

**Conseil d'administration
20-21 juin 2024**

**En référence au
point 7.5 de l'ordre du jour**

Point à l'ordre du jour : 7.5 Recrutement de notre prochain-e Directeur-ric-e général-e

Contexte

Le Directeur général, Alvaro Bermejo, termine son deuxième et dernier mandat – selon les procédures de l'IPPF – le 28 février 2026.

Afin d'assurer une transition fluide et de permettre au/à la nouveau-elle Directeur-ric-e général-e de participer à l'Assemblée générale de 2025, le processus de recrutement doit commencer cette année.

Le présent document propose un calendrier à cet effet, traite du rôle du Conseil d'administration (CA) et soumet une recommandation à l'approbation du CA.

1. Attraction et sélection

Étape 1 : Sélection d'un cabinet de conseil en recrutement (septembre - fin octobre 2024)

Pour faciliter l'accès au marché international, attirer un groupe large et diversifié de candidatures adaptées, gérer les relations avec les candidat-e-s, aider à l'évaluation initiale du pool de candidat-e-s et fournir à l'IPPF des conseils d'experts, un cabinet de conseil en recrutement est appointé.

La sélection d'un tel cabinet est le résultat d'un processus approprié de passation de marchés, sur la base d'un ensemble de critères préalablement convenus.

Étape 2 : Conception du processus de recrutement (novembre 2024)

Le cabinet de conseil en recrutement retenu offre des conseils sur l'élaboration du processus de recrutement, donne des informations sur le marché global de l'emploi et offre enfin ses conseils sur les meilleures approches pour évaluer l'adéquation des candidat-e-s et garantir une confidentialité totale tout au long du processus. Les enseignements tirés des précédentes campagnes de recrutement d'un-e DG sont pris en compte, avec identification et atténuation des risques.

Étape 3 : Étape 3 : Elaboration d'un descriptif de fonctions et de critères de recherche (novembre - décembre 2024)

À ce stade, le cabinet de conseil en recrutement consulte les personnes clés identifiées au sein de la Fédération ainsi que des parties prenantes externes, par exemple : tou-te-s les administrateur-ric-e-s, le DG, l'équipe de direction, le personnel du Secrétariat, les Directeurs Exécutifs des AM, les donateurs et les partenaires. Sont privilégiés le recueil de conseils et de suggestions concernant la spécificité du rôle du DG, ainsi que la communication sur les réalisations et les défis de l'IPPF. Les dernières moutures du descriptif de fonctions et des critères de recherche sont présentées au CA à fins d'approbation.

Étape 4 : Conduite de la recherche (janvier - fin février 2025)

Le cabinet de conseil en recrutement lance la recherche dans toutes les régions [de l'IPPF]. Il gère l'ensemble des candidatures et toutes les relations avec les candidat-e-s potentiel-le-s et fournit ensuite au groupe de pilotage une longue liste de candidat-e-s approprié-e-s, sur la base des critères convenus. Le groupe de pilotage finalise ensuite une liste restreinte de candidat-e-s pour les premiers entretiens.

Étape 5 : Déroulement du processus de sélection (mars – avril 2025)

Le processus de sélection comprend au moins deux phases distinctes d'entretiens avec des jurys composés d'administrateur-riche-s et de représentant-e-s d'autres groupes de parties prenantes. Il est également probable que d'autres méthodes soient mises en œuvre pour évaluer les forces et les faiblesses des candidat-e-s – par exemple : jeux de rôle, tests psychométriques, etc.

Les candidat-e-s parvenant à la toute dernière étape rencontrent le Conseil d'administration au complet. Le choix du/de la candidat-e retenu-e est ensuite entériné par le CA – une fois les références professionnelles vérifiées et avant qu'une offre finale ne soit faite.

2. Offre et intégration

Étape 6 : Offre et vérification des antécédents (avril - mai 2025)

L'équipe des ressources humaines du Secrétariat organise la vérification des antécédents du/des candidat-e-s final-e/aux-les, avec le soutien de la Directrice de la division POC (personnel, organisation, culture), puis gère les spécificités de l'offre finale au/à la candidat-e retenu-e (soit la/le DG entrant).

Étape 7 : Intégration et Assemblée Générale (octobre - décembre 2025/janvier 2026)

Une fois le/la nouveau-elle DG disponible pour prendre ses fonctions au sein de l'IPPF, un programme d'intégration exhaustif sera mis en place. Celui-ci inclut, entre autres, une passation de pouvoir soigneusement organisée par l'actuel Directeur ainsi qu'un briefing détaillé par le CA. Nous espérons également que le/la nouveau-elle DG puisse assister à l'Assemblée Générale 2025, même s'il / si elle ne commence son mandat qu'au début de l'année 2026.

3. Vue d'ensemble du process

Création d'un groupe de pilotage

Il est recommandé que, lors de sa réunion de juin 2024, le CA mette en place un groupe de pilotage composé de quatre ou cinq personnes afin de superviser l'ensemble du process. (Il convient de noter que les membres du groupe de pilotage peuvent être, ou non, membres des jurys d'entretien).

Le groupe de pilotage peut être composé de trois ou quatre administrateur-riche-s et de la Présidente du CA. La Directrice de la division POC, et éventuellement le cabinet de recherche en recrutement, peuvent également régulièrement assister aux réunions du groupe. Le cas échéant, d'autres membres du personnel peuvent être présent-e-s pour certains points.

Le rôle du groupe de pilotage consiste à superviser le processus de recrutement du début à la fin. Il agit en tant que client du cabinet de conseil en recrutement, supervise toutes les communications afférentes à sa mission (voir ci-dessous) et veille à ce que le processus se déroule dans les délais, à un coût raisonnable et en conformité avec les conditions de gouvernance de l'IPPF. Il rend compte au CA.

La participation au groupe de pilotage nécessite un investissement en temps conséquent, les périodes les plus intenses se situant probablement entre septembre et décembre 2024, puis entre mars et mai 2025. Les administrateur-riche-s souhaitant intégrer ce groupe sont prié-e-s de s'assurer qu'elles/ils peuvent respecter cet engagement. Notons que ces derniers/dernières ont d'autres occasions de s'impliquer directement, par exemple lors de la constitution des jurys d'entretien au début de l'année prochaine.

Stratégie de communication (août 2024 – novembre 2025)

Il est d'une importance vitale que le processus de recrutement préserve une totale confidentialité, particulièrement en ce qui concerne l'ensemble des candidat-e-s, et ce tout en ne perturbant pas indûment le fonctionnement de l'IPPF et en ne compromettant en aucune façon les derniers mois du mandat de notre DG actuel.

À cette fin, une stratégie de communication est élaborée visant à orienter la communication sur le processus de recrutement, mais également à gérer les attentes au sein du Secrétariat et de la Fédération, ainsi qu'à l'extérieur. Cette stratégie est élaborée et mise en œuvre par l'équipe de communication de l'IPPF avant d'être approuvée et supervisée par le groupe de pilotage.

Action requise

Le Conseil d'administration est invité à :

- **approuver** la constitution d'un groupe de pilotage chargé de superviser le recrutement d'un-e nouveau-elle DG et à constituer le dit groupe.