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

Cote du document: EB 2026/OR/7

Date: 28 août 2026

Distribution: Publique

Original: Anglais

POUR: EXAMEN

Documents de référence: Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées ([EB 2025/OR/9](#)); Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion: informations actualisées ([EB 2024/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:

Andrzej Antoszkiewicz

Vice-Président adjoint

Département des services institutionnels

courriel: a.antoszkiewicz@ifad.org

Richard Aiello

Responsable, Transformation de la culture et relations avec les employés

Division du personnel et de la culture interne

courriel: r.aiello@ifad.org

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

I. Contexte

1. La Stratégie du FIDA pour la diversité, l'équité et l'inclusion, approuvée par le Conseil d'administration en 2021, continue d'être appliquée en tant que composante du programme du Fonds concernant les effectifs et la culture institutionnelle. Ancrée dans les valeurs fondamentales du FIDA que sont le respect, l'intégrité, le professionnalisme et la culture du résultat, la stratégie éclaire les pratiques tout au long de la carrière des employés.
2. En application du plan de mise en œuvre par étapes (appendice I), l'année 2025 a marqué la quatrième année d'exécution de la stratégie, les progrès étant suivis au regard des indicateurs clés de performance approuvés par le Conseil d'administration.
3. Conformément à l'obligation de rendre compte au Conseil d'administration, les informations actualisées présentées dans le présent document décrivent les activités menées durant la période considérée, les initiatives en cours et les résultats mesurés au regard des indicateurs clés de performance approuvés.

A. Direction et gouvernance

4. En vue de renforcer les capacités institutionnelles nécessaires pour améliorer la culture organisationnelle et les relations avec les employés, un poste a été consacré à la transformation de la culture et aux relations avec les employés au secrétariat de la Division du personnel et de la culture interne, sous la supervision d'un fonctionnaire de classe P-5.
5. Le Groupe de travail du FIDA sur la diversité, l'équité et l'inclusion, présidé par le Vice-Président adjoint responsable du Département des services institutionnels, s'est réuni chaque trimestre, comme l'exige la stratégie. Les débats portaient sur le plan de travail annuel, le plan visant à donner suite au Sondage mondial du personnel et les réunions d'échange avec le personnel, l'examen de mi-parcours de la Stratégie pour l'inclusion du handicap, les initiatives en faveur du bien-être et de la résilience du personnel, ainsi que les activités de formation et de sensibilisation.
6. Les défenseurs de la culture institutionnelle et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ont continué d'encourager des pratiques inclusives et de servir de personnes référentes pour le personnel du siège et des bureaux de pays. Durant la période considérée, ils ont également participé à une séance consacrée au renforcement des capacités.

B. Initiatives en cours et nouvelles

7. **Sondage mondial du personnel.** L'édition de 2025 s'est déroulée sur six semaines en mars et en avril et a atteint un taux de participation de 83%. Dans les 10 domaines thématiques, les résultats montraient des améliorations globales.
8. En ce qui concerne la culture institutionnelle et l'expérience des employés, les résultats du sondage ont fait état d'impressions positives s'agissant de la dignité et du respect sur le lieu de travail, ainsi que de la reconnaissance de la valeur des différentes perspectives et expériences au sein de l'organisation.
9. D'après les résultats du sondage, l'environnement de travail était également perçu comme inclusif et bienveillant. Le sondage de 2025 a également établi une mesure de référence relative à l'inclusion du handicap, qui aidera à orienter les efforts faits à l'avenir pour renforcer les politiques et les pratiques sur le lieu de travail. Un plan d'action complet a été convenu avec la haute direction en vue de donner suite aux résultats du sondage avant le prochain cycle d'enquête.

10. **Inclusion du handicap.** Le FIDA a effectué un examen à mi-parcours de sa Stratégie pour l'inclusion du handicap 2022-2027. L'examen portait sur les progrès accomplis au regard du cadre de suivi de la stratégie et a permis de repérer les domaines qu'il fallait continuer à renforcer durant le reste de la période d'exécution. Il a confirmé les progrès dans plusieurs domaines, notamment le développement des capacités du personnel, l'emploi et la communication, et a défini les priorités devant orienter la suite de l'exécution.
11. **Harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles.** Avec la coopération de la Mission permanente de la Suisse auprès des organisations des Nations Unies à Rome, une représentation-forum sur la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles a été organisée au siège du FIDA en mars 2025 à l'intention de l'équipe de direction du FIDA, des représentants des États membres et des hauts représentants de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et du Programme alimentaire mondial. Au total, 140 personnes ont assisté à la manifestation, qui a exploré des scénarios réels de harcèlement sexuel et d'exploitations et d'atteintes sexuelles et a mis en avant la politique de tolérance zéro du Fonds.
12. En 2025, un total de 3721 participants ont suivi une formation à la déontologie, qui comprenait 31 séances de formation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles organisées lors d'ateliers de démarrage de projet à l'intention de 1275 membres du personnel et partenaires d'exécution dans 27 pays. En outre, 1070 membres du personnel ont reçu une formation à la déontologie à l'occasion de 27 manifestations internes, notamment des réunions de division, des journées de réflexion régionales, des séances d'orientation, des séances de formation à la gestion de la performance à l'intention du personnel d'encadrement et des séances d'information à l'intention des consultants, de sorte que 2345 personnes en tout ont reçu une formation en présentiel. La formation en ligne obligatoire sur le Code de conduite, la lutte contre le harcèlement ainsi que le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles a été suivie par 98% du personnel à l'échelle mondiale et 1376 membres du personnel ont obtenu le certificat correspondant. Cette formation et cette sensibilisation ont entraîné une amélioration progressive des résultats du Sondage mondial du personnel quant à la déontologie par rapport à l'édition précédente. Le nombre de répondants qui se sentaient libres de signaler une faute sans craindre de représailles a augmenté de 11 points de pourcentage. La proportion de membres du personnel estimant que le FIDA dispose de mécanismes efficaces de réponse aux doléances pour le personnel a également progressé de 11 points de pourcentage.
13. **Journées internationales.** Le FIDA a célébré la Journée internationale de la langue maternelle (21 février) et la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement (21 mai) au moyen d'initiatives de communication interne, dont une vidéo multilingue et une collection musicale sélectionnée par le personnel mises à disposition sur l'intranet. Le 4 décembre 2025, conformément au calendrier des Nations Unies, le FIDA a organisé une manifestation hybride intitulée **Safe Spaces, Stronger Voices (« Un cadre sûr pour des voix plus fortes »)** afin de célébrer quatre journées internationales: la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Journée mondiale du sida, la Journée internationale des personnes handicapées et la Journée des droits de l'homme.

