

Distribution limitée

WHC-04/7 EXT.COM/INF.8

Paris, le 1er décembre 2004

Original : anglais/français

**ORGANISATION DES NATIONS UNIES
POUR L'EDUCATION, LA SCIENCE ET LA CULTURE**

**CONVENTION CONCERNANT LA PROTECTION DU PATRIMOINE
MONDIAL, CULTUREL ET NATUREL**

COMITE DU PATRIMOINE MONDIAL

Septième session extraordinaire

**Paris, Siège de l'UNESCO, Salle II
6 – 11 décembre 2004**

Point 8 de l'ordre du jour provisoire

**Information sur la structure actuelle du Centre du Patrimoine Mondial et le processus
d'évaluation**

I. Introduction

1. Au cours de l'année passée, le Centre du patrimoine mondial a subi plusieurs changements en termes de personnel, occasionnés principalement par des départs à la retraite et/ou des transferts. Cela a créé plusieurs vacances de postes et la nécessité de pourvoir ces postes à titre provisoire afin d'assurer la continuité des services au Comité et aux Etats parties. D'autres changements sont survenus au sein des différentes Unités suite à la rotation normale et aux transferts. Malgré ces changements, le Centre a pu assurer la continuité et la qualité de ses services.
2. Les postes suivants sont notamment devenus vacants l'année dernière :
 - Directeur adjoint (D1)
 - Chef, Unité Asie et Pacifique (P4)
 - Chef, Unité Etats arabes (P4)
 - Chef, Unité Amérique latine et Caraïbes (P4)
 - Chef, Unité de politique générale et réunions statutaires (P4)
 - Spécialiste du Programme pour la communication (P1)
3. À l'exception du poste de Chef de l'Unité Amérique latine et Caraïbes (actuellement en cours de recrutement), tous les autres postes ont été pourvus ou vont l'être, que ce soit à l'issue d'un processus de recrutement normal, ou de transferts internes. La situation du Centre du patrimoine mondial en matière de personnel peut maintenant être considérée comme stabilisée.
4. Le processus d'ensemble a été mené en vue de fournir un haut niveau de services professionnels et d'atteindre un juste équilibre entre les différentes activités du Centre.
5. Priorité a été particulièrement donnée à l'équilibre des compétences spécialisées du Centre en matière de patrimoine culturel et naturel, ainsi qu'au renforcement de certains autres services essentiels.
6. Pour ce qui est de trouver un équilibre entre les compétences concernant les domaines naturel et culturel, le recrutement d'un Directeur adjoint spécialisé en préservation du patrimoine naturel va contribuer à améliorer cet équilibre par rapport aux années précédentes. Actuellement, sur cinq unités régionales, deux sont dirigées par des spécialistes du patrimoine naturel, deux par des spécialistes du patrimoine culturel, et un poste reste à pourvoir.
7. Il existe également une Section du patrimoine naturel, responsable de la mise en œuvre de projets extrabudgétaires, chargée de fournir un appui aux unités régionales en matière de patrimoine naturel. Pour renforcer encore ces activités, deux postes temporaires (P4) vont être créés en 2005, l'un concernant les Projets de gestion du tourisme, et l'autre destiné à épauler le Programme spécial pour les Etats insulaires. Cela étant, la Section du patrimoine naturel ne possède pas de postes professionnels régis par des contrats à durée déterminée pour l'exercice biennal en cours.

8. Pour renforcer d'autres services essentiels du Centre, un poste temporaire (P2) va être créé à l'Unité de politique générale et de réunions statutaires pour traiter les dossiers de propositions d'inscription et la documentation statutaire. Une nouvelle activité concernant l'inventaire rétrospectif des dossiers de propositions d'inscription va être prise en charge par un consultant en chef.

II. Structure du Centre du patrimoine mondial

9. Le Centre du patrimoine mondial comprend actuellement une Direction, cinq unités régionales (Afrique, Etats arabes, Asie et Pacifique, Europe et Amérique du Nord, Amérique latine et Caraïbes) et une Section du patrimoine naturel. Il existe aussi trois autres unités : l'Unité administrative, l'Unité de politique générale et réunions statutaires (POL) et l'Unité de promotion, publication et éducation (PPE), ainsi que deux équipes spécialisées, chargées respectivement du système de gestion de l'information (IMS) et des partenariats (PACTe).
10. Actuellement, le Centre compte 28 postes à durée déterminée prévus au Programme ordinaire, 3 postes financées par des sources extrabudgétaires, 4 postes temporaires, 7 experts associés, 2 personnes en détachement, et un nombre variable d'employés temporaires (environ 25, selon le volume de travail).
11. La liste suivante présente la situation actuelle concernant le personnel possédant un contrat à durée déterminée dans le cadre du programme ordinaire:

Direction

WHC-001 D-2 F. Bandarin
WHC-019 D-1 (Nomination en cours)
WHC-009 G-7 S. Sunderraj
WHC-008 G-6 (En cours de recrutement)

Unité de politique générale et réunions statutaires (POL)

WHC-029 P-4 (En cours de recrutement)
WHC-023 G-5 D. Martel
WHC-030 G-5 N. Dhumal

Unité administrative

WHC-010 P-3 C. Romero
WHC-007 G-6 M. Amijee
WHC-033 G-5 C. Servoz
WHC-043 G-5 N. Valanchon

