

## Structure organisationnelle du Siège – Rapport intérimaire

### Résumé analytique

Le Plan d'action immédiate appelait à une refonte complète de la structure organisationnelle du Siège de la FAO, devant commencer en 2009 et s'achever pour 2012. Le présent document récapitule les divers éléments du processus qui est actuellement suivi et les structures proposées, et la Direction accueillera favorablement des orientations ultérieures des groupes de travail.

Les propositions ont été préparées par une équipe de direction chargée de coordonner l'analyse fonctionnelle de la structure du Siège. Ces activités devraient être considérées comme « travaux en cours » en raison de deux démarches actuelles interconnectées menées dans le cadre du PAI, qui pourraient avoir des incidences sur la structure organisationnelle: l'Examen détaillé, dont le rapport final est attendu pour la fin d'avril, et l'élaboration des résultats de l'Organisation dans le contexte du PMT 2010-13 et du PTB 2010-11.

Les propositions sont tout à fait conformes aux orientations données par la Conférence en 2008, et qui sont récapitulées dans les actions 3.91 à 3.96 du PAI, concernant à la fois la structure au niveau supérieur et des propositions préliminaires relatives à la structure au niveau situé au-dessous des niveaux supérieurs. On trouvera à l'Annexe I une proposition d'organigramme du Siège établie à partir de la structure indiquée dans l'encadré 5 du PAI.

La structure proposée du Siège tient compte de la suppression d'un total de 40 postes de directeur, par rapport au PTB 2008-09 (c'est-à-dire une réduction d'un tiers des postes de directeur du Siège), qui, selon les indications du PAI, permettrait à l'Organisation de réinvestir de façon permanente un montant biennal de 17,4 millions d'USD dans les programmes techniques.

La nouvelle structure des niveaux supérieurs de la hiérarchie, qui doit être établie à partir de 2010, réduirait le nombre de filières hiérarchiques directes aboutissant au Directeur général. Une nouvelle équipe de direction exécutive, conduite par le Directeur général et comptant également les deux Directeurs généraux adjoints, permettra d'améliorer les activités transversales.

Des actions initiales ont été engagées en ce qui concerne le recrutement d'un chargé de l'éthique et la mise en place d'un Comité de l'éthique pendant l'année 2009. En ce qui concerne l'évaluation, un projet révisé de Charte d'un Bureau de l'évaluation distinct a été préparé et des entretiens sont en cours pour le recrutement du Directeur.

Au-dessous des niveaux supérieurs, tous les départements sont sensiblement touchés par des modifications. La déstratification est l'un des moteurs importants. Plusieurs départements techniques pilotent de nouvelles méthodes de travail impulsées par les programmes et par des équipes pour améliorer leur exécution du programme, tandis que des équipes stratégiques interdépartementales assureront la promotion de la gestion axée sur les résultats pour l'ensemble des unités, avec des cadres d'action clairement définis. Ces modifications significatives n'apparaissent pas à la simple lecture de l'organigramme. La structure définitive du Département des services internes et des finances tiendra compte des informations données par l'Examen détaillé.

## Introduction

1. Le *Plan d'action immédiate* (PAI) appelait à une restructuration complète du Siège de la FAO, devant commencer en 2009 et s'achever pour 2012. Il y était demandé que soit réalisée une analyse fonctionnelle des travaux des départements du Siège, tenant compte de la formulation en cours du Plan à moyen terme et de l'Examen détaillé. Le séquençage de la plus grande partie de ces activités a également été prévu dans le document présenté aux Groupes de travail I et III du CoC-EEI le 9 septembre 2008<sup>1</sup>.
2. Le présent document fait le point et demande des indications aux Groupes de travail afin qu'il en soit tenu compte pour les prochaines étapes du processus, notamment la formulation du Plan à moyen terme (PMT) 2010–2013 et du Programme de travail et budget (PTB) 2010-2011.

## Processus

3. L'Équipe de direction/PAI a été chargée de coordonner l'analyse fonctionnelle. Plus précisément, et grâce à l'analyse fonctionnelle, elle a: défini les rôles et responsabilités des nouvelles unités aux niveaux supérieurs de la structure, et notamment des deux directeurs généraux adjoints, défini les rôles et les structures divisionnaires au sein des départements, identifié et analysé les synergies et les possibilités de collaboration entre unités et entre départements.
4. L'Équipe de direction/PAI se fondait sur les principes relatifs à la restructuration qui sont énoncés au paragraphe 46 du PAI. On peut les résumer comme suit: activités efficaces grâce à un cadre fondé sur les résultats; périmètres de contrôle gérables; regroupement d'unités et réduction des cloisonnements; intégration et représentation des bureaux décentralisés dans les processus décisionnels des échelons supérieurs de la hiérarchie; structures souples, déstratifiées; valorisation et emploi judicieux des ressources humaines; gestion axée sur les résultats, délégation de pouvoirs et responsabilités; décisions fondées sur le rapport coût-efficacité pour le choix des lieux, les services communs avec d'autres institutions des Nations Unies et l'externalisation.
5. La restructuration sera conditionnée par deux démarches interconnectées en cours dans le cadre du PAI:
  - L'Examen détaillé, dont le rapport final est attendu pour la fin d'avril. Le rapport final comportera des recommandations relatives aux fonctions et services qui devraient être fournis par le nouveau Département des services internes et des finances. Le rapport pourra également contenir des recommandations ayant des incidences sur d'autres fonctions, notamment celles qui se situent aux niveaux supérieurs de la hiérarchie de l'Organisation (par exemple, Cabinet du Directeur général et fonctions du Directeur général adjoint – opérations), ainsi que des recommandations qui peuvent avoir des incidences pour les départements relevant des niveaux supérieurs de la hiérarchie. En particulier, il pourra contenir des recommandations précises en ce qui concerne les lieux dans lesquels les activités devraient être mises en œuvre, les actions conjointes, les partenariats et les services communs avec d'autres institutions des Nations Unies ainsi que l'externalisation.

Une série d'ateliers ont été et seront organisés avec les équipes de l'Examen détaillé, afin de définir les processus actuels et des processus administratifs futurs plus

---

<sup>1</sup> Note à l'intention des Groupes de travail sur la structure organisationnelle, Groupes de travail I et III du CoC-EEI, 9 septembre 2008.

rationnels. Il y a eu une large participation de l'ensemble de l'Organisation, les fournisseurs de services de soutien et des clients de nombreuses disciplines, tant au Siège que dans les bureaux décentralisés, y prenant une part active.

- Les objectifs stratégiques et fonctionnels et les résultats de l'Organisation sont actuellement formulés et seront perfectionnés (entre mars et juin) dans le contexte du PMT 2010-2013 et du PTB 2010–2011. Cette formulation donne des informations utiles à la poursuite de la réflexion sur les structures, en particulier par des structures de travail nouvelles, souples, de nature à permettre la gestion axée sur les résultats, la délégation de pouvoirs et la responsabilité.