14. **Les programmes de bien-être et de résilience du FIDA** se sont poursuivis et des experts de premier plan ont été invités pour animer deux webinaires durant la période considérée: ***Leading with Accountability and Empathy: Building Trust and Resilience in Teams*** (« Une direction responsable et empathique pour renforcer la confiance et la résilience des équipes ») et ***Thriving at Work: Practical Strategies for Sustainable Work–Life Integration*** (« Épanouissement au travail: stratégies pratiques pour une intégration durable entre vie professionnelle et vie privée »).
15. Le FIDA a continué de renforcer son approche en matière de santé mentale et de bien-être en s'appuyant sur la collaboration d'une division à l'autre. Les résultats de l'évaluation de 2024 sur la santé mentale et le bien-être, y compris les lacunes prioritaires qui y ont été relevées, ont orienté l'élaboration du plan d'action pour la santé mentale et le bien-être du FIDA en décembre 2025. En parallèle, la conseillère du personnel a continué de proposer un accompagnement individuel et un soutien psychologique au personnel du FIDA et aux membres de la famille concernés, ainsi que des séances hebdomadaires de méditation, des ressources intranet, des campagnes de sensibilisation et des missions de sensibilisation auprès des bureaux de pays.

C. Indicateurs clés de performance – résultats et analyse

16. La présente section expose et analyse les indicateurs clés de performance retenus dans la Stratégie pour la diversité, l'équité et l'inclusion (appendice III). Les données indiquées, ainsi que les figures et tableaux (appendice IV), rendent compte de la situation au 1^{er} janvier 2026, sauf indication contraire. En outre, les définitions suivantes s'appliquent¹:
 - 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 personnes titulaires d'un contrat n'ouvrant pas droit au statut de fonctionnaire (à savoir prestataires de services de conférence, enseignants, chercheurs invités et personnes relevant d'accords de services spéciaux);

¹ 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.

- 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.

D. Indicateurs d'effet direct relatifs au genre

17. La Division du personnel et de la culture interne assure le suivi de plusieurs indicateurs clés de performance 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 de la part de femmes membres du personnel fixe ou non-fonctionnaires ainsi que de la part de femmes ayant le statut d'administratrices recrutées sur le plan international occupant un poste de classe P-5 ou supérieure.
18. Au 1^{er} janvier 2026, les femmes représentaient 53,9% de l'ensemble des personnes travaillant pour le FIDA, soit un taux supérieur de 0,9 point de pourcentage à la limite supérieure de la fourchette de parité femmes-hommes (entre 47 et 53%) établie dans la version 3.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. La représentation des femmes s'élevait à 52,9% dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international, à 51,7% dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, à 70,5% dans la catégorie des services généraux, à 53,7% dans la catégorie du personnel temporaire, à 61,1% dans la catégorie des administrateurs auxiliaires et à 46,7% dans la catégorie des non-fonctionnaires. Le pourcentage de femmes parmi le personnel fixe était de 58,5%, du fait de la composition des catégories des services généraux et du personnel temporaire. Par rapport à la précédente période considérée, la proportion de femmes dans les services généraux et parmi le personnel temporaire a reculé, passant respectivement de 70,9% à 70,5% et de 56,6% à 53,7% (figure 1).
19. Au siège et dans les bureaux de liaison, les femmes représentaient 62,2% de l'ensemble du personnel et 64,0% du personnel fixe (figure 2). Sur le terrain, la parité femmes-hommes a été atteinte parmi le personnel fixe (52,1%), les administrateurs recrutés sur le plan national (51,7%) et le personnel temporaire (52,9%). La représentation des femmes sur le terrain était de 45,1% dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international et de 61,2% dans la catégorie des services généraux (figure 3). Le FIDA continuera d'appliquer des mesures ciblées de recrutement et de mobilité interne afin de favoriser une représentation équilibrée des femmes parmi les effectifs, notamment parmi les administrateurs recrutés sur le plan international qui travaillent sur le terrain.
20. La proportion de femmes occupant des postes de classe P-5 ou supérieure est passée de 48,3% en 2025 à 50,4% en 2026 (de 58 à 61 postes en valeur absolue). Au sein du Comité exécutif de gestion, elle est passée de 44,4% en 2025 à 66,7% en 2026 (figure 4).
21. Au siège et dans les bureaux de liaison, les femmes constituaient 59,5% du personnel de classe P-5 ou supérieure. Sur le terrain, ce chiffre s'élevait à 36,2%, contre 33,3% en 2025; une attention soutenue continuera d'être accordée à cet indicateur (figure 5).

