

Le repositionnement stratégique du Secrétariat de l'ONUSIDA

Pour atteindre les objectifs de la Stratégie d'accélération et les
Objectifs de développement durable

2016-2017



Sommaire

Le contexte	4
Les objectifs	6
Le processus	8
Les résultats	12
La mise en œuvre	16



LE CONTEXTE

POSITIONNER L'ONUSIDA DANS UN MONDE EN MUTATION

Le programme « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 » et ses Objectifs de développement durable – y compris celui de mettre fin à l'épidémie de sida en tant que menace de santé publique d'ici à 2030 – ont offert une opportunité historique pour mettre un terme à toutes les formes de pauvreté, lutter contre les inégalités et s'attaquer aux changements climatiques en veillant à ce que personne ne soit laissé pour compte. Adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2015, le Programme impose à l'ensemble des parties prenantes les concepts d'intégration, d'inclusion, d'action collective et centrée sur les personnes, et requiert un système des Nations Unies qui soit plus stratégique, cohérent, flexible et axé sur les résultats.

Parallèlement, l'augmentation des pressions financières imputable à la crise migratoire mondiale, aux vagues de ralentissement économique et aux changements politiques dans un certain nombre de pays (entre autres facteurs) a eu un impact significatif sur la disponibilité des ressources allouées au développement par les principaux donateurs. Pour un certain nombre d'importants partenaires de financement, cette situation a conduit à des réductions de l'aide au développement apportée aux organismes de l'ensemble du système des Nations Unies.

Ayant pris conscience suffisamment tôt des exigences et des opportunités d'un agenda ambitieux pour le développement durable, l'ONUSIDA a présenté sa Stratégie 2016-2021 à son Conseil de Coordination du Programme dès octobre 2015. Celle-ci a pour objectif de mettre fin à l'épidémie du sida en tant que menace de santé publique d'ici à 2030 grâce à une accélération de la riposte. La Stratégie – la première approuvée par un organe du système des Nations Unies suite à l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et totalement alignée sur les Objectifs de développement durable – promeut une accélération de l'action et de l'investissement dans les cinq prochaines années pour aider à mettre un terme à l'épidémie du sida en tant que menace de santé publique mondiale d'ici à 2030.

“Soulignant sa confiance dans la capacité de l’ONUSIDA à obtenir des résultats, le Conseil de Coordination du Programme a adopté un cadre unifié pour le budget, les résultats et les responsabilités pour mettre en œuvre la Stratégie.”

La Déclaration politique sur le sida de 2016 a invité l’ONUSIDA à aider les États Membres à surmonter les obstacles sociaux, économiques, politiques et structurels, y compris à promouvoir l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes ainsi que les droits humains dans le contexte de l’épidémie du sida pour atteindre les nombreux objectifs de développement. Elle a aussi pris acte du nouveau visage de l’épidémie – le succès à sauver des vies mais l’échec à stopper les nouvelles infections parmi les adultes. Elle invite à accélérer la riposte au sida dans les cinq prochaines années grâce à un leadership décisif, inclusif et responsable. Un échec dans ce domaine permettrait à l’épidémie de redémarrer dans de nombreux pays et empêcherait d’atteindre l’objectif ultime de mettre fin au sida à l’horizon 2030.

À la fin 2015 toutefois, l’ONUSIDA a été confronté à une insuffisance financière significative et imprévue. Les contraintes financières, largement liées aux migrations, qu’ont connu un certain nombre d’importants partenaires européens de développement de l’ONUSIDA ont entraîné une brutale insuffisance de financement de 30 % du budget approuvé du Programme commun.

Ainsi, en réaction immédiate à l’évolution du contexte politique et financier dans lequel il se trouve, le Secrétariat de l’ONUSIDA – qui est au cœur du Programme commun – s’est engagé dans une opération de repositionnement stratégique pour veiller à rester concentré sur sa mission et sa stratégie, tout en générant des résultats.



