



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie I

PARIS, le 14 septembre 2012
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

QUESTIONS RELATIVES AU PROGRAMME

Résumé

Le présent document, consacré aux questions relatives au programme, a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

La Partie I contient des informations sur les questions ci-après relatives au programme :

A. Rapport d'étape sur l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur

Ce document a été établi en réponse à la demande que la Conférence générale a adressée à la Directrice générale à sa 36^e session (résolution 36 C/30), la priant de présenter un rapport d'étape sur l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur afin de donner suite à la décision 186 EX/15 adoptée par le Conseil exécutif et approuvée par la Conférence générale à des sessions antérieures.

Les incidences financières et administratives des activités relatives à l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur s'inscrivent dans les limites du 36 C/5. Aucune décision n'est proposée.

B. Application du Mémoire d'accord entre l'UNESCO et la Banque mondiale

Aucune décision n'est proposée.

C. Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 187 EX/5 relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem

D. L'UNESCO et les dimensions éthiques de la société de l'information

À la 36^e session de la Conférence générale, un Code d'éthique pour la société de l'information proposé par le Conseil intergouvernemental du Programme Information pour tous (PIPT) a été présenté aux États membres pour examen (document 36 C/49). Les États membres ont remercié le PIPT des efforts déployés afin d'élaborer ce Code, a pris note de ce dernier et a invité la Directrice générale à suggérer au Conseil exécutif comment l'Organisation pourrait prendre en compte les dimensions éthiques de la société de l'information (résolution 36 C/61).

(ii)

Le présent document expose les propositions de la Directrice générale concernant différentes possibilités pour prendre en compte les dimensions éthiques de la société de l'information.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 18.

E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq

Le présent document est soumis en application de la décision 187 EX/6. Il récapitule les progrès accomplis par l'UNESCO depuis la 187^e session du Conseil exécutif en ce qui concerne l'aide fournie à l'Iraq.

Il n'y a aucune incidence financière ou administrative.

Un projet de décision est proposé au paragraphe 34.

TABLE DES MATIÈRES

Page

A. Rapport d'étape sur l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur (Suivi de la résolution 36 C/30)	1
B. Application du Mémoire d'accord entre l'UNESCO et la Banque mondiale (Suivi de la décision 186 EX/42)	5
C. Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 187 EX/5 relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem (Suivi de la décision 189 EX/5 (II))	7
D. L'UNESCO et les dimensions éthiques de la société de l'information (Suivi de la résolution 36 C/61)	8
E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq (Suivi de la décision 187 EX/6 (II))	13

A. Rapport d'étape sur l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur (Suivi de la résolution 36 C/30)

CONTEXTE

1. Une proposition visant à développer l'éducation, le renforcement des capacités et la recherche dans le domaine de l'ingénierie a été soumise pour examen au Conseil exécutif à sa 186^e session (décision 186 EX/15) en tant qu'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur. Cette décision faisait suite à la création au sein du Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) d'une unité thématique transversale qui exploitait l'expertise en ingénierie de l'ensemble du Secteur ainsi que celle des autres secteurs en vue de tirer parti des capacités en ingénierie existantes dans une démarche de rationalisation des coûts. Avec un accent renouvelé sur la formation des ingénieurs et le renforcement des capacités en ingénierie, l'Initiative a travaillé à nouer des partenariats avec des associations professionnelles, les milieux universitaires et le secteur privé dans le monde entier en vue de développer, sur un mode collaboratif, des projets recourant aux applications de l'ingénierie pour réduire la pauvreté ou contribuer au développement durable.

RÉSULTATS OBTENUS

2. L'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur a établi plusieurs partenariats fructueux dans la cadre de sa mission consistant à développer des projets qui visent à accroître le nombre de jeunes, en particulier de jeunes femmes, qui s'inscrivent dans cette filière, à faire valoir l'importance de l'ingénierie en tant que moteur clé du développement durable et à inclure davantage de sujets en rapport avec l'interdisciplinarité et la durabilité dans les programmes scolaires de ces matières dans le monde. L'Initiative a établi des partenariats avec le Réseau africain d'institutions scientifiques et technologiques (RAIST), l'American Society of Mechanical Engineers (ASME), l'Institut des ingénieurs électriciens et électroniciens (IEEE), la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs (FMOI), la société Airbus et la Fondation Intel afin de développer des projets portant sur trois grands thèmes : la formation des ingénieurs, les femmes ingénieures et l'ingénierie interdisciplinaire et durable.

FORMATION DES INGÉNIEURS

3. Afin de stimuler chez les jeunes un intérêt pour les sciences de l'ingénieur, l'Initiative a noué un partenariat avec Airbus pour le concours Fly Your Ideas (FYI) et avec la Fondation Intel pour le salon Intel International Science and Engineering Fair (Intel ISEF). La participation de l'Initiative au concours ISEF destiné aux élèves du secondaire et au concours FYI destiné aux étudiants des universités aura pour effet d'augmenter le nombre de candidats, grâce à la diffusion d'informations par l'intermédiaire des réseaux de l'UNESCO ainsi que des délégations permanentes et des commissions nationales des États membres. Une meilleure visibilité de ces concours améliorera l'impact sur l'intérêt des jeunes pour les sciences de l'ingénieur.

4. En plus d'encourager les jeunes à étudier les sciences de l'ingénieur, l'Initiative a également lancé plusieurs projets visant à améliorer la qualité de la formation des ingénieurs de même que les normes et/ou les organismes d'accréditation. À la suite de la signature en février 2012 d'un mémorandum d'accord entre l'UNESCO et l'IEEE (la plus importante association professionnelle au monde consacrée à l'avancement de l'innovation technologique), les deux organisations se sont engagées à travailler sur les normes et/ou les organismes d'accréditation en vue d'améliorer la formation au niveau universitaire. En mai dernier, lors d'une séance de réflexion à laquelle participaient des membres de l'IEEE venus du Nigéria et d'Afrique du Sud, des activités préliminaires visant à faciliter le renforcement des capacités institutionnelles ont été définies en matière d'accréditation, de perfectionnement des enseignants, de développement des programmes d'études et de contrôle et garantie de la qualité dans des pays pilotes d'Afrique. En

outre, les activités de partenariat à court terme comprennent l'organisation d'une Journée de la science et de la technologie pour les étudiants africains à l'Université du Nigéria, Nsukka, et la création d'une chaire UNESCO-IEEE en innovation dans une université africaine. L'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur et l'IEEE ont également organisé avec succès un événement en marge du Forum sur la science, la technologie et l'innovation pour le développement durable (Forum STI), tenu à Rio de Janeiro, Brésil, en juin 2012, qui a mis l'accent sur l'ingénierie comme facteur clé du développement durable et souligné l'importance d'enseigner les sciences de l'ingénieur en s'appuyant sur des études de cas concernant l'Afrique de l'Ouest et le Brésil.

5. En juillet 2012, l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur a été invitée par l'Afrique du Sud à une séance de réflexion de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) intitulée « Les besoins et le nombre des ingénieurs en Afrique ». Chacun des 15 pays de la SADC a soumis un questionnaire en vue d'identifier quels seraient les besoins et le nombre d'ingénieurs nécessaires au développement durable dans la région couverte par la SADC. Des discussions interactives ont porté sur les réponses à apporter à la pénurie d'ingénieurs en Afrique australe, ainsi que sur les moyens d'augmenter le nombre d'inscriptions dans ces filières et d'améliorer le maintien et la promotion des jeunes dans l'ingénierie. L'Initiative sera partenaire de l'Afrique du Sud et de la SADC pour définir la portée de l'étude pilote et en assurer la réalisation.

6. Lors d'un événement organisé en marge de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (CNUDD), l'UNESCO et l'ASME ont signé un mémorandum d'accord sur l'établissement d'un partenariat s'engageant à améliorer la qualité de la formation des ingénieurs, sensibiliser le public à l'intérêt de la profession d'ingénieur et promouvoir la formation et les carrières dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STEM). En outre, la Sous-Directrice générale pour les sciences exactes et naturelles a offert une tribune aux recteurs, doyens, chefs de département, ainsi qu'au secteur privé et aux partenaires du développement en Afrique et dans la diaspora pour la Conférence des recteurs et doyens d'universités des sciences, d'ingénierie et de technologie (COVIDSET 2011) afin de créer et renforcer la formation des ingénieurs dans les universités africaines par le biais de la coopération et du partenariat, notamment par l'échange d'idées, d'expériences, de bonnes pratiques ainsi que de tendances nouvelles et émergentes visant à améliorer la compétitivité de l'Afrique dans le monde et l'impact de la formation et de la recherche de haut niveau sur le développement du continent. Au plan mondial, l'Initiative collabore également avec la FMOI à l'élaboration d'un recueil de directives relatives au renforcement des capacités en vue d'appuyer les institutions du monde entier qui contribuent à l'éducation, à la formation et au développement professionnel des ingénieurs.

LES FEMMES ET LES JEUNES DANS L'INGÉNIERIE

7. En ce qui concerne les femmes dans l'ingénierie, l'action menée par l'Initiative vise à encourager les jeunes femmes à exercer cette carrière et à maintenir les femmes ingénieures dans la profession. À l'occasion de la Journée internationale de la femme 2012, l'UNESCO et la FMOI ont coorganisé une réunion au cours de laquelle des femmes ingénieures d'Arabie saoudite, de Côte d'Ivoire, d'Espagne, du Koweït et de Malaisie ont partagé leurs expériences, rappelé le besoin de modèles d'identification féminins dans le domaine de l'ingénierie et suggéré que des programmes en matière de politiques de maintien dans la profession, de tutorat et de mise en réseau s'adressant aux femmes de même que des horaires de travail flexibles et des services de garde d'enfants auraient pour effet d'augmenter les effectifs féminins dans la profession. Anousheh Ansari, ingénieure, cofondatrice et présidente de Prodea Systems, créatrice du prix Ansari X et première femme à avoir effectué un vol commercial vers la Station spatiale internationale, a déclaré que donner aux enfants confiance dans leurs aptitudes et encourager la sensibilisation aux sciences de l'ingénieur comme choix de carrière peut avoir une incidence majeure sur la production future d'ingénieurs. En outre, l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur sera également partenaire du Secteur de l'éducation sur un projet au Kenya et au Lesotho visant à améliorer la réussite et la promotion des filles et des femmes dans les STEM et ce faisant leur permettre de poursuivre une carrière d'ingénieur.

8. En juillet 2012, l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur a été invitée à la réunion du réseau WISSET (Femmes dans les sciences, l'ingénierie et la technologie) de la SADC. Le Secrétariat de la SADC a adopté une charte portant sur la création d'une plate-forme régionale pour les femmes dans les sciences. Cette charte sera présentée pour adoption aux 15 ministres de la SADC. L'Initiative collaborera avec le Secrétariat du WISSET en vue de mettre en œuvre des projets dans les STEM par l'intermédiaire de nos réseaux.

9. En République de Corée, le programme WISSET prévoit de proposer un centre de catégorie 2 pour les Femmes dans les sciences et l'ingénierie. L'Uruguay est en train d'élaborer une proposition de Chaire UNESCO sur les femmes dans les sciences et l'ingénierie, qui s'attachera à augmenter les effectifs féminins dans les professions liées à ces secteurs. Ces mesures aideront l'Initiative à augmenter et améliorer la présence des femmes dans l'ingénierie, dans les pays concernés.

10. Le Comité de la jeunesse de la Fédération mondiale des organisations d'ingénieurs (FMOI) organisera avec l'UNESCO en janvier 2013, au Koweït, une conférence pour les jeunes ingénieurs. Cette conférence contribuera à susciter l'intérêt des jeunes pour l'ingénierie et présentera également les carrières intéressantes qu'offre ce secteur.

L'INGÉNIEURIE AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

11. L'action menée par l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur en faveur de l'interdisciplinarité et de la durabilité dans l'ingénierie poursuit un double objectif : intégrer la durabilité à la formation et au développement professionnels ; élaborer des programmes d'enseignement incluant des éléments d'interdisciplinarité et de durabilité. L'Initiative a démontré son engagement à inscrire la durabilité dans la formation et le développement professionnels en participant à deux événements en marge de la CNUDD dans le cadre du Forum STI. L'UNESCO a coorganisé avec l'IEEE une manifestation consacrée à l'ingénierie au service du développement durable et avec la FMOI une manifestation consacrée aux communautés durables. Ces deux événements ont mis en avant l'importance du rôle de l'ingénierie pour l'avenir des communautés et du développement durables. L'Initiative collaborera également avec l'IEEE et l'ASME dans le cadre du projet « Engineering for Change » (E4C) afin d'encourager les jeunes et la société civile à partager leurs connaissances sur une plate-forme mondiale, à découvrir comment les communautés sont transformées grâce à l'utilisation d'une technologie adéquate pour résoudre des problèmes réels ainsi qu'à découvrir et relever des défis mondiaux du développement.

12. L'Allemagne a proposé une stratégie pour travailler avec l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur sur l'ingénierie de qualité au service de la durabilité. Cette stratégie sera mise en œuvre et coordonnée par un groupe ouvert d'entreprises et d'universités techniques allemandes, en étroite coopération avec l'Association des ingénieurs allemands et la Commission nationale allemande pour l'UNESCO, avec l'appui du Gouvernement allemand. Le projet de stratégie vise à constituer une réserve structurée de postes de formation et de stages destinés aux étudiants d'universités choisies dans les pays partenaires, transmettre les bonnes pratiques de création des cours et des facultés de sciences de l'ingénieur par une coopération internationale, concevoir une formation de troisième cycle interculturelle sur le thème « Une ingénierie de qualité au service de la durabilité » et créer un concept de communication pour informer les jeunes des perspectives de carrière dans les sciences de l'ingénieur, dans le cadre d'une coopération internationale.

13. L'Académie chinoise d'ingénierie a proposé en tant que centre de catégorie 2 un Centre de savoir international pour les sciences de l'ingénieur et la technologie, dont l'objet serait de réunir et combiner des ressources numériques connexes dans le domaine des sciences et de la technologie en Chine et dans la communauté internationale, notamment des sources de données numériques telles que des bibliothèques, des maisons d'édition, Internet, des médias, des archives et des centres d'exposition.

14. Enfin, l'UNESCO a reçu une proposition de centre de catégorie 2 à l'Université d'Aalborg, au Danemark, sur l'apprentissage fondé sur les problèmes et la durabilité dans l'enseignement de l'ingénierie et des sciences. Dans le cadre d'un partenariat avec l'Université d'Aalborg, l'Initiative prévoit d'exploiter son expertise des méthodes pédagogiques et de l'élaboration de programmes d'enseignement en mettant l'accent sur la résolution des problèmes interdisciplinaires et la perspective durable.

CONSIDÉRATIONS FINANCIÈRES

15. Les activités actuelles menées par l'Initiative de l'UNESCO pour les sciences de l'ingénieur ont été mises en œuvre avec la collaboration et l'appui financier de ses partenaires, ce qui s'est révélé efficace et n'a eu aucune incidence financière pour l'Organisation.

16. Cependant, des ressources extrabudgétaires permettront à l'Initiative de se développer et donc de pouvoir mettre en œuvre davantage d'activités prévues avec ses partenaires, notamment pour le renforcement des priorités Afrique et Égalité entre les sexes, qui sont déjà les principaux objectifs de l'Initiative.

B. Application du Mémorandum d'accord entre l'UNESCO et la Banque mondiale (Suivi de la décision 186 EX/42)

1. Conformément à la décision 186 EX/42 priant la Directrice générale de présenter un rapport sur l'application du Mémorandum d'accord entre l'UNESCO et la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et l'Association internationale de développement (IDA) (ci-après dénommées « la Banque mondiale »), les sous-paragraphes suivants font le point de la collaboration menée à ce jour entre le Secteur de la culture et les bureaux hors Siège de l'UNESCO et la Banque mondiale pour la mise en œuvre du Mémorandum d'accord, notamment en ce qui concerne les activités conjointes spécifiques énoncées au paragraphe 3 (b) du Mémorandum.
2. Avant la mise en œuvre du Mémorandum d'accord en juillet 2011, le Secteur de la culture et la Banque mondiale coopéraient régulièrement sur un mode informel, notamment dans les domaines de la conservation et de la gestion du patrimoine mondial, de la préservation des villes historiques et des indicateurs culturels.
3. Depuis le 1^{er} juillet 2011, date à laquelle le Mémorandum est entré en vigueur, des activités conjointes spécifiques ont été entreprises par l'UNESCO et la Banque mondiale, conformément au paragraphe 2 du Mémorandum d'accord (« Objectifs communs »). Les activités suivantes ont trait à la conservation du patrimoine culturel :
 - (a) Le chargé de la culture au Bureau de l'UNESCO à Katmandou a participé en tant qu'intervenant aux débats de la table ronde de haut niveau coorganisée le 9 mai 2012 par la Banque mondiale, le Ministère népalais de l'aménagement du territoire et des travaux publics de l'époque et le Ministère népalais du développement local. À cette occasion, il a vanté le rôle joué par la culture dans le développement durable et présenté les conventions culturelles de l'UNESCO ainsi que les stratégies et activités destinées à exploiter le potentiel de la culture au profit du développement économique du Népal (sans incidence financière pour l'UNESCO).
 - (b) En avril 2012, le Bureau de l'UNESCO à Kaboul a fourni une assistance technique (frais de voyage financés par la Banque mondiale) pour la rencontre entre la Banque mondiale et le Ministère afghan des mines sur la question de l'exploitation minière et de la sauvegarde du site archéologique d'Aynak (Afghanistan), en s'appuyant sur l'expertise reconnue de l'UNESCO en matière de déminage des biens culturels de la vallée de Bamiyan, en Afghanistan.
 - (c) Depuis juillet 2011, le Bureau de l'UNESCO à Beijing fournit une expertise technique à la mission d'évaluation de la Banque mondiale pour la protection et le développement du patrimoine culturel des villes natales de Confucius et de Mencius dans la province de Shandong, en Chine (durée du projet : 2011-2016 ; budget total du projet : 50 millions de dollars des États-Unis). Un appui financier a été fourni par le gouvernement de Shandong et un accord de partenariat entre l'Office du patrimoine culturel de la province de Shandong et le Bureau de l'UNESCO à Beijing est actuellement élaboré pour officialiser la coopération entre l'UNESCO et la province s'agissant des activités de conservation du patrimoine relevant du projet de la Banque mondiale.
4. En ce qui concerne les activités conjointes spécifiques énoncées au paragraphe 3 (b) (i) (« Préservation et réhabilitation des villes historiques ») du Mémorandum d'accord :
 - (a) Le Bureau de l'UNESCO à Katmandou et la Banque mondiale débattent actuellement d'une éventuelle collaboration concernant une initiative relative à la réduction des risques de catastrophes et la planification préalable dans le cadre du projet de la Banque mondiale portant sur les villes népalaises émergentes (budget approximatif :

800 000 dollars des États-Unis ; source de financement des activités spécifiques de l'UNESCO : à déterminer).

- (b) Le bureau de projet de l'UNESCO en Libye et la Banque mondiale ont engagé des discussions préliminaires concernant une coordination et/ou une coopération sur des projets conjoints relatifs au patrimoine culturel urbain et à la Recommandation de l'UNESCO concernant le paysage urbain historique, en collaboration avec la division Moyen-Orient et Afrique du Nord de la Banque mondiale.
- (c) La Banque mondiale prévoit de mettre en œuvre un programme de démonstration de gestion urbaine sur deux ans (budget estimé : 1 250 000 dollars des États-Unis) dans trois villes historiques d'Inde en vue d'intégrer la culture et le patrimoine au moyen de l'approche préconisée par la Recommandation de l'UNESCO concernant le paysage urbain historique. Il s'agit de la première phase d'un projet de développement urbain de 2 milliards de dollars des États-Unis financé par un fonds-en-dépôt de la Banque mondiale en Inde qui doit être développé en coopération avec le Bureau de l'UNESCO à New Delhi dans le cadre de la Jawaharlal Nehru National Urban Renewal Mission (JNNURM). Le programme a été conçu pour définir un ensemble d'outils en matière de gestion financière, d'engagement citoyen et de planification durable visant à garantir la durabilité du processus de conservation. Les modalités de la coopération entre l'UNESCO et la Banque mondiale sont en discussion.

5. Dans le contexte des activités conjointes spécifiques énoncées au paragraphe 3 (b) (iv) (« L'économie du patrimoine culturel ») du Mémoire d'accord, le Bureau de l'UNESCO à Katmandou a fourni une expertise technique pour la publication de la Banque mondiale intitulée *Nepal Urban Growth and Spatial Transformation – An Initial Assessment* (Croissance urbaine et transformation de l'espace au Népal – une première évaluation), financée par la Banque mondiale et l'Agence australienne pour le développement international (sans incidence financière pour l'UNESCO). Le 7 mai 2012, le Bureau de l'UNESCO à Katmandou a participé aux débats du groupe de travail avec la Banque mondiale, le Ministère népalais de l'aménagement du territoire et des travaux publics et le Ministère du développement local dans le cadre de l'étude relative à la série des dialogues urbains sur le développement économique, le potentiel de croissance et la réduction de la pauvreté dans les villes népalaises, en mettant l'accent sur le tourisme culturel, le patrimoine culturel et l'artisanat (sans incidence financière pour l'UNESCO).

C. Mise en œuvre de la résolution 36 C/43 et de la décision 187 EX/5 relative à la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem

(Suivi de la décision 189 EX/5 (II))

1. Conformément à la décision 176 EX/Réunion plénière spéciale et aux décisions prises par le Comité du patrimoine mondial depuis sa 31^e session en 2007 (Christchurch, Nouvelle-Zélande), le Centre du patrimoine mondial n'a ménagé aucun effort pour faciliter les échanges entre les experts israéliens, jordaniens et du Waqf en ce qui concerne la conception de la Rampe des Maghrébins dans la Vieille Ville de Jérusalem. Malgré ces efforts, aucun suivi des réunions techniques tenues en janvier et février 2008 n'a eu lieu.
2. Ce point a été inscrit à l'ordre du jour de toutes les sessions ultérieures du Conseil exécutif. Il a également été soumis chaque année au Comité du patrimoine mondial dans le cadre du point relatif à l'état de conservation des biens du patrimoine mondial inscrits sur la Liste du patrimoine mondial en péril, dans la partie concernant la Vieille Ville de Jérusalem et ses remparts.
3. À sa 189^e session, le Conseil exécutif a adopté, par consensus, la décision 187 EX/5, réitérant « sa demande qu'Israël poursuive la coopération engagée avec toutes les parties concernées, en particulier avec les experts jordaniens et ceux du Waqf, pour permettre l'acceptation et la mise en œuvre d'un projet final de restauration et de conservation de la Rampe des Maghrébins parmi toutes les parties concernées ». Dans sa décision, le Conseil notait en outre « les rapports relatifs aux discussions préliminaires entre la Jordanie et Israël concernant la Rampe des Maghrébins, qui stipulent, entre autres, qu'aucune mesure, unilatérale ou autre, ne doit être prise sur le site [...], et la nécessité d'un projet accepté et appliqué parmi toutes les parties concernées ».
4. Après réception par le Centre du patrimoine mondial des plans révisés des autorités jordaniennes et israéliennes, en mai et juin 2011 respectivement, et afin de faciliter le dialogue entre les parties concernées comme demandé par le Comité du patrimoine mondial et le Conseil exécutif, l'UNESCO a convié une réunion technique au Siège. À cette fin, des lettres d'invitation ont été adressées aux délégations permanentes de la Jordanie et d'Israël en mars 2012. La délégation permanente de la Jordanie a répondu par écrit que trois experts jordaniens et du Waqf participeraient à la réunion, qui s'est tenue au Siège de l'UNESCO le 18 avril 2012, en présence de représentants du Centre du patrimoine mondial, de l'ICCROM et de l'ICOMOS. Le projet des experts jordaniens a été présenté et discuté lors de cette réunion. Israël a informé verbalement le Centre du patrimoine mondial qu'il ne participerait pas à la réunion, considérant qu'il était de la responsabilité des parties concernées de trouver un accord sur le projet de la Rampe des Maghrébins. En raison de l'absence des experts israéliens, aucun examen ni débat concernant le projet israélien n'a pu avoir lieu. La situation reste donc inchangée car l'objectif de la réunion était de passer en revue les deux propositions afin que les parties parviennent à un consensus concernant le projet de la Rampe des Maghrébins.
5. À la 36^e session du Comité du patrimoine mondial (Saint-Pétersbourg, 24 juin – 6 juillet 2012), il a été rendu compte de l'état de conservation de la Vieille Ville de Jérusalem et de ses remparts, inscrits sur la Liste du patrimoine mondial en péril. La décision 36 COM 7A.23.II, qui reprend les termes de la décision du Conseil exécutif, a été adoptée par consensus entre les parties concernées. Le Comité du patrimoine mondial a également encouragé la Directrice générale « à faciliter une action coordonnée et des échanges professionnels entre toutes les parties concernées ».
6. Si des faits nouveaux interviennent sur cette question, la Directrice générale est disposée à publier un addendum au présent document avant la 190^e session du Conseil exécutif.

D. L'UNESCO et les dimensions éthiques de la société de l'information
(Suivi de la résolution 36 C/61)

Historique et contexte

1. En raison de la révolution à l'œuvre dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), le rôle joué par ces technologies dans la vie des populations et des sociétés ne cesse de grandir et d'évoluer. Fin 2011, on estimait à 32,7 % le taux moyen de pénétration d'Internet à l'échelle planétaire, avec plus de 2,3 milliards d'utilisateurs dans le monde. La baisse des coûts, la montée en puissance des dispositifs portables, l'avènement des plateformes multilingues et le recul d'autres obstacles à l'accès vont entraîner une augmentation du taux de pénétration d'Internet et, par un cercle vertueux, accélérer encore ces tendances technologiques et sociétales.

2. Les TIC abordent de nouveaux horizons dans de nombreux domaines – l'éducation et l'apprentissage, la diffusion des connaissances, les possibilités d'emploi, les interactions sociales et politiques, entre autres – et offrent un formidable potentiel de contribution à la paix dans le monde, à l'universalité des droits de l'homme, au progrès et à une véritable compréhension mutuelle, qui sous-tendent le mandat de l'UNESCO et sa vision d'un nouvel humanisme. Toutefois, ces progrès peuvent également favoriser un durcissement et une exacerbation des inégalités existantes, en créant des tensions, des désavantages et des iniquités d'un nouveau genre. En outre, l'apparition de nouvelles formes et nouveaux modes d'interaction intensifiée par les TIC a, sur la structure des sociétés, une incidence et des conséquences qui ne sont pas encore pleinement mesurées.

3. Il est par conséquent essentiel d'étudier les progrès rapides que connaît la société de l'information et d'engager une mûre réflexion sur ce thème, car ces évolutions peuvent avoir à long terme des conséquences imprévues qui ne seraient pas conformes aux normes convenues au plan international. Il est donc primordial, pour le développement de sociétés du savoir équitables et durables, d'encourager la sensibilisation aux valeurs et principes fondés sur les droits humains fondamentaux, notamment le droit à la liberté d'expression.

4. La Déclaration universelle des droits de l'homme énonce l'ensemble de valeurs et de principes universels – notamment le droit à la liberté d'expression, l'accès universel à l'information, en particulier celle du domaine public, le droit à l'éducation, le droit au respect de la vie privée et le droit de participer à la vie culturelle – qui devrait inspirer des choix, pratiques et décisions à caractère éthique dans les sociétés du savoir. Les normes convenues au plan international sont aussi pertinentes et applicables dans le cyberspace qu'ailleurs.

5. Les relations complexes et de nature à transformer la société qui unissent les aspects culturels, juridiques, techniques, politiques, économiques et autres de la société de l'information ont des répercussions sur tous les domaines de compétence de l'UNESCO. Il convient de prendre dûment en considération ces évolutions technologiques et leurs effets tangibles sur la société lors de la définition et de la formulation des orientations stratégiques de l'Organisation.

6. L'UNESCO a donc un rôle primordial à jouer en conférant une dimension éthique à l'exploitation des tendances et opportunités offertes aujourd'hui par la société de l'information en faveur du progrès humain et social. La prévision, la simulation et d'autres méthodes d'étude prospective doivent être mises à profit pour enrichir ce travail, permettant à l'UNESCO d'aider les décideurs à anticiper les effets à long terme des tendances actuelles ainsi que l'arrivée inévitable et rapide d'innovations et d'avancées technologiques majeures. En améliorant la sensibilisation et en débattant collectivement des possibles conséquences pour l'avenir et des réponses à y apporter, l'UNESCO pourrait donner aux décideurs et à la société les moyens de se préparer aux défis technologiques et de mieux s'y adapter.

Contribution de l'UNESCO au débat international sur les dimensions éthiques de la société de l'information¹

7. L'action de l'UNESCO dans le domaine de l'éthique de l'information remonte à juillet 1995, date à laquelle une réunion d'experts internationaux sur les aspects juridiques et éthiques de l'accès aux informations électroniques s'est tenue au Siège de l'Organisation. Cette réunion a été suivie d'une série de trois congrès internationaux sur les défis juridiques, éthiques et sociétaux posés par le cyberspace.

8. Le premier Congrès international sur les aspects éthiques, juridiques et sociétaux de l'information numérique a été organisé avec la coopération et le soutien du Gouvernement de la Principauté de Monaco et de plusieurs commissions nationales de l'UNESCO. Un forum virtuel sur Internet créé en juillet 1997 avec l'Université de Constance (Allemagne) a contribué à la préparation du deuxième Congrès sur l'infoéthique qui s'est tenu à Monte Carlo (Monaco), en octobre 1998. Le troisième Congrès sur ce sujet a ensuite été organisé au Siège de l'UNESCO en novembre 2000 sous le titre : « Droit à l'accès universel à l'information au XXI^e siècle ».

9. Les débats qui ont eu lieu lors de ces réunions entre des praticiens, des décideurs et des chercheurs ont suscité une sensibilisation au besoin urgent d'entreprendre des actions visant à atténuer les éventuels effets négatifs de la société de l'information. Ces préoccupations ont également motivé l'élaboration de la Recommandation de l'UNESCO sur la promotion et l'usage du multilinguisme et l'accès universel au cyberspace, qui a été adoptée par la Conférence générale en 2003.

10. Ces travaux sur l'infoéthique ont ensuite alimenté la préparation par l'UNESCO des deux phases (Genève, 2003, et Tunis, 2005) du Sommet mondial sur la société de l'information (SMSI). En raison de son rôle de chef de file reconnu dans ce domaine, l'UNESCO s'est vu confier la responsabilité de la Grande orientation C10 du SMSI « Dimensions éthiques de la société de l'information ». Dans ce domaine, l'UNESCO a organisé, par le biais du Programme ordinaire et dans le cadre de son Programme intergouvernemental Information pour tous (PIPT), des débats thématiques annuels lors de diverses manifestations ultérieures au SMSI et de forums sur la gouvernance d'Internet.

11. Dans la période qui a suivi le SMSI, des conférences régionales sur l'infoéthique ont été organisées pour chaque région de l'UNESCO en Afrique du Sud, en France, en Mauritanie, en République dominicaine et au Viet Nam. Les déclarations et autres documents finals de ces conférences régionales ont à leur tour servi à définir les principes et les valeurs considérées comme nécessaires à des choix éclairés, à la participation et aux politiques dans les nouvelles sociétés du savoir. Compte tenu de son rôle majeur dans la formulation des politiques nationales régissant la société du savoir, son caractère représentatif et son expertise, le PIPT, et en particulier son Groupe de travail sur l'éthique de l'information, a beaucoup contribué à mieux cerner ces apports au Code d'éthique pour la société de l'information.

Efforts mondiaux à l'œuvre dans le domaine des dimensions éthiques de la société de l'information

12. Plusieurs réseaux de chercheurs et de praticiens tels que le Centre international pour l'éthique de l'information (ICIE) et le Réseau africain pour l'éthique de l'information (ANIE), sont au nombre des réseaux nationaux et internationaux contribuant activement à la recherche et au débat international dans ce domaine. Plusieurs autres ONG professionnelles internationales et organisations de la société civile telles que l'Association pour le progrès des communications (APC), l'Internet Society (ISOC), la Fédération internationale pour le traitement de l'information (IFIP) et l'Electronic Freedom Frontier (EFF) sont actives dans ce domaine. Des initiatives de la

¹ Les États membres ont défini les dimensions éthiques de la société de l'information au paragraphe 25 du Plan d'action de Genève lors du SMSI de 2003 à Genève : <http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/dop.html>.

société civile ont débouché sur la création de plusieurs chartes et cadres non contraignants concernant les dimensions éthiques de la société de l'information. Les autres institutions non gouvernementales œuvrant dans ce domaine incluent le Conseil de l'Europe (CoE) et la Commission européenne par l'intermédiaire de son Groupe européen d'éthique des sciences et des nouvelles technologies. Si à l'échelle mondiale la sensibilisation tend à s'accroître, les travaux de recherche et les actions normatives dans le domaine de l'infoéthique restent pour la plupart concentrés en Europe et en Amérique du Nord.

Propositions concernant les moyens possibles pour l'UNESCO d'aborder les dimensions éthiques de la société de l'information

13. Ces propositions sont le fruit de consultations approfondies avec les États membres s'appuyant sur des initiatives passées et présentes de l'UNESCO et s'inspirant des recommandations faites par diverses réunions de consultations internationales et régionales et par le Groupe de travail sur l'éthique de l'information du PIPT ainsi que des contributions d'experts de renom et d'ONG spécialisées, qui sont des partenaires officiels de l'UNESCO. Ces propositions mettent en lumière des domaines clés où l'intervention de l'UNESCO est considérée comme essentielle.

14. La portée des défis en matière d'éthique est vaste et va encore grandir avec l'augmentation du nombre d'utilisateurs d'Internet. Conformément à son mandat et à son expertise, l'UNESCO inscrira les dimensions éthiques de la société de l'information dans ses activités au titre du Programme ordinaire et dans des projets extrabudgétaires portant sur l'élargissement de l'accès à l'information ; les TIC et la transformation de la société ; la liberté d'expression et l'accès à l'information ; l'utilisation des TIC dans l'éducation ; le renforcement de l'éducation à l'infoéthique, en particulier dans les programmes d'initiation aux médias et à l'information, qui sont autant d'éléments essentiels pour la préparation de tous, notamment des jeunes, à un engagement actif dans une société de l'information inclusive. L'UNESCO s'emploiera à renforcer sa position de leader mondial dans le domaine de l'infoéthique au service de sociétés du savoir durables, équitables et centrées sur l'homme. Ses interventions mettront en avant la valeur intrinsèque de la diversité, du pluralisme et de contextes spécifiques d'une manière cohérente avec les principes sous-jacents de respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la dignité humaine.

15. Conformément à son mandat et à condition de disposer des financements nécessaires, l'Organisation pourrait réaliser les activités suivantes :

Créer des partenariats multiples en vue d'améliorer la sensibilisation aux dimensions éthiques de la société de l'information et de renforcer l'action dans ce domaine

- Établir un état des lieux mondial de l'expertise, des initiatives et des ressources dans ce domaine.
- Utiliser les réseaux d'expertise de l'UNESCO pour appuyer la création et le renforcement de réseaux de recherche, de centres d'excellence et de communautés de pratique à l'échelle mondiale.
- Organiser des manifestations réunissant plusieurs parties prenantes en vue de sensibiliser à l'infoéthique et de mieux en faire comprendre les enjeux.
- Aider les États membres à repérer et combler les lacunes dans leurs politiques, leurs méthodologies et leurs processus nationaux en matière d'information.

