

---

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

---

Cote du document: EB 2024/OR/R.6

Date: 11 avril 2024

Distribution: Publique

Original: Anglais

**POUR: EXAMEN**

**Documents de référence:** Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées ([EB 2023/138/R.12](#)), Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: Rapport annuel ([EB 2022/135/R.21](#)), Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion ([EB 2021/134/R.9](#)).

**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 de l'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 culture organisationnelle du FIDA, fondée sur les valeurs fondamentales du Fonds que sont l'intégrité, le respect, le professionnalisme et la culture du résultat et résumée dans sa Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion (ci-après la Stratégie), vise à instaurer pour son personnel diversifié un environnement qui soit favorable. La priorité donnée à la diversité, à l'équité et à l'inclusion permet au Fonds de tirer pleinement parti des profils variés de ses États membres et de son personnel pour répondre efficacement aux besoins de ses bénéficiaires et optimiser l'impact de ses activités.
2. La Stratégie est mise en œuvre en plusieurs phases, et le Conseil d'administration est informé chaque année depuis 2021 des progrès réalisés pendant les phases I à IV du plan d'exécution (appendice I). La description des activités et résultats récents proposée dans les paragraphes suivants est accompagnée de jeux de données illustrant les progrès vers la réalisation des cibles des indicateurs clés de performance (ICP) de la Stratégie.

## II. Synthèse des progrès accomplis

### A. Phase III (2023)

3. La phase III prévoyait les mesures suivantes: i) intégration maximale de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture du Fonds, ainsi qu'au sein de sa direction et de son personnel; ii) déploiement de programmes de sensibilisation prévoyant des formations obligatoires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion; iii) comparaison avec d'autres entités des Nations Unies et institutions financières internationales (IFI).

### B. Intégration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture du FIDA et au sein de sa direction et de son personnel

4. Le FIDA se penche sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion dans le cadre de son initiative relative à la culture organisationnelle, en tenant compte de la décentralisation en cours afin d'inspirer au personnel un sentiment d'appartenance au Fonds et d'adhésion à sa mission.
5. **Direction.** La direction du FIDA met en avant la culture organisationnelle au même titre que d'autres objectifs institutionnels et aborde régulièrement cette question à l'occasion de ses réunions de haut niveau, réunions-débats et journées de réflexion stratégiques. Les responsables de départements informent régulièrement le Comité exécutif de gestion des progrès en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans la culture organisationnelle, en se fondant sur les résultats du Sondage mondial du personnel mené en 2022. Pour veiller à la transparence et à l'engagement, la direction fait régulièrement le point dans des articles de blogs et à l'occasion de réunions avec l'Association du personnel.
6. Conformément à son engagement à modéliser le changement, la haute direction, y compris la Présidence, a rendu compte de son action en effectuant une évaluation à 360 degrés dont les résultats ont été communiqués aux supérieurs hiérarchiques et aux subordonnés immédiats. Les responsables bénéficient actuellement d'un accompagnement professionnel individualisé ou collectif, et chacun d'entre eux s'engage à prendre un certain nombre de mesures concrètes. Tous les directeurs et supérieurs hiérarchiques du Fonds se sont vu assigner un objectif standard de performance en matière de culture organisationnelle. Les consultations concernant un projet de contrat de mission par lequel la haute

direction renouvellerait son engagement à servir de modèle sont en voie d'achèvement.

7. Le Groupe de travail du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion, auquel participent des membres de l'équipe de direction et du personnel du Fonds en nombre suffisant, a poursuivi ses réunions trimestrielles. Le rôle des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion a été élargi, pour en faire des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture organisationnelle. Nommés au sein du personnel du siège et au niveau des régions ou des pays, ils doivent montrer l'exemple d'une culture du respect au travail et appuyer les initiatives créées à cette fin.
8. **Programmes de bien-être et de résilience du personnel.** En plus des jours fériés officiels célébrant les fêtes religieuses et la diversité, le personnel peut se prévaloir de deux jours de congés mobiles pour convenance personnelle. Dans le cadre de ses interventions, le FIDA tient compte des besoins propres à chaque genre et à chaque âge. Des formations axées sur le développement des compétences sont proposées pour maintenir l'efficacité du personnel et favoriser les évolutions de carrière. Le Réseau des jeunes au FIDA (IFAD Youth Network) offre aux jeunes professionnels une plateforme favorisant leur contribution et leur épanouissement. Des initiatives en faveur de la santé et du bien-être du personnel ont été mises en place, telles que des séances virtuelles de méditation de pleine conscience, des cours de fitness ou la mise en place d'infrastructures de loisirs. Le FIDA propose également aux femmes un programme de sensibilisation à la sécurité (Women's Security Awareness Training), des discussions concernant la post-ménopause, des services médicaux de prévention (frottis, échographies pelviennes, dépistage du cancer du sein entre autres) et des infrastructures pour les mères allaitantes.
9. Le Fonds a mis en place à l'intention du personnel une série d'ateliers axés sur la résilience et la gestion du stress, ainsi qu'une formation intitulée « Développer une culture de la résilience au FIDA: programme de soutien à la formation et à l'accompagnement en matière de résilience et de bien-être du personnel » à l'intention des responsables et de l'encadrement (postes de direction et de classe P-5).
10. **Inclusion du handicap.** L'engagement pris par le FIDA concernant la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de la Convention relative aux droits des personnes handicapées s'inscrit dans le cadre de son programme global en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Afin d'avancer dans la formalisation d'un accord sur les aménagements raisonnables, les référents du FIDA pour la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap ont organisé une séance d'échange de connaissances avec l'équipe du Fonds des Nations Unies pour l'enfance chargée de l'inclusion du handicap. Le FIDA a déjà révisé ses directives et procédures relatives aux voyages pour qu'elles tiennent compte des besoins du personnel handicapé et prévu des installations au siège afin de favoriser l'inclusion des personnes handicapées.
11. L'Académie des opérations du FIDA a créé une formation sur l'inclusion du handicap dans ses opérations. Plusieurs événements ont été organisés en collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies pour échanger des idées sur la transformation rurale garante de l'inclusion du handicap et réfléchir à des pistes et solutions pour assurer une transition verte qui soit juste et qui tienne compte du handicap.

