Sur la base de cette recommandation relative à la schématisation des processus, le Secrétariat mettrait en œuvre un système de gestion de la qualité, tout en cherchant à obtenir l'accréditation ISO 9000 et/ou d'autres normes internationales pertinentes pour les opérations (services informatiques et gestion de projet).</i>	Cette recommandation aura un faible impact sur la direction stratégique du PROE.	Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique et technique du PROE. Les systèmes sont déjà alignés sur la norme ISO 9000.	Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de travail et l'engagement car la schématisation des processus fait déjà partie du programme de travail du Secrétariat. Par exemple, le processus de recrutement, le processus de partenariat, etc.	Cette recommandation n'aura qu'un faible impact sur les modalités de gouvernance et l'engagement du PROE. Les dispositions et processus actuels fonctionnent bien.
<b>20</b> <i>Que la conférence du PROE exige du Secrétariat qu'il adopte une méthodologie de projet unique et normalisée et qu'il l'applique à tous les projets, y compris une évaluation des risques détaillée et entièrement chiffrée pour tous les projets.</i>	Cette recommandation aura un faible impact sur la direction stratégique du PROE. Des politiques et des lignes directrices sont déjà en place, par exemple les lignes directrices en matière de gestion de projet, la politique et le système de l'ESS, le Groupe de gestion et d'examen des projets qui fournit des orientations stratégiques en matière de gestion de projet.	Cette recommandation aura un faible impact sur l'expertise stratégique et technique interne, car des processus sont en place et le personnel bénéficie d'une formation interne permanente à la gestion de projet.	Cette recommandation aura peu d'impact sur l'organisation du travail et l'engagement au sein du Secrétariat, car les processus et mécanismes existants fonctionnent bien.	Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de gouvernance et l'engagement du PROE, car les politiques, les processus, les systèmes et les lignes directrices sont déjà en place et continuent d'être renforcés.

<p><b>21</b> <i>La conférence du PROE doit envisager de demander au Secrétariat de nommer un médiateur pour les procédures de passation des marchés, qui serait chargé d'enquêter sur les plaintes relatives aux procédures de passation des marchés. Le Médiateur rendrait compte au Conseil exécutif du PROE par l'intermédiaire du Comité d'audit.</i></p>	<p>Cette recommandation aura un faible impact sur la direction stratégique du PROE. Les politiques de gouvernance sont déjà en place et l'évaluation indépendante fait partie de la fonction du bureau d'audit interne.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur l'expertise stratégique et technique interne.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact sur les modalités de travail et l'engagement au sein du Secrétariat, étant donné que les processus et politiques actuels sont déjà en place, y compris en ce qui concerne l'audit interne et le Comité d'audit.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car les dispositions actuelles en matière de gouvernance sont en place et s'alignent également sur celles d'autres organisations du CORP, tels que la CPS et le SFIP.</p>
<p><b>22</b> <i>Que la Conférence du PROE :</i></p> <p>(i) <i>soutienne la transformation numérique du PROE et s'engage à financer la mise à niveau des pré-requis ;</i></p> <p>(ii) <i>exige du Secrétariat la formulation d'une proposition avec une description complète de l'état final souhaité et une feuille de route détaillant les étapes pour y parvenir. Cette proposition doit reposer sur les principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Les différents systèmes actuels devraient être rationalisés et regroupés en un seul ensemble de systèmes d'entreprise sur une plateforme commune.</i></li> <li><i>Les sites Web spécifiques au projet ou les outils TIC doivent être supprimés, et tous les fonds alloués au projet par les bailleurs de fonds doivent être utilisés pour déployer des systèmes durables sur les systèmes principaux du Secrétariat, toutes les dépenses étant prises en charge par les frais de recouvrement des coûts du projet.</i></li> <li><i>L'utilisation de logiciels en source ouverte qui prennent en charge une variété de systèmes d'entreprise sous forme de modules, qui sont déjà intégrés et donc inter-opérables.</i></li> </ul>	<p>Cette recommandation réaffirme les plans de transformation numérique lancés par le Secrétariat. Il s'agit donc d'une priorité pour le Secrétariat, qui devra disposer de ressources substantielles en termes de financement et d'exigences techniques et technologiques.</p>	<p>Cette recommandation aura un impact positif sur l'expertise stratégique et technique interne du PROE en soutenant la prestation de services de manière plus efficace et efficiente grâce à l'utilisation de plateformes et de systèmes numériques.</p>	<p>Cette recommandation aura un impact positif substantiel sur les modalités de travail et l'engagement au sein du Secrétariat grâce à la transformation numérique des systèmes et des processus.</p>	<p>Cette recommandation aura un impact positif substantiel sur les modalités de gouvernance et l'engagement au sein du Secrétariat, la transformation numérique étant intégrée et mise en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.</p>