Contribuer au débat international sur les dimensions éthiques de l'accès à l'information et l'utilisation de l'information

- Contribuer à relancer les débats sur l'infoéthique aux niveaux national, régional et international, avec la participation d'experts de haut niveau et de personnalités de renom capables de plaider vigoureusement en faveur des dimensions éthiques de la société de l'information, de sensibiliser à cette question et de mieux en faire comprendre les enjeux.
- Appuyer la création de divers forums et réseaux réunissant des décideurs, des praticiens, des chercheurs et d'autres parties intéressées en vue de stimuler les échanges et les débats, notamment sur les applications de l'infoéthique.

Appuyer le renforcement des capacités au niveau national

- Évaluer la faisabilité du développement de programmes d'enseignements sur l'infoéthique et leur diffusion au moyen de divers formats et plates-formes existants.
- Renforcer la capacité des pays en développement de mener des recherches en infoéthique en appuyant la création de liens entre réseaux régionaux et internationaux.
- Appuyer la création d'outils, de ressources et de formations inscrivant les questions d'infoéthique dans les cadres nationaux de formulation des politiques et de prise de décisions.
- Rendre disponible dans des formats accessibles, des ressources et des programmes éducatifs en vue d'aider les parties intéressées, en particulier les jeunes, à comprendre et adopter un comportement éthique en ligne, en intégrant ces ressources au cœur de tous les programmes d'initiation aux médias et à l'information.

Recherche

- Diriger la mise au point de méthodes et de bonnes pratiques dans le domaine de l'infoéthique pouvant servir de ressources pour l'élaboration des politiques et la détermination de normes de référence.
- Mener des études sur les tendances actuelles et nouvelles telles que l'impact des nouvelles approches de la création et de la consommation de contenu et leur influence sur le juste équilibre entre les intérêts des détenteurs des droits d'auteur et ceux du public, ainsi que la recherche prospective sur les implications et les effets potentiels du développement numérique sur la société.
- Renforcer la coopération Nord-Sud et Sud-Sud en matière de renforcement des capacités, de recherche et d'échange de bonnes pratiques.

16. Il est probable que l'accélération des mutations technologiques et l'application de plus en plus large des nouvelles technologies dans tous les domaines va amplifier l'importance et la complexité des questions d'éthique auxquelles risquent d'être confrontées les sociétés de l'information et du savoir.

17. La décision adoptée par les États membres pourrait nécessiter des ressources extrabudgétaires supplémentaires de façon à garantir à l'UNESCO les capacités nécessaires pour offrir des réponses adaptées et rapides aux défis en matière d'infoéthique évoqués ci-dessus.

Projet de décision

18. Après avoir examiné le présent document, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie I (D),
2. Rappelant que l'UNESCO a pour mandat de faciliter la libre circulation des idées par le mot et par l'image et d'aider au maintien, à l'avancement et à la diffusion du savoir,
3. Reconnaissant le rôle primordial des principes et valeurs éthiques inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme pour atteindre les objectifs de l'Organisation consistant à promouvoir l'accès de tous à l'information et au savoir,
4. Rappelant en outre les résultats du Sommet mondial sur la société de l'information et ayant à l'esprit la tâche confiée à l'UNESCO de mettre en œuvre la Grande orientation C10 « Dimensions éthiques de la société de l'information »,
5. Félicite la Directrice générale pour les efforts qu'elle a déployés afin d'élaborer les propositions contenues dans le présent document concernant l'orientation future des travaux de l'UNESCO sur les dimensions éthiques de la société de l'information et approuve l'approche proposée ;
6. Invite les États membres à participer et contribuer à la réalisation des objectifs énoncés dans le présent document ;
7. Prie la Directrice générale de rendre compte périodiquement dans ses rapports statutaires (EX/4) au Conseil exécutif des progrès accomplis dans la mise en œuvre des activités concernées.

E. Institutions culturelles et éducatives en Iraq

(Suivi de la décision 187 EX/6 (II))

INTRODUCTION

1. Le présent document rend compte de la contribution de l'UNESCO au processus de reconstruction et de réconciliation en Iraq entre juillet 2011 et juin 2012.
2. Sur le plan de la sécurité, la situation est restée instable pendant la période considérée. Si globalement la sécurité s'est améliorée par rapport aux années précédentes, des défis de taille sont apparus en 2011, en raison notamment du retrait des Forces armées américaines en Iraq (USF-I) et du transfert total de la sécurité du pays aux forces iraqiennes. Le pays a continué de subir les effets néfastes des dissensions, et le fonctionnement des services gouvernementaux a été la cause de troubles sociaux au cours des derniers mois.
3. L'aggravation des violences dans le pays a entravé la mise en œuvre des activités des Nations Unies. L'insécurité permanente à laquelle il était physiquement exposé, a contraint le personnel à limiter ses déplacements à l'intérieur du pays, ce qui a réduit la capacité de suivre les projets sur place et celle d'organiser des manifestations et des ateliers en Iraq, compte tenu de la difficulté d'y assister pour les participants. Des formations et des ateliers ont été ajournés voire annulés, et les conditions de sécurité instables ont compliqué le travail de planification.
4. L'UNESCO, comme la plupart des organismes des Nations Unies, continue d'opérer depuis sa base d'Amman, en Jordanie. La pénurie de logements et de dispositifs de sécurité, ainsi que le coût qui en résulte, sont un obstacle à une totale réimplantation à Bagdad. Les déplacements dans la ville restent extrêmement limités, et les restrictions imposées par le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU n'autorisent pas le personnel de l'UNESCO à rendre des visites régulières à ses homologues, en particulier les ministères compétents en Iraq, qui sont pour la plupart établis en Zone rouge. À ce stade, la réimplantation à Bagdad du Bureau de l'UNESCO en Iraq n'augmenterait pas de façon significative l'impact de l'Organisation dans le pays. Sa présence est néanmoins importante, et le Bureau de l'UNESCO en Iraq a constamment augmenté le nombre de ses missions dans le pays. Son Directeur et tous les responsables de projet se rendent régulièrement à Bagdad et Erbil pour mettre en place des activités et en assurer un suivi satisfaisant. En outre, trois fonctionnaires nationaux permanents sont établis à Bagdad, et un fonctionnaire international ainsi que deux fonctionnaires nationaux à Erbil. L'UNESCO compte également un fonctionnaire national à Nadjaf, un autre à Sulamaniya et en aura un troisième à Mossoul avant la fin de l'année 2012. En outre, l'UNESCO prévoit de réimplanter à Bagdad trois fonctionnaires internationaux supplémentaires avant septembre. Actuellement, l'Organisation réalise 80 % de ses activités en Iraq, car un nombre croissant d'activités à l'échelle du pays sont réalisées à Erbil, où les conditions de sécurité se sont améliorées.
5. Le Bureau de l'UNESCO en Iraq reste pleinement engagé au côté de l'Équipe de pays des Nations Unies. Il participe à toutes ses réunions et assume la fonction de partenaire d'exécution dans plusieurs programmes conjoints conçus avec d'autres organismes des Nations Unies pour traiter les aspects interdépendants du développement en Iraq. Toutes les activités sont élaborées dans le cadre du PNUAD 2011-2014 et régulièrement coordonnées par le biais des groupes de travail prioritaires, qui réunissent des responsables de projet de tous les organismes participants. L'UNESCO est représentée dans chacun de ces groupes et copréside avec l'UNICEF le Groupe de travail sur l'éducation. Elle est également membre de l'Équipe spéciale de la problématique hommes-femmes et du Groupe de travail sur le plaidoyer de l'Équipe de pays des Nations Unies, ainsi que du Service interinstitutions d'information et d'analyse, une entité centralisée qui recueille toutes les données concernant les programmes de l'Équipe de pays des Nations Unies et mène des recherches sectorielles sur des questions intersectorielles telles que la problématique hommes-femmes et l'eau. En outre, l'UNESCO est membre du Comité du Fonds du PNUAD, et s'engage largement en Iraq dans tous les domaines qu'englobe son mandat. Si l'éducation et la culture restent les secteurs où sa contribution est la plus visible, ses compétences dans les

sciences, en particulier en hydrologie, sont désormais largement reconnues et hautement appréciées. L'Organisation dirige l'Équipe spéciale sur l'eau de l'Équipe de pays des Nations Unies constituée en 2010 par le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général.

6. Le généreux appui fourni par les donateurs (en particulier le Bureau de S. A. la Cheikha Mozah, l'Union européenne, ainsi que les Gouvernements de l'Iraq, de la région du Kurdistan, de l'Allemagne, du Japon, de l'Italie, de l'Espagne et des États-Unis d'Amérique) a joué un rôle essentiel dans l'exécution des programmes de l'UNESCO en Iraq. Le Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq du GNUM a été le principal mécanisme de redistribution aux organismes des Nations Unies des fonds provenant des donateurs internationaux, mais il est fermé aux nouveaux projets depuis juin 2010. Depuis lors, le Bureau de l'UNESCO en Iraq a réagi en mettant davantage l'accent sur le financement par le biais de canaux bilatéraux et privés ainsi qu'en renforçant ses partenariats avec les donateurs de la région arabe, en plus de s'appuyer sur le nouveau Fonds du PNUAD. Le ralentissement économique mondial a eu d'importantes conséquences sur le versement des aides à l'étranger par les pays donateurs, et la mobilisation de financements pour des projets à grande échelle va rester difficile.

ÉDUCATION

7. L'éducation reste le principal domaine dans lequel l'UNESCO fournit son appui à l'Iraq. Divers projets ont été élaborés afin de combler les lacunes de la politique en matière d'éducation, notamment en ce qui concerne les disparités entre les sexes, et de bâtir une infrastructure éducative solide. Les activités permanentes portent sur l'éducation non formelle, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), l'alphabétisation et les compétences utiles dans la vie courante à destination des populations vulnérables, l'élaboration de nouveaux programmes scolaires, la réhabilitation du système d'enseignement supérieur iraquien ainsi que la promotion des valeurs civiques et de l'emploi des jeunes. Tous ces projets sont réalisés en partenariat étroit avec le Ministère de l'éducation et celui de l'enseignement supérieur et de la recherche à Bagdad et Erbil en vue de renforcer les capacités nationales et ce faisant d'en garantir un fonctionnement durable.

8. Dans le cadre du développement de la stratégie éducative nationale en Iraq, l'UNESCO, en partenariat avec l'UNICEF et la Banque mondiale, a fourni une assistance technique pour l'examen du document stratégique et l'intégration d'une composante suivi et évaluation.

Renforcer la planification et la gestion de l'éducation nationale

9. Le projet sur l'amélioration des conditions d'apprentissage dans les zones vulnérables d'Iraq pour atteindre les objectifs de l'EPT (1,7 million de dollars fournis par l'Union européenne au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq), mis en œuvre conjointement par l'UNICEF, ONU-Habitat, l'UNESCO, l'OMS, ONU-Femmes et le Bureau des droits de l'homme de la MANUI, vise à développer les capacités institutionnelles du Ministère de l'éducation ainsi que des directions de l'éducation en matière de formulation des politiques, de planification stratégique, de prestations de service, de conception et de gestion de projets, de santé et d'hygiène scolaires, en privilégiant les approches axées sur la problématique hommes-femmes et les droits de l'homme. Dans le cadre de l'appui apporté par l'UNESCO à la création d'un système d'information sur la gestion de l'éducation (SIGE) pour l'Iraq, le Bureau de l'éducation en Iraq a collaboré avec les ministères de l'éducation à Bagdad et Erbil en vue de fusionner leurs données respectives et de produire des rapports et des indicateurs pour l'annuaire statistique 2008-2009.

10. Le projet sur l'évaluation des besoins du système éducatif (881 801 dollars fournis par l'UE au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq) mis en œuvre en partenariat avec l'UNICEF, est en cours. Il a pour objet d'évaluer les principaux obstacles qui entravent l'accès à l'éducation et nuisent à sa qualité et de soutenir les efforts de reconstruction et de modernisation du secteur de l'éducation déployés par le Gouvernement iraquien. Le projet a déjà doté les acteurs concernés des compétences essentielles pour entreprendre des évaluations approfondies de l'éducation, des

enquêtes et l'analyse future ainsi que les résultats finaux de l'évaluation fourniront les informations indispensables aux planificateurs et décideurs chargés de l'éducation. Le projet a été prolongé jusqu'à fin 2012.

11. Dans le contexte du Programme conjoint relatif à la modernisation du secteur public (2 millions de dollars en provenance de l'UE), mis en œuvre de concert avec le PNUD, l'OMS, l'UNICEF et ONU-Habitat afin de lancer un processus de modernisation impliquant la réforme, la décentralisation des services et la participation accrue des citoyens, l'UNESCO a achevé l'analyse fonctionnelle, l'évaluation des prestations de services et les rapports sur l'évaluation des coûts des ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique à Bagdad. De plus, en partenariat avec des partenaires nationaux et l'UNICEF, un projet de feuille de route conjointe pour la réforme du secteur de l'éducation a été présentée aux autorités irakiennes. Le Comité directeur pour la réforme de l'administration publique en Iraq a approuvé la phase II du projet (budget UNESCO : 5,1 millions de dollars) en juin 2012 et la mise en œuvre du programme doit démarrer au deuxième semestre.

12. Élaboration de nouveaux curriculums irakiens (4,9 millions de dollars du HHO) : ce projet est une importante initiative visant à moderniser et reformuler le programme scolaire et les manuels irakiens, contribuant ainsi à la réconciliation au sein de la société irakienne. Le programme scolaire actuel sera évalué conformément aux normes internationales et les besoins et possibilités d'amélioration des stratégies et résultats d'apprentissage seront identifiés. L'UNESCO s'emploie à renforcer les structures de soutien institutionnel aux niveaux central et régional tout en fournissant une assistance technique afin de développer les capacités des spécialistes de l'élaboration du programme, des auteurs de manuels, des enseignants, des chefs d'établissement et des directeurs à mettre au point et utiliser de nouveaux programmes scolaires et d'études ainsi que de nouveaux matériels d'enseignement. Le projet poursuivra ses activités jusqu'à fin 2013.

Réhabiliter l'éducation de base ainsi que l'enseignement secondaire et l'enseignement technique et professionnel

13. Améliorer la pertinence et la qualité de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (1 million de dollars fournis par l'Allemagne au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq). Ce projet a en particulier favorisé l'EFTP dans la région du Kurdistan en développant et renforçant les capacités institutionnelles des principaux prestataires d'EFTP au Kurdistan. Les activités mettent l'accent sur le renforcement de la collaboration et du partenariat avec le secteur privé en vue d'accroître l'employabilité des étudiants et d'axer davantage le système sur le marché ; sur l'accroissement des compétences professionnelles et entrepreneuriales, la formation des enseignants aux méthodes d'enseignement modernes, afin d'améliorer la qualité de l'éducation ; et sur la sensibilisation de la communauté au rôle et à l'importance de l'EFTP. Le projet devrait s'achever d'ici à fin 2012.

14. Le projet intitulé Lutter contre le chômage des jeunes par le biais de l'éducation (660 000 dollars fournis par le Japon) est conçu pour combattre le chômage des jeunes en favorisant les compétences entrepreneuriales des chômeurs titulaires de diplômes techniques et professionnels dans la région du Kurdistan. Le projet actuel fait partie d'un effort en cours du Bureau de l'UNESCO en Iraq pour améliorer la condition des jeunes en leur dispensant les compétences nécessaires pour construire leur avenir et offrira à 400 jeunes diplômé(e)s une formation à l'entrepreneuriat qui leur permettra de monter leur propre entreprise. Deux cents d'entre eux recevront des prêts accordés par le Ministère du travail et des affaires sociales du gouvernement régional du Kurdistan en fonction de leur plan d'activité.

15. Le projet de programme de formation des enseignants pour l'éducation de base et l'enseignement secondaire (4 millions de dollars financés par HH) vise à améliorer l'accès à l'éducation et la qualité de cette dernière tout en s'efforçant d'éliminer les principaux goulets d'étranglement dans la formation des enseignants. L'UNESCO a renforcé les capacités institutionnelles des acteurs concernés en matière de planification, de gestion et de suivi de la formation des enseignants en cours d'emploi tout en accroissant la capacité des enseignants à

perfectionner leurs connaissances dans leur domaine respectif. Les activités menées comprenaient des cours de remise à niveau et de perfectionnement afin de permettre à 40 000 enseignants du primaire et du secondaire d'adopter une démarche d'investigation scientifique centrée sur les élèves. Le projet poursuivra ses activités jusqu'à fin 2013.

Réhabiliter l'enseignement supérieur

16. Réhabilitation du système iraquien d'enseignement supérieur (8,5 millions du HHO) : le projet vise à renforcer les capacités institutionnelles et humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et des instituts d'enseignement supérieur en matière de collecte et d'analyse des données, de planification et de formulation des politiques, de gestion, de suivi et d'évaluation des programmes d'enseignement supérieur et de recherche scientifique. L'UNESCO a réalisé une étude sur la situation de la recherche scientifique, sélectionnant et évaluant plus de 90 institutions de recherche à travers l'Iraq. Par la suite, une feuille de route nationale pour la science, la technologie et l'innovation a été élaborée en partenariat avec les ministères compétents (Enseignement supérieur et recherche scientifique, Science et technologie, Planification et Innovation). Le projet implique aussi l'élaboration d'un système d'assurance qualité. Un programme pilote d'assurance qualité a été lancé dans 12 universités iraqiennes et un site Web et un forum en ligne dédiés à l'assurance qualité ont officiellement été inaugurés en juin 2012. Une autre réalisation importante a été le lancement du portail du Campus virtuel et de la Bibliothèque virtuelle Avicenne en Iraq, avec la formation de 87 stagiaires dans des centres Avicenne UNESCO, la production de 45 modules en ligne dans trois centres d'apprentissage en ligne (Bagdad, Bassorah et Salahaddin), la formation de 180 enseignants/tuteurs en Iraq grâce à un programme de formation à l'effet démultiplicateur et à 40 séminaires organisés dans les nouveaux AVCI en Iraq (Bagdad, Salahaddin et Bassorah). Le projet se poursuivra jusqu'à fin 2013.

Assurer l'accès à l'éducation

17. Promouvoir chez les adolescents les valeurs civiques et les compétences nécessaires à la vie courante par le biais de l'éducation (projet financé par l'Union européenne à hauteur de 1,2 million de dollars, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq). Ce projet, mis en œuvre en collaboration avec la CESAO et l'UNFPA, facilitera et améliorera l'accès à l'éducation pour les groupes vulnérables et marginalisés, et renforcera les compétences personnelles et sociales des jeunes afin de leur permettre de réaliser leur potentiel en termes d'éducation, de culture et de développement de carrière. En partenariat avec les Ministères de l'éducation à Bagdad et Erbil, ainsi qu'avec des partenaires locaux et internationaux, l'UNESCO a mis au point un programme de formation en arabe et en kurde destiné aux enseignants, aux jeunes de 12 à 19 ans, et aux éducateurs chargés de transmettre les valeurs civiques et les compétences nécessaires à la vie courante. Le matériel de formation sera mis à l'essai pendant l'année universitaire 2012-2013 dans un certain nombre d'écoles et de cadres d'enseignement non formel à Bagdad, Erbil, Salahedin et Thi-Qar, à l'issue de la formation « en cascade » de 500 enseignants et d'une centaine d'animateurs de l'enseignement non formel. Le projet vise également à mettre au point une série d'outils de formation entre pairs pour les jeunes. Ces outils seront testés dans des cadres communautaires des quatre gouvernorats par 40 formateurs principaux de jeunes et 400 jeunes. Le projet devrait s'achever à la fin de 2012.

18. Initiative pour l'alphabétisation : savoir pour pouvoir (LIFE) en Iraq (projet financé par le Bureau de Son Altesse la Première Dame du Qatar, à hauteur de 6,4 millions de dollars). Ce projet vise à répondre de manière coordonnée, à l'échelle nationale, aux besoins éducatifs des analphabètes en Iraq. L'UNESCO s'emploie à renforcer les capacités institutionnelles nécessaires à la planification et à la mise en œuvre d'une campagne nationale d'alphabétisation visant 2,5 millions d'analphabètes d'ici à 2015. Après l'approbation de la loi nationale d'alphabétisation et l'arrivée à échéance de la stratégie nationale d'alphabétisation en 2011, l'UNESCO aide désormais le Gouvernement iraquien à lancer la campagne nationale d'alphabétisation en 2012 en apportant un soutien technique pour la mise en place de l'Agence nationale d'alphabétisation et de sa structure, qui compte notamment plus de 3 000 nouveaux employés, ainsi que pour

l'établissement de plans de travail et d'un budget en vue de la mise en œuvre de la campagne d'alphabétisation. L'UNESCO a également créé 125 centres d'apprentissage communautaires visant à dispenser des cours d'alphabétisation et des compétences nécessaires à la vie courante à quelque 7 000 analphabètes vulnérables chaque année. En mars 2012, l'Organisation a signé un mémorandum d'accord avec le Ministère de l'éducation pour assurer la viabilité, au-delà de la première année, des centres d'apprentissage communautaires établis. Le projet se poursuivra jusqu'à la fin de 2013.

19. Évaluation de l'impact d'un ensemble d'outils pour la prise en compte du VIH et du SIDA dans les programmes d'alphabétisation en Iraq (24 257 dollars). Élaboré en coopération avec les Ministères de l'éducation à Bagdad et Erbil, ainsi qu'avec des organismes de la société civile, cet ensemble d'outils vise à renforcer la capacité des enseignants et des éducateurs de distribuer une éducation efficace et durable en matière de prévention du VIH et du SIDA, en assurant la formation de 300 éducateurs à Bagdad et de 200 autres relevant du gouvernement régional du Kurdistan.

CULTURE

20. Dans le domaine de la culture, l'UNESCO joue un rôle de premier plan dans le cadre de la lutte contre le trafic de biens culturels et de la protection des sites culturels irakiens, en collaboration avec le Ministère de la culture, le Ministère du tourisme et des antiquités et les institutions et parties prenantes irakiennes compétentes. Elle attire l'attention sur la nécessité de protéger le riche patrimoine culturel de l'Iraq, tout en s'efforçant de créer les conditions propices au développement des industries culturelles. Ces efforts permettent de mieux protéger le patrimoine culturel irakien et favorisent la réconciliation entre communautés.

21. Élaboration d'une stratégie nationale en matière de tourisme (projet financé par l'Union européenne, à hauteur de 1 million de dollars, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq). L'UNESCO collabore avec le Ministère du tourisme et des antiquités, l'Organisation mondiale du tourisme et l'OIT à la mise au point d'une stratégie nationale pour le tourisme, domaine à fort potentiel pour la croissance économique. Le projet est axé sur le renforcement des capacités des conseils nationaux et régionaux du tourisme en matière de promotion des sites culturels, y compris des sites présentant un intérêt religieux.

22. Restauration de la Citadelle d'Erbil – Deuxième phase (projet financé par le gouvernement régional du Kurdistan – Gouvernorat d'Erbil – à hauteur de 12,9 millions de dollars). Cette phase du projet vise à mettre en place des procédures opérationnelles et de gestion en vue d'assurer la gestion durable et la conservation de la Citadelle d'Erbil. Les capacités du personnel local seront renforcées de sorte qu'ils puissent participer à la gestion, à la conservation et à la réhabilitation de la Citadelle. L'UNESCO dirige également les travaux de conservation des structures vulnérables qui menacent encore de se détériorer et réalise des études pour la restauration et la réhabilitation d'un certain nombre d'édifices ainsi que pour la stabilisation des flancs de la Citadelle et des façades adjacentes. La mise en œuvre du projet se poursuivra jusqu'à la fin de 2013.

23. Afin de maintenir la préservation de la « zone tampon » de la Citadelle d'Erbil, inscrite sur la Liste indicative des futurs sites du patrimoine mondial (projet financé par le gouvernement régional du Kurdistan à hauteur de 338 208 dollars), un projet a été conçu pour mettre au point des directives et des règles claires concernant la gestion de la zone tampon afin d'assurer la préservation de l'environnement de la Citadelle et de veiller à ce que le développement urbain futur n'ait pas d'effets négatifs sur la Citadelle. Les directives pour la gestion du centre historique d'Erbil (zone tampon) ont été finalisées et approuvées par les autorités en 2011. Ces dernières ont ensuite bénéficié d'un appui technique pendant quatre mois pour mettre en œuvre ces directives.

24. En ce qui concerne la modernisation du Musée de Sulaymaniyah (projet financé par l'Union européenne à hauteur de 350 000 dollars, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq, et par le gouvernement régional du Kurdistan – Gouvernorat de Sulaymaniyah – à hauteur de

305 000 dollars), un projet a été conçu pour aider le Département des antiquités du Gouvernorat de Sulaymaniyah à mettre au point des programmes éducatifs à l'intention des jeunes visiteurs. Les activités ont été axées sur le renforcement des capacités en matière de gestion des musées et de programmes éducatifs relatifs aux musées. Un plan directeur détaillé pour le musée et une évaluation des besoins ont été établis par la direction du musée, en consultation avec les autorités kurdes, des experts internationaux et d'autres acteurs concernés. Un Département consacré à l'éducation a été inauguré au sein du Musée de Sulaymaniyah et des cours ont commencé à y être dispensés. Ces activités se poursuivront jusqu'en février 2013.

25. La deuxième phase du projet concernant la conservation des marais irakiens (projet financé par l'Italie, à hauteur de 100 000 dollars, par l'intermédiaire du PNUE) contribue à préserver ce site unique et à préparer sa candidature en vue d'une inscription sur la Liste du patrimoine mondial. Élaboré en coopération avec le PNUE, le projet mettra en place un plan de préservation et de gestion à long terme du patrimoine culturel et naturel de cette zone, conformément à la Convention du patrimoine mondial, et sensibilisera la population locale afin de l'associer à la préservation du site, au développement écologiquement rationnel des zones rurales, ainsi qu'à la gestion de l'écosystème. Un cadre de gestion a également été mis au point. Le projet devrait s'achever à la fin de 2012.

26. Le projet de préservation du patrimoine culturel de Najaf (projet financé par le Ministère irakien de la culture à hauteur de 1,1 million de dollars) a été mis au point avec l'appui du Gouvernement irakien, en collaboration avec le Ministère de la culture et le Gouvernorat de Najaf. L'UNESCO renforcera les capacités locales pour préserver les principaux biens du patrimoine de Najaf, à savoir le cimetière Wadi al-Salam et la collection de manuscrits islamiques. Il s'agira également d'améliorer la connaissance internationale de l'histoire et du patrimoine de la ville grâce à une table ronde sur son histoire intellectuelle, ainsi que de produire des publications et un film documentaire à ce sujet.

SCIENCES EXACTES ET NATURELLES

27. Dans le domaine des sciences, l'UNESCO est membre du Groupe de travail chargé de la question de l'eau et du Groupe de travail sur l'environnement établis au titre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), et elle joue un rôle capital dans le renforcement des capacités de gestion des ressources en eau et des problèmes environnementaux, ainsi qu'au sein de l'équipe spéciale sur l'eau constituée par le Coordonnateur résident des Nations Unies en 2010. Contribuant à la modernisation du secteur scientifique irakien compte tenu de l'importance qu'il revêt pour le relèvement du pays, l'UNESCO est très active dans les domaines liés à la gestion de l'eau, qui demeure un enjeu critique pour l'Iraq, État riverain.

28. L'élaboration d'un plan directeur pour la science, la technologie et l'innovation en Iraq (projet financé par le Japon et le Ministère irakien des sciences et technologies, à hauteur de 113 431 dollars), qui vise à aider le Gouvernement irakien pendant la période 2012-2015 et à guider les efforts déployés par le gouvernement, les entreprises et les organismes publics pour développer, de manière intensive et intégrée, la science, la technologie et l'innovation, a été lancée. Par ailleurs, une série d'ateliers auront lieu pour en assurer la viabilité et établir des liens entre les acteurs de la science et de la technologie et les différentes parties prenantes. Le projet a été prolongé jusqu'à la fin de 2012.

29. Le projet concernant l'établissement d'un cadre national pour la gestion intégrée des risques de sécheresse en Iraq (projet financé à hauteur de 215 000 dollars au titre du Fonds d'affectation spéciale multidonateurs pour le PNUAD contribuera à l'élaboration d'une stratégie de gestion de l'eau à long terme comprenant des mesures pour la prise en compte et l'atténuation des risques de sécheresse. Il s'agit du premier projet financé par le fonds constitué au titre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et il est mis en œuvre conjointement avec le PNUD. La première phase a consisté à aider le Gouvernement irakien à conduire une série

d'évaluations techniques des capacités et des vulnérabilités existantes en matière de gestion du risque de sécheresse. Des consultations ont ensuite été menées, en parallèle avec des activités de recherche de consensus, afin de forger une vision commune des impacts de la sécheresse et des mesures de gestion des risques, tout en présentant au gouvernement des bonnes pratiques internationales dans le domaine de la gestion des risques de sécheresse.

COMMUNICATION ET INFORMATION

30. Dans le domaine de la communication et de l'information, les possibilités offertes de promouvoir et de protéger la liberté d'expression en Iraq se multiplient. L'UNESCO collabore avec les médias et avec le Gouvernement de manière à favoriser une compréhension mutuelle des mandats et des rôles respectifs de chacun dans une société démocratique, ainsi qu'avec d'autres partenaires concernés pour promouvoir la sécurité des professionnels des médias iraqiens et appeler l'attention sur leur situation difficile.

31. Le projet de soutien au renforcement de la couverture et du suivi des processus électoraux par les médias (projet financé par l'Union européenne à hauteur de 3 millions de dollars, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq), mis en œuvre conjointement par l'UNESCO, le PNUD et la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI), a pour but de soutenir le processus électoral en Iraq en renforçant les capacités de trois institutions clés – la Commission électorale indépendante supérieure, la Commission des médias et de la communication et les médias professionnels. L'UNESCO est chargée des activités associant les professionnels des médias à l'appui du cadre réglementaire pour les médias. Elle mène des actions destinées à mobiliser les professionnels des médias et à renforcer leurs capacités grâce à des formations ciblées. Depuis juin 2012, à Bagdad, Erbil et Bassora, des cours de formation sont dispensés sur le code électoral, la production de contenus relatifs aux élections et les moyens novateurs de couvrir les élections, ainsi que sur une couverture médiatique des élections attentive aux préoccupations sociales. Le projet devrait s'achever à la fin de 2012.

32. Le projet de soutien aux médias dans leur rôle en faveur de la paix et de la démocratie (projet financé par l'Espagne à hauteur de 763 000 dollars, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq), mis en œuvre avec le PNUD et la MANUI, a été conçu pour promouvoir la mise en place de médias indépendants, pluralistes et professionnels en tant que condition préalable essentielle à une bonne gouvernance et à l'élaboration des cadres législatifs et réglementaires correspondants. Un programme-cadre d'enseignement du journalisme, incluant notamment des outils d'apprentissage à distance, a été mis au point en coopération avec le Ministère de l'enseignement supérieur pour le Gouvernement iraquien et le gouvernement régional du Kurdistan, ainsi qu'avec des enseignants et étudiants en journalisme. Le Ministère de l'enseignement supérieur a fait part de son intention d'adopter le document proposé et de l'appliquer dès la prochaine année universitaire (2012-2013). Les activités du projet se sont achevées en mai 2012.

33. Le projet concernant la protection des professionnels des médias, des défenseurs des droits de l'homme et des membres de la communauté universitaire en Iraq (projet financé à hauteur de 589 000 dollars par l'Union européenne, au titre du Fonds d'affectation spéciale pour l'Iraq), qui est en cours d'exécution, a pour objectif global de créer un environnement favorable et de meilleures conditions pour une société civile et des médias indépendants grâce à des cadres juridiques et réglementaires, au développement professionnel et au renforcement des institutions. L'UNESCO s'est attachée à renforcer la capacité des professionnels des médias, des défenseurs des droits de l'homme et des universitaires de surveiller, révéler et rapporter les violations des droits de l'homme, tout en renforçant leur aptitude à faire face aux menaces et aux risques professionnels. L'UNESCO a mis au point et distribué un manuel de sécurité sur les moyens d'affronter et d'atténuer les graves menaces à la sécurité et les risques auxquels doivent faire face les groupes concernés en Iraq. Les activités de ce projet se sont achevées en juillet 2012.

PROJET DE DÉCISION PROPOSÉ

34. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 187 EX/6,
2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie I (E),
3. Prend note avec satisfaction des résultats enregistrés dans la mise en œuvre des activités relatives à l'éducation, à la culture, aux sciences et aux médias ainsi que de la mobilisation continue d'importantes ressources extrabudgétaires à cet effet ;
4. Encourage la Directrice générale à continuer de soutenir sans réserve le Gouvernement iraquien dans la mise en œuvre de ses programmes relatifs à l'éducation, à la culture, aux sciences et aux médias, notamment par des activités de renforcement des capacités et en répondant aux besoins humanitaires les plus urgents des populations concernées, y compris les Iraquiens déplacés ;
5. Exprime sa gratitude à tous les donateurs pour leur importante contribution à l'action de l'UNESCO en faveur du peuple iraquien, et les engage à continuer de soutenir l'Organisation dans les efforts qu'elle déploie pour favoriser la reconstruction et le dialogue en Iraq ;
6. Invite les donateurs à maintenir leur financement au moyen des mécanismes bilatéraux et privés de l'UNESCO, ainsi que des fonds-en-dépôt constitués au titre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ;
7. Invite en outre la Directrice générale à lui présenter un rapport intérimaire sur la question à sa 192^e session.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie I Add.

PARIS, le 27 septembre 2012
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE I

Questions relatives au programme

ADDENDUM

COOPÉRATION ENTRE L'UNESCO ET LE RÉSEAU MONDIAL DES GÉOPARCS

Résumé

Le présent document a été établi suite à la résolution sur les géoparcs adoptée par la Conférence générale à sa dernière session (résolution 36 C/31). En application de cette résolution, la Directrice générale rend compte aux États membres des consultations menées au cours du premier semestre 2012 sur la manière d'améliorer la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs, ainsi que sur la possibilité de donner aux géoparcs un caractère officiel au sein de l'Organisation.

Les incidences financières et administratives de la proposition décrite dans le présent rapport s'inscrivent dans les limites de l'actuel C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 8.

A. Coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs

(Suivi de la résolution 36 C/31 et de la décision 187 EX/6 (VI))

1. Les géoparcs sont des zones de patrimoine géologique d'intérêt international autour desquelles des communautés actives mettent en œuvre des idées et une stratégie de développement durable novatrices en menant les actions suivantes :

- sensibiliser aux risques géologiques et à la mise au point de stratégies d'intervention en cas de catastrophe au sein des communautés des géoparcs ;
- contribuer au débat sur le changement climatique en étudiant l'historique des changements climatiques antérieurs dans les géoparcs ;
- encourager le débat sur la gestion et l'exploitation durables des ressources naturelles et conserver et mettre à profit le patrimoine géologique des géoparcs, en liaison avec le patrimoine naturel, culturel et immatériel, au service du développement durable ;
- œuvrer dans une optique d'autonomisation et de mise en réseau des communautés locales de façon intégrée et respectueuse de la culture, des savoirs et des besoins locaux.

2. Le Réseau mondial des géoparcs (GGN) est un réseau bénévole qui repose essentiellement sur les apports de ses membres et des organismes qui les financent. Actuellement implanté dans 27 pays, il compte désormais 88 sites membres et suscite un intérêt croissant à travers le monde. Les géoparcs sont inscrits dans les plans de travail de l'UNESCO depuis 2001 et l'adoption d'une décision du Conseil exécutif (décision 161 EX/3.3.1) invitant à soutenir comme il convient les efforts particuliers des États membres. Toutefois, les géoparcs ne font pas l'objet d'un programme de l'UNESCO à proprement parler et la dénomination « géoparc UNESCO » n'existe pas. Les arrangements ad hoc actuels ne permettent ni à l'UNESCO ni aux géoparcs de tirer parti des nombreux avantages que pourrait offrir une relation plus formelle.

