

RAPPORT DU COMITÉ AD HOC DES CANDIDATURES 2012
AU POSTE DE DIRECTEUR EXÉCUTIF

Index des annexes

- 3. Modèle de clause de confidentialité pour les membres, les conseillers et les assistants du Comité ad hoc des candidatures**
- 4. Cahier des charges du cabinet spécialisé dans la recherche de cadres nommé par le Comité ad hoc des candidatures**
- 5. Description du poste (intégrer le mandat du Directeur exécutif)**
- 6. Questions d'entretien structuré posées sur tous les candidats**

Le présent document fait partie d'un processus de délibérations internes du Fonds mondial et ne peut être publié en tant que tel.

**Modèle de clause de confidentialité pour les membres, les conseillers
et les assistants du Comité ad hoc des candidatures**

En ma qualité de membre du Comité ad hoc des candidatures (ci après, le « Comité des candidatures »), je soussigné(e) _____, reconnais et conviens que la procédure de sélection du directeur exécutif doit être apolitique, ouverte et concurrentielle. Je suis conscient que les membres du Comité des candidatures ne doivent pas agir d'une manière qui entame la confiance de l'opinion publique dans le processus de sélection.

Afin de respecter les principes d'équité et d'intégrité qui régissent les processus décisionnels du Fonds mondial, je m'engage à exercer mes fonctions et mes responsabilités de membre du Comité des candidatures dans le seul intérêt du Fonds mondial. En conséquent, je ne solliciterai et n'accepterai d'instructions de personne concernant mes activités au sein du Comité des candidatures.

Dans l'éventualité où une quelconque personne tenterait de m'influencer dans le cadre de mes fonctions, j'en informerai immédiatement le Président du Comité des candidatures. Je reconnais et accepte que, par souci d'ouverture et de transparence, le Président transmette de telles informations aux autres membres du Comité des candidatures.

Je suis également conscient que les délibérations du Comité des candidatures doivent être tenues secrètes afin : i) de respecter la vie privée des candidats au poste de directeur exécutif (ci-après, les « Candidats ») et ii) de favoriser les discussions ouvertes et franches entre les membres du Comité des candidatures.

Par conséquent, je m'engage à ne pas divulguer les informations que je détiens en tant que membre du Comité des candidatures et qui ne sont pas rendues publiques (ci-après, les « Informations confidentielles »), exception faite des conclusions et des recommandations publiées dans le rapport du Comité des candidatures remis au Conseil d'administration. Les Informations confidentielles incluent, sans toutefois s'y limiter :

- i. toute donnée sur la vie privée des Candidats, y compris sur leur carrière professionnelle, leurs rémunérations passées ou présentes, ou leur état de santé physique ou mental ;
- ii. les avis des membres du Comité des candidatures, y compris le mien, sur des sujets abordés dans le cadre dudit Comité, notamment les opinions ayant trait aux qualités, aux défauts ou à l'indépendance des Candidats ;
- iii. toute information relative à l'élaboration des recommandations du Comité des candidatures qui n'apparaîtrait pas expressément dans le rapport remis au Conseil d'administration.

Je m'engage à ne révéler à personne, y compris à aucun journaliste, la nature ou la teneur des Informations confidentielles. Dans l'éventualité où une quelconque personne ou organisation extérieure me demanderait des informations sur les activités du Comité des candidatures, je répondrai que les délibérations du Comité des candidatures sont strictement confidentielles et qu'un rapport sera remis au Conseil d'administration à ce sujet en temps opportun.

Nonobstant ce qui précède, sur autorisation écrite du Président du Comité des candidatures et aux seules fins de m'assister dans des tâches administratives, je pourrai néanmoins permettre à un individu désigné à cet effet d'accéder à des Informations confidentielles. Si une telle situation venait à se présenter, je veillerais à ce que mon assistant signe un engagement de confidentialité contenant les mêmes obligations que celles figurant dans les présentes. En outre, sur demande officielle du Président du Conseil, je peux être autorisé à aborder des Informations confidentielles avec certains membres du Conseil astreints aux mêmes obligations de non-divulgateur que moi.

Signature : _____

Date : _____

**Cahier des charges du cabinet spécialisé dans
la recherche de cadres nommé par le Comité ad hoc des candidatures**

Titre : Services de conseil apportés en 2012 au Comité ad hoc du Conseil d'administration du Fonds mondial chargé d'examiner les candidatures au poste de Directeur exécutif du Fonds mondial et constitué de neuf membres.

Introduction : Le 11 mai 2012, le Conseil d'administration du Fonds mondial chargeait le Comité ad hoc des candidatures de lancer le processus de sélection du prochain Directeur exécutif du Fonds mondial suite au mandat présenté dans l'annexe 1 du présent Cahier des charges et approuvé par le Conseil. Ce Cahier décrit les services demandés par le Comité ad hoc dans le cadre du processus complet de sélection.

Contexte : Début février 2012, le Conseil d'administration du Fonds mondial confirmait la nomination d'un Directeur général pour un mandat d'un an, lui donnant pour mission, sous la supervision directe du Conseil, d'accélérer la transformation de la gestion et de l'administration internes du Fonds mondial. À compter de la date de cette nomination, le Directeur général devenait le supérieur hiérarchique de l'ensemble des employés du Fonds mondial.

Début février 2012, le Directeur exécutif en fonction annonçait également au Conseil d'administration du Fonds mondial qu'il mettait fin à son mandat le 16 mars 2012. Au moment de la nomination du Directeur général par intérim, le Conseil d'administration confirmait la nécessité de lancer la recherche d'un nouveau Directeur exécutif durant le premier semestre de l'année 2012, de manière à pouvoir le nommer dans les délais durant les six mois restants.

Lors d'un séminaire en mars 2012, le Conseil d'administration a réfléchi sur la taille et le mandat du Comité ad hoc des candidatures, ainsi que sur les compétences clés devant figurer dans le mandat revu du Directeur exécutif.

Les compétences clés du Directeur exécutif validées par le Conseil d'administration à la réunion de mai 2012 (la première ayant la plus grande priorité) sont les suivantes :

- a. Une capacité de gestion exceptionnelle des personnes et des systèmes ;
- b. Des capacités de visionnaire et de leader reconnu ayant, de préférence, déjà fait preuve d'un engagement envers les pays du sud ;

- c. De solides compétences en relations publiques dans son domaine ; et
- d. Idéalement des connaissances et une expérience importantes dans le développement international et/ou les finances en santé internationale, et/ou les trois maladies et/ou la santé publique.