LES OBJECTIFS

POUR UN IMPACT MAXIMAL DANS LE NOUVEL ENVIRONNEMENT

Un programme de repositionnement en deux volets a été régi par plusieurs objectifs clés. Il vise à exploiter les coûts d'opportunité de l'évolution de l'environnement, tout en engageant un plaidoyer intense pour retrouver et augmenter les financements pour le Programme commun.

ALIGNEMENT SUR LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Les ODD et la riposte au sida sont indivisibles et indissociables. Les deux ne pourront réussir que lorsque l'on enregistrera des progrès conjoints et parallèles au niveau de tous les ODD. En s'appuyant sur la Stratégie alignée de 2016-2020, le repositionnement entend consolider davantage les principes centraux de l'Agenda 2030 pour favoriser une transformation sociale et s'assurer que personne ne soit laissé pour compte.

ORGANISATION AUTOUR DES RÉSULTATS DE L'INITIATIVE D'ACCÉLÉRATION

L'initiative d'accélération repose sur une riposte différenciée du Secrétariat qui tient compte des réalités de l'épidémie et veille à avoir les bonnes personnes, au bon endroit et au bon moment. Grâce au repositionnement, le Secrétariat espère renforcer le leadership et les équipes dans les pays et régions prioritaires visés par l'initiative. L'association de cette approche à la connaissance des structures géopolitiques fournira des solutions innovantes et des opportunités pour adapter des réponses qui exploitent et renforcent les institutions et les structures politiques existantes, et pour promouvoir une responsabilité vis-à-vis des résultats.

RENFORCEMENT DU PROGRAMME COMMUN

Seul programme commun coparrainé du système des Nations Unies, l'ONUSIDA est un exemple de riposte multisectorielle collaborative à un problème pluridimensionnel et complexe, et de la réforme des Nations Unies en action. Le succès du Programme commun dépend de l'exploitation de l'importante expertise, des capacités, des relations et des réseaux dont disposent son Secrétariat, ses organismes coparrainants et le système des Nations Unies dans son ensemble. Un Secrétariat efficace, rationalisé et ciblé est essentiel pour promouvoir une dynamique permanente et des résultats.

ENGAGEMENT ACCRU VIS-À-VIS DE LA RÉFORME DES NATIONS UNIES

Déjà pionnier du système des Nations Unies en raison de méthodes de travail différenciées, l'ONUSIDA continue de s'efforcer d'être un leader dans les efforts de réforme de l'ONU. L'ECOSOC a indiqué à plusieurs reprises que l'ONUSIDA offrait au système des Nations Unies un exemple utile pour l'après-2015, en matière de cohérence stratégique accrue, de coordination, de priorité axée sur les résultats, de gouvernance inclusive et d'impact à l'échelon des pays, de respect des contextes et priorités nationaux.

FONCTIONNEMENT DANS UN ENVIRONNEMENT DE RÉDUCTION DES COÛTS

La rationalisation et la réduction des coûts de gestion, et la mise en évidence du rapport coût-efficacité sont des priorités absolues de l'ONUSIDA depuis plusieurs années. A la suite de l'approbation de la stratégie Objectif Zéro, le Directeur exécutif a dirigé une opération en 2011 qui s'est traduite par un réalignement majeur des axes sur le terrain et des économies de coût significatives. Le repositionnement actuel a pour objectif de continuer de renforcer cette approche qui a permis au Secrétariat de maintenir des budgets constants au cours des huit dernières années, tout en aidant régulièrement à générer des progrès exceptionnels dans la riposte mondiale au VIH.

MISE EN ŒUVRE DU CHANGEMENT À VISAGE HUMAIN

La gestion continue des changements a toujours été régie par des principes cohérents – éviter les perturbations et les diversions inutiles, tout en se focalisant sur la provocation du changement par le biais d'examen périodiques de la stratégie de l'ONUSIDA et d'exigences quant à l'efficacité de sa mise en œuvre. Tout changement doit avant tout s'assurer qu'il est centré sur les personnes – en fournissant au personnel des possibilités et des solutions pour évoluer et progresser au sein et en dehors de l'organisation.



