



CINQUANTE-CINQUIÈME SESSION
Du 2 au 7 décembre 2019
Lomé (Togo)

**RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SPÉCIAL SUR LA SÉLECTION DES CANDIDATS
AU POSTE DE DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'OIBT**

INTRODUCTION

1. En application de la Décision 6(LIV), le Groupe de travail spécial (GTS) s'est réuni à Yokohama du 8 au 10 octobre 2019 avec pour mission d'examiner et de réviser, selon que de besoin, les termes de référence et la procédure se rapportant au jury et aux procédures de sélection des candidats, et de proposer un processus officiel, le cas échéant, pour la prorogation du mandat du Directeur exécutif. La Décision 6(LIV) est jointe en annexe I.
2. En application de la Décision 6(LIV), le GTS était composé de trois pays membres producteurs et de trois pays membres consommateurs, comme suit:

Producteurs

Ghana	M. Mohammed Nurudeen Iddrisu
Malaisie	M. Mad Zaidi Mohd Karli
Pérou	M. Jorge Malleux

Consommateurs

Chine	M. Dazhong Wang
Union européenne	M ^{me} Catherine Rivoal
Japon	M ^{me} Yoshiko Motoyama

OUVERTURE

3. La réunion a été ouverte par la Responsable en charge (ReC), M^{me} Sheam Satkuru, qui a souhaité la bienvenue aux membres du GTS. La ReC a informé le GTS sur l'aspect logistique et autres dispositions. Elle a réitéré l'importance des travaux du GTS et fait référence à plusieurs documents relevant des travaux du GTS, dont la Décision 6(LIV), la Décision 8(LII) et la Décision 10(LIII), entre autres.
4. À la suite de ses remarques d'ouverture, la ReC a quitté la réunion tandis qu'un représentant du Secrétariat est resté pour assister la réunion à huis clos du Groupe de travail spécial.

ÉLECTION DES CO-PRÉSIDENTS

5. Le Groupe de travail spécial a élu à l'unanimité à sa coprésidence M^{me} Catherine Rivoal et M. Jorge Malleux.

MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL

6. Le GTS a brièvement examiné son mandat en accord avec la Décision 6(LIV) et les documents pertinents diffusés par le Secrétariat. Pour le déroulement de ses travaux, le GTS a décidé de procéder suivant le dispositif opératoire de la Décision 6(LIV) énoncé au paragraphe 4, à savoir:
 - a) examiner et réviser selon que de besoin les termes de référence et la procédure du jury de sélection ainsi que les procédures de sélection des candidats, y compris formuler des critères ayant trait à:

- une expérience importante de la gestion, par exemple au sein d'organisations internationales
 - une expérience et des connaissances dans les domaines pertinents pour l'Organisation
 - le conflit d'intérêts
 - des dispositions relatives à un limogeage anticipé (au motif d'une performance médiocre, d'un manquement ou autres infractions)
 - la conformité aux obligations de l'AIBT de 2006
- b) proposer un processus officiel, s'il y a lieu, concernant la prorogation de la durée du mandat du Directeur exécutif.
7. Le GTS a décidé de prendre pour modèle la précédente annonce de poste vacant du Directeur exécutif de l'OIBT (mise en ligne en 2015) afin de remplir son mandat aux termes du dispositif opératoire de la Décision 6(LIV) énoncé au paragraphe 4a.
8. Les termes de référence et la procédure révisés se rapportant au jury et aux procédures de sélection des candidats figurent en annexe II.
9. Le GTS a en effet jugé qu'il convenait de proposer un processus officiel pour la prorogation du mandat du Directeur exécutif. Le processus proposé est contenu dans l'annexe III.

