

**Conseil d'administration
2-3 décembre 2021**

**En référence au point 3
de l'ordre du jour**

Point à l'ordre du jour :

**UN PLAN DE TRAVAIL « IMPACT, RISQUES, RESILIENCE »
POUR LE VOYAGE DU CONSEIL VERS BOGOTA**

Résumé

Ce document fixe les priorités du Conseil en amont de l'Assemblée générale de 2022. On y trouve des propositions d'indicateurs et d'objectifs. Une fois le plan de travail approuvé par le Conseil, les objectifs seront finalisés et le document sera également communiqué au CNG afin qu'il puisse s'y référer lors de son évaluation de la performance du Conseil.

Action requise

Il est demandé au Conseil d'administration d'**approuver** son plan de travail.

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

Objectifs	Résultats clefs	Indicateurs	Objectifs	initiateurs Chargés de la tâche
1. L'infrastructure de gouvernance mondiale est opérationnelle et épaula la gouvernance responsable et transparente de l'IPPF en tant que mouvement de la société civile et des droits humains présent à l'international et géré à l'échelle locale.	i. Accueil et intégration de qualité des nouveaux-elles administrateur-riche-s, membres des comités &/ou des nouveaux membres du comité des nominations et de la gouvernance (CNG) sont réalisées de manière systématique, avec un soutien logistique approprié	<ul style="list-style-type: none"> # de postes pourvus Degré de satisfaction des nouveaux administrateur-riche-s et des membres 	<ul style="list-style-type: none"> 100% des postes pourvus 90% satisfaction pour 90% des administrateur-riche-s 	<ul style="list-style-type: none"> DG/SECRETARIAT
	ii. Réunions du conseil d'administration tenues en présence de la majorité des administrateur-riche-s.	<ul style="list-style-type: none"> % d'administrateur-riche-s présent-e-s à chaque réunion du CA 	<ul style="list-style-type: none"> 80 % d'administrateur-riche-s présent-e-s à chaque réunion du CA 	<ul style="list-style-type: none"> TOUS LES MEMBRES DU CA
	iii. Diffusion en temps opportun de l'ordre du jour, des documents et des PV dans les 4 langues de travail - pour le CA et ses comités	<ul style="list-style-type: none"> Calendrier de diffusion des documents dans les langues requises en amont des réunions 	<ul style="list-style-type: none"> Conformité à 100% avec la politique de « 2 semaines avant la réunion » 	<ul style="list-style-type: none"> DG/SECRETARIAT
	iv. Les comités du Conseil sont entièrement constitués, actifs et concentrés sur leurs mandats et contribuent à la réalisation des priorités du Conseil.	<ul style="list-style-type: none"> Oui/non pour chaque comité 	<ul style="list-style-type: none"> Oui pour tous 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENT-E-S DES COMITES
	v. Responsables - Des plans de succession sont en place en ce qui concerne les Président-e-s du CA et des comités ; un processus a été approuvé afin d'introduire un poste de vice-présidence du Conseil en remplacement du poste actuel de Trésorier et en tenant compte également des fonctions du/de la Président-e du C/FAR.	<ul style="list-style-type: none"> Oui/non pour chaque comité 	<ul style="list-style-type: none"> Oui pour tous deux 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENTE, DG
	vi. Distinctions entre rôles de la gouvernance & du management sont claires à tou-te-s les administrateur-riche-s et au personnel clé et sont respectées par tou-te-s ; les conflits d'intérêts sont déclarés et évalués selon les besoins, et des mesures appropriées sont prises si nécessaire.	<ul style="list-style-type: none"> # d'occasions quand les administrateur-riche-s et/ou DG /et ou cadres supérieurs constatent manque de clarté ou sont inquiets Taux de soumission des déclarations de conflits d'intérêts exactes et en temps voulu 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune occasion 100% pour 100% des membres du CA 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENTE, DG
	vii. Le CA s'acquitte de ses responsabilités relatives aux politiques de protection de l'IPPF qui sont pleinement mises en œuvre, tous les incidents signalés étant par conséquent résolus	<ul style="list-style-type: none"> Degré de conformité 	<ul style="list-style-type: none"> En pleine conformité 	<ul style="list-style-type: none"> POINT RELAIS DU CONSEIL, PRESIDENTE DU C/FAR, DG
	viii. L'évaluation indépendante de la performance du CA et de la performance individuelle de chaque	<ul style="list-style-type: none"> Degré de satisfaction du CNG avec le process 	<ul style="list-style-type: none"> 90% satisfaction pour 90% des 	<ul style="list-style-type: none"> CNG, PRESIDENTE

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

	administrateur-riche est réalisée par le CNG et complétée par les rapports de situation du Conseil eu égard à la mise en œuvre de son plan de travail 2021/2022.	<ul style="list-style-type: none"> Degré de satisfaction du DG et des administrateur-riche-s avec le process Synthèse du rapport de résultats "crédibles" communiqué aux AM 	administrateur-riche-s et 90% des membres du CNG	<ul style="list-style-type: none"> Synthèse diffuse à temps à fin d'être notée lors de l'AG de 2022
--	--	---	--	--

