

GROUPE DE LA
BANQUE
AFRICAINNE DE
DÉVELOPPEMENT



Executer notre mandat de manière efficace

Efficacité institutionnelle de la BAD

FAD-13 RMP

Abidjan 11-13 novembre 2015



Créer des
opportunités qui
changent la vie des
populations...

Rwanda

Programme “une Vache par famille pauvre”

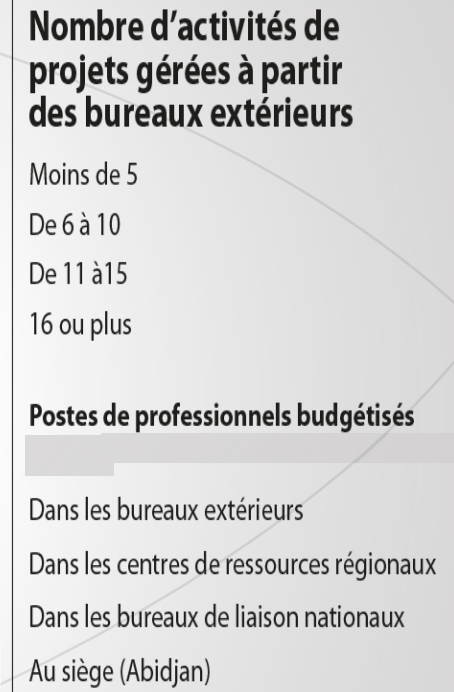
Maximiser l'impact de chaque dollar que nous dépensons

Exécuter notre mandat de façon efficace et rentable:

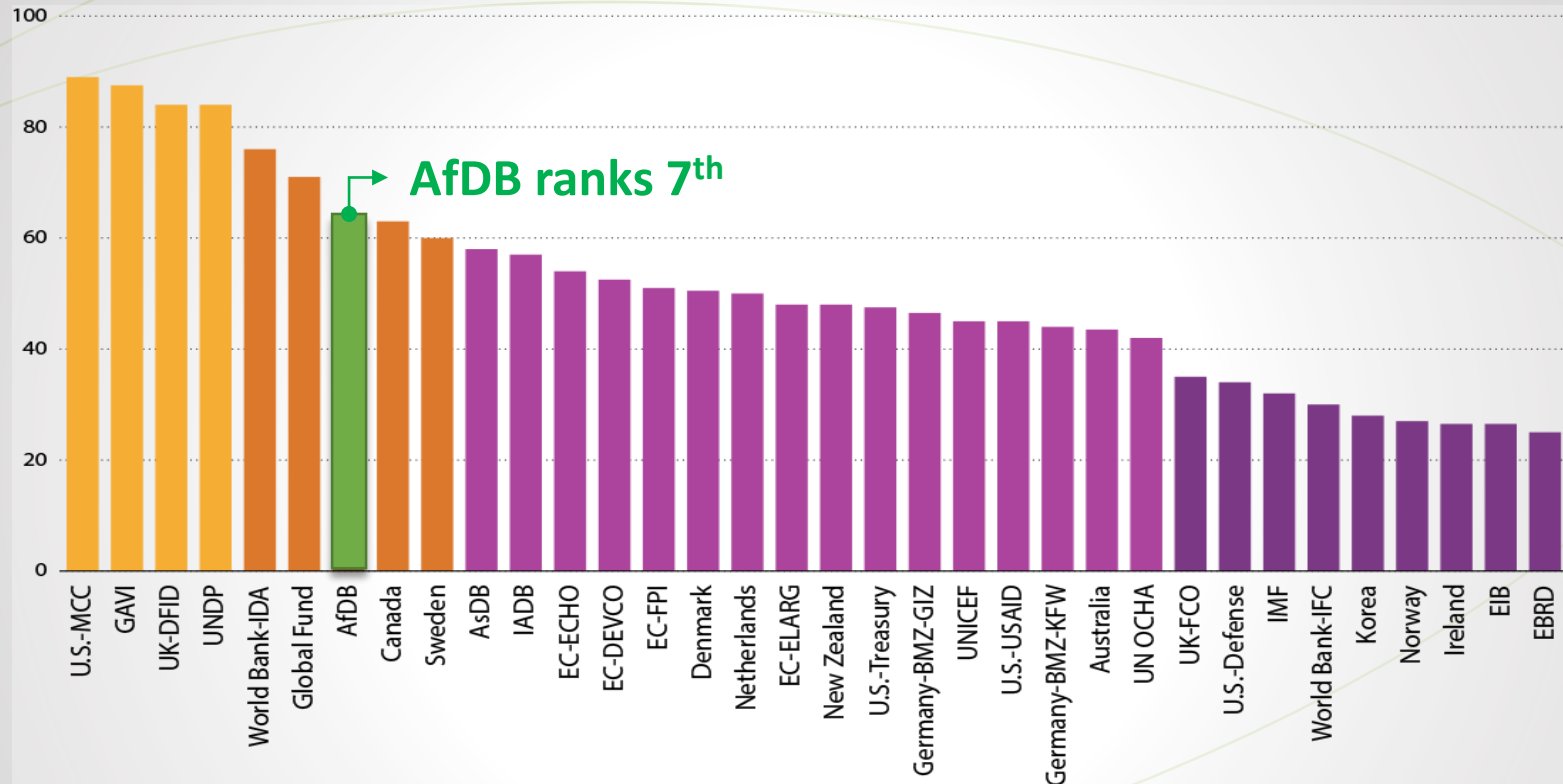
- 1 **Les projets** atteignent leurs objectifs de manière efficiente
- 2 **Le capital** est totalement investi dans les opérations qui donnent des résultats
- 3 **L'administration** répond aux objectifs poursuivis
- 4 **L'institution** rend compte aux populations que nous servons

