



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

CONSEIL

Cent soixantième session

Rome, 3-7 décembre 2018

**Plan d'action actualisé pour une répartition géographique
équitable et pour la parité hommes-femmes au sein du personnel
de la FAO**

1. À sa cent cinquante-neuvième session, le Conseil a demandé au Directeur général de lui présenter, à sa prochaine session, un plan d'action détaillé relatif à l'équité de la répartition géographique et à la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO.
2. À la suite des observations formulées durant la cent soixante-treizième session du Comité financier, qui s'est tenue en novembre 2018, le présent document a été mis à jour afin de proposer deux plans d'action détaillés. Le premier recense les initiatives visant à assurer une représentation géographique équitable, et le second dresse la liste des activités ayant pour objectif d'atteindre la parité des sexes dans les effectifs de la FAO. Les deux plans d'action contiennent des informations sur les indicateurs, les échéances et l'état d'avancement des différentes activités.

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Fernando Serván
Directeur du Bureau des ressources humaines
Tél.: +39 06 5705 2299

Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.








PLAN D'ACTION

Plan d'action pour une répartition géographique équitaine et pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO

À sa cent cinquante-neuvième session, le Conseil a demandé «au Directeur général de lui présenter, à sa prochaine session, un plan d'action détaillé relatif à l'équité de la répartition géographique et à la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO».

On trouvera, dans les pages qui suivent, deux plans d'action détaillés: le premier présente les initiatives visant à assurer une représentation géographique équitaine et le second répertorie les initiatives portant sur la parité des sexes. Le code de couleurs, résumé ci-dessous, indique l'état d'avancement de chaque initiative par rapport au calendrier établi.

Code de couleurs utilisé pour ce rapport

L'initiative a été menée à bien .	
La mise en œuvre se déroule selon le calendrier prévu .	
La mise en œuvre a pris du retard , mais des mesures correctives ont été prises et un calendrier révisé a été établi.	
La mise en œuvre de l'initiative est compromise .	
L'activité n'a pas encore démarré .	

Plan d'action pour une répartition géographique équitable au sein du personnel de la FAO

1. Stratégie de valorisation de l'image institutionnelle			
<p><u>Aperçu</u> L'Organisation a l'intention de concevoir et de mettre en œuvre une stratégie structurée de valorisation de son image institutionnelle pour positionner la FAO en tant qu'employeur de choix et parvenir ainsi à attirer, recruter et fidéliser des personnes hautement qualifiées. L'Organisation étudie également sa présence en ligne afin que celle-ci soit en phase avec la stratégie susmentionnée, qui est promue par l'intermédiaire de la page web Emploi à la FAO, de sites web spécialisés et des médias sociaux. Le Bureau des ressources humaines s'emploie à renforcer ses effectifs internes en s'attachant les services de spécialistes de l'acquisition de talents, qui soient à même de soutenir ces initiatives.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
1.1 Définition de la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle			
<ul style="list-style-type: none"> Discussions informelles avec d'autres organismes des Nations Unies concernant les pratiques optimales et les approches les plus efficaces 	Collecte des informations terminée	Octobre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Définition d'une stratégie de communication en collaboration avec le Bureau de la communication de l'Organisation 	Stratégie de communication définie	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des ressources nécessaires 	Budget défini	Janvier 2019	Examen du budget disponible en cours
<ul style="list-style-type: none"> Approbation de la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle par la direction 	Stratégie approuvée	Janvier 2019	Activité en cours

