

Abidjan 2010

Capacités institutionnelles: le processus se poursuit

THIRD ADF 12
REPLENISHMENT
MEETING



AFRICAN
DEVELOPMENT
FUND

Nkosana Moyo, VP/COO

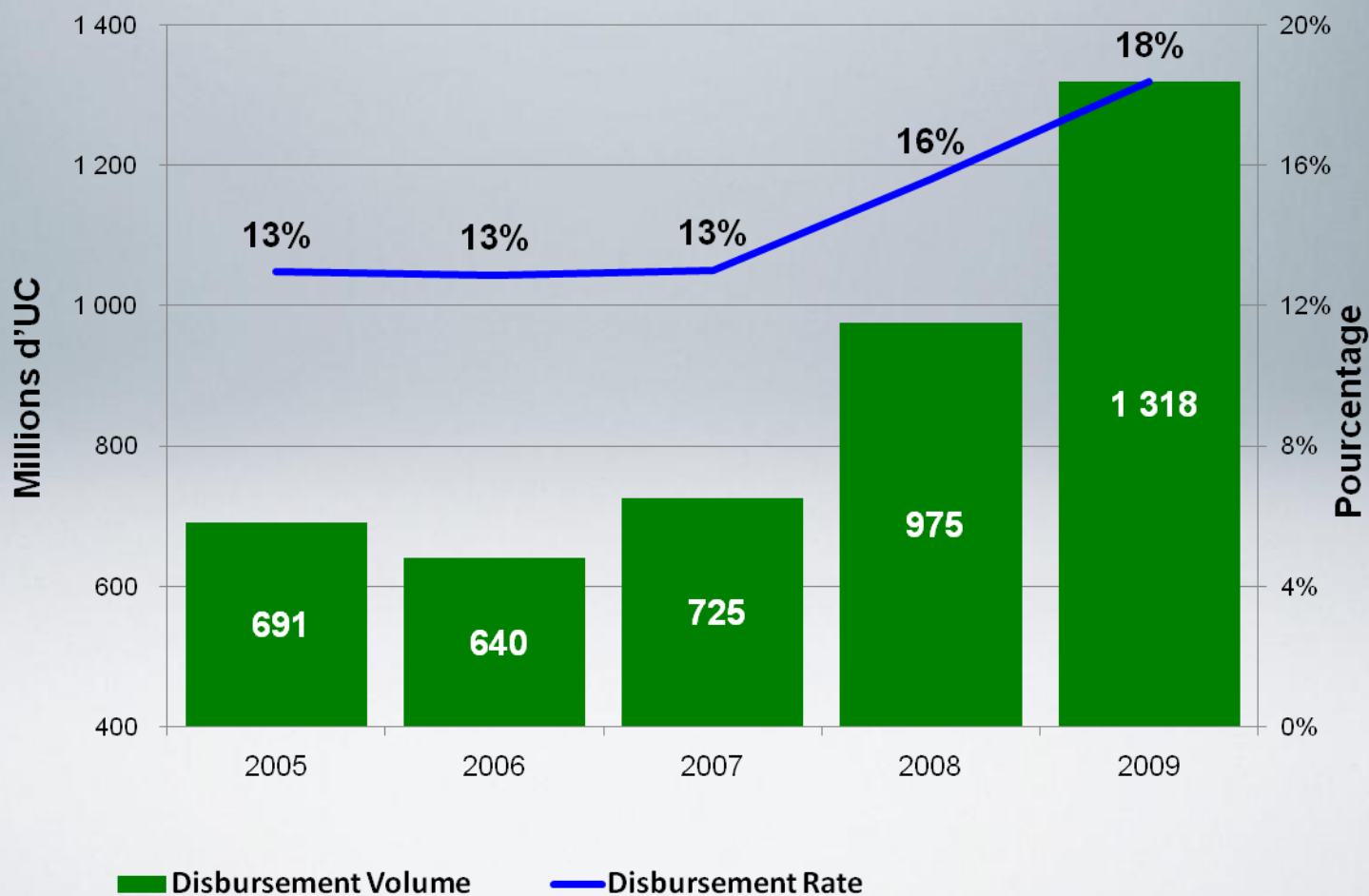
ABIDJAN
MAY 26-27 2010

Messages clés

- Notre programme d'action pour les réformes institutionnelles: un instrument pour “gérer” et assumer la “responsabilité des résultats”.
- La Haute Direction milite pour la mise en oeuvre, le suivi et l'affinement continu des réformes.
- Nous avons obtenu des réalisations probantes, mais il y a également des domaines qui doivent être consolidés davantage.
- Le FAD-12 sera axé sur la consolidation: réformes ciblant les systèmes RH et TI, la décentralisation, la passation de marchés, entre autres.

