

Cote du document: EB 2016/118/R.9  
Point de l'ordre du jour: 6  
Date: 18 août 2016  
Distribution: Publique  
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

## Examen à mi-parcours de la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

### Note pour les représentants au Conseil d'administration

#### Responsables:

#### Questions techniques:

Adolfo Brizzi  
Directeur de la  
Division des politiques et du conseil technique  
téléphone: +39 06 5459 2450  
courriel: a.brizzi@ifad.org

Clare Bishop-Sambrook  
Spécialiste technique principale,  
égalité des sexes et inclusion sociale  
Division des politiques et du conseil technique  
téléphone: +39 06 5459 2489  
courriel: c.bishopsambrook@ifad.org

#### Transmission des documents:

William Skinner  
Chef du  
Bureau des organes directeurs  
téléphone: +39 06 5459 2974  
courriel: gb\_office@ifad.org

Conseil d'administration – Cent dix-huitième session  
Rome, 21-22 septembre 2016

---

Pour: Examen

## Table des matières

I.	Introduction	1
II.	Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	2
III.	Transformer les conditions de vie en zone rurale	3
IV.	Performance relative aux engagements souscrits dans le cadre de FIDA9 et FIDA10	5
V.	Domaines où il convient de renforcer l'efficacité et voies à suivre	8

## Annexes

I.	Objectifs et domaines d'action de la Politique du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	14
II.	Structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA	16
III.	Produits du savoir relatifs aux questions d'égalité des sexes pendant la période 2012-2016	20
IV.	Examen de la performance au regard des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)	21
V.	Parcours en cinq points de la promotion de l'égalité des sexes pendant la période de FIDA10	24

## Sigles et acronymes

BOD	Bureau du budget et du développement organisationnel
CMR	Cadre de mesure des résultats
COSOP-AR	Programme d'options stratégiques pour le pays axé sur les résultats
HRD	Division des ressources humaines
IAFA	Indice de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture
IFI	Institution financière internationale
IOE	Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PMD	Département gestion des programmes
PTA	Division des politiques et du conseil technique
RIDE	Rapport sur l'efficacité du FIDA en matière de développement
S&E	Suivi-évaluation
SYGRI	Système de gestion des résultats et de l'impact

## Recommandation

Le Conseil d'administration est invité à approuver les voies à suivre énoncées dans le présent document.

# Examen à mi-parcours de la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

## I. Introduction

1. L'environnement mondial complexe et en évolution rapide exige des mesures audacieuses pour exécuter l'Agenda 2030 dans le respect du calendrier fixé. Le Cadre stratégique 2016-2025 du FIDA définit des principes d'action, des objectifs stratégiques, des effets et des piliers pour l'obtention des résultats. Au cours de la dixième reconstitution des ressources du FIDA (FIDA10: 2016-2018), le plan à moyen terme du Département gestion des programmes (PDM) est conditionné par la nécessité de développer une mentalité et une culture propices à l'exécution d'un programme de prêts et dons s'élevant à 3,2 milliards d'USD au minimum et touchant 130 millions de ruraux pauvres.
2. La Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a été approuvée par le Conseil d'administration en 2012. Cette politique dote le FIDA d'un outil stratégique lui permettant d'harmoniser, d'intensifier et de reproduire à plus grande échelle les efforts qu'il déploie pour réduire les disparités entre les sexes et améliorer la situation économique et sociale des femmes en milieu rural.
3. Le but de l'examen à mi-parcours<sup>1</sup> – tel qu'il est envisagé dans la politique concernant l'égalité des sexes – était de faire le point de l'expérience acquise par le FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Il permettra au Fonds d'affiner les processus et les mesures d'exécution, d'identifier les domaines où un effort supplémentaire est nécessaire pour accroître l'impact dans le cadre des opérations soutenues par le FIDA, et de satisfaire d'ici à 2017 aux 15 indicateurs établis dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP).
4. Bien qu'il n'ait pas figuré dans l'examen à mi-parcours, le ciblage fait partie intégrante du travail du Service chargé des questions de parité hommes-femmes et des coordonnateurs régionaux de la Division des politiques et du conseil technique (PTA). Les questions interdépendantes du ciblage et de l'égalité des sexes sont en effet au cœur du mandat du FIDA. La concentration explicite du FIDA sur les femmes et les hommes vivant en milieu rural en fait une organisation différente des autres agences des Nations Unies et institutions financières internationales (IFI).

<sup>1</sup> Le présent rapport s'appuie sur les informations fournies par Rieky Stuart, consultante indépendante. Durant son étude, elle a conduit 55 entrevues individuelles ou collectives avec le personnel de 14 divisions du FIDA, des spécialistes de l'égalité des sexes d'autres agences ayant leur siège à Rome et des membres de groupes sur l'égalité des sexes des représentations permanentes auprès des institutions basées à Rome; examiné des documents clés; et mené deux enquêtes électroniques auprès des chargés de programmes de pays et des coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes.

## II. Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

5. Historique. L'appui du FIDA en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes remonte à loin et est solidement établi. Son engagement dans ce domaine s'étend sur 25 années, depuis le document sur les stratégies pour la promotion économique des femmes rurales pauvres de 1992 jusqu'au Plan d'action 2003-2006 sur l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les opérations du FIDA, l'évaluation au niveau de l'institution de la performance du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, conduite en 2010 par le Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE), et enfin la politique de 2012 concernant l'égalité des sexes.
6. Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cette politique a été approuvée par le Conseil d'administration en avril 2012. Elle a pour objectif d'approfondir l'impact et de renforcer la durabilité des initiatives de développement soutenues par le FIDA, en promouvant l'égalité des sexes et en renforçant l'autonomisation des femmes dans les zones rurales. À cette fin, les trois objectifs stratégiques suivants ont été définis: i) l'autonomisation économique; ii) la représentation et la prise de parole; et iii) le partage équitable des tâches et des bénéfices.
7. Cette politique s'exerce dans les domaines suivants: les programmes de prêts et dons et les projets du FIDA; le plaidoyer, la collaboration et les partenariats; la gestion des savoirs et la communication; et le renforcement des capacités. Elle promeut aussi l'égalité des sexes au sein de l'organisation (notamment en matière de ressources humaines et financières). Enfin, elle est assortie d'un plan d'exécution et d'un cadre de responsabilisation au niveau divisionnaire. Elle prévoit cinq résultats principaux accompagnés chacun d'une série d'indicateurs (voir annexe I). Lors de son élaboration, les principales dispositions de la politique ont été alignées sur les 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP.
8. Liens avec le Cadre stratégique et les engagements pris au titre des reconstitutions. Dans le Cadre stratégique 2011-2015, l'égalité des sexes était un thème et un principe de partenariat à caractère transversal; elle reste un principe d'action dans le Cadre stratégique 2016-2025. Tant FIDA9 que FIDA10 fixent des objectifs concernant la qualité des prêts du point de vue de l'égalité des sexes et de la représentation des femmes au sein du personnel du FIDA. FIDA10 comprend aussi des engagements en vue d'atteindre les indicateurs de l'ONU-SWAP et d'affiner la méthode de traçage des ressources budgétaires.
9. Structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA. Les ressources humaines consacrées aux questions d'égalité des sexes sont actuellement les suivantes: le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes, doté de deux administrateurs du cadre organique, d'un agent des services généraux dont le poste est à mi-temps et d'un cadre auxiliaire; et deux coordonnateurs régionaux pour l'égalité des sexes, détachés respectivement en Afrique orientale et australe et en Afrique de l'Ouest et du Centre. L'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes est également responsable de l'application de la politique de ciblage, tandis que les deux coordonnateurs régionaux sont responsables des jeunes. Le Service chargé des questions de parité hommes-femmes s'adjoit régulièrement le concours de consultants, en particulier pour la gestion des savoirs, le renforcement des capacités et le soutien des missions. Il dispose en outre de 17 coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes, répartis dans l'ensemble de l'organisation. Le concept d'intégration de l'égalité des sexes exige que chaque membre du personnel du FIDA contribue à la mise en œuvre de la politique concernant l'égalité des sexes. Les principaux flux de travail sont les suivants: le soutien à la conception et à l'exécution des projets; la conception et la mise en œuvre des initiatives financées

par des dons et des fonds supplémentaires; le renforcement des capacités; la gestion des savoirs et les partenariats; et les responsabilités au niveau de l'institution. De plus amples détails sur la structure de promotion de l'égalité des sexes sont fournis à l'annexe II et les produits du savoir sont exposés à l'annexe III.

10. Surveillance et rapports. La politique prévoyait qu'un haut fonctionnaire animerait une équipe de haut niveau chargée d'en surveiller l'application. En fait, il était plus viable d'utiliser les systèmes existants, si bien que la surveillance et la responsabilisation au niveau de l'institution est assurée par le Comité de gestion des opérations. En outre, la direction du FIDA a nommé un défenseur de haut niveau de la parité hommes-femmes, qui est actuellement le Vice-Président adjoint du Département gestion des programmes (PMD). Un compte rendu de l'état d'avancement de l'application de la politique est présenté chaque année au Conseil d'administration, en annexe au Rapport sur l'efficacité du FIDA en matière de développement (RIDE). Le cinquième de ces rapports sera soumis au Conseil d'administration en septembre 2016.

### III. Transformer les conditions de vie en zone rurale

11. Grâce à l'engagement permanent du FIDA en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes dans ses opérations, la représentation des femmes parmi les bénéficiaires des projets soutenus par le FIDA est passée, au cours de FIDA9, de 28 millions en 2011 à 56 millions en 2015; au début de FIDA10, elles représentaient la moitié des bénéficiaires. Elles occupent une place dominante dans la formation aux activités commerciales et à l'entrepreneuriat, et aux questions de gestion communautaire, et représentent plus de la moitié des personnes qui ont reçu une formation aux pratiques de production végétale et animale. Les femmes sont aussi activement engagées dans les services financiers ruraux, tant à titre d'emprunteuses que d'épargnantes. Dans toutes ces activités, les femmes ne sont pas considérées isolément de leur famille, de leur ménage et de leur communauté. L'évolution des rôles, tant des femmes que des hommes, et de leurs relations, est une condition préalable de l'égalité des sexes. Des évaluations d'impact concernant FIDA9, fondées sur une méta-analyse de plusieurs indicateurs d'autonomisation des femmes relatifs à huit projets ont révélé que, parmi les bénéficiaires, l'autonomisation des femmes<sup>2</sup> était 5% supérieure à celle d'un groupe témoin d'agriculteurs. Parmi les facteurs explicatifs, on relève la promotion de l'accès des femmes aux activités économiques et leur participation à la gestion de groupes d'usagers, à des activités de renforcement des capacités et à des programmes de crédit conçus spécialement à leur intention.
12. Les investissements soutenus par le FIDA ont créé des opportunités axées sur les trois objectifs stratégiques de la politique concernant l'égalité des sexes. Des initiatives spécifiques contribuent à:
  - Une autonomisation économique: Le meilleur accès aux technologies, aux services consultatifs et financiers, et le renforcement des capacités techniques et entrepreneuriales, permettent aux ruraux des deux sexes de créer des exploitations agricoles et des élevages, de participer aux marchés et de lancer des entreprises non agricoles. Des droits fonciers sécurisés – notamment des titres de propriété individuels ou collectifs, et la reconnaissance de droits à l'héritage pour les femmes – créent une bonne base pour les investissements de long terme dans la terre et les pratiques agricoles respectueuses de l'environnement, et peuvent en outre servir de garantie. En plus du conseil technique au niveau de la production, les services consultatifs abordent des

<sup>2</sup> L'autonomisation des femmes a été mesurée dans les domaines suivants: i) participation à des activités économiques et adhésion à des groupes communautaires; ii) possession ou accès aux ressources (bétail et terre); iii) niveau d'éducation et d'alphabétisation; et iv) maîtrise ou participation aux décisions en matière de dépenses de l'exploitation et du ménage, d'activités économiques et d'emprunt.

questions de nutrition au-delà des jardins potagers, la réduction des pertes après récolte et la sécurité alimentaire. Ces changements positifs contribuent à augmenter les revenus et à renforcer la sécurité alimentaire. L'amélioration des techniques agricoles et la mutualisation de la main-d'œuvre par l'action collective sont génératrices d'économies de temps et de réduction de la pénibilité. Les projets de filières accroissent notablement les revenus des femmes provenant de la transformation des produits et d'autres activités créatrices de valeur ajoutée.

