



Investir dans les populations rurales

Conseil d'administration

Cent trente-huitième session

Rome, 10-11 mai 2023

Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées

Cote du document: EB 2023/138/R.12

Point de l'ordre du jour: 11 a)

Date: 17 avril 2023

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Documents de référence: Stratégie du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion ([EB 2021/134/R.9](#)), Stratégie du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion: Rapport annuel ([EB 2022/135/R.21](#))

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à examiner les informations actualisées sur la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Questions techniques:

Guoqi Wu

Vice-Président adjoint
Département des services institutionnels
courriel: g.wu@ifad.org

Saadia Imad

Cheffe Unité de gestion des talents
Division des ressources humaines
courriel: s.imad@ifad.org

Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées

I. Contexte

1. La grande diversité des profils au sein de ses effectifs est le principal atout du FIDA. Cependant, tous les membres du personnel n'appréhendent pas leur lieu de travail de la même façon, ce qui peut limiter leur capacité à se développer et la capacité du FIDA à exploiter leur potentiel créatif.
2. L'apparition de la pandémie de COVID-19 a offert une occasion unique de régénérer la culture et la structure organisationnelles du FIDA. La mise en place d'un cadre pour la diversité, l'équité et l'inclusion en 2021¹ a permis au FIDA de ne pas se laisser distancer s'agissant des divers besoins de son personnel et des nouvelles façons de travailler.
3. La Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion (ci-après la Stratégie), approuvée en décembre 2021², est mise en œuvre en trois phases. En avril 2022, la direction a présenté au Conseil d'administration le premier rapport annuel et la première synthèse des progrès réalisés³ au cours de la phase I (2021) et d'une partie de la phase II (2022) du plan d'exécution. Des progrès considérables ont été accomplis en ce qui concerne la phase II. Les paragraphes qui suivent présentent les réalisations accomplies et les activités menées depuis l'approbation de la Stratégie, ainsi que les ensembles de données qui guideront la mise en œuvre de la Stratégie au cours des prochaines années.

II. Synthèse des progrès accomplis

A. Phase II (2022)

4. La phase II prévoyait les mesures suivantes: i) approbation des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (ci-après les défenseurs); ii) révision du tableau de bord des indicateurs clés de performance et définition des résultats souhaités par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion; iii) présentation au Conseil d'administration d'un rapport annuel et d'informations actualisées sur la diversité, l'équité et l'inclusion; iv) création par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion d'un mécanisme pour la coordination et les échanges de connaissances au sein du FIDA; v) mise au point d'un contrat de mission à l'intention de la direction; vi) actualisation des questions du Sondage mondial du personnel; vii) mise en place de formations de sensibilisation obligatoires en 2023. Le plan d'exécution a guidé la mise en œuvre de la Stratégie et a intégré des activités supplémentaires liées à d'autres politiques et à d'autres cadres.

B. Défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

5. Au total, 14 défenseurs, caractérisés par une forte diversité du point de vue du rôle, du niveau hiérarchique, de l'âge, de la nationalité et de la localisation, ont été nommés. La Division des ressources humaines et le Bureau de la déontologie organisent des séances périodiques de sensibilisation destinées à l'ensemble des défenseurs depuis la mi-2022.
6. Le plan de travail des défenseurs comportait deux grandes priorités: d'une part, la sensibilisation, et d'autre part, la coordination et la coopération internes et externes. Les défenseurs ont reçu des conseils sur les différents moyens (activités de formation et de sensibilisation, articles, blogs, podcasts et vidéos, par exemple) grâce auxquels ils peuvent contribuer au partage des connaissances en interne ainsi

¹ EB 2021/132/R.4.

² EB 2021/134/R.9.

³ EB 2022/135/R.21.

qu'à l'extérieur du FIDA par l'intermédiaire, entre autres, des équipes de pays des Nations Unies, d'entités des Nations Unies ou d'institutions financières internationales (IFI). En 2022, des séances sur la diversité, l'équité et l'inclusion ont par ailleurs été organisées dans le cadre de réunions de division et de séminaires à l'intention du personnel.

C. Comparaison avec d'autres entités des Nations Unies et institutions financières internationales

7. Reconnaissant que la diversité, l'équité et l'inclusion sont essentielles pour l'évolution du personnel et de l'espace de travail au sein des Nations Unies, le Comité de haut niveau sur la gestion, à sa session de 2022, a créé un groupe de travail pluridisciplinaire de coordonnateurs pour les questions relatives à la diversité, l'équité et l'inclusion composé d'experts de la diversité et dirigé par le Réseau ressources humaines. Le groupe de travail se consacre principalement à l'élaboration i) d'un glossaire, ii) de principes et d'une vision en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et iii) de bonnes pratiques à soumettre au Comité de haut niveau sur la gestion en vue de leur adoption ou du recueil d'observations sur ces différents éléments. Le FIDA a partagé avec ce groupe de travail sa stratégie et sa démarche sur ces questions.
8. Les conclusions initiales du groupe de travail indiquent qu'il est nécessaire d'élaborer une vision et un cadre à l'échelle du système des Nations Unies, qui soit comparable à la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap pour garantir que la diversité, l'équité et l'inclusion soient pleinement prises en compte et intégrées. Ainsi, les fonds, programmes et organismes spécialisés du système des Nations Unies disposeront d'une approche inclusive et cohérente qui tiendra compte des différents aspects relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et à leur intersectionnalité.
9. Dans ce même esprit, le FIDA s'est doté d'une approche officielle en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et, tout en appliquant la Stratégie, s'assure que les défis posés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, dans un contexte en évolution, sont relevés, notamment concernant la façon dont le système des Nations Unies donne la priorité à ces questions, le partage des bonnes pratiques, et la dynamique post-COVID-19 relative à l'avenir du travail. En interne, le FIDA est désormais en train d'examiner la question de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le contexte plus général des initiatives relatives à la culture organisationnelle et de l'évolution de la décentralisation, pour créer un environnement dans lequel tous ses membres du personnel éprouveront un sentiment d'appartenance à l'organisation et à la communauté qu'elle englobe.

