
Examen à mi-parcours de la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027**Réponse de la direction aux observations formulées par les États membres**

Cote du document: EB 2025/OR/13/Add.1

Date: 16 janvier 2026

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: INFORMATION

Questions techniques:**Pieterne Boogaard**

Directrice générale

Bureau de l'exécution technique

courriel: p.boogaard@ifad.org

Juan Carlos Mendoza Casadiegos

Directeur

Division environnement, climat, genre et inclusion

sociale

courriel: juancarlos.mendoza@ifad.org

Observations de la Finlande

La Finlande, qui soutient comme donateur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, considère que la Stratégie du FIDA 2022-2027 en la matière reste extrêmement pertinente et conforme aux critères de référence de celle des Nations Unies. Il est bon de prendre acte de l'importance du cadre de la stratégie des Nations Unies pour ce qui est de la mise en œuvre des mesures d'inclusion du handicap au FIDA. Les progrès sont patents: les résultats au regard des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap se sont nettement améliorés (quatre indicateurs dépassés et six atteints en 2024 contre deux atteints en 2021), et l'inclusion du handicap fait l'objet d'une intégration de plus en plus poussée dans les opérations et la culture institutionnelle. L'engagement de la direction et les partenariats [tels que le Programme pour une transformation rurale garante de l'inclusion du handicap (SPARK)] y ont largement contribué.

Points forts:

Communication de la haute direction et visibilité mondiale; sept nouveaux projets ciblant en priorité les personnes handicapées – 21,8% du portefeuille favorise désormais leur inclusion.

Élaboration de lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables et participation aux formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Défis à relever:

Pas de personnel chargé des questions d'inclusion du handicap – la dépendance vis-à-vis des coordonnateurs limite la portée.

Lacunes en matière d'accessibilité: évaluation de référence en attente.

Attention à porter aux technologies de l'information et des communications et aux bureaux décentralisés.

Absence fréquente dans les projets de stratégies concrètes, de ressources et d'outils de suivi pour l'inclusion du handicap.

Données ventilées en fonction du handicap qui restent rares.

Faibles taux d'achèvement de la formation non obligatoire sur la question du handicap – conseils pratiques et appui technique nécessaires.

Autres questions	Réponse de la direction
Comment le FIDA va-t-il répondre au manque de personnel et d'expertise en matière d'inclusion du handicap?	<p>Le FIDA est conscient de la nécessité de renforcer ses capacités internes en matière d'inclusion du handicap et prend des mesures concrètes pour combler les lacunes dans le cadre d'un budget inchangé. En 2025, le FIDA a recruté un consultant à temps plein pour appuyer l'axe de travail relatif à l'inclusion du handicap, et diverses solutions sont à l'étude pour accroître les capacités internes (embauche d'un administrateur auxiliaire, par exemple).</p> <p>Parallèlement, le FIDA continuera d'augmenter les possibilités offertes aux membres du personnel de renforcer leurs capacités et d'échanger leurs connaissances. Les</p>

	<p>webinaires organisés en septembre et en octobre 2025 pour diffuser les enseignements tirés de l'exécution sur le terrain s'inscrivent dans un effort plus large de renforcement des compétences techniques et de la sensibilisation à l'échelle du Fonds.</p> <p>Les partenariats avec des organisations spécialisées et des organismes des Nations Unies, notamment Light for the World International, l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et le Programme alimentaire mondial, continueront de jouer un rôle central. Ces collaborations donnent accès à des compétences techniques et à des solutions concrètes, et contribuent à remédier à l'expertise limitée en interne sur ces questions tandis que le FIDA s'emploie à accroître les capacités du personnel.</p>
Autres questions	Réponse de la direction
Quels aménagements raisonnables le FIDA est-il prêt à mettre en place pour adapter les technologies de l'information et des communications et permettre le recrutement de personnes handicapées à titre de fonctionnaires?	<p>Le FIDA s'engage à offrir un environnement de travail inclusif en procédant à des aménagements raisonnables s'agissant des technologies de l'information et des communications et du lieu de travail pour permettre le recrutement et la participation effective des personnes handicapées. Ces aménagements portent sur l'accessibilité des logiciels et des matériels, sur les technologies d'assistance ainsi que sur l'adaptation des postes de travail et des outils de communication. Les aménagements sont proposés au cas par cas, en tenant compte des besoins spécifiques de chaque membre du personnel ou candidat, et sont mis en œuvre le plus tôt possible au cours du processus de recrutement afin d'offrir une égalité d'accès.</p> <p>Les consultations concernant les lignes directrices du FIDA relatives aux aménagements raisonnables sont en voie d'achèvement. Ces lignes directrices présentent de manière détaillée les mesures destinées à attirer et à recruter des personnes handicapées. Une fois qu'elles auront été officiellement présentées, une collaboration pilote avec les Volontaires des Nations Unies sera mise en place en vue de recruter des personnes handicapées pour des missions spécifiques.</p>
Dans quels délais l'évaluation de référence de l'accessibilité sera-t-elle réalisée dans tous les bureaux?	<p>L'évaluation de référence de l'accessibilité au siège est prévue pour 2026, et sera réalisée par une entité spécialisée externe. Cela garantira l'utilisation d'une méthode techniquement robuste, comparable et évolutive, en l'absence, en particulier, de norme universellement acceptée en matière d'évaluation de l'accessibilité de l'environnement bâti dans l'ensemble du système des Nations Unies.</p>

