

TRENTE-ET-UNIÈME CONFÉRENCE DES REPRÉSENTANTS ET

5, 6, et 7 septembre 2023 à Apia (Samoa)

Point 6.4 de l'ordre du jour : Rapport du groupe de travail sur la hiérarchisation des recommandations de la troisième évaluation indépendante du PROE et de l'évaluation à mi-parcours de son Plan stratégique 2017-2026.

Objet du document :

1. Soumettre et présenter le rapport du groupe de travail sur l'évaluation et la hiérarchisation des recommandations de la troisième évaluation indépendante du PROE et de l'évaluation à mi-parcours de son Plan stratégique ;
2. Demander à la Conférence du PROE de donner son avis et d'approuver les recommandations du groupe de travail concernant les résultats du processus de hiérarchisation ; et
3. Proposer les prochaines étapes de l'examen des rémunérations, inclus dans le mandat du groupe de travail.

Contexte :

4. Lors de la deuxième réunion du Conseil exécutif du PROE tenue en septembre 2020, il a été décidé de procéder à une évaluation indépendante du Programme. La partie consacrée à l'évaluation indépendante du PROE a examiné la performance globale du Secrétariat depuis la dernière évaluation de 2014, en particulier en ce qui concerne les avancées obtenues pour réaliser les recommandations formulées à l'occasion de la dernière évaluation, approuvées lors de la 25^e Conférence du PROE. L'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique 2017-2026 du PROE a examiné la capacité du Programme à mettre en œuvre le Plan stratégique actuel.
5. Après avoir examiné les recommandations des rapports de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE en septembre et octobre 2021, les Membres du PROE ont mis en place un groupe de travail chargé d'évaluer les recommandations combinées et de proposer aux Membres un ensemble de domaines prioritaires à examiner. Parallèlement à l'examen de ces recommandations, le groupe de travail a également été chargé de se pencher sur l'examen de la rémunération du PROE, qui a été achevé.
6. Le groupe de travail reconnaît le retard pris dans l'avancement de ce travail. Au cours de l'évaluation des recommandations qui s'est déroulée tout au long de l'année 2022, il est apparu clairement que le calendrier des processus du groupe de travail entrainait en concurrence avec d'autres préparatifs d'événements régionaux de haut niveau, notamment la Conférence des dirigeants du Forum des îles du Pacifique et d'autres réunions ministérielles régionales, ce qui a retardé la finalisation du présent rapport et l'attention portée à l'examen des rémunérations.

Enjeux essentiels :

Critères de hiérarchisation des priorités

7. Pour définir les critères de hiérarchisation, le groupe de travail a examiné *l'impact positif* que les recommandations respectives auraient sur le leadership régional du PROE, sur son expertise stratégique et technique interne, et sur les conditions d'une gestion rigoureuse des modalités de travail et d'une gouvernance solide. *L'impact positif* a été défini comme suit : moins exigeant en ressources, à même de s'appuyer sur les bonnes pratiques existantes et/ou les renforcer, et plaçant le PROE en situation d'influence au sein de l'architecture régionale.
8. Le groupe de travail a utilisé les critères de hiérarchisation suivants pour classer et rationaliser les trente-six recommandations de l'examen :
 - *Question 1 : 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 ?*
 - *Question 2 : 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 ?*
 - *Question 3 : 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 ?*
 - *Question 4 : 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 ?*

Classement par ordre de priorité

9. Des matrices de hiérarchisation ont été élaborées afin de classer les trente-six recommandations dans des tableaux en fonction des critères de hiérarchisation respectifs. Les membres du groupe de travail ont été chargés de classer chacune des recommandations en fonction des critères, avec la notation suivante : 1 = priorité élevée, 2 = priorité moyenne, 3 = priorité faible. En complément des notes numériques, les membres du groupe de travail ont été invités à justifier leur classement dans le même tableau de notes.
10. Pour tenir compte des contraintes de capacité des membres du groupe de travail, une « *matrice de recommandations assignées* » révisée a été élaborée, répartissant équitablement les recommandations spécifiques entre les membres actifs du groupe de travail pour qu'ils les évaluent, les classent et les justifient. Le classement et la justification fournis par chaque membre ont été utilisés pour traduire l'opinion générale du groupe de travail dans l'analyse finale (voir le rapport complet du Groupe de travail DT6.4/Ann.1). Les réflexions quantitatives et qualitatives décrites dans le rapport cherchent à mettre en évidence les points communs de la perspective et de la justification des classements fournis.

Recommandations prioritaires proposées

11. L'analyse des classements et des justifications fournis a permis de dégager des thèmes centraux, notamment :
- la mise en exergue de l'égalité des sexes et l'inclusion sociale (GESI) et la nécessité d'investir pour renforcer le leadership du PROE en la matière, en particulier au sein de l'architecture CORP.
 - La nécessité de mettre en place des mécanismes solides de soutien au personnel, y compris un mécanisme de règlement des litiges, la protection des données du personnel et un groupe consultatif du personnel, a été soulignée.
 - Les Cadres de partenariat stratégique par pays et territoires ont été l'une des recommandations les plus importantes proposées et ont renforcé la valeur de la collaboration avec le PROE, afin de fournir une clarté de haut niveau sur les attentes mutuelles et de renforcer les relations.
 - Un consensus s'est dégagé en faveur de l'adoption par le Secrétariat d'une méthodologie de projet unique et d'une approche solide et normalisée de la gestion, de la mise en œuvre et de l'établissement de rapports sur ses projets, ainsi que de l'engagement avec les partenaires de développement.
12. Le tableau de recommandations suivant, proposé par le groupe de travail, liste les recommandations prioritaires nécessitant une action immédiate de la part Secrétariat. Les évaluations ont été réalisées sur la base de critères de hiérarchisation distincts, mais les recommandations prioritaires proposées ont toujours été classées dans la catégorie « *priorité élevée* » pour tous les critères de hiérarchisation.
13. L'ordre dans le **tableau 1** ci-dessous représente le numéro des recommandations dans le rapport de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE (première colonne) et le texte correspondant (deuxième colonne) :

