SMRH

UNIVERSITE CADI AYYAD
Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales, Marrakech

GROUPE DE RECHERCHE
Nouvelles Pratiques de Gestion

NPG

Epreuve de	Test écrit d'accès au Master Stratégie & Management des Ressources Humaines
Date	6 septembre 2018
Critères	Seront pris en considération la qualité de la rédaction et la présentation de la copie

Travail individuel / documents non autorisés / note sur 20 / Durée 2h

Bank Al-Maghrib dévoile sa stratégie RH

L'Economiste-Edition N° 3661 Le 22/11/2011 |

Bank Al-Maghrib a fait évoluer l'organisation de sa fonction RH en agissant à trois niveaux : la structure, les processus et les modes d'animation et de management.

Une première pour Bank Al-Maghrib. Communiquer sur la politique des ressources humaines n'est pas dans les traditions de la banque centrale. Zakaria Hamirifou, DRH de BAM, a saisi l'occasion du Symposium international sur «la gestion des ressources humaines dans une banque centrale », tenu les 15 et 16 novembre derniers à Marrakech, pour présenter son schéma directeur des ressources humaines (SDRH). L'expérience marocaine a été ainsi expliquée à l'ensemble des délégations participantes. Parmi lesquelles une trentaine de directeurs et responsables ressources humaines représentant plusieurs banques centrales (France, Turquie, Espagne, Portugal, Tunisie, Algérie, Mauritanie, Emirats arabes unis, Banque centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest, Banque des Etats de l'Afrique centrale...).

L'expérience de BAM en matière de gestion des ressources humaines se démarquait car elle n'était plus en phase de projet, mais à un stade d'application très avancé. Forte de ses 2.500 collaborateurs, la banque centrale marocaine a engagé dès 2005 le processus de changement.

«Les missions de la banque ayant été élargies, ses métiers requièrent des expertises de plus en plus pointues», affirme Zakaria Hamirifou. Fini les systèmes de classification, d'évaluation professionnelle et de rémunération, fondés sur des règles égalitaristes et place aux nouveaux principes de classification, d'évaluation et de rémunération qui privilégient l'équité, la reconnaissance du niveau de contribution et de performance individuelle. A cette fin, de nombreuses innovations ont été introduites parmi lesquelles

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/1541 - Wadifa Info - page 1/3

: la définition de « chemins de carrière » qui permettent à la fois de classer les fonctions selon leur niveau de contribution et d'organiser les progressions professionnelles. De même, le système de grades a disparu au profit d'une prise en compte des spécificités de chaque fonction. «Le système administratif, égalitariste, ne favorisait pas les performances individuelles, il fallait donc opter pour une gestion différenciée et équitable». Autres nouveautés : la définition de profils de compétences, la mise en place de l'appréciation des performances individuelles et l'attribution d'une part variable de rémunération liée à l'atteinte d'objectifs de performance. Résultat : le niveau de contribution individuelle observé influe désormais directement sur le taux d'augmentation individuel et le versement de la rémunération variable collective.

Mais avant d'en arriver là, il fallait déblayer le terrain en commençant par un appel d'offres lancé en 2005 pour choisir le consultant qui accompagnera BAM. Arrive ensuite l'étape d'élaboration dès 2006. Il s'agit d'une période de conception de nouveaux dispositifs de classification, d'évaluation professionnelle et de rémunération. La banque a donc mené une phase importante de transition : la refonte des statuts du personnel, le repositionnement de chaque fonction et de chaque agent dans la nouvelle classification, la prise en compte des répercussions de ces nouvelles règles sur le calcul de la paie et la formation des managers au management par objectifs.

Réorganisation de la fonction RH

Pour être en mesure d'absorber toutes les nouveautés, Bank Al-Maghrib a fait évoluer l'organisation de sa fonction RH en agissant à trois niveaux : la structure, les processus et les modes d'animation et de management. De nouvelles aires de responsabilités ont été dessinées afin de clarifier les frontières de responsabilité et les résultats attendus de la part de chaque responsable RH. Une reconfiguration des principaux processus RH a été opérée en couvrant l'ensemble des domaines d'intervention (recrutement, mobilité, formation, rémunération, gestion sociale...) et en dégageant clairement pour chacun la valeur ajoutée attendue et les indicateurs de performance. Enfin, BAM a institué un «Club des correspondants RH» qui représente une nouvelle instance de coopération interne avec les managers opérationnels et qui favorise la mise en place de nouvelles pratiques managériales conformes aux principes du SDRH. Les activités de développement des ressources humaines, de gestion administrative et de formation regroupent aujourd'hui un effectif d'une centaine de personnes. Ces derniers assurent également l'ensemble des activités à caractère social dont la gestion des retraites, de la couverture médicale, des prêts et des centres de vacances.

Questions

1. **Expliquez comment les nouvelles orientations RH introduites par BAM peuvent contribuer à l'amélioration de sa performance ?**
2. **Comment BAM a réorganisé sa fonction RH en agissant sur la structure, les processus et le management ?**

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/1541 - Wadifa Info - page 2/3

Le sujet suivant à préparer — النموذج التالي للتحضير

نموذج مباراة ولوج سلك الدكتوراه - جامعة مولاي إسماعيل - القانون العام والقانون الخاص - دورة 02

Modèle de concours d'accès au cycle du doctorat – Université Moulay Ismaïl – Droit public et droit privé – 2 novembre 2019

www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/666

Chaîne WhatsApp — قناة واتساب

المباريات الجديدة والنتائج كل يوم

Nouveaux concours et résultats chaque jour

wadifa-info.com/wa

Chaîne YouTube — قناة يوتيوب

امتحانات تجريبية بالتصحيح، بالدارجة

Examens blancs corrigés, expliqués en darija

youtube.com/@wadifainfo

Envoyer à un ami — أرسل النموذج لصديق

شارك هذا النموذج على واتساب مع من يحضّر معك

Partagez ce sujet sur WhatsApp

wa.me