

COMITÉ DE PERFORMANCE, D'IMPACT ET D'APPRENTISSAGE

TERMES DE RÉFÉRENCE

A. OBJET

Le Comité de la performance, d'impact et de l'apprentissage (PILC) est un comité permanent établi par le Conseil d'administration (Conseil) du GPE pour jouer un rôle de suivi et de supervision des performances, de l'impact et de l'apprentissage du GPE, en mettant l'accent sur les résultats et sur la base de données et preuve. En outre, le Comité supervisera la mise en œuvre du cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage du GPE et défendra l'engagement du GPE dans des initiatives d'éducation mondiales plus larges.

B. FONCTIONS

Le Conseil a délégué ses pouvoirs au Comité de performance, d'impact et d'apprentissage pour exercer les pouvoirs suivants et remplir les fonctions suivantes:

Autorités décisionnelles

- Approuver la nomination des membres du Groupe consultatif technique indépendant (sur la base d'un processus géré par le Secrétariat).

Suivi et surveillance (avec recommandations au Conseil pour tout changement majeur)

- Superviser la mise en œuvre et l'examen périodique du cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage du GPE.
- Examen des rapports annuels standard sur les performances (par exemple, rapport sur les résultats, rapport sur l'état des subventions, mises à jour à mi-parcours sur des financements spécifiques) et identification de tout

changement majeur nécessaire pour améliorer les performances programmatiques du GPE.

- Surveiller la performance de toutes les dimensions de la mise en œuvre des programmes du GPE afin de fournir des incitations positives pour la responsabilité des résultats et la responsabilité mutuelle, y compris la couverture de:
 - Financement (par exemple, financement pour la capacité du système, financement pour la transformation du système, fenêtre Genre, multiplicateur du GPE, fenêtre Covid-19)
 - Plateformes et initiatives (par exemple, échange de connaissances et d'innovation, éducation à voix haute) et autres capacités stratégiques
 - Agents d'exécution (par exemple, agents partenaires, agences de coordination)
 - Groupes locaux d'éducation
 - Comité consultatif technique indépendant
- Examiner les évaluations indépendantes périodiques de la performance et de l'impact du GPE, et identifier tout changement majeur nécessaire pour améliorer l'impact du GPE.
- Superviser les initiatives du GPE (dirigées par le Secrétariat) pour encourager le partage des connaissances et l'apprentissage des leçons au sein et entre les pays du GPE, et défendre l'engagement du Conseil dans ces initiatives.
- Promouvoir et suivre l'engagement du GPE dans les plates-formes, initiatives et partenariats du système éducatif mondial plus large.
- Fournir des conseils techniques au Conseil sur les données, l'expérience et les leçons internationales (par exemple, pratiques comparatives et innovations dans la programmation de l'aide extérieure pour le renforcement des systèmes éducatifs nationaux).

Exigences en matière de rapports

- Recommandations écrites sur les résultats annuels du GPE et sur les actions visant à favoriser l'amélioration – deux fois par an.
- Recommandations écrites sur les changements de haut niveau découlant des principales évaluations de l'impact du GPE – périodiquement.

C. RÔLES DU/DE LA PRÉSIDENT/E ET DES MEMBRES DU COMITÉ

En principe, le/la président/e et les membres du Comité devraient être en mesure d'agir en toute connaissance de cause, de bonne foi, avec la diligence et le soin voulus, et dans le meilleur intérêt du GPE. Ils doivent (a) jouer un rôle de suivi et de supervision des performances, de l'impact et de l'apprentissage du GPE, et (b) lorsque l'autorité déléguée par le Conseil d'administration, prendre des décisions dans le meilleur intérêt du GPE, pour réaliser le plan stratégique adopté par le Conseil. Le cas échéant, ils mettent tout en œuvre pour consulter le groupe de circonscription concerné avant les réunions du Comité, se préparer et assister à toutes les réunions à moins qu'il n'y ait une raison notifiée et valable de ne pas le faire, et participer et contribuer activement aux réunions.

Des informations sur le fonctionnement des comités se trouvent dans les [Modalités de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités](#).

D. COMPOSITION, COMPÉTENCES ET RÈGLES DE PROCÉDURE

1. Taille et composition

Le Comité sera composé de neuf à onze (9-11) membres, dont les suivants:

- a. Un/e Président/e: Le Comité de la performance, de l'impact et de l'apprentissage sera présidé par un membre du Conseil d'administration ou un suppléant, agissant en sa qualité au mieux des intérêts du GPE et non en tant que représentant de sa circonscription.
- b. Huit à dix (8-10) membres du Comité, dont une cible de trois (3) représentants de pays partenaires.

Outre les nominations et la nomination du/de la Président/e et des membres du Comité conformément aux [Modalités de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités](#), les considérations suivantes s'appliquent:

- a. Il y aura une considération de l'équilibre entre les sexes dans la composition du Comité;
- b. Il y aura un examen de l'équilibre des circonscriptions dans la composition du Comité;
- c. En cas de manque de compétences spécialisées, il est possible de nommer un membre indépendant extérieur aux circonscriptions (par exemple, des universités ou des groupes de réflexion).

2. Compétences, connaissances et expérience

Les membres du Comité seront sélectionnés sur la base de l'expertise pertinente et de l'expérience pertinente, comme indiqué à l'annexe A.

3. Règlement intérieur, rôles et responsabilités des membres

Le règlement intérieur du Comité, y compris les procédures de quorum et de vote, ainsi que les rôles et responsabilités du président du Comité et des membres du Comité, sont définis dans les procédures de fonctionnement du Conseil et des comités. Le Comité devrait se réunir tous les trimestres (environ) en session virtuelle, et en plus selon les besoins.

