



**unesco**

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

# 220 EX/5.III.B Add.2

## Conseil exécutif

Deux cent vingtième session

PARIS, le 10 octobre 2024  
Original anglais

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 III

#### QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

#### ADDENDUM 2

#### COMMENTAIRES DE L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DU PERSONNEL DE L'UNESCO (AIPU)

##### Résumé

##### **B. Viabilité du dispositif hors Siège**

Conformément au point 9.2.7 du Manuel des ressources humaines de l'UNESCO, l'Association internationale du personnel de l'UNESCO (AIPU) présente ses commentaires sur les questions relatives à la gestion (document 220 EX/5.III.B).

1. En ce qui concerne la viabilité du dispositif hors Siège (220 EX/5.III.B), tout en saluant la raison d'être de la nouvelle structure à deux niveaux du dispositif hors Siège, approuvée par le Conseil exécutif à sa 215<sup>e</sup> session, l'AIPU estime que la mise en œuvre de la Phase II de la stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde devrait aussi être l'occasion de régler les problèmes qui se posent depuis longtemps en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de droits du personnel.

2. En particulier, il est primordial que les associations du personnel soient pleinement associées à la coordination avec les parties prenantes assurée actuellement par HRM afin d'élaborer des orientations en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de soutenir le processus, qui constitue une action prioritaire dans le cadre de la Stratégie des ressources humaines pour 2023-2027. Il est essentiel que les connaissances et l'expérience du personnel soient mises à profit pour étayer une gestion prévisionnelle des besoins en personnel plus juste, plus efficace et



Job: 2403187F

durable. Cela passera nécessairement par une consultation globale et inclusive de l'ensemble des parties prenantes, à commencer par les membres du personnel, afin de consolider les bases permettant d'améliorer l'organisation des carrières, l'apprentissage et la prospection de talent, la planification de la relève et la mobilité. Il en va de même pour le dialogue coordonné par PAX entre le Siège et les bureaux hors Siège. Pour enrichir le dialogue en prenant connaissance directement des difficultés et des succès rencontrés sur le terrain, le processus devrait être aussi inclusif et représentatif que possible, et ne pas se limiter aux directeurs de bureaux hors Siège. Nous recommandons à cette fin de mener des dialogues à l'échelle des bureaux pour permettre une large participation du personnel, et dont les résultats pourront alimenter le dialogue interne de plus haut niveau.

3. Compte tenu de la nécessité d'agir avec des ressources limitées, la question de l'utilisation optimale de l'enveloppe de 20 millions de dollars allouée à la réforme du dispositif hors Siège reste ouverte. Le document indique par exemple que 60 postes seront créés pour renforcer les effectifs des bureaux, ce qui soulève la question de la viabilité du financement de ces créations nettes. Nous devons insister sur l'impérieuse nécessité d'allouer ces ressources supplémentaires en s'attachant en premier lieu à régulariser la situation des engagements de courte durée et précaires. Le document de l'Administration évoque à juste titre la nécessité d'une mise en œuvre équitable de la réforme du dispositif hors Siège, et la question du personnel temporaire est clairement une question d'équité. Par ailleurs, un souci d'efficacité s'impose : pour mettre en œuvre correctement la réforme, c'est-à-dire conserver et renforcer la capacité d'exécution dans le cadre du changement, l'UNESCO doit s'appuyer sur les personnes qui possèdent une précieuse expertise interne et ont fait preuve d'un engagement sans faille à l'égard de la mission de l'UNESCO.

4. En ce qui concerne la proposition de création nette de 60 postes, l'AIPU s'inquiète également du ratio entre les postes chargés du programme et les postes d'appui et de liaison, et estime que l'Administration devrait expliquer sur quelle base le ratio proposé a été établi ou calculé. En effet, sachant que 43 % des postes proposés sont consacrés aux fonctions d'appui et de liaison et que seuls 57 % des postes sont consacrés au programme, on peut se demander si la réforme du dispositif hors Siège est réellement efficace ou non, puisqu'elle était censée produire des synergies et des économies d'échelle qui permettraient à l'UNESCO de gagner en efficacité sur le plan de l'exécution du programme au niveau des pays.

