
Examen à mi-parcours de la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027

Cote du document: EB 2025/OR/13

Date: 30 octobre 2025

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Documents de référence: Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027 ([EB 2022/137/R.7](#))

Mesures à prendre: Le Conseil d'administration est invité à procéder à un examen en ligne de l'examen à mi-parcours de la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027.

Questions techniques:

Pieterneel 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

Pour plus d'informations sur l'inclusion du handicap, veuillez consulter la [page consacrée aux personnes handicapées](#).

Table des matières

Résumé	ii
I. Contexte	1
II. Méthodologie	1
III. Vue d'ensemble de la performance du FIDA	1
IV. Principales constatations par domaine d'action	3
A. Domaine d'action 1: direction, planification stratégique et gestion	3
B. Domaine d'action 2: inclusivité	4
C. Domaine d'action 3: programmation	5
D. Domaine d'action 4: culture institutionnelle	8
V. Perspectives	9

Résumé

1. Le présent examen à mi-parcours porte sur les progrès accomplis dans l'exécution de la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027. Cette stratégie a été approuvée par le Conseil d'administration en décembre 2022, donnant ainsi suite aux engagements pris au titre de la Douzième reconstitution des ressources du FIDA, qui couvre la période 2022-2024.
2. Depuis qu'elle a été adoptée, la stratégie a orienté les efforts déployés par le FIDA pour inclure plus systématiquement les personnes handicapées aussi bien dans le cadre de ses opérations que sur le lieu de travail. L'examen à mi-parcours confirme que la stratégie reste pertinente et a contribué à renforcer l'inclusion du handicap en tant que domaine d'activité transversal. La stratégie a en outre contribué à accroître la sensibilisation du personnel, à renforcer l'engagement institutionnel et à promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le cadre de la conception et de l'exécution des projets appuyés par le FIDA.
3. Plusieurs grands facteurs de progrès ont été recensés, parmi lesquels l'alignement étroit sur des indicateurs de performance du système des Nations Unies, l'adoption d'une approche à deux voies combinant inclusion systématique du handicap et initiatives ciblées axées sur les ruraux en situation de handicap, et la collaboration avec des partenaires spécialisés, qui ont contribué au renforcement des capacités et à l'innovation en matière de programmation inclusive du point de vue du handicap.
4. La poursuite de l'engagement de la direction et les initiatives ciblées, conjuguées au renforcement des capacités, à la consolidation des partenariats avec des organisations spécialisées et à la collaboration active avec les personnes handicapées et les organisations qui les représentent, seront essentielles pour réaliser pleinement les objectifs de la stratégie et faire de l'inclusion du handicap une dimension pérenne et visible de l'action menée par le FIDA pour réduire la pauvreté rurale.

Examen à mi-parcours de la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027

I. Contexte

1. La Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap 2022-2027 a été approuvée par le Conseil d'administration en décembre 2022, donnant ainsi suite aux engagements pris au titre de la Douzième reconstitution des ressources du FIDA (FIDA12), qui couvre la période 2022-2024. Au moment du présent examen à mi-parcours, elle reste pleinement alignée sur les principaux cadres internationaux de promotion des droits des personnes handicapées.
2. La stratégie doit permettre au FIDA de promouvoir l'inclusion du handicap dans ses activités et sur le lieu de travail. Dans le droit fil de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, elle s'articule autour de quatre grands domaines d'action: 1) direction, planification stratégique et gestion; 2) inclusivité; 3) programmation; 4) culture institutionnelle.
3. Le suivi de l'exécution de la stratégie du FIDA est effectué au moyen de rapports annuels sur les progrès accomplis au regard de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, ainsi que du rapport annuel spécial sur l'efficacité du FIDA concernant les thématiques transversales (RIME), qui comporte une section consacrée à l'inclusion du handicap.
4. Le présent examen est l'occasion d'approfondir l'évaluation des réalisations du FIDA et des défis et possibilités en ce qui concerne l'inclusion du handicap dans l'ensemble de ses opérations et sur le lieu de travail; c'est en outre une occasion de formuler des recommandations visant à renforcer l'exécution de la stratégie.

II. Méthodologie

5. L'examen à mi-parcours est fondé sur les trois derniers rapports annuels établis au regard des indicateurs de performance de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap (2022, 2023 et 2024) ainsi que sur les progrès mis en lumière dans le RIME. Pour fonder l'analyse des constatations et les recommandations concernant le domaine d'action 3 (programmation), un bilan simplifié des projets en cours d'exécution a également été réalisé, celui-ci comportant des informations allant jusqu'en avril 2025.
6. Des données qualitatives ont été collectées au moyen d'enquêtes, d'entretiens et de discussions en groupes de réflexion avec le personnel du FIDA et les parties prenantes concernées, y compris des unités de gestion de projet et des partenaires d'exécution.