D. Formations de sensibilisation à la diversité, à l'équité et à l'inclusion

10. Avec l'aide d'experts, le FIDA a élaboré un programme visant non seulement à sensibiliser, mais aussi à promouvoir des changements comportementaux et culturels pour garantir une culture autonome de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du Fonds.
11. Un programme de formation progressif, comportant trois volets, est prévu. Le développement de ses propres modules de formation en ligne est en cours. Ces modules devraient être lancés d'ici la fin du troisième trimestre ou le début du quatrième trimestre de 2023 et ils seront complétés par des « entretiens avec des experts ». Ces entretiens viseront à sensibiliser à la diversité, à l'équité et à l'inclusion et à encourager le débat autour de ces questions pour instaurer une culture organisationnelle inclusive et équitable. Des tables rondes visant à sensibiliser à la diversité, à l'équité et à l'inclusion ont été conçues avec le Comité exécutif de gestion et les défenseurs; elles seront mises à l'essai avec six directeurs

de division (l'ordre de priorité sera défini selon les résultats du Sondage mondial du personnel), puis seront organisées dans l'ensemble des divisions, sous réserve de la disponibilité de ressources suffisantes.

12. Le programme de formation sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, en pleine expansion, comporte désormais une formation sur l'inclusion du handicap (élaborée en partenariat avec le Programme des Nations Unies pour le développement et lancée au troisième trimestre 2022), laquelle s'ajoute à la formation obligatoire du FIDA sur l'égalité femmes-hommes et à des cours facultatifs proposés par « LinkedIn Learning »⁴.

E. Programme de stages pour les peuples autochtones

13. En 2022, la Division Amérique latine et Caraïbes a conçu un programme de stages pour les peuples autochtones, qui a été approuvé par le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Cette initiative prévoit d'offrir à de jeunes autochtones récemment diplômés ou inscrits dans une université la possibilité d'effectuer un stage de six mois. Le programme a été lancé par le Vice-Président adjoint responsable du Département de la gestion des programmes à l'occasion du Forum des peuples autochtones au FIDA, et sera mis à l'essai dans tous les bureaux de pays du FIDA en Amérique latine. Un premier groupe de trois stagiaires commencera son stage au troisième trimestre de 2023.
14. Cette initiative a inspiré l'idée d'organiser éventuellement des stages pour des personnes handicapées, afin de favoriser un changement culturel et d'améliorer la visibilité du FIDA en tant qu'employeur de qualité. Une note conceptuelle a été rédigée et d'autres débats seront organisés en 2023⁵.

F. Inclusion du handicap/

15. L'engagement du FIDA à appliquer la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et la Convention relative aux droits des personnes handicapées fait partie de son programme global en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. En conséquence, le FIDA a conçu et applique sa propre Stratégie pour l'inclusion du handicap⁶, laquelle a été approuvée par le Conseil d'administration en décembre 2022.
16. Les principes d'action de la Stratégie pour l'inclusion du handicap⁷ sont en phase avec les grandes priorités de la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Une révision des Procédures d'application en matière de ressources humaines est prévue pour inclure: i) des dispositions en faveur d'aménagements raisonnables à toutes les étapes de l'emploi; ii) des mesures de sensibilisation pour inciter les candidats en situation de handicap à présenter leur candidature; iii) des mesures de soutien aux membres du personnel qui ont des personnes à charge en situation de handicap; iv) la prise en compte des besoins des membres du personnel en situation de handicap et de ceux ayant des personnes à charge en situation de handicap dans la politique de mobilité du FIDA. Cette mesure sera évaluée dans le cadre du Sondage mondial du personnel.
17. En juillet 2022, l'équipe du FIDA chargée des questions de genre et de l'inclusion sociale a présenté « SPARK », un service d'assistance conçu par le FIDA en collaboration avec Light for the World, l'Organisation internationale du Travail et PROCASUR. SPARK propose un vaste éventail de ressources et donne à ses usagers

⁴ Les ressources supplémentaires comprennent des webinaires sur les personnes non binaires ou non conformes au genre, des formations sur l'inclusion du handicap et des cours « LinkedIn Learning » sur la sécurité psychologique et la neurodiversité.

⁵ Le Programme alimentaire mondial a manifesté son intérêt à l'égard de cette initiative et pourrait envisager de la reproduire.

⁶ EB 2022/137/R.7.

⁷ i) respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle et de l'indépendance de toute personne; ii) non-discrimination; iii) participation et intégration pleines et effectives; iv) respect de la différence; v) égalité des chances; vi) accessibilité; vii) égalité femmes-hommes.

l'accès à une équipe de conseillers spécialisés dans l'inclusion du handicap qui peuvent offrir un appui technique pour la conception et l'exécution de projets de développement rural prenant en compte le handicap.

G. Contrats de mission à l'intention de la direction

18. Conformément à l'engagement du FIDA en faveur d'un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination et à sa politique de tolérance zéro en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, est actuellement au stade de la consultation un projet de contrat de mission⁸ à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction. Ce projet de texte s'articule autour de deux piliers – « inspirer » et « autonomiser » – et réaffirme la nécessité pour les dirigeants de montrer l'exemple et de respecter les valeurs fondamentales du FIDA. En parallèle, des objectifs standardisés en matière de gestion et de recrutement du personnel et de culture organisationnelle ont été introduits dans les évaluations de la performance des directeurs et des superviseurs. Un court sondage devrait être réalisé au troisième trimestre de 2023 pour recueillir l'avis des membres du personnel sur la culture organisationnelle. Les conclusions de ce sondage serviront à affiner davantage le projet de charte.