Là encore, des méthodes de travail tout à fait nouvelles sont actuellement définies. Des équipes stratégiques interdépartementales auxquelles participent des fonctionnaires du Siège et des bureaux décentralisés travaillent ensemble à la définition des résultats de l'Organisation dans le nouveau cadre fondé sur les résultats. Le Forum des résultats de la FAO, qui s'est tenue le 11 mars, a lancé une approche tout à fait nouvelle d'enrichissement mutuel des connaissances et de collaboration, toutes les équipes stratégiques se réunissant dans le cadre d'un même événement interactif pour mettre en commun leurs travaux et en tirer les enseignements.

6. Étant donné que ces deux démarches vont produire d'importantes informations qui seront reprises dans le processus de restructuration, les recommandations formulées à ce stade en ce qui concerne la structure du Siège devraient être considérées comme « travaux en cours » et sujettes à de nouvelles modifications au milieu de l'année. Cependant, on peut faire état d'importants progrès – par exemple en ce qui concerne la déstratification, la mise en œuvre d'actions initiales et l'élaboration de nouvelles méthodes de travail multidisciplinaires.

#### **Déstratification – une Organisation plus rationnelle et à fonctionnement plus transversal**

7. Des progrès ultérieurs ont été faits en matière de déstratification, dont il a pu être tenu compte dans la démarche de restructuration.
8. Les Membres se souviendront que 13 postes de directeur ont été supprimés pour permettre d'obtenir des gains d'efficience dans le PTB 2008-09. Le PAI précise la déstratification ultérieure concernant 27 autres postes de directeur, en vue de sa mise en œuvre en 2010-11 (action 3.96), ce qui permettra d'obtenir des économies de 17,4 millions d'USD par exercice biennal, qui seront réinvesties dans les programmes de l'Organisation. Par conséquent, l'objectif organisationnel est fixé au total à 80 postes de directeur au Siège (contre 120 précédemment) pour l'exercice 2010-11.
9. Les 27 postes supplémentaires qui font l'objet de la déstratification en 2010-11 ont été identifiés par les départements et les bureaux. La réduction la plus importante concernera la catégorie D-1. Il s'agit de réduire l'effet de cloisonnement créé par la structure des services et de créer des occasions pour l'adoption de nouveaux modèles structurels qui stimulent le travail en équipe en vue de l'obtention de meilleurs résultats et d'être en mesure d'évoluer avec souplesse pour relever les nouveaux défis.
10. Un certain nombre de modèles structurels divisionnaires sont actuellement pilotés au sein de l'Organisation; ils sont tous conçus de façon à promouvoir les activités fonctionnelles transversales. Ils seront évalués en 2009 et des modèles seront formulés en vue de leur adoption à l'Organisation. Il est à noter, à cet égard, que la structure ne constitue que l'un des différents moyens de promouvoir de nouvelles méthodes de travail et que les efforts

de collaboration seront maintenus même après la définition et la mise en œuvre de la structure.

**Direction exécutive –Structure des niveaux supérieurs de la hiérarchie**

11. Conformément aux orientations données par la Conférence en 2008<sup>2</sup>, et compte tenu des analyses fonctionnelles menées pour l'ensemble de l'Organisation, l'Équipe de direction/PAI:

- a perfectionné les actions relatives à l'établissement des bureaux suivants: stratégie, planification et gestion des ressources; évaluation; et Bureau droit et éthique;
- a examiné les fonctions organisationnelles les plus appropriées et la structure relative aux communications de l'Organisation, au partenariat et aux affaires interinstitutions;
- a analysé les activités liées au transfert des fonctions du Bureau de la coordination et de la décentralisation aux bureaux régionaux/sous-régionaux;
- a élaboré les fonctions des deux Directeurs généraux adjoints, nommés par le Directeur général, et les bureaux correspondants.

12. Cette nouvelle structure ramène à sept le nombre de filières hiérarchiques directes aboutissant au Directeur général. Une nouvelle équipe de direction exécutive sera conduite par le Directeur général en tant que chef de la direction exécutive et comprendra également les deux Directeurs généraux adjoints représentant la base de connaissances de l'Organisation et les aspects opérationnels de ses activités. Cette équipe sera plus souple et mieux à même de prendre des décisions en temps utile. Elle aura les responsabilités, les pouvoirs et la latitude fonctionnelle nécessaires pour faire en sorte que les décisions relatives à tous les aspects des activités de l'Organisation soient appliquées en temps utile et efficacement. Cette équipe exécutive permettra d'améliorer les activités transversales, chaque participant représentant plusieurs départements et des ressources suffisantes étant disponibles pour appuyer les travaux transversaux.

13. Les fonctions du Directeur général adjoint – Opérations consistent à donner une orientation stratégique au Département des services internes et des finances, au Département de la coopération technique et à tous les bureaux décentralisés et à en assurer la supervision afin de veiller à mettre en place l'environnement nécessaire à l'obtention des résultats de l'Organisation, y compris la responsabilité de la gestion des risques au niveau de l'Organisation. En ce qui concerne certains domaines de ces activités, le Directeur général adjoint – Opérations est secondé par le Bureau d'appui à la décentralisation.

14. Les fonctions du Directeur général adjoint – Connaissances consistent à donner une orientation stratégique aux départements techniques de l'Organisation et à en assurer la supervision. Il ou elle favorisera l'intégration des connaissances techniques et veillera à ce que l'environnement approprié soit en place pour que les départements techniques fonctionnent de façon efficiente et efficace, en partageant des informations, en fournissant des incitations aux activités interdépartementales et en réduisant l'approche de cloisonnement. Le Directeur général adjoint – Connaissances est secondé dans ses activités par le Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation, qui comprendra la Division de l'échange des connaissances et du renforcement des capacités (KCE), la Sous-Division des politiques et de l'appui en matière de publications électroniques (KCII) et la Division de la recherche et de la vulgarisation (NRR).

<sup>2</sup> Plan d'action immédiate, actions 3.91 à 3.96.

15. Les deux Directeurs généraux adjoints travailleront ensemble pour faire en sorte qu'une démarche cohérente et commune soit adoptée pour parvenir aux résultats de l'Organisation par l'intermédiaire des objectifs stratégiques et fonctionnels et des fonctions essentielles, ainsi que pour la solution des problèmes transversaux au-dessous des niveaux supérieurs de la hiérarchie.
16. Par rapport à structure organisationnelle (de niveau supérieur) présentée dans le PAI, le *Bureau des communications internes, des partenariats et des affaires/relations intergouvernementales et interorganisations* devient le *Bureau des communications internes et des relations extérieures* afin de mieux refléter son mandat.
17. Les premières actions ont été engagées en ce qui concerne la fonction d'éthique du *Bureau droit et éthique* et en ce qui concerne le *Bureau de l'évaluation*:
  - Le recrutement d'un chargé de l'éthique est en cours et sous réserve de la disponibilité du candidat sélectionné, la prise de fonctions est prévue pour juillet 2009. Une présentation relative à la composition et au mandat du Comité de l'éthique sera faite au CQCJ et au Comité financier.
  - Un projet révisé de Charte du Bureau de l'évaluation a été préparé et sera présenté au Comité du Programme en mai. Le processus de sélection est en cours pour le recrutement du Directeur de l'Évaluation, conformément aux procédures énoncées dans le PAI, en vue de la mise en place du Bureau à l'été 2009.
18. Les résultats des travaux de l'Équipe de direction/PAI figurent dans l'organigramme reproduit à l'Annexe I. On trouvera à l'Annexe II des précisions sur les fonctions des bureaux de la structure de niveau supérieur.

