



Investir dans les populations rurales

Conseil d'administration

Cent quarante-huitième session

Rome, 15 septembre 2026

Rapport sur le troisième examen externe par les pairs de la fonction d'évaluation au FIDA – Proposition conjointe du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA et de la direction du FIDA

Rectificatif

Cote du document: EB 2026/148/R.15/Add.3/Corr.1

Point de l'ordre du jour: 6 c)

Date: 15 septembre 2026

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Rapport sur le troisième examen externe par les pairs de la fonction d'évaluation au FIDA – Proposition conjointe du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA et de la direction du FIDA

Rectificatif

Le Conseil d'administration est invité à examiner le présent rectificatif, qui se rapporte au document EB 2026/148/R.15/Add.3 et tient à rétablir les deux dernières phrases du paragraphe 1 de l'annexe I de la Politique révisée de l'évaluation au FIDA (EB 2021/132/R.5/Rev.1), qui figuraient dans le texte d'origine de la politique et ont été supprimées par erreur. Le libellé concerné est reproduit en souligné et en italique.

Par souci de clarté, les autres modifications sont présentées exactement comme dans le document EB 2026/148/R.15/Add.3 (le texte supprimé est barré et le texte ajouté est souligné).

Procédures détaillées de sélection, de nomination et de révocation du Directeur ou de la Directrice d'IOE

A. Sélection et nomination du Directeur ou de la Directrice d'IOE

1. Le Conseil d'administration est exclusivement responsable de la sélection et de la révocation du Directeur ou de la Directrice d'IOE. Le processus de sélection est placé sous la direction d'une commission de recrutement composée de trois membres du Conseil d'administration qui, pendant toute la durée du processus, ne devront pas être membres du Comité de l'évaluation ni être des Coordonnateurs de leur propre liste ou sous-liste (issus chacun de la Liste 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 ou l'une d'entre eux au moins aura dirigé un service d'évaluation indépendant). *Un représentant ou une représentante de la direction du FIDA fait partie de la commission en qualité de membre sans droit de vote. Les membres du Conseil d'administration appartenant à la commission de recrutement désignent un président ou une présidente, qui ne doit être ni l'un des experts indépendants ni le représentant ou la représentante de la direction.*

2. La direction du FIDA apporte à la commission de recrutement un appui et des conseils sur le plan administratif et juridique. Cet appui ainsi que le processus et les procédures de recrutement sont conformes aux politiques, règles et procédures établies par le FIDA dans la mesure où elles ne sont pas annulées et remplacées par les dispositions de la Politique de l'évaluation.

3. La commission de recrutement rédige la description de poste et veille à ce que l'avis de vacance du poste soit publié. Il est possible de faire appel à un cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction afin de s'assurer qu'un certain nombre de candidats qualifiés seront présentés à la commission. Il appartient à la commission 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.

4. La commission de recrutement établit 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, conduit les entretiens avec les candidats ainsi que leur évaluation, et les classe par ordre de mérite.

5. Avant de procéder à l'évaluation des candidats présélectionnés, la commission de recrutement demande 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 procède, sur instruction de la commission de recrutement, à la vérification des références personnelles et professionnelles des candidats. Sinon, la commission de recrutement attend d'avoir déterminé sur quel candidat ou quelle candidate se porte sa préférence pour demander à la Division des ressources humaines ou au cabinet spécialisé dans le recrutement de cadres de direction de procéder à la vérification des références, et de lui communiquer les résultats avant qu'elle ne mène sa tâche à son terme.

6. Une fois que la commission de recrutement a achevé sa tâche, son président ou sa présidente consulte le Président du FIDA selon que de besoin ~~afin de connaître son avis sur les recommandations qu'elle a formulées.~~

7. La commission de recrutement prépare alors un rapport sur ses travaux, que son président présente au Comité de l'évaluation à l'occasion d'une session extraordinaire sur la question. ~~Ce rapport mentionne clairement l'avis du Président du FIDA en ce qui concerne l'aptitude des candidats recommandés à occuper le poste, indique leur ordre de classement et fait état de toute autre réserve que le Président peut avoir formulée à propos des candidats.~~ Le Comité de l'évaluation s'efforce alors de parvenir à un consensus sur le classement des candidats, de telle sorte que le rapport qu'il présente au Conseil d'administration fasse état, autant que possible, d'une opinion consensuelle des membres du Comité. Si le Comité de l'évaluation ne parvient pas à un consensus, il assortit la liste des candidats d'un rapport exposant les différentes opinions exprimées par ses membres 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 des candidats n'est admissible, pour quelles raisons il est nécessaire de recommencer le processus de recrutement. Ce rapport, approuvé par tous les membres du Comité ayant participé au processus, constitue le procès-verbal officiel de la réunion du Comité. Les rapports présentés au Conseil d'administration sur ce point sont 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'applique pas dans le cas de la ou des réunions du Comité consacrées à l'examen du rapport de la commission de recrutement.

8. Le Conseil d'administration débat de l'aptitude des candidats présentés par le Comité de l'évaluation à exercer les fonctions de Directeur ou de Directrice d'IOE, ~~en tenant dûment compte de l'avis du Président du FIDA.~~ Le Conseil d'administration peut décider soit de suivre la recommandation du Comité de l'évaluation, soit de sélectionner une autre personne parmi celles proposées par le Comité, soit de demander à ce dernier de recommencer le processus de recrutement s'il est parvenu à la conclusion qu'aucun des candidats ne possède les qualifications requises.

9. Une fois que le Conseil d'administration a décidé de la personne qu'il convient de choisir comme Directeur ou Directrice d'IOE, le Président du FIDA, ou à défaut son représentant ou sa représentante, adresse une proposition d'emploi à cette personne et le Président procède à la nomination officielle.

10. Durant le processus de recrutement et de sélection du Directeur ou de la Directrice d'IOE, les membres de la commission de recrutement doivent éviter toute situation susceptible d'entraîner un conflit réel, potentiel ou apparent entre leurs intérêts personnels et leurs fonctions officielles. On trouvera à la section C ci-après des considérations concernant l'identification et la gestion des conflits d'intérêts.