### **C. Programmes de sensibilisation et formations obligatoires**

12. La formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion, élaborée au FIDA, a été mise en ligne le 26 septembre 2023. Cette formation obligatoire présente les notions de diversité, d'équité et d'inclusion et fournit des conseils pour modifier les

comportements dictés par des préjugés inconscients et instaurer un environnement de travail sûr sur le plan psychologique.

13. Cette formation a été suivie d'une série de conférences sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, menées par des spécialistes extérieurs<sup>1</sup>, à la fois en présentiel au siège du FIDA et en ligne, par Zoom, pour les bureaux extérieurs. La première discussion (organisée au troisième trimestre), qui portait sur la « création d'une culture de la diversité et de l'inclusion au FIDA », traitait des préjugés inconscients et de leur gestion sur le lieu de travail. La deuxième conférence (organisée au quatrième trimestre), consacrée aux solutions pour « favoriser l'inclusion grâce à l'intelligence émotionnelle », soulignait quant à elle l'importance de la conscience de soi et de la conscience sociale, ainsi que de l'autorégulation et de la régulation sociale, pour favoriser un environnement de travail inclusif.
14. Des initiatives informelles ont également été mises en place dans le cadre des activités de communication stratégique pour élargir les possibilités d'engagement. Citons par exemple la « table pour une diversité douce » installée dans le hall du siège du FIDA afin de favoriser le dialogue sur l'identité de genre, les relations interraciales, etc. L'engagement du personnel a été encouragé par des appels à l'action affichés dans différentes zones comme les ascenseurs, les espaces communs ou les toilettes.

#### **D. Comparaison avec d'autres entités des Nations Unies et institutions financières internationales**

15. Le FIDA a continué de participer au groupe de travail pluridisciplinaire réunissant les référents pour la diversité, l'équité et l'inclusion établi par le Comité de haut niveau sur la gestion et dirigé par le Réseau ressources humaines, et d'en exploiter les ressources. Le groupe de travail a rédigé un glossaire de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ainsi que des bonnes pratiques en la matière, adoptées depuis par le Comité de haut niveau. Ce dernier a également demandé la création d'un sous-groupe consacré à l'inclusion du handicap, qui est constitué de 12 organisations, dont le FIDA, mais aussi l'UNICEF et l'Organisation internationale du Travail, qui le coprésident.
16. Le FIDA a officiellement rejoint la plateforme Ubuntu et participe à ses travaux relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans le secteur public, les IFI, les banques multilatérales de développement et les organismes des Nations Unies. La toute première réunion en présentiel, dont l'objectif était de faciliter les échanges de connaissances entre pairs, a eu lieu à Bâle en 2023.

#### **E. Multilinguisme: indicateur clé de performance**

17. Comme convenu avec les États membres durant la Consultation sur la Treizième reconstitution des ressources du FIDA, la direction a introduit un ICP relatif au multilinguisme et lancé une comparaison avec les autres organismes des Nations Unies et les IFI. Les résultats de cette analyse montrent que, si bon nombre d'organisations reconnaissent que le multilinguisme fait partie intégrante de la diversité, elles ne disposent d'aucun indicateur officiel pour mesurer les progrès à cet égard. Le FIDA, qui a pris une longueur d'avance avec son cadre officiel relatif à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, propose d'inclure dans un premier temps l'indicateur de produit suivant, qui fera l'objet d'un suivi et dont il rendra compte dans les informations actualisées présentées chaque année: Pourcentage de personnel au siège et dans les bureaux extérieurs participant chaque année à des cours ou programmes de formation linguistique portant sur les quatre langues officielles du FIDA.

<sup>1</sup> Nadia Ramadan Jones <https://culturecipher.org/> et Kevin England <https://www.infinitoassociates.com/>.

18. L'ICP ainsi proposé sera mesuré et le FIDA en rendra compte dans le rapport annuel 2024-2025 sur la diversité, l'équité et l'inclusion en proposant des données ventilées pour le siège et par région. Cette analyse guidera l'adoption de nouvelles stratégies visant à atteindre les objectifs opérationnels et les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et conduira, au bout du compte, à la définition d'un indicateur d'effet direct. Si aucune base de référence ou cible n'ont encore été précisées pour cet ICP, le but est de présenter les initiatives en cours et les progrès accomplis en matière de promotion de la diversité linguistique et de recrutement d'un personnel multilingue à même de répondre à la vocation mondiale du FIDA, comme détaillé dans l'appendice II.

## F. Indicateurs clés de performance – résultats et analyse

19. Cette section présente et analyse les ICP retenus dans la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion (appendice III). Les données indiquées, ainsi que les figures et tableaux (appendice IV), correspondent aux chiffres au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sauf indication contraire. Par ailleurs, les définitions suivantes ont été retenues<sup>2</sup>:
- 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 personnel appartenant aux échelons supérieurs (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 personnes 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)<sup>3</sup>.
  - i) **Personnel du siège et des bureaux de liaison:** personnel exerçant ses fonctions à Rome ou dans les bureaux de liaison du FIDA (à New York, à Washington, à Bruxelles, 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Pour une meilleure approximation, l'effectif des non-fonctionnaires est calculé au 1<sup>er</sup> février de l'année en question.

