

# **IMPACT DE L'INSÉCURITÉ SUR LE CAPITAL HUMAIN : SECTEUR FINANCIER**



# SOMMAIRE

|                                                                                              |      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|----|
| <b>Sigles &amp; Abréviations</b> .....                                                       | PAGE | 4  |
| <b>Introduction</b> .....                                                                    | PAGE | 5  |
| <b>Mise en contexte</b> .....                                                                | PAGE | 7  |
| Taux de rotation et mouvement de personnel dans le<br>secteur bancaire en 2022 et 2023 ..... | PAGE | 8  |
| <b>Enquête réalisée auprès du secteur financier</b> .....                                    | PAGE | 13 |
| Enquête réalisée auprès du secteur financier en avril 2024 .....                             | PAGE | 14 |
| - Aspects méthodologiques .....                                                              | PAGE | 14 |
| - Analyse des résultats .....                                                                | PAGE | 14 |
| <b>Conclusion et Perspectives</b> .....                                                      | PAGE | 23 |
| <b>Annexe</b> .....                                                                          | PAGE | 26 |

# SIGLES ET ABRÉVIATIONS

|              |                                                                         |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>ATM</b>   | Automated Teller Machines (Distributeur Automatique de Billets)         |
| <b>BRH</b>   | Banque de la République d'Haïti                                         |
| <b>DIGCP</b> | Direction de l'Inspection Générale des Caisses Populaires               |
| <b>DSBIF</b> | Direction de la Supervision des Banques et des Institutions Financières |
| <b>ÉU</b>    | Etats-Unis                                                              |
| <b>MAE</b>   | Monnaie et Analyse Économique                                           |
| <b>SNIF</b>  | Stratégie Nationale d'Inclusion Financière                              |

# I- INTRODUCTION



L'économie haïtienne a subi les contrecoups de plusieurs chocs tant externes qu'internes qui ont freiné le dynamisme de tous les secteurs d'activité. Néanmoins, le secteur tertiaire est celui qui a été le moins affecté en raison de la résilience de certaines branches, notamment celle des « Activités financières et d'Assurance ». En effet, cette dernière est restée profitable en dépit des impacts négatifs découlant de la pandémie du Covid-19, des aléas climatiques et des perturbations socio-politiques qui ont prévalu au cours de ces dernières années.

Cependant, la détérioration du climat sécuritaire a mis à rude épreuve la stabilité qui a toujours caractérisé le secteur financier. Déjà en proie à une longue période de récession économique, ce dernier a subi les répercussions des violences armées avec des conséquences néfastes sur la disponibilité régulière des services financiers. En effet, les récents actes de vandalisme, d'incendie et de pillage, entre autres, ont entraîné des pertes financières importantes ainsi que la fermeture de plusieurs succursales de banques et de nombreux points de services des institutions de microfinance, de caisses d'épargne et de crédit dans la région métropolitaine et dans certaines villes de province.

Parallèlement, les vagues de migration vers les États-Unis, le Canada, la République Dominicaine, certains pays de l'Amérique Latine (Brésil, Argentine, Chili, Nicaragua) se sont intensifiées à partir de 2022. Ce processus migratoire a été facilité par les programmes humanitaires et de regroupement familial en 2023, entraînant ainsi une fuite importante de main-d'œuvre, incluant des professionnels qualifiés. Le secteur financier a été parmi les plus touchés par ce phénomène avec des pertes en ressources humaines expérimentées et difficiles à remplacer. Des efforts de recrutement ont toutefois été constatés en vue de maintenir la disponibilité et la qualité des services à la clientèle, tandis que des réflexions sont en cours sur des stratégies visant à favoriser la rétention des cadres et le renforcement du capital humain au niveau de ce secteur. Une évaluation des coûts de la crise pour la sphère financière s'avère donc cruciale vu son importance, d'une part pour la conduite de la politique monétaire et, d'autre part, pour la Stratégie Nationale d'Inclusion Financière (SNIF).

## II- MISE EN CONTEXTE

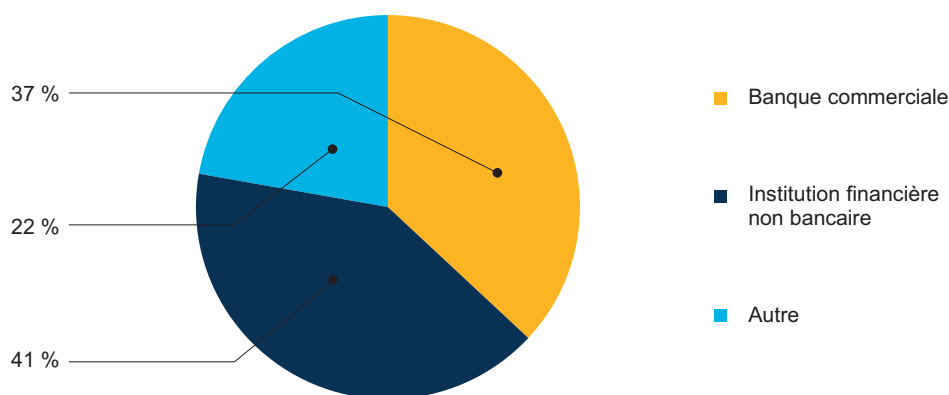


# TAUX DE ROTATION ET MOUVEMENT DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR BANCAIRE EN 2022 ET 2023

En vue d'évaluer l'impact de la dégradation de la situation sécuritaire et de mieux cerner les conséquences de cet environnement adverse sur le secteur financier, la Banque centrale a entrepris, au cours de l'exercice 2021-2022, une collecte de données auprès des institutions financières. Les informations sollicitées concernaient : l'évolution du taux de rotation des cadres et celle des démissions recensées.