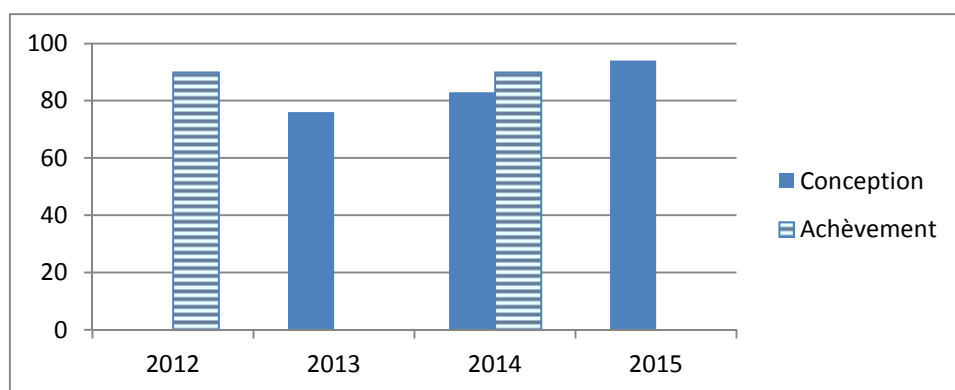
- Une prise de décision et représentation: La participation à des organisations de base et à leur gestion, telles que les organisations de gestion des ressources naturelles, les associations de producteurs, les groupes d'auto-assistance, les structures communautaires de gouvernance, les conseils d'administration d'institutions financières à assise communautaire, et les groupes de parties prenantes des filières, ainsi que la représentation des communautés aux conseils des collectivités locales, promeut la confiance en soi des femmes et leur autonomisation. Elle permet aussi la prise en compte du point de vue des femmes dans les décisions sur des enjeux critiques, créant non seulement des opportunités économiques mais améliorant aussi leur qualité de vie. Grâce aux économies d'échelle réalisées dans le cadre des fédérations, elles peuvent accéder aux marchés, au crédit, aux ressources et aux services. Elles peuvent aussi mieux faire entendre leur voix dans l'élaboration des politiques qui ont une incidence sur leurs conditions de vie et leur environnement.
  - Une réduction et un partage équitable de la charge de travail: Les fourneaux économes en combustible, les systèmes de biogaz, l'énergie solaire et les bois communaux gérés par les femmes permettent non seulement une économie de temps sur la corvée de bois de feu, mais réduisent aussi l'inhalation de fumées toxiques. Les investissements dans la gestion de l'eau et l'infrastructure de mobilisation de l'eau destinée à différents usages économise aussi du temps sur la corvée d'eau. Ils rendent aussi possible la culture de jardins potagers et l'élevage de petit bétail, qui permettent d'améliorer la nutrition familiale et procurent des revenus. Les économies de temps sont d'autant plus importantes que les corvées d'eau et de bois deviennent de plus en plus lourdes avec la destruction de l'habitat et l'incidence accrue de la sécheresse. Elles présentent aussi des avantages importants pour le bien-être familial car les femmes, qui sont les premiers dispensateurs de soins, sont plus disponibles pour pourvoir aux autres besoins de leurs familles.
13. Le FIDA expérimente, dans le cadre de ses projets, des activités visant à changer les rapports entre les sexes au sein de la famille et de la communauté, en allant au-delà des symptômes d'inégalité entre les sexes pour s'attaquer aux causes profondes, notamment les normes, attitudes, comportements et systèmes sociaux. Ces initiatives mettent en œuvre des méthodes tendant à créer au sein du ménage des visions familiales partagées qui améliorent la prise de décision; le partage équitable de la charge de travail et des bénéfices procurés par les activités de subsistance; l'alphabétisation; le développement de compétences en matière d'alphabétisation financière pour tous, notamment les clients privés d'agences bancaires sans succursale qui utilisent les applications pour téléphone portable, les distributeurs automatiques ou les services bancaires en ligne; la réalisation de la viabilité financière grâce à des produits d'épargne de moyen à long terme; le changement d'échelle avec les programmes de progression financière; l'alphabétisation juridique sur les droits des femmes; les services parajuridiques; les capacités de gestion de l'auto-assistance; les capacités de négociation pour le développement des filières; et l'engagement des hommes en faveur de l'égalité des sexes. Dans toutes ces actions, il est prêté attention aux dimensions socioculturelles de l'égalité des sexes concernant les jeunes et les peuples autochtones.

14. Les données factuelles recueillies sur le terrain montrent qu'une plus grande égalité des sexes et l'autonomisation des femmes contribuent à accroître la production et les revenus, à améliorer la résilience des moyens d'existence et le bien-être de tous les membres du ménage. Qui plus est, la performance des projets en sort renforcée tandis que les bénéfices de long terme sont plus durables.

#### IV. Performance relative aux engagements souscrits dans le cadre de FIDA9 et FIDA10

15. L'égalité des sexes est la dimension du système de résultats du FIDA, qui est suivie de la façon la plus complète au moyen d'objectifs et de rapports à trois stades du cycle des projets financés par des prêts (point de départ, exécution et achèvement), ainsi que dans la gestion des ressources humaines et le budget administratif. La présente section récapitule les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés pour l'égalité des sexes dans le Cadre de mesure des résultats du FIDA (CMR)<sup>3</sup>, et par rapport aux indicateurs de l'ONU-SWAP.
16. Portefeuille de prêts. Durant FIDA9, le Fonds s'est engagé:
- à parvenir à ce que, au stade de la conception, 90% des projets soit classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes (plutôt satisfaisant) ou mieux; et
  - à assurer qu'à leur achèvement 90% des projets soient classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes (plutôt satisfaisant) ou mieux.
17. La conception des projets s'est améliorée au point de vue de l'égalité des sexes, le nombre des projets notés plutôt satisfaisants passant de 74% en 2013 à 94% en 2015. Depuis 2012, au moins 90% des projets ont été notés plutôt satisfaisants au moins à leur achèvement (voir figure 1).

**Figure 1: Projets notés plutôt satisfaisants au moins aux stades de la conception et de l'achèvement en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes**  
(en pourcentage de projets concernés)



Source: Rapport annuel sur la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes, RIDE 2016.

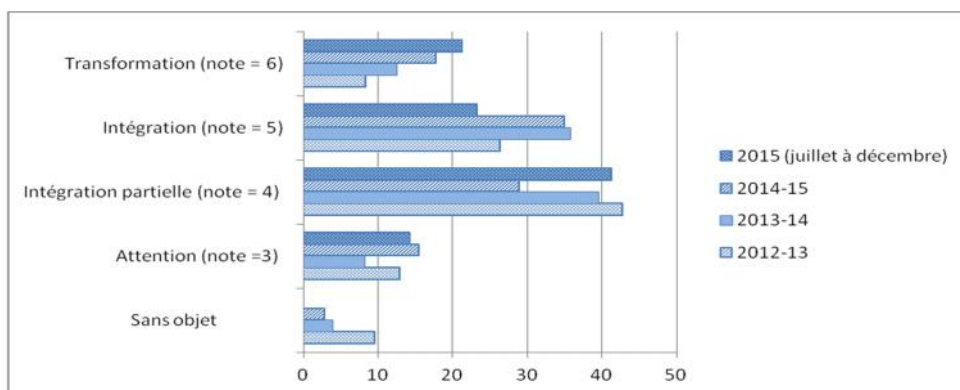
18. Durant FIDA10, le Fonds va chercher à dépasser la phase d'intégration de l'égalité des sexes en visant à transformer les rapports entre les sexes. Là, l'objectif est plus ambitieux: au stade de la conception, au moins 90% des projets devront être classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes (plutôt satisfaisant = 4), dont au moins 50% intégrant pleinement l'égalité des sexes (satisfaisant = 5) et au moins 15% transformant les rapports entre les sexes (très satisfaisant = 6).
19. La figure 2 présente les données relatives aux prêts approuvés par le Conseil d'administration entre 2012 et 2015<sup>4</sup>. Les données les plus récentes

<sup>3</sup> Pour un examen circonstancié des progrès annuels dans les cinq domaines d'action de la Politique concernant l'égalité des sexes, voir les rapports annuels sur la Politique concernant l'égalité des sexes joints en annexe au RIDE.

<sup>4</sup> 2012-2013: 35 prêts, valeur totale 825 millions d'USD; 2013-2014: 34 prêts, valeur totale 882 millions d'USD; 2014-2015: 30 prêts, valeur totale 829 millions d'USD.

(septembre-décembre 2015, comprennent 38 prêts d'une valeur totale de 935 millions d'USD) montrent que 86% des prêts en valeur sont classés comme plutôt satisfaisants ou mieux en ce qui concerne l'égalité des sexes. La proportion de la valeur totale des prêts classés comme transformant les rapports entre les sexes<sup>5</sup> a augmenté de 21% en 2015. La proportion de ceux qui sont classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes<sup>6</sup> a été dominée, en 2015, par deux importants investissements représentant près de 20% du total des investissements réalisés au cours de la même année.

**Figure 2: Prêts approuvés entre septembre 2012 et avril 2015 – Répartition de la valeur totale en fonction de la note relative à l'égalité des sexes**  
(pourcentage de la valeur totale des prêts)



Source: Rapport annuel sur la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes, RIDE 2016.

20. Parité des sexes au sein du personnel du FIDA. Bien que le FIDA ait fait des efforts pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction, il n'a pas encore atteint les objectifs de FIDA9 et FIDA10 demandant que les femmes représentent au moins 35% des postes de grade P-5 ou supérieurs. Les femmes représentent 60% de l'ensemble du personnel du FIDA, 81% des postes des services généraux et 48% des postes du cadre organique (au 30 juin 2016). L'organisation fait des progrès en ce qui concerne la nomination de femmes au grade P-4 (elles représentent 38% des postes), mais cela se révèle plus difficile au grade P-5 et aux niveaux supérieurs (27%, voir figure 3). La comparaison la plus récente du profil du cadre organique du FIDA par rapport à l'ensemble du système des Nations Unies est favorable aux grades P-1 à P-4 et dans l'encadrement, mais la représentation des femmes au grade P-5 et aux postes de directeur<sup>7</sup> est inférieure à la moyenne des Nations Unies. Atteindre l'objectif de l'ONU-SWAP concernant la parité des sexes au grade P-4 et aux niveaux supérieurs est un défi pour toutes les institutions des Nations Unies.