Plan

1. Répondre aux besoins de nos clients
2. Améliorer la prestation de service
3. Accroître la productivité
4. Opportunités et défis



Etre plus responsable et plus transparent



Source: Publish What You Fund

LA BAD occupe de le 7^{ème} rang
en terme de transparence

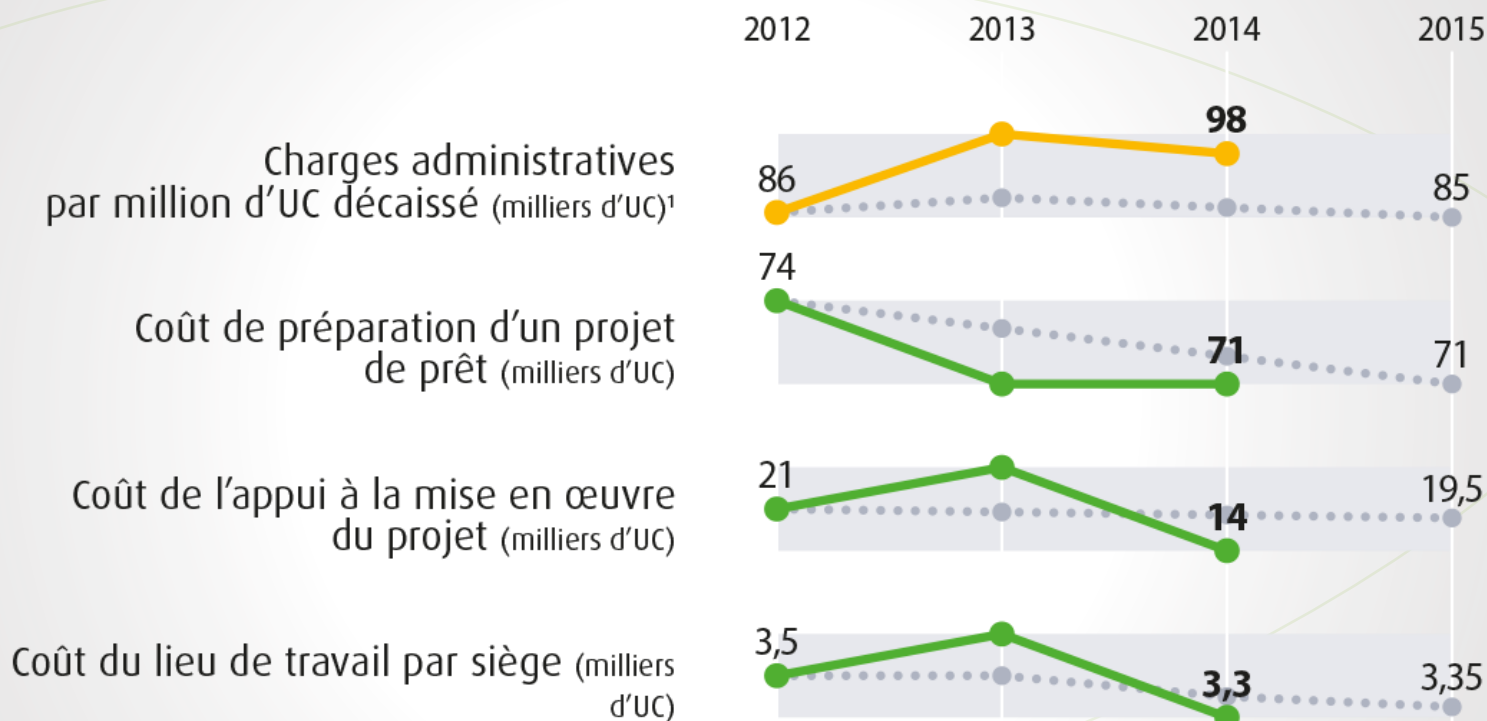