5. L'AIPU s'inquiète également du fait que l'intégration de l'action des bureaux hors Siège au reste de l'Organisation n'est pas toujours claire et semble plutôt cloisonnée, ce qui pose de sérieux problèmes pour la mobilité du personnel entre les bureaux hors Siège et d'autres unités de l'UNESCO. Ainsi, les instituts de catégorie 1 et les unités de programme décentralisées (comme l'Académie mondiale des sciences pour l'avancement de la science dans les pays en développement – TWAS), qui font partie intégrante de l'Organisation, ne sont pas mentionnés. Cela contredit directement l'ambition du document visant à présenter aux États membres la « stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde (2024-2025) ».

6. De même, le document cite les secteurs, mais leur rôle n'apparaît jamais comme essentiel ou déterminant dans la conception et la mise en œuvre des actions menées à bien par les bureaux hors Siège. Dans une certaine mesure, le document se lit comme un rapport portant sur une section de PAX et non sur la façon dont l'UNESCO dans son ensemble déploie sa présence dans le monde. Par exemple, alors même que les bureaux régionaux sont appelés à devenir pleinement multisectoriels, il n'existe pas de délimitation claire des rôles joués à la fois par les secteurs et par BSP pour garantir que cette dimension clé de la réforme soit correctement menée à bien. Exprimant à nouveau notre préoccupation concernant la gestion optimale de la mobilité du personnel, nous notons que le document aborde la question en lien avec la gestion des ressources humaines, mais il est clair que la politique relative à la mobilité ne peut porter ses fruits sans une approche intégrée de l'ensemble des entités gérées par le Secrétariat sur le terrain et sans une intégration de leur action au niveau des programmes.

PARIS, le 7 août 2024  
Original anglais

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 III

#### QUESTIONS RELATIVES À LA GESTION

##### Résumé

##### **B. Viabilité du dispositif hors Siège**

En application de la décision 217 EX/4.III sur la viabilité du dispositif hors Siège et de la décision 219 EX/18 sur le rapport annuel 2023 de la Division des services de contrôle interne (IOS), la Directrice générale rend compte ci-après de la mise en œuvre de la Phase II de la stratégie globale concernant la présence de l'UNESCO dans le monde pour l'exercice biennal 2024-2025.

Décision requise : paragraphe 24.

1. En vertu de sa décision 215 EX/5.III.A, le Conseil exécutif a approuvé la nouvelle organisation du dispositif hors Siège de l'UNESCO, qui repose sur un système uniforme à deux niveaux. La réorganisation offre une structure rationalisée propice à une plus grande efficacité de l'obligation redditionnelle, des lignes hiérarchiques et des responsabilités, et à une meilleure adéquation avec les structures et pratiques en vigueur au sein du système des Nations Unies.

2. Dans sa décision 217 EX/4.III, le Conseil exécutif a également pris note de la réorganisation du dispositif hors Siège de l'UNESCO, composé de 20 bureaux régionaux, 30 bureaux de pays et quatre bureaux de liaison, ainsi que des rôles et fonctions des différentes entités et du coût indicatif de cette réorganisation.



3. Au cours de la Phase I de la stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde (2022-2023), plusieurs ajustements immédiats ont été effectués en fonction du budget et des effectifs définis dans le cadre du 41 C/5. Le présent document porte sur la Phase II de la stratégie, qui couvre la période 2024-2025 et vise à mettre en œuvre la stratégie grâce aux ressources allouées dans le cadre du 42 C/5. En effet, pour remédier aux insuffisances relevées par les évaluations, telles que la présence inégale de l'UNESCO sur le terrain et les lacunes en matière d'expertise, de mise en œuvre du programme et de supervision, la Directrice générale a décidé d'augmenter de 20 millions de dollars des États-Unis les ressources consacrées au dispositif hors Siège dans le 42 C/5 par rapport au 41 C/5. Afin de renforcer l'exécution du programme, cette augmentation financera la création de postes hors Siège, notamment la création de postes de spécialistes de programme couvrant la conception et la mise en œuvre des programmes. En consacrant davantage de ressources aux opérations sur le terrain, cette décision est conforme à la priorité qui est faite de la réforme du dispositif hors Siège.

