

Cote du document:	<u>EB 2015/115/R.31</u>
Point de l'ordre du jour:	<u>15 g)</u>
Date:	<u>15 septembre 2015</u>
Distribution:	<u>Publique</u>
Original:	<u>Anglais</u>

F



Investir dans les populations rurales

Tirer parti des bonnes pratiques: procédures relatives à l'élection du Président du FIDA

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Elizabeth Nasskau
Première secrétaire
Représentante permanente adjointe du
Royaume-Uni de Grande Bretagne et
de l'Irlande du Nord auprès des
organismes des Nations Unies s'occupant
d'alimentation et d'agriculture ayant leur siège à Rome
courriel: e-nasskau@dfid.gov.uk

Transmission des documents:

Alessandra Zusi Bergés
Responsable du
Bureau des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2092
courriel: gb_office@ifad.org

Conseil d'administration — Cent quinzième session
Rome, 15-16 septembre 2015

Pour: Information

Tirer parti des bonnes pratiques: procédures relatives à l'élection du Président du FIDA

1. La prochaine élection du Président du FIDA aura lieu lors du Conseil des gouverneurs de février 2017.
2. Conformément au calendrier établi dans le Règlement pour la conduite des affaires du Fonds (section 6.2)¹, les États membres peuvent désigner leur candidat, l'année prochaine, entre septembre et décembre 2016, les dates précises étant à déterminer en fonction de la date du Conseil des gouverneurs.
3. Le FIDA a renforcé la transparence du processus de sélection, tout d'abord avec l'introduction, en 2009, de l'audition de tous les candidats par les membres, puis avec l'ancrage de la procédure en 2013, dans le droit fil des bonnes pratiques et des recommandations figurant dans le rapport de 2009 du Corps commun d'inspection sur la sélection et les conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des organismes des Nations Unies:

"De l'avis des Inspecteurs, la pratique des auditions/réunions entre les candidats et les membres des organes délibérants dans le cadre du processus de sélection des chefs de secrétariat est jugée utile et optimale. Elle permet aux États membres de mieux connaître les candidats et leur vision quant à l'avenir de l'Organisation et est aussi l'occasion d'une interaction entre les pays membres et les candidats, sous forme de questions et de réponses, qui rend la sélection plus transparente et crédible."²

4. D'autres organisations ont également présenté des directives sur le type d'expérience et les qualités générales que les membres peuvent rechercher parmi les candidats. Ainsi, à l'OMS, les membres ont établi que le candidat au poste de directeur général "devait satisfaire aux critères ci-après, c'est-à-dire avoir:
 - 1) de solides compétences en santé publique et aspects techniques, et longue expérience de la santé au plan international;
 - 2) l'aptitude à la gestion organisationnelle;
 - 3) la capacité démontrée à jouer un rôle prépondérant dans le domaine de la santé publique;
 - 4) la sensibilité aux différences culturelles, sociales et politiques;
 - 5) l'attachement manifeste à la vocation de l'OMS;
 - 6) le même état de santé satisfaisant que celui exigé de tous les fonctionnaires de l'Organisation;
 - 7) la maîtrise suffisante d'au moins deux des langues officielles et de travail du Conseil exécutif de l'Organisation et de l'Assemblée mondiale de la santé."³
5. Des dispositions similaires existent à l'OACI et, depuis 2008, à l'UNESCO⁴:

"Face aux défis du nouveau millénaire, il est important de souligner les qualités personnelles requises pour le poste de Directeur général de l'UNESCO, la

¹ Section 6 du Règlement pour la conduite des affaires du Fonds: "Les candidatures à la Présidence, accompagnées d'un curriculum vitae, peuvent être soumises par les Membres au Secrétaire du Fonds. À moins que le Bureau du Conseil n'en décide autrement, toutes les candidatures doivent être soumises au plus tard 60 jours avant l'ouverture de la session où il sera décidé de la nomination du Président. Au plus tard 40 jours avant la session du Conseil, le Président fait connaître à tous les Membres et au Bureau les candidatures soumises dans les délais voulus."

² Voir Sélection et conditions d'emploi des chefs de secrétariat au sein des Organismes des Nations Unies, JIU/REP/2009/8, paragraphe 34.

³ Conseil d'administration de l'OMS, EB97/Conf. Document n.10, Quatre-vingt-dix-septième session, 23 janvier 1996.