III. Vue d'ensemble de la performance du FIDA

7. Étant donné que les objectifs et les domaines d'action de la stratégie du FIDA sont étroitement alignés sur ceux de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap¹, il est pertinent d'évaluer à l'aune des critères de cette stratégie les progrès du Fonds s'agissant de sa propre stratégie. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap comporte 16 indicateurs de performance relatifs aux quatre mêmes domaines d'action. Le FIDA n'a cessé de s'améliorer depuis le premier rapport (2021), passant de deux indicateurs atteints, deux en passe d'être atteints et douze non couverts à quatre indicateurs dépassés, six atteints, cinq en

¹ Pour plus d'informations sur le cadre de reddition de comptes et de responsabilité de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, prière de consulter les notes techniques connexes à l'adresse suivante: https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_Entity_Technical_Notes.pdf.

pas de d'être atteints et un non couvert en 2024. La figure 1 présente en détail l'évaluation de chaque indicateur en 2024.

Figure 1

Performance, présentée par indicateurs

Direction, planification stratégique et gestion	Inclusivité	Programmation	Culture institutionnelle
1. Rôle directeur Atteint	5. Consultation des personnes handicapées Atteint	9. Programmes et projets Dépassé	13. Emploi En passe d'être atteint
2. Planification stratégique Atteint	6. Accessibilité Aucune donnée	10. Évaluation En passe d'être atteint	14. Renforcement des capacités du personnel Dépassé
3. Politique ou stratégie relative au handicap Dépassé	6.1. Conférences et manifestations En passe d'être atteint	11. Descriptifs de programme de pays En passe d'être atteint	
4. Configuration institutionnelle Dépassé	7. Aménagement raisonnable En passe d'être atteint	12. Initiatives conjointes Atteint	15. Communication Atteint
	8. Achats Atteint		

8. Jusqu'à présent, la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap a été le principal cadre d'exécution et de suivi de l'action du FIDA en matière d'inclusion du handicap. Les consultations menées avec le personnel confirment le caractère décisif pour les progrès au FIDA de cette stratégie, qui présente un jeu structuré de points de référence et d'indicateurs utiles pour promouvoir l'inclusion du handicap dans les différents domaines d'action.
9. La stratégie du FIDA, dont l'application repose sur les divisions et départements du Fonds, prescrit à ceux-ci de désigner des coordonnateurs internes et de mettre en place des plans, des engagements et des budgets pour contribuer à sa concrétisation. En 2025, un réseau de coordonnateurs des questions relatives au handicap a été créé; celui-ci est composé de 20 membres provenant des divisions et des bureaux décentralisés du FIDA. Le réseau se réunit tous les trimestres sous la coordination de la Division environnement, climat, genre et inclusion sociale (ECG). Actuellement, aucun poste n'est exclusivement consacré à l'inclusion du handicap, ce qui reste une lacune. Les responsabilités concernant cette question sont intégrées dans le portefeuille d'un poste de classe P-4 de spécialiste technique principal pour les questions de genre et d'inclusion sociale, qui est le principal référent du FIDA pour l'inclusion du handicap au sein de l'organisation et dans le cadre des engagements externes.
10. Le plan d'action, développé après l'approbation de la stratégie, a surtout servi d'outil informel de coordination au sein du réseau de coordonnateurs pour les questions relatives au handicap. Afin d'améliorer la coordination et de permettre des progrès plus uniformes dans tous les domaines d'action, le réseau a souligné le besoin de réviser le plan d'action – en le structurant autour d'objectifs clairs, assortis de délais et chiffrés – et d'accroître sa diffusion dans l'ensemble de l'organisation.
11. En matière de programmation, le FIDA a atteint sa cible pour FIDA12 selon laquelle le Fonds devait veiller à ce que les personnes handicapées constituent un groupe cible prioritaire dans au moins cinq nouveaux projets. Cette cible a été dépassée puisque sept nouveaux projets ciblant en priorité les personnes handicapées avaient été approuvés à la fin de 2024. Des progrès ont également été réalisés pour ce qui est de la culture institutionnelle. Selon le Sondage mondial du personnel, la part des effectifs estimant que, au FIDA, un traitement digne et respectueux est la norme – indépendamment de tout trait personnel, par exemple le handicap – a augmenté, passant de 40% en 2022 à 64% en 2024.

12. Les grandes approches qui sous-tendent la stratégie – intersectionnalité, approche à deux voies et partenariats – ont été déterminantes pour son exécution. Les partenariats avec des organisations spécialisées ont été essentiels pour renforcer les capacités internes et mettre à l'essai diverses approches inclusives et adaptées aux ruraux en situation de handicap. L'adoption d'une approche axée sur l'intersectionnalité et l'enrichissement mutuel des domaines thématiques (par exemple le travail avec les jeunes, les femmes et les autochtones en situation de handicap) a également été très bénéfique pour promouvoir l'inclusion du handicap et en faire une composante à part entière du programme global sur les thématiques transversales du Fonds. Cependant, ces approches peuvent encore être traduites plus efficacement en stratégies et solutions concrètes au niveau des projets.