LE PROCESSUS INCLUSIF, EXHAUSTIF ET TRANSPARENT

L'ONUSIDA étant fondé sur le savoir, les ressources les plus précieuses de son Secrétariat sont l'expertise, les compétences, l'expérience et la motivation de son personnel.

Le repositionnement stratégique de 2016-2017 s'appuie sur la stratégie de réalignement du Secrétariat qui, engagée en 2011, a permis des réductions globales des coûts de 20 %, soit US\$ 48 millions, durant l'exercice biennal 2012-2013. Le suivi et l'ajustement ont continué durant la période intermédiaire pour garantir l'efficacité, la rationalisation et la rentabilité. Les dépenses de l'ONUSIDA ont été réduites de 23%, soit 69 millions de dollars US, entre 2014 et 2016.

Un exercice complet de repositionnement a eu lieu dans le cadre d'un processus inclusif et transparent planifié entre avril et décembre 2016, et mis en œuvre jusqu'à mi-2017. Lorsque cela a été possible, les réductions d'effectifs ont été gérées par des départs à la retraite, des départs volontaires et des départs naturels. Dans les cas exceptionnels, la Direction et le département des ressources humaines ont étroitement collaboré avec l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA et des conseillers en orientation afin de fournir au personnel concerné autant d'informations et de soutien que possible.

“Les dépenses de l'ONUSIDA ont été réduites de 23 %, soit 69 millions de dollars US, entre 2014 et 2016.”

Etapes clés de l'opération de repositionnement en 2016:



FÉVRIER

En février, le personnel intéressé par la recherche d'autres opportunités en dehors de l'organisation a eu l'occasion de partir en signant un Accord mutuel de départ (SMA). Il s'est agi du premier d'une série de trois SMA durant l'année (les autres étant en août et en novembre).



AVRIL

Après l'analyse initiale des données et des discussions de la Direction, le Directeur exécutif a convoqué un Comité Mobilité et Réaffectation élargi (EMRC) en avril – incluant une représentation supplémentaire du personnel de terrain et de l'Association du personnel – pour faciliter un processus inclusif et consultatif afin de préparer les propositions de repositionnement pour le Cabinet.

Sous l'autorité de l'EMRC présidé par les Directeurs exécutifs adjoints, deux groupes de travail ont étudié l'empreinte de l'ONUSIDA sur le terrain et au siège, respectivement, et un troisième groupe a dirigé un processus hautement interactif dans le cadre duquel quelques 100 membres du personnel ont soumis des suggestions sur la manière d'améliorer les méthodes de travail.

Les groupes sur le terrain et au siège ont respecté les mêmes considérations lors de l'élaboration de leurs propositions – celles-ci incluaient un examen des postes par rapport aux exigences de la stratégie de l'ONUSIDA et du programme des ODD. Une analyse des résultats à atteindre et des fonctions a permis d'identifier les exigences en matière d'effectifs en cherchant à redéfinir les profils et à rationaliser les postes et les structures. Afin de limiter l'impact sur le personnel de service, les postes vacants ou ceux devenant vacants du fait des départs ont été prioritaires quant à leur suppression.



SEPTEMBRE/OCTOBRE

Durant les mois de septembre et d'octobre, un Cabinet élargi a tenu plusieurs réunions pour réfléchir aux propositions émises par l'EMRC. Afin de garantir la transparence du processus, le Président de l'Association du personnel a été invité à y participer. Les décisions du Directeur exécutif sur la structure, la redéfinition des profils et les suppressions de postes ont été communiquées au personnel concerné par leurs responsables à la fin octobre.