3. Les États membres de l'UNESCO ont déjà examiné la question des géoparcs lors de précédentes réunions, nombre d'entre eux manifestant un soutien vigoureux en faveur d'une officialisation de la relation entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs, et quelques-uns s'inquiétant des incidences financières. De nombreux États membres, notamment en Afrique, dans la région des États arabes et dans la région Amérique latine et Caraïbes, ont dit souhaiter que les capacités soient davantage renforcées en vue d'établir des géoparcs dans les pays actuellement non représentés au sein du réseau.

4. En mai 2012, l'Assemblée du Réseau mondial des géoparcs a publié une déclaration approuvant l'officialisation de la coopération entre le Réseau et l'UNESCO, dans le cadre d'un programme ou d'une initiative de l'UNESCO concernant les géoparcs.

5. Suite à la résolution 36 C/31, la Directrice générale a lancé des consultations auprès des États membres afin d'étudier avec eux les possibilités d'officialiser l'actuelle initiative relative aux géoparcs, notamment en examinant la possibilité de la transformer, à l'échelle internationale, en un programme ou une initiative de l'UNESCO concernant les géoparcs, y compris les incidences financières et administratives. Ces consultations ont inclus notamment des réunions avec l'Assemblée générale du GGN, des spécialistes du GGN, l'Union internationale des sciences géologiques (UISG), l'Union internationale pour la conservation de la nature et de ses ressources (UICN), le Secrétariat du Programme sur l'homme et la biosphère (MAB), l'Office des normes internationales et des affaires juridiques de l'UNESCO et les États membres de l'UNESCO.

6. Les participants à ces consultations ont envisagé plusieurs options. Ils ont clairement souligné que le lien entre le Réseau mondial des géoparcs et l'UNESCO devait être resserré grâce à une initiative mondiale de l'UNESCO concernant les géoparcs qui respecterait l'obligation de rendre des comptes et conserverait l'approche partant de la base adoptée par les parties

prenantes. Conformément à la résolution 36 C/31, les possibles aspects budgétaires et administratifs de cette initiative par rapport aux autres options sont présentés en annexe.

7. La Directrice générale se félicite de la coopération avec le Réseau mondial des géoparcs et note avec satisfaction les progrès accomplis en vue de renforcer encore cette coopération. Prenant acte du soutien appuyé qu'ont exprimé tous les groupes d'États membres en faveur d'une officialisation de la relation entre l'UNESCO et le Réseau, elle souhaite formuler les observations ci-après :

- (a) Lors de précédentes sessions du Conseil exécutif, l'attention a été attirée sur le fait que les trois programmes de l'UNESCO existants en matière de conservation de la nature ou de géologie (MAB, Convention du patrimoine mondial et Programme international de géosciences) disposaient chacun d'un mandat bien défini (voir, par exemple, le document 187 EX/6 Partie VI, paragraphe 6) et ne couvraient pas les géoparcs. Néanmoins, une coopération entre ces différents programmes, y compris dans le domaine des géoparcs, existe déjà et sera encore renforcée pour assurer la convergence des activités de l'UNESCO au niveau opérationnel.
- (b) Les géoparcs cadrent avec la recommandation de l'orientation stratégique 1 découlant de l'Évaluation externe indépendante de l'UNESCO, selon laquelle « l'UNESCO doit focaliser davantage ses efforts pour relever les défis qui se posent dans les deux grands domaines relevant de son mandat : la coopération internationale (« paix ») et le développement (« prospérité commune »). Il s'agit de faire en sorte que toutes les activités contribuent aux priorités de l'UNESCO et que les obstacles au travail en collaboration dans l'ensemble de l'Organisation soient éliminés ».
- (c) L'UNESCO étant le seul organisme des Nations Unies à s'occuper des sciences de la Terre, elle dirige un ensemble d'activités sans équivalent au sein du système des Nations Unies. Compte tenu de la demande de nombreux États membres qui souhaitent l'établissement de géoparcs, le moment est venu pour l'Organisation de resserrer le lien qu'elle entretient avec le Réseau mondial des géoparcs au moyen d'une initiative mondiale concernant les géoparcs (voir l'option 2, en annexe). Cela permettrait à l'Organisation de se concentrer sur ses atouts dans ce domaine d'importance stratégique.
- (d) Sans coût additionnel pour le Programme ordinaire de l'UNESCO, une telle initiative, si un cadre juridique adéquat était défini, conserverait l'approche partant de la base, hautement appréciée, des géoparcs. Ces derniers sont actuellement gérés par une structure administrative la plus légère possible, déjà établie par le Réseau mondial des géoparcs, et tous les coûts de logistique opérationnelle sont à la charge des géoparcs eux-mêmes. Cette initiative n'aurait donc que très peu d'incidences budgétaires (temps de travail du personnel et frais de voyage) et éviterait un lourd fardeau administratif (voir les comparatifs en annexe).
- (e) Les incidences juridiques, financières et administratives de l'initiative proposée doivent s'inscrire dans les limites de l'actuel C/5, sans coûts de personnel supplémentaires pour l'UNESCO. Les principales ressources financières de l'initiative continueraient de reposer sur les contributions volontaires de ses membres et des organismes qui les financent.
- (f) Nous proposons d'étudier la possibilité d'instaurer les marques « géoparc UNESCO » et « Initiative mondiale de l'UNESCO concernant les géoparcs » comme labels d'excellence pour les zones qui rejoignent l'Initiative et satisfont à ses critères.
- (g) La création d'un label « géoparc UNESCO » contribuerait grandement à accroître la visibilité de l'UNESCO dans le monde et constituerait une valeur ajoutée pour l'action

de l'Organisation. Cela permettrait à l'UNESCO de se placer à la pointe d'un réseau de sensibilisation du public de grande qualité dans le domaine du développement durable, autour de questions telles que l'environnement, les géorisques, le changement climatique et l'exploitation durable des ressources naturelles, et contribuerait ainsi à la réalisation de certains objectifs fondamentaux de l'Organisation. Par ailleurs, il est apparu qu'un tel label serait à l'évidence un avantage pour la création de géoparcs dans les régions où il n'en existe pas encore à l'heure actuelle, ainsi que pour le système de collecte de fonds du Secrétariat, qui sera la principale source pour aider les pays à établir des géoparcs.

Décision proposée

8. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 36 C/31 sur la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs (GGN),
2. Prenant en compte la pertinence, pour l'UNESCO, des géoparcs et de la coopération avec le Réseau mondial des géoparcs,
3. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie I Add., qui présente le rapport de la Directrice générale sur les consultations menées au cours du premier semestre 2012 concernant la manière d'améliorer la coopération entre l'UNESCO et le Réseau mondial des géoparcs ainsi que les aspects budgétaires et administratifs correspondants,
4. Encouragé par les progrès accomplis dans la définition d'une structure et d'un mécanisme potentiels pour une initiative mondiale de l'UNESCO concernant les géoparcs,
5. Prie la Directrice générale de présenter une proposition plus détaillée concernant une telle initiative et l'officialisation de la relation avec le Réseau mondial des géoparcs ;
6. Décide que la proposition devrait notamment contenir :
 - (a) une analyse indiquant clairement qu'il n'y aurait aucune incidence budgétaire supplémentaire pour l'UNESCO et décrivant les efforts qui seraient déployés afin de trouver des partenaires extérieurs pour financer la poursuite du renforcement des capacités et les nouvelles activités du Réseau mondial des géoparcs ;
 - (b) un recensement des activités de l'UNESCO relatives aux géoparcs afin d'identifier d'éventuels doublons, ainsi qu'une possible valeur ajoutée, et de déterminer comment une initiative mondiale de l'UNESCO concernant les géoparcs permettrait d'améliorer les pratiques en vigueur ;
 - (c) des mécanismes pour renforcer la fonction de supervision de l'UNESCO et pour maintenir le solide contrôle de qualité actuel ;
 - (d) d'éventuelles directives opérationnelles pour le Réseau mondial des géoparcs, qui seraient soumises à l'examen et à l'approbation du Conseil exécutif et qui assureraient l'application des critères de sélection les plus élevés ainsi qu'une répartition géographique équitable ;

7. Invite la Directrice générale à examiner les incidences d'une acceptation des sites déjà désignés selon les critères actuels du Réseau mondial des géoparcs, et à proposer tout ajustement qui pourrait être jugé nécessaire ;
8. Demande à la Directrice générale de lui rendre compte, à sa 191^e session, des progrès accomplis à cet égard.

ANNEXE

Tableau comparatif des incidences administratives et budgétaires des différentes options concernant les relations entre l'UNESCO, les géoparcs et le Réseau mondial des géoparcs (GGN)

	Modèles au sein de l'UNESCO	Coûts additionnels pour l'UNESCO	Rôle des États membres de l'UNESCO	Administration du GGN	Impact pour l'UNESCO	Avantages pour les géoparcs et la population locale	Potentiel de financement	Contribution aux priorités de l'UNESCO
Options								
1. Statu quo : appui ad hoc au GGN	Aucun	Aucun en dehors des coûts actuels imputés au Programme ordinaire : 25 000 dollars et P-5, P-3 et G-4 à temps partiel.	Demande d'appui <i>ad hoc</i> .	Aucun changement.	Affaiblissement du rôle de l'UNESCO ; faible soutien au développement des géoparcs ; confusion au sein du GGN, parmi le public et entre les États membres.	Faibles	Faible	Insuffisante
2. Initiative internationale de l'UNESCO concernant les géoparcs	Initiative d'Éducation aux sciences de la Terre	Aucun en dehors des coûts actuels imputés au Programme ordinaire : 25 000 dollars et P-5, P-3 et G-4 à temps partiel.	Candidatures au GGN approuvées par le biais de comités nationaux facultatifs.	Changements mineurs, mais renforcement du rôle des États membres ¹ .	Fort impact positif pour l'UNESCO dans les États membres.	Nombreux	Fort	Oui
3. Programme international de l'UNESCO concernant les géoparcs	PICG, PISF, MOST	Substantiels : 25 000 dollars imputés au Programme ordinaire, P-5, P-3 et G-4 à temps partiel et coûts des réunions statutaires.	Candidatures au GGN approuvées par les comités nationaux.	Changements notables accompagnés d'un rôle renforcé pour les États membres, mais avec la nécessité de tenir des réunions statutaires ¹ .	Même si elle renforcerait considérablement le rôle des géoparcs au sein de l'UNESCO, cette option créerait un nouveau programme international qu'il faudrait financer et administrer.	Nombreux	Fort	Oui
4. Programme intergouvernemental de l'UNESCO concernant les géoparcs	MAB, PHI	Substantiels : 25 000 dollars imputés au Programme ordinaire, P-5, P-3 et G-4 à temps partiel et coûts des réunions intergouvernementales.	Un conseil intergouvernemental de coordination et des comités nationaux désignent les nouveaux géoparcs.	Changements considérables se traduisant par la disparition de la structure actuelle, remplacée par un conseil intergouvernemental ¹ .	Même si elle renforcerait considérablement le rôle des géoparcs au sein de l'UNESCO, cette option créerait un nouveau programme intergouvernemental qu'il faudrait financer et administrer.	Nombreux	Fort	Oui

¹ Avec les garanties juridiques appropriées pour réduire autant que possible les obligations juridiques de l'UNESCO, ainsi que les mentions adéquates avertissant le public que l'UNESCO n'a aucune responsabilité concernant la gestion des géoparcs.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie II

PARIS, le 27 août 2012
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE II

RAPPORT PÉRIODIQUE SUR LES ÉVALUATIONS DU SERVICE D'ÉVALUATION ET D'AUDIT (IOS)

Résumé

Le présent rapport combine deux documents qui, auparavant, étaient soumis séparément. Il présente un résumé des évaluations achevées récemment par IOS, ainsi qu'un résumé des examens des bureaux hors Siège par IOS (présenté précédemment sous la forme d'un rapport sur les organes décentralisés). Il inclut en outre, à la demande du Conseil exécutif, un résumé des recommandations importantes résultant des évaluations.

Conformément à la décision 186 EX/6 (VI), la Partie I contient un court rapport sur les évaluations achevées récemment, y compris l'évaluation de la Priorité Afrique de l'UNESCO ; la Partie II fait le point sur les évaluations en cours.

En application de la résolution 35 C/82 (II) et de la décision 182 EX/6 (Annexe), la Partie III présente un rapport d'étape sur les examens des bureaux hors Siège.

Enfin, conformément à la décision 189 EX/16, paragraphe 11, la Partie IV passe en revue un certain nombre de recommandations à fort impact résultant des évaluations. Ce résumé est aussi destiné à répondre à la décision 189 EX/4 qui demande l'état de la mise en œuvre des recommandations d'IOS afin d'améliorer le suivi et l'établissement des rapports.

Ce rapport ne contient pas un résumé complet des audits (mais seulement des conclusions des évaluations), les audits faisant l'objet d'un rapport au Conseil exécutif à sa session de printemps.

Le présent document n'a pas d'incidences financières ou administratives nouvelles.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 26.

INTRODUCTION

1. À sa 186^e session, le Conseil exécutif a prié la Directrice générale de continuer à lui faire périodiquement rapport sur les évaluations achevées ([décision 186 EX/6 \(VI\)](#)). Dans la Partie I du présent document, le Service d'évaluation et d'audit (IOS) présente un aperçu des évaluations achevées, y compris (i) l'évaluation de la Priorité Afrique, et (ii) l'examen du Secrétariat de la Sous-Commission de la COI pour la mer des Caraïbes et les régions adjacentes (IOCARIBE). Il fait également le point sur l'examen des instituts/centres de catégorie 2. La Partie II présente l'état d'avancement des évaluations en cours, notamment l'évaluation des centres/instituts UNESCO d'éducation de catégorie 1 et l'évaluation de la phase pilote du Fonds international pour la diversité culturelle. Une mise à jour des conclusions des évaluations et audits des bureaux hors Siège de l'UNESCO menés par IOS est présentée dans la Partie III (comme demandé par la résolution 35 C/82 (II) et la [décision 182 EX/6 \(Annexe, paragraphe 10\)](#)). Enfin, suite à une nouvelle décision ([décision 189 EX/16, paragraphe 11](#)), un résumé de l'état de mise en œuvre des recommandations à fort impact résultant des évaluations est présenté dans la Partie IV.

PARTIE I – ÉVALUATIONS ACHEVÉES

PRIORITÉ AFRIQUE¹

2. En 1989, l'UNESCO a créé le programme « Priorité Afrique » et exprimé ainsi sa volonté d'accompagner l'Afrique dans son développement, faisant écho à l'ensemble de la communauté internationale. Depuis, plusieurs cadres d'orientation et institutionnels ont donné une assise au travail accompli par l'UNESCO en Afrique, avec pour résultat que la « Priorité Afrique » est devenue officiellement l'une des deux priorités globales de l'Organisation dans la Stratégie à moyen terme (34 C/4). Le cadre de priorités n'avait pas jusqu'ici fait l'objet d'une évaluation en bonne et due forme. Le Conseil exécutif a demandé qu'il soit procédé à l'évaluation de la Priorité Afrique à la suite de l'Évaluation externe indépendante.

3. L'évaluation porte sur les progrès accomplis dans l'exécution des programmes de l'UNESCO liés à la Priorité Afrique, ainsi que sur la contribution des différents mécanismes de coordination, de mise en œuvre et de suivi de cette priorité. Elle vise aussi à mettre en évidence les enseignements tirés des réalisations et des obstacles passés, et à éclairer la future stratégie opérationnelle sur laquelle reposera la mise en œuvre de la Priorité Afrique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Malgré de nombreux signes d'une évolution positive de la situation économique en Afrique, la région accuse encore un retard dans la réalisation des objectifs de l'EPT et des OMD, ce qui justifie que l'UNESCO continue de cibler en priorité ses actions, ses ressources et ses capacités sur la région. L'évaluation montre que, depuis vingt ans que l'Organisation donne la priorité à l'Afrique, des interventions ont été lancées avec succès dans tous les secteurs, et que le Département Afrique a renforcé son rôle au fil du temps. En dépit de ces éléments prometteurs, on note de manière constante des divergences de vues quant à ce que représente exactement la Priorité Afrique et à la manière dont il conviendrait de la mettre en œuvre. Même si la part des ressources financières et humaines décentralisée vers l'Afrique dans le cadre du programme ordinaire a augmenté et atteint aujourd'hui un niveau supérieur à celle de toutes les autres régions, il importe de renforcer encore la décentralisation des capacités au profit de l'Afrique pour produire un impact significatif.

¹ À l'heure où ce document était rédigé, le rapport d'évaluation était encore à l'état de projet et une réunion d'information devait être organisée à l'intention des États membres le 26 juillet 2012.

CONCLUSIONS

Voici quelques-unes des conclusions les plus saillantes qui se dégagent des évaluations² :

4. Après plus de deux décennies d'existence, les principales parties prenantes ont une vision différente de ce que la « Priorité Afrique » signifie exactement, et il n'existe pas d'ensemble clair d'objectifs ni de plan opérationnel pour la production de résultats. De plus, les responsabilités dans la production de résultats et les rôles respectifs des différentes entités (telles que secteurs, bureaux hors Siège, plates-formes, Département Afrique, etc.) ne sont pas toujours clairement définis et peuvent dans certains cas se chevaucher.

5. Les ressources décentralisées au profit de l'Afrique ont augmenté pendant la période couverte par le 34 C/4 (entre 2008 et 2012), et la région a bénéficié d'une part des ressources humaines et financières décentralisées supérieure à celle des autres régions. Néanmoins, il est encore besoin de renforcer les capacités en Afrique pour obtenir un impact significatif. Malgré une augmentation marquée du budget des dépenses de personnel dans le 36 C/5, le nombre effectif de postes basés en Afrique n'a pas encore progressé de manière sensible. Pour l'heure, la mobilité des effectifs que l'on peut observer s'est opérée en grande partie à l'intérieur de la région, plutôt que depuis le Siège ou d'autres régions vers l'Afrique.

6. Les récentes initiatives d'appel de fonds qui ont porté leurs fruits illustrent le potentiel en matière de nouveaux partenariats extrabudgétaires que l'UNESCO peut promouvoir « dans la région, par la région, pour la région ». En dépit de ces exemples notables, les fonds réellement collectés au bénéfice de la région ne peuvent pas être précisément attribués à un dispositif ou mécanisme organisationnel particulier.

7. L'Afrique demeure une région où le taux de mise en œuvre des ressources extrabudgétaires est faible. Elle est la deuxième région bénéficiant de ce type de ressources et représente 14 % de leur montant total. Certaines des difficultés systémiques auxquelles l'UNESCO est confrontée dans toutes les régions sont encore plus pressantes dans la région Afrique (capacités limitées du personnel sur le terrain et manque de gestionnaires de projets qualifiés). De plus, alors que les bonnes pratiques voudraient que la gestion des programmes (depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre et au suivi) se fasse au niveau local, l'autorité en matière de prise de décision et de gestion demeure souvent au Siège pour bon nombre de programmes menés par l'UNESCO en Afrique.

8. La valeur ajoutée du cadre institutionnel mis en place pour coordonner et piloter la Priorité Afrique est restée limitée. Le Département Afrique a été renforcé et a joué un rôle important, en particulier pour améliorer la concentration stratégique de l'UNESCO dans la région, par exemple en resserrant la coopération entre l'UNESCO, l'Union africaine et les communautés économiques régionales. Cela étant, le Département n'a pas les capacités requises pour assumer les fonctions programmatiques envisagées. De plus, la tendance à situer au sein du Département Afrique certaines fonctions programmatiques concernant le continent pourrait être source d'inefficiences ou de doubles emplois, et les rôles et les responsabilités doivent être clarifiées. En outre, la plate-forme intersectorielle sur la Priorité Afrique, qui existe depuis 2008, n'a pas été très efficace dans le passé s'agissant de concevoir et de gérer des programmes intersectoriels pour le bénéfice de la région. On a noté récemment certains progrès.

9. La présence de l'UNESCO à Addis-Abeba est essentielle si l'on veut travailler en étroite concertation avec l'Union africaine et la Commission économique pour l'Afrique. Toutefois, faute de disposer actuellement d'effectifs suffisants, le Bureau d'Addis-Abeba n'a pas encore été à même de remplir pleinement sa fonction de liaison. Dans certains cas, le Département Afrique compense aujourd'hui ces insuffisances.

² L'ensemble complet des résultats de l'évaluation et des recommandations formulées à son issue est présenté dans le rapport disponible sur le [site Web d'IOS](#).

RECOMMANDATIONS

10. Sur la base des conclusions de l'évaluation, et compte tenu des contraintes budgétaires actuelles et de la prochaine réforme du dispositif hors Siège en Afrique, il est recommandé à la lumière de l'évaluation de prendre des mesures dans les principaux domaines thématiques suivants :

1. **Renforcement des capacités dans la région :** Il sera nécessaire de renforcer les capacités en décentralisant des postes, y compris dans le cadre de l'exercice global de mobilité de l'UNESCO.
2. **Clarification des rôles et des responsabilités :** Il conviendrait de clarifier les rôles et les responsabilités au sein de l'Organisation en ce qui concerne la coordination et le suivi des programmes et des activités dans la région Afrique, la présentation des résultats, et la liaison avec les États membres et les organisations internationales.
3. **Décentralisation accrue des ressources au profit de la région,** y compris sous la forme de fonds extrabudgétaires.
4. **Meilleure concentration stratégique dans la région :** la mise en œuvre devra comprendre l'identification des priorités régionales et leur inclusion dans la Stratégie 37 C/4 et les plans de travail du 37 C/5, y compris leur alignement sur l'UA, le NEPAD, les communautés économiques régionales, les PNUAD et la coopération avec l'ONU. Il importe d'identifier les avantages comparatifs liés au rôle de l'Organisation dans la région, ainsi que les priorités régionales.
5. **Amélioration du taux d'exécution de projets extrabudgétaires.**
6. **Élaboration d'une vision et d'un plan opérationnel pour la région Afrique :** Il conviendrait de préciser les buts généraux, les objectifs, les rôles, les responsabilités, les modalités et les cibles concernant le travail de l'UNESCO dans la région.

11. **Réponse de la Direction :** La Directrice générale appuie vigoureusement le travail accompli par l'Organisation en Afrique à titre prioritaire, et elle est profondément attachée à cette priorité globale. Un certain nombre d'initiatives visant à renforcer le rôle de l'Organisation en Afrique sont en cours. La politique de décentralisation sera d'abord appliquée en Afrique, l'objectif étant d'en achever la mise en œuvre d'ici 2013. Au titre de cette initiative, des effectifs plus nombreux seront affectés en Afrique, dans le cadre d'une structure multisectorielle et régional. Les liens hiérarchiques sont en cours de clarification et des efforts sont faits pour renforcer notre stratégie de partenariat. Le rôle du Département Afrique a été renforcé aux fins de la coordination, du suivi et de la promotion des programmes répondant aux besoins de développement spécifiques de l'Afrique (voir DG/Note/11/22 du 21 juin 2011). On compte que ces activités vont commencer à produire des résultats significatifs, notamment grâce au soutien des États membres.

INSTITUTS/CENTRES DE CATÉGORIE 2

12. Les instituts et centres placés sous l'égide de l'UNESCO (instituts de catégorie 2) constituent un maillon important du réseau de l'UNESCO. À l'issue d'un exercice combiné d'audit et d'évaluation du cadre de gestion des instituts de catégorie 2, IOS a conclu que ces entités contribuaient à la réalisation des objectifs de l'UNESCO et représentaient un important modèle de partenariat. La stratégie intégrée des instituts de catégorie 2, telle qu'adoptée par la Conférence générale à sa 35^e session, énonce des principes clairs et constructifs en matière de coopération. Néanmoins, il y aurait lieu à plusieurs égards d'appliquer ces principes de manière plus efficace. Des améliorations sont apportées, en particulier avec la création récente d'un Comité d'examen chargé :

- d'améliorer la sélection des propositions et des études de faisabilité ;
- d'offrir aux secteurs une plate-forme où apprendre et partager les données d'expérience ;
- de coordonner l'exercice de renouvellement, y compris un examen des priorités et des activités du programme de l'UNESCO ayant pour objet de s'assurer que tous les instituts et centres de catégorie 2 conservent leur pertinence.

Les conclusions spécifiques de l'examen réalisé par IOS, qui sont à différents stades de leur application, visaient à (i) finaliser les stratégies sectorielles, (ii) améliorer l'efficacité de la coopération, du suivi et de l'établissement de rapports, (iii) officialiser la méthodologie du renouvellement et du processus d'examen, ainsi que les arrangements en vue de l'étude de faisabilité, et (iv) assurer un contrôle indépendant dans les centres.

EXAMEN DU SECRÉTARIAT D'IOCARIBE

13. À la demande du Secrétariat de la Commission océanographique intergouvernementale (COI) au Siège, IOS a procédé à un examen du Secrétariat d'IOCARIBE (une sous-commission de la COI). Cet examen a pris la forme d'une étude sur documents et d'entretiens avec les parties prenantes (y compris des visites à Kingston et Carthagène). L'examen a montré que l'insuffisance de personnel technique représentait pour le Secrétariat une contrainte majeure, qui nuisait à l'efficacité et à la viabilité de ses activités. Une importante recommandation ressortant de l'examen est qu'il conviendrait d'accorder au Secrétariat d'IOCARIBE une période d'essai de deux ans pour que celui-ci fasse la preuve d'une amélioration de sa performance et de son efficacité et se dote d'une base solide assurant la viabilité financière de ses activités dans la région, y compris par un effort de collecte de fonds. Au terme de cette période d'essai, l'avenir du Secrétariat serait déterminé à la lumière des résultats obtenus, appréciés au regard d'un ensemble de critères de performance et d'efficacité et de cibles correspondantes.

PARTIE II – ÉVALUATIONS EN COURS

ÉVALUATION DES INSTITUTS/CENTRES UNESCO D'ÉDUCATION DE CATÉGORIE 1

14. Cet examen répond à l'engagement pris à la 36^e session de la Conférence générale d'entreprendre une évaluation interne de tous les instituts UNESCO de catégorie 1 s'occupant d'éducation afin de s'assurer qu'ils contribuent de manière intégrée au programme de l'UNESCO dans le domaine de l'éducation, tout en conservant leur autonomie fonctionnelle (36 C/18 addendum, paragraphe 7). Le Secteur de l'éducation a engagé une réflexion stratégique sur le rôle des instituts de catégorie 1 dans l'exécution de son mandat global, et les conclusions du présent examen doivent nourrir cette réflexion.

15. L'examen porte sur les suites données aux recommandations issues de la précédente évaluation de ces instituts conduite quelque six ans auparavant et aide à déterminer le potentiel des instituts de catégorie 1 en tant qu'entités contribuant de manière essentielle à l'exécution du mandat de l'UNESCO. La collecte de données sur les six instituts (IIPE, Paris ; BIE, Genève ; UIL, Hambourg ; IESALC, Caracas ; ITIE, Moscou ; IIRCA, Addis-Abeba) est en cours de finalisation. Il est prévu de recueillir au début de 2013 des données additionnelles sur l'Institut Mahatma Gandhi d'éducation pour la paix et le développement durable récemment créé en Inde, lesquelles viendront aussi alimenter cet exercice.

16. L'examen est encore en cours, mais il apparaît au vu des conclusions préliminaires que les acteurs externes apprécient beaucoup les instituts d'éducation de catégorie 1 dont le mandat spécialisé demeure extrêmement pertinent à l'heure du débat sur l'après-OMD. L'autonomie fonctionnelle des instituts est considérée comme l'un de leurs principaux atouts, qui leur permet de s'acquitter de leur mandat avec la réactivité et la flexibilité requises. Toutefois, les instituts rencontrent des difficultés à des degrés divers.

17. Compte tenu des contraintes budgétaires croissantes de l'Organisation, la viabilité financière est une préoccupation essentielle pour la plupart des instituts. Elle implique notamment que l'on s'efforce de lever des fonds extrabudgétaires, de trouver le juste équilibre entre fonds constituant la source de financement principale et ressources extrabudgétaires, et de faire en sorte que le soutien du pays hôte atteigne le seuil critique. Un autre défi récurrent tient à la nécessité de réunir et de conserver une masse critique d'expertise dans les domaines relevant du mandat spécialisé des instituts. Les capacités opérationnelles des six instituts varient dans des proportions considérables. L'examen visera aussi à identifier les bonnes pratiques eu égard aux arrangements relatifs à la gouvernance des instituts et à leurs obligations redditionnelles, ainsi que les pratiques de gestion axées sur les résultats. Enfin, il aura pour objet d'identifier les possibilités d'améliorer la qualité de l'interaction et de la complémentarité avec le Siège et les autres entités de la famille de l'UNESCO.

18. Les conclusions de l'examen et les recommandations qui en résultent seront présentées, accompagnées d'une réponse du Secteur ED, aux organes directeurs respectifs des instituts à la fin de 2012 ou au début de 2013. Les conclusions et recommandations clés seront présentées au Conseil exécutif à sa 191^e session, au printemps 2013. Des rapports récapitulatifs détaillés pour chaque institut, ainsi que le rapport de synthèse, seront publiés sur le site Web d'IOS.

EXAMEN DE LA PHASE PILOTE DU FONDS INTERNATIONAL POUR LA DIVERSITÉ CULTURELLE (FIDC)

19. Le Fonds international pour la diversité culturelle (FIDC) a été établi au titre de l'article 18 de la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (ci-après « la Convention ») en tant que mécanisme permettant aux Parties de fournir un appui financier à des projets et programmes visant à promouvoir l'émergence de secteurs culturels dynamiques dans les pays en développement et les pays les moins avancés qui sont parties à la Convention. L'utilisation de ces ressources est décidée par le Comité intergouvernemental conformément aux Orientations sur l'utilisation des ressources du Fonds international pour la diversité culturelle (ci-après « les Orientations »), qui ont été approuvées par la Conférence des Parties à sa 2^e session ordinaire en juin 2009.

20. Les Orientations définissent les objectifs et les domaines d'intervention du FIDC et précisent ses bénéficiaires et les procédures de soumission, de sélection et d'approbation des demandes de financement. En outre, les Orientations stipulent que les mécanismes de gestion du Fonds devront faire l'objet d'une évaluation six mois avant la fin de la phase pilote, d'une durée de 36 mois. Les termes de référence pour l'évaluation de la phase pilote ont été approuvés par le Comité intergouvernemental à sa 5^e session ordinaire en décembre 2011 (décision 5.IGC 7).

21. L'examen, qui comporte un volet évaluation et un volet audit, vise plus particulièrement à déterminer dans quelle mesure (1) les dispositions actuelles des Orientations du FIDC et les autres critères adoptés par le Comité ont permis d'atteindre les objectifs de la Convention liés au programme, d'obtenir des résultats concrets et durables, et de clarifier la gestion de la phase pilote et d'avoir un impact sur elle ; (2) les mécanismes de gestion mis en place par le Secrétariat ont permis de garantir l'efficacité de la mise en œuvre des deux premières années de la phase pilote et de favoriser l'obtention de résultats concrets. Ce volet comprend un examen du processus de soumission, de sélection et d'approbation des projets, de l'efficacité des projets financés, de la transparence et de la viabilité financières, entre autres questions. Les conclusions doivent être présentées au Comité intergouvernemental de la Convention à sa 6^e session ordinaire en décembre 2012.

22. Cet exercice sera l'occasion de présenter les enseignements tirés de l'expérience et des recommandations concernant les orientations futures du FIDC, et contribuera à l'évaluation à venir de l'activité normative de l'UNESCO dans le secteur de la culture, laquelle portera sur plusieurs

conventions relatives à la culture, dont la Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles.

PARTIE III – ÉVALUATIONS ET AUDITS DE LA STRUCTURE ET DU RÉSEAU HORS SIÈGE DE L'UNESCO

INTRODUCTION

23. L'un des critères retenus pour la mise en œuvre de la réforme de la décentralisation de l'UNESCO est que les unités décentralisées seront soumises à des évaluations et audits réguliers ([résolution 35 C/82 \(II\)](#)). IOS réalise ces évaluations et audits des entités hors Siège de l'UNESCO et présente au Conseil exécutif des rapports biennaux sur les activités et les résultats des unités décentralisées. Le précédent rapport de ce type ([185 EX/6 Partie V](#)) exposait les problèmes systémiques ayant une incidence sur la structuration et le mode opératoire de ces unités décentralisées de l'UNESCO.

24. Pendant l'exercice biennal 2010-2011 et le premier semestre de 2012, IOS a réalisé 21 audits et évaluations de bureaux hors Siège et a conclu une fois encore que beaucoup de ces derniers rencontraient des problèmes similaires. Le tableau ci-après fait le point de la situation actuelle pour chacun des défis identifiés et présente une mise à jour générale des progrès accomplis depuis le dernier rapport face à ces problèmes systémiques.

DES PROGRÈS... MAIS DES DÉFIS SUBSISTENT

DÉFI	ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE
1. Élaborer et appliquer des critères pour l'établissement et le maintien d'un bureau hors Siège	La politique de réforme du dispositif hors Siège a été définie et élaborée par BFC, y compris les critères fondamentaux révisés d'une mise en œuvre rationnelle de la décentralisation (36 C/27). Dans certains cas, des mesures de mise en œuvre concrètes n'ont pas encore été décidées.
2. Contribuer à l'élaboration des politiques	Une réflexion est engagée dans plusieurs bureaux hors Siège sur la manière de faire avancer cette question. De nombreux bureaux ont élaboré des UCPD qui ont aidé à recentrer les activités de fourniture de conseils sur l'élaboration des politiques.
3. Relever le niveau d'expérience et d'ancienneté du personnel international	Des progrès ont été faits dans ce domaine et on note des améliorations dans le niveau de qualité et d'ancienneté. Ils risquent d'être compromis par la situation financière actuelle et le gel de nombreux postes. Une nouvelle modalité contractuelle pour les engagements au titre d'un projet pourrait aider l'Organisation à améliorer le degré d'expertise concernant les projets extrabudgétaires.
4. S'adapter aux réformes des Nations Unies	Des progrès notables ont été accomplis dans ce domaine du fait que, pour la plupart, les bureaux hors Siège participent activement aux équipes de pays des Nations Unies, à l'établissement des PNUAD, et aux initiatives au titre de l'« Unité d'action ».
5. Élaborer des stratégies de mobilisation des ressources	À quelques exceptions notables près, les progrès ont été limités. Les UCPD sont utilisés dans certains pays comme des outils de mobilisation des ressources. Certains ont également lancé des initiatives visant à élaborer des stratégies de mobilisation des ressources. De meilleurs conseils et une formulation plus claire des attentes en matière de mobilisation des ressources pourraient faire davantage avancer les choses à cet égard.

6. Communiquer les résultats	Même si de plus amples progrès seraient possibles, on note une amélioration sensible du respect de l'obligation de rendre compte dans SISTER, qui facilite la préparation des documents EX/4 et C/3.
7. Élaborer des stratégies de sortie	On observe certains progrès en ce qui concerne les projets extrabudgétaires. De plus, au niveau de la définition des orientations et de l'allocation des fonds pour les plans de travail du 36 C/5 en cours, on note des signes d'établissement d'ordres de priorité, ainsi que d'un désengagement progressif dans certains volets particuliers du programme.
8. Clarifier les liens hiérarchiques	Les liens hiérarchiques sont une source constante de difficultés dans la mise en œuvre de la nouvelle réforme du dispositif hors Siège. Les liens hiérarchiques au sein des bureaux de liaison ont été clarifiés afin d'améliorer l'efficacité et la transparence.
9. Améliorer la gestion des ressources humaines	Des progrès ont été faits, car la Feuille de route appelle instamment à transférer une plus grande proportion des ressources humaines sur le terrain. Toutefois, la situation financière actuelle et le gel de postes vacants qui en résulte créent des défis supplémentaires.
10. Améliorer la surveillance spécifique des contrôles et la pratique en matière de gestion axée sur les résultats	Des progrès ont été réalisés, du fait que les auto-évaluations de contrôle des bureaux hors Siège leur ont fait mieux prendre conscience de leurs responsabilités. Les bureaux hors Siège sont maintenant équipés de SAP, MM et Sharepoint, ce qui a aidé à renforcer les contrôles. L'obligation de rendre compte avec SISTER est mieux respectée.

