



Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

Distr. générale
9 juillet 2010
Français
Original: anglais

Conseil du développement industriel

Trente-huitième session

Vienne, 24-26 novembre 2010

Point 2 c) de l'ordre du jour provisoire

Soldes inutilisés des crédits ouverts:

Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle (initiative de gestion du changement) et activités de coopération technique

Comité des programmes et des budgets

Vingt-sixième session

Vienne, 7 et 8 septembre 2010

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

Soldes inutilisés des crédits ouverts:

Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle (initiative de gestion du changement) et activités de coopération technique

Soldes inutilisés des crédits ouverts: Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle (initiative de gestion du changement)

Rapport du Directeur général

Conformément à la décision GC.13/Dec.15, le présent rapport donne des informations sur le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle (initiative de gestion du changement).

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1-4	2
II. Contexte	5-7	2
III. Principaux faits nouveaux et activités en 2010	8-21	3
IV. Communication	22-23	7
V. Situation financière	24-25	8
VI. Éléments de coûts	26	9
VII. Étapes importantes en 2010	27	9
VIII. Mesures à prendre par le Conseil	28	10

Pour des raisons d'économie, le présent document a été tiré à un nombre limité d'exemplaires. Les représentants sont priés de bien vouloir apporter leur propre exemplaire aux réunions.



I. Introduction

1. Le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle est une occasion unique pour l'ONUDI d'améliorer de manière sensible ses méthodes de travail, notamment de restructurer ses processus internes en s'appuyant sur un système bien intégré et de changer sa culture de travail. Un tel investissement lui permettra non seulement de répondre aux demandes futures des donateurs et des États Membres, mais aussi d'atteindre les objectifs ambitieux qu'elle s'est fixée dans le cadre de sa nouvelle mission pour générer des gains qualitatifs et quantitatifs à toutes les parties concernées.

2. Conscient de la nécessité d'investir d'urgence dans une initiative de gestion du changement globale, indispensable pour répondre aux défis auxquels l'Organisation doit faire face d'une part, et aux contraintes budgétaires qui continueront probablement à peser sur elle de l'autre, le Directeur général a soumis un certain nombre de propositions aux États Membres pour qu'ils les examinent en 2009. Ces propositions figurent dans les documents IDB.36/12 du 15 avril 2009, IDB.36/12/Add.1 du 3 juin 2009 et GC.13/8/Add.1 du 23 octobre 2009. Depuis l'adoption par la Conférence générale, en décembre 2009, de l'initiative de gestion du changement, des informations supplémentaires sur les progrès accomplis dans l'application de la décision de la Conférence générale ont été fournies dans un document de séance (IDB.37/CRP.5 daté du 7 mai 2010).

3. Depuis son lancement en janvier 2010, des progrès considérables ont été accomplis pour faire avancer le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle, notamment en ce qui concerne la convergence de vues sur sa portée, la mise en place d'une structure de gouvernance, l'élaboration de plans d'exécution et de plans de travail assortis de délais et d'indicateurs précis, l'examen des méthodes de travail possibles, les mesures pour faire avancer la remise à plat des processus et le choix d'un progiciel de gestion intégré et d'un partenaire d'exécution. Un certain nombre d'activités à rentabilité immédiate ont été menées et de nombreuses autres devraient l'être d'ici au mois de septembre 2010. Des efforts considérables ont été déployés pour entretenir la dynamique de la gestion du changement et renforcer l'engagement des fonctionnaires pour le processus. Les fonctionnaires et les États Membres ont été tenu pleinement informés de l'état d'avancement de toutes les activités liées au Programme.

4. À l'issue de la procédure d'appel d'offres qui permettra de choisir un progiciel de gestion intégré et un partenaire d'exécution et qui devrait être achevée d'ici au mois de septembre 2010, le Secrétariat sera en mesure de fournir des informations précises sur les différents éléments de coût du progiciel et les coûts connexes du Programme. La mobilisation en temps voulu des fonds nécessaires pour mettre en place un progiciel de gestion intégré unique avant 2013 constituera un enjeu de taille.