À la réunion de mai 2012, le Conseil d'administration affirmait également son engagement fort en matière de diversité au niveau exécutif du Fonds mondial. Il a accordé une attention particulière à la diversité des genres, et a reconnu qu'à ces postes, la sélection finale de candidats exclusivement ou en majeure partie masculins n'était pas représentative de l'étendue des talents potentiels dans le monde. Pour cette recherche, le Conseil d'administration recommande que la sélection finale du Comité ad hoc de quatre candidats maximum pour le poste de Directeur exécutif comporte au moins autant d'hommes que de femmes.

Objectif : La compétence de nommer le Directeur exécutif revient au Conseil d'administration. La mission du Comité ad hoc des candidatures est de présenter la sélection finale d'un maximum de quatre solides candidats au Conseil d'administration. Le cabinet de recrutement de dirigeants (« consultant ») aidera le Comité ad hoc à bien identifier les candidats au poste, grâce à de vastes efforts de recherche volontaristes et d'envergure internationale.

Tâches : Pendant la période de contrat mentionnée ci-dessous, le consultant devra :

Phase 1

1. Bien comprendre le profil et le rôle du Directeur exécutif à partir de la présentation détaillée du Comité ad hoc des candidatures et *via* (sous la supervision générale du Comité) : (i) un processus permettant d'atteindre le plus largement possible chacune des circonscriptions du Conseil d'administration ayant ou non le droit de vote, (ii) des discussions avec le Président et le Vice-président du Conseil d'administration, et (iii) toute information technique fournie par le département des Ressources humaines du Fonds mondial.
2. S'appuyer sur sa grande expérience en recrutement de dirigeants pour pouvoir contribuer stratégiquement à une meilleure définition du mandat du Directeur exécutif tel qu'il est proposé par le Comité ad hoc des candidatures. Le but de cet exercice est de s'assurer que le mandat revu (qui sera intégré à la discussion sur la précision des rôles) corresponde parfaitement aux quatre compétences clés approuvées par le Conseil d'administration lors de la réunion du 10-11 mai, et présente un cadre de travail cohérent qui puisse attirer les candidats les plus qualifiés.
3. Préciser ensuite les caractéristiques du poste qui, une fois approuvées par le Comité ad hoc, seront utilisés pour la recherche internationale des candidats qui y correspondent.

4. En collaboration avec le Comité ad hoc, fixer un calendrier détaillé des différentes interventions du processus de recherche, notamment les échéances de chaque étape de la recherche, à savoir :
 - a. Un calendrier indicatif complet présenté à l'annexe 1 du présent Cahier des charges (comme précisé le 4 juin 2012)
 - b. Les aspects spécifiques des services de conseils présentés au paragraphe 5 ci-dessous.

5. Concevoir et soumettre à l'approbation du Comité ad hoc des candidatures :
 - a. Un cadre de travail et une méthodologie solides d'examen de chaque candidature au poste de Directeur exécutif, qui s'appuient sur les compétences clés et le mandat final approuvé par le Conseil d'administration du Fonds mondial (prévu pour fin juin 2012). Le consultant doit s'assurer que les critères d'examen prennent en compte les préjugés potentiels (et non-intentionnels) sur les compétences des personnes issues de pays non-anglophones. Il doit vérifier que les candidats à l'international et hautement qualifiés pour le poste ne soient pas désavantagés par ces critères.
 - b. Une campagne volontariste et ciblée auprès des postulants pour pouvoir attirer les meilleurs candidats. Cette campagne :
 - i. Doit comprendre des annonces dans nombre de publications ciblées à l'international, afin de faire part de la recherche dans les marchés clés.
 - ii. Doit être élaborée de manière à trouver des talents jusque-là méconnus mais hautement qualifiés. Elle doit aussi réfléchir à :
 1. La manière d'utiliser le mieux possible les réseaux des circonscriptions sans droit de vote du Fonds mondial et d'ailleurs (accès également aux réseaux régionaux et inter/intra gouvernementaux comme la SADC, la CEDEAO, le CARICOM, l'Union africaine, l'ANASE et l'Organisation de la coopération islamique), afin de s'assurer que les candidatures proviennent de sources qui viennent s'ajouter à la base de données et au réseau internationaux de contacts expérimentés du consultant.

Le consultant doit travailler sur les stratégies d'engagement en collaboration avec les référents administratifs de la circonscription pour vérifier qu'elles sont bien ciblées et adaptées au contexte régional.

2. La manière d'atteindre les candidats (que ce soit par documents imprimés ou par voie électronique) de manière à recevoir des demandes des personnes les mieux qualifiées. Un message clair et facile à comprendre est primordial.

Phase 2

6. Une fois qu'un accord est obtenu sur le mandat du Directeur exécutif, sur les caractéristiques du poste, ainsi que sur le programme pour atteindre les candidats, procéder à une recherche internationale des postulants, en se concentrant à la fois sur les pays du sud et pays du nord et en veillant à repérer des talents aussi bien féminins que masculins :
 - a. Gérer une base de données complète de réception et de tri des candidatures (courrier électronique, télécopie et communications envoyées par la poste). Cela demande une approche directe et volontariste dont le but est de stimuler les demandes d'information et les candidatures qui s'ensuivent.
 - b. Assurer le suivi des candidatures pour contrôler leur authenticité dans le cas où leur exhaustivité ou leur pertinence posent problème.
 - c. Tenir le Comité ad hoc régulièrement informé à propos du groupe de postulants, afin d'identifier si des manques sont à observer dans la portée régionale et/ou la diversité des genres avant la date de clôture des candidatures. Si des lacunes sont identifiées, le Comité ad hoc orientera le consultant de telle manière à ce qu'un groupe de candidats plus large et plus adapté soit présenté pour examen.
7. Comme exercice de pré-sélection, le consultant appliquera les critères présentés dans le paragraphe 5.a ci-dessus pour pouvoir suggérer une liste de candidats qualifiés, sélectionnés parmi l'ensemble des postulants (le nombre maximal à figurer sur la liste sera déterminé par le Comité ad hoc, après délibération avec le consultant), en procédant à :
 - a. L'examen du CV en fonction des critères dûment remplis

- b. Des entretiens par téléphone et/ou en face à face avec le consultant pour les candidats pour lesquels le consultant estime important de clarifier s'ils doivent figurer sur la liste ou pas.

