



COMITE REGIONAL DE L'AFRIQUE

AFR/RC53/15
20 juin 2003

Cinquante-troisième session
Johannesbourg, Afrique du Sud, 1^{er}-5 septembre 2003

ORIGINAL : ANGLAIS

Point 10 de l'ordre du jour provisoire

QUALIFICATIONS ET DESIGNATION DU DIRECTEUR REGIONAL

RESUME

1. L'une des responsabilités de la cinquante-quatrième session du Comité régional de l'Afrique, qui se tiendra en 2004, sera de désigner un candidat au poste de Directeur régional. La quarante-huitième session du Comité régional avait décidé en 1998, par sa résolution AFR/RC48/R7, de constituer pour la première fois un comité de prospection pour aider le Comité régional dans le processus de désignation au cours de la quarante-neuvième session.
2. La résolution AFR/RC48/R7 avait adopté les qualifications et les critères applicables à cet effet pour la sélection et la désignation du Directeur régional, à savoir: la connaissance et l'adhésion à la mission de l'OMS; des qualités de chef et des aptitudes à la gestion; des qualifications professionnelles et des compétences techniques; et l'aptitude médicale.
3. Le Comité régional est prié d'examiner si, oui ou non, il souhaite instituer un comité de prospection pour la prochaine désignation du Directeur régional au cours de sa cinquante-quatrième session qui aura lieu l'année prochaine. Dans ce cas, le Comité régional pourrait utiliser les mêmes critères de sélection et de désignation et le même mandat que ceux qui avaient été adoptés dans la résolution AFR/RC48/R7. Le comité de prospection serait régi par le Règlement intérieur du Comité régional, en particulier par l'article 52. Au cas où il décide de créer un comité de prospection, le Comité régional est également prié d'en déterminer la taille et la composition, compte tenu des implications financières qu'entraîne cette procédure de désignation.
4. Le Comité régional est prié de décider s'il souhaite créer un comité de prospection chargé d'évaluer les candidats au poste de Directeur régional de l'OMS pour l'Afrique. On trouvera à l'Annexe 2 du présent rapport, un projet de résolution que le Comité régional pourra examiner en vue de son adoption éventuelle.

SOMMAIRE

	Paragrapes
Contexte	1 – 4
Critères de désignation	5
Mandat du Comité de prospection	6 – 7
Composition du Comité de prospection	8 – 9
Implications financières	10 – 11

ANNEXES

	Page
1. Critères applicables pour la désignation du Directeur régional	3
2. Projet de résolution : Création d'un Comité de prospection régional pour la sélection du Directeur régional	5

Contexte

1. Le Comité régional devra désigner un candidat au poste de Directeur régional au cours de sa cinquante-quatrième session en 2004; le nom du candidat ainsi désigné sera ensuite soumis au Conseil exécutif pour nomination. A cet effet, le Comité régional est invité à examiner la possibilité de créer un Comité de prospection régional chargé d'encourager la soumission de candidatures appropriées et d'évaluer les candidatures reçues.
2. Il convient de préciser qu'un groupe spécial du Conseil exécutif, mis en place en 1996 pour examiner la Constitution et les arrangements régionaux de l'Organisation mondiale de la Santé, avait notamment proposé que les critères définis pour la sélection et la désignation du Directeur régional pour l'Europe soient considérés en vue de leur application à toutes les régions. La possibilité de recourir à des comités de prospection a également été envisagée au cours de précédents examens des arrangements régionaux par le Conseil exécutif, par exemple en 1994-1995.
3. La procédure suivie par les Régions de l'OMS en ce qui concerne la création de comités ou de groupes de prospection n'est pas uniforme. Le Comité régional de l'Europe a créé un comité de prospection pour la sélection de chaque Directeur régional désigné depuis sa quarantième session en 1990. Le Règlement intérieur du Comité régional a été amendé, pour la dernière fois en 2001, afin d'inscrire les comités de prospection parmi les éléments permanents de la procédure de désignation du Directeur régional. Le Comité régional de l'Afrique a créé un Comité de prospection pour la première fois lors de sa quarante-huitième session en 1998, par résolution AFR/RC48/R7. A ce jour, les autres Comités régionaux n'ont pas créé de comités de prospection. Il convient de signaler qu'en dehors de la Région africaine, l'Agence internationale pour la recherche sur le cancer a créé des comités de prospection a deux reprises.
4. Le Comité régional voudra peut-être tenir compte des questions évoquées ci-après au cas où il envisagerait de créer un Comité de prospection à sa présente session :

Critères de désignation

5. Les critères à remplir par le candidat désigné au poste de Directeur régional avaient été adoptés par le Comité régional au titre de sa résolution AFR/RC48/R7. Le Comité régional voudra peut-être demander au Comité de prospection d'appliquer les mêmes critères au cours de ses travaux. Ces critères sont reproduits dans l'Annexe 1 du présent document.