1.2 Recrutement de spécialistes de la recherche de talents			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publication de l'appel à manifestation d'intérêt 	Publication de l'appel à manifestation d'intérêt sur le site web de la FAO	Juin 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus de sélection et création d'un fichier de spécialistes de la recherche de talents possédant les qualifications requises 	Clôture de l'appel à manifestation d'intérêt dans le système	Septembre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement d'un(e) spécialiste de la recherche de talents, qui sera affecté(e) au Siège 	Établissement du contrat de consultant	Novembre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluation des besoins s'agissant du recrutement de spécialistes de la recherche de talents pour les bureaux régionaux 	Évaluation approuvée par la direction des ressources humaines	Décembre 2018	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recrutement de spécialistes de la recherche de talents, qui seront affectés aux bureaux régionaux 	Établissement des contrats de consultants	Janvier 2019	Après évaluation des besoins et selon le budget disponible
2. Activités de communication			
<p><u>Aperçu</u></p> <p>L'Organisation redouble d'efforts pour améliorer ses activités de promotion des postes à pourvoir par divers moyens de communication, ce afin d'attirer des candidats hautement qualifiés et de favoriser une représentation géographique équitable. Les candidatures que reçoit la FAO constituent le point de départ du processus de sélection; ainsi, afin d'accroître le nombre de pays équitablement représentés, il est essentiel que les candidatures présentées par des ressortissants qualifiés de pays non représentés et de pays sous-représentés soient plus nombreuses.</p>			

<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
2.1 Modernisation de la page web Emploi à la FAO			
<ul style="list-style-type: none"> Discussions initiales entre le Bureau des ressources humaines et le Bureau de la communication de l'Organisation 	Stratégie définie	Octobre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des prestataires externes pour la mise en place d'un agent conversationnel, en collaboration avec la Division des technologies numériques et informatiques 	Proposition approuvée par la direction des ressources humaines	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Définition de la présentation et du contenu de la page web, conformément à la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle, en collaboration avec le Bureau de la communication de l'Organisation 	Prototype prêt	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Lancement de la nouvelle page web Emploi à la FAO 	Nouvelle page web Emploi à la FAO mise en ligne	Mars 2019	Activité en cours
2.2 Renforcement de la présence en ligne de la FAO en tant qu'employeur			
<ul style="list-style-type: none"> Renouvellement des partenariats avec les principaux sites web internationaux de recherche d'emploi: Reliefweb, Devex, Development Aid et Impact Pool 	Partenariats renouvelés	Août 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de l'utilisation des comptes de l'Organisation sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook et Twitter) pour assurer une diffusion plus large des avis de vacance de poste, en collaboration avec le Bureau de la communication de l'Organisation 	Utilisation accrue des médias sociaux	Septembre 2018	Activité achevée

<ul style="list-style-type: none"> Alignement de la communication dans les médias sociaux sur la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle 	Utilisation des médias sociaux en phase avec la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Alignement de l'utilisation des sites web de recherche d'emploi sur la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle 	Utilisation des sites web de recherche d'emploi en phase avec la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de l'impact du renforcement de la présence en ligne de la FAO (nombre de consultations, nombre de candidatures soumises en ligne, nombre de candidatures soumises en ligne par des candidats ciblés) 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Juin 2019	
<ul style="list-style-type: none"> Ajustement des activités en ligne, sur la base des résultats de l'évaluation 	Ajustements apportés	Août 2019	
2.3 Partenariat avec des périodiques spécialisés			
<ul style="list-style-type: none"> Affichage de certains avis de vacance de poste dans des périodiques spécialisés 	Avis de vacances de poste pertinents affichés dans des périodiques spécialisés	Déterminée au cas par cas	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des campagnes à lancer dans certains périodiques spécialisés, conformément à la stratégie de valorisation de l'image institutionnelle 	Partenariat avec des périodiques spécialisés défini	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des coûts 	Budget défini	Janvier 2019	Examen du budget disponible en cours