⁴ Pour l'UNESCO, voir le document 180 EX/28, octobre 2008; pour l'OACI, le document 7559/8-Règlement intérieur du Conseil, Appendice C.

considération première étant que la Conférence générale, dans l'intérêt de tous les États membres, devrait nommer la personne la plus apte à exercer cette fonction, en veillant à ce qu'elle soit dotée des qualités suivantes:

- qualités de direction et compétences avérées en matière d'administration et de gestion;
 - engagement sans faille en faveur de tous les objectifs de l'Organisation;
 - approche visionnaire et active du rôle de l'UNESCO au sein de la communauté des nations;
 - bonne connaissance du système des Nations Unies;
 - attachement aux plus hautes valeurs morales et éthiques;
 - sens aigu de la communication pour formuler des stratégies de communication internes et externes efficaces, une vision et des objectifs pour l'Organisation;
 - empathie et sensibilité vis-à-vis de la société civile en tant que partenaire important de l'UNESCO en s'appuyant, selon que de besoin, sur les structures existantes, en particulier les commissions nationales pour l'UNESCO."
6. S'agissant de définir des critères de candidature pour le poste de chef de secrétariat, l'existence de précédents au sein des organisations du système des Nations Unies est manifeste. Le rapport du Corps commun d'inspection précise "qu'une majorité d'États membres se sont félicités de l'adoption de cette nouvelle procédure, considérant qu'elle se traduit par une transparence accrue du processus de sélection. Il a été dit en particulier que la définition de critères concernant, notamment, les compétences, les qualifications et l'expérience que tous les candidats sont censés posséder, constituait un pas important vers une plus grande crédibilité du processus de sélection [...]".⁵
7. En fait, en 2000, il y a quinze ans de cela, les États membres du FIDA ont établi le mandat du Président du FIDA (voir Annexe A telle qu'elle figure dans le document EB 2000/70/R.9, Nomination du Président), mais celui-ci n'a jamais été officiellement adopté.
8. En 2009, le Corps commun d'inspection signalait que "les Inspecteurs estiment que l'adoption de quelques critères par les organes délibérants des organismes des Nations Unies pourrait renforcer la responsabilisation, l'efficacité, l'efficacé et la transparence dans le processus de sélection et dans la recherche des candidats les mieux qualifiés."⁶
9. Après avoir introduit avec succès les auditions par les membres, les États membres devraient veiller à ce que le FIDA continue à être reconnu pour ce qui est de l'établissement de bonnes pratiques et du respect de celles-ci. Il va de soi que les États membres choisiront toujours les candidats qu'ils jugent appropriés et, alors que ces critères généraux sont susceptibles d'offrir des orientations de nature à faciliter le choix de la personne la plus apte à s'acquitter de l'importante mission que constitue la conduite du FIDA, la procédure et les règles relatives à l'élection resteront inchangées.

Avis de vacance

10. Le rapport du Corps commun d'inspection préconise également, dans une optique de sensibilisation et de renforcement de la transparence, de publier des avis de vacance. Même s'il reste entendu que tout candidat doit être désigné par un État

⁵ JIU/REP/2009/8, paragraphe 39

⁶ JIU/REP/2009/8, paragraphe 53

membre, la publication d'un avis de vacance international pourrait contribuer à communiquer des informations concernant l'élection, facilitant ainsi l'identification, par les États membres, des candidats les plus qualifiés, et favorisant la responsabilisation.

Égalité des chances entre tous les candidats

11. Le rapport du Corps commun d'inspection préconise également l'égalité des chances entre tous les candidats au poste de chef de secrétariat, et l'intégrité de la procédure d'élection. Dans le document, il est observé que:

"Les candidatures internes au poste de chef de secrétariat peuvent donner lieu à un usage irrégulier ou abusif de fonctions et de ressources (contacts, voyages, locaux, personnel, etc.) par les intéressés au service de leur propre campagne. Une telle situation, outre qu'elle serait contraire à la déontologie, créerait une inégalité des chances entre les candidats internes et externes, voire des divisions au sein du personnel.