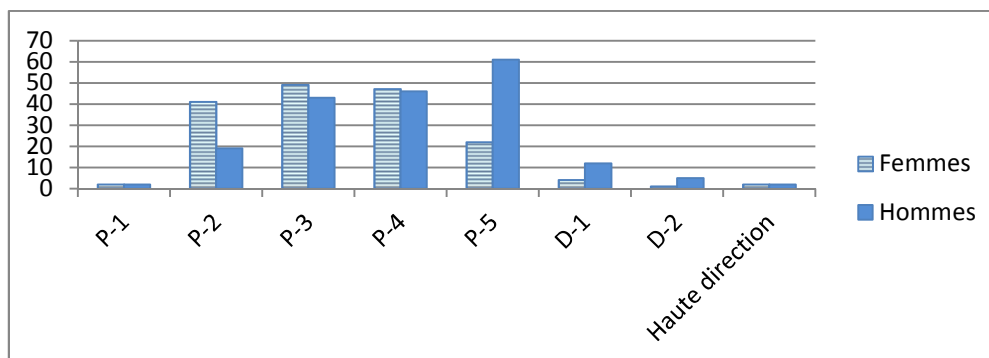
<sup>5</sup> Transformation: les activités ne se limitent pas à remédier aux symptômes des inégalités hommes-femmes, mais visent à transformer en profondeur les normes, attitudes, comportements et systèmes sociaux.

<sup>6</sup> Intégration partielle: les considérations d'égalité des sexes ont été intégrées dans un nombre limité d'aspects de la conception de la composante. Intégration: l'engagement en faveur de l'égalité des sexes est pleinement intégré dans les activités et pris en compte dans l'allocation des ressources humaines et financières, ainsi que dans les mesures et procédures opérationnelles.

<sup>7</sup> En ce qui concerne la représentation des femmes au grade P-5 et aux niveaux supérieurs, le FIDA obtient moins bien que les institutions de référence extérieures. Celles-ci sont les suivantes: la Banque asiatique de développement: 28%; la Banque africaine de développement: 31%; la Banque interaméricaine de développement: 33%. Son profil est analogue à celui du pôle de pratiques mondiales relatif à l'agriculture de la Banque mondiale, où les femmes représentent 69% des postes équivalents, de P-1 à P-4, et 29% à P-5 et aux niveaux supérieurs.



**Figure 3: Composition du personnel du FIDA par grade, 30 juin 2016**  
(nombre d'hommes et de femmes)

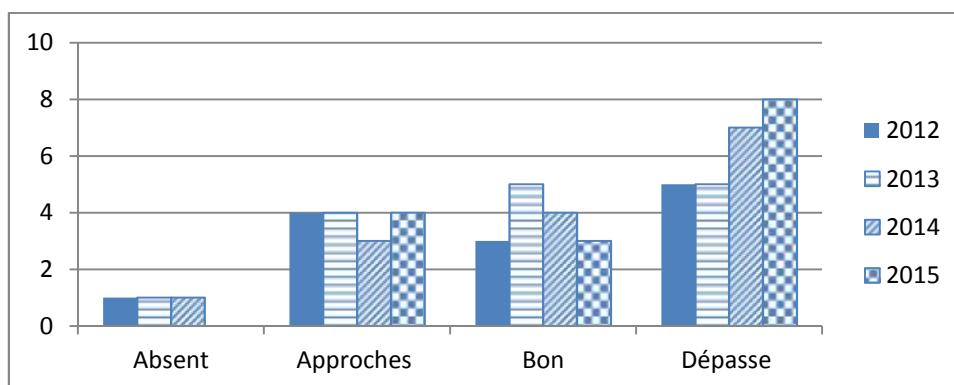


Source: Division des ressources humaines.

21. Assurer le suivi de la part des dépenses de personnel et du temps de travail consacrée aux questions d'égalité des sexes. Le Bureau du budget et du développement organisationnel (BOD) a analysé les engagements relatifs au personnel et aux activités concernant l'égalité des sexes lors de l'établissement du budget ordinaire de 2016. Les données recueillies indiquent qu'approximativement 10% du total des dépenses de personnel sont consacrés à des activités portant sur l'égalité des sexes, niveau équivalent à celui de 2015 et bien supérieur aux 6% estimés pour 2014. Dans le cadre de FIDA10, BOD continuera de développer tant sa démarche que la collecte des données<sup>8</sup>.
22. Comparaison de la performance du FIDA par rapport aux indicateurs de référence de l'ONU-SWAP. L'ONU-SWAP fournit un cadre de résultats pour suivre les progrès réalisés par rapport à 15 indicateurs de performance. C'est aussi une base de référence utile pour comparer la performance du FIDA à celle des autres institutions des Nations Unies. Dans le cadre de FIDA10, le Fonds s'est engagé à atteindre ou dépasser chacun de ces 15 indicateurs d'ici à 2017, conformément au calendrier fixé par l'ONU. Le FIDA a poursuivi l'amélioration de sa performance globale, et la proportion des indicateurs pour lesquels il a atteint ou dépassé le niveau exigé a augmenté, passant de 8 en 2012 à 11 en 2015 (voir figure 4). Les domaines dans lesquels le FIDA dépasse déjà les normes sont les suivants: gestion responsable de la performance; gestion des résultats, notamment audit et suivi-évaluation (S&E); culture de l'organisation; gestion des savoirs; et coordination interinstitutions. Les domaines où il satisfait aux normes sont les politiques et la planification, l'évaluation et le suivi des ressources financières. Un travail supplémentaire est nécessaire en ce qui concerne la structure de promotion de l'égalité des sexes, l'évaluation et le développement des capacités du personnel et les ressources financières, questions qui sont examinées à la section 5. Des données détaillées sur des indicateurs spécifiques sont présentées à l'annexe IV.

<sup>8</sup> Dans le contexte du processus de décentralisation du FIDA, il convient de noter que depuis 2015 ONU-Femmes demande aux bureaux de pays du FIDA d'indiquer – par l'intermédiaire des équipes de pays des Nations Unies – la charge de travail du personnel des Nations Unies dans les pays, relative à l'égalité des sexes.

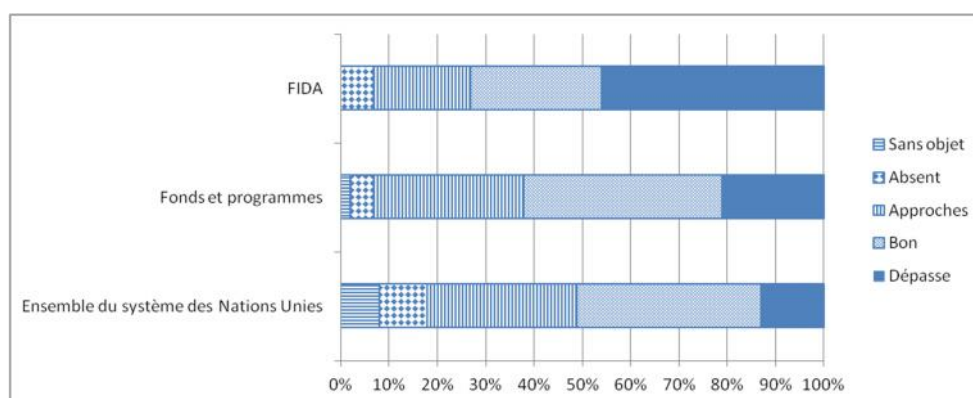
**Figure 4: Performance du FIDA par rapport aux 15 indicateurs de l'ONU-SWAP, 2012-2015**  
(nombre d'indicateurs)



Source: Rapport annuel sur la Politique concernant l'égalité des sexes, RIDE 2106.

23. Le FIDA a été félicité d'être en tête des institutions des Nations Unies en ce qui concerne les progrès dans la réalisation des indicateurs de l'ONU-SWAP. Il continue de surclasser l'ensemble du système des Nations Unies ainsi que les agences des Nations Unies regroupées sous l'intitulé "Fonds et programmes" (voir la figure 5)<sup>9</sup>.

**Figure 5: Comparaison entre la performance du FIDA et celle du système des Nations Unies et de l'ensemble des Fonds et programmes** (répartition des appréciations par type d'institution)



Source: ONU-Femmes (2015).

24. Autres évaluations. Le FIDA a respecté tous les critères de l'évaluation de l'intégration de l'égalité des sexes menée par le Secrétariat du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) en 2013. Une évaluation réalisée en 2013 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales a révélé que, depuis 2010, le FIDA intégrait de façon croissante les priorités transversales, notamment en matière d'égalité des sexes, dans ses stratégies, politiques et opérations. La performance du FIDA a été jugée élevée au vu de la documentation, et adéquate ou mieux par les donateurs et les partenaires.

## V. Domaines où il convient de renforcer l'efficacité et voies à suivre

25. Dans l'ensemble, le FIDA continue à bien progresser dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, par rapport à ses pairs du système des Nations Unies et aux IFI, mais il devra intensifier ses efforts pour répondre aux exigences du nouveau et ambitieux Cadre stratégique. Sa grande force tient à la

<sup>9</sup> En 2015, dans une lettre adressée au Président du FIDA, ONU-Femmes notait qu'il ne serait pas exagéré de déclarer que grâce à la compétence et à l'engagement de son équipe chargée des questions de parité hommes-femmes, le FIDA se classait clairement à la première place dans ce domaine au sein du système des Nations Unies.

clarté et au ciblage de sa Politique concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui est intégrée dans son Cadre stratégique et ses programmes. Les domaines où s'offrent des possibilités de renforcer l'application de cette politique sont examinés ci-dessous.