<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de l'impact des partenariats établis avec des périodiques spécialisés 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Juin 2019	
<ul style="list-style-type: none"> Ajustement du partenariat établi avec des périodiques spécialisés, sur la base des résultats de l'évaluation 	Ajustements apportés	Août 2019	
2.4 Partenariat avec des prestataires de services de recrutement locaux			
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des besoins particuliers des bureaux régionaux 	Besoins des bureaux régionaux définis	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Établissement d'un partenariat avec des prestataires de services de recrutement locaux 	Partenariats établis	Mars 2019	Activité en cours d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de l'impact du partenariat établi avec des prestataires de services de recrutement locaux 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Juin 2019	
<ul style="list-style-type: none"> Ajustement du partenariat établi avec des prestataires de services de recrutement locaux, sur la base des résultats de l'évaluation 	Ajustements apportés	Août 2019	
2.5 Salons de recrutement			
<ul style="list-style-type: none"> Participation à des salons de recrutement dans des pays sous-représentés par l'intermédiaire du réseau décentralisé (fonctionnaires des bureaux régionaux et des bureaux de liaison) 	Participation aux principaux salons de recrutement en 2018	Novembre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Recensement des salons de recrutement auxquels il serait intéressant de participer en 2019 par l'intermédiaire du réseau décentralisé (fonctionnaires des bureaux régionaux et des bureaux de liaison) 	Participation aux salons de recrutement en 2019	Déterminée au cas par cas	Activité en cours

2.6 Campagnes ciblées en ligne			
▪ Analyse de campagnes semblables menées par d'autres organismes des Nations Unies	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Septembre 2018	Activité achevée
▪ Évaluation de propositions de prestataires externes	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Septembre 2018	Activité achevée
▪ Lancement de campagnes ciblées en ligne	Lancement des campagnes ciblées en ligne	Mars 2019	Activité en cours
3. Réseau emploi de la FAO			
<p><u>Aperçu</u> L'Organisation a entrepris de faire de son réseau emploi le principal canal de diffusion des avis de vacance de poste, dans l'objectif d'intensifier les activités de communication de la FAO. Ainsi, il est essentiel que les représentants de la FAO, les représentants régionaux et les représentants permanents participent à ces activités, afin d'améliorer les moyens qui permettent de prendre contact avec des candidats locaux et de promouvoir l'Organisation en tant qu'employeur de choix partout dans le monde.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
3.1 Mise au point d'outils spécialisés pour le réseau emploi de la FAO			
▪ Création d'un compte de messagerie électronique (talent-link@fao.org)	Compte de messagerie électronique créé	Juin 2018	Activité achevée
▪ Élaboration de documents d'information	Documents d'information mis en circulation	Décembre 2018	Activité en cours

<ul style="list-style-type: none"> Publication d'un appel à candidatures spontanées et diffusion d'annonces de postes de cadres auxiliaires, au niveau sous-régional 	Appel à candidatures spontanées publié	Janvier 2019	Activité en cours
3.2 Participation des représentants de la FAO et des représentants régionaux et sous-régionaux			
<ul style="list-style-type: none"> Liaison avec les représentants de la FAO et les représentants régionaux et sous-régionaux pour la diffusion des avis de vacance de poste 	Documents transmis aux représentants de la FAO et aux représentants régionaux	Déterminée au cas par cas	Activité en cours
3.3 Participation des représentants permanents			
<ul style="list-style-type: none"> Liaison avec les représentants permanents pour la diffusion des avis de vacance de poste 	Documents transmis aux représentants permanents	Déterminée au cas par cas	Activité en cours
4. Programmes ciblés			
<p><u>Aperçu</u> L'Organisation entend élaborer des programmes ciblés afin d'attirer des candidats qualifiés, ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés, et cela en leur offrant des possibilités dans le cadre des programmes de stages et de chercheurs invités. L'objectif est principalement de mieux faire connaître les activités de la FAO dans ces pays et d'offrir aux spécialistes locaux l'occasion de découvrir le travail à l'Organisation et les processus de sélection.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
4.1 Définition des offres pour les stagiaires et les chercheurs invités			
<ul style="list-style-type: none"> Examen du Programme mondial de la FAO relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités 	Version révisée du Programme relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités mise en place par le Bureau des ressources humaines	Octobre 2018	Activité achevée

