

COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES

Trente-troisième session

RAPPORT DU

COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES

SUR SA TRENTE-TROISIÈME SESSION

Genève

2 et 3 novembre 2023

Rapporteur : M. L. J. Chuquihuara Chil (Pérou)

TABLE DES MATIÈRES

Introduction et ouverture de la session.....	1
Adoption de l'ordre du jour.....	2
Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres.....	2
Exposé de la Directrice générale.....	2
Réactualisation succincte du programme et budget pour 2023.....	5
Programme et Budget pour 2024.....	5
Plan de travail provisoire des organes directeurs de l'OIM pour 2024.....	8
Rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes... ..	8
Rapport sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général.....	9
Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM.....	11
Rapport sur les privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation.....	12
Plans concernant le bâtiment du Siège de l'OIM – Informations actualisées.....	13
Rapport de la Présidente du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM.....	14
Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines.....	15
Déclaration du Président du Comité mondial de l'Association du personnel.....	17
Échange de vues sur les thèmes proposés par les Membres.....	17
a) Obtenir des résultats grâce aux données à des fins d'action, d'analyse et de prévision..	18
b) Adaptation des programmes de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences pour les personnes ayant des besoins en matière de protection internationale : créer des voies de migration de main-d'œuvre plus souples, plus inclusives et plus adaptées pour tous.....	20
Autres questions.....	22
Clôture de la session.....	22

Sigles et acronymes

CAD-OCDE	Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques
CCI	Corps commun d'inspection
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
MOPAN	Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales
OIT	Organisation internationale du Travail
RSO	Revenus de soutien opérationnel
TIC	Technologies de l'information et de la communication

**RAPPORT DU
COMITÉ PERMANENT DES PROGRAMMES ET DES FINANCES
SUR SA TRENTE-TROISIÈME SESSION**

Introduction et ouverture de la session

1. Le Comité permanent des programmes et des finances s'est réuni pour sa trente-troisième session au Palais des Nations à Genève (Suisse) les 2 et 3 novembre 2023. Il a tenu trois séances en mode hybride, présidées par M. L. A. Gberie (Sierra Leone), auxquelles certains participants ont pris part en ligne.

2. Le Président a déclaré ouverte la trente-troisième session du Comité permanent des programmes et des finances le jeudi 2 novembre 2023 à 10 h 10.

3. Les États Membres ci-après étaient représentés ¹ :

Afrique du Sud	El Salvador	Mali	République-Unie de
Albanie	Équateur	Malte	Tanzanie
Algérie	Espagne	Maroc	Roumanie
Allemagne	États-Unis d'Amérique	Mauritanie	Royaume-Uni
Angola	Éthiopie	Mexique	Rwanda
Argentine	Fédération de Russie	Mongolie	Saint-Siège
Australie	Fidji	Monténégro	Samoa
Autriche	Finlande	Mozambique	Sénégal
Azerbaïdjan	France	Myanmar	Serbie
Bahamas	Gabon	Namibie	Sierra Leone
Bangladesh	Géorgie	Népal	Slovaquie
Barbade	Ghana	Nicaragua	Slovénie
Bélarus	Grèce	Niger	Soudan
Belgique	Guatemala	Nigéria	Sri Lanka
Bolivie (État plurinational de)	Guinée	Norvège	Suède
Botswana	Honduras	Nouvelle-Zélande	Suisse
Brésil	Hongrie	Pakistan	Tadjikistan
Bulgarie	Inde	Panama	Tchad
Burkina Faso	Iran (République islamique d')	Paraguay	Tchéquie
Cameroun	Irlande	Pays-Bas (Royaume des)	Thaïlande
Canada	Israël	Pérou	Togo
Chili	Italie	Philippines	Tunisie
Chine	Japon	Pologne	Türkiye
Colombie	Jordanie	Portugal	Ukraine
Congo	Kenya	République de Corée	Vanuatu
Costa Rica	Lesotho	République démocratique du Congo	Venezuela (République bolivarienne du)
Côte d'Ivoire	Lettonie	République démocratique populaire lao	Viet Nam
Croatie	Libye	République dominicaine	Yémen
Cuba	Luxembourg		Zambie
Danemark	Macédoine du Nord		Zimbabwe
Djibouti	Madagascar		
Égypte	Malawi		

¹ La liste des participants est reproduite dans le document S/33/15. Sauf indication contraire, les documents et diaporamas sont tous disponibles sur le site Web de l'OIM, sous la rubrique du [Comité permanent](#).

4. En réponse à une demande formulée par la délégation permanente de l'Union européenne et la Représentation permanente de l'Espagne pour le compte de la présidence tournante de l'Union européenne, les États Membres ont accepté que des représentants de l'Union européenne prennent part aux délibérations en qualité d'experts.

5. Le Comité permanent a noté que le Président avait confirmé que les pouvoirs des représentants des États Membres énumérés au paragraphe 3 avaient été trouvés en bonne et due forme.

Adoption de l'ordre du jour

6. Le Comité permanent a adopté l'ordre du jour provisoire figurant dans le document S/33/1, qui a été publié ultérieurement sous la cote S/33/16.

Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres

7. L'Administration a présenté le document intitulé Rapport de situation sur les contributions assignées restant dues à la partie administrative du budget et sur le droit de vote des États Membres (au 30 septembre 2023) (C/114/4/Rev.1). Le total des contributions assignées restant dues pour 2022 et les années antérieures et de celles à régler pour 2023 s'élevait à 30,4 millions de francs suisses. Depuis la parution du document C/114/4/Rev.1, des paiements avaient été reçus du Brésil et de l'Éthiopie, dont les arriérés étaient inférieurs à deux ans. Seize États Membres figuraient sur la liste des pays visés par les dispositions de l'article 4 de la Constitution de l'OIM. Dix d'entre eux conservaient leur droit de vote et six l'avaient perdu. Cinq États Membres en retard de paiement avaient négocié un échéancier de paiement auquel ils se conformaient, et conservaient donc leur droit de vote.

8. Le Comité permanent a pris note des informations figurant dans le document C/114/4/Rev.1 et des renseignements additionnels communiqués par l'Administration ; il a, en outre, vivement engagé les États Membres dont les contributions étaient en souffrance à les régler intégralement ou, en consultation avec l'Administration, à conclure un échéancier de paiement auquel ils se conformeraient pleinement.

Exposé de la Directrice générale

9. La Directrice générale a souhaité la bienvenue aux participants à la trente-troisième session du Comité permanent et a prononcé une déclaration dont le texte est intégralement reproduit sous la cote S/33/13. Elle a également évoqué le document S/33/INF/1, relatif à l'application du Cadre de gouvernance interne, et le document S/33/7, qui fournissait des informations actualisées sur la gestion des risques.

10. Le Comité permanent a observé une minute de silence à la mémoire des plus de 70 membres du personnel des Nations Unies et de toutes les autres personnes tués dans le cadre du récent conflit entre le Hamas et Israël et d'autres conflits dans le monde.

11. Des orateurs ont souhaité la bienvenue à la Directrice générale dans ses nouvelles fonctions et l'ont remerciée pour les efforts qu'elle déployait en vue d'échanger avec les États Membres sur des questions essentielles telles que ses priorités stratégiques et le Programme et Budget. L'importance accordée au changement climatique et à la mobilité humaine, à des voies régulières, et aux données a été saluée par de nombreux orateurs, d'autant plus que ces sujets s'inscrivaient dans la ligne du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

12. Il était urgent de promouvoir des voies régulières – par exemple à la faveur d’accords de coopération internationaux et bilatéraux – afin de faciliter la mobilité de la main-d’œuvre en tenant compte des réalités démographiques et des marchés du travail, tout en prévenant la fuite des cerveaux dans les pays d’origine, et d’accroître les efforts visant à protéger les droits des travailleurs migrants dans les pays de destination. Il était essentiel d’accorder la priorité aux financements dans le domaine du changement climatique et de la mobilité humaine, notamment aux fins d’analyses conjointes et de la mise en commun d’informations, de la formulation de stratégies d’adaptation et de résilience, de l’harmonisation et de l’élaboration d’approches et de mécanismes à l’échelle infrarégionale et régionale, et de la mise au point d’approches cohérentes, en collaboration avec d’autres acteurs tels que le HCR, en vue de répondre aux défis que posaient les mouvements migratoires dans le contexte de catastrophes naturelles soudaines et à évolution lente. Un certain nombre d’orateurs ont souligné l’importance d’axer également les efforts sur l’égalité des genres et les besoins des migrantes dans toutes les sphères de la migration, ainsi que sur la protection des migrants.

13. Les représentations attendaient avec intérêt la publication du plan stratégique pour la période 2024-2028, notant avec satisfaction la détermination de la Directrice générale à améliorer la représentation des pays et des régions au sein de l’OIM, à renforcer les systèmes internes de responsabilité et de surveillance, à accroître la transparence et l’efficacité en matière d’utilisation des fonds, à diversifier les sources de financement, par exemple avec la collecte de fonds du secteur privé, et à renforcer les bureaux régionaux et de pays. Il était important d’assurer la concordance du futur plan stratégique avec le Cadre stratégique de résultats. Certains orateurs ont jugé que la mise en œuvre en cours du Cadre constituait une étape clé vers une budgétisation axée sur les résultats, l’un d’entre eux demandant des informations supplémentaires sur le Cadre et estimant que ce type d’initiative stratégique devrait être soumis à l’approbation des organes directeurs.

14. Les progrès accomplis à ce jour dans la mise en œuvre du Cadre de gouvernance interne ont également été salués, des orateurs se félicitant de la prochaine phase de la réforme de gouvernance interne et soulignant l’importance d’un suivi continu du processus de mise en œuvre ainsi que d’une surveillance adéquate par des structures compétentes telles que le Comité consultatif pour les questions d’audit et de surveillance et le Vérificateur externe des comptes. Un certain nombre d’orateurs ont également applaudi l’approche de l’Organisation en matière de gestion des risques, en particulier pour ce qui était de ses réponses aux situations d’urgence humanitaire dans le monde et de ses efforts visant à recenser les pratiques exemplaires. Un orateur a encouragé l’Administration à rédiger une déclaration d’appétence au risque pour approbation par les États Membres.

