

Relations Presse

# L'entreprise et la gestion de sa communication externe

De nos jours, les Relations Presse sont devenues un outil incontournable pour promouvoir les activités de l'entreprise en externe. Les Relations Presse sont un ensemble d'actions reposant sur des techniques de communication destinées à la presse dans le but de créer puis de développer des relations de confiance durable, entre un organisme, une marque et de multiples publics. L'entreprise cherche à obtenir une couverture médiatique favorable ainsi qu'à développer un capital de relations avec le public.



P.6

TOP DRH

**"Construire et conduire le changement nécessite patience et persévérance"**

P.4



ELOUEDGHIRI IDRISSE MOULAY YOUSSEF, Directeur adjoint des ressources humaines, M'dina Bus

Sommaire

Actualités

**Les nominations de la semaine**

P.2

**Atelier régional sur les politiques actives du marché du travail**

P.2



PME

**2ème édition 2012 du programme "Imtiaz"**

P.5

Stratégie RH

**Bien se connaître pour mieux manager**

P.12



# ELOUEDGHIRI IDRISSE MOULAY YOUSSEF

## Directeur adjoint des ressources humaines, M'dina Bus



**ELOUEDGHIRI  
IDRISSE  
MOULAY YOUSSEF**

نقل المدينة

m'dina bus

### SON CURSUS

#### Académique:

Cycle opérationnel R.H. / Bachelor of Science in Computer Engineering Technology / DUT en Génie électrique

#### Professionnel :

Après une carrière dans le domaine des nouvelles technologies de 1998 à 2004, il a intégré le Groupe C.D.G. en tant que Responsable Organisation R.H. et Systèmes d'Information à PAPELERA DE TETUAN puis en tant que Responsable Pôle Support et Systèmes d'Information à SONADAC en 2008 avant de rejoindre m'dina bus en avril 2011 en tant que Directeur adjoint des ressources humaines.

#### Quel est votre avis sur la fonction RH au Maroc et son évolution ?

L'histoire de la fonction R.H. au Maroc est une histoire récente, elle a évolué d'une simple gestion administrative il y a quatre décennies à un impératif de restructuration et de valorisation du capital humain devant les défis des crises financières et le développement de la concurrence à l'international à l'ère de la mondia-

lisation. L'évolution de la fonction R.H. au Maroc ne pouvait s'amorcer sans la transformation de la logique de la relation syndicats/entreprises. Les deux parties ont très bien compris que la confrontation, durant la période post-coloniale, ne pouvait assurer l'avenir de chacun et que seule la logique de partenariat, de négociation et de dialogue responsable peuvent offrir l'opportunité de résister aux contraintes d'un environnement politico-économique complexe en mutation permanente.

#### Qu'appréciez-vous le plus dans votre fonction ?

La fonction Capital Humain me permet d'être au service de l'autre, de relever le défi du changement et de l'amélioration continue. Souvent, il n'est pas possible de constater l'impact des efforts entrepris de façon immédiate et directe. Construire et conduire le changement nécessite patience et persévérance ! C'est ma passion !

#### Selon vous, comment la DRH peut-elle constituer un levier stratégique pour l'entreprise ?

Anticipation, réactivité et conduite du changement sont les indispensables d'une fonction R.H. liée à la stratégie de l'entreprise et de son environnement. Aussi et afin de pouvoir jouer pleinement son rôle, la DRH doit maîtriser les bases du business de son entreprise.

#### Quelle place accordez-vous aux annonces dans les journaux et magazines comme outil de recrutement ?

Les annonces dans les journaux et magazines restent encore la première réflexion malgré le fait que le développement des NTIC et l'intérêt que lui porte la génération « Y » force les entreprises à accorder plus d'intérêt aux nouveaux outils du recrutement, portails web, réseaux sociaux...

#### Que pensez-vous de l'efficacité des réseaux sociaux professionnels et des job boards comme outils de recrutement ?

Ces nouveaux outils commencent à prendre leur place à côté des portails de recrutement qui ont déjà démontré leur capacité à répondre aux besoins en compétence, toute catégorie confondue, avec une efficacité et une flexibilité remarquables.

#### Quels sont les principales caractéristiques pour un management de haute qualité ?

Comprendre que la dimension R.H. n'est pas seulement l'affaire de la DRH, exemplarité, reconnaissance, grands communicateurs, savoir prendre de la hauteur et du recul sans se déconnecter de la réalité du terrain et pouvoir reconnaître son tort.

#### Quel style de management pratiquez-vous ?

Parce que chaque personne est unique et que dans une entreprise on a jamais de clone, pour réussir à obtenir le maximum d'implication, de résultat et d'efficacité de ses collaborateurs, il faudrait utiliser les quatre styles de management : directif, explicatif/persuasif, délégatif et participatif selon la motivation/compétences du collaborateur ainsi que le contexte et l'environnement. Je fixe donc le style en fonction de ce qui précède et je le change lorsque les inputs évoluent.

#### RECRUTEMENT :

#### Quelle stratégie de recrutement pratiquez-vous dans votre entreprise ?

Nous donnons la priorité à la valorisation des compétences internes, chaque besoin en recrutement passe par un appel à candidature interne avant de regarder ailleurs. Nous adoptons bientôt la cooptation pour faire face à un besoin important en conducteurs urbains.

#### Qu'est-ce qui forge votre première impression sur un candidat ?

Ponctualité et communication non verbale. J'écoute également mon intuition sans a priori discriminatoires.

#### Quels sont vos premiers critères de sélection durant

#### un entretien ?

En observant de ne pas tomber dans la discrimination, la première impression basée sur les éléments visuels et les représentations cognitives est un élément pas du tout négligeable. Je donne beaucoup d'importance à la communication non verbale qui peut souvent révéler bien plus qu'on pourrait apprendre verbalement !

#### Quelle est l'erreur la plus récurrente que vous relevez dans un entretien d'embauche ?

Essayer d'être une autre personne que soit même !

#### A compétences égales, qu'est ce qui vous permet de trancher ?

D'abord l'adéquation entre le profil de la personnalité et le poste à pourvoir, mais aussi, il n'y a pas lieu de nier, le côté subjectif qui se manifeste par le « feeling » et l'intuition.

#### En tant que DRH, qu'attendez-vous des jeunes candidats ?

Patience et persévérance pour pouvoir acquérir le savoir-faire et le savoir-être dans l'environnement de l'entreprise.

#### Quels sont les points forts et/ou les points faibles récurrents que vous remarquez chez les jeunes recrues.

Malheureusement nombre de jeunes recrues n'ont plus la patience nécessaire à construire les bases de leur carrière, je considère que les premières années de la vie professionnelle est un prolongement indispensable de la formation académique, souvent cette période est très difficile : salaire, environnement, manque d'expérience... La maîtrise des NTIC par contre est souvent le point fort des jeunes recrues de nos jours.

#### Coup de cœur :

#### Quelle est la personnalité qui vous a le plus marqué, et pourquoi ?

Mon père (que DIEU ait son âme en sa sainte miséricorde) ! Car tout simplement il était un Homme avec un GRAND « H » ! Fort croyant, engagé, responsable, homme de situation et aimé de tout le monde. Les aléas de la vie n'ont pas pu le faire plier, il avait passé toute sorte d'épreuve, orphelin de père depuis son enfance, il affronta la vie tout seul et forgea sa personnalité à travers la persévérance et le sens du devoir. Il m'a inculqué les bases de ce que c'est que d'être un homme.

Propos recueillis par  
Selma Alami Laaroussi

## SON AVIS SUR LE CODE DU TRAVAIL

#### 2 Points forts

- + Définition claire des droits du salarié en cas de licenciement et par conséquent limitation des abus de part et d'autre en terme de montants aléatoires d'indemnisation
- + Ouverture sur les conventions collectives et sectorielles qui restent malgré le cadre réglementaire peu explorées alors qu'elles peuvent apporter beaucoup en termes de stabilité et paix sociale.

#### 2 Points faibles

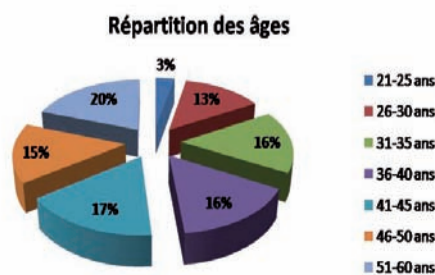
- + Protection très basique contre tout type de discriminations (race, couleur, sexe, handicap, ...)
- + Absence de flexibilité « régulée » de réduction des effectifs en période de crise ou pour des raisons technologiques ou structurelles, ce qui mène souvent à une liquidation de l'entreprise et par conséquent la perte de l'ensemble des emplois alors qu'on pouvait préserver l'activité en offrant la chance à l'entreprise en difficulté de se restructurer pour aller de l'avant.

## SES BEST PRACTICES

- + Se mettre à la place de l'autre et considérer les contraintes conjoncturelles et environnementales avant de prendre des décisions.
- + Observer les principes et valeurs fondamentaux dans toutes mes actions.

## STATISTIQUES RH DE L'ENTREPRISE

Effectif: 4700  
% Hommes / femmes: 94% / 6%  
Taux Turnover: 14%  
Taux d'encadrement: 11%



## SES CONSEILS

- + Ne réclamez pas la rétribution avant d'avoir réalisé/confirmer votre contribution.
- + Ayez le courage de changer quand il le faut, attendre le changement venir fini souvent par gâcher votre avenir.