

Cote du document: EB 2013/110/R.10
Point de l'ordre du jour: 6 b)
Date: 28 novembre 2013
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Ouvrer pour que les
populations rurales pauvres
se libèrent de la pauvreté

Révision des procédures de sélection et de nomination du Directeur du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Michael Gehringer
Directeur
Division des ressources humaines
téléphone: +39 06 5459 2820
courriel: m.gehringer@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre McGrenra
Chef du Bureau des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb_office@ifad.org

Fabrizio Felloni
Responsable
du Bureau indépendant de l'évaluation
du FIDA
téléphone: +39 06 5459 2361
courriel: f.felloni@ifad.org

Conseil d'administration — Cent dixième session
Rome, 10-12 avril 2013

Pour: Approbation

Recommandation d'approbation

Le Conseil d'administration est invité à approuver les modifications apportées aux procédures de sélection et de nomination du Directeur du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation, telles que présentées en annexe au présent document.

Révision des procédures de sélection et de nomination du Directeur du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA prévues par la Politique du FIDA en matière d'évaluation

I. Introduction

1. Agissant sur instruction du Comité de l'évaluation, conformément à la décision prise par le Conseil d'administration en juillet 2013, la direction du FIDA et le Responsable par intérim du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE) ont recruté un consultant externe indépendant chargé de revoir les procédures de sélection et de nomination du directeur d'IOE prévues par la Politique révisée de l'évaluation au FIDA, approuvée en 2011.
2. À la lumière des recommandations formulées par le Groupe de travail ad hoc, constitué en 2013, sur la nomination du Directeur d'IOE, préconisant la révision des procédures en question, ainsi que des observations formulées par la direction du FIDA et par IOE sur une première version, le consultant a proposé des modifications à apporter à la Politique révisée de l'évaluation.
3. Le consultant a également fait observer que le récent processus de recrutement du directeur d'IOE avait mis en lumière un vide de procédure s'agissant de la manière de gérer les mesures correctives ou disciplinaires faisant suite à des enquêtes sur l'intégrité du Directeur ou du personnel d'IOE. Vu que ce type de procédure n'est pas non plus précisé dans la Politique révisée de l'évaluation et que, par souci de clarté, la direction a souhaité que cette question soit affrontée, il est également proposé d'amender les paragraphes 64 et 82 de la Politique révisée de l'évaluation.
4. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à ladite politique ont été examinées par le Comité de l'évaluation lors d'une réunion informelle tenue le 8 novembre ainsi qu'à sa quatre-vingtième session, le 18 novembre. La proposition d'amendement de la section relative aux procédures de sélection et de nomination du Directeur d'IOE, que l'on trouvera en annexe au présent document en mode "suivi des modifications", a fait l'objet d'un consensus.
5. Concernant les changements qu'il est proposé d'apporter aux paragraphes 64 et 82 de la Politique révisée de l'évaluation, il a été décidé de soumettre cette question au Comité de l'évaluation à sa quatre-vingt-deuxième session, en mars 2014, à la lumière des préoccupations soulevées par IOE et afin de laisser aux membres le temps nécessaire pour consulter leurs capitales. À l'issue de cet examen, le Comité de l'évaluation soumettra au Conseil d'administration, le cas échéant, un projet final de révision des paragraphes 64 et 82.

Modifications qu'il est proposé d'apporter à la Politique révisée de l'évaluation