II. Contexte

5. **Objectif de l'initiative de gestion du changement (Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle):** Comme indiqué dans différents documents (IDB.36/12, IDB.36/12/Add.1, GC.13/8/Add.1 et IDB.37/CRP.5), les

objectifs de l'initiative de gestion du changement (Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle) peuvent être résumés comme suit: mettre en œuvre un portefeuille en expansion rapide de programmes et de projets en tenant compte des contraintes généralement imposées par les budgets ordinaires; augmenter le nombre de pays bénéficiaires et améliorer la qualité d'exécution des programmes et des projets; se conformer aux exigences strictes des donateurs, telles que les normes fiduciaires du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) et les "quatre piliers" exigés par l'Union européenne; améliorer le suivi des résultats obtenus dans le cadre des programmes et des projets; institutionnaliser la gestion axée sur les résultats, la gestion des connaissances et la gestion des risques; améliorer les liens et la connectivité entre le Siège et les bureaux extérieurs pour une utilisation optimale des ressources sur le terrain, une transmission en temps réel des données d'informations pertinentes et un accès plus facile à ces données; créer une culture de travail proactive; contribuer efficacement au processus en cours d'harmonisation des pratiques de travail dans le cadre de l'objectif de cohérence à l'échelle du système des Nations Unies, et aider ainsi l'Organisation à réaliser une croissance de qualité et créer les conditions d'une unité d'action.

6. **Approbation du financement de l'initiative de gestion du changement (Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle) (décision GC.13/Dec.15):** Ayant pris note de l'étude de faisabilité de l'initiative globale de gestion du changement, qui, entre autres, a mis en évidence les défis tout particuliers auxquels faisait face l'Organisation en ce qui concerne les incidences possibles sur le financement futur des activités de coopération technique, notamment l'institutionnalisation de la gestion axée sur les résultats, l'utilisation efficace des ressources sur le terrain, la contribution à la cohérence de l'action du système des Nations Unies et le risque grave de défaillance de systèmes obsolètes, la Conférence générale a décidé qu'un montant de 9 113 949 euros provenant des soldes inutilisés des crédits ouverts serait utilisé pour financer l'initiative de gestion du changement. Elle a prié le Directeur général de mettre en œuvre cette décision en consultation avec les États Membres en adoptant la solution technique possible la plus adaptée et la plus durable, compte tenu des dispositions financières susmentionnées, et en lui consacrant en sus, au cours de la période de mise en œuvre de l'initiative de gestion du changement, certaines économies budgétaires. Elle a également encouragé vivement les États Membres à verser des contributions volontaires au compte spécial pour l'initiative de gestion du changement.

7. **Montant des fonds effectivement reçus:** Suite à la décision susmentionnée de la Conférence générale, un montant total de 5 281 960 euros est devenu disponible pour financer l'initiative de gestion du changement. Le 18 février 2010, des informations supplémentaires ont été fournies aux États Membres concernant le montant des soldes inutilisés des crédits ouverts qui serait disponible pour l'initiative de gestion du changement (Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle) (voir note d'information n° 3 datée du 18 février 2010).

III. Principaux faits nouveaux et activités en 2010

8. Les mesures prises de janvier à mai 2010 pour mettre en œuvre la décision susmentionnée de la Conférence générale sont résumées ci-après:

9. **Lancement du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle:** Pour que tous les éléments de l'initiative de gestion du changement soient abordés de manière globale et systématique, deux professeurs des Business Schools de Harvard et de Stanford, spécialistes du changement organisationnel ont organisé, en collaboration avec de hauts responsables lors d'un séminaire du Conseil de direction en janvier 2010, des ateliers auxquels ont participé environ 80 hauts fonctionnaires et des membres du Conseil du personnel. À cette occasion, des présentations ont été faites notamment sur le modèle de congruence pour le changement et la rénovation organisationnelle et il a été recommandé que les éléments critiques du changement de la culture organisationnelle soient également pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative de gestion du changement à l'ONUDI. Ces éléments ont ainsi été inclus dans les plans et l'initiative a été renommée "Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle". Sept hauts fonctionnaires ont par la suite participé à un stage de formation à la Harvard Business School en mars 2010 pour acquérir un niveau de connaissance critique du modèle et être en mesure d'appliquer les connaissances acquises à une plus grande échelle.

