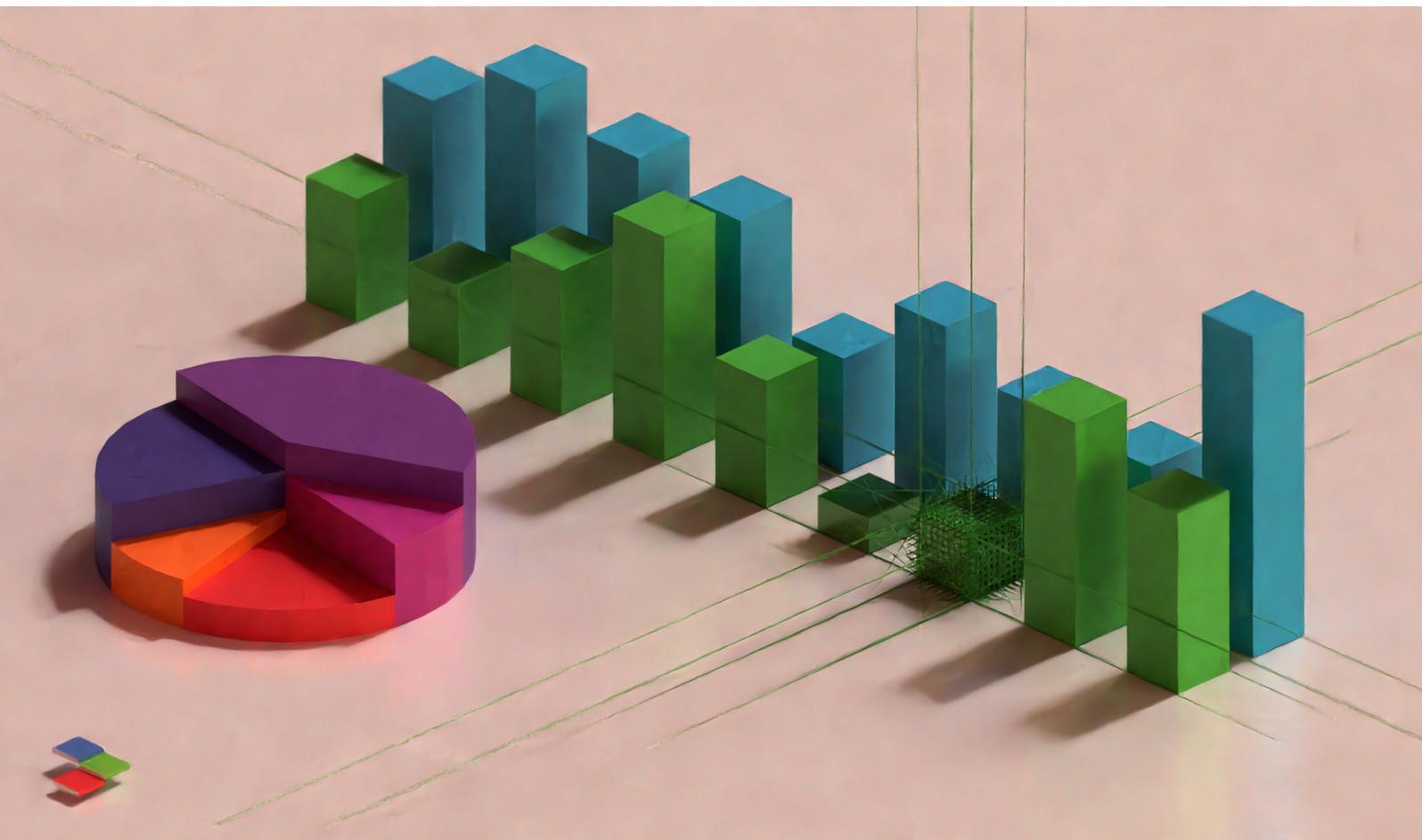


Groupe de la Banque africaine de développement

Politique d'évaluation indépendante

Approuvée par le Conseil d'administration en septembre 2016
Amendée en juillet 2019



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DEVELOPPEMENT



IDEV

Évaluation indépendante du développement
Banque africaine de développement

1. Introduction

La fonction d'Évaluation au sein de la Banque africaine de développement est assurée par l'Évaluation indépendante du développement (IDEV) qui évalue la performance du Groupe de la Banque ainsi que le mérite, la valeur et la pertinence de ses initiatives de développement dans les pays membres régionaux.

