

Renforcer les capacités du Secrétariat de l'ONUSIDA à réaliser les objectifs mondiaux de lutte contre le sida et à intégrer le sida dans le programme de développement pour l'après-2015.



48 millions de dollars EU

Réduction des coûts pendant l'exercice biennal 2012–2013

20%

de réduction des coûts généraux de fonctionnement

10%

de réduction du personnel

70%

du personnel sur le terrain

Obtention des résultats

Atteindre les objectifs mondiaux de lutte contre le sida pour 2015 et intégrer le sida dans la période après 2015.

La Déclaration politique de 2011 sur le VIH/sida, adoptée par l'Assemblée générale de l'ONU, avec sa série de 10 objectifs mondiaux de lutte contre le sida, a constitué un signe de l'engagement de la communauté internationale à atteindre les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), notamment l'Objectif 6 (à savoir Combattre le VIH/sida, le paludisme et d'autres maladies). Cette Déclaration reconnaît l'importance de l'accélération des efforts d'intégration de la prévention, du traitement, des soins et du soutien pour la lutte contre le VIH/sida en vue de la réalisation de ces objectifs. Elle reconnaît également le rôle moteur joué par l'ONUSIDA dans la politique et la coordination du VIH, ainsi que dans son appui aux pays.

Parallèlement, la vision de l'ONUSIDA, à savoir parvenir à l'«Objectif zéro» —zéro nouvelle infection, zéro discrimination, zéro décès lié au sida— a mobilisé les dirigeants et militants politiques autour d'un objectif qui est passé de l'aspiration à l'engagement et de l'engagement à l'action.

Face à une épidémie qui évolue, le Secrétariat de l'ONUSIDA met actuellement en œuvre un programme stratégique et proactif de changement afin de mieux aider les pays dans leurs derniers efforts pour atteindre les OMD et les objectifs mondiaux de lutte contre le VIH/sida inscrits dans la Déclaration politique de 2011.

Il s'agit également de permettre à l'organisation de mettre plus efficacement en œuvre le programme de développement pour l'après-2015.

La restructuration de l'organisation a porté essentiellement sur trois principaux objectifs à savoir :

- aligner les ressources—humaines et financières—sur la vision de l'ONUSIDA et sur les priorités générales ;
- renforcer le déploiement et les compétences du personnel afin d'accorder une priorité plus accrue aux pays ; et
- optimiser les ressources et réduire les coûts

Afin de maximiser l'impact, le but de la restructuration stratégique a consisté à renforcer les capacités du Secrétariat de l'ONUSIDA en tant qu'une organisation «appropriée» à la lutte mondiale contre le sida. Ainsi, un accent particulier a été constamment mis sur deux principaux secteurs, notamment sur le renforcement de l'organisation par le déploiement optimal du personnel et des ressources, y compris le développement des compétences des employés et l'innovation, et sur la consolidation des opérations en vue de l'amélioration de l'efficacité, l'efficience et la responsabilité.

- La restructuration de l'organisation repose sur la vision de l'ONUSIDA qui consiste à atteindre l'Objectif zéro. Elle repose également sur la stratégie 2011–2015 de l'ONUSIDA qui continue de guider et d'inspirer les travaux entrepris dans le cadre du Programme commun, ainsi que les précédentes initiatives stratégiques ayant offert un cadre propice à la mise en œuvre de plus vastes changements.

Bâtir sur une base solide

La restructuration du Secrétariat de l'ONUSIDA s'appuie sur trois initiatives qui lui permettent d'être plus efficace, efficiente et opérante dans son appui aux pays. Ces initiatives sont notamment la gestion stratégique des ressources humaines, l'administration et la structure organisationnelle. La restructuration a également été informée par plusieurs évaluations indépendantes qui ont permis au Secrétariat de l'ONUSIDA de faire avancer les changements dans tous les secteurs de son activité.