## G. Indicateurs d'effet direct relatifs au genre

20. La Division des ressources humaines assure le suivi de plusieurs ICP 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 le statut d'administratrices recrutées sur le plan international occupant un poste de classe P-5 ou supérieure.
21. La figure 1 (appendice IV) présente des données désagrégées sur la proportion de femmes dans chaque catégorie de personnel fonctionnaires ou non. Par ailleurs, les figures 2 et 3 (appendice IV) font apparaître la proportion de femmes de chaque catégorie de l'agrégat « ensemble du personnel » en fonction du type d'affectation. La figure 1 montre que les femmes représentent 55,4% de l'ensemble des personnes travaillant pour le FIDA soit un taux supérieur de 2,4% à la fourchette de parité femmes-hommes recommandée dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (entre 47 et 53%)<sup>4</sup>. Pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan national, ces taux s'établissent à respectivement à 50,4% et 51,8%. Ils s'élèvent respectivement à 73,4% et 67,1% pour le personnel des services généraux et le personnel temporaire, et à respectivement 52,0% et 51,2% pour les administrateurs auxiliaires et les non-fonctionnaires. Le pourcentage de femmes dans le personnel fixe (à l'exception des non-fonctionnaires) est de 57,9%, un taux supérieur à la fourchette de parité femmes-hommes recommandée. Ceci s'explique par une surreprésentation des femmes dans les catégories de personnel des services généraux et de personnel temporaire. Par rapport aux précédentes informations actualisées communiquées, toutefois, la proportion de femmes est tombée de 77,8% à 73,4% dans les services généraux, tandis qu'elle a augmenté au sein du personnel temporaire, passant de 60,0% à 67,1%.
22. La figure 2, qui présente 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%).
23. La figure 3 illustre la proportion de femmes dans le personnel sur le terrain. La parité est atteinte au sein des catégories du personnel fixe (52,5%) et de la sous-catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (51,8%); en revanche, la ventilation montre que, par rapport à la répartition observée pour l'ensemble du FIDA ainsi que pour le siège et les bureaux de liaison, les femmes sont sous-représentées parmi les administrateurs recrutés sur le plan international et les administrateurs auxiliaires, tandis qu'elles sont surreprésentées dans la catégorie des services généraux et du personnel temporaire.
24. De façon générale, les figures 1, 2 et 3 mettent en évidence le fait 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 aspect par des démarches ciblées 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 encore pour les services généraux.

<sup>4</sup> Disponible (en anglais) à l'adresse: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf>.

25. La figure 4 (appendice IV) illustre la proportion de femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure, y compris au niveau du personnel national de classe D et au sein du Comité exécutif de gestion, au cours de la période 2023-2024. Sont membres du Comité exécutif de gestion, qui a à sa tête la Présidence du FIDA, la Vice-Présidence, les Vice-Présidences adjointes et le Chef ou 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 à la figure 4.
26. La proportion de femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure a progressé de 10,1% en 2024 (passant de 42,5% en 2023 à 46,8%), tandis qu'en valeur absolue, leur nombre a augmenté de 16,0%, passant de 50% à 58%. De même, la proportion de femmes parmi les membres du Comité exécutif de gestion a augmenté de 18,4% pour s'établir à 44,4% en 2024, contre 37,5% en 2023.
27. En ce qui concerne 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.

## H. Indicateurs d'effet direct relatifs aux capacités

28. S'agissant de l'ICP 3 du tableau de bord, le FIDA continuera de mettre tout en œuvre pour conserver la valeur enregistrée en 2024 et au-delà (tableau 1).

Tableau 1

### Indicateur clé de performance 3 relatif aux capacités – 2022

	<i>Indicateur d'effet direct relatif aux capacités</i>	<i>Cible</i>	<i>Source</i>	<i>État d'avancement</i>	<i>Échéance</i>
3	Évaluation et développement des capacités – pourcentage de superviseurs ayant achevé la formation obligatoire sur les préjugés sexistes	100	100	Achevé	2023

## I. Indicateur d'effet direct relatif à la représentation géographique

29. Pour diversifier davantage les effectifs du FIDA, l'équipe chargée du recrutement veille au respect des procédures relatives aux ressources humaines<sup>5</sup>, lesquelles exigent qu'au moins un tiers des candidats à un poste vacant présélectionnés proviennent de pays des Listes B ou C.
30. S'agissant des administrateurs recrutés sur le plan international, la progression de la représentation des membres du personnel issus de pays des Listes B ou C s'est maintenue. Non seulement leur proportion a augmenté de 17% au cours de la période 2017-2021, comme indiqué dans le rapport sur la diversité établi en 2021<sup>6</sup>, mais elle s'est récemment accrue de 1,4%, passant de 49,7% en 2023 à 50,4% en 2024 (figure 6, appendice IV).
31. 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).

<sup>5</sup> Manuel de procédures relatives aux ressources humaines.

<sup>6</sup> EB 2021/132/R.4, appendice, page 6.

### **Autres catégories de personnel**

32. **Stagiaires.** Le programme de stages du FIDA offre une expérience d'apprentissage précieuse aux jeunes diplômés ou étudiants, qui sont amenés à aider le FIDA dans divers domaines professionnels pouvant servir sa mission. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le FIDA comptait 63 stagiaires sous contrat, parmi lesquels 61,9% issus de pays de la Liste A, dont le nombre de stagiaires a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (61,3%). Le nombre de stagiaires originaires de pays de la Liste B au cours de la période considérée est également en légère hausse (de 1,5% à 1,6%), tandis que le nombre de stagiaires venant de pays de la Liste C a baissé par rapport à 2023 (passant de 38,7% à 36,5%). Les principaux États représentés sont l'Italie, la Chine, l'Inde, les États-Unis d'Amérique, l'Espagne, l'Allemagne et le Rwanda. On trouvera aux tableaux 1 et 2 de l'appendice IV la ventilation par liste, lieu d'affectation et nationalité.
33. Les programmes d'**administrateurs auxiliaires** sont parrainés par des pays donateurs désireux d'investir dans de jeunes diplômés, qu'ils soient ou non ressortissants du pays en question. Ce programme encourage les partenariats entre le FIDA et les États membres qui le parrainent, moyennant le recrutement d'administrateurs auxiliaires en vertu d'accords bilatéraux.
34. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 25 administrateurs auxiliaires travaillaient au FIDA, dont 19 originaires de pays de la Liste A (76,0%), et les autres de pays de la Liste C (24%), ce qui fait apparaître une hausse (de 19,2%) du nombre de ressortissants de pays de la Liste C au cours de cette dernière année. Le FIDA a conclu des accords relatifs aux administrateurs auxiliaires avec les pays suivants: Allemagne, Belgique, Chine, Danemark, États-Unis d'Amérique, Finlande, France, Italie, Japon, Norvège, République de Corée, Royaume des Pays-Bas, Suède et Suisse. Le nombre de personnes pouvant simultanément bénéficier d'un financement à ce titre n'est pas limité. Les tableaux 1 et 2 de l'appendice IV fournissent des données désagrégées sur ce sujet.
35. Les affectations d'**administrateurs de programmes spéciaux** permettent à de hauts fonctionnaires des États membres qui les parrainent de mettre leur savoir-faire au service du FIDA tout en acquérant une expérience supplémentaire au sein des Nations Unies et d'une IFI. Cette initiative consolide le partenariat entre le FIDA et les États membres qui la parrainent moyennant le recrutement d'administrateurs de programmes spéciaux en vertu d'accords bilatéraux. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, trois administrateurs de programmes spéciaux travaillaient au FIDA; deux étaient issus de pays de la Liste A et un d'un pays de la Liste C. Le FIDA a conclu des accords relatifs aux administrateurs de programmes spéciaux avec le Japon, la République de Corée, l'Estonie et le Danemark. Les tableaux 1 et 2 de l'appendice IV fournissent des données désagrégées sur ce sujet.
36. **Personnel détaché.** Cette catégorie regroupe les personnes mises temporairement à la disposition du Fonds par l'administration de leur pays, des organisations intergouvernementales ou d'autres organisations ou entités, selon l'une des modalités suivantes: accord d'affectation, entièrement ou partiellement parrainé par une entité extérieure; accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités (ci-après « accord interorganisations »); accord avec une IFI, une organisation de développement ou autre organisation intergouvernementale; autres types d'accord avec l'administration d'un pays ou une organisation intergouvernementale par détachement, échange ou autres modalités.
37. Les membres du personnel détaché recrutés en vertu de l'accord interorganisations des Nations Unies figurent dans les informations actualisées sur la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion dans la catégorie « Personnel fixe ».