10. **Définition d'une nouvelle mission:** Avec la participation d'un grand nombre de fonctionnaires, une nouvelle mission de l'ONUDI a été élaborée et publiée. Elle a été communiquée aux États Membres en mars 2010 et publiée sur le site Web. Elle exprime la volonté de l'Organisation d'améliorer continuellement ses prestations, de réaliser une croissance de qualité et de garantir une unité d'action par des solutions et des services souples et efficaces, la responsabilisation de ses fonctionnaires, la satisfaction des clients, la gestion efficace, l'action par l'exemple et, surtout, le souci de rester un partenaire clef au service de la prospérité dans le monde.

11. **Mise en place d'une structure de gouvernance:** Pour faire avancer le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle de manière globale et systématique, le Directeur général a mis en place en février 2010 une structure de gouvernance qui comprend: le Comité pour le changement et le renouveau organisationnel chargé de conduire, d'orienter et de superviser le Programme, l'Équipe spéciale de la culture de gestion et de travail, l'Équipe spéciale de l'efficacité et de l'efficacité opérationnelles et le Bureau pour le changement et la rénovation organisationnelle. Cette structure, qui fait intervenir l'ensemble des fonctionnaires de l'Organisation, vise à assurer l'appropriation interne et le travail en équipe par une approche fortement participative, ce qui accroît la motivation des fonctionnaires pour le Programme et contribue à maintenir les coûts au strict minimum.

12. **Élaboration d'un plan d'exécution et de plans de travail détaillés:** En mars 2010, le cabinet de conseil Deloitte Consulting a mis au point un plan d'exécution de haut niveau. Des plans de travail détaillés énonçant des tâches assorties de délais ont été élaborés et approuvés par le comité pour le changement et le renouveau organisationnel dans les domaines suivants: améliorations opérationnelles, mise en place du progiciel de gestion intégré et fonctionnaires et culture organisationnelle. Pour ce qui est des améliorations opérationnelles, il est prévu de réaliser des activités à rentabilité immédiate, d'examiner les méthodes de travail possibles pour l'ONUDI, de définir les besoins en logiciel et de remettre à plat ses processus internes. Pour l'adoption du progiciel de gestion intégré, le choix d'un partenaire d'exécution et d'un progiciel, ainsi que l'adoption d'une approche modulaire

d'application sont prévus. S'agissant des fonctionnaires et de la culture organisationnelle, les thèmes abordés sont notamment les valeurs, les normes et les comportements, l'échange d'informations, la gestion des performances axée sur les résultats, le travail en équipe et la communication. La gestion axée sur les résultats, la gestion des connaissances et la gestion des risques font partie intégrante du plan d'exécution et des plans de travail du Programme. Par exemple, des mesures sont prévues pour que le nouveau progiciel de gestion intégrée facilite la communication d'informations établies sur la base des principes de la gestion axée sur les résultats, l'échange, l'acquisition et la conservation de connaissances au sein de l'Organisation, et l'institutionnalisation de la gestion des risques.

A. Améliorations opérationnelles

13. **Réalisation d'activités à rentabilité immédiate:** L'étude de faisabilité et d'autres évaluations internes ont permis de recenser un certain nombre d'activités à rentabilité immédiate (améliorations pouvant être apportées aux processus et procédures avec peu ou pas d'investissement), dont un grand nombre ont déjà été réalisées et plusieurs autres en cours d'exécution.

14. **Élaboration d'un concept de travail:** Cette activité a pour objectif d'examiner les modèles de travail possibles et l'architecture de travail envisagée, pour permettre de prendre des décisions éclairées sur la remise à plat des processus et la sélection d'un progiciel de gestion intégré. À cette fin, l'architecture de travail actuelle de l'ONUDI a été analysée et cartographiée de manière détaillée, en tenant compte de sa nouvelle mission et des objectifs du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle. Les procédures actuellement applicables à la gestion des projets de coopération technique ont été analysées en tenant compte des différents intérêts et demandes des clients, puis regroupées selon une structure différenciée de la demande. Un modèle présentant les différents niveaux de précision nécessaires pour l'exercice de remise à plat des processus et la mise en place du progiciel de gestion intégré a été élaboré. Ce modèle de processus a été examiné de manière approfondie par les directeurs et les fonctionnaires concernés. Les différentes architectures de travail des organismes du système des Nations Unies ont également été analysées et examinées pour déterminer leur pertinence pour l'ONUDI. Des visites d'autres organismes des Nations Unies sont prévues pour contribuer à l'harmonisation des processus et créer des synergies.