PARTIE IV – RECOMMANDATIONS D'IOS AYANT DES INCIDENCES SUR LES POLITIQUES ET STRATÉGIES DE L'UNESCO

25. En application de la [décision 189 EX/16, paragraphe 11](#), le nombre de recommandations en suspens, ainsi que les recommandations à fort impact résultant d'évaluations antérieures, sont indiqués dans l'Annexe A du présent rapport. Depuis 2009, les évaluations d'IOS ont produit 153 recommandations, dont 45 ne sont pas encore pleinement appliquées.

DÉCISION PROPOSÉE

26. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la [décision 182 EX/6 \(Annexe, paragraphe 10\)](#), la [résolution 35 C/82 \(II\)](#), la [décision 186 EX/6 \(VI\)](#) et la [décision 189 EX/16, paragraphe 11](#),
2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie II,
3. Se félicite des évaluations achevées, et invite la Directrice générale à appliquer les recommandations, à l'exception de celles qui nécessitent une décision du Conseil exécutif et/ou de la Conférence générale, auquel cas la question pertinente sera soumise au Conseil exécutif pour examen.

ANNEXE

RECOMMANDATIONS À FORT IMPACT RÉSULTANT DES ÉVALUATIONS

n°	Intitulé de l'évaluation	Principale unité responsable	Session du Conseil à laquelle le rapport a été soumis ou année de publication	Nombre total de recommandations en suspens	Recommandations clés à fort impact non encore appliquées ¹	Mesures prises à ce jour
1	Mettre le savoir scientifique au service de l'environnement et de la gestion des ressources naturelles (OSP 3)	SC	182 EX/24 (Sept. 2009)	3	Pas de recommandations à fort impact nécessitant un examen par le Conseil exécutif	
2	Promouvoir des politiques et le renforcement des capacités dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation (OSP 4)	SC	184 EX/6 (Février 2010)	2	Élaborer une vision stratégique claire sur la manière de promouvoir les politiques et le renforcement des capacités dans le domaine des STI.	Un premier projet de document contenant un exposé de vision a été élaboré, mais sera révisé plus avant pour y incorporer les nouveaux programmes relatifs aux sciences fondamentales. Le document exposant la vision sera finalisé dans le cadre de l'interface science-politiques évoquée par la DG à la CNUDD, où le Secrétaire général de l'ONU a demandé à l'UNESCO de prendre la tête de la mise en œuvre des rapports du Groupe de haut niveau sur la viabilité mondiale et de l'initiative Terres d'avenir, annoncés tous deux pour le printemps 2012.
3	Contribuer à la préparation et à la mitigation en cas de catastrophe (OSP 5)	SC	185 EX/6 (Sept. 2010)	8	Pas de recommandations à fort impact nécessitant un examen par le Conseil exécutif	

¹ Texte abrégé. Le texte intégral des recommandations figure dans les rapports d'évaluation publiés sur le site Web d'IOS.

n°	Intitulé de l'évaluation	Principale unité responsable	Session du Conseil à laquelle le rapport a été soumis ou année de publication	Nombre total de recommandations en suspens	Recommandations clés à fort impact non encore appliquées ¹	Mesures prises à ce jour
4	Renforcer la contribution de la culture au développement durable ; démontrer l'importance des échanges et du dialogue entre les cultures pour la cohésion sociale, et la réconciliation et, en vue de l'instauration d'une culture de la paix (OSP 9 et 10)	CLT	186 EX/6 (Avril 2011)	2	CLT doit réexaminer les conditions de sa participation à la Reconnaissance d'excellence pour l'artisanat dans le cadre de ses efforts pour autonomiser ses partenaires nationaux et régionaux de manière qu'ils puissent administrer et gérer ce prix au mieux des intérêts de leurs parties prenantes.	Des examens régionaux et sous-régionaux visant à évaluer l'impact et la viabilité du programme 10 ans après son lancement ont été menés par le Bureau de Bangkok, et il est prévu de reproduire l'exercice dans d'autres régions. <i>(À la date de la dernière mise à jour, soumise en septembre 2011.)</i>
5	Favoriser l'accès universel à l'information et au savoir ; promouvoir des médias et des infrastructures pluralistes, libres et indépendants (OSP 12 et 13)	CI	185 EX/6 (Sept. 2010)	4	Réexaminer le PIPT, ses buts et objectifs, et son alignement avec le programme ordinaire de CI et le suivi du SMSI.	Le processus de réexamen est en cours, avec notamment un questionnaire en ligne destiné aux parties prenantes, et les résultats seront examinés par le Conseil exécutif à sa session de printemps de 2013.
6	Évaluation du Centre international Abdus Salam de physique théorique	SC	187 EX/6 (Sept. 2011)	5	Pas de recommandations à fort impact nécessitant un examen par le Conseil exécutif	

n°	Intitulé de l'évaluation	Principale unité responsable	Session du Conseil à laquelle le rapport a été soumis ou année de publication	Nombre total de recommandations en suspens	Recommandations clés à fort impact non encore appliquées ¹	Mesures prises à ce jour
7	Examen de la coopération du Secrétariat de l'UNESCO avec les commissions nationales pour l'UNESCO	ERI	189 EX/Déc.,16 (Mars 2012)	6	À sa dernière session (mars 2012), le Conseil exécutif a approuvé la création d'un groupe de travail tripartite à composition non limitée composé de représentants des délégations permanentes, des commissions nationales et du Secrétariat pour assurer le suivi de l'examen par IOS de la coopération du Secrétariat de l'UNESCO avec les commissions nationales et a demandé que les prochaines consultations régionales avec les États membres et les commissions nationales débouchent sur des propositions concernant la mission et le mandat de ce groupe de travail.	Un document sur les attributions et le mandat de ce groupe de travail sera soumis au Conseil exécutif à 190 ^e session (190 EX/37)
8	Évaluation des prix UNESCO	ERI	189 EX/6 (Février 2012)	1	Élaborer une nouvelle stratégie pour les prix.	Une stratégie révisée concernant les prix (190 EX/17) sera présentée au Conseil exécutif à sa 190 ^e session.
9	Examen sur documents du travail du Secteur de la culture de l'UNESCO sur le dialogue interculturel	CLT	189 EX/6 (Février 2012)	9	Réexaminer le projet « La route de l'esclave » et élaborer des propositions d'initiatives de nouvelle génération, faisant fond sur les réalisations du projet « La route de l'esclave ». Réexaminer le Plan Arabia. Explorer les options de financement du projet 1, l'Anthologie.	ADG/CLT a établi en février 2012 une équipe spéciale intersectorielle, coprésidée avec ADG/AFR en vue d'examiner les progrès accomplis jusqu'ici, y compris une stratégie d'appel de fonds, et de déterminer le devenir du projet « La route de l'esclave » dans le cadre de la planification du 37 C/4 (2014-2021) et du 37 C/5. Le Comité scientifique international est représenté dans cette équipe spéciale.

n°	Intitulé de l'évaluation	Principale unité responsable	Session du Conseil à laquelle le rapport a été soumis ou année de publication	Nombre total de recommandations en suspens	Recommandations clés à fort impact non encore appliquées ¹	Mesures prises à ce jour
10	Renforcement du suivi et des rapports axés sur les résultats, en particulier le C/3	BSP + Secteurs	35 C/3 36 C/3	5	Pas de recommandations à fort impact nécessitant un examen par le Conseil exécutif	Un plan d'action assorti d'échéances pour l'application des recommandations sera présenté au Conseil exécutif à sa 190 ^e session.
TOTAL				45		



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie III

PARIS, le 13 août 2012
Original anglais/français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

Résumé

Le présent document a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

La partie III du présent document contient des informations sur les questions de gestion suivantes :

A. Rapport annuel (2011) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale

Aux termes de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) « présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en œuvre de ses décisions et recommandations ». Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat.

Dans sa décision 114 EX/8.5, que la Conférence générale a par la suite fait sienne dans sa résolution 22 C/37, le Conseil exécutif a approuvé une proposition du Directeur général tendant à présenter, à l'avenir, le rapport annuel de la CFPI au Conseil exécutif à la session de printemps suivant la publication du rapport.

Dans sa résolution 36 C/95, la Conférence générale a par ailleurs prié la Directrice générale de faire rapport au Conseil exécutif sur les mesures adoptées soit par l'Assemblée générale soit par la CFPI avant sa 37^e session.

Le Conseil exécutif trouvera dans le présent document, pour information, le rapport pour 2011 de la CFPI ainsi qu'une description des mesures touchant les membres du personnel de l'UNESCO qui ont été appliquées comme suite aux recommandations de la CFPI et à l'adoption par l'Assemblée générale de sa résolution 66/235.

Les incidences financières et administratives des activités décrites s'inscrivent dans les limites de l'actuel 36 C/5 (voir paragraphes 44 à 46).

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 47.

B. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence

En application de la résolution 36 C/69 de la Conférence générale, partie II, paragraphes 2 (c) et 3, la Directrice générale soumet au Conseil exécutif un rapport sur les demandes approuvées au titre du Programme de participation et de l'aide d'urgence pour 2012-2013, y compris celles provenant des ONG internationales en partenariat officiel avec l'UNESCO, avec l'indication des montants approuvés pour leur financement. Ces listes sont présentées en ligne à l'adresse suivante : <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf>.

Le document présente les résultats escomptés et leur analyse dans le cadre de la mise en œuvre de ce programme.

Il n'y a pas d'éléments financiers ou administratifs impliquant des décisions politiques nouvelles.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 13.

C. Possibilité d'une politique d'accès libre pour toutes les publications de l'UNESCO

Le présent document décrit le plan de l'UNESCO visant à mettre en œuvre une politique d'accès libre à ses publications. Cette politique prévoit que l'UNESCO, en tant que détenteur des droits, accorde, dans le monde entier, un droit irrévocable d'accès permettant de copier, d'utiliser, de diffuser, de transmettre et de produire des travaux dérivés sous toute forme dans certaines limites.

Le présent document a des incidences financières qui ne s'inscrivent pas dans les limites de l'actuel document C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 14.

D. Coûts de fonctionnement liés à la gestion des organes directeurs

Aucune décision n'est proposée.

TABLE DES MATIÈRES

Page

A. Rapport annuel (2011) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale (Suivi de la décision 114 EX/8.5 et des résolutions 22 C/37 et 35 C/92)	1
B. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence (Suivi des décisions 177 EX/56 et 187 EX/6 (VIII) et de la résolution 36 C/69)	20
C. Possibilité d'une politique d'accès libre pour toutes les publications de l'UNESCO (Suivi de la décision 187 EX/10)	24
D. Coûts de fonctionnement liés à la gestion des organes directeurs (Suivi de la décision 189 EX/14 (III))	26

A. Rapport annuel (2011) de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) : rapport de la Directrice générale
(Suivi de la décision 114 EX/8.5 et des résolutions 22 C/37 et 35 C/92)

Introduction

1. Le **trente-septième rapport annuel de la CFPI (2011)** contient des mesures qui ont des répercussions sur les conditions d'emploi des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies. L'Assemblée générale a examiné ce rapport et les recommandations qui y figurent à sa 66^e session et a adopté sa résolution 66/235 en décembre 2011 (voir l'**Annexe 1**).

2. Ces mesures ont été appliquées au personnel de l'UNESCO conformément à la résolution 36 C/95, qui autorise « la Directrice générale à continuer d'appliquer au personnel de l'UNESCO les mesures [...] qui pourraient être adoptées soit par l'Assemblée générale des Nations Unies, soit, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, par la Commission de la fonction publique internationale ».

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de personnel

(i) Examen du montant de l'indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail

3. Le régime de l'indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail est destiné à encourager la mobilité du personnel entre lieux d'affectation, nécessaire sur le plan opérationnel, et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux où les conditions de vie et de travail sont difficiles.

4. Le régime de l'indemnité de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail comprend trois éléments :

- *Mobilité*. La mobilité s'entend de la réaffectation géographique des membres du personnel d'un lieu d'affectation à un autre pour une période d'un an ou plus.
- *Difficulté (des conditions de vie et de travail)*. Cet élément est fonction de la qualité de vie générale dans un lieu d'affectation, compte tenu de la situation locale en matière de sûreté et de sécurité, de soins de santé, d'éducation, de logement, de climat et d'isolement ainsi que de l'existence d'équipements de base.
- *Non-déménagement*. Cet élément constitue une compensation pour les membres du personnel qui n'ont pas droit à un déménagement complet et qui effectuent un déménagement limité aux effets personnels lors de la nomination ou d'une mutation.

L'indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail est également versée aux fonctionnaires en poste dans des « lieux d'affectation famille non autorisée ». Ces lieux d'affectation, désignés par le Président de la CFPI, comprennent les lieux pour lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, que les membres de la famille dûment reconnus à la charge des fonctionnaires considérés ne peuvent être présents durant une période de six mois ou plus.

5. La CFPI a décidé d'augmenter de 2,5 % le montant versé au titre de chacun de ces éléments à compter du 1^{er} janvier 2012. Les montants révisés sont présentés à l'**Annexe 2**.

6. La CFPI a maintenu à cinq ans la durée maximale du versement de l'indemnité de mobilité dans un même lieu d'affectation mais a décidé d'autoriser, à titre exceptionnel, pour les fonctionnaires qui restent en poste dans le même lieu d'affectation à la demande expresse d'une organisation ou pour des raisons humanitaires impérieuses, le versement de l'indemnité de

mobilité pendant une période maximale d'une année supplémentaire, soit une période totale de six ans.

Suite donnée :

7. Les nouvelles dispositions relatives au versement de l'indemnité de mobilité et les montants révisés ont été appliqués à l'UNESCO à compter du 1^{er} janvier 2012.

(ii) Institution de la prime de danger (en remplacement de la prime de risque)

8. La prime de risque était une indemnité versée au personnel, recruté sur le plan international ou localement, appelé à travailler dans des lieux où les conditions de travail sont très dangereuses.

9. La CFPI a décidé d'abolir la prime de risque et d'instituer une prime de danger selon de nouveaux critères, ce qui réduira le nombre de lieux d'affectation y ouvrant droit (voir l'**Annexe 3**). La prime de danger est versée sous forme d'allocation mensuelle pour chaque jour passé dans le lieu d'affectation, ainsi que pour le temps passé hors du lieu d'affectation en congé de repos et récupération ou en mission officielle, dans la limite de sept jours calendaires consécutifs. Le versement de la prime de danger est autorisé par le Président de la CFPI pour des périodes de trois mois à la fois.

10. La CFPI a fixé le montant mensuel de la prime de danger payable au personnel international du cadre organique à 1 600 dollars. Elle a également décidé, en attendant un examen de la question et à titre de mesure intérimaire, d'établir le montant de la prime de danger versée aux fonctionnaires du cadre de service et de bureau recrutés localement et aux administrateurs nationaux à 25 % du point médian net du barème des traitements appliqué au personnel de service et de bureau dans les lieux d'affectation concernés.

11. Ces changements devaient prendre effet en janvier 2012. Toutefois, afin de laisser davantage de temps au Département de la sûreté et de la sécurité pour réexaminer les différents lieux d'affectation au regard des nouveaux critères, leur entrée en vigueur a été reportée à avril 2012.

Suite donnée :

12. La prime de danger est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2012. Selon les critères révisés énoncés à l'**Annexe 3**, le personnel du Bureau de l'UNESCO à Kaboul avait droit au versement de cette nouvelle prime au moment de la rédaction du présent document.

(iii) Gestion de la performance

13. La Commission a achevé l'examen de son cadre de gestion de la performance. Ce dernier présente un certain nombre de « vecteurs » que les organisations devraient envisager de mettre en place pour que la gestion de la performance puisse être appliquée avec succès, notamment une culture axée sur les résultats dans laquelle le personnel sait ce qu'il est censé faire et a la possibilité de prendre des décisions concernant son travail, ainsi qu'un système de gouvernance en vertu duquel le personnel est géré selon des procédures équitables et transparentes. S'agissant des récompenses financières et des échelons accordés selon le mérite, la Commission a décidé de reporter à une session ultérieure l'examen de l'institution d'augmentations d'échelon fondées sur le mérite.

Suite donnée :

14. L'UNESCO réexaminera son cadre de gestion de la performance à partir de 2013 dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016. Ce réexamen tiendra compte du nouveau cadre adopté par la CFPI.

(iv) Allocation pour frais d'études : âge minimum applicable

15. Selon les dispositions en vigueur, un membre du personnel dont l'enfant fréquente régulièrement un établissement d'enseignement primaire ou d'un niveau supérieur a droit au versement d'une allocation pour frais d'études. L'enseignement est considéré comme « primaire » lorsque l'enfant est âgé de cinq ans ou plus au début de l'année scolaire, ou lorsqu'il atteint l'âge de cinq ans dans les trois mois qui suivent le début de l'année scolaire. La CFPI a recommandé la modification des conditions d'ouverture du droit pour les lieux où, à titre exceptionnel et en vertu de la loi, la scolarité est obligatoire plus tôt¹. Cette modification est entrée en vigueur pour l'année scolaire en cours au 1^{er} janvier 2012.

Suite donnée :

16. Cette nouvelle disposition a pris effet à l'UNESCO le 1^{er} janvier 2012.

B. Conditions d'emploi du personnel du cadre organique et de rang supérieur

(i) Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée

17. Les conditions d'emploi du personnel du cadre organique recruté sur le plan international sont déterminées sur la base du principe **Noblemaire**, en vertu duquel la fonction publique internationale doit pouvoir recruter son personnel dans tous les États membres, y compris ceux où les rémunérations sont les plus élevées.

18. En 2010, la CFPI a lancé une étude visant à comparer les régimes de rémunération des fonctions publiques nationales susceptibles de remplacer la fonction publique de référence actuelle du régime commun des Nations Unies, à savoir la fonction publique fédérale des États-Unis. Les fonctions publiques nationales qui pourraient servir de référence sont retenues sur la base de critères établis et comparées, tout d'abord d'après les rémunérations pécuniaires nettes puis, si nécessaire, d'après la rémunération totale. Les fonctions publiques nationales des 10 pays ci-après ont été choisies aux fins de l'étude : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, France, Norvège, Pays-Bas, République de Corée et Royaume-Uni.

19. La première phase de l'étude a montré que la fonction publique de référence actuelle versait la rémunération pécuniaire la plus élevée et que les écarts avec les autres fonctions publiques étaient trop importants pour être compensés par d'autres éléments de la rémunération. La Commission a donc décidé de ne pas procéder à la deuxième phase de l'étude (comparaison de la rémunération totale) et de conserver la fonction publique de référence actuelle (fonction publique fédérale des États-Unis).

(ii) Barème des traitements de base minima et examen des taux d'imposition du personnel

20. En 2011, la fonction publique fédérale des États-Unis a appliqué un gel des traitements, mais la rémunération nette des fonctionnaires de rang comparable a augmenté de 0,13 % cette même année du fait de modifications mineures de l'impôt fédéral. La Commission a donc décidé de recommander un relèvement de 0,13 % du barème des traitements de base nets du personnel du cadre organique et de rang supérieur, avec effet au 1^{er} janvier 2012. Ce relèvement serait appliqué sur la base du principe « *ni gain ni perte* », l'augmentation du barème des traitements nets étant compensée par une réduction de l'ajustement pour affectation, si bien que la rémunération nette du personnel ne changerait pas. Ces modifications entraînent néanmoins une légère augmentation du montant de la prime de rapatriement et de l'indemnité de licenciement.

¹ C'est le cas, par exemple, dans les écoles publiques du Canton de Genève, en Suisse.

21. L'imposition du personnel est une forme de « taxation » interne gérée par les organisations. Le barème des traitements est établi en montants bruts : en déduisant l'imposition du personnel du montant brut, qu'il s'agisse du taux avec ou sans personne(s) à charge, on obtient le traitement net. Les membres du personnel perçoivent un traitement établi sur la base du barème des traitements nets.

22. Afin d'éliminer les excédents dans le Fonds de péréquation des impôts, la Commission a revu à la baisse les taux d'imposition du personnel utilisés pour le calcul des traitements de base nets du personnel du cadre organique et de rang supérieur, avec effet au 1^{er} janvier 2012. Cela n'a aucune incidence sur la rémunération effectivement perçue par les fonctionnaires concernés, qui sont rémunérés par rapport au barème des traitements de base nets approprié.

Suite donnée :

23. Le nouveau barème des traitements est entré en vigueur à l'UNESCO le 1^{er} janvier 2012 (**Annexe 4**).

(iii) Évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis

24. L'Assemblée générale a souvent réaffirmé que la marge entre la rémunération nette du personnel des Nations Unies du cadre organique et de rang supérieur et celle des fonctionnaires de rang comparable de l'Administration fédérale des États-Unis devait se situer dans une fourchette de 10 à 20 %, avec un point médian souhaitable de 15 %, étant entendu que cette marge devait se maintenir aux alentours de ce point médian pendant un certain laps de temps.

25. La Commission a estimé que pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, cette marge avait été de 14,9 %, avec une moyenne de 14,1 % sur cinq ans (2007-2011).

(iv) Enquête et rapport sur la diversité dans le régime commun des Nations Unies

26. À la demande de l'Assemblée générale, la Commission a examiné les mesures prises par les différentes organisations concernant l'application de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies².

27. La Commission a noté que les organisations avaient appliqué un certain nombre de politiques visant à constituer des effectifs diversifiés, notamment des mesures en faveur de la parité entre les sexes, de l'emploi de personnes handicapées, de la sensibilisation au VIH et au SIDA et de l'équilibre géographique. Elle a réaffirmé que les compétences professionnelles étaient la considération primordiale dans le recrutement du personnel, élément clé de la capacité des organisations à s'acquitter de leur mandat. Elle a réitéré son soutien à des initiatives telles que le Programme des jeunes cadres, les missions de recrutement et les recrutements par voie de concours. Elle a par ailleurs décidé que des études seraient consacrées aux pratiques de recrutement dans les organisations en vue d'identifier tout obstacle à la réalisation d'une plus large représentation géographique.

² En particulier l'alinéa 3 de l'Article 101 de la Charte, qui stipule que « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

Suite donnée :

28. En 2012, l'UNESCO réexaminera sa politique et ses pratiques de recrutement dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 et prendra en compte le rapport de la CFPI.

(v) Niveau de l'ajustement pour affectation à Paris

29. Conformément à la méthodologie approuvée, la CFPI réexamine chaque année l'ajustement pour affectation afin de s'assurer que les traitements du personnel du cadre organique recruté sur le plan international dans des lieux d'affectation autres que New York (c'est-à-dire la base du régime des traitements) procurent le même pouvoir d'achat que ceux versés au personnel de rang équivalent à New York, et ce afin de procéder à des ajustements, si nécessaire.

30. En avril 2012, l'examen pratiqué par la CFPI a fait ressortir qu'il fallait relever de 5,4 % l'ajustement pour affectation du personnel en poste à Paris afin de rétablir la parité de pouvoir d'achat avec New York. Cela est dû en grande partie à la baisse importante de l'euro par rapport au dollar des États-Unis depuis l'examen précédent réalisé en avril 2011.

31. En avril 2012 également, dans le cadre de ce même examen annuel la CFPI, a relevé le niveau de l'ajustement pour affectation pour l'Italie (cela concerne les bureaux de Venise, Pérouse et Trieste) et Montréal (ISU) de 4,8 % et 3,5 %, respectivement.

Suite donnée :

32. Le nouvel indice d'ajustement pour Paris est entré en vigueur en avril 2012.

C. Conditions d'emploi du personnel du cadre de service et de bureau et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local**(i) Examen des méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements du personnel du cadre de service et de bureau**

33. Conformément à l'Article 11 de son statut, la Commission a examiné la méthode applicable aux enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et les lieux d'affectation hors Siège après la dernière série d'enquêtes menées dans les villes sièges.

34. La Commission a décidé que des données relatives à l'évolution des traitements achetées auprès de sociétés spécialisées pouvaient être utilisées si le nombre minimum requis d'employeurs devant participer à l'enquête ne pouvait être atteint. Si nécessaire, ces données relatives à l'évolution des traitements seront combinées avec celles obtenues auprès des employeurs ayant participé à l'enquête afin de déterminer le montant final de l'ajustement à appliquer aux barèmes des traitements.

35. L'Assemblée générale avait demandé à la Commission, lorsque celle-ci examinerait les méthodes applicables aux enquêtes relatives aux traitements du personnel de cadre de service et de bureau, de donner plus de poids à la fonction publique nationale parmi les employeurs retenus. La Commission a décidé que le Ministère des affaires étrangères, ou son équivalent, serait pris comme employeur représentant la fonction publique nationale et que ce dernier se verrait accorder davantage de poids, à l'avenir, dans l'analyse globale.

36. La Commission a également convenu de modifier la périodicité des enquêtes. Selon les méthodes en vigueur, les enquêtes ont lieu tous les cinq ans (villes sièges) et tous les trois à cinq ans (lieux d'affectation hors Siège). La Commission a décidé que l'intervalle entre les enquêtes serait de huit à 10 ans pour les villes sièges, et de cinq ans pour les lieux d'affectation hors Siège.

Suite donnée :

37. La prochaine enquête sur les traitements du personnel du cadre de service et de bureau à Paris aura lieu en septembre 2012, sur la base de ces nouvelles méthodes. Les conclusions seront soumises à l'approbation de la Commission au printemps 2013, avant d'être présentées au Conseil exécutif.

(ii) Changements concernant les traitements et allocations au Siège

38. La méthode de calcul des traitements du personnel du cadre de service et de bureau prévoit un mécanisme d'ajustement de la rémunération pour les années entre deux enquêtes complètes ; ces augmentations intermédiaires sont basées sur l'évolution de deux indices des salaires publiés par le Ministère français du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. La Directrice générale a donc approuvé un relèvement de 2,05 %, avec effet au 1^{er} octobre 2011, de la rémunération nette du personnel du cadre de service et de bureau à Paris, ainsi que les augmentations correspondantes de la rémunération considérée aux fins de la pension et des primes de connaissances linguistiques. Le barème révisé des traitements à Paris figure à l'**Annexe 5**, tandis que les montants de la prime de connaissances linguistiques sont désormais les suivants :

- 1 871 euros par an pour la première langue et 935 euros par an pour une deuxième langue.

Suite donnée :

39. Le nouveau barème des traitements et les nouveaux montants des allocations ont été appliqués à compter du 1^{er} octobre 2011.

D. Conditions d'emploi dans les lieux d'affectation hors Siège

(i) Harmonisation des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

Cadre pour le congé de repos et récupération

40. La Commission a convenu d'un cadre révisé pour l'octroi des congés de repos et récupération et les fréquences correspondantes (voir l'**Annexe 6**). À l'origine, ce cadre devait être appliqué à compter du 1^{er} janvier 2012, mais son entrée en vigueur a été reportée à l'été 2012.

41. Aux fins de l'interprétation de ce cadre révisé, et afin de déterminer les indemnités correspondantes dans les lieux d'affectation famille non autorisée, la CFPI a décidé :

- (a) d'adopter la définition ci-après des **lieux d'affectation famille non autorisée** :

Le Président de la Commission de la fonction publique internationale peut désigner comme « lieu d'affectation famille non autorisée », aux fins du versement de l'indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail aux fonctionnaires qui y sont en poste, les lieux d'affectation dans lesquels le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU décide, pour des raisons de sûreté et de sécurité, qu'aucune personne dûment reconnue à la charge des fonctionnaires considérés ne peut être présente durant une période d'au moins six mois. L'indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail est payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont nommés dans les lieux d'affectation famille non autorisée ;

- (b) de déléguer à son président le pouvoir de décider à quel moment décréter un lieu d'affectation « famille non autorisée », en consultation avec le Groupe de travail de la CFPI chargé d'examiner les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation hors Siège.

42. La CFPI a par ailleurs décidé de recommander à l'Assemblée générale que la période d'absence autorisée au titre des congés de repos et récupération soit de cinq jours calendaires consécutifs, majorés du délai de route approuvé.

Suite donnée :

43. La politique de l'UNESCO concernant l'absence autorisée au titre des congés de repos et récupération était déjà conforme au cadre révisé de la CFPI. La liste révisée des lieux d'affectation ouvrant droit au congé de repos et récupération, ainsi que les fréquences correspondantes, entreront en vigueur dès qu'elles auront été promulguées par la CFPI.

Incidences financières et administratives

44. Les mesures décrites ci-dessus ont été appliquées via le système de paie STEPS, dans les limites des crédits budgétaires disponibles au titre du 36 C/5.

45. Le nouveau cadre pour les congés de repos et récupération et le remplacement de la prime de risque par la prime de danger pourraient entraîner une baisse des coûts réels, encore que l'impact financier total serait minime, l'UNESCO comptant peu de personnel dans ce type de lieux d'affectation.

46. Les éventuels coûts additionnels seront couverts au moyen des crédits budgétaires existants.

Décision proposée

47. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant sa décision 114 EX/8.5 et les résolutions 22 C/37 et 36 C/95,
2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie III (A),
3. Prend note de son contenu ;
4. Invite la Directrice générale à continuer d'assurer la participation de l'UNESCO aux travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et de tenir compte de son rapport.



Assemblée générale

Distr. générale
27 janvier 2012

Soixante-sixième session
Point 141 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par l'Assemblée générale

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/66/644)]

66/235. Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale

L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 44/198 du 21 décembre 1989, 51/216 du 18 décembre 1996, 52/216 du 22 décembre 1997, 53/209 du 18 décembre 1998, 55/223 du 23 décembre 2000, 56/244 du 24 décembre 2001, 57/285 du 20 décembre 2002, 58/251 du 23 décembre 2003, 59/268 du 23 décembre 2004, 60/248 du 23 décembre 2005, 61/239 du 22 décembre 2006, 62/227 du 22 décembre 2007, 63/251 du 24 décembre 2008, 64/231 du 22 décembre 2009 et 65/248 du 24 décembre 2010,

Ayant examiné le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2011¹,

Réaffirmant son attachement à la notion d'un régime commun et unifié des Nations Unies qui serve de base pour la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations qui l'appliquent,

Réaffirmant qu'il importe de maintenir et d'améliorer les traitements, les indemnités et les normes relatives au personnel dans les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies,

Convaincue que le régime commun des Nations Unies est l'instrument qui permet le mieux d'assurer à la fonction publique internationale les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit la Charte des Nations Unies,

1. *Prend note avec satisfaction* des travaux de la Commission de la fonction publique internationale ;

2. *Prend note* du rapport de la Commission pour 2011¹ ;

¹ Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante-sixième session, Supplément n° 30 (A/66/30 et Corr.1 et 2)



3. *Engage* la Commission à continuer de coordonner et de régler les conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies, en tenant compte des restrictions imposées par les États Membres à leur fonction publique ;

4. *Réaffirme* que c'est à elle qu'il appartient d'approuver les conditions d'emploi et les prestations de tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, compte tenu des articles 10 et 11 du Statut de la Commission² ;

5. *Rappelle* les articles 10 et 11 du Statut de la Commission et réaffirme que celle-ci joue un rôle central dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi et des prestations offertes à tous les fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

A. Conditions d'emploi applicables aux deux catégories de fonctionnaires

1. Régime de la prime de mobilité et de sujétion

1. *Sait* que les fonctionnaires doivent souvent s'acquitter de leurs fonctions dans des conditions difficiles et que la mobilité qu'imposent les impératifs opérationnels vient parfois bouleverser leur vie privée ;

2. *Fait siennes* les décisions que la Commission a prises au sujet du régime de la prime de mobilité et de sujétion au paragraphe 38 de son rapport¹ ;

3. *Réaffirme* l'importance de la mobilité, qui concourt à la constitution d'une fonction publique internationale plus polyvalente et plus riche du point de vue des qualifications et de l'expérience, et donc capable de s'acquitter de missions complexes, et prie la Commission de présenter une vue d'ensemble des différents régimes de mobilité en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies ;

4. *Prend note* des décisions que la Commission a énoncées au paragraphe 47 et à l'annexe III de son rapport et décide de relever de 2,5 pour cent le montant des éléments mobilité, sujétion et non-déménagement, ainsi que celui de l'élément sujétion supplémentaire versé dans les lieux d'affectation famille non autorisée, avec effet au 1^{er} janvier 2012 ;

5. *Prend note également* des conclusions que la Commission a énoncées, au paragraphe 59 de son rapport, au sujet de l'institution d'une prime de danger ;

6. *Prend note en outre* du paragraphe 56 du rapport de la Commission relatif aux incidences financières que l'institution d'une prime de danger aurait pour l'ensemble du système des Nations Unies ;

2. Gestion de la performance

Rappelant ses résolutions 51/216 et 63/251,

Sachant que les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies ont des stratégies et des cultures différentes et jugeant souhaitable que la question de la gestion de la performance soit abordée avec souplesse,

² Résolution 3357 (XXIX), annexe.