**Graphique 1**

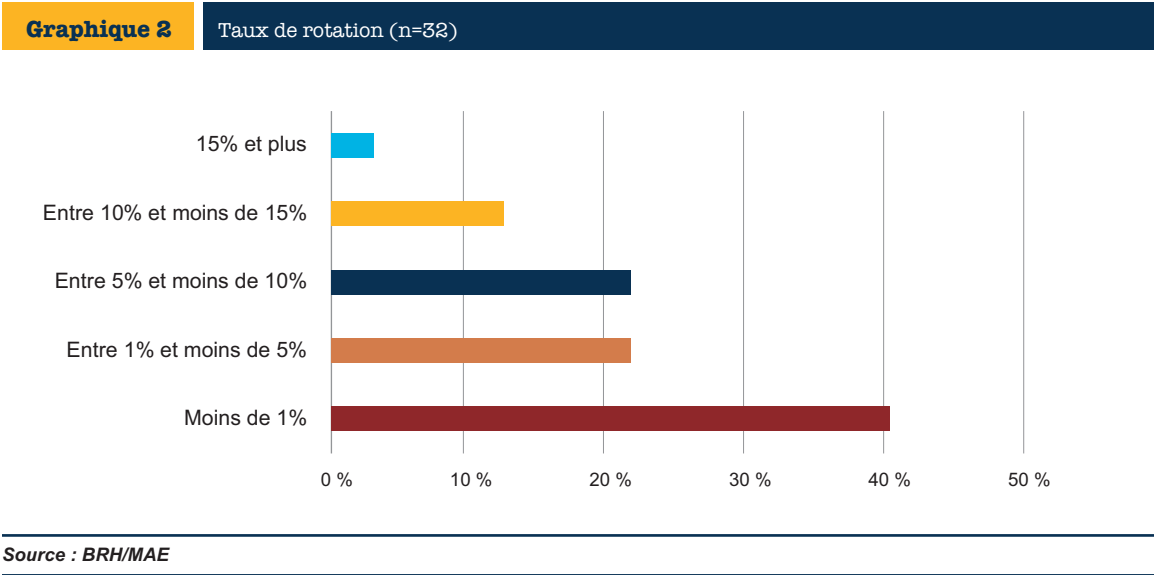
Institutions financières recensées en 2022 (en %)

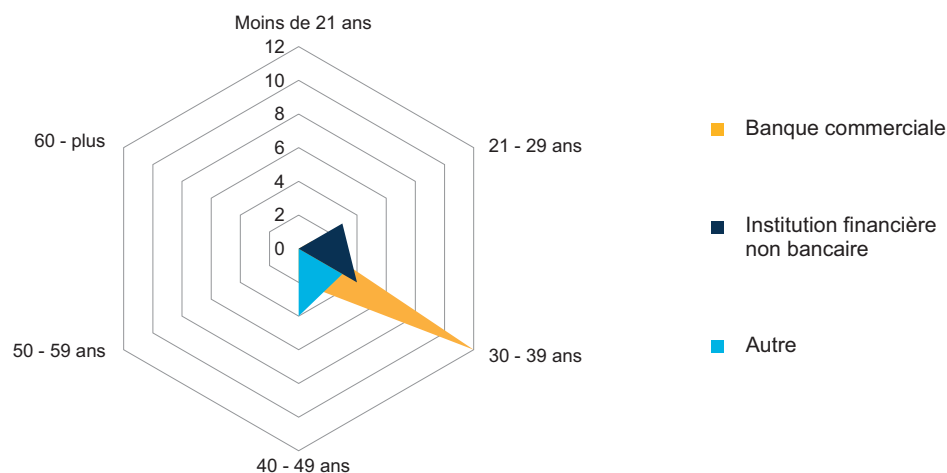


Source : BRH/MAE \*n=32

Selon les informations collectées auprès des responsables de ressources humaines en 2022, la progression du taux de rotation est tributaire de l'insécurité, entre autres raisons personnelles évoquées par les employés démissionnaires. Les résultats de l'enquête ont aussi révélé que les groupes d'âge les plus touchés par les taux de rotation élevés sont ceux situés dans la fourchette de 30 à 39 ans, représentant plus de 70 % des cas, en témoigne le graphique 2. Ils ont pour la plupart au moins 10 années d'expérience, contrairement à ceux âgés de 21 à 29 ans, qui ont 1 à 5 années de carrière dans les institutions financières.

Néanmoins, en 2021-2022 le taux de rotation restait faible. Selon la majorité des responsables des ressources humaines de ces institutions financières (95%), le taux de recrutement ciblant les postes vacants a été inférieur à 15 %.



**Graphique 3****Âge les plus concernés par la rotation**

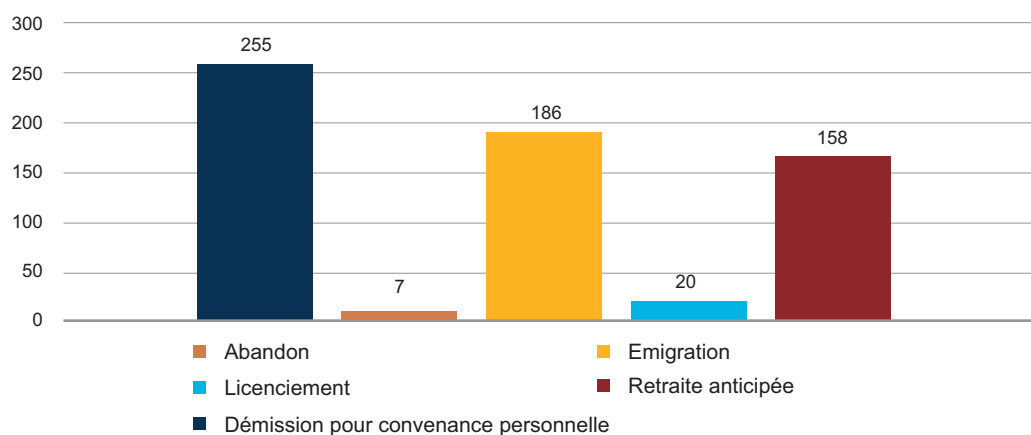
Source : BRH/MAE

En 2023, l'aggravation du climat d'insécurité a continué d'entraver la libre circulation des facteurs de production et des biens. Avec la hausse de près de 122 % des cas d'enlèvement<sup>1</sup> comparée à 2022, les programmes de regroupement familial, tel celui du « Humanitarian Parole » (programme Biden), devenus plus attractifs, ont marqué un tournant dans la vague de migration et sont désormais la principale voie vers une amélioration des conditions de vie. Ce mouvement migratoire a eu des conséquences néfastes sur les ressources humaines de la plupart des entreprises et institutions du pays. Afin d'évaluer le taux de déperdition des cadres du système bancaire en 2023, la BRH a dressé un rapport des mouvements du personnel au moyen des informations recueillies auprès des institutions bancaires.

