



Carrière Commencer au bas de l'échelle



Source: Fotolia

- **Se décomplexer par rapport aux petits postes, faire ses preuves, pour ensuite briller**
- **Bonnes opportunités de carrière dans des secteurs en manque de compétences**
- **Histoires choisies d'ascensions professionnelles fulgurantes**

Pages IV à VII

Le Musée Mohammed VI s'allie aux universités

LE Musée Mohammed VI d'art moderne et contemporain s'ouvre sur le monde universitaire. L'institution, qui ambitionne d'apporter sa contribution à la formation et à la recherche dans le domaine de la muséologie, vient de signer un premier partenariat avec l'Université Mohammed V de Rabat. L'accord prévoit le lancement d'un master en muséologie et en muséographie/scénographie, en collaboration avec la faculté des lettres et la Fondation nationale des musées. Cela permettra de combler le déficit en profils spécialisés, surtout en gestion des collections et en restauration des œuvres. Une chaire de muséologie est également au menu. □

Page III

■ **Leadership féminin: Bilan encourageant pour le programme Amal**

Page II

■ **Une base électronique de DRH**

Page II

Leadership féminin: La recette a marché pour les communales

■ Sur les 3.332 femmes ayant bénéficié du programme Amal, 2.941 ont été élues

■ 3 ans de travail sur le renforcement des femmes dans le champ politique

Si les communales de septembre ont enregistré un nombre élevé de femmes ayant participé et gagné des sièges, ce n'est pas un hasard. Derrière cette montée politique féminine il y a le programme Amal Oxfam. Sur les 3.332 femmes ayant bénéficié d'ateliers dans le cadre du programme et s'étant présentées aux élections de septembre 2015, 2.941 ont gagné des sièges. Le programme Amal, vise à permettre aux femmes de devenir

des leaders capables de mettre en place des stratégies politiques et sociales et de les mettre en œuvre. La formation aux techniques de la communication lors de

assure Abdeljalil Laaroussi, responsable des programmes Oxfam au Maroc. Ce programme, qui encourage le leadership féminin dans le domaine politique et so-

Souss-Massa-Drâa, Tadla Azilal et Beni Mellal. L'association Annakhil opère au niveau de Marrakech et Ouarzazate. Et enfin l'Association du troisième millénaire pour le développement du travail associatif au sud de l'Oriental mène ses actions au niveau de Zagora, Ouarzazate, Tinghir, Errachidia et Bouarfa. Aussi, tout au long des trois années du programme, les associations partenaires ont organisé des caravanes de sensibilisation et des formations dans toutes les régions du Maroc. Ce sont quelque 35.167 femmes qui ont bénéficié des caravanes de sensibilisation politique et 2.288 des séances d'alphabétisation politique. Les partenaires du programme Amal ont consacré la dernière phase au leadership pour le changement, le marketing politique et la gestion des campagnes électorales. La tournée de Marcel Khalifa à Ouarzazate et Errachidia récemment vient rendre hommage au travail des promoteurs de ce programme. Le chanteur libanais, ambassadeur de la campagne régionale du programme «Le changement entre ses mains» dans la région Mena, a rencontré lors de sa visite bon nombre de femmes ayant percé lors des dernières communales. □

Sabrina BELHOUARI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Prochain objectif: Les législatives de 2016

LE programme Amal travaille dans la continuité, et prépare déjà les objectifs à atteindre en visant les élections législatives de 2016. Avec la régionalisation, les promoteurs du programme Amal espèrent donner les moyens aux femmes pour l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies qui touchent leurs quotidiens et leur futur. Il sera question cette fois de renforcer les acquis de ces femmes et de propulser encore plus leur leadership lors des élections. □

la campagne électorale a permis, entre autres, à plusieurs femmes de participer et décrocher des sièges dans les communes de leur ville. «Renforcer la capacité des femmes, particulièrement en situation précaire, pour devenir des actrices dans l'élaboration des stratégies politiques locales et leur mise en œuvre est l'un des principaux objectifs du programme»,

cial au Maroc depuis 2012, est mis en œuvre par 15 organisations partenaires de la région Mena et financé par le gouvernement suédois. Les objectifs du programme Amal se concentrent sur la sensibilisation des femmes sur leurs droits politiques, économiques et sociaux. Ceci afin de leur donner les moyens d'impacter les décideurs politiques et les inciter à adopter les décisions prenant en considération les besoins des femmes. Quatre associations partenaires ont concouru à la réussite du programme Amal. L'Association démocratique des femmes du Maroc, dont le périmètre d'action touche pratiquement toutes les régions du Maroc. La Fédération de la ligue démocratique des droits de la femme, travaillant dans la région de Rabat, Salé, le Gharb,

L'accès aux DRH désormais plus facile

L'ACCÈS au top management du secteur des banques et des assurances en Afrique s'informatise. Désormais, c'est possible d'approcher commercialement les directeurs des ressources humaines des banques et aussi des assurances en Afrique. Et ce, grâce à une base électronique qui donne accès aux contacts professionnels détaillés des DRH des organismes financiers de quatre pays. A savoir, le Maroc, la Tunisie, la Côte d'Ivoire et le Sénégal. C'est Jankari Consulting qui a donné forme à ce projet en se concentrant dans un premier temps sur quatre pays à fort potentiel de croissance. «Le focus sur les managers du capital humain des banques & assurances africaines n'est pas fortuit», explique Rachid Jankari, responsable de l'entreprise. Dans le détail, cette nouvelle base payante recense les informations publiques et professionnelles par secteur d'activité des DRH. De plus, elle compile les informations sur les comptes des DRH sur les réseaux sociaux professionnels tels que Viadeo et LinkedIn.

nouvelle base électronique consolide le virage dans la stratégie de développement de Jankari Consulting sur le marché africain. L'entreprise capitalise d'ailleurs sur son savoir-faire d'intelligence économique développé au Maroc grâce à sa base «Smart Data Morocco» qui recense les contacts professionnels de plus de 3.500 membres du comité de direction du top 500 entreprises du Maroc. Actuellement, la base «Smart Data Morocco» couvre les membres du comité de direction: les directeurs généraux (PDG & DG), les directeurs des ressources humaines (DRH), les directeurs administratifs et financiers (DAF), les directeurs marketing et communication, les directeurs des systèmes d'information (DSI) ainsi que les directeurs des achats et de logistique. Pour rappel, les activités de traitement de données par Jankari Consulting sont déclarées auprès de la CNDP (D-84-2015), conformément à la loi 09-08. □