Unité Asie et pacifique

WHC-022 P-4 G. Boccardi
WHC-028 P-3 F. Jing
WHC-047 P1/P2 J. Okahashi
WHC-032 G-4 L. Sellem

Unité Afrique

WHC-027 P-4 E. Wangari
WHC-015 P-3 L. Eloundou-Assomo

Unité Europe

WHC-004 P-4 M. Rössler
WHC-XXX P1/P2 (A recruter)
WHC-034 G-5 C. Delsol

Unité Etats arabes

WHC-039 P-4 V. Dauge
WHC-044 P1/P2 A. Sidorenko-Dulom
WHC-024 G-5 M. Raabe

Unité Amérique latine et Caraïbes

WHC-040 P-4 (En cours de recrutement)
WHC-031 G-5 M. Gonzalez-Lombardo

Section du patrimoine naturel

WHC-041 G-6 S. Simmonds

Equipe du système de gestion de l'information (IMS)

Assistance extra-budgétaire

Unité de promotion, publication et éducation

WHC-025 P-3 V. Vujicic-Lugassy

WHC-045 P-3 M. Richon

Equipe des partenariats (PACTe)

Assistance extra-budgétaire

12. Le budget du Centre du patrimoine mondial prévu au Programme de l'UNESCO pour 2004-2005 est le suivant :

• Dépenses de personnel	5,3 millions de dollars EU
• Budget prévu au Programme	2,1 millions de dollars EU
Total	7,4 millions de dollars EU
• A ajouter : compte spécial	1 million de dollars EU

13. Selon l'orientation exprimée par le Comité et conformément au développement de différentes initiatives, le Centre a défini, dans le cadre du programme ordinaire, les besoins actuels en personnel suivants:

Europe

L'Unité a besoin d'être renforcée étant donné le grand nombre de sites, de propositions d'inscription et de rapports sur l'état de conservation des biens.

Amérique latine et Caraïbes (LAC)

L'Unité ne compte actuellement qu'un poste professionnel à durée déterminée et a besoin d'être renforcée.

Afrique

Cette Unité doit être renforcée au niveau des Services généraux.

Section du patrimoine naturel

Cette Section exécute actuellement un volume important de projets extrabudgétaires et aide d'autres Unités à traiter des questions techniques ponctuelles. Tous les postes professionnels étant actuellement temporaires, il est nécessaire de stabiliser et de renforcer cette Section.

Unité de politique générale et de mise en œuvre statutaire (POL)

Cette Unité doit être renforcée pour lui permettre de mettre efficacement en œuvre les décisions du Comité et d'améliorer les services relatifs aux propositions d'inscription et à la documentation.

Unité de promotion, de publication et d'éducation (PPE)

Cette Unité a nettement développé ses fonctions et a besoin d'être renforcée au niveau des Services généraux.

Système de gestion de l'information (IMS)

Cette Unité s'occupe des questions relatives à Internet et devient une composante essentielle du service de communication externe ainsi que des activités opérationnelles internes. Actuellement, l'équipe ne compte pas de poste professionnel à durée déterminée.

Partenariats (PACTe)

Actuellement, cette Unité ne compte qu'un poste financé par le FITOCA. D'autres postes pourraient être créés en utilisant des fonds extrabudgétaires.

III. Programme de stages de l'UNESCO

14. Il est très important de noter le rôle joué par le Centre du patrimoine mondial dans ce Programme. Entre 2002 et 2004, plus de 100 stagiaires ont été acceptés au Centre où ils ont passé en moyenne de deux à quatre mois. Ce système favorise la sensibilisation des jeunes à la préservation du patrimoine culturel et naturel et a en outre un effet multiplicateur. Bien que cet exercice exige un investissement en temps de la part des spécialistes du programme, il est bénéfique pour le Centre comme pour les stagiaires.

IV. Programme d'évaluation du Centre du patrimoine mondial

15. A la demande du Comité, un audit du Centre du patrimoine mondial a été effectué en 1997 par l'Inspecteur général du Canada. Depuis, d'autres types d'évaluations ont été effectués et sont en cours – notamment l'évaluation de l'assistance internationale par un consultant indépendant, une revue interne de l'exécution des contrats, et une estimation de la dotation générale en personnel et des capacités opérationnelles, dirigée par le bureau du DDG.
16. En vue de renforcer la gestion d'ensemble du Centre et d'assurer une totale transparence des pratiques de gestion et de planification budgétaire, il serait souhaitable d'envisager périodiquement un exercice d'audit/évaluation du Programme. Les exercices d'audit/évaluation exigent nécessairement un temps considérable de la part du personnel concerné. Pour faciliter la bonne marche du processus, on pourrait diviser l'audit/évaluation en deux parties :
 - a) un audit du Fonds du patrimoine mondial,
 - b) une évaluation du Programme ;
17. On pourrait programmer ces deux types d'audit/évaluation tous les deux ans en alternance (un exercice biennal étant, par exemple, consacré au Programme, et le suivant aux questions financières).
18. Si le Comité approuvait cette stratégie, il faudrait évaluer les implications financières et les exigences en termes d'heures de travail. Le Comité pourrait également souhaiter étudier s'il faudrait faire effectuer cet exercice en interne ou par des commissaires aux comptes externes.