Ils ne sont pas pris en compte à titre de « personnel détaché », car ils sont sélectionnés sur concours et embauchés dans le cadre de l'accord interorganisations pour garantir la continuité du service dans le système commun des Nations Unies sans interruption dans la gestion de leurs avantages et prestations.

38. Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sept personnes étaient détachées auprès du FIDA. Trois venaient de pays inscrits sur la Liste A, deux de pays de la Liste B et deux de pays de la Liste C. La répartition entre les pays des Listes A, B et C (respectivement 42,9%, 28,6% et 28,6%) a changé par rapport à l'année précédente (respectivement 50,0%, 33,3% et 16,7%). L'ensemble du personnel détaché auprès du FIDA travaille au siège (siège et bureaux de liaison). Le FIDA a conclu des accords avec Expertise France, le Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire de la République française, la Banque d'Italie, IDB Invest, le Royaume d'Arabie saoudite, le Ministère des finances de la République populaire de Chine et le Fonds koweïtien pour le développement économique des pays arabes. Les tableaux 1 et 2 de l'appendice IV fournissent des données désagrégées sur ce sujet.
39. En décembre 2023, le FIDA a actualisé la méthode qu'il emploie pour définir le nombre maximal de ressortissants d'un même État membre bénéficiant d'accords d'affectation. Celle-ci ne se fonde non plus sur un nombre donné, mais sur un pourcentage (0,50%) du nombre de postes du FIDA relevant du budget ordinaire approuvé chaque année. La nationalité prise en compte correspond à l'État membre auquel appartient l'entité effectuant le détachement, et non les personnes détachées auprès du FIDA.

#### **Ventilation par sexe**

40. Au 1<sup>er</sup> 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). La répartition par sexe est indiquée au tableau 3 de l'appendice IV.

### **J. Indicateurs relatifs à l'équité et l'inclusion**

41. Dans le prolongement du Sondage mondial du personnel de 2022, le FIDA a mené un sondage éclair entre le 4 janvier et le 16 février 2024. Le taux de réponse était comparable (72% en 2022 et 73% en 2024). Le score attribué à la question fondamentale sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui mesure la perception du personnel quant à la question de savoir si les personnes au sein du FIDA sont traitées avec dignité et respect 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, est passé de 49% en 2022 à 64% en 2024.

## **III. Conclusion**

42. La section consacrée aux résultats et à l'analyse met en lumière l'efficacité de certaines des interventions ciblées mises en place pour atteindre les objectifs de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion. Le FIDA est en bonne voie pour atteindre les cibles de la plupart des indicateurs et pour maintenir la dynamique de progression de ses indices relatifs à l'inclusion, une priorité essentielle pour l'avenir. Une analyse détaillée des résultats du sondage éclair influencera la direction que prendront les actions et engagements futurs relatifs à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans la culture organisationnelle. Les améliorations des

points faibles pointés par le Sondage mondial du personnel de 2022, malgré les complexités de la décentralisation, permettent un certain optimisme quant à la possibilité d'atteindre la cible fixée pour l'indice d'engagement du personnel<sup>7</sup> d'ici au sondage de 2025. De même, en prévision d'un engagement plus large, le rôle des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture organisationnelle a été reconnu officiellement et leurs responsabilités reflétées dans leurs objectifs individuels annuels de performance. Une formation dédiée est prévue à leur intention pour le deuxième trimestre 2024.

43. Le principe d'optimisation des ressources suppose de maximiser l'impact des ressources investies dans la promotion de la culture organisationnelle, la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être du personnel. Le FIDA tirera parti des interventions existantes et de la collaboration interdépartements pour atteindre ses objectifs de multilinguisme, compte tenu du nouvel indicateur ajouté aux ICP en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

---

<sup>7</sup> Appendice III, Revised DEI KPIs scorecard and disaggregated indicators (Diversité, équité et inclusion: tableau de bord des ICP révisé et détail des indicateurs).

# DEI implementation plan

## DEI implementation plan – Phases I, II, III & IV – Q4 2021, 2022, 2023 & 2024

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022	2023	2024 & beyond			
						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.							

## Proposed multilingualism indicator

	Description
1	<p><b>Language training programmes</b></p> <p>* The percentage of staff participating in language training courses/programmes focused on the four IFAD languages, in HQ and field offices on an annual basis."</p>

### Summary

The proposal to align the multilingualism KPI to existing interventions at IFAD was informed by the need to **acknowledge ongoing language-related interventions** as well as to take the opportunity to **strengthen them**. Diversity of languages is not only valuable for staff growth and sense of belonging, but also fundamental to IFAD's mandate to invest in rural people without fear of language barriers. For the purpose of a well-coordinated intervention, the concept of Value for Money (VFM) requires that we maximise the impact of resources invested in fostering Workplace Culture, Diversity, Equity and Inclusion (DEI) and project delivery.

