



EUROPE

**Comité régional de l'Europe  
Cinquante-troisième session**

**Vienne, 8–11 septembre 2003**

Point 7 d) de l'ordre du jour provisoire

EUR/RC53/Inf.Doc./2  
27 mai 2003  
30890  
ORIGINAL : ANGLAIS

**Constitution d'un groupe de prospection régional**

Le Comité régional a constitué un groupe de prospection régional chargé de rechercher des candidats au poste de directeur régional en 1989, 1994 et 1998 et lui a demandé d'appliquer les critères adoptés dans les décisions et résolutions du Comité régional EUR/RC38(3), EUR/RC40/R3 et EUR/RC43/R5. Ces critères ont été modifiés le plus récemment en 1997 (résolution EUR/RC47/R5). Les dispositions du règlement intérieur du Comité régional régissant la composition et la méthode de travail du groupe de prospection régional ont pour leur part été modifiées en 2001 (résolution EUR/RC51/R1).

Le Comité régional devrait maintenant constituer son quatrième Groupe de prospection régional chargé de rechercher, d'évaluer et de présélectionner des candidats au poste de directeur régional. Le présent document énonce le mandat du groupe de prospection régional ; sa composition et sa procédure de sélection ; sa méthode de travail et son calendrier ; et les critères que doivent remplir les candidats au poste de directeur régional.

Le Comité régional est invité à nommer les membres et les suppléants du Groupe de prospection régional, après avoir examiné une liste de noms proposés par les États membres de la Région conformément à l'article 14, alinéa 2.2 du règlement intérieur du Comité régional.



## Sommaire

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Mandat.....	1
Composition et procédure de sélection.....	1
Travaux du Groupe de prospection régional .....	2
Conclusion.....	2
Annexe 1 Critères applicables aux candidats au poste de directeur régional.....	3
Annexe 2 Projet de calendrier des travaux du Groupe de prospection régional 2003–2004.....	4



## Introduction

1. L'article 47 du règlement intérieur du Comité régional de l'Europe stipule ce qui suit : « À la session du Comité régional précédant celle où le directeur régional doit être désigné, le Comité régional forme, sur la base d'une représentation géographique équitable, un Groupe de prospection régional composé de trois membres choisis parmi les délégations des États membres qui participent à la session du Comité régional, qui est chargé de procéder à une évaluation préliminaire des candidats à ce poste, compte tenu des critères adoptés par le Comité régional, et d'assumer les fonctions relatives à cette procédure telles qu'elles ont été définies dans le présent article. Le Comité régional nomme également trois membres suppléants du Groupe de prospection régional.»

2. En vertu de l'article 47, le Comité régional, à sa cinquante-troisième session, devrait donc désigner un Groupe de prospection régional chargé de procéder à une évaluation des candidats pour la désignation au poste de directeur régional par le Comité régional à sa cinquante-quatrième session.

## Mandat

3. Le mandat du Groupe de prospection régional est énoncé dans le document EUR/RC40/4 et a été approuvé par le Comité régional dans sa résolution EUR/RC40/R3. Son texte est le suivant :

- « entamer un dialogue avec les États membres et les inciter à soumettre des candidatures remplissant les conditions voulues ;
- dans l'éventualité où aucune candidature n'aurait été soumise par les États membres ou si, de l'avis du Groupe de prospection régional, les candidatures proposées n'offrent pas un choix suffisant, rechercher activement d'autres candidatures ;
- consulter le directeur général et prendre ses avis en considération en ce qui concerne les candidats ;
- avoir un entretien avec chaque candidat, examiner ses déclarations écrites et évaluer ses conceptions et intentions en ce qui concerne les fonctions de directeur ;
- porter une appréciation sur les candidats et faire rapport au Comité régional ».

4. En outre, le Comité régional, à sa quarante-septième session, a adopté des modifications de l'article 47 de son règlement intérieur, qui comprend le texte suivant (la numérotation des paragraphes a changé en raison des modifications adoptées en 2001) :

« 47.6 Dès le début de son mandat, le Groupe de prospection régional **recherche activement** des candidats compétents répondant aux critères définis par le Comité régional. Leur candidature est présentée conformément à la procédure décrite au paragraphe 4.

47.10 [...] le président du Groupe de prospection régional envoie, sous pli confidentiel, le rapport d'évaluation du Groupe concernant chaque candidat ainsi qu'**une première sélection sans ordre de préférence** de cinq candidats au plus qui, selon lui, répondent le mieux aux critères énoncés, au président, au président exécutif et au vice-président exécutif du Comité régional, à chaque État membre de la Région conformément à la liste de contacts officielle du Bureau régional, ainsi qu'au directeur général. »

## Composition et procédure de sélection

5. Il est rappelé que le Comité régional, à sa cinquante et unième session (par sa résolution EUR/RC51/R1), a mis en place un mécanisme permanent pour la constitution d'un Groupe de prospection régional chargé d'évaluer des candidats au poste de directeur régional, en modifiant les parties pertinentes de l'article 47 du règlement intérieur du Comité régional.