15. **Remise à plat des processus:** Dans le cadre de cette activité, les processus ont été revus et analysés dans tous les domaines fonctionnels concernés (gestion des projets de coopération technique, passation de marchés, services financiers et gestion des ressources humaines). Depuis le lancement du Programme, un travail important a été entrepris pour préparer l'exercice de remise à plat des processus: les différentes manières de s'y atteler, notamment les démarches adoptées par d'autres organismes des Nations Unies, ont été examinées; on est parvenu à un accord sur sa portée et son calendrier d'exécution; les termes de référence ont été définis; la méthodologie indiquée pour mener l'exercice et les experts qui en seront chargés ont été sélectionnés et des ateliers préparatoires ont été organisés pour les directeurs et les fonctionnaires concernés afin de faciliter une compréhension commune de l'approche de l'exercice et des travaux à mener de juillet à début septembre 2010. S'appuyant sur les pratiques optimales et les consultations menées avec les agents

de changement d'autres organismes des Nations Unies, l'ONUDI a décidé d'entreprendre l'exercice de remise à plat des processus d'un niveau élevé à un niveau moyen. Les résultats obtenus faciliteront le choix du progiciel de gestion intégré et d'un partenaire d'exécution. La réalisation de l'exercice avant la mise en place du progiciel contribuera à en réduire le coût global et permettra à l'Organisation de respecter les délais ambitieux qu'elle s'est fixée à cet égard.

B. Mise en place du progiciel de gestion intégré

16. **Choix d'un logiciel/progiciel de gestion intégré:** Le Secrétariat a examiné dans le détail les différents progiciels de gestion intégrés et la manière dont les organismes du système des Nations Unies, en particulier les institutions spécialisées, ainsi que d'autres organisations internationales les ont mis en œuvre. Il a ensuite évalué leur pertinence pour l'ONUDI. Ce processus a nécessité un certain nombre de visites sur le terrain, des discussions avec des experts et des échanges de vues avec le Groupe d'étude des technologies de l'information et des communications. L'ONUDI espère ainsi, entre autres, mettre à profit des enseignements tirés par d'autres organisations ainsi que l'expérience et les connaissances acquises à l'échelle du système des Nations Unies dans l'adaptation du progiciel. Sur le plan fonctionnel, cette expérience est particulièrement utile dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de la gestion des états de paie, vu la complexité de la structure des traitements et des prestations du système des Nations Unies. L'approche devrait permettre de réduire le coût et les délais de la sélection et de la mise en place du progiciel de gestion intégré, ainsi que d'harmoniser les processus de travail dans le cadre du renforcement de la cohérence du système des Nations Unies. Sur la base d'une proposition et d'une justification détaillées, l'Organisation a décidé que son progiciel de gestion intégré serait l'une des deux plates-formes logicielles utilisées par les organismes du système des Nations Unies. Des informations détaillées sur le coût du progiciel de gestion intégré seront demandées lors de la sélection d'un partenaire d'exécution. En raison de ressources limitées, l'ONUDI entend adopter une approche de décaissement modulaire lors de la mise en place du progiciel afin de s'assurer qu'elle reste dans le cadre des ressources disponibles.

17. **Choix d'un partenaire d'exécution:** À partir des observations formulées par les autres organismes des Nations Unies et des conclusions de l'exercice de remise à plat des processus et compte tenu des exigences de l'ONUDI, une procédure d'appel d'offres pour choisir un partenaire d'exécution et un progiciel de gestion intégré devait être lancée en juillet 2010.

