PRIORITÉS DU GPE POUR L'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE POUR LA PÉRIODE 2018-2019

Pour Décision

Prière de noter : Les documents du Conseil ont un caractère purement délibératif et, conformément à la politique de transparence du GPE, ne constituent pas des documents publics aussi longtemps que le Conseil ne les a pas étudiés en réunion. Il est entendu que les groupes constitutifs transmettent ces documents à leurs membres en amont de la réunion du Conseil à des fins de consultation

1. OBJECTIF STRATÉGIQUE

1.1 Ce document a pour objet de soumettre pour approbation au Conseil les priorités du GPE qui serviront de base à l'évaluation de la directrice du GPE en 2018-19 selon le processus approuvé par le Conseil en juin (BOD/2017/06-07).

Résumé des délibérations du Comité de gouvernance et d'éthique (GEC)

- Le GEC s'est réuni pour examiner et débattre des priorités du GPE proposées lors de sa réunion du 17 et 18 avril 2018.
- Les membres du comité ont exprimé un soutien général aux priorités, soulignant qu'elles représentent des points d'ancrage solides pour l'évaluation de la directrice générale.
- Le Comité a souligné l'importance du renforcement des capacités techniques et des collecte de données des partenaires de pays, du suivi des promesses de financement national et le renforcement du LEG.

2. DEMANDE DE DÉCISION

2.1 Le Comité de gouvernance et d'éthique recommande au Conseil d'approuver la décision suivante :

BOD/2018/06-XX—Priorités du GPE pour l'évaluation de la performance de la directrice générale : Le Conseil d'administration :

1. Approuve les priorités du GPE proposées telles qu'elles figurent à l'annexe 1, qui serviront de base à l'évaluation de la performance de la directrice générale en 2018-19.

3. CONTEXTE GÉNÉRAL

Le processus d'évaluation de la directrice actuel fut approuvé par le Conseil en juin (BOD/2017/06-07).

3.2 Le processus fut élaboré en reconnaissance du fait que, bien que la directrice générale du GPE participe actuellement, dans le cadre de la politique de management de la Banque mondiale, à un système d'examen de la performance de la Banque mondiale qui donne lieu régulièrement à la communication de rapports et à des évaluations à 360 degrés, les membres du Conseil/suppléants ou les présidents de comité ont très peu d'occasions d'émettre des commentaires sur la performance de la directrice générale au service du Conseil.

3.3 Le processus d'évaluation approuvé par le Conseil (BOD/2017/06 DOC 10) inclus les étapes suivantes:

Avril-juin : Définir les résultats attendus

3.4 Avant la dernière réunion du GPE pour l'année civile, la présidente du Conseil et la directrice générale se réunissent pour discuter des objectifs de performance individuels en utilisant comme base la stratégie 2016-2020 du GPE qui prévoit:

i. des critères objectifs et la négociation d'indicateurs de performance clés, à savoir :
   - des objectifs à long terme mesurés par rapport à la stratégie 2016-2020 ;
   - des objectifs à court terme mesurés par rapport au plan d'activité annuel ;

ii. des critères subjectifs se rapportant aux qualités de leadership et de gestion déterminés à partir des objectifs personnels et professionnels de la directrice générale.

3.5 La présidente du Conseil peut rencontrer ou convoquer individuellement des membres du Comité de gouvernance et d'éthique afin de recueillir leur opinion sur les critères ou les aspects pouvant être intégrés dans les objectifs de performance de la directrice générale.

3.6 Lors de la réunion du Comité de gouvernance et d'éthique en avril, la présidente du Conseil présente au Conseil les objectifs de performance individuel négociés avec la directrice générale pour discussion. Le processus d'examen comprend les étapes suivantes :

- une séance avec la directrice générale pour discuter de ces objectifs ;
- ensuite, une séance à huis clos où la présidente du Conseil négocie et arrête définitivement les objectifs de performance pour l'exercice suivant.
- Cette séance peut se tenir par communication téléphonique.

Juin: Information du Conseil

3.7 Eu égard à la nature de la structure du GPE et à son modèle de gouvernance, la présidente du Conseil présente au Conseil d'administration un aperçu général des objectifs de performance convenus avec la directrice générale et confirmés avec le Comité de gouvernance et d'éthique lors d'une séance à huis clos avec l'ensemble du Conseil en juin. La possibilité est donnée aux membres du Conseil et aux suppléants de débattre des priorités proposées lors de la session à huis clos.

Juillet-mars: Suivi et rétro-information

3.8 Au cours de l'exercice financier, la présidente du Conseil et la directrice générale se réunissent de temps à autre pour discuter de la performance de la directrice générale et des progrès accomplis par rapport aux critères établis. Ces réunions peuvent se tenir selon un calendrier préétabli, par exemple chaque trimestre, en personne ou par téléphone ou de façon informelle lorsque les circonstances s'y prêtent. Ces échanges périodiques ne devraient pas être un processus fastidieux, mais un processus qui est conçu pour apporter une plus-value et qui favorise un dialogue constructif par le biais d'avis et de conseils. Le processus fait l'objet d'un accord direct entre la présidente du Conseil et la directrice générale quant à la procédure convenant le mieux à chacune des parties.

3.9 Au besoin, la présidente du Conseil donne oralement aux membres du conseil le point des discussions menées avec la directrice générale au cours de la période précédente. Cela peut donner lieu à une discussion entre le Comité de gouvernance et d'éthique et la directrice générale et/ou à une séance à huis clos, le cas échéant.