Annexes

Annexe I – Décision 6(LIV)

Annexe II – Termes de référence et procédure révisés se rapportant au jury et aux procédures de sélection des candidats

Annexe III – Processus proposé pour la prorogation du mandat du Directeur exécutif de l'OIBT

Annexe I

DÉCISION 6(LIV)

SÉLECTION DES CANDIDATS AU POSTE DE DIRECTEUR EXÉCUTIF DE L'OIBT

Le Conseil international des bois tropicaux,

Rappelant l'article 14 de l'Accord international sur les bois tropicaux (AIBT) de 2006;

Rappelant la Décision 5(LI) aux termes de laquelle a été instaurée une procédure ouverte et transparente destinée à identifier les candidats qualifiés pour permettre au Conseil de nommer un Directeur exécutif;

Rappelant la Décision 9(LII), en vertu de laquelle a été mis en place un Groupe de travail spécial chargé d'examiner la rotation dans le cadre de la sélection du Directeur exécutif de l'OIBT;

Rappelant la Décision 10(LIII), par laquelle le Conseil a accepté le principe de la rotation pour la sélection du Directeur exécutif ainsi qu'énoncé dans le rapport du Groupe de travail spécial;

Soulignant que la considération primordiale à prendre en compte dans la nomination du Directeur exécutif doit être de garantir le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité;

Reconnaissant le partenariat conjoint qui lie les Membres de l'OIBT;

Décide:

1. que la considération primordiale pour dresser la liste finale des candidats/sélectionner/nommer le Directeur exécutif doit être de garantir le plus haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité, ainsi qu'énoncé dans l'avis de recrutement;
2. que, au sein des candidats qualifiés, la sélection définitive devrait prendre dûment en compte le principe de rotation entre les **Groupes des producteurs et des consommateurs** pour la durée de la nomination, qui sera appliqué en commençant par le Groupe des producteurs lors de la prochaine sélection du Directeur exécutif;
3. que la durée du mandat des futurs Directeurs exécutifs sera de quatre (4) années, assortie de l'option de la proroger de deux (2) années supplémentaires au maximum, sur approbation du Conseil;
4. de mettre en place un Groupe de travail spécial composé de trois (3) membres producteurs et de trois (3) membres consommateurs, chargé de:
 - (a) examiner et réviser selon que de besoin les termes de référence et la procédure du jury de sélection ainsi que les procédures de sélection des candidats, y compris de formuler des critères ayant trait à:
 - une expérience importante de la gestion, par exemple au sein d'organisations internationales
 - une expérience et des connaissances dans les domaines pertinents pour l'Organisation
 - aux conflits d'intérêts
 - des dispositions relatives à un limogeage anticipé (au motif d'une performance médiocre, d'un manquement ou autres infractions)
 - la conformité aux obligations de l'AIBT de 2006

- (b) proposer un processus officiel, s'il y a lieu, concernant la prorogation de la durée du mandat du Directeur exécutif
 - (c) rendre compte de ses travaux et présenter ses préconisations au Conseil pour examen lors de sa cinquante-cinquième session
5. autoriser le Directeur exécutif à utiliser des fonds de la Réserve de fonds de roulement pour un montant n'excédant pas 50 000 dollars des États-Unis afin de pourvoir aux dépenses relatives au Groupe de travail;
6. de mettre en exergue le fait que la présente Décision a pour objet de répondre aux exigences uniques de l'OIBT au plan organisationnel et ne vise aucunement à constituer un précédent pour d'autres organisations internationales ou processus ni à servir cette fin.

* * *

Annexe II

Termes de référence et procédure révisés se rapportant au jury et aux procédures de sélection des candidats

L'Organisation internationale des bois tropicaux (OIBT), une organisation de produits de base dont le siège est situé à Yokohama (Japon), procède actuellement au recrutement de son nouveau Directeur exécutif. L'OIBT a pour mission de favoriser l'expansion et la diversification du commerce international des bois tropicaux issus de forêts en gestion durable exploitées dans la légalité, et d'encourager la gestion durable des forêts productrices de bois tropicaux.