1. Répondre aux besoins de nos clients
- 2. Améliorer la prestation de service**
3. Accroître la productivité
4. Opportunités et défis

Avoir un impact sur le développement



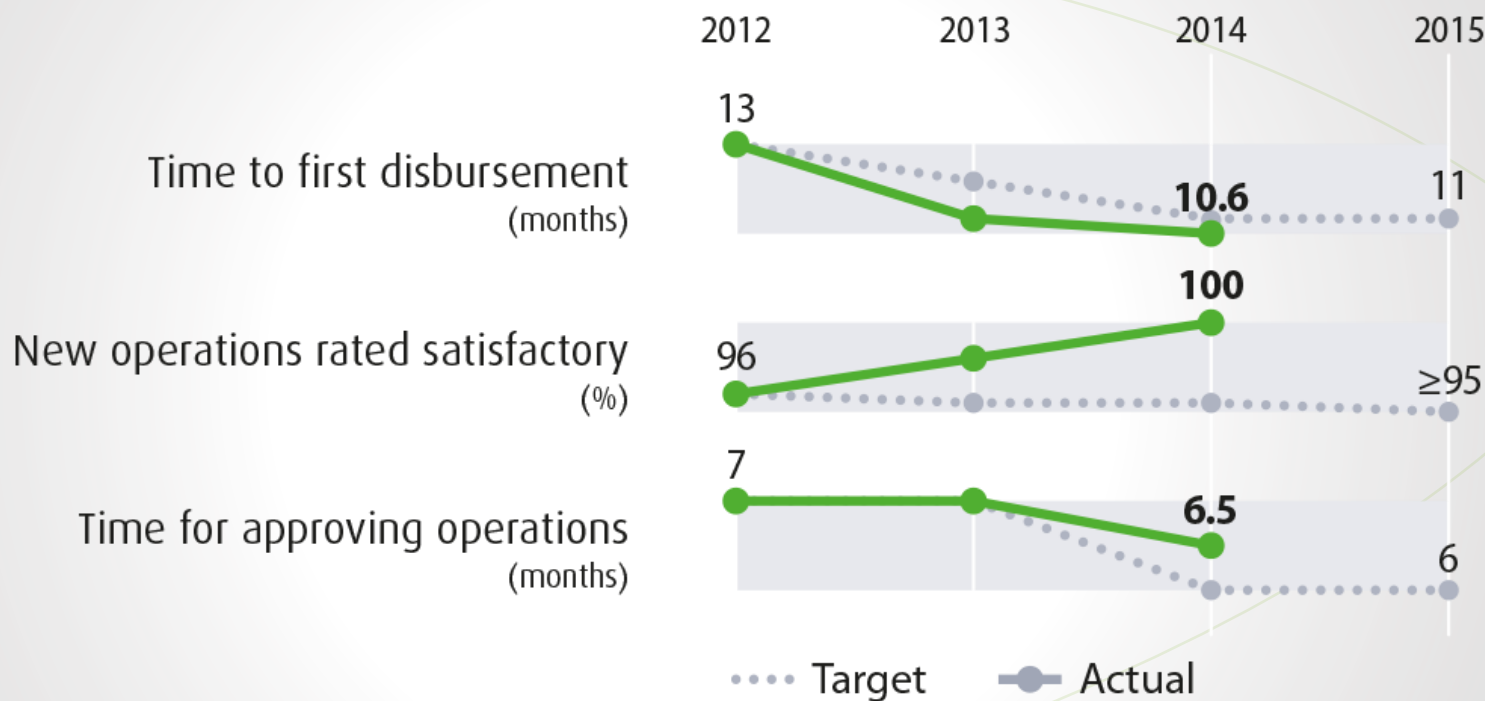
La BAD a reçu, du Trésor américain, le plus grand nombre de **prix en matière d'impact sur le développement**