15. Pour ce qui était de la réforme budgétaire, les délégations ont noté avec satisfaction que les fonds additionnels résultant de la deuxième année de mise en œuvre de la résolution n° 31 du Comité permanent relative à l’investissement dans la structure de base de l’OIM, adoptée le 28 juin 2022, avaient été alloués, entre autres, au renforcement des bureaux de pays. Il était important de trouver un équilibre entre les besoins urgents et les ressources limitées en définissant les priorités de manière judicieuse. L’accent mis sur l’établissement de partenariats avec le secteur privé était également apprécié. Par ailleurs, des orateurs ont mis en avant le versement par leurs États de contributions volontaires souples ou sans affectation spéciale, et ont encouragé d’autres à faire de même.

16. L’examen en cours de la structure organisationnelle présentait un intérêt pour un certain nombre d’États Membres, et une importance particulière était accordée à la nécessité de lutter contre l’exploitation et les atteintes sexuelles et d’améliorer les capacités dans les domaines suivants : surveillance, enquête et audit interne, gestion des risques, ressources humaines, et capacités de mobilisation de donateurs. Un certain nombre de représentations ont également insisté sur l’importance du multilinguisme et de la politique linguistique de l’Organisation. De nombreux orateurs ont attiré l’attention sur les résultats de l’évaluation menée par le MOPAN en 2022, qui avait mis en évidence la flexibilité et la souplesse de l’Organisation, lesquelles constituaient un atout fondamental.

Les résultats de cette évaluation devaient être exploités de manière à orienter les activités de l'OIM au cours des années à venir.

17. Plusieurs orateurs ont exhorté l'OIM à tout mettre en œuvre, en collaboration avec d'autres acteurs humanitaires, pour apporter une aide humanitaire aux personnes touchées par le conflit dans le Territoire palestinien occupé. Un orateur a remercié l'OIM d'avoir lancé un appel de fonds en vue de répondre à cette situation et a encouragé les donateurs à verser des contributions.

18. En réponse aux questions et aux points soulevés, la Directrice générale a expliqué qu'une réunion d'examen du plan stratégique de l'Organisation pour la période 2024-2028 – à laquelle avaient participé les chefs de mission, les chargés de la gestion des ressources, les directeurs régionaux et les directeurs des départements – avait récemment eu lieu en Türkiye, un lieu choisi pour souligner l'importance de l'action menée sur le terrain. Insistant sur l'importance de la coopération et des partenariats, et prenant note de son rôle de Coordinatrice du Réseau des Nations Unies sur les migrations, elle a fourni un aperçu succinct des efforts de coordination et de coopération menés dans ce cadre, et notamment des travaux effectués aux fins d'une approche et d'une stratégie communes éclairées par les contributions de chaque entité membre. Se félicitant des commentaires sur l'importance de protéger les migrants, leurs droits humains et leur dignité, elle a indiqué que, sous la houlette de la Directrice générale adjointe chargée des opérations, des travaux étaient menés dans le but d'élaborer une stratégie de protection à la faveur d'un processus consultatif qui associait des milliers de parties prenantes et s'articulait autour de cinq volets : rôle moteur, responsabilité, capacités, sensibilisation et partenariats. Les États Membres seraient invités à y contribuer avant la finalisation de la stratégie.

19. Les recommandations d'une évaluation en cours menée par le Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance seraient prises en considération dans le but d'améliorer la performance en ce qui concernait le Cadre de gouvernance interne et la gestion des risques. Dans la perspective de la prochaine version du Cadre de gouvernance interne, il était important d'adopter une approche plus fine, notamment en appliquant un ensemble d'indicateurs organisationnels et de gestion à l'Organisation entière, et en prenant en compte les conclusions de l'évaluation du MOPAN et d'évaluations menées par des États Membres clés ainsi que les résultats de la troisième enquête mondiale auprès du personnel pour définir de nouveaux objectifs et indicateurs de gestion applicables à l'OIM dans son ensemble.

20. Tandis que les États Membres établissaient des politiques et des lois relatives à la migration, le secteur privé participait directement au recrutement, ainsi qu'à des activités d'investissement et d'innovation, désireux de s'assurer une main-d'œuvre durable. Il était donc logique d'inclure le secteur privé dans la stratégie de l'Organisation, et de nouer des partenariats de manière à créer un écosystème qui profitait à davantage de personnes. Dans ce contexte, un programme d'ambassadeurs itinérants avait été lancé à des fins de sensibilisation – notamment aux expériences migratoires réussies – et d'information sur les avantages des politiques et des programmes en faveur de migrations bien gérées.

21. Bien que la direction de l'OIM appuie pleinement le multilinguisme, il était important d'adopter une approche plus large en portant le regard au-delà des langues officielles des Nations Unies. Conséquence involontaire malheureuse de la politique linguistique actuelle, le nombre de candidats à d'importants postes de direction au sein de l'OIM remplissant les conditions requises qui étaient originaires d'Asie, d'Afrique de l'Est et de la région du Pacifique avait fortement baissé ces dernières années. Des mesures étaient en cours en vue de modifier cette politique de manière à assurer une représentation équitable.

22. Cinq États Membres, dont l'un s'est exprimé au nom d'un groupe d'États Membres, ont exercé leur droit de réponse au sujet des déclarations de deux autres États Membres lors de la discussion. L'un des États Membres concernés a ensuite exercé son droit de réponse en retour.

23. Le Comité permanent a pris note de l'exposé de la Directrice générale et des documents S/33/INF/1 et S/33/7.

Réactualisation succincte du programme et budget pour 2023

24. Le Comité permanent était saisi du document intitulé Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2023 (C/114/7), qui devait être examiné conjointement avec le Programme et Budget pour 2023 (document C/113/7) et la Révision du Programme et Budget pour 2023 (document S/32/6).

25. L'Administration a dit que la partie administrative du budget restait inchangée à 65 352 240 francs suisses, comme indiqué dans le document S/32/6. La partie opérationnelle du budget était passée de 2,37 milliards de dollars É.-U. à 3,34 milliards de dollars É.-U., tandis que les RSO restaient inchangés, à 174,9 millions de dollars É.-U., au niveau indiqué dans le document S/32/6. Le document C/114/7 comprenait un tableau présentant une ventilation géographique de la partie opérationnelle du budget. Au vu des activités dont il était fait état à ce jour, il était probable que le montant des RSO serait atteint.

26. La représentation d'un État Membre a demandé que les futures réactualisations succinctes indiquent le montant des RSO générés jusque-là. Elle a également prié l'OIM de communiquer des données relatives aux prélèvements sur la réserve de RSO.

27. Le Comité permanent a recommandé que le Conseil prenne note de la Réactualisation succincte du Programme et Budget pour 2023 (document C/114/7).

Programme et Budget pour 2024

28. Dans ses remarques liminaires, la Directrice générale adjointe chargée de la gestion et des réformes par intérim a déclaré que la croissance rapide qu'avait connue l'OIM ces dernières années résultait du besoin d'aide et de soutien auquel faisait face l'Organisation. Il était important de continuer à renforcer les systèmes de gestion et de responsabilité de l'OIM afin de s'adapter à cette croissance, conformément aux demandes formulées par certains États Membres. Cette croissance devrait se poursuivre, les effectifs de l'OIM devant compter 20 500 personnes d'ici à la fin de 2023 et environ 21 500 personnes d'ici à la fin de 2024.

29. L'Administration a présenté un diaporama qui appelait l'attention sur les points saillants du document intitulé Programme et Budget pour 2024 (C/114/6). La partie administrative du budget s'élevait à 77,1 millions de francs suisses, soit un accroissement de 11,7 millions de francs suisses par rapport au budget révisé de 2023 dû à la mise en œuvre de la résolution n° 31 du Comité permanent. La partie opérationnelle du budget, établie sur la base des crédits confirmés, était estimée à 1,8 milliard de dollars É.-U., soit 574 millions de dollars É.-U. de plus qu'à la même époque pour 2023. Les revenus tirés de la commission pour frais généraux inscrits au budget s'élevaient à 178 millions de dollars É.-U., dont 103 millions de dollars É.-U. étaient garantis, ce qui amenait à 74,2 millions de dollars É.-U. le montant à générer d'ici la fin de l'exercice budgétaire. Le budget des RSO prévu pour 2024 s'élevait à 210 millions de dollars É.-U., ce qui constituait une estimation réaliste si l'on considérait que depuis 2021, les niveaux des RSO effectivement générés avaient dépassé les niveaux inscrits au budget.

30. Le budget de base total pour 2024 présentait un accroissement de 47,1 millions de dollars É.-U. par rapport à 2023, et était principalement financé par les RSO (à hauteur de 73 %), n'étant couvert par les contributions assignées des États Membres qu'à hauteur de 27 %. En ce qui concernait la répartition de ces fonds supplémentaires, l'une des priorités de la Directrice générale étant l'exécution des activités de l'OIM, les postes de chef de mission et de chargé de la gestion des ressources seraient financés à hauteur de 50 % par le budget de base, malgré l'augmentation échelonnée de la partie administrative du budget approuvée dans la résolution n° 31 du Comité permanent.

31. Des États Membres ont fait part de leur satisfaction concernant le processus transparent d'établissement du budget et les consultations organisées avec des groupes régionaux à ce sujet, ainsi que la publication du document en temps opportun. Un autre a salué le niveau élevé de transparence du document de budget, notamment le tableau détaillé des effectifs et la ventilation par objet de dépenses, et ne doutait pas que cette approche continuerait d'être appliquée à l'avenir.

32. Des orateurs ont de manière générale félicité l'OIM pour ses efforts visant à assurer l'utilisation efficiente et efficace des ressources disponibles, l'un d'entre eux ajoutant que l'alignement sur les objectifs du Pacte mondial devait être une considération primordiale du processus de définition des priorités. Un autre a estimé que l'OIM devrait associer davantage les États Membres au processus d'établissement des priorités à compter du Programme et Budget pour 2025. Une troisième a souhaité savoir comment l'OIM renforcerait son approche relative à la dimension de genre dans l'ensemble de ses projets et si les ressources allouées étaient jugées suffisantes.