IV. Principales constatations par domaine d'action

A. Domaine d'action 1: direction, planification stratégique et gestion

13. La haute direction du FIDA a continué d'encourager activement l'inclusion du handicap au sein de l'organisation et dans le cadre de forums mondiaux. En avril 2025, la Vice-Présidente a participé au troisième Sommet mondial sur le handicap, qui s'est tenu à Berlin. Son intervention a été une excellente occasion de présenter le FIDA comme une organisation œuvrant en faveur d'un développement agricole et rural garant de l'inclusion du handicap dans le cadre d'un forum international. Au cours des dernières années, des membres de la haute direction ont présidé plusieurs événements internes et externes consacrés à la collaboration du FIDA avec les personnes handicapées. Le Vice-Président adjoint responsable du Département des services institutionnels a été choisi pour être l'ambassadeur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, son rôle étant en particulier axé sur l'appui aux membres du personnel et aux personnes à leur charge, y compris concernant les questions liées à l'inclusion du handicap.
14. L'engagement en faveur de l'inclusion du handicap est bien transposé dans les récents documents de planification stratégique du FIDA. Quatre des dix messages clés du Rapport de la Consultation sur la Douzième reconstitution des ressources du FIDA² font référence à l'inclusion du handicap, soulignant qu'il est essentiel de revoir à la hausse l'ambition concernant les thématiques transversales – y compris l'inclusion du handicap – pour approfondir l'impact du Fonds. Ainsi, deux engagements stratégiques portant spécifiquement sur l'inclusion du handicap ont été pris au titre de FIDA12. Cette priorité a été réaffirmée en 2023 dans le cadre de la Consultation sur FIDA13, durant laquelle la direction a renouvelé son engagement à intégrer l'inclusion du handicap dans l'ensemble du portefeuille de projets et à accompagner cette démarche d'interventions ciblées – l'engagement a été pris de veiller à ce que les personnes handicapées constituent un groupe cible prioritaire dans au moins cinq nouveaux projets³. Concernant FIDA13, la direction s'est également engagée à chercher des moyens de garantir que l'ensemble des titulaires de droits et des parties prenantes participent pleinement à l'élaboration des stratégies et politiques opérationnelles qui les concernent. Une attention particulière devra être accordée aux personnes ou aux groupes dont la participation est compromise par des obstacles supplémentaires, y compris les personnes handicapées et les organisations qui les représentent.
15. L'architecture institutionnelle actuelle, qui comprend un réseau opérationnel de coordonnateurs des questions relatives au handicap issus de divisions et bureaux pertinents, est conforme aux exigences minimales de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Les coordonnateurs contribuent à l'exécution et au suivi des indicateurs de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap en coordonnant les mesures prises dans leurs divisions respectives pour atteindre

² [GC 44/L.6/Rev.1.](#)

³ [GC 47/L.5.](#)

les objectifs fixés. Principal mécanisme d'exécution de la stratégie du FIDA, le réseau a joué un rôle clé dans l'amélioration de la performance du Fonds. Il se réunit régulièrement et étudie actuellement des options pour évaluer et suivre de manière formelle la contribution des coordonnateurs dans le système d'évaluation de la performance. Comme indiqué au paragraphe 9, un coordonnateur principal ou une coordonnatrice principale de classe P-4 (spécialiste technique principal pour les questions de genre et d'inclusion sociale au sein d'ECG) consacre 20% de son temps à la coordination des activités sur cette thématique transversale. Néanmoins, l'absence de personnel se consacrant exclusivement à ce thème et possédant des compétences spécifiques en matière d'inclusion du handicap reste un obstacle majeur à l'avancement de l'exécution de la stratégie.

B. Domaine d'action 2: inclusivité

16. La stratégie préconise la tenue de consultations avec les organisations de personnes handicapées pour garantir que leurs besoins et intérêts particuliers sont recensés et pris en compte dans les processus décisionnels qui les concernent. Au niveau des projets, le FIDA exige une collaboration avec les parties prenantes locales pour garantir que la conception et l'exécution des activités et des services répondent aux besoins des communautés et des individus, y compris les personnes handicapées. Le guide du FIDA à l'intention des praticiens sur l'inclusion du handicap dans les opérations appuyées par le Fonds, achevé en 2024, fournit des indications sur l'instauration d'une collaboration fructueuse. L'inclusion du handicap est en outre abordée dans d'autres directives opérationnelles, telles que les Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique (PESEC) et le guide à l'intention des praticiens sur l'intégration des jeunes. Toutefois, les consultations menées avec le personnel du FIDA révèlent qu'il faut renforcer davantage la sensibilisation et les capacités en ce qui concerne la consultation systématique des organisations de personnes handicapées et des personnes handicapées aux niveaux local et national. À cet effet, il est nécessaire de diffuser plus largement les documents d'orientation existants, de produire de nouveaux savoirs à partir des enseignements tirés de projets en cours d'exécution et de fournir une assistance technique en temps opportun pendant la conception des projets.
17. Au niveau institutionnel, de nouvelles procédures de consultation publique sur les politiques et les stratégies ont été adoptées, et un engagement a été pris au titre de FIDA13 pour continuer d'élargir et d'approfondir la consultation des parties prenantes pertinentes sur les stratégies et politiques qui les concernent, favorisant ainsi la participation des organisations de la société civile, y compris les organisations de personnes handicapées, aux processus de consultation du FIDA pertinents. La collaboration avec les organisations de personnes handicapées a également été renforcée par l'entremise de plateformes de consultation existantes telles que le Forum des peuples autochtones, qui cible en priorité les autochtones en situation de handicap.
18. L'accessibilité est un prérequis de l'inclusivité. Le FIDA n'a pas encore réalisé l'évaluation de référence visant à déterminer son niveau d'accessibilité décrite dans sa stratégie et exigée par la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap. Toutefois, son siège a été rénové en 2008 conformément au décret ministériel 236/1989 de l'administration italienne sur l'accessibilité, l'adaptabilité et l'élimination des obstacles physiques. Pour ses locaux, le FIDA a obtenu un certificat d'occupation délivré par le guichet unique pour les activités productives et un certificat de prévention des risques d'incendie délivré par le Ministère de l'intérieur attestant du respect de la réglementation nationale en matière de sécurité et de prévention des incendies. Le plan d'urgence et d'évacuation annexé au certificat de prévention des risques d'incendie comprend des procédures spéciales pour les personnes présentant des déficiences cognitives, motrices, auditives et visuelles, garantissant la mise en place de mesures de sécurité inclusives. Depuis l'approbation de la stratégie, le FIDA a également pris des