L'indépendance apporte une valeur certaine à tous les produits et processus d'évaluation. Elle protège l'intégrité des études d'évaluations en renforçant leur crédibilité et en ouvrant diverses perspectives sur les politiques, les programmes et les projets. L'Évaluation indépendante atteste aussi de la qualité des produits et processus d'auto-évaluation. Elle facilite l'adaptation rapide des processus institutionnels de gestion à travers un compte rendu fiable et un mécanisme d'apprentissage organisationnel.

Une fonction solide d'évaluation indépendante revêt une importance primordiale pour l'amélioration de l'efficacité en matière de développement. À mesure que le Groupe de la Banque s'adapte aux changements externes, sa fonction d'évaluation doit évoluer également. En conséquence et pour suivre les bonnes pratiques en matière d'évaluations, ce document remplace le document de politique approuvé par le Comité des opérations et pour l'efficacité du développement (CODE) en date du 23 Mars 2007.

1.1. Evolution de la fonction d'évaluation

L'évaluation au sein de la Banque africaine de développement remonte à 1977. Cependant, la première Unité d'évaluation n'a été créée qu'en 1980, lorsqu'une division spéciale a été mise en place au sein du Département de la Recherche et de la planification de la Banque. Cette division a été érigée en Bureau d'évaluation en 1987 et en département en 1995. À compter de 1993, la responsabilité de supervision de l'évaluation a été placée au Conseil d'administration sous l'autorité du Comité d'audit général et ensuite sous la supervision du Comité des opérations et pour l'efficacité de développement, créé en 1996. En 2002, la mission du département a été précisée davantage par une directive présidentielle. Enfin, en 2007, les Conseils d'administration ont approuvé la Politique d'évaluation indépendante et les responsabilités fonctionnelles du Département de l'évaluation. L'encadré 1 ci-dessous présente les principales étapes de la création du Département de l'évaluation des opérations de la Banque.

Encadré 1 :
Historique de
l'évaluation au sein
de la BAD

- 1980 La première unité d'évaluation est créée.
- 1987 L'unité devient le Bureau d'évaluation des opérations et relève du Président.
- 1993 Le Conseil d'administration assure la supervision de la fonction d'évaluation par le truchement du Comité de l'audit général.
- 1995 Le Bureau de l'évaluation des opérations est transformé en département.
- 1996 Le département est placé sous la tutelle du Comité des opérations et pour l'efficacité du développement (CODE) nouvellement créé.
- 2002 La fonction du département est révisée et une directive présidentielle définissant la mission du département est émise.
- 2007 Le Conseil d'administration approuve la Politique d'évaluation indépendante et les responsabilités fonctionnelles du département de l'évaluation

1.2. La politique révisée

Le présent document présente la Politique d'évaluation indépendante révisée du Groupe de la BAD et remplace la Politique d'évaluation indépendante et les responsabilités fonctionnelles du Département de l'évaluation des opérations (OPEV) de 2007¹. Elle prend en compte les conclusions d'une évaluation de la fonction d'évaluation indépendante au sein de la Banque².

L'objectif de la politique consiste à offrir un cadre actualisé et complet pour la fonction d'évaluation indépendante au sein du Groupe de la Banque. Elle prend en compte : i) les priorités essentielles du Groupe de la Banque telles que définies dans sa stratégie à long terme ; ii) les pratiques d'évaluation évolutives au sein des banques multilatérales de développement (BMD) et des communautés d'évaluation ; et iii) une meilleure appropriation du processus de développement et un accent accru sur les résultats de la part des pays membres régionaux (PMR).

La nouvelle politique s'inscrit dans la droite ligne des normes admises au plan international, notamment les principes relatifs à l'évaluation de l'aide au développement (principes du CAD)³ et les normes de bonnes pratiques publiées par le Groupe de coopération pour l'évaluation⁴.

La politique sera mise en œuvre dans le cadre d'une stratégie d'évaluation à moyen terme et de programmes triennaux glissants consécutifs élaborés parallèlement.