#### **Départements – Au-dessous des niveaux supérieurs de la hiérarchie**

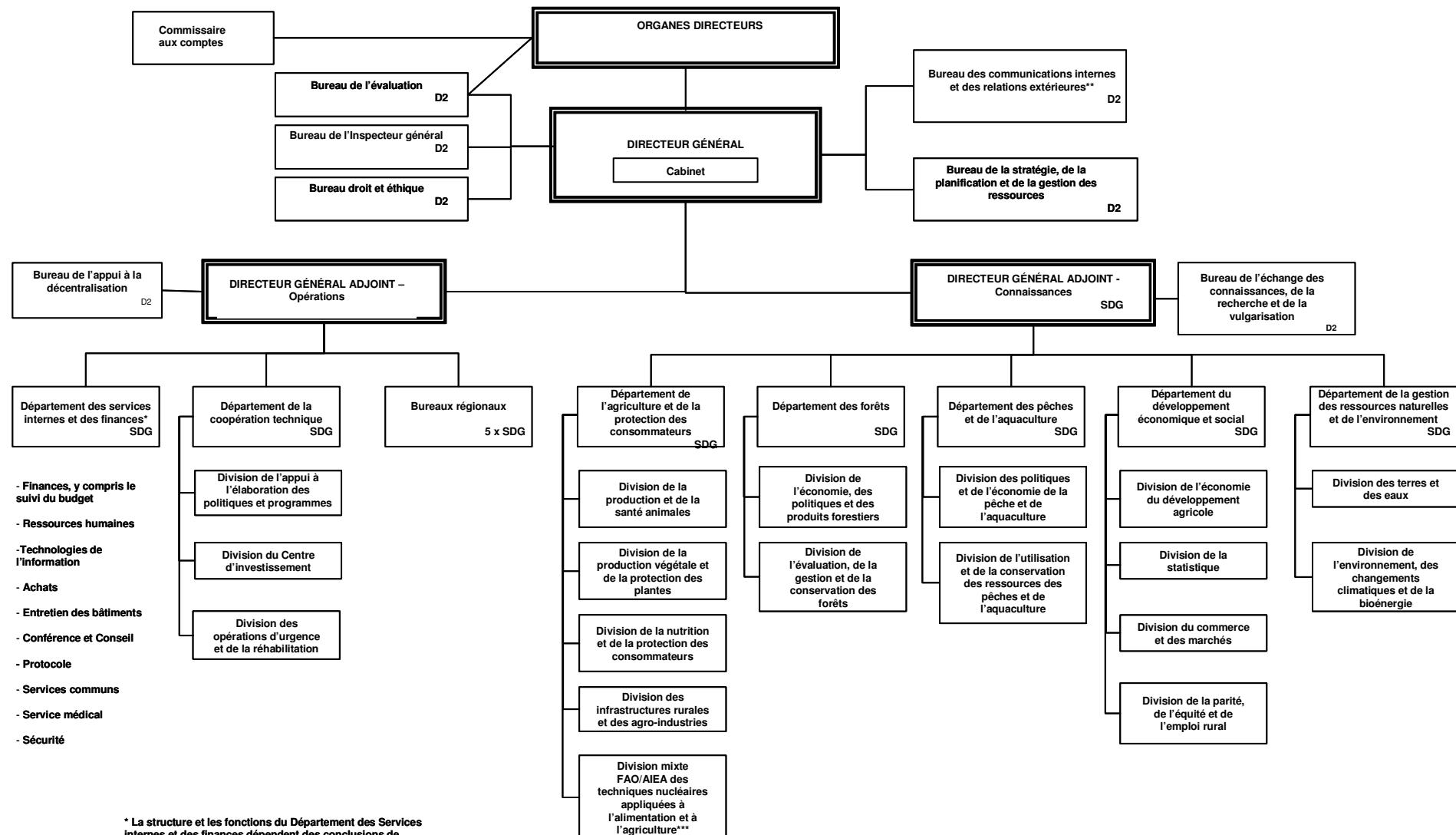
19. On trouvera, après la définition des fonctions des niveaux supérieurs de la hiérarchie, une proposition provisoire et préliminaire de structure au-dessous des niveaux supérieurs de la hiérarchie qui a été préparée par l'Équipe de direction/PAI (voir l'organigramme à l'Annexe I). Elle tient compte de toutes les analyses fonctionnelles effectuées jusqu'ici, mais doit encore incorporer les informations de l'Examen détaillé en cours et de l'élaboration du PMT et du PTB.
20. On trouvera à l'Annexe III un récapitulatif des fonctions et des principaux changements élaborés pour chaque département. La nouvelle structure proposée prévoit une réduction de 6 divisions (celles-ci passant de 30 à 24, sous réserve d'un apport ultérieur de l'Examen détaillé concernant l'agencement organisationnel relatif au Département des services internes et des finances) et d'un département (ceux-ci passant de 8 à 7). Les résultats de la déstratification (décrise plus haut) ont été incorporés dans la structure organisationnelle.
21. On peut en gros décrire comme suit les changements proposés de la structure départementale par rapport à l'agencement organisationnel actuel.
  - a) L'actuel Département des connaissances et de la communication et le Département des ressources humaines, financières et matérielles seront supprimés.
  - b) Un nouveau Département des services internes et des finances serait établi et, sous réserve des recommandations de l'Examen détaillé, pourrait regrouper: la totalité ou la quasi-totalité du Département des ressources humaines,

financières et matérielles (AF); certaines parties du Service du Programme et du Budget (PBEP), à savoir les fonctions liées aux prévisions financières et aux dépenses engagées compte tenu du budget; la totalité ou la quasi-totalité de la Division des technologies de l'information (KCT); la plus grande partie de la Division de la Conférence, du Conseil et du Protocole (KCC); et d'autres secteurs pouvant être identifiés dans l'Examen détaillé, pour lesquels des synergies ou une démarche à l'échelle de l'Organisation pour la prestation de services améliorera les résultats obtenus (par exemple unification des autres activités relevant des technologies de l'information; services d'impression).