Indicateur d'effet direct relatif aux capacités

22. S'agissant de l'indicateur clé de performance n° 3 (Évaluation et développement des capacités – pourcentage de superviseurs ayant achevé la formation obligatoire sur les préjugés sexistes), le FIDA maintiendra son niveau de performance tout au long de la prochaine période à l'examen et au-delà.

E. Indicateur d'effet direct relatif à la représentation géographique

23. Afin d'encourager la diversification des effectifs, les procédures de recrutement du FIDA relevant des Procédures d'application en matière de ressources humaines exigent qu'au moins un tiers des candidats à un poste vacant présélectionnés proviennent de pays des Listes B ou C.
24. La représentation des pays de la Liste B et de la Liste C parmi les administrateurs recrutés sur le plan international est passée de 50,6% en 2025 à 51,1% en 2026 (figure 6), poursuivant la tendance à la hausse enregistrée depuis 2021 (augmentation de 17 points de pourcentage de 2017 à 2021, comme indiqué dans le rapport sur la diversité établi en 2021).
25. Les ressortissants des pays de la Liste A représentaient 59,9% des administrateurs recrutés sur le plan international au siège et dans les bureaux de liaison, tandis que les ressortissants des pays de la Liste C représentaient 70,4% de cette catégorie de personnel sur le terrain. Globalement, les ressortissants de pays des Listes B et C représentaient 72,3% des administrateurs recrutés sur le plan international travaillant sur le terrain (figure 7).

Autres catégories de personnel

26. La gestion des stagiaires, des administrateurs auxiliaires, des administrateurs de rang supérieur et du personnel détaché ou parrainé est une composante stratégique du programme du FIDA en matière de ressources humaines et de l'architecture des partenariats en général, comme en témoignent également le rapport mondial sur les partenariats et les accords bilatéraux avec les États membres qui sous-tendent nombre de ces dispositifs. Ces programmes génèrent une valeur mutuelle grâce au développement des talents, à l'échange de connaissances et à la collaboration institutionnelle, tout en renforçant les partenariats du FIDA dans le système des Nations Unies et avec les pays donateurs, le milieu universitaire et d'autres institutions.
27. Au-delà de leur contribution immédiate aux objectifs organisationnels, ces catégories représentent des viviers de talents importants et des sources de compétences spécialisées. Elles soutiennent également la réalisation des objectifs du FIDA en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en élargissant l'accès aux parcours professionnels dans le secteur du développement international, en favorisant les échanges interculturels et en renforçant la diversité des futurs dirigeants du système de développement international.
28. L'approche du FIDA vise à nouer des liens durables avec ces professionnels tout en encourageant leur évolution et leur progression professionnelle en leur confiant des missions constructives et en leur proposant du mentorat, un accompagnement et des possibilités d'évolution. Le FIDA améliore ainsi les capacités individuelles et les perspectives de carrière des personnes, tout en renforçant sa capacité d'attirer des talents, d'approfondir les partenariats stratégiques et de contribuer à des effectifs plus solides, plus diversifiés et interconnectés. Les sections suivantes donnent un aperçu de chaque programme.
29. **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^{er} janvier 2026, le FIDA comptait 49 stagiaires sous contrat, parmi lesquels 44,9% étaient issus de pays de la Liste A, dont le nombre de stagiaires a augmenté par rapport à l'année précédente (41,6%). Le pourcentage de stagiaires provenant de pays de la Liste B et de la Liste C a reculé, passant respectivement de 1,3% à 0% et de 57,1% à 55,1% au cours de la période considérée. On trouvera aux tableaux 1 et 2 la ventilation par liste, lieu d'affectation et nationalité.

30. **Le programme des administrateurs auxiliaires** est parrainé par des pays donateurs, qui investissent dans de jeunes professionnels titulaires d'un diplôme universitaire, qu'ils soient ou non ressortissants du pays en question. Ce programme encourage les partenariats entre le FIDA et les États membres qui le parrainent dans le cadre d'accords bilatéraux régissant le recrutement d'administrateurs auxiliaires.
31. Au 1^{er} janvier 2026, 18 administrateurs auxiliaires travaillaient au FIDA, dont 16 provenaient de pays de la Liste A (88,9%) et les autres de pays de la Liste C (11,1%), ce qui représente une légère augmentation pour la Liste A (75,0% en 2025) et une baisse pour les pays de la Liste C (25,0% en 2025). Le FIDA a conclu des accords relatifs aux administrateurs auxiliaires avec les pays suivants: Allemagne, Burkina Faso, France, Italie, Luxembourg, République de Corée, Royaume des Pays-Bas et Suisse. Le nombre de personnes pouvant bénéficier simultanément d'un financement à ce titre n'est pas limité. Les tableaux 1 et 2 fournissent des données ventilées sur ce sujet.
32. Les affectations d'**administrateurs de programmes spéciaux** permettent à de hauts fonctionnaires des États membres qui les parrainent de mettre leur savoir-faire au service du FIDA tout en bénéficiant de l'expérience du Fonds en tant qu'institution spécialisée des Nations Unies et institution financière internationale. Cette initiative consolide le partenariat entre le FIDA et les États membres qui la parrainent moyennant le recrutement d'administrateurs de programmes spéciaux en vertu d'accords bilatéraux. Au 1^{er} janvier 2026, le FIDA comptait un administrateur ou une administratrice de programme spécial provenant d'un pays de la Liste C. Le FIDA a conclu un accord relatif aux administrateurs de programmes spéciaux avec la République de Corée. Les tableaux 1 et 2 fournissent des données ventilées sur ce sujet.
33. **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: accords d'affectation, entièrement ou partiellement parrainés par une entité extérieure; Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités (ci-après « l'Accord interorganisations »); accords avec d'autres institutions financières internationales, 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.
34. Les membres du personnel détaché par d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités 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.
35. Au 1^{er} janvier 2026, sept personnes étaient détachées auprès du FIDA: cinq venaient de pays de la Liste A, une d'un pays de la Liste B et une d'un pays de la Liste C. La répartition entre les pays des Listes A, B et C (respectivement 71,4%, 14,3% et 14,3%) a changé par rapport à l'année précédente (respectivement 62,5%, 25,0% et 12,5%). À l'exception d'une personne affectée à Dakar, tous les membres du personnel détaché travaillaient au siège. Les tableaux 1 et 2 fournissent des données ventilées sur ce sujet.