-  Une **stratégie de gestion des ressources humaines de l'ONUSIDA**, lancée fin 2010, définit la vision et les principes de développement d'un effectif diversifié, mobile et capable de travailler dans plusieurs secteurs. Cette stratégie satisfait aux besoins en dotation actuels et futurs de l'ONUSIDA. La stratégie, qui intègre tous les domaines de gestion des ressources humaines, est soutenue par le cadre de compétences de l'ONUSIDA. Ce cadre définit les normes générales de performance en spécifiant les valeurs et les compétences essentielles dont le personnel doit faire preuve dans son travail. La mise en œuvre de la stratégie est soutenue par un Comité consultatif des ressources humaines. Il s'agit d'un organe qui inclut le personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et l'Association du personnel. Il est chargé de la révision des politiques des ressources humaines avant leur publication.
-  Un **système administratif unique**, mis en œuvre en 2011, a amélioré l'offre des services administratifs. Avant 2011, le Secrétariat de l'ONUSIDA fonctionnait avec deux différents cadres de règles et règlements relatifs au personnel (OMS et PNUD), nécessitant l'utilisation des systèmes de gestion distincts. À l'heure actuelle, tout le personnel de l'ONUSIDA dispose d'un contrat de l'ONUSIDA et est gouverné par un ensemble unique de règles et règlements relatifs au personnel. Ce dernier garantit un traitement équitable, juste et systématique aux niveaux national, régional et central. Un logiciel unique de planification des ressources de l'entreprise a été mis en place pour tout le personnel. Il en est de même d'un système de budgétisation et de dépenses ayant considérablement amélioré la gestion des ressources financières et humaines.
-  Une **évaluation fonctionnelle** du siège social, des équipes régionales d'appui et des bureaux nationaux a été menée afin d'aligner les ressources humaines et financières sur la vision et les besoins évolutifs de l'ONUSIDA. Cette évaluation a permis d'analyser les besoins en dotation et l'aménagement organisationnel en fonction de la vision, des épidémies et des ripostes nationales. Elle a également permis de rassembler et d'évaluer les critères externes, permettant ainsi d'assurer que le déploiement du personnel et des ressources reflète les besoins et l'environnement de chaque pays.

Renforcement de l'organisation

En tant qu'organisation axée sur les connaissances, la plus grande richesse du Secrétariat de l'ONUSIDA réside dans l'expertise, les compétences, l'expérience et la motivation de son personnel. Plusieurs initiatives ont été menées afin d'encourager des effectifs dynamiques et flexibles par la promotion des programmes d'apprentissage et de perfectionnement du personnel et l'amélioration de la gestion des performances. Le Secrétariat de l'ONUSIDA a modernisé ses politiques de gestion des ressources humaines en vue d'une meilleure satisfaction des besoins du personnel et d'une plus grande efficacité organisationnelle. Elle a également révisé les politiques relatives à la flexibilité du travail et à la gestion des performances.

Déploiement optimal du personnel et des connaissances

- Le Secrétariat de l'ONUSIDA a actuellement évolué, en passant, de façon générale, d'une organisation centralisée à une organisation opérant essentiellement sur le terrain avec la majorité de son personnel basé dans les bureaux nationaux et régionaux. Il a atteint sa cible d'effectifs de 820 employés et un ratio employés au siège/employés hors siège de 30/70, deux objectifs définis au début de la restructuration en juillet 2011.
- En juillet 2011, le Secrétariat de l'ONUSIDA comptait 904 employés, dont 321 basés au siège et 583 dans les équipes régionales d'appui et bureaux nationaux. À partir d'avril 2014, 817 employés occupaient des postes permanents ou "temporaires" : 236 étaient basés au siège — en appui des efforts de réduction de l'ensemble des effectifs à Genève — et 581 dans les équipes régionales d'appui, les bureaux de liaison et nationaux. Ce qui représente une baisse de 10% des effectifs depuis le début de la restructuration.
- La structure du siège a été réaménagée afin de renforcer la priorité et la responsabilité sur la base des objectifs mondiaux de lutte contre le sida, ainsi que les principales fonctions du Secrétariat, tout en conservant sa capacité à réaliser un travail normatif dans tous les secteurs clés.
- La présence sur le terrain a été renforcée et une structure a été mise en place dans les pays à fort impact, grâce à un complément d'effectifs et à une réorganisation des fonctions. Sur le terrain, un certain nombre de changements ont été effectués en vue du renforcement de l'efficacité opérationnelle. Les approches visant à produire des résultats plus efficaces au niveau des pays incluent la consolidation de certains bureaux, la mise en place d'autres bureaux multinationaux, l'installation des points focaux de l'ONUSIDA dans les bureaux du Coordinateur Résident, et un recours plus accru aux responsables nationaux.
- La restructuration a été facilitée par la politique de mobilité qui veille à la redynamisation des effectifs du Secrétariat de

l'ONUSIDA par le déploiement des employés qualifiés dans leurs fonctions dans toutes les régions. Dans les deux derniers exercices de mobilité, 153 employés ont occupé de nouvelles fonctions.

- Quelque 60 profils d'emplois ont été révisés, en particulier sur le terrain, dans les domaines de la sensibilisation, l'information stratégique, l'investissement et l'efficacité, les droits humains et l'égalité de genre afin de mieux répondre aux priorités programmatiques.
- Le rôle de chef de bureau de l'ONUSIDA au niveau des pays a également été réaménagé afin d'accorder une attention plus soutenue au leadership, à la sensibilisation et à l'atteinte des résultats. Ce rôle s'est également traduit par un nouveau titre de Directeur pays de l'ONUSIDA.

Accord d'une importance plus accrue au perfectionnement du personnel et à la gestion des performances

- Un nouveau système de performances et d'apprentissage (PALM), ainsi qu'une nouvelle politique de gestion des performances ont été lancés le 1er avril 2014. Cette mesure a marqué une étape décisive dans la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines en alignant les objectifs de travail individuel sur les objectifs supérieurs du Secrétariat.
- La nouvelle politique de gestion des performances permet aux employés d'aligner leur travail sur les résultats attendus dans leurs fonctions et sur les objectifs et fonctions stratégiques de l'organisation. Elle met en évidence l'aspect continu de la gestion des performances, la clarification des responsabilités tant du personnel que des superviseurs dans l'amélioration de la culture d'excellence de l'ONUSIDA. Cette politique clarifie également les processus, les calendriers et les responsabilités du personnel et des responsables, permettant ainsi d'aboutir à une approche harmonisée et simplifiée.
- Le système PALM est un outil électronique auquel les employés peuvent accéder quelque soit l'endroit où ils se trouvent afin d'entrer et d'évaluer les objectifs de travail et d'apprentissage. Ce système facilite par ailleurs l'accès à l'apprentissage en mobilisant toutes les ressources dans un seul endroit. En préparation du lancement du PALM, une formation obligatoire a permis à tous les employés d'utiliser le nouveau système afin d'intégrer leurs objectifs à la date de mise en service.
- Une nouvelle approche d'initiation de tous les nouveaux Directeurs pays de l'ONUSIDA nouvellement nommés, introduite en début 2014, constitue une innovation majeure. Elle dote les chefs de bureau de l'ONUSIDA des connaissances, outils et compétences nécessaires pour gérer un bureau national et les prépare à faire preuve d'un haut niveau de sensibilisation, d'organisation et de leadership technique. Le programme à trois phases inclut des sessions d'apprentissage à distance, un atelier face-à-face au Siège, et une communauté de pratique afin de garantir un soutien continu aux nouveaux Directeurs pays.
- En plus du programme d'initiation des Directeurs pays, plusieurs cours de gestion et de développement du leadership sont actuellement offerts au personnel, notamment les cours de

compétences en coordination et en leadership dans le cadre de l'Équipe pays de l'ONU, sans oublier un cours de leadership personnalisé pour les femmes. Les programmes de gestion et de développement du leadership sont particulièrement importants lors du changement organisationnel. L'ONUSIDA a signé un partenariat avec l'École des cadres du système des Nations Unies (ECSNU) afin de développer et de fournir ces formations, aussi bien que d'autres initiatives. D'autres opportunités d'apprentissage sont actuellement offertes au personnel afin de faire profiter toutes les fonctions et les localités.

