

125 JUL. 2025

DECISION N° 247/2025

LE DIRECTEUR GENERAL DE L'AGENCE MAROCAINE DE DEVELOPPEMENT DES INVESTISSEMENTS ET DES EXPORTATIONS

- Vu le Dahir n°1-17-49 du 8 Hijja 1438 (30 août 2017) portant promulgation de la loi n°60-16 portant création de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu le Décret n°2-17-763 du 25 Rabii I 1439 (14 décembre 2017) pris pour l'application de la loi 60-16 portant création de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu le Dahir n°1-22-47 du 22 Hijja 1443 (22 juillet 2022) portant nomination de Monsieur Ali SEDDIKI, en tant que Directeur Général de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations à compter du 13 juillet 2022 ;
- Vu le statut du Personnel de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu l'amendement n°1 au statut du personnel de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu la décision fixant la Procédure de Recrutement et de Nomination aux postes de Responsabilité à l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu l'organigramme de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations tel que visé par le Ministère de l'Economie et des Finances le 11 novembre 2022 ;
- Vu la décision portant organisation de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations ;
- Vu la loi cadre 2025.

DECIDE



Article 1 : Postes à pourvoir

L'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations (AMDIE) recrute au titre de l'année 2025 :

- **Un (1) Cadre : Cadre Analyste Performance**

Les missions et les attributions relatives à ce poste ainsi que les compétences requises sont décrites dans la Fiche de Poste en Annexe 1.

Article 2 : Profil Requis

- De nationalité marocaine ;
- Agés de moins de 45 ans à la date du concours ;
- Titulaire d'un diplôme d'ingénieur d'Etat dans les domaines de contrôle de gestion, de science/analyse des données et Big Data, en management de projet ou de performance, en modélisation et informatique scientifique, en science de la décision et recherche opérationnelle.

Article 3 : Dossier de candidature

Le dossier de candidature doit comprendre les documents suivants :

- Une lettre de motivation adressée à Monsieur le Directeur Général de l'AMDIE mentionnant le poste objet de candidature ;
- Une copie du diplôme légalisée ;
- Une copie de la carte d'identité nationale légalisée ;
- Le CV détaillé et actualisé.

NB :

- Seuls les diplômes des universités et des écoles publiques et ceux disposant d'attestation d'équivalence délivrée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur seront éligibles pour passer le concours ;
- Seules les candidatures déposées via internet seront traitées ;
- Tout dossier incomplet ou ne correspondant pas au profil recherché sera automatiquement écarté.
- Les candidats de la promotion de l'année 2025 peuvent présenter leur attestation de réussite lors de leur inscription en ligne. Le diplôme sera exigé lors des étapes ultérieures.

Les candidats doivent déposer leur demande de candidature avec en pièces jointes les documents exigés scannés en **un seul et même fichier PDF** au plus tard le **11/08/2025** via la plateforme de l'emploi public :

Depot.emploi-public.ma

Article 4 : Dates et lieux du concours

Le concours comprend deux épreuves : Ecrite et Orale.

Les dates et lieux des épreuves écrites et orales seront communiqués par lettre de **convocation numérique** adressée aux candidats présélectionnés par la Commission de Recrutement après étude des dossiers et la vérification de l'adéquation du profil du candidat avec les exigences du poste.

Article 5 : Publication

La présente décision et les résultats des épreuves écrites et orales seront affichés dans les locaux de l'Agence Marocaine de Développement des Investissements et des Exportations et publiés sur le site :

- <http://www.emploi-public.ma>

Le Directeur Général

Ali SEDDIKI



IDENTITE POSTE

Famille Professionnelle	Corporate Management
Métier	Management de la Performance
Responsable Hiérarchique	Département Pilotage & Suivi de la Performance
Niveau Hiérarchique	N-4

MISSION DU POSTE

Dans le cadre des plans d'action du Département Pilotage & Suivi de la performance, il contribue au pilotage et au suivi de la performance de l'Agence dans une optique d'optimisation des processus/activités de l'ensemble des directions ; et ce, en veillant au respect des dispositions réglementaires, la réalisation des objectifs stratégiques et le développement des capacités de son entité.