Nous optimisons les ressources



Nous avons atteint trois objectifs sur quatre, en ce qui concerne **l'optimisation des ressources**

La bonne performance de notre portefeuille



Les indicateurs de performance du portefeuille sont
au vert

Intégrer le genre dans les opérations

5 actions sont en cours :

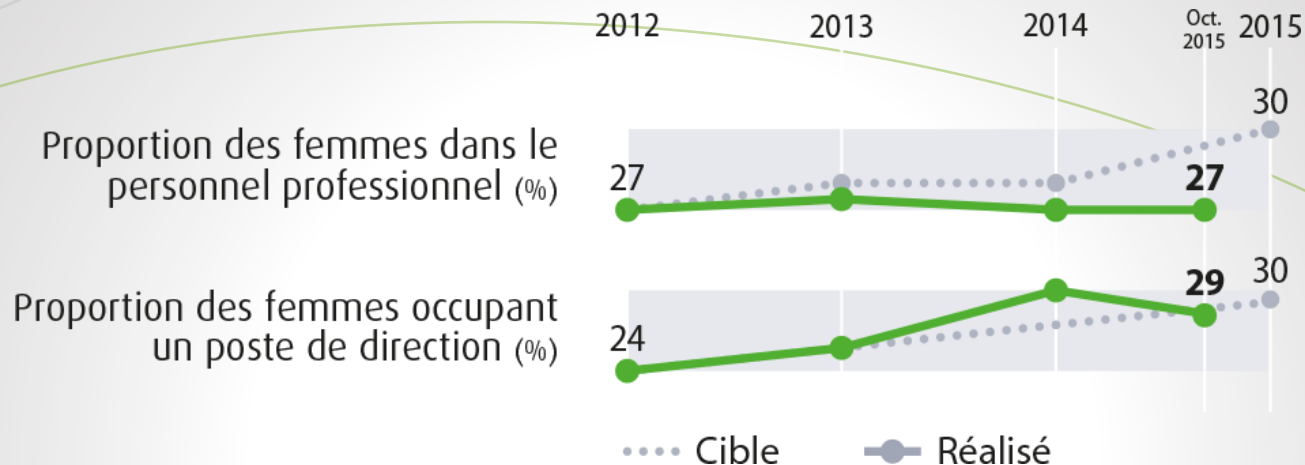
- 1 Mettre en place un corps de points focaux pour les questions de genre.
- 2 Renforcer les capacités en matière d'intégration du genre
- 3 Intégrer les questions de genre dans les processus opérationnels normaux.
- 4 Renforcer l'accent mis sur le genre dans les DSP.
- 5 Mobiliser les ressources financières existantes et supplémentaires pour le genre.