-  Lors de la Journée internationale de la femme en 2014, le Secrétariat de l'ONUSIDA a marqué un an de mise en œuvre de son Plan d'action genre. Une mise à jour sur les progrès annuels accomplis et un résumé infographique ont été fournis à tous les employés afin de leur donner un aperçu détaillé des bienfaits de l'atteinte des objectifs de genre en milieu de travail et des secteurs qui requièrent une attention plus soutenue. Le plan d'action a suscité une mobilisation autour de la question de genre au Secrétariat de l'ONUSIDA de deux manières : premièrement comme une plateforme de responsabilité qui offre des mesures concrètes permettant de combler l'écart entre les hommes et les femmes, et deuxièmement, comme un facteur de promotion d'une culture favorable à tout le personnel.
-  Le Secrétariat de l'ONUSIDA continue d'accomplir d'importants progrès dans l'atteinte des nombreux objectifs du Plan d'action genre et dans ses secteurs d'intervention stratégiques, y compris l'augmentation du nombre de femmes Directrices pays de l'ONUSIDA—allant d'une base de référence de 27% en février 2013 à 35% en avril 2014. Dans le cadre du Plan d'action genre, un programme de mentorat pilote en faveur des femmes a été lancé en avril 2014 avec 15 mentorées et 15 mentors afin de contribuer au perfectionnement du personnel féminin au Secrétariat de l'ONUSIDA. Une nouvelle initiative intitulée « Femmes de l'ONUSIDA à l'honneur », introduite à l'occasion de la Journée internationale de la femme de 2014, célèbre la diversité du personnel féminin au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA en mettant en évidence les personnalités susceptibles de constituer des sources d'inspiration.
-  La base de la politique de gestion des ressources humaines a été renforcée. Dans le cadre des efforts déployés en faveur du bien-être du personnel, une politique flexible sur les accords de collaboration a été lancée en novembre 2013.
-  Le Secrétariat continue de mener deux initiatives innovantes au niveau du système des Nations Unies afin de soutenir les membres et les familles des employés, UNPlus et l'ONU avec nous, programme de lutte contre le VIH dans le milieu de travail à l'échelle du système des Nations Unies.
-  Grâce à la restructuration, des efforts rigoureux ont été déployés en vue de l'adoption des mesures spécifiques qui préservent « le côté humain » du Secrétariat de l'ONUSIDA et facilitent la réorientation professionnelle des membres du personnel. L'adhésion au principe du « côté humain » a permis aux employés de continuer à mettre un accent particulier sur leur travail, tout en comprenant le processus de changement et y apportant des contributions constructives.

Innovation comme catalyseur pour le changement

- Afin d'aider le personnel dans sa tâche quotidienne, d'encourager l'innovation et de réduire les coûts d'exploitation, plusieurs éléments clés de la stratégie informatique du Secrétariat de l'ONUSIDA ont été mis en œuvre en 2013 et au début de 2014. Il s'est agi, entre autres, de la mise en place d'une Division d'appui à distance et sur le terrain à Nairobi et d'une structure de gouvernance informatique afin de faire en sorte que les décisions relatives à l'informatique soient conformes à l'ensemble de la stratégie de l'ONUSIDA et aux besoins opérationnels.
- Le Secrétariat de l'ONUSIDA opère actuellement une transition vers l'informatique en nuage, un passage qui créera des méthodes de travail innovantes. En 2013, le Comité de gouvernance informatique a révisé et approuvé une solution de technologies d'informatique en nuage qui répond aux exigences du Secrétariat de l'ONUSIDA. Cette solution veillera à la continuité des affaires et renforcera la collaboration et le soutien apportés aux pays. Cette recommandation s'est appuyée sur une analyse technique, fonctionnelle et juridique approfondie, sur des tests au siège et sur le terrain, ainsi que sur les conseils du Groupe consultatif informatique interne et sur l'analyse comparative avec des coparrains et d'autres partenaires de l'ONU. Un plan de mise en œuvre axé sur une approche progressive a été mis en place afin de fournir des services de nuage dès 2015.
- De nouveaux outils pour faciliter une gestion axée sur les données ont été déployés. Un système complet d'indicateurs clés de performances de haut niveau et un tableau de bord ont davantage été améliorés en 2013 afin de fournir une gestion de haute qualité, ainsi qu'un aperçu systématique de la performance organisationnelle. Le tableau de bord offre des informations à jour sur les performances financières et l'exécution des programmes de l'organisation. Le lancement d'un outil électronique baptisé iTrack en 2013 a également facilité le contrôle de la conformité de la qualité des enregistrements des achats des marchandises et des services acquis par le Secrétariat de l'ONUSIDA, simplifiant ainsi ce qui a précédemment constitué un processus sur papier, tout en faisant économiser le temps et les ressources au personnel.

Consolidation des opérations - pour une amélioration de l'efficacité et de la responsabilité

Dans le cadre de l'attention accordée à la restructuration de l'organisation en vue de l'amélioration de l'efficacité, l'efficience et la responsabilité, le Secrétariat de l'ONUSIDA procède actuellement à la réduction des coûts tout en préservant la qualité de l'assistance apportée aux pays et aux partenaires. La restructuration a offert l'opportunité de réfléchir à nouveau sur le mode d'utilisation et d'allocation des ressources, en insistant davantage sur l'optimisation des ressources en vue d'un plus grand impact. Ainsi, les dépenses générales de fonctionnement ont été réduites de 20% au titre de l'exercice biennal 2012–2013 comparé à 2010–2011.