La seconde section de cette politique définit la mission et les objectifs fondamentaux de la fonction d'évaluation indépendante, et la troisième section ses principes directeurs. La quatrième section détaille la gestion et la supervision, qui permettent la mise en pratique de ces principes, en particulier : (i) le rôle crucial du Conseil d'Administration ; (ii) la relation entre IDEV et le Président ; (iii) le rôle de la fonction d'évaluation et de l'Évaluateur Général ; et (iv) le rôle de la direction de la Banque dans l'évaluation indépendante. Des détails concernant la mise en œuvre sont soulignés dans la cinquième section.

2. Missions et objectifs fondamentaux

La mission de la fonction d'évaluation indépendante au sein de la Banque consiste à améliorer l'efficacité en matière de développement du Groupe de la BAD au travers des évaluations indépendantes, de la supervision des produits et processus d'auto-évaluation, ainsi que de l'engagement proactif dans des partenariats d'évaluation et des activités de partage du savoir.

Pour aider le Groupe de la Banque à assurer une plus grande efficacité en matière de développement, la fonction d'évaluation indépendante adopte les trois objectifs centraux suivants :

- Contribuer à l'amélioration de l'apprentissage au sein de la Banque et dans les PMR, afin d'améliorer les politiques, stratégies, programmes, projets et processus actuels et futurs ;
- Constituer une base pour la reddition des comptes au public et aux pays membres, en documentant l'utilisation et les résultats de l'assistance du Groupe de la Banque ;
- Promouvoir une culture de l'évaluation au sein de la Banque et dans les PMR afin de soutenir la focalisation sur les résultats en matière de développement et l'apprentissage, et l'amélioration permanente.

1 Voir les documents ADB/BD/WP/2007/28 - ADF/BD/WP/2007/21

2 Autoévaluation de la fonction d'évaluation indépendante de la Banque africaine de développement, juillet 2012.

3 Principes relatifs à l'évaluation de l'aide au développement du CAD de l'OCDE, OCDE, Paris 1998.

4 Site du Groupe de coopération pour l'évaluation : www.ecgnet.org

3. Principes directeurs

Les quatre principes fondamentaux qui guident la fonction d'évaluation indépendante sont: i) l'indépendance ; ii) la crédibilité, l'impartialité et la transparence ; iii) l'utilité ; et iv) le partenariat. Ces principes directeurs sont en conformité avec les principes admis au plan international en matière d'évaluation de l'aide au développement, en particulier les principes d'évaluation du CAD de l'OCDE, et les normes de bonnes pratiques du Groupe de coopération pour l'évaluation. Cette section présente principes de façon générale, les sections quatre et cinq développant leur mise en œuvre pratique.

3.1. Indépendance

L'indépendance assure la légitimité, réduit les biais et confère aux évaluateurs la capacité d'accéder aux informations pertinentes de sorte à formuler des conclusions et recommandations crédibles sans crainte ni faveur. L'indépendance n'est pas synonyme d'isolement, car les opérations et activités d'évaluation sont enrichies par le partage du savoir et des expériences. Cependant, l'indépendance n'est pas non plus synonyme d'autonomie en ceci qu'IDEV opère en conformité avec les règles, règlements et procédures de la Banque. L'importance de l'indépendance est maintenant également reconnue dans le nom du département, qui a changé de département de l'évaluation des opérations (OPEV) à Département de l'évaluation indépendante du développement (IDEV).

Cette politique reconnaît quatre dimensions de l'indépendance de l'évaluation. Elle détaille la façon avec laquelle ces différentes dimensions sont prises en compte dans les processus de gestion d'IDEV.

L'indépendance organisationnelle

L'indépendance organisationnelle assure que le personnel en charge de l'évaluation n'est sujet à aucun contrôle ni influence par les décideurs responsables des activités à évaluer. Eu égard aux contraintes d'éthique et juridiques, l'indépendance organisationnelle fournit également aux évaluateurs un accès ponctuel et sans entraves à l'information dont ils ont besoin pour remplir leur mandat.

IDEV est situé en dehors des fonctions opérationnelles et est chargé de procéder à l'évaluation et de soumettre ses rapports directement au Conseil d'Administration par le truchement du CODE.

L'indépendance de comportement

L'indépendance de comportement met en exergue la capacité et la volonté de l'unité d'évaluation à élaborer son programme d'activités, produire des rapports de haute-qualités et sans complaisance, et de présenter ses conclusions aux Conseils d'Administration et au public sans restriction de la part de la direction.