Chapitre V: Gestion des ressources humaines

~~V. Gestion des ressources humaines~~

A. Procédure de sélection et de nomination du Directeur d'IOE

1. Le Directeur d'IOE sera ~~nommé~~ choisi par le Conseil d'administration pour un seul mandat, non renouvelable, d'une durée de six ans¹. Le Fonds signera avec le Directeur d'IOE un contrat aux conditions fixées par le Conseil d'administration, qui correspondront à celles des postes de rang D-2 au sein du FIDA. Le processus de recrutement du Directeur devrait débuter au minimum six mois avant la date d'expiration du contrat du directeur en poste ou bien à la date de réception de la démission du titulaire, si celle-ci est antérieure. Les procédures ci-dessous seront appliquées pour la sélection et la nomination du Directeur d'IOE:
 - a) Le processus de sélection sera placé sous la direction d'une commission de recrutement composée de trois ~~représentants des~~ membres du Conseil d'administration qui, pendant toute la durée du processus, ne seront plus ni membres du Comité de l'évaluation ni Coordonnateurs de leur propre liste et/ou sous-liste, dont son président (issus respectivement des Listes A, B et C et nommés par les Coordonnateurs de chaque liste), et de deux experts indépendants, proposés par le Comité de l'évaluation, dont l'expérience en matière d'évaluation est reconnue (l'un d'entre eux au moins aura dirigé un service d'évaluation indépendant) et d'un ~~représentant de la haute direction du FIDA.~~ Un représentant de la direction du FIDA fera partie de la commission en qualité de membre sans droit de vote. Les membres du Conseil d'administration appartenant à la commission de recrutement désigneront un président, qui ne soit ni l'un des experts indépendants ni le représentant de la direction.
 - b) La direction du FIDA apportera à cette commission de recrutement un appui et des conseils administratifs et juridiques. Cet appui ainsi que le processus et les procédures de recrutement devront être conformes aux politiques, règles et procédures en vigueur au FIDA, à moins que celles-ci ne soient remplacées par les dispositions de la politique en matière d'évaluation.
 - c) La commission de recrutement rédigera la description du poste et, veillera à sa publication. Il sera possible de faire appel à un cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction qui s'attachera à garantir que la liste soumise à la commission est composée de candidats qualifiés. Il appartiendra à la commission de recrutement de décider de faire appel ou non à un cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction et d'approuver le choix du cabinet en question. ~~, établira la liste des candidats présélectionnés, s'entretiendra avec eux, les évaluera et les classera par ordre de mérite.~~
 - d) La commission de recrutement établira la liste des candidats présélectionnés sur la base des candidatures obtenues par le biais de l'avis de vacance ou du cabinet, ou par ces deux moyens, conduira les entretiens avec les candidats ainsi que leur évaluation, et les classera par ordre de mérite.
 - e) Avant de procéder à l'évaluation des candidats présélectionnés, la commission de recrutement demandera à la Division des ressources humaines de s'assurer de la validité des diplômes universitaires et des antécédents professionnels présentés. À ce stade, et sous réserve de l'accord desdits candidats, la Division des ressources humaines ou le cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction procédera également, sur instruction de la

¹ Les principaux éléments du mandat du Directeur d'IOE sont rappelés à l'annexe II jointe au présent document.

commission de recrutement, à la vérification des références personnelles et professionnelles des candidats. Sinon, après avoir déterminé sur quel candidat se porte sa préférence, la commission de recrutement demandera à la Division des ressources humaines ou au cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction d'en vérifier les références, sous réserve que les résultats lui soient communiqués avant que la commission ne mène sa tâche à terme. Afin de contribuer à assurer la présence de candidats de qualité, si besoin, un cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction sera engagé pour apporter son appui à la commission.

- e) f) Une fois que la commission de recrutement aura achevé sa tâche, son président du Comité de l'évaluation consultera le Président du FIDA afin de connaître son avis sur les recommandations qu'elle a formulées.
- f) g) Le président La commission de recrutement préparera alors un rapport sur ses travaux, que son président présentera au Comité de l'évaluation à l'occasion d'une session extraordinaire sur la question. présentera au Comité de l'évaluation le rapport de la commission de recrutement. Ce rapport mentionnera clairement l'avis du Président du FIDA en ce qui concerne l'aptitude ~~des~~ candidats recommandés pour occuper le poste ainsi que leur ordre de classement et fera état de toute autre réserve que le Président du FIDA aura pu formuler à propos ~~des~~ candidats recommandés. Le Comité décidera s'efforcera alors de parvenir à un consensus sur le classement des candidats, de manière à ce que le rapport présenté par le Comité au Conseil d'administration fasse état, autant que possible, de l'opinion unanime des membres du Comité. Si le Comité ne peut parvenir à un consensus, il devra assortir la liste des candidats d'un rapport exposant les différentes opinions exprimées par le Comité et précisant pour quelles raisons il n'a pas été possible de parvenir à un accord ou, dans l'hypothèse où il estime qu'aucun candidat n'est qualifié, pour quelles raisons il est nécessaire de recommencer le processus de recrutement. Ce rapport, qui devra être approuvé par tous les membres du Comité de l'évaluation ayant participé au processus, constituera le procès-verbal officiel de la réunion du Comité de l'évaluation. Les rapports présentés au Conseil sur ce point seront régis par l'article 2.3 du Mandat et règlement intérieur du Comité de l'évaluation. L'article 2.5 du Mandat et règlement intérieur du Comité de l'évaluation ne s'appliquera pas dans le cas de la ou des réunion(s) du Comité de l'évaluation consacrée(s) à l'examen du rapport de la commission de recrutement. par consensus s'il convient de recommander un candidat au Conseil d'administration pour que celui-ci prenne une décision, ou de recommencer le processus de recrutement, s'il estimait que le résultat n'est pas satisfaisant.
- g) h) Le Conseil d'administration débatera de l'aptitude à exercer les fonctions de Directeur d'IOE des candidats présentés ~~recommandés~~ par le Comité de l'évaluation, en tenant dûment compte de l'avis du Président du FIDA. Le Conseil d'administration pourra décider soit de suivre la recommandation du Comité, soit de sélectionner un autre candidat parmi ceux proposés par le Comité de l'évaluation, soit de demander au Comité de l'évaluation de recommencer le processus de recrutement s'il est parvenu à la conclusion qu'aucun des candidats ne possède les qualifications requises. ~~est en désaccord avec la recommandation formulée par ce comité.~~
- h) i) Une fois que le Conseil d'administration aura pris une décision quant au candidat qu'il convient de choisir ~~nommer au poste de~~ comme Directeur d'IOE, le Président du FIDA, ou à défaut son représentant, adressera une proposition d'emploi au candidat et le Président procédera à la nomination officielle.