Lorsque la liste sera présentée au Comité ad hoc des candidatures, elle sera accompagnée d'un rapport détaillé sur le profil de chaque candidat, ainsi que des domaines à explorer davantage.

8. Par la suite, avec l'appui du consultant, le Comité ad hoc des candidatures mettra au point une liste finale de dix (10) candidats maximum que le Comité ad hoc recevra pour un entretien.
9. En coordination avec le Comité ad hoc des candidatures et avec le soutien du Bureau des Président et Vice-président du Conseil d'administration, prendre les dispositions nécessaires pour procéder à des entretiens approfondis avec les candidats présélectionnés. Le consultant est invité à orienter le Comité ad hoc des candidatures tout au long du processus de l'entretien afin de s'assurer que les principes d'égalité et d'équité soient pleinement respectés, tout en veillant à ce que la phase d'entretien soit solide et explore de manière approfondie les compétences spécifiques des candidats respectifs. Le consultant est également invité à communiquer les techniques d'entretien les plus efficaces à l'avance.
10. S'assurer que les références des candidats présélectionnés soient intégralement contrôlées, en se concentrant en particulier sur les domaines identifiés lors de l'entretien, et en tenant compte des compétences clés mentionnées dans le mandat du Directeur exécutif.
11. Si le Comité ad hoc des candidatures le demande, procéder à une nouvelle série d'évaluations des candidats présélectionnés afin de permettre un examen complet de leurs compétences clés et de leur aptitude générale pour le poste.
12. Préparer des dossiers complets (avec des références détaillées) pour la liste finale de quatre candidats maximum à présenter au Conseil d'administration.
13. Au besoin, aider le Conseil d'administration à faciliter les négociations contractuelles avec le candidat retenu.

Pendant la période de conseil

14. Apporter un soutien administratif au Comité ad hoc des candidatures (y compris par le biais de réunions en face à face ou de téléconférences). Préparer et faire circuler notamment le contenu des réunions du Comité ad hoc, suivre leurs mesures et

leur mise en œuvre, et travailler sur la présentation générale et le contenu technique des rapports du Comité transmis au Conseil d'administration (par exemple, les données techniques des processus d'examen et autres systèmes et méthodologies utilisés par le consultant).

15. Faire en sorte que la personne chargée de diriger les services de conseil ait à la fois suffisamment d'expérience dans le cabinet et suffisamment de temps à allouer à ce processus. Elle doit pouvoir offrir les meilleurs services au Fonds mondial pour ce rôle clé.
16. S'assurer que le consultant ait la capacité de fournir ses services au niveau international. Le responsable des services de conseil doit parler couramment l'anglais et avoir idéalement de bonnes connaissances dans une autre langue officielle des Nations Unies. L'équipe de soutien du responsable doit aussi parler couramment l'anglais et, pour pouvoir former une équipe complète, avoir une diversité linguistique représentative de la diversité géographique et culturelle mondiale.
17. Mener à bien ce cahier des charges pourra nécessiter le recrutement d'un membre du personnel expérimenté issu d'autres bureaux internationaux du cabinet conseil, ou bien une association avec d'autres organisations régionales hautement qualifiées, afin d'avoir la large portée et le volontarisme nécessaires pour trouver des talents encore inconnus.

Résultats attendus : Voir la section « Tâches » ci-dessus

Lieu de travail : Le travail peut être effectué à tour de rôle à Genève, au bureau habituel des consultants, et à d'autres endroits fixés ponctuellement par le Comité ad hoc des candidatures et le consultant.

Période de travail : Du 4 juin 2012 au 30 novembre 2012

Date : Le 4 juin 2012

Description du poste (intégrer le mandat du Directeur exécutif)

INTRODUCTION

Le présent descriptif de poste est à consulter en complément des informations disponibles sur le site web du Fonds mondial : <http://www.theglobalfund.org>

Le Fonds mondial recrute un nouveau directeur exécutif. Celui-ci devra montrer une capacité exceptionnelle à diriger et gérer les hommes et les structures. Il ou elle devra être un communicateur hors pair et faire autorité dans son domaine, du fait de ses vastes compétences et de sa grande expérience du travail dans les pays maîtres d'œuvre. Il ou elle devra posséder ou développer une parfaite compréhension de la stratégie du Fonds mondial et en véhiculer une image convaincante afin de permettre sa réalisation.

Le directeur exécutif fera appel à toutes ces compétences pour permettre au Fonds mondial de remplir sa mission, qui est de collecter, de gérer et de décaisser des ressources supplémentaires afin d'apporter une contribution majeure et durable à la lutte contre les trois maladies et de combattre la pauvreté dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement.

Le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme (Le Fonds mondial)

Contexte

Le Fonds mondial est un partenariat sans équivalent entre le public et le privé et une institution financière internationale dont la mission est d'attirer et de décaisser des fonds supplémentaires pour la prévention et le traitement du sida, de la tuberculose et du paludisme. Ce partenariat entre gouvernements, société civile, secteur privé et communautés touchées s'inscrit dans une démarche novatrice de coopération internationale dans le domaine de la santé, en particulier en matière de financement consacré à la santé. Le modèle du Fonds mondial s'appuie sur les notions d'appropriation par les pays et de financement selon les résultats, ce qui signifie que les pays mettent en œuvre leurs propres programmes en fonction de leurs priorités et que le Fonds mondial en assure le financement pour autant qu'ils donnent des résultats susceptibles d'être vérifiés.

Depuis sa création en 2002, le Fonds mondial est devenu la principale source de financement des programmes de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme en approuvant le financement de subventions pour un montant total de 22,6 milliards de dollars US alloués à plus de 1 000 programmes dans 150 pays. À ce jour, les programmes soutenus par le Fonds mondial ont fourni un traitement antisida à 3,3 millions de personnes, un traitement antituberculeux à 8,6 millions de personnes et 230 millions de moustiquaires imprégnées d'insecticide destinées à la prévention du paludisme. En étroite collaboration avec d'autres organisations bilatérales et multilatérales, le Fonds mondial apporte sa contribution à la lutte menée contre les trois maladies.

