



Investir dans les populations rurales

## Conseil d'administration

---

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

---

Cote du document: EB 2025/OR/9

Date: 27 août 2025

Distribution: Publique

Original: Anglais

### **POUR: EXAMEN**

**Documents de référence:** Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées ([EB 2024/141/OR/R.6](#)); 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](mailto:g.wu@ifad.org)

**Saadia Imad**

Cheffe de l'Unité de gestion des talents  
Division du personnel et de la culture interne  
courriel: [s.imad@ifad.org](mailto:s.imad@ifad.org)

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

## I. Contexte

1. Depuis son approbation en 2021, la Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion constitue un élément clé de l'initiative du FIDA relative à la culture organisationnelle, qui reflète les valeurs fondamentales de l'organisation que sont l'intégrité, le respect, le professionnalisme et la culture du résultat. La stratégie part du principe qu'une organisation dont les effectifs amènent différentes perspectives et expériences est aussi plus efficace et plus propice à l'innovation. En œuvrant en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, le FIDA cherche à favoriser le recrutement et la fidélisation des talents tout en améliorant son positionnement en tant qu'employeur de qualité.
2. L'exécution de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion se fait de manière échelonnée depuis 2021, et des informations actualisées sont communiquées chaque année au Conseil d'administration. Des rapports intermédiaires sur les phases I à III du plan d'exécution en quatre phases (appendice I) lui sont remis depuis 2022 et bénéficient de son engagement et de ses conseils. Cette collaboration a conduit à l'adoption, en 2024, d'un indicateur clé de performance supplémentaire sur le multilinguisme (appendice II). Les sections ci-après présentent les activités de la phase IV et au-delà, y compris les réalisations et les données sur les progrès des cibles correspondant aux indicateurs clés de performance mesurant la diversité, l'équité et l'inclusion.

## II. Synthèse des progrès accomplis

### A. Phase IV (2024 et au-delà)

3. La phase IV du plan d'exécution comprenait les mesures suivantes:
  - i) contre-signature du Pacte de la haute direction en matière de diversité, d'équité et d'inclusion; ii) poursuite des efforts d'amélioration dans les domaines à améliorer, en mettant l'accent sur le maintien des initiatives pertinentes et sur l'alignement des mesures relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion sur les pratiques organisationnelles au sens large; iii) échange continu d'expériences et de bonnes pratiques avec d'autres organismes des Nations Unies et institutions financières internationales (IFI).

### B. Modélisation par la direction

4. La direction du FIDA a continué de porter la plus grande attention à l'initiative relative à la culture organisationnelle, prise en compte dans ses réunions de haut niveau, réunions-débats et journées de réflexion stratégiques. En mai 2024, le Président a introduit le Pacte de la haute direction en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, qui a été signé par tous les membres du Comité exécutif de gestion, et la direction réaffirmant par là sa détermination. Après le processus de réajustement et avec l'arrivée de nouveaux membres au sein de l'équipe de direction, le pacte sera ratifié par les nouveaux signataires dans un souci de continuité.
5. Le Programme d'intégration de l'équipe de direction déployé en 2024 visait à renforcer la cohésion au sein de l'équipe et à appuyer l'intégration de ses nouveaux membres dans leur environnement de travail. Il prévoyait des entretiens individuels avec les responsables thématiques et une présentation des informations sur les résultats du Sondage mondial du personnel en matière de motivation du personnel et sur les initiatives relatives à la culture organisationnelle.

6. Le Groupe de travail du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion, auquel participent des membres de l'équipe de direction et des membres du personnel du Fonds, a poursuivi ses réunions trimestrielles. Après le processus de réajustement, huit nouveaux défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture organisationnelle, issus du siège et des bureaux régionaux ou de pays ont rejoint le groupe pour appuyer les activités relatives à la culture organisationnelle et faciliter le dialogue dans l'ensemble de l'organisation.
7. Les défenseurs et défenseuses de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans la culture organisationnelle ont participé à un programme de formation personnalisé en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, conçu pour renforcer leur capacité à identifier et à traiter de manière constructive les problèmes liés au lieu de travail tels que les préjugés, les manquements au professionnalisme et autres problèmes liés au comportement. Trente-six membres du personnel ont suivi cette formation, dont 13 ont reçu une certification pour animer des sessions futures.