1. Répondre aux besoins de nos clients
2. Améliorer la prestation de service
- 3. Accroître la productivité**
4. Opportunités et défis

Investir dans le capital humain

- ▶ **La stratégie de gestion des personnes : attirer et retenir les meilleures professionnels.**
- ▶ **Un employeur de choix:**
 - 69% des employés pensent que la Banque est l'organisation par excellence
- ▶ **Enquête 2015 auprès du personnel:**
 - Des résultats mitigés
 - Des défis pour créer un environnement d'ouverture et de confiance
 - Des perceptions différentes selon le genre

Renforcer la parité hommes-femmes



Réduire les disparités :

- 1 Analyse de la différence de salaires
- 2 Parité dans les panels et les listes restreintes de recrutement
- 3 Des recrutements ciblés
- 4 Programme de franchissement des seuils
- 5 Des politiques favorables à l'équilibre familial

Un effectif compétent

■ Les employés de la BAD sont talentueux :

- Les employés sur le terrain sont proches de nos clients
- Notre infirmier a passé 6 mois en Guinée pour combattre Ebola
- Des prix externes pour notre personnel
- Des prix internes : le prix du Président et les prix Mamoun Beheiry

■ Des technologies améliorées renforcent la productivité et connecte notre personnel.

Appuyer le personnel sur le terrain

- ▶ **16 PMR sont des pays en transition – La BAD a des bureaux dans 12 d'entre eux**
- ▶ **En 2015 ...**
 - 4 PMR disposant d'un bureau pays + 1 PMR ont connu des troubles politiques
 - 3 PMR ont été durement touchés par la crise Ebola.
- ▶ **Prendre soin du personnel avec des dispositions particulières**
 - Primes spéciales et temps de repos
 - Evacuation du personnel et relocalisation
 - Travail de la maison grâce aux outils technologiques nécessaires
 - Moyens de transports propres et sécurisés

Retour de la Banque à son siège

- **La BAD est la seule organisation qui a déménagé ses opérations et son personnel, à deux reprises...**
 - ... et dans la limite du budget approuvé
- **Stratégie de gestion du changement et plan de communication**
 - 68% du personnel recruté à Tunis
 - Bonne rétention du personnel : 13% de départ au lieu des 25% prévus
 - Le recrutement a repris

1. Répondre aux besoins de nos clients
2. Améliorer la prestation de service
3. Accroître la productivité
4. Opportunités et défis

Transformer les défis en opportunités(1/2)

- ▶ **La plupart des engagements pris au titre du FAD-13 ont été honorés**
- ▶ **La feuille de route en cours du retour à Abidjan**
- ▶ **Le coût élevé des opérations et de la vie à Abidjan...**
 - Demande plus d'efficacité et plus d'efficience
 - Un nouveau modèle opérationnel pour accroître les opérations dans les « cinq grandes priorités »
 - Renforcement de notre performance et de notre redevabilité

Transformer les défis en opportunités(2/2)

- ▶ **Assainir le portefeuille de prêts et améliorer le taux de décaissement**
- ▶ **Offrir des opportunités de formation pour tous le staff afin de renforcer :**
 - Les compétences générales et spécialisées dans tous secteurs
 - L'utilisation de la Matrice de délégation de pouvoirs
- ▶ **Retenir et attirer du personnel motivé et hautement qualifié :**
 - Cadre de rémunération compétitif et adapté
 - Mise œuvre des initiatives sur le genre



**Mettre en oeuvre
nos engagements**