

Capital Humain

La stratégie RH mise en place au sein de la STB depuis 2016 intitulée « **Vers l'excellence des Ressources Humaines** » a touché tous les aspects RH dont la finalité est d'obtenir : Un collaborateur engagé, épanoui, compétent avec une forte rentabilité.

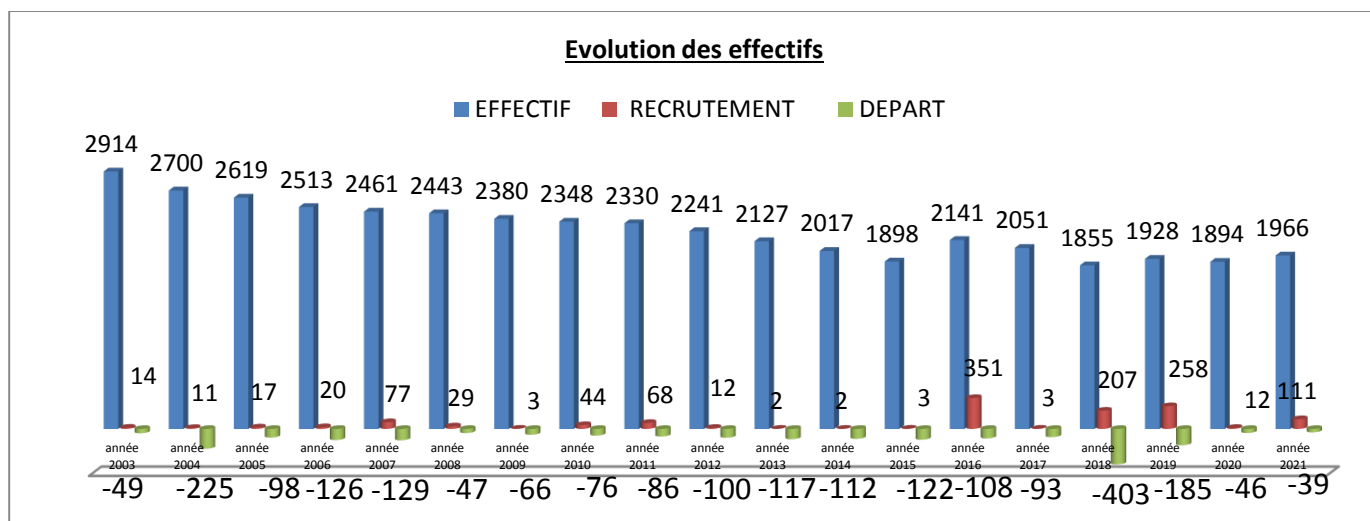
Les principaux projets de la stratégie excellence RH sont :

- L'optimisation du potentiel humain à travers une gestion optimale d'assainissement et de recrutement
- La mise en place des outils et mécanismes de communication interne
- La motivation des collaborateurs à travers :
 - La révision des outils et mécanismes d'évaluation des performances et de compétences
 - La mise en place d'un système de rémunération variable
- La mise en place d'un référentiel métier compétence
- La mise en place d'un nouveau système d'information RH
- La mise en place d'une académie de formation STB axée sur le e-learning et la formation à distance

La stratégie excellence RH susmentionnée a donné ses fruits à travers l'amélioration de tous les indicateurs RH en l'occurrence.

- Amélioration de la moyenne d'âge du capital humain qui a passé de 49 ans à 40 ans
- Amélioration du taux d'encadrement universitaire du Capital Humain qui a passé de 34% en 2016 à 61% actuellement suite aux opérations de recrutement effectuées.
- Amélioration de la rentabilité par employé qui a passé de 116 mD en 2013 à 165 mD en 2017 à 300 mD en 2019 à 320 mD actuellement.

Evolution de l'effectif :



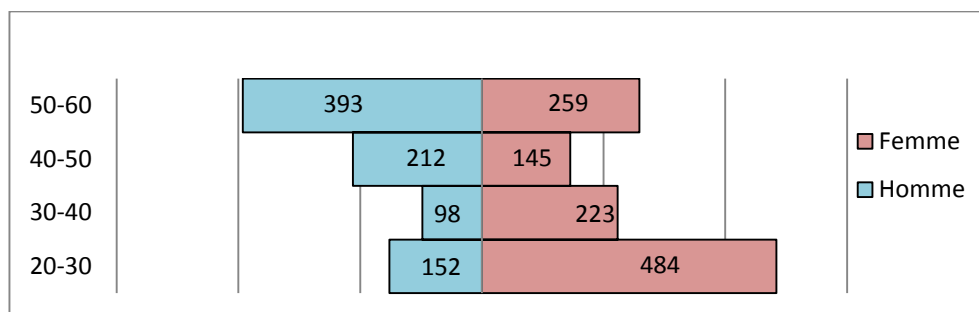
	année 2003	année 2004	année 2005	année 2006	année 2007	année 2008	année 2009	année 2010	année 2011	année 2012	année 2013	année 2014	année 2015	année 2016	année 2017	année 2018	année 2019	année 2020	année 2021
EFFECTIF	2914	2700	2619	2513	2461	2443	2380	2348	2330	2241	2127	2017	1898	2141	2051	1855	1928	1894	1966
RECRUTEMENT	14	11	17	20	77	29	3	44	68	12	2	2	3	351	3	207	258	12	111
DEPART	-49	-225	-98	-126	-129	-47	-66	-76	-86	-100	-117	-112	-122	-108	-93	-403	-185	-46	-39

Moyenne d'âge :

La Réduction de la moyenne d'âge constitue un objectif stratégique et ce à travers les deux mécanismes suivants :

- Le recrutement de masse à travers les opérations de recrutement externe
- Assainissement social et le départ à la retraite

	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021
Moyenne d'âge	49 ans	50 ans	44 ans	42 ans	40ans	41 ans	40 ans



<i>Année 2021</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
20-30	154	488	642	32,70%
30-40	97	219	316	16,10%
40-50	214	148	362	18,40%
50-60	390	256	646	32,90%
	855	1111	1966	
%	43,50%	56,50%		

<i>Année 2015</i>	<i>Homme</i>	<i>Femme</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>
20-30	7	13	20	1,10%
30-40	151	109	260	13,70%
40-50	392	253	645	34,00%
50-60	580	393	973	51,30%
	1130	768	1898	
	59,54%	59,54%		

Taux d'encadrement Universitaire :

Le taux d'encadrement universitaire au niveau de la STB représente le meilleur taux dans le secteur bancaire avec environ deux tiers de la population sont des cadres universitaires.

	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016</i>	<i>Année 2017</i>	<i>Année 2018</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>
<i>Taux d'encadrement universitaire</i>	35,46%	42,18%	43,45%	52,83%	59,23%	60,08%	61,44%

Répartition socioprofessionnelle :

Les opérations de recrutements ont porté essentiellement sur les profils universitaires (66% des nouvelles recrues sont des universitaires et 33% ayant le niveau Bac) ce qui explique la dominance des catégories des cadres et cadres supérieurs par rapport à la catégorie de l'exécution.

	Année 2017				Année 2018			Année 2019			Année 2020			Année 2021			
	F	M	TOTAL	%	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	%
agent service		20	20	0,98%		11	11		11	11		1	1		1	1	0,05%
exécution	108	219	327	15,94%	102	203	305	119	180	299	115	177	292	121	172	293	14,90%
cadre	475	335	810	39,49%	523	325	848	585	269	854	643	308	951	685	304	989	50,31%
cadre supérieur	376	518	894	43,59%	289	402	691	339	425	764	278	372	650	305	378	683	34,74%
	959	1092	2051		914	941	1855	1043	885	1928	1036	858	1894	1111	855	1966	

Répartition par Genre :

La diversité de genre constitue parmi nos principales valeurs avec un taux record de 57% femme et 43% homme.

	Année 2017		Année 2018		Année 2019		Année 2020		Année 2021	
Femme	959	46,76%	914	49,27%	1043	54,10%	1036	54,70%	1111	56,51%
Homme	1092	53,24%	941	50,73%	885	45,90%	858	45,30%	855	43,49%
	2051		1855		1928		1894		1966	

Répartition par Affectation :

La banque a donné la priorité aux métiers de vente à travers notre réseau par l'affectation de notre capital humain essentiellement vers le réseau.

	Année 2017		Année 2018		Année 2019		Année 2020		Année 2021	
Siège	879	42,86%	775	41,78%	833	43,21%	830	43,82%	865	44,00%
Réseau	1172	57,14%	1080	58,22%	1095	56,79%	1064	56,18%	1101	56,00%
	2051		1855		1928		1894		1966	

Les Recrutements :

Conformément à notre manuel de procédure, cinq opérations de recrutement de masse ont été réalisées au sein de la banque caractérisée par la Transparence, l'équité et l'objectivité ces concours ont constitué une référence pour le secteur bancaire tunisien.

<i>Les Recrutements</i>	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016</i>	<i>Année 2017</i>	<i>Année 2018</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	
_ Détachement in	3	1	2	9	1	2		18
_ Recrutement direct		1						1
-IFIDAR				9	9	5	7	30
_ Concours externe		348		189	248	5	102	892
_ Contractuel		1	1				2	4
Total des recrutements	3	351	3	207	258	12	111	945

Les Départs :

Dans le cadre de notre objectif stratégique d'optimisation des Ressources Humaines, un plan d'assainissement social a été engagé pour promouvoir le départ volontaire outre le départ à la retraite normale

	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016</i>	<i>Année 2017</i>	<i>Année 2018</i>	<i>Année 2019</i>	<i>Année 2020</i>	<i>Année 2021</i>	<i>Total</i>
<i>Retraite normal</i>	106	90	88	104	75	38	22	523
<i>Départ assainissement</i>	-	-	-	286	92			378
<i>Autres départs</i>	16	18	5	13	18	8	17	95
	122	108	93	403	185	46	39	996