1. *Salue* les travaux de la Commission relatifs au cadre de gestion de la performance, qui devrait aider les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à s'attacher durablement les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit la Charte ;

2. *Note* que la Commission poursuivra ses travaux sur les récompenses et incitations et la prie de prendre l'initiative pour ce qui est d'analyser les nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines ;

3. *Approuve* le cadre de gestion de la performance présenté à l'annexe IV du rapport de la Commission¹, sur lequel les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies devraient s'appuyer pour parfaire les politiques qu'elles ont adoptées en la matière, et prie la Commission de lui faire rapport à sa soixante-huitième session sur la mise en œuvre des mesures que les organisations auront prises comme suite à ses recommandations ;

4. *Rappelle* le paragraphe 90 du rapport de la Commission, note que la Commission compte étudier les avantages que présenterait l'institution d'échelons d'avancement au mérite et prie la Commission de lui faire part à sa soixante-septième session de la conclusion à laquelle elle sera parvenue ;

3. Méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études

1. *Approuve*, avec effet à partir de l'année scolaire en cours le 1^{er} janvier 2012, la modification des conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études visée à l'alinéa *a* du paragraphe 96 du rapport de la Commission¹ ;

2. *Invite* les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à harmoniser les conditions d'octroi de l'indemnité pour frais d'études se rapportant à l'âge minimum, comme il est indiqué à l'alinéa *a* du paragraphe 96 du rapport de la Commission ;

B. Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Questions d'ajustement

Rappelle les paragraphes 103 et 123 du rapport de la Commission¹ et le paragraphe 2 de la section I.A de sa résolution 51/216 et prie la Commission de déterminer s'il serait possible et souhaitable de prendre des dispositions pour qu'il soit tenu compte, dans l'administration du système des ajustements, du gel des traitements institué par la fonction publique de référence ; d'établir si l'adoption de telles dispositions serait de son ressort ; de prendre, selon qu'il conviendra, les mesures qui sont de son ressort ; et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-septième session ;

2. Barème des traitements de base minima

Rappelant sa résolution 44/198, par laquelle elle a institué des traitements nets minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, fixés par référence aux traitements de base nets correspondants des fonctionnaires occupant des emplois comparables dans la ville de base de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis),

1. *Approuve*, avec effet au 1^{er} janvier 2012, comme l'a recommandé la Commission à l'alinéa *a* du paragraphe 120 de son rapport¹, le barème révisé des

traitements de base minima (montants bruts et montants nets) des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui figure à l'annexe V.A dudit rapport ;

2. *Approuve également*, avec effet au 1^{er} janvier 2012, comme l'a recommandé la Commission à l'alinéa *b* du paragraphe 120 de son rapport, les taux de contribution du personnel révisés devant être utilisés pour déterminer les traitements de base bruts des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui figurent à l'annexe V.B dudit rapport ;

3. *Fait sienne* la décision que la Commission a énoncée au paragraphe 121 de son rapport, selon laquelle les taux de contribution du personnel utilisés pour déterminer les traitements de base bruts seront réexaminés tous les trois ans et révisés selon qu'il conviendra ;

3. Évolution de la marge

Rappelant la section I.B de sa résolution 51/216 et le mandat permanent qu'elle a donné à la Commission de surveiller l'écart (« la marge ») entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence (l'Administration fédérale des États-Unis) occupant des emplois comparables à Washington,

1. *Réaffirme* que la fourchette de 10 à 20 pour cent fixée pour la marge entre la rémunération nette des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies en poste à New York et celle des fonctionnaires de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables doit être maintenue, étant entendu qu'il serait souhaitable que la marge oscille, sur une certaine durée, autour de la valeur médiane, soit 15 pour cent ;

2. *Note* que, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011, la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis occupant des emplois comparables à Washington est estimée à 14,9 pour cent, et que la valeur moyenne de la marge pour les cinq dernières années (2007-2011) est de 14,1 pour cent ;

4. Détermination de la fonction publique nationale la mieux rémunérée

Prend note de la décision que la Commission a prise au paragraphe 106 de son rapport¹, selon laquelle l'étude en cours visant à déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée ne sera pas poursuivie et l'étude suivante sera entreprise en 2016 ;

5. Diversité dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

1. *Prend note* de la répartition géographique du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et des mesures que prennent ces dernières pour parvenir à l'équilibre géographique ;

2. *Approuve* la décision qu'a prise la Commission d'étudier les politiques de recrutement et de reprendre l'examen de la question après avoir fait des recommandations sur les mesures qui favoriseraient la diversité ;

3. *Prie* la Commission de garder à l'esprit, lorsqu'elle proposera des mesures propres à favoriser la diversité dans les organisations appliquant le régime

commun des Nations Unies, que la considération dominante du point de vue de l'emploi des fonctionnaires est la compétence professionnelle, dont les organisations dépendent pour s'acquitter de leur mandat ;

C. Conditions d'emploi applicables dans les lieux d'affectation hors Siège

1. Harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui sont en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée

1. *Rappelle* la section C de sa résolution 65/248 et prie la Commission de lui rendre compte, dans son rapport annuel, de la façon dont ses décisions sur l'harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée sont appliquées pendant la période de transition ;

2. *Prie* la Commission et le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, d'accorder l'attention voulue à l'application de ses décisions sur l'harmonisation des conditions d'emploi des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies qui sont en poste dans les lieux d'affectation famille non autorisée ;

2. Régime des congés de détente

Rappelant le paragraphe 19 de la section C de sa résolution 65/248, dans lequel elle a prié la Commission de régir les congés de détente,

Approuve, avec effet au 1^{er} janvier 2012, les critères révisés régissant l'octroi des congés de détente et la fréquence des voyages autorisés à ce titre, énoncés au paragraphe 238 et à l'annexe VIII du rapport de la Commission¹.

*93^e séance plénière
24 décembre 2011*

ANNEXE 2

**Prime de mobilité
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

P-1 à P-3					P-1 à P-3				
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge				
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations				
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+	
H	-	-	2 700	3 370	-	-	2 020	2 520	
A	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760	
B	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760	
C	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760	
D	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760	
E	-	7 130	9 640	13 010	-	5 350	7 240	9 760	
P-4 et P-5					P-4 et P-5				
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge				
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations				
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+	
H	-	-	3 060	3 830	-	-	2 310	2 870	
A	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210	
B	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210	
C	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210	
D	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210	
E	-	8 200	11 070	14 940	-	6 160	8 310	11 210	
D-1 et au-dessus					D-1 et au-dessus				
Avec personne(s) à charge					Sans personne à charge				
Nombre d'affectations					Nombre d'affectations				
Lieu d'affectation (catégorie)	1	2-3	4-5-6	7+	1	2-3	4-5-6	7+	
H	-	-	3 440	4 310	-	-	2 580	3 230	
A	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670	
B	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670	
C	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670	
D	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670	
E	-	9 270	12 520	16 900	-	6 950	9 390	12 670	

ANNEXE 2 (suite)

**Indemnité de difficulté des conditions de vie et de travail
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	-	-	-
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

**Prime de non-déménagement
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

(montants annuels en dollars des États-Unis)

Lieu d'affectation (catégorie)	P-1 à P-3		P-4 et P-5		D-1 et au-dessus	
	Avec	Sans	Avec	Sans	Avec	Sans
	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge	personne(s) à charge	personne à charge
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

**Indemnité additionnelle de difficulté des conditions de vie et de travail
dans les lieux d'affectation famille non autorisée
en vigueur au 1^{er} janvier 2012**

	Groupe 1 (P-1 à P-3)	Groupe 2 (P-4 et P-5)	Groupe 3 (D-1 et au-dessus)
Avec personne(s) à charge	17 440	20 920	23 250
Sans personne à charge	6 540	7 845	8 720

ANNEXE 3

Prime de danger : définition et critères

La prime de danger est une indemnité exclue de la rémunération considérée aux fins de la pension qui est versée aux membres du personnel appelés à travailler dans des lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses. Le Président de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) est chargé d'autoriser l'application de la prime de danger à un lieu d'affectation sur la base des recommandations du [Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU](#) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les lieux d'affectation où les conditions sont très dangereuses comprennent :

- (a) les lieux d'affectation où les membres du personnel des Nations Unies, du fait même de leur association avec une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies, ou de leur emploi par cette organisation, sont, ou se trouvent dans des locaux qui sont, de façon manifeste et persistante, directement visés par des attaques qui représentent une menace imminente et constante pour le personnel et ses activités ;
- (b) les lieux d'affectation où le personnel ou les locaux des Nations Unies risquent fortement de subir les effets collatéraux de la guerre ou d'hostilités armées ;
- (c) les lieux où le personnel médical, déployé en cas d'urgence de santé publique déclarée par l'Organisation mondiale de la santé dans un environnement non protégé, court manifestement des risques pour sa vie.

ANNEXE 4

Barème des traitements applicable au personnel du cadre organique et de rang supérieur
Traitements annuels bruts et équivalents nets après retenues au titre du régime d'imposition du personnel

(en dollars des États-Unis - en vigueur au 1^{er} janvier 2012)

	Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
DDG	Brut	189 349														
	Net avec personne(s) à charge	146 044														
	Net sans personne à charge	131 432														
ADG	Brut	172 071														
	Net avec personne(s) à charge	133 950														
	Net sans personne à charge	121 297														
D-2	Brut	141 227	144 223	147 221	150 227	153 351	156 476									
	Net avec personne(s) à charge	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
	Net sans personne à charge	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1	Brut	129 047	131 678	134 304	136 936	139 568	142 197	144 830	147 459	150 093						
	Net avec personne(s) à charge	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
	Net sans personne à charge	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5	Brut	106 718	108 955	111 195	113 430	115 670	117 905	120 147	122 384	124 622	126 860	129 099	131 336	133 575		
	Net avec personne(s) à charge	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
	Net sans personne à charge	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4	Brut	87 933	89 929	91 924	93 919	95 916	97 910	99 908	102 059	104 219	106 377	108 540	110 696	112 856	115 018	117 178
	Net avec personne(s) à charge	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
	Net sans personne à charge	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3	Brut	72 267	74 114	75 962	77 808	79 657	81 503	83 348	85 199	87 046	88 892	90 742	92 586	94 437	96 282	98 128
	Net avec personne(s) à charge	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
	Net sans personne à charge	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2	Brut	59 267	60 920	62 571	64 225	65 877	67 528	69 182	70 832	72 485	74 139	75 790	77 443			
	Net avec personne(s) à charge	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
	Net sans personne à charge	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1	Brut	46 399	47 878	49 348	50 891	52 476	54 063	55 653	57 243	58 827	60 415					
	Net avec personne(s) à charge	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
	Net sans personne à charge	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

De plus, le personnel du cadre organique et de rang supérieur perçoit un ajustement pour affectation, qui varie en fonction du lieu d'affectation.

ANNEXE 5

General Service Category at Headquarters

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board on 31 December 1999

Effective 1 October 2011

In Euros

Level/Classe	Steps/Échelons																
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869				
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933				
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730				
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231	50582	51933		
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644	38576	39508		
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556	48764	49977		
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192	56689	58185		
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757	42790	43822		
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974	54371	55767		
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817	63478	65139	66800	
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328	47474	48620	49766	
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146	60697	62245	63796	
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184	71027	72872	74716	76560
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411	52683	53956	55228	56501
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995	67712	69428	71148	72867
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334	79379	81424	83471	
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035	58446	59857	61269	
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596	75502	77435	79479	
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376	88646	90914		
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274	64840	66405		
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410	84678	86947		

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 5 (suite)

General Service Category at Headquarters

Personnel du cadre de service et de bureau au Siège

ANNUAL SALARY SCALE

showing gross and net amounts after application of staff assessment and amounts of pensionable remuneration applicable to staff on board as from 1 January 2000

BARÈME DES TRAITEMENTS ANNUELS

indiquant les montants bruts et nets après retenues au titre du régime d'imposition et les montants considérés aux fins de la pension applicable aux membres du personnel recrutés à partir du 1^{er} janvier 2000

Effective 1 October 2011

À compter du 1^{er} octobre 2011

In Euros

En euros

Level/Classe		I	II	III	IV	V	Steps/Échelons						XII (*)
							VI	VII	VIII	IX	X	XI	
G1	Brut	31384	32519	33654	34789	35924	37058	38193	39328	40464	41599	42734	43869
	Net	24694	25534	26374	27214	28054	28893	29733	30573	31413	32253	33093	33933
	Aux fins de la pension	30736	31827	32915	34006	35096	36188	37278	38366	39460	40549	41640	42730
G2	Brut	35034	36293	37553	38811	40070	41330	42589	43847	45181	46531	47881	49231
	Net	27395	28327	29259	30190	31122	32054	32986	33917	34849	35781	36712	37644
	Aux fins de la pension	34243	35454	36663	37874	39085	40294	41505	42714	43925	45135	46345	47556
G3	Brut	39091	40485	41881	43277	44716	46211	47708	49205	50702	52198	53695	55192
	Net	30397	31429	32462	33495	34528	35560	36593	37626	38659	39691	40724	41757
	Aux fins de la pension	38141	39483	40825	42170	43513	44855	46197	47542	48883	50226	51577	52974
G4	Brut	43583	45207	46868	48529	50189	51852	53513	55174	56834	58495	60156	61817
	Net	33721	34867	36013	37159	38305	39452	40598	41744	42890	44036	45182	46328
	Aux fins de la pension	42460	43950	45441	46930	48420	49906	51397	52948	54496	56046	57596	59146
G5	Brut	48897	50740	52585	54429	56274	58117	59962	61805	63650	65495	67339	69184
	Net	37413	38685	39958	41230	42503	43775	45048	46320	47593	48866	50138	51411
	Aux fins de la pension	47253	48906	50558	52244	53960	55679	57400	59118	60835	62554	64273	65995
G6	Brut	54834	56879	58926	60971	63016	65062	67107	69152	71198	73243	75288	77334
	Net	41510	42921	44333	45744	47155	48567	49978	51389	52801	54212	55623	57035
	Aux fins de la pension	52622	54531	56436	58341	60247	62156	64063	65969	67876	69781	71689	73596
G7	Brut	61420	63689	65958	68226	70495	72763	75033	77301	79571	81839	84108	86376
	Net	46054	47620	49185	50750	52316	53881	55447	57012	58578	60143	61709	63274
	Aux fins de la pension	58763	60880	62997	65113	67230	69346	71462	73580	75696	77869	80137	82410

(*) Long-service step/Échelon d'ancienneté

Le taux de change utilisé pour la conversion des traitements nets en bruts est de 1 dollar des États-Unis = 0,7348 euro, représentant la moyenne des taux pratiqués durant les 36 derniers mois, incluant le mois d'ajustement.

ANNEXE 6**Cadre révisé pour les congés de repos et récupération**

Fréquence	Conditions
4 semaines	Situations d'extrême urgence <ul style="list-style-type: none"> • Lorsque le Président de la CFPI a autorisé le versement de la prime de danger
6 semaines	Situations exceptionnelles et temporaires dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions <ul style="list-style-type: none"> • Conflit actif • Catastrophes naturelles et autres situations extrêmes similaires
8 semaines	Lieux d'affectation famille non autorisée ou assortis de restrictions <ul style="list-style-type: none"> • Tous les lieux d'affectation que le Département de la sûreté et la sécurité, pour des raisons de sécurité, déclare d'accès restreint pour les personnes à charge remplissant les conditions requises • Tous les lieux d'affectation déclarés famille non autorisée par le Président de la CFPI
12 semaines	Lieux d'affectation dans lesquels les conditions de vie et de travail sont extrêmement difficiles <ul style="list-style-type: none"> • Lieux d'affectation autres que la capitale classés dans les catégories D ou E • Cas exceptionnels de capitales de catégorie E

B. Mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence
(Suivi des décisions 177 EX/56 et 187 EX/6 (VIII) et de la résolution 36 C/69)

1. Le présent document rend compte de manière analytique des demandes approuvées par la Directrice générale au 11 juillet 2012, pour les États membres et les organisations internationales non gouvernementales pour l'exercice 2012-2013 ainsi que les résultats escomptés dans la mise en œuvre de ce programme. Des demandes reçues au cours de ce biennium, seules celles en liaison avec les priorités définies par l'Organisation ont été approuvées par la Directrice générale après évaluation et recommandation du Comité intersectoriel sur le Programme de participation.

2. Au titre du Programme de participation, **1 263 demandes** représentant un total de **33 250 266 dollars** des États Unis, ont été reçues pour le présent exercice biennal des États membres, Membres associés et organisations internationales non gouvernementales. À ce jour, **191 requêtes** s'élevant à **4 196 158 dollars** ont été **approuvées** par la Directrice générale, y compris quatre demandes d'aide d'urgence. Ce montant qui représente **34 % de l'enveloppe budgétaire** réservée pour ce Programme dans le 36 C/5 (12 055 000 dollars) se répartit comme suit :

- **États membres** : 3 776 939 dollars pour 179 requêtes ;
- **OING** : 132 400 dollars pour 8 requêtes ;
- **Aide d'urgence** : 198 000 dollars pour 4 demandes d'aide d'urgence.

3. Le Comité intersectoriel s'est réuni trois fois depuis le début du biennium, la première réunion étant exclusivement consacrée à l'Afrique en raison de sa priorité globale à l'UNESCO. Une attention particulière a été portée à affiner l'évaluation des projets par les secteurs de programme. Ce comité a veillé notamment à ce que les projets approuvés soient liés aux priorités globales et programmes stratégiques de l'Organisation, et qu'ils bénéficient ainsi particulièrement à l'Afrique, aux PMA, aux petits États insulaires en développement (PEID) et aux pays en développement. De plus, compte tenu de la réduction substantielle de l'enveloppe budgétaire réservée au Programme de participation au titre du budget ordinaire, le Comité a estimé approprié de réduire les montants demandés qui émargent pour certains postes de dépense tels que les frais de voyage, l'équipement, les honoraires pour les consultants ou les publications.

4. L'amélioration de la communication avec les délégations permanentes et les commissions nationales a continué d'être une priorité pour la Section du Programme de participation tout au long du processus de la préparation des requêtes, de l'évaluation des projets, de la préparation des réunions du Comité intersectoriel sur le PP et après l'approbation des requêtes. À cet égard, un effort particulier a été fait pour aider les États membres à mieux préparer et présenter leurs requêtes en leur envoyant un document d'orientation (30 points de référence), joint à la lettre circulaire de la Directrice générale pour le biennium en cours, ce qui fut très apprécié par des États membres.

5. Par ailleurs, l'ADG/ERI a expliqué les critères et les modalités du processus du PP à l'occasion des consultations régionales de la Directrice générale avec les États membres et les commissions nationales sur la préparation des documents 37 C/4 et 37 C/5 à Abidjan (Côte d'Ivoire) et à Than Hoa (Viet Nam). Une telle présentation a aussi été faite à l'occasion du séminaire sous-régional des commissions nationales à Accra (Ghana) en avril dernier, et des présentations similaires sont d'ores et déjà prévues pour les autres consultations régionales en septembre prochain.

6. Cependant, malgré les efforts déployés, certaines carences subsistent dans la présentation des demandes au titre du PP du fait des formulaires partiellement remplis, de l'absence de factures pro forma pour l'achat d'équipement, la non-conformité du projet avec les domaines de compétence de l'Organisation, une description insuffisante du projet ou budget ne correspondant

pas aux critères stipulés dans la résolution de la Conférence générale 36 C/69 sur le Programme de participation. À cet égard, ERI a maintenu un dialogue régulier avec les commissions nationales afin d'obtenir des informations complémentaires nécessaires pour une réévaluation des requêtes.

7. D'autre part, en dépit de multiples relances, plusieurs commissions nationales restent toujours redevables de rapports financiers et d'évaluation ou de remboursements consécutifs à un audit conduit par le Service d'audit interne de l'UNESCO (IOS), et ne peuvent, de ce fait, bénéficier des fonds du PP en dépit de l'approbation de leurs requêtes. Malgré quelques progrès pour débloquer ces dossiers, cette question reste préoccupante en termes de comptabilité et devrait également faire l'objet de l'audit de l'administration et de la gestion du Programme de participation qui sera conduit par le Commissaire aux comptes en septembre prochain.

8. Concernant la présentation des rapports financiers et leur conformité avec la résolution 35 C/67, certains pays ont soumis des rapports financiers dont la répartition budgétaire ne correspondait pas à celle approuvée initialement. De plus, bon nombre de ces rapports n'étaient pas datés et tamponnés et les noms et les fonctions des signataires manquaient souvent. Les pays bénéficiaires sont invités à respecter scrupuleusement les postes de dépense approuvés tels qu'indiqués dans la lettre d'approbation et à veiller à ce que les rapports soient convenablement présentés.

9. Suite à l'appel de la Directrice générale, invitant les pays de l'OCDE à réserver le PP aux pays en développement, les États membres suivants du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE se sont abstenus de présenter des demandes au titre du PP, de même que quelques pays dont le produit intérieur brut annuel par habitant est supérieur à 10 000 dollars selon la Banque mondiale : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis d'Amérique, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, République de Corée et Royaume-Uni. À ces pays s'ajoutent l'Arabie saoudite, la Barbade, le Brésil, les Émirats Arabes Unis, l'Estonie, la Fédération de Russie, l'Inde, le Koweït, la Thaïlande et la Turquie.

10. Les tableaux présentés ci-après mettent en évidence la répartition des requêtes approuvées par secteurs de programme, régions, et groupes prioritaires pris en compte dans l'ensemble des programmes de l'UNESCO en faveur de l'Afrique, des femmes, des jeunes, des pays les moins avancés (PMA), des pays en développement, des petits États insulaires en développement (PEID), des pays en situation de post-conflit ou post-catastrophe (PCPD), ainsi que des pays à revenu moyen et des pays en transition. Ils contiennent aussi les données relatives à l'aide d'urgence.

(a) Répartition des requêtes approuvées par secteur de programme

Secteur	Nombre de requêtes	Montant approuvé \$
ED	85	1 870 308
SC	31	608 061
SHS	11	225 620
CLT	27	545 000
CI	19	410 350
ODG/GE (égalité des genres)	3	52 600
ERI	1	26 000
BSP	2	39 000
Sous-total	179	3 776 939

(b) Répartition des requêtes approuvées par région

Région	Nombre de requêtes	Fonds approuvés \$
Afrique	95	2 072 839
Asie et Pacifique	38	816 446
Amérique latine et Caraïbes	23	450 108
Europe (groupe II)	14	250 546
États arabes	9	187 000
OING	8	132 400
Sous-total	187	3 909 339
Aide d'urgence	4	198 000
Report fonds IIPE*		88 819
Total	191	4 196 158
Solde non encore alloué		7 832 542
Total		12 028 700

* Fonds non utilisés en 2011 et reportés pour 2012.

(c) Répartition par groupes prioritaires pris en compte dans l'ensemble des programmes de l'UNESCO

Groupe	Nombre de requêtes	Montant approuvé \$
Afrique	95	2 072 839
Femmes	20	448 263
Jeunes	22	433 888
Pays les moins avancés	78	2 196 852
Petits États insulaires en développement (PEID)	30	546 608

11. Les tableaux présentés ci-après illustrent la répartition des requêtes des **organisations internationales non gouvernementales (ONG)** selon les régions de mise en œuvre des activités, les domaines de compétence de l'UNESCO et les groupes prioritaires précités :

(a) Répartition des requêtes selon la région de mise en œuvre des activités pour les organisations internationales non gouvernementales en partenariat officiel avec l'UNESCO

Région	Nombre de requêtes	Montant approuvé \$
Afrique	4	61 000
Amérique latine et Caraïbes	1	20 000
Asie et Pacifique	2	35 000
Europe (groupe I)	1	16 400
Total	8	132 400

(b) Répartition des requêtes approuvées par secteur de programme pour les organisations internationales non gouvernementales en partenariat officiel avec l'UNESCO

Secteur	Nombre de requêtes	Montant approuvé \$
ED	5	76 000
SHS	2	40 000
ODG/GE (égalité des genres)	1	16 400
Total	8	132 400

12. Requêtes approuvées au titre de l'aide d'urgence

	Nombre de requêtes	Montant approuvé \$
Congo	1	50 000
Comores	1	50 000
Madagascar	1	48 000
Palestine	1	50 000
Total	4	198 000

Décision proposée

13. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil exécutif voudra peut-être adopter la décision ci-après :

Le Conseil exécutif,

1. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie III (B),
2. Prend note de l'analyse détaillée de la mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence et des résultats enregistrés ;
3. Invite le Secrétariat et les États membres à déployer des efforts durables afin d'optimiser davantage ce programme pour améliorer son efficacité et sa pertinence au profit des groupes prioritaires d'États membres, tels que définis dans la résolution 36 C/69 sur le Programme de participation.

C. Possibilité d'une politique d'accès libre pour toutes les publications de l'UNESCO (Suivi de la décision 187 EX/10)

1. Comme suite à la décision 187 EX/10, dans laquelle le Conseil exécutif, à sa 187^e session, a prié la Directrice générale de lui présenter, à sa 190^e session, un rapport sur une politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO, le présent document décrit succinctement la politique interne de l'Organisation en matière de mise en œuvre de l'accès libre. Le Conseil des publications, en collaboration avec le Secteur de la communication et de l'information (CI), a examiné cette politique, y compris toutes ses conséquences juridiques pour l'Organisation.

2. Étant donné que le financement de ce projet n'est pas prévu dans l'actuel document C/5, des fonds extrabudgétaires devront être mobilisés à cette fin. Le Secteur des relations extérieures et de l'information du public se chargera de cette mission, en collaboration avec le Secteur CI, dans le cadre de la stratégie de renforcement des capacités en faveur de l'accès libre. Plusieurs solutions de financement seront proposées au Conseil exécutif une fois connus les coûts exacts.

Raison d'être de cette politique

3. Conformément à l'objectif de l'Organisation, à savoir entretenir, développer et diffuser les connaissances, l'UNESCO soutient que toutes ses publications (imprimées, audio, vidéo et multimédia, par exemple) doivent, lorsque cela est juridiquement possible, être librement mises à disposition de tous en ligne sur son site Web.

4. L'UNESCO adoptera une politique d'accès libre permettant à tous d'accéder librement à des données de recherche spécialisées, vérifiées par des pairs. Dans le cadre de cette politique, l'UNESCO, en tant que détentrice des droits, accorde, dans le monde entier, un droit irrévocable d'accès permettant de copier, d'utiliser, de diffuser, de transmettre et de produire des travaux dérivés sous toute forme et pour toute activité licite en mentionnant dûment l'auteur initial.

Portée et limites

5. Ce point peut être lu concurremment avec le point 13.5 du Manuel administratif relatif aux publications.

6. En règle générale, toutes les publications de l'UNESCO, ainsi que les publications extérieures bénéficiant d'un soutien financier de l'Organisation, devraient être librement accessibles et assorties du droit de copier, diffuser et transmettre ces travaux à des fins non commerciales, à condition de mentionner dûment que l'UNESCO en est l'auteur.

7. La politique d'accès libre sera applicable à toutes les publications de l'UNESCO, y compris celles parues avant l'adoption de cette politique (lorsque cela est juridiquement possible).

8. Elle ne sera pas applicable aux travaux découlant de projets pour lesquels l'Organisation a conclu des accords spéciaux avec des institutions donatrices ou extérieures en vue de faire paraître des publications par des canaux autres que l'accès libre, notamment des accords de coédition et de licence.

9. Les publications pourront aussi être mises à disposition par d'autres canaux à valeur ajoutée tels que tirages, CD, DVD, publications en ligne, applications, etc.

Système de licence

10. L'accès libre requiert de passer d'une approche du partage des droits de type « Tous droits réservés » à un système de type « Certains droits réservés », dans le cadre duquel l'UNESCO invitera des tiers à utiliser ses contenus, dans certaines conditions, sans qu'ils aient à en demander l'autorisation. Dans un tel système, l'UNESCO peut choisir les conditions qu'elle

souhaite voir appliquées à chaque publication ou autre type de contenu (afin d'autoriser ou non les travaux dérivés ou les usages commerciaux, par exemple).

11. L'UNESCO aura recours à un système de licence de type « Certains droits réservés » de Creative Commons (CC) dès qu'elle conclura avec cette organisation un accord concernant une version utilisable par les organisations intergouvernementales. Des discussions sont en cours entre CC et les organisations du système des Nations Unies.

Dépôt en accès libre

12. L'UNESCO tiendra un dépôt en accès libre de toutes ses publications ainsi que des métadonnées pertinentes pour faciliter la recherche de publications par le grand public.

Responsabilités

13. Le Conseil des publications sera chargé de l'interprétation de cette politique et devra résoudre les différends concernant son interprétation et son application et recommander des modifications à la direction. Il fera le point sur cette politique après 18 mois et présentera un rapport à la direction.

Action attendue du Conseil exécutif

14. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la décision 187 EX/10, dans laquelle il a prié la Directrice générale « d'étudier la possibilité de définir et adopter une politique d'accès libre pour toutes les publications produites par l'UNESCO ou avec son soutien »,
2. Salue la proposition initiale figurant dans le document 190 EX/5 Partie III (C) ;
3. Invite la Directrice générale à lui présenter, à sa 191^e session, un projet de politique d'accès libre aux publications de l'UNESCO fournissant tous les renseignements nécessaires sur les incidences, notamment juridiques et financières, d'une telle politique.

D. Coûts de fonctionnement liés à la gestion des organes directeurs
(Suivi de la décision 189 EX/14 (III))

1. Conformément à la feuille de route et comme demandé dans la décision 189 EX/14 (III), la Directrice générale a étudié la façon dont des propositions complémentaires pourraient être présentées au Conseil pour réduire encore les coûts de fonctionnement liés à la gestion des organes directeurs sans compromettre la qualité du travail, sur la base de l'expérience concrète de l'application des décisions 184 EX/17 et 185 EX/20 ainsi que des débats du Conseil à sa 189^e session.

2. Comme indiqué précédemment, de nombreuses mesures ont déjà été prises au cours des derniers exercices biennaux, dans le contexte général de la volonté des États membres de ne pas mettre en œuvre de réformes radicales et de rationaliser progressivement les dépenses des organes directeurs (voir les rapports antérieurs adressés à la Conférence générale et au Conseil exécutif), notamment en réduisant les tirages, en rationalisant la documentation et l'ordre du jour, en réduisant la durée des réunions et sessions, et en contrôlant strictement le recours à l'assistance temporaire et aux heures supplémentaires. En outre, les États membres ont indiqué à de nombreuses reprises que la qualité des services fournis aux États membres au sein des organes directeurs ne devait pas être compromise.

3. Suite à la décision prise par le Conseil à ce sujet à sa dernière session, l'impact des mesures d'économie décidées concernant notamment les voyages et la DSA a été estimé à environ 420 000 dollars des États-Unis pour le reste de l'exercice biennal. De plus, les budgets de fonctionnement des secrétariats du Conseil exécutif et de la Conférence générale ont été analysés une fois de plus (notamment à la lumière de l'expérience de la 189^e session du Conseil) et de légers ajustements à la baisse supplémentaires ont été planifiés. En ce qui concerne le personnel appelé en renfort à GBS, il convient de rappeler que les propositions initiales relatives à GBS dans le C/5 comportaient déjà une réduction de 10 % des coûts de personnel. Compte tenu de la taille de GBS (10 fonctionnaires) et de son recours cyclique à l'assistance temporaire, aucune nouvelle mesure de rationalisation n'est prise à ce stade, même si, à la fin de l'exercice biennal, deux postes deviendront vacants et seront donc gelés ou supprimés, conformément aux directives en vigueur, et les fonctions correspondantes réaffectées. Tous ces ajustements figurent en conséquence dans les plans de travail révisés de GBS, qui font désormais apparaître un déficit budgétaire probable de près d'1,3 million de dollars au lieu de l'estimation initiale de 1,8 million.

4. GBS s'efforce de mettre en place d'autres mesures de rationalisation et d'économie, l'accent étant mis principalement sur les deux axes suivants : (i) conformément à la décision adoptée par le Conseil à sa 189^e session, une lettre a été envoyée à l'ensemble des membres leur demandant de renoncer à titre volontaire au paiement des frais de voyage et de la DSA auxquels ils ont encore droit, et de contribuer aux dépenses liées aux services linguistiques ; une lettre analogue sera envoyée à tous les États membres avant la Conférence générale en 2013 afin de solliciter leur contribution financière au coût de la participation des représentants des PMA à la Conférence et à celui des services linguistiques ; (ii) les restrictions relatives à la documentation ont été resserrées, avec l'introduction progressive d'une longueur maximale *absolue* pour les documents (12 à 15 pages), y compris les rapports, comme c'est le cas à l'ONU. GBS analysera les résultats de ces initiatives à l'issue de la 190^e session, avant le bilan de fin 2012, et, sans vouloir susciter de faux espoirs, espère réaliser de nouvelles économies à hauteur de 200 ou 300 000 dollars (Conseil et Conférence cumulés).

5. En résumé, mis à part les actions et objectifs énoncés ci-dessus, aucune autre proposition ne peut être faite à ce stade.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif
Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5
Partie III Add.

PARIS, le 5 octobre 2012
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS
ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE
GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES**

PARTIE III

QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

Le STU accueille avec satisfaction ce document et en ce qui concerne les questions relatives au personnel, notamment la partie A (rapport annuel de la CFPI), encourage la Directrice générale à continuer à mettre en œuvre à l'UNESCO les décisions de la CFPI d'une manière transparente et évidemment en consultation avec les associations du personnel.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie III Add.2

PARIS, le 8 octobre 2012
Original français

Point 5 de l'ordre du jour

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE III

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE PARTICIPATION ET DE L'AIDE D'URGENCE

ADDENDUM 2

RÉSUMÉ

Le présent document fournit des informations complémentaires sur la mise en œuvre du Programme de participation et de l'aide d'urgence après la publication du document 190 EX/5 Partie III en août dernier.

1. Depuis la publication du document 190 EX/5 Partie III, en août dernier, le Comité intersectoriel pour le Programme de participation a tenu deux réunions au cours desquelles il a recommandé 87 requêtes pour un montant total de 1 848 203 dollars. Ces requêtes sont présentées en ligne à l'adresse suivante : <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002171/217131m.pdf#page=19>.
2. À ce jour, un total de 278 requêtes a été approuvé par la Directrice générale pour un montant total de 6 052 482 dollars, y compris l'aide d'urgence. Le taux d'approbation s'élève ainsi à 50 % du budget réservé aux États membres au titre des coûts directs du Programme de participation. Ce taux d'approbation, plus élevé que pour les biennia précédents, résulte d'un effort concerté visant à optimiser le processus de traitement des requêtes par le Secrétariat. Le taux de dépenses, qui s'élève à 21 %, ne prend pas en compte la dernière réunion du Comité intersectoriel du 14 septembre 2012. À ce stade, le Secrétariat n'a été en mesure de verser les fonds approuvés qu'aux pays bénéficiaires faisant état de rapports financiers et d'évaluation à jour pour tous les fonds versés à ces états pour des projets réalisés avant le 31 décembre 2011.
3. Les fonds des autres projets approuvés au titre du PP pour 2012-2013 seront mis à disposition des États membres au fur et à mesure qu'ils se seront acquittés de la remise des rapports des précédents biennia, conformément à la résolution 35 C/67. Il convient de rappeler que c'est la première fois que cette résolution stipule que les rapports financiers et d'évaluation doivent être soumis au plus tard le 30 avril 2012. Force est de constater cependant que le Secrétariat continue de recevoir des rapports au mois de septembre, ce qui ne manque pas de retarder le versement des fonds approuvés pour 2012-2013 par le Comité en juin et juillet.

4. Le Secrétariat fera le nécessaire pour que l'ensemble de l'enveloppe budgétaire réservée au PP pour ce biennium soit approuvé en février 2013 au plus tard, afin de ménager aux bénéficiaires un délai suffisant pour mettre en œuvre leurs projets et soumettre à temps les rapports financiers et d'évaluation requis.



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie IV

PARIS, le 27 août 2012
Original anglais

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

Résumé

Le présent rapport a pour objet d'informer les membres du Conseil exécutif des progrès réalisés dans le suivi des décisions et résolutions adoptées par le Conseil exécutif et la Conférence générale à leurs sessions antérieures.

La partie IV du présent document contient des informations sur les questions ci-après relatives aux ressources humaines :

A. Rapport de la Directrice générale sur l'emploi de contrats de consultant en 2011

En application des décisions 171 EX/35 et 186 EX/6 (VIII), la Directrice générale présente son rapport sur l'emploi de contrats de consultant au Secrétariat en 2011.

Dans sa décision 186 EX/6 (VIII), le Conseil exécutif a encouragé la Directrice générale à poursuivre ses efforts pour donner d'autres informations sur le contenu des contrats de consultant et les services à fournir, ainsi qu'à accélérer la mise en œuvre des recommandations du Commissaire aux comptes relatives à la mise en concurrence (dérogations accordées uniquement pour des motifs exceptionnels et justifiés), à la mise en place d'un fichier unique pour les consultants et d'une seule base de données pour tous les titulaires de contrats temporaires, à l'analyse des tâches devant être confiées au personnel permanent et de celles qui relèvent de l'assistance temporaire, et à la formation du personnel.

Dans sa décision, le Conseil exécutif rappelait également la nécessité d'assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes dans le recrutement de consultants à qualifications égales.

Enfin, le Conseil exécutif a invité la Directrice générale, lorsqu'elle lui soumettra son prochain rapport sur l'emploi de contrats de consultant par le Secrétariat, à y inclure des informations sur les contrats individuels d'auteurs, de photographes et de producteurs de films et de vidéos, ainsi que sur les contrats de services conclus avec des organismes commerciaux.

Les incidences financières et administratives des activités décrites dans le présent document s'inscrivent dans les limites de l'actuel C/5.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 29.