FINALITES DU POSTE

MA001 Contribuer au pilotage du processus de planification et de suivi de la performance

- A0011 Participer à la définition des objectifs de planification en alignement avec les objectifs stratégiques de l'Agence
- A0012 Contribuer à la formalisation, l'animation et le pilotage du processus de planification à court/moyen termes des projets de l'Agence
- A0013 Participer à la coordination entre les différentes entités de l'Agence
- A0014 Contribuer à l'identification et à la gestion des risques liés à la planification, en mettant en place des actions d'atténuation
- A0015 Contribuer à l'identification des opportunités d'optimisation des processus de planification et mettre en œuvre des améliorations continues

MA002 Participer au pilotage du processus de suivi des plans d'action

- A0021 Contribuer à la mise en place d'un dispositif de pilotage et de suivi de la performance en lien avec les orientations de l'Agence
- A0022 Contribuer au suivi de la progression des plans d'action et fournir des indicateurs et des outils d'évaluation de la performance (e.g. TDB actions business, présentation CA, KPI...)
- A0023 Contribuer à l'accompagnement et au suivi des entités pour l'optimisation et l'amélioration de leurs processus/activités
- A0024 Participer à l'implémentation d'une conduite de changement efficace pour les projets structurants
- A0025 Contribuer à l'instauration des procédures d'alerte précoces pour signaler les déviations par rapport aux plans d'action

Participer au développement des rapports de synthèse périodiques pour sa hiérarchie, résumant les principales réalisations, les défis et les recommandations pour chaque projet

MA003 Assurer la réalisation de ses objectifs opérationnels et le développement de ses capacités professionnelles

- A0031 Assurer la réalisation des projets et des activités du Plan d'Action de son Service
- A0032 Assurer la vérification des points de contrôle lors de l'exécution de ses activités
- A0033 Assurer le développement de ses compétences professionnelles
- A0034 Assurer le respect des procédures et des règlements en vigueur

COMPETENCES REQUISES

Explication des niveaux de compétences :

1- Initié 2- Confirmé 3- Maîtrise 4- Référent

Savoirs & Connaissances

SC001	Economie Générale
SC002	Statistiques
SC003	Finance & Comptabilité
SC004	Comptabilité Analytique
SC005	Contrôle de Gestion
SC006	Management de Projet
SC007	Management des Organisations
SC008	Management des Processus
SC009	Management de la Performance
SC010	Management de Risque
SC011	Business Intelligence
SC012	Finances Publiques
SC013	Dispositif National d'Investissement
SC014	Langues (Arabe, Français & Anglais)

Compétences Managériales

CM001	Alignement aux valeurs One Team
CM002	Leadership Transformationnel
CM003	Leadership Managérial
CM004	Pilotage du Périmètre
CM005	Excellence Opérationnelle
CM006	Management de la Performance
CM007	Orienté Client
CM008	Communication

Pratiques Professionnelles

PP001	Outils & Méthodes de PMO
PP002	Démarche & Méthodes de Management de Perf.
PP003	Modèles de Prévisions & Projections Statistiques
PP004	Rédaction des Rapports & Notes de Synthèse

Compétences Comportementales

CC001	Méthode
CC002	Organisation
CC003	Espit d'analyse
CC004	Espit de Synthèse
CC005	Sens du Dérail
CC006	Rigueur
CC007	Abandon relationnelle
CC008	Adaptation

CM007

Innovation & Créativité

Négociation

PROFIL DU TITULAIRE DU POSTE

Niveau de Formation

Bac+5

Expérience

INDICATEURS DE PERFORMANCE

PBU

PQS

PGS

FOP

PMR

SPHERES D'INTERVENTION

Relations Internes

Relations Externes