mesures concrètes pour améliorer l'accessibilité de son siège, notamment l'installation d'ascenseurs, de rampes et de voies sans obstacle. Une procédure a été mise en place en coopération avec les services de sécurité pour rendre la terrasse du siège du FIDA accessible aux personnes ayant des besoins particuliers. Les considérations sur l'accessibilité sont systématiquement prises en compte dans le cadre de la planification et du déroulement d'événements ainsi que de la modernisation d'infrastructures au siège. En revanche, les informations relatives à l'accessibilité des bureaux décentralisés et des infrastructures de projet restent limitées. Le FIDA s'est engagé à élaborer un plan pour remédier à ces lacunes et améliorer l'accessibilité en dehors de son siège. Des efforts supplémentaires doivent également être déployés pour renforcer l'accessibilité des technologies de l'information et des communications, en garantissant que la conception des plateformes, outils et ressources numériques du FIDA est adaptée aux personnes handicapées. Il s'agit notamment de veiller au respect de normes d'accessibilité, à la compatibilité avec les technologies d'assistance telles que les lecteurs d'écran et à la facilité de navigation pour les utilisateurs ayant des besoins particuliers.

19. Conformément aux principes établis dans la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion (approuvée en 2021 et mise à jour en 2023), le Fonds autorise déjà certaines formes d'aménagement raisonnable – comme les modalités de travail flexibles (télétravail, pauses prolongées ou supplémentaires) et des mesures d'accessibilité – au cas par cas et sur demande officielle. La Politique du FIDA en matière de voyages permet également de demander des aménagements – des itinéraires différents, une classe de voyage différente ou l'accompagnement par une personne – conformément au principe de l'aménagement raisonnable. Dans le droit fil des exigences de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et de la stratégie institutionnelle du FIDA, des lignes directrices officielles sur les aménagements raisonnables sont en train d'être élaborées en consultation avec différentes divisions et unités ainsi que l'Association du personnel du FIDA. Ces lignes directrices devraient décrire la procédure à suivre dans le cas d'une demande d'aménagement, créer un mécanisme de suivi et de financement, définir un cadre de responsabilité et prévoir des mesures de protection de la vie privée et de confidentialité.
20. Les procédures de passation des marchés du FIDA sont alignées sur les exigences du système des Nations Unies en matière d'égalité et de non-discrimination afin de garantir aux personnes handicapées le même accès que toute autre personne aux biens, installations, équipements, technologies et services. À ce titre, la conception de ces procédures les rend inclusives et accessibles à tous les soumissionnaires potentiels. Afin de promouvoir l'accessibilité, il est attendu des initiateurs des procédures qu'ils tiennent compte des besoins des personnes handicapées lorsqu'ils rédigent les spécifications des biens et des services recherchés, selon le cas, afin d'éviter de créer de nouveaux obstacles.

C. Domaine d'action 3: programmation

21. L'inclusion du handicap dans la programmation est une priorité au cœur de la stratégie, qui appelle à augmenter progressivement le nombre de projets consacrés à la promotion des droits des personnes handicapées. En avril 2025, les personnes handicapées étaient un groupe cible à part entière dans 42 des 192 projets (21,8% du portefeuille de projets actifs), leur portée étant estimée à environ 240 000 personnes. Sept de ces projets ont été conçus durant FIDA12, soit plus que l'engagement pris après l'approbation de la stratégie. La plupart des projets en cours d'exécution axés sur l'inclusion du handicap sont concentrés en Afrique orientale et australe ainsi qu'en Afrique de l'Ouest et du Centre, tandis que le portefeuille concernant l'Amérique latine et les Caraïbes a récemment été complété par trois nouveaux projets de FIDA12. Les personnes handicapées ne figurent pas parmi les priorités des récents projets concernant les régions Asie et Pacifique et Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe; toutefois, un appui technique est fourni

pour faciliter l'intégration de ce thème transversal dans les projets prévus au titre de FIDA¹³.