33. L'importance accordée à la mobilité climatique, aux voies régulières et aux solutions aux déplacements a été favorablement accueillie, la représentation d'un groupe régional et certains États Membres encourageant l'OIM à apporter un soutien accru aux États Membres dans des domaines tels que les accords bilatéraux sur la main-d'œuvre, la promotion du recours à des voies sûres, régulières et légales, la mobilisation des diasporas, l'adaptation au changement climatique, l'atténuation des effets de la sécheresse ainsi que les alertes rapides et la préparation aux catastrophes.

34. Un certain nombre d'orateurs ont fait part de leur soutien au projet de la Directrice générale de solliciter des donateurs non traditionnels, y compris dans le secteur privé, dans le but de mobiliser des ressources, et ont souligné l'importance de verser davantage de fonds sans affectation spéciale pour permettre à l'OIM d'intervenir dans les régions qui avaient le plus besoin d'aide. L'OIM devait communiquer avec clarté sur les avantages des fonds sans affectation spéciale afin d'attirer davantage de donateurs. L'attention a également été appelée sur la nécessité d'augmenter les fonds disponibles pour le Mécanisme de financement des situations d'urgence migratoires.

35. La représentation d'un groupe régional et un État Membre ont noté avec une vive inquiétude la baisse des financements alloués au Bureau régional de Pretoria et ont demandé des explications à ce sujet. Une autre représentation a exprimé son appui à la décision de regrouper certaines fonctions de gestion des ressources de sa région dans un bureau à Panama, et a requis des informations sur les économies escomptées. Un troisième État a une nouvelle fois fait part de sa préoccupation concernant l'inadéquation des allocations budgétaires au regard de l'ampleur des coûts qu'entraînait l'accueil de migrants dans un même pays.

36. Des États Membres ont également exprimé leur soutien à l'attention suivie portée en 2024 au renforcement des bureaux de pays par le financement à hauteur de 50 % au moins des postes de chef de mission et de chargé de la gestion des ressources à l'échelle nationale, ainsi qu'au renforcement des fonctions de base. Un État Membre a néanmoins estimé qu'une attention accrue devrait être accordée aux dotations en effectifs du Bureau de l'Inspecteur général dans un souci d'adaptation aux pressions actuelles et futures auxquelles les fonctions d'enquête étaient soumises. D'autre part, des

informations supplémentaires ont été requises sur la manière dont l'analyse indépendante de la structure organisationnelle serait menée, et sur ses objectifs précis. La communication d'informations sur le processus et les résultats serait appréciée.

37. Un État Membre a estimé que l'Administration devrait consulter les organes directeurs au sujet de la transition qui était prévue vers la budgétisation axée sur les résultats, et a demandé davantage d'informations sur les données relatives à l'inflation et sur leurs sources, ainsi que sur la manière dont il était tenu compte des corrections pour inflation et des indexations sur le coût de la vie. Il a requis, avec une autre délégation, davantage d'informations sur les capacités de l'Organisation en matière de cybersécurité, et souligné l'importance de fournir les ressources nécessaires pour lutter contre les cas de fraude et les prévenir. Un certain nombre de représentations attendaient également avec intérêt de recevoir le rapport sur l'efficacité consacré à l'avancement de la mise en œuvre de la résolution n° 31 du Comité permanent.

38. En réponse aux points soulevés, l'Administration a déclaré que l'Organisation continuerait d'appliquer son approche transparente et était en tout temps disposée à mener des discussions bilatérales si des précisions étaient nécessaires. Il convenait de noter que l'Organisation n'allouait pas directement de fonds à des projets. L'OIM ne pouvait mettre en œuvre des activités qu'une fois les financements confirmés.

39. Concernant le regroupement de certaines fonctions de gestion des ressources dans la région Amérique latine et Caraïbes dans un seul bureau à Panama, les économies avaient déjà été largement réalisées par attrition naturelle – lorsque des membres du personnel quittaient l'OIM, leurs postes n'étaient pas pourvus, mais regroupés dans la nouvelle structure à Panama. Pour ce qui était de la question relative au Bureau régional de Pretoria, certaines fonctions de gestion des ressources avaient été regroupées au Bureau régional de Nairobi dans le but de réaliser des gains d'efficacité, d'après le modèle appliqué avec succès dans la région Amérique latine et Caraïbes en vue d'améliorer l'efficacité. Concernant les enquêtes et l'audit interne, un certain nombre de postes avaient été créés au sein du Bureau de l'Inspecteur général, comme exposé à la page 15 du document C/114/6. Il était difficile de recruter du personnel pour les fonctions d'enquête et d'audit interne ; en 2023, l'Administration avait approuvé le financement nécessaire au recrutement de consultants chargés de traiter l'arriéré d'affaires, mais cela n'apparaissait pas sous le budget de base. Il fallait également garder à l'esprit que la réforme budgétaire était un processus réalisé par étapes ; des financements de base pour de nouveaux postes continueraient d'être dégagés jusqu'en 2027.

40. Concernant la question sur les données relatives à l'inflation, la plupart des dépenses étaient liées au personnel et de nature administrative. Pour ce qui était des dépenses de personnel, l'OIM appliquait le barème des traitements de la CFPI, qui prenait déjà en compte l'inflation. Les dépenses administratives dépendaient des prestataires de services locaux ; elles n'étaient pas très importantes et réglées selon que de besoin. La gestion de la trésorerie, qui pouvait être complexe en raison des différentes monnaies utilisées, était soumise à l'examen du Comité du risque de trésorerie. S'agissant de la cybersécurité, les États Membres avaient approuvé un prélèvement sur le mécanisme de réserve de RSO, ces trois dernières années, à des fins d'investissement dans ce domaine. Parallèlement, un consultant externe étudierait la situation actuelle en matière de cybersécurité et fournirait des orientations sur la marche à suivre.

41. Le Mécanisme de financement des situations d'urgence migratoires n'avait jamais atteint le solde visé approuvé par les États Membres lors de sa création. Si le Mécanisme était désormais considéré comme une priorité, les États Membres voudraient peut-être étudier les moyens d'y contribuer. En application des règles en vigueur, le recours aux RSO pour financer le Mécanisme n'était pas justifié étant donné que ce dernier ne faisait pas partie de la structure de base.

42. Enfin, si les travaux aux fins de la budgétisation axée sur les résultats avaient déjà débuté, celle-ci ne pourrait être mise en œuvre qu'une fois d'autres conditions préalables remplies, ce qui était prévu aux alentours de 2025, lorsque le Cadre stratégique de résultats serait en place et que le nouveau système de planification des ressources d'entreprise aurait été déployé. Des informations actualisées sur cette question seraient communiquées.

43. La Directrice générale adjointe chargée de la gestion et des réformes par intérim a ajouté que, si le système de cybersécurité était relativement solide, au vu de la croissance rapide de l'OIM, des ressources financières et humaines supplémentaires avaient été allouées en vue de renforcer le réseau informatique et de parer aux éventuels risques de cybersécurité. Des informations détaillées actualisées seraient communiquées en 2024.

44. Avant de conclure sur ce point, le Président a rappelé que le Programme et Budget pour 2024 reposait sur la structure existante, et qu'une analyse indépendante de la structure organisationnelle de l'OIM avait été demandée par la Directrice générale. Il a remercié la Directrice générale d'avoir communiqué aux groupes régionaux des informations sur l'examen organisationnel, et l'Administration pour les efforts suivis qu'elle déployait aux fins d'une structuration organisationnelle qui renforçait la responsabilité en matière de résultats et l'utilisation optimale des ressources. Il a également fait observer que les premiers aménagements structurels requis au Siège seraient opérés au début de 2024, tandis que l'examen de la structure organisationnelle sur le terrain se poursuivrait jusqu'au deuxième trimestre de 2024.

45. Le Comité permanent a pris note du Programme et Budget pour 2024 reproduit dans le document C/114/6, et a recommandé que le Conseil approuve la partie administrative du budget à hauteur de 77 113 216 francs suisses, ainsi que la partie opérationnelle du budget à hauteur de 1,8 milliard de dollars É.-U.. Il a également recommandé que le Conseil invite la Directrice générale à procéder aux aménagements de la structure organisationnelle nécessaires, dans les limites des ressources disponibles, en tenant compte des opinions exprimées par les États Membres, et à rendre compte de ces aménagements à la prochaine session du Comité permanent.

Plan de travail provisoire des organes directeurs de l'OIM pour 2024

46. La Directrice générale, présentant le document intitulé Plan de travail provisoire des organes directeurs de l'OIM pour 2024 (S/33/12), a annoncé qu'une session extraordinaire du Conseil se tiendrait au premier semestre de 2024 afin que les États Membres puissent prendre connaissance de sa sélection de candidats aux postes de directeur général adjoint chargé des opérations et de directeur général adjoint chargé de la gestion et des réformes. Par ailleurs, une élection se tiendrait lors de la 115^e session du Conseil afin de nommer un vérificateur externe des comptes pour 2025, 2026 et 2027.

47. Le Comité permanent a pris note du document S/33/12.

Rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes

48. L'Administration a, à l'aide d'un diaporama, présenté le document intitulé Rapport sur la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes (S/33/3), et donné un aperçu des trois types d'audit externe – certification, performance et conformité – réalisés par le Vérificateur externe des comptes. La plupart des 39 recommandations en suspens étaient des recommandations stratégiques à long terme ou des recommandations opérationnelles, dont la mise en œuvre demandait du temps et des ressources. Il était donné suite à différentes recommandations relatives à la certification au moyen du Cadre de gouvernance interne, et l'objectif consistait à achever la mise en œuvre des autres recommandations de ce type à la faveur du nouveau système de planification des

ressources d'entreprise en 2024. Concernant les bureaux de pays, différents niveaux de maturité influent sur les efforts nécessaires pour donner suite aux recommandations découlant de l'audit, en particulier celles liées aux difficultés dues à l'absence d'accords adéquats en matière de privilèges et immunités. L'Organisation était résolue à donner suite à la totalité des recommandations, dont la majorité devrait être mise en œuvre d'ici à la fin de 2023.