Mars-Juin: Période précédant l'évaluation de la performance pour l'ensemble de l'exercice et examen des critères pour l'exercice suivant

3.10 Cette période est la plus complexe car elle doit mettre en cohérence quatre processus différents devant déboucher sur les discussions lors de la dernière réunion du Comité de gouvernance et d'éthique et à la remise d'un rapport de haut niveau au Conseil d'administration :

- collecte des données (mars) pour faciliter l'examen de la performance de la directrice générale pour la période ;
- les membres du conseil/suppléants fournissent leurs commentaires en remplissant le questionnaire d'enquête pour l'évaluation de la performance de la directrice générale.

4. RÉPERCUSSIONS SUR LES RESSOURCES DU SECRÉTARIAT

4.1 Ce processus ne nécessitera pas de ressources financières supplémentaires.

5. PRIÈRE DE S'ADRESSER À Ruth Dantzer (mdantzer@globalpartnership.org) ou Maria Jose Olavarria Perez (molavarriaperez@globalpartnership.org) pour de plus amples renseignements.

6. ANNEXES ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Annexe I – Priorités du GPE pour l'évaluation de la directrice générale 2018-2019

Document de référence : Évaluation de la performance de la directrice générale pour la période 2017-18. Juin 2017

ANNEXE I

PRIORITÉS DU GPE POUR L'ÉVALUATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

(*Le présent document est rédigé dans le contexte de la Charte du GPE, qui définit un nombre important de rôles et de responsabilités pour le directeur général du Secrétariat du GPE. Il n'a pas pour objet de dresser une liste exhaustive de l'ensemble des activités à mener conformément aux dispositions pertinentes de la Charte, mais de souligner les principales priorités pour l'exercice 2018, soit du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019.)*

Direction stratégique	Réaliser la vision du *GPE 2020* et préparer l'élaboration du prochain plan stratégique : 1. En mettant en œuvre et en élargissant les principaux mécanismes du FFF, dont le mécanisme d'échange de connaissances et d'innovations (KIX), le mécanisme de plaidoyer et de responsabilité sociale (ASA) et le Fonds à effet multiplicateur du GPE ; 2. En développant une stratégie de collaboration avec le secteur privé approuvée par le Conseil qui renforcera la stratégie générale du GPE ; 3. En optimisant, selon les ressources supplémentaires, la capacité du Secrétariat à gérer un apport plus important de financements qui poursuivront dans l'ensemble le travail du GPE en vue de réaliser ses buts stratégiques : l'amélioration des acquis scolaires, de l'équité et de l'efficience. Identifier et exploiter les possibilités de gains d'efficience et de réduction des coûts de transaction. Poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de S&E du GPE qui servira d'outil de responsabilité mutuelle et d'apprentissage ; 4. En organisant un examen décisif des modalités d'hébergement du GPE par le Conseil, dont les conclusions de l'Étude pour un partenariat efficace constitueront une des principales contributions ; 5. Dans le cadre de la préparation du prochain plan stratégique du GPE, en rassemblant les premières contributions essentielles à l'évaluation et en entamant le bilan sur les domaines qui nécessiteraient des ajustements.
Collaboration avec les partenaires du GPE	Établir et entretenir une collaboration effective avec toutes les composantes du partenariat, y compris : 1. Sensibiliser les bailleurs de fonds existants et nouveaux pour continuer à transformer en un appui concret la volonté politique mondiale en faveur du financement de l'éducation ; 2. Élargir la collaboration avec les pays en développement partenaires aux niveaux les plus élevés, en particulier ceux qui présenteront bientôt une requête, en abordant le possible effet de levier de la collaboration avec le GPE et les financements qu'il octroie ; 3. Dans le cadre du lancement prévu du mécanisme KIX et de l'approbation d'une stratégie de collaboration avec le secteur privé, approfondir la collaboration avec les entreprises et les fondations privées et avec d'autres bailleurs de fonds ciblés pour faire évoluer cet aspect des activités du GPE et de son modèle de gestion ;

	4. Dans le cadre du lancement prévu du mécanisme ASA, s'employer activement à renforcer la collaboration avec la société civile, notamment du point de vue des activités de plaidoyer et de responsabilité sociale ; 5. Exploiter les conclusions et les recommandations de l'Étude pour un partenariat efficace afin de renforcer et de rationaliser l'appui du modèle de gestion du GPE au niveau des pays.
Gestion opérationnelle et financière	Diriger le Secrétariat de manière efficace, en lui permettant de remplir le rôle envisagé pour lui dans la Charte du GPE. Il s'agira en particulier : 1. D'offrir un appui effectif au Partenariat, au Conseil, aux comités et aux pays en développement partenaires pour que ceux-ci puissent assumer leurs rôles et leurs responsabilités – y compris un appui visant à faciliter la gouvernance efficace du GPE – tant au niveau du Conseil qu'à celui des comités ; 2. D'offrir un appui dans le but de faciliter et de renforcer les processus nationaux et de travailler à la mise en œuvre des conclusions de l'Étude pour un partenariat efficace dès qu'elles seront disponibles ; 3. D'exercer une supervision efficace sur la mobilisation des ressources du GPE conformément au modèle opérationnel du GPE – y compris sur les efforts permanents visant à optimiser le processus d'examen de la qualité ; 4. Sous la conduite des comités concernés, d'évaluer chaque année la performance du GPE conformément au cadre de résultats et d'identifier (et mettre en œuvre) un ensemble de mesures de gestion destinées à corriger les principaux domaines défaillants ; 5. De superviser et de mettre en œuvre la politique de gestion du risque et le cadre des risques opérationnels ; 6. De superviser la gestion des ressources des RH du GPE, y compris en réalisant une évaluation périodique des performances et en faisant avancer le processus de changement et les recommandations associées à l'examen des RH ; 7. Si besoin et sur décision du Conseil, de mettre en œuvre les décisions prises à l'égard des modalités institutionnelles pour le GPE.