## **I. MISE EN ŒUVRE DE LA PHASE I DE LA STRATÉGIE GLOBALE POUR LA PRÉSENCE DE L'UNESCO DANS LE MONDE**

4. Pour permettre à l'Organisation de mieux répondre aux besoins des États membres, il a été proposé de procéder à une série d'ajustements immédiats dans le cadre des ressources disponibles, conformément aux recommandations des évaluations et des audits du dispositif hors Siège. Ces ajustements ont été présentés en détail dans le document [209 EX/5.II.B](#). L'approbation de la structure à deux niveaux du dispositif hors Siège par le Conseil exécutif à sa 215<sup>e</sup> session (2022) a constitué une étape importante, ouvrant la voie à la mise en œuvre de ces ajustements immédiats dès 2023, ce qui a contribué à l'avancement général du processus.

5. La mise en œuvre de plusieurs ajustements cruciaux a déjà commencé, et certains sont déjà sur le point d'être achevés. La mise en œuvre des ajustements restants sera accélérée pour pouvoir être terminée d'ici à la fin de 2024, au titre de la Phase II de la stratégie globale. Ainsi, le cadre de gestion et de responsabilité est presque achevé, et le recensement des lacunes en matière de capacités a commencé dans le contexte d'une gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel.

6. Les ajustements déjà appliqués sont les suivants :

- **Transformation des bureaux régionaux thématiques** : les bureaux régionaux thématiques ont été restructurés en bureaux régionaux qui couvrent l'ensemble du mandat de l'Organisation.
- **Poursuite des initiatives et programmes régionaux** : les initiatives et programmes régionaux continuent d'être mis en œuvre par les bureaux régionaux qui étaient responsables de leur coordination dans le cadre de l'ancienne structure.
- **Équilibre fonctionnel entre les bureaux régionaux** : amélioration progressive des capacités, grâce au redéploiement du personnel, dans les régions où les secteurs de programme ne sont pas uniformément répartis. En 2023, un nombre limité de mesures de mobilité ont été appliquées conformément aux stratégies des secteurs. Cela est dû en partie au fait que le Secrétariat concentrait ses efforts sur l'élaboration du 42 C/5, qui prévoyait que les renforcements sur le terrain se dérouleraient dans le cadre du processus de la Phase II.
- **Coordination avec les structures régionales de développement et de coopération** : un bureau régional par région a été désigné pour assurer la coordination avec les structures régionales de développement et de coopération, y compris celles du système des Nations Unies.
- **Formation à l'intention des cadres supérieurs des bureaux hors Siège** : les cadres supérieurs des bureaux hors Siège ont participé à un programme de formation visant à renforcer leurs capacités de gestion et d'encadrement et comportant des sessions sur la gestion du changement, la gestion des conflits, la délégation et le retour d'information. Le programme de formation est complété par un exercice d'évaluation à 360°, qui fournit

un retour d'information sur 15 domaines de compétence en matière de gestion. **En outre, le Bureau de l'éthique a organisé des ateliers de formation au leadership éthique à l'intention de tous les directeurs et chefs des bureaux hors Siège de l'UNESCO. Les ateliers ont porté sur la promotion d'activités sur l'éthique et ses valeurs, d'une culture de la prise de parole et d'un leadership éthique visible.**

### III. MISE EN ŒUVRE DE LA PHASE II DE LA STRATÉGIE GLOBALE POUR LA PRÉSENCE DE L'UNESCO DANS LE MONDE (2024-2025)

7. La Phase II est axée sur la mise en œuvre et l'achèvement de la stratégie, ainsi que sur la finalisation des initiatives lancées au cours de la Phase I, conformément au cadre stratégique du 42 C/5. Elle tient compte des demandes du Conseil exécutif d'accroître l'efficacité et l'efficacité de la communication et de rationaliser le flux d'informations entre le dispositif hors Siège et le Siège, ainsi que de sa décision prise à sa 219<sup>e</sup> session de faire avancer la réforme du dispositif hors Siège. Cela suppose de donner la priorité à trois initiatives clés : définir clairement les responsabilités et les obligations redditionnelles des bureaux hors Siège, réviser les stratégies nationales et régionales et créer des stratégies coordonnées en matière d'effectifs, adaptées aux exigences particulières du terrain.

