
**Réponse de la direction aux observations formulées
par les États membres concernant la Stratégie du
FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion:
informations actualisées**

Cote du document: EB 2024/OR/6/Add.1

Date: 28 mai 2024

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: INFORMATION

Questions techniques:

Guoqi Wu

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

Saadia Imad

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

Observations de la France	Réponse de la direction
<p>Les Chefs de missions francophones à Rome membres du FIDA remercient la direction pour les informations actualisées sur la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion et ont l'honneur d'appeler son attention sur l'importance d'une pleine mise en œuvre du multilinguisme.</p> <p>Comme l'a rappelé le président du groupe des Chefs de missions francophones à Rome dans son courrier au Président du FIDA en date du 8 avril, la Charte des Nations Unies consacre les principes d'égalité des langues officielles et de non-discrimination entre les langues. Le multilinguisme est une valeur fondamentale des Nations Unies et le corollaire de son universalité.</p> <p>Cependant, et selon le rapport du Secrétaire général des Nations unies sur le multilinguisme (2021), l'anglais reste la langue de prédilection aux Nations Unies, tant pour le recrutement – 98,7% des offres d'emploi exigeaient la connaissance de l'anglais, alors que le français enregistrait une diminution de 1,2 point depuis 2017 (à 10,4%) – que dans la communication interne, puisque 98% du contenu des sites intranet des entités du Secrétariat était disponible en anglais, contre 16% en français.</p> <p>Par ailleurs, nous partageons le constat du manque de données objectives permettant, au-delà du respect du régime linguistique applicable aux réunions et à la documentation officielles, de mesurer le multilinguisme dans les organisations internationales, notamment l'usage et la maîtrise d'autres langues par les fonctionnaires et employés des agences.</p> <p>C'est la raison pour laquelle 12 États membres du FIDA, dont plusieurs francophones, ont, dans le cadre de la treizième reconstitution des ressources de base du FIDA, collectivement encouragé le FIDA à développer des indicateurs sur le multilinguisme. Nous remercions la direction du FIDA d'avoir intégré le paragraphe suivant au rapport de la reconstitution:</p>	<p>Nous remercions la France pour ses observations.</p> <p>Nous nous félicitons que les mesures prises par le FIDA pour renforcer le multilinguisme dans ses effectifs soient reconnues et nous souscrivons aux observations formulées dans la déclaration.</p> <p>Le FIDA confirme son engagement à adopter une approche par étapes pour officiellement suivre et contrôler les progrès en matière de multilinguisme et en rendre compte. Les données obtenues à cette occasion devraient également permettre d'effectuer une analyse des lacunes et de définir une approche plus adaptée à la promotion du multilinguisme. Certes, ce travail demande du temps et des ressources humaines et financières, mais nous nous engageons à fournir des informations actualisées à ce sujet dans le prochain rapport annuel sur la diversité, l'équité et l'inclusion.</p>

Observations de la France	Réponse de la direction
<p><i>109. Le multilinguisme est une valeur fondamentale des Nations Unies. Le Fonds sait qu'il importe de le promouvoir dans ses effectifs et explorera diverses approches pour y parvenir. Pour ce faire, il s'inspirera des meilleures pratiques et normes établies par le système des Nations Unies et d'autres organisations internationales pertinentes. À mesure qu'il applique sa Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion, le FIDA élaborera des indicateurs appropriés relatifs au multilinguisme. Des mises à jour périodiques sur les progrès accomplis seront communiquées au Conseil d'administration dans le cadre du rapport annuel sur la diversité, l'équité et l'inclusion.</i></p> <p>Nous nous réjouissons de la décision du FIDA d'inclure des indicateurs clés de performance sur le multilinguisme dans la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Nous félicitons également le FIDA pour l'exercice d'étalonnage effectué avec d'autres agences des Nations Unies ou institutions financières internationales. Nous saluons l'introduction d'un indicateur de moyens dans le prochain rapport annuel sur la mise en œuvre de la Stratégie (exercice 2024-2025): le pourcentage de membres du personnel participant à des cours ou programmes de formation dans les quatre langues officielles du FIDA, au siège ou hors siège. Nous prenons bonne note de l'engagement du FIDA de développer un futur indicateur de résultats mesurant la proportion du personnel maîtrisant plusieurs langues officielles du FIDA. Nous espérons que cet indicateur pourra être rapidement développé et serions reconnaissants au FIDA de ses informations à cet égard.</p> <p>Les Chefs de missions francophones à Rome membres du FIDA remercient par avance la Direction de sa réponse.</p>	