Le Directeur exécutif est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation internationale des bois tropicaux; il est responsable devant le Conseil de l'administration et du fonctionnement de l'Accord international de 2006 sur les bois tropicaux (AIBT) en conformité avec les décisions du Conseil (article 14.3 de l'AIBT de 2006).

Fonctions:

- Le Directeur exécutif dirige, supervise et guide les travaux et la performance du Secrétariat de l'OIBT suivant une vision stratégique en accord avec le mandat que lui confère le Conseil;
- Il met en œuvre les priorités stratégiques, politiques et initiatives dans le respect des modalités arrêtées par le Conseil;
- Il dirige les aspects financement, gestion des risques et gouvernance de l'Organisation;
- Il assure une gestion efficiente, efficace et transparente des structures et procédures d'administration et de fonctionnement de l'AIBT de 2006 qui sont en place;
- Il favorise et valorise les synergies et la collaboration entre les États membres de l'Organisation;
- Il représente l'OIBT; renforce et maintient des partenariats étroits entre les acteurs de haut niveau, dont le Conseil, les organes intergouvernementaux, les représentants des gouvernements, la société civile, le secteur privé et les représentants du système des Nations Unies afin de réaliser les objectifs de l'AIBT de 2006;
- Il supervise le développement et la mise en œuvre de démarches innovantes de mobilisation de ressources, les relations avec les donateurs et les stratégies de partenariat, dont des modalités novatrices de financement;
- Il crée un environnement qui soit propice à l'innovation et motive les autres à transformer sa vision en résultats.

L'OIBT encourage explicitement les candidatures de postulantes qualifiées.

Les ressortissants d'un État membre de l'OIBT présentant les qualifications indiquées ci-après sont habilités à postuler.

1. Compétences

Le/la candidat(e) possède les compétences suivantes:

- (i) Professionnalisme: compétence professionnelle et maîtrise de la discipline concernée, consciencieux et efficace dans le respect des engagements, le respect des échéances et l'obtention de résultats;
- (ii) Responsabilité: aptitude à travailler en conformité avec le règlement de l'Organisation et à obtenir des résultats dans le respect des délais, coûts et normes de qualité spécifiés, et en toute transparence;
- (iii) Communication: aptitude à communiquer de manière efficace à l'oral et à l'écrit à destination de publics très divers. Doté de capacité d'écoute, interprète correctement les messages qui lui sont adressés et y répond de manière prompte et appropriée. Ouvert au libre partage de l'information et tient les personnes informées;
- (iv) Esprit d'initiative: aptitude à motiver le personnel et à déléguer de manière idoine à chacun des membres du personnel les responsabilités, la reddition de comptes et le pouvoir de prendre des décisions. S'assure que les rôles, responsabilités et liens hiérarchiques sont clairs, et que les progrès soient suivis par rapport à des objectifs;
- (v) Normes éthiques: attaché à mettre en œuvre les standards éthiques les plus élevés dans l'accomplissement de sa mission et des objectifs de l'OIBT;

- (vi) Diversité et équilibre entre les genres: attaché à favoriser l'égalité des opportunités et à appliquer les *Lignes directrices de l'OIBT sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes*;
- (vii) Talents diplomatiques et capacité de négociation, y compris une expérience de la collaboration avec des représentants de haut niveau émanant des États, d'organisations internationales, du secteur privé et de la société civile, et l'aptitude à engager le dialogue avec les donateurs.

2. Expérience professionnelle

- (i) Expérience managériale: des compétences avérées doublées d'une expérience d'au moins quinze années de la prise progressive de responsabilités dans la gestion de programmes complexes, des ressources humaines et financières, et de la planification stratégique dans des domaines relevant de la foresterie, du commerce, de l'environnement et autres secteurs;
- (ii) Expérience spécifique: une expérience confirmée dans le domaine de la gestion durable des forêts et du commerce du bois sera un atout certain;
- (iii) Expérience à l'international: activité professionnelle antérieure exercée à l'international et une expérience des organisations internationales et habitude d'évoluer dans des contextes diversifiés et multiculturels; expérience professionnelle dans des domaines du ressort de l'OIBT dans plus d'une des régions des États membres de l'OIBT sera un atout;
- (iv) Renforcement de partenariats et expérience de la levée de fonds: expérience confirmée dans la mise en place de partenariats et/ou réseaux stratégiques, et dans le développement d'initiatives avec des organisations partenaires. Une expérience reconnue dans la mobilisation de ressources financières sera un atout certain.

