



MCCANN

Ensemble,
participons au développement de l'Afrique



Orabank

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
II. EMPLOI	5
1. BILAN SUR LE RECRUTEMENT	5
2. BILAN DES DEPARTS	5
3. ACTIONS ECOLE & POLITIQUE DE STAGES PROFESSIONNELS	6
4. PERSONNEL EXTERIEUR	6
III. AGE ET ANCIENNETE	6
IV. ABSENTEISME	7
V. REMUNERATION	7
VI. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	7
VII. DEVELOPPEMENT RH	8
VII. FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	8
VIII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COLLECTIVES	9
1 LES DELEGUES DU PERSONNEL	9
2 LES COMITES DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL	9
3 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL	10
IX. AVANTAGES SOCIAUX	11
1 LES CREDITS AU PERSONNEL	11
2 LES FRAIS DE SANTE	11
3 LES ŒUVRES SOCIALES	11
PRINCIPAUX CHIFFRES CLES	12
1 LES EFFECTIFS 2020	12
i. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR PAYS AU 31/12/2020	12
ii. EFFECTIF TOTAL PAR DIRECTION ET PAR PAYS AU 31/12/2020	13
2 EVOLUTION DE L'EFFECTIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	13
i. EVOLUTION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE	13
3 EVOLUTION DES STAGES SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	14
4 EVOLUTION DU PERSONNEL EXTERIEUR SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	14
5 PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2020	15
6 MOUVEMENTS DU PERSONNEL	15
i. MOUVEMENT DU PERSONNEL PAR FILIALE	15
ii. EVOLUTION DES MOUVEMENTS SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	15
7 SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES	16
i. EFFECTIF 2020 PAR PAYS ET PAR SEXE	16
ii. EFFECTIF 2020 PAR PAYS, PAR SEXE ET PAR STATUT	17
iii. REPARTITION DES RECRUTEMENTS 2020 PAR CATEGORIE, TYPE DE CONTRAT ET SEXE ...	17
8 PROMOTIONS	18

9	MASSE SALARIALE 2020	19
i.	EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS 2018 EN FRANCSCFA	19
10	FORMATION ITB	20
i.	ANALYSE ET EVOLUTION DU TAUX DE REUSSITE A L'ITB SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES20	
11	EVOLUTION DES CREDITS AU PERSONNEL SUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES	20

I.INTRODUCTION

Le présent bilan social porte sur l'ensemble du périmètre du Groupe Orabank comprenant la holding Oragroup SA et toutes les filiales, à savoir Orabank Bénin, Orabank Gabon, Orabank Guinée, Orabank Mauritanie, Orabank Tchad, Orabank Togo et Orabank Côte d'Ivoire avec ses succursales (Orabank Burkina Faso, Orabank Côte d'Ivoire, Orabank Guinée Bissau, Orabank Mali, Orabank Niger et Orabank Sénégal).

En droite ligne avec la stratégie du capital humain, l'année 2020 a été marquée par la mise en œuvre de changements et d'outils modernes de développement du Capital Humain.

Le présent bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation et les évolutions sociales du groupe. Au-delà des chiffres, ces données permettent de traduire concrètement les différents engagements que le Groupe a pris depuis plusieurs années en matière de politique sociale.

II. EMPLOI

Au 31 décembre 2020, le Groupe Orabank compte 2 092 salariés dont 1959 en contrats à durée indéterminée contre 1 776 en 2019 et 133 en contrats à durée déterminée contre 239 en 2019, ce qui traduit plusieurs passages de CDD en CDI.

Parmi les 2092 salariés en 2020, on dénombre 955 « Cadres » contre 852 en 2019 et 1 137 salariés en statut « Non Cadres » contre 1 163 en 2019.

L'effectif total du Groupe a donc connu une progression de 4% (par rapport à 2019) contre 8,5% entre 2019 et 2018 et 2,54% entre 2018 et 2017.

1. BILAN SUR LE RECRUTEMENT

Sur l'ensemble de l'année 2020, 186 salariés ont été recrutés contre 276 en 2019, soit une régression des recrutements de 33% par rapport à précédente. La baisse des recrutements s'explique par le ralentissement de l'activité bancaire fortement marqué par le contexte de crise sanitaire. Sur les 186 entrées, 110 salariés ont bénéficié d'un CDI et 76 ont bénéficié d'un CDD.

Tout comme en 2019, la structure des recrutements en 2020 est relativement bien répartie entre les différents types de contrats, même si on remarque que de façon majoritaire, les CDI restent destinés aux cadres et agents de maîtrise locaux.

Globalement, la plupart des recrutements restent liés au développement de l'activité et du réseau. En effet, le nombre d'agences ou points de vente à l'échelle du groupe au 31/12/2020 est de 168. On note au passage la fermeture que certaines agences dans d'autres entités.