C. Les fonctionnaires et la culture organisationnelle

18. **Analyse de la culture organisationnelle:** Une enquête visant à établir un diagnostic culturel complet a été menée pour mieux comprendre la culture de travail de l'ONUDI, ses forces et ses faiblesses, de manière à établir une base de référence des progrès en matière de changement culturel et à promouvoir la participation des fonctionnaires au Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle. L'enquête a reçu un accueil favorable des fonctionnaires et enregistré un taux de participation supérieur à 70 %. Les résultats préliminaires ont été présentés aux

fonctionnaires lors d'une réunion-débat tenue en juin 2010 avant d'être publiés sur l'Intranet. Des différences de perception de la culture organisationnelle ont été décelées entre les fonctionnaires du Siège et ceux des bureaux extérieurs, entre les agents des services généraux et les administrateurs, entre les nouveaux fonctionnaires et ceux partant à la retraite les prochaines années, ainsi qu'entre les différentes divisions de l'Organisation. Tous les résultats, y compris les mesures concrètes proposées pour améliorer certains aspects de la culture de travail de l'Organisation, feront l'objet de débats et d'analyses plus approfondis en collaboration avec différents groupes consultatifs. Première conséquence des résultats préliminaires de l'enquête-diagnostic culturel, une attention toute particulière sera consacrée aux aspects culturels de la gestion des connaissances et de l'innovation dans le cadre du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle. Les résultats définitifs de l'enquête devraient être communiqués par voie électronique en août 2010 en même temps que les conclusions indiquant l'orientation stratégique des activités menées au titre du Programme dans les domaines de la gestion et de la culture de travail. Une enquête de suivi sera menée fin 2010 pour étudier plus avant certains domaines d'intérêt et les incidences du processus de changement sur la culture de travail de l'ONUDI.

19. **Valeurs, normes et comportements:** Compte tenu de l'importance du facteur humain dans le processus de changement, des entretiens et des consultations sont menés avec les fonctionnaires pour mieux comprendre les obstacles comportementaux à certains aspects du changement organisationnel, et un plan d'action sur les moyens de surmonter ces obstacles et de faire évoluer les normes et valeurs organisationnelles est en cours d'élaboration.

20. **Orientation sur les résultats et travail en équipe:** Des mesures ont été prises pour tester de nouveaux systèmes d'incitation qui permettraient d'encourager davantage et de mieux récompenser le travail en équipe et de créer une "passion du résultat", notamment en constituant des équipes au sein de l'Organisation pour gérer les programmes et en pilotant une évaluation à 360 degrés des fonctionnaires.

21. **Gestion des connaissances et de l'information:** Dans le cadre de la mise en place du progiciel de gestion intégré, un certain nombre de pratiques optimales pour échanger, utiliser et conserver des informations et des connaissances organisationnelles ont été évaluées et révisées en fonction de leur utilité et de leur pertinence pour l'ONUDI. En outre, une stratégie de formation et d'apprentissage visant à faciliter le changement est en cours d'élaboration.

IV. Communication

22. **Communication interne:** Une stratégie globale de communication visant à présenter efficacement le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle et à améliorer la communication au sein de l'ONUDI est en cours d'achèvement. Actuellement, les directeurs et les fonctionnaires (du Siège et des bureaux extérieurs) sont régulièrement tenus informés, par divers moyens, de toutes les activités liées au Programme, notamment lors des réunions du Conseil de direction, lors des réunions-débats organisées par le Directeur général, ainsi qu'à l'occasion d'échanges entre fonctionnaires dans des points sur l'Intranet et dans un bulletin d'information périodique. Une adresse électronique (change@unido.org) a

été spécialement créée pour recueillir des contributions et les fonctionnaires sont vivement encouragés à faire part de leurs idées et à participer au Programme.

23. **États Membres:** Outre les réunions informelles avec les groupes régionaux, les activités suivantes ont eu lieu en 2010:

a) 13 janvier: deux professeurs des Business Schools de Harvard et de Stanford ont présenté aux États Membres le modèle de congruence pour le changement et la rénovation organisationnelle et son utilité pour l'ONUDI;

b) 26 février: le Directeur général a présenté au Bureau élargi du Conseil la structure de gouvernance du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle et son plan d'exécution de haut niveau;

c) 31 mars: des présentations à l'intention des missions permanentes ont eu lieu sur: les objectifs du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle, les fonds mobilisés et les futures sources de financement possibles pour obtenir les ressources restantes nécessaires, la structure de gouvernance du Programme, le plan d'exécution, la stratégie d'exécution pour la mise en place d'un progiciel de gestion intégré unique dans le cadre d'une approche modulaire, la réalisation d'activités à rentabilité immédiate, les progrès accomplis dans l'analyse des méthodes de travail et la définition des exigences logicielles, les approches et défis en matière de changement de la culture organisationnelle, et les activités futures;