6. Conformément aux décisions susmentionnées, le Groupe de prospection régional sera composé de trois membres choisis au sein de délégations des membres participants à la session du Comité régional, sur la base d'une représentation géographique équitable. Le Comité régional nommera également trois suppléants. L'article 47, alinéa 2 a) prévoit que la sélection des membres et des suppléants du Groupe de prospection régional doit être effectuée, *mutatis mutandis*, conformément à la procédure décrite à l'article 14, alinéa 2.2, sous réserve toutefois qu'aucun représentant d'un État membre au Comité permanent ne soit choisi.

7. En conséquence, le directeur régional a informé les États membres de la Région qu'ils recevraient des désignations au Groupe de prospection régional. La liste des désignations reçues le 8 mars 2003 au plus tard, conformément à l'article 14, alinéa 2.2 a), est reproduite dans le document EUR/RC53/5.

8. En ce qui concerne les modalités de nomination des membres et des suppléants du Groupe de prospection régional, l'article 47, alinéa 2 a) prévoit que, dans le cas d'une élection ayant lieu en application de l'article 43, l'attribution des sièges aux membres puis aux suppléants s'effectuera en fonction de l'ordre dans lequel les candidats auront obtenu la majorité. Il est également rappelé que le Comité régional, à sa quarante-huitième session, a décidé que les suppléants devraient être pleinement associés aux travaux du Groupe de prospection régional et assister à toutes ses réunions, sans droit de vote, toutefois.

9. Conformément à l'article 47, alinéa 2 b), les membres et les suppléants cessent de siéger au Groupe de prospection régional si un candidat est présenté par l'État membre dans la délégation duquel ils siégeaient au Comité régional lorsqu'ils ont été nommés.

## Travaux du Groupe de prospection régional

10. Une fois nommés, les membres du Groupe de prospection régional se souviendront des critères applicables aux candidats au poste de directeur régional, comme cela a été discuté, confirmé et adopté par le Comité régional à sa quarante-septième session (résolution EUR/RC47/R5). Ces critères sont reproduits dans l'annexe 1.

11. Comme indiqué à la section 3 du document EUR/RC40/4, « il était toutefois suggéré qu'en plus de l'entretien, le candidat soit à l'avenir invité à soumettre au Groupe de prospection régional un mémoire exposant ses vues sur la stratégie, les politiques et les rôles de l'OMS en Europe ». Les membres du Groupe de prospection régional devraient par conséquent utiliser aussi bien des déclarations écrites que des entretiens pour évaluer chaque candidat. Il convient également de noter que, conformément à l'article 47, paragraphe 8 du règlement intérieur, le Groupe de prospection régional peut, s'il l'estime nécessaire, prendre des dispositions pour que tous les candidats présentent un exposé oral dans le cadre d'une réunion à laquelle tous les États membres de la Région auront été invités.

12. Le Groupe de prospection régional peut, s'il le souhaite, demander l'avis d'experts extérieurs en santé publique et d'autres organes.

13. L'attention des membres et des suppléants du Groupe de prospection régional sera attirée sur la nécessité de la confidentialité concernant toutes les discussions relatives à l'évaluation des candidats.

## Conclusion

14. Le Comité régional est invité à nommer des membres et des suppléants du Groupe de prospection régional, après quoi ce dernier se réunira dès que possible pour décider de son programme et de sa méthode de travail. Un projet de calendrier est présenté à l'annexe 2.

## Annexe 1

### Critères applicables aux candidats au poste de directeur régional

Les critères énoncés ci-après ont été adoptés au Comité régional à sa quarantième session (résolution EUR/RC40/R3) et confirmés et complétés à sa quarante-septième session (résolution EUR/RC47/R5).

