



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

# Conseil exécutif

## Deux cent-onzième session

211 EX/5.II.C.INF Add.  
PARIS, le 9 avril 2021  
Anglais et français seulement

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

### SUIVI DES DÉCISIONS ET RÉOLUTIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF ET LA CONFÉRENCE GÉNÉRALE À LEURS SESSIONS ANTÉRIEURES

#### PARTIE II

#### QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

#### ADDENDUM

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

#### C. Transformation stratégique de l'UNESCO

Conformément au Point 9.2.E.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, le Syndicat du personnel de l'UNESCO (STU) présente ses commentaires sur le rapport de la Directrice générale.

1. Le STU prend note des progrès dont il est rendu compte dans le document 211 EX/5.II.C.INF et regrette qu'il n'y soit pas fait mention de manière exhaustive du rôle du personnel en tant qu'acteur clé de la transformation stratégique de l'UNESCO et de la politique de mobilité comme faisant partie intégrante de celle-ci.
2. **Données relatives à la mobilité** : Pour évaluer l'importance de la mobilité et mesurer le succès des politiques et exercices en matière de mobilité, il est fondamental d'établir des indicateurs de résultats valables et des mécanismes de suivi. Or, si la mobilité a fait l'objet de discussions et a été mise en avant à plusieurs reprises, il y a étonnamment peu de données collectées et publiées à son sujet, notamment en ce qui concerne les instruments disponibles pour en mesurer l'application effective et l'impact, les domaines fonctionnels concernés, les questions relatives au genre et la durée des affectations qui ne sont pas des transferts. En l'absence d'un ensemble de données, il est impossible d'évaluer les tendances, d'identifier les obstacles, d'interpréter les implications des schémas en matière de genre et des résultats divergents entre organisations similaires, ainsi que de contribuer à l'interprétation de l'adéquation globale des dispositions actuelles. Les exercices de mobilité antérieurs ont montré que la mobilité était déterminée par les propres besoins de chaque membre du personnel et qu'elle ne résultait pas d'une stratégie planifiée s'inscrivant dans une politique globale, mais du souhait d'un individu d'être affecté à de nouvelles fonctions ou à un nouveau lieu. Ainsi, la mobilité est actuellement administrée par l'Organisation mais elle n'est pas encadrée par elle.



Job: 202101283

3. **Dimension de genre d'une mobilité encadrée** : Il ne fait aucun doute que des progrès importants ont été réalisés au niveau macro-organisationnel grâce à diverses mesures visant à garantir que les pratiques de recrutement et de sélection soient mises en œuvre dans des conditions d'égalité. Cependant, l'existence de préjugés subtils et le manque de transparence des pratiques peuvent encore avoir un impact considérable sur les décisions concernant les femmes candidates à la mobilité. De plus, il n'est pas tenu compte des spécificités des femmes lorsqu'elles prennent part aux exercices de mobilité (famille, santé, etc.). L'Organisation devrait essayer d'évaluer s'il existe des facteurs qui ont un impact sur la participation des femmes aux exercices de mobilité et qui devraient donc être pris en considération dans la formulation des politiques ou autres mesures correspondantes.

4. **Doubles carrières et mobilité du personnel** : La difficulté qu'éprouvent les conjoints des membres du personnel expatriés pour poursuivre leur carrière est l'un des principaux obstacles à surmonter pour pouvoir recruter le personnel le plus qualifié et promouvoir la mobilité du personnel. L'Organisation, en consultation et en étroite coopération avec les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies, devrait porter à l'attention des autorités des pays hôtes la nécessité de faciliter l'accès aux marchés du travail locaux des conjoints des membres du personnel d'organisations internationales en leur délivrant, notamment, des permis de travail ou en adoptant des dispositions similaires.

5. **Concilier les besoins de l'Organisation et ceux du personnel** : Le STU estime qu'il y a un réel besoin d'améliorer le dialogue entre le personnel et l'Administration. L'exclusion du personnel des discussions en vue de la mise en place de politiques globales de gestion des ressources humaines, notamment en matière de mobilité du personnel, ne peut que conduire à un échec, comme observé par expérience dans plusieurs organismes du système des Nations Unies.

6. Le STU attend avec intérêt de pouvoir discuter plus avant avec HRM des modalités du prochain exercice de mobilité, à la lumière des recommandations d'IOS.