H. Directives de recrutement visant à favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion

19. Pour développer une culture inclusive et promouvoir la diversité dans la composition du personnel, il convient non seulement de faire attention à l'identité des personnes recrutées, mais aussi à la façon dont le processus de recrutement est mené. Différentes stratégies sont à l'examen pour garantir l'inclusivité durant le processus: i) fournir des définitions d'emploi inclusives; ii) veiller à l'impartialité du processus de recrutement; iii) expliquer de façon détaillée le processus de recrutement et offrir des aménagements raisonnables pour les entretiens; iv) veiller à ce que les membres de la commission de recrutement aient une bonne connaissance des engagements du FIDA en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
20. Les directives internes du FIDA en matière de recrutement ont par ailleurs été révisées à travers le prisme de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. La procédure de sélection et de nomination du personnel est conforme à l'engagement du FIDA d'assurer une répartition géographique équitable et la parité femmes-hommes, et d'utiliser un langage neutre sur le plan du genre et inclusif dans les avis de vacance de poste.

III. Indicateurs clés de performance – résultats et analyse

21. Le Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion a affiné les indicateurs clés de performance initialement présentés à l'annexe III de la Stratégie à partir des commentaires formulés par le Conseil d'administration à sa session de décembre 2021 (le tableau révisé des indicateurs clés de performance figure à l'appendice I). À cet égard, l'indicateur d'effet direct 4 relatif à la représentation géographique a été divisé en deux cibles assorties de deux horizons différents (2025 et 2030).
22. Pour faciliter le suivi et la diffusion des informations sur les progrès réalisés, les données ventilées concernant les indicateurs d'effet direct 1 (représentation des femmes aux échelons supérieurs), 2 (parité femmes-hommes toutes classes confondues) et 4 (représentation accrue des pays des Listes B et C), ainsi que des

⁸ Ce contrat de mission figure également dans le Plan d'action visant à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles pour la période 2022-2023, qui sera présenté au Conseil d'administration à sa session d'avril.

données supplémentaires relatives aux effectifs ont été analysées. Ces données portent sur l'ensemble du personnel du FIDA (au siège et sur le terrain), à savoir le personnel temporaire, le personnel sous contrat à durée déterminée ou indéterminée ou sous contrat continu et les administrateurs auxiliaires (tels que définis précisément ci-après). Les titulaires de contrats n'ouvrant pas droit au statut de fonctionnaire sont également inclus.

23. Étant donné que le FIDA présentera chaque année au Conseil d'administration des informations actualisées sur ces indicateurs particuliers, il sera possible d'assurer un suivi des progrès à compter de 2023, l'année 2022 faisant office de référence. Par ailleurs, lorsque des données ont déjà été indiquées dans le précédent rapport remis au Conseil d'administration⁹, les données de 2021 seront indiquées pour illustrer les progrès accomplis depuis lors.
24. Dans les résultats et l'analyse qui suivent, les données figurant dans les graphiques correspondent à la situation au 1^{er} janvier de l'année considérée, sauf mention contraire. En outre, les définitions suivantes ont été adoptées¹⁰:
- a) **Ensemble du personnel:** membres du personnel, fonctionnaires ou non, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée ou d'un contrat continu ou temporaire, y compris les administrateurs auxiliaires.
 - b) **Personnel fixe:** ensemble du personnel sous contrat à durée déterminée ou indéterminée ou sous contrat continu, y compris les administrateurs auxiliaires.
 - c) **Personnel temporaire:** personnel titulaire d'un contrat temporaire.
 - d) **Administrateurs recrutés sur le plan international:** personnel fixe recruté sur le plan international et ayant rang d'administrateur ou supérieur (directeurs ou directrices, Vice-Présidentes ou Vice-Présidents adjoints et Vice-Président ou Vice-Présidente), hors administrateurs auxiliaires.
 - e) **Administrateurs auxiliaires:** Personnel fixe recruté sur le plan international au titre du programme des administrateurs auxiliaires parrainé par des pays donateurs.
 - f) **Administrateurs recrutés sur le plan national:** personnel fixe recruté sur le plan national et occupant un poste d'administrateur recruté sur le plan national.
 - g) **Personnel des services généraux:** personnel fixe recruté sur le plan national et occupant un poste d'agent des services généraux, au siège ou sur le terrain.
 - h) **Non-fonctionnaires:** consultants, stagiaires et autres individus titulaires d'un contrat n'ouvrant pas droit au statut de fonctionnaire (à savoir prestataires de services de conférence, enseignants, chercheurs invités et personnes relevant d'accords de services spéciaux)¹¹.
 - i) **Personnel du siège et des bureaux de liaison:** personnel exerçant ses fonctions à Rome et dans les bureaux de liaison du FIDA (à New York, à Washington, à Riyad et à Yokohama).
 - j) **Personnel sur le terrain:** personnel exerçant ses fonctions ailleurs qu'au siège ou que dans un bureau de liaison.

⁹ EB 2021/132/R.4.

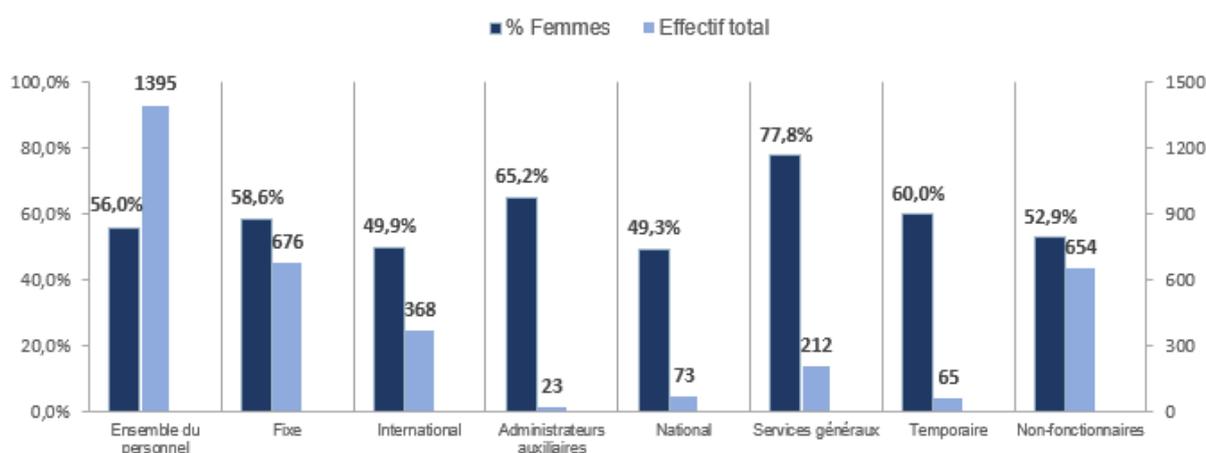
¹⁰ Sont exclus: le personnel sous contrat coextensif, le personnel des entités accueillies, les titulaires de contrats de services, le personnel relevant d'accords spéciaux, le personnel en congé spécial sans traitement, le personnel en congé spécial à plein traitement, le Président du FIDA et le Directeur du Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA.

