



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

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

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

# Rapport du Directeur général sur l'exécution du programme (34 C/5) (1<sup>er</sup> janvier 2008 – 30 juin 2009)

## Gestion des ressources humaines

### Titre III - Soutien de l'exécution du programme et administration

#### Paragraphe 13004

#### III.C – Gestion des ressources humaines

Budget ordinaire : Activités (arrondi au millier de dollars)	
Planifié : 17 891	Effectif : 13 340

Résultats escomptés du 34 C/5	Réalisations	Défis/enseignements tirés	Rapport Coût-efficacité	Durabilité
Achèvement et exécution de la deuxième phase de la stratégie à moyen et à long terme relative à la dotation en personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Accord de performance pour le personnel de direction a été mis en œuvre en janvier 2008 et couvre l'exercice biennal 2008-2009.</li> <li>Le programme de promotion au mérite a été mis en œuvre en 2008.</li> <li>Le CD-ROM d'auto-apprentissage obligatoire intitulé « Diriger le personnel avec confiance » a été lancé en avril 2008. Il comporte sept modules destinés à aider les responsables à assumer leurs principales fonctions de direction dans le cadre des pouvoirs accrus qui leur sont délégués en matière de gestion des ressources humaines.</li> <li>Une formation a été organisée à l'intention du personnel hors Siège sous la forme de deux ateliers destinés aux AO, en mai 2008 (Jamaïque) et juin 2009 (Mozambique). Un atelier de formation institutionnelle destiné au personnel hors Siège a été organisé à Beyrouth en janvier 2009.</li> <li>Un examen et une analyse des arrangements contractuels actuels ont été menés et des propositions ont été faites en vue d'une consultation avec la direction et l'ACPP.</li> <li>Des profils de poste et avis de vacance génériques ont été établis pour les spécialistes du programme (P/NPO) dans les bureaux nationaux et multipays. Un examen de cette fonction est en cours au Secteur de l'éducation, notamment en ce qui concerne la définition des compétences et l'élaboration de descriptions de poste génériques.</li> <li>Un examen de la fonction de NPO portant sur la définition des attributions essentielles, ainsi que sur l'identification et l'élaboration de profils et de compétences génériques, est en cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il est encore trop tôt pour une évaluation.</li> <li>Évaluation entreprise par IOS.</li> <li>Il est encore trop tôt pour une évaluation : l'examen s'achèvera d'ici la fin 2009.</li> </ul>	<p>Une analyse des coûts sera entreprise avant qu'il soit décidé de modifier le cadre régissant les arrangements contractuels.</p>	<p>Le Directeur général avait demandé que tous les responsables suivent cette formation obligatoire avant octobre 2008. Globalement, au 31.10.08, le taux de participation était de 56 % au Siège et de 72 % pour les superviseurs/responsables des unités hors Siège. HRM adressera un rappel aux secteurs/bureaux afin de veiller à ce que les instructions du Directeur général soient pleinement suivies.</p>