## C. Initiatives en cours et nouvelles

8. Le Sondage mondial du personnel 2024 (enquête éclair) a mis en lumière une tendance positive en matière de motivation du personnel, 95% des répondants ayant indiqué qu'ils se sentaient concernés par la réussite du FIDA (contre 87% en 2022). Les perceptions du respect sur le lieu de travail se sont également améliorées: 64% des répondants ont estimé que les personnes au FIDA étaient traitées avec dignité et respect<sup>1</sup>, contre 49% en 2022. Pour maintenir cette dynamique, le FIDA a poursuivi son engagement avec la nomination de représentants d'UN-GLOBE au FIDA, son engagement auprès de la section du FIDA de l'Amicale africaine des Nations Unies (une association de membres africains du personnel au sein des organismes ayant leur siège à Rome) et l'observance de la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement et de la Journée internationale de la langue maternelle.
9. Les **programmes de satisfaction au travail et de résilience** du FIDA se sont poursuivis parallèlement aux services de santé mentale fournis par le Conseiller du personnel. Pendant l'année, plus de 270 superviseurs et membres du personnel ont participé à des séances de coaching, des ateliers et des webinaires sur le souci de soi et la résilience. Ces initiatives soutiennent les efforts déployés pour favoriser un environnement de travail inclusif et psychologiquement sécurisant.
10. L'enquête de santé à l'échelle des Nations Unies menée en décembre 2024 a reflété les commentaires positifs du personnel sur les efforts menés par le FIDA en matière de satisfaction au travail. Par rapport aux résultats de 2022, le personnel du FIDA a signalé une réduction de 22% des indicateurs relatifs à l'anxiété et à la dépression, et une hausse de 12% du temps consacré à la famille et aux loisirs personnels.
11. Trois sessions de sensibilisation à la sécurité des femmes ont été organisées en 2024. Des bilans de santé mensuels ont également été proposés aux femmes, ainsi qu'un accès facilité à certains services tels que le dépistage du cancer du sein, des frottis et des échographies pelviennes.
12. En 2024, le FIDA a organisé 26 sessions de formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Près de 1 000 membres du personnel ont suivi la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement. Un « audit comportemental » complet mené en 2023 a permis d'améliorer le processus de déclaration et, par conséquent, l'expérience des personnes procédant à un signalement. Les conclusions de l'audit ont également guidé l'élaboration d'un

<sup>1</sup> Cet indicateur évalue dans quelle mesure le personnel estime que les personnes qui travaillent au 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.

prototype pour l'[application TOP SECRET Helpline](#), qui sera testé dans la région Amérique latine et Caraïbes.

13. Les efforts en matière d'**inclusion du handicap** se sont poursuivis grâce au soutien du groupe d'appui consacré au handicap de l'Association du personnel du FIDA, qui mobilise les collègues en situation de handicap et celles et ceux ayant des proches en situation de handicap. Un projet de Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables, aligné sur la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, est en cours d'examen institutionnel.
14. Une formation de sensibilisation au handicap a été dispensée auprès de 58 superviseurs, points focaux et membres du personnel de la Division du personnel et de la culture interne. Une mini-campagne menée en amont de la Journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre a porté sur la sensibilisation aux handicaps invisibles et aux interactions respectueuses avec les personnes en situation de handicap. Cette campagne, diffusée sur les plateformes numériques internes, comprenait des documents textuels et vidéo.
15. La série de **conférences sur les questions de diversité, d'équité et d'inclusion**, qui s'est poursuivie en 2024, ce qui a contribué aux efforts du FIDA aux plans de la communication interne de la motivation du personnel sur la culture institutionnelle. Des intervenants et intervenantes issus de différentes régions ont partagé leurs perspectives sur différentes thématiques relatives à l'inclusion. Citons notamment l'intervention de M<sup>me</sup> Isabelle Min (République de Corée) sur l'engagement authentique au-delà des frontières culturelles, et celle de M<sup>me</sup> Lesa Bradshaw (Afrique du Sud) sur le recadrage des perceptions du handicap. Ces deux interventions ont été bien accueillies et ont contribué au dialogue continu avec le personnel.
16. Les initiatives d'engagement mises en place en 2024 visaient à favoriser les liens et la collaboration entre les membres du personnel du siège et ceux des bureaux locaux. Elles comprenaient des activités en équipe conçues pour encourager le dialogue sur la culture d'entreprise, ainsi que des événements informels favorisant la cohésion sociale et aidant les nouveaux arrivants et leurs familles à s'intégrer dans la communauté du FIDA au sens large.

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

17. Le FIDA a contribué au Groupe de travail des Nations Unies sur la diversité, l'équité et l'inclusion, groupe multidisciplinaire dirigé par le Comité de haut niveau sur la gestion, et plus particulièrement au sous-groupe sur l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les contributions du groupe, notamment l'outil de normalisation des aménagements du lieu de travail pour les personnes handicapées, ont servi de base à l'élaboration du projet de Lignes directrices du FIDA relatives aux aménagements raisonnables.
18. Le Fonds a participé à la réunion Ubuntu d'octobre 2024 à Londres, une plateforme de collaboration en matière de diversité, d'équité et d'inclusion entre les institutions du secteur public, les institutions financières internationales, les banques multilatérales de développement et les entités des Nations Unies. Le FIDA a partagé ses expériences sur la gouvernance en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et a profité des discussions pour étayer ses propres efforts en matière de comparaison.

#### **E. Indicateurs clés de performance – résultats et analyse**

19. Cette section présente et analyse les indicateurs clés de performance (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), reflètent la

situation au 1<sup>er</sup> janvier 2025, sauf indication contraire. En outre, les définitions suivantes s'appliquent<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 ayant rang d'administrateur ou supérieur (directeurs ou directrices, Vice-Présidentes ou Vice-Présidents adjoints et Vice-Président ou Vice-Présidente), hors administrateurs auxiliaires.
- e) **Administrateurs auxiliaires:** personnel fixe recruté sur le plan international au titre du programme des administrateurs auxiliaires parrainé par des pays donateurs.
- f) **Administrateurs recrutés sur le plan national:** personnel fixe recruté sur le plan national et occupant un poste d'administrateur recruté sur le plan national.
- g) **Personnel des services généraux:** personnel fixe recruté sur le plan national et occupant un poste d'agent des services généraux, au siège ou sur le terrain.
- h) **Non-fonctionnaires:** consultants, stagiaires et autres individus titulaires d'un contrat n'ouvrant pas droit au statut de fonctionnaire (à savoir prestataires de services de conférence, enseignants, chercheurs invités et personnes relevant d'accords de services spéciaux)<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.