36. 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 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 dans lequel est basée l'entité effectuant le détachement, et non à la nationalité des personnes détachées auprès du FIDA.

Ventilation par sexe

37. Au 1^{er} janvier 2026, bureaux extérieurs, siège et bureaux de liaison confondus, le pourcentage de femmes parmi les stagiaires et les administrateurs auxiliaires était supérieur à 50% (respectivement 73,5% et 61,1%). Pour ces postes, cela représente une augmentation par rapport à l'année précédente (respectivement 59,7% et 60,0%, au 1^{er} janvier 2025). Le tableau 3 fournit des données ventilées sur ce sujet.

F. Indicateur relatif à l'équité et l'inclusion

38. Cet indicateur suit l'indice d'engagement du personnel tel que mesuré par le Sondage mondial du personnel. Le pourcentage de répondants pour qui les personnes sont traitées avec dignité et respect au FIDA indépendamment de leurs caractéristiques personnelles (l'une des principales questions du sondage, qui mesure la perception du personnel à ce sujet) est passé de 49% en 2022 à 64% en 2024 puis à 70% en 2025. Si l'on tient compte de la note d'engagement de 79% en 2025, le FIDA a obtenu une note composite de 74,5%, soit moins que la cible pour 2025, qui était de 80%. Des progrès ont été enregistrés de manière constante à chaque cycle d'examen depuis 2022, et une attention continue sera portée au maintien de cette tendance.

G. Indicateur relatif au multilinguisme

39. La participation aux cours de langue est passée de 14% en 2024 à 24% en 2025. Environ 83% du personnel participant (personnel fixe et personnel temporaire) s'est inscrit à des cours dans les quatre langues officielles du FIDA (anglais, arabe, espagnol et français) et 17% à des cours dans les langues des pays hôtes. Ces niveaux de participation reflètent également la présence opérationnelle du FIDA: le français et l'espagnol sont souvent les principales langues de travail dans les régions où le Fonds est le plus actif – notamment l'Afrique de l'Ouest et du Centre ainsi que l'Amérique latine et les Caraïbes – et montrent que la formation linguistique contribue directement à un engagement et à une exécution efficaces au niveau des pays.
40. Parmi les participants, 65% étaient des femmes et 35% des hommes; 49% étaient affectés au siège et 51% sur le terrain. Toutes les catégories de personnel ont participé. Les cours de français ont attiré le plus de participants (50%), suivis de l'espagnol (21%), de l'anglais (17%) et de l'arabe (12%). En ce qui concerne les langues des pays hôtes, la répartition des participants aux cours était la suivante: 1 pour le portugais, 1 pour le turc, 2 pour le kiswahili, 8 pour le thaï et 34 pour l'italien.
41. L'expérience de formation a été jugée « satisfaisante/très satisfaisante » par 80% des participants, « neutre » par 6% et « insatisfaisante » par 14%. Concernant l'amélioration autodéclarée des compétences linguistiques, 41% des personnes ont noté une amélioration significative, 44% ont remarqué une certaine amélioration, 18% étaient sans avis et 5% n'ont constaté aucune amélioration.

42. Pendant la période considérée, des outils numériques, comme les cours de conversation reposant sur l'intelligence artificielle proposés par la plateforme Busuu, ont été adoptés. Des solutions ont été mises en place pour que le personnel intéressé puisse passer les examens d'aptitudes linguistiques de la FAO (en mai-juin). À cette occasion, cinq membres du personnel ont obtenu des certifications de niveau B et 11 des certifications de niveau C.