d) 7 mai: des informations à jour sur le Programme ont été fournies dans un document de séance (IDB.37/CRP.5) qui a été soumis au Conseil du développement industriel à sa trente-septième session en mai 2010;

e) Fin mai: une page consacrée au Programme a été créée sur l'Infobase des missions permanentes auprès de l'ONUDI. Tous les documents officiels sur le Programme qui ont été distribués aux États Membres sont publiés sur cette page qui fait office de principal point de référence pour le Programme. Un lien vers cette page figure sur la page principale de l'Extranet qui est accessible à l'adresse: <http://www.unido.org/extranet> (mot de passe requis).

V. Situation financière

24. Outre le montant de 9 113 949 euros provenant des soldes inutilisés des crédits ouverts, la Conférence générale (dans sa décision GC.13/Dec.15) a approuvé l'utilisation de certaines économies budgétaires au cours de la période de mise en œuvre de l'initiative de gestion du changement et vivement encouragé les États Membres à verser des contributions volontaires au compte spécial de l'initiative (Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle). Il est difficile de prédire à ce stade précoce de l'exécution du budget de l'exercice biennal si des économies budgétaires seront réalisées et quels seront leurs montants. Aucune contribution volontaire supplémentaire n'a été reçue à ce jour.

Montant approuvé provenant des soldes inutilisés des crédits ouverts	9 113 949 euros
Montant auquel les États Membres ont renoncé	5 281 960 euros
Différence entre les fonds approuvés et les fonds reçus à ce jour	3 831 989 euros

25. Un montant total de 310 000 euros a été engagé pour les services d'experts techniques chargés de donner des conseils sur les méthodes de travail et la mise en place du progiciel de gestion intégré, ainsi que sur l'exercice de remise à plat des processus de travail qui sera mené de juillet à mi-septembre 2010.

VI. Éléments de coûts

26. Dans la décision GC.13/Dec.15, le Directeur général a été prié de fournir au Conseil, à sa trente-huitième session, des informations sur les différents éléments de coût du progiciel de gestion intégrée. Comme indiqué plus haut, l'Organisation entendait lancer la procédure de sélection d'un partenaire d'exécution et d'un progiciel de gestion intégré en juillet 2010. Les fournisseurs potentiels ont été priés de fournir des coûts détaillés et il est prévu de communiquer au Conseil à une date ultérieure des informations détaillées sur les ressources totales nécessaires pour financer le Programme, les ressources actuellement disponibles, les ressources supplémentaires nécessaires et les besoins de trésorerie. La mobilisation des fonds nécessaires pour la mise en place d'un progiciel de gestion intégré unique constituera un enjeu de taille.

VII. Étapes importantes en 2010

27. Le tableau ci-après montre les principales étapes du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle en 2010:

Réalisation d'activités à rentabilité immédiate	Avril à septembre 2010
Exercice de remise à plat des processus (niveaux élevé à moyen)	Début juin à début septembre 2010
Définition des exigences logicielles	Début juillet 2010
Choix d'un partenaire d'exécution et d'un progiciel de gestion intégré	Fin septembre 2010
Établissement du montant total des ressources nécessaires, notamment les éléments de coût du progiciel de gestion intégré et les besoins de trésorerie, pour financer le Programme	Fin septembre 2010
Lancement prévu de la mise en place du logiciel	Début octobre 2010
Suivi de l'enquête-diagnostic culturel	Fin 2010

VIII. Mesures à prendre par le Conseil

28. Le Comité pourrait recommander au Conseil du développement industriel d'adopter la décision ci-après:

“Le Conseil du développement industriel:

- a) Prend note des informations figurant dans le document IDB.38/9-PBC.26/9;
 - b) Note les progrès accomplis pour appliquer la décision GC.13/Dec.15 de la Conférence générale;
 - c) Encourage les États Membres à verser des contributions volontaires au compte spécial créé pour le Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle (initiative de gestion du changement);
 - d) Prie le Directeur général de poursuivre ses efforts et ses contacts avec les États Membres en vue d'obtenir les ressources nécessaires pour mettre en œuvre la solution technique la mieux adaptée et la plus durable pour répondre aux objectifs du Programme pour le changement et la rénovation organisationnelle.”
-