Orientation stratégique du Fonds mondial pour la période 2012–2016

La stratégie du Fonds mondial pour la période 2012-2016, intitulée « *Investir pour l'impact* », met l'organisation au défi d'investir de manière plus stratégique, d'améliorer ses modèles de financement, de soutenir la bonne mise en œuvre des subventions, de promouvoir et de défendre les droits de l'homme, de pérenniser les progrès réalisés et de mobiliser de nouvelles ressources.

Les objectifs de cette stratégie à l'horizon 2016 sont les suivants : faire en sorte que la vie de 7,3 millions de personnes atteintes du sida ait été préservée grâce à un traitement antirétroviral et que, chaque année, 4,6 millions de traitements DOTS contre la tuberculose et 90 millions de moustiquaires imprégnées d'insecticide de longue durée soient distribués.

La réalisation de ces objectifs contribuera de manière significative à atteindre les cibles en matière de prévention et de traitement au niveau mondial pour 2016, notamment les objectifs du Millénaire pour le développement.

Le Cadre stratégique pour la période 2012–2016 est présenté dans l'annexe I.

Réformer le Fonds mondial pour des résultats renforcés

Début 2012, le Fonds mondial a entamé un processus de refonte de son organisation, de sa gestion et de sa culture sous la direction d'un directeur général par intérim.

Au cœur de la transformation engagée cette année par le Fonds mondial réside une réforme de son système de gestion des subventions qui vise à améliorer le processus de demande de subventions, à la simplifier sans compromettre sa validité ni entraîner une dilution des objectifs, à assouplir son calendrier et, enfin, à réduire les délais entre la demande et les décaissements. L'un des outils essentiels de ce programme consiste à encourager les pays à solliciter le financement d'actions ayant porté leurs fruits dans leur contexte, avec le soutien des autres parties prenantes participant à ces actions au niveau national.

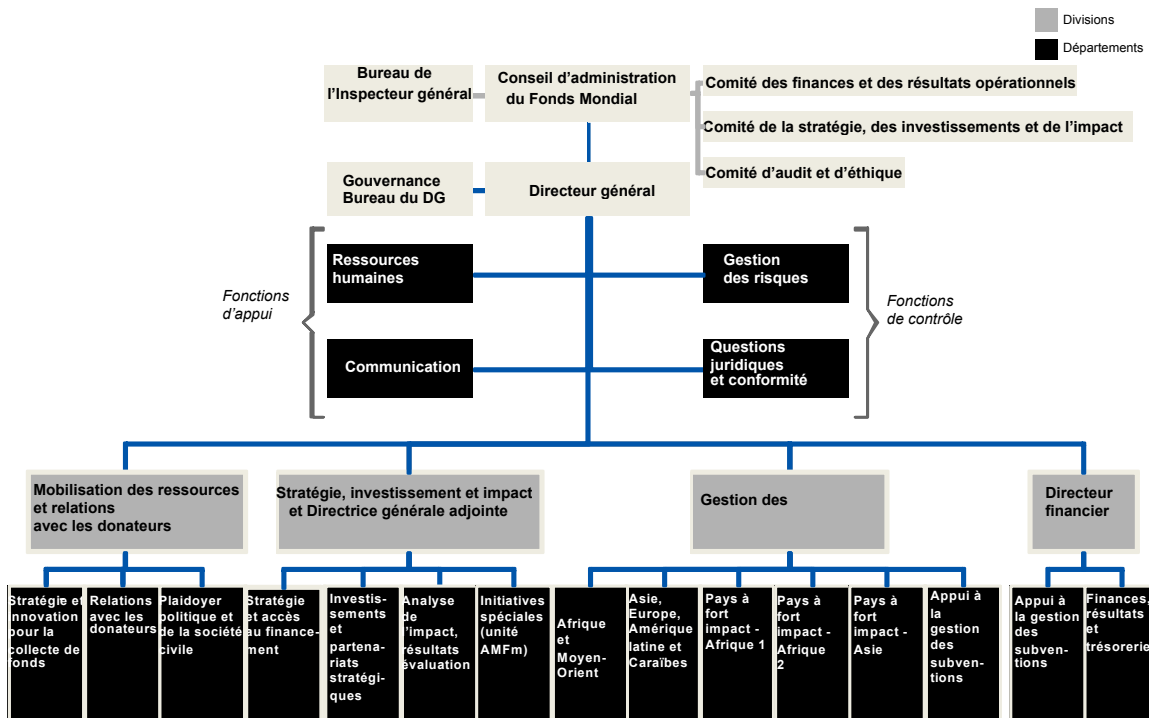
Aujourd'hui, alors que le processus de refonte est largement entamé, il est clair que le Fonds mondial reste un instrument de financement et non un organisme de mise en œuvre. Toutefois, il est également certain que le Fonds mondial doit tirer parti de ses partenariats plus efficacement pour pouvoir obtenir de meilleurs résultats au niveau des pays et les pérenniser. En priorité, le Fonds mondial doit donc faire en sorte de contribuer à des améliorations durables dans les systèmes de santé des pays et de renforcer leur capacité à financer et à gérer eux-mêmes plus efficacement une offre de services d'excellente qualité adaptée aux épidémies qui touchent leur population.