- c) Le Département de la Coopération technique éliminera la Division des opérations de terrain. Il est proposé que certaines de ces activités soient absorbées par la nouvelle Unité du suivi et de la coordination des activités de terrain, rattachée au Bureau du Sous-Directeur général. D'autres seront exécutées par une nouvelle Division de l'élaboration des politiques et programmes (remplaçant l'ancienne Division de l'assistance aux politiques et de la mobilisation des ressources – TCA).
- d) Le Département de la gestion des ressources naturelles et de l'environnement sera axé sur l'utilisation durable des ressources naturelles, la coordination des ressources génétiques pour l'alimentation et l'agriculture et les défis de l'environnement, notamment le changement climatique et les défis et possibilités qui caractérisent les bioénergies. Il supprimera la Division de la recherche et de la vulgarisation, dont les fonctions seront reprises par le Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation.
- e) Le Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs et le Département du développement économique et social, tout en conservant leur structure divisionnaire actuelle, sont en train d'opérer des changements significatifs au-dessous du niveau divisionnaire. Ils ont supprimé cinq et six postes de classe D1 respectivement et sont en train de piloter de nouvelles méthodes de travail impulsées par les programmes et par les équipes afin d'améliorer leur exécution du programme.
- f) Le Département des pêches et de l'aquaculture ramènera le nombre de ses divisions de trois à deux. Les fonctions dont s'acquitte la Division des produits et de l'industrie de la pêche seront réparties entre les deux divisions restantes.
- g) Le Département des forêts ramènera le nombre des divisions de trois à deux. Les fonctions dont s'acquitte actuellement la Division des produits et des industries forestiers seront réparties entre les deux divisions restantes.

### Orientations demandées

22. La Direction accueillera favorablement toute orientation des Groupes de travail au sujet du processus qui est en cours et, sans préjudice des résultats de l'Examen détaillé et de la formulation ultérieure du PMT et du PTB, des structures proposées.



**Annexe II**

## **Structure organisationnelle de niveau supérieur: fonctions et principaux changements**

### **Le Directeur général**

1. En vertu des Textes fondamentaux de la FAO, le Directeur général, élu par les États Membres, est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Il a pleins pouvoirs et autorité pour diriger les travaux de l'Organisation, sous réserve du droit de contrôle qu'exercent la Conférence et le Conseil.

### **Cabinet du Directeur général**

2. Le Cabinet soutient le Directeur général dans la gestion globale des travaux de l'Organisation; assure le suivi de l'application des directives qu'il prend, en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation, pour la mise en œuvre des décisions adoptées par la Conférence et le Conseil; fournit au Directeur général des avis stratégiques pour une gestion efficace et efficiente des activités de suivi et d'établissement de rapports; assiste le Directeur général dans le cadre de ses activités de représentation auprès des États Membres, des institutions et des fonds des Nations Unies, des organisations non gouvernementales, des organisations de la société civile et d'autres parties prenantes aux activités de la FAO. Le Cabinet supervise tous les travaux préparatoires aux activités du Directeur général; il effectue des missions et établit des contacts en son nom.

### **Principaux changements**

3. Conformément aux recommandations formulées lors de la première phase de l'Examen détaillé, le Cabinet du Directeur général a commencé à recentrer ses fonctions vers l'appui stratégique aux activités du Directeur général, et à réduire ses fonctions administratives et de soutien. Cette réorientation a été favorisée par les importantes délégations d'autorité effectuées par le Directeur général en 2007 et 2008, qui ont considérablement réduit le volume de décisions administratives adoptées au plus haut niveau de l'Organisation. Le realignement du rôle du Cabinet a contribué à la suppression d'un poste du cadre organique en 2009.

### **Bureau de l'évaluation**

#### **Fonctions**

4. Le Bureau assume l'entièr responsabilité de la conduite de toutes les évaluations à la FAO (à l'exception des autoévaluations); facilite la remontée d'informations en veillant au suivi des évaluations individuelles et en communiquant les enseignements tirés pour une application plus générale; s'assure de l'établissement en temps voulu de rapports sur la mise en œuvre des recommandations découlant des évaluations acceptées; joue un rôle consultatif institutionnalisé pour ce qui concerne la gestion fondée sur les résultats, la programmation et la budgétisation; contribue au renforcement de la fonction d'évaluation au sein du système des Nations Unies en participant activement au Groupe des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG) et aux évaluations interinstitutions dans les domaines de compétence de la FAO; coordonne son programme de travail avec les autres institutions du système des Nations Unies, en tenant compte des travaux du Corps commun

d'inspection (CCI); et formule à l'intention de la Division de la gestion des ressources humaines des commentaires sur les besoins en matière de formation du personnel dans le domaine de l'évaluation.

### **Principaux changements**

5. Le Bureau, autrefois intégré au Bureau du programme, du budget et de l'évaluation, deviendra une unité à part entière faisant rapport à la fois au Directeur général et au Conseil (par l'intermédiaire du Comité du programme). Son fonctionnement sera régi par une Charte qui doit être approuvée par le Conseil en 2009.

## **Bureau de l'Inspecteur général**

### **Fonctions**

6. Le mandat du Bureau de l'Inspecteur général est défini comme une fonction indépendante, et consiste à fournir l'assurance au Directeur général et, par son intermédiaire, aux organes directeurs de la FAO, que l'Organisation produit des résultats dans le respect des considérations d'économies, d'efficience et d'efficacité. Il assure donc le contrôle des programmes et des opérations de l'Organisation, par des activités de vérification interne et des enquêtes, et en fournissant des services de conseil.
7. Le Bureau de l'Inspecteur général est chargé de suivre et d'évaluer l'adéquation et l'efficacité du système de contrôle interne, de la gestion financière et de l'utilisation des actifs de l'Organisation. Il fournit au Directeur général, ainsi qu'aux fonctions et programmes faisant l'objet d'audits, une assurance et des conseils objectifs et indépendants destinés à produire une valeur ajoutée et à améliorer le fonctionnement de l'Organisation. Il aide l'Organisation à atteindre ses objectifs par une approche systématique et méthodique d'évaluation de ses processus de gestion des risques, de contrôle et de gouvernance interne, et de renforcement de leur efficacité.
8. Le Bureau de l'Inspecteur général est habilité à enquêter sur les allégations d'irrégularités dans les programmes et les opérations de la FAO. Le Bureau rend compte au Directeur général et à la Direction des enseignements tirés et préconise les politiques et les activités qui améliorent l'intégrité des opérations de la FAO.

### **Principaux changements**

9. Établi en 2003 pour fournir des avis au Directeur général et l'assurer de l'efficience et de l'efficacité des opérations du Bureau de l'Inspecteur général, le Comité de la vérification a vu sa composition modifiée à partir de 2008, pour ne comprendre que des membres externes.

## **Bureau droit et éthique**

### **Fonctions**

10. Le Bureau juridique fournit des avis juridiques aux organes directeurs et aux organes statutaires, au Directeur général, aux départements techniques et administratifs et aux bureaux décentralisés, et veille à ce que les activités de la FAO soient conformes à l'Acte constitutif et aux autres textes fondamentaux de l'Organisation; fournit des avis juridiques aux Membres qui souhaitent aligner leur législation nationale relative à l'alimentation, l'agriculture et la gestion des ressources naturelles sur les normes et les tendances internationales; recueille et diffuse des informations juridiques au moyen de publications et de bases de données, notamment FAOLEX; fait office de dépositaire des traités; représente la FAO devant les tribunaux du système des Nations Unies et supervise la

représentation de l'Organisation dans toute autre procédure judiciaire ou d'arbitrage; aide à l'élaboration, à la négociation et au suivi de traités, de codes de conduite et d'autres instruments juridiques internationaux ou régionaux présentant un intérêt du point de vue de l'alimentation et de l'agriculture, ainsi que d'accords relatifs aux opérations et aux partenariats de la FAO; règle des questions relatives au statut et à l'immunité de la FAO, notamment les aspects juridiques des relations avec les gouvernements des pays hôtes et d'autres organisations internationales; répond aux besoins du Comité des questions constitutionnelles et juridiques (CQCJ) et des secrétariats des organes directeurs et des organes statutaires; et certifie des documents juridiques émis au nom de l'Organisation.