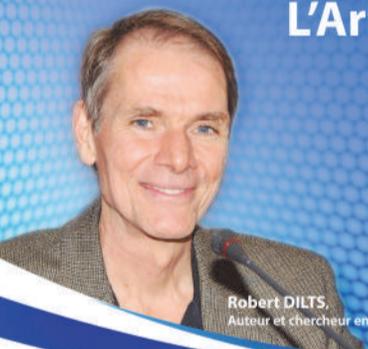
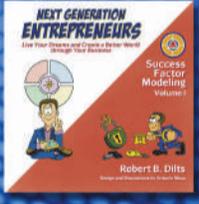
Fatiha Nakhli

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com

Aujourd'hui, le lancement de cette



Success Factor Modeling™
L'Art d'une réussite durable dans les affaires

Robert DILTS, Auteur et chercheur en PNL

Success Factor Modeling™ (SFM™) ou "la Modélisation des Facteurs de Succès" est une approche méthodologique développée par Robert et John DILTS. Elle permet d'identifier et de transférer les facteurs de réussite nécessaires au développement de la performance et à la croissance des individus, des équipes et des organisations.

Durant ce séminaire, Robert Dilts traitera de la **Modélisation des Facteurs de Succès**, sujet de son dernier livre "Next Generation Entrepreneurs" (Nouvelle génération d'entrepreneurs).

"Les entrepreneurs nouvelle génération" sont des individus déterminés à prendre des risques afin de poursuivre leurs rêves et créer un monde auquel les autres ont envie d'appartenir. Pour ces entrepreneurs, l'esprit d'entreprise a toujours été, à travers l'histoire humaine, la force motrice du progrès et de la croissance sociale et économique.

Ce séminaire est destiné aux managers, dirigeants, consultants et entrepreneurs qui ont une vision similaire à celle des entrepreneurs "nouvelle génération" comme Steve Jobs, Richard Branson, Elon Musk ou Muhammed Yunus et qui souhaitent s'inspirer de ces modèles et s'approprier leurs facteurs de succès.

Robert DILTS,
Robert Dilts est écrivain, coach, consultant et chercheur de renommée internationale. Il est, depuis l'année 1975, l'un des principaux chercheurs et développeurs de la programmation neuro-linguistique. Ses derniers travaux sur la PNL de 3^{ème} et 4^{ème} génération concernent le champ relationnel, la communication, l'apprentissage et le changement aux niveaux de l'identité, de la mission et de la vision. Ces différentes applications s'intéressent autant au développement des individus que des organisations.

Séminaire traduit simultanément en langue française
11 et 12 Novembre 2015
Hôtel Le Palace d'Anfa - Casablanca

Informations & Inscription Tél: +212 5 22 20 40 53
mail: info@emway.ma - site web: www.emway.ma





Un master en muséologie lancé à Rabat

■ **Signature d'un partenariat entre l'université de Rabat et le Musée Mohammed VI**

■ **Formation de profils dans la régie, la gestion des collections et la restauration des œuvres**

LE Musée Mohammed VI d'art moderne et contemporain (MMVI) célèbre son premier anniversaire. Une commémoration marquée par l'ouverture sur les universités marocaines. Pour sceller cette avancée, un protocole d'accord a été signé au siège du musée à Rabat, avec l'Université Mohammed V-Rabat (UM5-Rabat), le premier de son genre avec une université marocaine. «L'objectif de cet accord est de mettre en place des programmes conjoints de formation, de recherche-développement et en particulier la création d'une chaire en muséologie», est-il précisé. Ce qui va permettre «de mieux faire connaître les métiers de la muséologie à la jeune génération qui

représente l'avenir des musées au Maroc». Pour Said Amzazi, président de l'UM5-Rabat, cette convention s'inscrit dans la volonté de son établissement d'introduire une dimension culturelle et artistique au sein de l'université concrétisée par la création d'une chaire en muséologie qui sera domiciliée à la Faculté des lettres et sciences humaines de la capitale. Parmi les objectifs de cet accord, la mise en place d'un master qui

sera ouvert aux étudiants à partir de l'année universitaire prochaine, selon Amzazi. Il s'agit d'un master spécialisé en muséologie et en muséographie/scénographie en collaboration entre la Faculté des lettres et la Fondation nationale des musées (FNM). Les lauréats de ce master vont permettre de répondre aux besoins du marché marocain qui affiche un déficit dans ces profils spécialisés notamment dans les métiers de

la régie et la gestion des collections ainsi que la restauration des œuvres. «Ce qui va confirmer que le musée, au-delà de sa vocation culturelle, est également un vecteur de développement économique par la création des postes d'emploi», avance Mehdi Qotbi, président de la FNM. Ce dernier rappelle que sa fondation assure actuellement la gestion de 14 musées situés dans différentes villes du pays. Le volet formation continue est également présent dans le cadre de cette convention au profit notamment des architectes et du personnel de la FNM. Sans oublier la possibilité de développer des projets de recherche dans le domaine des sciences muséologiques. A travers cet accord, le président de l'université de Rabat cherche un positionnement à l'international. Ainsi, avec la FNM, il ambitionne de «labelliser cette chaire, Chaire Unesco en muséologie et patrimoine mondial à l'UM5-Rabat». Elle va compléter la liste des 10 chaires dont dispose déjà le Maroc. □

Noureddine EL AISSI

Pour réagir à cet article:
courrier@leconomiste.com



Avec cet accord, l'Université Mohammed V-Rabat et la Fondation nationale des musées vont renforcer leur partenariat dans le domaine de la formation en muséologie (Ph. Bziouat)



ADALIA

SCHOOL OF BUSINESS

sur concours

Diplôme Bac+3
de grade **Licence**

Diplômes Bac+5
de grade **Master**

Thèse
de **Doctorat**

Concours d'admission ouvert, rentrée le 2 Novembre

PROGRAMMES GRANDE ECOLE ET EXECUTIVE EDUCATION

INSCRIVEZ-VOUS MAINTENANT

0522 640 640

OSEZ l'innovation

l'école de MANAGEMENT
d'un MONDE qui change

www.adalia.ma
informations | admissions | inscriptions

Métiers opérationnels

Formidables opportunités de carrière

■ Ils représentent jusqu'à 80% des besoins des entreprises

■ Le manque de ressources compétentes permet des évolutions rapides

■ L'hôtellerie et l'offshoring, des accélérateurs de carrière

MÊME s'ils sont boudés par les jeunes, souvent braqués sur des métiers jugés plus «valorisants» et plus rentables (avocat, médecin, architecte,...), les métiers opérationnels peuvent présenter de formidables opportunités de carrière. C'est même au niveau de ces fonctions où l'on exécute des tâches que se trouve le plus gros des besoins des entreprises (70 à 80% contre moins de 10% pour les postes de management). Obnubilés par ces professions classiques, les jeunes sont plus enclins à opter pour des études supérieures, maximisant ainsi, sans le savoir, leurs chances de chômer. Près de 20,8% des détenteurs d'un diplôme supérieur sont au chômage selon le HCP. L'option de la formation professionnelle, quant à elle, est considérée, à tort, comme une solution de dernier recours, pour ceux qui ont raté leur baccalauréat ou qui n'ont pas réussi à obtenir une mention leur ouvrant la voie aux écoles de leurs rêves. Mais en réalité, permettant une insertion rapide sur le marché de l'emploi (à l'âge de 20 ans, voire moins), elle offre aux jeunes la possibilité de développer très tôt des expertises et d'accéder rapidement à des postes de management. Les plus débrouillards peuvent même lancer leur propre business. Retour sur les opportunités de carrière dans les différents secteurs.