Objectifs	Résultats clefs	Indicateurs	Objectifs	initiateurs Chargés de tâche
1. Gouvernance, suite	ix. Les donateurs & partenaires se déclarent satisfaits/confiants de/dans la nouvelle stratégie de l'IPPF et de la capacité de son système de gouvernance à en assurer la mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> # d'occasions d'inquiétude si contraire % de satisfaction des donateurs & partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les occasions, s'il y avait, résolues Tous les principaux donateurs & partenaires satisfaits 	<ul style="list-style-type: none"> DG/SECRETARIAT
	x. La communication du Conseil avec les AM est organisée, régulière et intensifiée, avec un accent particulier sur la préparation de l'AG, notamment pour soutenir l'adoption de la stratégie 2028 de l'IPPF.	<ul style="list-style-type: none"> Oui / non % d'AM sur la plateforme des AM pour discuter des problématiques du CA 	<ul style="list-style-type: none"> Oui >30% des AM 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENTE 1 DG POUR ENCOURAGER TOUS LES ADMINISTRATEUR-RICE-S
	xi. Le nouveau contrat du DG est en place, la reconduction est bien communiquée, les objectifs de performance sont atteints et un cadre d'évaluation de la performance a été mis en place	<ul style="list-style-type: none"> Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> Oui 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENTE , TRESORIERE
2. Nous sommes centrés sur/ avec/pour les jeunes , l'accent étant mise sur l' intersectionnalité	i. Les AM rendent compte de leurs stratégies transformatrices et intersectionnelles pour et par les jeunes, c'est-à-dire des services adaptés aux jeunes, un plaidoyer centré sur les jeunes, le leadership des jeunes & la participation des jeunes au sein de l'IPPF	<ul style="list-style-type: none"> Preuves de cela, c'est-à-dire lors des forums de jeunes, etc. oui/non 	<ul style="list-style-type: none"> Oui 	<ul style="list-style-type: none"> DG/SECRETARIAT
	ii. Le Conseil d'administration fixe et respecte les priorités relatives aux jeunes, à l'antiracisme et à l'intersectionnalité, et s'assure que ces priorités sont opérationnalisées	<ul style="list-style-type: none"> Priorités du plan de travail fixées et atteintes par rapport aux indicateurs approuvés Rapports de situation au Conseil 	<ul style="list-style-type: none"> Oui Principal point de l'ordre du jour en février 21 	<ul style="list-style-type: none"> CA conseillé par le DG
	iii. Le Conseil a publié une déclaration publique audacieuse sur ses responsabilités en matière de lutte contre le racisme, en mettant	<ul style="list-style-type: none"> Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> Oui, en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> PRESIDENTE PdA - AR

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

	l'accent sur les droits des jeunes et en appelant les AM à se joindre à lui dans cet engagement			
	iv. Le CA a un message fort de l'AG sur les jeunes et les priorités antiracistes et d'intersectionnalité connexes pour l'IPPF	• Oui / non	• Oui, en 2022	• CA
3. Responsabilité de la qualité et de l'égalité en matière d'accès aux services et de plaider se renforce	i. Informés sur les développements clés en matière de prestation de services et de plaider dans l'ensemble de la Fédération, y compris en contextes humanitaires	• Oui / non	• Oui	• DG/SECRETARIAT
	ii. Informés des résultats des principales mesures de performance pour assurer la qualité et l'égalité d'accès en matière de services et de plaider	• Oui / non	• Oui	• DG/SECRETARIAT
	iii. Sensibilisés à des exemples d'excellentes performances des AM et à l'intégrité et aux questions de piètre performance au besoin, ce point devenant un point permanent de l'ordre du jour	• Rapports réguliers au CA	• Oui	• PRESIDENTE CM, DG/SECRETARIAT

Objectifs	Résultats clefs	Indicateurs	Objectifs	Initiateurs Chargés de tâche
3. Responsabilité (suite)	iv. Informé sur l'élaboration des politiques de l'IPPF nécessaires avec un registre de politiques approuvé fixant les priorités en matière de rédaction/amendements des politiques	• Oui / non	• Oui, d'ici fin 2022 / une fois que la stratégie 2028 est bien avancée	• PRESIDENT C/SIP, DG/SECRETARIAT
	v. Augmentation mesurable de l'offre de services et du plaider par et pour les AM qui répondent à des normes de qualité, sont pertinentes pour les jeunes , abordent les questions d'intersectionnalité, s'attaquent aux héritages racistes, promeuvent les droits sexuels et offrent un accès aux personnes les plus marginalisées	• Oui / non • Indicateurs établis & données recueillies	• Oui & fortement intégrés à la stratégie 2028	• PRESIDENT C/SIP, DG/SECRETARIAT
	vi. Les AM s'approprient et démontrent leur conformité aux valeurs fondamentales d'égalité, d'inclusion et de non-discrimination, notamment en ce qui concerne la race, les jeunes et l'identité de genre	• Oui / non	• Oui & fait partie de la stratégie 2028	• PRESIDENT C/SIP, DG/SECRETARIAT
4. Une gestion intelligente du risque , des processus de diligence fiscale et une diligence raisonnable	i. L'analyse et l'atténuation des risques sont régulièrement inscrites à l'ordre du jour des réunions du Conseil, et le registre des risques pareillement régulièrement mis à jour ; les incidents critiques sont rapidement identifiés, évalués et signalés.	• Oui / non • Degré d'engagement & de compréhension des administrateur-ricesses • % d'incidents critiques traités rapidement	• Oui • 90% administrateur-ricesses s'engagent activement sur les points de l'ordre du jour relatifs aux risques	• PRESIDENTE C/FAR, DG/SECRETARIAT