26. Pertinence de la politique. Les personnes consultées lors de l'examen à mi-parcours ont estimé que la politique était facile à comprendre, largement connue au sein de l'organisation, très pertinente, et qu'elle constituait un guide utile pour le personnel, les unités de gestion des projets (UGP), et toute une gamme de partenaires. Les coordonnateurs régionaux de l'égalité des sexes ont noté qu'elle était très utile pour l'engagement politique au niveau des pays du fait qu'elle constituait officiellement une priorité de l'organisation et que ses objectifs étaient faciles à comprendre et conformes aux priorités des pays. Il est à noter que les rubriques relatives aux instances dirigeantes comprennent la responsabilité de la surveillance de la Politique concernant l'égalité des sexes et de son application<sup>10</sup>.
27. Voie à suivre: Étendre la période d'application de la Politique concernant l'égalité des sexes au nouveau Cadre stratégique 2016-2025 et fixer le calendrier de son examen et de son évaluation (2020).
28. Structure de promotion de l'égalité des sexes. Le FIDA a augmenté le soutien qu'il apporte à la conception et à l'exécution des projets et renforcé ses investissements dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de ses prêts et dons. Dans le même temps, les exigences en matière de structure de promotion de l'égalité des sexes se sont accrues de façon significative du fait des engagements envers l'ONU-SWAP. Il incombe au Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes d'exécuter un certain nombre de tâches relatives à l'égalité des sexes, qui devraient être intégrées dans l'ensemble de l'organisation. D'autre part, les coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes voient leur aptitude à apporter une contribution substantielle limitée par le manque de temps dont ils disposent pour accomplir ces tâches en sus de leurs activités normales. En conséquence, la structure de promotion de l'égalité des sexes<sup>11</sup> peine à assurer les niveaux d'innovation, d'application à plus grande échelle et d'apprentissage qui sont des exigences essentielles du nouveau Cadre stratégique.
29. Augmentation des demandes adressées au personnel chargé des questions de parité hommes-femmes. Il ressort de l'examen à mi-parcours que l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes (le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes et les deux coordonnateurs régionaux) est appréciée pour sa compétence technique – spécialement dans le soutien qu'elle apporte à la capacité du FIDA de combiner les approches normatives et pratiques – et pour l'attitude constructive et collaborative qu'elle adopte dans son travail. Elle est considérée comme très compétente, accessible, constructive, et sa contribution est sollicitée. Le personnel en poste dans les deux régions pourvue d'un coordonnateur émet un avis très positif sur l'expertise qu'elle fournit. Le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes contribue significativement aux efforts déployés par les Nations Unies pour attirer l'attention sur la situation des femmes rurales, par exemple, en ce qui concerne les Objectifs de développement durable et la Commission de la condition de la femme. Il est fait appel aux deux coordonnateurs régionaux pour appliquer à plus grande échelle les bonnes pratiques dans le cadre des projets du FIDA au niveau national, et ils sont consultés sur les incidences en matière de politiques des succès remportés par le

<sup>10</sup> Pour surpasser les normes de l'indicateur 1 de l'ONU-SWAP, il est nécessaire d'avoir un mécanisme de haut niveau en place afin d'assurer la responsabilisation en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

<sup>11</sup> Pour atteindre l'indicateur 10 de l'ONU-SWAP, les spécialistes du Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes et les coordonnateurs régionaux doivent remplir adéquatement le mandat que leur assigne la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes.

FIDA dans ce domaine. Bien que le soutien reçu du Service chargé des questions de parité hommes-femmes soit considéré généralement comme satisfaisant, il est jugé inégal dans les deux régions. La principale préoccupation porte sur la disponibilité limitée du personnel face à la demande croissante, en particulier pour l'appui à l'exécution. L'examen fonctionnel de PTA a abouti à la conclusion que la charge de travail de base du Service chargé des questions de parité hommes-femmes était équivalente à celle de trois administrateurs du cadre organique<sup>12</sup>.

30. Voie à suivre: Renforcer la structure de promotion de l'égalité des sexes: i) en promouvant une intégration plus étroite de l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes dans tous les départements et entre le siège et le terrain; ii) en renforçant l'effectif de l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes (Service chargé des questions de parité hommes-femmes et coordonnateurs régionaux) afin de répondre aux besoins des opérations et de l'agenda mondial; iii) en complétant l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes par le recours temporaire à des administrateurs et à des consultants en fonction des besoins; et iv) en promouvant les occasions offertes aux coordonnateurs régionaux de collaborer avec le Service chargé des questions de parité hommes-femmes au siège, par roulement de six mois dans le cadre de leur plan de développement de carrière et de mobilité.
31. Participation de divisions hors PMD. Les rôles et responsabilités en matière d'exécution de la politique concernant l'égalité des sexes sont bien répartis au sein du FIDA. Quelques individus exceptionnels, tant au sein du réseau des coordonnateurs qu'en dehors de celui-ci, prennent des initiatives contribuant à l'intégration de l'égalité des sexes. Parmi les mesures proactives récemment mises en œuvre – et souvent facilitées par les coordonnateurs – on citera: l'analyse par BOD du budget ordinaire; une demande de conseil émanant de la Division des ressources humaines (HRD) sur l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes dans le cadre de compétences; l'attention accordée à l'égalité des sexes par le Bureau de l'audit et de la surveillance; et les efforts déployés par IOE pour assurer la cohérence de la notation des dimensions relatives à l'égalité des sexes dans les projets avec les critères utilisés par le Service chargé des questions de parité hommes-femmes. La Division de la communication intègre aussi régulièrement des considérations de genre dans ses travaux et produits. Des travaux sur les partenariats et la gestion des savoirs ont été conduits par l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes, avec le soutien du personnel de PMD et en collaboration avec le Département de la stratégie et des savoirs (SKD), le Bureau des partenariats et de la mobilisation des ressources et le bureau de New York. Le Service chargé des questions de parité hommes-femmes a collaboré avec SKD afin d'adapter l'indice de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (IAFA) pour l'inclure dans les études d'impact<sup>13</sup>.
32. La politique concernant l'égalité des sexes définit les responsabilités de l'exécution des activités y relatives, comme l'a confirmé l'examen fonctionnel de PTA. Dans la pratique, cependant, les divisions hors programmes recherchent souvent les conseils et les directives du Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes pour renforcer leur performance en la matière, ce qui réduit d'autant le temps dont dispose ce service pour apporter un soutien aux programmes. Le modèle actuel est celui d'une gestion réactive plutôt que proactive.

<sup>12</sup> Cette fonction est actuellement assurée par deux fonctionnaires un P-5 et un P-4, un cadre temporaire titulaire d'un contrat limité, financé par le programme conjoint Accélérer les progrès vers l'autonomisation économique des femmes rurales (RWEE), et un cadre auxiliaire.

<sup>13</sup> L'indice IAFA est en cours d'adaptation dans le cadre du programme conjoint RWEE et d'un don de la Division Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe, en collaboration avec l'Organisation internationale du Travail, en vue de son pilotage dans cette région.

33. Voie à suivre: Face à l'accroissement de la demande de services alors que les capacités restent limitées, des améliorations ne peuvent venir que d'une intégration plus poussée des responsabilités à l'échelle de l'organisation.
34. Coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes. En 2015, les 17 coordonnateurs du FIDA comprenaient cinq P-5, trois P-4, huit P-3 et un G-6, soit 13 femmes et 4 hommes. Les coordonnateurs jouent un rôle essentiel en renforçant la contribution de leur division à l'égalité des sexes et en apportant leur appui à l'établissement des rapports annuels présentés au Conseil sur l'exécution de la politique et à l'ONU-SWAP. La contrainte la plus importante relevée par les coordonnateurs est le manque de temps alloué à leur fonction. De manière générale, les activités relevant des coordonnateurs ne figurent pas dans les plans de travail du personnel ni dans les examens de la performance en matière de gestion, si bien qu'elles s'ajoutent à un emploi du temps déjà complet. De plus, les produits spécifiquement liés à l'égalité des sexes ne font pas l'objet d'un examen systématique de la part de la hiérarchie ou des spécialistes à plein temps en la matière. Cette importante question a été soulevée dans les récents audits des bureaux de pays du FIDA. Seuls 3 des 11 répondants ont fait état d'un soutien solide de la part de leur hiérarchie dans leur rôle de coordonnateur. Dans l'enquête sur les coordonnateurs et leurs suppléants, 67% des intéressés ont déclaré consacrer moins de 10% de leur temps à leurs activités de coordonnateur, tandis que 33% y consacraient de 10 à 20%. Pour répondre à l'indicateur 10 de l'ONU-SWAP concernant les coordonnateurs, ceux-ci devraient recevoir un mandat spécifique, consacrer au moins 20% de leur temps à l'appui de la politique concernant l'égalité des sexes et être recruté au grade P-4 et aux niveaux supérieurs.
35. Voie à suivre: Renforcer le réseau des coordonnateurs pour l'égalité des sexes<sup>14</sup> et de leurs suppléants en recrutant ceux-ci au niveau P-3 et aux grades supérieurs, en allouant au total 10% de leur temps à leur mission (en encourageant le partage des tâches correspondantes entre le coordonnateur et son suppléant, lorsqu'il en existe un dans la division), en formalisant leur mandat et en renforçant le système de reconnaissance et de reddition de compte concernant la performance des coordonnateurs dans le cadre du système d'évaluation de la performance<sup>15</sup>.
36. Egalité des sexes au sein du personnel. Bien que la proportion des femmes augmente régulièrement au sein du personnel du cadre organique, le FIDA n'a pas encore réalisé l'égalité des sexes, à savoir une représentation égale des femmes au grade P-4 et aux niveaux supérieurs (comme l'exige l'indicateur 10 de l'ONU-SWAP)<sup>16</sup>. HRD a pris des mesures pour promouvoir un meilleur équilibre entre les sexes au sein du personnel. En outre, le FIDA a adopté de bonnes politiques concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais celles-ci sont très diversement appliquées, selon la nature du travail et le fonctionnaire responsable. Ces initiatives ont bénéficié d'une impulsion supplémentaire grâce à la formation d'un réseau informel des femmes au sein du personnel du FIDA.
37. Voie à suivre: Les mesures prises par HRD encouragent notamment les femmes qualifiées à poser leur candidature aux postes de grade P-5 ou d'un niveau supérieur, en prévoyant que des femmes doivent figurer sur les listes de présélection et au sein des comités d'entretien, et que la publicité des postes vacants doit être plus largement diffusée sur les réseaux professionnels des femmes, et en favorisant le développement de carrière des candidates internes.

<sup>14</sup> Pour les divisions régionales n'ayant pas de coordonnateur régional de l'égalité des sexes, nomination d'un coordonnateur et d'un suppléant; pour les divisions ayant un coordonnateur régional, nomination d'un coordonnateur assurant la liaison au siège; et pour les autres divisions, nomination d'un coordonnateur.

<sup>15</sup> Il est reconnu que ces dispositions ne répondent pas à l'indicateur 10 de l'ONU-SWAP (selon lequel les coordonnateurs devraient avoir le grade P-4 ou plus, et consacrer 20% de leur temps aux activités relatives à l'égalité des sexes). Étant donné que le FIDA est une petite organisation, le grade P-3 ou un niveau supérieur et 10% du temps sont considérés comme des objectifs plus réalistes.

<sup>16</sup> L'indicateur 10 englobe aussi l'égalité des sexes au sein de la catégorie des services généraux.