49. La représentation d'un État Membre s'est déclarée préoccupée par le financement de la fonction d'audit interne et l'absence de croissance de cette fonction depuis 2016. Elle a également requis des informations actualisées suivies sur la cybersécurité, et notamment sur la manière dont les 4 millions de dollars É.-U. prélevés sur la réserve de RSO étaient utilisés aux fins d'améliorations essentielles, et a demandé à ce que les recommandations en suspens qui revêtaient le plus haut degré de priorité pour l'Organisation soient indiquées dans les futurs rapports d'étape. Un deuxième orateur s'est enquis de la manière dont l'Administration suivait la mise en œuvre des recommandations formulées par le Vérificateur externe des comptes, et a proposé qu'un système de surveillance ouvert aux États Membres soit instauré, tandis qu'une troisième a voulu savoir si l'Administration disposait de ressources suffisantes pour mettre en œuvre les recommandations en suspens dans les délais fixés. Elle a encouragé l'OIM à accorder la priorité aux recommandations susceptibles de déboucher sur des économies, ainsi que celles associées à la performance institutionnelle.

50. En réponse aux questions des délégations, l'Administration a indiqué que toutes les recommandations revêtaient un degré de priorité égal, et que les retards dans leur mise en œuvre étaient liés à des contraintes de financement mais aussi de temps, à l'introduction du nouveau système de planification des ressources d'entreprise et aux processus réglementaires des pays. Il existait un système interne permettant de suivre la mise en œuvre des recommandations du Vérificateur externe des comptes, mais compte tenu de la nature confidentielle de certaines recommandations, un système de surveillance ouvert aux États Membres nécessitait une réflexion plus poussée. Pour ce qui était du financement de la fonction d'audit interne, trois nouveaux postes d'audit interne avaient été approuvés dans le Programme et Budget pour 2024.

51. Le Comité permanent a pris note du document S/33/3.

Rapport sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général

52. La fonctionnaire responsable du Bureau de l'Inspecteur général, présentant le document intitulé Rapport sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général (S/33/4) établi par la précédente direction par intérim du Bureau de l'Inspecteur général, a indiqué que pendant la période considérée, 62 audits internes avaient été réalisés, et 1 551 dossiers avaient été traités et clos par la fonction d'enquête. Le nombre d'allégations reçues par la fonction d'enquête était passé à 1 931, contre 1 184 au cours de la période précédente. La fonctionnaire responsable s'est félicitée de la création de postes à l'appui de la fonction d'enquête, pour lesquels une procédure de recrutement était en cours, et a noté l'inclusion de trois postes supplémentaires à l'appui de l'audit interne dans le Programme et Budget pour 2024 (document C/114/6).

53. Deux représentations d'États Membres ont fait part de leur préoccupation face à l'augmentation du nombre de dossiers et à la formation d'un arriéré, tout en reconnaissant que cela pouvait être dû à des mécanismes de signalement et de responsabilité améliorés, à une meilleure connaissance de la plateforme Nous sommes tous concernés (We are all in), et à la taille accrue de l'Organisation. De manière générale, davantage d'informations sur la nature des affaires étaient souhaitées. Plusieurs orateurs ont constaté avec inquiétude le faible niveau de ressources et le manque de financements pour la fonction d'audit interne depuis 2016, l'un d'entre eux faisant observer que les fonctions d'audit interne d'organismes des Nations Unies dont la taille et le mandat étaient similaires étaient mieux dotées, et un autre requérant des informations sur l'efficacité de la

nature délocalisée de la structure d'audit interne. Une représentation s'est dite particulièrement préoccupée par la vacance des postes d'inspecteur général et d'inspecteur général adjoint.

54. Un orateur a demandé comment le Bureau coopérait avec le Vérificateur externe des comptes pour assurer une couverture efficace de la surveillance. Il a insisté sur la nécessité de donner suite aux constatations d'audit interne récurrentes et engagé le Bureau à accorder la priorité aux enquêtes pour activités frauduleuses. Il a encouragé le Bureau à inclure les résultats des indicateurs de performance clés dans les rapports futurs et a suggéré d'étudier la possibilité que l'évaluation fasse l'objet d'un point distinct à l'ordre du jour. Un autre orateur a demandé à ce que soient organisées des séances d'information réservées aux donateurs sur les rapports d'audit importants et leurs conclusions.

55. Plusieurs États Membres ont souligné l'importance des efforts déployés par l'Organisation en vue de prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel et d'y répondre. Une représentation a insisté sur la nécessité d'appliquer une approche centrée sur la victime, tout en notant que la mise en œuvre du cadre de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel continuait de varier dans les différentes opérations, et une seconde représentation s'est dite préoccupée par les dotations en effectif insuffisantes dans ce domaine.

56. La Directrice générale, reconnaissant les pénuries de personnel au sein du Bureau de l'Inspecteur général et insistant sur la détermination de l'Organisation à pourvoir ces postes dès que possible, a fait observer que le manque de personnel dans les fonctions juridiques et de ressources humaines pesait sur la capacité à mettre en œuvre les recommandations émanant du Bureau. Une Inspectrice générale par intérim jouissant d'une grande expérience avait été nommée, et 61 points de contact étaient chargés de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que du harcèlement sexuel.

57. La fonctionnaire responsable du Bureau de l'Inspecteur général, en réponse aux points soulevés, a indiqué que la plupart des allégations de manquement portaient sur des cas de fraude et de corruption, et que les allégations d'inconduite sexuelle avaient enregistré une légère hausse. Il était pris note de la suggestion de ventiler les dossiers par catégorie dans le rapport annuel. Bien que les efforts accrus visant à créer une culture de la parole et du signalement se traduisent par une augmentation du nombre d'allégations, il était nécessaire d'améliorer la transparence et la communication pour veiller à ce que les membres du personnel et les bénéficiaires comprennent le rôle du Bureau. Des procédures opérationnelles permanentes avaient été élaborées dans le but de renforcer les activités du Bureau, y compris pour ce qui était d'une approche centrée sur la victime. S'agissant des cas d'inconduite sexuelle, le travail mené par le Bureau était un élément de la réponse globale et multidimensionnelle qui était nécessaire. Des efforts étaient en cours en vue de pourvoir les postes vacants avec des personnes qualifiées et expérimentées et, concernant l'arriéré d'affaires au stade de la réception, le Bureau s'employait à traiter les signalements qui lui étaient communiqués et à y donner suite. Le Bureau serait inclus dans l'examen organisationnel, de manière à veiller à ce qu'il soit doté des moyens nécessaires pour répondre aux besoins futurs d'une grande organisation exposée à des risques changeants.

58. Une représentante du Bureau de l'Inspecteur général, soulignant une nouvelle fois la nécessité de disposer de financements suffisants pour la fonction d'audit interne et répondant aux questions des délégations, a indiqué que le Bureau collaborait étroitement avec le Vérificateur externe des comptes pour ce qui était des évaluations des risques et de la mise en œuvre du plan de travail annuel, et qu'il existait un système interne d'indicateurs de performance clés pour les activités d'audit interne ; des discussions étaient en cours sur l'intégration de ces indicateurs dans le cadre de gestion axée sur les résultats. Concernant les problèmes systémiques, la représentante a fait état de récentes mesures de gestion visant à régler des problèmes systémiques identifiés lors des audits internes, telles qu'un cadre de délégation de pouvoir et l'actualisation de politiques relatives à la gestion de la chaîne d'approvisionnement et aux partenaires d'exécution. Le Bureau avait amélioré la communication

d'informations à l'équipe chargée de l'initiative de réorganisation du mode de fonctionnement dans l'espoir que les problèmes systémiques et leurs causes profondes ne se reproduisent pas une fois le nouveau système de planification des ressources d'entreprise mis en place.

59. Le Comité permanent a pris note du document S/33/4.

Rapport du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM

60. La Présidente du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM a présenté le document intitulé Rapport d'activité du Comité consultatif pour les questions d'audit et de surveillance de l'OIM pour la période allant de septembre 2022 à août 2023 (S/33/10). Pendant la période considérée, les discussions menées au sein du Comité avaient porté sur divers domaines, notamment l'audit interne et les enquêtes ; la gestion des risques ; la planification stratégique et les résultats institutionnels ; les finances et la trésorerie ; l'évaluation centrale ; les affaires juridiques ; les ressources humaines et l'action du Médiateur ; la vérification externe des comptes ; et une possible participation au Corps commun d'inspection. L'Administration et le Comité avaient également examiné et actualisé le mandat du Comité afin de mieux tenir compte de son rôle consultatif. Les travaux à venir du Comité porteraient entre autres sur l'examen du plan annuel d'audit interne fondé sur les risques pour 2024 ; l'intégration des questions de diversité et d'inclusion ainsi que des objectifs de développement durable dans les concepts et stratégies d'audit interne ; la budgétisation axée sur les résultats ; l'établissement de rapports intégrés ; une réponse multisectorielle aux manquements, et notamment à la fraude, et l'apprentissage institutionnel ; la gestion intégrée des conflits ; un examen des opérations menées à l'échelle régionale et nationale ; et la politique de rotation.

61. La représentation d'un État Membre a demandé si le Comité pouvait envisager d'ajouter un aperçu des recommandations adressées à la Directrice générale, en précisant leur état de mise en œuvre. Par ailleurs, un aperçu distinct du taux de mise en œuvre des recommandations d'autres entités de surveillance correspondrait aux pratiques exemplaires des Nations Unies. Elle souhaiterait également connaître l'avis du Comité sur les risques associés au projet de bâtiment du Siège de l'OIM, ainsi que son point de vue sur le passif de l'OIM au titre de l'assurance maladie après la cessation de service, qui constituait un sujet de préoccupation majeur au sein du système des Nations Unies. Elle a appuyé avec force la participation au Corps commun d'inspection et salué l'intention du Comité d'axer ses efforts sur la fraude, et a fait part de son soutien à l'élaboration d'une politique spécifique de lutte contre la fraude accessible au public. Une autre représentation a dit souhaiter connaître la réponse de l'Administration à la recommandation formulée par le Comité que le Responsable de la gestion des risques procède à une évaluation des risques liés au processus global d'information financière de l'OIM dans le cadre de son plan de travail annuel, ainsi qu'à la préoccupation exprimée par le Comité quant à la proposition de rotation du Responsable de la gestion des risques.

