Organisation mondiale de la Santé

**Conseil exécutif**
**Cent soixantième session**

Point 5.1 de l'ordre du jour provisoire EB160/INF./1

20 novembre 2027

# Poste de Directeur général

## Désignation des candidates et candidats

## Note du Conseiller juridique

1. Le présent document donne des informations générales et propose une synthèse concernant le rôle du Conseil exécutif dans la désignation des candidat(e)s au poste de Directeur général* pour examen par l'Assemblée de la Santé.

2. L'article 31 de la Constitution, qui énonce les rôles respectifs du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé, et l'article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif, qui définit la procédure que doit suivre le Conseil, constituent le fondement juridique de la désignation de candidat(e)s par le Conseil.

## Informations générales

3. Les documents ci-après donnent des informations générales sur le processus :[1]

a) la lettre circulaire du 24 avril 2026, dans laquelle le Directeur général informe les États Membres qu'ils pourront proposer des candidatures au poste de Directeur général ;

b) l'article 31 de la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé ;

c) l'article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif ;

d) les articles pertinents du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé, et en particulier les articles 70, 71 et 108 à 110 ;

e) la résolution EB120.R19 (2007), concernant la manière dont le Conseil exécutif évalue si un(e) candidat(e) désigné(e) pour le poste de Directeur général est physiquement apte à exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ;

---

* Par souci de clarté et de lisibilité, le masculin générique a été employé pour désigner à la fois le genre masculin et le genre féminin en ce qui concerne le poste de Directeur général.

[1] Voir la page Web consacrée à l'élection au poste de Directeur général (consultée le 2 novembre 2026).

f) la décision EB146(22) (2020), qui définit les modalités des entrevues avec les candidat(e)s et confirme le recours à un vote au scrutin secret sur papier pour leur nomination au poste de Directeur général ;

g) la résolution WHA65.15 (2012), concernant les principes qui doivent être pris en compte au cours du processus de désignation, d'élection et de nomination au poste de Directeur général, et les critères à appliquer ;

h) le Code de conduite pour l'élection au poste de Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté en vertu de la résolution WHA66.18 (2013) puis amendé en vertu de la décision WHA73(27) (2020) ;

i) la résolution WHA66.18 (2013), qui définit le formulaire type de curriculum vitae ;

j) la décision EB149(4) (2021) concernant les clarifications des procédures relatives à la phase de désignation ; et

k) la décision EB100(7) (1997) sur l'application de l'article 52[2] du Règlement intérieur du Conseil exécutif : désignation pour le poste de Directeur général.

## Synthèse concernant le rôle du Conseil

4. Les États Membres avaient jusqu'au 24 septembre 2026 pour proposer des candidatures au poste de Directeur général. Les propositions devaient être accompagnées d'un curriculum vitae, d'une longueur maximale de 3500 mots, présenté dans le formulaire type.[3] Le curriculum vitae devait comporter une évaluation par la candidate ou le candidat de la mesure dans laquelle elle ou il répond à chacun des critères approuvés par l'Assemblée de la Santé, ainsi qu'un exposé de ses idées sur les priorités et les stratégies de l'OMS. Les propositions de candidature devaient aussi être accompagnées d'une déclaration par laquelle les États Membres et la ou les personnes qu'ils proposent pour le poste de Directeur général s'engagent à respecter les dispositions du Code de conduite.[4]

5. Le Président du Conseil, assisté du Conseiller juridique, a ouvert les plis contenant les propositions de candidature reçues dans les délais. Les propositions, le curriculum vitae et les documents d'appui ont été traduits dans toutes les langues officielles et communiqués à tous les États Membres après la clôture de la dernière réunion des comités régionaux de l'année. Ces informations, ainsi que les déclarations dans lesquelles les États Membres qui proposent la candidate ou le candidat et cette dernière ou ce dernier s'engagent à respecter les dispositions du Code de conduite, ont été publiées sur le site Web de l'OMS.

6. À sa cent soixantième session, le Conseil procédera à la désignation des candidat(e)s en quatre étapes :

a) présélection afin de déterminer s'il existe un consensus sur le fait que les candidat(e)s proposé(e)s répondent aux critères définis par l'Assemblée de la Santé ;

b) présélection de cinq candidat(e)s ;

[2] Il s'agit désormais de l'article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[3] Conformément à la résolution WHA66.18 (2013).

[4] Section B.I du Code de conduite.

c) entrevues avec les candidat(e)s présélectionné(e)s ; et

d) choix par scrutin des candidat(e)s à désigner.