L'Évaluateur Général est autorisé à soumettre le programme d'activités et la proposition de budget à l'examen par le CODE, avant leur approbation par le Conseil d'Administration.

L'Évaluateur Général est à l'abri de toute pression et influence de la Direction car le Conseil d'Administration a pouvoir sur sa sélection, sa nomination, et sa cessation de fonction. En retour, l'Évaluateur Général s'engage à prendre toutes les responsabilités concernant la gestion du personnel d'IDEV en conformité avec les règles, règlements et procédures de la Banque, et concernant sa protection des pressions internes et externes, ainsi que des intimidations et des récompenses éventuelles.

Liberté envers l'influence et les pressions extérieures

La liberté envers de l'influence interne et des pressions externes rend la fonction d'évaluation libre de fixer ses propres priorités, concevoir ses procédures, délivrer ses produits, formuler ses jugements et enfin administrer ses ressources humaines et son budget sans aucune interférence de la direction.

L'Évaluateur Général décide de la conception, de la conduite et du contenu des évaluations. L'Évaluateur Général responsable de la gestion du personnel dans le cadre d'un système fondé sur le mérite et la performance, en conformité avec les règles, règlements et procédures de la Banque.

Prévention des conflits d'intérêt

Le fait d'éviter les conflits d'intérêts assure que les relations et considérations professionnelles ou personnelles actuelles, immédiates, futures ou antérieures ne peuvent influencer les jugements des évaluateurs, ni donner l'impression d'un manque d'objectivité.

L'Évaluateur Général doit s'assurer qu'aucun conflit d'intérêt réel ou supposé ne survienne au cours de l'évaluation ou dans la composition des équipes d'évaluation. En particulier, le personnel d'IDEV doit être retiré de l'évaluation en cas de conflit d'intérêts éventuels. L'annexe 1 détaille les règles relatives aux conflits d'intérêt pour l'Évaluateur Général et le personnel d'IDEV.

Ces trois principes sont intimement liés et se renforcent mutuellement.

Crédibilité

Les évaluations sont exécutées selon les pratiques optimales et les normes de qualité⁵ afin d'assurer les normes de qualité minimales. Elles reposent sur des sources de preuves fiables et aboutissent à des conclusions bien étayées, après avoir dûment pris en compte les points de vue des parties prenantes, en particulier la Direction et le personnel et que des consultations avec les parties prenantes et les représentants des PMR concernant les conclusions initiales, les projets de rapport, sont organisées, et les erreurs factuelles sont corrigées.

Impartialité

IDEV suit les méthodes, pratiques et processus d'évaluation appropriés admis au plan international, notamment les normes d'éthique dans toutes ses activités. Les évaluateurs ne doivent être influencés ni par leurs opinions personnelles ni par des pressions extérieures ; ils doivent éviter tout parti pris dans leurs constatations, analyses et conclusions. Les évaluations présentent une représentation équilibrée des forces et faiblesses.

Transparence

Le processus d'évaluation est prévisible et vérifiable. Il est clairement décrit dans le document d'orientation ou note conceptuelle et prévoit des consultations avec les parties prenantes à tous les stades de l'évaluation. Les documents d'orientation et les rapports d'évaluation respectent les normes de bonnes pratiques et de qualité et sont présentés de manière à en faciliter la compréhension par les parties prenantes et le public intéressé.

Des éclaircissements sur les recommandations de l'évaluation et les mesures de suivi sont donnés également à la Direction pendant la préparation du Registre des mesures correctives de la Direction conçu pour permettre le suivi de la mise en œuvre des recommandations. Les rapports d'évaluation sont pris en considération par CODE conjointement avec la réponse de la Direction.

Pour faciliter la transparence, les documents d'orientation, les notes conceptuelles, les rapports d'évaluation et autres documents connexes finaux sont divulgués au public sans délais indus. En conformité avec le principe de transparence, IDEV divulgue toute autre document conformément à la Politique de divulgation et d'accès à l'information du Groupe de la Banque.