8. **Cadre d'application du principe de la responsabilité à la gestion** : l'harmonisation de la chaîne des responsabilités a été expliquée de manière générale dans le document [217 EX/4.III](#) : les 20 directeurs des bureaux régionaux et les quatre directeurs des bureaux de liaison relèvent du Sous-Directeur général pour la priorité Afrique et les relations extérieures (ADG/PAX), tandis que les directeurs et chefs des bureaux de pays relèvent du Directeur du bureau régional auquel ils sont rattachés<sup>1</sup>. Si le Cadre global d'application du principe de la responsabilité à la gestion est clair, la clé de la réussite résidant dans le détail, il est essentiel, pour garantir son efficacité, de définir précisément les responsabilités à la fois des bureaux hors Siège et du Siège. Ce cadre doit garantir l'harmonisation des processus opérationnels entre les secteurs, malgré le fait que tous les secteurs ne disposent pas des mêmes ressources financières et humaines. Il sera finalisé en temps voulu.

9. **Lignes directrices pour les stratégies régionales et nationales** : Dans le cadre de la réorganisation du dispositif hors Siège de l'UNESCO, de la nouvelle nature multisectorielle des bureaux régionaux et du renforcement des relations entre les bureaux régionaux et les bureaux de pays, un processus de consultation visant à élaborer des modèles de stratégies multisectorielles régionales et nationales est en cours. Ces modèles visent à : (i) définir clairement les priorités de l'UNESCO dans une région ou un pays donné ; (ii) assurer l'alignement des priorités des bureaux sur les priorités nationales et régionales, ainsi que sur les stratégies de l'Organisation, en particulier la [Stratégie à moyen terme pour 2022-2029](#) (41 C/4) et le Programme et budget quadriennal (documents 42 C/5 et 43 C/5) ; et (iii) mettre en évidence l'avantage comparatif et les points forts de l'UNESCO dans un contexte donné.

10. Une série d'entretiens semi-structurés a été menée avec plusieurs bureaux hors Siège et les services internes responsables au Siège. Les attentes et les commentaires recueillis lors de ces entretiens ont contribué à l'élaboration d'orientations et d'un modèle modulaire léger et adaptable à ce type de documents.

11. Les prochaines étapes comprennent d'autres consultations internes afin de garantir les synergies et l'adhésion à l'échelle de l'Organisation. La version finale des orientations pour les documents stratégiques régionaux et nationaux devrait être prête d'ici à la fin de 2024. Ce calendrier permettra aux bureaux hors Siège d'élaborer leurs documents conformément aux axes stratégiques du Programme et budget (C/5), couvrant une période de quatre ans.

<sup>1</sup> Une chaîne de responsabilités particulière a été établie pour le Bureau de l'UNESCO à Brasilia, qui, en raison de l'importance des fonds auto-bénéficiaires gérés, relève également de l'ADG/PAX.

12. **Gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel** : un processus de gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel a été lancé et constitue une action prioritaire dans le cadre de la Stratégie des ressources humaines pour 2023-2027. Dans ce contexte, et dans le cadre du processus du 43 C/5, HRM élabore de nouvelles lignes directrices pour l'harmonisation des profils d'emploi, la composition des effectifs (y compris les classes et les rapports hiérarchiques) et l'utilisation appropriée des arrangements contractuels (qui doivent prendre en considération le devoir de protection des effectifs). Une unité spécialisée a été créée au sein de HRM pour assurer la coordination avec les parties prenantes de l'Organisation afin d'élaborer des orientations en matière de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de soutenir le processus. La gestion prévisionnelle jettera également les bases d'une approche plus coordonnée et plus globale de la planification de la relève, de la mobilité, de l'organisation des carrières, de l'apprentissage et de la prospection de talents.

13. Afin de garantir la cohérence et l'équité, et de faciliter la mobilité du personnel et donc son évolution de carrière, les profils d'emploi sont actuellement révisés et les descriptions de poste correspondantes sont en cours d'harmonisation à travers le dispositif hors Siège. Cela permettra de normaliser les attentes et les responsabilités, de réduire les disparités et d'améliorer la collaboration. Des plans détaillés de dotation en effectifs seront élaborés pour les bureaux hors Siège et viseront l'équilibre des charges de travail et l'équité. L'exercice doit toutefois laisser une marge de manœuvre en fonction du contexte dans lequel opère un bureau de pays donné. Cela impliquera une évaluation minutieuse par les parties prenantes (notamment les directeurs de bureau, les secteurs de programme et les services internes concernés) des besoins de chaque bureau et des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs fixés tout en prévenant les inégalités et en maintenant l'équité à travers le dispositif.