62. La Présidente du Comité consultatif, en réponse aux points soulevés, a déclaré que le Comité se pencherait sur la question du projet de bâtiment du Siège au début de 2024. Pour ce qui était des recommandations formulées par le Comité à l'intention de la Directrice générale, conformément à la pratique instaurée en 2023, celles-ci étaient consignées dans le registre des mesures que le Comité communiquait à l'Administration et au Vérificateur externe, et qu'il serait ravi d'évoquer lors de ses réunions avec les États Membres. La Présidente a également accepté d'inscrire la question du passif de l'OIM au titre de l'assurance maladie après la cessation de service à l'ordre du jour d'une prochaine réunion. Concernant le Corps commun d'inspection, dans le contexte des changements en cours au Bureau de l'Inspecteur général et des importantes contraintes de financement, le Comité avait estimé que le moment n'était pas opportun pour devenir une organisation participante, mais que cela pourrait être souhaitable par la suite. Des considérations liées aux coûts jouaient également un rôle, compte tenu des contraintes budgétaires de l'OIM. En raison de l'importance fondamentale de la fonction de

Responsable de la gestion des risques, le Comité avait proposé de repousser la rotation du titulaire du poste, en particulier au vu d'une succession de départs de membres clés de l'équipe pour des postes plus attrayants.

63. La Directrice générale a loué le travail effectué à titre bénévole par le Comité consultatif et les précieux éclairages qu'il fournissait à la direction de l'OIM. À cette occasion, rappelant son attachement à la représentativité de l'Organisation, elle a encouragé les États Membres à identifier des candidats pour les postes clés vacants, à savoir ceux d'inspecteur général, d'inspecteur général adjoint et de médiateur. La valeur de l'Organisation se mesurait à celle de son personnel : les candidats devraient par conséquent être qualifiés, pleinement déterminés et acquis à l'action et la mission de l'OIM.

64. Le Comité permanent a pris note du document S/33/10.

Rapport sur les privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation

65. La Conseillère juridique a présenté à l'aide d'un diaporama le document intitulé Dixième rapport annuel du Directeur général sur l'amélioration des privilèges et immunités octroyés par les États à l'Organisation (S/33/5), qui portait sur la période allant du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023. Elle a rappelé que les dispositions de l'article 23 de la Constitution de l'OIM posaient les fondements juridiques de ces privilèges et immunités, et a relevé que, dans sa résolution n° 1266 du 26 novembre 2013, le Conseil avait invité les États Membres, observateurs et autres dans lesquels l'Organisation menait des activités (« États et territoires concernés ») à accorder à celle-ci des privilèges et immunités fondamentalement analogues à ceux auxquels les institutions spécialisées des Nations Unies avaient droit conformément à la Convention de 1947 sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées. Entre 2014 et 2023, le nombre d'États et de territoires concernés octroyant de tels privilèges et immunités était passé de 83 à 104.

66. Afin de renforcer les privilèges et immunités de l'OIM, l'Organisation continuerait d'œuvrer avec les États à l'élaboration d'accords bilatéraux. La Directrice générale proposait que le Comité permanent demande au Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM d'examiner les difficultés récurrentes relatives aux privilèges et immunités de l'Organisation en vue d'identifier des solutions pour examen ultérieur par le Comité permanent.

67. La Directrice générale a déclaré qu'elle serait reconnaissante à l'ensemble des États Membres de coopérer pour faire en sorte que les privilèges et immunités de l'OIM soient pleinement respectés à travers le monde. L'Organisation dépensait d'importantes sommes d'argent parce que ces privilèges et immunités n'étaient pas respectés dans 82 États Membres. Elle a encouragé les États Membres à prendre cette question très au sérieux et à œuvrer en vue d'obtenir de meilleurs résultats pour tous.

68. Le Comité permanent a pris note du document S/33/5 et a demandé au Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM d'examiner les difficultés récurrentes auxquelles l'OIM était confrontée en ce qui concernait ses privilèges et immunités, en vue d'identifier des solutions pour examen par le Comité permanent. Il a également recommandé que le Conseil demeure saisi de la question et qu'il réitère l'appel lancé à tous les États pour qu'ils accordent à l'Organisation des privilèges et immunités fondamentalement analogues à ceux octroyés aux institutions spécialisées des Nations Unies.

Plans concernant le bâtiment du Siège de l'OIM – Informations actualisées

69. L'Administration a présenté un diaporama qui appelait l'attention sur les points saillants du document intitulé Plans concernant le bâtiment du Siège de l'OIM : informations actualisées n° 9 (S/33/6). Le calendrier était actuellement respecté. L'OIM était prête à soumettre à l'État hôte une demande officielle de prêt à la construction d'un montant de 66,3 millions de francs suisses avant la fin de 2023 ; la réponse était attendue d'ici à 2025 et l'accord de prêt devrait être signé au début de 2026. En 2024, une demande de permis de construire serait déposée auprès de l'État hôte ; son traitement durerait environ une année. En 2024 et 2025, la stratégie et les documents d'achat seraient finalisés, et les options de locaux temporaires dans lesquels emménager en 2025 seraient identifiées. Les travaux préliminaires devraient commencer au début de 2026, et la première pierre serait posée au troisième trimestre de 2026. Les travaux de construction se poursuivraient jusqu'en 2028, et l'emménagement dans le bâtiment fraîchement mis en service serait effectué par étapes entre janvier et avril 2029.

70. Les budgets du projet étaient structurés en trois parties : le budget de construction (72 millions de francs suisses, pour lesquels le prêt à la construction serait utilisé) ; le budget couvrant le mobilier, le déménagement transitoire et la gestion de projet (financé par l'OIM) ; et le budget couvrant la possible incidence financière des risques (financé par l'OIM le cas échéant, mais sans augmentation connexe des contributions des États Membres).

71. Deux représentations ont demandé des éclaircissements sur la hausse des montants estimatifs des dépenses informatiques et relatives à la poursuite des activités et des dépenses d'entretien et de fonctionnement exposées dans l'annexe du document S/33/6, l'une d'entre elles s'enquérant également de la manière dont les dépenses d'entretien étaient estimées et pourraient être couvertes. L'autre a par ailleurs demandé si les dépenses liées à l'inflation, à la charge de l'OIM, seraient imputées aux travaux de construction et, dans ce cas, si cela était conforme aux conditions du prêt. Elle souhaitait également obtenir des précisions sur la manière dont le projet serait financé. Une autre représentation a demandé quel était le plan précis concernant le déménagement de l'OIM dans des locaux temporaires pour une durée de trois ans, espérant qu'il ne s'accompagne pas d'effets négatifs sur le fonctionnement de l'Organisation. Elle a encouragé l'atténuation des risques et la réduction des coûts estimatifs y afférents, et s'est réjouie de la conformité du nouveau bâtiment avec les exigences d'accessibilité.

72. L'Administration, répondant aux questions soulevées, a indiqué que l'estimation initiale des dépenses informatiques et relatives à la poursuite des activités, établie en 2020, était très générale et ne se fondait pas sur le concept retenu. De plus, en 2020, les lourdes conséquences de la pandémie de COVID-19 sur le fonctionnement de l'Organisation n'étaient pas encore connues. Le montant estimatif révisé des dépenses informatiques et relatives à la poursuite des activités, fixé à 4 342 000 francs suisses, reposait sur les exigences du projet concret définies en concertation avec les ingénieurs et architectes spécialisés, et prenait en compte l'ensemble des nouveaux logiciels, systèmes et équipements nécessaires des salles de conférence. De même, le montant estimatif révisé des dépenses d'entretien et de fonctionnement reposait désormais sur un calcul précis des dépenses relatives à l'entretien du bâtiment, aux produits de base, à la gestion des déchets, etc., alors que l'estimation précédente était de nature très générale. Pour ce qui était de l'atténuation des risques, l'OIM avait pu tirer des enseignements de l'expérience d'autres organisations internationales, d'autant plus que les architectes retenus s'étaient associés à l'architecte du bâtiment de Médecins Sans Frontières, très similaire au nouveau bâtiment de l'OIM. Les coûts liés aux risques devraient donc baisser plutôt qu'augmenter. Des locaux temporaires potentiels étaient encore en cours d'examen, l'objectif étant de perturber le moins possible l'action de l'OIM. Un certain nombre de locaux seraient

prêts à accueillir l'Organisation d'ici à la fin de 2025, et les progrès accomplis à cet égard seraient communiqués lors de la prochaine session.

73. Le Comité permanent a pris note du document S/33/6.

Rapport de la Présidente du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM

74. La représentation de l'Allemagne, s'exprimant au nom de la Présidente du Groupe de travail sur les partenariats, la gouvernance et les priorités organisationnelles de l'OIM, a indiqué que, depuis que le Comité permanent s'était réuni en juin 2023, le Groupe de travail avait tenu une réunion, lors de laquelle il avait étudié les sujets suivants : les conséquences de la participation de l'OIM au CCI et à la CFPI ; la proposition de l'Inde concernant le renforcement de la sécurité sociale des travailleurs migrants et l'identification des écarts entre l'offre et la demande de compétences à l'échelle mondiale ; et une proposition conjointe de l'Allemagne et du Rwanda, au nom du Groupe des États d'Afrique, sur le thème du changement climatique et de la mobilité.

75. La présidence du CCI avait donné un exposé détaillant le mandat et les activités du Corps et avait répondu aux questions des États Membres, qui avaient principalement porté sur les coûts de la participation au CCI et sur la procédure à suivre si l'OIM décidait de participer. Les États Membres ayant pris la parole avaient fait part de leur soutien à l'éventuelle participation de l'OIM au CCI et avaient demandé à l'Administration de fournir des informations supplémentaires sur les coûts et les étapes suivantes en vue d'un examen approfondi par le Groupe de travail.

76. Concernant la participation à la CFPI, l'Administration avait expliqué que le processus interne d'examen des contrats était achevé et que le nouveau cadre contractuel avait été approuvé par la Directrice générale. Le cadre avait rapproché l'OIM du cadre de la CFPI, et serait mis en œuvre à partir de 2024 à la faveur d'une approche progressive d'une durée de trois ans. Le Groupe de travail avait demandé à l'Administration de communiquer des informations actualisées sur la mise en œuvre du nouveau cadre contractuel.