Les réformes continuent d'avoir un impact positif sur l'efficacité du Fonds

■ Les taux de décaissement augmentent.....



Quelles sont nos réalisations ?

I Réformes ciblant les processus opérationnels

1. Réduction de 50 %, depuis 2006, du délai entre l'approbation et le premier décaissement.
2. Supervision de 61 % des opérations deux fois par an (contre la cible de 50 % fixée pour 2009).
3. Établissement à temps de 92 % des RAP (contre la cible de 45 % fixée pour 2009).
4. Intensification des efforts de suivi de la performance du portefeuille.
5. Augmentation de l'effectif total du personnel professionnel basé dans les bureaux extérieurs pour atteindre 17 % (contre 5 % en 2006).

Quelles sont nos réalisations?

I Gestion des ressources humaines

- 1.** 344 membres du personnel nouvellement recrutés en poste entre janvier 2009 et avril 2010.
- 2.** Baisse des taux de vacance de postes pour tomber de 17 % à 12 %.

I Réformes ciblant le budget

- 1.** Lancement du système de budgétisation en UC en janvier 2010.

Défis

- Établissement d'un équilibre entre les réformes et les opérations en cours.
- Nécessité de raccourcir le délai en matière de passation de marchés (63 semaines actuellement, contre une cible de 40 semaines).
- Amélioration des taux de vacance de postes, même si ces taux restent élevés.
- Lenteur de la refonte de l'architecture TI.
- Augmentation du nombre de missions de supervision conduites conjointement, et utilisation des systèmes nationaux.

Ressources humaines

- Renforcement des effectifs, mais la période de recrutement reste longue.
 - Ressources supplémentaires pour la fonction de recrutement (cinq membres du personnel et consultants).
 - Décentralisation des processus de recrutement à travers la Banque.
 - Révision des IPC pour la réduction du délai nécessaire pour pourvoir les postes vacants.
 - Utilisation accrue des outils TIC (recrutement en ligne).
- Taux élevés de départ prématuré du personnel.
 - Mise en oeuvre du cadre de développement de la carrière pour accroître la fidélisation.
- Poursuite de l'alignement des politiques et de la culture de la Banque, et long délai pour l'effectivité des changements institutionnels.
- Réformes en cours ciblant les ressources humaines pour faire de la BAD *l'employeur privilégié*.

Décentralisation (mise à jour)

- Renforcement de la présence de la Banque: **25** bureaux extérieurs opérationnels.

- Les pays où est basé un bureau extérieur ont une bonne performance:

1. Taux de décaissement atteignant **28 %** (contre 23 % ailleurs).
2. **61 %** des opérations supervisées deux fois par an (contre 56 % ailleurs).
3. Délai de **10 mois** pour l'entrée en vigueur des projets (contre 12 mois ailleurs).

- Examen du projet de feuille de route à la session informelle du Conseil tenue le 12 mai 2010.

- Principaux éléments de la feuille de route:

1. Renforcement de la présence du personnel technique, délégation connexe de pouvoirs, avec les sauvegardes pertinentes.
2. Engagement dans les États fragiles.
3. Création de centres de services régionaux.

Perspectives

- La Banque continue d'approfondir la mise en oeuvre de ses réformes: décentralisation, gestion du budget, qualité et résultats.
- Au titre du FAD-12, l'accent sera mis sur la **consolidation** des réformes:
 1. Renforcement des capacités en matière de mise en oeuvre: les RH et les TI constituent des plateformes essentielles.
 2. Mise en oeuvre de la feuille de route sur la décentralisation, avec des systèmes robustes de suivi et d'évaluation.
 3. Affinement de la structure organisationnelle en vue de l'obtention de résultats dans les domaines prioritaires de la Banque tels que le changement climatique, la lutte contre la corruption, et la promotion de l'intégrité.
 4. Approfondissement des réformes en cours ciblant les domaines suivants: diffusion de l'information, communication, sauvegardes environnementales et sociales, passation de marchés, etc.

Thank You / Merci