¹¹ Pour une meilleure approximation, l'effectif des non-fonctionnaires est calculé avec pour date effective le 1^{er} février de l'année en question.

I. Indicateur d'effet direct relatif au genre

25. La Division des ressources humaines assure le suivi de plusieurs indicateurs clés sur la diversité et la composition du personnel au titre du cadre de gestion des résultats et du Rapport sur l'efficacité du FIDA en matière de développement. Il s'agit notamment du pourcentage de femmes sous contrat fixe ou non fonctionnaires ainsi que du pourcentage de femmes ayant au moins statut d'administratrices recrutées sur le plan international et occupant un poste de classe P-5 ou supérieure.
26. Comme demandé par le Conseil d'administration, la part des femmes dans chacune des catégories de personnel, fonctionnaires ou non, est présentée ci-après (figure 1). Par ailleurs, la proportion de femmes dans les différentes catégories de l'agrégat « ensemble du personnel », par localisation, est indiquée dans les figures 2 et 3. La figure 1 montre que le pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnes travaillant pour le FIDA est supérieur de 6,0 points de pourcentage à la parité (soit 56,0%). Étant donné que le personnel recruté sur le plan international et national est presque paritaire (les femmes y représentent respectivement 49,9% et 49,3% des effectifs), la proportion plus élevée de femmes dans l'ensemble du personnel s'explique par une surreprésentation des femmes dans les services généraux (77,8%) et, dans une moindre mesure, parmi les administrateurs auxiliaires (62,5%), le personnel temporaire (60,0%) et les non-fonctionnaires (52,9%). Ce constat est corroboré par le pourcentage de femmes dans le personnel fixe (58,6%), qui ne prend pas en compte les non-fonctionnaires, et n'est donc attribuable qu'à la surreprésentation dans les services généraux.

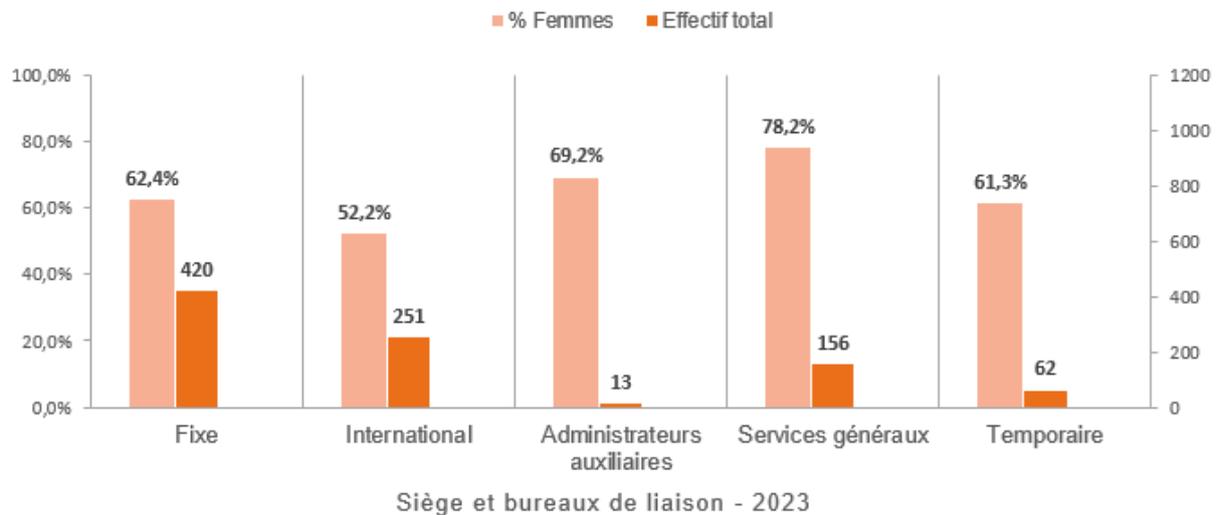
Figure 1
Pourcentage de femmes dans l'ensemble des catégories – FIDA, 2023