77. Pour ce qui était de la proposition de l'Inde, les États Membres s'étaient félicités de l'attention suivie accordée à cette question et avaient appuyé la poursuite de son examen par le Groupe de travail. L'Administration avait fourni des informations actualisées sur les efforts qu'elle avait déployés dans le domaine de la transférabilité des prestations de sécurité sociale et des pénuries de compétences à l'échelle mondiale, et avait attiré l'attention sur sa collaboration avec des parties prenantes clés telles que l'OIT. Il avait été proposé que la question soit réexaminée par le Groupe de travail lors de sa prochaine réunion et que des exposés y afférents soient donnés par l'OIM et l'OIT.

78. Enfin, concernant la proposition conjointe de l'Allemagne et du Rwanda, au nom du Groupe des États d'Afrique, sur le thème du changement climatique et de la mobilité, il avait été convenu que la question serait inscrite à l'ordre du jour du Groupe de travail et que la proposition serait exposée plus en détail par les États Membres susmentionnés.

79. Une représentation a indiqué se féliciter des progrès accomplis dans le cadre des discussions sur l'éventuelle participation de l'OIM au CCI ; l'exposé donné par la présidence du CCI avait permis de tirer au clair les questions en suspens et il devrait être désormais possible d'établir une feuille de route, assortie d'un calendrier, aux fins d'une décision des États Membres en 2024.

80. Le Comité permanent a pris note de l'exposé.

Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines

81. L'Administration a présenté un diaporama sur les principaux faits nouveaux en matière de gestion des ressources humaines survenus de 2022 à 2023. L'effectif mondial de l'Organisation comptait quelque 20 000 personnes, représentant 177 nationalités, et comprenait une part relativement faible de personnel de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international. La vaste majorité du personnel provenait de pays non membres du CAD de l'OCDE, sauf aux postes de grade supérieur de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, à savoir P-5 à D-2, parmi lesquels seulement 63 nationalités étaient représentées et deux tiers du personnel provenaient de pays membres du CAD de l'OCDE. La représentation des genres aux différents grades était relativement équilibrée jusqu'au niveau P-4, mais les femmes étaient sous-représentées aux échelons supérieurs, les hommes occupant 58 % des postes aux grades P-5 et supérieurs. Les nouvelles nominations prévues aux grades D-1 et D-2 aideraient à rétablir l'équilibre à ces échelons. L'Administration s'employait à corriger ces déséquilibres.

82. L'Organisation élaborait sa stratégie axée sur les personnes pour la période 2024-2028, dont le déploiement était prévu après le lancement du plan stratégique de la Directrice générale pour cette même période. En 2023, les autres activités et défis clés avaient notamment été les suivants : la mise en œuvre, qui prenait du temps, du nouveau système de planification des ressources d'entreprise Oracle ; la diffusion des résultats de la troisième enquête mondiale auprès du personnel ; la révision du processus de rotation ; l'élaboration d'un nouveau paysage contractuel ; des travaux préparatoires concernant un programme complet de développement des capacités de direction ; une attention accrue accordée aux initiatives en faveur de la diversité ; et le développement de l'initiative relative à la Réserve d'affectation dans le cadre de la planification des successions, l'accent étant mis sur les États Membres non représentés et sous-représentés, conformément aux recommandations issues de l'évaluation du MOPAN réalisée récemment.

83. En sus du déploiement du système de planification des ressources d'entreprise et de la mise en œuvre des éléments du Cadre de gouvernance interne, les défis pour 2024 et au-delà comprenaient la réforme contractuelle, qui supposait de passer de 18 à 9 types de contrats différents sans nuire à la flexibilité de l'Organisation, ainsi que la participation de l'OIM au processus de réforme des Nations Unies, y compris les effets de ce processus sur la gestion des ressources humaines. Il était prévu de moderniser et de simplifier la politique de ressources humaines de l'Organisation et d'assurer un appui au personnel en matière de santé et de bien-être. Il était également important de mettre l'accent sur les éléments tant stratégiques que fondamentaux des ressources humaines et d'investir dans ceux-ci. Il convenait de remédier aux lacunes existantes en matière de financement et aux fonctions manquantes, notamment en ce qui concernait le rôle de l'intelligence artificielle dans les solutions de ressources humaines. D'autres domaines auxquels il convenait d'accorder de l'attention comprenaient l'organisation des carrières, la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, la rémunération et les prestations.

84. Les résultats de la dernière enquête mondiale auprès du personnel avaient été généralement positifs ; l'Organisation avait obtenu des résultats aussi bons, voire meilleurs dans certains domaines, que dans l'enquête réalisée en 2021. Par exemple, l'OIM avait enregistré de bons résultats concernant la connaissance par le personnel de la mission et des buts de l'Organisation ; les voies permettant de signaler un manquement ou un comportement contraire à l'éthique ; le sentiment de fierté du personnel concernant son lieu de travail ; et le travail d'équipe, mais n'avait pas obtenu d'aussi bons résultats dans des domaines tels que la gestion appropriée des membres du personnel obtenant des résultats insuffisants ; l'appui offert au personnel pour faire face au stress ; l'application de procédures de sélection justes, transparentes et sans exclusive aux fins du développement professionnel ; l'appui fourni au personnel pour trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; l'accès à la formation informelle ; et le fait de garantir que le personnel n'était pas exposé à un niveau de stress

inacceptable. Dans cette enquête, le facteur le plus marquant était le lieu d'affectation du personnel. Il convenait également de relever que, par rapport à d'autres organismes des Nations Unies, l'OIM avait obtenu des résultats dépassant de loin le niveau médian, notamment en ce qui concernait la formation informelle et le signalement des manquements.

85. Pour la suite, il était important de veiller à ce que les effectifs de l'OIM participent à la mise en œuvre du nouveau plan stratégique. Des investissements supplémentaires étaient nécessaires, y compris concernant les postes de responsable Ressources humaines régional, les programmes de formation et la gestion des résultats. Il était également important de s'atteler à réformer le paysage contractuel, à renforcer la diversité, à remédier au problème des États Membres non représentés ou sous-représentés, et à améliorer l'appui offert au personnel.

86. La Directrice générale a relevé que l'Organisation recruterait prochainement du personnel pour tout un éventail de postes. Le processus de recrutement serait axé sur la diversité, en particulier géographique.

87. Au cours de la discussion qui a suivi, la représentation d'un État Membre a fait observer que, pour permettre la formulation d'observations pertinentes, il aurait été utile de communiquer à l'avance les renseignements contenus dans l'exposé. Afin de parvenir à la parité absolue, il était important, en plus de remédier à la sous-représentation des femmes aux postes de niveau supérieur, de se pencher sur leur surreprésentation dans d'autres catégories. La représentation de l'État Membre a demandé si la stratégie axée sur les personnes serait soumise aux États Membres pour examen avant d'être déployée. En ce qui concernait les statistiques, il serait utile de disposer de données ventilées par État Membre et par poste occupé. Une délégation a demandé des renseignements sur la part des effectifs présentant un handicap et sur les mesures appliquées pour intégrer ces personnes, et si l'Organisation disposait d'une stratégie à cet effet. Une autre délégation a encouragé l'Administration à informer les délégations quand des avis de vacance étaient publiés afin qu'elles puissent relayer l'information.

88. L'Administration a fait observer que, même si elle avait mis l'accent sur les postes de niveau supérieur jouant un rôle moteur pour l'action de l'Organisation, l'objectif était de parvenir à une représentation équilibrée des genres à tous les niveaux. L'Administration serait heureuse d'organiser des consultations avec les États Membres intéressés pour examiner la stratégie axée sur les personnes. Le nouveau système de gestion des résultats était innovant, prévoyant des examens trimestriels pour simplifier l'établissement des objectifs et de rapports, et comprenait un retour d'informations complet en fin de cycle. Le processus de recrutement mettait toujours l'accent sur l'intégrité et la diversité géographique et était conforme à l'objectif de la Directrice générale consistant à attirer des personnes présentant un handicap. La stratégie axée sur les personnes portait aussi sur l'inclusion des personnes présentant un handicap, y compris la publication des avis de vacance sur des supports accessibles. Afin de recruter du personnel présentant un handicap et de mieux l'intégrer, des fonds étaient à disposition pour la réalisation d'aménagements raisonnables. Toutefois, obtenir des données concernant le handicap sur le lieu de travail était un défi, car les personnes ne souhaitaient pas forcément déclarer qu'elles présentaient un handicap. Même si des mesures étaient prises en ce sens, il y avait encore du chemin à faire. Les ressources actuelles ne permettaient pas de partager systématiquement tous les avis de vacance de poste ; cependant, les États Membres étaient encouragés à consulter régulièrement les listes de vacances de postes, qui étaient publiées une fois par semaine.

89. Le Comité a pris note de l'exposé de l'Administration.

Déclaration du Président du Comité mondial de l'Association du personnel

90. Le Président du Comité mondial de l'Association du personnel a, dans un exposé accompagné d'un certain nombre de diapositives, mis en avant les priorités pour la période 2023-2024. Le Comité mondial de l'Association du personnel soutenait l'approche axée sur les personnes de la Directrice générale, soulignant la nécessité de faire respecter les droits du personnel et d'assurer un traitement équitable.

91. Pour la période 2023-2024, les priorités du Comité mondial de l'Association du personnel avaient porté sur plusieurs domaines clés. Le premier consistait à assurer la reconnaissance du travail des organismes composés de personnel élu démocratiquement, à savoir le Comité mondial de l'Association du personnel et les comités nationaux de l'Association du personnel, et à l'appuyer. Ces comités travaillaient avec l'Administration sur un accord de reconnaissance renforcé ; pour que la prise de décisions soit efficace, elle devait être fondée sur la responsabilité et sur des processus équitables, transparents et participatifs. Saluant les efforts déployés par l'Administration et les progrès réalisés à ce jour concernant les contrats, les prestations et les indemnités du personnel de l'OIM, y compris la réforme contractuelle annoncée par la Directrice générale, le Président a souligné qu'il était nécessaire de revoir les modalités de contrat pour améliorer la sécurité de l'emploi tout en préservant la flexibilité opérationnelle de l'Organisation. Le personnel devait avoir la possibilité de contribuer au système de sécurité sociale et d'en bénéficier. Un cadre contractuel clair permettrait de renforcer la transparence et de garantir un traitement équitable.