■ Hôtellerie

C'est le secteur des success stories par excellence. Commencer à la réception, à la restauration, dans le commercial ou dans les loisirs,... tous les postes peuvent ouvrir la voie à la direction d'un hôtel, à condition de se former en permanence et de s'investir entièrement dans ses missions. Un réceptionniste dans un 4 étoiles (4.000 DH) peut, par exemple, évoluer pour devenir chef de réception, assistant du directeur d'hébergement, directeur d'hébergement, DGA, puis DG (40 à 50.000 DH). La maîtrise des langues étrangères compte encore plus que le diplôme. Ce dernier ne prend de l'importance que pour les postes de direction.



D'où l'intérêt de se former en parallèle pour aller le plus loin possible. «J'ai vu des personnes accéder au poste de DG en seulement 4 ans. Tout dépend du degré de compétence», insiste Lahcen Zemat, président de la Fédération de l'industrie hôtelière (FNIH). Même dans les cuisines, les possibilités sont alléchantes. Un cuisinier peut devenir chef de cuisine, payé à 100.000 DH dans les 4 et 5*, et c'est le seul poste où la rémunération est supérieure à celle du DG! Il peut ensuite devenir directeur de restauration puis DG. Avec les chaînes étrangères qui se développent au Maroc, les besoins du secteur en ressources vont grandissant. Les salaires aussi ne cessent de grimper.

■ Automobile

«Des bac+2 qui touchent 15.000 DH, j'en connais beaucoup dans le secteur. Certains démarrent ouvrier à la chaîne et deviennent directeur d'usine», assure Abdelhak Mounir, directeur de l'IFMIA (Institut de formation aux métiers de l'industrie automobile). L'automobile ne fait pas partie des secteurs qui paient le plus. Mais en pleine croissance (90.000 postes à créer d'ici 2020), il offre des possibilités d'évolution de carrière rapide. Les plus talentueux peuvent vite se faire repérer et gravir les échelons. Un ouvrier peut, par exemple, passer à superviseur, puis chef d'équipe, formateur, puis responsable d'unité élémentaire de travail ou d'une chaîne complète. A condition évidemment de faire ses preuves. Grâce au développement de la formation alternée entre les industriels et l'OFPPT, les lauréats de la branche auto-

mobile s'insèrent sans difficultés sur le marché. «Très demandés, ils sont embauchés à 3.500 DH. Au bout de 3 ans, ils peuvent intégrer le middle management et être rémunérés à près de 5.500 DH. En 10 ans, ils développent une bonne expertise et ont la possibilité de devenir cadres. A l'âge de 30 ans, ils ont encore tout l'avenir devant eux», précise Tajeddine Bennis, vice-président de l'Amica (Association marocaine pour l'industrie et le commerce automobile).

■ Métiers de la vente

Avec le développement des grandes et moyennes surfaces, centres commerciaux et enseignes étrangères, les métiers de la vente sont de plus en plus sollicités. Là encore, avec la rareté des compétences, les évolutions de carrière sont rapides. Les employeurs, aussi, mettent le paquet pour attirer les meilleurs. Les primes variables offertes peuvent aller jusqu'à 80% du salaire. Dans certains cas, elles ne sont pas plafonnées. En termes de progression de carrière, un vendeur (bac+2) démarre en moyenne à 2.800 DH. Très vite, il peut avancer pour devenir gérant de point de vente (entre 4.000 et 6.000 DH), puis superviseur (entre 8.000 et 10.000 DH). Au bout de 5 à 8 ans, il peut accéder au poste de responsable régional, rémunéré jusqu'à 18.000 DH.

■ Offshoring

L'offshoring, tout comme l'hôtellerie, fait partie des rares secteurs où il est possible de monter en grade très

rapidement. Les centres d'appels sont souvent perçus par les jeunes comme des débouchés «transitoires» en attendant de trouver mieux. Ils enregistrent d'ailleurs des taux de turnover très importants (jusqu'à 30%). Mais face à la pénurie de profils francophones et aux besoins grandissants en ressources, les salaires y sont de plus en plus importants, et les opportunités d'évolution aussi. «Dans le secteur, environ 80% des besoins sont liés à la production, mais l'évolution vers un poste de management peut être rapide», relève Thierry Ini, responsable RH d'Outsourcia. Un téléconseiller junior (réception d'appels) démarre en général avec un salaire de 5.000 DH, contre environ 6.000 pour les commerciaux. Les primes variables oscillent entre 2.000 et 4.000 DH. Pour certaines opérations, elles peuvent grimper à 10.000 DH. Aucun diplôme n'est exigé, si ce n'est une bonne maîtrise du français, les opérateurs se chargeant de la formation technique. En l'espace de quelques années (8 à 10 ans), il est possible de passer à manager, chef de plateau puis responsable de pôle d'activité. A ce niveau, le salaire peut aller à 22.000 DH.

■ Aéronautique

Exercer dans l'aéronautique n'est pas toujours facile. Il s'agit d'un secteur régi par des normes strictes et nécessitant des qualifications précises. Les ouvriers y démarrent souvent au Smig, mais ils ont la garantie de suivre une multitude de formations et de progresser en permanence dans leur carrière. Dans la maintenance aéronautique par exemple, les nouvelles recrues doivent d'abord exercer une année avant d'obtenir une licence de la Direction de l'aviation civile (DAC). Plusieurs qualifications sont ensuite nécessaires, selon les types d'avion à traiter. Passer d'un mécanicien A à un mécanicien B, par exemple, peut nécessiter 5 ans. Il est ensuite possible d'évoluer à manager d'équipe, chef de chantier, agent de planning, contrôleur puis chef de département technique. «Cela dépend du potentiel de chacun, mais la pénurie de ressources peut accélérer les promotions. Les structures ont aujourd'hui besoin de faire évoluer leurs collaborateurs», souligne Michel Mavernhe, DG de ATI. □

A. Na

Pour réagir à cet article: courrier@leconomiste.com

Commencer petit avant de devenir grand

Ils ont commencé «petits» pour faire ensuite leurs preuves et avancer à pas sûr vers le chemin du succès. Leurs parcours respectifs prouvent qu'il est possible de briller même en commençant au plus bas de l'échelle. Que le mot impossible est souvent une manière de

s'autocensurer. Quand on est doué, peu importe les barrières. Certains ont gravi tous les échelons jusqu'à atteindre des postes de management, tandis que d'autres ont fini par créer leur propre business. Témoignages.