2. BILAN DES DEPARTS

L'effectif des départs en 2020 s'est établi à 104 personnes, soit une baisse de 16% par rapport à l'année dernière (124 départs en 2019)

Les départs sont répartis suivants les motifs ci-dessous :

- Démissions : 48 salariés contre 74 en 2019, soit une régression de 35% ;
- Fin de contrats : 6 salariés contre 14 en 2019 ce nombre fait référence à des CDD arrivés à échéance et qui n'ont pas été renouvelés ;
- Licenciement : 8 salariés contre 11 en 2019, soit une baisse de 27% ;
- Départ à la retraite : 11 salariés (dont 9 au Togo) contre 12 en 2019 et 31 en 2018
- Décès : 7 salariés contre 2 en 2019 et 6 en 2018. La filiale du Togo a enregistré 02 décès, le Bénin, le Gabon, la Guinée Bissau, la Mauritanie et le Tchad ont enregistré 1 décès ;
- Détachements/mutations : 3 salariés ce qui est stable ;
- Demande de mise en disponibilité : 8 salariés contre 4 l'année dernière
- Suspensions : 07 salariés.
- Départ négocié : 6 salariés

Le turnover (taux de démission) sur l'ensemble du groupe se situe à 2,38% pour l'année 2020, contre 3,98% en 2019

Quant au turnover « **taux de renouvellement ou rotation du personnel** », ratio qui permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation, il se situe à 7% en 2020 contre 10,77% en 2019.

3. ACTIONS ECOLE & POLITIQUE DE STAGES PROFESSIONNELS

Les conventions de partenariat entre le Groupe Orabank et le Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion (CESAG) d'une part et entre le Groupe Orabank et l'Université Catholique d'Afrique Centrale (UCAC) de Yaoundé annoncées dans le bilan social de 2019 ont été finalisées et signées.

La mise en œuvre des actions écoles et de la politique des stages professionnels a été entravée par la crise sanitaire de la Covid19. En effet, le Groupe a accueilli au cours de l'année 2020, 652 stagiaires contre 1 073 en 2019, soit une baisse de 39%.

4. PERSONNEL EXTERIEUR

L'effectif total du personnel extérieur au 31/12/2020 est de 558 salariés contre 470 au 31/12/2019, soit une progression de 19% qui s'explique par le fait que plusieurs stages ont été convertis en contrat d'intérim afin que ces derniers bénéficient d'une couverture santé compte tenu du contexte de la crise sanitaire que le monde connaît en ce moment.

NB : il est à relever que les agents d'entretien et les agents de sécurités ne sont pas inclus dans cet effectif. Le rationnel derrière cette approche est de mettre plutôt en évidence, le personnel extérieur qui contribue directement et effectivement aux activités bancaires (Opérations, Commercial et fonctions support).

Suivant cette logique, le coût du personnel extérieur en 2020 est estimé à 2 554 302 867 FCFA contre 1 889 291 878 FCFA en 2019 soit une progression de 35,20% du coût par rapport à 2019.

III. AGE ET ANCIENNETE

En 2020, l'ancienneté moyenne de l'ensemble du Groupe est de 6 ans (6,32 ans pour les hommes et 5,73 ans pour les femmes) contre 6,46 ans en 2019 et 5 ans en 2018. La légère baisse s'explique par les départs à la retraite et les nouvelles recrues enregistrées ces dernière années.

Les entités du Bénin et de la Côte d'Ivoire sont celles qui enregistrent les anciennetés moyennes les plus élevées dans le groupe (8,74 ans pour le Bénin et 8,56 ans pour la CI).

L'âge moyen reste stable depuis plusieurs années et ce, malgré les recrutements : il est de 38,95 ans contre 38,59 ans en 2019 et 38,55 ans en 2018.

IV. ABSENTEISME

Le taux d'absentéisme du Groupe à fin décembre 2020 est de 2,45% contre 3% en 2019 et 2,83% en 2018.

Le taux d'absentéisme a légèrement baissé compte tenu du dispositif de contrôle mis en place (obligation de validation des certificats médicaux par le médecin d'entreprise) fonctionne bien au niveau des différentes entités du groupe. En effet, les principales raisons des absences enregistrées en 2020 sont les congés de maternité, les motifs de maladie ou d'accidents, et ensuite, les motifs personnels et absences conventionnelles autorisées (mariage, naissance, décès ...).

V. REMUNERATION

La masse salariale au 31/12/2020 a connu une progression de 7,21% et s'élève à 32 712 195 581 FCFA. Elle a été de 30 510 893 271 FCFA en 2019 contre 28 816 080 919 FCFA en 2018. Il est à noter que cette masse salariale ne tient pas compte des charges patronales. Nous nous sommes limités aux salaires bruts y compris les primes dont a bénéficié l'ensemble du personnel des filiales et succursales et de la holding.

En ce qui concerne les primes versées dans le Groupe, ce sont toujours les primes légales et conventionnelles ainsi que certaines gratifications issues du cadre conventionnel ou des usages.

VI. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Sensible à la question du genre et de l'égalité professionnelle, le groupe travaille à la mise en œuvre d'actions visant à améliorer la représentation des femmes au sein du personnel et des instances de décision.