### **Principaux changements**

11. Le Bureau droit et éthique conseille le Directeur général sur les questions d'éthique; promeut à l'échelle de l'Organisation le respect des règlements de la FAO, de ses politiques et de ses procédures; encourage au sein de l'Organisation une culture axée sur l'éthique, la transparence et la responsabilisation; contribue à entretenir et à renforcer auprès des Membres, du personnel et des partenaires mondiaux l'image d'une organisation éthique; administre et assure le suivi des politiques de l'Organisation relatives aux déclarations d'intérêts et de situation financière et fournit au personnel les indications voulues à cet égard; dirige et coordonne la mise au point d'un programme relatif aux questions d'éthique au sein de l'Organisation; fournit au personnel des avis et des indications confidentielles en matière d'éthique (notamment sur les conflits d'intérêts, la transparence financière et les pratiques commerciales saines); dirige la mise en place et l'administration d'un service d'assistance téléphonique sur les questions d'éthique; élaboré des normes, des formations et des matériaux didactiques sur les questions d'éthique et d'intégrité, en coordination avec la Division de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux, selon les besoins; coordonne une session annuelle de formation aux questions d'éthique pour l'ensemble du personnel; participe à des forums pertinents interorganisations des Nations Unies et facilite, chaque fois que possible, une approche harmonisée des questions d'éthique avec les autres institutions du système commun des Nations Unies.

## **Bureau des communications internes et des relations extérieures**

### **Fonctions**

12. Le Bureau des communications internes et des relations extérieures aide l'Organisation à renforcer les contacts et la coopération avec les institutions des Nations Unies, les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales, le secteur privé et les alliances nationales. Il constitue pour ces acteurs un point d'accès unique à la FAO. Il élaboré le programme stratégique de communication, soutient, oriente et assure les activités de sensibilisation et de communication avec les acteurs extérieurs. Il émet également des avis en matière de communication interne et assure cette dernière, selon les besoins. Il apporte un soutien stratégique à la constitution de partenariats et d'alliances. Il fait office de centre de coordination pour les partenariats avec les organisations de la société civile, les ONG et le secteur privé. Il appuie la collaboration avec le système des Nations Unies et l'élaboration de politiques, ainsi que la collaboration entre les diverses institutions siégeant à Rome.

### **Principaux changements**

13. Le nouveau Bureau contribue à renforcer les relations avec les parties prenantes externes, à améliorer la sensibilisation et la communication, ainsi qu'à faire reconnaître les objectifs des Membres et à les appuyer. Ses fonctions sont inspirées de celles de la Division de la

communication (KCI) et du Secrétariat de l'Alliance internationale contre la faim, précédemment intégrés au Département des connaissances et de la communication, du Bureau de la coordination à l'échelle des Nations Unies et du suivi des objectifs du Millénaire pour le développement (UNC), et du Bureau de la Planification stratégique (ODGS), qui seront tous supprimés.

### **Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources**

#### **Fonctions**

14. Le Bureau conseille le Directeur général sur les stratégies et politiques concernant les objectifs de l'Organisation, les programmes axés sur les résultats, les budgets et la mobilisation de ressources pour toutes les sources de financement; dirige l'élaboration de politiques et de procédures relatives à la gestion axée sur les résultats; coordonne la mise au point des plans stratégiques et relatifs aux programme et budget de l'Organisation; élabore et suit la mobilisation intégrée de ressources à l'échelle de l'Organisation et gère l'affectation des ressources; suit la mise en œuvre du programme de l'Organisation et fait rapport à cet égard, en vue de la réalisation efficace et efficiente des objectifs.

#### **Principaux changements**

15. Le Bureau du programme, du budget et de l'évaluation est supprimé pour laisser place à deux bureaux séparés: le Bureau de l'évaluation (dont les fonctions seront énoncées dans une description séparée) et le Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources. À l'instar du Bureau du programme, du budget et de l'évaluation, le Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources exerce des fonctions de conseil, coordonne l'élaboration des plans stratégiques et relatifs aux programme et budget de l'Organisation et continue d'en suivre la mise en œuvre et de faire rapport à ce sujet, à cela près qu'il se concentre davantage sur les résultats; ses fonctions sont étendues à l'ensemble des sources de financement (contributions ordinaires et volontaires), conformément au choix d'un programme de travail unifié approuvé dans le PAI. Dans ce contexte, le Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources devient responsable des politiques et des procédures relatives à la gestion axée sur les résultats. Il devient également responsable de l'élaboration d'une stratégie de mobilisation intégrée de ressources à l'échelle de l'Organisation et du suivi de sa mise en œuvre, en étroite collaboration avec le Département de la coopération technique, ainsi que de la gestion de l'ensemble des besoins en ressources (contributions ordinaires et volontaires). Enfin, certains aspects de la gestion financière précédemment opérés par le Bureau du programme, du budget et de l'évaluation (tendances et estimations financières, suivi des dépenses) seront transférés au Département des services internes et des finances (selon les résultats de l'Examen détaillé).

### **Directeur général adjoint - Opérations**

#### **Fonctions**

16. Le Directeur général adjoint - Opérations est chargé de l'orientation stratégique et de la supervision du Département des services internes et des finances, du Département de la coopération technique et de tous les bureaux décentralisés, afin d'assurer un environnement propice à la réalisation des fonctions essentielles et à l'obtention des résultats organisationnels. Il/elle conseille le Directeur général sur tous les aspects touchant aux services internes, aux finances et à la coopération technique, ainsi qu'à la décentralisation, y compris la relation fonctionnelle entre le Siège et les bureaux

décentralisés.

17. Le Directeur général adjoint – Opérations est responsable de la gestion des risques au niveau de l’Organisation et veille à ce que les services internes et les activités de coopération technique de l’Organisation fournissent l’appui le plus efficace ainsi qu’une réponse fonctionnelle et transversale aux besoins prioritaires des États Membres, conformément au Cadre stratégique. Il/elle assume le rôle de responsable de la FAO au Siège et sur le terrain, et de responsable de la gestion des crises, en dirigeant l’Équipe de gestion des crises de la FAO.
18. Le Directeur général adjoint – Opérations est secondé par le Bureau d’appui à la décentralisation.