<p><b>23</b> <i>Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat de :</i></p> <p>(i) <i>solliciter, au besoin, un soutien externe intégrant une méthodologie de cycle de vie acceptée, afin d'aider le Secrétariat dans son processus de transformation numérique ; et,</i></p> <p>(ii) <i>mettre sur pied une unité de gestion du changement pour la transformation numérique et un changement organisationnel plus large.</i></p>	<p>Cette recommandation est liée à la recommandation 22, qui est considérée comme une haute priorité du Secrétariat. Toutefois, la proposition d'une unité de gestion du changement n'est pas nécessaire car les mécanismes existants peuvent faciliter le processus de transformation numérique. Cependant, ce qui est important, c'est de s'assurer que le financement est garanti et disponible pour engager un expert externe qui fournira des conseils et des orientations stratégiques.</p>	<p>L'engagement d'un expert externe apportera une valeur ajoutée aux capacités internes existantes du PROE, en particulier au niveau stratégique.</p>	<p>L'engagement d'un expert externe améliorera les modalités de travail et l'engagement au sein du Secrétariat à la suite du processus de transformation numérique.</p>	<p>La partie (i) de la recommandation aura un impact positif sur la gouvernance et l'engagement au sein du Secrétariat. La partie (ii) n'est pas nécessaire car les mécanismes existants sont déjà en place pour soutenir les changements requis.</p>
<p><b>24</b> <i>Que la Conférence du PROE exige du Secrétariat la mise en place d'un Cadre de renforcement des capacités qui pourrait être élaboré et mis en œuvre soit dans le cadre de la Stratégie en matière de ressources humaines, soit indépendamment de celle-ci.</i></p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>
<p><b>25</b> <i>Que la Conférence du PROE envisage d'exiger du Secrétariat la mise en place d'un mécanisme externe et indépendant de règlement des différends, créant ainsi une plateforme neutre qui permette de traiter et juger les griefs du personnel une fois que d'autres processus de règlement des différends, tels que l'article 12 du Règlement du personnel, sont épuisés.</i></p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>	<p>Cette recommandation est déjà incluse dans la Stratégie en matière de ressources humaines et sa mise en œuvre nécessitera des ressources.</p>
<p><b>26</b> <i>Que la Conférence du PROE exige du Secrétariat un soutien au Comité consultatif du personnel pour sa réforme en tant qu'organisation syndicale à entité unique avec un meilleur niveau d'indépendance et opérant conformément aux normes de l'OIT.</i></p>	<p>L'accent devrait être mis sur la révision de la constitution du Comité consultatif du personnel (CCP).</p>	<p>L'impact sur l'expertise stratégique et technique interne sera faible car le CCP est déjà engagé et joue un rôle clé dans la Stratégie en matière de ressources humaines.</p>	<p>Cette recommandation aura un faible impact sur les modalités de travail et l'engagement car le CCP est activement engagé dans les processus internes de la Stratégie en matière de ressources humaines.</p>	<p>Cette recommandation aura un faible impact sur la gouvernance et l'engagement au sein du Secrétariat étant donné l'engagement actif du CCP dans la Stratégie en matière de ressources humaines.</p>

<p><i>27 Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat de formuler une politique de protection des données personnelles. La politique doit définir un délai pour la conservation de ces données et des procédures pour leur élimination.</i></p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le processus d'élaboration d'une politique de protection des données personnelles est déjà en cours.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le processus d'élaboration d'une politique de protection des données personnelles est déjà en cours.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le processus d'élaboration d'une politique de protection des données personnelles est déjà en cours.</p>	<p>Cette recommandation aura peu d'impact car le processus d'élaboration d'une politique de protection des données personnelles est déjà en cours. Une fois achevée, elle guidera la gestion des données personnelles au sein du PROE.</p>