22. Le personnel a accès à un éventail de documents d'orientation pouvant l'aider à concevoir et à exécuter des projets inclusifs du point de vue du handicap, parmi lesquels une formation en ligne sur l'inclusion du handicap dans le cadre des opérations du FIDA, le guide du FIDA à l'intention des praticiens sur l'inclusion du handicap mentionné plus haut, et les directives relatives aux thématiques transversales en matière d'inclusion sociale (annexe VII des directives pour la conception des projets), qui établissent clairement les exigences en matière d'inclusion du handicap dans la conception des projets.
23. Des consultations avec le FIDA et les équipes de projet mettent toutefois en lumière à la fois un besoin et une demande concernant le renforcement de la formation pratique et de l'assistance technique. Les principales difficultés évoquées par le personnel sont notamment la connaissance limitée du domaine thématique, la mauvaise compréhension des exigences du FIDA et le manque fréquent de données ventilées en fonction du handicap lors de la conception des projets. Il reste possible d'intégrer plus systématiquement l'inclusion du handicap dans les projets appuyés par le FIDA en améliorant la documentation des bonnes pratiques et des enseignements, et en élargissant la formation et les échanges entre pairs afin qu'ils portent également sur les stratégies efficaces de collaboration avec les ruraux en situation de handicap. Des orientations supplémentaires sont également nécessaires en ce qui concerne l'évaluation de l'inclusion du handicap au niveau des projets – il est par exemple possible pour cela d'actualiser ou de compléter les documents de suivi utilisés dans le cadre de la supervision et à l'achèvement des projets.
24. Bien que les personnes handicapées soient un groupe cible spécifique dans un nombre croissant d'interventions, des évaluations qualitatives des rapports de conception et de supervision des projets révèlent que cela se traduit rarement par des stratégies de ciblage, des approches d'inclusion du handicap ou des outils de suivi concrets, ou encore par l'affectation de ressources humaines et financières spécifiques pour les appliquer. Ces lacunes limitent la portée et entravent la promotion de l'autonomisation socioéconomique des personnes handicapées. La collecte de données ventilées en fonction du handicap et l'analyse des résultats obtenus en matière d'inclusion du handicap restent très limitées, ce qui restreint la capacité à suivre les progrès, à évaluer l'impact et à constituer une base solide de données factuelles pour orienter les programmes futurs. De plus amples efforts doivent être déployés pour intégrer les priorités de l'inclusion du handicap dans le programme de travail du FIDA. La viabilité à long terme de cet objectif dépendra en grande partie du fait que l'inclusion du handicap soit reprise dans tous les documents de projet, y compris dans les budgets et les cadres de résultats.
25. La stratégie prévoit une approche à deux voies passant, d'une part, par une prise en compte systématique de l'inclusion du handicap et, d'autre part, par des initiatives ciblées. Depuis l'adoption de la stratégie, l'initiative ciblée et conjointe la plus pertinente est le Programme pour une transformation rurale garante de l'inclusion du handicap (SPARK), financé par un don du FIDA et exécuté par Light for the World, l'Organisation internationale du Travail et la Société de formation régionale au développement rural⁴. Entre 2021 et 2024, le programme SPARK a contribué à sept projets actuellement exécutés au Burkina Faso, en Inde, au Malawi et au Mozambique afin d'améliorer leur portée parmi les personnes handicapées et de mettre à l'essai des approches d'inclusion du handicap sur mesure aux fins du développement agricole et rural. L'initiative a obtenu des résultats positifs: 63 050 personnes handicapées (35 707 femmes et 27 343 hommes) ont bénéficié d'une formation ciblée et de services consultatifs par l'intermédiaire d'institutions

⁴ <https://sparkinclusion.org/>.

de microfinance, d'organisations de la société civile, d'organismes de formation professionnelle et d'acteurs du secteur privé appuyés dans le cadre du programme SPARK. Grâce à l'application de différents outils et approches, le don a également permis de sensibiliser et de renforcer les capacités du personnel du FIDA et des équipes de projet, des homologues des pouvoirs publics, des partenaires d'exécution et des communautés locales concernant le recensement et l'élimination des obstacles que rencontrent les personnes handicapées. Au-delà de ses résultats sur le terrain, le programme SPARK a contribué à la mise en place d'un service d'assistance au FIDA et a organisé des activités d'apprentissage pratique – par exemple des itinéraires d'apprentissage dans le cadre de projets performants – qui ont élargi son impact au-delà des pays directement ciblés. Le don a en outre montré l'intérêt d'une programmation conjointe et de la collaboration pour tirer parti d'avantages comparatifs aux niveaux national, régional et mondial.