Selon les données collectées, les pertes en ressources humaines, tous motifs confondus, d'octobre 2022 à décembre 2023, sont évaluées à plus de 626 employés. Parmi eux, on compte jusqu'à 155 cadres d'une banque d'État et 136 d'une institution privée, ce qui représente respectivement 25 % et 22 % du total des départs au niveau du système bancaire.

Le nombre de départs mensuels affiche une tendance cumulative à la hausse d'octobre 2022 à décembre 2023. En effet, le nombre de cadres démissionnaires du système bancaire a atteint vingt (20) en octobre 2022 et cent trente-cinq (135) en avril 2023. L'analyse des cas de démission, en tenant compte de la hiérarchie, révèle que le système a perdu des cadres à tous les niveaux, depuis les agents de sécurité jusqu'aux directeurs de départements.

<sup>1</sup> <https://news.un.org/fr/story/2024/01/1142622>

**Graphique 4****Motifs de départ des cadres**

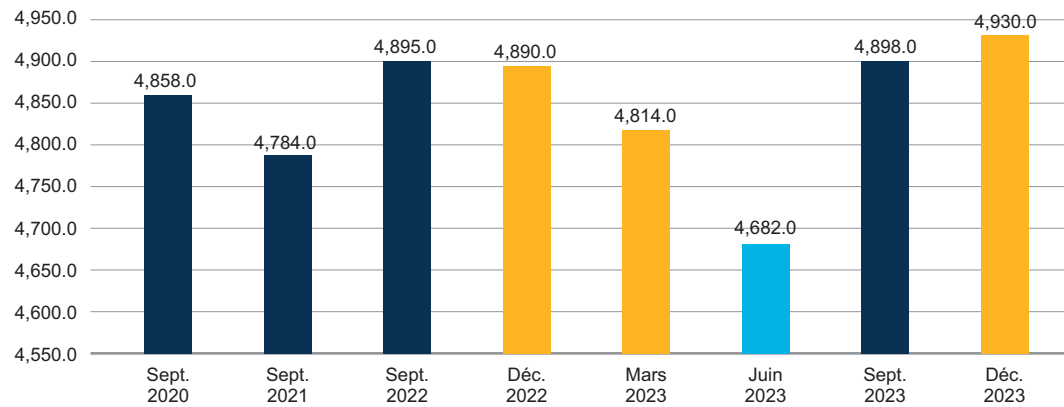
Source : BRH/DSBIF

Cette investigation a aussi porté sur les motifs de départ des employés, notamment ceux qui avaient bénéficié du programme humanitaire mis en place par le gouvernement américain.

Il faut souligner qu'au moment de la collecte des informations, les responsables des ressources humaines des institutions ont mentionné la difficulté d'identifier les départs pour raison d'émigration. D'une manière générale, les employés démissionnaires évitent d'être précis quant au motif de leur départ. Ainsi, trois (3) parmi les huit (8) banques du système nous ont fourni uniquement le nombre de départs sans en préciser le motif. Conséquemment, ces départs ont été enregistrés sous le motif général de « démission ». Sur les six cent vingt-six (626) départs recensés sur la période, cent quatre-vingt-six (186) ont précisé qu'ils ont laissé leur poste pour émigrer aux États-Unis ou au Canada, tandis que deux cent cinquante-cinq (255) employés ont remis leur démission sans motif.

**Graphique 5**

Mouvement du personnel dans le système bancaire



Source : BRH/DSBIF

Cette perte en capital humain qui représente 12,78 % de l'effectif global au 31 décembre 2023 évalué à 4 930, n'a pas été sans conséquence sur les résultats du secteur. Bien qu'en hausse de 6,34 % sur la période septembre 2022-septembre 2023, le Produit net bancaire a maintenu une tendance baissière à partir de juin 2023. Ainsi, dans un contexte de stress externe persistant de nature à exacerber les risques encourus, le recrutement de nouveaux cadres devrait se faire à une fréquence importante dans les prochains mois.

# **III- ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRÈS DU SECTEUR FINANCIER**



# Enquête réalisée auprès du secteur financier en avril 2024

## Aspects méthodologiques

En 2024, la dégradation de l'environnement sécuritaire a motivé la BRH à poursuivre ses investigations auprès des institutions financières. Cette démarche s'est inscrite dans l'optique de recueillir les informations pouvant orienter les décisions par rapport aux éventuels impacts de la conjoncture sur ce secteur.

L'enquête réalisée entre le 29 avril et le 15 mai dernier a ciblé les banques commerciales et les institutions de microfinance, et a été transmise aux responsables de ces dernières. L'objectif de cette investigation était de collecter les données sur les impacts du climat d'insécurité, les pertes en ressources humaines et les coûts liés aux dommages physiques subis par ces entités financières. Par conséquent, l'enquête a été menée de manière exhaustive. Comme outil de collecte, un questionnaire à choix multiples d'environ quinze questions a été élaboré afin de relever les informations recherchées. Ce document a été validé par les cadres des directions de supervisions de ces institutions. Ce questionnaire a ensuite été retranscrit sur un logiciel de collecte avant de traiter les informations reçues.

## Analyse des résultats

L'enquête sur l'« Impact de l'Insécurité sur le Secteur Financier » visait à identifier et estimer les pertes et dégâts que les institutions financières ont enregistrés sur la période allant de juin 2023 à mars 2024. L'enquête a également permis d'évaluer l'incidence de l'instabilité sociopolitique sur les ressources humaines de ces dernières, ainsi que certaines mesures d'atténuation que les institutions affectées ont adoptées.

Trente-neuf (39) institutions financières ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 54,2 %. Ces trente-neuf institutions sont réparties comme suit : 84,6 % sont des institutions financières non bancaires; 12,8% sont des banques commerciales; 100 % des banques d'épargne et de logement. Le taux de réponse par type d'institutions financières est de : 83 % pour les banques commerciales, 100 % pour les banques d'épargne et de logement, 51 % pour les institutions financières non-bancaires.