Mandat du Comité de prospection

6. La résolution AFR/RC48/R7 définit également le mandat du Comité de prospection ainsi qu'il suit :
 - a) inciter les Etats Membres à soumettre des candidatures remplissant les conditions voulues;
 - b) avoir un entretien avec chaque candidat, évaluer ses déclarations écrites ainsi que ses conceptions et intentions en ce qui concerne les fonctions de Directeur régional;

- c) prendre en considération les avis que le Directeur régional aura pu formuler sur les candidats lors de la transmission des candidatures au Comité de prospection;
- d) porter une appréciation sur les candidats et en faire rapport aux Etats Membres.

7. Le Comité régional voudra peut-être confirmer ce mandat s'il décide de créer un Comité de prospection. Celui-ci devra en outre se conformer au Règlement intérieur du Comité régional, et en particulier à l'article 52.

Composition du Comité de prospection

8. La formule utilisée par le Comité régional dans sa résolution AFR/RC48/R7 comprenait à la fois des membres d'office occupant des fonctions déterminées (soit au titre du Comité régional soit au niveau des Discussions techniques) et d'autres membres désignés par des Etats sélectionnés. Mais le précédent Comité de prospection a rencontré des difficultés pour obtenir à temps la désignation de certaines personnes par les Etats Membres en vue de sa réunion. Il convient de signaler que le Groupe de prospection de la Région européenne ne comprend aucun membre d'office et que ses membres ne sont pas désignés par des Etats Membres sélectionnés. Au contraire, il est entièrement composé de personnes déterminées choisies au sein des délégations qui participent à la session du Comité régional au cours de laquelle le groupe de prospection est constitué.

9. Au cas où il décide de créer un Comité de prospection, le Comité régional voudra peut-être également penser à faire en sorte que ce comité soit assez étoffé pour permettre un équilibre géographique approprié au sein de la Région mais pas trop nombreux pour éviter des coûts excessifs. Le précédent Comité de prospection comprenait sept membres titulaires et sept suppléants. Il sera peut-être préférable de s'efforcer de sélectionner les membres grâce à un processus de consultations générales au cours de la cinquante-troisième session du Comité régional.

Implications financières

10. Il convient de signaler, à titre d'information, que le précédent comité de prospection, qui avait un total de sept membres et n'a tenu qu'une seule réunion, a coûté US \$58 000. Par conséquent, comme cela est indiqué dans le précédent paragraphe, la taille du comité et le nombre de fois qu'il se réunit constituent des facteurs déterminants en ce qui concerne le coût. Compte tenu de cette question de coût et de la difficulté des voyages dans notre Région, le précédent Comité de prospection a mené quelques activités préliminaires par correspondance et n'a ensuite tenu qu'une seule réunion pour s'entretenir avec les candidats et donner son appréciation, immédiatement après la date limite fixée pour la soumission des candidatures.

11. Le Comité régional voudra peut-être adopter une résolution créant un Comité de prospection régional qui sera régi par le Règlement intérieur et aura pour mission d'encourager la soumission de candidatures appropriées, de porter une appréciation sur les candidatures reçues et d'apporter au Comité régional tout autre concours spécifique dont celui-ci aurait besoin en vue de la désignation d'un Directeur régional au cours de sa cinquante-quatrième session.

CRITERES APPLICABLES POUR LA DESIGNATION DU DIRECTEUR REGIONAL

Critères à remplir

Tout candidat désigné au poste de Directeur régional doit remplir les critères suivants :

Parfaite connaissance et sincère adhésion à la mission de l'OMS

Le candidat doit connaître parfaitement la mission, le rôle, les fonctions, les politiques et les stratégies de l'OMS. Il doit fournir la preuve de sa participation personnelle et/ou de sa détermination à contribuer à cette mission.

Qualités reconnues de chef

Le candidat doit être guidé par une vision; il doit être dynamique et orienter son action vers l'obtention de résultats. Il doit être capable de communiquer d'une manière claire, efficace et persuasive, tant oralement que par écrit, avec divers groupes cibles, y compris les mass médias, les dirigeants politiques, les responsables de la santé publique, le personnel de santé, les universitaires de divers horizons et les autres groupes professionnels sanitaires et extra-sanitaires, et le personnel de l'OMS. Il doit faire preuve d'une haute intégrité personnelle et d'une grande capacité à 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.