<p><i>28 Que les Membres du PROE veillent à ce que leurs ressortissants continuent d'avoir accès à leurs régimes nationaux de pension/retraite respectifs, même lorsqu'ils sont en service au PROE.</i></p>	<p>Il s'agit de l'arrangement actuel pour le PROE en ce sens que les régimes nationaux de pension/retraite respectifs restent disponibles pour les ressortissants qui sont recrutés au PROE.</p>	<p>Cette recommandation n'est pas une priorité pour le PROE, car l'arrangement actuel du PROE prévoit que les régimes nationaux de pension/retraite respectifs restent disponibles pour les ressortissants qui sont recrutés au PROE.</p>	<p>Cette recommandation n'est pas une priorité pour le PROE, car l'arrangement actuel du PROE prévoit que les régimes nationaux de pension/retraite respectifs restent disponibles pour les ressortissants qui sont recrutés au PROE.</p>	<p>Cette recommandation n'est pas une priorité pour le PROE, car l'arrangement actuel du PROE prévoit que les régimes nationaux de pension/retraite respectifs restent disponibles pour les ressortissants qui sont recrutés au PROE.</p>
<p><i>29 Que la Conférence du PROE examine et décide de modifier le Règlement financier afin :</i></p> <p><i>(i) d'envisager une stratégie d'ajustement régulier des contributions mises en recouvrement des Membres,</i></p> <p><i>(ii) de préciser que les contributions mises en recouvrement des Membres sont obligatoires,</i></p> <p><i>(iii) de fixer une date définitive à laquelle ces contributions doivent être payées ;</i></p> <p><i>(iv) d'instaurer des conséquences graduelles en cas de retard de paiement des contributions des Membres ; et</i></p> <p><i>(v) d'indiquer que les arriérés de plus de 12 mois doivent entraîner la suspension du service, sauf si le pays concerné a conclu un plan de paiement approuvé par le Conseil.</i></p>	<p>Cette question a déjà été débattue par les Membres et la position commune est claire : les contributions des Membres restent volontaires et ne sont pas pénalisées. Elle reste toutefois ouverte à la discussion par les Membres à la 31CP.</p>	<p>Cette question a déjà été débattue par les Membres et la position commune est claire : les contributions des Membres restent volontaires et ne sont pas pénalisées. Elle reste toutefois ouverte à la discussion par les Membres à la 31CP.</p>	<p>Cette question a déjà été débattue par les Membres et la position commune est claire : les contributions des Membres restent volontaires et ne sont pas pénalisées. Elle reste toutefois ouverte à la discussion par les Membres à la 31CP.</p>	<p>Cette question a déjà été débattue par les Membres et la position commune est claire : les contributions des Membres restent volontaires et ne sont pas pénalisées. Elle reste toutefois ouverte à la discussion par les Membres à la 31CP.</p>

<p><b>30</b> <i>Que les Membres du PROE demandent au secrétariat :</i></p> <p>(i) <i>de modifier le Règlement financier afin de retirer les frais de gestion du projet des recettes diverses, et de budgétiser/comptabiliser ces recettes et les dépenses annexes dans une part budgétaire distincte ;</i></p> <p>(ii) <i>d'identifier le personnel de gestion et d'appui qui est responsable de la mise en œuvre du projet, et de prendre en charge ce personnel à partir des frais d'administration du projet ;</i></p> <p>(iii) <i>d'instaurer des frais internes pour le recouvrement des coûts entre les parts budgétaires ; et</i></p> <p>(iv) <i>de s'assurer que toute consultation effectuée par le personnel dans le cadre d'un projet précis qui n'est pas financée par ce projet est facturée en interne sur la base de jours ou d'heures de travail plutôt que des frais pour des employés permanents.</i></p>	<p>Les dispositions actuelles fonctionnent bien. La question est celle du Financement durable par le biais d'un financement suffisant pour le budget statutaire et non pour les processus, ce qui comprend par exemple l'insuffisance des droits actuellement perçus.</p>	<p>Les dispositions actuelles fonctionnent bien. La question est celle du Financement durable par le biais d'un financement suffisant pour le budget statutaire et non pour les processus, ce qui comprend par exemple l'insuffisance des droits actuellement perçus.</p>	<p>Les dispositions actuelles fonctionnent bien. La question est celle du Financement durable par le biais d'un financement suffisant pour le budget statutaire et non pour les processus, ce qui comprend par exemple l'insuffisance des droits actuellement perçus.</p>	<p>Les dispositions actuelles fonctionnent bien. La question est celle du Financement durable par le biais d'un financement suffisant pour le budget statutaire et non pour les processus, ce qui comprend par exemple l'insuffisance des droits actuellement perçus.</p>
<p><b>31</b> <i>Que la conférence du PROE demande au Secrétariat de rationaliser les dépenses de base pour couvrir :</i></p> <p>(i) <i>les fonctions essentielles de conseil à l'appui des politiques, et</i></p> <p>(ii) <i>une fonction viable de soutien aux opérations.</i></p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact car le budget statutaire est déjà alloué aux services principaux, comme le montrent le programme de travail et le budget bisannuels.</p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact car le budget statutaire est déjà alloué aux services principaux, comme le montrent le programme de travail et le budget bisannuels.</p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact car le budget statutaire est déjà alloué aux services principaux, comme le montrent le programme de travail et le budget bisannuels.</p>	<p>Cette recommandation n'aura qu'un faible impact car le budget statutaire est déjà alloué aux services principaux, comme le montrent le programme de travail et le budget bisannuels.</p>