NOVEMBRE

- Pour élargir le plus possible le pool de candidats et de postes, l'opération de repositionnement a été associée à une opération de mobilité en 2016. Le Comité Mobilité et Réaffectation (MRC) s'est réuni et, suite aux décisions du Directeur exécutif sur des demandes de dérogation de l'opération de mobilité, un recueil de tous les postes internationaux disponibles (124) a été publié au début novembre. À des fins d'équité et pour créer des opportunités aussi larges que possible pour le personnel concerné, le Directeur exécutif a décidé – à titre exceptionnel – que toutes les personnes concernées pourraient postuler aux postes proposés dans le recueil, quels que soient leur statut professionnel ou la durée de leur service. Ainsi, 146 membres du personnel admissibles ont transmis des demandes de réaffectation.
- Des organigrammes fonctionnels ont été publiés le 21 novembre et la dernière série de SMA a été close.



DÉCEMBRE

L'EMRC s'est réuni les 9/10 décembre et a émis des recommandations à l'intention du Directeur exécutif concernant l'affectation du personnel. Des décisions relatives aux affectations individuelles du personnel ont été prises par le Directeur exécutif et le personnel concerné a été informé.

Tout le long de la période, le Département des ressources humaines a communiqué avec l'ensemble du personnel à propos des changements importants et fourni un accompagnement de carrière. En parallèle, des relations mutuelles de soutien et un travail de qualité ont eu lieu avec une Association du personnel très impliquée. En 2016 – outre une réunion spéciale de réflexion pour l'équipe de la Direction – plusieurs réunions de différents départements et débats ouverts ont été organisés, et huit messages destinés à l'ensemble du personnel ont été envoyés ainsi qu'une série de notes d'information des ressources humaines.

SYSTÈMES DE SOUTIEN DU PERSONNEL

L'un des principaux facteurs de succès du repositionnement institutionnel a été la participation active du personnel dans le cadre d'une série d'initiatives d'information, de sensibilisation et de soutien. Quatre activités distinctes ont été organisées pour le personnel tout au long du processus de repositionnement:

- Des réunions d'information destinées aux hauts responsables ont été organisées pour tous les directeurs du siège et de terrain. Les sessions leur ont permis de soutenir leurs équipes et de veiller à ce qu'elles aient les informations et les outils nécessaires pour naviguer durant le repositionnement. Elles ont fourni des informations contextuelles, couvert le processus de soutien du personnel et aussi donné aux directeurs des outils et des techniques pour parler au personnel touché.
- Des sessions de formation sur *L'adaptation au changement* ont été proposées à tous les membres du personnel et conçues pour leur permettre d'exploiter le changement comme une opportunité de carrière, d'évolution et de progression.
- Des réunions d'information ciblées, destinées au personnel participant à l'exercice de mobilité et au processus de réaffectation, ont permis de présenter aux agents le recueil des postes vacants et de décrire les nouvelles fonctions créées, y compris les rôles des conseillers de l'Initiative d'accélération et du Fonds mondial/PEPFAR. Le formulaire de soumission a aussi été revu, ainsi que des astuces pour rédiger une lettre de motivation efficace et actualiser un CV en ligne.
- Des sessions individuelles de conseil en orientation ont été proposées aux membres du personnel touchés par une suppression de poste. Elles ont été dispensées en anglais, français et espagnol par des conseillers en orientation agréés. Les participants ont été invités à réfléchir à leur carrière respective et identifier leurs forces, leurs compétences, leurs valeurs, leurs intérêts, leurs capacités et leurs possibilités pour l'avenir. À la fin des sessions, les membres du personnel ont élaboré un plan d'action pour compléter leur CV affiné, leur lettre d'accompagnement et leur profil sur les médias sociaux.



LES RÉSULTATS



UNE STRUCTURE RÉALIGNÉE

L'exercice de repositionnement a donné la priorité au renforcement d'un Secrétariat largement basé sur le terrain. Le ratio 70/30 entre le terrain et le siège a été maintenu.

Pays

L'accent a été mis sur la consolidation des fonctions de base et de la valeur ajoutée du Secrétariat, pour favoriser les capacités du personnel national lorsque possible et approprié, et sur le renforcement des principes du Programme commun et de la répartition des tâches. Différentes manières de soutenir les pays, comme à partir d'un pays voisin ou de l'Équipe d'appui aux régions (EAR) ont été retenues.