26. Des initiatives ciblées telles que le programme SPARK, ainsi que d'autres ayant bénéficié de fonds supplémentaires, restent essentielles pour mieux intégrer l'inclusion du handicap dans les opérations du FIDA, car elles apportent des compétences spécifiques et des ressources financières qui ne sont pas toujours disponibles sous forme de prêt. C'est par exemple le cas du programme de pôles d'entrepreneuriat agricole exécuté au Rwanda, qui a permis de promouvoir des voies d'accès à l'emploi pour les jeunes ruraux en situation de handicap. En 2024, la Division Afrique orientale et australe a soumis une nouvelle proposition de don visant à consolider les réalisations du programme SPARK au Malawi et au Mozambique, et à étendre ses activités au Zimbabwe, tout en fournissant un appui en matière d'apprentissage et technique à des projets à l'échelle mondiale – cette proposition sera prise en considération pour la réserve de dons pour FIDA13.
27. Le fait que l'inclusion du handicap soit plus ou moins bien prise en compte dans la programmation dépend aussi des programmes d'options stratégiques pour les pays (COSOP) et de leurs références aux personnes handicapées dans leurs analyses, leurs priorités et leurs stratégies de ciblage. Bien que 40% des nouveaux COSOP approuvés en 2024 portent explicitement sur les personnes handicapées, l'intégration des considérations relatives au handicap dans ces stratégies de haut niveau reste un défi. Dans de nombreux cas, les données et les analyses sur le sujet figurent seulement dans l'étude préparatoire des PESEC, une annexe dans laquelle sont abordées toutes les thématiques transversales. Étant donné qu'il n'est pas obligatoire d'aborder la question du handicap dans le texte principal des COSOP, ce thème est souvent ignoré lors de l'examen et de l'approbation de ceux-ci, même lorsque la prévalence du handicap est élevée dans les contextes concernés, tels que les situations d'après-conflit. Étant donné que le contenu des COSOP est aligné sur les priorités des pays, l'inclusion du handicap est fréquemment mise de côté si le gouvernement concerné n'y accorde pas une attention particulière. Il est nécessaire de renforcer l'argumentaire et la sensibilisation des directeurs de pays pour que l'inclusion du handicap apparaisse comme pertinente dans le travail du FIDA et pour accroître la concertation sur les politiques avec les pouvoirs publics partenaires lors de la préparation des COSOP.
28. L'inclusion du handicap doit figurer dans tous les types d'évaluations, élément essentiel à la reddition de comptes et à l'apprentissage. Le Manuel de l'évaluation du FIDA, tel que révisé en 2022, fournit des orientations sur la prise en compte de la justice sociale dans les évaluations, y compris la discrimination liée à l'état de santé et au handicap, et met l'accent sur l'intersectionnalité pour ce qui est du genre, de l'âge, de l'appartenance ethnique et du handicap. Le manuel fait référence à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et renvoie aux orientations du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. En 2024, ces principes ont été appliqués – bien que de manière inégale – dans les 13 évaluations menées par le Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE), à savoir une évaluation thématique, six évaluations de stratégies et de programmes de pays

et six évaluations de la performance des projets. Cependant, les personnes handicapées ne font expressément partie des groupes cibles du FIDA que depuis 2019, c'est pourquoi les projets évalués jusqu'en avril 2025, conçus pour la plupart avant 2019, ne comptaient pas les personnes handicapées parmi leurs groupes cibles et n'ont pas produit de données ventilées en fonction du handicap. Par conséquent, les évaluations étaient peu à même de mesurer les résultats et les effets sur les personnes handicapées, et ce malgré les efforts déployés par IOE pour tenir compte de la question du handicap tout au long du processus d'évaluation.

29. Dans le cadre de FIDA11, le Fonds a entrepris un travail d'analyse sur les activités économiques des personnes handicapées dans les zones rurales, utilisant à cette fin le bref questionnaire du Groupe de Washington sur les situations de handicap en Éthiopie, au Nigéria et en République-Unie de Tanzanie. Les résultats ont confirmé que les personnes handicapées des zones rurales sont économiquement actives et capables de sortir de la pauvreté par des voies productives. Parallèlement, le FIDA a mis à l'essai ce questionnaire pour obtenir des données ventilées dans le cadre d'enquêtes de suivi de projets en Géorgie, au Libéria, au Malawi et au Népal. Les résultats ont été présentés au Conseil d'administration en septembre 2020 et ont mis en lumière le besoin de stratégies de ciblage et d'inclusion différenciées. À l'avenir, le questionnaire sera utilisé, lorsque ce sera pertinent, dans le cadre d'enquêtes d'évaluation de l'impact pour compléter la base de données factuelles et orienter la programmation.

D. Domaine d'action 4: culture organisationnelle

30. Le FIDA s'emploie à instaurer un environnement de travail propice à l'inclusion des personnes handicapées. La Politique en matière de ressources humaines s'appliquant au personnel du FIDA interdit toute forme de discrimination, y compris la discrimination fondée sur le handicap. Cette politique contient en outre des dispositions visant à attirer, recruter et retenir des employés en situation de handicap et à soutenir leur évolution de carrière. Comme indiqué précédemment, en 2024, le FIDA a lancé l'élaboration de ses premières lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables dans le but de favoriser davantage le recrutement et l'évolution professionnelle d'employés handicapés. Ces lignes directrices visent à indiquer comment tenir compte de l'inclusion du handicap lors de la conception des postes et du recrutement, ainsi qu'à promouvoir des pratiques inclusives en ce qui concerne l'intégration des recrues, la formation et l'évolution professionnelle, la gestion de carrière, les conditions de travail et l'aménagement de l'espace de travail. Le projet de lignes directrices encourage également l'adoption d'une approche intersectionnelle reconnaissant que le genre, l'âge, la situation géographique et d'autres caractéristiques individuelles entrent en interaction avec le handicap. Dans ce contexte, le Plan d'action « R 5 » visant à améliorer la parité femmes-hommes au FIDA (2022-2026) sert de cadre supplémentaire pour favoriser l'attraction et le recrutement de femmes handicapées. À l'avenir, il conviendra de garder à l'esprit que les processus de travail dans le cadre de l'exécution peuvent être menés différemment et que les employés handicapés du FIDA peuvent assumer leurs fonctions tout aussi bien que le reste du personnel – il convient de ne pas leur imposer la charge de l'adaptation, tout en reconnaissant que l'aménagement raisonnable est un droit qui n'est pas absolu et est sujet à un contrôle interne et à un test visant à déterminer si la charge qui est imposée est disproportionnée, dans le respect des normes internationales.
31. Outre les interventions individualisées, le FIDA collabore avec le groupe d'appui consacré au handicap de l'Association du personnel du FIDA afin de mieux évaluer et couvrir les besoins de ses employés handicapés. Ce groupe d'appui est un groupe-ressource volontaire réunissant des membres du personnel qui s'identifient comme étant handicapés et d'autres membres du personnel ayant des personnes handicapées à leur charge. Il rassemble les préoccupations générales liées au