Direction et organisation

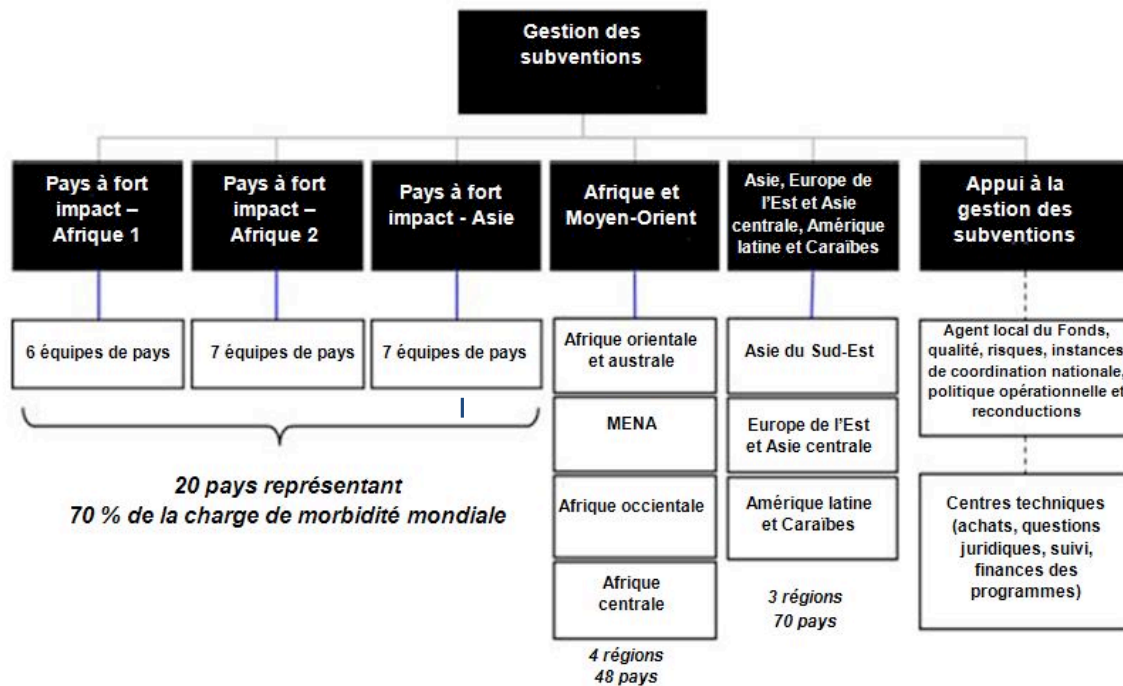
Le Secrétariat a été restructuré de manière à refléter les trois priorités du Fonds mondial pour 2012, à savoir :

- renforcer les bases (réorganiser la gestion des subventions et les autres divisions) ;
- mettre en œuvre la stratégie ;
- obtenir les ressources nécessaires.

Dotée d'un effectif d'environ 500 personnes, la nouvelle structure du Secrétariat pour 2012 est présentée dans le diagramme ci-dessous. Lorsqu'il sera nommé, le directeur exécutif prendra la place du Directeur général.



Afin de garantir une parfaite cohérence avec la stratégie pour la période 2012–2016, la Division de gestion des subventions a mis d'avantage l'accent sur les besoins des pays à faible revenu et à forte charge de morbidité. La structure détaillée de la Division de gestion des subventions (ci-dessous) montre bien cette décision.



Début février 2012, un nouveau système de gouvernance interne du Secrétariat a également été instauré afin de favoriser le travail d'équipe et de permettre une prise de décisions transparente et collégiale. Le Directeur général a mis en place un Comité exécutif de direction, un Comité exécutif de gestion des subventions, un Comité exécutif de financement, et un comité exécutif pour chacune des trois maladies. Lors des réunions de ces comités, les cadres dirigeants du Fonds mondial ont la possibilité d'examiner activement le fonctionnement de l'Organisation, de corriger le cap si nécessaire et de tirer parti des possibilités qui se présentent.

Le directeur exécutif sera chargé de poursuivre et de consolider la refonte, et de veiller à ce que des procédures internes efficaces soient appliquées à tout moment pour servir au mieux les intérêts du Fonds mondial et de ses partenaires. Il ou elle assurera la mise en place d'une nouvelle structure de gestion qui soit solide et qui permette de définir et de renforcer la manière dont le Fonds mondial travaillera au cours des prochaines années.

RÔLE

Introduction

Le directeur exécutif du Fonds mondial est le chef de l'administration du Fonds mondial. Il ou elle est chargé(e) de diriger et de gérer l'ensemble des activités administratives et opérationnelles du Fonds mondial. Sous l'autorité du Conseil d'administration du Fonds mondial, il ou elle définit la vision stratégique de l'institution et rend compte de sa mise en œuvre et des résultats obtenus.

Le directeur exécutif entretient des relations étroites avec un large éventail d'acteurs qui sont des collaborateurs importants du Fonds mondial.

C'est à lui ou à elle qu'il revient de donner le ton des interactions au sein du Secrétariat du Fonds mondial, et entre celui-ci et l'extérieur, en faisant preuve d'intégrité, d'équité et d'une morale irréprochable. Il ou elle doit toujours agir dans l'intérêt du Fonds mondial et veiller à ce que l'ensemble du personnel et des sous-traitants de l'institution fassent de même.

Devoirs et responsabilités

Le directeur exécutif agit sous la responsabilité du Conseil d'administration du Fonds mondial. Il ou elle travaille en étroite collaboration avec les dirigeants du Conseil d'administration et de ses comités permanents, ainsi qu'avec le Bureau de l'Inspecteur général. Ses principales responsabilités sont détaillées ci-dessous.

Gérer les fonds, les personnes et les structures

Le directeur exécutif devra remplir les fonctions suivantes :

Gestion opérationnelle

- a. veiller à ce que la structure institutionnelle du Fonds mondial, ses politiques opérationnelles et ses autres procédures soient fiables et efficaces pour permettre la réalisation des objectifs stratégiques fixés ;

- b. encadrer l'administration du personnel et des ressources humaines et renforcer la gestion des résultats en contrôlant l'ensemble des indicateurs-clés correspondants ;
- c. préserver un environnement de travail favorable qui facilite la collaboration et le partage d'informations et qui soit propice à attirer les talents, à les retenir et à les motiver ;
- d. diriger les comités de gestion interne du Secrétariat afin de garantir la cohérence entre direction interne et mise en œuvre ;
- e. gérer efficacement les questions opérationnelles et financières afin que le Fonds mondial puisse remplir son mandat, notamment en demandant des autorisations supplémentaires au Conseil d'administration afin de faire face de manière proactive et efficace aux risques susceptibles de survenir ;

Gestion financière

- f. présenter au Conseil d'administration des budgets annuels liés aux plans de travail opérationnels afin d'obtenir son approbation et, plus régulièrement, lui présenter des prévisions de ressources pluriannuelles pour une gestion transparente des ressources ;
- g. travailler en étroite collaboration avec le Responsable financier afin de garantir la transparence et l'efficacité globales du fonctionnement financier et administratif du Fonds mondial et de ses actifs ;
- h. superviser la gestion et la mise en œuvre de tous les contrats passés par l'organisation afin de s'assurer que ceux-ci respectent les systèmes et les procédures d'achat qui garantissent une utilisation optimale des ressources et s'inscrivent dans la mission principale du Fonds mondial ;

Représentation officielle

- i. représenter le Fonds mondial devant les autorités compétentes (en particulier devant les autorités fédérales ou cantonales de Suisse), lorsque le Président ou la Vice-présidente du Conseil d'administration le demande.