II. Prochaines étapes et conclusion

43. Les résultats présentés dans le présent rapport font état de la poursuite de l'exécution de la stratégie, en accord avec les valeurs fondamentales du FIDA et le cadre approuvé par le Conseil d'administration. L'accent reste mis sur une intégration cohérente tout au long de la carrière des employés, un suivi et une communication de l'information en continu au regard des indicateurs clés de performance approuvés, ainsi qu'un renforcement des initiatives mentionnées dans les présentes informations actualisées.
44. Les résultats enregistrés durant la période considérée montrent des progrès constants quant aux indicateurs relatifs au genre et à la représentation géographique, notamment un taux de représentation des femmes de 50,4% aux postes de classe P-5 ou supérieure, ainsi qu'une représentation de 51,1% des ressortissants de pays des Listes B et C dans la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan international. Une attention soutenue sera accordée au maintien de ces tendances, l'accent étant mis en particulier sur la représentation des femmes sur le terrain parmi les administrateurs recrutés sur le plan international.
45. En ce qui concerne la culture institutionnelle, la tendance enregistrée lors des cycles successifs du Sondage mondial du personnel sera maintenue grâce à la poursuite de l'exécution du plan d'action faisant suite au Sondage, au plan d'action pour la santé mentale et le bien-être dont l'élaboration s'est conclue en décembre 2025, ainsi qu'au travail continu du Groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion et des défenseurs de la culture institutionnelle. L'examen à mi-parcours de la Stratégie pour l'inclusion du handicap (2022-2027), amorcé durant la période considérée, éclairera la prochaine phase de mise en œuvre, conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.
46. Le FIDA continuera de rendre compte chaque année au Conseil d'administration des progrès accomplis au regard du cadre approuvé.

DEI implementation plan

DEI implementation plan – Phases I, II, III & IV – Q4 2021, 2022, 2023, 2024 & 2025

ACTION ITEMS		Activities	2021	2022	2023	2024	2025 & 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	Language training programmes * 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. In line with the phased approach reflected in the KPI framework, management intends to progressively evolve the monitoring of these initiatives from participation-based metrics toward indicators that capture language proficiency attainment and the practical application of language skills in decentralized operations and country-level delivery.

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.

Benchmarking on Multilingualism		
Questions: 1. How does your organization translate/interpret the UN core value of multilingualism within and outside the scope of Human Resource Management? 2. Do you track and measure multilingualism as part of DEI or workplace culture KPIs? 3. If yes to question 2, could you please share your indicator (s) and how you track and measure?		
S/N	UN AGENCY/IFI	COMMENTS
	Agency 1	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. 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. • 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. • 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. • For positions in the National Officer category, at least working knowledge in a local language is mandatory. 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.
	Agency 2	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.
	Agency 3	We do subsidize language courses in the organization's three languages as a way to improve project implementation and to foster onboarding and engagement.
	Agency 4	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.
	Agency 5	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	2026	Status	Timeline
	Gender outcome indicators								
1	Women representation at senior level (percentage of women at grade P-5 and above) ⁵	40%	37.5%	42.5%	46.8%	48.3%	50.4%	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%	53.9%	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%	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%	51.1%	On track	2025
		60%							2030
	Equity and inclusion outcome indicators								
5	Staff engagement index (Global Staff Survey – GSS) with DEI-specific indicators, e.g. agreement with the statement: “All IFAD employees are treated with respect”	80%	72% (2018)	74% ⁶	-	-	74.5%	Missed	2025
6	2025 Staff participation in language training programmes (specific to IFAD four languages)	-	-	-	-	-		-	-
*Subject to periodic review during DEI Strategy implementation									

⁵ 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 1

⁶ 74% noted here is an error identified as this constitutes only the aggregate of the engagement index for the 2022 survey. If the 49% score for DEI had been added, it amounts to 61.5%. No DEI score was accounted for in the 72% score in 2018 as a DEI question had not been introduced in the survey.

Summary

While all indicators meet the target/are on track, indicator 5 while also demonstrating gradual improvement, has not yet reached its target. Management is maintaining a steady focus on awareness-raising, training, and performance management interventions to reinforce progress and support the achievement of the desired outcome.

Figures and tables*

* The data reported are effective 1 January of 2026 except for non-staff data which is effective from 1 February 2026.