Des changements dans la répartition du personnel à l'échelon des pays et une redéfinition des profils des postes en fonction des priorités épidémiques reflètent mieux le type de présence nécessaire de l'ONUSIDA, à savoir les bonnes personnes au bon endroit. Cela s'est traduit par la création de nouvelles fonctions – Accélération, Soutien communautaire et Conseillers Fonds mondial/PEPFAR – qui reconnaissent toutes le rôle du Secrétariat dans le soutien et l'optimisation du rôle de toutes les parties prenantes à la riposte nationale. De même, les rôles dans lesquels le Secrétariat de l'ONUSIDA continue d'apporter de la valeur ajoutée ont été maintenus, comme les Conseillers en informations stratégiques. De plus, la duplication des rôles a été supprimé ; cela ne signifie toutefois pas que l'ONUSIDA ne priorise plus ces aspects de la riposte, mais plutôt que d'autres assument la mission et peuvent être mieux placés pour couvrir ces questions.

De futurs ajustements des déploiements de personnel tiendront compte des capacités globales d'un pays donné afin de veiller à la complémentarité entre les rôles des Coparrainants et du Secrétariat et à une plus grande différenciation entre les pays.

Régions

Dans toutes les régions, une Equipe d'appui régionale (EAR) plus restreinte, horizontale et axée sur les pays fournira un leadership politique et intellectuel ainsi qu'un soutien technique proportionnel aux besoins épidémiologiques et programmatiques de chaque région. Les équipes pour l'Afrique orientale et australe, et pour l'Afrique occidentale et centrale ont été renforcées – représentant près de deux tiers du personnel du Secrétariat – dans la mesure où ces régions connaissent la charge de VIH la plus élevée au monde et abritent le plus grand nombre de pays prioritaires de l'initiative d'accélération.

Siège

Un siège rationalisé et restructuré fournira un leadership plus pointu et renforcera la cohérence dans le Secrétariat, en supprimant les fragmentations, duplications et chevauchements de tâches et de responsabilités. Des processus opérationnels plus simples et rapides, et des mécanismes de responsabilisation et d'évaluation renforcés dynamiseront la production de résultats. Une priorité accrue pour l'initiative d'accélération, le soutien aux partenariats et aux communautés, la justice sociale et les questions d'inclusion, de gouvernance et multilatérales – par le biais de départements dédiés – reliera les parties prenantes œuvrant en direction des divers ODD. Cela permettra de construire des alliances stratégiques pour des efforts collaboratifs à l'appui des ripostes aux niveaux national et mondial.



UNE MAIN-D'ŒUVRE AGILE ET FLEXIBLE

L'exercice de repositionnement s'est jusqu'à présent traduit par une réduction de 13% des effectifs, c'est-à-dire de 810 personnes à 708 en avril 2017. La priorité a en particulier été accordée:

- Au maintien d'un ratio 70/30 entre de terrain et le personnel du siège
- À des structures plus horizontales avec une réduction de 21 % des postes de niveau D et supérieur
- À une égalité entre les sexes – 40 % des directeurs de pays et 48 % du personnel des niveaux P4 et supérieurs sont des femmes. Au Secrétariat, une femme sur trois du personnel a profité de programmes sur le leadership et le mentorat

- Au développement de carrière – La majorité des déplacements ont été latéraux, fournissant au personnel des opportunités de travailler dans différentes régions et sections au sein de l'organisation. Quinze membres du personnel ont été promus et 10 responsables nationaux/personnels temporaires ont pu obtenir des postes professionnels internationaux.