Orientation et mise en œuvre de la stratégie

Le directeur exécutif devra remplir les fonctions suivantes :

- a. mettre en pratique, diriger et contrôler la mise en œuvre de la Stratégie du Fonds mondial, et veiller à la mise en application de nouveaux modèles d'activité et instruments afin d'atteindre les objectifs stratégiques fixés ;
- b. représenter le Secrétariat du Fonds mondial au plus haut niveau et veiller à ce que son rôle dans l'architecture mondiale de la santé publique soit bien compris, grâce à un dialogue avec les décideurs et à une stratégie de communication efficace ;
- c. en étroite collaboration avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Comité d'audit et d'éthique du Conseil d'administration, veiller à ce que des contrôles fiduciaires stricts soient effectués afin de surveiller l'utilisation des ressources du Fonds mondial ;
- d. gérer efficacement les risques liés aux opérations du portefeuille et du Secrétariat, notamment en élaborant dans les plus brefs délais des systèmes de gestion et de communication solides, permettant de garantir le respect strict des décisions du Conseil d'administration et des autres politiques du Fonds mondial ;
- e. veiller à ce que les programmes et les résultats du Fonds mondial soient contrôlés et évalués avec sérieux, et à ce qu'une analyse précise et des rapports réguliers soient rédigés concernant les résultats des subventions du Fonds mondial.

Collaboration avec les partenaires et le Conseil d'administration et mobilisation des ressources

Le directeur exécutif est chargé d'établir et d'entretenir des partenariats fructueux dans le cadre de la coordination de la lutte contre les trois maladies au niveau des pays et au niveau international. Il s'agit notamment d'interagir de manière efficace et réactive avec différents partenaires du secteur public et du secteur privé qui jouent un rôle-clé dans la mise en place et le renforcement des actions de lutte au niveau national.

Engagement avec les partenaires

Afin de préserver et de consolider l'efficacité, la réputation et l'image du Fonds mondial, le directeur exécutif travaillera en étroite collaboration avec le Conseil d'administration et ses comités. Ensemble, ils devront :

- a. établir et entretenir des rapports fructueux et une collaboration opérationnelle avec des partenaires des secteurs public et privé, tels que les gouvernements des États maîtres d'œuvre, des institutions des Nations Unies, des donateurs bilatéraux, des organisations non gouvernementales, des entreprises, des représentants de la société civile et des communautés touchées par les trois maladies ;
- b. représenter le Fonds mondial et mettre en avant le travail qu'il accomplit avec des parties prenantes extérieures afin d'établir des partenariats fructueux avec des entités publiques et privées qui l'aideront dans sa mission ;
- c. renforcer l'accès des maîtres d'œuvre et des populations touchées à des produits innovants ayant un bon rapport coût/efficacité et à des services durables de haute qualité, particulièrement adaptés au contexte épidémiologique des pays concernés ;
- d. dialoguer avec les gouvernements, au plus haut niveau décisionnel, pour qu'un niveau adapté de ressources nationales soit mobilisé en faveur des populations à risque ;
- e. entretenir une communication efficace avec l'ensemble des acteurs.

Mobilisation et pérennisation des ressources

Afin d'assister le Conseil d'administration dans sa mission centrale, à savoir mobiliser des dons publics et privés pour soutenir les activités du Fonds mondial, le directeur exécutif devra :

- f. fournir des orientations stratégiques concernant la mobilisation de ressources et la mise en œuvre du mécanisme de reconstitution des ressources ;
- g. superviser et faire progresser la recherche de nouvelles sources de financement pour le Fonds mondial par l'élargissement du réservoir de donateurs et l'accroissement des investissements des maîtres d'œuvre dans les programmes ;
- h. faire en sorte que les donateurs privés et publics aient une confiance absolue dans les opérations et l'impact du Fonds mondial afin qu'ils continuent de privilégier ce mécanisme de financement multilatéral pour la lutte contre les trois maladies et lui assurent un financement prévisible à plus long terme ;
- i. faire connaître la mission du Fonds mondial à d'autres groupes régionaux de pays maîtres d'œuvre et non maîtres d'œuvre afin d'obtenir leur soutien.

Collaboration avec le Conseil d'administration

Afin d'aider le Conseil d'administration à diriger l'organisation de manière stratégique, le directeur exécutif devra :

- j. lors de chaque réunion du Conseil d'administration, rendre compte des questions

- k. opérationnelles, administratives et financières qui touchent le Fonds mondial ;
- k. veiller à ce que le Conseil d'administration soit informé, en temps opportun, des principales difficultés stratégiques ou opérationnelles que pourrait rencontrer le Secrétariat au cours de ses activités ;
- l. représenter la direction du Secrétariat lors des réunions du Conseil d'administration et veiller à ce que tous les documents nécessaires soient élaborés et distribués de manière efficace et rapide, conformément aux politiques et aux procédures adoptées par le Conseil d'administration ;
- m. participer (ou mandater un délégué pour participer) à chacune des sessions ouvertes des réunions de comité, et apporter une assistance aux comités du Conseil, à leurs groupes consultatifs et techniques ainsi qu'aux autres structures d'appui ;
- n. communiquer les décisions du Conseil d'administration au personnel du Fonds mondial et aux partenaires intéressés.

PROFIL DU CANDIDAT

CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCE

Les candidats à la fonction de directeur exécutif devront justifier :

- d'un parcours en tant que dirigeant d'une organisation complexe et active dans divers pays ;
- d'une expérience dans la constitution réussie d'équipes multiculturelles et solidaires ;
- de fonctions de direction d'une organisation dont l'action s'est inscrite dans un contexte international en évolution ;
- d'une expérience de différents modèles de partenariats dans le cadre du financement et de la mise en œuvre de programmes ;
- d'une sensibilité aux questions liées à la gestion des ressources humaines, à la diversité, à l'égalité des genres et aux droits de l'homme, aussi bien en interne qu'en externe ;
- d'une parfaite connaissance de l'anglais et expérience du travail dans un environnement multilingue.

Les éléments suivants constitueraient un atout :

- références attestant que le candidat a su nouer et entretenir des partenariats fructueux avec des gouvernements, des acteurs de la société civile et du secteur privé ;
- bonne connaissance et expérience d'un (ou de plusieurs) des domaines-clés : développement international, financement international consacré à la santé, santé publique et lutte contre les trois maladies ;
- expérience concluante du travail dans ou avec des pays maîtres d'œuvre ;
- maîtrise d'une ou plusieurs autre(s) langue(s).