(ii)

B. Premier bilan de la stratégie de gestion des ressources humaines et du Plan d'action correspondant (2011-2016)

À sa 36^e session, la Conférence générale a approuvé la stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016, présentée par la Directrice générale, et a invité cette dernière à la mettre en œuvre, compte tenu de la stratégie et des programmes de l'Organisation et dans les limites des budgets futurs.

La Conférence générale a en outre prié la Directrice générale de soumettre au Conseil exécutif, à sa 189^e session, un premier bilan de la stratégie de gestion des ressources humaines. Par la suite, compte tenu du bref délai prévu pour établir un rapport (moins de trois mois entre la Conférence générale et la session avancée du Conseil exécutif), il a été décidé de reporter à la 190^e session la présentation du bilan de la stratégie de gestion des ressources humaines.

Action attendue du Conseil exécutif : décision proposée au paragraphe 10.

C. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat

En application de la résolution 36 C/97 et de la décision 187 EX/6 (IX), la Directrice générale présente une note d'information sur la situation de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat.

TABLE DES MATIÈRES

Page

A. Rapport de la Directrice générale sur l'emploi de contrats de consultant en 2011 (Suivi de la décision 186 EX/6 (VIII)).....	1
B. Premier bilan de la Stratégie de gestion des ressources humaines et du Plan d'action correspondant (2011-2016) (Suivi des décisions 187 EX/6 (X) et 189 EX/15 (II) et de la résolution 36 C/96).....	21
C. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat (Suivi de la décision 187 EX/6 (IX)).....	33

A. Rapport de la Directrice générale sur l'emploi de contrats de consultant en 2011 (Suivi de la décision 186 EX/6 (VIII))

Introduction

1. L'UNESCO utilise normalement trois types de contrats de service, ceux conclus avec des organismes à but lucratif (qui remplacent les contrats d'honoraires, auxquels il a été mis fin) ; ceux conclus avec des organisations à but non lucratif ; et ceux conclus avec des consultants individuels et autres spécialistes. Le présent rapport concerne les contrats conclus avec des consultants individuels et autres spécialistes et, conformément à la décision 186 EX/6 (VIII), des informations concernant les contrats conclus avec des organisations à but lucratif seront présentées au Conseil exécutif dans un document d'information, sous la cote 190 EX/INF.13.

2. Les contrats individuels sont accordés à des consultants et autres spécialistes que l'UNESCO engage à des fins de conseil/de consultation ou pour apporter le savoir-faire, les compétences et les connaissances nécessaires pour un service ou un produit particulier. Les contrats conclus avec des organismes à but lucratif sont utilisés pour des institutions/entreprises et sont soumis aux règles de l'UNESCO en matière d'achats concernant l'appel à la concurrence.

3. Comme suite à la demande du Conseil exécutif relative à un complément d'information, l'Annexe 2 présente des données concernant les domaines thématiques auxquels se rapportent les contrats passés en 2011. Les travaux de développement visant à améliorer ces informations ont enregistré des retards au cours des 12 derniers mois, les ressources informatiques ayant été consacrées en priorité au développement d'un nouvel outil en ligne de gestion des contrats. Les travaux ont toutefois repris et des données relatives au type de compétences engagées et aux produits qu'elles ont permis d'obtenir devraient être disponibles pour le rapport de l'année prochaine.

4. En application de la décision 179 EX/33, une liste des contrats de consultant accordés par l'UNESCO est publiée en ligne.

Section I – Politiques : faits nouveaux

5. La Directrice générale a approuvé, en février 2012, une nouvelle politique relative aux consultants individuels et autres spécialistes qui répond, entre autres, aux recommandations contenues dans les rapports¹ du Commissaire aux comptes concernant en particulier le renforcement du système des appels d'offres et la clarification du recours aux dérogations.

6. Pour les contrats d'une valeur égale ou supérieure à 20 000 dollars, les responsables doivent désormais examiner au moins trois propositions écrites émanant de candidats présentant les qualifications requises afin d'assurer la mise en concurrence et la transparence du processus de sélection. Les contrats d'une valeur égale ou supérieure à 100 000 dollars exigent l'accord du Comité des marchés du Siège.

7. La nouvelle politique énonce les circonstances exceptionnelles dans lesquelles des dérogations peuvent être accordées : par exemple lorsque l'intéressé est la seule source disponible pour les compétences requises et offre un niveau acceptable en termes de qualité et de coût, ou dans des situations d'urgence (post-conflit, post-catastrophe, etc.), où le temps est souvent un facteur critique et la recherche de trois candidats pourrait avoir des répercussions préjudiciables sur la fourniture des services.

8. La nouvelle politique prévoit des contrats distincts pour les auteurs, photographes et producteurs de film et de vidéo. Ces contrats contiennent des dispositions spécifiques relatives

¹ 182 EX/46 : Rapport du Commissaire aux comptes sur les contrats temporaires accordés par l'Organisation ; 185 EX/32 Partie II : Rapport d'audit sur la Division des sciences de l'eau.

aux droits d'auteur et de propriété intellectuelle et sont conformes à la politique de l'UNESCO en matière de publications. Ces nouveaux contrats n'étant entrés en vigueur qu'en 2012, il n'est pas possible de présenter des statistiques concernant l'emploi d'autres spécialistes individuels dans le présent document.

9. La mise en œuvre de cette nouvelle politique s'est accompagnée d'une série de séances d'information à l'intention du personnel au Siège et de télé/vidéo-conférences pour le personnel des bureaux hors Siège et des instituts. Une liste des questions les plus fréquemment posées a également été mise à la disposition des responsables chargés du recrutement ainsi que des autres membres du personnel.

10. En réponse à la décision adoptée par le Conseil exécutif à sa 184^e session (décision 184 EX/6 (I)), une seule et unique base de données facilitant le suivi des titulaires de contrats temporaires a été mise en service en 2012. En outre, un nouveau fichier de consultants devrait être lancé au dernier trimestre 2012 dans le cadre du nouvel outil de recrutement électronique en ligne de l'UNESCO.

Section II – Contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège

11. La Section II présente des données concernant les contrats de consultant individuel conclus en 2010-2011, au Siège et hors Siège. Les points clés sont énoncés ci-après tandis que des tableaux et graphiques détaillés figurent à l'**Annexe 1**. Comme dans les rapports précédents, les données relatives aux contrats attribués par le Bureau de Brasilia sont présentées séparément (Annexe 3) pour donner une idée plus claire des contrats accordés par l'ensemble des bureaux hors Siège.

Points clés

12. Les points essentiels concernant les contrats attribués par l'UNESCO en 2010-2011 sont les suivants :

- le nombre de contrats attribués au Siège a baissé de 20 % par rapport à 2008-2009 ;
- le nombre de contrats attribués par des unités hors Siège a augmenté de 20 % pendant cette même période : les unités hors Siège représentent désormais deux tiers de l'ensemble des contrats attribués par l'UNESCO ;
- près de 60 % des contrats de consultant ont été financés par des ressources extrabudgétaires ;
- plus de trois quarts des contrats ont une valeur inférieure à 10 000 dollars ;
- plus de 70 % des contrats ont une durée inférieure à trois mois.

Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes (Siège et hors Siège, à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

Globalement

- Le nombre de contrats attribués en 2010-2011 a augmenté de 7 % par rapport à 2008-2009, tandis que le nombre de consultants recrutés a augmenté de 6 % (Annexe 1, tableaux 1 et 2).
- En 2010-2011, le total des dépenses afférentes aux contrats de consultant a été supérieur de 18 % à celui de 2008-2009 (tableau 3).

- Avec un montant de 19,8 millions de dollars, ces dépenses, engagées au titre du budget ordinaire, ont représenté environ 3 % du budget global de l'UNESCO.

Répartition Siège/hors Siège

- Les unités hors Siège représentent 71 % des consultants individuels engagés en 2010-2011, pour 66 % des contrats attribués et 61 % du montant total des dépenses.

Siège

- Le nombre de contrats attribués en 2010-2011 a baissé de 20 % par rapport à 2008-2009, tandis que le nombre de consultants individuels recrutés a diminué de 22 %.
- Le montant total des dépenses au Siège a baissé de 10 % en 2010-2011 par rapport à 2008-2009.
- Le montant moyen des contrats a augmenté de 8 % entre les deux exercices biennaux (tableau 4).

Hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

- Le nombre de contrats attribués en 2010-2011 a augmenté de 20 % par rapport à 2008-2009, tandis que le nombre de consultants individuels recrutés a augmenté de 18 %.
- Le montant total des dépenses hors Siège a augmenté de 36 % en 2010-2011 par rapport à 2008-2009.
- Le montant moyen des contrats a augmenté de 20 % entre les deux exercices biennaux.

Source de financement des contrats

13. Les fonds extrabudgétaires ont représenté 59 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2010-2011, contre 55 % en 2008-2009 (tableau 5).

Contrats, en valeur

14. Le tableau 6 indique que la plupart des contrats de consultant au Siège et hors Siège restent d'une valeur inférieure à 10 000 dollars : 74 % et 81 % en 2011, respectivement, contre 73 % et 79 % en 2010. Vingt-six contrats d'un montant supérieur à 50 000 dollars ont été passés en 2011 (soit 1 % du total), dont 12 au Siège et 14 hors Siège.

Durée des contrats

15. La plupart des contrats de consultant sont conclus pour de très courtes périodes, généralement inférieures à trois mois. Le tableau 7 indique que 77 % des contrats passés au Siège en 2011 et 70 % des contrats passés hors Siège, étaient d'une durée inférieure à trois mois, contre 72 % et 71 %, respectivement, en 2010. En 2011, 7 % des contrats passés au Siège et 10 % des contrats passés hors Siège étaient d'une durée supérieure à six mois.

Contrats par secteur/bureau au Siège

16. Au Siège, la plupart des dépenses afférentes aux consultants viennent toujours appuyer directement le programme de l'UNESCO. Le tableau 8 indique que les secteurs de programme (Éducation, Sciences exactes et naturelles, Sciences sociales et humaines, Culture et Communication et information) ont représenté 85 % des dépenses totales au Siège en 2011,

contre 83 % en 2010. Trois des secteurs (Culture, Éducation et Sciences exactes et naturelles) ont représenté 64 % des contrats passés en 2011, et 78 % des dépenses totales.

17. La répartition des dépenses afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège par domaine thématique d'activité est présentée à l'**Annexe 2**, sur la base de données issues du système FABS.

Équilibre entre les sexes, nationalité et personnel retraité

18. La nouvelle politique relative aux consultants impose aux responsables chargés du recrutement de prendre dûment en considération, à compétences égales entre les candidats, la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Les responsables sont aussi encouragés à rechercher des compétences locales pour les projets locaux chaque fois que cela est possible. En outre, l'approbation de l'ADG, du directeur de bureau/bureau hors Siège est nécessaire si le contrat doit être accordé à un ancien membre du personnel de l'UNESCO.

19. Le tableau 9 indique que, Siège et hors Siège confondus, les consultants du Groupe I ont représenté 32 % des contrats passés en 2010-2011 (35 % en 2008-2009) et 41 % des dépenses totales (47 % en 2008-2009). Les consultants du Groupe V (Afrique) ont représenté 19 % des contrats passés, ceux du Groupe III 17 %, ceux du Groupe IV 14 %, ceux du Groupe V (États arabes) 13 % et ceux du Groupe II 5 %.

20. Au Siège, 65 % des consultants ayant obtenu un contrat en 2010-2011 étaient originaires de pays du Groupe I (comme en 2008-2009) ; ils ont représenté 65 % des dépenses totales, contre 67 % en 2008-2009. Hors Siège, 18 % des consultants auxquels ont été accordés un contrat en 2010-2011 étaient originaires de pays du Groupe I (contre 17 % en 2008-2009) et ils ont représenté 26 % des dépenses totales (24 % en 2008-2009). En 2010-2011, 23 % des consultants étaient originaires du Groupe V (Afrique), 20 % du Groupe III, 17 % du Groupe V (États arabes), 16 % du Groupe IV et 6 % du Groupe II.

21. Le tableau 10 indique la nationalité des consultants engagés par le Secrétariat en 2011 en fonction du Groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés, et confirme la pratique des bureaux consistant à recruter au niveau local pour les projets locaux ; 65 % des consultants engagés par les bureaux de pays du Groupe I étaient des ressortissants de pays de ce groupe. Les pourcentages s'échelonnent de 58 % à 89 % dans les autres régions : dans le Groupe III, par exemple, 89 % des consultants engagés étaient des ressortissants de pays du Groupe III, tandis que 58 % des consultants engagés par les bureaux de pays du Groupe IV étaient des ressortissants de pays du Groupe IV.

22. Le tableau 11 indique que 45 % des consultants engagés au Siège en 2011 étaient des femmes, contre 47 % en 2010. Le pourcentage correspondant hors Siège était de 35 %, contre 36 % en 2010. Dans l'ensemble, 38 % des consultants engagés en 2011 étaient des femmes (40 % en 2010).

Personnel retraité

23. Le tableau 12 indique que 47 membres du personnel à la retraite ont obtenu des contrats au Siège en 2011, pour un montant total de 696 000 dollars, contre 46 hors Siège pour un montant total de 712 000 dollars. Globalement, au Siège et hors Siège, le personnel retraité a représenté 3 % de l'ensemble des consultants recrutés et 6 % des dépenses totales de 2011, contre 3 % et 5 %, respectivement, en 2010.

Section III – Contrats de consultant « au dollar symbolique »

24. Des contrats de consultant « au dollar symbolique » sont attribués à des personnes engagées pour s'acquitter de fonctions de représentation spéciales ou à d'anciens membres du personnel pour assurer une bonne transmission des compétences et de la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Tous les contrats de ce type doivent être préalablement approuvés par le Cabinet de la Directrice générale.

25. Au total, 16 personnes ont obtenu de tels contrats au Siège en 2011 (contre 24 en 2010), dont huit anciens membres du personnel de l'UNESCO. Aucune dépense globale pour ces contrats (frais de voyage et indemnités de subsistance) n'a été engagée en 2011. Le tableau 13 indique le nombre de personnes ayant obtenu un tel contrat en 2011 par secteur/bureau.

Section IV – Contrats de services

26. Dans sa décision 186 EX/6 (VIII), le Conseil exécutif a invité la Directrice générale, lorsqu'elle soumettra son prochain rapport sur l'emploi de contrats de consultant, à y inclure des informations sur les contrats de services conclus avec des organismes commerciaux.

27. Les contrats de services sont conclus avec des institutions, des organismes commerciaux et autres personnes morales. Les données concernant ce type de contrats n'ayant pu être finalisées au moment de la rédaction du présent document, l'analyse des contrats de services passés au Siège et hors Siège figurera donc dans un document d'information (190 EX/INF.13) qui sera soumis au Conseil exécutif à sa 190^e session.

Section V – Incidences financières et administratives

28. Les activités mentionnées dans le présent rapport étaient prévues dans les plans de travail du C/5. Les travaux de développement nécessaires pour intégrer les nouvelles dispositions dans le système de gestion des contrats et collecter de nouvelles données sur les produits à livrer au titre des contrats sont effectués dans le cadre des crédits budgétaires existants.

Décision

29. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 171 EX/35 et 186 EX/6 (VIII),
2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie IV (A),
3. Prend note de la nouvelle politique présentée par la Directrice générale en matière de contrats de consultant individuels et autres spécialistes (auteurs, photographes et producteurs de films et de vidéos) ;
4. Prend note également des données, des analyses et des informations qualitatives présentées dans le document susmentionné et encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour améliorer la qualité des informations concernant le contenu des contrats et les services fournis ;
5. Rappelle la nécessité d'assurer une plus large répartition géographique et un meilleur équilibre entre les sexes dans le recrutement de consultants à qualifications égales ;

6. Prie la Directrice générale d'accélérer la mise en œuvre de la recommandation 7 figurant dans le rapport du Commissaire aux comptes (182 EX/46) relative à une étude des missions qui doivent être confiées au personnel permanent et de celles qui relèvent de l'assistance temporaire ;
7. Invite la Directrice générale à lui faire rapport, à sa 192^e session, sur la mise en œuvre de la politique modifiée en matière de contrats de consultant individuel et autres spécialistes.

Annexe 1

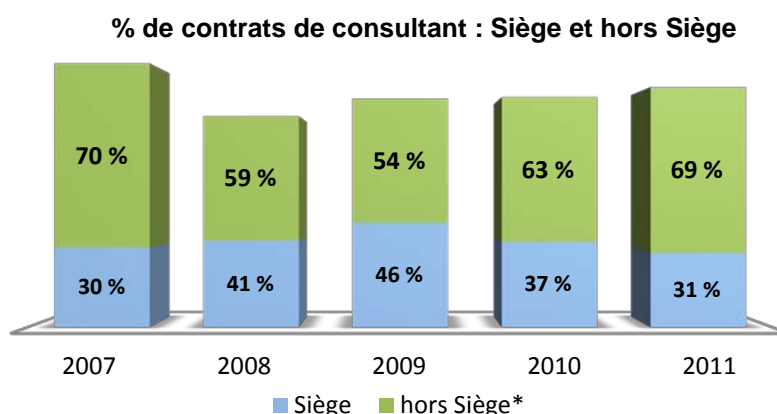
Informations sur les contrats de consultant accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia)

1. Le tableau 1 indique le nombre de contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 1 – Nombre de contrats de consultant individuel, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	1 267	1 523	2 790	1 248	1 084	2 332	-20 %
% Siège	41 %	46 %	44 %	37 %	31 %	34 %	
hors Siège*	1 808	1 807	3 615	2 107	2 417	4 524	20 %
% hors Siège	59 %	54 %	56 %	63 %	69 %	66 %	
Total	3 075	3 330	6 405	3 355	3 501	6 856	7 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

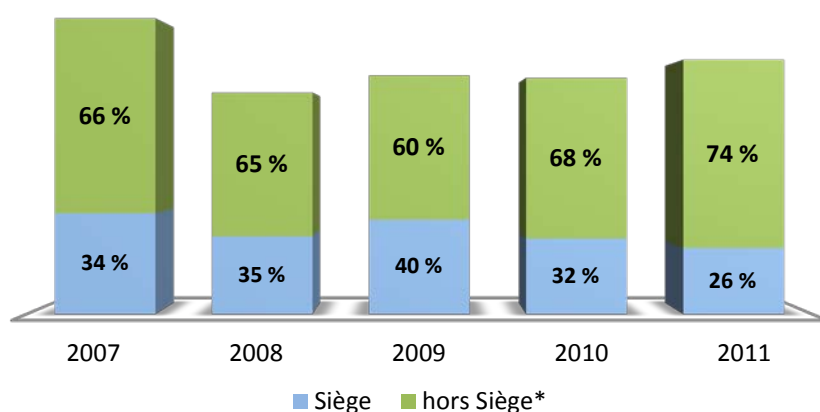


2. Le tableau 2 indique le nombre de consultants individuels ayant obtenu des contrats au Siège et dans les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 2 – Nombre de consultants individuels, 2008-2009 et 2010-2011

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	825	1 001	1 826	800	699	1 499	-22 %
% Siège	35 %	40 %	38 %	32 %	26 %	29 %	
hors Siège*	1 509	1 512	3 021	1 689	1 981	3 670	18 %
% hors Siège	65 %	60 %	62 %	68 %	74 %	71 %	
Total	2 334	2 513	4 847	2 489	2 680	5 169	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

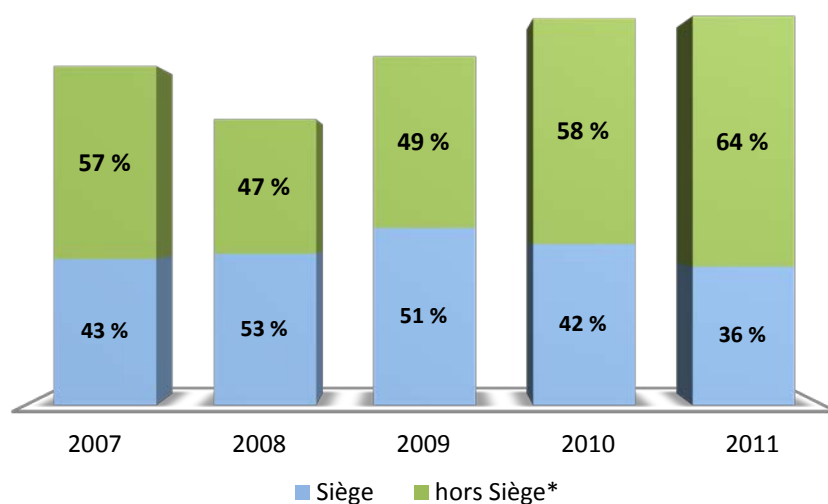
% de consultants individuels : Siège et hors Siège

3. Le tableau 3 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011. L'histogramme présente également des données pour 2007.

Tableau 3 – Dépenses afférentes aux contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	9 550	11 192	20 742	10 150	8 743	18 893	-10 %
% Siège	53 %	51 %	52 %	42 %	36 %	39 %	
hors Siège*	8 437	10 752	19 189	14 210	15 747	29 957	36 %
% hors Siège	47 %	49 %	48 %	58 %	64 %	61 %	
Total	17 987	21 944	39 931	24 360	24 490	48 850	18 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Dépenses afférentes aux contrats de consultant

4. Le tableau 4 indique les montants moyens des contrats de consultant individuel accordés par le Siège et les bureaux hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2008-2009 et 2010-2011.

Tableau 4 – Montant moyen des contrats de consultant, 2008-2009 et 2010-2011 (en dollars des États-Unis)

	Exercice biennal 2008/2009			Exercice biennal 2010/2011			Évolution 2008/2009 - 2010/2011
	2008	2009	Total 2008/2009	2010	2011	Total 2010/2011	
Siège	7 537	7 349	7 434	8 133	8 066	8 102	8 %
hors Siège*	4 666	5 950	5 308	6 744	6 515	6 622	20 %
Total	5 849	6 590	6 234	7 261	6 995	7 125	12,5 %

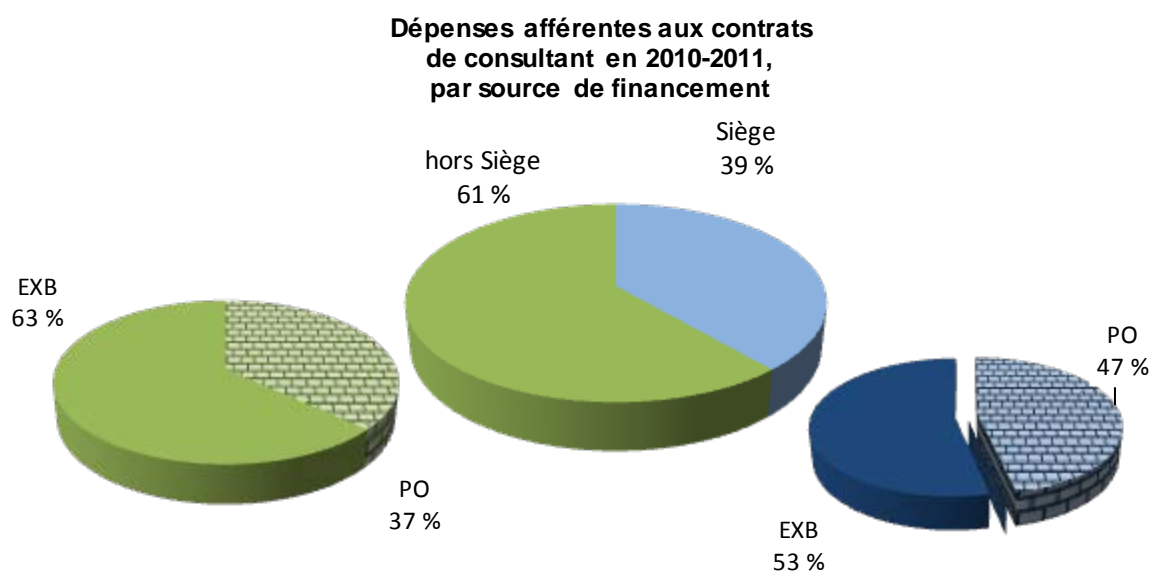
* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

5. Le tableau 5 indique les dépenses globales afférentes aux contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia), par source de financement, en 2008-2009 et 2010-2011. Les données pour 2010-2011 sont présentées ci-après sous forme de graphique.

Tableau 5– Dépenses afférentes aux contrats de consultant, par source de financement, 2008-2009 et 2010-2011 (en millions de \$)

	Exercice biennal 2008/2009					Exercice biennal 2010/2011				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
Siège	10 430	50 %	10 312	50 %	20 742	8 786	47 %	10 107	53 %	18 893
hors Siège*	7 591	40 %	11 598	60 %	19 189	11 032	37 %	18 925	63 %	29 957
Total	18 021	45 %	21 910	55 %	39 931	19 818	41 %	29 032	59 %	48 850

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.



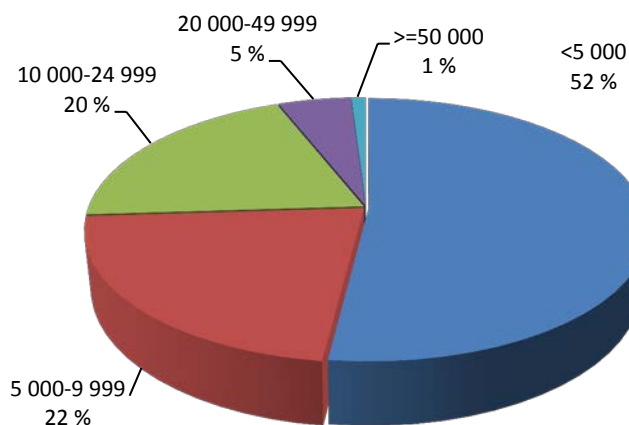
6. Le tableau 6 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel accordés au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur montant.

Tableau 6 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant, 2010 et 2011

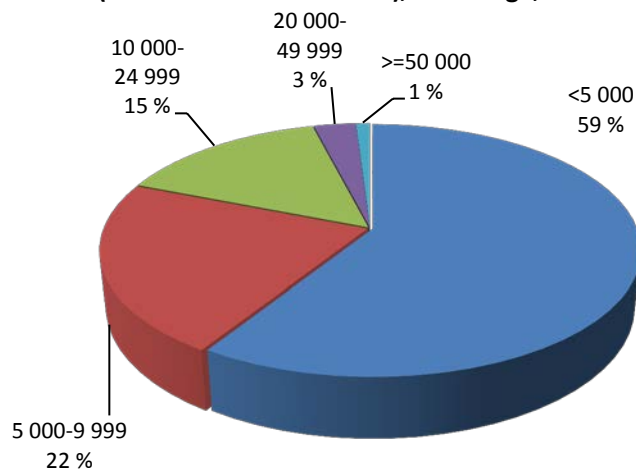
Dollars des États-Unis	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	640	51 %	568	52 %	1 259	60 %	1 426	59 %
5 000 à 9 999	271	22 %	234	22 %	394	19 %	529	22 %
10 000 à 24 999	259	21 %	216	20 %	361	17 %	365	15 %
25 000 à 49 999	62	5 %	54	5 %	77	4 %	83	3 %
50 000 et plus	16	1 %	12	1 %	16	1 %	14	1 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

**% de contrats en fonction de leur montant
(en dollars des États-Unis), au Siège, 2011**



**% de contrats en fonction de leur montant
(en dollars des États-Unis), hors Siège, 2011**



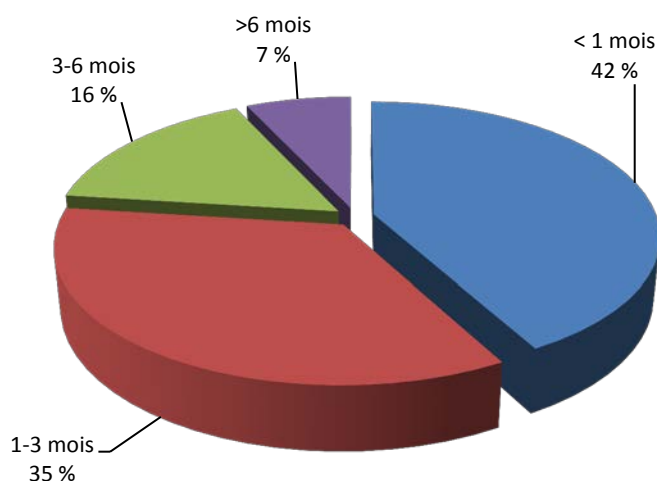
7. Le tableau 7 et les deux diagrammes circulaires correspondants indiquent le nombre de contrats de consultant individuel au Siège et hors Siège (à l'exclusion du Bureau de Brasilia) en 2010 et 2011, en fonction de leur durée.

Tableau 7 – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée, 2010 et 2011

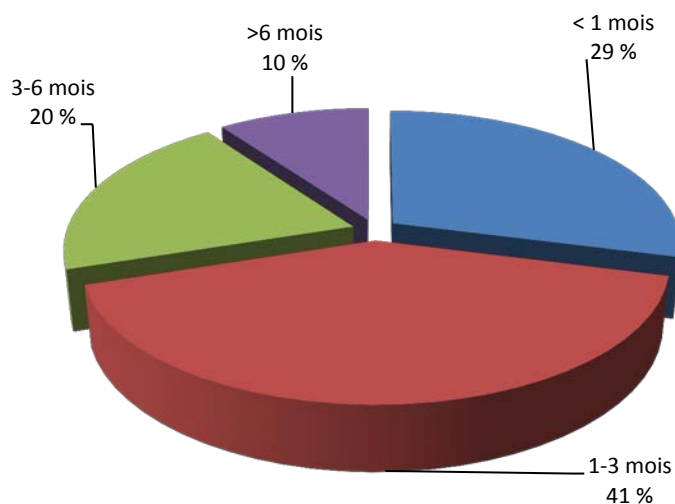
	Siège				hors Siège*			
	2010	%	2011	%	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	504	40 %	454	42 %	666	32 %	710	29 %
1 à 3 mois	391	31 %	378	35 %	819	39 %	985	41 %
3 à 6 mois	239	19 %	177	16 %	426	20 %	484	20 %
Plus de 6 mois	114	9 %	75	7 %	196	9 %	238	10 %
Total	1 248	100 %	1 084	100 %	2 107	100 %	2 417	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

**Nombre de contrats en fonction de leur durée,
au Siège, en 2011**



**Nombre de contrats en fonction de leur durée,
hors Siège, en 2011**



8. Le tableau 8 indique le nombre de contrats de consultant et les dépenses correspondantes au Siège en 2010-2011, par secteur.

Tableau 8 – Nombre de contrats de consultant et dépenses correspondantes, par secteur/bureau, 2010-2011

	2010					2011			
	Nombre	%	Montant (millions \$)	%		Nombre	%	Montant (millions \$)	%
CI	48	3,8 %	0,339	3,3 %	CI	22	2,0 %	0,173	2,0 %
CLT	318	25,5 %	2,661	26,2 %	CLT	315	29,1 %	2,565	29,3 %
ED	221	17,7 %	2,214	21,8 %	ED	167	15,4 %	1,824	20,9 %
SC	233	18,7 %	2,653	26,1 %	SC	212	19,6 %	2,434	27,8 %
SHS	105	8,4 %	0,535	5,3 %	SHS	52	4,8 %	0,412	4,7 %
ERC	5	0,4 %	0,049	0,5 %	ERI	169	15,6 %	0,275	3,1 %
AFR	10	0,8 %	0,114	1,1 %	AFR	12	1,1 %	0,129	1,5 %
ADM	60	4,8 %	0,187	1,8 %	ADM	37	3,4 %	0,079	0,9 %
CENT ¹	248	19,9 %	1,397	13,8 %	CENT ¹	98	9,0 %	0,853	9,8 %
Total	1 248	100 %	10,150	100 %	Total	1 084	100 %	8,743	100 %

¹BFC, BSP, HRM, IOS, ETH, ODG.

9. Le tableau 9 indique le nombre de contrats de consultant individuel et les dépenses correspondantes au Siège et hors Siège en 2008-2009 et 2010-2011, par groupe régional des consultants.

Tableau 9 – Nombre de contrats et dépenses correspondantes, par groupe régional des consultants, 2008-2009 et 2010-2011

Groupe régional	Siège							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	979	65 %	1 191	65 %	12,283	65 %	13,998	67 %
II	52	3 %	78	4 %	0,650	3 %	0,824	4 %
III	119	8 %	128	7 %	1,781	9 %	1,316	6 %
IV	110	7 %	147	8 %	1,559	8 %	1,703	8 %
V (Afrique)	163	11 %	143	8 %	1,644	9 %	1,129	5 %
V (États arabes)	76	5 %	89	5 %	0,976	5 %	1,243	6 %
Non disponible	0	0 %	50	3 %	0,000	0 %	0,528	3 %
Total	1 499	100 %	1 826	100 %	18,893	100 %	20,741	100 %

Groupe régional	hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	652	18 %	504	17 %	7,889	26 %	4,637	24 %
II	229	6 %	87	3 %	0,703	2 %	0,300	2 %
III	746	20 %	831	28 %	5,954	20 %	4,795	25 %
IV	592	16 %	487	16 %	4,076	14 %	2,517	13 %
V (Afrique)	842	23 %	651	22 %	6,436	21 %	4,249	22 %
V (États arabes)	609	17 %	459	15 %	4,899	16 %	2,672	14 %
Non disponible	0	0 %	2	0 %	0,000	0 %	0,018	0 %
Total	3 670	100 %	3 021	100 %	29,957	100 %	19,188	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

Groupe régional	Siège et hors Siège*							
	Nombre 2010-2011	%	Nombre 2008-2009	%	Montant (millions \$) 2010-2011	%	Montant (millions \$) 2008-2009	%
I	1 631	32 %	1 695	35 %	20,172	41 %	18,635	47 %
II	281	5 %	165	3 %	1,353	3 %	1,124	3 %
III	865	17 %	959	20 %	7,735	16 %	6,111	15 %
IV	702	14 %	634	13 %	5,635	12 %	4,220	11 %
V (Afrique)	1 005	19 %	794	16 %	8,080	17 %	5,378	13 %
V (États arabes)	685	13 %	548	11 %	5,875	12 %	3,915	10 %
Non disponible	0	0 %	52	1 %	0,000	0 %	0,546	1 %
Total	5 169	100 %	4 847	100 %	48,850	100 %	39,931	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

10. Le tableau 10 indique le pourcentage de contrats de consultant (sur la base du nombre) accordés en 2011, par groupe régional des consultants et en fonction du groupe dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés (Siège et hors Siège confondus).

Tableau 10 – Nationalité des consultants engagés en 2011, en fonction du groupe régional dans lequel se situe le bureau qui les a recrutés

Groupe régional du consultant	Groupe dans lequel se situe le bureau hors Siège						
	I	II	III	IV	V (Afrique)	V (États arabes)	Total
I	62 %	13 %	10 %	22 %	17 %	21 %	30 %
II	8 %	85 %	0 %	3 %	0 %	1 %	6 %
III	7 %	0 %	89 %	0 %	1 %	0 %	16 %
IV	7 %	1 %	1 %	58 %	2 %	3 %	13 %
V (Afrique)	9 %	1 %	0 %	16 %	69 %	3 %	22 %
V (États arabes)	6 %	0 %	0 %	1 %	11 %	72 %	13 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

11. Le tableau 11 indique le nombre de consultants individuels engagés en 2010 et 2011 au Siège et hors Siège, par sexe.

Tableau 11 – Nombre de consultants individuels par sexe, 2010 et 2011

	Siège				hors Siège*				Siège et hors Siège*			
	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total	2010	% du total	2011	% du total
Hommes	421	53 %	384	55 %	1 080	64 %	1 280	65 %	1 501	60 %	1 664	62 %
Femmes	379	47 %	315	45 %	609	36 %	701	35 %	988	40 %	1 016	38 %
Total	800	100 %	699	100 %	1 689	100 %	1 981	100 %	2 489	100 %	2 680	100 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

12. Le tableau 12 indique le nombre de contrats de consultant, et les dépenses correspondantes, accordés à d'anciens membres du personnel de l'UNESCO, au Siège et hors Siège, en 2010 et 2011.

