

 13, 14 ET 16 JUIN 2022

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PAR VISIOCONFÉRENCE

BOD/2022/06 DOC 12

POUR DÉCISION

PRIORITÉS INTÉRIMAIRES ET ÉVALUATION DU RENDEMENT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL/DIRECTRICE GÉNÉRALE

N.B. Conformément à la Politique de transparence du GPE, les documents ne sont pas publics tant que l'instance de gouvernance compétente ne les a pas évalués. Les responsables de la gouvernance peuvent distribuer les documents aux membres de leurs groupes constitutifs à des fins de consultation, à l'exception des documents confidentiels.

Principales questions à examiner :

- Lors de sa réunion du 11 mai 2022, le Comité exécutif a examiné et exprimé un large soutien à l'ensemble des priorités identifiées par le directeur général par intérim.
- De plus, le Comité a également fourni des commentaires initiaux sur le rendement du directeur général par intérim.

Objectif

1. Le Conseil est invité à considérer l'approbation des priorités du GPE suggérées pour la période de février 2022 à juin 2022, qui serviront à ancrer l'évaluation de la performance du directeur général par intérim. En outre, compte tenu de la recherche du directeur général/directrice générale et du besoin de mettre à jour le processus de performance actuel, le Conseil est invité à envisager un report du processus de performance actuel.

Décision recommandée

BOD/2022/06-XX – Priorités du GPE pour l'évaluation du rendement du directeur général/directrice générale: Le Conseil d'administration :

1. Notant que le processus de recherche du directeur général/directrice générale a eu un impact sur le processus de rétroaction sur les performances de la directrice générale approuvé par le Conseil pour la période de juin 2021 à juin 2022, tel qu'énoncé dans le [BOD/2021/05-08](#) ;
2. Reconnaisant la nécessité d'une évaluation provisoire et de l'établissement de priorités jusqu'à ce qu'un nouveau directeur général/directrice générale ait été nommé ;

3. Approuve les priorités énoncées à l'Annexe A telles qu'approuvées par le Comité exécutif pour la période de février 2022 à juin 2022 ;
4. Approuve le report d'un processus complet de performance du directeur général/directrice générale jusqu'à ce que l'approche ait été révisée et qu'un nouveau directeur général/directrice générale ait été intégré.

Contexte et vue d'ensemble

2. Le processus actuel de retour d'information sur la performance du directeur général ou directrice générale a été approuvé par le Conseil en juin 2017 ([BOD/2017/06-07](#)) pour compléter le système de performance de la Banque mondiale et permettre au Conseil du GPE de fournir des commentaires sur la performance de la directrice générale.
3. Le processus établi par le Conseil couvre une évaluation annuelle du rendement pour la période de juin à juin. Il exige que le directeur général ou directrice générale évalue le rendement de l'année précédente et établisse les priorités pour l'année suivante pour recommandation au Conseil en juin.
4. La décision du Conseil d'administration de 2017 ([BOD/2017/06-07](#)) stipule également que le processus d'évaluation des performances du directeur général ou directrice générale doit être réexaminé de temps à autre, ou lorsqu'il y a eu un changement important dans l'organisation ou l'environnement dans lequel elle opère.
5. Lors de sa réunion de mai 2021, le Comité exécutif a apporté sa contribution aux priorités proposées couvrant la période de juin 2021 à juin 2022 et a convenu de revoir l'approche d'évaluation des performances du directeur général ou la directrice générale, compte tenu du faible taux de réponse à l'enquête du Conseil pour l'exercice 2020-2021.
6. La dernière fois que le Conseil a approuvé les priorités du GPE, c'était lors de sa réunion de mai 2021 ([BOD/2021/05-08](#)), comme base du processus de retour d'information de la directrice générale pour la période de juin 2021 à juin 2022.
7. Suite au départ de la directrice générale et lancement du processus de recherche du directeur général/directrice générale, le Conseil a approuvé ([BOD/2021/12-01](#)) Charles North, Vice-directeur général du GPE, pour servir de directeur général par intérim jusqu'à ce qu'un nouveau directeur général/directrice générale ait été nommé.
8. L'annexe A présente les priorités du GPE qui ont été identifiées par le directeur général par intérim pour ancrer l'évaluation des performances pour la période

de février 2022 à juin 2022. Elles incluent certaines des priorités identifiées par la directrice générale précédente.

9. Le Comité exécutif examinera le processus de performance du directeur général/directrice générale, avec la contribution de consultants externes, pour recommandation au Conseil fin 2022. Le processus de performance révisé du directeur général/directrice générale sera mis en œuvre une fois qu'un nouveau directeur général ou directrice générale aura entré en fonction .

Annexe A - Priorités du GPE : février 2022-juin 2022

Annexe A – Priorités du GPE : février 2022–juin 2022

PRIORITÉS DU GPE POUR L'ÉVALUATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM (FÉVRIER 2022 – JUIN 2022)

(Ce document est rédigé dans le contexte de la Charte du GPE, qui décrit un large éventail de rôles et de responsabilités pour le directeur général/directrice générale du Secrétariat du GPE. Il ne se veut pas une liste exhaustive de toutes les activités à entreprendre en vertu des dispositions pertinentes de la Charte, mais plutôt de mettre en évidence les principales priorités du 9 février 2022 à juin 2022 pour le directeur général par intérim sur la base du plan de travail du Secrétariat pour l'exercice 22)

Direction stratégique	<ul style="list-style-type: none">• Présenter des arguments en faveur de ressources essentielles pour réaliser la mission du GPE et mettre en œuvre le GPE 2025.• Influencer et façonner les politiques publiques internationales et le discours autour de sujets cruciaux pour le GPE 2025.
Priorités de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Opérationnaliser pleinement le GPE 2025 pour réaliser la transformation du système• Assurer des décaissements élevés et des décaissements futurs plus rapides• Achever la prochaine phase de la stratégie en matière de personnel pour faire du Secrétariat du GPE un lieu de travail agréable• Soutenir la transition du leadership