### Efforts at language diversity at IFAD

Central to IFAD's operations is the effective communication across its official languages of English, French, Spanish and Arabic. IFAD maintains its corporate website and social media channels in all official languages, promoting inclusivity and accessibility in its online communications. Social media videos showcasing IFAD projects and press releases are presented in official languages, demonstrating the organization's commitment to linguistic diversity.

IFAD's language services strategy is integral to IFAD's mission of empowering rural communities worldwide and ensuring that language is not a barrier to accessing its programs and initiatives. The Office of the Secretary (SEC), through the Language Services Section, plays a key role in ensuring multilingual accessibility for governing bodies through interpretation and translation in all official languages. SEC delivers high-level meeting and documentation services to Member States and international conferences, fostering multilingual dialogue among stakeholders.

In addition, multilingualism is embedded in IFAD's Human Resources Implementation Procedures (HRIP). The aim is to enrich language ability, enhance communication skills, build cultural awareness, **foster staff mobility, and allow more flexibility for diverse working assignments especially in a decentralized environment**. Language training is available to short-term staff and interns in addition to fixed term staff members and their recognized partners. These languages courses are guided by the [Language Courses Guidelines](#) and are provided through self-paced e-learning, live online classes, and HQ classes. In practical terms, IFAD specifies the language proficiency needed in its vacancy announcements (VA). For example, a VA for the role of Country Director in Latin America (P4), specifies that an excellent knowledge of English and Spanish is mandatory. The VA for a Lead Regional Technical Specialist - Rural Finance (P5) based in Abidjan makes excellent knowledge of English and an intermediate level in French mandatory. The VA for a Country Operations Analyst

(NOA) based in Istanbul requires fluency in English and the local duty station language. These language level competencies are tested at the interview stage. Where an excellent knowledge of a local knowledge is not required but desirable, IFAD also provides one-on-one/group language training options to staff in the first year of appointment or reassignment to aid easier integration in the host country. This is particularly true for members of Senior Management and Country Directors who are provided up to 50 hours individual language lessons for one of IFAD's official languages or the host country language.

Beyond IFAD's official languages, there are ten other languages (and growing) that are accessible to staff through self-paced e-course and live classes including Chinese, Dutch, German, Italian, Japanese, Polish, Portuguese, Russian, Turkish and Korean. There are also on-demand languages to suit specific local needs. For example, in 2023, in the Asia and Pacific Division (APR), six members of staff and their partners requested and were provided Indonesian and Vietnamese language training. 13 partners of staff members also enjoyed host-country language training in this period.

### **Multilingualism KPI**

To ground IFAD's design of a suitable and peer-comparable indicator which assesses the strength of multilingualism in its operations and workforce, a benchmarking exercise with UN agencies and IFIs was conducted. The results of this exercise highlighted that while many organisations recognized multilingualism as an integral component of diversity there was no formal indicator available to measure progress in this regard. Considering IFAD was ahead of the curve by being one of the pioneer organisations that adopted a formal DEI framework, it is now proposing to take a phased approach at formally tracking, monitoring, and reporting multilingualism as a critical part of its DEI Strategy. As a first step, IFAD proposes the following output indicator to be monitored and reported in its annual DEI update to the Executive Board.

"The percentage of staff participating in language training courses/programmes focused on the four IFAD languages, in HQ and field offices on an annual basis."

The KPI is focused on measuring participation in language trainings focused on IFAD's four official languages initially and it is proposed for reporting in the 2024-2025 DEI Annual Report. By tracking the Participation Rate, the organization can, assess and align its efforts towards multilingualism in the light of its recalibrated decentralization model. Thereafter, IFAD could commit to designing a more robust intervention for multilingualism where DEI and operations effectiveness could then be measured as an outcome. While no specific baseline or target is set for this KPI, the aim is to showcase ongoing initiatives and progress in promoting language diversity and fostering a multilingual workforce which is fit-for a global IFAD. Data obtained within this period would also help to conduct a gap analysis to determine a more fit-for-purpose approach in furthering multilingualism. Through narrative reporting, the organization can highlight successes, identify areas for improvement, and demonstrate the adoption of new strategies in achieving its operational and DEI objectives and maximize the impact of resources invested in language-related interventions.

<b>Benchmarking on Multilingualism</b>		
<p>Questions:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. How does your organization translate/interpret the UN core value of multilingualism within and outside the scope of Human Resource Management?</li> <li>2. Do you track and measure multilingualism as part of DEI or workplace culture KPIs?</li> <li>3. If yes to question 2, could you please share your indicator (s) and how you track and measure?</li> </ol>		
<b>S/N</b>	<b>UN AGENCY/IFI</b>	<b>COMMENTS</b>
	<b>Agency 1</b>	<p>We already have a talented and multilingual workforce and we must be mindful of the unintended consequences of creating overly stringent language requirements for both existing and prospective staff members.</p> <p>Accordingly, all staff members are required to be fluent in one of the Organization’s three official languages, except in limited circumstances where a specific situation requires flexibility.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For positions in the Professional category, a working knowledge of another official UN language, or a language that may be widely spoken in the country context, is desirable and may be specified as mandatory in some vacancy notices, if required.</li> <li>• For positions in the General Service category, a certain level of fluency in a local language may be specified as mandatory in some vacancy notices, where required.</li> <li>• For positions in the National Officer category, at least working knowledge in a local language is mandatory.</li> </ul> <p>Organizational resources will be dedicated to strengthening staff language skills where relevant, but individuals are encouraged as well to proactively learn languages to offer them the greatest professional opportunities in the future.</p>
	<b>Agency 2</b>	Embarking on a self-declaration survey, to help identifying level of multilingualism (using the six official languages of the United Nations as a baseline). No KPIs at this stage, rather an opportunity to understand language skill sets in our staff by grade, location, etc.
	<b>Agency 3</b>	We do subsidize language courses in the organization’s three languages as a way to improve project implementation and to foster onboarding and engagement.
	<b>Agency 4</b>	Being in many countries, we really have a large footprint in multilingualism. There are some positions you will only be confirmed to if you have intermediate language proficiency. At the moment, we do not track or measure multilingualism as part of DEI or workplace culture.
	<b>Agency 5</b>	We do track language as part of our metrics, but it is self-declared, and we do not have targets.