<p><b>32</b> <i>Que la Conférence du PROE examine et décide de modifier son Règlement financier afin :</i></p> <p>(i) <i>de créer un Fonds d'évaluation spécial qui peut être utilisé, le cas échéant, pour financer tout processus de changement visant à répondre à l'orientation stratégique révisée au cas où la Conférence adopte les modifications recommandées dans la présente évaluation.</i></p>	<p>Le Règlement financier du PROE prévoit déjà des dispositions appropriées pour la création et l'utilisation des fonds, y compris le compte de réserves correspondant. Elles sont également alignées sur les normes internationales d'information financière. Le</p>	<p>Le Règlement financier du PROE prévoit déjà des dispositions appropriées pour la création et l'utilisation des fonds, y compris le compte de réserves correspondant. Elles sont également alignées sur les normes</p>	<p>Le Règlement financier du PROE prévoit déjà des dispositions appropriées pour la création et l'utilisation des fonds, y compris le compte de réserves correspondant. Elles sont également alignées sur les normes internationales d'information financière. Le</p>	<p>Le Règlement financier du PROE prévoit déjà des dispositions appropriées pour la création et l'utilisation des fonds, y compris le compte de réserves correspondant. Elles sont également alignées sur les normes internationales d'information financière. Le</p>

<p>(ii) d'intégrer dans le Règlement financier un Fonds de réserve pour le remplacement des actifs et les mises à niveau importantes des systèmes, qui peut être reconstitué régulièrement par le biais d'une cotisation de capital distincte pour les membres ; et</p> <p>(iii) de créer un Fonds de réserve général pour garantir un minimum de quatre mois de dépenses de fonctionnement en cas de circonstances totalement imprévues.</p>	niveau des réserves est couvert par la politique en matière de réserves, qui doit être réévaluée cette année.	internationales d'information financière. Le niveau des réserves est couvert par la politique en matière de réserves, qui doit être réévaluée cette année.	niveau des réserves est couvert par la politique en matière de réserves, qui doit être réévaluée cette année.	niveau des réserves est couvert par la politique en matière de réserves, qui doit être réévaluée cette année.
33 Que la Conférence du PROE demande au Secrétariat d'envisager l'adoption des normes comptables internationales du secteur public au cours des deux ou trois prochaines années.	Le PROE utilise actuellement les normes IFRS, qui sont conformes aux normes universelles et aux exigences en matière de rapports pour les bailleurs et les partenaires du PROE.	Le PROE utilise actuellement les normes IFRS, qui sont conformes aux normes universelles et aux exigences en matière de rapports pour les bailleurs et les partenaires du PROE.	Le PROE utilise actuellement les normes IFRS, qui sont conformes aux normes universelles et aux exigences en matière de rapports pour les bailleurs et les partenaires du PROE.	Le PROE utilise actuellement les normes IFRS, qui sont conformes aux normes universelles et aux exigences en matière de rapports pour les bailleurs et les partenaires du PROE.
34 Que la Conférence du PROE modifie le Règlement financier pour s'assurer que les budgets sont préparés sur la même base que les États financiers.	Le budget est aligné sur les États financiers.	Le budget est aligné sur les États financiers.	Le budget est aligné sur les États financiers.	Le budget est aligné sur les États financiers.
35 Que la conférence du PROE demande au Secrétariat d'envisager également l'adoption d'une comptabilité sectorielle afin de permettre un meilleur contrôle budgétaire en faisant correspondre les recettes et les dépenses des services consultatifs et des travaux de mise en œuvre des projets.	Non applicable- effectué par le biais du PIP et les soldes sont divulgués dans les états financiers vérifiés.	Non applicable- effectué par le biais du PIP et les soldes sont divulgués dans les états financiers vérifiés.	Non applicable- effectué par le biais du PIP et les soldes sont divulgués dans les états financiers vérifiés.	Non applicable- effectué par le biais du PIP et les soldes sont divulgués dans les états financiers vérifiés.
36 Reconnaissant que bon nombre des recommandations de l'évaluation indépendante de 2014 n'ont pas été pleinement mises en œuvre, la Conférence du PROE demande à ce que le Secrétariat rende compte chaque année des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations approuvées par cette évaluation lors des réunions du Conseil exécutif et des Membres du PROE jusqu'à ce qu'elles le soient entièrement.	Résultats du Groupe de travail ICR/MTR en attente	Résultats du Groupe de travail ICR/MTR en attente	Résultats du Groupe de travail ICR/MTR en attente	Résultats du Groupe de travail ICR/MTR en attente

