

## CAS PRATIQUE : GRH DE L'OCP

### INTRODUCTION :

La gestion des Ressources Humaines comporte plusieurs facettes, complémentaires, indissociables et surtout, indispensables à la bonne marche de l'entreprise. Elles composent les caractéristiques de cette activité primordiale dans l'organisation. En effet, la gestion des Ressources Humaines détermine la stratégie de fonctionnement de l'entreprise et le suivi des performances car elle comprend :

La gestion du recrutement et des affectations

La gestion des rémunérations

La gestion des carrières

La gestion des formations

La gestion sociale

L'appréciation de la performance. Le service GRH de l'OCP a pour mission de :

+Concevoir et faire agréer la politique de ressources humaines du Groupe notamment en termes de gestion des emplois, développement des compétences, gestion des carrières, rémunération, recrutement et formation. Dans ce cadre :

+Proposer les dispositifs de gestion adéquats pour assurer le développement des compétences collectives et individuelles, de la polyvalence, de la transversalité, de la flexibilité et de l'aménagement du temps de travail ;

+Proposer des stratégies d'évolution (mobilité, promotion) des différentes catégories du personnel en liaison avec les missions et besoins du Groupe.

+Assurer une veille externe des meilleures pratiques en termes de gestion des ressources humaines et définir les modalités de leur application au sein du Groupe ;

+Veiller à la promotion d'une politique de proximité et d'écoute pour répondre au mieux aux attentes du personnel.

+Mettre en place les mécanismes permettant une participation active des entités du Groupe dans la définition de la politique de gestion des ressources humaines ;

+Participer à la réflexion stratégique du Groupe, notamment par l'intégration de la dimension « ressources humaines » aux différentes options de développement ;

+ Assurer une veille permanente de la législation, de la réglementation et de la jurisprudence en matière de droit du travail ;

+Assurer le suivi et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en vue de réaliser leur adaptation aux évolutions techniques, démographiques et organisationnelles du Groupe. Dans ce cadre : Elle anticipe, en collaboration avec les entités du Groupe les besoins en matière d'emplois et de compétences et recommande les politiques et approches à suivre ;

- + Elle participe aux réflexions concernant la politique de sous-traitance et d'externalisation du Groupe.
- + Assurer la gestion individualisée du personnel en termes d'évaluation, mobilité, formation ou reconversion. Dans ce cadre:
- + Elle définit, en collaboration avec les entités du Groupe, les règles de gestion et les processus correspondants ;
- + Elle veille à leur mise à jour, mise en place et respect.
- + Elle s'assure de l'identification des hauts potentiels et de la mise en place des conditions d'accompagnement et de développement ;
- + En collaboration avec les entités du Groupe, elle définit les objectifs et plan de recrutement à court et moyen terme.

### GRH DE L'OCP : SITUATION RECENTE

La situation récente s'est caractérisée par une centralisation de toutes les fonctions Ressources humaines au niveau du siège. Les sites de production se limitaient à exécuter des tâches relevant essentiellement de la gestion administrative et sociale conformément aux ordres de service élaborés par le siège et qu'il faut scrupuleusement respecter. Un département projet amélioration des compétences a été créé en 2002 mais son action se limite généralement à la consolidation des besoins en formation avant de les relayer aux services spécialisés du siège.

### ORGANISATION ACTUELLE DE LA RH :

Le service GRH a connu la décentralisation des activités et fonctions ressources humaines aux pôles. Il s'agit

- + Du recrutement
- + De la formation et du perfectionnement
- + De l'affectation et nomination du personnel Hors cadres
- + De la réalisation des programmes de cession de logements ou de terrains

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation a été retardée à cause de faibles impulsions, qui de plus n'ont pas focalisé sur la première priorité: l'élaboration de la nouvelle Organisation RH. Cette nouveauté vise la mise en place d'une organisation au niveau des sites, qui sera :

- + Renforcée, dédiée et autonome, qui incarnerait le management de proximité
- + Appropriée à la taille de Maroc Phosphore, dont chaque site, de 3000 à 4000 personnes chacun, représente l'une des cinq grandes entreprises marocaines.