Observations de l'Indonésie	Réponse de la direction
<p>Questions de genre</p> <p>Concernant les questions de genre, le paragraphe 22 indique que « la proportion de femmes parmi les fonctionnaires exerçant leurs fonctions au siège ou dans les bureaux de liaison, met en évidence une tendance similaire à celle observée dans l'ensemble du FIDA (57,9%), avec une surreprésentation des femmes parmi le personnel fixe légèrement plus marquée (62,0%) ».</p> <p>Dans le même ordre d'idées, le paragraphe 27 précise que « la proportion de femmes occupant un poste de classe P-5 ou supérieure au siège, dans les bureaux de liaison et sur le terrain, la figure 5 (appendice IV) illustre le fait que 52,9% des postes à responsabilité au siège et dans les bureaux de liaison sont occupés par des femmes. Elle montre également où il sera nécessaire de redoubler d'efforts pour améliorer leur représentation, à savoir sur le terrain, où seulement 32,4% des personnes occupant un poste de classe P-5 ou supérieure sont des femmes. »</p> <p>Le paragraphe 40 indique qu'« [au] 1^{er} janvier 2024, la proportion de femmes parmi les stagiaires et parmi les administrateurs auxiliaires en poste dans les bureaux extérieurs du FIDA, ainsi qu'au siège et dans les bureaux de liaison, était supérieure à 50% (respectivement 71,4% et 52,0%). S'agissant des stagiaires, cela représente une hausse par rapport au chiffre de 2023 (65,3%), tandis que la proportion d'administratrices auxiliaires est en baisse (61,5% en 2023). »</p> <p>La surreprésentation de femmes ou d'hommes – quel que soit le niveau ou le lieu d'affectation – n'est pas non plus idéale, car les stratégies et les contributions peuvent devenir moins inclusives et plus déséquilibrées. Que fait le FIDA pour maintenir ou parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes? Quelles mesures prend-il pour recruter davantage de femmes sur le terrain?</p>	<p>Nous vous remercions de l'attention que vous portez à ces questions importantes et souhaitons vous donner un aperçu des mesures prises par le FIDA pour y répondre.</p> <p>Représentation équilibrée des femmes et des hommes:</p> <p>Nous avons pris connaissance des données figurant aux paragraphes 22 et 27 concernant la représentation des femmes à différents niveaux du FIDA. Ce dernier s'emploie activement à mettre en œuvre des stratégies visant à recruter, à retenir et à promouvoir un plus grand nombre de femmes à des postes de direction, notamment grâce à des campagnes de sensibilisation ciblées, à des partenariats avec des organisations locales et des universités, à des initiatives de renforcement des capacités de direction et à des politiques et pratiques tenant compte des questions de genre.</p> <p>En outre, dans le contexte de la décentralisation en cours et de son cadre de mobilité, le FIDA n'ignore pas l'importance que revêt un environnement de travail favorable et inclusif.</p> <p>L'analyse des données continue d'éclairer nos objectifs de recrutement et, grâce à un suivi attentif, la surreprésentation des femmes dans le personnel des services généraux, qui atteignait 76,8% en 2023, est descendue à 63,87% en 2024. L'approche suivie, à savoir le suivi et l'ajustement du ratio de parité femmes-hommes dans toutes les catégories de personnel, sera maintenue.</p> <p>Représentation des pays:</p> <p>Nous sommes conscients du manque de représentation de certains pays au sein de la catégorie des administrateurs du FIDA recrutés sur le plan international, comme le souligne le paragraphe 31, et cette lacune est l'une des raisons pour lesquelles des cibles des indicateurs clés de performance ont été fixées dans le cadre de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion.</p> <p>Le FIDA mène un ensemble varié d'initiatives de sensibilisation, notamment en publiant des annonces sur des plateformes de réseaux</p>

Observations de l'Indonésie	Réponse de la direction
<p>Représentation des pays:</p> <p>Certes, l'équipe du FIDA chargée du recrutement veille au respect des procédures relatives aux ressources humaines, lesquelles exigent qu'au moins un tiers des candidats à un poste vacant présélectionnés proviennent de pays des Listes B ou C.</p> <p>Bien que les pays des Listes B et C tendent à être mieux représentés dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, la représentation des pays reste très déséquilibrée. Il ressort du paragraphe 31 que « [s] » agissant de la proportion d'administrateurs issus de pays des Listes A, B et C recrutés sur le plan international selon le lieu d'affectation (figure 7, appendice IV), les ressortissants des pays de la Liste A représentent la majorité de cette catégorie dans l'ensemble du FIDA ainsi qu'au siège et dans les bureaux de liaison (49,1% et 58,8%, respectivement). En revanche, sur le terrain, les ressortissants de pays des Listes B et C représentent 70,1% de cette catégorie de personnel (67,9% pour la Liste C et 2,2% pour la Liste B). »</p> <p>En résumé, la Liste A décide des stratégies et des politiques du FIDA, tandis que la plupart des membres du personnel issu des Listes C et B les mettent en œuvre. Que fait la direction du FIDA pour avoir un personnel plus inclusif et plus diversifié sur le plan de la représentation géographique? Que fait-on pour recruter du personnel qualifié issu des Listes B et C?</p>	<p>professionnels comme LinkedIn et en faisant appel à des cabinets spécialisés dans la prospection et le recrutement de cadres, afin d'attirer des candidats reflétant la diversité requise sur le plan du genre et de l'origine géographique.</p> <p>Au niveau des politiques, notre équipe chargée du recrutement observe les procédures relatives aux ressources humaines, lesquelles exigent qu'au moins un tiers des candidats à un poste vacant présélectionnés proviennent de pays des Listes B ou C. Nous nous efforçons activement d'étendre nos réseaux de recrutement, d'attirer les talents des régions sous-représentées et d'apporter soutien et ressources aux candidats des pays des Listes B et C tout au long des processus de recrutement.</p> <p>En conclusion, le FIDA s'est engagé à promouvoir l'égalité femmes-hommes et la diversité à tous les niveaux de ses opérations, notamment en matière de recrutement, de rétention du personnel et d'avancement de carrière. Nous suivons de près nos progrès et mettons tout en œuvre pour atteindre les objectifs fixés dans la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion.</p>