**Tableau 1**

Répartition des institutions financières selon leur type

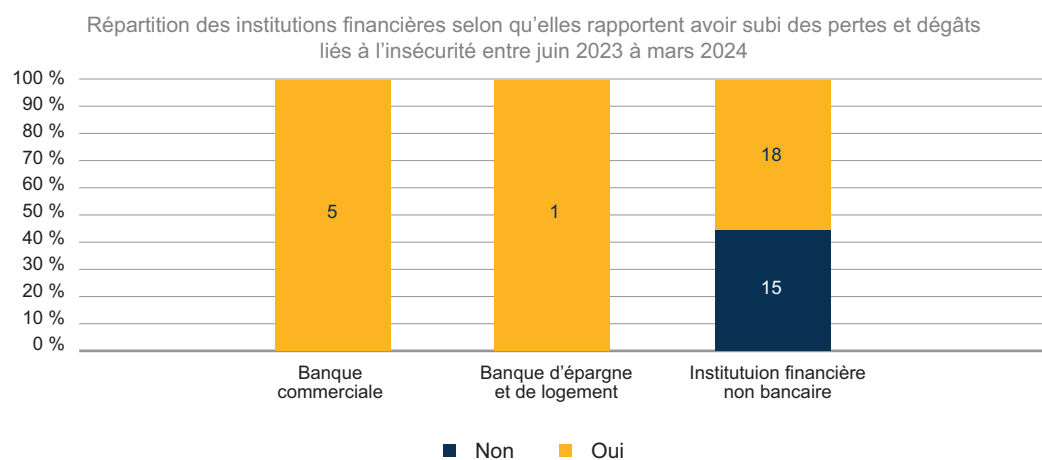
| Institution                         | Quantité  | Pourcentage  |
|-------------------------------------|-----------|--------------|
| Banque Commerciale                  | 5         | 12,8 %       |
| Banque d'Épargne et de Logement     | 1         | 2,6 %        |
| Institution Financière non Bancaire | 33        | 84,6 %       |
| <b>Total</b>                        | <b>39</b> | <b>100 %</b> |

Source : BRH/MAE

Selon les informations fournies par les institutions financières qui ont pris part à l'enquête, toutes les banques commerciales, d'épargne et de logement ont enregistré des pertes et dégâts en biens, matériels et autres sur la période d'étude. Quant aux institutions non bancaires, plus de la moitié (54,5 %) d'entre elles ont rapporté avoir été victimes sur cette même période.

**Graphique 6**

Pertes et dégâts liés à l'insécurité entre juin 2023 à mars 2024



Source : BRH/MAE

Selon les déclarations des responsables des institutions financières, toutes les banques commerciales ont été la cible de pillage. En outre, 2 sur 5 d'entre elles ont été victimes d'incendies et 4 sur 5 ont rapporté que leurs coffres-forts ont été emportés dans des succursales. Par ailleurs, environ 12,1 % des institutions financières non bancaires ont déclaré avoir été en proie à des actes de pillage, 6,1 % ont souligné le vol de leur coffre-fort et 48,5% ont indiqué d'autres types de pertes et dégâts.

**Tableau 2**

Répartition des institutions financières selon les pertes et dégâts enregistrés

| Institution / Pertes et dégâts      | Pillages |         | Incendie |  | Coffre-fort |  | Autre |  |
|-------------------------------------|----------|---------|----------|--|-------------|--|-------|--|
| Banque Commerciale                  | 5        | 100,0 % | 2        |  | 4           |  | 1     |  |
| Banque d'Épargne et de Logement     | 0        | 0,0 %   | 0        |  | 0           |  | 1     |  |
| Institution Financière non Bancaire | 4        | 12,1 %  | 0        |  | 2           |  | 16    |  |
| Total                               | 9        | 23,1 %  | 2        |  | 6           |  | 18    |  |

Source : BRH/MAE

Parmi les autres incidents rapportés, figurent des difficultés pour réaliser des transactions coutumières, telles que la collecte de l'épargne, les décaissements, le renflouement des distributeurs automatiques de billets (ATM) et des coffres forts de certaines succursales. Elles ont également mentionné la détérioration de la qualité du portefeuille, les circonstances limitant le volume des retraits journaliers, la fermeture et le transfert de certaines succursales, la perte de contact avec certains débiteurs, ainsi que des vols de motocyclettes et des enlèvements.

En moyenne, 4 succursales des banques commerciales ont subi des pertes et dommages liés à la récente dégradation des conditions de sécurité du pays. La banque d'épargne et de logement ayant répondu à l'enquête a eu une seule de ses succursales à être victime de casse. En outre, deux (2) des succursales des institutions financières non bancaires rapportant avoir subi des pertes et dégâts sont en moyenne touchées lors des incidents enregistrés de juin 2023 à mars 2024.

**Tableau 3**

Répartition des institutions financières selon le nombre de succursales endommagées

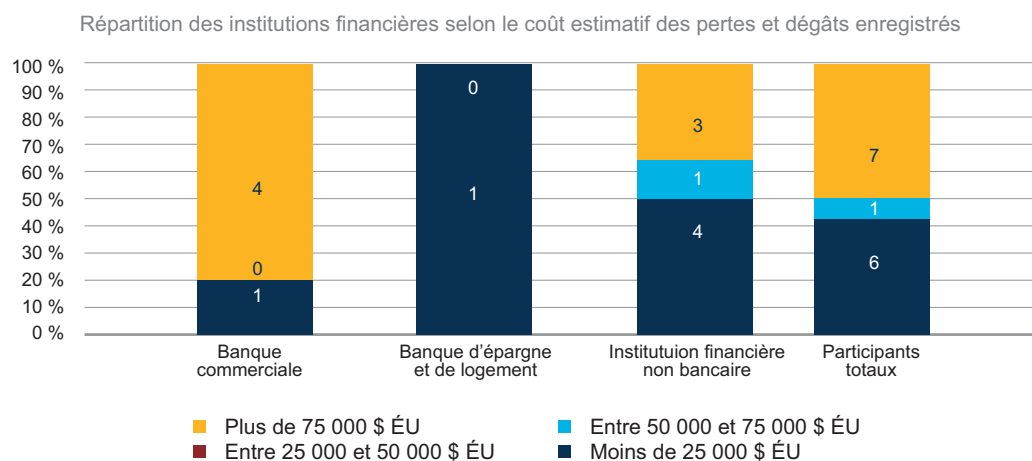
| Institution                         | Nombre de succursales endommagées (moyenne) |
|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| Banque Commerciale                  | 4                                           |
| Banque d'Épargne et de Logement     | 1                                           |
| Institution Financière non Bancaire | 2                                           |
| Total                               | 7                                           |