3. Formation

Diplôme de maîtrise ou de doctorat en foresterie, gestion et conservation des ressources naturelles, économie, administration des entreprises, ou tout autre domaine pertinent.

4. Langues

Maîtrise confirmée de la communication orale et écrite dans l'une des langues officielles de l'OIBT (anglais, français et espagnol) et, de préférence, une bonne connaissance des deux autres langues officielles de l'OIBT. Une bonne maîtrise de l'anglais sera un atout certain.

Salaire et émoluments

Le salaire est équivalent à celui d'un Secrétaire général adjoint (ASG) dans la grille des Nations Unies, assorti d'avantages tels que frais de déménagement, voyages au titre de congé dans les foyers tous les 24 mois, subventions à la scolarité des enfants, subventions au loyer, etc.

Conflit d'intérêts

Les candidats ne doivent avoir aucun intérêt financier particulier dans l'industrie du bois, le commerce du bois ou toute autre activité connexe.

Les candidats sont vivement encouragés – dans leur dossier de candidature – à mentionner tout éventuel conflit d'intérêts susceptible de se poser, et à prévenir et gérer de manière proactive toute situation dans le contexte de laquelle des intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec les intérêts de l'OIBT, ou en donner l'apparence, dans l'éventualité où le candidat serait nommé au poste de Directeur exécutif.

Si le jury de sélection identifie un quelconque potentiel lien susceptible de laisser penser qu'il s'agit d'un conflit d'intérêts, tout candidat, s'il est présélectionné pour le poste, devra apporter par écrit des clarifications et des informations sur la manière dont ce lien sera évité.

Déclaration de casier judiciaire vierge

Les postulant(e)s retenus pour la présélection seront requis de remplir une déclaration sur l'honneur par laquelle ils déclarent n'avoir commis aucune infraction pénale, ni avoir été condamné ou poursuivi à cet égard.

Modalités du mandat

Un mandat de quatre années assorti d'une option de prorogation de deux années subordonnée à l'approbation du Conseil, et tenant compte de la règle 7.4a des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, en vertu de laquelle l'âge de départ à la retraite est celui prescrit par les Nations Unies¹.

Candidatures

Les dossiers de candidature, comportant une lettre de motivation indiquant comment le/la postulant(e) satisfait aux qualifications requises, un exemplaire du formulaire de renseignements personnels des Nations Unies (Formulaire P-11) dûment rempli, un curriculum vitae et autres pièces complémentaires se rapportant aux qualifications du poste ainsi qu'une photo d'identité récente, doivent parvenir au siège de l'OIBT le [...] à XX h XX (heure du Japon) au plus tard. Les dossiers de candidature peuvent être envoyés par courriel, courrier postal ou télécopie aux coordonnées suivantes:

Executive Director
International Tropical Timber Organization
International Organizations Center, 5th Floor
Pacifico-Yokohama, 1-1-1, Minato-Mirai
Nishi-ku, Yokohama, Japan 220-0012
Tel: (81-45) 223-1110
Fax: (81-45) 223-1111
E-mail: itto@itto.int

Procédures du jury de sélection

Prenant note de la Décision 5(LI), le GTS recommande au Conseil de:

1. Prier le Directeur exécutif d'informer les candidats de soumettre leur dossier de candidature au Secrétariat avant le [...] à [XX h XX] (heure du Japon). Le Secrétariat en informera alors le point focal du pays de citoyenneté du demandeur, et priera le point focal de faire connaître au Directeur exécutif, dans un délai de quatre (4) semaines, toute éventuelle objection de sa part à un examen du dossier du candidat; (Décision 5(LI), paragraphe 2 du dispositif opératoire);
2. Constituer un jury composé de six membres producteurs et six membres consommateurs qui étudiera les dossiers de candidature et vérifiera les renseignements qui y sont consignés, et s'accordera sur une liste indicative de candidats présélectionnés ne comptant pas plus de quatre (4) noms. Le jury se réunira à Yokohama afin de parachever ses travaux le [...] au plus tard et il remettra son rapport aux membres le [...] au plus tard. Les deux caucus désigneront les membres du jury le [...] au plus tard, en tenant compte de l'équilibre entre les sexes et de la représentation géographique; (Décision 5(LI), paragraphe du dispositif opératoire 3);
3. Prier le Secrétariat de l'OIBT de préparer une annonce de poste vacant sur la base du rapport du présent GTS (Document ITTC(LV)/11) pour examen par le Conseil.

Sont préconisées pour le Jury de sélection les procédures suivantes:

- a) Le Jury de sélection prend des mesures pour assurer que tous les dossiers de candidature soient évalués en toute objectivité;
- b) Le Jury de sélection procède à un filtrage initial afin de vérifier si les dossiers de candidature soumis sont conformes aux exigences, en termes de renseignements et de documentation, indiquées dans

¹ Un membre du personnel ne doit normalement pas être retenu au service de l'Organisation au delà de l'âge de départ à la retraite prescrit par les Nations Unies, auquel âge il est censé prendre sa retraite. Un départ à la retraite anticipé conforme aux règles du Fonds de prévoyance peut être convenu entre l'Organisation et le membre du personnel concerné.

l'annonce de poste vacant et remplissent les critères objectifs minimaux. [sur la base du para 9a du processus de 2016];

- c) Les candidats qui satisfont aux exigences susmentionnées (b) font ensuite l'objet d'une évaluation en termes d'expérience professionnelle et autres critères spécifiés dans l'annonce de poste vacant et la Décision X(...) [sur la base du processus de 2016], y compris les potentiels conflits d'intérêts. La divulgation d'un possible conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement un motif conduisant à disqualifier un candidat. Le Jury de sélection examinera minutieusement toute divulgation d'un conflit d'intérêts ou tout semblant de conflit d'intérêts et la stratégie connexe visant à l'atténuer, et évaluera si la mesure d'atténuation est suffisante.

Les critères à examiner aux fins de déterminer l'indépendance du candidat et de prévenir les conflits d'intérêts comprennent:

- Poste de direction actif et/ou détention d'un nombre important de parts dans des entreprises du secteur forestier, en particulier dans le commerce du bois;
- Existence de liens proches et/ou familiaux avec des cadres d'une entreprise, ou de plusieurs, dans le secteur forêt-bois;
- Antécédents de condamnation et/ou de poursuites judiciaires pour infraction pénale.

Les candidats présélectionnés devront fournir des documents officiels certifiés attestant de leurs qualifications académiques et professionnelles pour vérification. Si les déclarations d'un candidat ne peuvent être vérifiées, le Jury de sélection pourra procéder à des vérifications de référence complémentaires à l'égard de ce candidat ou promouvoir le postulant qualifié suivant au nombre des candidats présélectionnés;

- d) Le Jury de sélection examinera rigoureusement de manière plus détaillée l'expérience professionnelle, les compétences et l'aptitude d'ensemble [sur la base du paragraphe 9c du processus de 2016] afin de retenir quatre (4) candidats présélectionnés. En accord avec les critères spécifiés dans l'annonce de poste vacant, le Jury de sélection devra fixer un seuil minimal auquel chaque candidat doit satisfaire, afin d'être jugé éligible à la présélection;
- e) Le Jury de sélection dresse une liste indicative de quatre (4) candidats présélectionnés, compte dûment tenu de la Décision 6(LIV) dans le processus;
- f) Le Jury de sélection transmet la liste au Conseil, assortie d'un bref rapport décrivant le processus suivi et les questions ou préoccupations majeures;
- g) Toutes les candidatures seront traitées dans la plus stricte confidentialité tout au long du processus et par toutes les personnes impliquées.