7. À l'exception de la séance au cours de laquelle ont lieu les entrevues avec les candidat(e)s au poste de Directeur général, les séances du Conseil liées à la désignation pour ce poste sont « privées », c'est-à-dire que seuls les membres du Conseil, leurs suppléantes et suppléants et leurs conseillères et conseillers peuvent y assister, ainsi qu'une représentante ou un représentant de chaque État Membre non représenté au Conseil et de chaque Membre associé, et le Secrétariat.[5] Il n'est pas établi de procès-verbal de ces séances.

## Présélection

8. Le Conseil procède à la présélection au début de la session. Il doit d'abord déterminer s'il existe un consensus sur le fait que les candidat(e)s proposé(e)s répondent aux critères définis par l'Assemblée de la Santé. Le Conseil doit accomplir cette tâche à la lumière de la résolution WHA65.15 (2012), dans laquelle l'Assemblée de la Santé a décidé que le Conseil :

> compte tenu de l'importance primordiale des qualifications professionnelles et de l'intégrité ainsi que de la nécessité de tenir dûment compte de la représentation géographique équitable et de l'équilibre hommes-femmes dans le processus conduisant à la désignation d'un(e) ou de plusieurs candidat(e)s à présenter à l'Assemblée de la Santé, devra veiller à ce que les candidat(e)s désigné(e)s remplissent les critères suivants :
>
> 1) posséder une solide formation technique dans un domaine concernant la santé, y compris une expérience en matière de santé publique ;
>
> 2) avoir une vaste expérience de l'action sanitaire internationale ;
>
> 3) avoir fait leurs preuves dans un poste de direction ;
>
> 4) avoir d'excellentes compétences en matière de communication et de sensibilisation ;
>
> 5) avoir une compétence avérée en matière de gestion administrative ;
>
> 6) être sensibles aux différences culturelles, sociales et politiques ;
>
> 7) être profondément attaché(e)s à la mission et aux objectifs de l'OMS ;
>
> 8) jouir d'un bon état de santé les rendant aptes à exercer leurs fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation ; et
>
> 9) posséder des compétences suffisantes dans au moins une des langues de travail officielles du Conseil exécutif et de l'Assemblée de la Santé.

9. En ce qui concerne le critère relatif au fait de « jouir d'un bon état de santé les rendant aptes à exercer leurs fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation », les candidates et candidats ont dû subir un examen médical et porter à l'attention de la Directrice ou du Directeur du Service de santé au travail au Siège un formulaire de l'OMS dûment rempli

[5] Article 7 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

attestant cet examen médical. Celui-ci ou celle-ci informe à son tour le Président du Conseil[6] et le Président informe le Conseil en conséquence.

## Liste restreinte

10. Au cas où plus de cinq candidat(e)s sont proposé(e)s, le Conseil doit établir une liste restreinte de cinq personnes, en tenant compte de « l'importance primordiale des qualifications professionnelles et de l'intégrité et en tenant dûment compte de la représentation géographique équitable et de l'équilibre hommes-femmes ».[7]

11. La liste restreinte est établie par scrutins secrets successifs.[8] À chaque tour de scrutin, les membres votent pour un nombre de candidat(e)s égal au nombre de places sur la liste restreinte (c'est-à-dire cinq au premier tour). Les bulletins comportant plus ou moins de votes que le nombre de places sont considérés comme nuls. La liste restreinte est établie en éliminant, à chaque tour de scrutin, la/le(s) candidate(s) ou candidat(s) recueillant le plus petit nombre de voix, ainsi que tout(e) candidat(e) n'ayant pas obtenu la proportion minimum des voix (fixée par le Conseil à 10 % des bulletins de vote), jusqu'à ce qu'il reste cinq candidat(e)s.

12. Dans ce contexte, comme convenu par le Conseil exécutif dans sa décision EB149(4) (2021), l'interprétation précédemment appliquée du terme « voix » s'applique à l'actuelle désignation. En conséquence, le terme « voix » est considéré comme l'équivalent de l'expression « membres présents et votants », qui s'entend des membres votant valablement pour ou contre et n'inclut pas les membres s'abstenant de voter.[9] C'est le chiffre que le Secrétariat utilise pour calculer la proportion minimale de voix aux fins de l'élimination des candidat(e)s. Donc, le seuil de 10 % est atteint par un(e) candidat(e) si elle ou il obtient trois voix lorsque le nombre de membres présents et votants est compris entre 21 et 30 (inclus) et si elle ou il obtient quatre voix lorsque le nombre de membres présents et votants est compris entre 31 et 34 (inclus).