Les évaluations sont utiles, dans la mesure où elles peuvent informer ou avoir un impact sur les politiques, produits, stratégies et décideurs de la Banque. Le programme de travail d'IDEV est élaboré suite à des consultations avec les parties prenantes au sein de la Banque et se concentre sur les questions pertinentes relatives à l'efficacité de la Banque en matière de développement. Les évaluations sont claires et concises, et assurent la pertinence, la réactivité, l'opportunité,

3.2. Crédibilité, impartialité et transparence

3.3. Utilité

⁵ Y compris les normes de qualité pour l'évaluation du développement du CAD de l'OCDE 2010 et les normes de bonnes pratiques du Groupe de coopération pour l'évaluation.

la qualité et la clarté des constatations, la faisabilité et l'applicabilité des recommandations. Le processus d'évaluation assure l'adhésion des parties prenantes, en vue d'améliorer la sensibilisation à l'évaluation et l'apprentissage en la matière, et promeut la pensée évaluative. Les évaluations doivent couvrir des sujets pertinents et des défis pour le Groupe de la Banque, y compris les questions transversales.

3.4. Partenariat

Conformément au Partenariat de Busan pour une coopération efficace au service du développement, IDEV collabore, autant que possible, avec les parties prenantes dans les PMR et d'autres partenaires au développement dans la mise en œuvre de son plan de travail.

IDEV est mandaté pour appuyer le développement de systèmes d'évaluation dans les PMR et au niveau régional et ce, à la demande des parties prenantes et tout en tenant compte des autres initiatives de renforcement des capacités d'évaluation, y compris celles conduites par la Banque. Dans la mesure du possible, IDEV entend travailler en partenariat avec les unités d'évaluation des PMR pendant l'exécution des évaluations.

IDEV participe aux réseaux d'évaluation pertinents, notamment le Réseau d'évaluation du CAD de l'OCDE ou celui du Groupe de coopération pour l'évaluation, les associations d'évaluation et d'autres réseaux. Cette collaboration vise à tirer parti des approches éprouvées des autres partenaires en matière d'évaluation, afin d'assurer une meilleure harmonisation des objectifs, procédures et pratiques d'évaluation ou d'identifier et d'entreprendre d'une manière efficiente des évaluations conjointes.

4. Gestion et supervision

4.1. Conseil d'administration et Comité des opérations et pour l'efficacité du développement

Le Conseil d'Administration supervise et demande des comptes à la fonction d'évaluation indépendante par le truchement du CODE. Le Conseil est responsable de la protection de l'indépendance de la fonction d'évaluation et de sa supervision au sein de la Banque, ainsi que des orientations à donner à IDEV. Les fonctions clés de CODE, pour le compte du Conseil, sont listées ci-dessous :

- Examiner les rapports d'évaluation d'IDEV et les réponses de la Direction y relatives, afin d'identifier les questions de politique ou stratégie générales à soumettre au Conseil d'administration pour examen ;
- Etudier et prodiguer aux Conseils d'administration des conseils pertinents quant à l'adéquation de l'évaluation indépendante, de l'autoévaluation et des autres activités d'évaluation du Groupe de la Banque, y compris en étudiant les rapports d'IDEV sur ses propres produits et réalisations ;
- Veiller à ce que les enseignements tirés des activités d'évaluation soient pris en compte dans les politiques et procédures du Groupe de la Banque, ainsi que dans ses projets et programmes, et transmis aux pays emprunteurs sous forme d'expériences utiles en matière de financement du développement ;
- Assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations des évaluations ;
- Appuyer l'accès d'IDEV aux informations nécessaires aux activités d'évaluation ;
- Participer aux processus dirigés par le Conseil de sélection et de cessation de fonction motivée de l'Évaluateur Général ;
- Valider le plan de travail et le budget d'IDEV pour approbation par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'administration a pouvoir sur la sélection, la nomination et la cessation de fonction de l'Évaluateur Général. Le comité de sélection est composé de cinq membres : deux membres du CODE, le président (faisant également office de président du comité de sélection) et le vice-président, un autre Administrateur, un représentant de la Haute Direction (le Vice-Président en charge des ressources humaines), et un expert international en évaluation⁶. Le président du comité de sélection sélectionne un cabinet de recrutement, avec l'appui du Vice-Président en charge des ressources humaines. Le comité de sélection discute et convient des

6 Ceci est conforme aux recommandations faites par CODE le 29 Octobre 2013.

termes de référence de l'Évaluateur Général, ainsi que des termes de référence du cabinet de recrutement. Le cabinet de recrutement propose au comité une liste réduite de candidats avec des justifications claires. Le comité conduit les entretiens, avec l'appui de la fonction de gestion des ressources humaines de la Banque. Le comité propose jusqu'à deux candidats finalistes; le Président de la Banque peut les rencontrer tous deux. Le comité de sélection détermine en consultation avec le Président le candidat sélectionné. Conjointement avec le président du comité de sélection, le Président propose le candidat sélectionné au Conseil d'Administration. Après confirmation, le Président annonce la nomination. L'Évaluateur Général est un membre du personnel de la Banque.