Annexe III

Processus proposé pour la prorogation du mandat du Directeur exécutif de l'OIBT

En application de la Décision 6(LIV), le mandat des futurs Directeurs exécutifs aura une durée de quatre (4) années, assortie d'une option de prorogation de deux (2) années supplémentaires, qui sera subordonnée à l'approbation du Conseil.

1. Le Conseil examine une prorogation du mandat du Directeur exécutif d'une durée de deux années supplémentaires², au plus tard une (1) année avant la fin du mandat du Directeur exécutif, par l'inclusion d'un point à l'ordre du jour de la session du Conseil concernée.
2. Le Directeur exécutif déclare son intention ou non de solliciter une prorogation.
 - a. S'il souhaite une prorogation, il informe par écrit les membres de son intention, suffisamment à l'avance de la prochaine session du CIBT, et il justifie cette demande de prorogation, notamment en décrivant les résultats qu'il a obtenus en tant que Directeur exécutif de l'OIBT. Après avoir présenté sa justification au Conseil, le Directeur exécutif demande à être excusé et se retire de la salle, à la suite de quoi la réunion plénière ouvre les délibérations sur ce point de l'ordre du jour, y compris sur la procédure à suivre³. À la conclusion des discussions, le président appelle le Conseil à statuer, avec pour but de parvenir à une décision consensuelle.
 - b. Si le Directeur exécutif ne souhaite pas que son mandat soit prorogé, le président du Conseil met immédiatement en action le processus de publication de l'annonce de poste vacant, de sélection et de nomination d'un nouveau Directeur exécutif.

Après approbation du Conseil, une décision relative à la nomination du Directeur exécutif est rédigée et précise les modalités d'emploi, dont la date d'entrée en fonction et de cessation, les restrictions se rapportant à l'âge de départ à la retraite, le respect des Normes de conduite du Directeur exécutif [Décision 8(LII)], le respect des dispositions les plus récentes des Statut et Règlement du personnel, dont les dispositions régissant le limogeage précoce (pour performance insatisfaisante, manquement ou autres infractions⁴).

Le processus de sélection et de nomination d'un candidat, et la conduite que doit tenir le Directeur exécutif sélectionné une fois recruté sont subordonnés, mais sans s'y limiter, à: l'AIBT de 2006; les plus récentes dispositions des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT; la Décision 8(LII); la Décision 6(LIV); et la Décision [⁵].

² La disposition 709 des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT dispose que la prorogation du Directeur exécutif au delà de l'âge obligatoire de départ à la retraite intervient à intervalles d'une année.

³ Les membres du groupe de producteurs du GTS ont proposé que le Conseil examine l'option de constituer un groupe de contact/de travail en marge de la session dans le but d'évaluer la performance du Directeur exécutif.

⁴ Dans le cas d'une négligence caractérisée ou d'un manquement grave tels que le définit la règle 8.1 des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT, le Conseil peut résilier le mandat du Directeur exécutif. Un Groupe constitué du président du Conseil, du vice-président du Conseil et de trois des présidents des Comités agissant au nom de l'Organisation se réunit afin d'examiner les résultats de l'enquête menée et recommande au Conseil la résiliation ou non du contrat du Directeur exécutif. Le Groupe peut décider de suspendre le Directeur exécutif jusqu'à ce que le Conseil ait statué. (paragraphe 6 de l'annexe à la Décision 8(LII)).

⁵ La décision opératoire qui autorisera le déclenchement de la publication de l'annonce de poste vacant du prochain Directeur exécutif et tous autres décisions/documents.