## Revised DEI KPIs scorecard and disaggregated indicators

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	2024	Status	Timeline
Gender outcome indicators							
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) <sup>8</sup>	40%	37.5%	42.5%	46.8%	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%	55.4%	On track (decreasing)	2030
Capacity outcome indicators							
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors completing mandatory training on gender bias	100%	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%	50.4%	On track	2025
		60%					2030
Equity and inclusion outcome indicators							
5	Staff engagement index (Global Staff Survey – <b>GSS</b> ) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect”	80%	72% (2018)	74%	-	On track	2025
<b>*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation</b>							

<sup>8</sup> 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.

## Figures and tables\*

\* The data reported are effective 1 January of 2024 except for non-staff data which is effective from 1 February 2024.

Figure 1  
Female representation in all categories – IFAD, 2024

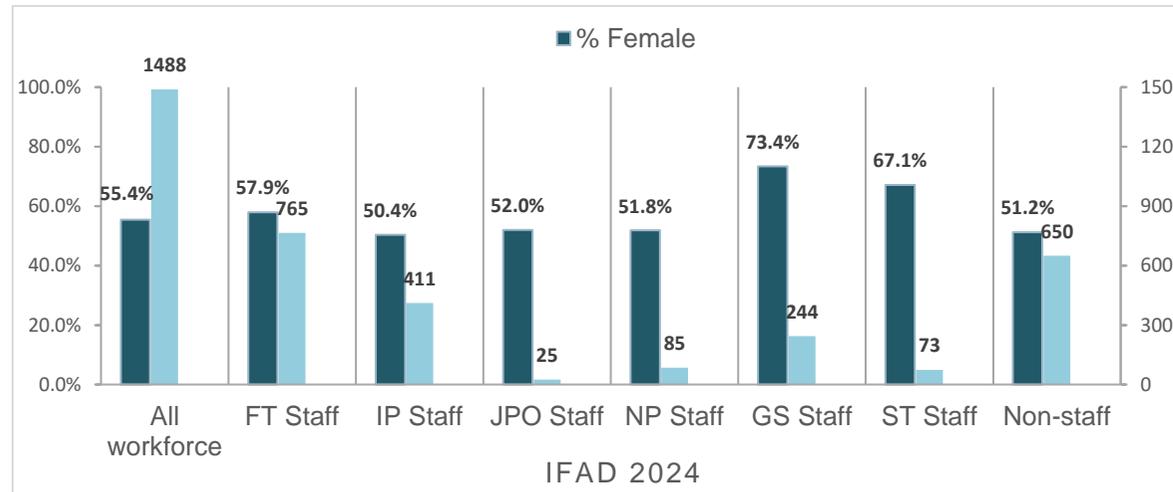


Figure 2  
**Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2024**

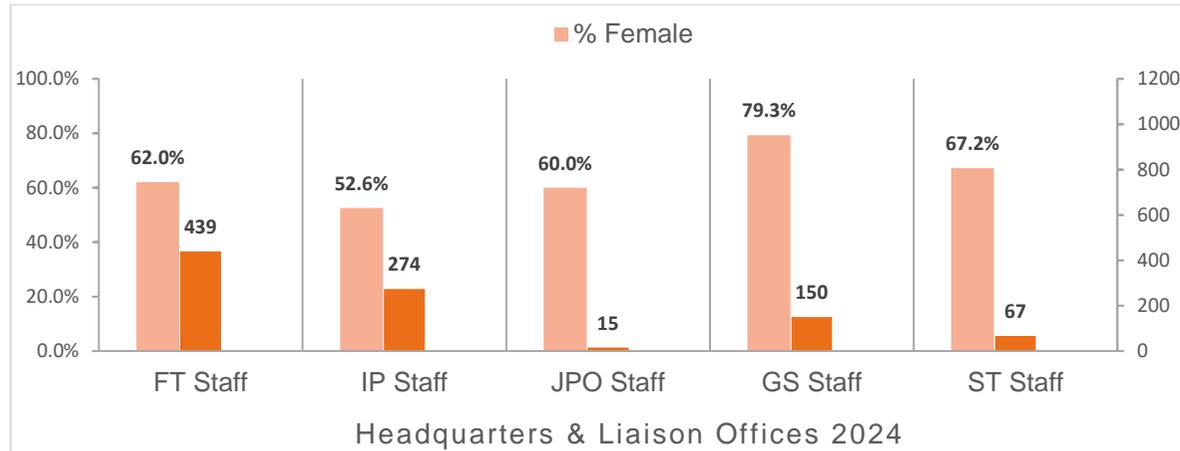


Figure 3  
**Female representation in all staff-only categories – field, 2024**

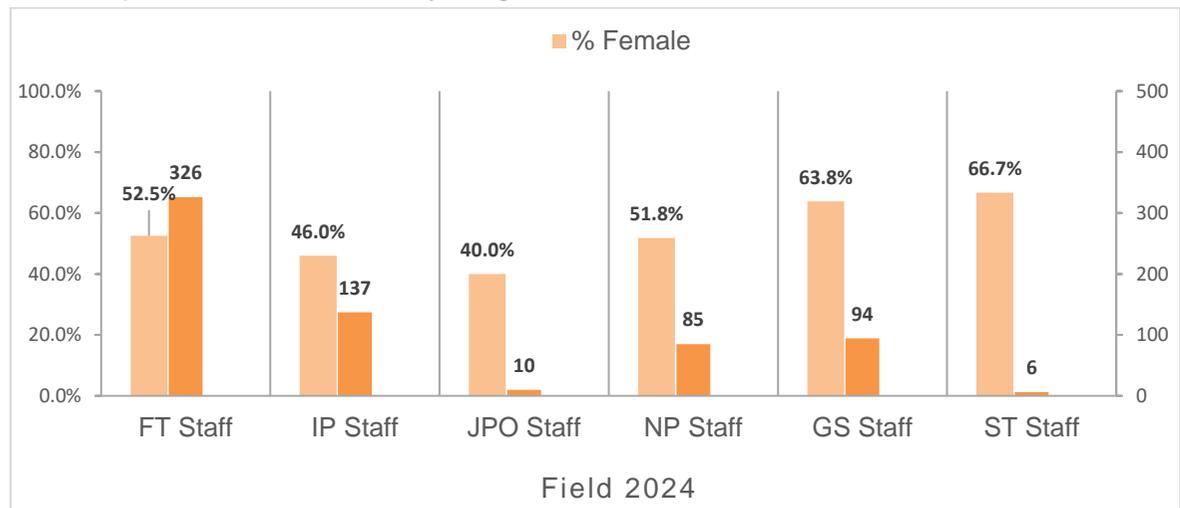


Figure 4  
**Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2023/2024 – IFAD**

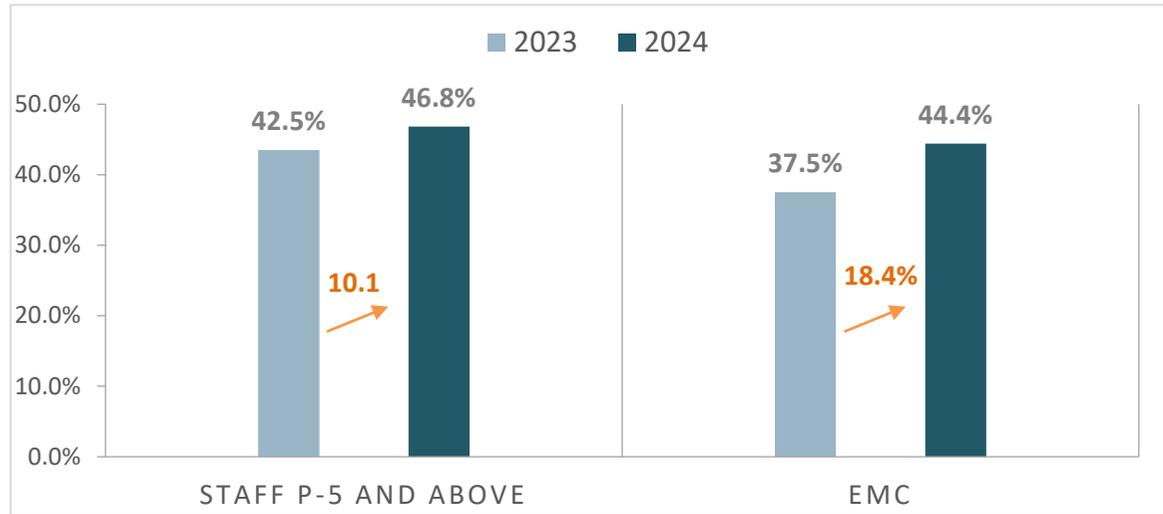


Figure 5  
**Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2024 – HQ&LO**

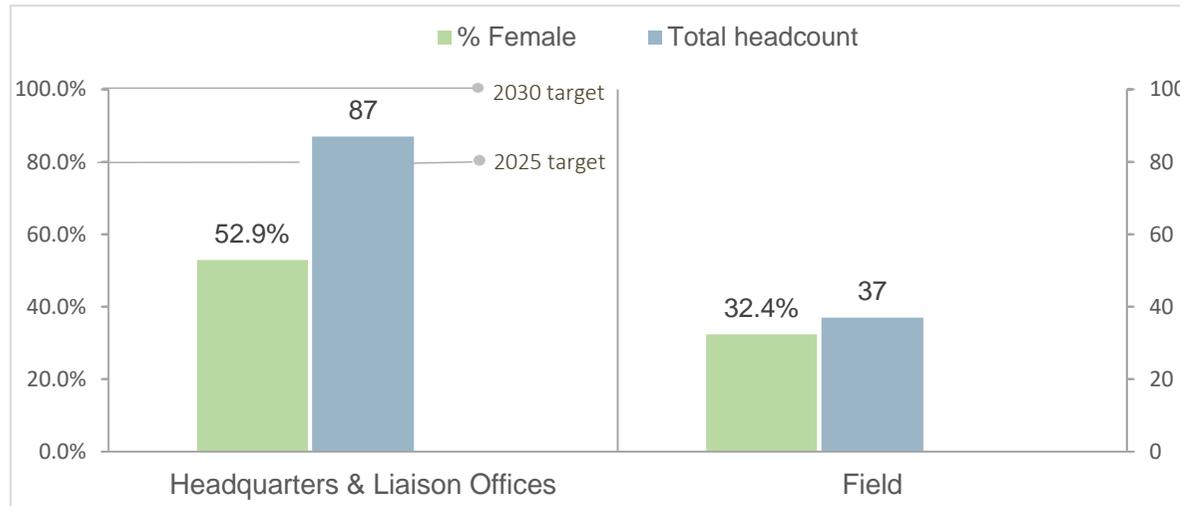


Figure 6  
**International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2023/2024**