COMPÉTENCES

Les compétences fondamentales nécessaires pour le poste sont les suivantes :

Compétences en gestion opérationnelle

- compétences exceptionnelles en gestion des personnes, des fonds et des structures, assorties d'une capacité avérée de motiver et de diriger une équipe de gestion pluridisciplinaire pour atteindre des objectifs de l'institution dans le respect d'un cadre de mise en œuvre caractérisé par la prudence ;
- capacité d'instaurer un esprit d'équipe et une culture institutionnelle où les résultats, la solidarité et le respect des procédures institutionnelles sont valorisés ;
- capacité de maintenir le cap sur des résultats durables qui contribuent à améliorer la santé des populations touchées ;
- sens du détail et compréhension des enjeux liés au financement international consacré à la santé sous forme de subventions ou de prêts et de leur gestion, ou de mécanismes de financement comparables et excellentes compétences de gestion de délégations ou d'équipes dirigeantes ;
- aptitude à prendre des décisions difficiles concernant le développement institutionnel, contrebalancée par une expérience de l'implication constructive du personnel vis-à-vis des processus de restructuration et de leur importance pour l'institution dans son ensemble ;
- esprit de médiation permettant la réalisation des objectifs avec les institutions partenaires et par leur biais ;

Compétences stratégiques

- bonne capacité d'analyse et de compréhension de la nature et de l'orientation de la stratégie du Fonds mondial, et capacité de contribuer à sa définition future ;
- capacité de collaborer avec un Conseil d'administration vaste et complexe en vue du développement et de l'articulation de sa vision, de la concrétisation de celle-ci sur le terrain et de la pérennisation de son impact ;
- capacité d'apprécier les problèmes auxquels sont confrontés les partenaires dans les pays maîtres d'œuvre et des possibilités qui existent pour atténuer les obstacles à la mise en œuvre des programmes nationaux ;
- capacité de maintenir le cap sur les objectifs de l'institution en dépit de risques et de besoins contradictoires, et aptitude à hiérarchiser ces objectifs pour obtenir des résultats ;

Capacités de persuasion et de représentation

- qualité d'orateur chevronné, associée à une grande éloquence ;
- solennité et charisme dans les négociations avec des partenaires issus de milieux très divers ;
- capacité à engager un dialogue et à mettre en place une coopération active aux échelons politiques les plus élevés ;
- parfaite compréhension des activités de mobilisation des ressources et qualité de chef de file en ce domaine ;

Qualités personnelles

- sens de la communication ;
- intégrité ;
- connaissance des différences culturelles et facilité à interagir avec des groupes de personnes issues de milieux divers ;
- charisme et intelligence hors pair ;

- capacité de discernement, associée à une grande humilité et à une volonté de développement personnel et d'apprentissage constant ;
- aptitude à s'affirmer comme partenaire de confiance au sein d'un conseil issu de différentes circonscriptions : savoir éclairer les décisions de ce conseil et mettre l'expérience de l'ensemble de ses membres au service du Fonds mondial.

Lieu de travail

Le bureau du directeur exécutif sera situé au Secrétariat du Fonds mondial, à Genève. De nombreux déplacements sont à prévoir.

La langue de travail du Fonds mondial est l'anglais, bien qu'un grand nombre de langues y soient parlées.

Mandat et attentes en matière de résultats

Les principes d'évaluation en fonction des résultats, que le Fonds mondial observe pour ses programmes, sont également applicables à ses dirigeants. La durée du mandat initial du directeur exécutif est de quatre ans. Néanmoins, le maintien à ce poste est fonction de l'évaluation annuelle des résultats effectuée sur la base d'un ensemble de critères prédéfinis.

Stratégie du Fonds mondial pour la période 2012-2016 : « Investir pour l'impact »

Vision	Un monde libéré du fardeau que représentent le sida, la tuberculose et le paludisme et où une meilleure santé est à la portée de tous.			
Mission	Collecter, gérer et décaisser des ressources supplémentaires pour contribuer de manière significative et pérenne à la lutte contre les trois maladies dans les pays dans le besoin et à la réduction de la pauvreté dans le cadre des OMD.			
Principes directeurs	<ul style="list-style-type: none"> Instrument financier Complémentarité Pérennité Appropriation par les pays 	<ul style="list-style-type: none"> Participation multisectorielle Partenariat Démarche intégrée et équilibrée Promotion du droit à la santé 	<ul style="list-style-type: none"> Financement selon les résultats Bon rapport coût-efficacité Efficacité et efficacité Transparence et obligation redditionnelle 	
Objectifs	10 millions de vies ¹ de 2012 à 2016 140 à 180 millions de nouvelles infections évitées de 2012 à			
	Plan mondial	Cibles principales du Fonds mondial pour 2016	Indicateurs pour d'autres services	
Cibles² (2016)	VIH / sida	Stratégie 2011-2015 ONUSIDA et cadre d'investissements 2011, Déclaration UNGASS de juin 2011	7,3 millions de personnes en vie sous ARV	<ul style="list-style-type: none"> PTME: prophylaxie ARV traitement Dépistage et conseil VIH Services de prévention pour les populations les + exposées au risque Circoncision masculine
	T	Plan mondial Halte à la tuberculose 2011-2015	4,6 millions de traitements DOTS (annuel) 21 millions de traitements DOTS 2012 à 2016	<ul style="list-style-type: none"> Patients coïnfectés VIH/TB sous traitement antirétroviral Traitements contre la TB multirésistante
	Palu-disme	Plan d'action mondial 2008 contre le paludisme de RBM et objectifs et cibles actualisés en mai 2011	90 millions de MIILD distribuées par an 390 millions de MIILD distribuées 2012 à 2016	<ul style="list-style-type: none"> Pulvérisations Diagnostics avec test de dépistage rapide Traitements CTA administrés aux cas confirmés de paludisme

1. En fonction de l'impact des traitements ARV, DOTS et des MIILD distribués, mesuré selon la méthodologie convenue avec les

2. Les cibles renvoient aux niveaux de service à atteindre dans les pays à faible et à moyen revenu.

Remarque : les objectifs et cibles reposent sur les résultats de programmes soutenus par le Fonds mondial qui peuvent également être financés par d'autres sources ; les cibles sont fonction des niveaux de ressources.