Le fabuleux parcours de Driss Bssit



Son nom est célèbre parmi les hôteliers. Il fait partie des fondateurs du Centre régional du tourisme de Casablanca, de la Fédération nationale de l'industrie hôtelière et de la Fédération nationale du tourisme.

Il compte également parmi ceux qui ont travaillé sur les grandes stratégies du secteur, ce qui lui a valu une décoration royale. Pourtant, Driss Bssit, aujourd'hui propriétaire du Best Western Hotel Toubkal de Casablanca (4*), président de la société de gestion hôtelière Continental Bay, n'est pas né avec une cuillère d'argent dans la bouche. Issu d'une famille pauvre à Youssoufia (entre Marrakech et Safi), fils unique de parents illettrés, il a dû batailler toute sa vie.

En 1970, juste après avoir obtenu son baccalauréat, il intègre la première promotion de l'Ecole hôtelière de Marrakech. Au bout de la deuxième année de

sa formation en restauration, son école l'envoie à Zurich pour un stage de 3 mois au Mövenpick. Il fait tout de suite bonne impression, à tel point que l'enseigne lui propose un contrat de travail. Mais souhaitant terminer son cursus de 3 ans, il refuse. Le Mövenpick lui remet quand même le contrat et lui laisse le choix de revenir quand il le souhaiterait! Chose qu'il fait juste après avoir réussi son diplôme. Mais pas question de se reposer sur ses acquis, tout en travaillant à Zurich, le jeune Driss effectue des études en restauration à la prestigieuse Ecole hôtelière de Lausanne, qu'il paye grâce aux pourboires qu'il arrive à récolter.

Aspirant à élargir ses horizons, 18 mois plus tard, le jeune maître d'hôtel demande à changer de cap. Il est ainsi af-

fecté au réseau de l'enseigne au Canada. Sur place, il devra commencer au bas de l'échelle, comme simple serveur. «Qu'il soit grand ou petit, il faut bien faire son travail. La rigueur finit par payer». Insiste Bssit. Son ascension sera rapide. Après 6 mois, il devient maître d'hôtel. Il se lance ensuite dans la sommellerie et y remporte un concours international, ce qui contribue à sa notoriété. Plein d'ambition, le brillant jeune homme intègre la chaîne Holiday Inn à Ottawa, au poste de maître d'hôtel. Accéder au grade de directeur de restauration ne lui prend que 6 mois.

Convoitant la direction d'hôtels, il s'inscrit à la Holiday Inn University, qu'il paie aussi grâce aux pourboires qu'il met de côté. Au bout de 11 mois seulement de



La Caisse Nationale de Sécurité Sociale lance une opération de recrutement au titre de l'exercice 2015, pour les profils suivants :

1) Ingénieur d'Etat : Biomédical (1 Poste) / Casablanca / Réf : ING.BIO_CNSS15

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur d'Etat en Biomédical, Génie Biomédical ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12 / 20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015, de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans un poste similaire.

2) Ingénieur d'Etat : Génie Civil Bâtiment (1 Poste) / Casablanca / Réf : ING.BAT_CNSS15

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur d'Etat en Génie Civil option Bâtiment ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12 / 20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015, de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans un poste de suivi et d'études.

3) Ingénieurs d'Etat : Actuariers (2 Postes) / Casablanca / Réf : ING.ACT_CNSS15

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur d'Etat en Actuariat ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12/20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015, de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans un poste similaire.

4) Ingénieurs d'Etat : Etudes et Développement Informatique (5 Postes) / Casablanca / Réf : ING.INF_CNSS15

Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur d'Etat en Etudes et Développement Informatique ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12 / 20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015, de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans le développement informatique.

5) Cadre en Informatique (1 Poste) / Casablanca / Réf : CIS_CNSS15

Titulaire d'un Bac+5 en Informatique ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12/20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience en maintenance des systèmes ou dans un poste similaire.

6) Cadres RH Bac+5 (2 Postes) / Casablanca / Réf : RH_CNSS15

Titulaire d'un Bac+5 en Gestion des Ressources Humaines ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12/20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus, au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience en ingénierie de formation ou en développement RH.

7) Cadres Juristes Bac+5 (3 Postes) / Casablanca / Réf : JUR_CNSS15

Titulaire d'un Bac+5 en Droit privé, Droit des Affaires ou Droit Pénal en Français ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12/20 de moyenne générale, vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans un poste similaire.

8) Cadres Gestionnaires Bac+5 (77 Postes) / Réf : GEST_CNSS15

Titulaire d'un diplôme Bac+5, en Commerce, Audit, Contrôle de Gestion, Management, Finance et Comptabilité, Logistique Statistique et Informatique Décisionnelle ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec, au moins, 12/20 de moyenne générale et vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 28 ans avec une expérience dans un poste similaire, pour les villes suivantes :

Affectation/ville	Nombre
CASABLANCA	47
FES	4
OUJDA	2
MEKNES	3
KENITRA	5

Affectation/ville	Nombre
AGADIR	4
TANGER	5
LAAYOUNE	3
MARRAKECH	3
TEMARA	1

9) Médecins Généralistes (2 Postes) / Casablanca / Réf : DOC.GEN_CNSS15

Titulaire d'un Doctorat en Médecine Générale et vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 26 ans sans expérience ou de 30 ans avec une expérience dans le contrôle médical.