Résultats escomptés du 34 C/5	Réalizations	Défis/enseignements tirés	Rapport Coût-efficacité	Durabilité
Répartition géographique plus équitable et amélioration de l'équilibre entre les sexes, en particulier de la représentation des femmes aux postes de haut niveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des mécanismes sont en place pour assurer le suivi des départs à la retraite ; les responsables doivent lancer la procédure de recrutement au moins six mois avant le départ à la retraite du titulaire.</li> <li>Le Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes, qui fixe un objectif de 50 % de femmes aux niveaux supérieurs d'ici à 2015, a été approuvé et mis en œuvre. HRM rend régulièrement compte au Conseil exécutif des mesures qui sont prises.</li> </ul>			Lancement en temps opportun, avec les secteurs/bureaux, du suivi des postes appelés à devenir vacants pour cause de départ à la retraite.
Mobilité géographique du personnel international du cadre organique entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mobilité géographique applicable à l'ensemble du personnel international du cadre organique a été rendue effective au 1<sup>er</sup> octobre 2008. HRM a mis au point une politique révisée en matière de mobilité géographique ainsi que des mesures d'accompagnement et a procédé à l'estimation des coûts qu'engendrerait leur mise en œuvre.</li> <li>Le Conseil exécutif a approuvé la stratégie de mise en œuvre de la mobilité géographique présentée par le Directeur général à sa 181<sup>e</sup> session (avril 2009).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il est encore trop tôt pour une évaluation.</li> </ul>	Une analyse des coûts a été soumise avec les propositions.	
Harmonisation du cadre directeur en matière de ressources humaines avec le cadre commun des Nations Unies	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les nouveaux arrangements contractuels pour les consultants et les contractants individuels ont été publiés en juillet 2008. La politique prévoit des principes directeurs clairs sur les processus de sélection, d'attribution des contrats et d'évaluation des consultants.</li> <li>La révision du volume du Manuel administratif consacré aux ressources humaines est en cours - HRM a mis au point un outil en ligne facile à utiliser pour mettre à jour les chapitres du Manuel et faire en sorte qu'ils forment un tout cohérent avec le Règlement du personnel et les dispositions actuellement en vigueur. Ce nouvel outil améliorera l'efficacité des opérations liées aux ressources humaines. Les chapitres révisés seront mis en ligne progressivement. Cette opération devrait être achevée d'ici novembre 2009.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le recours aux consultants et contrats d'honoraires a été clarifié par le biais de procédures et de principes directeurs clairs sur les processus d'attribution des contrats individuels.</li> <li>Il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact.</li> </ul>		
Élaboration et mise en œuvre de la deuxième phase du Système intégré de gestion des ressources humaines (STEPS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les modules « Opérations paie » et « Administration du personnel » (Phase I) sont désormais opérationnels.</li> <li>La remise à niveau technique de STEPS a été achevée.</li> <li>Des actions sont en cours pour stabiliser la Phase I et organiser le déroulement des travaux d'ici fin décembre 2009.</li> </ul>			

Résultats escomptés du 34 C/5	Réalizations	Défis/enseignements tirés	Rapport Coût-efficacité	Durabilité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre de la Phase II de STEPS sous réserve des fonds disponibles (à vérifier) en 2010-2011.</li> </ul>			<p>La mise en œuvre de la Phase II de STEPS en 2010-2011 dépendra de la disponibilité de fonds.</p>
<p>Mise en œuvre de la politique d'apprentissage et de perfectionnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le programme de formation interne pour 2008-2009 a été élaboré et approuvé par le Directeur général.</li> <li>Les activités de formation sont mises en œuvre conformément au programme de formation approuvé.</li> <li>HRM a conçu et appliqué en 2008 un programme d'initiation (comprenant des séances d'information individuelles, une formation institutionnelle et un CD-ROM) à l'intention des nouvelles recrues. Trois cours de formation ont été organisés hors Siège (à Hanoi, Brazzaville et Quito) en 2008. Des formations institutionnelles ont eu lieu en janvier (Jakarta), mars (Santiago) et mai (Dakar) 2009.</li> <li>D'autres cours ont été organisés depuis janvier 2009 : une formation aux BCP/PNUAD pour les directeurs de bureaux hors Siège et un programme révisé d'orientation et d'information pour toutes les nouvelles recrues du cadre organique (dans le cadre du Programme de formation institutionnelle).</li> <li>Dans le cadre du Plan d'action de l'UNESCO pour la parité entre les sexes, HRM a lancé une enquête afin que les membres féminins du personnel de rang P-3 à P-5 aident à identifier les besoins d'apprentissage et de formation qu'il convient de prendre en compte pour élaborer des programmes permettant de rendre les femmes plus compétitives pour les postes de direction. Un programme de formation est en cours d'élaboration pour la fin de l'année 2009.</li> <li>Quelque 500 personnes se sont inscrites aux cours de langues qui ont débuté en octobre 2008.</li> <li>Une formation en ligne est en cours d'élaboration pour l'intégration des questions relatives à l'égalité entre les sexes et devrait être achevée d'ici la fin 2009.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la suite d'une évaluation externe du programme LCMP, ce programme de formation est en pleine refonte pour y inclure, entre autres, la gestion des risques et les questions d'égalité entre les sexes.</li> </ul>		
<p>Mise en œuvre du programme de déontologie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Responsable du Programme de déontologie (P-5) nouvellement recruté intégrera l'UNESCO en août 2009.</li> </ul>			