FIDA - 2023

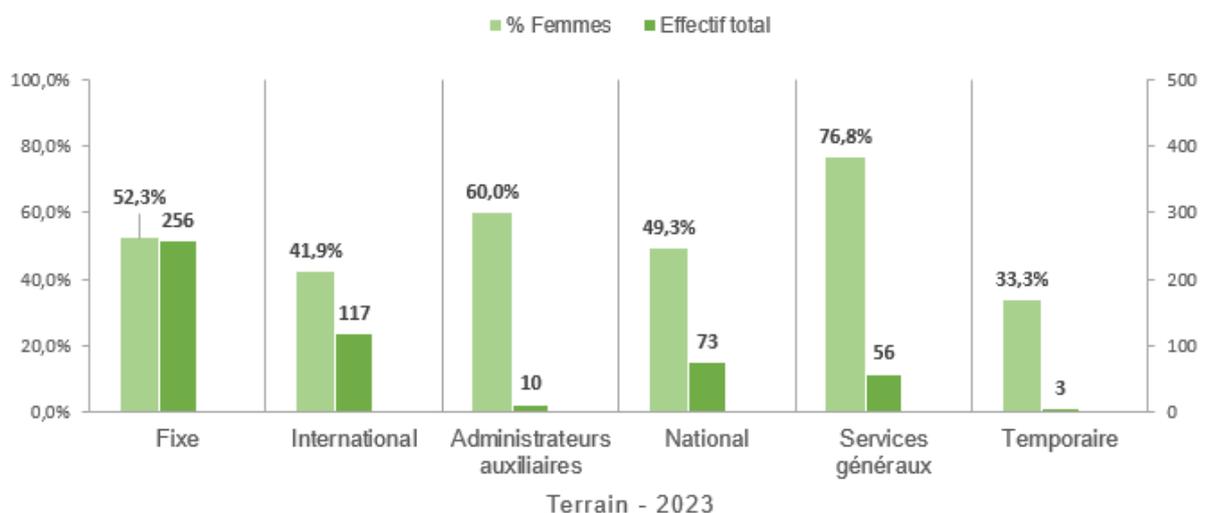
27. La figure 2 ci-après, qui porte sur la proportion de femmes exerçant leurs fonctions au siège et dans les bureaux de liaison, met en évidence une tendance similaire à celle observée dans l'ensemble du FIDA. La surreprésentation des femmes parmi le personnel fixe est légèrement plus marquée en raison d'un pourcentage plus élevé de femmes, et d'un léger effet compensatoire dû à l'absence d'administrateurs recrutés sur le plan national.

Figure 1
Pourcentage de femmes dans les différentes catégories de l'agrégat « ensemble du personnel » – Siège et bureaux de liaison, 2023



28. Enfin, la figure 3 illustre la proportion des femmes dans le personnel sur le terrain. Alors que les catégories du personnel fixe et des administrateurs recrutés sur le plan national est presque paritaire (52,3%), la ventilation par catégories laisse à penser que ce résultat s'explique par une différence plus importante entre, d'une part, la sous-représentation des femmes parmi les administrateurs recrutés sur le plan international et dans le personnel temporaire et, d'autre part, leur surreprésentation dans la catégorie des services généraux, par rapport aux pourcentages observés pour l'ensemble du FIDA ainsi que pour le siège et les bureaux de liaison.

Figure 2
Pourcentage de femmes dans les différentes catégories de l'agrégat « ensemble du personnel » – Terrain, 2023

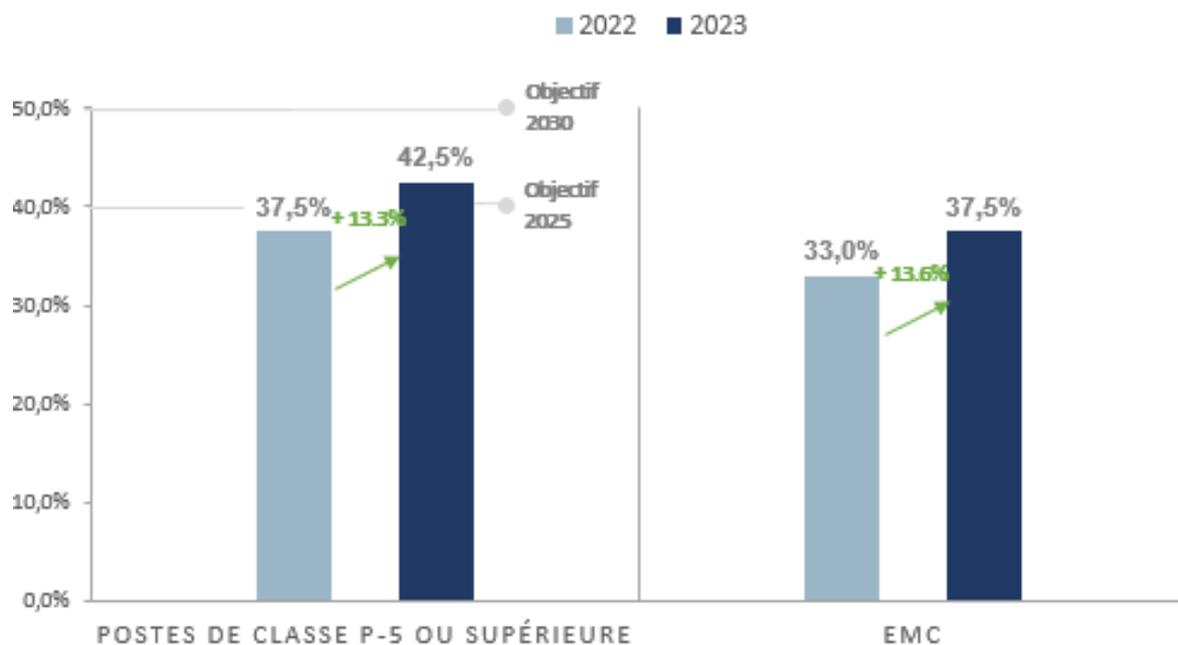


29. De façon générale, les figures 1, 2 et 3 montrent que le FIDA va dans la bonne direction en ce qui concerne la parité femmes-hommes parmi les administrateurs recrutés sur le plan international (au siège et dans les bureaux de liaison), ainsi que dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national et celle des non-fonctionnaires. Le FIDA continuera à se concentrer sur cet élément par des efforts ciblés en matière de recrutement et de mobilité interne dans le but d'atteindre la parité sur le terrain pour les administrateurs recrutés sur le plan international et, plus particulièrement, pour les services généraux.