38. Renforcement des capacités. Le professionnalisme et l'engagement du personnel du FIDA à mettre fin à la pauvreté rurale signifient qu'il comprend l'importance de l'optimisation de l'apport des femmes aussi bien que des hommes en zone rurale. En revanche, il ne sait pas toujours quels moyens employer pour progresser vers l'égalité des sexes ou comment les appliquer. La contribution la plus importante que l'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes pourrait apporter serait de renforcer les capacités du personnel et des partenaires du FIDA pour qu'ils apprennent "comment" combiner les lignes d'action traditionnelles du FIDA (accès au crédit, technologie, terre et autres ressources) avec la transformation des rapports entre les sexes nécessaire pour avoir un impact sur le développement durable. Quand le temps et les ressources le permettent, le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes et les coordonnateurs régionaux identifient les carences des capacités et y remédient selon diverses modalités, en liaison avec d'autres questions transversales telles que le changement climatique, les régimes fonciers, la nutrition et les jeunes. L'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes apporte aussi son concours pour l'orientation du personnel recruté, les modules de formation relative à la conception et à l'exécution des projets, les échanges Sud-Sud et les ateliers régionaux de renforcement des capacités. Le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes met à profit l'expérience tirée des activités financées par les dons et le portefeuille de prêt pour renforcer les capacités dans des domaines tels que les méthodes axées sur les ménages et le système d'apprentissage interactif entre les sexes (GALS). Généralement, toutefois, ces initiatives sont entreprises au coup par coup. Une approche plus cohérente et dotée de ressources adéquates est nécessaire pour renforcer les compétences du personnel et des partenaires et produire un impact bénéfique à long terme sur les résultats des projets<sup>17</sup>.
39. Voie à suivre: Soutenir le renforcement des capacités et veiller à ce que la formation de base relative à l'égalité des sexes (dans le contexte du développement rural, du changement climatique et de la nutrition) soit obligatoire pour tout le personnel (formation en matière d'orientation, de conception et de supervision), et pour l'orientation des instances dirigeantes (y compris la formation en ligne). Fournir des ressources pour le développement formel et informel des capacités du personnel du FIDA, des coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes, des partenaires d'exécution et des consultants qualifiés.
40. Ressources financières. Comme il est mentionné à la section 4, le FIDA suit l'allocation du temps de travail du personnel et des autres ressources consacrées à l'égalité des sexes, mais les résultats ne sont pas utilisés pour influencer sur la planification stratégique concernant l'allocation budgétaire<sup>18</sup>. En ce qui concerne l'étalonnage financier relatif au mandat du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, le FIDA s'est concentré sur les ressources financières du programme (comme il est mentionné aussi à la section 4). Dans le cadre de FIDA9, 90% de l'ensemble des prêts devaient être notés 4 ou mieux à la conception. Pour FIDA10, les objectifs sont plus ambitieux, et visent des notes de 5 et 6 dans des cas spécifiques. En revanche, le FIDA n'a pas d'objectif équivalent pour les ressources consacrées à sa structure de promotion de l'égalité des sexes<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> Pour respecter les normes énoncées par l'ONU-SWAP: i) un plan de renforcement des capacités doit être établi en consultation avec les divisions régionales (opérations), les autres équipes techniques du FIDA (sur la nutrition, les filières, etc.) et HRD (indicateur 12 de l'ONU-SWAP); et ii) une formation de base sur les besoins en matière d'égalité des sexes doit être obligatoire pour tout le personnel lors de l'orientation, la formation à la conception et à la supervision, et l'orientation des instances dirigeantes (indicateur 13 de l'ONU-SWAP).

<sup>18</sup> Ce qui est nécessaire pour dépasser la norme de l'indicateur 8 de l'ONU-SWAP.

<sup>19</sup> L'allocation de ressources financières (indicateur 9 de l'ONU-SWAP) se rapporte à l'adéquation des ressources soit du programme relatif à l'égalité des sexes, soit de la structure de promotion de l'égalité des sexes. Selon les directives de l'ONU-SWAP, elle s'applique à tous les budgets, ordinaire et de base, ainsi qu'aux ressources extrabudgétaires.

41. Voie à suivre: La direction définira l'indicateur relatif à l'allocation des ressources financières qui sera pertinent pour le FIDA (en tant que seule IFI du système des Nations Unies) afin qu'il soit validé par ONU-Femmes.
42. Données factuelles recueillies sur le terrain. La documentation relative aux progrès réalisés vers les objectifs stratégiques de la Politique concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est largement anecdotique et fournit des détails insuffisants sur la façon dont ces progrès ont été réalisés; or, c'est indispensable à la reproduction. La capacité du FIDA à appliquer les bonnes pratiques à plus grande échelle et à innover par un apprentissage systématique portant sur les résultats et l'impact en matière d'égalité des sexes, et sur la façon d'y parvenir, s'en trouve amoindrie. On relève des exemples d'excellence dans tel ou tel projet (distingués par les prix régionaux de l'égalité des sexes décernés par le FIDA). Mais, à moins que des objectifs relatifs à l'égalité des sexes, accompagnés de valeurs de référence et de mesures des résultats (par exemple, en matière de revenus, de productivité et de nutrition) soient fixés au niveau des projets, le FIDA n'aura pas une vue d'ensemble précise des résultats et de l'impact de ses contributions à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. En l'absence de telles informations, le FIDA peut difficilement savoir comment les progrès sont réalisés.
43. Voie à suivre: La révision en cours du Système de gestion des résultats et de l'impact du FIDA (SYGRI), jointe au pilotage de l'IAFA, permettra une approche plus systématique du suivi de la performance et de l'impact des projets du point de vue de l'égalité des sexes.
44. Nouvelles lignes d'action du FIDA. Si les ressources le permettent, le FIDA s'efforcera de mieux comprendre comment il pourrait contribuer avec efficacité à l'égalité des sexes dans les pays à revenu intermédiaire et dans les États en situation de fragilité. Les travaux relatifs à l'intégration de l'égalité des sexes seront menés en liaison étroite avec d'autres priorités transversales de FIDA10, notamment le changement climatique et la nutrition.
45. Itinéraire d'intégration de l'égalité des sexes en cinq points. Afin de remplir ses engagements dans le cadre du CMR et de l'ONU-SWAP pour 2017, comme le prévoient FIDA10 et le plan à moyen terme de PMD, et de renforcer sa position d'institution spécialisée de pointe au sein du système des Nations Unies et parmi les IFI concernant la promotion de l'autonomisation des femmes rurales, le FIDA suivra un itinéraire en cinq points pour l'intégration de l'égalité des sexes, fondé sur les cinq domaines d'action de la Politique concernant l'égalité des sexes (pour de plus amples détails, voir l'annexe V).

## Objectifs et domaines d'action de la Politique du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

Objectifs stratégiques de la politique relative à la parité hommes-femmes

- 1: Promouvoir l'autonomisation économique des hommes et des femmes des zones rurales, afin qu'ils puissent participer sur un pied d'égalité à des activités économiques rentables et en tirer bénéfice.
- 2: Permettre aux femmes et aux hommes d'avoir une voix et une influence égales dans les institutions et les organisations rurales.
- 3: Répartir plus équitablement la charge de travail et les avantages économiques et sociaux entre les femmes et les hommes.

Domaine d'action 1: Programmes de pays et projets appuyés par le FIDA

Produit: Les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont systématiquement traitées dans les programmes de pays et les projets appuyés par le FIDA.

Indicateurs:

- Augmentation de la proportion de prêts et de dons comportant des objectifs spécifiques en matière de parité hommes-femmes explicitement appuyés par des allocations budgétaires.
- Amélioration des notes relatives au domaine de la parité hommes-femmes attribuées au stade de la conception des prêts et des dons.

Domaine d'action 2: Le FIDA, agent catalyseur de plaidoyer, de partenariat et de gestion des savoirs

Produit: Le FIDA contribue plus efficacement au plaidoyer, au renforcement des partenariats et à la gestion des savoirs dans le domaine de l'égalité des sexes.

Indicateurs:

- Accroissement des contributions du FIDA relatives aux questions de parité hommes-femmes dans les publications et les forums internationaux.
- Mention des questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les principaux documents d'orientation et produits du savoir du FIDA.
- Renforcement de l'attention accordée aux questions de parité hommes-femmes dans le contexte de la concertation sur les politiques et de la reproduction à plus grande échelle.
- Multiplication des initiatives menées conjointement avec d'autres institutions de développement dans le domaine de la parité hommes-femmes.

Domaine d'action 3: Renforcement des capacités des partenaires d'exécution et des institutions publiques

Produit: L'aptitude des partenaires à traiter les questions de parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture et du développement rural est renforcée.

Indicateurs:

- Amélioration des notes relatives au domaine de la parité hommes-femmes attribuées aux prêts et aux dons du portefeuille, à l'achèvement.
- Augmentation du nombre et de la qualité des initiatives entreprises par des institutions publiques pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.



Domaine d'action 4: Équilibre en matière de représentation hommes-femmes et de diversité au sein du FIDA

Produit: Des approches et des procédures institutionnelles favorisant l'équilibre en matière de représentation hommes-femmes et de diversité sont élaborées.

Indicateurs:

- Augmentation du nombre de femmes de grade P-5 ou supérieur au FIDA.
- Amélioration des notes attribuées au domaine de la parité hommes-femmes par les femmes et les hommes dans les enquêtes menées auprès du personnel (par exemple, s'agissant de l'équilibre travail/vie personnelle).

Domaine d'action 5: Ressources, suivi et responsabilisation professionnelle

Produit: Les ressources institutionnelles humaines et financières du FIDA et les systèmes de suivi et de reddition de compte appuient pleinement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Indicateurs:

- Augmentation des ressources humaines et financières du budget de base du FIDA investies à l'appui de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- Augmentation du nombre de références concrètes aux questions de parité hommes-femmes dans le secteur du développement agricole et rural, mentionnées par la direction du FIDA dans les forums publics et les médias.
- Amélioration de la note attribuée au domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, lors de l'examen annuel de la performance du FIDA.

## Structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA

1. Aperçu de la structure. La structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA compte quatre grandes composantes:
  - Équipe chargée des questions de parité hommes-femmes au FIDA: Service chargé des questions de parité hommes-femmes, intégré dans la Division des politiques et du conseil technique (PTA), et coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes, affectés sur le terrain;
  - Groupe thématique du FIDA sur les questions de parité hommes-femmes: équipe chargée des questions de parité hommes-femmes, coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes dans les divisions (à l'intérieur et à l'extérieur du Département gestion des programmes [PMD]), autres membres du personnel du siège intéressés et défenseur de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction;
  - FIDA aux niveaux des pays et des projets: coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes dans les bureaux de pays de FIDA et dans les unités de gestion des projets appuyés par le FIDA, partenaires chargés de l'exécution et autres experts au niveau du pays intéressés par les questions opérationnelles mettant en jeu la parité hommes-femmes, le ciblage et l'inclusion sociale, et consultants participant à des opérations appuyées par le FIDA; et
  - Partenaires externes: spécialistes des questions de parité hommes-femmes et autres experts au sein d'organisations internationales, d'universités et de centres de recherches, responsables politiques, donateurs et autres acteurs intervenant dans les domaines de la parité hommes-femmes, du ciblage et de l'inclusion sociale.
2. Personnel du Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes. Depuis 2005, au siège du FIDA, le Service de PTA spécialement chargé des questions de parité hommes-femmes compte deux membres du cadre organique (de grades P-5 et P-4) et un agent de la catégorie des services généraux, dont le poste a été réduit à un mi-temps en 2013<sup>20</sup>. De plus, le Service emploie habituellement deux consultants dont les salaires sont financés au titre du budget administratif ou au titre de dons ou de fonds supplémentaires, quand il y en a<sup>21</sup>. Le Service s'appuie régulièrement sur une réserve de consultants, notamment pour la gestion des savoirs, le renforcement des capacités et le déploiement de missions. Le montant alloué au Service au titre du budget administratif a légèrement baissé ces deux dernières années, puisqu'il est passé de 357 500 USD en 2014 à 324 700 USD en 2015; un complément a été fourni par des fonds supplémentaires (170 000 USD en 2014 et 131 000 USD en 2015)<sup>22</sup>.
3. Le Service de PTA chargé des questions de parité hommes femmes a pour mission d'examiner et d'appuyer tous les projets et tous les programmes d'options stratégiques pour le pays axés sur les résultats (COSOP-AR), en ce qui concerne les questions de parité hommes-femmes et le ciblage, notamment en participant aux travaux des équipes de gestion du programme de pays, à l'amélioration de la

<sup>20</sup> En 2014 et en 2015, le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes a demandé un appui administratif supplémentaire à court terme, car la contribution à l'organisation de manifestations spéciales entraînait une charge de travail trop lourde pour être assurée par un agent des services généraux à mi-temps.