Source : BRH/MAE

Parmi les 14 institutions financières qui ont pu fournir une estimation des coûts des pertes et dégâts enregistrés sur cette période, la moitié (7) a indiqué des montants dépassant 75 000 dollars ÉU. Cette situation concerne 4 sur 5 des banques commerciales (80 %) et 3 sur 8 des institutions financières non bancaires (37,5 %). Une des institutions financières non bancaires a rapporté des dommages allant de 50 000 à 75 000 dollars ÉU. Par ailleurs, la banque d'épargne et de logement, une banque commerciale (20 %), ainsi que 4 des institutions financières non bancaires ont enregistré des pertes ne dépassant pas 25 000 dollars ÉU.

**Graphique 7**

Coût estimatif des pertes et dégâts enregistrés

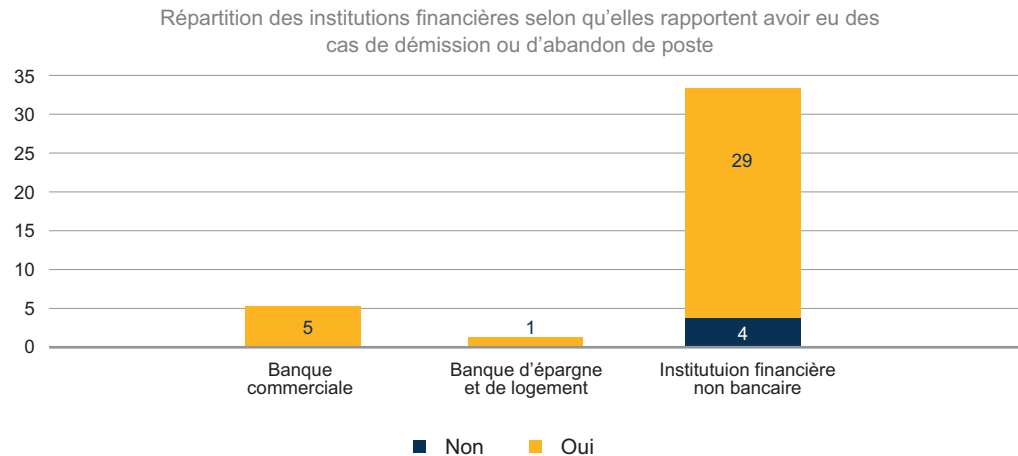


Source : BRH/MAE

Toutes les banques commerciales ainsi que la banque d'épargne et de logement ont fait face à des cas de démission ou d'abandon de poste au cours des 9 mois précédant l'enquête. De même, près de 90 % des institutions financières non bancaires ont perdu certains membres de leur personnel pendant la période susmentionnée.

**Graphique 8**

Cas de démission ou d'abandon de poste dans les institutions financières



Source : BRH/MAE

Globalement, 75 % des institutions qui ont participé à l'enquête ont indiqué avoir enregistré entre 1 à 25 démissions ou abandon de poste de leurs employés ; 8 % ont indiqué avoir perdu entre 26 et 50 employés, 5 % entre 51 et 100 employés et 3 % entre 101 et 150 employés.

- Au niveau des banques commerciales, elles ont indiqué avoir perdu des employés respectivement dans chacune des tranches d'âge: une a rapporté avoir perdu entre 1 et 25 employés, deux entre 26 et 50 employés, une entre 51 et 100 employés et une autre entre 101 et 150 employés.
- La banque d'épargne et de logement a rapporté avoir perdu entre 1 et 25 employés.
- Parmi les institutions financières non bancaires, 82 % (27) ont rapporté avoir perdu entre 1 et 25 employés, 3 % (1) entre 26 et 50 employés et 3 % (1) entre 51 et 100 employés.

**Tableau 4**

Répartition des institutions financières par nombre de cas de démission ou d'abandon de poste

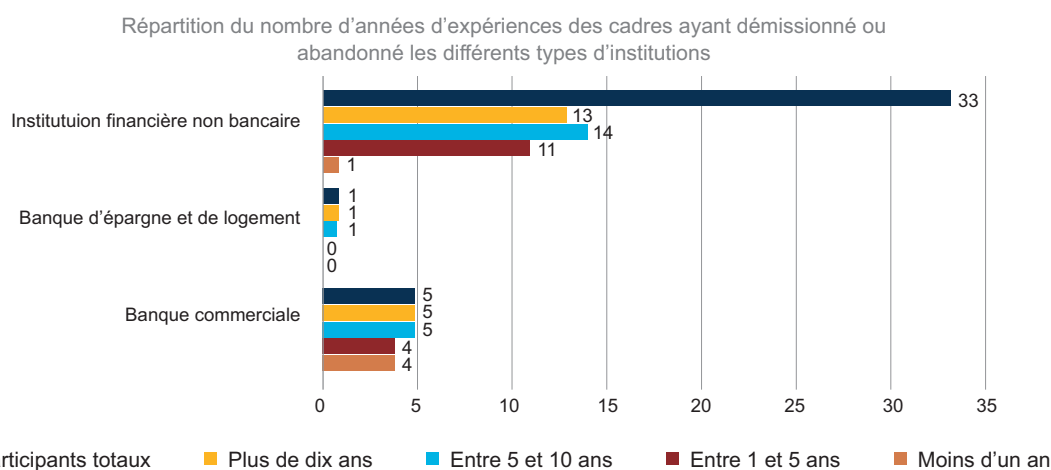
| Institution/<br>Cas de démission<br>et/ou abandon | Aucune<br>démission/<br>abandon |        | 1 à 25 |         | 26 à 50 |        | 51 à 100 |        | 101 à 150 |        |
|---------------------------------------------------|---------------------------------|--------|--------|---------|---------|--------|----------|--------|-----------|--------|
|                                                   |                                 |        |        |         |         |        |          |        |           |        |
| Banque Commerciale                                | 0                               | 0,0 %  | 1      | 20,0 %  | 2       | 40,0 % | 1        | 20,0 % | 1         | 20,0 % |
| Banque d'Épargne et<br>de Logement                | 0                               | 0,0 %  | 1      | 100,0 % | 0       | 0,0 %  | 0        | 0,0 %  | 0         | 0,0 %  |
| Institution Financière<br>non Bancaire            | 4                               | 12,1 % | 27     | 81,8 %  | 1       | 3,0 %  | 1        | 3,0 %  | 0         | 0,0 %  |
| Total                                             | 4                               | 10,3 % | 29     | 74,4 %  | 3       | 7,7 %  | 2        | 5,1 %  | 1         | 2,6 %  |