<ul style="list-style-type: none"> Examen des offres destinées aux stagiaires et aux chercheurs invités, et évaluation des améliorations 	Lancement des programmes ciblés effectué	Mars 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de l'impact des programmes ciblés 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Juin 2019	
5. Culture institutionnelle			
<p><u>Aperçu</u> L'Organisation s'emploie à concevoir une campagne de communication interne pour mettre en avant les avantages que peut offrir un environnement de travail favorisant la diversité. Des contenus et des ressources spécialisés seront mis à disposition du personnel de la FAO pour promouvoir une culture institutionnelle qui valorise la diversité. Les cadres hiérarchiques responsables du recrutement auront également accès à des ressources ciblées portant sur la gestion d'un personnel diversifié et sur la façon de valoriser au mieux la diversité sur le lieu de travail.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
5.1 Campagne de communication interne			
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de contenus et de ressources spécialisés en collaboration avec le Bureau de la communication de l'Organisation 	Création des contenus et des ressources spécialisés terminée	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de la campagne de communication interne 	Campagne de communication interne mise en œuvre	Avril 2019	Activité en cours
5.2 Ressources en ligne à l'intention des cadres hiérarchiques responsables du recrutement			
<ul style="list-style-type: none"> Création de contenus spécialisés 	Contenus créés	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Publication des ressources en ligne 	Ressources en ligne accessibles	Juin 2019	Activité en cours

Plan d'action pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO

1. Encadrement et application du principe de responsabilité			
<u>Aperçu</u> L'appui des fonctionnaires de haut niveau est essentiel à la mise en œuvre effective du plan d'action. Aussi l'Organisation met-elle en place un certain nombre de mesures visant à s'assurer que les cadres hiérarchiques responsables du recrutement sont pleinement conscients de l'importance de leur rôle et de la responsabilité qui est attachée à leur fonction aux fins de la réalisation de la parité hommes-femmes.			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
1.1 Publication de la version révisée des directives relatives au recrutement			
<ul style="list-style-type: none"> Examen des directives actuelles et formulation de la nouvelle approche 	Nouvelle approche définie	Octobre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Publication de directives révisées visant à renforcer le rôle que jouent les cadres hiérarchiques responsables du recrutement dans la réalisation des objectifs de parité, aux différentes étapes du processus de sélection 	Version révisée des directives publiée	Janvier 2019	Activité en cours
1.2 Ressources spécifiques destinées aux fonctionnaires de haut niveau sur la promotion de l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail			
<ul style="list-style-type: none"> Échanges de vues entre le Bureau des ressources humaines, la Division des politiques sociales et des institutions rurales et le Bureau d'appui aux bureaux décentralisés 	Approche et objectifs communs définis	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des coûts 	Budget défini	Février 2019	Examen du budget disponible en cours
<ul style="list-style-type: none"> Création de contenus spécialisés 	Contenus créés	Mars 2019	Activité en cours

<ul style="list-style-type: none"> Publication des ressources en ligne 	Ressources en ligne accessibles	Avril 2019	Activité en cours
2. Recrutement, fidélisation, progression des carrières et gestion des aptitudes du personnel			
<u>Aperçu</u> La FAO met en place des mesures destinées à éliminer les préjugés inconscients aux différentes étapes du processus de sélection et introduit des initiatives spécifiques à l'appui de l'évolution de carrière des femmes occupant des postes de cadre.			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
2.1 Retrait des données personnelles sur les candidats considérées comme non essentielles pendant le processus de recrutement			
<ul style="list-style-type: none"> Examen de la pratique actuelle et formulation de la nouvelle approche 	Nouvelle approche définie	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Retrait des données personnelles sur les candidats pendant le processus de recrutement, notamment les renseignements relatifs à l'état civil et au nombre d'enfants 	Données personnelles retirées des notices personnelles qui sont distribuées aux comités de sélection	Février 2019	Activité en cours
2.2 Base de données et filière communes entre les organismes ayant leur siège à Rome			
<ul style="list-style-type: none"> Échanges de vues entre les organismes ayant leur siège à Rome pour faire le point sur la situation et définir une nouvelle approche 	Approche et objectifs communs définis	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Création d'une base de données et d'une filière communes de candidates qualifiées 	Base de données et filière communes mises en place	Mars 2019	Activité en cours
2.3 Campagnes de communication ciblées			
<ul style="list-style-type: none"> Évaluation des propositions des prestataires externes 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Septembre 2018	Activité achevée

