

Cote du document:	<u>EC 2021/115/W.P.8/Add.1</u>
Point de l'ordre du jour:	<u>9</u>
Date:	<u>11 octobre 2021</u>
Distribution:	<u>Publique</u>
Original:	<u>Anglais</u>

F



Investir dans les populations rurales

Annexe I de la Politique révisée de l'évaluation au FIDA

Comité de l'évaluation — Cent quinzième session
Rome, 19 octobre 2021

Pour: **Examen**

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 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 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.

B. Motifs et procédures de révocation du Directeur ou de la Directrice d'IOE

11. Le Conseil d'administration peut relever le Directeur ou la Directrice d'IOE de ses fonctions pour l'un des motifs exposés ci-dessous, lesquels, dans le cas d'un membre du personnel du FIDA, justifieraient un licenciement:
 - i) faute lourde (révocation ou révocation sans préavis);
 - ii) abandon de poste, ce qui comprend le cas où la personne ne rejoint pas ou n'a pas rejoint le poste auquel elle a été nommée;
 - iii) résultats insuffisants;
 - iv) incapacité de la personne à exercer ses fonctions pour des raisons de santé;
 - v) cas exceptionnels ou situations imprévues et justifiées, tels que des preuves évidentes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, la découverte de faits inconnus, la communication d'informations trompeuses ou mensongères par le candidat ou la candidate après la signature de la lettre de nomination et avant sa prise de fonctions;
 - vi) événement à la suite duquel le Directeur ou la Directrice d'IOE n'est plus un ressortissant d'un pays membre du Fonds.

12. En tout état de cause, la révocation nécessite la communication d'un document écrit par lequel la personne concernée est dûment informée des motifs de la révocation et du délai de préavis applicable – sauf en cas de révocation sans préavis.
13. Sauf décision contraire expresse, le FIDA suivra les règles, règlements et procédures de licenciement applicables à son personnel.
14. Le Comité de l'évaluation adresse au Conseil d'administration la recommandation de procéder à la révocation après avoir entendu la personne visée et sollicité l'avis du Président du FIDA en ce qui concerne les aspects juridiques et administratifs et les autres aspects pertinents du dossier.
15. La décision prise par le Conseil d'administration est dûment communiquée au Directeur ou à la Directrice d'IOE par le Président du Fonds.
16. Dans le cas d'une enquête relative à l'intégrité du Directeur ou de la Directrice d'IOE, les procédures normales en vigueur au FIDA s'appliquent, et les résultats de l'enquête sont soumis à l'examen du Conseil d'administration pour décision. À la suite de cet examen et sauf décision contraire du Conseil d'administration, le Président détermine les mesures disciplinaires à prendre, le cas échéant, conformément aux règles et procédures applicables à l'ensemble du personnel du FIDA, à l'exclusion de la révocation ou de la révocation sans préavis, qui sont prononcées par le Conseil d'administration.

C. Considérations concernant la détection et la gestion des conflits d'intérêts dans le cadre de la sélection du Directeur ou de la Directrice d'IOE

17. Un conflit d'intérêts réel 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'influer abusivement sur l'exercice de ses fonctions officielles, même si, en l'occurrence, ce n'est pas le cas.
18. Plus particulièrement, les membres de la commission de recrutement doivent éviter toute action susceptible de générer un conflit réel, potentiel ou apparent lorsqu'ils:
 - i) accordent de manière injustifiée un traitement, qu'il soit de faveur ou discriminatoire, à tout organisme ou individu;
 - ii) entravent l'efficacité du processus de recrutement et de sélection;
 - iii) perdent leur indépendance ou leur impartialité d'action;
 - iv) influent négativement sur la confiance des pays membres ou du public dans l'intégrité du FIDA.
19. En cas de conflit d'intérêts, réel, potentiel ou apparent, le membre de la commission de recrutement concerné doit se retirer sans délai du processus de recrutement et de sélection et informer par écrit les trois Coordonnateurs de liste et le président ou la présidente de la commission de recrutement de la situation. Dans cette communication, le membre de la commission de recrutement doit décrire le conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, et demander aux Coordonnateurs de liste de déterminer s'il doit se récuser du processus de recrutement et de sélection.
20. Si les Coordonnateurs estiment qu'il existe un conflit d'intérêts réel, le membre de la commission de recrutement doit se récuser. Si les Coordonnateurs estiment que le conflit d'intérêts est potentiel ou apparent, la récusation sera demandée si elle

est jugée nécessaire dans l'intérêt du FIDA. Si nécessaire, le ou les Coordonnateurs de liste concernés nomment le remplaçant ou la remplaçante 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 sélectionne un nouvel expert indépendant.

21. Tout membre de la commission de recrutement peut également indiquer par écrit aux Coordonnateurs et au président ou à la présidente de la commission de recrutement qu'il 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 concerné de la commission de recrutement, les procédures établies au paragraphe 20 ci-dessus s'appliquent.