Source : BRH/MAE

Les cas de démission et d'abandon qu'ont connu les institutions financières concernent à la fois les plus expérimentés ainsi que ceux ayant un nombre d'années d'expériences limitées, notamment ceux ayant entre 5 et 10 ans d'expérience, suivis respectivement par ceux ayant plus de 10 ans dans l'institution et ensuite ceux ayant entre 1 et 5 ans d'expérience.

**Graphique 9**

Années d'expérience des démissionnaires dans les institutions financières

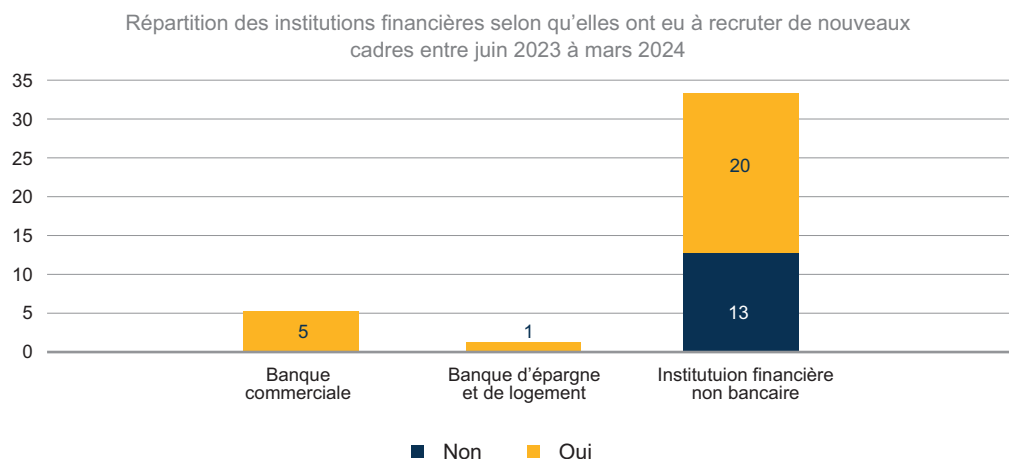


Source : BRH/MAE

Le recrutement de personnel au sein des institutions faisant partie de l'enquête peut être considéré comme une réponse de mitigation aux pertes en ressources humaines enregistrées. En effet, deux tiers (2/3) des institutions ont avancé avoir perdu et recruté du personnel sur la même période. Les 5 banques commerciales, la banque d'épargne et de logement et 60 % des institutions non bancaires, soit 20 d'entre elles, ont rapporté avoir procédé à des recrutements.

**Graphique 10**

Recrutement de nouveaux cadres des institutions financières



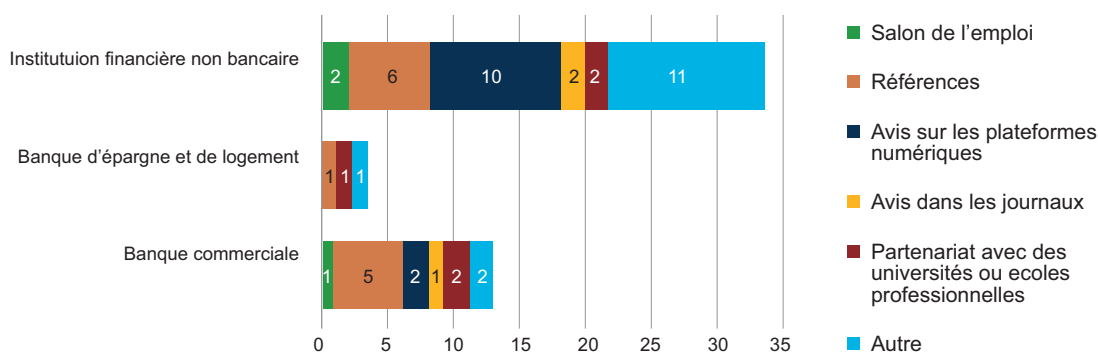
Source : BRH/MAE

Diverses stratégies ont été adoptées par les institutions financières pour attirer de nouvelles compétences. Celles-ci incluent les recommandations (46 %), aux avis sur les plateformes numériques (46 %) et des partenariats avec des universités ou des écoles professionnelles (19,2 %). Parmi d'autres approches mentionnées figurent des affiches dans les locaux de leurs succursales, des promotions et recrutements internes et des notes publiques aux institutions partenaires.

# Graphique 11

## Approches de recrutement adoptées par les institutions financières

Répartition des institutions qui ont recruté de nouveaux cadres selon les approches de recrutement qu'elles ont adoptées



Source : BRH/MAE

Les recrutements effectués traduisent la diversification des besoins et des priorités organisationnelles. En effet, les récentes embauches dévoilent une prévalence marquée dans des domaines clés : Service à la clientèle (57,7 %), Officier de crédit (57,7 %), Comptabilité et Finance (57,7 %), Informatique et Technologie (15,4 %), Économiste (3,8 %) et Autres (7,7 %).