10) Médecins Spécialistes (10 Postes) / Réf : DOC.SPE_CNSS15

Titulaire d'un Doctorat en Médecine Spécialisée en Pédiatrie, Néphrologie ou Anesthésie Réanimation et vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 45 ans au plus, pour les villes suivantes :



STRATEGIE ET MANAGEMENT

Spécialité	Affectation/ville	Nbre
Médecins Spécialistes en Anesthésie et Réanimation	CASABLANCA	2
	SETTAT	1
	CASABLANCA	1
	AGADIR	1
Médecins Spécialistes en Néphrologie	MARRAKECH	1
	TANGER	1
	OUJDA	1
	SETTAT	1
Médecins Spécialistes en Pédiatrie	CASABLANCA	1

11) Adjoints de santé (Bac + 3) (6 Postes) / Réf : AS INA_CNSS15

Titulaire d'un diplôme d'Infirmier d'Etat Spécialisé en Anesthésie ou équivalent, vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 30 ans avec une expérience en tant qu'Infirmier Anesthésiste, pour les villes suivantes :

Affectation/ville	Nombre
AGADIR	2
MARRAKECH	1
TANGER	1
MOHAMMEDIA	1
EL JADIDA	1

12) Technicien en Radiologie (Bac+2 ou Bac+3) (1 Poste) / Casablanca / Réf : TS RAD_CNSS15

Titulaire d'un diplôme de Technicien Spécialisé en Radiologie ou équivalent, vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 30 ans avec une expérience en tant que Technicien en Radiologie.

13) Techniciens Spécialisés Bac + 2 (105 Postes) / Réf : TS_CNSS15

Titulaire d'un diplôme de Technicien Spécialisé en Gestion, Commerce, Logistique ou équivalent, vous avez obtenu votre diplôme avec une moyenne supérieure ou égale à 12/20 et vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 21 ans sans expérience ou de 26 ans avec une expérience dans un poste similaire, pour les Polycliniques (PSS), Directions Régionales (DR) et Centrales (DC) suivantes :

Affectation	Nombre
DR/CASABLANCA	15
DR/AGADIR	8
DR/CHAOUÏA TADLA	1
DC/CASABLANCA	48
DR/FES SAÏSS	3

Affectation	Nombre
DR/KENITRA KHEMISSET	4
DR/LAAYOUNE	1
DR/MEKNES/ISMAILIA	4
PSS TANGER	1
DR/ORIENT	4

Affectation	Nombre
DR/RABAT SALE	5
DR/TETOUAN TANGER	6
DR/TENSIFT	4
PSS/MARRAKECH	1

14) Technicien niveau bac + 2 ans (1 Poste) / Réf : T. PLB_CNSS15 / Casablanca

Titulaire d'un diplôme de Technicien en Plomberie, Maintenance Hôtelière ou similaire ou équivalent, vous êtes âgé(e) au plus au 31/12/2015 de 24 ans sans expérience ou de 30 ans avec une expérience dans votre spécialité.

Si vous êtes intéressé(e) par cette offre, merci de renseigner votre demande de candidature **uniquement** sur le lien suivant :

www.strategieetmanagement.ma/recrut.cnss

Attention :

- Tout candidat ne peut postuler qu'à un seul profil, toute double demande sera systématiquement rejetée
- Durant tout le processus de recrutement aucune dépense ni frais de dossier ne sont requis.
- Seuls les diplômés des écoles publiques en formation initiale et ceux disposant d'attestation d'équivalence délivrée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la recherche Scientifique et de la formation des cadres et par le Ministère de l'Education et de la formation professionnelle ou du bulletin officiel reconnaissant l'équivalence de leur école seront éligibles.
- Tout dossier concernant les pupilles de la nation doit impérativement être acheminé via la Fondation Hassan II pour les Œuvres Sociales des Anciens Militaires et Anciens Combattants.
- **Disponibilité obligatoire le 31/12/2015**

La date limite de renseignement des formulaires de candidature est le **29/10/2015 à minuit**, date de validation en ligne faisant foi.

Tout formulaire ou dossier incomplet sera systématiquement écarté.

Les candidat(e)s éligibles suite au scoring seront convoqué(e)s pour le concours qui aura lieu les **21 et/ou 22 Novembre 2015 à Casablanca**.

Un pourcentage de 25% des postes est réservé aux pupilles de la nation et 7% aux personnes handicapées.

Pour plus d'informations sur l'opération de recrutement (affectations, conditions requises et éléments de scoring, modalités de candidature, nature et coefficients des épreuves, planning du recrutement...), veuillez consulter les sites : www.cnss.ma et www.emploi-public.ma notamment sur les décisions de recrutement ou appeler les numéros suivants : 05 22 21 60 68 / 05 22 20 27 25

Commencer petit avant de



management training, il est nommé DG adjoint à Québec city. A l'âge de 26 ans, en 1979, il devient DG, le plus jeune de la chaîne internationale. Sa carrière prend ainsi un nouveau virage. En moins d'une année, le groupe lui propose de lancer trois nouveaux hôtels en Arabie Saoudite. Un challenge qu'il réussit avec brio. En 1986, il est nommé directeur régional Afrique du Nord, avec comme première mission d'ouvrir le Holiday Inn de Casablanca. Deux ans après, il est appelé à gérer les hôtels de la chaîne en Chine. Toutefois, venant de se marier et souhaitant plus de stabilité, il refuse de tenter cette nouvelle aventure. Il devient ensuite directeur régional des hôtels Safir au Maroc (groupe CMKD). A partir de là, il se fixe un nouvel objectif, ouvrir son propre hôtel. Cela lui prendra trois ans pour trouver un hôtel à vendre. Ce sera le Toubkal de Casablanca, dans lequel il ramènera la franchise de la chaîne Best Western, l'une de plus grandes au monde. □

■ Un moniteur de chevaux propulsé au sommet



Curiosité, passion, envie de se surpasser, ce sont les maîtres mots de la carrière de Hamid Bentahar. Le président du CRT de Marrakech, vice-président de la Confédération nationale du tourisme, est, depuis maintenant un an, responsable du pôle luxe et haut de gamme du groupe Accor pour l'Afrique et l'océan Indien. Un poste qui vient couronner un parcours exceptionnel, démarré en 1989 par un simple job d'été. Oui, Hamid Bentahar, à l'issue d'un Deug

en sciences économiques à l'université Cadi Ayyad, pensait simplement gagner de l'argent de poche durant ses vacances. Passionné de chevaux, il devient moniteur d'équitation dans un hôtel du groupe Accor à Marrakech pour un salaire de quelque 2.500 DH. En une année, il devient responsable de l'ensemble des loisirs de l'hôtel. L'expérience dure un an et demi. Il commence ensuite à assumer des responsabilités dans l'hébergement et la restauration. Au bout de trois années seulement, il est propulsé directeur adjoint. La carrière de Hamid Bentahar démarre à partir de là une ascension fulgurante. Profitant des offres de mobilité à l'international, à partir de 1994 il prend la direction d'hôtels saisonniers en Turquie et en Grèce.