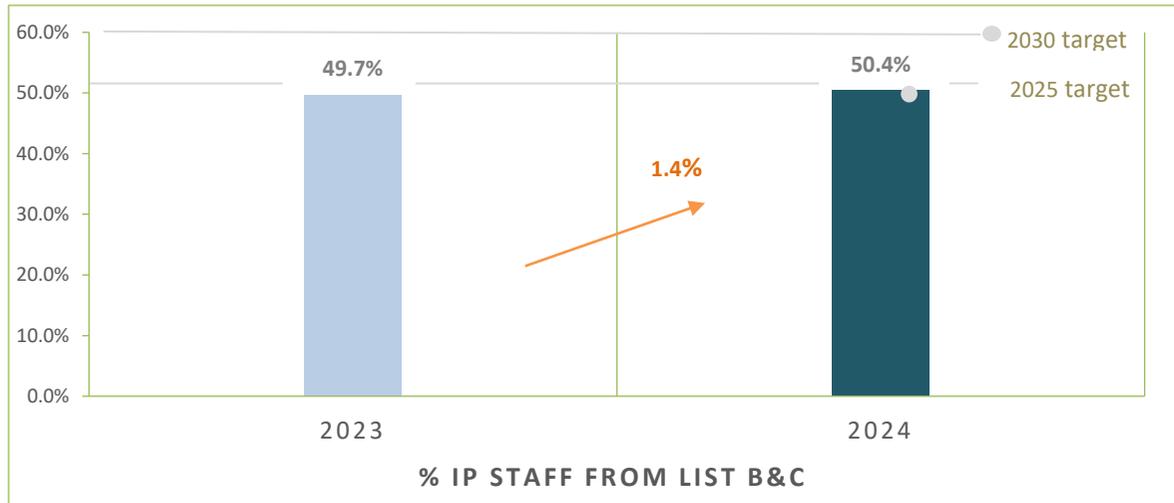


Figure 7  
**IP and above categories – country list representation, by location<sup>9</sup> 2024**

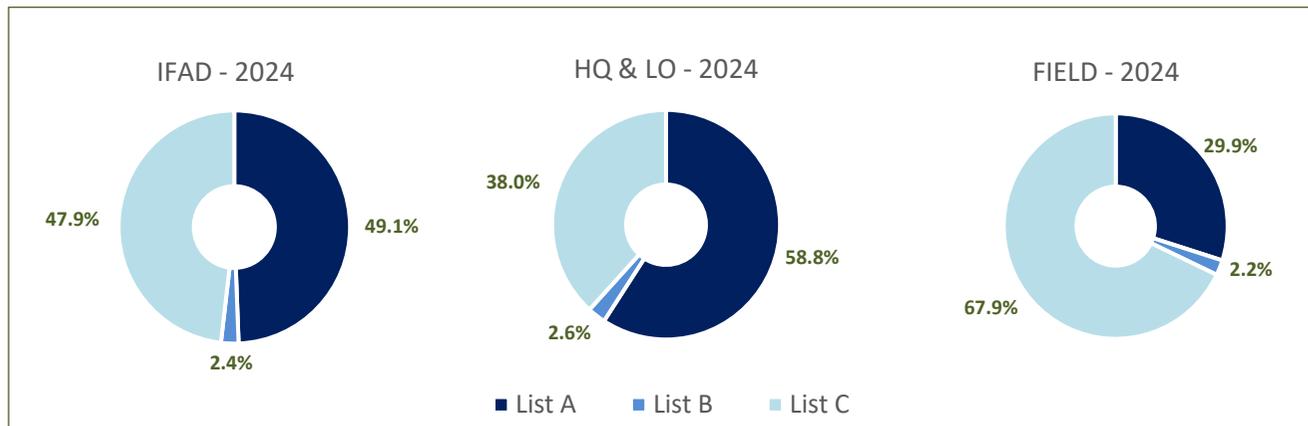


Table 1  
**Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2024)**

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	63	39	61.9%	1	1.6%	23	36.5%	9	14.3%	10	15.9%	4	6.3%
JPOs	25	19	76.0%	0	0.0%	6	24.0%	1	4.0%	5	20.0%	0	0.0%
SPOs	3	2	66.7%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%
Staff on Loan	7	3	42.9%	2	28.6%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
	HQ & ILOs												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	56	35	62.5%	1	1.8%	20	35.7%	8	14.3%	9	16.1%	3	5.4%
JPOs	15	10	66.7%	0	0.0%	5	33.3%	0	0.0%	5	33.3%	0	0.0%
SPOs	2	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	3	42.9%	2	28.6%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
	Field												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	7	4	57.1%	0	0.0%	3	42.9%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%
JPOs	10	9	90.0%	0	0.0%	1	10.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
SPOs	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Staff on Loan	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

<sup>9</sup> Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 2  
**Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2024)**

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	42.9%	27	China	20.0%	5
India	3.2%	2	Italy	16.0%	4
United States	3.2%	2	Japan	12.0%	3
Spain	3.2%	2	Switzerland	12.0%	3
Germany	3.2%	2	Germany	12.0%	3
Rwanda	3.2%	2	Netherlands	8.0%	2
China	3.2%	2	France	8.0%	2
Algeria	1.6%	1	Sweden	4.0%	1
Uganda	1.6%	1	Burkina Faso	4.0%	1
Senegal	1.6%	1	Finland	4.0%	1
Pakistan	1.6%	1	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>25</b>
Poland	1.6%	1			
Morocco	1.6%	1	<b>SPOs</b>		
South Africa	1.6%	1	<b>Nationality</b>	<b>%</b>	<b>#</b>
Ethiopia	1.6%	1	Denmark	33.3%	1
Ireland	1.6%	1	Japan	33.3%	1
Canada	1.6%	1	Korea, Republic of	33.3%	1
Honduras	1.6%	1	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>
Brazil	1.6%	1			
Peru	1.6%	1	<b>Staff on Loan</b>		
Belgium	1.6%	1	<b>Nationality</b>	<b>%</b>	<b>#</b>
Malawi	1.6%	1	France	28.6%	2
Cameroon	1.6%	1	Italy	14.3%	1
Lebanon	1.6%	1	China	14.3%	1

Bolivia	1.6%	1	Colombia	14.3%	1
Kyrgyzstan	1.6%	1	Kuwait	14.3%	1
Austria	1.6%	1	Saudi Arabia	14.3%	1
Korea, Republic of	1.6%	1	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>7</b>
Albania	1.6%	1			
Jordan	1.6%	1			
Japan	1.6%	1			
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>63</b>			

Table 3

**Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2024)**

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male	
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	63	45	71.4%	18	28.6%	56	40	71.4%	16	28.6%	7	5	71.4%	2	28.6%
JPOs	25	13	52.0%	12	48.0%	15	9	60.0%	6	40.0%	10	4	40.0%	6	60.0%
SPOs	3	1	33.3%	2	66.7%	2	0	0.0%	2	100.0%	1	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	1	14.3%	6	85.7%	7	1	14.3%	6	85.7%	0	0	0.0%	0	0.0%