Tableau 5

Répartition des institutions financières selon les positions pour lesquelles elles ont recruté du nouveau personnel

| Institution / Position des nouvelles recrues | Service à la clientèle |        | Officier de crédit |        | Informatique et Technologie |       | Économiste |      | Comptabilité et Finance |        | Autre |        |
|----------------------------------------------|------------------------|--------|--------------------|--------|-----------------------------|-------|------------|------|-------------------------|--------|-------|--------|
| Banque Commerciale                           | 4                      | 80,0%  | 3                  | 60,0%  | 4                           | 80,0% |            | 0,0% | 5                       | 100,0% | 5     | 100,0% |
| Banque d'Épargne et de Logement              | 1                      | 100,0% | 1                  | 100,0% |                             | 0,0%  |            | 0,0% | 1                       | 100,0% |       | 0,0%   |
| Institution Financière non Bancaire          | 10                     | 50,0%  | 11                 | 55,0%  |                             | 0,0%  | 1          | 5,0% | 9                       | 45,0%  | 9     | 45,0%  |
| Grand Total                                  | 15                     | 57,7%  | 15                 | 57,7%  | 4                           | 15,4% | 1          | 3,8% | 15                      | 57,7%  | 14    | 53,8%  |

Source : BRH/MAE

Alors que les institutions financières n'ont engagé aucun postulant de moins de 25 ans, une grande proportion, s'élevant à 88,5 %, se situe dans la tranche d'âge de 25 à 34 ans, illustrant ainsi un choix prononcé pour des profils jeunes et dynamiques au sein des nouvelles cohortes professionnelles.

**Tableau 6**

Répartition des institutions financières selon la tranche d'âges des nouvelles recrues

| Institution / Tranche d'âge des nouvelles recrues | Moins de 25 ans |      | 25 - 34 ans |        | 35 - 44 ans |       | 45 ans et plus |       |
|---------------------------------------------------|-----------------|------|-------------|--------|-------------|-------|----------------|-------|
| Banque Commerciale                                |                 | 0,0% | 5           | 100,0% | 4           | 80,0% | 3              | 60,0% |
| Banque d'Épargne et de Logement                   |                 | 0,0% | 1           | 100,0% |             | 0,0%  |                | 0,0%  |
| Institution Financière non Bancaire               |                 | 0,0% | 17          | 85,0%  | 4           | 20,0% |                | 0,0%  |
| Grand Total                                       |                 | 0,0% | 23          | 88,5%  | 8           | 30,8% | 3              | 11,5% |

Source : BRH/MAE

Parmi les nouvelles recrues, on constate une diversité en termes de niveau de formation afin de combler les besoins en qualification et en expertise. Seulement 6 % des nouvelles recrues sont des non-diplômés qui sont exclusivement recrutés par les banques commerciales. Les diplômés représentent la majorité des nouveaux employés totalisant 47 % dont 81 % se trouvent dans les institutions financières non bancaires. Les titulaires d'une licence constituent 32 % des nouveaux employés répartis entre les institutions financières non bancaires à hauteur de 64 % et de 36 % pour les banques commerciales. Enfin, les détenteurs d'un master ou plus représentent 15 % des nouvelles recrues et sont ainsi répartis : banques commerciales (80 %) et institutions financières non bancaires (20 %). Ces statistiques soulignent l'importance du niveau de formation académique dans le processus de recrutement aussi bien pour les banques commerciales que pour les institutions financières non bancaires.

**Tableau 7**

Répartition des institutions financières selon le niveau de formation des nouvelles recrues

| Institution / Niveau de formation des nouvelles recrues | Non diplômé |       | Diplôme |        | Licence |        | Master et plus |       |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------|---------|--------|---------|--------|----------------|-------|
| Banque Commerciale                                      | 3           | 60,0% | 4       | 80,0%  | 5       | 100,0% | 4              | 80,0% |
| Banque d'Épargne et de Logement                         |             | 0,0%  | 1       | 100,0% | 1       | 100,0% |                | 0,0%  |
| Institution Financière non Bancaire                     |             | 0,0%  | 14      | 70,0%  | 9       | 45,0%  |                | 0,0%  |
| Grand Total                                             | 3           | 11,5% | 19      | 73,1%  | 15      | 57,7%  | 4              | 15,4% |

Source : BRH/MAE

# **IV- CONCLUSION ET PERSPECTIVES**



Tandis que le secteur financier demeure l'un des grands pourvoyeurs d'emplois (environ 4 930 au 31 décembre 2023), les pertes enregistrées au début du deuxième trimestre, consécutives aux actes de vandalisme, ont entravé le fonctionnement de 23 succursales de banques et de plus d'une dizaine d'institutions financières non-bancaires. Dans l'Ouest et l'Artibonite, de nombreux points de service d'institutions de microfinance et de coopératives ont eu leurs espaces physiques vandalisés ou ont dû discontinuer les activités qui consistaient également à desservir la population dans différentes zones du pays. Dans un tel contexte, les autorités sont en train d'étudier des mesures visant à atténuer l'impact de cet environnement adverse sur les secteurs réel et financier. Des initiatives sont déjà en cours afin d'estimer les coûts financiers et économiques de cette crise ; ce qui devrait permettre d'élaborer, avec le concours souhaitable des partenaires techniques et financiers, un plan d'accompagnement des institutions financières et des entreprises.

Le secteur financier est également fragilisé par des pertes significatives en capital humain, qui constitue le deuxième facteur de production dans notre économie. Les démissions des cadres au niveau du secteur semblent se poursuivre en dépit des contraintes liées à la reprise des vols à partir de l'aéroport de Port-au-Prince. La migration des cadres, particulièrement de jeunes professionnels, s'est maintenue, réduisant ainsi les possibilités de renouvellement du personnel de ces institutions. Cependant, par rapport à cette situation inédite, des programmes de formation ciblant des domaines précis<sup>2</sup> sont à l'étude dans certains cas et mis en oeuvre dans d'autres, afin de pourvoir le système financier et les entreprises en compétences nécessaires correspondant à leurs besoins. En ce sens, la BRH continue d'accompagner les initiatives pour le renforcement du capital humain à travers des partenariats avec les établissements universitaires et professionnels. La Banque centrale invite les institutions financières et non-financières à mettre en place des mécanismes et à offrir des conditions de travail susceptibles de favoriser la rétention des cadres.