<sup>21</sup> La nature des activités exige la continuité, mais la nature des financements exige le recours à une série de contrats à court terme pour engager des consultants. Compte tenu du caractère incertain et imprévisible du financement, il est difficile de planifier convenablement ces capacités supplémentaires. À l'heure actuelle, un consultant est employé à titre temporaire en qualité d'agent du cadre organique, grâce à des fonds provenant du Programme conjoint pour l'accélération des progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes rurales (RWEE).

<sup>22</sup> Les fonds accrédités au programme conjoint RWEE ne sont pas compris.

qualité et aux missions sur le terrain. Cette fonction d'appui vise à : i) renforcer l'accent placé sur la réduction de la pauvreté, en accord avec la Politique du FIDA en matière de ciblage (2006); ii) améliorer la performance des projets du FIDA dans le domaine de la parité hommes-femmes, en accord avec la Politique sur l'égalité des sexes (2012); et iii) renforcer les capacités aux niveaux régional et national afin de satisfaire aux engagements souscrits par le FIDA dans le Cadre de mesure des résultats (CMR). Avec l'appui d'un membre du cadre organique recruté à titre temporaire, le Service est également chargé de mener certaines activités du Programme conjoint pour l'accélération des progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes rurales en Éthiopie, au Kirghizistan, au Niger et au Rwanda, financé par des fonds supplémentaires, exécuté en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), ONU-Femmes et le Programme alimentaire mondial. En outre, le Service appuie l'intégration des questions de parité hommes-femmes partout dans le Fonds – en accord avec le mécanisme du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) – que cela concerne le suivi budgétaire, la promotion de la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le personnel, l'analyse sexospécifiques du sondage mondial sur le personnel ou encore l'élaboration des rapports annuels sur les questions de parité hommes femmes et sur la mise en œuvre du plan d'action ONU-SWAP. Le Service organise des manifestations institutionnelles, telles que les petits déjeuners de travail consacrés à la problématique hommes-femmes et les cérémonies de remise des prix régionaux pour l'égalité des sexes, et participe à l'accueil conjoint des manifestations organisées par les organisations ayant leur siège à Rome. Le Service met au point du matériel de formation et des produits du savoir, gère un site web, organise des séminaires en ligne, publie des bulletins et veille à l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes dans le système de suivi et évaluation (S&E) institutionnel (y compris les indicateurs du SYGRI et l'indice pour l'autonomisation des femmes dans l'agriculture). Enfin, le Service participe aux mécanismes interinstitutions, notamment des entités des Nations Unies et des institutions financières internationales, en particulier le dispositif des équipes chargées des questions de parité hommes-femmes au sein des institutions ayant leur siège à Rome, le Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes, le Groupe de travail des banques multilatérales de développement sur l'égalité des sexes, et le Réseau du Comité d'aide au développement/Organisation de coopération et de développement économiques (CAD/OCDE) sur l'égalité des sexes<sup>23</sup>.

4. Suite à la réforme du processus d'amélioration de la qualité, la majeure partie de l'appui de PTA, qui consistait en études bibliographiques conduites au siège, tend désormais à reposer sur une participation plus importante aux travaux des équipes de gestion des programmes de pays et aux missions déployées sur le terrain, à la fois au stade de la conception et pendant l'exécution. Le changement apporté au modèle opérationnel du FIDA en vue de privilégier la supervision directe a aussi entraîné une participation plus active des conseillers techniques à l'exécution, au suivi et à l'évaluation des projets. En conséquence, la charge de travail routinière a augmenté depuis la prise d'effet de la politique.
5. Coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes. Deux divisions régionales disposent de coordonnateurs régionaux à plein temps

<sup>23</sup> En 2011, le FIDA a demandé la réalisation d'un examen relatif à sa structure de promotion de l'égalité des sexes, qui comportait une comparaison (tenant compte des différences de taille) avec les structures correspondantes de deux institutions financières internationales et de quatre autres organisations des Nations Unies. Toutes les autres institutions, à l'exception de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), disposaient d'une structure de promotion de l'égalité des sexes plus complète que celle du FIDA. Les institutions servant à la comparaison étaient les suivantes: la Banque asiatique de développement, la Banque de développement des Caraïbes, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour le développement et la CNUCED (Kartini International, IFAD Gender Architecture Review, Rapport final, 2011).

affectés sur le terrain pour les questions de parité hommes-femmes (la Division Afrique orientale et australe à Nairobi et la Division Afrique de l'Ouest et du Centre à Dakar). Dans un premier temps, les postes ont été financés par des fonds supplémentaires avant d'être établis officiellement comme des postes nationaux. Les trois autres régions n'ayant pas affecté les fonds supplémentaires à ce type de poste ne disposent donc pas de coordonnateurs régionaux<sup>24</sup>. Au fil du temps, la question des jeunes a été ajoutée à la description de poste des coordinateurs, pour compléter le ciblage et l'inclusion sociale.

6. Les coordonnateurs régionaux jouent un rôle important dans la conception et la supervision des projets: ils contribuent aux examens du portefeuille et aux bilans à mi-parcours des projets en se plaçant du point de vue de la parité hommes-femmes, ils identifient les spécialistes locaux de ces questions à l'intention des chargés de programme de pays et des unités de gestion de projet et, à l'occasion, élaborent des propositions de dons et gèrent des dons. Les coordonnateurs contribuent au renforcement des capacités (à la fois sur le terrain et à distance) du personnel des unités de gestion des projets pour que celui-ci puisse mettre en œuvre des projets tenant compte des questions de parité hommes-femmes et, de plus, ils proposent des manifestations d'apprentissage entre pairs lors des réunions nationales et régionales, appuient les réseaux nationaux et régionaux et sont de plus en plus fréquemment consultés par les unités de gestion des projets, les pouvoirs publics et les organisations telles que la Banque africaine de développement, pour leurs savoirs, leurs actions de plaidoyer à l'échelle nationale et leurs connaissances pratiques. Ils contribuent à la visibilité du FIDA, favorisent la reproduction à plus grande échelle des initiatives parvenant à faire progresser l'égalité des sexes et collaborent avec d'autres experts thématiques du FIDA pour établir des liens plus étroits entre les questions de parité hommes-femmes et la jeunesse, le changement climatique et la nutrition.
7. Coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes. Toutes les divisions régionales qui ne disposent pas d'un coordonnateur régional pour les questions de parité hommes-femmes nomment un simple coordonnateur pour ces questions et un suppléant; les autres divisions nomment généralement un simple coordonnateur. En 2015, les 17 coordonnateurs étaient cinq P-5, trois P-4, huit P-3 et un G-6, et l'on comptait 13 femmes et 4 hommes. Les coordonnateurs affectés au siège communiquent à titre individuel avec le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes; leur rôle est plus réactif que préventif. Dans toute la mesure possible, ils sont associés aux manifestations et aux sessions de formation organisées par le Service chargé des questions de parité hommes-femmes. Cependant, il est rare qu'ils se rencontrent formellement comme un groupe, établissent des objectifs communs ou suivent leur performance collective. Ils déclarent se sentir utiles en contribuant à améliorer la performance du FIDA dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
8. Groupe thématique sur la parité hommes-femmes et ensemble de la communauté. Le Service chargé des questions de parité hommes-femmes atteint une plus large audience avec: i) le groupe thématique sur les questions de parité hommes-femmes, qui rassemble 110 employés de plus de 20 divisions, et 118 employés de bureaux de pays; et ii) la communauté plus large du FIDA concernée par ces questions, à savoir, 308 membres du personnel de projets et de partenaires d'exécution, 163 consultants et 964 partenaires externes.
9. De plus, il existe des réseaux nationaux et régionaux performants sur les questions de parité hommes-femmes qui ont été lancés par le personnel de certains bureaux de pays du FIDA ou unités de gestion de projet (par exemple, en Amérique centrale, en Inde, au Népal et aux Philippines) et qui mettent en commun les

---

<sup>24</sup> En 2013, PMD a alloué des fonds aux divisions régionales afin qu'elles établissent trois postes consultatifs régionaux financés de manière centralisée et a suggéré que l'un d'eux soit voué aux questions de parité hommes-femmes.

bonnes pratiques et épaulent la mise en œuvre de la politique relative à la parité hommes-femmes.

10. Consultants sur les questions de parité hommes-femmes. Les consultants constituent une ressource importante s'agissant d'aider le FIDA à réaliser les objectifs de sa politique relative à la parité hommes-femmes. Cependant, il est difficile de trouver des informations fiables sur leurs compétences ou leur déploiement<sup>25</sup>. Le Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes a créé un fichier de consultants pour la parité hommes-femmes et le ciblage. Il le tient à jour et s'efforce de garder le contact avec les consultants en leur envoyant régulièrement un bulletin et en les invitant à un certain nombre de manifestations. Les coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes établissent aussi des liens avec des consultants qualifiés. Le FIDA s'emploie actuellement à mettre en place une nouvelle base de données dans laquelle chaque consultant sera invité à remplir des champs d'information signalant spécifiquement les compétences relatives aux questions de parité hommes-femmes et/ou au ciblage.

---

<sup>25</sup> Par exemple, un économiste régional a indiqué que toutes les missions de conception conduites dans la région comportaient un spécialiste des questions de parité hommes-femmes, mais il pouvait s'agir d'une surestimation. Un examen du tableau 2015 relatif aux contrats de consultants a révélé qu'environ 1% des consultants de chaque région voyait les domaines "parité hommes-femmes" ou "ciblage" dans la description de leur mandat; mais il est probable que, dans ce cas, il s'agisse d'une sous-estimation.