Après avoir fait ses preuves, le groupe lui confie le lancement de toute une chaîne d'hôtels, Coralia Club (12 hôtels dans 9 pays). Une formidable opportunité à travers laquelle, pendant trois ans, il affûte ses armes dans le management. Bentahar s'intéressera ensuite à l'hôtellerie de luxe. C'est là qu'il intègre la marque Sofitel en Tunisie, avant de prendre la responsabilité

de toute la chaîne au Maroc. A pas sûrs, il enchaîne les postes de responsabilité. L'enseigne le nomme vice-président pour l'Europe du Sud et l'Afrique du Nord, puis vice-président Afrique et océan Indien, à la fois pour Sofitel, Pullman et MGallery.

Hamid Bentahar a déjà tenté de lancer son propre business, mais il y a très vite renoncé face aux opportunités qui lui ont été offertes à l'international. «Pour le moment, je ne me vois pas gérer une activité mono marché et mono produit. J'ai besoin d'avoir un horizon plus grand», confie-t-il.

Le chemin du succès, c'est grâce à sa soif d'apprendre qu'il l'a trouvé. «J'avais toujours envie de comprendre le business model, de pousser le détail plus loin que les autres», explique-t-il. Sa passion, c'est son autre secret. Quand on aime son métier, travailler se transforme en plaisir. Et du travail, il en faut beaucoup pour avancer. «Notre métier, c'est 1% d'inspiration et 99% de transpiration», insiste Bentahar.

La formation a, en outre, été décisive dans son parcours. Après un master en management touristique à l'Essec Paris, plusieurs formations avec le groupe Accor et un Executive MBA à l'Insead Paris, il brigue un cursus à Harvard. □

ETABLISSEMENT FINANCIER MAROCAIN RECRUTE

Assistants

Profil :

- Bac+3 ou 4
- Agée de 25 à 35 ans
- Expérience professionnelle de plus de 5 ans dans l'Assistanat
- Bonne présentation et élocution
- Parfaitement bilingue
- Maîtrise de l'outil bureautique
- Qualités humaines : Sens de communication et d'organisation.

Chauffeurs

Profil :

- Bonne présentation
- 15 ans d'expériences avec références.

Gérants de Centres d'estivages

Profil :

- Bac+2 ou 3 en gestion des établissements touristiques
- Expérience professionnelle de plus de 10 ans

Candidatures (CV & Lettre de motivation)
à adresser au journal en précisant le poste souhaité.

Réf : IA/C

■ «Ne jamais refuser une opportunité»



En postulant pour un boulot d'été dans des centres d'appel en 2005, **Zineb Belghazi** était loin d'imaginer qu'elle pouvait y passer les dix prochaines années de sa vie. Juste après avoir obtenu sa licence en marketing et communication de l'Esia, elle distribue son CV un peu partout. Elle finit par décrocher une place de téléconseillère rémunérée à 3.500 DH chez Outsourcia, qui ne comptait à l'époque que deux années d'existence. Petit à petit, elle développe une véritable passion pour la relation client. Rapidement, ses managers lui confient la réception/émission d'appels et la relance de clients B2B. En une année, à l'âge de 23 ans, elle est nommée chef d'équipe d'agents de saisie pour une opération de back office. Avec une activité complexe, totalement différente des tâches qu'elle avait l'habitude d'effectuer, une équipe

de personnes plus âgées la regardant d'un œil méfiant, le défi était de taille. Mais elle l'a relevé, avec succès. Sa devise, «ne jamais refuser une offre, et se donner la chance d'essayer avant de se faire un avis».

En deux ans, elle passe chef de projet, avec de nouveaux comptes clients à gérer, des ressources à faire monter en compétence et la responsabilité de toutes les opérations locales, en plus du back office. En 2013, elle monte au grade de responsable des opérations et activités, avec 80 collaborateurs à manager. Une année après, elle accède au poste de responsable de pôle d'activité (RPA), chapeautant 130 personnes et couvrant à la fois le back office, la réception d'appels et le traitement de mails. Une fois qu'elle aura atteint le grade de RPA sénior, elle pourra prétendre à un salaire de près de 22.000 DH.

Il est vrai qu'elle n'a pas suivi de formation complémentaire durant son parcours, mais Zineb est une personne «curieuse» qui effectue ses propres recherches dans son domaine d'activité. «Je n'ai pas couru derrière un nouveau diplôme car je sentais que j'apprenais beaucoup plus de choses en pratiquant mon métier qui touche à plusieurs disciplines», explique-t-elle. Son apprentissage continue, tout comme sa progression qui a démarré dix ans plus tôt. □

devenir grand, histoires choisies

■ Le chaudronnier aéronautique devenu entrepreneur



Raouf Moustahssine a toujours su ce qu'il voulait faire de son avenir, être son propre patron. Durant toute sa carrière, il avancera à pas sûrs vers cet objectif, qu'il réussira à atteindre grâce à sa persévérance et, surtout, à son flair. Il finira même par être décoré par SM le Roi en 2013, du Ouissam Al Moukafaa Al Watania de 2e classe de l'Ordre d'officier.

Juste après son brevet en chaudronnerie aéronautique (bac+3 à l'école de RAM) en 1985, Moustahssine est engagé par une société qui travaillait pour le compte de l'armée marocaine, en tant que maintenancier 1er échelon d'avions. Son premier salaire: 3.500 DH. Trois ans plus tard, il s'envole à Paris pour un poste de chaudronnier aéronautique chez Transair, à l'aéroport Charles De Gaulle. Mais pendant ce temps, il ne perd pas de vue les opportunités qui s'ouvrent au Maroc. Il rentre au pays trois ans après pour chapeauter une équipe de chaudronniers d'une entreprise qui avait remporté un contrat de maintenance d'avions de l'armée marocaine, sur la base aérienne de Kénitra. «C'était là le vrai démarrage de ma carrière», raconte Moustahssine. L'expérience dure une dizaine d'années, durant lesquelles il développe son réseau auprès des donneurs d'ordre. Son salaire, lui, est multiplié par six. Une nouvelle chance en or s'offre à

lui, avec l'installation d'un groupe (Sefca) spécialisé dans le traitement de surfaces, la chaudronnerie et les procédés spéciaux au Maroc. Ne trouvant pas de profil ni de centre de formation spécialisés dans le domaine, le groupe lui confie la formation de quelque 6 personnes. Il prend en même temps la direction de sa production. En 2006, Moustahssine aura enfin l'occasion de se lancer dans l'entrepreneuriat. L'entreprise pour laquelle il travaille décroche un marché pour la livraison de trappes (A320) de trains d'atterrissage. Les premiers articles devaient être fournis en 40 jours. Un réel défi pour la société qui se voit obliger de sous-traiter une partie de sa production. Raouf Moustahssine saisit l'occasion et crée sa propre boîte, EFOA, pour prendre une partie du marché.

