



AU CŒUR DE L'ACTION

UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PROPICIE À L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL

Pour pouvoir servir le mandat spécifique du FIDA dans des conditions difficiles, le personnel doit pouvoir compter sur un environnement valorisant et porteur, où la déontologie soit respectée. En 2022, un train renforcé de mesures a été mis en place pour préserver et améliorer l'environnement de travail de tout le personnel de l'organisation.

AU COURS DE L'ANNÉE, LE BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE DU FIDA A FOURNI AU PERSONNEL UN AVIS CONFIDENTIEL ET UN APPUI SUR QUELQUE 240 QUESTIONS DE DÉONTOLOGIE ET A FACILITÉ LE RÈGLEMENT À L'AMIABLE DES DIFFÉRENDS.

Le travail du Bureau de la déontologie du FIDA souligne que, où qu'ils se trouvent dans le monde, tous les membres du personnel du Fonds sont tenus d'adopter un comportement conforme à notre [Code de conduite](#) et à nos valeurs fondamentales.

Le FIDA attend également de ses partenaires d'exécution qu'ils respectent ces mêmes règles déontologiques strictes. En 2022, le Bureau de la déontologie a franchi un tournant important en faisant inscrire les obligations de nos partenaires en matière d'éthique dans les Conditions générales applicables au financement du développement agricole, approuvées par le Conseil d'administration. Pour aider nos partenaires, nous avons publié un Code de conduite des Parties au projet qui précise les obligations et règles déontologiques en matière de conduite qu'ils sont tenus de respecter, lesquelles comprennent les dispositions de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Au cours de l'année, nous avons formé plus de 1 200 partenaires à la lutte contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les atteintes sexuelles lors de séances organisées en présentiel dans plus de 25 pays.

Nous avons continué à tout mettre en œuvre pour lutter contre les discours de haine, le racisme et la discrimination. En 2022, nous avons mené un sondage auprès de plus de 1 500 membres du personnel, y compris les autres personnes sous contrat avec le FIDA, pour recueillir des informations sur la prévalence des discours de haine, du racisme et de la discrimination dans divers domaines de nos activités et pour mettre au point, dans le cadre d'un plan d'action institutionnel, des mesures concrètes visant à éliminer ces comportements d'un bout à l'autre des opérations du FIDA.

En outre, nous avons mis sur pied un programme de formation consacré spécifiquement aux conflits d'intérêts dans l'optique de consolider la définition commune de l'intégrité et sa relation avec l'action que nous menons.

Bâtir un environnement de travail enrichissant, c'est aussi faire en sorte que tous les membres du personnel du FIDA, où qu'ils se trouvent, bénéficient de l'appui dont ils ont besoin pour s'épanouir – tant du point de vue professionnel que dans leur vie personnelle. C'est un point d'autant plus important dans le contexte actuel de la décentralisation au FIDA, qui vise à rapprocher encore nos effectifs des populations au service desquelles nous œuvrons.

À LA FIN DE 2022, LA PROPORTION DE NOS EFFECTIFS SUR LE TERRAIN A ATTEINT 39%, CONTRE 35% EN DÉBUT D'ANNÉE. NOUS COMPTONS PORTER CE TAUX À 45% D'ICI À 2024. LE NOMBRE DE BUREAUX DIRIGÉS PAR DES DIRECTEURS ET DIRECTRICES DE PAYS EST ÉGALEMENT EN HAUSSE. À LA FIN DE L'ANNÉE 2022, ON COMPTAIT 12 BUREAUX SUPPLÉMENTAIRES DIRIGÉS PAR DES DIRECTRICES OU DIRECTEURS DE PAYS: 2 BUREAUX ONT ÉTÉ CRÉÉS ET 10 BUREAUX DIRIGÉS PAR UN CHARGÉ D'APPUI AU PROGRAMME DE PAYS ONT ÉTÉ MIS À NIVEAU.

Pour effectuer un suivi de l'appui apporté aux fonctionnaires et aux non-fonctionnaires en poste sur le terrain, nous avons mené en 2022 une enquête pilote auprès de l'ensemble des effectifs de terrain afin de recueillir leurs commentaires sur l'efficacité des dispositifs d'appui, notamment les services, les ressources, les informations et la mise en œuvre du cadre de délégation des pouvoirs. L'objectif était d'évaluer le niveau de satisfaction et de relever les points susceptibles d'être améliorés. Le taux de satisfaction des participants au sondage s'élevait à plus de 70%, à un niveau légèrement inférieur à la cible (80%). À compter de 2023, les résultats du sondage seront soumis au Conseil d'administration en tant qu'indicateur clé de performance relevant du changement institutionnel porteur de transformation.

De surcroît, nous avons intensifié notre action en matière de formation du personnel de terrain, en dotant les effectifs décentralisés des connaissances et des outils qui leur permettent d'exercer leurs fonctions dans de meilleures conditions et de manière plus efficace, et en résorbant le déficit de compétences essentielles. En 2022, dans le cadre des programmes de perfectionnement institutionnels offerts aux fins de la décentralisation 2.0 et par l'Académie des opérations, nous avons organisé une formation en trois modules qui a réuni environ 80 participants au cours de six sessions.

Le FIDA maintient une culture du travail flexible et a reconduit le programme pilote de télétravail jusqu'en mars 2023. À ce jour, ce programme pilote a bénéficié à plus de 400 membres du personnel, dont la plupart sont en télétravail depuis leur lieu d'affectation.