30. La figure 4 illustre l'évolution de la proportion de femmes aux postes de classe P-5 ou supérieure et dans le Comité exécutif de gestion au cours de la période 2022-2023. Le Comité exécutif de gestion est composé de la Présidence du FIDA (qui préside le Comité), de la Vice-Présidence, des Vice-Présidences adjointes et du Chef ou de la Cheffe de Cabinet. Le personnel occupant des postes de classe P-5 ou supérieure comprend les membres du Comité exécutif de gestion. La Présidence du FIDA n'est pas prise en compte dans les données présentées dans la figure 4.
31. Grâce à des activités de sensibilisation ciblées et à un programme institutionnel de cessation de service, la représentation des femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure a nettement progressé, de 13,3%, passant de 37,5% en 2022 à 42,5% en 2023. En valeur absolue, le nombre de femmes aux postes de classe P-5 ou supérieure a augmenté de 14,3%, passant de 42% à 48% durant la même période. De même, la proportion de femmes dans le Comité exécutif de gestion a augmenté de 13,6% pour s'établir à 37,5% en 2023, contre 33,0% en 2022.

Figure 3

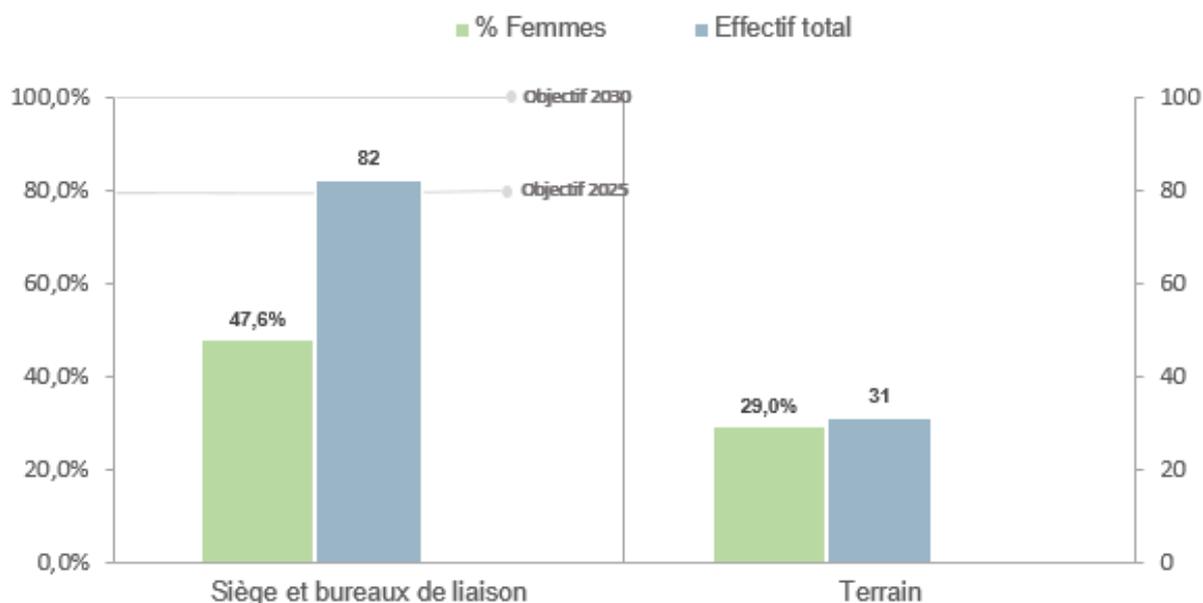
Proportion de femmes occupant un poste à responsabilités (pourcentage d'administratrices recrutées sur le plan international occupant un poste de classe P-5 ou supérieure ou membres du Comité exécutif de gestion) 2022-2023 – FIDA



32. En ce qui concerne la part des femmes ayant un poste de classe P-5 ou supérieure au siège, dans les bureaux de liaison et sur le terrain, la figure 5 ci-après fait apparaître une base de référence encourageante pour le siège et les bureaux de liaison, où 47,6% des postes à responsabilité sont occupés par des femmes. Il montre également où il sera nécessaire de concentrer les efforts pour assurer la diversité, à savoir sur le terrain, où moins d'un membre du personnel occupant un poste de classe P-5 et supérieure sur trois est une femme (29,0%).

Figure 4

Proportion de femmes occupant un poste à responsabilités (pourcentage d'administratrices recrutées sur le plan international occupant un poste de classe P-5 ou supérieure) 2023 – Siège et bureaux de liaison



J. Indicateur d'effet direct relatif aux capacités

33. S'agissant de l'indicateur 3 du tableau de bord révisé des indicateurs clés de performance, le FIDA veillera à conserver la valeur enregistrée en 2023 et au-delà (tableau 1).

Tableau 1

Indicateur clé de performance 3 relatif aux capacités – 2022

Indicateur d'effet direct en matière de capacités	Cibles	Référence	État d'avancement	Échéance
3 Évaluation et développement des capacités – pourcentage de superviseurs ayant suivi la formation obligatoire sur les préjugés sexistes	100%	100%	Achevé	2023