Le taux de représentation des femmes au CODIR à l'échelle du Groupe est de 25% au 31/12/2020, contre 26% en 2019 et 22% en 2018. La filiale de Côte d'Ivoire est l'entité qui détient la meilleure représentation de femme au CODIR (7 femmes sur les 14, soit 50%), suivie du Burkina Faso (4 femmes sur 11, soit 36%) et la Mauritanie (3 femmes sur 9, soit 33,33%)

Rappelons également que sur la population des dirigeants au niveau des 12 filiales et succursales, nous avons deux femmes qui occupent le poste de Directeur Général (Bénin, Mali) contre trois en 2019, en raison du départ de la DG d'Orabank Gabon appelée à d'autres fonctions au sein du Gouvernement de son pays.

Concernant la population des cadres, sur les 955 cadres recensés au 31/12/2020, 299 sont femmes (soit 31,31% de l'effectif des cadres) contre 253 en 2019. La population de femmes cadres a progressé de 18% par rapport à 2019.

L'effectif des femmes au 31/12/2020 de l'ensemble du Groupe est de 879 sur l'effectif total, soit 42% de l'effectif du Groupe contre 40,45% en 2019.

En termes de promotion interne, 186 215 salariés ont été promus dans l'ensemble du Groupe contre 215 en 2019 et 88 en 2018. Sur les 186 promus, 78 sont des femmes, soit un taux de 41,94% contre 41,02% en 2019.

Signalons également que le Groupe a mis en place sur son campus numérique, un « Learning Channel » entièrement dédié au leadership féminin, toujours dans le but de promouvoir le genre au sein du Groupe.

Au vu de ces éléments, nous pouvons conclure qu'en ce qui concerne l'égalité professionnelle, des améliorations ont été obtenues sur certains points mais que les efforts doivent donc se poursuivre pour de meilleurs résultats.

VII. DEVELOPPEMENT RH

L'offre de formations sur le campus numérique a été améliorée en 2020. En effet, lancée depuis juillet 2019, le campus numérique du Groupe a été enrichi avec notamment les nouveaux parcours de formations ci-après :

- Un parcours de formation sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ;
- Un parcours de formation sur la gestion des risques opérationnels avec des modules spécifiques pour les managers, les correspondants risques opérationnels et le reste du personnel ;
- Une « Sales Academy » avec un parcours de formation sur les fondamentaux de la vente et bien d'autres contenus et outils pour les populations « Sales » ;
- Un « Learning Channel » sur le leadership au féminin avec divers contenus traitant de cette thématique.

Notons également le déploiement d'une application destinée à permettre au personnel d'accéder au campus partout où il se trouve, sur les téléphones portables et smartphones.

Toutes ces mesures visent à rendre plus autonome chaque employé, dans le développement et le renforcement de ses capacités.

Les statistiques à fin décembre 2020 montrent un taux de connexion de 67% au campus et un taux de transformation (Apprenants actifs / Apprenants connectés) de 85%. Des efforts restent toutefois à faire pour amener les apprenants à achever les parcours et obtenir les certificats de formation.

Il est prévu en 2021, la conception et le déploiement de modules complémentaires afin de couvrir progressivement les besoins des différents corps de métiers au sein du Groupe.

VII. FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

En dehors des modules rendus disponibles sur le campus numérique, d'autres formations ont été déployées en présentiel ou sous forme de webinaires en raison de la crise sanitaire de la Covid 19. Cette crise a impacté les activités de formation à travers les restrictions auxquelles elle a conduit. En effet, dès le mois de mars 2020, le Groupe a décidé de la suspension des formations en présentiel et le budget formation a été gelé au niveau de certaines entités.

Suite à ces différentes mesures, nous avons eu au total 756 employés ayant bénéficié de ce type de formation (formations individuelles ou collectives en présentiel ou sous forme de webinaires),

contre 1 569 employés formés en 2019, soit un taux moyen de 36,12% de personnes formées par rapport à l'effectif total.

Le montant total des dépenses de formation en 2020 est de 424 911 984 FCFA (contre 1 233 598 433 FCFA en 2019 et 953 656 352 FCFA en 2018), soit un taux de consommation de 28,53% du budget 2020 qui est de 1 489 415 095 FCFA contre 1 550 458 586 FCFA en 2019 et 1 212 663 543 FCFA en 2018. Les dépenses de formation ont donc représenté 1,39% de la masse salariale globale au 31/12/2020 contre 4,04% en 2019.

Pour les formations bancaires diplômantes, le taux de réussite s'est établi à 84% contre 85% en 2019 et 65% en 2018, soit une baisse de 1,17% en 2020 par rapport à 2019.

En ce qui concerne les formations déployées par la holding sur tout ou partie du Groupe, nous pouvons citer :

1. Une formation sur la fonction « ALM » pour les Auditeurs du Groupe ;
2. Une formation sur Le Correspondent Banking & le Trading pour les Auditeurs du Groupe ;
3. Une formation sur la fonction « Sales » pour les Auditeurs du Groupe ;
4. Une formation sur les Normes IFRS et leurs impacts sur notre activité pour les équipes commerciales du Groupe ;
5. Une formation sur le thème « Activité de crédit et consommation des fonds propres » pour les équipes commerciales du Groupe ;
6. Une formation sur le Plan de Continuité des Activités dans une banque pour les responsables Risques opérationnels des filiales et le staff de la Direction des Risques d'Orabank Côte d'Ivoire ;
7. Une formation sur le thème : « la mise en œuvre efficace des garanties du crédit » pour les Responsables et Chargés de recouvrement ;
8. Une formation sur thème « Le Conseil d'Administration en prévention et en gestion des crises », pour les Administrateurs et Dirigeants des filiales et de la holding.

VIII. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COLLECTIVES

1 LES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont en place dans toutes les banques et ont des mandats d'une durée de 1 à 3 ans selon les législations. Dans l'ensemble, le dialogue social avec les partenaires sociaux reste cordial et les échanges soutenus et constructifs. Les revendications portent essentiellement sur les rémunérations (salaires, avantages, prêts au personnel...) et sur les conditions de travail (problème d'espace dans les locaux, organisation des équipes, communication interne...).

En 2020, le mandat des délégués a été renouvelé au Gabon, au Tchad, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire. Le renouvellement a dû être reporté en Mauritanie faute de candidats.

2 LES COMITES DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

Les missions des CSST dépendent parfois des réglementations locales mais regroupent généralement les points suivants :

- Contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ;

- Participer à la prévention des risques professionnels par des actions de sensibilisation et/ou d'information ;
- Analyser (en cas de besoin) les circonstances et les causes des accidents de travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel et proposer des mesures à mettre éventuellement en place.

Avec la crise sanitaire sans précédent que le monde entier a connu en 2020, une réunion d'urgence a été tenue le 2 mars 2020 à ORAGROUP pour tracer la feuille de route de lutte contre la pandémie dans toutes les entités du Groupe. A l'issue de cette réunion, plusieurs décisions urgentes ont été prises à savoir :

- Reporter à une date ultérieure, tous les séminaires/retraites stratégiques/conférences annuelles et formations prévues dans les jours et semaines à venir. L'objectif étant d'éviter ou de réduire les rassemblements et les déplacements professionnels qui exposent plus encore le personnel à des risques de contamination et d'infection ;
- Equiper sans délai l'ensemble des locaux, bureaux et agences de savons et de solutions hydroalcooliques ;
- Equiper en priorité les agents des caisses/salles de tri de masques de protection et conserver un stock minimum de masques pour l'ensemble du personnel ;
- Poursuivre les actions de sensibilisation et de communication à l'endroit du personnel, des clients et des prestataires qui interviennent dans nos locaux ;
- Remonter sans délai à la Direction du Capital Humain et à la Direction de la Gestion des Risques de la Holding tout cas suspect de contamination et d'infection dans le cadre du dispositif d'alerte prévu par notre Politique de Plan de Continuité d'Activités ;

Chaque Comité Sécurité-Santé au Travail niveau filiale devra prendre toute mesure complémentaire exigée par les autorités sanitaires du pays dans lequel il opère et en informer la Direction du Capital Humain et la Direction de la Gestion des Risques de la Holding. C'est ainsi que dans l'ensemble de nos entités on relève les mesures ci-dessous :

- La mise à disposition de gels hydroalcoolique ;
- La mise à disposition de savon pour le lavage des mains ;
- La prise systématique de prise de température de toute personne entrant dans les locaux de nos banques ;
- La mise en place du télétravail et la rotation des effectifs... ;

Les CSST sont en place dans tous les pays. Il s'agit désormais pour toutes les entités, de tenir régulièrement les réunions de ces comités afin de contribuer effectivement à l'amélioration des conditions de travail et à la préservation de la santé du personnel.

3 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

En 2020, 13 cas d'accident ont été répertoriés dont 9 de trajet et 4 sur le lieu de travail (2 cas au Bénin et 2 autres cas au Tchad). On a donc enregistré 4 cas d'accident sur le lieu de travail en 2020 contre 3 en 2019.

Consécutivement à ces accidents, le nombre de jours d'arrêt travail en 2020 a été de 366 jours contre 91 en 2019, avec 337 jours pour le Bénin seul.

IX. AVANTAGES SOCIAUX

1 LES CREDITS AU PERSONNEL

Au 31/12/2020, il a été relevé 1 780 crédits accordés au personnel pour un montant total de 12 922 079 585 FCFA. Ce montant était de 9 145 343 162 FCFA pour 1 397 crédits en 2019 et de 11 166 751 553 FCFA en 2018. Le montant des crédits accordés a connu une progression de 41,30% par rapport à 2019. Sur les 12 922 079 585 FCFA de crédits en 2020, les crédits immobiliers (5 012 719 272 FCFA) et les crédits équipements (7 048 072 642 FCFA) représentent à eux deux 93,33%.

2 LES FRAIS DE SANTE

Les frais de santé sont pris en charge à hauteur de 80% pour la plupart des entités du Groupe. Signalons toutefois qu'Orabank Côte d'Ivoire et Orabank Sénégal sont passées à une prise en charge à hauteur de 90% et que la Guinée est toujours à 95% (conformément à la Convention Collective en vigueur dans ce pays). La holding quant à elle est à un taux de 100%.

Au titre de l'année 2020, le montant des frais de santé engagés est de 1 656 704 674 FCFA pour l'ensemble du Groupe contre 1 509 240 570 FCFA en 2019 (progression de 10% des frais de santé). En 2018 ces dépenses étaient de 1 388 773 393 FCFA.

On remarque une hausse constante de ces dépenses, en raison de l'évolution des effectifs et de la situation familiale du personnel au fil des années et le contexte de crise sanitaire.

De façon générale, tous les contrats d'assurance maladie du groupe sont portés par le courtier Gras Savoye, avec des assureurs locaux qui servent de relais dans chaque pays.

3 LES ŒUVRES SOCIALES

Comme au cours des années antérieures, diverses actions sociales ont été mises en place en 2020 malgré le contexte de crise sanitaire sans précédent. Toutes ces actions sont effectuées en tenant compte des obligations conventionnelles et de la politique en vigueur au sein de chaque entité.

Au titre de ces œuvres par exemple, toutes les entités du groupe disposent désormais de solutions de subvention des repas et/ou de réfectoires équipés, notamment pour le déjeuner du personnel. Pour la plupart, les entités ont choisi une solution de carnet de tickets, tickets dont la valeur varie de 1 500 à 3 000 F CFA l'unité, suivant les pays. Chaque entité subventionne en partie l'achat de ces tickets par le personnel.

Pour le compte de l'année 2020 le Groupe a financé les œuvres sociales obligatoires et conventionnelles à hauteur de 116 966 087 FCFA contre 129 464 629 FCFA en 2019 et 159 670 471 FCFA en 2018. Ces œuvres sociales obligatoires concernent surtout des dotations pour les événements familiaux (mariages, décès ...), les médailles du travail et certaines primes liées aux fêtes religieuses

Les œuvres sociales non obligatoires quant à elles, ont coûté au total 422 268 158 FCFA en 2020 contre 615 794 721 FCFA en 2019 et 664 786 486 FCFA en 2018.

Ces œuvres concernent notamment les fêtes de fin d'année, fêtes du personnel, les cadeaux des enfants, la journée du 8 mars, la subvention de la restauration.

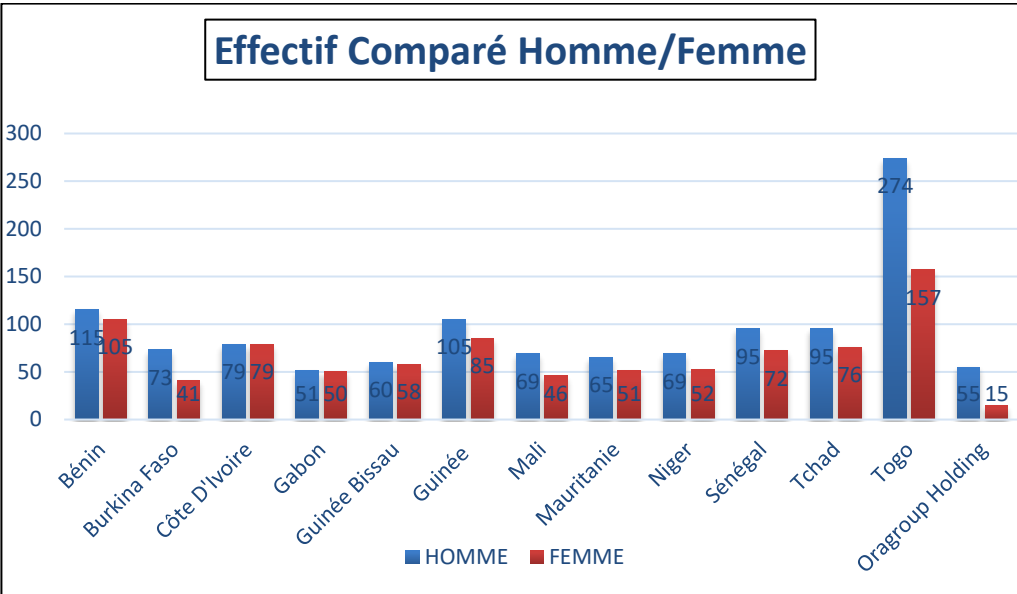
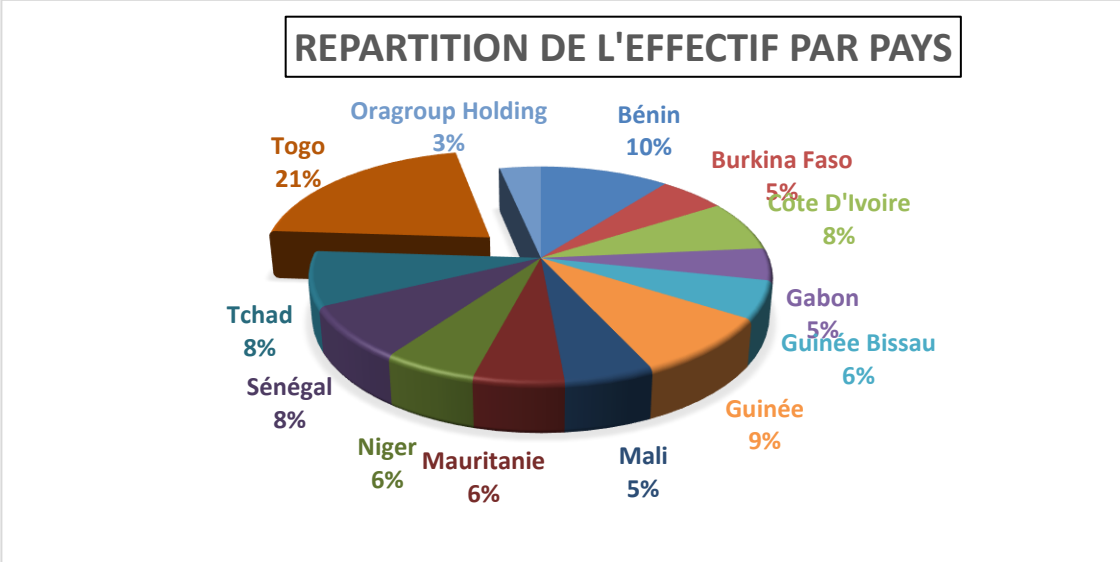
Au total, le Groupe aura donc financé au titre de 2020 les œuvres sociales (obligatoires et non obligatoires) pour un montant cumulé de 539 234 241 FCFA (soit environ 2% de la masse salariale brute) contre 745 249 350 FCFA en 2019 et 824 456 957 FCFA en 2018.

Signalons pour finir qu'au niveau de certaines entités du groupe, il existe également des fonds sociaux ou mutuelles qui fonctionnent grâce à une cotisation périodique faite auprès du personnel et qui servent à financer des actions sociales en fonction des besoins.

PRINCIPAUX CHIFFRES CLES

1 LES EFFECTIFS 2020

i. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR PAYS AU 31/12/2020



ii. EFFECTIF TOTAL PAR DIRECTION ET PAR PAYS AU 31/12/2020

(*) L'effectif de la DAF inclut l'effectif des Moyens Généraux.

REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE AU 31/12/2020

	CDI	CDD	Total
Cadre Expatrié	57	22	79
Cadre Locaux	837	11	848
Agents de maîtrise	634	67	701
Employés/Technicien	431	33	464
TOTAL	1959	133	2092

2 EVOLUTION DE L'EFFECTIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

DIRECTION	BEN	BUF	CI	GAB	GB	GC	MAL	MAU	NIG	SEN	TCH	TOG	HOL	TOTAL
DGE/DGA (Direction Générale/Adjoint)	4	2	1	1	2	2	3	3	3	1	3	5	7	37
DAI (Audit)	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	6	4	45
DCP (Contrôle)	4	4		6	4	0	8	3	0	4	7	0		40
DRQ (Risque)	10	8	14	5	6	11	9	3	7	8	8	26	7	122
DRE (Recouvrement)	4	3	1	1	4	3	0	2	3	3	5	11	1	41
DAF	21	12	16	5	12	4	4	7	4	12	4	35	11	147
DCH (D. Capital Humain)	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	6	4	41
DOB (Opération)	77	15	16	37	10	19	26	19	24	27	73	48	0	391
DBD (DIGITAL)	2	1	3	7	2	3	1	0	2	4	5	5	4	39
DCE (D. Clientèle Entreprise)		6	15	6	5	9	0	0	6	26	6	18	2	99
DPP(Dir Client Part)	56	43	60	13	58	100	38	55	47	59	25	212	0	766
DCI (Dir client institut)	12			1		0	9	6	1	0	3	12	0	44
DJC (D. Juridique)	6	4	4	2	2	0	3	3	3	3	4	7	2	43
DCOM (Communication)	2	2	1	1	1	3		0	1	2	1	2	2	18
DSI	7	3	6	4	5	4	4	5	5	5	5	11	17	81
DTR (D. de la Trésorerie)	4	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	9	1	41
DRI (D. Relation Investisseurs)				0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
DCG (Contrôle de gestion)		1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	3	0	9
DCN (Conformité)	3	2	8	2	0	22	0		6	3	2	12	5	65
DQS (Qualité de Service)	1	1	2	2	0	1	1	0	1	0	8	3	0	20
TOTAL	220	114	158	101	118	190	115	116	121	167	171	431	70	2092

i. EVOLUTION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE

Catégories	2018	2019	2020	Var (20/19) %
Mandataires Sociaux	14	17	19	12%
Contrat Expatriés	10	57	69	21%
Cadres Locaux	721	759	841	11%
Agents de Maitrise	650	704	695	-1%
Employés /techniciens	462	478	468	-2%
Total	1857	2015	2092	4%

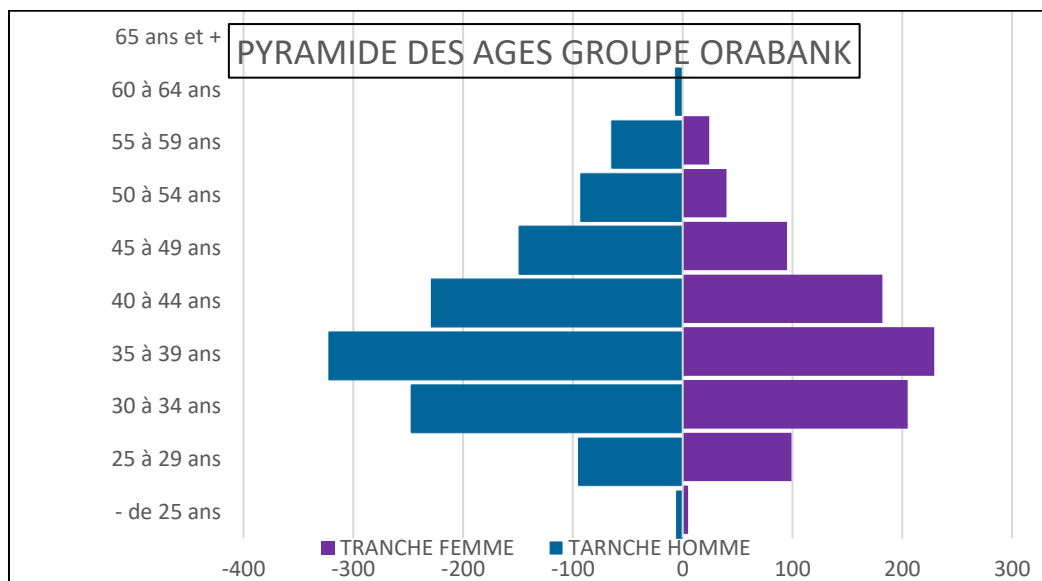
3 EVOLUTION DES STAGES SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

PAYS	2018	2019	2020
Bénin	118	27	36
Burkina Faso	108	64	52
Cote d'Ivoire	43	23	20
Gabon	113	130	27
Guinée Bissau	12	13	6
Guinée Conakry	94	159	134
Mali	28	44	48
Mauritanie	42	39	1
Niger	46	37	16
Sénégal	32	48	45
Tchad	18	43	16
Togo	323	426	224
Oragroup SA	17	20	27
TOTAL	994	1073	652

4 EVOLUTION DU PERSONNEL EXTERIEUR SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

PAYS	2018	2019	2020
Bénin	0	4	26
Burkina Faso	75	29	31
Cote d'Ivoire	72	16	11
Gabon	58	65	85
Guinée Bissau	51	0	0
Guinée Conakry	179	102	97
Mali	151	16	38
Mauritanie	55	59	2
Niger	73	48	52
Sénégal	48	63	150
Tchad	123	14	10
Togo	296	28	30
Oragroup SA	25	26	26
TOTAL	1206	470	558

5 PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2020



6 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

i. MOUVEMENT DU PERSONNEL PAR FILIALE

	BEN	BUF	CI	GAB	GB	GC	MAL	MAU	NIG	SEN	TCH	TOG	HOL	TOTAL
ENTREES	11	8	28	7	5	7	11	17	12	32	14	25	9	186
SORTIES	10	6	5	5	3	4	5	22	7	3	10	22	2	104

ii. EVOLUTION DES MOUVEMENTS SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

	2018	2019	2020
Embauche	229	276	186
Démission	58	74	48
Licenciement	10	11	8
Fin de contrat	7	14	6
Décès	7	2	7
Retraite	31	12	11
Détachement/mutation	11	3	3
Disponibilité	9	4	8
Suspendus (Prison, situations délicates...)	2	3	7
Départ négocié	29	0	6