Tableau 12 – Nombre de contrats de consultant, et dépenses correspondantes, accordés à des membres du personnel retraités, 2010 et 2011

					millions \$		
		Nombre	Personnel retraité	%	Dépenses totales	Dépenses personnel retraité	%
2010	Siège	800	53	7 %	10,150	0,707	7 %
	hors Siège*	1 689	21	1 %	14,210	0,453	3 %
	Total	2 489	74	3 %	24,360	1,160	5 %
2011	Siège	699	47	7 %	8,743	0,696	8 %
	hors Siège*	1 981	46	2 %	15,747	0,712	5 %
	Total	2 680	93	3 %	24,490	1,408	6 %

* À l'exclusion des données relatives au Bureau de Brasilia.

13. Le tableau 13 indique le nombre de contrats de consultant « au dollar symbolique » conclus au Siège en 2011, par secteur.

Tableau 13 – Nombre de contrats de consultant au dollar symbolique au Siège en 2011, par secteur

BSP	1
CI	1
CLT	4
ODG	9
SHS	1
Total	16

Annexe 2

Dépenses afférentes aux contrats de consultant au Siège, par domaine thématique d'activité

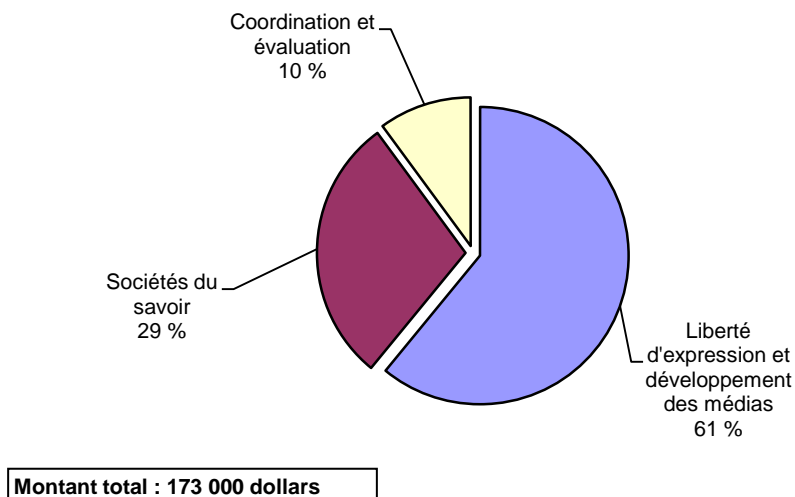
On trouvera ci-après une analyse des dépenses afférentes aux contrats de consultant par domaine thématique d'activité dans les cinq secteurs de programme (qui ont représenté 85 % de ces dépenses au Siège en 2011), sur la base de données issues du système FABS. Plusieurs de ces secteurs ont fait l'objet d'une restructuration en 2011 et les données brutes qui ont servi à établir les diagrammes circulaires ont dû être ajustées afin de refléter le plus fidèlement possible ces nouvelles structures.

Éducation (ED)

Le Secteur de l'éducation (ED) a consacré 1 824 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (2 214 000 millions de dollars en 2010), dont 50 % pour l'éducation de base/enseignement supérieur et l'apprentissage, 21 % pour la planification et le développement des systèmes éducatifs, et 12 % pour la paix et le développement durable.

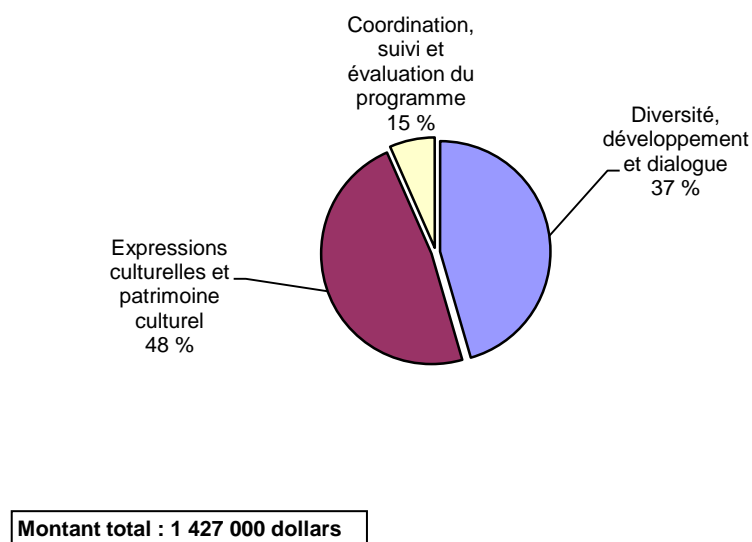
Communication et information (CI)

Le Secteur de la communication et de l'information (CI) a consacré 173 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (339 000 dollars en 2010), dont 61 % pour la liberté d'expression et le développement des médias, et 29 % pour les sociétés du savoir.

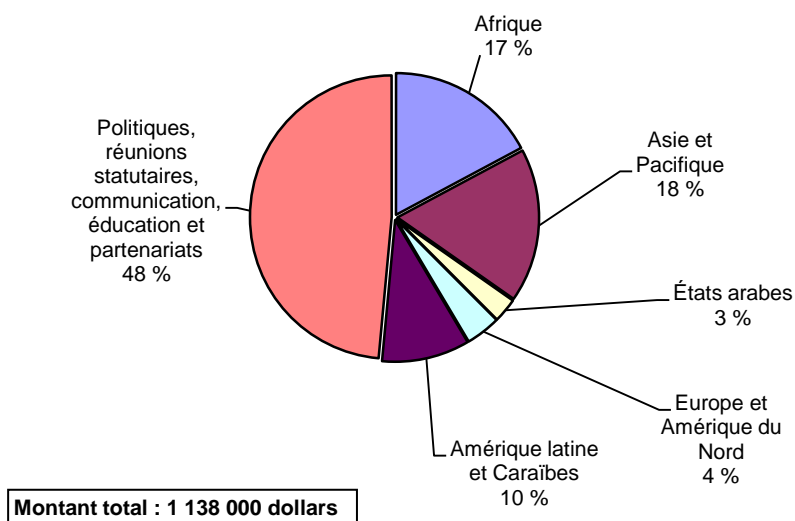


Culture (CLT) et Centre du patrimoine mondial (WHC)

Le Secteur de la culture (CLT) a consacré 1 427 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (976 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les expressions culturelles et le patrimoine culturel, et 37 % pour la diversité, le développement et le dialogue.

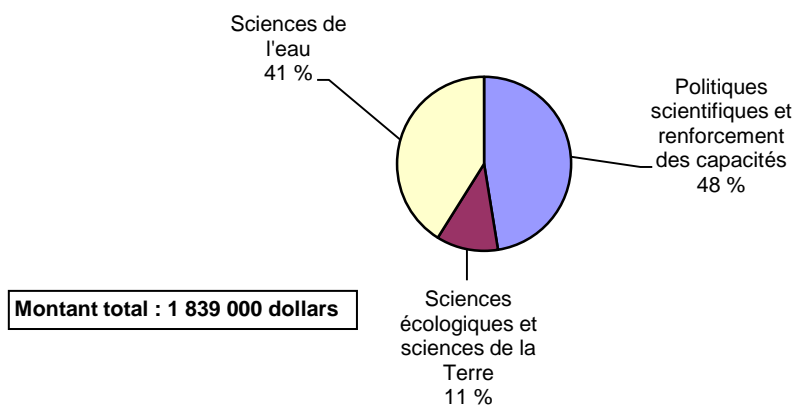


Le Centre du patrimoine mondial (WHC) a consacré 1 138 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 685 000 dollars en 2010), dont 52 % pour des projets régionaux et 48 % pour des activités relatives aux politiques, aux réunions statutaires, à la communication, à l'éducation et aux partenariats.

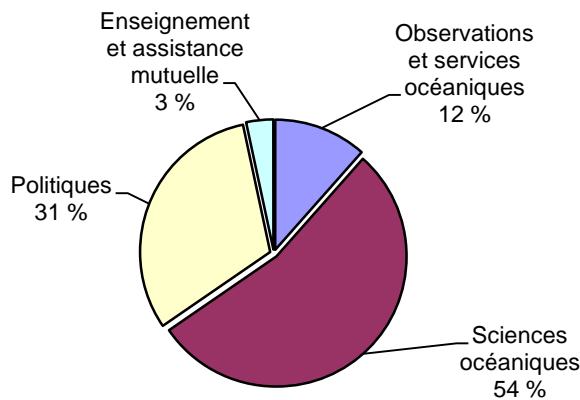


Sciences (SC et COI)

Le Secteur des sciences exactes et naturelles (SC) a consacré 1 839 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (1 745 000 dollars en 2010), dont 48 % pour les politiques scientifiques/renforcement des capacités, 41 % pour les sciences de l'eau, et 11 % pour les sciences écologiques et les sciences de la Terre.



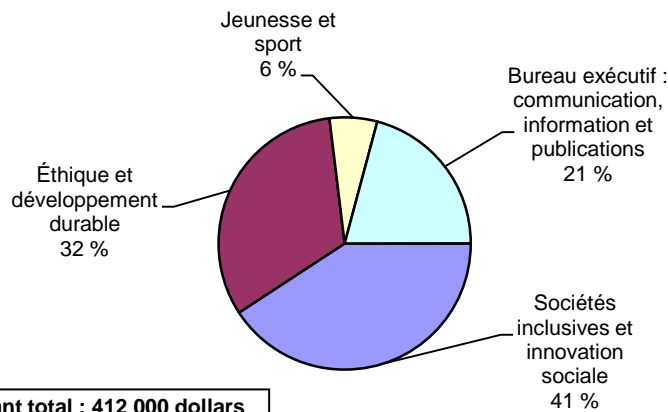
La COI a consacré 595 000 dollars à des contrats de consultant individuel en 2011 (909 000 dollars en 2010), dont 54 % pour les sciences et observations océaniques, et 31 % pour des activités relatives aux politiques.



Montant total : 595 000 dollars

Sciences sociales et humaines (SHS)

Le Secteur des sciences sociales et humaines (SHS) a consacré 412 000 dollars à des contrats de consultant en 2011 (535 000 dollars en 2010), dont 41 % pour les sociétés inclusives et l'innovation sociale, et 32 % pour l'éthique et le développement durable.



Montant total : 412 000 dollars

Annexe 3

Contrats de consultant au Bureau de l'UNESCO à Brasilia

Nombre et montant

1. Le tableau A indique que 1 954 contrats de consultant ont été accordés par le Bureau de Brasilia en 2010-2011, soit 25 % de moins qu'en 2008-2009. Les dépenses totales étaient supérieures de 26 % et s'établissaient à 50 003 000 millions de dollars.

Tableau A – Nombre et montant des contrats de consultant au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Contrats de consultant individuel			
	Nombre	variation %	millions \$	variation %
2008-2009	2 614		39,619	
2010-2011	1 954	-25 %	50,003	26 %

2. Au total, 1 843 consultants individuels ont été engagés en 2010-2011. Parmi eux, 98 % étaient des ressortissants de pays du Groupe III et 63 % étaient des femmes.

Sources de financement

3. Le tableau B indique que 95 % des dépenses totales consacrées aux contrats de consultant en 2010-2011 ont été financées à l'aide de ressources extrabudgétaires, contre 98 % en 2008-2009.

Tableau B – Dépenses au titre de contrats de consultant, par source de financement, au Bureau de Brasilia, 2008-2009 et 2010-2011

	Montant (millions \$)				
	PO	% PO	ExB	% ExB	Total
2008-2009	0,919	2 %	38,700	98 %	39,619
2010-2011	2,591	5 %	47,412	95 %	50,003

Contrats, en valeur

4. Le tableau C indique que 44 % des contrats de consultant attribués en 2011 étaient d'un montant inférieur à 25 000 dollars, contre 53 % en 2010, tandis que 9 % des contrats étaient d'un montant supérieur à 50 000 dollars (3 % en 2010).

Tableau C – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur montant au Bureau de Brasilia, 2010-2011

Montant (millions \$)	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins de 5 000	80	7 %	76	10 %
5 000 à 9 999	130	11 %	82	10 %
10 000 à 24 999	405	35 %	191	24 %
25 000 à 49 999	514	44 %	367	47 %
50 000 et plus	36	3 %	73	9 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

Durée des contrats

5. Le tableau D indique que 21 % des contrats de consultant attribués en 2011 l'ont été pour une durée inférieure à trois mois, contre 17 % en 2010, tandis que 56 % étaient d'une durée supérieure à six mois (58 % en 2010).

Tableau D – Nombre de contrats de consultant en fonction de leur durée au Bureau de Brasilia, 2010-2011

	Contrats individuels			
	2010	%	2011	%
Moins d'1 mois	39	3 %	36	5 %
1 à 3 mois	167	14 %	127	16 %
3 à 6 mois	286	25 %	183	23 %
Plus de 6 mois	673	58 %	443	56 %
Total	1 165	100 %	789	100 %

B. Premier bilan de la Stratégie de gestion des ressources humaines et du Plan d'action correspondant (2011-2016)

(Suivi des décisions 187 EX/6 (X) et 189 EX/15 (II) et de la résolution 36 C/96)

Introduction

1. La Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 et son Plan d'action ont été adoptés par la Conférence générale à sa 36^e session, en novembre 2011. La Stratégie RH traite les aspects critiques de la gestion des ressources humaines, tels que le recrutement, la mobilité, le perfectionnement du personnel, la diversité géographique et la diversité hommes-femmes, la flexibilité et une gestion efficace. Elle s'articule autour de trois objectifs :

- améliorer la capacité d'exécution de l'UNESCO ;
- renforcer la présence sur le terrain et le mode de fonctionnement intersectoriel ;
- assurer une planification efficace des ressources humaines.

2. À sa 189^e session, dans le cadre de la feuille de route, le Conseil exécutif a invité la Directrice générale à accorder, dans la mise en œuvre de la feuille de route, une attention accrue à la Stratégie de gestion des ressources humaines, et l'a en outre invitée à formuler des propositions visant à adapter cette stratégie compte tenu des circonstances, en accordant une attention particulière à l'élaboration d'une politique plus souple en matière de contrats, à la nécessité éventuelle de revoir le Statut et Règlement du personnel, au renforcement de la présence de l'UNESCO sur le terrain, ainsi qu'à des approches novatrices en matière de formation et de perfectionnement du personnel, à l'évaluation des performances, au développement de carrière et à la mobilité.

Rapport d'étape

3. L'état d'avancement de chaque action est indiqué dans le Plan d'action lui-même (**Annexe I**). Compte tenu de la situation financière et du gel des recrutements, les activités qui visaient à élargir la prospection et à étoffer les viviers de candidats ont été temporairement suspendues. Les missions de recrutement dans les États membres non représentés ou sous-représentés n'ont pas eu lieu.

4. Compte tenu de ce qui précède, l'action en matière de recrutement et de planification a donc essentiellement porté sur les procédures et l'amélioration des outils, dans le but de les rationaliser et de résoudre la question du respect des calendriers. Au moment de la rédaction du présent rapport, les progrès suivants avaient été enregistrés :

- Lancement réussi du **nouveau système de recrutement électronique**, baptisé « **Carrières** », en juin 2012. Tous les postes de directeur, ainsi que les postes du cadre organique et les postes du cadre de service et de bureau au Siège, sont donc dorénavant affichés sur « Carrières ». Ce nouveau système facilite la gestion et la présélection des candidatures, réduisant ainsi le temps de traitement du recrutement. Cela permet une procédure de recrutement plus rapide et plus efficace. D'ici la fin de 2012, les candidatures concernant les contrats de consultant et les stages seront également traitées par le biais de ce nouveau système, permettant ainsi un recrutement transparent et efficace et la disparition de deux systèmes distincts.
- Mise en place de **descriptions de poste génériques** pour les spécialistes de programme du Secteur de l'éducation. Celle-ci devrait s'étendre aux autres secteurs en 2013. Le recours à des descriptions de poste génériques facilite la tâche du responsable chargé du recrutement et réduit le temps de traitement du recrutement. Il assure également la

cohérence au sens où les fonctions/responsabilités correspondent au même groupe professionnel.

- Achat d'un nouvel outil « prêt-à-l'emploi » de **Planification de la relève et d'évaluation des compétences et des performances** (qui permet un retour d'informations à 90°, à 180° et à 360°, selon les besoins). La mise en œuvre de cet outil se fera en plusieurs étapes, en commençant par les modules de planification de la relève et d'évaluation des performances, qui devraient être opérationnels en 2013, suivis du module d'évaluation des compétences, qui devrait être mis en service d'ici 2014.
- Poursuite de la politique de **mobilité**, notamment à l'appui de la réforme du dispositif hors Siège en Afrique. Au total, 49 mouvements de personnel ont été recensés entre juin 2011 et juin 2012 (11 en provenance du Siège, 23 entre unités hors Siège, et 15 d'unités hors Siège vers le Siège).
- Lancement, prévu au troisième trimestre 2012, d'une nouvelle version plus simple d'utilisation du **site Web de HRM**.

5. **La structure de HRM a été revue**, et compte désormais deux sections au lieu de six ; en regroupant certaines fonctions stratégiques/opérationnelles, cette nouvelle structure permet d'accroître les synergies et contribue à des prestations efficaces. De nouvelles normes de service seront appliquées d'ici la fin de 2012 afin de suivre et d'améliorer la qualité et les délais de prestation des services.

6. La plupart des activités de **formation et développement** décrites dans la Stratégie RH sont prévues pour 2014-2015. En 2012-2013, les activités de formation proprement dites seront limitées, l'allocation de crédits budgétaires ayant à ce jour été suspendue en raison de la situation financière. Néanmoins, en attendant, des initiatives novatrices sont en train d'être examinées.

7. Une politique plus souple en matière de contrats a été élaborée, avec notamment la mise en place, en mai 2012, des engagements au titre d'un projet, mais elle reste dans le cadre du régime contractuel de la CFPI, ces contrats étant de durée définie. Le renforcement de la présence de l'UNESCO sur le terrain, les approches novatrices en matière de formation et de perfectionnement du personnel, l'évaluation des performances, le développement de carrière et la mobilité sont autant d'objectifs essentiels/domaines d'action prioritaire de l'actuelle Stratégie RH.

8. Des propositions visant à amender le Statut et Règlement du personnel, comme demandé, sont actuellement mises au point par HRM dans le contexte du réexamen en cours des politiques des ressources humaines, ainsi que dans le cadre de consultations et de la procédure en vigueur.

Adaptation de la Stratégie RH

9. Le Conseil exécutif a invité la Directrice générale à formuler des propositions visant à adapter la Stratégie RH compte tenu des circonstances. Dans l'immédiat, la Directrice générale propose, étant donné l'enveloppe budgétaire réduite, qu'un certain nombre d'activités figurant dans le Plan d'action (notamment celles liées au recrutement) soient reportées. Les trois principaux objectifs de la Stratégie RH (améliorer la capacité d'exécution, renforcer la présence sur le terrain et assurer une planification efficace des ressources humaines) restent valables, d'où l'accent mis sur les activités détaillées dans le Plan d'action ci-après. D'ici la fin de 2012 ou le printemps 2013, le Plan d'action sera réexaminé à la lumière des résultats des préparatifs du C/4 pour faire en sorte qu'il appuie efficacement la nouvelle stratégie à moyen terme et prenne en compte les tendances/priorités définies pour les huit prochaines années.

Action attendue du Conseil exécutif

10. Le Conseil exécutif,
 1. Rappelant la résolution 36 C/96 et sa décision 189 EX/15 (II),
 2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie IV (B),
 3. Prend note des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines pour 2011-2016 ;
 4. Invite la Directrice générale à poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie de gestion des ressources humaines, et à l'ajuster, en temps utile, en fonction des priorités stratégiques définies dans le document C/4

ANNEXE I

PLAN D'ACTION – Stratégie de gestion des ressources humaines de l'UNESCO pour 2011-2016

OBJECTIF 1 : AMÉLIORER LA CAPACITÉ D'EXÉCUTION DE L'UNESCO							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Profils plus qualifiés des candidatures suscitées et des recrutements à l'UNESCO	1. Élargir la prospection de candidats qualifiés (par le biais des bourses de l'emploi, des universités, des réseaux des Nations Unies)	Viviers de candidats établis	2 ^e T. 2012 <i>suspendu</i>	X			Nul. Les efforts concrets de prospection ont été suspendus (objectif : 100 % des recrutements gelés).
	2. Constituer des viviers de candidats externes qui ont figuré sur la liste restreinte mais n'ont pas été retenus, afin de les aviser des futures vacances de poste au sein de l'Organisation			X			
	3. Recenser les qualifications et compétences indispensables (par exemple en matière de gestion, de partenariats), élaborer des protocoles d'entretiens d'appréciation des compétences et dispenser systématiquement une formation/information aux administrateurs chargés du recrutement	Techniques d'appréciation des compétences appliquées à tous les candidats reçus en entretien	1 ^{er} T. 2012	X	X		Des protocoles d'entretiens pour l'appréciation des compétences ont été mis au point.
	4. Vérifier systématiquement les références et veiller à leur traçabilité		1 ^{er} T. 2011	X	X		Mis en œuvre.
2. Procédure de recrutement efficace, rapide, économique et transparente	5. Concevoir un nouveau format d'avis de vacance de poste dont le contenu soit attrayant et informatif	Pourcentage moyen de candidats retenus/écartés	3 ^e T. 2011	X			Mis en œuvre.
	6. Créer un site Web plus attrayant, plus informatif et plus facile d'utilisation (Intranet/Internet)		4 ^e T. 2011 <i>3^e T. 2012</i>	X			En cours. Lancement prévu au 3 ^e T. 2012.
	7. Mettre en place un recrutement en ligne pour la présélection et la constitution de fichiers		4 ^e T. 2011/ 1 ^{er} T. 2012	X			Mis en œuvre.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	8. Revoir les descriptions de poste, établir des descriptions génériques, le cas échéant et dispenser une formation/des conseils sur la rédaction des descriptions de poste		2 ^e T. 2012 3^e T. 2013	X	X		Descriptions de poste génériques établies pour ED. Cette pratique devrait être étendue à d'autres secteurs.
3. Renforcement de l'offre de formation en termes quantitatifs et qualitatifs pour que l'UNESCO dispose d'un personnel compétent et qualifié	9. Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie d'apprentissage	Pourcentage de membres du personnel formés	2014-2015	X	X		
	10. Réaliser une évaluation des besoins et recentrer l'offre de formation sur les compétences génériques indispensables à l'exécution du programme (compétences managériales, gestion de projets, établissements de partenariats)	Nombre de jours de formation par membre du personnel ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits de la qualité, de la quantité et de la pertinence des formations (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel) ; nombre de nouvelles initiatives de formation mises en œuvre ; remontée des informations grâce à des enquêtes de fin de formation	2014-2015	X			
	11. Mettre en place de nouvelles modalités de formation : perfectionnement en interne et évaluation de l'offre extérieure pour des compétences spécifiques ; expérimentation des détachements de courte durée ; maximisation de l'utilisation de l'apprentissage en ligne		2014-2015	X			
	12. Revoir le rôle de la Commission de la formation et du développement		2014-2015	X			
	13. Revoir les mécanismes d'allocation du budget de la formation aux secteurs, bureaux et unités hors Siège		2013-2014	X			
	14. Évaluer la formation d'initiation du personnel nouvellement recruté et l'améliorer le cas échéant		2013-2014	X	X		
	15. Mettre en place un système de tutorat		2013-2014	X	X		

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
4. Personnel motivé, ayant des possibilités d'évolution/de progression de carrière et de reconnaissance	16. Réaliser des études sur l'évolution de carrière des fonctionnaires qui s'acquittent des mêmes tâches depuis de longues années (5 ans ou plus) ; étudier et renforcer les possibilités de mobilité	Pourcentage de fonctionnaires s'acquittant des mêmes tâches depuis de longues années auxquels de nouvelles fonctions ont été assignées	2014-2015	X	X	X	
	17. Mettre au point un outil d'évaluation des compétences	Pourcentage de fonctionnaires qui ont consulté HRM/TCD pour obtenir des conseils sur l'évolution de leur carrière ; remontée des informations grâce à une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2013-2014	X	X		Outil en cours d'élaboration, pour une mise en œuvre prévue en 2014
	18. Renforcer la fonction de conseil à l'intention du corps des fonctionnaires de carrière ; fournir aux fonctionnaires des conseils/informations sur leur carrière			X	X		
5. Mobilité (géographique, fonctionnelle et intersectorielle) accrue	19. Actualiser et appliquer la politique de mobilité géographique	Pourcentage de fonctionnaires dans des lieux d'affectation difficiles réaffectés en temps et en heure (DNA) ; pourcentage de fonctionnaires restant dans le même lieu d'affectation ou au même poste pendant plus de 5 ans ; nombre de transferts inter-organisations par exercice biennal	2012-2013	X	X	X	En cours. La politique de mobilité est en cours de mise en œuvre, notamment à l'appui de la réforme du dispositif hors Siège. Une mise à jour des politiques et procédures existantes est en cours (pour publication au 1 ^{er} T. 2013).
	20. Reconnaître la mobilité comme un atout pour la promotion aux classes P-4/P-5		2012	X	X		Mis en œuvre.
	21. Mettre en œuvre un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015-2016	X	X	X	
	22. Améliorer la mobilité interorganisations		2012	X	X	X	En cours.

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
6. Environnement de travail stimulant	23. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances d'équipe	Motivation et dévouement du personnel mesurés à l'aide d'enquêtes menées auprès de l'ensemble du personnel ; nombre d'équipes ayant bénéficié d'une reconnaissance	2014	X	X	X	
	24. Mettre en place un programme qui reconnaisse les performances individuelles exceptionnelles	Pourcentage de fonctionnaires ayant participé à des sessions d'information ; pourcentage d'accidents du travail déclarés ; pourcentage de demandes au titre du PCS	2013	X	X	X	
7. Amélioration de la gestion et renforcement des performances au niveau managérial	25. Dispenser une formation à la gestion au personnel de classe P-4 et au-delà	Pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà formés aux compétences de gestion ; pourcentage de fonctionnaires de classe P-4 et au-delà qui font effectivement rapport ;	2012-2013 suspendu	X			Suspendu pour 2012 compte tenu du budget alloué à la formation.
	26. Pour les superviseurs de classe P-4 et au-delà, définir les objectifs de perfectionnement des fonctionnaires placés sous leur responsabilité, les mettre en œuvre et faire rapport sur les progrès accomplis	pourcentage de fonctionnaires satisfaits des objectifs de perfectionnement (déterminé au moyen d'une enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel)	2013-2014			X (P-4)	
	27. Mettre en place un rétroinformation à 180° et un accompagnement/suivi approprié	Pourcentage de fonctionnaires de classe D qui ont pratiqué une rétroinformation à 180° ; pourcentage de fonctionnaires satisfaits des pratiques managériales (enquête auprès de l'ensemble du personnel)	2014-2015	X	X	X	Outil d'évaluation des compétences acheté ; cet outil devrait être opérationnel en 2014 et permettre un retour d'information à 180°.
	28. Évaluer les performances des hauts responsables par rapport aux attentes essentielles	Pourcentage de fonctionnaires de classe D évalués d'ici la fin de 2012	2012		Directeurs et au-delà		Mis en œuvre. Le pacte pour les hauts responsables et un système révisé

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
							d'évaluation en ligne des performances pour les directeurs/chefs d'unité hors Siège ont été lancés en mai 2011.
8. Renforcement de la responsabilité, de l'observation des règles et de la confiance	29. Élaborer un cadre d'obligation redditionnelle clair pour tous les membres du personnel de l'Organisation	Cadre d'obligation redditionnelle établi. Réduction du nombre de recours/ contestations	2011	X	X		Un cadre d'obligation redditionnelle de haut niveau a été joint à la Stratégie RH. Il doit être encore détaillé avant d'être communiqué.
9. Promotion des valeurs essentielles et des normes de conduite	30. Intégrer l'éthique et promouvoir les valeurs essentielles dans les formations destinées aux fonctionnaires nouvellement recrutés et celles destinées aux administrateurs	Nombre de fonctionnaires formés ; diminution du nombre de plaintes pour harcèlement ; pourcentage de cas soumis au Bureau de l'éthique ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2016	X et Bureau de l'éthique	X	X	Mis en œuvre. Éthique intégrée dans les formations destinées aux nouvelles recrues et aux administrateurs.
	31. Élaborer et mettre en œuvre des politiques sur les conflits d'intérêts, les dons et la communication d'informations financières		2012	X et Bureau de l'éthique	X	X	En cours. Un projet de politique en matière de communication d'informations financières et de conflits d'intérêts a été mis au point. Des consultations sont en cours.
10. Parité des sexes aux postes de haut niveau	32. Mettre en œuvre le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes	50 % de femmes aux postes de directeur d'ici à 2016	2012-2016	X	X		
11. Équilibre géographique au sein du personnel	33. Mettre en œuvre le Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat	85 % des États membres représentés en 2016 ; augmentation du nombre d'États membres normalement	2012-2016	X	X		
	34. Pays non représentés ou sous-représentés :						

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
	Évaluer la situation, recenser les problèmes et concevoir une approche ciblée pour la prospection en publiant des annonces dans la presse locale et en faisant appel aux bourses de l'emploi, aux commissions nationales, aux délégations et aux réseaux professionnels	représentés ; pourcentage de fonctionnaires recrutés dans des pays non représentés ou sous-représentés					
	35. Continuer de soutenir le Programme des jeunes cadres						
12. Création de partenariats efficaces en vue d'obtenir une expertise extérieure	36. Faciliter et favoriser la création de nouveaux partenariats à l'appui du programme de l'UNESCO, dans les limites du cadre régissant les prêts et détachements, dans les domaines essentiels où l'expertise n'est pas aisément disponible, avec les gouvernements, les institutions intergouvernementales, les universités, le secteur privé	Nombre et répartition des prêts/détachements par secteur/bureau/unité ; remontée d'informations positives du responsable chargé du recrutement	En cours	X avec CFS	X		Mis en œuvre.
13. Évolution de HRM vers un service proactif d'appui/de conseil pour l'Organisation et le personnel	37. Harmoniser la structure de HRM en vue d'appuyer efficacement la Stratégie de gestion des ressources humaines et d'améliorer la prestation de services	Note ivoire publiée ; pourcentage de normes de service respectées ; mesure aléatoire de la satisfaction « client » ; enquête réalisée auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			Mis en œuvre. Note ivoire publiée le 25 juin 2012.
	38. Mettre à jour les normes de service		2012	X			Développement des flux de travail en cours.
	39. Assurer le suivi de la qualité (et de la rapidité) de la prestation de services par section		2012	X			
	40. Élaborer et mettre en œuvre un plan de communication en matière de ressources humaines (notamment, lancement du site Web, sessions d'information, réunions-débats au Siège et hors Siège)	Observation accrue des règles (rapports d'audit) ; remontée des informations grâce à des enquêtes réalisées auprès de l'ensemble du personnel	2011-2012	X			En cours. Lancement du site Web de HRM prévu au 3 ^e T. 2012.
	41. Débureaucratiser les processus/procédures en matière de ressources humaines : passer systématiquement en revue les processus, en particulier pour l'utilisation des flux de travail	Diminution du temps nécessaire à la prestation des services ; pourcentage de satisfaction du personnel (enquêtes réalisées)	2012-2013	X			Développement des flux de travail en cours. Mise en œuvre prévue d'ici

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier <i>(révisé)</i>	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
		auprès de l'ensemble du personnel)					la fin de 2012.
	42. Accroître les délégations de pouvoir au sein de HRM et en faveur des secteurs						
	43. Mettre en place un programme de formation périodique des attachés d'administration et du personnel chargé de la gestion des ressources humaines dans les secteurs/bureaux et unités hors Siège	Observation accrue des règles (rapports d'audit)	À partir de 2011	X			
	44. Réaliser des enquêtes auprès de l'ensemble du personnel tous les 2 ans	Enquêtes réalisées auprès du personnel en 2012, 2014, 2016	À partir de 2012	X			

OBJECTIF 2 : RENFORCER LA PRÉSENCE HORS SIÈGE ET L'INTERSECTORIALITÉ

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Adminis- trateurs	Membres du personnel	
1. Renforcement de la présence hors Siège et de l'intersectorialité	1. Évaluer les besoins en personnel hors Siège ; pourvoir les postes en temps et en heure, dispenser une formation de qualité aux fonctionnaires nouvellement recrutés et assurer le transfert des connaissances	Taux de vacances de poste hors Siège ; pourcentage d'unités hors Siège en Afrique et dans la région des États arabes (phase I) dotées d'effectifs suffisants (90 % des postes pourvus)	À partir de 2011	X	X		
	2. Élaborer des politiques et directives en ce qui concerne le redéploiement des fonctionnaires, le recrutement et la cessation de service du personnel local		À partir de 2011	X avec BFC			Directives élaborées. Doivent être approuvées, puis communiquées.
	3. Veiller à ce que des règles claires de hiérarchisation des responsabilités/d'obligation redditionnelle existent au sein des unités hors Siège, entre les unités hors Siège, et entre le Siège et le hors Siège		À partir de 2011	X avec BFC			
	4. Fournir des conseils/un appui aux	Pourcentage de chefs d'unité hors	À partir de	X avec			Mis en œuvre de

Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
	administrateurs en ce qui concerne la structure organisationnelle, les profils d'emploi, les effectifs	Siège dont les performances ont été évaluées	2011	BFC			façon permanente.
	5. Veiller à ce que les performances des chefs d'unité hors Siège soient évaluées et fassent l'objet d'un rapport		À partir de 2011	X avec BFC		Mis en œuvre de façon permanente.	
	6. Voir action 21 (objectif 1 (5)). Mettre en place un programme pilote d'échanges intersectoriels et de mobilité fonctionnelle		2015 -2016	X	X	X	
2. Intégration accrue dans le régime commun des Nations Unies	7. Harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (dans la mesure du possible) au niveau hors Siège dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action » en mettant en œuvre une approche harmonisée du recrutement du personnel local	Progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action	À partir de 2011	X			Projet de plan approuvé par le HLCM. Doit être mis en œuvre fin 2012-2013.
	8. Soutenir/renforcer la participation et la contribution de l'UNESCO aux réseaux interinstitutions	Présidence de comités/participation à des groupes de travail	À partir de 2011	X			Mis en œuvre de façon permanente.
OBJECTIF 3 : METTRE EN ŒUVRE UNE PLANIFICATION EFFICACE DES RESSOURCES HUMAINES							
Résultat escompté	Action	Principal indicateur de performance	Calendrier	Responsables			État d'avancement (30 juin 2012)
				HRM	Administrateurs	Membres du personnel	
1. Mise en place du processus de planification des ressources humaines	1. Mettre en place le processus de planification des ressources humaines	Taux de vacances de poste réduit	4 ^e T. 2012 juin 2013	X	X		En cours. Outil acheté ; devrait être opérationnel en 2013.
	2. Mettre en œuvre la planification du renouvellement des effectifs aux postes clés, pour les profils et compétences spécifiques		2012-2013	X	X		
	3. Mettre en place un mécanisme de transfert des connaissances		2012-2013	X	X		

C. Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat

(Suivi de la décision 187 EX/6 (IX))

Section I – Répartition géographique au sein du personnel

1. En application de la résolution 36 C/97 et de la décision 187 EX/6 (IX), la Directrice générale présente une note d'information sur la situation de la répartition géographique et la réalisation du Plan d'action visant à améliorer l'équilibre géographique au sein du personnel du Secrétariat.