Figure 1

Female representation in all categories – IFAD, 2026

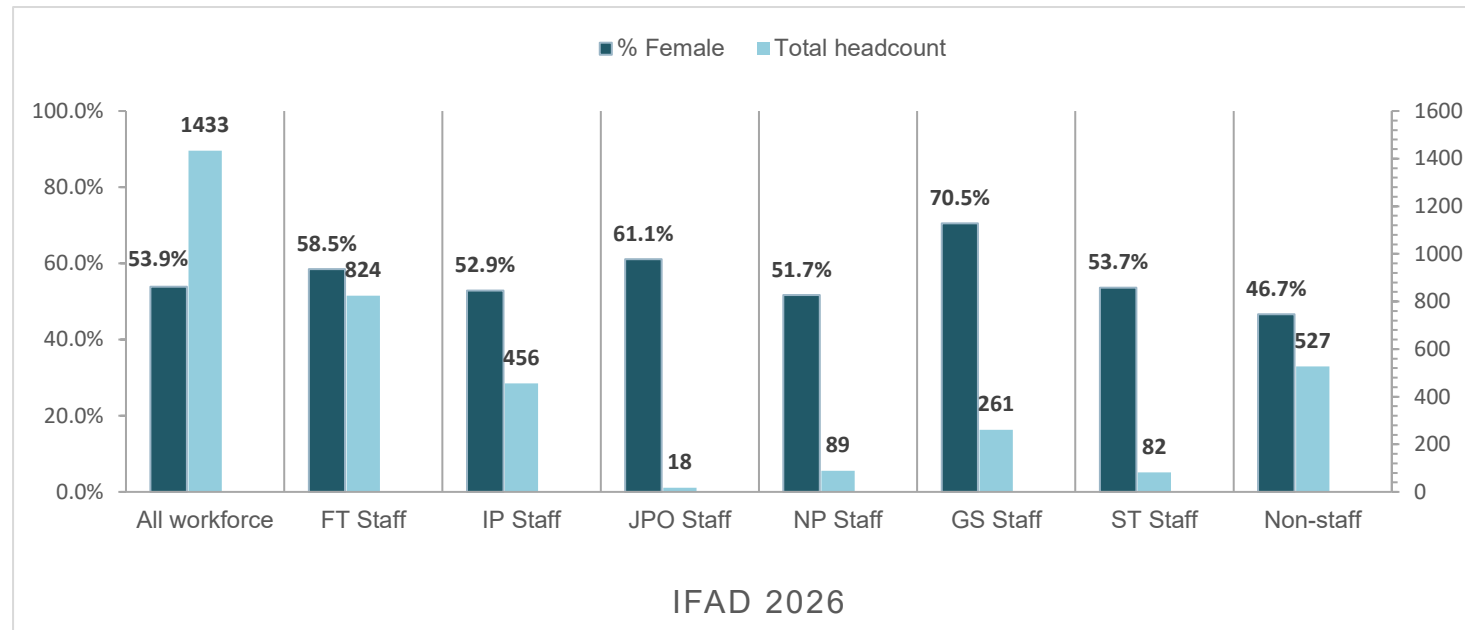


Figure 2
Female representation in all staff-only categories – HQ&LO, 2026

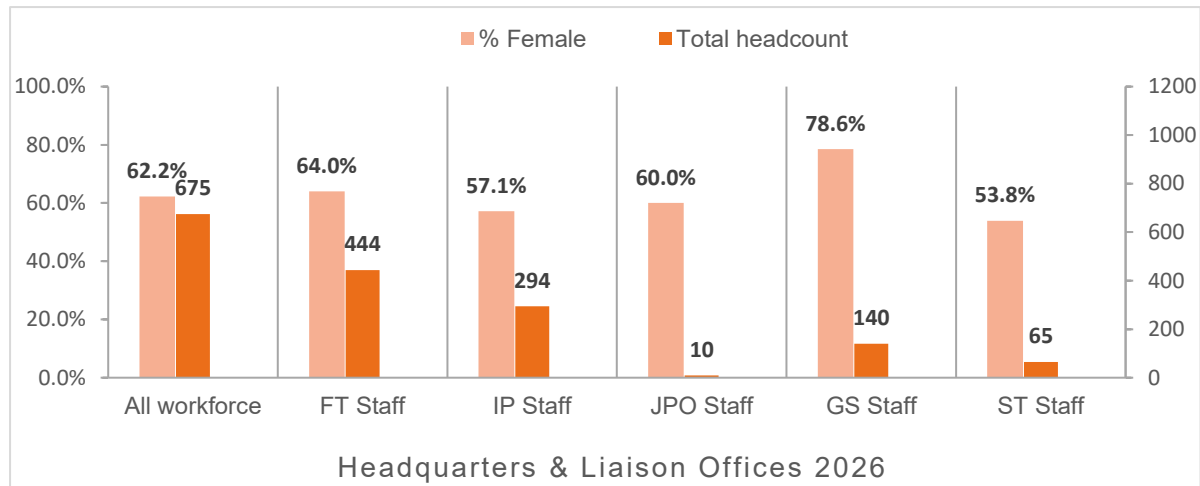


Figure 3
Female representation in all staff-only categories – field, 2026

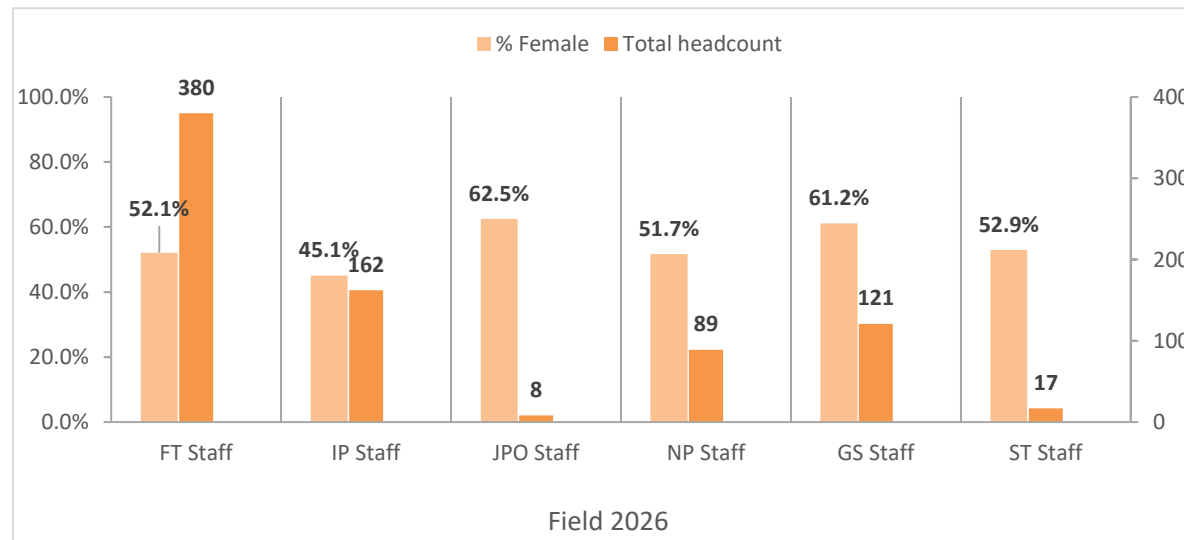


Figure 4

Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above and EMC) 2025/2026– IFAD