7 SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES

i. EFFECTIF 2020 PAR PAYS ET PAR SEXE

PAYS	EFFECTIF		TOTAL	% femmes/effectif total
	HOMME	FEMME		
Bénin	115	105	220	48%
Burkina Faso	73	41	114	36%
Côte D'Ivoire	79	79	158	50%
Gabon	51	50	101	50%
Guinée Bissau	60	58	118	49%
Guinée	105	85	190	45%
Mali	69	46	115	40%
Mauritanie	65	51	116	44%
Niger	69	52	121	43%
Sénégal	95	72	167	43%
Tchad	103	68	171	40%
Togo	274	157	431	36%
Oragroup Holding	55	15	70	21%
Total	1213	879	2092	42%

ii. EFFECTIF 2020 PAR PAYS, PAR SEXE ET PAR STATUT

PAYS	Hommes		Femmes		TOTAL
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	
Bénin	45	70	18	87	220
Burkina Faso	17	56	8	33	114
Côte D'Ivoire	50	29	35	44	158
Gabon	31	20	14	36	101
Guinée Bissau	33	27	5	53	118
Guinée	42	63	9	76	190
Mali	43	26	34	12	115
Mauritanie	46	19	23	28	116
Niger	50	19	25	27	121
Sénégal	46	49	21	51	167
Tchad	22	81	5	63	171
Togo	178	96	89	68	431
Oragroup Holding	53	2	13	2	70
Total	656	557	299	580	2092
TOTAL	1213		879		2092

iii. REPARTITION DES RECRUTEMENTS 2020 PAR CATEGORIE, TYPE DE CONTRAT ET SEXE

	Hommes		Femmes		Total	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Contrat Expatriés	3	5	2	0	5	5
Cadres Locaux	37	3	14	8	51	11
Agents de maîtrise	29	22	9	16	38	38
Employés /techniciens	6	14	10	8	16	22
Total	75	44	35	32	110	76

8 PROMOTIONS

PAYS	Hommes	Femmes	Total
Bénin	13	7	20
Burkina Faso	8	4	12
Cote d'Ivoire	1	1	2
Gabon	17	18	35
Guinée Bissau	2	1	3
Guinée Conakry	39	35	74
Mali	2	0	2
Mauritanie	9	4	13
Niger	4	4	8
Sénégal	0	0	0
Tchad	5	1	6
Togo	6	2	8
Oragroup Holding	2	1	3
TOTAL	108	78	186
EN %	58,06%	41,94%	100%

9 MASSE SALARIALE 2020

i. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS 2018 EN FRANCSCFA

	2018	2019	2020	Variation 20/19
Bénin	2 983 293 414	2 472 964 416	2 956 157 332	19,54%
Burkina Faso	1 251 379 385	1 237 730 423	1 436 193 327	16,03%
Cote d'Ivoire	2 010 543 274	2 165 234 495	2 451 771 812	13,23%
Gabon	1 894 842 000	2 081 672 000	2 121 861 000	1,93%
Guinée Bissau	1 217 451 109	1 291 684 356	1 406 275 685	8,87%
Guinée Conakry *	1 826 734 481	2 050 637 315	2 268 779 063	10,64%
Mali	1 714 005 455	1 813 297 861	2 013 539 334	11,04%
Mauritanie *	999 945 806	1 131 375 518	1 013 701 326	-10,40%
Niger	1 600 998 555	1 736 448 994	1 946 670 432	12,11%
Sénégal	2 194 858 230	2 561 583 862	3 108 133 513	21,34%
Tchad	1 864 840 333	1 834 592 474	1 961 684 044	6,93%
Togo	5 599 826 560	5 892 652 764	5 530 464 073	-6,15%
Oragroup SA	3 657 362 317	4 241 018 793	4 496 964 640	6,04%
TOTAL	28 816 080 919	30 510 893 271	32 712 195 581	7,21%

* Taux au 31/12/2020 : Guinée : 1 GNF= 0,05317FCFA et 1 MRU Mauritanie =14,6067CFA

10 FORMATION ITB

i. ANALYSE ET EVOLUTION DU TAUX DE REUSSITE A L'ITB SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

	2018			2019			2020		
	Inscrit	Admis	%	Inscrit	Admis	%	Inscrit	Admis	%
CAP	1	1	100%	17	11	65%	6	6	100%
BP1	0	0		7	4	57%	8	7	88%
BP2	5	3	60%	2	2	100%	14	10	71%
BP3	4	4	100%	7	7	100%	8	8	100%
MGRCE	0	0		0	0		0	0	
DCCB	16	7	44%	0	0		3	1	33%
ITB1	25	17	68%	22	11	50%	14	11	79%
ITB2	11	8	73%	14	11	79%	21	19	90%
CFPB				92	92	100%	0	0	
BB1	0	0	0	0	0		0	0	
TOTAL	62	40	65%	161	138	86%	74	62	84%

11 EVOLUTION DES CREDITS AU PERSONNEL SUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES

ANNEE	2018		2019		Variat° 2019/2018	2020		Variat°2020/2019
	NBRE	MONTANT	NBRE	MONTANT		NBRE	MONTANT	
PERSONNEL	974	4 780 276 275	653	4 789 333 889	0%	1006	7 048 072 642	47%
Immobilier	158	5 800 383 825	122	3 671 331 049	-37%	153	5 012 719 272	37%
AUTRES(Automobile, Scolaire, Urgence)	319	586 091 453	622	684 678 223	17%	621	861 287 671	26%
TOTAL	1451	11 166 751 553	1397	9 145 343 162	-18%	1780	12 922 079 585	41%