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

20. La Division du personnel et de la culture interne 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 un statut d'administratrices recrutées sur le plan international et occupant un poste de classe P-5 ou supérieure.
21. La figure 1 présente des données désagrégées sur la proportion de femmes dans chaque catégorie de personnel fonctionnaires ou non<sup>4</sup>. Par ailleurs, les figures 2 et 3 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 le pourcentage de femmes dans l'ensemble des personnes travaillant pour le FIDA est supérieur de 54,3% et de 1,3% à la fourchette de parité femmes-hommes

<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 avec pour date effective le 1<sup>er</sup> février de l'année en question.

<sup>4</sup> Pour les figures et les tableaux, voir l'appendice IV.

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>5</sup>. Pour la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international et sur le plan national, ces taux s'établissent respectivement à 50,6% et 51,7%. Ils s'élèvent respectivement à 70,9% et 56,6% pour le personnel des services généraux et le personnel temporaire, et à respectivement 60,0% et 50,1% pour les administrateurs auxiliaires et les non-fonctionnaires. Le pourcentage de femmes dans le personnel fixe (à l'exception des non-fonctionnaires) est de 57,5%. Des progrès ont été enregistrés avec la baisse du nombre de femmes dans les services généraux, passé de 73,4% en 2024 à 70,9%, et au sein du personnel temporaire, passé de 67,1% en 2024 à 56,6%.

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 (57,5%), avec une surreprésentation des femmes parmi le personnel fixe légèrement plus marquée (62,8%). S'il y a eu une légère baisse dans la catégorie du personnel des services généraux (78,9% en 2025 contre 79,3% en 2024) et une baisse considérable dans la catégorie du personnel temporaire (54,1% en 2025 contre 67,2% en 2024), la surreprésentation des femmes persiste dans ces catégories.
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 (50,9%) et de la sous-catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national (51,7%); en revanche, les femmes sont sous-représentées parmi les administrateurs recrutés sur le plan international (42,9%) et surreprésentées dans les catégories des services généraux (59,8%), du personnel temporaire (66,7%) et des administrateurs auxiliaires (62,5%).
24. La figure 4 illustre la proportion de femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure, y compris les administratrices recrutées sur le plan national, et au sein du Comité exécutif de gestion, au cours de la période 2024-2025. Sont membres du Comité exécutif de gestion, qui a à sa tête la Présidence du FIDA, la Vice-Présidence, les Vice-Présidences adjointes, le Chef ou la Cheffe de Cabinet, la ou le Chef des services juridiques et de la gouvernance, le ou la Responsable en chef de la gestion des risques et la Direction principale du Bureau de l'exécution technique et du Bureau de l'efficacité du développement. 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.
25. La proportion de femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure a progressé de 3,2% en 2025 (passant de 46,8% en 2024 à 48,3%). En valeur absolue, le nombre de femmes aux postes de classe P-5 ou supérieure s'est maintenu à 58% durant la même période. De même, la proportion de femmes parmi les membres du Comité exécutif de gestion est demeurée stable à 44,4%.
26. 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 illustre le fait que 55,6% des postes à responsabilité au siège et dans les bureaux de liaison sont occupés par des femmes. Elle montre également que, s'il y a eu une légère amélioration entre 2024 (32,4%) et 2025 (33,3%), des efforts concertés doivent encore être déployés pour améliorer la proportion de femmes occupant un poste de classe P-5 ou supérieure sur le terrain.

<sup>5</sup> Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (UN-SWAP): <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf>.

## G. Indicateur d'effet direct relatif à la capacité

27. S'agissant de l'ICP 3 du tableau de bord, le FIDA continuera de mettre tout en œuvre pour conserver la valeur enregistrée en 2025 et au-delà (tableau 1).

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

28. Pour diversifier davantage les effectifs du FIDA, l'équipe chargée du recrutement veille au respect des Procédures d'application en matière de ressources humaines, lesquelles exigent qu'au moins un tiers des candidats à un poste vacant présélectionnés proviennent de pays des Listes B ou C.
29. 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 0,4%, passant de 50,4% en 2024 à 50,6% en 2025 (figure 6).
30. 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), 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 (48,9% et 59,6%, respectivement). En revanche, sur le terrain, les ressortissants de pays des Listes B et C représentent 72,1% de cette catégorie de personnel (70,7% pour la Liste C et 1,4% pour la Liste B).