Amélioration d'une planification axée sur les rapports et les résultats

- L'UBRAF est un instrument qui opérationnalise et met en application la stratégie de l'ONUSIDA. Il renforce la cohérence, la coordination, la transparence et l'impact de la réponse des Nations Unis au sida, en cristallisant les efforts des 11 coparrains et du Secrétariat de l'ONUSIDA au sein d'un même cadre. À tous les niveaux, les budgets sont alloués en fonction des activités liées aux objectifs mondiaux de lutte contre le sida et visent particulièrement les 38 pays à fort impact qui concentrent la majorité de nouvelles infections et de cas de décès liés au sida dans le monde. En fournissant toute la chaîne de résultats, allant des contributions à l'impact, l'UBRAF permet aux États membres et à d'autres acteurs de tenir l'ONUSIDA responsable.
- Les allocations des ressources et les décaissements dans le cadre de l'UBRAF pour l'exercice 2014–2015 ont été liés aux performances axées sur la mise en œuvre financière, la mobilisation des ressources, la qualité des rapports comme principaux critères. L'évaluation des performances et les ajustements des plans sont devenus plus systématiques dans le cadre de l'UBRAF, avec l'évaluation annuelle des progrès en fonction des budgets et des plans de travail, par un processus d'évaluation par les pairs incluant tous les coparrains et le Secrétariat de l'ONUSIDA.
- L'UBRAF est conforme à la résolution 67/226 sur l'Examen quadriennal complet (QCPR). Il inclut les principes du QCPR, en insistant davantage sur le

renforcement de la planification et la budgétisation axées sur les résultats, sans oublier l'amélioration de la cohérence, la coordination, le travail commun et la responsabilité au niveau de pays, ainsi qu'une assistance plus accrue aux Bureaux du Coordinateur Résident. L'ONUSIDA a doublé son financement au budget central des Coordinateurs Résidents dans l'exercice biennal 2014–2015.

- Le lancement d'un outil électronique pour le système de suivi du programme commun (JPMS) en 2012 a permis que l'élaboration des rapports aux niveaux national, régional, international, organisationnel et thématique soit effectuée d'une façon uniformisée pour la première fois. Par ailleurs, le module de rapports de la JPMS permet de créer des rapports en fonction de chaque élément (notamment, par pays et région) et par effort spécifique, résultat, but ou domaine thématique. En 2013, après un an de mise en œuvre et les observations des utilisateurs, l'outil JPMS a été davantage simplifié en intégrant plus de fonctionnalités de création des rapports et des améliorations de la qualité de l'analyse et de la visualisation des données.
- Grâce à des indicateurs plus simplifiés en 2014, l'UBRAF a permis aux coparrains et au Secrétariat de l'ONUSIDA d'améliorer la production des rapports aux niveaux national, régional et international. Il leur a également permis d'améliorer la transparence, la responsabilité et l'accès à l'information.
- Suite à une demande du du Conseil de Coordination du Programme en Juin 2013, le Secrétariat de l'ONUSIDA a entrepris un examen à mi-parcours de l'UBRAF afin d'évaluer le travail et les enseignements tirés de la mise en œuvre de l'UBRAF au cours des deux premières années.

Renforcement des contrôles internes et de la gestion axée sur les risques

- L'ONUSIDA dispose d'un budget central modeste certes, mais catalytique, et représente moins de 1 pour cent de l'ensemble des fonds accordés à la lutte contre le VIH. Malgré l'augmentation de la demande et l'introduction du 11^{ème} coparrain, à savoir ONU Femmes, le budget du Programme commun est resté au même niveau depuis 2008, constituant ainsi une baisse en termes réels.
- L'adoption des normes comptables internationales le secteur public (IPSAS) en 2012 — une meilleure pratique internationale au niveau de la comptabilité générale et de la communication de l'information financière dans le secteur public — a amélioré la qualité et la comparabilité de l'information financière et, au bout du compte, la gouvernance du Programme commun. L'ONUSIDA a reçu une opinion favorable sur ses états financiers de 2012 et 2013, présentés conformes aux IPSAS. Un cours en ligne sur les IPSAS a été

rendu accessible afin de permettre au personnel de s'imprégner des diverses dispositions et normes NCISP et de leur application dans le système des Nations Unies.

- Le Secrétariat de l'ONUSIDA continue de tirer profit de son adoption d'un système administratif unique en 2011. Ce système a harmonisé et simplifié les processus administratifs et opérationnels. Le modèle de gestion des ressources humaines a été amélioré et a permis l'accélération des méthodes de travail, l'intensification de l'utilisation actualisée et sans assistance du système de planification des ressources de l'entreprise, ainsi qu'une délégation plus accrue du travail administratif au Centre de service mondial de l'OMS.
- La gestion des risques a fait l'objet d'une attention plus soutenue à travers le lancement d'une structure de politique et de gouvernance pour la gestion du risque d'entreprise en décembre 2013. Le Secrétariat met actuellement en place une stratégie de gestion de risques complète et structurée qui lui permettra d'évaluer et d'atténuer les risques. Cette structure lui permettra par ailleurs d'intégrer la gestion des risques dans tous les processus administratifs. La création d'un registre de risques et d'un mode d'emploi sont en cours afin d'aider les responsables et le personnel avec la mise en œuvre.

Amélioration de l'efficacité et de la sensibilité aux coûts

- En rationalisant le siège et en mettant en œuvre des mesures d'efficacité au niveau du Secrétariat, des réductions des coûts à hauteur de 48 millions de dollars EU (soit 8% comparé aux dépenses de l'exercice biennal 2010-2011) ont été réalisées au cours de l'exercice biennal 2012-2013.
- Les mesures proactives de renégociation des marchés avec les prestataires de services ont permis de façon concrète au Secrétariat de réduire les coûts. Un nouveau plan forfaitaire des téléphones portables pour le siège négocié en 2013 permet actuellement la réduction des coûts, tout en augmentant le niveau des services mobiles. Ce plan et d'autres initiatives, notamment l'outil d'auto-réservation de voyages et l'impression à la demande, offrent des méthodes plus intelligentes de travail.
- L'application rigoureuse de la politique du Secrétariat de l'ONUSIDA relative aux déplacements, la fixation de plafonds de voyage et l'intensification de l'exploitation de l'outil d'auto-réservation des déplacements ont permis d'atteindre, voire dépasser la cible de réduction des déplacements de 25% pour l'exercice biennal 2012-2013. De plus, les efforts déployés en vue d'une plus grande réduction des coûts de déplacement se poursuivent. En plus de l'épargne des ressources, la réduction du transport aérien permet également de réduire les émissions de CO₂.

- L'amélioration du contrôle interne des ressources est actuellement en cours grâce à l'introduction, dès 2014, des mises à jour trimestrielles personnalisées pour chaque bureau offrant des données financières et sur le personnel afin d'aider les responsables à planifier leurs activités.
- Une stratégie de réduction des émissions de gaz a été développée et une équipe de travail sur la durabilité a été mise en place afin de faciliter la mise en œuvre de la stratégie. Le Secrétariat de l'ONUSIDA est l'une des premières organisations des Nations Unies à déployer une stratégie organisationnelle de réduction des émissions de gaz. En 2013, les émissions de gaz à effet de serre ont continué à être évaluées et consolidées dans le cadre de la vaste initiative d'écologisation du système des Nations Unies (ONU - Du bleu au vert).
- La participation du Secrétariat de l'ONUSIDA aux mécanismes inter-agences, tels que le Comité de haut niveau sur la gestion et le Groupe des Nations Unies pour le développement, favorise le partage des initiatives de changement. Le transfert de ces connaissances et meilleures pratiques renforcent les efforts de réforme des Nations Unies et la cohérence au niveau du système — répondant ainsi directement aux recommandations du QCPR, tout en favorisant le développement de la deuxième génération de l'initiative «Unis dans l'action».
- L'importance des enseignements tirés de l'approche unique du Programme commun a été reconnue par le Conseil de coordination du Programme et par le Conseil économique et social (l'ECOSOC) sur le Programme commun, à travers une résolution adoptée en juillet 2013. La résolution cite le Programme commun comme un exemple utile à prendre en compte afin que les Nations Unies puissent améliorer la cohérence et la coordination stratégiques, et accorder plus de priorité aux résultats au niveau des pays, au cours de la période après-2015.

ONUSIDA
Programme commun des
Nations Unies sur le VIH/sida

20 Avenue Appia
1211 Genève 27
Suisse

+41 22 791 3666
distribution@unaids.org
JC2643/1/F

unaids.org