En 2008, il assure la direction de la production de l'usine marocaine du groupe Auvergne aéronautique et forme son personnel, tout en continuant à gérer sa société.

En 2011, il décide de monter sa propre chaîne de traitement de surface, peinture et procédés spéciaux. En deux ans, il obtient 38 qualifications de grands groupes, tels que Airbus, Safran, UTC, Zodiac, ... «J'avais deux audits pas mois», se remémore le patron de EFOA. Aujourd'hui, il est le seul à l'échelle internationale, avec un deuxième opérateur, à développer un procédé (la rilsanisation) pour le compte d'Airbus. Il est aussi le seul opérateur 100% marocain à disposer d'une unité (certifiée Iso et EN) de découpage, soudure, accroches et traitement de surface de Titane. De l'ambition, du flair, du sérieux, une soif d'apprendre, le courage de prendre des risques et beaucoup de travail. Ce sont là les ingrédients de sa réussite. D'un chiffre d'affaires de 200.000 DH en 2006, son entreprise est passée à 16 millions, avec une moyenne de croissance de 20% par an, et 120 salariés. □

Ahlam NAZIH

■ Un aide magasinier qui a gravi bien des échelons



Son baccalauréat lettres modernes (option allemand) en poche en 1996, **Soufiane Zokri** rêve d'émigrer en Allemagne. Son projet n'ayant pas pu aboutir, il choisit de s'inscrire à l'Ista Ibn Marhal (Ofppt) de Tanger, pour un diplôme de comptable qu'il obtient deux ans plus tard. Après quelques stages dans des fiduciaires et banques, et quelques cours d'espagnol à l'Institut Cervantès, il commence à chercher une opportunité d'emploi. A l'instar de nombreux jeunes, il se dirige vers le spécialiste mondial des équipements automobiles, Delphi, qui venait de démarrer son activité au Maroc. La multinationale lui propose un poste d'aide magasinier payé au Smig, qu'il accepte volontiers. Pas de complexe! Il fallait bien débiter quelque part en attendant de trouver mieux. Le jeune Soufiane y met du cœur, ce qui finit par payer. Cinq mois plus tard, il est promu agent de qualité, avant de passer en quelques mois à chef de secteur dans le département de la production. En l'espace de deux ans, il

monte au grade de superviseur de production. Il assure cette fonction pendant un an. En 2003, Delphi opère un changement d'organigramme. En raison d'un différend avec son nouveau chef hiérarchique, Soufiane quitte le groupe. Il n'a pas le temps de chômer, il intègre rapidement la société Filcon (fabrication de faisceaux électriques) en tant que responsable de planification, avant d'effectuer un passage dans le département de la production. En même temps, il continue de chercher de meilleures opportunités. En 2005, il rejoint le groupe Yazaki où il gravira de nouveaux échelons. Chef de secteurs (3 ans), puis superviseur de production (5 ans) et depuis 2014, adjoint au directeur de la production (deputy manager). Aujourd'hui, il gère quelque 2.500 personnes à l'usine de Tanger du câbleur japonais. Durant son parcours, Soufiane Zokri a suivi de multiples formations en interne qui lui ont permis de monter en compétence. Il a également pris l'initiative de s'inscrire dans un MBA à l'EHECT de Tanger en 2013. C'est d'ailleurs en partie grâce à ce diplôme qu'il a pu accéder à un poste de management. «Difficile d'avancer sans compléter son parcours par un diplôme supérieur qui vous permet de développer vos aptitudes», confie-t-il. A 38 ans, marié et père de 3 enfants, il envisage de s'inscrire dans un nouveau master, mais cette fois-ci en finance. Le secret de sa réussite? L'engagement, la rigueur, la disponibilité, l'esprit d'équipe, et surtout, beaucoup d'ambition. □



do more
feel better
live longer

Industrie Pharmaceutique

GlaxoSmithKline RECRUTE

GlaxoSmithKline (GSK), laboratoire pharmaceutique leader dans le monde et 2ème laboratoire pharmaceutique au Maroc, est l'un des acteurs majeurs de l'industrie pharmaceutique mondiale en terme de recherche et développement de médicaments innovants, dans de nombreux domaines thérapeutiques.

GSK découvre, développe, fabrique et distribue plus de **1 200 médicaments** de prescription, des vaccins et des produits de santé grand public, et emploie plus de **100 000 personnes dans 125 pays**.

GSK est devenu, grâce à la compétence de ses collaborateurs et à ses investissements dans l'innovation, l'un des premiers acteurs mondiaux de l'industrie pharmaceutique. Au cours des **70 dernières années**, **5 prix Nobel** s'inscrivent dans l'histoire de GSK.

Au Maroc, **GSK** est un **partenaire fiable** des professionnels de santé, œuvrant dans le bon usage des médicaments, pour l'intérêt des patients et ce, dans le respect des standards d'éthique et de qualité.

Dans le cadre de son développement stratégique, afin de renforcer son équipe, **GSK Maroc** recrute :

- Un Business Unit Director
- Un Medical Manager
- Un Medical Science Liaison
- Un Event Coordinator
- Un Quality Specialist
- Un Regulatory Affairs Specialist
- Des Délégués Médicaux
- Des Délégués Pharmaceutiques

Si vous êtes intéressés par l'un de ces postes, merci d'adresser vos candidatures à l'adresse mail suivante : oax62520@gsk.com

Votre calendrier de formation

■ **Pratique de la comptabilité et fiscalité générale et immobilière, travaux d'inventaire, déclarations fiscales, états de synthèse et gestion fiscale de la paie**

Date : octobre
Tél. : 05.22.24.64.65
E-mail : m.chorfi@menara.ma

■ **Cycles: Directeur Financier, chef comptable, contrôle de gestion, trésorerie, etc.**

Date: Octobre 2015
Tél. : 05 22 48 65 79
E-mail : audina@menara.ma

■ **La gestion de la maintenance et la GMAO**

Date : 22-23 octobre
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Tableau de bord et déploiement des objectifs**