Aptitude reconnue à la gestion

Le candidat doit être capable de gérer une organisation complexe dans le domaine de la santé, ce qui nécessite une grande capacité d'analyse et l'aptitude à fixer des buts et objectifs clairs, à concevoir des programmes permettant une utilisation optimale de l'ensemble des ressources de l'Organisation, et à mettre en œuvre un processus rigoureux de suivi et d'évaluation de l'action de l'Organisation dans la Région. L'aptitude non seulement à favoriser le travail en équipe par une délégation appropriée des responsabilités, mais aussi à créer un environnement propice au travail aux niveaux du Bureau régional et des bureaux de pays sera prise en considération. L'activité de la Région devant accompagner et soutenir celles des autres Régions et du Siège au regard de l'unicité de l'Organisation, 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.

Qualifications professionnelles et compétences techniques

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.

Annexe 1

Sensibilité aux différences culturelles, sociales, politiques et autres

Le candidat doit avoir une connaissance approfondie des différences culturelles, sociales, politiques et linguistiques existant dans la Région et en tenir compte. Il doit donc, entre autres choses, maîtriser au moins une des trois langues de travail de la Région et posséder une connaissance pratique d'au moins une des autres langues. Une expérience pratique raisonnable acquise dans la Région, en particulier au sein de l'OMS, constitue un avantage.

Aptitude médicale

Le candidat doit jouir d'un état de santé suffisant pour mener à bien les tâches liées au poste de Directeur régional.

PROJET DE RESOLUTION**CREATION D'UN COMITE DE PROSPECTION REGIONAL
POUR LA SELECTION DU DIRECTEUR REGIONAL
(document AFR/RC53/15)**

Le Comité régional,

Considérant qu'à sa cinquante-quatrième session le Comité régional désignera un candidat au poste de Directeur régional pour la période allant du 1^{er} février 2005 au 31 janvier 2010;

Estimant que la transparence et l'équité doivent être les mots d'ordre du processus d'évaluation des candidats sur la base des critères fixés;

Considérant d'autre part qu'il est souhaitable que la compétition soit ouverte à tous et se déroule d'une manière saine pour permettre la sélection du candidat le plus qualifié;

Rappelant la résolution AFR/RC48/R7 par laquelle le Comité régional avait créé, au cours de sa quarante-huitième session, un groupe de prospection en vue de la désignation d'un Directeur régional à sa quarante-neuvième session,

1. CONFIRME que les critères adoptés par la résolution AFR/RC48/R7 et annexés à la présente résolution restent applicables et doivent être remplis par le candidat désigné au poste du Directeur régional;

2. DECIDE :

a) de créer un Comité de prospection régional qui travaillera conformément au Règlement intérieur et sera chargé d'aider le Comité régional à désigner un candidat au poste de Directeur régional à sa cinquante-quatrième session;

b) de confier au Comité de prospection le mandat suivant :

i) inciter les Etats Membres à soumettre des candidatures remplissant les conditions voulues;

ii) avoir un entretien avec chaque candidat, évaluer ses déclarations écrites ainsi que ses conceptions et intentions en ce qui concerne les fonctions de Directeur régional;

iii) prendre en considération les avis que le Directeur général aura pu formuler sur les candidats lors de la transmission des candidatures au Comité de prospection;

iv) porter une appréciation sur les candidats et en faire rapport aux Etats Membres;

Annexe 2

- c) de fixer comme suit la composition du Comité, qui comprendra sept membres titulaires et des membres suppléants :

Membres titulaires	Membres suppléants
Nom de la personne/pays	Nom de la personne/pays
_____ (Président)	_____ (Président suppléant)
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

- d) que tout membre titulaire ou suppléant qui aurait servi au sein de la délégation de son pays avec un candidat au cours de la cinquante-troisième session du Comité régional est automatiquement écarté du Comité de prospection, et que les membres suppléants remplacent automatiquement les membres titulaires qui ne sont pas en mesure d'achever leur mandat pour quelque raison que ce soit;
- e) que le Comité de prospection se réunit au moins huit semaines avant la date fixée pour l'ouverture du Comité régional qui désignera un candidat au poste de Directeur régional, pour interroger et évaluer les candidats; et
- f) que le Président du Comité de prospection envoie, sous pli confidentiel, à chaque Etat Membre de la Région, par l'intermédiaire du Directeur général, le rapport d'évaluation du Comité de Prospection sur tous les candidats,

3. PRIE le Directeur général d'adresser des copies de :

- a) toutes les communications adressées aux Etats Membres au sujet de la désignation du Directeur régional, conformément au Règlement intérieur du Comité régional, et
- b) toutes les propositions et curriculum vitae annexés reçus des Etats Membres à l'échéance du délai prévu pour le dépôt des candidatures;

au Comité de prospection au moins dix semaines avant la date fixée pour l'ouverture de la cinquante-quatrième session du Comité régional, et de transmettre le rapport du Comité de prospection à chaque Etat Membre de la Région lorsqu'il l'a reçu du Président de ce comité.