### **Principaux changements**

19. Il s’agit d’une nouvelle fonction.

### **Bureau d’appui à la décentralisation**

#### **Fonctions**

20. Le Bureau d’appui à la décentralisation assiste le Directeur général adjoint - Opérations dans ses activités de supervision, d’orientation et de soutien au Réseau de bureaux décentralisés, et l’aide à assurer la synergie et la coordination parmi les bureaux décentralisés, ainsi qu’avec les bureaux et les départements du Siège.
21. Le Bureau aide le Directeur général adjoint - Opérations à veiller au bon fonctionnement du Réseau, ce qui consiste notamment à élaborer des propositions sur des questions politiques et d’autres questions de fond, telles que la couverture nationale, les modèles de bureaux, l’établissement de nouveaux bureaux et la négociation/renégociation d’accords avec les pays hôtes, et à administrer le processus de sélection et de nomination des chefs de bureaux décentralisés en consultation avec les départements et les bureaux régionaux concernés.

### **Principaux changements**

22. Les activités suivantes seront transférées aux Bureaux régionaux: **(i) Toutes les questions budgétaires**, y compris la planification et l’attribution de ressources financières aux Représentants de la FAO, ainsi que le suivi et l’évaluation de l’exécution du budget; **(ii) l’appui à la gestion**, qui comprend la supervision et l’évaluation des résultats des Représentants de la FAO; l’appui à la gestion des bureaux, des études et des missions dans les pays; la communication d’informations aux Représentants de la FAO au niveau régional; l’examen et le suivi des rapports initiaux, annuels et finaux des Représentants de la FAO et des Coordonnateurs sous-régionaux; la rédaction de rapports de gestion portant sur les réseaux de bureaux de pays dans la région; le soutien opérationnel relatif aux questions concernant les équipes de pays des Nations Unies; le soutien aux Représentants de la FAO pour les questions relatives à la sécurité; un rôle de centre de coordination pour les questions de vérification interne; le soutien aux Représentants de la FAO en matière de technologies de l’information; et **(iii) toutes les questions concernant le personnel**, y compris la planification et la gestion des postes dans les Bureaux de représentation de la FAO; la nomination des fonctionnaires du cadre organique recrutés sur le plan national; la facilitation de la formation professionnelle; et différents autres aspects concernant le personnel comme les litiges, la fraude et le vol, les accidents et les diverses dérogations.
23. En outre, les bureaux régionaux assumeront l’entièvre responsabilité de l’organisation et de la gestion des conférences régionales.

### **Directeur général adjoint - Connaissances**

#### **Fonctions**

24. Le Directeur général adjoint – Connaissances assiste le Directeur général pour toutes les questions liées aux activités techniques de l’Organisation; donne une orientation stratégique aux départements techniques de l’Organisation et en assure la supervision; favorise l’intégration des connaissances techniques pour les trois objectifs interdépendants de l’Organisation et veille à ce que l’environnement approprié soit en place pour que les départements techniques fonctionnent de façon efficiente et efficace, en unissant leurs forces et de façon interdisciplinaire, tant au sein de l’Organisation qu’à l’extérieur, grâce à des coalitions stratégiques.
25. Le Directeur général adjoint – Connaissances fournit au Directeur général des avis sur des questions relatives à la réalisation des objectifs mondiaux de la FAO et à la mise en œuvre des objectifs stratégiques dont la responsabilité incombe aux départements techniques. Il/elle dirige les activités techniques de la FAO et fournit une orientation stratégique dans ce domaine en identifiant les nouveaux défis, ainsi que les tendances et les évolutions relevant du mandat de l’Organisation; et encourage les coalitions stratégiques avec des entités actives dans le domaine des connaissances et de la recherche, en particulier le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale. Son rôle consiste à diriger et à donner une orientation stratégique, en sa qualité de responsable du secteur des connaissances de l’Organisation, pour renforcer le rôle de la FAO en tant qu’organisation détentrice de savoirs.
26. Le Directeur général adjoint – Connaissances est directement secondé dans ses fonctions par le Bureau de l’échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation.

#### **Principaux changements**

27. Il s’agit d’une nouvelle fonction.

### **Bureau de l’échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation**

#### **Fonctions**

28. Le Bureau assiste le Directeur général adjoint – Connaissances pour les questions relatives à l’échange de connaissances, la recherche et la vulgarisation; fournit des avis pour l’amélioration du partage, des échanges et des transferts de connaissances; oriente une collaboration renforcée avec les entités actives dans le domaine des connaissances et de la recherche, en particulier le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale, et fournit une assistance dans la formulation de programmes de collaboration en vue de la réalisation des objectifs mondiaux de la FAO; promeut le renforcement des capacités et des institutions; assure la conservation de la mémoire institutionnelle des informations techniques de la FAO dans des banques de connaissances et favorise le partage de ces informations et leur diffusion dans les États Membres, notamment grâce à son programme de publications; assure une interdisciplinarité, une intégration et une cohérence renforcées des activités mises en œuvre par la FAO.

#### **Principaux changements**

29. Ce nouveau Bureau intègre les fonctions de la Division de l’échange des connaissances et du renforcement des capacités (KCE), de la Sous-Division des politiques et de l’appui en matière de publications électroniques (KCII) et de la Division de la recherche et de la vulgarisation (NRR).

**Annexe III**

## **Structure organisationnelle de niveau supérieur: fonctions et principaux changements**

### **Département des services internes et des finances**

1. Une description préliminaire et provisoire d'une partie de la logique actuelle de l'Organisation sur la structure et les fonctions d'un Département des services internes et des finances nouvellement créé figure ci-dessous, en attendant l'achèvement de l'Examen détaillé.

#### **Base pour établir le Département des services internes et des finances**

2. L'EEI et la première phase de l'Examen détaillé sont fondées sur l'idée que l'unification et la consolidation des services financiers, administratifs et de gestion de l'Organisation dans un département unique présenteraient les avantages suivants:
  - elles amélioreraient le service au client grâce à des économies d'échelle plus importantes si elles s'inscrivent dans un cadre approprié d'autonomisation, délégation et responsabilisation.
  - l'unification permettrait en outre une plus grande cohérence dans la définition, la communication et l'exécution des politiques administratives de la FAO et elle définirait mieux les responsabilités relatives à l'administration financière à l'échelle de l'Organisation.
3. Le Plan d'action immédiate prévoit un Département des services de l'organisation et des finances dans les structures départementales suggérées à titre indicatif pour ultérieur examen en 2009.

#### **Étendue du travail relatif aux services internes et aux finances**

4. À l'heure actuelle, le Département des ressources humaines, financières et matérielles (AF) est chargé de veiller à l'appui effectif des programmes de l'Organisation grâce à des politiques et pratiques administratives et financières rationnelles, y compris dans les domaines de la gestion des ressources financières et humaines, des achats, de la gestion des installations, de l'administration générale (par exemple les archives, le courrier et la distribution), des services médicaux, des services de sécurité et des services communs de traitement des transactions. En soutenant le mandat de la FAO, le Département des ressources humaines, financières et matérielles (AF) joue aussi un rôle fiduciaire s'agissant de garantir une gestion administrative et financière saine.
5. Les prévisions financières pour le Programme de travail et budget ainsi que le suivi financier ordinaire et les rapports sur les dépenses en regard du budget sont actuellement sous la responsabilité du Service du programme et du budget (PBEP). Il est aussi chargé de l'établissement et du suivi de l'exécution de certaines politiques financières, par exemple des politiques relatives aux taux de remboursement des dépenses d'appui pour les projets extrabudgétaires.
6. Plusieurs des fonctions du Département des connaissances et de la communication (KC) peuvent éventuellement être considérées comme des fonctions de soutien et de service – en particulier celles relatives aux technologies de l'information et à la Conférence, au Conseil et au protocole.