## Produits du savoir relatifs aux questions d'égalité des sexes pendant la période 2012-2016

### Documents généraux

Égalité des sexes et autonomisation des femmes: Actions et résultats du FIDA (2015)

[Arabe](#) | [Anglais](#) | [Français](#) | [Espagnol](#)

Beijing+20: IFAD's work to empower rural women (2015) [Anglais](#)

Note sur la transposition à plus grande échelle: Égalité des sexes et autonomisation des femmes (2015) [Anglais](#) | [Français](#)

Bulletin sur l'égalité des sexes: Numéro 14 (bimestriel) [Anglais](#) | [Français](#) | [Espagnol](#)

Égalité des sexes et autonomisation des femmes (2012)

[Arabe](#) | [Anglais](#) | [Français](#) | [Espagnol](#)

Fiche: [Rural Women and the Millennium Development Goals](#) (2012) [Anglais](#)

Dossiers régionaux: égalité des sexes et développement rural

Afrique orientale et australe (2015) [Anglais](#) | [Français](#)

Dossiers régionaux - Égalité des sexes et développement rural: Afrique de l'Ouest et du Centre (2015) [Anglais](#) | [Français](#)

Marché commun austral (Mercosur) (2015) [Anglais](#) | [Espagnol](#)

Proche-Orient et Afrique du Nord (2013) [Arabe](#) | [Anglais](#) | [Français](#)

Europe et Asie centrale (2013) [Anglais](#)

Caraïbes (2014) [Anglais](#) | [Espagnol](#)

Amérique centrale et Mexique (2014) [Anglais](#) | [Espagnol](#)

Pays andins (2014) [Anglais](#) [Espagnol](#)

Asie du Sud (2013) [Anglais](#)

Asie du Sud-Est (2013) [Anglais](#)

Îles du Pacifique (2013) [Anglais](#)

Gender and family farming in Asia and the Pacific (2014) [Anglais](#)

### Notes thématiques

Changing lives through IFAD water investments: A gender perspective (2015) [Anglais](#)

Promoting the leadership of women in producers' organizations: Lessons from the experiences of FAO and IFAD (2015) [Anglais](#)

Gender in climate smart agriculture, Module 18 du Gender in Agriculture Sourcebook (2015) (avec la Banque mondiale et la FAO) [Anglais](#)

The gender advantage: Women on the front line of climate change (2014) [Anglais](#)

Programme en faveur de l'accès des femmes rurales aux postes de responsabilité – Madagascar, Népal, Philippines et Sénégal: Bonnes pratiques et enseignements tirés (2014) [Anglais](#) | [Français](#)

### Boîtes à outils

Méthodologies axées sur les ménages: miser sur le potentiel de changement de la famille – Problématique hommes-femmes, ciblage et inclusion sociale (2014)

[Anglais](#) | [Français](#); Aperçu général [Anglais](#) | [Français](#); Note pratique [Anglais](#) | [Français](#)

Études de cas (anglais)

Reducing rural women's domestic workload (2016) [Aperçu général \(anglais\)](#) | [Note pratique \(anglais\)](#) | [leçons apprises \(anglais\)](#) | Compendium

## Examen de la performance au regard des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)

1. On trouvera dans cette annexe un résumé de la performance du FIDA au regard des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Le tableau montre que des progrès ont été accomplis pendant la période 2012-2015, quel que soit l'indicateur considéré; ces notes attribuées à l'issue d'une autoévaluation ont été vérifiées par ONU-Femmes.

**Tableau: Autoévaluation du FIDA au regard des indicateurs relatifs à la parité hommes-femmes 2012-2014 du Plan d'action ONU-SWAP**

Légende: A: Approche, S: Satisfait, D: Dépasse les exigences, et Non disponible

Indicateurs d'ONU-SWAP:	2012	2013	2014	2015
<b>A. Responsabilisation</b>				
1. Existence de politiques et plans d'action relatifs à l'égalité des sexes	S	S	S	S
2. Gestion de la performance prenant en compte les questions d'égalité des sexes	A	D	D	D
<b>B. Gestion axée sur les résultats</b>				
3. Inclusion des questions d'égalité des sexes dans la planification stratégique	S	S	D	D
4. Suivi des questions d'égalité des sexes et établissement de rapports à ce sujet	D	D	D	D
<b>C. Contrôle</b>				
5. Évaluation prenant en compte les questions d'égalité des sexes	S	S	S	S
6. Audit prenant en compte les questions d'égalité des sexes	A	A	S	D
7. Systèmes d'examen du Programme intégrant la dimension de l'égalité des sexes	D	D	D	D
<b>D. Ressources humaines et financières</b>				
8. Suivi des ressources financières allouées aux questions d'égalité des sexes	A	S	S	S
9. Existence d'un niveau de référence des ressources financières allouées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	Non disponible	Non disponible	Non disponible	A
10. Structure satisfaisante de promotion de l'égalité des sexes	A	A	A	A
11. Culture organisationnelle pleinement favorable à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	D	D	D	D
<b>E. Renforcement des capacités</b>				
12. Conduite d'une évaluation à l'échelle de l'Organisation des capacités du personnel en matière d'égalité des sexes, au siège, au niveau régional et au niveau national, et élaboration d'un plan de renforcement des capacités	A	A	A	A
13. Renforcement des capacités de l'ensemble du personnel	A	A	A	A
<b>F. Gestion des savoirs et de l'information</b>				
14. Documentation systématique et mise à la disposition du public des connaissances relatives à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	S	S	D	D
15. Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	D	D	D	D
<b>RÉSUMÉ</b>				
Dépasse (D)	5	5	7	8
Satisfait (S)	3	5	4	3
Approche (A)	6	4	3	4
Non disponible	1	1	1	0

2. En ce qui concerne l'indicateur 1, la Politique concernant l'égalité des sexes fixe des objectifs précis, de sorte que l'état d'avancement de leur réalisation peut être mesuré au niveau d'un projet ou d'un programme de pays. Les objectifs sont cohérents avec le mandat du FIDA et les meilleures pratiques en matière de promotion de la parité hommes-femmes. La politique a suscité des réactions positives de la part des partenaires et des gouvernements qui la trouvent pertinente et facile à comprendre et à mettre en œuvre. Tous les domaines d'action couvrent des activités permettant au FIDA de contribuer à la réalisation des grands objectifs mondiaux, et les indicateurs sont alignés sur le mandat et la structure du FIDA ainsi que sur les exigences du système des Nations Unies. L'élaboration d'un rapport de situation annuel sur la mise en œuvre de la politique, présentée au Conseil d'administration sous la forme d'une annexe du Rapport sur l'efficacité du FIDA en matière de développement (RIDE), témoigne d'un niveau de responsabilisation du plus haut niveau.
3. S'agissant de l'indicateur 2, le système de gestion de la performance du FIDA comprend une évaluation de la performance du personnel au regard de compétences fondamentales telles que le respect de l'égalité des sexes et la responsabilité individuelle en ce qui concerne l'équilibre travail/vie personnelle. Des prix régionaux pour l'égalité des sexes sont attribués par le FIDA pour couronner l'excellence de la performance dans ce domaine.
4. Le Cadre de mesure des résultats (CMR) du FIDA (indicateurs 3 et 4) est au cœur des activités du Fonds, et les résultats relatifs à l'égalité des sexes sont intégrés dans les systèmes de conception, de suivi, et d'établissement de rapports. Les travaux réalisés pour affiner les indicateurs du SYGRI, notamment ceux qui se rapportent à l'égalité des sexes, sont en passe d'être achevés.
5. Pour ce qui est du contrôle (indicateurs 5, 6 et 7), le Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE) et le Bureau de l'audit et de la surveillance accordent systématiquement de l'attention à la question de l'égalité des sexes, et le deuxième dégage de ses travaux des données et des recommandations utiles pour améliorer la performance du FIDA. Les deux bureaux ont pris des mesures pour faire en sorte que leurs initiatives soient cohérentes avec la politique et les activités du Service chargé des questions de parité hommes-femmes, du point de vue du marqueur de l'égalité des sexes. Que ce soit dans le cadre des systèmes d'examen du FIDA pour l'assurance qualité, des examens annuels de projets et de portefeuille, du RIDE ou du Rapport annuel sur les résultats et l'impact des opérations du FIDA (RARI), tous les critères d'évaluation de la performance en matière d'égalité des sexes correspondent à des buts stratégiques et des objectifs de la politique. En vue d'aller plus loin que les exigences associées à l'indicateur d'évaluation, IOE a décidé de s'appliquer continuellement à intégrer les questions d'égalité des sexes dans tous les types d'évaluations, en adoptant cette perspective du début à la fin du processus d'évaluation.
6. La culture organisationnelle du FIDA concourt puissamment à la promotion de la parité hommes-femmes (indicateur 11). L'équipe de direction du FIDA met en place un environnement porteur qui est favorable à l'intégration de ces questions, notamment dans le cadre des opérations. Il existe des politiques relatives à: la maternité, la paternité, l'adoption et les congés pour motif familial; l'allaitement et les soins aux enfants; et la promotion de l'équilibre travail-vie personnelle. Les modalités de travail novatrices sont notamment les horaires flexibles, le télétravail, le travail à temps partiel et les postes partagés; cependant, leur application est inégale au sein du Fonds. Une enquête sur l'engagement du personnel est menée chaque année et un sondage mondial du personnel a lieu une fois tous les deux ans. Le deuxième constitue un outil organisationnel essentiel qui permet de connaître l'avis du personnel sur une série d'aspects, notamment la culture



organisationnelle du FIDA dans le domaine de l'égalité des sexes. À l'issue du sondage mondial du personnel 2014, quatre groupes de réflexion – plans de carrière et perfectionnement professionnel, efficacité des processus, équilibre travail/vie personnelle et leadership – promus par l'équipe de direction, ont été mis en place pour examiner ces questions, consulter le personnel et élaborer des plans d'action visant à régler les problèmes.

7. Le FIDA dépasse aussi les exigences associées aux indicateurs relatifs à la gestion des savoirs et de l'information et aux mécanismes interinstitutions (14 et 15). Des efforts considérables ont été déployés – sous la houlette du Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes et avec l'aide de la Division de la communication, certains bureaux de pays et, dans une moindre mesure, du Département de la stratégie et des savoirs – pour documenter et partager l'expérience du FIDA relative à la promotion de l'égalité des sexes. Le Service chargé des questions de parité hommes-femmes participe également à des forums de pairs qui génèrent des savoirs concernant les défis et les avantages liés à l'intégration de ces questions dans les initiatives de développement agricole et rural, et mettent en commun ces savoirs.
8. Les domaines dans lesquels le FIDA ne satisfait pas encore aux normes d'ONU-SWAP ont trait aux ressources humaines et financières (indicateurs 8, 9 et 10) et au renforcement des capacités (indicateurs 11 et 12). Il faudra que le FIDA agisse avec plus de détermination et investisse davantage dans ces domaines s'il veut se conformer parfaitement aux exigences. On attend de toutes les entités des Nations Unies qu'elles satisfassent aux exigences d'ONU-SWAP d'ici à 2017, et le FIDA s'est engagé à y parvenir pendant la période de FIDA10. L'écueil majeur est le manque de ressources humaines spécialisées (Service chargé des questions de parité hommes-femmes, coordonnateurs régionaux et réseau de coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes y compris) et de temps (il faudrait du temps pour renforcer les capacités au sein du FIDA et chez ses partenaires afin de pouvoir mieux mettre en œuvre la politique). Ces points et les réponses apportées par la direction sont examinés dans le rapport principal.

## Parcours en cinq points de la promotion de l'égalité des sexes pendant la période de FIDA10

1. Les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont systématiquement traitées dans les programmes de pays et les projets appuyés par le FIDA

Les activités ci-après contribueront à la performance dans les domaines suivants:

- Niveau 4 du CMR: 90% des projets jugés au minimum plutôt satisfaisants dans le domaine de l'égalité entre les sexes au point de départ, avec: i) au moins 15% des conceptions de projet visent une véritable transformation dans les rapports entre les sexes (note = 6); et ii) au moins 50% intègrent pleinement la dimension de l'égalité entre les sexes (note = 5).
- Niveau 2 du CMR: 90% des projets jugés au minimum plutôt satisfaisants dans le domaine de l'égalité entre les sexes à l'achèvement.
- Indicateur 7 d'ONU-SWAP: Examen du Programme.