2. Le principe de la répartition géographique s'applique au personnel du cadre organique recruté sur le plan international occupant des postes dits géographiques, c'est-à-dire des postes permanents financés au titre du Programme ordinaire de l'UNESCO.

Situation globale de la répartition géographique pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} juin 2012

3. Au 1^{er} juin 2012, 161 États membres étaient représentés au Secrétariat, soit 83 % des 195 États membres de l'UNESCO. Deux nouveaux États membres (la Palestine et le Soudan du Sud) ont rejoint l'Organisation en novembre 2011.

4. Le tableau 1 ci-après indique que 76 États membres (39 %) sont normalement représentés, tandis que 27 (14 %) sont surreprésentés, 58 (30 %) sont sous-représentés et 34 (17 %) sont non représentés. Une liste détaillée de la situation **par pays** est jointe à l'Annexe I.

Tableau 1 – Situation de la répartition géographique au 1^{er} juin 2012 et évolution depuis le 1^{er} janvier 2010

Situation	Nombre d'États membres au 1 ^{er} janvier 2010	Nombre d'États membres au 1 ^{er} juin 2012	Variation par rapport au 1 ^{er} janvier 2010
Normalement représentés	79 (41 %)	76 (39 %)	-3
Surreprésentés	27 (14 %)	27 (14 %)	Nil
Sous-représentés	49 (25 %)	58 (30 %)	+9
Nombre total d'États membres représentés	155 (80 %)	161 (83 %)	+6
Non représentés	38 (20 %)	34 (17 %)	-4
Nombre total d'États membres	193	195	+2

5. La Stratégie relative à la gestion des ressources humaines fixe un objectif de 85 % d'États membres représentés à l'horizon 2016. Depuis janvier 2010, le taux de représentation au sein du Secrétariat s'est nettement amélioré, avec six États membres supplémentaires représentés, ce qui s'est traduit par une augmentation globale de 80 % à 83 %. Le nombre d'États membres normalement représentés a diminué de trois unités, tandis que le nombre de pays non représentés a diminué de quatre unités. Le nombre de pays sous-représentés a augmenté de neuf unités, essentiellement du fait de départs à la retraite.

6. Entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} juin 2012, sur les 104 postes dits géographiques pourvus en externe, 33 (32 %) l'ont été par des candidats provenant de pays sous-représentés ou non représentés, dont 11 jeunes cadres (sept de pays non représentés et quatre de pays sous-représentés).

Progrès obtenus dans la réalisation du Plan d'action visant à améliorer l'équilibre géographique au sein du personnel du Secrétariat (2010-2015)

7. Le Plan d'action prévoit des mesures pour atteindre le taux visé de 85 % et améliorer l'équilibre géographique², ainsi que des mesures visant à accroître le nombre de pays normalement représentés, à réduire le nombre de pays sous-représentés et à améliorer l'équilibre géographique au niveau des directeurs. Une mise à jour du Plan d'action figure dans le document 190 EX/INF.4.

8. Les mesures du Plan d'action qui sont mises en œuvre de façon permanente comprennent l'affichage des postes de directeur en interne/externe et l'inclusion d'un candidat issu d'un pays non représenté ou sous-représenté dans les listes restreintes.

9. Depuis novembre 2011, compte tenu de la situation financière de l'Organisation et du gel des recrutements, des mesures volontaristes destinées à accroître le nombre de candidats d'États membres non représentés ou sous-représentés (telles que les missions de recrutement, les forums d'information avec les commissions nationales, les publications ciblées d'avis de vacance de poste, etc.) ont été temporairement suspendues. Un nombre restreint de postes sont de nouveau ouverts au recrutement et ces initiatives reprennent.

Répartition géographique par groupe régional

10. Si la pratique veut que le rapport de la Directrice générale sur la répartition géographique évoque la situation par groupe régional, celle-ci n'est présentée ici qu'à titre indicatif. Le principe des quotas individuels pour chaque État membre est le seul critère officiel de l'Organisation (liste détaillée, pays par pays, à l'[Annexe I](#)).

11. L'indice pour les groupes régionaux est calculé en additionnant les valeurs minimale et maximale de la fourchette définie pour chaque État membre appartenant au groupe régional concerné. À l'exception du Groupe III (GRULAC) et du Groupe IV (ASPAC), qui sont en deçà de la limite inférieure de leur indice (de 14 et 23 unités, respectivement), les quatre autres groupes régionaux se situaient tous dans les limites de leur indice en juin 2012. Depuis janvier 2010, la représentation du GRULAC et de l'ASPAC a diminué de 3 et 17 unités, respectivement, en raison de départs à la retraite et de démissions.

Tableau 2 – Évolution de la répartition géographique par groupe régional depuis le 1^{er} janvier 2010

Groupe régional*	Situation au 1 ^{er} janvier 2010	Situation au 1 ^{er} juin 2012	Variation par rapport au 1 ^{er} janvier 2010	Indices		Situation
				Min.	Max.	
Groupe I	267	271	+4	184	312	Dans les limites de l'indice
Groupe II	62	67	+5	60	110	Dans les limites de l'indice
Groupe III	68	65	-3	79	148	En deçà de l'indice minimum
Groupe IV	147	130	-17	153	268	En deçà de l'indice minimum
Groupe V(a)	122	127	+5	97	190	Dans les limites de l'indice
Groupe V(b)	59	64	+5	44	79	Dans les limites de l'indice
Total	725	724	-1	617	1 107	

(*) Groupes électoraux : Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III (GRULAC) ; Groupe IV (ASPAC) ; Groupe V(a) : Afrique et Groupe V(b) : États arabes.

² Document 184 EX/5, Plan d'action pour l'amélioration de la répartition géographique au sein du Secrétariat (2010-2015).

Représentation des groupes régionaux au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur

12. Le Groupe I est le plus largement représenté dans la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur (40 %), suivi du Groupe V(a) (Afrique), avec 23 %, et du Groupe IV (ASPAC), avec 17 %. Le Groupe III (GRULAC), le Groupe V(b) (États arabes) et le Groupe II comptent pour 7 %, 7 % et 6 %, respectivement.

Tableau 3 – Répartition géographique, par groupe régional (*), du personnel de la catégorie des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur

Groupe régional ^(a)	1 ^{er} janvier 2010		1 ^{er} juin 2012		Variation par rapport au 1 ^{er} janvier 2010
	Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	%	Directeurs et fonctionnaires de rang supérieur	%	
Groupe I	38	41 %	34	40 %	-4
Groupe II	4	4 %	5	6 %	+1
Groupe III	9	10 %	6	7 %	-3
Groupe IV	15	16 %	14	17 %	-1
Groupe V (a)	19	20 %	19	23 %	0
Groupe V (b)	8	9 %	6	7 %	-2
Total	93	100 %	84	100 %	-9

(*) Groupes électoraux : Groupe I : Europe et Amérique du Nord ; Groupe II : Europe orientale ; Groupe III (GRULAC) ; Groupe IV (ASPAC) ; Groupe V(a) : Afrique et Groupe V(b) : États arabes.

Tendances des départs à la retraite

13. De juin 2012 à décembre 2015, 136 membres du personnel du cadre organique et de rang supérieur recrutés sur le plan international devraient partir à la retraite, dont 48 directeurs. Sur ce nombre, celui des départs à la retraite prévus pour les postes dits géographiques s'élève à 107, dont 41 directeurs.

14. Les départs à la retraite pour les postes dits géographiques jusqu'en décembre 2013 devraient avoir un effet sur le nombre de pays surreprésentés (six d'entre eux devraient passer dans la catégorie des pays normalement représentés) ; mais trois pays risquent de se retrouver non représentés, et cinq de devenir sous-représentés. Ces tendances seront suivies de près.

Section II – Équilibre entre les sexes au sein du personnel

15. On trouvera dans la présente section une mise à jour de la situation de l'équilibre entre les sexes au sein du Secrétariat, ainsi qu'un rapport d'étape sur l'application du Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes³, qui a pour but d'arriver d'ici à 2015 à ce que 50 % de femmes occupent des postes de la classe D-1 et de rang supérieur.

Données utilisées pour les statistiques ventilées par sexe

16. Le nombre des fonctionnaires pris en compte dans le rapport sur l'équilibre entre les sexes est plus important que celui qui est pris en compte pour le rapport sur la répartition géographique, car les statistiques ventilées par sexe comprennent tous les membres du personnel recrutés au titre d'un contrat de durée déterminée, quelle que soit la source du financement des postes, alors que les données sur la répartition géographique ne concernent que les postes dits géographiques

³ Le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes a été présenté au Conseil exécutif à sa 179^e session (avril 2008). Le texte est disponible dans son intégralité dans le document 179 EX/5 Partie I (IV).

relevant du Programme ordinaire. Ainsi, les données ventilées par sexe concernant les postes de direction comprennent les postes financés par des fonds extrabudgétaires, comme ceux des instituts.

Équilibre entre les sexes pour les postes de classe de directeur et de rang supérieur

17. Le Plan d'action énonce des mesures dans trois domaines – Recrutement, Formation/mentorat et Équilibre entre vie professionnelle et vie privée –, l'objectif étant de parvenir à la parité au niveau des cadres supérieurs en 2015.

18. Depuis le 1^{er} janvier 2010, la représentation des femmes aux échelons supérieurs a considérablement progressé, avec une augmentation de 6 points du pourcentage de femmes occupant des postes de direction (de 24 % à **30 %** au 1^{er} juin 2012).

Tableau 4 – Équilibre entre les sexes aux postes de direction, par classe, du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} juin 2012 (Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires)

	1 ^{er} janvier 2010					1 ^{er} juin 2012					Variation du pourcentage de femmes
	F	% F	H	% H	Total	F	% F	H	% H	Total	
Directeur général adjoint	-	0 %	1	100 %	1	0	0 %	1	100 %	1	0 %
Sous-Directeur général	2	20 %	8	80 %	10	5	45 %	6*	55 %	11	+25 %
D-2	7	28 %	18	72 %	25	10	40 %	15	60 %	25	+12 %
D-1	16	23 %	54	77 %	70	14	23 %	47	77 %	61	0 %
Total D	25	24 %	81	76 %	106	29	30 %	69	70 %	98	+6 %

(*) ADG/CIPT compris.

Équilibre entre les sexes parmi le personnel du cadre organique et de rang supérieur

19. Dans l'ensemble, l'UNESCO a atteint la parité entre les sexes au sein de son personnel du cadre organique (P/D). Dans les classes initiales, les femmes sont plus nombreuses que les hommes : 67 % aux classes P-1/P-2 et 54 % à la classe P-3. Dans les postes de classes P-4 et P-5, les femmes représentent respectivement 46 % et 38 % des fonctionnaires.

Tableau 5 – Équilibre entre les sexes dans les postes du cadre organique, par classe, de janvier 2010 à juin 2012 (Programme ordinaire et fonds extrabudgétaires)

	janvier 2010					juin 2012					Variation du pourcentage de femmes
	F	% F	H	% H	Total	F	% F	H	% H	Total	
Total D	25	24 %	81	76 %	106	29	30 %	69	70 %	98	+6 %
P-5	61	40 %	92	60 %	153	57	38 %	92	62 %	149	-2 %
P-4	97	44 %	122	56 %	219	105	46 %	121	54 %	226	+2 %
P-3	143	54 %	122	46 %	265	151	54 %	129	46 %	280	0 %
P-1/2	137	66 %	71	34 %	208	116	67 %	56	33 %	172	+1 %
Total P	438	52 %	407	48 %	845	429	52 %	398	48 %	827	0 %
Total D/P	463	49 %	488	51 %	951	458	50 %	467	50 %	925	+1 %

20. D'ici la fin de 2015, 48 directeurs partiront à la retraite, dont 10 femmes et 38 hommes. Ce sera l'occasion d'améliorer l'équilibre entre les sexes au niveau des postes de direction.

CONCLUSION

21. La considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes réunissant les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de compétence technique, comme prescrit à l'article VI de l'Acte constitutif de l'UNESCO. Sous réserve de cette considération primordiale, le recrutement sera effectué sur une base géographique aussi large que possible. L'objectif de l'équilibre entre les sexes doit être atteint dans ce cadre et sans préjudice du principe de la répartition géographique du personnel⁴.

22. Avec 161 nationalités représentées parmi son personnel (soit 83 % des États membres), l'UNESCO a l'un des taux de représentation les plus élevés parmi toutes les institutions spécialisées des Nations Unies. Depuis l'an 2000, le nombre de pays normalement représentés est passé de 67 à 76 en juin 2012.

23. En juin 2012, la parité hommes-femmes était atteinte pour les postes du cadre organique et de rang supérieur (P/D) (50 % de femmes/50 % d'hommes). Quant au nombre de femmes occupant des postes de direction, il a augmenté depuis qu'a débuté la mise en œuvre du Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes, passant de 24 % à 30 %. Le défi reste immense, en particulier à la classe D-1, où les femmes ne représentent que 23 %.

24. Même si le nombre de recrutements devrait être moins élevé qu'au cours des années précédentes, HRM continuera à suivre de près la répartition géographique au sein du personnel, ainsi que les niveaux de parité aux postes de direction ouverts au recrutement, et veillera à ce que des efforts constants soient déployés à cet égard, grâce à l'application des plans d'action pour la répartition géographique et la parité entre les sexes.

Action attendue du Conseil exécutif

25. Le Conseil exécutif souhaitera peut-être adopter une décision libellée comme suit :

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant la résolution 36 C/97 et sa décision 185 EX/6 (VIII),
2. Ayant examiné le document 190 EX/5 Partie IV (C),
3. Prend note de son contenu.

⁴ Résolution 34 C/82 (paragraphe 4).

ANNEXE I

Répartition géographique (1^{er} juin 2012)

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Afghanistan	AFG							2			2	4	2	=
Albanie	ALB				1			1			2	4	2	=
Algérie	DZA					2	1		4		7	4	3	+
Andorre	AND						1				1	4	2	-
Angola	AGO											4	2	O
Antigua-et-Barbuda	ATG								1		1	4	2	-
Argentine	ARG			1		3	1		1		6	5	3	+
Arménie	ARM							2			2	4	2	=
Australie	AUS					3	2	1	2		8	10	6	=
Autriche	AUT					2	1	1	1		5	6	4	=
Azerbaïdjan	AZE											4	2	O
Bahamas	BHS							1			1	4	2	-
Bahreïn	BHR								1		1	4	2	-
Bangladesh	BGD						1		1		2	5	3	-
Barbade	BRB					1					1	4	2	-
Bélarus	BLR					1	1				2	4	2	=
Belgique	BEL			3	1	3	2	2			11	7	4	+
Belize	BLZ								1		1	4	2	-
Bénin	BEN				2		1	1	1		5	4	2	+
Bhoutan	BTN						1	1			2	4	2	=
Bolivie (État plurinational de)	BOL								1		1	4	2	-
Bosnie-Herzégovine	BIH							2			2	4	2	=
Botswana	BWA				1				1		2	4	2	=
Brésil	BRA			1			1	3			5	10	6	-
Brunéi Darussalam	BRN											4	2	O
Bulgarie	BGR					3	2	3	1		9	4	2	+
Burkina Faso	BFA					1	2	1			4	4	2	=
Burundi	BDI				2		1	2			5	4	2	+
Cambodge	KHM						2		1		3	4	2	=
Cameroun	CMR				1		4	2			7	4	2	+
Canada	CAN		1		2	3	5	2	5		18	14	8	+
Cap-Vert	CPV							1			1	4	2	-
République centrafricaine	CAF											4	2	O
Tchad	TCD						1				1	4	2	-
Chili	CHL						1	1	1		3	4	3	=
Chine	CHN		1		1	2	3	1	1		9	24	15	-
Colombie	COL					1	1	1	1		4	4	3	=
Comores	COM						1		1		2	4	2	=
Congo	COG				1	1		3			5	4	2	+
Îles Cook	COK							1			1	4	2	-
Costa Rica	CRI			1		1	1				3	4	2	=
Côte d'Ivoire	CIV						1	1	3		5	4	2	+
Croatie	HRV						1		1		2	4	2	=
Cuba	CUB						1	1			2	4	2	=
Chypre	CYP							1	1		2	4	2	=
République tchèque	CZE					1		1	1		3	5	3	=

190 EX/5 Partie IV
Annexe I – page 2

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
République populaire démocratique de Corée	PRK					2					2	4	2	=
République démocratique du Congo	COD						1	1	1		3	4	2	=
Danemark	DNK			1	1	3	4				9	6	4	+
Djibouti	DJI					1					1	4	2	-
Dominique	DMA					1					1	4	2	-
République dominicaine	DOM									1	1	4	2	-
Équateur	ECU						1		1		2	4	2	=
Égypte	EGY						2	1	1		4	4	3	=
El Salvador	SLV											4	2	O
Guinée équatoriale	GNQ											4	2	O
Érythrée	ERI							1			1	4	2	-
Estonie	EST						1				1	4	2	-
Éthiopie	ETH	1				1	1	2	1		6	4	3	+
Fidji	FJI								1		1	4	2	-
Finlande	FIN				1	1	1	1	2		6	5	3	+
France	FRA		1	1	5	10	11	20	7		55	24	14	+
Gabon	GAB								1		1	4	2	-
Gambie	GMB			1			1	1	1		4	4	2	=
Géorgie	GEO							1	1		2	4	2	=
Allemagne	DEU		1			6	11	6			24	30	18	=
Ghana	GHA				1	1			1		3	4	2	=
Grèce	GRC				1		1	2	2		6	6	3	=
Grenade	GRD						1				1	4	2	-
Guatemala	GTM											4	2	O
Guinée	GIN						1	2			3	4	2	=
Guinée-Bissau	GNB						1				1	4	2	-
Guyana	GUY											4	2	O
Haïti	HTI											4	2	O
Honduras	HND							1	1		2	4	2	=
Hongrie	HUN					1				1	2	5	3	-
Islande	ISL											4	2	O
Inde	IND			1	2	2	5				10	14	9	=
Indonésie	IDN							3			3	6	4	-
Iran (République islamique d')	IRN								1		1	5	3	-
Iraq	IRQ							1			1	4	2	-
Irlande	IRL				1	3		1	2		7	5	3	+
Israël	ISR						1	2			3	5	3	=
Italie	ITA		1		1	8	7	6	1		24	20	12	+
Jamaïque	JAM							1	2		3	4	2	=
Japon	JPN			1	2	3	6	21	4		37	44	27	=
Jordanie	JOR					1	1		3		5	4	2	+
Kazakhstan	KAZ						1				1	4	2	-
Kenya	KEN						1	1			2	4	2	=
Kiribati	KIR											4	2	O
Koweït	KWT											4	3	O
Kirghizistan	KGZ								1		1	4	2	-
République démocratique populaire lao	LAO							1	1		2	4	2	=
Lettonie	LVA		1					1	1		3	4	2	=
Liban	LBN				1	2	5	1			9	4	2	+
Lesotho	LSO											4	2	O

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Libéria	LBR											4	2	O
Libye	LBY								1		1	4	2	-
Lituanie	LTU						1	1	1		3	4	2	=
Luxembourg	LUX											4	2	O
Madagascar	MDG				1	1		1			3	4	2	=
Malawi	MWI					1	1	1			3	4	2	=
Malaisie	MYS						1	1	1		3	5	3	=
Maldives	MDV					1			1		2	4	2	=
Mali	MLI		1			1	1	2			5	4	2	+
Malte	MLT								1		1	4	2	-
Îles Marshall	MHL											4	2	O
Mauritanie	MRT				1		1	1			3	4	2	=
Maurice	MUS				1	1		1			3	4	2	=
Mexique	MEX		1			4	2	3	1		11	12	7	=
Micronésie (États fédérés de)	FSM											4	2	O
Monaco	MCO				1						1	4	2	-
Mongolie	MNG				1			1			2	4	2	=
Monténégro	MNE											4	2	O
Maroc	MAR				1	2	3	3	1		10	4	2	+
Mozambique	MOZ				2		2				4	4	2	=
Myanmar	MMR						1				1	4	2	-
Namibie	NAM							1			1	4	2	-
Nauru	NRU											4	2	O
Népal	NPL						3	2			5	4	2	+
Pays-Bas	NLD				1	2	2	3	1		9	10	6	=
Nouvelle-Zélande	NZL				1		2	1			4	4	3	=
Nicaragua	NIC				1			1			2	4	2	=
Niger	NER				1	2		1	1		5	4	2	+
Nigéria	NGA						2	1			3	5	3	=
Nioué	NIU											4	2	O
Norvège	NOR				1		3	1			5	6	4	=
Oman	OMN				1						1	4	2	-
Pakistan	PAK						1	1	1		3	5	3	=
Palaos	PLW											4	2	O
Palestine	PSE							1			1	4	2	-
Panama	PAN							1			1	4	2	-
Papouasie-Nouvelle-Guinée	PNG						1				1	4	2	-
Paraguay	PRY											4	2	O
Pérou	PER					1	1	2			4	4	2	=
Philippines	PHL						1	1	3		5	5	3	=
Pologne	POL				1	1		1		1	4	6	4	=
Portugal	PRT							1	1		2	5	3	-
Qatar	QAT									1	1	4	2	-
République de Corée	KOR				1	1		1	4	3	10	11	7	=
République de Moldova	MDA							1	1		2	4	2	=
Roumanie	ROU						2	6	1		9	4	3	+
Fédération de Russie	RUS				2	1	2	1	1		7	10	6	=
Rwanda	RWA							1			1	4	2	-
Saint-Kitts-et-Nevis	KNA						1		1		2	4	2	=
Sainte-Lucie	LCA				1				2		3	4	2	=

190 EX/5 Partie IV
Annexe I – page 4

États membres	Sigle	DDG	ADG	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	Total	Max.	Min.	Situation
Saint-Vincent-et-les Grenadines	VCT											4	2	O
Samoa	WSM											4	2	O
Saint-Marin	SMR							1			1	4	2	-
Sao Tomé-et-Principe	STP							1			1	4	2	-
Arabie saoudite	SAU								1		1	6	4	-
Sénégal	SEN					1	2	4	5		12	4	2	+
Serbie	SRB						1				1	4	2	-
Seychelles	SYC						1	1			2	4	2	=
Sierra Leone	SLE				2		1				3	4	2	=
Singapour	SGP								1		1	5	3	-
Slovaquie	SVK								2		2	4	2	=
Slovénie	SVN									1	1	4	2	-
Îles Salomon	SLB											4	2	O
Somalie	SOM						1				1	4	2	-
Afrique du Sud	ZAF			1			2	2	1		6	5	3	+
Soudan du Sud	SSD											4	2	O
Espagne	ESP					6	7	2	2		17	14	8	+
Sri Lanka	LKA				1	1					2	4	2	=
Soudan	SDN					1		1	1		3	4	2	=
Suriname	SUR											4	2	O
Swaziland	SWZ						1				1	4	2	-
Suède	SWE						3				3	7	4	-
Suisse	CHE						1	1	1		3	7	4	-
République arabe syrienne	SYR					2		2			4	4	2	=
Tadjikistan	TJK											4	2	O
Thaïlande	THA								2		2	5	3	-
ex-République yougoslave de Macédoine	MKD					1	1				2	4	2	=
Timor-Leste	TLS											4	2	O
Togo	TGO					3	1				4	4	2	=
Tonga	TON				1						1	4	2	-
Trinité-et-Tobago	TTO								1		1	4	2	-
Tunisie	TUN		1		1	3		5	1		11	4	2	+
Turquie	TUR			1			1				2	6	4	-
Turkménistan	TKM							1			1	4	2	-
Tuvalu	TUV											4	2	O
Ouganda	UGA							3			3	4	2	=
Ukraine	UKR							2	1		3	4	3	=
Émirats Arabes Unis	ARE											5	3	O
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	GBR			3		3	5	5			16	25	15	=
République-Unie de Tanzanie	TZA											4	2	O
États-Unis d'Amérique	USA		1		2	8	13	11	5		40	76	46	-
Uruguay	URY					1	1	1			3	4	2	=
Ouzbékistan	UZB						2	1			3	4	2	=
Vanuatu	VUT											4	2	O
Venezuela (République bolivarienne du)	VEN											5	3	O
Viet Nam	VNM							2			2	4	3	-
Yémen	YEM							1			1	4	2	-
Zambie	ZMB						1	1			2	4	2	=
Zimbabwe	ZWE							1	1		2	4	2	=
Total		1	10	20	53	122	183	213	117	5	724			

ANNEXE II

<u>Surreprésentés</u>		<u>Normalement représentés</u>		<u>Sous-représentés</u>		<u>Non représentés</u>	
Groupe I	Belgique Canada Danemark Espagne Finlande France Irlande Italie	Groupe I	Autriche Chypre Allemagne Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord Grèce Israël Pays-Bas Norvège	Groupe I	Andorre Suisse Monaco Malte Portugal Saint-Marin Suède Turquie États-Unis d'Amérique	Groupe I	Islande Luxembourg
	Groupe II		Bulgarie Roumanie		Groupe II		Albanie Arménie Bosnie-Herzégovine Biélorus République tchèque Géorgie Croatie Lituanie Lettonie République de Moldova ex-République yougoslave de Macédoine Pologne Fédération de Russie Slovaquie Ukraine Ouzbékistan
Groupe III		Argentine	Groupe III	Chili Colombie Costa Rica Cuba Équateur Honduras Jamaïque Saint-Kitts-et-Nevis Sainte-Lucie Mexique Nicaragua Pérou Uruguay		Groupe III	Antigua-et-Barbuda Bahamas Belize Bolivie (État plurinational de) Brésil Barbade Dominique République dominicaine Grenade Panama Trinité-et-Tobago
	Groupe IV	Népal		Groupe IV	Chine Bangladesh Indonésie Iran (République islamique d') Kazakhstan Kirghizistan Myanmar Papouasie-Nouvelle-Guinée Singapour Thaïlande Turkménistan Tonga Viet Nam		Groupe IV
Groupe Va		Burundi Bénin Côte d'Ivoire Cameroun Congo Éthiopie Mali Niger Sénégal Afrique du Sud	Groupe Va		Cap-Vert Djibouti Érythrée Gabon Guinée-Bissau Namibie Rwanda	Groupe Va	
	Groupe Vb	Algérie Jordanie Liban Maroc Tunisie		Groupe Vb			Groupe Vb

<u>Surreprésentés</u>	<u>Normalement représentés</u>	<u>Sous-représentés</u>	<u>Non représentés</u>
	Maldives Mongolie Malaisie Nouvelle-Zélande Pakistan Philippines République populaire démocratique de Corée Burkina Faso Botswana République démocratique du Congo Comores Ghana Guinée Gambie Kenya Madagascar Mozambique Maurice Malawi Nigéria Sierra Leone Seychelles Togo Ouganda Zambie Zimbabwe Égypte Mauritanie Soudan République arabe syrienne	Somalie Sao Tomé-et-Principe Swaziland Tchad Bahreïn Iraq Libye Oman Palestine Qatar Arabie saoudite Yémen	
27	76	58	34

Total : 195



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Conseil exécutif

Cent quatre-vingt-dixième session

190 EX/5

Partie IV Add.

PARIS, le 8 octobre 2012
Original français

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

RAPPORT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE SUR LE SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

PARTIE IV

QUESTIONS RELATIVES AUX RESSOURCES HUMAINES

ADDENDUM

COMMENTAIRES DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE L'UNESCO (STU)

Résumé

Conformément au point 2805.7 du Manuel administratif de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur ce rapport de la Directrice générale.

Partie A

1. Le STU prend note du rapport de la Directrice générale sur l'emploi des contrats de consultant en 2011 et appuie le projet de décision contenu au paragraphe 29. Le STU souligne l'importance de ce projet de décision qui vise à corriger des anomalies concernant le personnel et les procédures et méthodes s'appliquant au recrutement des consultants ainsi qu'à l'origine géographique des consultants.
2. En premier lieu, comme cela est exprimé dans le document, le nombre total de contrats a augmenté en 2011 ce qui peut s'expliquer par la réduction des membres permanents du personnel, mais le STU s'inquiète que dans la pratique on continue à observer une augmentation des contrats de consultant pour effectuer des tâches de membres du personnel permanents toujours en poste.
3. Par ailleurs, comme indiqué dans le document, la majorité des contrats sont établis pour des périodes courtes (inférieures à trois mois) et des montants inférieurs à 10 000 dollars ce qui est conforme à la politique des ressources humaines. Néanmoins, le STU observe avec une vive préoccupation que cette politique est facilement détournée par la pratique, de cumuler des contrats consécutifs ce qui équivaut à un engagement de consultants d'une façon temporaire de longue durée, voire même quasi permanente. Le STU appelle la Directrice générale et surtout HRM à

établir un mécanisme de contrôle plus rigoureux afin de contrôler ces dérives. Le STU ne peut pas accepter que le personnel permanent, engagé sur la base de ses compétences et expériences de haut niveau à la suite d'un processus de recrutement exigeant, voit ses tâches professionnelles quotidiennes être effectuées par des consultants à leur place, aussi compétents soient-ils.

4. L'énorme disparité dans la répartition géographique des consultants est très préoccupante. Comme indiqué dans le document, au Siège 65 % de ces consultants sont originaires du groupe I. Même si la situation géographique du Siège dans un État membre du groupe I peut l'expliquer, étant donné que les tâches confiées à ces consultants ont un caractère international par la nature même de l'Organisation, le STU ne trouve aucune justification à ce que des consultants d'autres régions ne puissent être identifiés. Ce processus étant mené par les secteurs et services eux-mêmes, le STU demande à nouveau qu'HRM et la Directrice générale intensifient la surveillance dans ce domaine.

5. Enfin, le réengagement d'anciens ou récents retraités en tant que consultants n'est pas acceptable pour le STU. En effet, ces personnes ont certes des compétences et des connaissances de l'Organisation, mais le fait qu'elles soient engagées pose un obstacle à l'utilisation des compétences existantes chez les membres du personnel ainsi qu'au développement de leur carrière et cela n'est pas dans l'intérêt de l'Organisation car la relève n'est pas assurée et la mémoire institutionnelle s'en trouve menacée.

Partie B – Premier bilan de la Stratégie de gestion des ressources humaines et du Plan d'action correspondant (2011-2016)

6. Le STU se félicite d'une bonne coopération avec HRM dans la consultation et l'établissement des différentes politiques du personnel jusqu'à maintenant ainsi que de la stratégie de gestion des ressources humaines et du Plan d'action correspondant (2011-2016). Cependant, le STU appelle à un meilleur contrôle des politiques afin qu'elles ne soient pas contournées par des arrangements tels que dérogation ou non-respect des règles au vu de la décentralisation de la gestion des ressources humaines vers des Secteurs, services ou bureaux.

7. En ce qui concerne le rapport d'étape tel que présenté aux paragraphes 3 à 8 de la partie B du document, le STU souhaite souligner que la crise financière de l'Organisation peut effectivement avoir une incidence sur l'application de la politique, mais elle ne peut en aucun cas justifier le manque de progrès dans la mise en œuvre des vraies mesures de gestion du personnel qui n'ont pas d'incidence financière.

8. Le document mentionne le lancement réussi du nouveau système de recrutement électronique baptisé « carrières » en juin 2012 visant à réduire le temps du processus de recrutement et à faciliter la gestion des candidatures. Cependant, le processus de décision étant toujours mené de façon décentralisée dans les différents secteurs et services de l'Organisation, le STU ne voit pas comment la transparence dans le recrutement et le contrôle des violations des règles et procédures établies seraient améliorés par ce système. Ceci reste une des plus grandes préoccupations ainsi qu'un grand facteur de démotivation du personnel.

9. La mise en place de descriptions de poste génériques pourrait sembler une façon de faciliter la polyvalence et mobilité professionnelles du personnel. Cependant, plusieurs problèmes se posent. Tout d'abord, les descriptions de postes génériques n'existent pour l'instant que dans un seul secteur de programme et en partie dans un autre ce qui crée une disparité dans l'Organisation. Deuxièmement, les descriptions de postes génériques ont été établies par les managers et AO des secteurs (certes validées par HRM) mais sans aucune ou peu de consultations avec le personnel concerné. Troisièmement, et plus important encore, les descriptions de postes génériques dans les secteurs de programme sont par nature contradictoires avec la nature même des fonctions de spécialistes de programme pour lesquelles ces personnes ont été recrutées par l'Organisation sur la base de leurs spécialisations et compétences. Le STU ne comprend pas comment un spécialiste en matière d'éducation de base, par exemple, pourrait

du jour au lendemain devenir un spécialiste en matière de patrimoine culturel ? À moins que, comme le STU et d'autres parties prenantes le craignent, on cherche à avoir une Organisation purement administrative ayant davantage besoin de gestionnaires de programmes généraux que de spécialistes sur des questions thématiques et intellectuelles. Cette dérive risque de changer profondément le mandat même de l'Organisation. Le STU n'est pas opposé au principe de descriptions de postes génériques pour certaines fonctions administratives, mais ceci doit se faire en concertation avec les associations du personnel et le personnel concerné lui-même, et non présenté comme un fait accompli.

10. Sur la question de l'évaluation des compétences, le STU s'inquiète du fait que celle-ci semble uniquement reposer sur un outil « prêt à l'emploi » qui ne sera opérationnel qu'en 2014 alors que, dans le contexte de crise qui va certainement nécessiter des redéploiements de personnel dans des postes et fonctions différents où ils seront le plus utiles pour l'Organisation, la mise en place rapide d'un mécanisme de bilan de compétences efficace s'impose. Comment redéployer du personnel sans connaître en détail leurs compétences ? Pour ceci, le STU préconise qu'HRM organise un système manuel d'évaluation des compétences si la mise en place de l'outil informatique n'est pas possible avant 2014.

11. Le STU accueille avec satisfaction la mise en place d'un système d'évaluation des performances à 90, 180 et 360° car les performances de ceux qui prennent des décisions au nom de l'Organisation devraient également être évaluées.

12. Concernant la politique de mobilité, le STU remercie HRM pour la clarification apportée sur la différence entre les termes « mobilité » et « redéploiement ». Compte tenu de la crise financière de l'Organisation, le STU prend note qu'une nouvelle politique de mobilité sera mise en place vers le début de 2013. Cependant, les exigences du STU restent les mêmes que par le passé, c'est-à-dire la transparence et le respect des règles en vigueur dans les décisions des managers et surtout le contrôle effectif de celles-ci par HRM.

13. Le STU s'inquiète du fait que les activités de formation ne soient prévues qu'en 2014-2015. Dans le contexte de crise où le redéploiement de certains membres du personnel pourrait nécessiter une formation, la priorité devrait être accordée à ces personnes susceptibles de redéploiement.

Partie C – Répartition géographique et équilibre entre les sexes au sein du personnel du Secrétariat

14. Conscients que les décisions sur le recrutement sont la prérogative de la Directrice générale, le STU continue néanmoins à s'inquiéter du déséquilibre dans la répartition du personnel par groupe régional. Comme indiqué dans le paragraphe 11 de la partie C du document, deux groupes en particulier (III et IV) sont largement sous-représentés au sein du Secrétariat. Plus préoccupant encore sont le déséquilibre des groupes régionaux par niveau de fonctions et notamment au niveau des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur et la prédominance du groupe I dans ces postes. D'une façon générale, le STU a observé dernièrement que, malgré la réduction globale des recrutements, une majorité des fonctionnaires de haut niveau recrutés à l'externe est issue du groupe I ce qui pose le double problème du déséquilibre géographique ainsi que du développement de carrière à l'interne.

15. La même inquiétude concernant le déséquilibre s'applique à la répartition par sexe, même si une amélioration est à constater.