## **Indications préliminaires et provisoires relatives à la structure du nouveau Département**

7. Sans préjudice du résultat de l'Examen détaillé, les indications préliminaires et provisoires sont que les fonctions du Département des services internes et des finances seront, entre autres, les suivantes:

- toutes ou presque toutes les fonctions du Département des ressources humaines, financières et matérielles (AF);
- les fonctions en rapport avec l'établissement des politiques financières, les prévisions financières et les performances en matière de dépenses en regard du budget qui relèvent actuellement du Service du programme et du budget;
- toutes ou presque toutes les fonctions de la Division des technologies de l'information (KCT);
- l'essentiel des fonctions de la Division de la Conférence, du Conseil et du protocole (KCC);
- l'Examen détaillé identifiera éventuellement d'autres secteurs, où les synergies ou une approche de la prestation de services au niveau de l'Organisation produiraient de meilleurs résultats (par exemple: unification d'autres activités ayant trait aux technologies de l'information; services d'impression).

### **Étapes suivantes**

8. Les unités organisationnelles susmentionnées sont parmi les structures les plus touchées par la restructuration du Siège. Cependant, la réorganisation de la prestation de services internes ne peut démarrer avant que le résultat de l'Examen détaillé soit connu fin avril 2009, pour être appliquée à partir de 2010.

## **Département de la coopération technique**

### **Fonctions et Structure**

9. Le Département a la responsabilité générale des activités et des objectifs de terrain, avec l'appui des autres départements et bureaux, s'agissant de répondre aux besoins prioritaires États Membres dans le contexte du Cadre stratégique. Le SDG chargé du Département de la coopération technique (TC) est investi par délégation des pouvoirs d'approuver les programmes de la FAO sur le terrain et de gérer le Programme de coopération technique (PCT). Le Département se composera d'une unité et de trois divisions.

### **Principaux changements**

10. Compte tenu de la décentralisation du PCT et de la nécessité de veiller à plus de cohérence et de synergie entre les activités de terrain et à l'intégration des activités actuelles du Service de gestion et de coordination du Programme spécial pour la sécurité alimentaire (TCOS) avec d'autres activités relatives à l'élaboration de politiques et de programmes, il est proposé de démanteler la Division des opérations de terrain (TCO) et de créer une unité de suivi placée sous la hiérarchie directe du SDG-TC, qui remplacera le Service du suivi et de la coordination du Programme de terrain (TCOM), avec des fonctions étoffées.

11. Il est en outre proposé de créer une nouvelle Division d'appui à l'élaboration des politiques et des programmes (TCS), qui remplacera la Division de l'assistance aux politiques et de la mobilisation des ressources (TCA), absorbera TCOS et assumera les fonctions de gestion du PCT qui resteront au Siège. Ses fonctions de mobilisation de ressources seront modifiées pour coordonner et faciliter le travail interne de la FAO au Siège et dans les unités décentralisées et fera le lien avec les donateurs en étroite relation avec le Bureau central de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources. Elle coordonnera, suivra et soutiendra la préparation de cadres de priorités à moyen terme

aux niveaux national, sous-régional et régional, et améliorera le soutien de la FAO aux programmes nationaux et régionaux en faveur de la sécurité alimentaire, y compris par la coopération Sud-Sud.

12. La Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation (TCE) soutiendra la délégation de la responsabilité opérationnelle aux bureaux décentralisés et aidera à renforcer les capacités dans ce domaine, tout en continuant à être chargée de mener à bien les opérations mondiales et à grande échelle pour lesquelles les bureaux décentralisés n'ont pas une capacité suffisante.

## **Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs**

13. Ce Département traite de manière globale tout l'éventail des questions ayant trait à la filière alimentaire. Il est chargé de l'ensemble des programmes de l'Organisation touchant à la production, à la gestion et à la conservation des cultures agraires et de l'élevage; il travaille sur les problèmes relatifs aux ravageurs des végétaux et aux maladies animales transfrontières et il encourage la production, la transformation, la distribution et la consommation de produits alimentaires qui soient appropriés au plan nutritionnel et salubres. Il accueille le Secrétariat du Comité de l'agriculture (COAG) et il est chargé du Centre de gestion des crises pour la filière alimentaire (CMC-FC). Le Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs (AG) accueille aussi le Secrétariat de deux des trois organes normatifs reconnus par l'Accord SPS de l'OMC (la Convention internationale pour la protection des végétaux (CIPV) et la Commission du Codex Alimentarius) et les secrétariats du Traité international sur les ressources phytogénétiques pour l'alimentation et l'agriculture (IT-PGRFA), de la Convention de Rotterdam et du Comité de lutte contre le criquet pèlerin (DLCC).

### **Principaux changements**

14. Suite au processus de planification axé sur les résultats, plusieurs changements importants ont été apportés à la structure existante du Département. Le Centre de gestion des crises pour la filière alimentaire relevant du Bureau du Sous-Directeur général sera renforcé pour une meilleure coordination des trois unités de l'EMPRES dans trois divisions s'occupant des maladies animales transfrontières, des ravageurs des plantes et de la contamination des aliments. La Division mixte FAO/AIEA (AGE) n'aura plus de processus de planification distinct et autonome, mais ses programmes et projets feront partie intégrante du Cadre stratégique de la FAO. En outre, les activités (production en amont et en aval) de la Division des infrastructures rurales et des agro-industries (AGS) contribuent à différents objectifs stratégiques et permettent de diffuser les apports de l'équipe d'AGS escomptés dans tout le Département et en dehors de celui-ci, selon les besoins. Cinq postes de grade D-1 ont été supprimés dans le Département et la Division de la production végétale et de la protection des plantes est en train de mettre en œuvre à titre pilote de nouvelles modalités de travail axées sur les programmes pour améliorer l'exécution des programmes.
15. Les changements résultant du passage à une approche de travail d'équipe comportent des aspects ayant trait aux structures et des aspects ayant trait aux processus. Les changements relatifs aux processus mentionnés ci-dessus supposent d'importantes modifications de l'organisation interne, qui n'apparaissent pas clairement dans un organigramme classique où les divisions sont représentées dans des cases séparées.

## Département des forêts

### **Fonctions et structure**

16. Le Département cherche à inspirer une gestion durable des forêts et des arbres dans les pays membres grâce à des conseils d'ordre technique et stratégique sur la foresterie; au partage des connaissances; au renforcement des capacités; et en faisant office d'espace neutre de dialogue sur les questions relatives aux forêts. Le Bureau du Sous-Directeur général assure la direction et l'orientation stratégique des programmes forestiers de la FAO au Siège et dans les bureaux décentralisés. Le Département se composera de deux divisions.