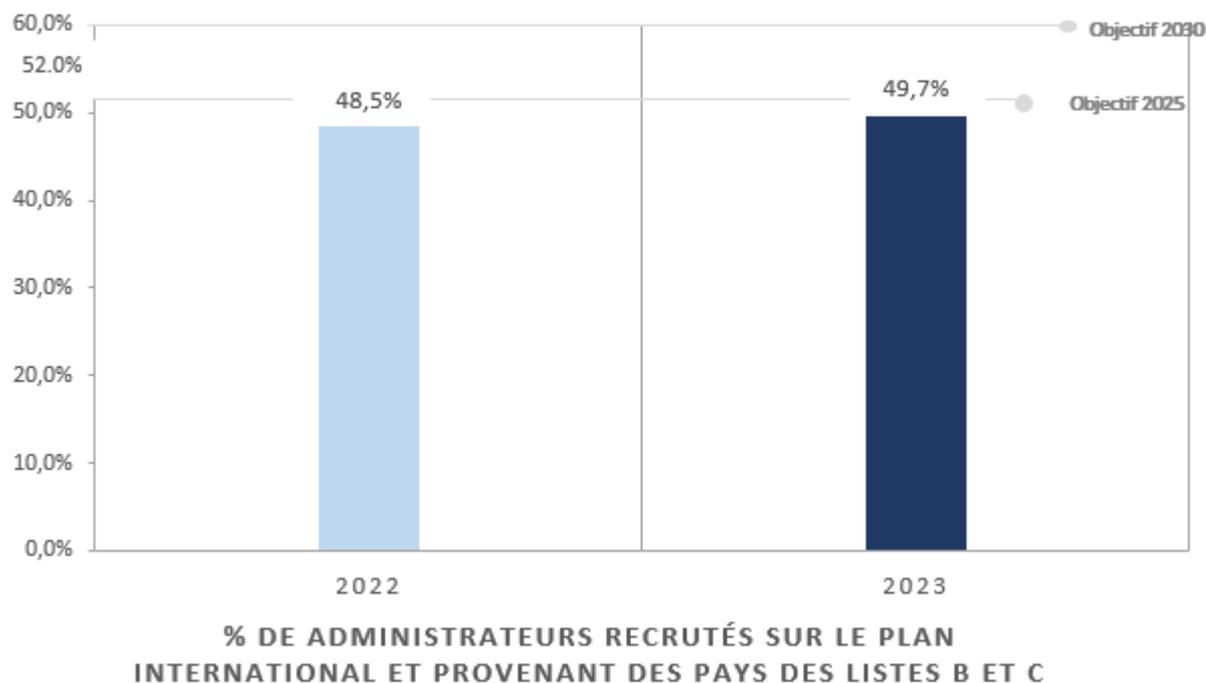
K. Indicateur d'effet direct relatif à la représentation géographique

34. Pour diversifier davantage ses effectifs, le FIDA mène des initiatives de sensibilisation ciblées. Les personnes chargées du recrutement au FIDA veillent au respect des Procédures d'application en matière de ressources humaines, lesquelles exigent qu'au moins un tiers des candidats qualifiés figurant sur les listes restreintes pour les postes vacants proviennent des pays des Listes B ou C (regroupées).
35. S'agissant des administrateurs recrutés sur le plan international, la progression de la représentation des membres du personnel issus des pays des Listes B ou C s'est maintenue. Non seulement la proportion de ces derniers a augmenté de 17% au cours de la période 2017-2021, comme indiqué dans le rapport sur la diversité établi en 2021¹², mais elle s'est accrue de 2,5% entre 2022 et 2023, passant de 48,5% en 2022 à 49,7% en 2023 (figure 6).

¹² EB 2021/132/R.4, appendice, page 6.

Figure 5

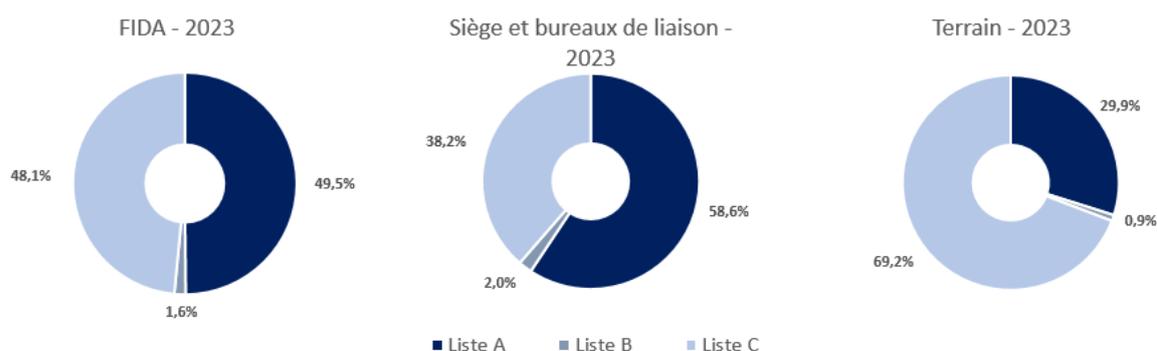
Fonctionnaires ayant grade d'administrateur ou supérieur recrutés sur le plan international, ensemble du personnel du FIDA recruté sur le plan international, 2022-2023



36. S'agissant de la proportion d'administrateurs issus des pays des Listes A, B et C recrutés sur le plan international dans différents lieux (figure 7 ci-après), les ressortissants des pays de la Liste A représentent la majorité du personnel recruté sur le plan international dans l'ensemble du FIDA ainsi qu'au siège et dans les bureaux de liaison (49,5% et 58,6%, respectivement). En revanche, les ressortissants des pays des Listes B et C représentent 70,1% de cette catégorie de personnel exerçant ses fonctions sur le terrain (69,2% pour la Liste C et 0,9% pour la Liste B). Les premières mesures à prendre pour atteindre l'objectif prévu pour 2025 (soit une proportion de ressortissants des pays des Listes B et C égale à 52%, comme indiqué au point 4 du tableau de bord révisé des indicateurs clés de performance) viseront principalement à augmenter le nombre de ressortissants des pays des Listes B et C au siège et dans les bureaux de liaison.

Figure 6

Ventilation des fonctionnaires ayant grade d'administrateur ou supérieur recrutés sur le plan international par liste et par localisation¹³ – 2023



¹³ Les membres du personnel issus d'États non membres, qui représentent des pourcentages négligeables, ne sont pas pris en compte.

L. Indicateur relatif à l'équité et à l'inclusion

37. En 2022, le FIDA a lancé le Sondage mondial du personnel pour mesurer l'indice d'engagement du personnel. Le sondage comportait des questions sur la culture organisationnelle du FIDA, notamment sur la diversité.
38. L'indice d'engagement du personnel, au travers de sept questions, mesure l'intensité des liens entre les employés et l'organisation. Bien que l'objectif de 80% établi pour 2023 n'ait pas encore été atteint, les réponses indiquent pour 2022 un résultat global positif, de 74%. Ce chiffre, supérieur de deux points de pourcentage à la valeur de référence indiquée dans la stratégie, montre que le FIDA est sur la bonne voie.
39. Pour la première fois, le sondage comptait en outre deux questions sur la diversité, l'équité et l'inclusion¹⁴. Les résultats de l'édition 2022 du Sondage mondial du personnel constituent une référence interne qui permettra d'évaluer si les mesures prises au titre de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion ont eu un impact positif, lequel sera mesuré lors du prochain Sondage mondial du personnel (2024). Des questions fondamentales sur la diversité, l'équité et l'inclusion seront par ailleurs ajoutées au prochain sondage court qui sera réalisé au sein du FIDA au troisième ou au quatrième trimestre 2023.