Les autres initiatives clés de la Phase II comprennent :

14. **Renforcer la collaboration entre les bureaux hors Siège et le Siège** : La Division de la coordination hors Siège, au sein du Secteur de la priorité Afrique et des relations extérieures (PAX), a lancé en mai 2024 une série de dialogues entre le Siège et les bureaux hors Siège qui améliorera la discussion sur différents sujets en favorisant une communication ouverte, en promouvant la compréhension mutuelle et en garantissant l'alignement sur les objectifs et les stratégies. Ces dialogues créent un cadre structuré mais flexible pour partager des idées, aborder des préoccupations et résoudre des problèmes de manière collaborative. Des échanges réguliers permettent au Siège de prendre connaissance directement des difficultés et des succès rencontrés sur le terrain, tandis que les bureaux hors Siège bénéficient d'un accès direct aux dirigeants et aux ressources de l'Organisation. Les directeurs de bureau hors Siège sont également représentés (à tour de rôle) au sein du Groupe de coordination du Programme interne qui vient d'être relancé. Cette interaction permanente vise à combler les lacunes, à mettre les initiatives en adéquation avec la vision plus large de l'UNESCO et à adapter les stratégies à partir d'un retour d'information en temps réel, ce qui permet en fin de compte de renforcer la cohérence et l'efficacité des opérations à tous les niveaux de l'Organisation.

15. Au moment de la publication du présent document, cinq dialogues auront eu lieu sur des questions liées aux ressources humaines, le Sommet de l'avenir, l'engagement des bureaux hors Siège à l'appui des priorités de l'UNESCO relatives à la culture et aux situations d'urgence, la stratégie de mobilisation de ressources, ainsi qu'un dialogue interactif sur le Projet de programme et de budget pour 2026-2029 (43 C/5). Les dialogues qui se dérouleront sur le reste de l'année 2024 porteront sur l'amélioration et l'harmonisation de la communication, la mise en œuvre du cadre de priorités (priorité globale Égalité des genres), la cybersécurité et comprendront une séance d'information sur la clôture financière de fin d'année.

16. **Améliorer le dialogue et la coopération sur la priorité globale Afrique** : des dialogues dédiés à la priorité globale Afrique ont lieu entre la Division de la coordination de la priorité Afrique au sein de PAX et les 17 bureaux hors Siège situés en Afrique. Ces dialogues font partie intégrante de la mise en œuvre des cinq programmes phares de la Stratégie opérationnelle pour la priorité

Afrique (2022-2029), aux côtés d'autres projets et programmes qui bénéficient à l'Afrique de manière plus globale. Des échanges réguliers constituent le fondement de ces dialogues, en offrant un cadre pour discuter des possibilités et des défis liés à la mise en œuvre des programmes phares. Des questions essentielles telles que la mobilisation de ressources et la création de partenariats sont abordées lors de ces réunions où participent généralement les chefs/directeurs de bureau hors Siège et les points focaux désignés pour les programmes phares aux niveaux des bureaux hors Siège, des secteurs et de PAX. La coopération avec les bureaux hors Siège s'étend au travail et à l'interaction avec des entités régionales telles que l'Union africaine (UA), les communautés économiques régionales et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) des Nations Unies. Coopérer avec ces entités signifie également participer à des événements de haut niveau tels que le Sommet de l'UA, le Forum régional africain pour le développement durable, et la plate-forme de collaboration régionale.

17. **Investir hors Siège** : les dépenses nécessaires pour mettre en place la structure idéale, qui garantirait la capacité du dispositif hors Siège à entreprendre pleinement les tâches qui lui sont confiées, ont été estimées entre 17 millions et 37 millions de dollars des États-Unis (voir le [document 212 EX/5.III.C](#)). Vingt millions de dollars É.-U. ont été alloués au titre du 42 C/5 pour renforcer les capacités sur le terrain en matière de gestion des programmes, de contrôles internes et administratifs, ainsi que les capacités intersectorielles (création nette de 34 postes pour les secteurs de programme, de 16 postes dans des domaines clés tels que les ressources humaines, la gestion financière et budgétaire et les achats, et de 10 postes pour la coordination avec les organismes des Nations Unies, la liaison, la communication et les partenariats).