### Autres catégories de personnel

31. **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 2025, le FIDA comptait 77 stagiaires sous contrat, parmi lesquels 41,6% issus de pays de la Liste A, dont le nombre de stagiaires a baissé par rapport à l'année précédente (61,9%). Le nombre de stagiaires originaires de pays de la Liste B est également en légère baisse (de 1,6% à 1,3%), tandis que le nombre de stagiaires venant de pays de la Liste C a augmenté par rapport à 2024 (passant de 36,5% à 57,1%). On trouvera aux tableaux 2 et 3 la ventilation par liste, lieu d'affectation et nationalité.
32. Les programmes d'**administrateurs auxiliaires** sont parrainés par des États membres donateurs désireux d'investir dans de jeunes diplômés, qu'ils soient ou non citoyens 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.
33. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 20 administrateurs auxiliaires travaillaient au FIDA, dont 15 originaires de pays de la Liste A (75,0%), et les autres de pays de la Liste C (25,0%), ce qui fait apparaître une légère hausse (de 24,0%) 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, Suisse. Le nombre de personnes pouvant simultanément bénéficier d'un financement à ce titre n'est pas limité. Pour une présentation ventilée de ces données, voir les tableaux 2 et 3.
34. Les affectations d'**administrateurs et administratrices 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 bénéficiant de

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

l'exposition au travail du FIDA en tant qu'organisme spécialisé des Nations Unies et institution financière internationale. Cette initiative consolide le partenariat entre le FIDA et les États membres qui le parrainent moyennant le recrutement d'administrateurs de programmes spéciaux en vertu d'accords bilatéraux. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le FIDA comptait 3 administrateurs de programmes spéciaux, dont 2 originaires de pays de la Liste A et 1 de pays de la Liste C. Le FIDA a conclu des accords relatifs aux administrateurs de programmes spéciaux avec le Danemark, l'Estonie, le Japon et la République de Corée. Pour une présentation ventilée de ces données, voir les tableaux 2 et 3.

35. **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 »); accords avec des IFI, des organisations de développement ou d'autres organisations intergouvernementales; autres types d'accord avec l'administration d'un pays ou une organisation intergouvernementale par détachement, échange ou autres modalités.
36. 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.
37. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, huit membres du personnel détaché travaillaient au FIDA: 5 venaient de pays inscrits sur la Liste A, 2 de pays de la Liste B et 1 d'un pays de la Liste C. Le pourcentage de personnel détaché provenant des pays des Listes A, B et C a changé (respectivement 62,5%, 25,0% et 12,5%) par rapport à l'année précédente (respectivement 42,9%, 28,6% et 28,6%). À l'exception d'une personne située à Dakar, l'ensemble du personnel détaché auprès du FIDA travaille au siège. Le FIDA a conclu des accords avec Expertise France, le Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire de la République française, l'Agence française de développement, le Royaume d'Arabie Saoudite, le Ministère des finances de la République populaire de Chine, la Direction du développement et de la coopération de la Confédération suisse, la Banque de Chine, le Ministère de l'agriculture, des forêts et de la pêche du Japon et le Fonds koweïtien pour le développement économique des pays arabes. Pour une présentation ventilée de ces données, voir les tableaux 2 et 3.
38. 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**

39. Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 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 59,7% et 60,0%). S'agissant des stagiaires, cela représente une baisse par rapport

au chiffre de 2024 (71,4%), tandis que la proportion d'administratrices auxiliaires est en hausse (52,0% en 2024). On trouvera au tableau 4 la ventilation par genre.

## **I. Indicateur relatif à l'équité et l'inclusion**

40. Cet indicateur suit l'indice de motivation du personnel mesuré par le Sondage mondial du personnel. Les résultats du sondage éclair mené en janvier et février 2024 ont été présentés dans les dernières informations actualisées sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Les résultats du Sondage mondial du personnel 2025, diffusé en mars, figureront dans les informations actualisées 2026.

## **J. Indicateur de multilinguisme**

41. La participation aux cours de langues est passée de 10% en 2023 à 14% en 2024. Au cours de la période considérée, 14% du personnel (fixe et temporaire) a participé à des programmes de formation linguistique pour les quatre langues du FIDA: anglais, arabe, espagnol et français. Soixante-quatre pour cent des participants étaient des femmes, et 36% des hommes; 58% d'entre eux étaient basés au siège, et 42% hors siège; 40% d'entre eux travaillaient aux services généraux, 7% étaient des administrateurs et administratrices recrutés sur le plan national, et 53% avaient rang d'administrateurs ou administratrices. Le plus fort taux de participation concernait le cours de français (49%), suivi par les cours d'espagnol (26%), d'anglais (14%) et d'arabe (11%).
42. Les membres du personnel ont demandé des cours de langues pertinents pour les régions dans lesquelles ils travaillaient: 2 personnes ont suivi des cours d'indonésien (Jakarta), 20 personnes des cours d'italien (Rome) et 1 personne des cours de portugais (Abidjan).
43. En ce qui concerne l'efficacité des cours, respectivement 57% et 32% des participants ont trouvé les cours très efficaces ou assez efficaces. Pour ce qui est de leur utilité, 70% d'entre eux ont estimé que ces cours étaient extrêmement utiles, et l'impact du programme est évident, puisque 82 bénéficiaires de 2024 se sont réinscrits en 2025. Les participants ont apprécié les compétences de leurs enseignants et trouvé le rythme d'apprentissage approprié, mais le personnel des services extérieurs a jugé qu'un cours hebdomadaire ne suffisait pas pour progresser. Parmi les autres préoccupations figurent le manque de séances de pratique de conversation, la fatigue numérique et les problèmes d'emplois du temps.
44. Pour combler ces lacunes, le programme a été remodelé: deux cours hebdomadaires (plutôt qu'un seul) sont désormais la norme dans les lieux d'affectation, regroupés par fuseau horaire. Afin de garantir une prestation de qualité, des prestataires de services dans toutes les langues officielles du FIDA ont été recrutés. Une approche axée sur les résultats a été adoptée, avec l'introduction d'un test de niveau pour valider la formation, d'un taux de présence minimal de 75% et d'une limite de deux années consécutives pour une même langue et un même niveau. Les administrateurs et administratrices basés à Rome peuvent par ailleurs désormais s'inscrire à des cours d'italien également même après la fin de l'année de leur entrée en fonction.