Activités au stade de la conception des projets:

- Participer aux travaux des équipes de gestion des programmes de pays pour la conception de tous les projets, faire en sorte que tous les rapports de conception de projet comportent un appendice sur la pauvreté, le ciblage et l'intégration des questions de parité hommes-femmes, et remplir les listes de contrôle relatives à ces questions et au ciblage.
- Des spécialistes des questions de parité hommes-femmes (experts de PTA, coordonnateurs régionaux pour ces questions ou consultants) participent aux missions de conception de projet.
- Faire office de conseiller principal et participer aux missions.
- Formuler des observations et participer aux réunions des comités chargés des stratégies opérationnelles et de l'orientation des politiques et des comités chargés de l'amélioration de la qualité/l'assurance qualité, selon les demandes.
- Examiner les conceptions de dons.
- Veiller à ce que l'outil de suivi du Système d'archivage des données relatives à l'assurance qualité (du Quality Assurance Group) enregistre les observations ayant trait aux questions de parité hommes-femmes, qui ont été formulées sur la conception des programmes d'options stratégiques pour le pays axés sur les résultats (COSOP-AR), des prêts et des dons (indicateur 6 d'ONU-SWAP: Audit prenant en compte les questions d'égalité des sexes)<sup>26</sup>.
- Analyser la valeur des prêts et des dons du point de vue de la parité hommes-femmes (indicateur 8 d'ONU-SWAP: Suivi des ressources financières).

Activités pendant l'exécution des projets:

- Veiller à ce que tous les séminaires de démarrage traitent les aspects de la conception et de l'exécution qui ont un lien avec la parité hommes-femmes ou le ciblage.
- Des spécialistes des questions de parité hommes-femmes (experts de PTA, coordonnateurs régionaux pour ces questions ou consultants) participent aux missions de supervision et d'appui à l'exécution des projets, notamment pour

<sup>26</sup> Quand un indicateur d'ONU-SWAP est associé à une activité particulière, il est indiqué entre parenthèses à la fin de la description de cette activité.

les projets affichant une performance médiocre en matière d'égalité entre les sexes et de ciblage.

- Fournir un appui technique aux pôles régionaux, aux bureaux de pays du FIDA et aux unités de gestion des projets.
  - Donner des indications sur la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe dans les systèmes de S&E (avec le SYGRI révisé) afin de tirer des enseignements qui permettront d'améliorer la performance des projets et figureront dans les rapports institutionnels (indicateur 4 d'ONU-SWAP: S&E).
  - Poursuivre les travaux d'adaptation de l'indice pour l'autonomisation des femmes dans l'agriculture, afin de disposer d'une référence, d'appuyer le plaidoyer et la concertation sur les politiques et de faciliter l'évaluation de l'impact (indicateur 4 d'ONU-SWAP: S&E).
  - Continuer à fournir un appui technique à la mise en œuvre du programme conjoint pour l'autonomisation économique des femmes rurales dans les pays participants, en collaboration avec d'autres organisations ayant leur siège à Rome et ONU-Femmes.
  - Poursuivre les efforts visant l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans tous les types d'évaluations, en tenant compte de cette perspective du début à la fin du processus d'évaluation (indicateur 5 d'ONU-SWAP: Évaluation).
2. Le FIDA contribue plus efficacement au plaidoyer, au renforcement des partenariats et à la gestion des savoirs dans le domaine de l'égalité des sexes
- Les activités ci-après contribueront à la performance dans les domaines suivants:
- Indicateur 14 d'ONU-SWAP: Gestion des savoirs et communication.
  - Indicateur 15 d'ONU-SWAP: Cohérence, examen par les pairs.
    - Élaborer et diffuser des produits portant spécialement sur la problématique hommes-femmes qui soient susceptibles d'améliorer l'efficacité des opérations et de favoriser l'adoption et la reproduction à plus grande échelle des bonnes pratiques.
    - Aider les pays à mieux intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans leurs engagements politiques.
    - Organiser des manifestations favorisant le partage des savoirs et le plaidoyer, et veiller au maintien des sources et des outils de savoir (par exemple, le site web sur l'égalité des sexes, le bulletin bimestriel en ligne, les petits déjeuners de travail consacrés à ces questions et le fichier d'experts).
    - Mettre en place des réseaux thématiques/communautés de praticiens et les renforcer pour favoriser l'appui entre pairs et l'assistance technique, le partage des savoirs et l'apprentissage, l'intégration et la reproduction à plus grande échelle des innovations (par exemple, réseaux sur les questions de parité hommes-femmes, communauté de praticiens des systèmes d'apprentissage interactif entre les sexes (GALS)/méthodologies axées sur le ménage).
    - Représenter le FIDA dans les forums internationaux et régionaux pour partager les éléments concrets tirés de l'expérience de terrain du FIDA sur l'intégration des questions de parité hommes-femmes et les approches porteuses de changements favorables à l'autonomisation des femmes rurales.
    - Concevoir et gérer des dons en faveur de l'innovation dans le domaine de l'intégration des questions de parité hommes-femmes et le domaine du ciblage.

- Organiser l'attribution de prix régionaux pour l'égalité des sexes aux opérations financées par le FIDA (manifestation biennale) (indicateur 7 d'ONU-SWAP: Examen du Programme).
  - Participer aux initiatives interinstitutions, notamment le Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes, les actions des institutions financières internationales, celles du CAD/OCDE, la plateforme mondiale des donateurs et le dispositif des équipes chargées des questions de parité hommes-femmes au sein des institutions ayant leur siège à Rome.
  - Participer à l'organisation et à la réalisation des activités menées conjointement par les institutions ayant leur siège à Rome dans le domaine de la parité hommes-femmes (par exemple, Journée internationale de la femme, Journée de la femme rurale, manifestations organisées en marge du Comité de la sécurité alimentaire mondiale et de la Commission de la condition de la femme).
3. L'aptitude des partenaires à traiter les questions d'égalité des sexes dans le secteur de l'agriculture et du développement rural est renforcée
- Les activités ci-après contribueront à la performance dans les domaines suivants:
- Niveaux 2 et 4 du CMR (comme indiqué aux points 1 et 2 ci-dessus).
  - Indicateur 12 d'ONU-SWAP: Évaluation des capacités.
  - Indicateur 13 d'ONU-SWAP: Renforcement des capacités.
    - Procéder à l'évaluation des besoins des chargés de programmes de pays, du personnel des bureaux de pays et des coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes et élaborer un plan en matière de renforcement des capacités.
    - Mettre au point et offrir des formations sur les questions de parité hommes-femmes et le ciblage dans le cycle du projet, au moyen de boîtes à outils de PTA, de modules en ligne et d'autres matériels, aux niveaux du siège, de la région, de la sous-région et du pays.
    - Veiller à ce que la formation de base sur les questions de parité hommes-femmes soit obligatoire pour l'ensemble du personnel (apprentissage en ligne). Organiser des sessions de formation institutionnelles à l'intention du personnel du FIDA, comportant des séances d'orientation sur les questions de parité hommes-femmes et le ciblage dans le contexte des prêts financés par le Fonds. Il s'agit notamment des ateliers d'introduction institutionnelle, des formations à la conception et à la supervision, des ateliers régionaux et des séances d'orientation destinées à l'équipe de direction.
    - Renforcer les capacités concernant les approches porteuses de changements favorables à la parité des sexes (par exemple, les méthodologies axées sur le ménage) et les approches intégrées (par exemple, les questions de parité hommes-femmes et la nutrition), notamment aux niveaux régional et sous-régional.
    - Organiser à l'intention des consultants qualifiés des séances d'orientation sur les questions de parité hommes-femmes et le ciblage dans le contexte des prêts financés par le FIDA.
4. Les approches et les procédures institutionnelles favorisant l'équilibre en matière de représentation hommes-femmes et de diversité sont renforcées
- Les activités ci-après contribueront à la performance dans les domaines suivants:
- Niveau 5 du CMR: 35% de femmes à des postes P-5 et au-dessus.

- Indicateur 10 d'ONU-SWAP: Structure de promotion de l'égalité des sexes.
  - Indicateur 11 d'ONU-SWAP: Culture organisationnelle.
    - Mettre en œuvre un plan de gestion des ressources humaines favorisant la parité hommes-femmes (sur le recrutement, le plaidoyer, le renforcement des capacités, les perspectives de carrière, l'équilibre travail/vie personnelle, le S&E et la responsabilisation) pour renforcer le recrutement de femmes, en particulier aux grades P-5 et supérieurs.
    - Appuyer et harmoniser le système de coordonnateurs des questions de parité hommes-femmes, au moyen de la révision de leur mandat; l'inclusion dans le système d'évaluation de la performance; et l'offre de formations dotées d'allocations budgétaires suffisantes et ventilées par postes, pour que les coordonnateurs puissent s'acquitter de leurs fonctions (dans le cas des divisions dotées de coordonnateurs régionaux des questions de parité hommes-femmes, désigner des chargés de liaison au siège).
    - Renforcer le programme d'apprentissage existant pour favoriser l'augmentation et le perfectionnement du personnel féminin et promouvoir l'égalité entre les sexes (indicateur 2 d'ONU-SWAP: Gestion de la performance prenant en compte les questions d'égalité des sexes).
    - Renforcer et suivre le recours aux politiques de la Division des ressources humaines sur les modalités de travail flexibles; réaliser une analyse sexospécifique du sondage mondial du personnel conduit une fois tous les deux ans et appliquer les recommandations.
    - Appuyer les initiatives de promotion de la diversité au sein du personnel.
5. Les ressources institutionnelles humaines et financières du FIDA et les systèmes de suivi et de reddition de compte appuient pleinement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
- Établir un mécanisme de responsabilisation de l'équipe de direction relatif à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (opérations et dotations en personnel) (indicateur 1 d'ONU-SWAP: Politiques et plans d'action).
  - Nommer le Vice-Président adjoint du Département gestion des programmes (PMD) défenseur de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction.
  - Rendre compte des progrès accomplis au regard des cibles relatives à la parité hommes-femmes fixées dans le nouveau Cadre stratégique et pour FIDA10 (indicateur 3 d'ONU-SWAP: Planification stratégique); annexer au Rapport sur l'efficacité du FIDA en matière de développement (RIDE) le rapport annuel sur l'égalité des sexes; et élaborer annuellement le rapport relatif à ONU-SWAP.
  - Faire en sorte que les questions de parité hommes-femmes soient intégrées dans les documents institutionnels, l'engagement du Fonds à l'échelle mondiale et sa communication (indicateur 14 d'ONU-SWAP: Gestion des savoirs et communication).
  - Veiller à l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes dans la documentation institutionnelle, les notes d'orientation et les modèles de documents relatifs aux opérations (par exemple, les directives relatives aux COSOP-AR, les modèles de rapport de conception de projet, le S&E, l'évaluation).
  - Réaliser des audits prenant en compte les questions d'égalité des sexes (indicateur 6 d'ONU-SWAP: Audit prenant en compte les questions d'égalité des sexes).

- Conduire une analyse sexospécifique du budget ordinaire (indicateur 8 d'ONU-SWAP: Suivi des ressources financières).
- Allouer des ressources financières (indicateur 9 d'ONU-SWAP: Allocation de ressources financières).
- Informer les femmes sur les questions de sécurité avant les missions sur le terrain.