18. Compte tenu des contraintes en matière de viabilité financière, la structure idéale du dispositif hors Siège est légèrement ajustée pour garantir qu'au minimum, les bureaux régionaux responsables de la coordination avec les organismes des Nations Unies possèdent les capacités de contrôle intersectorielles, internes et administratives nécessaires. Ces bureaux régionaux fourniront un soutien administratif, apportant leur aide dans les domaines de l'égalité des genres, du suivi et de l'évaluation, de la mobilisation de ressources et de la communication avec les bureaux régionaux et les bureaux nationaux de leur région respective.

19. À l'issue d'une consultation menée étroitement avec les bureaux hors Siège pour comprendre leurs besoins, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour améliorer le soutien en faveur de leurs partenariats et de leurs efforts de mobilisation de ressources. Ces initiatives comprennent l'envoi de spécialistes des partenariats dans 14 bureaux régionaux, le renforcement des effectifs dans les bureaux de liaison et le versement de fonds d'amorçage à 12 bureaux de pays spécifiquement pour les partenariats et les activités de mobilisation de ressources. Tout au long de l'exercice biennal en cours, les bureaux hors Siège auront la possibilité de demander un soutien ciblé pour des occasions de mobilisation de ressources à fort potentiel. En outre, le Siège continuera de proposer une expertise technique ciblée aux bureaux hors Siège par le biais de conseils stratégiques, d'informations sur les partenariats et d'activités de renforcement des capacités.

### III. CONSULTATIONS AVEC LES ÉTATS MEMBRES

20. Bien que la proposition du Secrétariat d'implanter le bureau régional pour le Pacifique à Suva soit conforme à la décision du Conseil exécutif visant l'harmonisation avec la réforme des Nations Unies en raison de son statut établi de pôle des Nations Unies, suggérant que l'UNESCO peut bénéficier de synergies et d'avantages logistiques en étant plus proche d'autres organismes du système des Nations Unies, la décision mérite d'être examinée plus avant.

21. Il a été demandé à la Division des services de contrôle interne de mener une évaluation indépendante sur le meilleur emplacement pour le bureau régional du Pacifique. Cette évaluation tiendra compte de divers facteurs, notamment des besoins régionaux spécifiques, de la durabilité, de l'efficacité et des incidences budgétaires. Le processus d'évaluation sera rigoureux et inclusif, associant des experts et les parties prenantes concernées.

22. Les résultats de cette évaluation seront présentés à la Directrice générale et fourniront une base de données pour la décision finale concernant la présence optimale de l'UNESCO dans le Pacifique.

23. La décision d'évaluer la proposition de changer le lieu d'implantation du bureau régional pour le Pacifique traduit l'engagement de l'UNESCO à prendre des décisions stratégiques éclairées qui servent au mieux ses États membres. En examinant les besoins spécifiques, la viabilité, l'efficacité et les incidences budgétaires, l'évaluation permettra d'optimiser la présence de l'UNESCO dans le Pacifique afin d'obtenir le maximum d'impact et d'efficacité. D'ici là, le statu quo sera maintenu, le Bureau régional à Apia et l'Antenne de projet à Suva continuant de répondre aux besoins du Pacifique.

### **Projet de décision proposé**

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

Le Conseil exécutif,

1. Rappelant ses décisions 209 EX/5.II.B, 210 EX/5.III.B, 212 EX/5.III.C, 215 EX/5.III.A, 216 EX/5.II.D, 217 EX/4.III et 219 EX/18,
2. Ayant examiné le document 220 EX/5.III.B,
3. Félicite la Directrice générale pour l'augmentation des ressources dans le Programme et budget (2024-2025) et la création de nouveaux postes de spécialistes de programme, ainsi que pour le soutien administratif aux bureaux hors Siège ;
4. Prend note avec satisfaction des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la Phase II de la stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde ;
5. Encourage la Directrice générale à poursuivre le développement des capacités du dispositif hors Siège et le renforcement de la décentralisation tels qu'approuvés dans le document 42 C/5 ;
6. Encourage également la Directrice générale à poursuivre les consultations avec les États membres afin de renforcer leur appui et celui des partenaires institutionnels à la structure de l'UNESCO sur le terrain, dans le but d'en assurer la viabilité et l'efficacité ;
7. Prie la Directrice générale de poursuivre la mise en œuvre de la Phase II de la stratégie globale pour la présence de l'UNESCO dans le monde et de lui faire rapport à cet égard à sa 222<sup>e</sup> session.