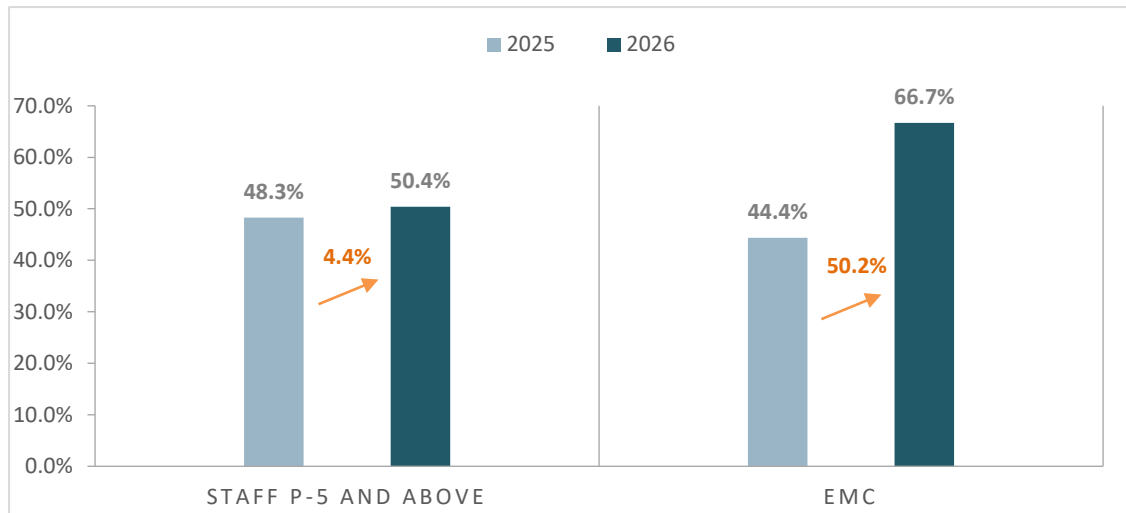


Figure 5

Female representation at senior level (percentage of women in IP staff positions – P-5 and above) 2026 – HQ&LO

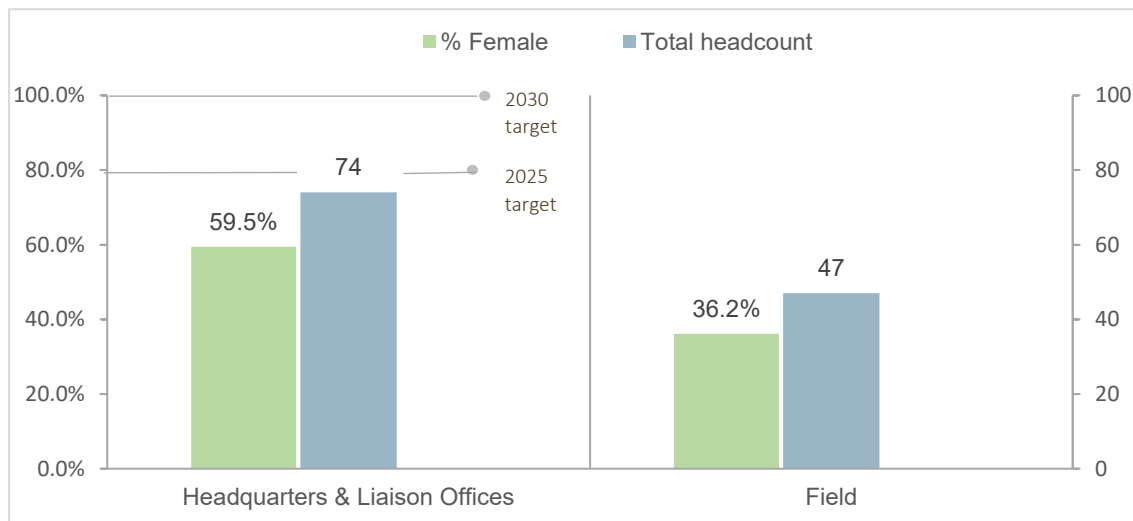


Figure 6
International Professional and above categories, all IFAD IP staff, 2025/2026