## **K. Conclusion**

45. En cette période de repositionnement interne dans un souci d'efficacité opérationnelle et de réactivité, le FIDA a continué d'appliquer une approche axée sur l'être humain. La mise en œuvre de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion a contribué à améliorer la motivation du personnel et les perceptions du lieu de travail.
46. Des progrès ont été enregistrés sur les plans du genre et de la représentation géographique. Si la décentralisation a compliqué le recrutement des femmes aux niveaux P-5 et supérieurs sur les lieux d'affectation hors siège, la création de

nouveaux bureaux régionaux en Amérique latine et Caraïbes et en Asie et Pacifique présente des opportunités futures. La promotion du multilinguisme a également connu quelques progrès, l'accent étant mis sur le développement des compétences linguistiques nécessaires pour mener à bien des opérations efficaces dans diverses régions.

47. En 2025, le FIDA poursuivra ses travaux en matière d'inclusion du handicap avec la publication de ses Lignes directrices relatives aux aménagements raisonnables. Il est également prévu qu'il participe aux initiatives internes et des Nations Unies visant à faire avancer le dialogue et la participation sur la culture institutionnelle et l'inclusion. Si l'objectif de l'indice de motivation du personnel n'a pas été atteint en 2024, les résultats de l'enquête éclair semblent suggérer qu'il est en bonne voie pour 2025. Le maintien de la motivation du personnel et d'un environnement de travail constructif demeure une priorité constante.
48. La Phase IV du plan de mise en œuvre de la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion touche à sa fin, et le FIDA est en bonne voie pour continuer à renforcer sa culture institutionnelle. Il sera important d'assurer la continuité de la collaboration afin d'introduire des pratiques inclusives dans les interventions institutionnelles.

## 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.							

## MULTILINGUALISM INDICATOR

	Description
1	<b>Language training programmes</b> * 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."

### 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 language 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."

This 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

*Table B Revised DEI KPIs Scorecard*

	Indicators	Targets	Baseline 2022	2023	2024	2025	Status	Timeline
	Gender outcome indicators							
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) <sup>7</sup>	40%	37.5%	42.5%	46.8%	48.3%	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%	54.3%	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%	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%	50.6%	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
6	<b>2025</b> Staff participation in language training programmes (specific to IFAD four languages)	-	-	-	-	-	-	-
<b>*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation</b>								

<sup>7</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 2025 except for non-staff data which is effective from 1 February 2025.