L'Évaluateur Général est nommé pour un mandat de six ans, non renouvelable. La décision de terminer le mandat de l'Évaluateur Général est prise par le Conseil d'administration, par le truchement du CODE, en consultation avec le Président. L'Évaluateur Général étant un membre du personnel, seul le Président peut annoncer sa cessation de fonction.

Le CODE valide le plan de travail d'IDEV et le budget requis pour sa production, et recommandent leur approbation par le Conseil d'Administration. Le budget d'IDEV est sanctuarisé. Cependant, le budget de l'évaluation n'est pas déconnecté des changements budgétaires majeurs au niveau institutionnel global. Si une évolution significative du budget global se produit au cours de l'année fiscale, le budget d'IDEV peut être revu au plus dans la même proportion moyenne que le budget global de la Banque, sauf si explicitement autorisé par le Conseil d'Administration. L'Évaluateur Général discute tout changement dans le plan de travail résultant de l'évolution du budget avec le CODE.

L'Évaluateur Général présente au CODE, avec copie au Président, un compte-rendu des activités et réalisations de l'année à la place de l'évaluation standard de performance de la Banque.

L'évolution annuelle du salaire de l'Évaluateur Général est basée sur le pourcentage d'évolution des membres du personnel de même grade que l'Évaluateur Général pour l'année considérée.

4.2. Relation entre IDEV et le Bureau du Président

IDEV et l'Évaluateur Général reportent au Conseil d'Administration par le biais du CODE. IDEV est lié au Bureau du Président pour les besoins d'ordre administratif uniquement, étant donné que l'Évaluateur Général et le personnel d'IDEV sont des membres du personnel de la Banque. Spécifiquement :

- IDEV et le personnel d'IDEV sont soumis aux mêmes standards de gestion de ressources humaines, de gestion financière, de gestion des voyages et d'éthique que le reste de la Banque. Ils bénéficient ainsi des mêmes avantages et ont accès aux mêmes mécanismes de recours et autres procédures que l'ensemble du personnel de la Banque ;
- IDEV est soumis aux mêmes règles et règlements que l'ensemble de la Banque, y compris pour la gestion financière, les passations de marché et l'audit ;
- L'Évaluateur Général est régulièrement invité aux réunions des Comités de la Haute Direction tels que le Comité de Coordination de la Haute Direction (SMCC), et le Comité des Opérations (OPSCOM) pour assurer l'inclusion de la fonction d'évaluation indépendante et appuyer le retour d'information évaluative ;
- Pour des raisons administratives, les congés de l'Évaluateur Général sont approuvés dans le système par le Président. Le détail et le rapport des voyages pour mission sont fournis par l'Évaluateur Général au Président conformément aux processus administratifs en cours et pour validation administrative dans le système. L'Évaluateur Général est soumis aux mêmes règles de voyage que l'ensemble de la Banque.

4.3. Rôle de la fonction d'évaluation indépendante et de l'Évaluateur Général

IDEV est exclusivement responsable de la fonction d'évaluation indépendante au sein la Banque et reporte au Conseil d'Administration par le biais du CODE. Ses quatre principales fonctions sont indiquées ci-après.

- Évaluer l'efficacité en matière de développement des politiques, stratégies et opérations du Groupe de la Banque pour toutes les formes d'aide ainsi que tous processus, procédures,

- activités ou aspects institutionnels/administratifs ayant un impact sur le Groupe de la Banque et l'efficacité en matière de développement de l'assistance fournie par l'institution ;
- Faciliter la rétroaction sur les enseignements tirés de ses évaluations, afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience des programmes et projets futurs et d'en améliorer l'impact en matière de développement ;
- Examiner et assister à l'amélioration des processus et produits d'autoévaluation de la Direction et fournir des rapports sur les progrès réalisés au Conseil d'Administration; et
- Appuyer les efforts des PMR visant à renforcer leurs capacités et leurs systèmes de suivi et d'évaluation.