### **Principaux changements**

17. Le Département, actuellement composé de trois divisions, sera réorganisé pour n'en comprendre plus que deux. Les fonctions assumées par la Division des industries et des produits forestiers seront absorbées par ces deux divisions.

## Département des pêches et de l'aquaculture

### **Fonctions et structure**

18. Le Département assure la direction et l'orientation stratégique de tous les programmes et activités de la FAO dans le domaine des pêches et de l'aquaculture, y compris la promotion et le soutien à l'application du Code de conduite pour un pêche responsable et des instruments y afférents. Il est chargé de suivre, évaluer et inventorier des informations et des statistiques, d'élaborer des instruments internationaux, de prêter des conseils et un appui technique, de renforcer les capacités dans tous les domaines touchant aux pêches et à l'aquaculture, à la conservation des ressources, à l'utilisation des produits après pêche/récolte et à la mise au point de technologies halieutiques.

19. Le Département fournit un appui aux organes régionaux des pêches, assure la coordination et favorise les partenariats avec des organisations internationales intergouvernementales et non gouvernementales intervenant dans le domaine des pêches et de l'aquaculture et/ou dans celui de l'utilisation et de la conservation de l'environnement aquatique et de ses ressources.

### **Principaux changements**

20. Le Département, qui se compose actuellement de trois divisions, sera réorganisé en deux divisions. Les fonctions assurées par la Division des produits et de l'industrie de la pêche seront absorbées par ces deux divisions.

## Département du développement économique et social

### **Fonctions et structure**

21. Ce Département analyse les tendances et les questions de politiques dans le domaine l'alimentation et de l'agriculture. En favorisant le dialogue, la recherche et l'analyse, en renforçant les capacités et prêtant des conseils en matière de politiques, il tient les États Membres informés de l'actualité des aspects économiques et sociaux de l'alimentation et de l'agriculture et de leurs répercussions sur les politiques; tient à jour des bases de données statistiques avec un grand nombre d'informations sur l'alimentation et l'agriculture, y compris la situation de la sous-alimentation, et effectue des analyses aux échelons national et international. Le Département comprendra quatre divisions.

## **Principaux changements**

22. Les importants changements apportés à l'organisation interne du Département sont liés à la suppression des « Services », suite à la suppression de six postes D-1 au titre de la « déstratification ». Des équipes de direction de la Division, consistant en un poste D-2 et un poste D-1 appuyés par des équipes de travail axées sur les résultats, doivent être mises sur pied à titre d'activité pilote, et des ajustements seront effectués en tant que de besoin.

23. Les équipes de direction de la Division seront chargées de la gestion globale du programme de travail et des ressources humaines. En particulier, elles:

- Contribueront à élaborer des stratégies globales pour le Département, à fixer des priorités pour la Division et à guider la mise au point de plans de travail individuels;
- Alloueront des ressources du programme ordinaire et des ressources extrabudgétaires aux équipes de travail;
- Définiront la composition des tâches et les produits;
- Assureront l'encadrement, l'accompagnement personnalisé, le perfectionnement professionnel et l'évaluation du personnel;
- Mettront en place des mécanismes d'assurance de la qualité appropriés.

Des équipes de travail flexibles axées sur les résultats seront les pivots de l'exécution des programmes.

- Les équipes seront constituées en fonction de produits clairement définis. Elles géreront les ressources allouées et devront rendre des comptes sur les résultats;
- Les équipes et leur composition peuvent être ajustées selon les changements de priorités et les produits visés.
- Les membres du personnel peuvent participer aux activités de plusieurs équipes de travail, le personnel pouvant ainsi toucher à un éventail plus large des activités du programme de travail de la division et du département.

24. Les changements découlant d'une réorientation dans le sens d'une approche axée sur le travail d'équipe comportent des aspects ayant trait aux structures et des aspects ayant trait aux processus. Les changements de processus décrits ci-dessus constituent des modifications importantes de l'organisation interne, qui n'apparaissent pas clairement dans un organigramme classique où les divisions sont représentées dans des cases séparées.

## **Département de la gestion des ressources naturelles et de l'environnement**

### **Fonctions et structure**

14. Ce Département fournit des orientations, des conseils d'ordre technique et stratégique et des informations pour une utilisation durable des ressources naturelles de la planète (ressources foncières, hydriques et génétiques et diversité biologique); apporte des réponses améliorées aux défis environnementaux mondiaux pesant sur l'alimentation et l'agriculture, comme le changement climatique et la détérioration des terres, ainsi que s'agissant de relever les défis et d'exploiter les possibilités que présentent les bioénergies. Il fournit des conseils politiques et techniques pour promouvoir et développer la gestion durable des terres et renforcer les capacités des pays d'élaborer et d'utiliser des données relatives aux sols, aux terres et à l'affectation des terres et coordonner les évaluations au plan mondial; aide les pays à remédier à la rareté des ressources hydriques pour l'agriculture, en améliorant la productivité de l'eau et en traitant la question de la viabilité à long terme de la qualité et de la quantité des ressources en eau; travaille en faveur d'une gouvernance responsable en matière

d'accès aux terres et de garantie de la jouissance des terres et autres ressources naturelles; accueille le Secrétariat de la Commission des ressources génétiques pour l'alimentation et l'agriculture (CRGAA) et assure la coordination sur les questions relatives à la biodiversité et aux ressources génétiques pour l'alimentation et l'agriculture, y compris le partage équitable des bénéfices apportés par les ressources génétiques; encourage et coordonne les activités de l'Organisation sur l'atténuation du changement climatique ainsi que le renforcement de capacités d'adaptation des secteurs de l'agriculture, des pêches et des forêts aux effets du changement climatique et il soutient les processus intergouvernementaux pour garantir que les dimensions de l'alimentation et de l'agriculture soient prises en compte dans les instruments internationaux pertinents, y compris ceux qui traitent des mécanismes financiers; appuie et facilite le dialogue international sur le développement durable des bioénergies; produit, gère, transfère et communique des connaissances sur les ressources naturelles et leur utilisation durable et fait office de point focal pour les partenariats et les instruments internationaux relatifs au développement durable (CDD), à la diversité biologique (CDB), au changement climatique (CCNUCC) et à la désertification (Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification).

### **Principaux changements**

26. Ce Département comprendra deux divisions et une unité, qui concentreront leur travail sur la gestion durable des terres, la rareté des ressources hydriques et l'amélioration de la productivité de l'eau; la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique pour l'alimentation et l'agriculture; la gouvernance responsable relative à l'accès et à la garantie de la jouissance des ressources naturelles; ainsi que sur les nouveaux défis environnementaux tels que le changement climatique et les bioénergies et les possibilités qu'ils ouvrent. La Division de la recherche et de la vulgarisation sera supprimée et ses fonctions seront assumées par le Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation.