

FONDS AFRICAIN DE DÉVELOPPEMENT



# UNE ORGANISATION DE PLUS EN PLUS EFFICACE ET EFFICIENTE

Passer de *bon* à *très bon*

**EMMANUEL E. MBI**

Premier Vice-Président & COO

RMP du FAD-12

Cap Vert - Septembre 2012

# Outline

- 1 Contexte et messages clés
- 2 Progrès réalisés à mi-parcours du FAD-12
- 3 Perspectives d'avenir

# Contexte et messages clés

# Contexte

L'efficacité du Groupe de la Banque se mesure à l'aune de l'impact de l'organisation sur le terrain : il s'agit d'obtenir des résultats, encore des résultats et toujours des résultats.

Les plénipotentiaires ont demandé à la Direction de les tenir régulièrement informés des mesures prises pour améliorer l'efficacité et l'efficience

En ce qui concerne le cycle du FAD-12, les plénipotentiaires ont demandé à la Direction de poursuivre les activités en matière de :

- Décentralisation
- Gestion des ressources humaines
- Communication et divulgation de l'information
- Intégrité institutionnelle et engagement des parties prenantes
- Garanties en matière fiduciaire, environnementale et sociale



# Messages clés

La Direction a pris toutes les mesures indiquées pour améliorer la capacité, l'efficacité et l'efficacité institutionnelles



Le Groupe de la Banque a fait preuve de résilience et de réactivité dans un contexte opérationnel caractérisé par des défis divers.



Conclusion : L'institution a la capacité d'exécution requise



La Direction reconnaît la nécessité d'accorder une attention particulière aux aspects suivants :

Recrutement et rétention du personnel

Utilisation du budget

Procédures de décaissement et d'acquisition

# ■ Progrès réalisés à mi-parcours du FAD-12

# Décentralisation

## Présence sur le terrain

- 34 PMR, contre 22 en 2009
- *dont 10 États fragiles et 2 Centres régionaux de ressources pilotes*

## Effectifs sur le terrain

- 30 % du personnel désormais basé dans les bureaux extérieurs
- *contre 15 % en 2008*

## Délégation de pouvoirs

- MDP révisée
- *rapprocher le processus décisionnel des clients*

## Plateforme TI

- Connectivité interne et collaboration
- *Stratégie TI 2013-2015 en cours d'élaboration*

# Gestion des ressources humaines

Effectifs accrus

*En hausse d'1/3 de  
2008 à 2011*

Fonction RH  
restructurée et  
décentralisée

*Pour une meilleure  
gestion des  
compétences*

Accent renforcé sur  
la gestion des  
personnes

*Accent sur l'évolution  
de carrière et la gestion  
des talents*

Le taux de départs (l'attrition) concerne principalement le grade PL5 et n'est pas un problème général dans l'institution.

ADF-12 MTR



# Transparence, intégrité, responsabilité et garanties



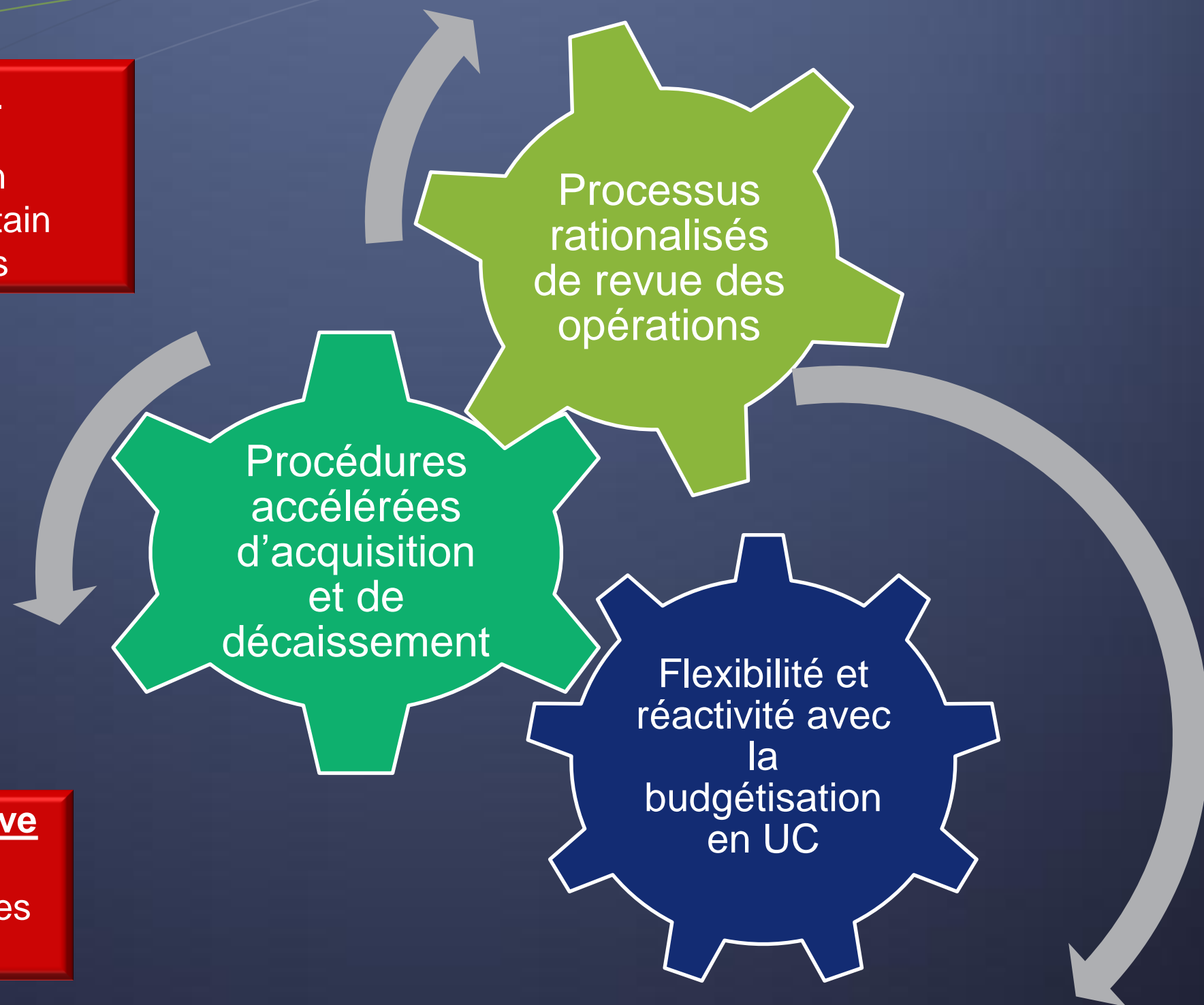
# Souplesse et efficacité

## Points de référence

- Fonctionner dans un environnement incertain
- Répondre aux crises

## Éléments de preuve

- Enquête auprès des clients

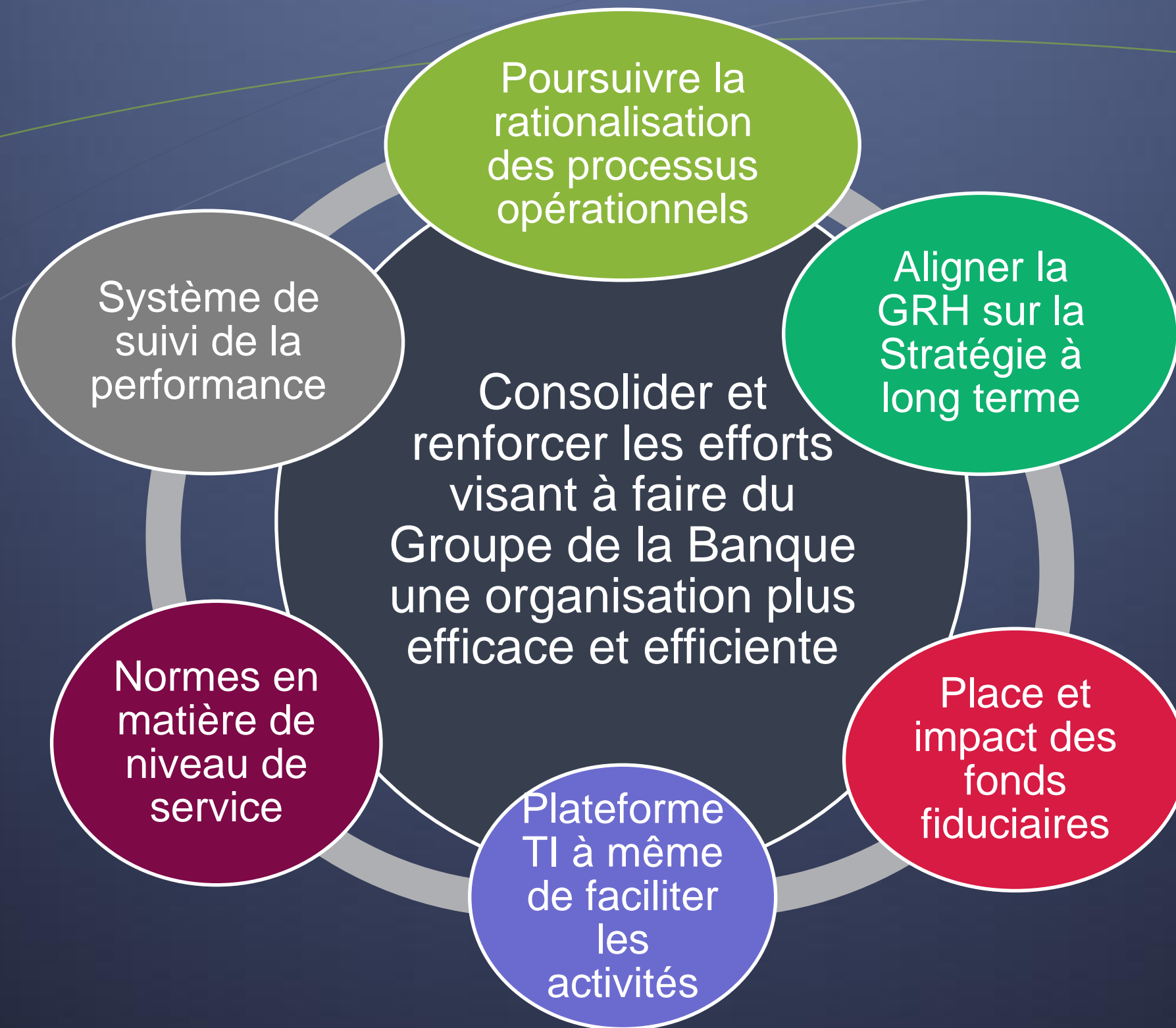


ADF-12 MTR



# Perspectives d'avenir

# Faire avancer le programme de réforme



# Domaines d'intérêt prioritaires

## Budget

- ***Améliorer l'utilisation du budget***

## Vacances de poste et taux de départs prématurés

- ***Recrutement et rétention***

## Acquisitions et décaissements

- ***Plus d'efficacité***



# Merci



---

[www.afdb.org](http://www.afdb.org)