<ul style="list-style-type: none"> Analyse de campagnes semblables menées par d'autres organismes des Nations Unies 	Présentation du rapport d'évaluation à la direction des ressources humaines	Septembre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Lancement de campagnes ciblées visant les candidates 	Lancement des campagnes ciblées effectué	Mars 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Lancement de campagnes ciblées visant les candidates de haut niveau 	Lancement des campagnes ciblées effectué	Mars 2019	Activité en cours
3. Environnement porteur			
<p><u>Aperçu</u></p> <p>L'Organisation, qui a déjà approuvé les directives visant à promouvoir un environnement porteur au sein du système des Nations Unies, œuvre au maintien et au renforcement de mesures spécifiques visant à créer un cadre de travail qui attache une grande importance à la diversité et à la flexibilité, tout en assurant l'égalité des chances, en prenant en compte le fait que les fonctionnaires ont une famille et sont membres d'une communauté et en garantissant la sécurité sur le lieu de travail. Des politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles ont été mises en place et la FAO participe activement aux travaux de l'équipe du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein des organismes du système des Nations Unies. L'Organisation a déjà mis en œuvre une politique en faveur de l'allaitement maternel et introduit des modalités de travail souples: horaires de travail flexibles, travail à distance, emploi à temps partiel, horaires de travail comprimés et retraite progressive.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
3.1 Politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles			
<ul style="list-style-type: none"> Publication d'une formation en ligne obligatoire sur les politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles 	Formation en ligne publiée	Octobre 2018	Activité achevée
<ul style="list-style-type: none"> Publication de politiques en matière de prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, de déontologie, de règlement des conflits et de protection contre les représailles 	Politiques publiées	Mars 2019	Activité en cours

3.2 Modalités de travail souples			
<ul style="list-style-type: none"> Publication de politiques en faveur des modalités de travail souples: horaires de travail flexibles, travail à distance, emploi à temps partiel, horaires de travail comprimés et retraite progressive 	Politiques publiées	Avant 2018	Activité achevée
4. Culture institutionnelle			
<p><u>Aperçu</u> L'Organisation s'emploie à élaborer une campagne de communication interne pour mettre en avant les avantages que peut offrir un environnement de travail favorisant la diversité. Des contenus et des ressources spécialisés seront mis à disposition du personnel de la FAO pour promouvoir une culture institutionnelle qui valorise la diversité. Les cadres hiérarchiques responsables du recrutement auront également accès à des ressources ciblées portant sur la gestion d'un personnel diversifié et sur la façon de valoriser au mieux la diversité sur le lieu de travail.</p>			
<u>Activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Échéance</u>	<u>État d'avancement</u>
4.1 Campagne de communication interne			
<ul style="list-style-type: none"> Premiers échanges de vues entre le Bureau des ressources humaines et le Bureau de la communication de l'Organisation 	Stratégie commune définie	Janvier 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration de contenus et de ressources spécialisés 	Création des contenus et des ressources spécialisés terminée	Février 2019	Activité en cours
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de la campagne de communication interne 	Campagne de communication interne mise en œuvre	Avril 2019	Activité en cours

4.2 Ressources en ligne à l'intention des cadres hiérarchiques responsables du recrutement

▪ Création de contenus spécialisés	Contenus créés	Février 2019	Activité en cours
▪ Évaluation des coûts	Budget défini	Janvier 2019	Examen du budget disponible en cours
▪ Publication des ressources en ligne	Ressources en ligne accessibles	Juin 2019	Activité en cours