- j) Durant le processus de recrutement et de sélection du Directeur d'IOE, les membres de la commission de recrutement devront éviter toute situation susceptible d'entraîner un conflit réel ou potentiel ou l'apparence d'un conflit entre les intérêts personnels et les fonctions officielles. On trouvera à l'annexe III des considérations concernant l'identification et la gestion des conflits d'intérêts.
- k) En cas de vacance du poste de directeur, le Directeur adjoint sera nommé Responsable par intérim, en attendant qu'un directeur ne prenne ses fonctions, à moins qu'il n'en soit autrement décidé par le Conseil d'administration. Dans le cas où le Directeur adjoint ne serait pas en mesure d'assurer ces fonctions pour quelque raison que ce soit, le président du Comité de l'évaluation, en consultation avec le Président du FIDA, désignera l'un des fonctionnaires principaux chargés de l'évaluation pour occuper la fonction de Responsable temporaire. S'il s'avérait nécessaire de désigner un responsable par intérim pour une période plus longue, le président du Comité de l'évaluation, après consultation des membres dudit Comité, désignera et nommera la personne en question avec l'appui de la direction du FIDA et du Responsable temporaire, et en consultation avec le Président du FIDA.
- †) l) À l'achèvement de son mandat, le Directeur d'IOE ne pourra occuper un autre poste au sein du FIDA.

Modifications qu'il est proposé d'apporter à la Politique révisée de l'évaluation**Annexe III: Considérations concernant la détection et la gestion des conflits d'intérêts dans le cadre de la sélection du Directeur d'IOE**

1. Un conflit réel d'intérêts suppose l'existence d'un conflit entre les fonctions officielles d'un membre de la commission de recrutement dans le cadre du processus de recrutement et de sélection et ses intérêts personnels qui pourraient influencer abusivement l'exercice de ces fonctions officielles. Un conflit d'intérêts, potentiel ou apparent, survient lorsque l'on peut raisonnablement estimer que les intérêts personnels d'un membre de la commission de recrutement risquent d'influencer abusivement l'exercice de ses fonctions officielles, même si ,en l'occurrence, ce n'est pas le cas
2. Plus particulièrement, les membres de la commission de recrutement devront éviter toute action susceptible de générer un conflit réel, potentiel ou apparent:
 - i) en accordant de manière injustifiée un traitement, qu'il soit de faveur ou discriminatoire, à tout organisme ou individu;
 - ii) en entravant l'efficacité du processus de recrutement et de sélection;
 - iii) en perdant sa totale indépendance ou son impartialité d'action; ou
 - iv) en influant négativement sur la confiance des pays membres ou du public dans l'intégrité du FIDA.
3. En cas de conflit d'intérêts, réel, potentiel ou apparent, le membre de la commission de recrutement concerné devra se retirer sans délai du processus de recrutement et de sélection et informer par écrit les Coordonnateurs de liste et le président de la commission de recrutement. Dans cette communication, le membre de la commission de recrutement devra décrire le conflit d'intérêts, réel, potentiel ou apparent, et demander l'avis des Coordonnateurs de liste sur le point de savoir s'il/si elle devrait se récuser du processus de recrutement et de sélection.
4. Dans le cas où les Coordonnateurs établissent l'existence d'un conflit d'intérêts réel, le membre de la commission de recrutement devra se récuser. Si les Coordonnateurs établissent l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel ou apparent, la récusation sera menée à terme si elle est jugée nécessaire dans l'intérêt du FIDA. Le ou les Coordonnateur(s) de liste concerné(s) nommera/nommeront un remplaçant du membre de la commission de recrutement qui s'est retiré ou, si le membre de la commission de recrutement récusé était un expert externe indépendant, le Comité de l'évaluation sélectionnera un nouvel expert indépendant, conformément à l'alinéa a) du paragraphe 58 de la Politique en matière d'évaluation.
5. Tout membre de la commission de recrutement pourra également informer par écrit les Coordonnateurs et le président de la commission de recrutement qu'il/elle estime qu'un autre membre de la commission de recrutement devrait se récuser en raison d'un conflit d'intérêts, réel, potentiel ou apparent. Après consultation du membre de la commission de recrutement concerné, les procédures établies au paragraphe 4 ci-dessus s'appliqueront.