- a) **Le candidat doit adhérer sincèrement à la mission de l’OMS**  
Le candidat doit adhérer sincèrement aux valeurs, au rôle et aux politiques de l’OMS, et notamment à l’objectif de la Santé pour tous. On doit avoir des preuves manifestes de son engagement personnel.
- b) **Le candidat doit avoir démontré ses qualités de chef et son intégrité**  
Le candidat doit avoir une personnalité active et avoir prouvé au fil des années qu’il possède les qualités de chef voulues. La volonté d’aboutir et d’obtenir des résultats positifs – au-delà du formalisme administratif – est une qualité primordiale. Le candidat doit posséder des aptitudes à la communication, à savoir clarté et persuasion, qui lui serviront dans ses rapports avec des groupes cibles très variés, parmi lesquels les médias, et dans ses contacts personnels avec les responsables politiques et autres décideurs du secteur de la santé, les personnels de santé, les universitaires de divers horizons et autres groupes professionnels extra-sanitaires, le personnel de l’OMS, etc. Étant donné les visées humanitaires de l’OMS et sa position de stricte neutralité internationale, l’intégrité personnelle du candidat et sa capacité de résister aux pressions auxquelles il pourrait être soumis de la part de gouvernements ou de groupes privés, agissant à l’encontre des intérêts défendus par l’Organisation, sont indispensables.
- c) **Le candidat doit avoir une aptitude reconnue à la gestion**  
Le candidat doit avoir fait la preuve qu’il est capable de gérer une organisation complexe dans le domaine de la santé. Il doit avoir démontré sa détermination : à analyser en profondeur les problèmes et leurs solutions possibles, à fixer des buts et objectifs clairs, à concevoir des programmes permettant une utilisation optimale des ressources, et à mettre en œuvre un processus rigoureux de suivi et d’évaluation. L’aptitude à favoriser le travail en équipe – en sachant déléguer quand il le faut – et à créer un environnement de travail harmonieux sera prise en considération. L’activité de la Région devant accompagner et soutenir celles des autres Régions et du Siège de l’OMS, la capacité du candidat à collaborer efficacement avec des responsables, tant au niveau national qu’au niveau international, du secteur de la santé et d’autres secteurs, est un autre élément important.
- d) **Le candidat doit être professionnellement qualifié dans le domaine médical et avoir une connaissance approfondie des questions relatives à la santé publique et à sa base épidémiologique**  
Un candidat possédant ce genre de qualifications et de bagage sera bien armé dans l’exercice de ses fonctions et dans ses contacts avec les administrations nationales de la santé.
- e) **Le candidat doit bien connaître les problèmes de santé, et être informé des questions sociales, politiques, culturelles, ethniques et autres questions délicates de la Région**  
Le candidat devrait donc en principe être un ressortissant de l’un des États membres de la Région. Il doit s’exprimer couramment dans au moins l’une des langues officielles du Comité régional, et la connaissance d’autres langues serait utile.
- f) **Le candidat doit jouir d’un état de santé suffisant pour mener à bien les tâches liées au poste de directeur régional**  
Cette condition ne doit pas être interprétée comme signifiant que la candidature d’une personne physiquement handicapée ne peut pas être prise en considération.

## Annexe 2

### Projet de calendrier des travaux du Groupe de prospection régional 2003–2004

Septembre 2003	<p>Le Comité régional constitue un Groupe de prospection régional chargé de préparer la désignation du directeur régional à sa session suivante.</p> <p>Le Groupe de prospection régional se réunit pour décider de son programme de travail.</p> <p>Dès le début de ses travaux, le Groupe de prospection régional recherche activement des candidats compétents qui remplissent les critères adoptés par le Comité régional.</p>
Octobre 2003	<p>Le directeur général informe les États membres que les candidatures au poste de directeur régional doivent être présentées au plus tard le 6 février 2004.</p>
Février 2004	<p>Date limite de présentation des candidatures : 6 février 2004.</p> <p>Deux semaines après le 6 février 2004 au plus tard, le directeur général transmet une liste de noms et toutes les informations reçues concernant les candidats au président du Groupe de prospection régional.</p>
Février 2004	<p>Le président du Comité régional, sur proposition du président du Groupe de prospection régional, décide si la date limite de présentation des candidatures doit être repoussée, auquel cas le président du Comité régional informe le directeur général, qui à son tour informe les États membres de la Région européenne, qui peuvent ensuite proposer des noms.</p>
Mars–avril 2004	<p>Le Groupe de prospection régional commence son examen et ses entretiens, et procède à une évaluation des candidats, en consultant le directeur général en tant que de besoin.</p>
Mai 2004	<p>Le Groupe de prospection régional peut prendre les dispositions voulues pour que tous les candidats présentent un exposé oral lors d'une réunion de tous les États membres de la Région.</p>
Fin juin–juillet 2004	<p>Le directeur général envoie la liste des candidats et les renseignements concernant ces derniers aux États membres (c'est-à-dire à la liste de contacts officielle du Bureau régional) et au président du Groupe de prospection régional.</p> <p>Simultanément, le président du Groupe de prospection régional envoie, sous pli confidentiel, son rapport d'évaluation et une première sélection sans ordre de préférence de cinq candidats au plus au président, au président exécutif et au vice-président exécutif du Comité régional, à chaque État membre de la Région (conformément à la liste de contacts officielle du Bureau régional), ainsi qu'au directeur général.</p>
Septembre 2004	<p>Le Comité régional désigne un candidat au poste de directeur régional et présente sa désignation au directeur général pour transmission au Conseil exécutif.</p>