## Entrevues

13. Les cinq candidat(e)s inscrit(e)s sur la liste restreinte se présenteront pour une entrevue avec le Conseil exécutif, qui aura lieu « dès que possible ».[10] Le jour des entrevues est fixé en concertation avec le Président. Chaque entrevue est limitée à 60 minutes et divisée comme suit : i) un exposé oral, d'une durée maximale de 20 minutes, au cours duquel la candidate ou le candidat fixe les priorités futures qu'elle ou il assigne à l'Organisation, en analysant les problèmes auxquels celle-ci est actuellement confrontée et en proposant des moyens de les résoudre ; et ii) une séance de questions et réponses, d'une durée maximale de 40 minutes.[11] Toutefois, s'il n'y a pas suffisamment de questions pour occuper le temps imparti, la candidate ou le candidat peut faire d'autres déclarations si elle ou il le souhaite jusqu'à ce que le temps fixé pour l'entretien soit écoulé, à condition de ne pas dépasser la durée totale de 60 minutes.

---

[6] Voir le document EB120/30 et la résolution EB120.R19 (2007).

[7] Article 62, septième paragraphe, du Règlement intérieur du Conseil exécutif et résolution WHA65.15 (2012), paragraphe 1.f).

[8] Décision EB100(7) (1997).

[9] Article 48 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[10] Article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[11] Décision EB146(22) (2020).

## Désignation

14. Le Conseil fixe une date pour la séance au cours de laquelle il choisit, au scrutin secret, trois des personnes figurant sur la liste restreinte.[12] Dans des circonstances exceptionnelles où la désignation de trois candidat(e)s n'est pas applicable, par exemple s'il n'y a qu'une ou deux personnes en lice, le Conseil peut décider de désigner moins de trois candidat(e)s.[13]

15. Conformément aux articles 56 et 62 du Règlement intérieur du Conseil, la désignation doit avoir lieu au scrutin secret. Chaque membre du Conseil est invité à choisir trois candidat(e)s parmi celles et ceux figurant sur le bulletin de vote.[14] Les candidat(e)s obtenant la majorité requise au premier tour de scrutin – la majorité simple – sont retenu(e)s. Si le nombre de candidat(e)s obtenant la majorité requise est inférieur au nombre de candidat(e)s à proposer, la candidate ou le candidat recueillant le plus petit nombre de voix est éliminé(e) à chaque tour de scrutin. Un autre scrutin a lieu entre les candidates et/ou candidats n'ayant pas obtenu la majorité requise et n'ayant pas été éliminé(e)s. Cette procédure est répétée jusqu'à ce que le Conseil ait désigné trois candidat(e)s. Dans le cas où deux candidat(e)s obtiennent le plus petit nombre de voix, il est procédé à un vote distinct pour les départager, celle ou celui qui recueille le plus petit nombre de voix étant éliminé(e). Le même principe est appliqué, *mutatis mutandis*, lorsque le Conseil décide de désigner moins de trois candidat(e)s. Les membres qui s'abstiennent de voter sont considérés comme non votants[15] et ne sont pas pris en compte dans le calcul de la majorité.

16. Plus de trois candidat(e)s peuvent obtenir une majorité simple des membres présents et votants au premier tour de scrutin, bien que trois places seulement soient disponibles pour la désignation. Par sa décision EB149(4) (2021), le Conseil a décidé d'appliquer, dans le cas où une telle situation se produirait, l'interprétation figurant dans le Règlement type des Nations Unies, selon laquelle sont désigné(e)s les candidat(e)s qui obtiennent, au premier tour de scrutin, à la fois la majorité des voix et le plus grand nombre de voix, étant entendu que le nombre de candidat(e)s désigné(e)s ne doit pas dépasser le nombre de places.[16]

17. Le Conseil annonce le(s) nom(s) de la ou des personnes ainsi désignées au cours d'une séance publique organisée immédiatement après la fin de la séance privée, puis il le(s) soumet à l'Assemblée de la Santé.[14]

18. Le Conseil présente également à l'Assemblée de la Santé un projet de contrat fixant les conditions et modalités d'engagement, le traitement et les autres émoluments attachés à la fonction.[17] Comme le montre la durée du contrat, le mandat est de cinq ans, conformément à l'article 108 du Règlement intérieur de l'Assemblée mondiale de la Santé. Le document EB160/6 donne de plus amples renseignements sur les termes du projet de contrat.

---

[12] Article 62 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[13] Article 62, huitième paragraphe, du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[14] Article 62, dixième paragraphe, du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[15] Conformément à l'article 42 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.

[16] Voir le document EB139/2016/REC/1, procès-verbaux de la troisième séance, section 2 (en anglais seulement).

[17] Article 112 du Règlement intérieur du Conseil exécutif.