Figure 1

### Female representation in all categories – IFAD, 2025

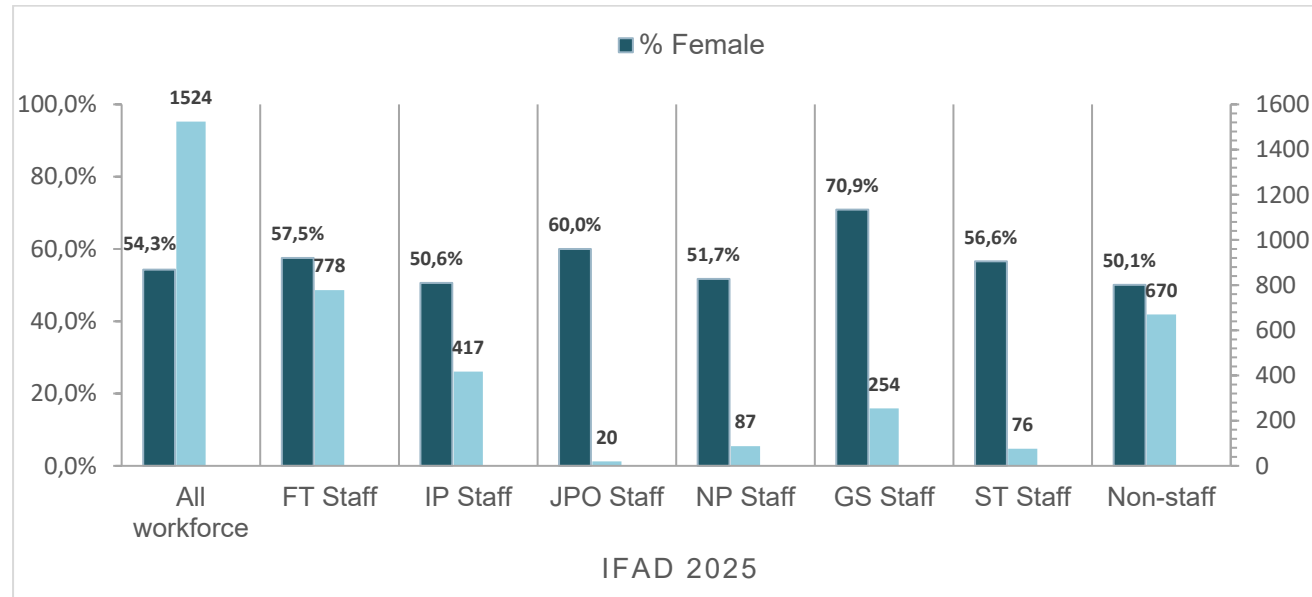


Figure 2

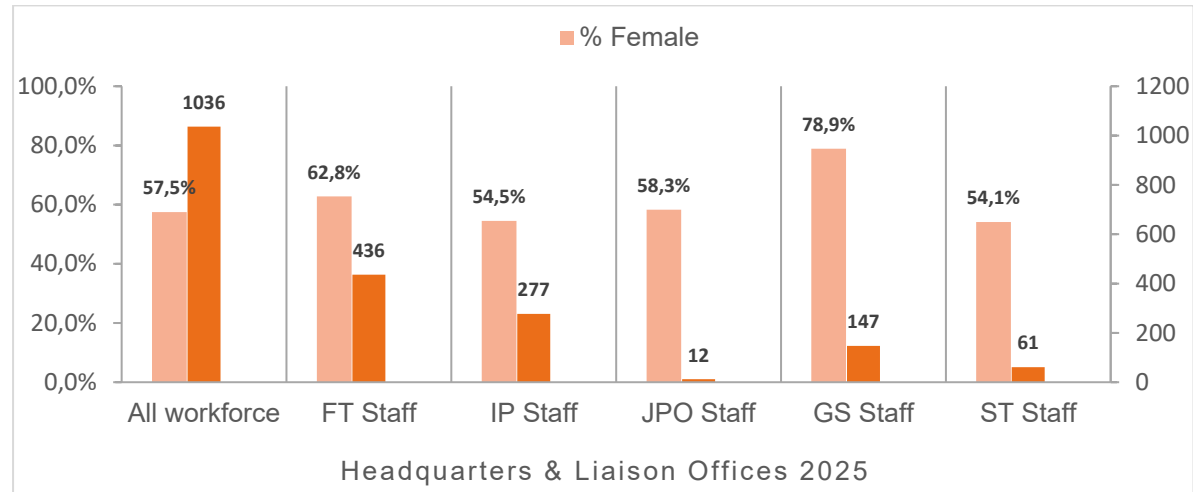
**Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2025**

Figure 3

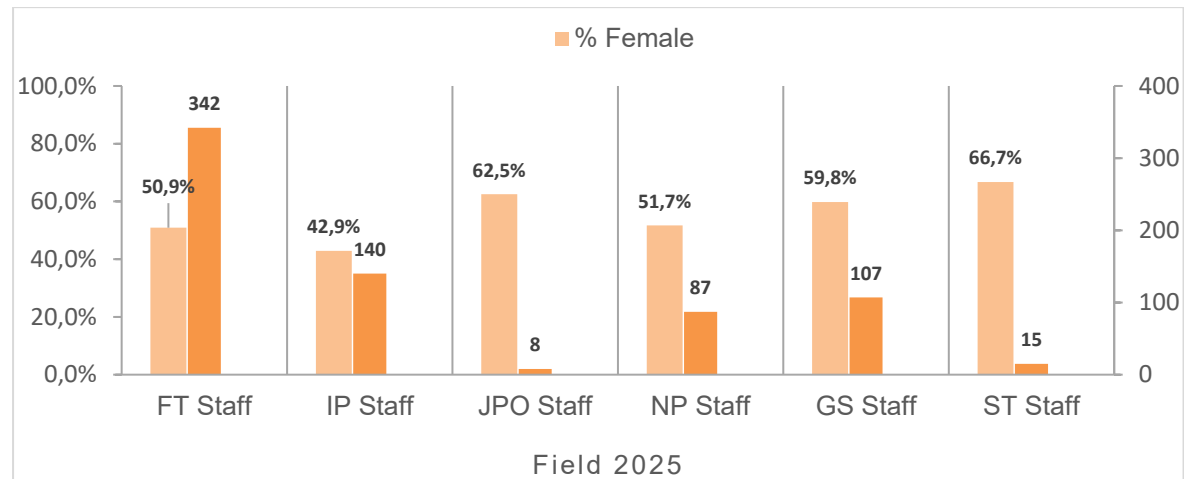
**Female representation in all staff-only categories – field, 2025**