<sup>2</sup> Ces programmes non exhaustifs portent sur la formation en Technologie (Administration de base de données, Réseautique, Cybersécurité, Intelligence artificielle), Finances, Comptabilité et Audit.



# ANNEXE

**Tableau 8**

Répartition des institutions selon qu'elles rapportent avoir subi des pertes et dégâts liés à l'insécurité entre juin 2023 à mars 2024

| Institution                         | Non |        | Oui |        |
|-------------------------------------|-----|--------|-----|--------|
| Banque Commerciale                  |     | 0,0%   | 5   | 100,0% |
| Banque d'Épargne et de Logement     |     | 0,0%   | 1   | 100,0% |
| Institution Financière non Bancaire | 15  | 45,45% | 18  | 54,55% |
| Total                               | 15  | 38,46% | 24  | 61,54% |

Source : BRH/MAE

**Tableau 9**

Répartition des institutions financières selon le coût des pertes et dégâts enregistrés

| Institution/<br>Coût des dégâts     | Aucune<br>Perte |        | Moins de<br>25 000 \$ ÉU |         | Entre 25 000<br>et 50 000 \$ ÉU |       | Entre 50 000<br>et 75 000 \$ ÉU |       | Plus de<br>75 000 \$ ÉU |        |
|-------------------------------------|-----------------|--------|--------------------------|---------|---------------------------------|-------|---------------------------------|-------|-------------------------|--------|
| Banque Commerciale                  | 0               | 0,0 %  | 1                        | 20,0 %  | 0                               | 0,0 % | 0                               | 0,0 % | 4                       | 80,0 % |
| Banque d'Épargne et de Logement     | 0               | 0,0 %  | 1                        | 100,0 % | 0                               | 0,0 % | 0                               | 0,0 % | 0                       | 0,0 %  |
| Institution Financière non Bancaire | 25              | 75,8 % | 4                        | 12,1 %  | 0                               | 0,0 % | 1                               | 3,0 % | 3                       | 9,1 %  |
| Total                               | 25              | 64,1 % | 6                        | 15,4 %  | 0                               | 0,0 % | 1                               | 2,6 % | 7                       | 17,9 % |

Source : BRH/MAE

**Tableau 10**

Répartition des institutions financières selon qu'elles rapportent avoir eu des cas de démission ou d'abandon de poste

| Institution / Abandon de poste      | Oui |         | Non |        |
|-------------------------------------|-----|---------|-----|--------|
| Banque Commerciale                  | 5   | 100,0 % | 0   | 0,0 %  |
| Banque d'Épargne et de Logement     | 1   | 100,0 % | 0   | 0,0 %  |
| Institution Financière non Bancaire | 29  | 87,9 %  | 4   | 12,1 % |
| Total                               | 35  | 89,7 %  | 4   | 10,3 % |

Source : BRH/MAE

**Tableau 11**

Répartition du nombre d'années d'expériences des cadres ayant démissionné ou abandonné les différents types d'institutions

| Institution / Cas de démission ou abandon | Moins d'un an |       | Entre 1 et 5 ans |       | Entre 5 et 10 ans |        | Plus de dix ans |        |
|-------------------------------------------|---------------|-------|------------------|-------|-------------------|--------|-----------------|--------|
| Banque Commerciale                        | 4             | 80,0% | 4                | 80,0% | 5                 | 100,0% | 5               |        |
| Banque d'Épargne et de Logement           | 0             | 0,0%  | 0                | 0,0%  | 1                 | 100,0% | 1               | 100,0% |
| Institution Financière non Bancaire       | 1             | 3,0%  | 11               | 33,3% | 14                | 42,4%  | 13              |        |
| Grand Total                               | 5             | 12,8% | 15               | 38,5% | 20                | 51,3%  | 19              | 48,7%  |

Source : BRH/MAE

**Tableau 12**

Répartition des institutions financières selon qu'elles ont eu à recruter de nouveaux cadres de juin 2023 à mars 2024

| Institution / Avoir recruté de nouveaux cadres de juin 2023 à mars 2024 | Non |       | Oui |        |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|--------|
| Banque Commerciale                                                      |     | 0,0%  | 5   | 100,0% |
| Banque d'Épargne et de Logement                                         |     | 0,0%  | 1   | 100,0% |
| Institution Financière non Bancaire                                     | 13  | 39,4% | 20  | 60,6%  |
| Total                                                                   | 13  | 33,3% | 26  | 66,7%  |

Source : BRH/MAE





Bureau d'Information sur le Crédit



**Le Crédit Responsable commence  
par une bonne information.**

**FAITES CONFIANCE AU BIC !**

**12, Rue Butte, Bourdon  
Tel: 28 17 00 00/ 28 17 00 01**

# 4 raisons de souscrire aux OBLIGATIONS BRH

1

## TAUX D'INTÉRÊT ATTRACTIF

Les Obligations BRH vous offrent des taux d'intérêt de 7 %, 7,25 %, et 7,50 % par an respectivement pour des maturités de 3, 6, et 12 mois, avec une indexation à la hausse du taux de change.

2

## ACCESSIBILITÉ

Le montant minimal de souscription est de 50,000.00 gourdes, rendant ce produit financier accessible à une large partie de la population.

3

## REMBOURSEMENT SIMPLE ET EFFICACE

Deux jours ouvrables après la date d'échéance, les obligations BRH sont rémunérées directement sur votre compte via l'intermédiaire financier, simplifiant ainsi le processus de récupération de votre capital et des intérêts.

4

## STABILISATION DE LA GOURDE

En investissant dans les Obligations BRH, vous contribuez à renforcer la valeur de la monnaie nationale et à protéger le pouvoir d'achat de votre argent.



## RESTEZ INFORMÉS DE TOUTES LES DERNIÈRES MISES À JOUR DE LA BRH !

Scannez ce QR code pour nous suivre  
sur notre nouveau compte X: **@BRHHaiti\_**



# BRH-info

à la Loupe



2



[www.brh.ht](http://www.brh.ht)



[@brhhaiti\\_](https://twitter.com/brhhaiti)



[@BRHHaiti](https://www.instagram.com/BRHHaiti)