Les statuts et règlements du personnel, les codes de conduite et autres textes administratifs en vigueur dans les organismes des Nations Unies couvrent certes les situations de conflit d'intérêts lorsque le candidat interne décide de faire campagne pour le poste de chef de secrétariat mais, à l'exception de l'UIT, aucun de ces organismes ne s'est doté de procédures en bonne et due forme relatives aux candidatures internes au poste de chef de secrétariat, y compris l'obligation ou la possibilité pour le candidat interne de suspendre l'exercice de ses fonctions pendant la campagne afin d'éviter tout risque de conflit d'intérêts ou d'usage irrégulier de ses fonctions, de ses collaborateurs et de son bureau à des fins électorales."⁷

12. Il n'en demeure pas moins qu'en dépit de l'absence de procédures formelles applicables aux candidatures internes, il est arrivé (à l'UNESCO, à l'OMS et même au FIDA) que, ponctuellement, des candidats internes au poste de chef de secrétariat se soient volontairement mis en congé et/ou se soient abstenus d'intervenir dans l'activité de l'organisation.

Prochaines étapes

13. Le Conseil pourrait revoir la description des fonctions et le profil de compétences établis en 2000 (Annexe A), et en établir une version définitive lors de la prochaine réunion du Conseil, en décembre, en vue de sa soumission au Conseil des gouverneurs en février 2016.
14. Le Conseil pourrait appuyer la publication, par le FIDA, d'un avis de vacance dans la presse internationale avant que ne débute la période de présentation des candidatures, en septembre 2016.
15. Le Conseil peut également souhaiter envisager la possibilité d'établir des procédures à l'intention des candidats internes, afin de garantir la transparence et d'éviter toute difficulté pour l'organisation au cours des dix-huit mois à venir.

⁷ JIU/REP/2009/8, paragraphes 77 et 78

MANDAT DU PRÉSIDENT DU FIDA - DESCRIPTION DE FONCTIONS⁸

Description de fonctions

1. Conformément à l'Accord portant création du FIDA, le Président est le représentant légal du Fonds et est responsable de la conduite des affaires du Fonds, sous le contrôle et sous la direction du Conseil des gouverneurs et du Conseil d'administration.
2. Le Président a pour tâche primordiale de soutenir et de développer le rôle du FIDA en tant que principal organisme international de développement pourvoyeur de ressources à des conditions de faveur au profit des ruraux pauvres
3. Le Président:
 - forge une vision et élabore une stratégie visant à consacrer les ressources financières et intellectuelles du Fonds à la solution des problèmes posés par la pauvreté rurale au vingt et unième siècle;
 - veille à ce que le Fonds ait un profil international à la hauteur de ses réalisations et de ses potentialités, qui lui permette de mobiliser des capitaux avec succès;
 - maintient des relations efficaces avec les partenaires du FIDA et, en particulier, ses bailleurs de fonds et ses emprunteurs, et avec les autres organisations multilatérales et bilatérales et institutions de développement;
 - met en œuvre le programme du Fonds avec efficacité et efficacie;
 - conserve et enrichit les savoirs du Fonds, notamment en s'assurant que l'impact des projets du Fonds soit évalué avec objectivité et que les enseignements tirés de l'expérience soient appliqués par le Fonds et diffusés au sein de la communauté du développement;
 - gère les ressources financières du Fonds avec prudence et efficacité;
 - gère les ressources humaines du Fonds de manière à ce que le FIDA puisse recruter, retenir et motiver un personnel de la plus haute compétence; et
 - rend compte aux organes directeurs du Fonds et les conseille.

Profil de compétences

4. Le Président devra posséder:
 - une grande autorité intellectuelle reposant sur la connaissance et l'expérience des questions de développement, et si possible de la pauvreté rurale;
 - des qualités en matière de communication et de sensibilisation qui le rendent persuasif auprès des décideurs au plus haut niveau, y compris les ministres et chefs de secrétariat d'autres institutions de développement;
 - l'expérience de la gestion de programmes et projets d'aide au développement;
 - l'expérience de la gestion d'importantes ressources financières à un poste de haute responsabilité, de préférence dans le secteur des banques de développement;
 - l'aptitude à gérer le personnel, et notamment à constituer et à maintenir une équipe dirigeante soudée et efficace et à créer un environnement de travail valorisant et motivant le personnel du FIDA;

⁸ EB 2000/70/R.27

- une grande sensibilité aux facteurs politiques et culturels; et
- une bonne connaissance de l'anglais et si possible d'une autre langue officielle du FIDA.