Les principales fonctions de l'Évaluateur Général sont les suivantes :

- Assurer la responsabilité de direction générale du département en ce qui concerne la supervision et l'orientation de l'équipe de direction du département ;
- Préparer, présenter et assurer l'exécution du programme de travail et du budget du département ;
- Gérer de manière judicieuse les ressources humaines et financières, en conformité avec les règles, règlements et procédures de la Banque et avec le support des fonctions de gestion des ressources humaines et de gestion financière de la Banque ;
- Réaliser des évaluations de grande qualité avec un bon rapport coût-efficacité et en temps opportun afin d'en optimiser l'utilité ;
- Valider les progrès enregistrés par la Direction dans la mise en œuvre des recommandations des évaluations ;
- Collaborer avec les services de la Banque, des PMR et de la communauté internationale de l'évaluation et ;
- Établir des rapports sur la performance d'IDEV, y compris par le biais d'un document annuel présenté à CODE et résumant les activités et réalisations d'IDEV ;
- Disséminer les conclusions, leçons et recommandations des évaluations ;
- Représenter IDEV dans les forums internes de haut niveau tels que le SMCC et le PEX.

La responsabilité de choisir les programmes, politiques ou thèmes à évaluer et d'élaborer le programme de travail d'IDEV incombe à l'Évaluateur Général, après consultation avec la Direction, sous la supervision du CODE, pour le compte du Conseil. Le programme de travail fait l'objet de diffusion au public.

L'Évaluateur Général dispose du pouvoir final de décision pour les évaluations concernant leurs processus, méthodologie, contenu et recommandations ; leur approbation ; et communication à la Direction et au Conseil d'Administration. Suite à l'acceptation du Conseil d'Administration via la discussion au CODE, IDEV publie sur la toile et dissémine les rapports finaux d'évaluation. IDEV peut également rendre disponibles les documents supports et autres documents finalisés liés à l'évaluation pour partage avec les parties prenantes et le public.

L'Évaluateur Général gère les ressources humaines et financières d'IDEV, conformément aux règles et procédures de la Banque. Il est responsable du recrutement et de la gestion du personnel d'IDEV, conformément aux règles et règlements du Personnel de la Banque et en travaillant avec les unités organisationnelles responsables de la Banque.

Le personnel d'IDEV est soumis aux mêmes conditions de service généralement appliquées au personnel de la Banque, y compris une évaluation régulière des performances sur la base des standards de la Banque, et le recrutement sur une base concurrentielle, à la lumière de l'expérience et en tenant compte des qualifications pertinentes. Le transfert de personnel d'IDEV vers d'autres départements est soumis aux politiques, règles et règlements de la Banque.

4.4. Rôle de la Direction de la Banque dans l'évaluation indépendante

La Direction appuie la fonction d'évaluation indépendante grâce aux mesures suivantes :

- Faire des suggestions sur le programme de travail d'IDEV ;
- Assurer un accès total et en temps opportun à l'information nécessaire pour l'exécution des évaluations ;

- Assurer une participation suffisante pendant le processus d'évaluation ;
- Faciliter les missions du personnel ;
- Examiner en temps opportun les projets de rapport d'évaluation et faire des commentaires à leur sujet ;
- Assurer la prise en compte des enseignements pertinents tirés des évaluations lors de la conception des opérations futures ;
- Préparer en temps opportun les autoévaluations qui sous-tendent les évaluations indépendantes ;
- Fournir une réponse formelle de la Direction aux recommandations des évaluations discutées au CODE, mettre en œuvre les recommandations convenues et fournir les informations de suivi sur cette mise en œuvre.

En outre, afin de promouvoir une culture d'évaluation renforcée au sein de la Banque, la Direction:

- Veille à ce que tous les cadres logiques de projets/programmes prévoient des indicateurs de résultat/d'impact en matière de développement et un mécanisme doté de ressources suffisantes pour mesurer ces indicateurs, assurer le suivi et faire rapport sur ceux-ci après l'achèvement du projet/programme, et pour faciliter la préparation d'évaluations adéquates après achèvement ;
- Renforce l'analyse de l'aptitude à l'évaluation dans le cadre de la « Revue de l'état de préparation », afin de confirmer que le projet/programme peut être évalué ; et
- Met en place, avec le soutien d'IDEV, un mécanisme d'examen des mesures prises par la Direction, afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des recommandations des évaluations.