handicap et collabore avec la haute direction pour créer et mettre en place des solutions. En 2024, lors d'un événement ouvert et formel sur le handicap, ce groupe a partagé des idées sur la manière dont le FIDA pourrait faire davantage confiance aux personnes handicapées.

32. Il existe des possibilités d'apprentissage à l'échelle de l'organisation pour renforcer les capacités du personnel en matière d'inclusion du handicap. Depuis 2022, la formation en ligne sur l'inclusion du handicap (élaborée dans le cadre d'une collaboration entre le Programme des Nations Unies pour le développement, le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et le FIDA) est disponible en anglais, en espagnol et en français dans le Système de gestion de l'apprentissage du FIDA. D'autres cours sur l'inclusion du handicap sont disponibles, notamment le cours de l'Académie des opérations (pilier III) intitulé « Inclusion du handicap dans les interventions du FIDA » et la formation relative à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap intitulée « Putting Words into Action » (élaborée par l'École des cadres du système des Nations Unies). Toutefois, en avril 2025, les taux d'achèvement de ces formations facultatives restaient faibles.
33. En 2023, le FIDA a lancé une formation obligatoire sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour son personnel. Cette formation porte notamment sur les perceptions et les attitudes à l'égard des personnes handicapées, et fournit aux apprenants d'autres possibilités d'apprentissage disponibles dans le Système de gestion de l'apprentissage. Le caractère obligatoire de cette formation a entraîné des niveaux plus élevés de participation par rapport aux formations facultatives. La Division du personnel et de la culture interne (PCD) a également publié des cours concernant la diversité, l'équité et l'inclusion sur la plateforme LinkedIn Learning, y compris des modules relatifs à l'inclusion du handicap, dont un sur l'inclusion et l'équité pour les travailleurs en situation de handicap.
34. En 2024, dans le cadre des préparatifs du lancement des lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables, le FIDA a intensifié le renforcement des capacités du personnel et des coordonnateurs désignés. Une formation ciblée a été dispensée aux superviseurs, aux coordonnateurs des questions liées au handicap de l'Association du personnel, aux représentants de départements et au personnel de PCD. Menée sur quatre jours, la formation comptait 58 participants. La formation physique sur l'inclusion du handicap dans la programmation a pris du retard, principalement en raison du manque de personnel au sein d'ECG.
35. Le FIDA s'aligne sur les Lignes directrices des Nations Unies pour l'inclusion du handicap dans les communications et a élaboré ses propres directives sur l'inclusion du handicap dans les communications internes et externes, qui sont accessibles à tout le personnel. L'inclusion du handicap est intégrée dans les communications plus générales du FIDA, qu'il s'agisse des prises de parole des membres de la direction, du contenu des sites Web ou des témoignages publiés dans des formats multimédias sur les plateformes de médias sociaux. En 2024, la page consacrée à l'action du FIDA en faveur des personnes handicapées a été mise à jour afin de veiller au respect des lignes directrices évoquées ci-dessus. En outre, l'équipe chargée des questions de genre et d'inclusion sociale a lancé une lettre d'information trimestrielle sur l'inclusion du handicap afin de promouvoir la sensibilisation et l'échange de savoirs sur ce domaine thématique avec le personnel et les partenaires.

V. Perspectives

36. Les constatations de l'examen à mi-parcours confirment que la Stratégie du FIDA pour l'inclusion du handicap reste pertinente pour orienter le travail du Fonds. Afin de consolider les progrès et de combler les lacunes qui subsistent, une série de mesures prioritaires ont été élaborées concernant les quatre domaines d'action de la stratégie et en particulier les domaines 2 et 3, qui, si l'on tient également compte du rapport établi en 2024 au regard de la Stratégie des Nations Unies pour

l'inclusion du handicap, nécessitent d'être renforcés. Ces mesures visent en outre à renforcer l'exécution de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, accélérant ainsi les efforts déployés par le FIDA pour mieux intégrer l'inclusion du handicap dans ses opérations et sur le lieu de travail.

Domaine d'action 1: direction, planification stratégique et gestion

- Améliorer le cadre de responsabilité concernant l'exécution des stratégies du FIDA et des Nations Unies en révisant le plan d'action pour l'inclusion du handicap existant et en y intégrant des objectifs chiffrés et assortis de délais s'accompagnant d'une définition claire des rôles et des responsabilités des divers départements et divisions.
- Renforcer le réseau de coordonnateurs des questions relatives au handicap et l'élargir en nommant des représentants d'autres divisions et bureaux pertinents et en intégrant leur contribution dans le système d'évaluation de la performance.

