

Attentes de performance du DG

E4 : À remplir en début d'année | Signé par la présidence et le DG

Ce modèle établit les attentes de performance du conseil envers le DG en début d'année. Il doit être élaboré en discussion entre la présidence et le DG, et non imposé unilatéralement. Il sert de base au point d'étape de mi-année et à l'évaluation annuelle de performance.

Organisation : _____

Année : _____

Nom du DG : _____

Nom de la présidence : _____

Domaine	Résultat attendu	Mesure ou preuve	Échéance
Mise en œuvre stratégique	Réalisation du plan d'exploitation annuel. Progrès sur les priorités stratégiques clés convenues avec le conseil.		
Gestion financière	Viabilité financière. Intégrité de l'information financière. Gestion des réserves et des risques.		
Personnes et culture	Rétention et mobilisation du personnel. Compétences et leadership de l'équipe. Culture organisationnelle.		
Relations avec les parties prenantes	Relations avec les gouvernements, les bailleurs de fonds, la communauté et le secteur. Réputation externe.		
Relation avec le conseil	Qualité et ponctualité des rapports. Transparence sur les risques et les enjeux. Réactivité aux orientations du conseil.		
Développement personnel	Compétences ou capacités que le DG développera cette année. Ce que le conseil peut faire pour l'appuyer.		

Entente

Signature du DG : _____

Date : _____

Signature de la présidence : _____

Date : _____

Réviser ce document à mi-année. L'évaluation annuelle de performance doit se mesurer par rapport aux attentes établies ici, et non par rapport à ce qui a semblé le plus important au moment de l'évaluation.