5. Mise en œuvre

L'Évaluateur Général est responsable de la mise en œuvre, du suivi et de l'établissement des rapports sur la Politique d'évaluation à soumettre au Conseil d'Administration par le truchement du CODE.

La mise en œuvre de la Politique d'évaluation est régie par la Stratégie et le programme de travail triennal glissant et le budget d'IDEV approuvés par le Conseil d'Administration. Ces documents présentent de manière détaillée la mise en œuvre de la politique, et précisent les mécanismes produits, et mesures incluant les indicateurs de performance y relatifs.

Cette Politique est sujette à une révision dans un délai de cinq ans, ou quand nécessaire.

Annexe 1. Réduire au minimum les conflits d'intérêt au niveau du personnel d'IDEV

Le Code de conduite du personnel de la Banque prévoit la protection du personnel de la Banque contre les situations officielles, professionnelles, financières et familiales susceptibles de compromettre l'intégrité et l'impartialité des évaluations. Cependant, il ne prend pas spécifiquement en compte les conflits d'intérêts réels ou potentiels que peuvent rencontrer le personnel chargé de l'évaluation et/ou les consultants dans la conception ou la mise en œuvre des programmes et projets à évaluer.

Le personnel et les consultants chargés de l'évaluation d'IDEV se retirent (se refusent) de l'évaluation :

- de tout projet, programme ou activité dans le cadre desquels ils ont travaillé ou assumé des responsabilités concernant notamment dans la préparation, l'évaluation, la supervision et la préparation des rapports d'achèvement ou sur lesquels ils ont eu une influence dans le cadre de fonctions antérieures au sein de la Banque ou avant d'entrer à la Banque ;
- d'une entité dans laquelle ils ont assumé d'importantes responsabilités dans la prise de décision, la gestion financière ou des responsabilités d'approbation ou exercé une influence personnelle ou ont eu des intérêts financiers avant d'entrer à la Banque ou dans laquelle ils pourraient travailler à l'avenir.

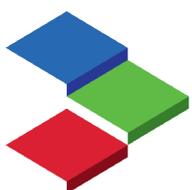
Au cas où l'on envisagerait de recruter un ancien membre du personnel de la Banque pour une mission de consultation dans le cadre d'une évaluation, la Direction et le personnel d'IDEV doivent veiller à ce que la personne en question n'ait participé ni directement ni indirectement à l'objet de l'évaluation pendant la période où il était employé de la Banque.

L'Évaluateur Général n'est pas éligible pour exercer un emploi rémunéré au sein de la Banque en tant que membre du personnel ou consultant ou dans le cadre d'autres fonctions rémunérées, après son départ du département. Il ne peut postuler, dans le cadre des règles et règlements de mobilité du personnel, à aucun poste au sein d'autres unités de la Banque. Cette restriction ne s'applique pas au reste du personnel d'IDEV.

L'Évaluateur Général et les autres membres du personnel d'IDEV se retirent de la supervision de tout aspect des activités d'évaluation au titre de tout projet, programme, activité ou entité auxquels ils ont été associés dans le cadre de fonctions antérieures ou auxquels ils pourraient être associés à l'avenir. Une telle supervision, notamment la planification, le contrôle de la qualité, l'orientation des autres intervenants, ainsi que l'examen et l'approbation des rapports d'évaluation sont entièrement déléguées à d'autres membres d'IDEV.

Un tel retrait d'un membre du personnel d'IDEV est clairement indiqué dans le rapport d'évaluation sous forme de note de bas de page. Le rapport d'évaluation doit comprendre une déclaration selon laquelle, de l'avis de la Direction d'IDEV, les directives visant à éviter les conflits d'intérêts dans les évaluations indépendantes ont été respectées.

L'Évaluateur Général et son personnel sont tenus au respect des bonnes règles d'éthique professionnelle et doivent faire preuve d'un bon jugement professionnel dans l'application de ces critères.



IDEV

Évaluation indépendante du développement
Banque africaine de développement

Contact:

Avenue Joseph Anoma
01 BP 1387 Abidjan 01, Côte d'Ivoire
Tel: +225 20 26 28 41
Email: idevhelpdesk@afdb.org

idev.afdb.org