Domaine d'action 2: inclusivité

- Améliorer l'accessibilité des espaces, des services et des possibilités fournis par le FIDA pour les personnes handicapées, tant sur le lieu de travail que dans le cadre des opérations du Fonds, en:
 - recensant de nouveaux mécanismes permettant d'améliorer les consultations avec les organisations de personnes handicapées et les organisations spécialisées dans le cadre des processus de consultation pertinents, soit par l'entremise de groupes de parties prenantes existants, soit par un rapprochement direct;
 - renforçant les capacités du personnel du FIDA et des partenaires d'exécution de manière à garantir la consultation systématique des organisations de personnes handicapées et des personnes handicapées aux niveaux local et national, en particulier pour orienter la conception des projets;
 - réalisant l'évaluation de référence sur l'accessibilité prévue dans les stratégies du FIDA et des Nations Unies selon une approche structurée pour l'ensemble des bureaux décentralisés, ce qui permettra de renforcer la reddition de comptes et le respect des stratégies;
 - garantissant l'accessibilité des supports de communication et des réunions, consultations et événements physiques et virtuels pertinents pour faciliter la participation des personnes handicapées.

Domaine d'action 3: programmation

- Renforcer la conception et l'exécution des projets ciblant les ruraux en situation de handicap par les actions suivantes:
 - créer des trousseaux à outils accessibles (par exemple des notes pratiques, des listes de contrôle ou des études de cas) fondées sur le programme SPARK et d'autres bonnes pratiques ayant été recensées;
 - créer un support de connaissances sur la question du handicap dans les contextes de fragilité, en y incluant des éléments factuels issus des propres projets du FIDA, afin d'orienter la programmation future concernant ces contextes;
 - continuer de renforcer les capacités du personnel d'ECG chargé de l'inclusion sociale afin de favoriser l'intégration systématique de l'inclusion du handicap dans les projets appuyés par le FIDA;

- renforcer les capacités des unités de gestion de projet, des partenaires d'exécution et des homologues des pouvoirs publics afin que les personnes handicapées puissent être ciblées et autonomisées efficacement conformément aux exigences du FIDA;
- organiser davantage de séances d'échange de savoirs pour que le personnel et les partenaires du FIDA accèdent à des pratiques inclusives du point de vue du handicap et adaptées aux interventions de développement agricole et rural;
- renforcer les systèmes permettant de suivre la portée et les résultats en matière d'inclusion du handicap, et contribuer au développement d'une base d'éléments factuels sur les approches permettant d'éliminer les obstacles que rencontrent les personnes handicapées en milieu rural. Dans l'immédiat, il convient d'élaborer une note sur les projets ciblant les personnes handicapées et d'y inclure des instructions pour les missions de supervision et la saisie des données des projets dans les systèmes institutionnels;
- définir des indicateurs de performance et fiduciaires plus clairs pour suivre les résultats en matière d'inclusion du handicap et les dépenses connexes. L'examen prochain des lignes directrices du FIDA pourrait être l'occasion d'intégrer des garanties relatives à l'inclusion sociale s'accompagnant d'éléments de comparaison avec d'autres organisations internationales.
- Renforcer l'utilisation d'une approche à deux voies en:
 - mobilisant des ressources pour exécuter des initiatives ciblées (comme le programme SPARK financé par un don du FIDA), qui sont essentielles pour accélérer le travail du FIDA avec les ruraux en situation de handicap et développer les partenariats stratégiques avec des organisations spécialisées et des groupes représentatifs;
 - tenant compte de l'inclusion du handicap de manière plus systématique dans le cadre de la conception et de l'exécution des projets appuyés par le FIDA;
 - renforçant les synergies entre les thématiques transversales, en tenant compte des préoccupations relatives à l'inclusion du handicap dans le travail concernant les jeunes ruraux ainsi que la mobilisation et l'autonomisation des femmes rurales.

Domaine d'action 4: culture institutionnelle

- Augmenter le nombre de membres du groupe d'appui consacré au handicap de l'Association du personnel du FIDA et améliorer sa visibilité pour accroître la sensibilisation au sein du Fonds.
- Adopter les prochaines lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables et veiller au respect de celles-ci.
- Veiller à ce que les employés en situation de handicap soient consultés et à ce qu'ils puissent soulever et communiquer leurs préoccupations au moyen des mécanismes appropriés, tout en garantissant le respect de la vie privée et de la confidentialité.
- Accroître la participation aux formations en ligne sur le handicap par: i) des incitations fondées sur la performance; ii) l'ajout de ces formations au processus d'intégration des recrues.

- Promouvoir des initiatives internes de témoignage et de reconnaissance qui mettent en lumière les contributions faites par et pour les personnes handicapées. Il peut s'agir de créer un prix de l'inclusion du handicap pour les projets ou les travaux institutionnels ayant affiché une performance exceptionnelle, en s'appuyant sur ce qui a été fait dans le cadre du Prix du FIDA pour l'égalité des sexes.