



Orabank

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
II. BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE DU CAPITAL HUMAIN & INDICATEURS DE PERFORMANCE	4
III. EMPLOI	5
1. BILAN SUR LE RECRUTEMENT	6
2. BILAN DES DEPARTS	6
3. PERSONNEL EXTERIEUR	6
IV. AGE ET ANCIENNETE	7
V. ABSENTEISME	7
VI. REMUNERATION	7
VII. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	7
VIII. FORMATION / DEVELOPPEMENT RH	8
IX. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COLLECTIVES	9
1 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	9
2 LES COMITES DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL (CSST)	9
3 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL	9
X- AVANTAGES SOCIAUX	9
1 LES CREDITS AU PERSONNEL	9
2 LES FRAIS DE SANTE	10
3 LES ŒUVRES SOCIALES	10
PRINCIPAUX CHIFFRES CLES	11
1 LES EFFECTIFS 2022	11
i. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR PAYS AU 31/12/2022	11
ii. EFFECTIF TOTAL PAR DIRECTION ET PAR PAYS AU 31/12/2022	12
2 EVOLUTION DE L'EFFECTIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	13
3 PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2022	14
4 MOUVEMENTS DU PERSONNEL	15
i. MOUVEMENT DU PERSONNEL PAR FILIALE	15
ii. EVOLUTION DES MOUVEMENTS SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	15
5 SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES	15
i. EFFECTIF 2022 PAR PAYS ET PAR SEXE	15
ii. EFFECTIF 2022 PAR PAYS, PAR SEXE ET PAR STATUT	16
6 PROMOTIONS	16
7 MASSE SALARIALE 2022	17
i. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS 2020 EN FRANCS CFA	17
8 FORMATION ITB	18
i. ANALYSE ET EVOLUTION DU TAUX DE REUSSITE A L'ITB SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES	18
9 EVOLUTION DES CREDITS AU PERSONNEL SUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES	18

I. INTRODUCTION

L'année 2022 aura surtout été marquée par la mise en place et le démarrage du déploiement d'une feuille de route du capital humain pour la période 2022-2023, en s'inspirant des axes définis dans le plan stratégique 2021-2025 du Groupe.

Quatre (4) principaux projets ont été mis en place dans le cadre de cette feuille de route, à savoir :

- 1- Le projet « **Développement des compétences du Capital Humain** »
- 2- Le projet « **Renforcement de la compétitivité et de la motivation du personnel** »
- 3- Le projet « **Renforcement de la culture d'entreprise et de la marque employeur** »
- 4- Le projet « **Digitalisation des processus et de la gestion du Capital Humain** »

Nous ferons dans ce bilan social, un point de la mise en œuvre de ces différents projets.

Rappelons par ailleurs, que le Groupe a adopté depuis quelques années et également dans le cadre du plan stratégique 2021-2025, un certain nombre d'indicateurs sociaux à l'aune desquels nous évaluerons les performances sociales pour le compte de l'année 2022. Cette évaluation des performances sociales se fera parallèlement à la présentation des statistiques sociales habituelles relatives aux activités de la fonction RH (acquisition et développement du capital humain, rémunération, etc.)

Les données mentionnées dans le présent bilan social sont des données consolidées portant sur l'ensemble des entités du Groupe, c'est-à-dire 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 Guinée Bissau, Orabank Mali, Orabank Niger et Orabank Sénégal).

II. BILAN FEUILLE DE ROUTE DU CAPITAL HUMAIN & INDICATEURS DE PERFORMANCE

1. BILAN FEUILLE DE ROUTE DU CAPITAL HUMAIN ET PRINCIPALES INITIATIVES RH

Lancée en avril 2022, la feuille de route du capital humain a fait l'objet d'une mise en œuvre tout au long de l'année et se poursuit sur les années suivantes.

Dans le cadre de cette mise en œuvre, des ateliers ont été organisés par les Chefs de projets désignés et ont abouti aux premiers livrables/résultats ci-après, au titre de l'année 2022 :

a) Pour le projet « Développement des compétences du Capital Humain »

- La cartographie mise à jour des emplois au sein du Groupe ;
- La politique de mobilité révisée ;
- Les principes et éléments de base du nouveau système de management de la performance ;
- La politique des formations et formateurs internes ;
- Le plan de redynamisation du campus digital ;
- Le nouveau format des plans de succession et du plan de développement individuel.

b) Pour le projet « Renforcement de la compétitivité et de la motivation du personnel

- La mise en place d'une assurance santé plus attractive ;
- La mutualisation de la police décès et l'extension à toutes les entités ;
- La mise en place d'une police évacuation sanitaire pour toutes les entités ;
- La réalisation d'une enquête de satisfaction et d'engagement du personnel pour l'ensemble des entités du Groupe ;
- Les enquêtes de rémunération et les revalorisations salariales au niveau de certaines entités ;
- La bascule sur un nouvel environnement de paie, toujours sous SAGE X3.

c) Pour le projet « Renforcement de la culture d'entreprise et de la marque employeur »

- Une nouvelle version du livret d'accueil ;
- Le protocole d'intégration (on boarding) des nouvelles recrues ;
- Le guide et le dispositif de parrainage ;
- Les éléments constitutifs du module de formation de bienvenue (à déployer sur le campus digital)

d) Pour le projet « Digitalisation des processus et de la gestion du Capital Humain »

- L'identification du nouveau Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) par le Groupe ;
- L'état des lieux et le plan d'optimisation des outils digitaux RH existants (outil de e-recrutement, outil d'évaluation des compétences en ligne, campus digital).

En dehors de ces réalisations qui entrent dans le cadre de la feuille de route 2022-2023 du capital humain, il y a eu quelques initiatives RH notables au niveau de certaines entités du Groupe. Au nombre de ces initiatives, nous avons :

Au niveau d'Orabank Sénégal :

- Le déploiement d'un programme dénommé « Programme Jeune leader » pour les enfants des employés de la banque (enfants âgés de 10 à 16 ans) : ce programme vise à développer chez les enfants de cette tranche d'âge, un certain nombre de valeurs et d'aptitudes indispensables à la réussite dans la vie ;

- L'identification du « Meilleur employé », du « Meilleur manager » et de la /du « Meilleure/Meilleur Direction/Département » et la remise de récompenses à ces derniers. La remise des prix a été faite lors d'un dîner de gala à la fin de l'année. De manière générale, les filiales organisent à l'attention du personnel une fête de fin d'année afin de créer un moment de convivialité et remercier chacun pour son engagement durant l'année.
- L'édition et la diffusion d'un journal interne (OSN MAG / OSN FLASH) pour communiquer sur divers sujets touchant à la vie de la banque et aux initiatives RH.

Au niveau d'Orabank Guinée :

- La signature d'un partenariat avec les grandes écoles et universités de Guinée afin de contribuer à la formation professionnelle pratique des jeunes diplômés et constituer un vivier de diplômés à haut potentiel pour les besoins de la banque ;
- L'identification du « Meilleur employé » de l'année ;
- La formation de tout le personnel dans le cadre du projet de transformation digitale lancé par la banque.

Signalons qu'il y a eu plus généralement au niveau des différentes entités, diverses initiatives à l'occasion des événements tels que la journée du 8 mars et certaines fêtes (fête du personnel, fête de la femme, Noël pour les enfants, etc.).

Telles sont les principales initiatives et réalisations au titre de l'année 2022. Passons à présent en revue les performances sociales du Groupe.

2. INDICATEUR DE PERFORMANCE SOCIALE

Le Produit Net Bancaire (PNB) au 31/12/2022 sur l'ensemble du Groupe est de FCFA 222 431 millions contre FCFA 187 315 millions en 2021, soit une progression de 18,75% par rapport à 2021. Cette performance confirme le retour progressif à la normale, après les effets de la crise sanitaire de la Covid19. La croissance bancaire en 2022 a été aussi amoindrie par les effets de la guerre en Ukraine qui a surtout eu pour corolaire la montée vertigineuse du cours du dollars et du baril du pétrole créant une situation inflationniste dans nos différents pays.

Le ratio de productivité du personnel (PNB/effectif du personnel) s'établit à 73 775 000 FCFA en 2022 contre 66 850 000 FCFA en 2021, soit une hausse de 10,36% par rapport à 2021. Il convient de relever que l'effectif du personnel intérimaire a été pris en compte dans le calcul de cet indicateur. Rappelons que l'objectif du Groupe est d'arriver à un PNB/employé de FCFA 150 millions/employé à l'horizon 2025 ; les efforts doivent donc se poursuivre pour continuer à améliorer ce ratio afin d'atteindre l'objectif fixé.

En ce qui concerne les charges totales du personnel, elles ont connu une hausse de 17% (FCFA 61 318 millions en 2022 contre FCFA 52 394 millions en 2021). Cette augmentation est due en partie à l'évolution des effectifs. Le ratio coût du personnel/total des charges est de 38,8% au titre de l'année 2022 contre 44,5% en 2021, soit une baisse de 12,81% ; ce qui traduit une réduction du coût du personnel dans le total des charges. Rappelons que la norme définie par le Groupe est d'arriver à une maîtrise de ces charges afin que leur part dans l'ensemble des charges soit inférieure ou égale à 45%.

III. EMPLOI

Au 31 décembre 2022, le Groupe Orabank compte 2 510 salariés dont 2 213 contrats à durée indéterminée contre 2 063 en 2021 et 297 contrats à durée déterminée contre 200 en 2021. L'effectif total du personnel sous contrat direct du Groupe a connu une progression de 11% par rapport à 2021 contre 8,17% entre 2021 et 2020.

Parmi les 2 510 salariés en 2022, on dénombre 1 325 « Cadres » contre 1 070 en 2021, 1 185 salariés en statut « Non-Cadres » contre 1 193 en 2021. L'effectif des cadres a donc connu une progression de 23,83% par rapport à 2021.

1. BILAN SUR LE RECRUTEMENT

Globalement, les recrutements restent liés au développement de l'activité et à l'extension du réseau d'agences. La croissance du Groupe a ainsi nécessité la mise en place de nouvelles équipes et/ou le renforcement des équipes déjà en place à cause de la forte croissance du Groupe.

Au 31/12/2022, le nombre d'agences ou points de vente à l'échelle du Groupe au 31/12/2022 est de 181 contre 171 en 2021 soit 10 agences de plus.

Sur l'ensemble de l'année 2022, 393 salariés ont été recrutés contre 316 en 2021, soit une progression de 24,37% par rapport à 2021. Sur les 393 entrées, 190 salariés ont bénéficié d'un CDI et 203 ont bénéficié d'un CDD.

Au total, 242 hommes ont été recrutés contre 151 femmes, soit un taux de 38,42% de femmes recrutées en 2022 contre 40% en 2021 et 36% en 2020. Les efforts continuent dans l'objectif de parité (50% de femmes recrutées par rapport au total des recrutements) que s'est fixé le Groupe sur les recrutements de chaque année.

2. BILAN DES DEPARTS

L'effectif des départs en 2022 est demeuré constant soit 147 comme en 2021.

Les départs sont répartis comme suit :

- Démissions : 93 contre 87 salariés en 2021, soit une hausse de 7%. Les entités qui ont connu plus de démissions sont : Sénégal (22 démissions contre 9 en 2021), Mauritanie (13 démissions vs 9 en 2021), Togo (12 démissions contre 4 en 2021), Guinée Bissau (9 contre 3 en 2021), Côte d'Ivoire (9 démissions contre 5 en 2021) ;
- Fin de contrats : 4 salariés contre 5 en 2021; ce nombre fait référence à des CDD arrivés à terme et non renouvelés ;
- Licenciements : 21 salariés contre 11 salariés en 2021, soit 10 licenciements de plus qu'en 2021 ;
- Départs à la retraite : 12 salariés (dont 9 au Togo) contre 20 salariés en 2020 ;
- Décès : 3 salariés contre 7 en 2021 ;
- Détachements/mutations : 9 salariés contre 4 salariés en 2021 ;
- Demandes de mise en disponibilité : 1 salarié vs 9 l'année précédente ;
- Suspensions : 3 salariés contre 1 en 2021 ;
- Départs négociés : 1 salarié contre 3 en 2021.

Le turnover « **taux de renouvellement ou rotation du personnel** », ratio qui permet d'apprécier le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation, est de 11,93% contre 11% en 2021. Le turnover le plus élevé est celui du Sénégal (24% contre 9% en 2021) et du Mali (15% contre 9% en 2021).

Le turnover relatif aux démissions (**taux de démission**) quant à lui reste stable sur l'ensemble du Groupe et est de 4,14% contre 4,16% en 2021.

3. PERSONNEL EXTERIEUR

L'effectif total du personnel extérieur au 31/12/2022 est de 505 contre 539 salariés au 31/12/2021, soit une baisse de 3%. Notons que le Groupe a lancé un politique d'intégration progressive du personnel intérimaire performant (cas du Sénégal et de la Côte d'Ivoire).

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

Sur cette base, le coût du personnel extérieur en 2022 est estimé à 2 293 051 583 FCFA contre 2 578 478 831 en 2021 soit une baisse de 11,07% du coût par rapport à 2021.

4. STAGES

Le nombre total de stages accordés au cours de l'année 2022 est de 979 contre 989 en 2021. Il convient de rappeler que la plupart des stages sont des stages professionnels et de pré-embauche. Rappelons qu'en raison de la Covid 19, le nombre de stages accordés en 2020 était de 750.

IV. AGE ET ANCIENNETE

En 2022 l'ancienneté moyenne de l'ensemble du Groupe est de 7,13 (6,69 ans pour les hommes et 7,73 pour les femmes) contre 8,21 ans en 2021 et 6 ans en 2020. Les entités du Bénin, du Togo, du Tchad, de la Guinée Conakry et de la Mauritanie sont les entités disposant d'une moyenne d'ancienneté supérieure à 7 ans.

L'âge moyen du personnel quant à lui est de 39,49 ans (39,95 ans pour les hommes et 38,75 ans pour les femmes), et reste relativement stable depuis plusieurs années et ce, malgré les recrutements. Il était de 38,88 ans en 2021 et 38,95 ans en 2020.

V. ABSENTEISME

Le taux d'absentéisme du Groupe à fin décembre 2022 est de 2,37% contre 3,17% en 2021 et 2,45% en 2020. Ce taux est légèrement en baisse et s'explique par le recul significatif de la pandémie à la COVID 19 et la baisse des cas graves.

Plus globalement, il faut noter que les principales raisons des absences enregistrées en 2022 sont les motifs de maladie ou d'accidents, les congés de maternité et ensuite, les motifs personnels et absences conventionnelles autorisées (mariage, naissance, décès ...).

VI. REMUNERATION

La masse salariale au 31/12/2022 a connu une progression de 20,86% pour s'établir à 45 238 102 563 FCFA. Elle a été de 37 430 299 751 FCFA en 2021 et 33 517 815 142 FCFA en 2020. 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 entités du Groupe.

En ce qui concerne les primes versées dans le Groupe, il s'agit de primes légales et conventionnelles ainsi que certaines gratifications prévues par les conventions collectives en vigueur ou les usages.

VII. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Toujours engagé pour la promotion 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.

L'effectif global des femmes au 31/12/2022 est de 1 072 employés sur 2 510, soit 42,71% de l'effectif du Groupe, contre 42,20% en 2021 et 41,68% en 2020.

En termes de promotion interne, 140 salariés ont été promus dans l'ensemble du Groupe contre 152 en 2021 et 186 en 2020. Sur les 140 promus, 48 sont des femmes soit un taux de 34% contre 39% en 2021.

Le taux de représentation des femmes au niveau des CODIR à l'échelle du Groupe est de 23% au 31/12/2022, contre 22% en 2021. Les entités de la Côte d'Ivoire et du Burkina Faso sont celles qui détiennent la meilleure représentativité des femmes au CODIR (5 femmes sur 10 membres du CODIR pour la Côte d'Ivoire et 5 femmes sur 11 membres du CODIR pour le Burkina Faso).

Sur la population des dirigeants (DG/DGA) au niveau des 13 entités du Groupe, nous avons quatre (04) femmes qui occupent des postes de Directeur Général/Directeur Général Adjoint (Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Tchad).

Sur les 1 325 cadres recensés au 31/12/2022, 452 sont des femmes (contre 338 femmes sur 1 070 cadres en 2021), soit un taux de 34,11% contre 31,59% en 2021. La population de femmes cadres a donc progressé de 33,73% par rapport à 2021 et de 13% entre 2021 et 2020.

En conclusion, nous pouvons retenir que même s'il y a eu de légères améliorations de la représentativité des femmes au sein de certaines catégories du personnel, les efforts doivent toutefois se poursuivre pour de meilleurs résultats dans les années à venir.

VIII. FORMATION / DEVELOPPEMENT RH

Parallèlement au campus digital en place depuis juillet 2019 avec différents modules de formation et contenus pédagogiques, les entités du Groupe ont, au cours de l'année 2022, mis en place et exécuté des plans de formation tenant compte de leurs besoins spécifiques.

Concernant le campus digital, nous avons eu, au 31/12/2022, un taux de connexion cumulé (Apprenants connectés au moins une fois / Nombre total d'apprenants inscrits) de 92,27% contre 88,76% en 2021 ; et un taux de transformation (Apprenants actifs / Apprenants connectés) de 98,14% contre 96,37% en 2021. Rappelons que l'objectif fixé par le Groupe est un taux de connexion de 90% et un taux de transformation de 100%.

Les dépenses liées au campus digital ont été de FCFA 78 387 000 au titre de l'année 2022 contre FCFA 78 392 000 en 2021.

Pour les formations exécutées en dehors du campus digital, nous avons, au titre de l'année 2022, un total de 1 534 employés formés contre 1 003 en 2021, soit un taux moyen de 61% de personnes formées par rapport à l'effectif total, contre 44% en 2021.

Le montant total des dépenses de formation en 2022 (dépenses liées au campus digital comprises) est de 1 229 019 277 FCFA contre 964 597 555 FCFA en 2021, soit un taux de consommation du budget formation 2022 de 77,37% FCFA contre 79,77% en 2021. Le budget formation 2022 est de 1 588 475 073 FCFA contre 1 209 173 535 en 2021.

Pour le compte de l'année 2022, le budget formation a représenté 3,51% de la masse salariale pour un objectif fixé par le Groupe de 5%. Quant aux dépenses de formation, elles ont représenté 2,72% de la masse salariale globale au 31/12/2022 contre 2,58% en 2021.

Pour les formations bancaires diplômantes (formations ITB notamment), le taux de réussite s'est établi à 85% en 2022 contre un taux de 83% en 2021, pour un objectif Groupe fixé à plus de 85%.

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

- 1- La formation sur la conformité LAB/FT et la lutte contre la corruption : pour tout le personnel de la holding, les membres des CODIR et les Administrateurs de toutes les entités du Groupe ;
- 2- La formation sur le « Recouvrement de créances à l'international », pour les Responsables de recouvrement ;
- 3- La formation Excel appliqué aux outils de calcul et de suivi des indicateurs de recouvrement, pour les Responsables de recouvrement
- 4- La formation sur « La gestion des risques de marché (risques ALM) », pour les Responsables risques de marché ;
- 5- La formation « Brand content », pour les Responsables/Directeurs Communication du Groupe ;
- 6- La formation annuelle pour les Responsables/Directeurs Juridiques du Groupe sur les thèmes « Transformation digitale et enjeux de la maîtrise des risques juridiques - Cadre légal et réglementaire de la gouvernance des établissements de crédit - Suretés éligibles et impact sur la consommation des fonds propres dans le nouveau dispositif prudentiel ».

IX. RELATIONS PROFESSIONNELLES ET COLLECTIVES

1 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Dans les différentes entités du Groupe, nous avons des délégués du personnel et/ou des syndicats, pour des mandats d'une durée de 1 à 3 ans selon les législations.

Globalement, le dialogue social avec ces représentants du personnel reste cordial et les échanges constructifs. Les revendications portent essentiellement sur les questions de rémunération, la gestion de la mobilité et des carrières, la formation, et les conditions de travail.

Il faut souligner qu'en dépit de l'existence de ces représentants du personnel avec qui le management de chaque entité a des rencontres périodiques ou ad hoc en fonction des besoins, des rencontres périodiques sont également organisées avec l'ensemble du personnel (soit en présentiel ou en ligne) dans la plupart des entités afin d'échanger sur divers sujets touchant à la vie de ces entités et du personnel.

2 LES COMITES DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL (CSST)

Dans les différents pays de présence, suivant la réglementation en vigueur, les CSST ont généralement pour missions :

- De contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ;
- De veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ;
- De participer à la prévention des risques professionnels par des actions de sensibilisation et/ou d'information ;
- D'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.

Les CSST sont en place dans tous les pays. Le défi à relever concerne la tenue régulière des réunions de ces comités dans chaque entité 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

Au titre de l'année 2022, 10 cas d'accidents ont été reportés dont 5 accidents de trajet et 5 accidents sur le lieu de travail (3 cas pour le Togo, 1 au Burkina et 1 au Tchad). Pour rappel, on avait enregistré 1 cas d'accident sur le lieu de travail en 2021. Le nombre de jours de travail perdus à la suite des différents accidents s'élève à 102 jours dont 81 pour les accidents de trajet.

X. AVANTAGES SOCIAUX

1 LES CREDITS AU PERSONNEL

Avec la poursuite de la mise en œuvre de la politique de crédit amendée et assouplie en 2021, il a été relevé au 31/12/2022, 1 952 crédits en cours au personnel, pour un montant total de 21 333 508 117 FCFA. Ce montant était de 16 869 336 796 FCFA pour 1 658 crédits en 2021 et de 12 922 079 585 FCFA en 2020.

Le montant total des crédits accordés et encours de crédits est en progression de 26% par rapport à 2021, contre 31% entre 2021 et 2020.

Sur le montant total des crédits accordés et encours de crédits en 2022, les crédits immobiliers (8 140 292 492) et crédits équipements (12 312 797 070) représentent à eux deux 96%.

2 LES FRAIS DE SANTE

Le taux minimal de couverture dans toutes les entités dans le cadre de l'assurance santé est de 90%. Signalons toutefois qu'à Orabank Guinée, le taux est de 95%, conformément à la Convention Collective en vigueur dans ce pays. A Orabank Côte d'Ivoire, les membres du CODIR bénéficient d'une couverture à hauteur de 100% tandis que le reste du personnel est à 90%. La holding quant à elle est à un taux de 100%, idem pour tous les DG et DGA des autres entités du Groupe.

Au titre de l'année 2022, le montant total des primes versées aux assureurs dans le cadre de la police santé s'élève à 2 199 096 727 FCFA contre 1 974 258 977 FCFA en 2021, soit une progression de 7% par rapport à 2021.

Cette progression est due à l'évolution des effectifs et de la population assurées qui croit au fil des années (mariages et naissances).

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

A l'instar des années antérieures, 2022 a vu le Groupe investir dans les œuvres sociales. Les actions sociales 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 toujours de solutions de subvention des repas et/ou de réfectoires équipés, notamment pour le déjeuner du personnel. Pour la plupart, les entités ont choisi la solution de carnets de tickets dont la valeur varie de F CFA 1 500 à 3 000 l'unité, selon les pays. Chaque entité subventionne en partie ou en totalité, l'achat de ces tickets pour le personnel.

Pour le compte de l'année 2022, le Groupe a financé les œuvres sociales obligatoires et conventionnelles à hauteur de 111 041 359 FCFA contre 106 388 707 en 2021 et 116 966 087 FCFA en 2020.

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 983 262 693 FCFA contre 655 425 314 FCFA en 2021 et 422 268 158 FCFA en 2020.

Ces œuvres concernent notamment les fêtes de fin d'année, fêtes du personnel, les cadeaux aux enfants du personnel (fête de Noël), la journée du 8 mars, la subvention de la restauration.

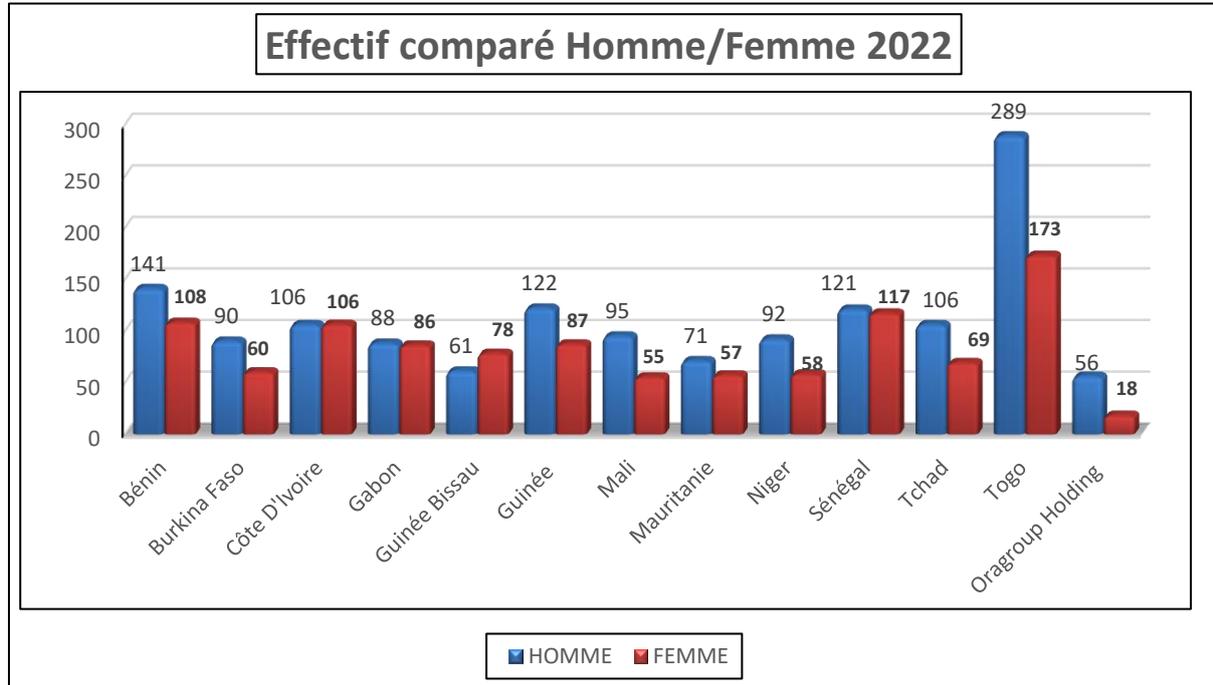
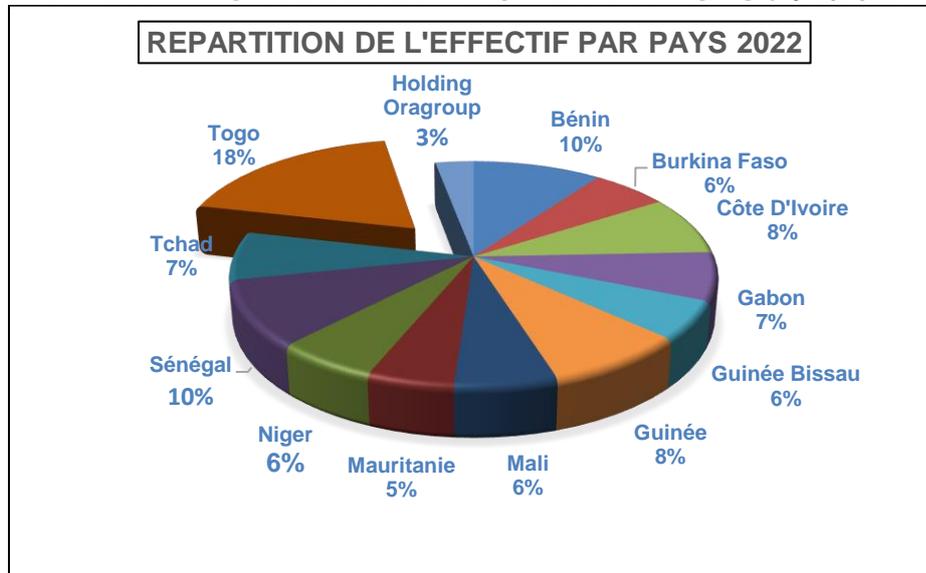
Au total, le Groupe aura donc financé au titre de 2022, les œuvres sociales (obligatoires et non obligatoires) pour un montant cumulé de 1 094 304 052 FCFA contre 761 809 021 en 2021 soit 44% de progression (2,45% de la masse salariale réalisée en 2022).

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 2022

i. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR PAYS AU 31/12/2022



ii. EFFECTIF TOTAL PAR DIRECTION ET PAR PAYS AU 31/12/2022

DIRECTIONS/DEPARTEMENTS	BEN	BUF	CI	GAB	GB	GUIN	MAL	MA U	NIG	SN	TCH	TOG	HOL	Total
DGE/DGA (Direction Générale/Adjoint)	4	2	4	3	2	4	3	7	3	3	2	5	7	49
DAI (Direction Audit)	4	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	6	4	49
DCP (Direction Contrôle)	10		8	10	7	0	0	7	0	0	6	0		48
DRQ (Direction Risques)	6	4	9	4	2	4	3	7	5	3	4	9	5	65
DRE (Départ. Recouvrement)	3	5	2	6	5	3	4	2	3	3	4	11	1	52
DAF* (Direction. Admin. & Financière)	6	7	9	7	5	4	4	4	5	15	4	8	10	88
DCH (Direction Capital Humain)	4	3	4	3	3	3	2	2	2	5	4	6	4	45
DOB (Direction Opérations)	116	31	29	53	81	28	33	21	34	76	83	231		816
DBD (Direction Banque Digitale)	3	2	3	16	2	3	1	0	3	8	3	6	5	55
DCE (Direction Clientèle E/se)	0	10	19	10	4	5	0	0	8	36	5	19	2	118
DCPP (Direction Clientèle Particuliers & Professionnels)	49	51	90	25	12	111	62	55	55	48	30	75		663
DCI (Direction Clientèle Institutionnelle)	13	0	2	2	0	2	9	6	1	0	6	12		53
DJC (Direction Juridique)	7	4	5	4	2	3	3	3	3	7	4	7	3	55
DCOM (Départ. Communication)	2	2	2	2	1	1	1	0	1	2	1	2	2	19
DSI (Direction des Systèmes d'Information)	8	5	7	7	5	6	4	6	5	7	5	14	18	97
DTR (Direction de la Trésorerie)	5	4	4	4	2	3	2	2	4	6	2	8	1	47
DRIP (Direction Relation Investisseurs & Partenaires.)	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	3	3
DCG (Départ. Contrôle de Gestion)	0	0	0	1	0	2	1	1	1	0	1	3		10
DCR (Départ. Crédit)	8	8	9	6	2	6	5	0	6	7	4	18	3	82
DCONF (Direction Conformité)		7	0	4	0	16	9	0	7	9	1	19	6	78
DQS (Départ. Qualité de service)	1	2	2	4	2	1	1	0	1	0	1	3		18
Total	249	150	212	174	139	209	150	128	150	238	175	462	74	2 510

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

iii. REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE AU 31/12/2022

	CDI	CDD	TOTAL
Mandataires sociaux	21	0	21
Contrat Expatrié	38	10	48
Cadre Local	1 188	68	1 256
Agent de Maîtrise	510	120	630
Employé/Technicien	456	99	555
Total	2 213	297	2 510

2 EVOLUTION DE L'EFFECTIF SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

i. EVOLUTION DE L'EFFECTIF PAR CATEGORIE

Catégories	2020	2021	2022	Var (22/21) en %
Mandataires Sociaux	19	18	21	17%
Contrat Expatriés	69	71	48	-32%
Cadres Locaux	841	962	1256	31%
Agents de Maîtrise	695	732	630	-14%
Employés /Techniciens	468	480	555	16%
Total	2 092	2 263	2 510	11%

ii. EVOLUTION DES STAGES SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

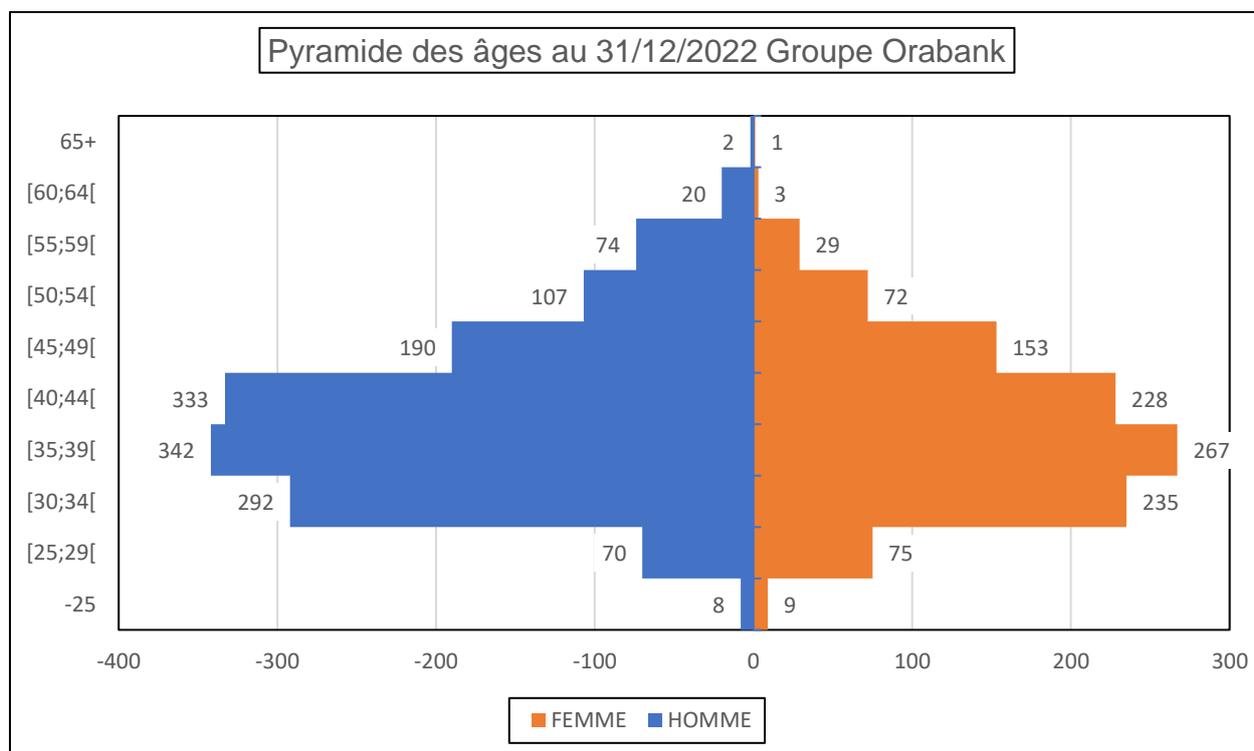
PAYS	2020	2021	2022
Bénin	36	49	54
Burkina Faso	52	77	115
Cote d'Ivoire	20	28	29
Gabon	125	122	19
Guinée Bissau	6	7	15
Guinée Conakry	134	69	44
Mali	48	42	55
Mauritanie	1	10	8
Niger	16	16	25
Sénégal	45	38	52
Tchad	16	73	59
Togo	224	440	485
Oragroup SA	27	18	19
Total*	750	989	979

(*) L'effectif des stagiaires correspond au nombre de stages accordés au cours des années indiquées.

iii. EVOLUTION DU PERSONNEL EXTERIEUR SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

PAYS	2020	2021	2022
Bénin	26	19	17
Burkina Faso	31	32	32
Cote d'Ivoire	11	10	0
Gabon	85	88	110
Guinée Bissau	0	0	0
Guinée Conakry	97	117	117
Mali	38	41	17
Mauritanie	2	1	1
Niger	52	52	75
Sénégal	150	124	73
Tchad	10	10	5
Togo	30	35	39
Oragroup SA	26	10	10
Total	558	539	496

3 PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2022



4 MOUVEMENTS DU PERSONNEL

i. MOUVEMENT DU PERSONNEL PAR FILIALE

	BEN	BUF	CI	GAB	GB	GC	MAL	MAU	NIG	SEN	TCH	TOG	HOL	TOTAL
ENTREES	26	28	35	44	19	29	38	21	22	86	17	19	9	393
SORTIES	6	7	14	4	9	10	6	16	2	27	13	29	4	147

ii. EVOLUTION DES MOUVEMENTS SUR LES 3 DERNIERS EXERCICES

	2020	2021	2022
Embauche	186	316	393
Démission	48	87	93
Licenciement	8	11	21
Fin de contrat	6	5	4
Décès	7	7	3
Retraite	11	20	12
Détachement/mutation	3	4	9
Disponibilité	8	9	1
Suspendus (<i>Détention, situations délicates...</i>)	7	1	3
Départ négocié	6	3	1

5 SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES

i. EFFECTIF 2022 PAR PAYS ET PAR SEXE

Pays	EFFECTIF		
	HOMME	FEMME	TOTAL
Bénin	141	108	249
Burkina Faso	90	60	150
Côte D'Ivoire	106	106	212
Gabon	88	86	174
Guinée Bissau	61	78	139
Guinée	122	87	209
Mali	95	55	150
Mauritanie	71	57	128
Niger	92	58	150
Sénégal	121	117	238
Tchad	106	69	175
Togo	289	173	462
Oragroup Holding	56	18	74
Total	1 438	1 072	2 510
Total en %	57,29%	42,71%	

ii. EFFECTIF 2022 PAR PAYS, PAR SEXE ET PAR STATUT

PAYS	HOMME		FEMME		TOTAL
	Cadre	Non Cadre	Cadre	Non Cadre	
Bénin	51	90	19	89	249
Burkina Faso	72	18	44	16	150
Côte D'Ivoire	80	26	55	51	212
Gabon	49	39	31	55	174
Guinée Bissau	46	15	26	52	139
Guinée Conakry	40	82	7	80	209
Mali	66	29	41	14	150
Mauritanie	50	21	23	34	128
Niger	68	24	32	26	150
Sénégal	94	27	81	36	238
Tchad	34	72	5	64	175
Togo	169	120	70	103	462
Oragroup Holding	54	2	18	0	74
Total	873	565	452	620	2510
	1438		1072		

iii. REPARTITION DES RECRUTEMENTS 2022 PAR CATEGORIE, TYPE DE CONTRAT ET SEXE

	HOMME		FEMME		TOTAL	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Contrat Expatriés	6	4	2	2	8	6
Cadres Locaux	84	29	19	29	103	58
Agents de maîtrise	17	44	13	43	30	87
Employés /Techniciens	36	22	13	30	49	52
Total	143	99	47	104	190	203

6 PROMOTIONS

PAYS	HOMME	FEMME	TOTAL
Bénin	20	8	28
Burkina Faso	4	5	9
Cote d'Ivoire	4	0	4
Gabon	6	2	8
Guinée Bissau	1	2	3
Guinée Conakry	9	4	13
Mali	7	3	10
Mauritanie	7	2	9
Niger	6	3	9
Sénégal	13	9	22
Tchad	3	7	10
Togo	11	2	13
Oragroup Holding	1	1	2
Total	92	48	140
Total en %	66%	34%	100%

7 MASSE SALARIALE 2022

i. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DEPUIS 2020 EN FRANCS CFA

	2020	2021	2022	Variation 22/21
Bénin	2 956 157 332	3 053 569 281	3 524 451 698	15,42%
Burkina Faso	1 436 193 327	1 823 367 571	2 158 334 686	18,37%
Cote d'Ivoire	3 257 391 373	3 763 232 546	4 829 185 284	28,33%
Gabon	2 121 861 000	2 346 555 000	3 807 233 010	62,25%
Guinée Bissau	1 406 275 685	1 607 178 813	1 829 935 332	13,86%
Guinée Conakry *	2 268 779 063	3 085 143 301	4 084 705 074	32,40%
Mali	2 013 539 334	1 980 689 452	2 431 360 691	22,75%
Mauritanie *	1 013 701 326	1 227 968 697	1 415 856 749	15,30%
Niger	1 946 670 432	2 302 500 577	2 481 762 561	7,79%
Sénégal	3 108 133 513	3 543 064 709	4 807 794 343	35,70%
Tchad	1 961 684 044	2 041 203 924	2 448 990 539	19,98%
Togo	5 530 464 073	5 997 534 260	6 591 843 792	9,91%
Oragroup SA	4 496 964 640	4 658 291 619	4 826 648 803	3,61%
Total	33 517 815 142	37 430 299 751	45 238 102 563	20,86%

* Taux au 31/12/2022 : Guinée :1 GNF= 0,06937 FCFA et 1 MRU Mauritanie=16,534 FCFA

8 FORMATION ITB

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

	2020			2021			2022		
	Inscrits	Admis	%	Inscrits	Admis	%	Inscrits	Admis	%
CAP	6	6	100%	6	4	67%	0	NA	NA
BP1	10	9	90%	15	12	80%	4	4	100%
BP2	12	8	67%	14	14	100%	4	4	100%
BP3	8	8	100%	20	20	100%	14	13	93%
MGRCE	0	NA	NA	0	NA	NA	0	NA	NA
DCCB	3	1	33%	2	0	NA	1	0	NA
ITB1	16	12	75%	21	12	57%	24	19	79%
ITB2	23	21	91%	16	16	100%	12	10	83%
CFPB	0	NA	NA	0	NA	NA	0	NA	NA
BB1	0	NA	NA	0	NA	NA	0	NA	NA
Total	78	65	83%	94	78	83%	59	50	85%

9 EVOLUTION DES CREDITS AU PERSONNEL SUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES

ANNEE	2020		2021		2022		Var.22vs21
	NBRE	MONTANT	NBRE	MONTANT	NBRE	MONTANT	
PERSONNEL	1006	7 048 072 642	1004	8 666 687 945	1217	12 312 797 070	42%
IMMOBILIER	153	5 012 719 272	217	7 067 214 038	316	8 140 292 421	15%
AUTRES (Automobile, Scolaire, Urgences)	621	861 287 671	437	1 135 434 813	419	880 418 626	-22%
Total	1780	12 922 079 585	1 658	16 869 336 796	1 952	21 333 508 117	26%