ECONOMIES DE COÛT ET GAINS D'EFFICIENCE

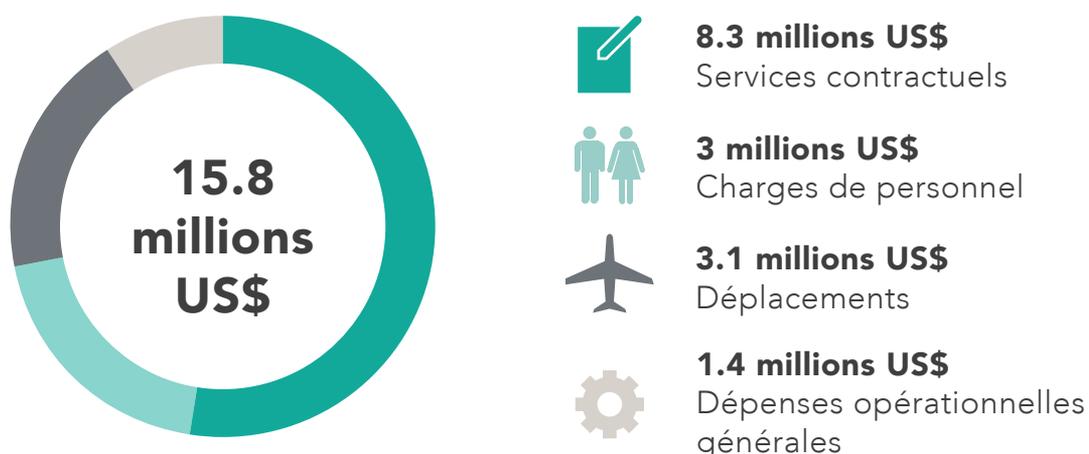


Pendant la majeure partie de 2016, les projections tablaient sur des recettes de base de 168 millions de dollars US pour l'année, soit une insuffisance de plus de 30 % par rapport au budget approuvé. Cela s'est produit malgré un important soutien apporté à la riposte au sida et au Programme commun, exprimé à travers l'adoption de la Stratégie 2016-2021 de l'ONUSIDA en octobre 2015, ainsi que lors de la Réunion de haut niveau des Nations Unies et de la réunion du Conseil de Coordination du Programme qui ont, toutes deux, eu lieu en juin 2016.

Suite à l'intense plaidoyer du Directeur exécutif, plusieurs donateurs ont fourni des financements supplémentaires à l'ONUSIDA à la fin 2016, de sorte qu'en définitive des recettes de 180 millions de dollars US ont été mobilisées par rapport au budget de base – soit de 12 millions de dollars US de plus que la projection initiale, mais toujours en insuffisance de financement de 25 % par rapport au budget approuvé.

Grâce à l'exercice de repositionnement et aux changements organisationnels liés à celle-ci, les dépenses de base du Secrétariat de l'ONUSIDA ont été réduites de plus de 15 millions de dollars US (ou 10 %) en 2016 par rapport à un budget approuvé par le Conseil de Coordination du Programme de 155 millions de dollars US.

Le total des réductions de coût et d'économies en 2016





NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL

En s'appuyant sur les suggestions d'une consultation auprès de l'ensemble du personnel durant l'exercice de repositionnement et dans le cadre de l'élaboration d'un plan de gestion, les efforts seront axés sur des innovations autour de quatre grands thèmes:

- **Équipes de l'initiative d'accélération**
Utilisation plus large et meilleure des équipes thématiques du Secrétariat dans tous les domaines de travail, en vue d'exploiter l'expertise et l'expérience de chaque membre du personnel. Cela aidera à abolir les cloisonnements et à supprimer les doublons, et permettra à l'ONUSIDA de devenir une organisation d'apprentissage dotée d'une expertise en pleine évolution.
- **Cultiver l'expertise**
L'outil en ligne d'évaluation de la performance continue de fournir un processus d'évaluation important dans lequel les commentaires du personnel ont révélé un engagement beaucoup plus positif et dynamique avec leurs superviseurs concernant leur performance. Avec le réalignement continu du personnel, cela devrait être particulièrement important car chaque personne pourra être évaluée par rapport à un nouveau rôle et des plans de développement personnel adaptés en conséquence.
- **Lieu de travail habilitant**
Flexibilité, devoir de vigilance, soutien à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mobilité dans le travail, transparence des coûts, diminution de l'externalisation de certaines activités, politique des déplacements renforcée et responsabilité accrue du personnel vis-à-vis de la mobilisation des ressources.
- **S'équiper pour obtenir des résultats**
Nous avons besoin de systèmes capables d'aider le personnel à obtenir des résultats, où qu'il soit basé. Un certain nombre d'outil TIC ont été introduits pour améliorer l'efficacité et la collaboration. Le lancement de l'outil en ligne iTrack a permis de rationaliser le contrôle de conformité de la qualité des transactions financières et de stocker électroniquement toutes les informations. UNAIDS Connect réunit des informations de contact au siège et sur le terrain, et permet ainsi de partager et d'optimiser les informations que nous détenons collectivement. Le passage du Secrétariat à l'informatique dématérialisée (cloud computing) a transformé les méthodes de travail et sert de modèle d'innovation au système des Nations Unies.