Figure 4

**Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2024/2025– IFAD**

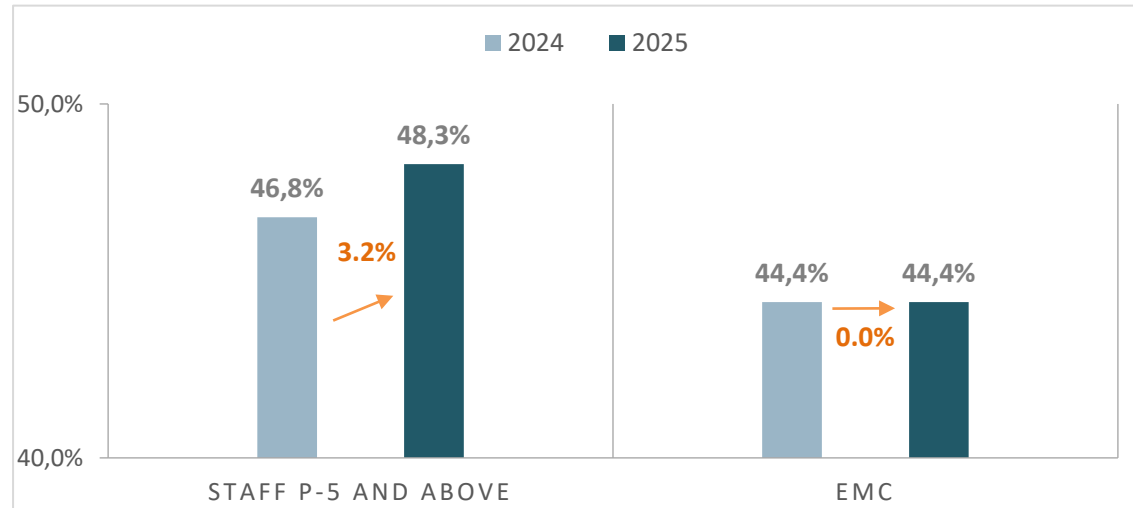


Figure 5

**Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2025 – HQ&LO**

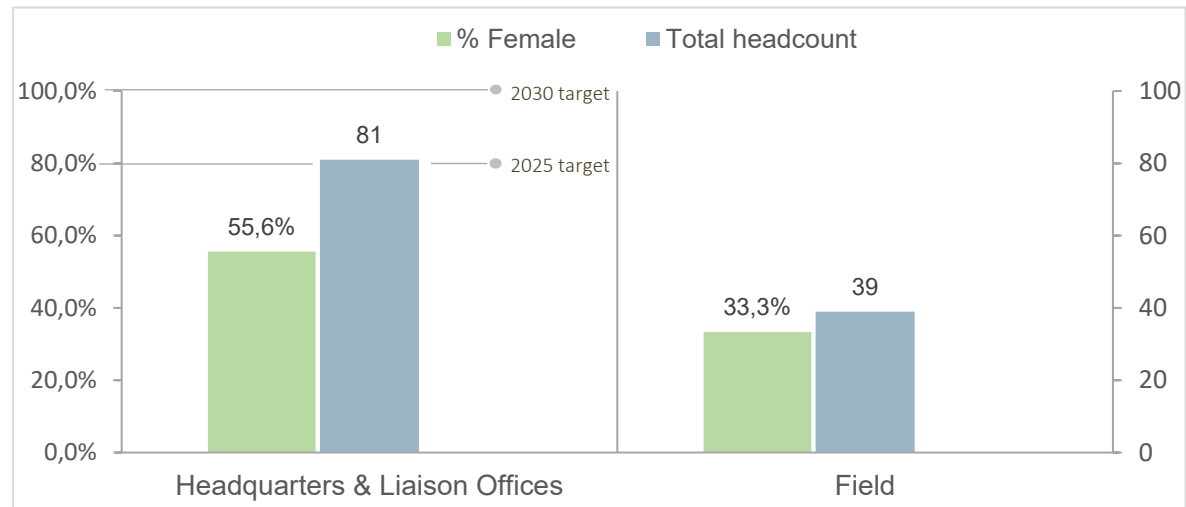


Figure 6  
**International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2024/2025**