92. Le Comité mondial de l'Association du personnel appuyait les efforts de l'Administration concernant la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi que l'organisation des carrières. Afin d'assurer une meilleure fidélisation du personnel, l'Administration devait investir dans des possibilités de formation, mettre en valeur les talents internes, proposer des possibilités plus vastes d'évolution de carrière et mettre au point des parcours de carrière clairement définis. Tous ces éléments étaient particulièrement importants dans le cadre des processus de restructuration.

93. Le Comité mondial de l'Association du personnel se tenait prêt à coopérer avec l'Administration pour renforcer le système interne d'administration de la justice afin de favoriser une culture reposant sur la confiance, la responsabilité et l'équité. Les réformes devaient mettre l'accent sur la prévention des conflits à un stade précoce et le renforcement de la résolution informelle des conflits, ainsi que sur la lutte contre toutes les formes de discrimination.

94. Le Comité permanent a pris note de l'exposé du Président du Comité mondial de l'Association du personnel de l'OIM.

Échange de vues sur les thèmes proposés par les Membres

95. Avant de présenter les deux thèmes de discussion, la Directrice générale adjointe chargée des opérations a brièvement évoqué le document intitulé Fonds de l'OIM pour le développement : Rapport d'activité pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2023 (S/33/9). Elle s'est déclarée reconnaissante pour les plus de 17 millions de dollars É.-U. mis à disposition en 2023 pour aider les États Membres en développement, dont 59 États avaient déjà bénéficié. Les demandes de financement de projets témoignaient d'une attention accrue portée à la migration, à l'environnement et au changement climatique, ainsi qu'aux projets visant à aider les États Membres à élaborer des politiques relatives à la migration.

96. Notant l'importance du Fonds de l'OIM pour le développement aux fins de la lutte contre les causes profondes de la migration et des réponses aux défis connexes, la représentation d'un État Membre s'est félicitée du soutien que son pays avait reçu du Fonds et a encouragé la poursuite

de la coopération. Une deuxième représentation a souligné que le Fonds était un mécanisme visant à soutenir les initiatives qui comblaient les lacunes du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

a) Obtenir des résultats grâce aux données à des fins d'action, d'analyse et de prévision

97. La Directrice générale adjointe chargée des opérations a déclaré que, à une époque où les défis étaient plus interconnectés que jamais et où les besoins mondiaux dépassaient la capacité à les relever, l'analyse de données permettant de prévenir et d'anticiper grâce à des mesures précoces jouait un rôle fondamental. L'OIM avait produit le tout premier rapport mondial sur l'état d'avancement des solutions aux déplacements internes, rendant compte des efforts de l'Organisation dans la recherche de solutions fondées sur des éléments factuels et offrant une analyse complète des facteurs qui pourraient donner aux personnes déplacées à l'intérieur de leur pays les moyens de s'orienter vers des solutions durables. L'OIM s'employait également à promouvoir la compréhension à l'échelle mondiale des flux et des tendances migratoires le long des grands couloirs de migration dans le monde, dans le but d'éclairer la coordination des politiques et de fournir la base d'éléments factuels nécessaire pour créer, développer et améliorer des voies régulières. Le changement climatique transformait les schémas migratoires et les décideurs avaient besoin de données fiables pour prendre des mesures préventives efficaces. L'OIM utilisait des modèles de pointe relatifs au changement climatique et à la migration pour fournir des éclairages utiles sur les conséquences en matière de mobilité des différents scénarios possibles, qui pourraient être utilisés dans le cadre d'efforts collectifs visant à répondre aux besoins urgents des communautés qui étaient en première ligne des changements dans le monde.

98. L'Administration a présenté le document intitulé *Obtenir des résultats grâce aux données à des fins d'action, d'analyse et de prévision (S/33/8)* ; présentation qu'elle a complétée par un diaporama. Dans un monde regorgeant de données, l'information ne renvoyait pas seulement à des chiffres et à des statistiques, mais aussi à des personnes, à des solutions et à des possibilités. Pour faire face aux défis mondiaux, des données en temps réel et des analyses solides étaient nécessaires afin d'orienter les actions visant à bâtir l'avenir souhaité.

99. En 2023, l'OIM menait des activités dans les trois domaines suivants : données à des fins d'action, données d'analyse et données de prévision. Dans le premier domaine, le premier rapport mondial sur l'état d'avancement des solutions aux déplacements internes, qui visait à fournir des données factuelles pour guider la planification à long terme, serait lancé à la fin de novembre 2023. Dans le deuxième domaine, l'analyse des données sur les défis démographiques et les possibilités d'emploi, ainsi que sur les endroits où des personnes étaient disponibles pour travailler, contribuerait à faire le lien entre certains des défis démographiques urgents et des possibilités dans le monde en développement et dans le monde développé. Dans le troisième domaine, l'analyse des données et la modélisation faciliteraient l'identification de certains risques et possibilités émergents et le pilotage d'une initiative d'analyse prospective permettrait d'éclairer les décisions opérationnelles et de fournir un outil pour le dialogue et la planification. La préparation était plus efficace et contribuait à la fourniture de solutions durables et résilientes au climat pour tout un chacun.

100. Au cours de la discussion qui a suivi, de nombreux États Membres ont fait part de leur satisfaction concernant l'importance accrue que l'OIM accordait à la collecte et à la meilleure utilisation des données pour éclairer la prise de décisions ainsi que la planification et la mise en œuvre de politiques migratoires par des éléments factuels et des analyses solides dans le cadre d'une approche fondée sur les données. Deux orateurs ont dit que les données sur la migration constituaient un outil essentiel pour l'accès à des migrations sûres, régulières et ordonnées, et qu'une base de données solide comprenant des bulletins en temps réel et des produits d'analyse était indispensable pour appuyer les responsables politiques et les décideurs. Renforcer à l'échelle mondiale les capacités permettant d'utiliser les données aux fins des décisions en matière de politique migratoire et d'aide

humanitaire constituait une prochaine étape essentielle. Un État Membre a indiqué que les approches fondées sur les données pourraient également faire progresser des discussions et des travaux importants sur la mise en correspondance des compétences des migrants avec les possibilités existant dans des pays de destination, ainsi que sur la mesure des effets connexes et de la contribution des migrants à la croissance économique et au développement dans leurs sociétés. Un autre État Membre a cependant fait remarquer que les données à elles seules ne suffisaient pas, il était donc important de continuer à œuvrer pour garantir la qualité et la comparabilité des données. L'ambition était de faire de l'OIM la première source de statistiques et de prévisions sur les migrations à l'échelle internationale. En ce qui concernait le premier rapport mondial périodique sur l'état d'avancement des solutions aux déplacements internes, un État Membre a invité instamment l'OIM à coordonner ses constatations avec l'Observatoire des situations de déplacement interne afin d'assurer la cohérence en matière de compilation et de gouvernance des données sur les déplacements internes.

101. Un État Membre et la représentation d'un groupe régional ont salué l'approche qui tenait compte des couloirs dans leur ensemble et allait au-delà des simples analyses des causes profondes, mettant l'accent sur les déplacements des personnes et les risques et vulnérabilités associés. Un tel exercice faisait apparaître les possibilités et les changements positifs qui découlaient de la migration, comme la mobilisation de la diaspora ou les rapatriements de fonds. La représentation d'un groupe d'États Membres a fait part de son soutien aux efforts déployés en vue de recueillir des données à l'échelle mondiale concernant le lien entre le changement climatique et la mobilité et de rassembler des spécialistes du monde entier pour réfléchir aux effets à moyen et à long terme, l'objectif étant de renforcer la capacité de l'OIM à prévoir la mobilité dans ce contexte et à agir de manière proactive.

102. Plusieurs orateurs ont accueilli avec satisfaction le fait que la Stratégie de l'OIM en matière de données pour la période 2020-2025 avait permis de disposer d'une ligne de conduite plus stratégique pour renforcer son système de données. La représentation d'un groupe d'États Membres appréciait que l'engagement pris en faveur de l'égalité des genres constitue un principe fondamental de la Stratégie, et un autre État Membre s'est joint à elle pour saluer la collecte et l'analyse de données tenant compte du genre réalisées par l'Institut mondial des données, qui joueraient un rôle déterminant dans la mise en œuvre d'une approche fondée sur les droits humains en matière de migration. Ce même État Membre a pris note avec satisfaction de l'établissement du nouveau Laboratoire GenMig de recherche stratégique sur le genre et la migration.

103. La représentation d'un groupe régional a appelé l'OIM à mieux diffuser les résultats de la Matrice de suivi des déplacements, du projet sur les migrants portés disparus et des indicateurs de gouvernance des migrations. Trois orateurs attendaient avec intérêt les nouveaux outils d'analyse de données interactifs, dont le lancement était prévu en 2024, qui devraient permettre d'appréhender les flux et les tendances migratoires en temps réel à l'échelle mondiale et d'établir les profils des migrants le long des couloirs de migration, y compris concernant les mouvements liés au climat, et deux autres représentations ont demandé des formations sur ces outils. En particulier, une plateforme spéciale de renseignement sur la migration qui ferait office de « guichet unique » faciliterait la diffusion des résultats analytiques. La représentation d'un groupe régional a appelé à accroître encore l'interactivité de ces outils, afin d'améliorer la collecte de données sur la démographie des migrants et de permettre d'appréhender en temps réel et à l'échelle mondiale la nature multidimensionnelle et transversale du phénomène migratoire, des flux et des tendances en la matière, de manière à garantir que le discours public concernant la migration soit fondé sur des éléments factuels et à forger une image plus réaliste, plus humaine et plus constructive des migrants.