Avant leur entrée en fonction, les membres du Comité sont tenus de signer le [Code de conduite](#) et la [Politique sur les conflits d'intérêts](#) du GPE.

E. TRANSPARENCE

Les discussions du Comité font partie du processus de délibération du Conseil. Elles sont donc considérées comme confidentielles et les documents du Comité et les résumés de réunions ne sont pas considérés comme des documents publics. On s'attend à ce que les membres du Comité distribuent les documents et les résumés des réunions aux catégories de circonscription qu'ils représentent à des fins de consultation et de rapport. Les documents et résumés des réunions du Comité sont également mis à la disposition des membres du Conseil via le portail de gouvernance du GPE.

F. EXCEPTION À LA TRANSPARENCE POUR LES QUESTIONS D'ÉTHIQUE

Il est reconnu que les membres du Comité peuvent régulièrement avoir des conflits d'intérêts, le plus souvent en ce qui concerne des cadres de financement spécifiques, en tant que bénéficiaires d'allocations connexes. Les conflits d'intérêts pour les questions discutées au Comité de la performance, de l'impact et de l'apprentissage seront traités conformément à la [Politique sur les conflits d'intérêts](#).

Remarque : Ce document a été mis à jour pour inclure le lien vers les Modalités de fonctionnement du Conseil et de ses Comités révisées, approuvées par le Conseil d'administration en avril 2021 (décision [BOD/2021/04-04](#)) et pour assurer la conformité avec les normes de service du Comité. Ce document comprend également une révision non matérielle à partir de janvier 2023 reflétant le changement de terminologie de « pays en développement partenaires » à « pays partenaires ».

ANNEXE A

Compétences, connaissances et expérience

Les membres du Comité de performance, d'impact et d'apprentissage possèdent les éléments suivants:

- a. Connaissance générale du mandat, de la vision et de la mission du GPE, de l'architecture de l'aide mondiale, du secteur de l'éducation, des questions d'égalité des sexes, ainsi que d'autres questions d'équité et d'accès.
- b. Connaissance des problèmes d'apprentissage dans les systèmes éducatifs des pays partenaires
- c. Une large compréhension du rôle du suivi et de l'évaluation dans:
 - responsabilité organisationnelle et apprentissage
 - conception, mise en œuvre et évaluation des politiques et programmes
 - communication sur les résultats

Et / ou connaissance et aptitudes à comprendre:

- méthodologies des sciences sociales sous-tendant le suivi et les évaluations
- données sur l'éducation
- normes d'évaluation

De plus, chaque membre du Comité de performance, d'impact et d'apprentissage doit avoir fait ses preuves dans au moins l'un des domaines suivants :

- d. Connaissance et expérience de l'élaboration, de la gestion et de l'évaluation des politiques, stratégies et programmes d'éducation dans les pays partenaires.
- e. Connaissance et expérience des meilleures pratiques factuelles dans l'éducation des pays partenaires.
- f. Connaissance et expérience des questions de financement national, de l'alignement des systèmes, des mécanismes de financement innovants, de l'analyse des dépenses publiques et / ou du financement des efforts de suivi des dépenses publiques par la société civile.
- g. Expérience de siéger au Conseil / comités avec une composition multipartite.

ANNEXE B

Critères pour les membres indépendants du Comité de performance, d'impact et d'apprentissage

1. Membres des organes de gouvernance et d'administration du Partenariat mondial pour l'éducation (ci-après «Partenariat mondial») ne peuvent pas siéger en tant que membres indépendants du comité.¹

2. De plus, un candidat ne sera pas considéré comme indépendant s'il:
 - a. A été un fonctionnaire du Partenariat mondial à tout moment au cours des trois dernières années;
 - b. A été au cours des trois dernières années un employé d'un cabinet qui a fourni des services d'audit, d'assurance ou de supervision au Partenariat mondial;
 - c. A été au cours des trois dernières années un employé d'une entreprise qui a fourni des services au Partenariat mondial;
 - d. A participé ou assisté aux délibérations des organes de gouvernance, consultatifs et administratifs du Partenariat mondial au cours des trois dernières années en tant que délégué d'un groupe du Conseil;
 - e. A été au cours des trois dernières années un employé d'une entreprise ou d'une organisation qui a directement ou indirectement financé ou reçu un financement du Partenariat mondial au cours de l'une des trois dernières années civiles;
 - f. Assume toute responsabilité professionnelle qui pourrait porter atteinte à son indépendance.

¹ Les responsables du Partenariat mondial pour l'éducation comprennent, mais sans s'y limiter, les membres et suppléants du Conseil, les membres des comités du Conseil, les membres du Groupe consultatif technique indépendant (ITAP) et d'autres organes consultatifs, ainsi que les employés, consultants et sous-traitants du Secrétariat.

Déclaration d'indépendance du Comité de performance, d'impact et d'apprentissage

Je déclare au meilleur de ma connaissance qu'après avoir lu les critères d'indépendance annexés au mandat du Comité de la performance, de l'impact et de l'apprentissage (le «Comité»), je suis admissible à siéger en tant que membre indépendant de ce Comité. Je m'engage à m'acquitter de mes fonctions et responsabilités en tant que membre du Comité en ayant uniquement à l'esprit les intérêts du Partenariat mondial pour l'éducation, et je ne solliciterai ni n'accepterai d'instructions concernant l'exercice de ces fonctions de la part de toute composante du Partenariat mondial pour l'éducation. , y compris tout gouvernement, organisation constituante ou autre autorité, autrement que par l'action du Conseil.

En cas de changement dans ma relation avec le Partenariat mondial pour l'éducation concernant les critères d'indépendance, j'en informerai immédiatement le/la président/e du Conseil et le/la président/e du Comité.

Signé:

Date: