

**Full vacance titre : Partenaire Opérationnel(le) des Ressources Humaines (HRBP)
Chargé(e)d'une région/un complexe**

Location : Abidjan, Côte d'Ivoire

Position Grade : PL3

Position Number: 50105406

Posting Date: 23-nov-2021

Closing Date : 22-déc-2021

LA BANQUE :

Créée en 1964, la Banque africaine de développement est la première institution panafricaine de développement. Elle a pour mission de promouvoir la croissance économique et le progrès social dans l'ensemble du continent. La Banque compte 81 pays membres, dont 54 pays africains (les 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 davantage se concentrer sur les objectifs de la Stratégie décennale (2013-2022) et avoir un plus grand impact sur le développement, cinq grands domaines (High 5), dans lesquels les interventions devront s'intensifier pour l'Afrique, ont été identifiés, à savoir : l'énergie, l'agro-industrie, l'industrialisation, l'intégration et l'amélioration de la qualité de vie des populations africaines.

LE COMPLEXE

Le Vice-président chargé des services institutionnels et des ressources humaines assure la fourniture de services institutionnels efficaces centrés sur les personnes et répondant aux besoins des clients afin de garantir une efficacité globale dans tous les aspects des services institutionnels de la Banque. Le Complexe dirige les efforts pour mener les travaux de numérisation, transformer le personnel de la Banque en des professionnels guidés par le savoir, et promouvoir des politiques de ressources humaines qui améliorent les talents, favorisent une culture axée sur la performance et assurent la compétitivité de la Banque en tant qu'employeur de choix. Le Complexe veille à ce que toutes les ressources humaines et services institutionnels soient équilibrés pour améliorer les performances et l'exécution de la vision et des priorités stratégiques de la Banque. Il est chargé de faire preuve de leadership dans la formulation et la mise en œuvre des stratégies de la Banque concernant les ressources humaines, les technologies de l'information, les services généraux, les achats institutionnels, les services linguistiques, la continuité des opérations et les stratégies en matière de santé et de sûreté.

LE DÉPARTEMENT/LA DIVISION QUI RECRUTE :

Le Département de la gestion des ressources humaines est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie, des politiques, des processus et des pratiques en matière de gestion des personnes, qui permettront à la Banque de réaliser son programme stratégique. Au cœur de la stratégie de gestion des ressources humaines, figurent notamment l'attraction, le perfectionnement, le recrutement, la motivation et la fidélisation d'un personnel de très haut niveau.

Pour transformer véritablement l'approche des ressources humaines, le département chargé de la gestion des ressources humaines s'appuie sur trois piliers : les **partenariats opérationnels** pour la stratégie, la conclusion de contrats avec les clients et la prestation des services de ressources humaines ; les **centres d'expertise/les experts** spécialisés pour la consultation interne, la réflexion éclairée, la conception, le développement et la formation de talents et du personnel, et l'analyse comparative des bonnes pratiques ; et les **services partagés de ressources humaines** pour l'excellence transactionnelle et la communication avec les employés. Ce modèle triangulaire de ressources humaines offre aux membres du personnel une expérience de classe mondiale tout au long de leur carrière.

LE POSTE :

1. Le/la partenaire opérationnel(le) des ressources humaines (HRBP) chargé(e) d'une région/d'un complexe agit en tant que conseiller de confiance et partenaire opérationnel(le) stratégique pour permettre au Directeur général/Vice-président d'un Complexe de mettre en œuvre efficacement leurs stratégies opérationnelles. En tant que partenaire opérationnel, il/elle travaille directement avec les équipes de direction d'une région/d'un complexe pour traduire la stratégie de la Banque en matière de ressources humaines en programmes de ressources humaines tactiques et opérationnels, conformément aux directives institutionnelles de gestion du personnel.
2. Dans le cadre d'une organisation matricielle, le/la partenaire opérationnel(le) des ressources humaines est responsable de la prestation et de l'exécution de toutes les fonctions de ressources humaines au niveau du Complexe/de la région. Il/elle travaille en étroite collaboration avec les équipes institutionnelles d'experts en ressources humaines pour élaborer des stratégies favorisant l'efficacité du personnel, veille à l'alignement des solutions et des services de RH pour aider les clients à atteindre leurs buts et leurs objectifs opérationnels.
3. Il/elle contribue aux résultats de la Banque en utilisant et en développant les capacités appropriées, la productivité organisationnelle et l'engagement des employés, en vue d'utiliser les meilleures pratiques et les synergies.
4. Le/la titulaire du poste dirige et facilite le développement de la culture et des capacités clés de l'organisation et est responsable de la fidélisation et de la préservation d'un personnel productif, divers et engagé, comprenant des talents de première qualité.

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le/la partenaire opérationnel(le) des ressources humaines (HRBP) chargé(e) d'une région/d'un complexe doit faire preuve, entre autres, de ces deux (2) compétences : Être axé(e) sur les activités de la Banque et savoir prodiguer les conseils adéquats en interne. Sous la supervision fonctionnelle du Chef de la Division Services clients des ressources humaines et engagement des employés et sous la supervision directe du Directeur général/Vice-président du complexe concerné, les principales responsabilités du/de la titulaire sont les suivantes :

1. Elaborer et mettre en œuvre des plans de travail des ressources humaines pour le Complexe/la région, en phase avec la stratégie opérationnelle du Complexe/de la région concerné(e).
2. Identifier et analyser les défis stratégiques des clients au niveau du Complexe/de la région, ainsi que les objectifs et freins potentiels liés spécifiquement au capital humain au sein du Complexe/de la région concerné(e). Traduire les principaux défis opérationnels identifiés en demandes de ressources humaines.
3. Être un conseiller de confiance, ainsi qu'une instance de transmission et de décision pour les questions liées aux ressources humaines et à l'institution dans les domaines de responsabilité respectifs.
4. Conduire, superviser et assurer la mise en œuvre efficace des stratégies, processus, politiques et systèmes de RH contribuant au succès global de l'institution.
5. Assurer l'alignement et la mise en œuvre des meilleures pratiques en termes de processus clés de RH au sein du Complexe/de la région dans des domaines tels que le recrutement, la formation et le perfectionnement.
6. Assurer le succès du programme de travail (budgets, échéancier, qualité et valeur opérationnelle).
7. Veiller à ce que les objectifs et les produits livrables du programme soient clairement communiqués aux équipes opérationnelles et de projet.
8. Assurer l'encadrement et fournir des commentaires sur la manière d'améliorer les performances individuelles et organisationnelles, afin d'atteindre les objectifs stratégiques.
9. Analyser les données relatives aux talents et aux activités liées à l'unité organisationnelle des clients et formuler des hypothèses sur les causes possibles de dysfonctionnements et les solutions potentielles pour atteindre les objectifs opérationnels.
10. Prodiguer des conseils à la Direction en matière de planification des ressources et des effectifs.
11. Effectuer d'autres tâches connexes que lui confieront ses superviseurs.

COMPÉTENCES (qualifications, expérience, connaissances) :

1. Être titulaire au moins d'un Master 2/DEA/DESS en Administration des Affaires ou en Ressources Humaines/Conception Organisationnelle, ou dans des disciplines connexes. Une qualification professionnelle en gestion des ressources humaines serait un atout supplémentaire.
2. Justifier d'au moins sept (7) années d'expérience fonctionnelle dans les ressources humaines dans au moins trois domaines différents (par exemple, le recrutement et la dotation en effectifs, la gestion des talents, la rémunération et les avantages, les relations avec les employés, la conformité des ressources humaines, la conception organisationnelle, l'apprentissage et le développement, les systèmes d'information en ressources humaines (SIRH) et la paie). Avoir une expérience dans des secteurs autres que les ressources humaines constitueraient un atout supplémentaire.
3. Prodiguer de bons conseils aux dirigeants sur la base d'une profonde compréhension du secteur, de la stratégie opérationnelle et des clients. Avoir, entre autres, la capacité de conduire un dialogue approfondi sur les stratégies et les déterminants clés du secteur (facteurs financiers, produits, concurrence). Utiliser les connaissances de la stratégie du secteur pour adapter les produits et les services des ressources humaines afin d'apporter une valeur ajoutée à l'institution. Avoir des antécédents avérés dans l'utilisation de la connaissance du secteur pour influencer un important domaine ou groupe fonctionnel (c'est-à-dire, connaître et développer les activités). Identifier de manière précise les implications des stratégies opérationnelles en matière de ressources humaines.
4. Aider les clients à résoudre les problèmes opérationnels grâce à une réflexion diagnostique, des questions pertinentes et des idées novatrices. Gérer les attentes et nouer de solides relations de collaboration gagnant-gagnant avec les partenaires pour réaliser les objectifs clés. En d'autres termes, dégager un consensus au niveau des principaux dirigeants autour du changement et des initiatives visant l'amélioration des performances. Encadrer les membres de l'équipe pour les amener à utiliser des outils et des méthodes de consultation efficaces. S'assurer que les membres de l'équipe répondent aux attentes des clients, en mesurant les résultats.
5. Élaborer des plans et gérer les ressources appropriées pour veiller à l'achèvement et à la mise en œuvre des projets ou des programmes dans les délais et dans les limites du budget. Conceptualiser et définir des résultats et produits livrables importants. Gérer des priorités concurrentes à l'échelle du Complexe/de la région. Actualiser les buts et les plans des projets pour répondre aux besoins changeants (projets appropriés réaménagés). Savoir quand communiquer sur les problèmes et les progrès des projets. Veiller à ce que les produits livrables des projets soient traduits en pratiques courantes.
6. Avoir la capacité d'interpréter les implications du droit du travail dans les situations réelles et assurer un encadrement approprié aux associés et aux dirigeants.
7. Mesure et évaluation – connaître la méthodologie pour mesurer et évaluer et avoir la capacité de concevoir des systèmes de mesure et d'évaluation qui surveillent l'impact des outils, processus ou interventions d'apprentissage sur la performance du personnel.

8. Avoir la satisfaction du client à l'esprit, savoir délier les situations complexes, faire preuve de réactivité dans un environnement changeant et être sensible à la communication interculturelle.
9. Être capable de communiquer efficacement en anglais ou en français, de préférence avec une bonne connaissance pratique de l'autre langue.
10. Savoir utiliser les technologies, les systèmes et les plateformes spécifiques aux ressources humaines ; la connaissance de SAP est un atout.

CE POSTE BÉNÉFICIE DU STATUT INTERNATIONAL ET OUVRE DROIT AUX CONDITIONS D'EMPLOI Y AFFÉRENTES.

Full vacance titre : Chargé(e) du leadership et du perfectionnement du personnel

Location : Abidjan, Côte d'Ivoire

Position Grade : PL5

Position Number: 50053027

Posting Date: 23-nov-2021

Closing Date : 22-déc-2021

LA BANQUE :

Créée en 1964, la Banque africaine de développement est la première institution panafricaine de développement. Elle a pour mission de promouvoir la croissance économique et le progrès social dans l'ensemble du continent. La Banque compte 81 pays membres, dont 54 pays africains (les 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 davantage se concentrer sur les objectifs de la Stratégie décennale (2013-2022) et réaliser un plus grand impact sur le développement, cinq grands domaines dans lesquels les interventions devront s'intensifier ont été identifiés, à savoir : l'énergie, l'agro-industrie, l'industrialisation, l'intégration et l'amélioration de la qualité de vie des populations africaines. La Banque entend constituer une équipe de direction qui pilotera la mise en œuvre efficace de cette vision.

LE COMPLEXE :

La Vice-présidence des services institutionnels et des ressources humaines (CHVP) assure la fourniture de services institutionnels efficaces, axés sur la personne et orientés vers les clients, dans le but de garantir l'efficacité institutionnelle de la Banque dans toutes ses opérations. Le Complexe est à l'avant-garde des efforts visant à garantir la compétitivité de la Banque en tant qu'employeur de choix et assure le leadership dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de la Banque en ce qui concerne la gestion des personnes, les technologies de l'information, les services généraux et les achats institutionnels, les services linguistiques, la continuité des activités, ainsi que la santé et la sécurité.

LE DÉPARTEMENT/DIVISION RECRUTEUR :

Le Département de la gestion des ressources humaines est chargé d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie, des politiques, des processus et des pratiques en matière de gestion des personnes, qui permettront à la Banque de réaliser son programme stratégique. Au cœur de la stratégie des ressources humaines, figurent notamment l'attraction, le perfectionnement, le recrutement, la motivation et la fidélisation d'un personnel de très haut niveau.

Pour transformer véritablement l'approche des ressources humaines, le département CHHR s'appuie sur trois piliers : **les partenariats d'activités** pour la stratégie, la conclusion de contrats avec les clients et la prestation des services de ressources humaines ; **les centres d'expertise/les experts spécialisés** pour la consultation interne, la réflexion éclairée, la conception, le développement et la formation de talents et du

personnel et l'analyse comparative des bonnes pratiques ; et les **services partagés de ressources humaines** pour l'excellence transactionnelle et la communication avec les employés. Ce nouveau modèle triangulaire de ressources humaines offre aux agents une expérience de classe mondiale tout au long de leur carrière.

La Division de la formation et du perfectionnement du personnel intègre une approche stratégique de perfectionnement et de gestion des ressources humaines qui permet une gestion plus efficace des talents et des performances, notamment par le recrutement stratégique et l'évolution de carrière et la mobilité, le développement du leadership, la rémunération et la gratification, ainsi que les politiques et la conformité.

LE POSTE :

Relevant du Chef de division de la formation et du perfectionnement, le/la Chargé(e) du leadership et du perfectionnement du personnel est responsable de la planification, de l'administration et de l'exécution des programmes de formation et de développement des capacités au sein de la Banque. Il/elle supervise l'exécution opérationnelle des programmes d'apprentissage en vue du renforcement des capacités du personnel et du développement du leadership au sein de la Banque, et ce, afin d'y appuyer tout changement organisationnel.

PRINCIPALES FONCTIONS :

Placé sous la supervision générale du Chef de division de la formation et du perfectionnement, le/la titulaire accomplira les fonctions et responsabilités suivantes :

1. Diriger la conception des plans, programmes et matériels de formation et de développement qui répondent aux besoins d'apprentissage identifiés ; et améliorer la performance, soutenir les plans de perfectionnement individuel et faire face aux changements organisationnels.
2. Identifier les opportunités de formation et de perfectionnement du personnel aussi bien en interne qu'en externe et recommander des stratégies pour mettre en œuvre ces possibilités à l'attention de la direction en utilisant des technologies et méthodologies pédagogiques.
3. S'assurer que les programmes conçus et mis en œuvre sont orientés à améliorer les compétences pour les rôles de leadership, des emplois spécifiques ou des familles d'emplois.
4. Identifier et mettre en œuvre des mesures clés afin de déterminer l'efficacité et la pertinence de l'ensemble des programmes de formation et des initiatives de leadership, pour répondre aux besoins institutionnels/objectifs stratégiques.
5. Analyser et évaluer les mécanismes, processus, procédures et outils de formation et de perfectionnement (L&D), et identifier les possibilités d'amélioration de l'efficacité en vue d'une utilisation plus efficiente des ressources de formation et d'une plus grande efficacité des politiques et programmes L&D.
6. Prendre l'initiative de préparer la formation annuelle et le budget de perfectionnement du personnel, en collaboration avec le Chef de division de la formation et du perfectionnement. Jouer le rôle de coordonnateur du budget de la

Division pour administrer et contrôler l'exécution du budget, assurer un suivi adéquat et prévoir des mécanismes de contrôle.

7. Concevoir et analyser les évaluations consécutives aux formations en vue de déterminer la pertinence et l'impact des programmes offerts.
8. S'assurer que toutes les activités de formation sont enregistrées de manière appropriée, maintenir les bases L&D y afférentes et préparer tous les rapports, statistiques et indicateurs clés de performance relatifs à la formation.
9. Contribuer aux rapports d'évaluation annuels et à ceux relatifs aux activités de formation et de perfectionnement ; recommander des améliorations de processus.
10. Participer au processus de sélection des formateurs (et s'il y a lieu, le diriger) et assurer l'administration et la gestion des contrats connexes.
11. Gérer et coordonner le travail de l'équipe de formation.
12. S'assurer que l'offre de formation soit communiquée de manière adéquate au sein de la Banque.

CRITÈRES DE SÉLECTION (y compris les compétences, les connaissances et l'expérience requises) :

1. Être titulaire d'au moins un Master 2/DEA/DESS en Gestion des Ressources Humaines, Développement Organisationnel, Sciences Sociales, Administration des Affaires, Administration Publique ou dans une discipline connexe. Une qualification professionnelle/certification supplémentaire en gestion des ressources humaines, formation et perfectionnement sera un atout.
2. Justifier d'au moins cinq (5) années d'expérience professionnelle pertinente en RH, notamment en formation et perfectionnement, en prestation de service, etc., ou dans un autre domaine RH connexe.
3. Bonne connaissance des mécanismes de conception et de mise en œuvre de la formation et du développement du personnel.
4. Expérience des systèmes de gestion de l'apprentissage et des technologies d'apprentissage virtuel/e-learning.
5. Excellentes compétences en animation.
6. Solides compétences analytiques et numériques ; connaissance approfondie et maîtrise des feuilles de calculs, des logiciels de base de données et d'autres outils connexes.
7. Capacité à compiler et à analyser des données complexes avec des compétences numériques élevées.
8. Capacité à planifier, organiser, coordonner, exercer plusieurs tâches à la fois, les prioriser, et travailler sous pression avec un minimum de supervision.
9. Capacité à opérer des changements.
10. Solide aptitude à influencer l'application des politiques et à arrimer le travail aux besoins opérationnels de l'activité.
11. Capacité à interagir avec la Haute direction et à influencer la prise de décisions.
12. Capacité à gérer des projets multidisciplinaires.
13. Capacité à superviser la gestion des contrats et les règles de budget et de passation de marchés.

14. Une expérience antérieure en matière de supervision/management sera un atout supplémentaire.
15. Communication.
16. Résolution de problèmes.
17. Orientation clients.
18. Travail en équipe et relations.
19. Aptitude à communiquer efficacement (oralement et par écrit) en anglais ou en français, de préférence avec une connaissance pratique de l'autre langue.
20. Capacité à utiliser les applications standards de Microsoft Office Suite.

LE PRÉSENT POSTE BÉNÉFICIE DU STATUT INTERNATIONAL ET DONNE DROIT AUX CONDITIONS D'EMPLOI INTERNATIONAL.

Full vacancy titre : Spécialiste principal de la sécurité routière

Location : Abidjan, Côte d'Ivoire

Position Grade: PL4

Position Number: 50069330

Posting Date: 22-nov-2021

Closing Date : 21-déc-2021

LA BANQUE :

Créée en 1964, la Banque africaine de développement 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 efforts devront s'intensifier 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.

LE COMPLEXE :

La Vice-présidence chargée du secteur privé, de l'infrastructure et de l'industrialisation est au cœur de la mission de la Banque consistant à développer le secteur privé, améliorer l'infrastructure et accélérer l'industrialisation. Le complexe a essentiellement pour mission de : i) renforcer l'environnement propice au développement du secteur privé [et du secteur financier] et favorisant une croissance inclusive et un développement durable ; ii) soutenir le développement d'infrastructures fiables et durables, y compris les villes et l'aménagement urbain ; et iii) renforcer l'action sur les performances industrielles et commerciales en faveur de la transformation structurelle en Afrique. Le Complexe s'appuie sur les connaissances, le cofinancement et les partenariats pour attirer le capital privé et travailler avec les gouvernements pour réaliser le programme de développement de la Banque.

LE DÉPARTEMENT QUI RECRUTE :

Le rôle du Département de l'infrastructure et du développement urbain est de favoriser l'avancement des infrastructures et des villes en Afrique par l'élaboration détaillée d'interventions appropriées que la Banque pourrait financer au niveau national, régional ou continental.

Le Spécialiste est responsable de la vision de la Banque en matière de sécurité routière.

LE POSTE :

Le poste vise les objectifs suivants :

- Agir à titre d'expert principal de la Banque en matière de sécurité routière.
 - Renforcer et maintenir la compréhension de la Banque en matière de sécurité routière et son rôle dans le développement du continent.
 - Faire des recommandations concernant les investissements futurs de la Banque et de ses pays membres régionaux (PMR) en matière de sécurité routière.
-

PRINCIPALES FONCTIONS :

Sous la supervision du Chef de division, le Chargé Principal de Sécurité Routière effectuera les tâches suivantes :

Stratégie de sécurité routière

- Piloter, concevoir, maintenir et réviser la stratégie de sécurité routière de la Banque dans les domaines en consultation avec les parties prenantes internes et en tenant compte des tendances à long terme de la sécurité routière dans le développement du transport et de la logistique sur le continent ;
- Veiller à la mise en œuvre appropriée de la stratégie par la communication et conseiller toutes les parties prenantes concernées au sein de la Banque, en particulier les fonctions opérationnelles, et de définir un plan d'action de la Banque ;
- Déterminer et mettre en place les politiques nécessaires pour soutenir la stratégie ;
- Consulter au besoin les partenaires extérieurs et les pays membres régionaux et non régionaux sur la forme et l'efficacité de la stratégie ;
- Collaborer avec d'autres spécialistes de la division Transport et Logistique.

Connaissances en trafic, circulation et sécurité routière

- Gérer une équipe de consultants pour renforcer et maintenir l'expertise de la Banque en matière de sécurité routière afin de soutenir les objectifs de développement de la Banque et de l'Afrique ;
- Définir la contribution de la Banque aux principaux thèmes de la sécurité routière et représenter la Banque aux conférences et ateliers mondiaux, régionaux et nationaux sur la sécurité routière ;
- Coordonner et travailler en collaboration avec des partenaires clés, tels que d'autres banques multilatérales de développement (BMD), les organisations des Nations Unies, la Commission de l'Union africaine (CUA) et le Programme de politique du

transport en Afrique (SSATP) pour concevoir des programmes et solutions de sécurité routière en accord avec les DSD et autres initiatives ;

- Publier les principales études et rapports sur la sécurité routière, en tenant compte de l'avantage comparatif que la Banque peut apporter à tout sujet ou thème spécifique. Organiser des ateliers et des événements médiatiques associés pour consolider l'apprentissage sur le continent africain ;
- Élaborer et tenir à jour, en collaboration avec des partenaires, des publications et des informations sur la sécurité routière, tant en Afrique qu'à l'échelle mondiale, pour appuyer une analyse appropriée de l'impact du développement de la sécurité routière en Afrique.

Conseils d'expert en matière de sécurité routière

- Servir de point focal pour donner des conseils techniques aux pays membres régionaux sur la sécurité routière et mener le dialogue avec les gouvernements pour faire avancer les réformes institutionnelles, renforcer les capacités humaines et financières en vue de garantir la sécurité routière durable en Afrique ;
- Piloter la mise en place de programmes d'assistance technique pour offrir des conseils de pointe sur la politique et la stratégie de sécurité routière, ainsi que sur le choix des domaines ciblés et des interventions pour la création de systèmes durables ;
- Offrir un savoir-faire au personnel des opérations basé dans les régions en matière d'élaboration et de mise en œuvre d'interventions de sécurité routière et assurer une coordination appropriée des mesures de soutien aux clients pendant la phase de passation de marchés, de réalisation et de suivi des projets ;
- Fournir un appui direct au personnel des opérations sur le terrain, en particulier en ce qui concerne la sécurité des projets routiers financés par la Banque, en donnant un aperçu adéquat des impacts de l'audit de sécurité routière et des avantages de sa prise en compte en amont lors des phases de développement des projets ;
- Définir la formation appropriée en matière de sécurité routière pour les intervenants internes et externes. Gérer et atteindre des KPI exigeants en matière de sécurité routière ;
- Concevoir et préserver la marque de la Banque en tant que source de savoir en matière de sécurité routière pour l'Afrique en précisant la qualité des résultats attendus de la Division et en veillant à ce qu'ils soient atteints.

COMPÉTENCES (qualifications, expérience et connaissances)

- Détenir au moins un Master en génie des transports-traffic et circulation, génie routier, génie civil, planification des transports ou une discipline connexe avec des **formations spécialisées en sécurité routière** ;
- Justifier d'au moins six (6) années d'expérience dans le domaine de la sécurité routière avec une capacité éprouvée à travailler dans le secteur des transports au sein d'institutions financières multilatérales ayant une solide expérience dans les pays en développement ;

- Planification et organisation : Établir un plan d'action systématique pour soi-même et pour les autres afin d'atteindre les objectifs ; déterminer les priorités et affecter les ressources efficacement ;
- Réflexion stratégique : Réfléchir de façon technique et stratégique pour évaluer les questions critiques relevant d'un large éventail de problématiques et formuler des conseils stratégiques et politiques sur des interventions efficaces ;
- Pensée analytique : Avoir des connaissances et des compétences en matière de sécurité routière afin de cerner et d'analyser des informations complexes et de formuler des recommandations en vue de trouver des solutions pertinentes sur le plan opérationnel ;
- Souci du client : Veiller à ce que le client soit considéré comme étant de première importance dans toutes les transactions et interactions. S'efforcer de comprendre et, le cas échéant, d'anticiper les besoins du client et veiller à ce qu'il reçoive le meilleur service possible de la part de la Banque ;
- Communication : Communiquer oralement et par écrit de façon claire et concise ; présenter l'information orale avec clarté et style approprié et adapter le langage et le style aux besoins d'un public particulier ;
- Avoir des connaissances et compétences techniques et stratégiques très pointues en matière de sécurité routière pour analyser les données historiques et évaluer les systèmes et pratiques de gestion de la sécurité routière afin de fournir des conseils stratégiques et politiques de pointe pour définir et préparer des interventions en sécurité routière ;
- Savoir tirer du sens des questions complexes et exprimer ces questions en termes simples à l'écrit et à l'oral ;
- Avoir des compétences avérées en matière de consultation et de conseil ainsi qu'une orientation client ;
- Avoir de multiples compétences interpersonnelles et être capable de les utiliser différemment selon l'auditoire ;
- Être capable de diriger une équipe de spécialistes et de faire avancer des projets, souvent en collaboration avec d'autres partenaires ;
- Avoir le souci du détail pour créer des résultats de qualité et établir des normes pour l'équipe ;
- Assurer un rôle d'encadreur pour renforcer les compétences au sein de l'équipe et améliorer la qualité des produits et des résultats ;
- Être capable de gérer et de mobiliser des ressources et d'allouer un budget et des ressources pour obtenir des résultats ;
- Pouvoir articuler des objectifs clairs, fixer des objectifs audacieux, mais réalisables et veiller à leur réalisation et aux résultats qui en découlent ;
- Être capable de communiquer de manière efficace (à l'écrit et à l'oral) en anglais ou en français, et avoir de préférence une bonne connaissance pratique de l'autre langue ;
- Maîtriser l'utilisation des applications courantes de la Suite MS Office, notamment Word, Excel, Access et PowerPoint et SAP, de préférence.

CE POSTE BÉNÉFICIE DU STATUT INTERNATIONAL ET OUVRE DROIT AUX CONDITIONS D'EMPLOI INTERNATIONAL Y AFFÉRENTES.