



Modalités précises en vue d'un processus de présélection rigoureux au Conseil exécutif

Rapport du Secrétariat

1. Dans son rapport au Conseil exécutif,¹ le groupe de travail des États Membres sur le processus et les méthodes d'élection du Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé a notamment prié le Secrétariat, sur la base des discussions à sa deuxième session, d'élaborer des propositions sur les modalités d'un processus de présélection rigoureux au Conseil exécutif en vue de la désignation du Directeur général.

LES MODALITÉS ACTUELLES DU PROCESSUS DE PRÉSÉLECTION

2. Le Conseil exécutif a convenu dans sa décision EB100(7) que la première étape du processus de désignation, à savoir la présélection des candidatures afin d'éliminer celles qui ne répondent pas aux critères fixés par le Conseil dans sa résolution EB97.R10,² devait se limiter à déterminer s'il existe un consensus sur un ou plusieurs candidats qui ne rempliraient pas ces critères. En outre, dans sa résolution EB120.R19, le Conseil a approuvé la procédure mise au point par le Secrétariat concernant la manière dont le Conseil exécutif évalue si le candidat qu'il désigne est **physiquement apte** à exercer ses fonctions comme tout autre membre du personnel de l'Organisation. En conséquence, le Secrétariat invite les personnes dont la candidature a été proposée pour le poste de Directeur général à subir un examen médical et à faire en sorte qu'un formulaire attestant cet examen médical dûment rempli soit porté à l'attention du Directeur du Service médical et de santé au Siège. Celui-ci en rend compte à son tour au Président du Conseil qui informe le Conseil en conséquence.

3. À sa deuxième session, le groupe de travail a reconnu que les qualifications du candidat étaient la considération primordiale.³ Il a notamment mis l'accent sur les critères établis par le Conseil et sur leur utilisation efficace. À cet égard, le groupe de travail a passé en revue les critères retenus par le Conseil exécutif dans sa résolution EB97.R10, ainsi qu'une proposition d'un État Membre, et examiné les domaines à améliorer afin de renforcer les critères. Il n'a pas été en mesure de déboucher sur un

¹ Document EB130/29 Corr.1, annexe.

² On trouvera un extrait de la résolution EB97.R10 à l'annexe 1 du présent document.

³ Voir le rapport du groupe de travail dans le document EB130/29 Corr.1, annexe.

consensus et a estimé qu'un examen plus approfondi serait nécessaire. Le groupe de travail a également relevé que le processus de présélection tel qu'il se déroulait sous sa forme actuelle tendait à être superficiel, et il a cherché à déterminer comment le Conseil exécutif pourrait procéder à une présélection rigoureuse des candidats pour le poste de Directeur général.

OPTIONS CONCERNANT LES MODIFICATIONS À APPORTER

4. L'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif dispose que les États Membres peuvent proposer pour le poste de Directeur général une ou plusieurs personnes et qu'ils communiquent le curriculum vitae ou autre documentation se référant à chacune. L'article ne précise pas, toutefois, ce qui doit figurer dans cette documentation. Afin d'assurer la cohérence et la comparabilité des données à fournir et évaluer, il serait peut-être possible d'introduire un **formulaire type de curriculum vitae pour les candidats ou un questionnaire à utiliser en plus du curriculum vitae**.¹ Quel que soit celui des documents qui est choisi, on pourrait soit demander des informations soit poser des questions directement liées aux critères adoptés par le Conseil. Les États Membres pourraient être appelés à utiliser le formulaire type de curriculum vitae ou le questionnaire pour proposer des candidats pour le poste de Directeur général. L'utilisation d'un formulaire type faciliterait une comparaison entre les candidatures en permettant d'évaluer les avantages et les qualifications des candidats à la lumière des critères énoncés par le Conseil. Il pourrait aussi être prévu dans le formulaire type ou le questionnaire que chaque candidat devrait présenter un exposé sur un aspect spécifique de sa conception des priorités et des stratégies de façon là aussi à permettre une comparaison entre les candidatures.

5. Le processus de présélection au Conseil exécutif pourrait être rendu plus rigoureux en demandant aux candidats de fournir des **recommandations professionnelles** à l'appui de leur candidature. C'est là une condition qui a déjà été introduite dans le processus d'évaluation des candidats pour des postes de haut niveau dans certaines Régions de l'OMS. Afin de faciliter encore plus une évaluation comparée des candidats, le Conseil exécutif pourrait décider de poser une série de questions prédéterminées aux personnes donnant de telles recommandations. Celles-ci pourraient être contactées et les réponses reçues communiquées aux membres du Conseil qui pourraient les examiner dans le contexte des critères énoncés par le Conseil.

6. Si le Conseil décide en fin de compte d'adopter les propositions susmentionnées, il y aurait peut-être lieu de procéder à une évaluation préalable des données concernant les candidats et des réponses reçues des personnes contactées. Une option pourrait consister à constituer, à la session précédant celle de la désignation du Directeur général, un groupe de travail composé d'un nombre limité de membres du Conseil, selon le principe de la représentation géographique équitable. Ce groupe serait chargé de procéder à un examen préliminaire des documents et matériels fournis par les États Membres proposant des candidats et par les personnes donnant des recommandations. Cet examen consisterait à évaluer les candidatures en fonction des critères énoncés par le Conseil. Le groupe de travail procéderait ensuite à une évaluation globale soumise soit au Conseil sur une base confidentielle, soit à l'ensemble des États Membres. Le Conseil pourrait aussi se reporter aux informations de base, mais son travail pourrait être facilité par l'évaluation effectuée au préalable par un groupe plus restreint spécifiquement chargé de la question.

¹ Sur la base de l'expérience précieuse requise dans ce domaine grâce i) au processus de désignation du Directeur régional pour l'Europe, et ii) à l'examen du processus de désignation pour le poste de Directeur régional pour le Pacifique occidental actuellement en cours au Comité régional.

7. Une seconde option déjà envisagée par le groupe de travail afin d'accroître la transparence et la crédibilité du processus de sélection consisterait à modifier l'article 52 du Règlement intérieur du Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la Santé pour rendre le **processus plus complet**. Cela impliquerait la participation de tous les États Membres de l'Organisation mondiale de la Santé à la présélection. À cette fin, différentes modalités pourraient être retenues pour cette présélection.

8. À sa deuxième session, le groupe de travail a examiné les **critères actuels** de sélection du Directeur général. Comme on l'a relevé plus haut, le groupe de travail a noté que ces critères sont plutôt vagues et ne facilitent pas un examen approfondi des candidatures. Il a également envisagé la possibilité de compléter les critères sur les qualifications personnelles des candidats par des critères permettant d'orienter le Conseil. Bien qu'il n'ait pas terminé son examen de cette question, le groupe de travail voudra peut-être établir une distinction entre, d'une part, des critères plus généraux comme le fait d'avoir longuement exercé un rôle dirigeant et une vaste expérience administrative et diplomatique qui entreraient en ligne de compte indépendamment du profil technique et, de l'autre, des critères plus ciblés sur la santé publique pouvant faire appel à des compétences, des qualités et une expérience spécifiques.

CONCLUSIONS

9. Le groupe de travail est invité à examiner les propositions ci-dessus, à prendre position et à élaborer plus avant les modalités précises en vue d'un processus de présélection rigoureux au Conseil exécutif.

= = =