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

			• 95%	
	ii. La santé financière et les stratégies de génération de revenus sont suivies et examinées en faisant attention à la viabilité à long terme de la Fédération dans son ensemble, donc au niveau des AM et pas seulement au niveau mondial	• Oui / non	• Oui & et à la satisfaction du CAFR	• PRESIDENTE C/FAR, DG/SECRETARIAT
	iii. Comptes audités approuvés	• Oui / non	• Oui	• PRESIDENTE C/FAR, DG/SECRETARIAT
	iv. Conformité avec les règlements pertinents de la Charity Commission, y compris ceux qui concernent la discrimination, la protection, le lancement d’alerte, etc., les dossiers en souffrance ayant été traités et les nouveaux incidents traités dans les temps, avec une supervision appropriée des progrès	• Degré de conformité • Etendue du nombre de dossiers en retard	• En pleine conformité • Aucun retard	• PRESIDENTE C/FAR, DG/SECRETARIAT
	v. Compte-rendu par les AM de leurs santé & risques financiers	• % oui/non d’AM	• 80% des AM	• PRESIDENTE CM, DG/SECRETARIAT
	vi. Lorsque les AM ne respectent pas les conditions de diligence raisonnable et de conformité , le CA prend des mesures décisives et opportunes conformément à son rôle	• à propos de l’action du CA	• 100% des cas traités rapidement	• PRESIDENTE CM, DG/SECRETARIAT

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

Objectifs	Résultats clefs	Indicateurs	Objectifs	initiateurs Chargés de tâche
5. Nous nous préparons à l'avenir	i. L'IPPF redevient et demeure "mondiale" & "universelle" , avec la région Amériques et Caraïbes pleinement fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Présence dans # régions • Degré de satisfactions avec les progrès eu égard à l'ACR 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence dans toutes les régions • Le Conseil, le DG & 90% des AM de la région satisfaites des progrès 	<ul style="list-style-type: none"> • CONSEIL, DG/SECRETARIAT
	ii. Le CA a élaboré, en partenariat avec le DG, un plan d'action antiraciste transformateur, crédible et efficace, dont la mise en œuvre est en cours, et il inspire les AM à prendre des mesures similaires	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non • # d'AM prenant des mesures similaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui – mise en oeuvre du PA en cours • Xx AM dans chaque région 	<ul style="list-style-type: none"> • PRESIDENTE PdA - AR, DG/SECRETARIAT
	iii. Le conseil a acquis un entendement éclairé des tendances en matière d'opportunités et de défis auxquels sont confrontées les AM et y répond de manière stratégique, y compris par le biais du prochain cycle d'accréditation	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui & sont informés des principales tendances à mesure que les problèmes se posent et en amont de l'AG 	<ul style="list-style-type: none"> • PRESIDENTE CM, DG/SECRETARIAT
	iv. La réforme de la gouvernance à l'échelon des AM évolue, de nouvelles cohortes d'AM signalant leur volonté d'y participer	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non • % des AM engagées sur un travail de réforme 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Xx% d'AM dans chaque région témoignant d'une transformation notable 	<ul style="list-style-type: none"> • DG/SECRETARIAT
	v. Une analyse de l'impact du nouveau système d'allocation des ressources a été lancée, les implications futures pour la gouvernance étant également prises en compte	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Les décisions sur les ajustements à apporter au système s'il y a lieu, et sur le rôle du C-TAR sont approuvées 	<ul style="list-style-type: none"> • PRESIDENT C-TAR, DG/SECRETARIAT
	vi. Le parcours stratégique et la contribution du Conseil à la formation et à la réalisation d'une Assemblée générale inclusive, festive, appréciative et stimulante sont clairs pour tous les administrateur-riche-s	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Un point majeur de l'ordre du jour pour chacune des réunions du CA en 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • PRESIDENT DG/SECRETARIAT
	vii. Une stratégie 2028 audacieuse, inspirante et réalisable a été définie, avec le soutien du Conseil qui s'efforce de mobiliser ce soutien avant l'AG	<ul style="list-style-type: none"> • Oui / non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, ceci étant un point majeur de l'ordre du jour pour chacune des 	<ul style="list-style-type: none"> • PRESIDENT C/SIP, DG/SECRETARIAT

IPPF Board of Trustees Work plan 2021/2022 - Initial version for Board Review & Comment

			réunions du CA jusqu'à l'AG	
	viii. En tant que CA nous trouvons un accord sur nos priorités 2021/2022	• Oui / non	• Oui, et revues par le CA à chacune de ses réunions	• CONSEIL, PRESIDENTE