MISE EN ŒUVRE

La mise en œuvre de l'opération de repositionnement progresse par étapes, conformément au plan de gestion du changement, tant pour s'adapter dans la mesure du possible aux besoins individuels du personnel que pour permettre des modifications des systèmes et des outils. Pour garantir un alignement sur les cycles budgétaires et de gestion de la performance du personnel, la nouvelle structure organisationnelle entrera en vigueur à la fin avril 2017. Les mouvements de personnel devraient être achevés à la mi-2017.

Le soutien aux membres du personnel à assumer leurs nouveaux rôles et de leur permettre de répondre à leurs nouvelles priorités et attentes inclut:

- **Soutien au leadership pour les responsables des bureaux de pays de l'ONUSIDA**

En s'appuyant sur une série de webinaires destinés aux directeurs et responsables de pays de l'ONUSIDA, des webinaires supplémentaires sont prévus, y compris une session sur un déploiement plus rapide de l'initiative d'accélération à l'échelon des pays. De plus, les collègues qui assumeront la fonction de Responsable de bureau pour la première fois en 2017 profiteront d'un mentorat individuel avec un directeur de pays expérimenté ainsi que d'un programme d'insertion proposé à la suite de leurs premiers mois en poste.

- **Communautés de pratique pour les principales fonctions**

Avec la création de nouvelles fonctions, comme Conseiller pour l'initiative d'accélération, Conseiller Fonds mondial/PEPFAR, Conseiller pour le soutien communautaire, le Département de la gestion des ressources humaines travaille avec les parties prenantes des nouveaux départements de la branche des programmes pour créer un sentiment communautaire et familiariser les collègues

aux attentes liées à leurs fonctions. Cela facilitera la création d'équipes virtuelles qui fourniront un appui et le partage d'orientations techniques entre tous les postes de travail.

- **Compétences en matière de constitution d'équipe pour les responsables**

Des ateliers virtuels sont organisés pour les responsables et autres collègues dirigeant des équipes afin de renforcer leurs compétences pour promouvoir les interventions axées sur la constitution d'équipes. Ces interventions permettront la formation de relations collaboratives de travail et de confiance, et accéléreront la constitution d'équipes.

Parallèlement au repositionnement institutionnel, le Directeur exécutif a organisé avec Helen Clark, Présidente du Programme des Nations Unies pour le développement, un examen du modèle opérationnel du Programme commun, par un comité présidé par Awa Coll-Seck, Ministre de la santé du Sénégal et Lennarth Hjelmaker, Ambassadeur spécial de la Suède pour la santé mondiale. Cet examen fait partie intégrale des efforts engagés pour veiller au meilleur positionnement de l'ONUSIDA, en vue de réaliser la stratégie d'accélération de l'ONUSIDA, la Déclaration politique de 2016 sur le VIH/Sida, l'Agenda 2030, et les exigences de l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies pour 2016.

Le repositionnement stratégique du Secrétariat de l'ONUSIDA et le modèle opérationnel amélioré devraient, ensemble, permettre que l'ONUSIDA reste à l'avant-garde des réformes des Nations Unies.



UNAIDS
Programme commun des
Nations unies sur le VIH/sida

20 Avenue Appia
1211 Geneva 27
Switzerland

+41 22 791 3666

unaids.org