Date : 26 au 27 octobre

Tél: 05.22.94.55.33
E-mail: Khansaa.ghafar@afnor.org

■ **Responsable d'audit IRCA ISO 9001**

Date : du 26 au 30 Octobre
Tél : 05 22 30 74 91
E-mail : Hajar.Messoudi@sgs.com

■ **Fusions-acquisitions : 100 premiers jours**

Date : 27 octobre 2015
Tél: 05 22 23 74 85 ou 06 66 38 74 50

e-mail : info@amic.org.ma

■ **Cycle intégré de professionnalisation en coaching**

Dates : 29, 30 et 31 Octobre 2015
Tél: 05 22 20 97 20 / 06 61 60 95 53

E-mail: bmhcoach@bmhcoach.com

■ **La gestion du temps et l'efficacité individuelle**

Date : 3 novembre
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Elaborer un business plan**

Date : 4-5 novembre
Tél. : 05.22.45.12.72
E-mail : acting@acting.ma

■ **Cycle certifiant à l'Ennéagramme**

Date : novembre
Tél : 05.22.26.40.81
E-mail: aidouch@abacus.ma

■ **Islamic Finance Leaders**

Date: à partir du 13 novembre
Tél: 0522484824
E-mail: zina@fineopolis.com

■ **ISO 31000 risk manager**

Date : 10 au 13 novembre
Tél.: 0522 52 63 69
E-mail: formation@lmpsconsulting.com

■ **CISA**

Date : 16 au 20 novembre
Tél.: 0522 52 63 69
E-mail: formation@lmpsconsulting.com

■ **Approche managériale du nouveau décret et bonne gouvernance des marchés publics**

Date : 12 et 13 Novembre
Tél : 0522 20 33 05
E-mail : serec@serec.ma

■ **Qualified Islamic Banker**

Date: à partir du 21 novembre
Tél: 0522484824
E-mail: zina@fineopolis.com

■ **Management de projet & MS Project 2013**

Dates : 20, 21 et 27 novembre
Tél : 0522 87 4000
Email : inscription@promact.ma

■ **Entreprise sous tension: traitement des difficultés financières, juridiques et sociales**

Date : 25 novembre
Tél: 05 22 23 74 85 ou 06 66 38 74 50

e-mail : info@amic.org.ma

■ **La gestion de projets**

Date : 03-04 décembre
Tél : 05 22 25 68 08
E-mail : l.sidahmane@tmisconseil.com

■ **Financement du développement et des acquisitions**

Date : 10 décembre
Tél: 05 22 23 74 85 ou 06 66 38 74 50
E-mail : info@amic.org.ma

■ **La norme ISO 17025**

Date : 11-12 décembre
Tél : 05 22 25 68 08
E-mail : l.sidahmane@tmisconseil.com

Contact:

Mohamed EL OUADI IDRISI
melouadi@leconomiste.com

Agence de communication globale leader sur le marché, recherche pour son département digital intégré en pleine croissance son

RESPONSABLE DU DEPARTEMENT DIGITAL

DESCRIPTION DU POSTE

Sous la responsabilité de la Direction Générale, vous êtes en charge du département digital de l'agence, tant au niveau de l'accompagnement de nos annonceurs que de l'animation de l'équipe du département, et des relations avec les prestataires extérieurs. Vous êtes le garant des stratégies de communication digitales des clients.

MISSIONS :

- Bâtir les stratégies digitales et les recommandations opérationnelles, en étroite collaboration avec les équipes de l'agence de publicité pour une approche intégrée des propositions.
- Prendre en charge la réalisation de campagnes online, la mise en place de stratégie réseaux sociaux, mobile, des créations de site,...
- Valider en amont la faisabilité des projets digitaux
- Elaborer des recommandations et des plans d'actions de campagnes sur les réseaux sociaux et contrôler la ligne éditoriale des marques sur les réseaux sociaux
- Gérer la relation client au quotidien (planning, contrôle des livrables, reporting, suivi budgétaire et gestion de marge ...) et Instaurer une relation de confiance pérenne avec les clients
- Présenter et argumenter les recommandations stratégiques auprès des clients
- Mesurer l'impact et l'efficacité des actions de communication sur le web et suivre les indicateurs de performance suivant les KPIs définis
- Assurer une veille concurrentielle

PROFIL RECHERCHE :

"Web addict", vous avez au moins 5 ans d'expérience en agence digitale.

Formation :

- bac +4/ +5, Ecole de commerce, formation Marketing ou Communication

Compétences :

- Relation client développée
- Capacité à conseiller
- Qualités d'analyse et de mobilisation d'équipes
- Capacité à comprendre les enjeux d'une marque
- Anglais

Personnalité :

- Visionnaire & dans l'action
- Leadership
- Méthodique, rigoureux et pro-actif
- Passionné(e), motivé et curieux : à l'écoute de toute nouveauté dans le monde du web
- Autonome, souple et agile
- Culture du résultat, et de la satisfaction client

Envoyer votre cv + lettre de motivation + prétentions salariales à :
recrutementagence.casablanca@gmail.com

DEMANDES & OFFRES D'EMPLOI

Formation ex expertise comptable

25 ans d'expérience en entreprises, cabinets de conseil et banques
Cherche poste à temps partiel ou mission de restructuration comptable, financière et organisation
Suivi de financement

D296

Tel : 0661 91 01 28

JF COMERCIALE

Bac + 3 ans
(marketing & com) + Ang.
22 ans exp.: logistique & import/export

D307

Tél : 0666 89 31 48

Ingénieur

Ingénieur en Automatismes et informatique industrielle
2 ans d'expérience

D300

Tel : 0618 28 85 45

DAF / DIRECTEUR AUDIT ET CONTRÔLE

JH 36 ans avec plus de 14 ans d'expérience en cabinet d'audit, Multinationale en industrie et holding avec plus de 60 filiales (5 côtés en BVC) et BTP
Maîtrise l'audit, comptabilité, finances, fiscalité, négociations juridique/contentieux
cherche de nouveaux défits
Disponible dans 1 mois

D308

Tél : 0662 17 06 77

JH 37 ANS RESPONSABLE FINANCIER & COMPTABLE

Master & contrôle, comptabilité et Audit
15 ans d'exp. professionnelle
Etude tte proposition

D310

Tél : 0600 000 769

CHEF BOULANGER - PATISSIER

EN AGROALIMENTAIRE INDUSTRIELLE
10 ANS D'EXPERIENCE
ETUDE TOUTES PROPOSITIONS

DRMG

Tél : 0642 05 70 83

JH 36 ans - Infographiste

11 ans d'exp.
maîtrise logiciels sur Mac:
InDesign, Quark, photoshop,
Freehand, Illustrator, ...
Cherche poste Free-lance

DGOL

GSM : 06 37 72 95 52

JF

Licence en sciences de matière chimie des matériaux (Univer. Hassan II, Casa)
Pls stages au sein de divers laboratoires
Cherche poste stable
mail: asmaamersoul@gmail.com

DMLG

Tél : 0607 65 65 62