Tableau 1 : Recommandations prioritaires proposées dans l'évaluation indépendante et l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE

8	<p>(i) La Direction générale du PROE doit renforcer son engagement en faveur de la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des sexes du PROE, avec un membre de l'équipe dirigeante identifié comme Défenseur du genre pour diriger sa mise en œuvre ;</p> <p>(ii) Les travaux du groupe de travail sur l'intégration de l'égalité des sexes et de l'inclusion doivent être renforcés afin de garantir leur transposition dans les systèmes et processus de gestion et de prise de décision du Secrétariat ; et</p> <p>(iii) Le Secrétariat doit mettre à jour la Politique sur l'égalité des sexes du PROE (2016) afin de répondre à l'évolution de la théorie et de la pratique du GESI dans la région du Pacifique. Ces mises à jour porteraient sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ; • les politiques spécifiques relatives à la réponse au harcèlement sexuel et à la violence familiale ; • 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 sexes à travers leur travail avec les membres insulaires ; • 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 programmes et projets.
---	---

5	La Conférence du PROE réaffirme son engagement en faveur du développement de 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 rencontre du Conseil exécutif de 2020. 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.
25	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.
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.
20	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.
9	La Conférence du PROE envisage de conseiller au Secrétariat de privilégier l'établissement et la mise en œuvre complète du Cadre de planification des résultats, de rapport sur les performances et la formation tel que décrit dans le Plan stratégique 2017-2026, en particulier la composante « formation et amélioration continue », en mettant l'accent sur l'identification des « stratégies et modalités les plus efficaces pour soutenir la viabilité environnementale ».
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.

14. Les recommandations prioritaires proposées ne sont pas exhaustives et représentent les domaines où, à ce stade, le groupe de travail estime que l'action la plus prioritaire est nécessaire. La recommandation visant à ce que le Secrétariat mette en œuvre la stratégie de transformation numérique a été jugée très importante par les membres, mais n'a pas été classée comme telle ici parce que l'engagement financier substantiel requis pour la mettre en œuvre nécessiterait un investissement distinct.
15. Il reste un grand nombre de recommandations qui nécessiteront un jour l'attention du Secrétariat. Un grand nombre de recommandations de priorité « moyenne » ayant déjà été définies, le Secrétariat a la possibilité d'évaluer lesquelles de ces recommandations peuvent être traitées à la suite des recommandations prioritaires.
16. En concentrant l'attention sur les recommandations de priorité moyenne qui apparaissent régulièrement dans les critères de hiérarchisation, on dispose d'un bon point de départ pour identifier la prochaine série de recommandations exploitables en vue d'un investissement et d'une mise en œuvre ultérieurs.
17. Au cours du processus de hiérarchisation et par le biais de la réponse du Secrétariat jointe en annexe au rapport (DT6.4/Att.2), le groupe de travail a été informé que le Secrétariat avait soit commencé à travailler sur les recommandations jugées prioritaires, soit réorienté les ressources et le personnel pour poursuivre les initiatives existantes en réponse aux recommandations formulées par le groupe de travail, nonobstant le processus de hiérarchisation.

18. Le groupe de travail a pris note de l'approche proactive adoptée par le Secrétariat pour faire avancer les recommandations de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE, à savoir celles qui avaient été identifiées par le groupe de travail comme nécessitant une attention prioritaire de la part du Secrétariat.

Examen des rémunérations

19. Le groupe de travail a reconnu que les efforts du Secrétariat étant concentrés sur la mise en œuvre des recommandations prioritaires proposées dans le cadre de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE, l'attention devait maintenant se porter sur les résultats en suspens du groupe de travail, à savoir l'examen des rémunérations.

20. À cette fin, le groupe de travail a proposé qu'un calendrier soit établi pour l'achèvement de l'examen des rémunérations et qu'un consultant indépendant compétent en la matière soit engagé pour ce travail. Le groupe de travail note que ce travail pourrait nécessiter une mise à jour de l'exercice de collecte de données, compte tenu du délai entre la première évaluation et son examen à la suite de la présente Conférence du PROE, ce qui pourrait accroître la charge de travail et le coût de l'exercice.

Recommandation :

21. La Conférence est invitée à :

- 1) **approuver** le rapport du groupe de travail et sa hiérarchisation des recommandations issues de l'évaluation indépendante et de l'évaluation à mi-parcours du Plan stratégique du PROE ;
- 2) **reconnaître** l'approche proactive du Secrétariat pour mettre en œuvre les recommandations prioritaires proposées par le groupe de travail ; et
- 3) **approuver** que le groupe de travail travaille collabore étroitement avec le Secrétariat pour faciliter l'engagement d'un consultant indépendant compétent pour soutenir l'examen des rémunérations, et pour élaborer un calendrier en vue d'achever l'examen afin que les Membres puissent l'étudier hors session au cours du premier trimestre 2024.

21 août 2023