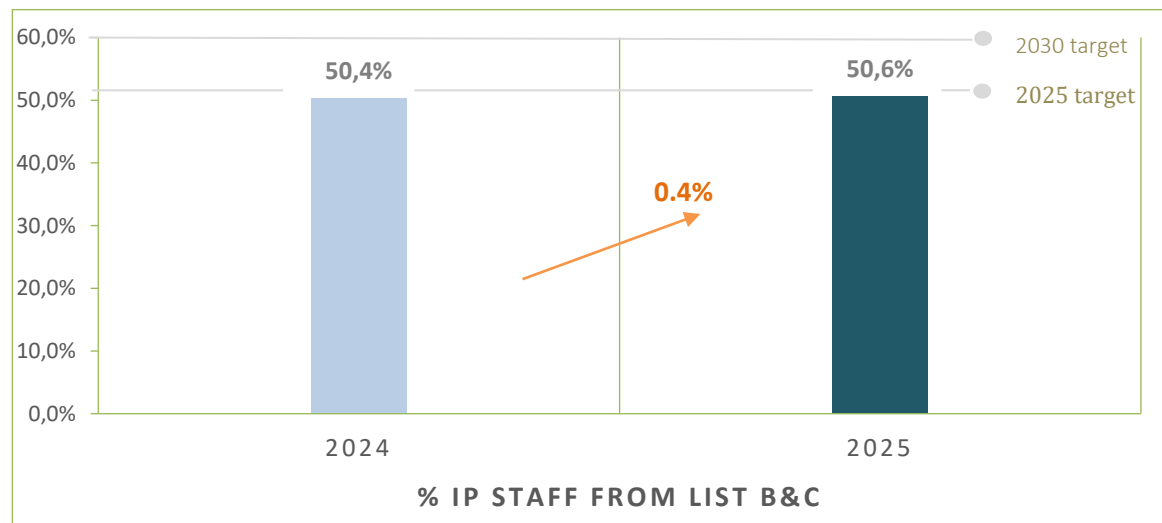
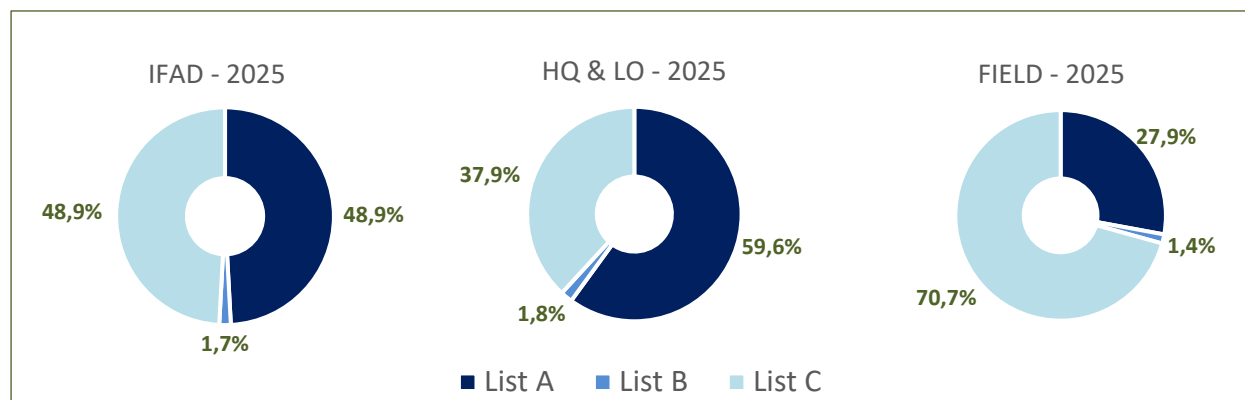


Figure 7  
**IP and above categories – country list representation, by location<sup>8</sup> 2025**



<sup>8</sup> Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 1

**Key performance indicator 3 on capacity - 2025**

Capacity outcome indicators		Targets	Baseline	Status	Timeline
3	Capacity assessment and development – percentage of supervisors completing mandatory training on gender bias	100%	100%	Complete	Continuous

Table 2

**Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2025)**

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	77	32	41.6%	1	1.3%	44	57.1%	7	9.1%	34	44.1%	3	3.9%
JPOs	20	15	75.0%	0	0.0%	5	25.0%	1	5.0%	4	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	8	5	62.5%	2	25.0%	1	12.5%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
	HQ & ILOs												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	74	32	43.2%	1	1.4%	41	55.4%	7	9.5%	32	43.2%	2	2.7%
JPOs	12	8	66.7%	0	0.0%	4	33.3%	0	0.0%	4	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	4	57.1%	2	28.6%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
	Field												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	3	0	0.0%	0	0.0%	3	100%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%
JPOs	8	7	87.5%	0	0.0%	1	12.5%	1	12.5%	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%
Staff on Loan	1	1	100%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Table 3

**Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2025)**

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	31.2%	24	France	20.0%	4
China	29.9%	23	China	20.0%	4
India	5.2%	4	Switzerland	15.0%	3
Turkey	3.9%	3	Italy	15.0%	3
Colombia	2.6%	2	Netherlands	10.0%	2
Japan	2.6%	2	Germany	10.0%	2
United Kingdom	2.6%	2	Burkina Faso	5.0%	1
Germany	1.3%	1	Japan	5.0%	1
France	1.3%	1	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>20</b>
Ethiopia	1.3%	1	<b>SPOs</b>		
Lebanon	1.3%	1			
Cote D'Ivoire	1.3%	1	Nationality	%	#
Kenya	1.3%	1	Estonia	33.3%	1
Rwanda	1.3%	1	Denmark	33.3%	1
Romania	1.3%	1	Korea, Republic of	33.3%	1
Egypt	1.3%	1	<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>3</b>
Chile	1.3%	1	<b>Staff on Loan</b>		
Morocco	1.3%	1			
Canada	1.3%	1	Nationality	%	#
Korea, Republic of	1.3%	1	France	37.5%	3
Iran (Islamic Republic Of)	1.3%	1	China	12.5%	1
Cameroon	1.3%	1	Japan	12.5%	1
United States	1.3%	1	Kuwait	12.5%	1
Yemen	1.3%	1	Saudi Arabia	12.5%	1
<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>77</b>	Switzerland	12.5%	1
			<b>Total</b>	<b>100.0%</b>	<b>8</b>

Table 4

**Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2025)**

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD		Female		Male	IFAD		Female		Male	IFAD		Female		Male
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	77	46	59.7%	31	40.3%	74	44	59.5%	30	40.5%	3	2	66.7%	1	33.3%
JPOs	20	12	60.0%	8	40.0%	12	7	58.3%	5	41.7%	8	5	62.5%	3	37.5%
SPOs	3	2	66.7%	1	33.3%	2	1	50.0%	1	50%	1	1	100%	0	0.0%
Staff on Loan	8	2	25.0%	6	75.0%	7	1	14.3%	6	85.7%	1	1	100%	0	0.0%