M. Conclusion

40. La section « résultats et analyse » indique que le FIDA est sur la bonne voie pour atteindre les objectifs fixés pour la plupart des indicateurs. Une ventilation détaillée a également mis en évidence des domaines qui méritent une analyse et une intervention plus poussées du Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion – tout particulièrement la répartition femmes-hommes par catégorie de personnel et par localisation. Le FIDA a mis en place un plan d'action pour améliorer la parité femmes-hommes (2022-2026) afin de continuer à progresser au regard de ses objectifs en matière de parité femmes-hommes dans l'organisation et pour attirer et retenir un personnel qualifié.
41. À l'avenir, bien que le cœur de son programme en matière de diversité, d'équité et d'inclusion reste conforme aux directives applicables à l'ensemble du système des Nations Unies, le Fonds cherche à renforcer son impact sur le terrain en promouvant une approche globale. La capacité du FIDA à attirer et à retenir les meilleurs professionnels repose sur son positionnement d'employeur de qualité sur le marché du travail, aujourd'hui et dans le futur. La culture organisationnelle est un élément fondamental pour élaborer une proposition de valeur sérieuse à l'intention des employés. À cet effet, le FIDA doit s'adapter aux tendances externes qui influencent l'évolution de ses effectifs, et continuer d'améliorer sa culture organisationnelle, garantissant ainsi un environnement de travail où la dignité de chacun est respectée.

¹⁴ « Le FIDA s'engage en faveur de la diversité et de l'inclusion et attache une grande importance aux différents points de vue, expériences, parcours, connaissances et approches de l'ensemble de son personnel » et « Les personnes qui travaillent ici sont traitées équitablement, indépendamment du genre, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de l'âge, de la langue, de l'orientation sexuelle, des capacités et des handicaps, de la culture, de la religion, de la profession, de l'éducation, de la situation matrimoniale, de l'expérience professionnelle, des fonctions, du poste (personnel recruté sur le plan national ou international) et des modalités de contrat ».

Revised DEI KPIs Scorecard and Disaggregated Indicators

Table B Revised DEI KPIs Scorecard

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	Status	Timeline
Gender outcome indicators						
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ¹⁵	40%	37.5%	42.5%	On track	2025
		50%		2030		
2	Gender parity in all grades (percentage of male and female staff in all grades)	50%	57.9%	58.3%	Decrease	2030
Capacity outcome indicators						
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors trained in mandatory training on gender bias	100%	100%	100%	Complete (sustain)	2023
Geographical representation outcome indicators						
4	Increased representation of List B & C countries (International Professional staff)	52%	48.5%	49.7%	On track	2025
		60%		2030		
Equity and inclusion outcome indicators						
5	Staff engagement index (Global Staff Survey – GSS) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect”	80%	72% (2018)	74%	On track	2023
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation						

¹⁵ Indicators 1, 2 and 4 are calculated on staff on fixed-term, continuing and indefinite appointments encumbering regular budget positions. Exclusions are those listed in footnote 9.

DEI Implementation plan

DEI Implementation Plan – Phases I, II & III – Q4 2021, 2022 & 2023

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022				2023 & beyond			
			Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1	CONSOLIDATE CURRENT DEI ACTIVITIES AND DEVELOP NEW INITIATIVES; IDENTIFY KPIS (BENCHMARK WITH IFIS & UN)	First benchmarking meeting.									
		Review vacancy notices to identify and address bias in language (deliverable within the UNDIS).									
2	APPROVE DEI ADVOCATES TORs	Share updated DEI advocate ToRs with DEI WG and seek approval.									
		Identification and nomination of DEI advocates.									
		Share the ToRs with nominated DEI advocates.									
		DEI advocates to revise PES to include “corporate initiative” item for their role starting from the 2022 cycle.									
		Plan and roll out orientation session for DEI advocates.									
3	THE DEI WORKING GROUP WILL REVISE THE KPI SCORECARD AND IDENTIFY DESIRED OUTCOMES	Address Member States comments and revise KPis.									
		Revised KPis.									
4	MANAGEMENT WILL PRESENT AN ANNUAL REPORT AND UPDATE TO THE EXECUTIVE BOARD IN APRIL 2022	Draft April EB update, addressing Member States comments from 134 EB and presenting baseline / target KPis.									
		Presentation of Annual Report at the April Executive Board.									
5	ESTABLISHMENT OF A MECHANISM BY THE DEI WG FOR COORDINATION AND KNOWLEDGE EXCHANGE ACROSS IFAD (HQ & ICOS)	Institute a DEI Network consisting of DEI WG members and DEI advocates for knowledge exchange through quarterly working group meetings.									
6	MANAGEMENT COMPACTS	Senior Management compacts countersigned.									
7	UPDATE GSS 2022 SURVEY QUESTIONS	Include new questions in forthcoming GSS 2022 (specifically, Staff Engagement Index) to evaluate inclusion and equity dimensions.									
8	AWARENESS TRAINING READY FOR ROLL OUT IN 2023 AS A MANDATORY REQUIREMENT	Identify and roll out awareness training (e.g. inclusive language in the workplace, addressing unconscious bias, etc.).									
9	CONTINUED IMPLEMENTATION, MONITORING AND REPORTING	Continue exchanging experiences and best practices with other United Nations entities and IFIs, including in relation to developing KPis.									
		Continue to strengthen and expand efforts and actions in areas that need further improvement, including a continued focus on ongoing and new initiatives, and maximum integration of diversity, equity and inclusion in the Fund’s culture, leadership and workforce.									