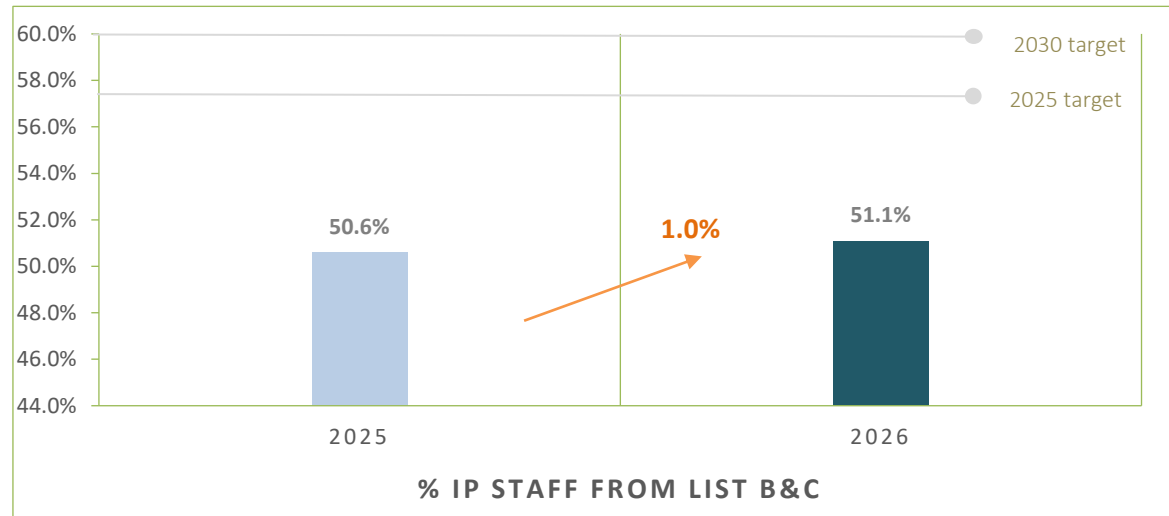
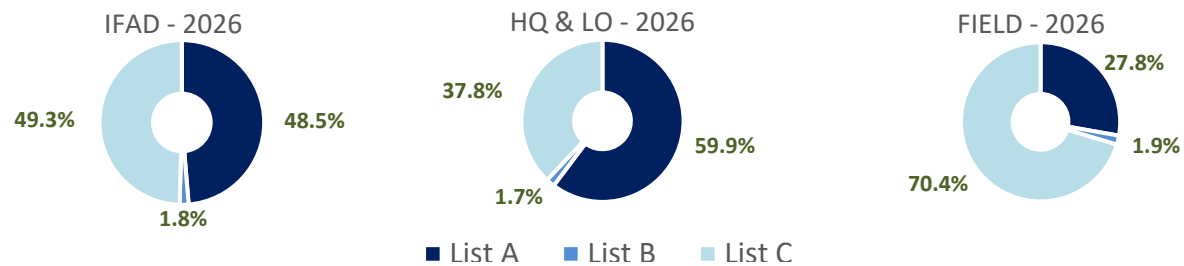


Figure 7
IP and above categories – country list representation, by location⁷ 2026



⁷ Minor percentages of staff from non-member countries not included.

Table 1

Number and percentage of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by List and location (as of 1 January 2026)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	49	22	44.9%	0	0.0%	27	55.1%	8	16.3%	17	34.7%	2	4.1%
JPOs	18	16	88.9%	0	0.0%	2	11.1%	1	5.6%	1	5.6%	0	0.0%
SPOs	1	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	5	71.4%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
	HQ & ILOs												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	40	20	50.0%	0	0.0%	20	50.0%	6	15.0%	14	35.0%	0	0.0%
JPOs	10	9	90.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%
SPOs	1	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
Staff on Loan	6	4	66.7%	1	16.7%	1	16.7%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%
	Field												
	IFAD	List A		List B		List C		Sub-list C1		Sub-list C2		Sub-list C3	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Interns	9	2	22.2%	0	0.0%	7	77.8%	2	22.2%	3	33.3%	2	22.2%
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 2
Number of interns, JPOs, SPOs and staff on loan at IFAD by nationality (as of 1 January 2026)

Interns			JPOs		
Nationality	%	#	Nationality	%	#
Italy	30.6%	15	Germany	22.2%	4
China	12.2%	6	Italy	22.2%	4
Korea, Republic of	10.2%	5	France	22.2%	4
Jordan	4.1%	2	Netherlands	11.1%	2
Belgium	2.0%	1	Burkina Faso	5.6%	1
Philippines	2.0%	1	Luxembourg	5.6%	1
Rwanda	2.0%	1	Switzerland	5.6%	1
Eswatini	2.0%	1	Korea, Republic of	5.6%	1
Tunisia	2.0%	1	Total	100.0%	18
Kenya	2.0%	1	SPOs		
Zimbabwe	2.0%	1			
United Kingdom	2.0%	1	Nationality	%	#
Costa Rica	2.0%	1	Korea, Republic of	100.0%	1
India	2.0%	1	Total	100.0%	1
Ireland	2.0%	1	Staff on Loan		
France	2.0%	1			
Spain	2.0%	1	Nationality	%	#
Cote D'Ivoire	2.0%	1	France	42.9%	3
Gambia	2.0%	1	China	14.3%	1
Colombia	2.0%	1	Japan	14.3%	1
Uganda	2.0%	1	Kuwait	14.3%	1
Kazakhstan	2.0%	1	Switzerland	14.3%	1
Turkey	2.0%	1	Total	100.0%	7
United States	2.0%	1			

Canada	2.0%	1
Total	100.0%	49

Table 3

Number and percentage of interns, JPOs and staff on loan at IFAD, by gender and location (as of 1 January 2026)

	IFAD Overall (HQ, ILOs, and Field)					HQ & ILOs					Field				
	IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male		IFAD	Female		Male	
	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%
Interns	49	36	73.5%	13	26.5%	40	29	72.5%	11	27.5%	9	7	77.8%	2	22.2%
JPOs	18	11	61.1%	7	38.9%	10	6	60.0%	4	40.0%	8	5	62.5%	3	37.5%
SPOs	1	0	0.0%	1	100.0%	1	0	0.0%	1	100.0%	0	0	0.0%	0	0.0%
Staff on Loan	7	2	28.6%	5	71.4%	6	1	16.7%	5	83.3%	1	1	100%	0	0.0%