Objectifs stratégiques			
1. Investir de manière plus stratégique		2. Adapter le modèle de financement	
<p>1.1 Mettre l'accent sur les pays et les populations les plus touchées et sur les interventions à très fort impact tout en veillant au rayonnement mondial du Fonds</p> <p>1.2 Octroyer des financements en s'appuyant sur les stratégies nationales de qualité et au travers des systèmes nationaux</p> <p>1.3 Maximiser l'impact des investissements du Fonds mondial sur le renforcement des systèmes de santé</p> <p>1.4 Maximiser l'impact des investissements du Fonds mondial sur l'amélioration de la santé des mères et des enfants</p>		<p>2.1 Remplacer le système de séries par un modèle plus souple et plus efficace</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procédure de candidature itérative et fondée sur le dialogue • Préparation précoce de la mise en œuvre • Possibilités de financement plus souples et plus prévisibles <p>2.2 Faciliter le recentrage stratégique des investissements existants</p>	
		3. Soutenir activement la mise en œuvre réussie des subventions	
		<p>3.1 Gérer activement les subventions selon des critères d'impact, de rapport coût/efficacité et de risques</p> <p>3.2 Améliorer la qualité et l'efficacité de la mise en œuvre des subventions</p> <p>3.3 Veiller au bon fonctionnement des partenariats en vue d'améliorer la mise en œuvre des subventions</p>	
4. Promouvoir et défendre les droits de l'homme		5. Pérenniser les avancées et mobiliser les ressources	
<p>4.1 S'assurer que le Fonds mondial ne soutient pas les programmes qui enfreignent les droits de l'homme</p> <p>4.2 Intégrer les questions de droits de l'homme dans le cycle complet des</p> <p>4.3 Accroître les investissements dans les programmes qui visent à aplanir les obstacles à l'accès liés aux droits de l'homme</p>		<p>5.1 Accroître la pérennité des programmes soutenus par le Fonds mondial</p> <p>5.2 Mobiliser des financements supplémentaires auprès de sources nouvelles et existantes</p>	
Catalyseurs stratégiques	Renforcer les partenariats pour obtenir des résultats		
	Opérer une transformation en vue d'améliorer la gouvernance, le fonctionnement et les contrôles fiduciaires du Fonds mondial		

**Questions communes posées à tous les candidats en entretien
lors de la phase d'évaluation du Comité ad hoc des candidatures**

Les questions ci-après ont été posées à tous les candidats vus en entretien les 10 et 11 octobre et le 25 octobre 2012. D'autres domaines ont également été explorés en fonction des expériences et des antécédents propres à chacun. Les questions ci-après sont organisées selon des thèmes définis par le Conseil d'administration dans le nouveau mandat approuvé en juillet 2012.

Connaissances et expérience : complexités liées à la promotion du travail d'équipe

1. Parlez-nous des équipes les plus complexes que vous avez dirigées, dont les membres étaient issus de cultures différentes, et expliquez-nous comment vous les avez amenés à travailler en équipe.
2. Comment gérez-vous les conflits au sein de vos équipes de responsables ? Exemple à l'appui, expliquez-nous comment vous gérez les mauvais résultats dans votre équipe.
3. Comment procéderiez-vous à l'examen et à la composition d'une nouvelle équipe dirigeante pour le Fonds mondial ? En particulier, quel profil complémentaire rechercheriez-vous chez votre directeur adjoint ?

Connaissances et expérience : mécanismes de financement liés à la santé publique ou à d'autres domaines et modèles de partenariat

4. Au vu de votre expérience personnelle, quel est le modèle de partenariat qui se rapproche le plus de celui du Fonds mondial ? Comment appliqueriez-vous votre expérience au modèle du Fonds mondial ?

Connaissances et expérience : direction des organisations dans un contexte mondial évolutif ; compétence : capacité stratégique – adaptation et établissement des priorités

5. Quelle est la place du Fonds mondial dans l'architecture mondiale mouvante de la santé publique ? Dans un environnement soumis à des réalités externes en constante évolution, quels sont selon vous les défis propres au Fonds mondial ?
6. Laquelle de vos expériences selon vous se rapproche le plus du modèle de financement en fonction des résultats adopté par le Fonds mondial ? Sachant où le Fonds mondial investit, il y aura toujours des subventions qui n'obtiennent pas de bons résultats. Comment géreriez-vous les tensions inévitables que cela engendre ?

Connaissances et expérience : références dans des secteurs apparentés

7. Le Fonds mondial est un mécanisme de financement et doit maintenir des partenariats crédibles pour mener à bien la mission qui est la sienne. Quels rapports entretiendriez-vous avec nos divers partenaires aux fins de garantir la réussite du Fonds mondial ?

Connaissances et expérience : direction de l'organisation

8. Comment mesureriez-vous la qualité de votre travail de Directeur exécutif au cours des douze premiers mois ? *[présentation du candidat de 10 à 12 minutes]*
9. Comment exposeriez-vous votre philosophie au personnel au cours de la première semaine ?
10. Selon vous, quelles sont les parallèles les plus manifestes entre les structures de gouvernance de vos anciennes organisations et celle du Fonds mondial ? En quoi diffèrent-elles principalement ? Selon vous, quelles sont les principales difficultés induites par le fait de travailler avec un Conseil constitué de plusieurs circonscriptions ?
11. Décrivez votre conception du travail avec le Conseil d'administration du Fonds mondial, en particulier avec son Président et son Vice-président.
12. Nous sommes souvent confrontés à la difficulté d'avoir à choisir entre ce qui est juste et ce qui est bénéfique à notre institution. Pouvez-vous nous donner un exemple de situation où vous avez dû faire face à un dilemme déontologique similaire et nous dire comment vous l'avez géré ?
13. Les réglementations et les politiques peuvent être considérées de deux manières. Le premier camp voudrait qu'elles soient suivies à la lettre, le second les envisage uniquement comme des directives. Utilisez un exemple clair pour nous indiquer où vous vous situez vis-à-vis de ces deux philosophies.
14. Si nous demandions à vos collègues et à vos amis de vous décrire en quelques mots ou en quelques phrases, sans devoir s'en justifier, quels termes utiliseraient-ils selon vous ?