

APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT
BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT

Vice-présidence, Gestion des personnes et des talents (PTVP)
Département, Talents, performance et perfectionnement du personnel (PTCE)
Avenue Joseph Anoma
01 BP 1387 Abidjan Côte d'Ivoire

Courriel : p.lankoande@afdb.org ; f.ouattara@afdb.org ; e.badio@afdb.org

**AVIS D'APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT POUR LA prestation de services de
coaching à l'intention des cadres**

ADB/EOI/PTCS/2024/...

1. Créé en 1963, le **Groupe de la Banque africaine de développement (BAD)** est une institution multilatérale régionale de financement du développement qui a pour mission de favoriser le développement économique et le progrès social des pays africains, individuellement et collectivement. Il compte plus de 2 000 membres du personnel, qui ont été recrutés dans une vaste zone géographique dont la seule limite est la qualité de pays membre de la Banque. Actuellement, 81 nationalités différentes d'Afrique, d'Asie, d'Europe et des Amériques sont représentées au sein de la Banque, ce qui en fait une institution multiculturelle dans tous les sens du terme. La Banque a deux langues officielles : l'anglais et le français. Elle coopère avec un vaste réseau de partenaires de développement internationaux.
2. La Stratégie de la Banque africaine de développement telle que reprise dans ses cinq priorités de développement – les High 5 (Éclairer l'Afrique et l'alimenter en énergie, Nourrir l'Afrique, Industrialiser l'Afrique, Intégrer l'Afrique, et Améliorer la qualité de vie des populations africaines) – traduit les aspirations de l'ensemble du continent africain. Celles-ci sont résolument inspirées par une profonde connaissance et une vaste expérience du chemin parcouru par l'Afrique au cours de la décennie écoulée, ainsi que par l'ambition de la Banque pour la décennie à venir.
3. Les High 5 ont pour objectif de placer la Banque au centre de la transformation de l'Afrique et d'améliorer la qualité de la croissance africaine. Ils visent à étendre et amplifier ce processus de transformation, notamment en veillant à ce que la croissance soit partagée et non réservée à certains, autrement dit, qu'elle profite à tous les pays africains et à leurs populations, et pas seulement à une minorité. L'objectif ultime est de susciter une croissance qui soit non seulement viable sur le plan environnemental, mais qui favorise également l'autonomisation économique.
4. Le Complexe chargé de la gestion des personnes et des talents (PTVP) s'est vu confier la responsabilité générale d'attirer, de faire progresser, de motiver et de fidéliser un effectif solide de professionnels, de personnel de soutien et de personnel contractuel pour mettre en œuvre les activités de la Banque à l'avenir. PTVP est chargé d'assurer la mise en place de systèmes et de contrôles efficaces pour la gestion des personnes et des talents, depuis la recherche des talents jusqu'à la retraite. Le Complexe PTVP est également responsable de l'administration efficace des régimes d'avantages sociaux de la Banque (assurance médicale et retraite du personnel) et de leur viabilité financière.
5. Le Département des talents, de la performance et du perfectionnement du personnel rend compte au Vice-président chargé de la gestion des personnes et des talents (PTVP) et l'aide à placer nos membres du personnel au cœur des activités de la Banque. Pour ce faire, il fournit des programmes et des services efficaces, centrés sur les personnes et orientés vers les clients, afin d'assurer l'efficacité globale de l'institution.

6. Le Département assure la direction stratégique et apporte son soutien à la définition et à la mise en œuvre d'initiatives dans le cadre de la Stratégie de gestion des personnes (2021-2025). Le Département pilote les efforts visant à faire évoluer la Banque et à la transformer en une institution axée sur le savoir, à promouvoir des politiques de ressources humaines favorisant le développement des talents, à susciter une culture axée sur la performance et à assurer la compétitivité de la Banque en tant qu'employeur de choix pour tous ceux qui œuvrent à la croissance et au développement de l'Afrique. Sous la direction du Vice-président, le Département encourage une culture institutionnelle qui récompense la créativité et l'innovation, promeut l'apprentissage organisationnel et fidélise une main-d'œuvre hautement qualifiée pour l'avenir.
7. Dans le cadre de l'engagement continu de PTVP à répondre aux besoins de perfectionnement des différents membres du personnel à l'échelle de la Banque et à accompagner nos processus de gestion des talents et d'avancement professionnel, la Banque a identifié le coaching (encadrement) comme une intervention majeure. En effet, le coaching s'inscrit dans les objectifs de la Stratégie de gestion des personnes 2025. La présente mission porte essentiellement sur le programme de coaching (encadrement) à l'intention des cadres.
8. Le Département chargé des talents, de la gestion des performances et du perfectionnement du personnel (PTCE) entend engager un cabinet de consultants pour mettre en œuvre le programme d'encadrement des cadres.
9. PTCE invite les cabinets de consultants à manifester leur intérêt pour la prestation des services décrits ci-dessus. Les cabinets de consultants ou associations de cabinets de consultants qui remplissent les conditions requises sont invités à fournir des informations sur leurs qualifications et leur expérience attestant de leur capacité à fournir les services susmentionnés (documentation, références pour services similaires, expérience dans des missions comparables, disponibilité d'un personnel qualifié, etc.). Les membres du personnel des cabinets de consultants devront avoir au moins un Master dans les domaines visés par la formation et justifier d'un minimum de 10 années d'expérience dans l'encadrement des cadres, l'apprentissage et le développement, le leadership ou le développement des compétences de gestion. Ils doivent également disposer de pièces justificatives attestant qu'ils ont assumé de telles fonctions dans d'autres organisations internationales.
10. **Critères d'éligibilité pour les cabinets de consultants :**
 - ✓ Être enregistré dans l'un des États membres de la Banque.
 - ✓ Posséder des antécédents vérifiables confirmant la prestation du même type de services auprès d'autres organisations internationales.
 - ✓ Conformément aux exigences de la Banque en matière de bilinguisme, aux critères qui lui sont propres et eu égard aux résultats attendus de cette mission, les cabinets de consultants doivent apporter la preuve de leur aptitude à travailler aussi bien en anglais qu'en français.
 - ✓ Le respect des valeurs de base et du Code de conduite est exigé pour cette mission. Si, à un moment donné de la mission, la Banque constate un écart par rapport à ces normes, elle mettra fin à ses relations avec le cabinet sélectionné et sera libre de toute obligation financière à son égard. (*La Banque a cinq valeurs de base : • l'excellence : rechercher le plus haut niveau de performance par l'amélioration continue de nos compétences et pratiques de gestion. • l'esprit*

d'équipe : travailler ensemble dans un esprit de créativité et de respect mutuel afin d'atteindre des objectifs communs • l'intégrité : observer en toutes circonstances les normes les plus élevées d'éthique, d'honnêteté et de responsabilité • le professionnalisme : fournir la meilleure qualité de service à nos clients avec le maximum de rigueur et d'efficacité • la transparence : agir avec clarté, équité et objectivité dans l'élaboration, l'interprétation et l'application des politiques et procédures de la Banque).

CRITÈRES DE SÉLECTION

| Critères | Pondération (%) |
|---|-----------------|
| 1. Qualifications générales et compétences requises pour la mission envisagée | 35 |
| 2. Expérience similaire dans le domaine concerné et compréhension des termes de référence | 40 |
| 3. Expérience acquise auprès de la Banque et/ou d'autres organisations multilatérales de développement | 10 |
| 4. Compétences linguistiques (anglais et/ou français) | 5 |
| 5. Connaissance de l'Afrique et intérêt pour le continent (environnement dans lequel se déroulera la mission) | 10 |

- ✓ L'établissement de la liste restreinte et la procédure de sélection seront conformes aux **règles et procédures pour le recrutement de consultants** de la Banque. Veuillez noter que l'intérêt manifesté par un cabinet de consultants n'entraîne aucune obligation de la part de la Banque de l'inclure dans la liste restreinte.

11. La durée estimative des services de cette première mission est de **douze (12) mois** renouvelables une fois, la date prévue de démarrage étant fixée au **15 juillet 2024**.

12. Déclaration d'impartialité :

Il s'agit d'une annonce ouverte, afin de garantir que tous les candidats potentiels disposent du même niveau d'information. Aucun candidat ne doit contacter un représentant de la Banque pour obtenir plus d'informations ou connaître les conditions requises pour la présente mission.

Les copies électroniques zippées des manifestations d'intérêt doivent être envoyées aux adresses électroniques ci-dessous au plus tard le **22 mai 2024, à 17 h**, heure d'Abidjan.

Philippe LANKOANDE

Banque africaine de développement
01 BP 1387 Rue Joseph Anoma
Abidjan, Côte d'Ivoire
Courriel : p.lankoande@afdb.org

Fatima OUATTARA

Banque africaine de développement
01 BP 1387 Rue Joseph Anoma
Abidjan, Côte d'Ivoire
Courriel : f.ouattara@afdb.org

Elhadj Karamba Badio

Banque africaine de développement
01 BP 1387 Rue Joseph Anoma
Abidjan, Côte d'Ivoire
Courriel : e.badio@afdb.org

TERMES DE RÉFÉRENCE
SÉLECTION D'UN PRESTATAIRE DE SERVICES DE COACHING À L'INTENTION
DES CADRES

1. CONTEXTE

Créée en 1964, la Banque africaine de développement (ci-après « la Banque ») est la première institution panafricaine de développement qui œuvre pour la croissance économique et le progrès social en Afrique. Elle compte 81 États membres, dont 54 pays africains (pays membres régionaux). Le programme de développement de la Banque vise à fournir l'appui financier et technique aux projets porteurs de transformation qui permettront de réduire sensiblement la pauvreté grâce à une croissance économique inclusive et durable. Pour mieux se concentrer sur les objectifs de la Stratégie décennale (2013-2022) et réaliser un plus grand impact sur le développement, cinq grands domaines (High 5) dans lesquels les interventions devront s'intensifier pour accélérer l'obtention de résultats en Afrique ont été définis, à savoir : l'énergie, l'agro-industrie, l'industrialisation, l'intégration et l'amélioration de la qualité de vie des populations africaines.

Se fondant sur la Stratégie décennale (2013-2022), la Stratégie de gestion des personnes (2021-2025) de la Banque vise à promouvoir le développement du leadership en préparant la future génération de gestionnaires efficaces des ressources humaines. À la BAD, nous affirmons que les gens sont le cœur de l'organisation. Nos effectifs forment le socle de notre capacité à réussir notre mission et à atteindre notre objectif. Notre nouvelle stratégie de gestion des personnes (2021-2025), l'évolution des mentalités, ainsi que la volonté de prospérer dans la « nouvelle normalité » dictent une approche dédiée et systématique vis-à-vis de l'apprentissage et du développement à la BAD.

Dans le cadre de l'engagement continu de PTVP à répondre aux besoins de perfectionnement des différents membres du personnel à l'échelle de la Banque et à accompagner nos processus de gestion des talents et d'avancement professionnel, la Banque a identifié le « coaching (encadrement) » comme une intervention majeure. En effet, le coaching s'inscrit dans les objectifs de la Stratégie de gestion des personnes 2025.

La présente mission porte essentiellement sur le programme de coaching à l'intention des cadres.

2. OBJECTIFS

- Renforcer l'efficacité et l'efficience du travail dans un monde virtuel.
- Doter les cadres de nouvelles aptitudes et compétences pour améliorer leurs perspectives de carrière et l'engagement du personnel.
- Accroître l'efficacité personnelle des cadres.
- Améliorer la gestion des ressources humaines par le personnel d'encadrement.
- Accompagner la Banque dans la détection et l'accompagnement des « Hauts potentiels ».
- Soutenir la Banque dans la gestion des talents et la planification de la relève.

3. PRODUITS LIVRABLES ATTENDUS

Les produits livrables attendus sont les suivants :

- Un programme d'encadrement des cadres approuvé.
- Un catalogue des encadreurs (coachs).
- La mise en œuvre des différentes phases du programme d'encadrement.
- Des rapports réguliers sur l'état d'avancement et le retour sur investissement du programme.

4. DISPOSITIF INSTITUTIONNEL/LIENS HIÉRARCHIQUES

- Les documents et renseignements pertinents de la Banque qui faciliteront l'exécution efficace des tâches au titre de la mission seront fournis à l'entité retenue.
- La Banque désignera une équipe interne chargée de collaborer avec l'entité. Elle lui fournira un résumé des problèmes rencontrés et toute aide supplémentaire qui lui permettra de remplir sa mission.
- La Banque aidera à organiser des réunions entre l'entité et les parties prenantes concernées, le cas échéant.
- L'entité désignera dans son équipe de spécialistes, un expert référent qui sera en charge des produits livrables et qui coordonnera l'ensemble des activités.
- L'équipe de l'entité relèvera du Département des talents, de la gestion des performances et du perfectionnement du personnel.

5. DURÉE DE LA MISSION

La durée totale du contrat sera de douze (12) mois, à compter de la date de début de la mission. Cette durée pourra être renouvelée en fonction des besoins de la Banque, des disponibilités budgétaires et des performances. La date de début prévue est le **15 juillet 2024**.

6. QUALIFICATIONS REQUISES

L'entité aura les qualifications requises et les compétences professionnelles pour s'acquitter des tâches et des responsabilités liées à la mission. Chacun des experts clés auxquels l'entité fera appel possèdera les qualifications suivantes :

a. Éducation

Chacun des experts clés doit être titulaire d'au moins un Master, de préférence en développement du leadership, développement organisationnel, gestion des ressources humaines, apprentissage et développement, gestion des talents, gestion du changement, ou dans des domaines connexes.

b. Certifications

Chacun des experts clés doit avoir au moins une certification internationalement reconnue en matière de coaching, notamment la certification ICF (*Professional Certified Coach* ou *Master Certified Coach Level*) ou une certification similaire.

c. Expérience professionnelle

Chacun des experts déployés par l'entité doit justifier d'au moins 10 années d'expérience pertinente dans l'encadrement des cadres, l'apprentissage et le développement, le leadership ou le développement des compétences de gestion.

d. Compétences générales

- Avoir de l'expérience dans la prestation de services de coaching.
- Avoir déjà travaillé avec la Banque et des bailleurs de fonds internationaux constitue un atout.
- Faire preuve de flexibilité et d'innovation, et avoir une expérience en Afrique.
- Posséder d'excellentes compétences en communication.
- Connaître les technologies d'apprentissage à distance/en ligne.
- Très bien connaître les principes et les pratiques de l'apprentissage des adultes.
- Être capable de planifier son travail, de rendre compte de l'avancement du projet et fournir des résultats en temps opportun.
- Avoir d'excellentes capacités d'analyse et d'évaluation.
- Avoir la nationalité d'un pays membre de la Banque et avoir son activité enregistrée dans un pays membre de la Banque.

e. Compétences linguistiques

Conformément aux exigences de la Banque en matière de bilinguisme, aux critères qui lui sont propres et eu égard aux résultats attendus de cette mission, les entités doivent apporter la preuve de leur aptitude à travailler aussi bien en anglais qu'en français.

EXCLUSIVITÉ

En acceptant les clauses et conditions du contrat, l'entité sélectionnée reconnaîtra que la BAD ne lui a accordé aucune forme d'exclusivité pour ces services, et que la Banque a le droit, à tout moment, de signer des contrats ou des accords pour la fourniture d'autres services, identiques ou similaires aux services décrits dans les présents termes de référence.