104. La représentation d'un groupe d'États Membres appuyait pleinement les efforts déployés par l'OIM pour étudier et développer les activités de prévision et encourager une culture tournée vers l'avenir. L'exercice pilote d'analyse prospective était un outil prometteur pour la détection et le relais des signes de potentielles nouvelles tendances à l'échelle mondiale dans le cadre de la transition d'une

gestion des migrations dictée par les événements à une gestion proactive. En outre, la représentation d'un État Membre a fait remarquer que les efforts visant à accroître la capacité de prévision de l'OIM aideraient les États Membres à passer d'une approche de la gestion des migrations principalement dictée par les événements à une approche permettant d'anticiper et de créer des possibilités de migrations sûres, ordonnées et régulières. Un autre État Membre a mis en garde contre le fait que les activités de prévision n'étaient utiles que si les données disponibles étaient utilisées pour éclairer les politiques et orienter des mesures préventives en temps utile.

105. Des orateurs ont encouragé l'OIM à collaborer étroitement avec les bureaux nationaux de la statistique et d'autres partenaires pertinents tels que des institutions chargées des données en Afrique. La représentation d'un groupe d'États Membres a appelé à fournir des efforts pour renforcer et rassembler les différents ensembles de données existants, examiner les possibilités permettant de tirer profit du potentiel de données et de méthodes innovantes et mettre en commun différentes connaissances à l'échelle mondiale de manière à accroître la précision des analyses. Elle a également préconisé de renforcer la coopération avec d'autres organismes d'aide afin d'accroître l'interopérabilité et d'éviter tout chevauchement.

106. En réponse aux points soulevés, l'Administration a dit que la coopération revêtait une importance capitale. L'OIM disposait de bureaux régionaux et l'Institut mondial des données comptait des pôles de données régionaux ; les États Membres étaient encouragés à collaborer avec les équipes chargées des données dans leur région. L'OIM assurerait effectivement la coordination de ses constatations avec l'Observatoire des situations de déplacement interne et, dans la plupart de ses activités concernant les solutions au déplacement, l'Organisation collaborait non seulement avec la société civile, mais aussi avec des organismes des Nations Unies. L'OIM pourrait proposer aux États Membres une formation sur les outils en cours d'élaboration.

b) Adaptation des programmes de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences pour les personnes ayant des besoins en matière de protection internationale : créer des voies de migration de main-d'œuvre plus souples, plus inclusives et plus adaptées pour tous

107. La Directrice générale adjointe chargée des opérations a dit que les voies régulières favorisaient l'inclusivité des communautés et généraient de meilleures possibilités pour les économies et les sociétés. Plus on pouvait mettre en correspondance les personnes avec les possibilités, meilleurs étaient les résultats économiques, sociaux et culturels. Les voies de migration de main-d'œuvre permettaient de manière innovante de tirer parti des compétences des personnes et de leurs talents, tout en offrant des solutions potentiellement durables à leurs besoins de protection et en exploitant le potentiel des migrations afin de créer des possibilités et de favoriser la prospérité pour tous. Réaliser le potentiel de la mobilité de la main-d'œuvre en faveur des personnes ayant besoin d'une protection internationale supposait de reconnaître que les voies régulières existantes ne permettaient pas de répondre aux demandes croissantes en matière de compétences et/ou de travailleurs. Pour remédier au problème, il était nécessaire que les parties prenantes fournissent des efforts conjoints et que les gouvernements, le secteur privé et la société civile collaborent activement.

108. L'Administration a présenté le document intitulé *Adaptation des programmes de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences pour les personnes ayant des besoins en matière de protection internationale : créer des voies de migration de main-d'œuvre plus souples, plus inclusives et plus adaptées pour tous* (S/33/11) à l'aide d'un diaporama. Ce document exposait les possibilités et les défis concernant les programmes de mobilité de la main-d'œuvre fondée sur les compétences. En facilitant le mouvement de personnes des pays de premier asile vers des pays dans lesquels leurs compétences étaient recherchées, les voies de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences pouvaient à la fois répondre aux besoins économiques des pays de destination et offrir

des solutions aux 37 millions de personnes qui, d'après des estimations, se trouveraient en dehors de leur pays et auraient besoin d'une protection internationale.

109. Une approche de la migration fondée sur les compétences englobait les politiques relatives à la migration humanitaire et celles relatives à la migration de main-d'œuvre, ainsi que les instruments internationaux tels que le Pacte mondial sur les réfugiés et le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Plusieurs pays mettaient à l'essai des programmes qui associaient la migration fondée sur les compétences et la protection internationale pour identifier les obstacles en matière d'accès auxquels étaient confrontées les personnes ayant des besoins en matière de protection internationale ainsi que des solutions potentielles. Les États Membres étaient encouragés à soutenir la création d'autres projets pilotes innovants et à promouvoir le dialogue entre les partenaires gouvernementaux, de la société civile et du secteur privé intéressés au moyen des plateformes existantes comme l'Alliance mondiale pour la mobilité des travailleurs réfugiés.

110. Afin de surmonter les obstacles et d'exploiter le potentiel des voies de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences, il était nécessaire d'assurer la cohérence entre les politiques et les programmes existants. Pour ce faire, l'Organisation mettrait à profit les plateformes mondiales, notamment au titre de ses fonctions de coordination du Réseau des Nations Unies sur les migrations, pour sensibiliser aux risques et aux conséquences involontaires que les voies pouvaient comporter. L'OIM collaborait étroitement avec le HCR et les États Membres pour promouvoir la mobilité des travailleurs réfugiés en tant que solution dans un pays tiers intervenant en complément de la réinstallation, et les deux organisations facilitaient également des solutions de mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre d'une approche plus vaste fondée sur les routes migratoires afin de relever le défi transnational des mouvements mixtes. L'Organisation cherchait à élargir la mobilisation au-delà du secteur habituel de l'humanitaire et de la réinstallation, par exemple en réalisant une cartographie des acteurs dans l'espace non humanitaire et en identifiant des points d'entrée à des fins de sensibilisation et de mobilisation.

111. Plusieurs orateurs se sont déclarés satisfaits du document, soulignant son caractère global et la clarté de l'analyse, tandis que d'autres se sont félicités du rôle moteur joué par l'OIM concernant le projet Talents déplacés pour l'Europe et le Partenariat Afrique-EU sur les migrations, la mobilité et l'emploi. Il a été généralement admis que des voies de migration de main-d'œuvre bien gérées amélioreraient la vie des personnes ayant besoin d'une protection internationale et contribueraient à la croissance économique dans les pays d'origine, de transit et de destination. Les voies complémentaires de mobilité de la main-d'œuvre constituaient un outil nouveau et innovant à cet effet, qui pouvait avoir un effet transformateur s'il était utilisé en complément des voies traditionnelles fondées sur les vulnérabilités.

112. Diverses représentations ont évoqué les mesures que leurs gouvernements respectifs avaient prises pour adapter les programmes de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale. Ces mesures comprenaient la simplification des démarches aux fins de l'obtention de permis de travail et la suppression des évaluations des compétences et des exigences minimales en matière d'expérience professionnelle. Deux représentations ont invité instamment les autres États Membres à rejoindre l'Alliance mondiale afin de prendre part à la discussion mondiale sur des voies de migration de main-d'œuvre inclusives, et ont souligné que le Forum mondial sur les réfugiés 2023 constituait une occasion opportune d'en apprendre davantage sur le sujet.

113. D'autres obstacles concernant les voies de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences ont été relevés par plusieurs représentations d'États Membres, notamment l'accès aux documents de voyage, la déqualification de migrants hautement qualifiés et le manque d'équité salariale. La représentation d'un État Membre a encouragé l'Organisation à aller au-delà des

propositions exposées dans le document et à déterminer ce qui devait être fait pour rendre les grandes routes migratoires plus accessibles aux personnes ayant des besoins en matière de protection internationale. Une deuxième représentation a souligné que les voies complémentaires ne devraient pas remplacer ni compromettre les programmes fondés sur les vulnérabilités. Une troisième représentation a insisté sur l'importance de créer des conditions permettant le retour afin de ne pas favoriser l'émigration systémique des personnes qualifiées, et une quatrième a demandé si les voies de migration saisonnière pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale avaient été prises en compte.

114. De nombreuses représentations ont repris à leur compte la nécessité de poursuivre la coopération entre les États Membres et avec les organisations internationales pour continuer de progresser vers un monde équitable, inclusif et prospère, dans lequel les compétences et le potentiel des personnes ayant des besoins en matière de protection internationale étaient reconnus et valorisés. Une autre représentation a encouragé le partage des pratiques exemplaires et l'élaboration de stratégies innovantes permettant de reconnaître les compétences et les qualifications des migrants, et une troisième représentation a proposé que l'OIM facilite le dialogue bilatéral et multilatéral aux fins de la mise en place de textes législatifs, de politiques et d'accords favorables, selon que de besoin.

115. Des représentations se sont félicitées de la collaboration entre l'Organisation et le HCR et l'une d'entre elles a salué les efforts déployés par les deux organisations pour répondre à diverses préoccupations dans des situations de mouvements mixtes, tandis qu'une autre a demandé des renseignements complémentaires concernant le cadre de coopération. Toute approche associant la migration fondée sur les compétences et la protection internationale devrait reposer sur les objectifs fixés dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières.

116. L'Administration a accueilli avec satisfaction les réactions positives et les encouragements des États Membres concernant les voies de migration de main-d'œuvre fondée sur les compétences. En ce qui concernait les questions soulevées, le HCR était un partenaire naturel avec lequel l'OIM procédait à la révision de son cadre de collaboration. Au sujet du travail saisonnier pour les personnes ayant besoin d'une protection internationale, il faudrait que des garanties contre le refoulement soient mises en place.

117. Le Comité permanent a pris note des documents S/33/8, S/33/9 et S/33/11 et des observations formulées par les États Membres.

Autres questions

118. Sur la suggestion du Président, qui a rappelé la note sur le processus de nomination aux postes de directeur général adjoint, distribuée le 13 juillet 2023, et qui a également fait remarquer que le processus de nomination pouvait durer plus de six mois, le Comité permanent est convenu de recommander au Conseil d'autoriser la prolongation du contrat de la Directrice générale adjointe chargée des opérations jusqu'à l'aboutissement du processus de nomination aux postes de directeur général adjoint.

Clôture de la session

119. Le Président a déclaré close la trente-troisième session du Comité permanent des programmes et des finances le vendredi 3 novembre 2023 à 13 h 25.