	<p>Une autoévaluation interne a déjà été réalisée dans tous les bureaux – la dernière actualisation remonte à octobre 2025. Cet outil ne donne cependant que des indications préliminaires et ne permet pas de se soustraire à la nécessité d'une évaluation externe qui garantira une rigueur méthodologique et un cadre de référence harmonisé. Le FIDA est sur le point d'arrêter le choix du partenaire externe et pourra commencer l'évaluation du siège dès que possible sur le plan opérationnel en 2026.</p> <p>Une fois l'évaluation du siège terminée, l'attention se portera sur deux domaines:</p> <p>Mise en œuvre de mesures d'amélioration au siège. L'évaluation fera la lumière sur les interventions nécessaires, y compris sur leur calendrier, leurs coûts et leur faisabilité, afin que les recommandations puissent être traduites sans délai en actions concrètes.</p> <p>Élaboration d'une approche pratique et contextuelle pour les bureaux décentralisés. Les bureaux de pays du FIDA opèrent dans des contextes très divers. Dans certains endroits, le Fonds ne dispose que d'un petit espace dans un immeuble multilocataires où il est parfois impossible d'apporter des modifications structurelles. À partir des résultats mis en évidence au siège, et avec l'appui du partenaire externe, le Fonds élaborera un modèle évolutif qui pourra être adapté à diverses situations tout en permettant l'utilisation de critères d'évaluation cohérents. Compte tenu de ces mesures, les délais de réalisation de l'ensemble des évaluations dans les bureaux dépendront des adaptations méthodologiques requises pour les bureaux décentralisés ainsi que des contraintes opérationnelles dans chaque contexte. Le processus sera lancé en 2026 au siège, puis sera progressivement étendu aux bureaux de pays du FIDA.</p>
<p>Comment le FIDA assurera-t-il la collecte et l'utilisation systématiques de données ventilées en fonction du handicap et leur application dans le cadre de la conception, du suivi et de l'exécution des projets?</p>	<p>Pour donner suite à l'examen à mi-parcours, le FIDA prend des mesures destinées à renforcer la collecte et l'utilisation systématiques de données ventilées en fonction du handicap. La Division environnement, climat, genre et inclusion sociale (ECG) a lancé une série de séances d'information dans les bureaux régionaux afin de clarifier les exigences et de définir des solutions pratiques et adaptées au contexte en vue d'améliorer la collecte de données dans les projets ciblant les personnes handicapées.</p>

	<p>Le FIDA élabore une liste de contrôle et des directives complémentaires pour étayer les missions de supervision et d'appui à l'exécution, ce qui garantira une plus grande cohérence dans le suivi et la communication d'informations.</p> <p>Une première mission spécifique sera menée en décembre 2025 en Éthiopie [Programme pour l'agriculture participative et la transformation face aux changements climatiques (PACT)] et apportera une assistance technique à l'unité de gestion de projet. Cette mission contribuera également à établir un modèle pour appuyer l'inclusion des personnes handicapées dans les différentes régions en 2026.</p>
<p>Quels dispositifs seront mis en place pour accroître la participation à la formation sur le handicap et l'intégrer dans les systèmes relatifs à la performance?</p>	<p>Le FIDA renforcera les incitations à suivre la formation sur le handicap mises en place à destination du personnel en reliant plus directement les possibilités d'apprentissage correspondantes aux entretiens sur la performance et aux plans de perfectionnement professionnel.</p> <p>Un objectif spécifique portant sur l'inclusion du handicap a été ajouté au système d'évaluation de la performance et devra être poursuivi par les coordonnateurs des questions relatives au handicap; il garantira qu'une part définie de leur temps et des produits spécifiques soit réservée à l'inclusion du handicap dans leurs objectifs de performance.</p> <p>Les directeurs de division et de département continueront d'encourager les membres du personnel à suivre la formation sur le handicap, en adoptant l'approche utilisée pour d'autres domaines d'apprentissage non obligatoires, mais stratégiques. Les taux d'achèvement feront l'objet d'un suivi annuel en vue de favoriser une plus large participation et de veiller à ce que l'inclusion du handicap soit progressivement intégrée dans les processus de perfectionnement du personnel.</p>
<p>Comment le FIDA pourra-t-il reproduire à plus grande échelle des initiatives ciblées telles que le programme SPARK et obtenir un financement durable pour la programmation tenant compte de la question du handicap?</p>	<p>Un nouveau don spécifique [Généralisation de la transformation garante de l'inclusion du handicap en Afrique orientale et australe (SPARK II-ESA)] sera soumis au Conseil d'administration pour examen en ligne à partir du 11 décembre 2025. Ce don, qui vise à consolider et à transposer à plus grande échelle les résultats obtenus par le programme SPARK initial, est axé sur l'Afrique orientale et australe, mais offrira des possibilités d'apprentissage et de génération de connaissances au bénéfice de l'ensemble du portefeuille du FIDA. La diffusion des expériences du programme SPARK au moyen d'activités de partage de savoirs (deux webinaires, en septembre et octobre 2025, notamment), les nouveaux supports de connaissances</p>

et la mobilisation plus importante du personnel de la Division environnement, climat, genre et inclusion sociale en faveur de l'inclusion du handicap devraient faciliter l'adoption d'approches expérimentées dans le cadre du programme SPARK dans de nouveaux projets, y compris ceux appuyés par les fonds pour le climat (comme on peut le voir au Malawi, par exemple).