

DISPONIBLE À BAMAKO / INFOLINE : 77 58 39 50 - 50 00 12 31 - 99 06 17 73

| GRATUIT N°43 - NOVEMBRE 2021

# EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

EMPLOI ET MOI MEILLEURE START-UP TIC DE L'ANNÉE 2019

PHOTO : AURIEL PHOTOGRAPHY

## GRAND ANGLE

ONBOARDING DU PERSONNEL :  
UNE ETAPE CRUCIALE DE LA RETENTION

▶ **NEW START-UP**  
**INTERVIEW**

**Thiendou Mbaye**  
ADG COFINA MALI

NOS PARTENAIRES:



## CVTHÈQUE

ISC BUSINESS SCHOOL - IAM - INTEC SUP - SUP MANAGEMENT - ISPRIC - ESC MALI  
IHEM - MONTPLAISIR TUNIS BAMAKO - ISFIC - HETEC - UCAO - ECOSUP

UNE SERIE **CANAL+** ORIGINAL

VOÏCE

# MAMI WATA

LE MYSTERE D'IVEZA

A PARTIR DU 15 NOVEMBRE SUR **CANAL+**

**PREMIERE**

 **36 555**

COÛT D'UNE COMMUNICATION LOCALE  
SECON VOTRE OPERATEUR FRAI DU MOBILE

 **CANAL+ MALI**

# SOMMAIRE

## 05 | EDITO

## 06 | INTERVIEW

**THIENDOU MBAYE**  
ADG COFINA MALI

## 11 | START-UP

EKENEYA

## 12 | GRAND ANGLE

ONBOARDING DU PERSONNEL :  
UNE ETAPE CRUCIALE DE LA RETENTION

## 16 | CVTHEQUE

## 22 | FREELANCER

## 25 | ASTUCE

Faire un suivi de vos candidatures



Edité par **EMPLOI ET MOI**

Siège : ACI2000  
Bamako, Mali  
Tél. : +223 50 00 12 31 - 77 58 39 50  
Courriel : recrutement.candidats@emploietmoi.com

Directeur de publication :  
Mahamadou SANOGO

Rédacteur en chef :  
Cheick Ahmad Tijani TOURE

Chargée des finances :  
Aminata K'ssa TRAORÉ

Maquettiste :  
Mamad'ART

Photographe :  
AURIELPHOTOGRAPHY

# STATISTIQUES

**SIR** | SALON  
MALI INTERNATIONAL  
DE RECRUTEMENT

## STATISTIQUES PARTICIPANTS

### Kingui EVENT

Nombre d'inscrit  
sur la plateforme

### TICKETS

**2 957**

### 09 Avril 2021

Nombre de visiteurs  
au SIR-Mali

### VISITEURS

**2 030**

### 10 Avril 2021

Nombre de visiteurs  
au SIR-Mali

### VISITEURS

**2 176**



## UNE BONNE POLITIQUE DE REMUNERATION POUR BOOSTER SON CAPITAL HUMAIN ?

La rémunération est un acte essentiel de gestion des RH parce que participant à la réalisation des trois (3) grandes fonctions de la GRH que sont : l'acquisition, la conservation et le développement des RH.

En effet, un bon système de rémunération peut attirer des candidats intéressants, les conserver et par l'ensemble des divers avantages qu'il offre, favoriser le développement (l'épanouissement) socio-économique du salarié.

La rémunération peut être comparée à une TRANSACTION entre une entité et ses salariés avec d'autres avantages offerts contre de l'habileté, de la disponibilité et de la performance fournis par le travailleur.

La Gestion de salaire s'avère être un domaine extrêmement important de la GRH en entreprise, pour ne pas dire le domaine le plus important. C'est par la mise en œuvre de la politique de rémunération et la pratique qui en est faite qui évaluent le plus souvent l'équité du système de Gestion des Ressources Humaines.

Dependant la mise en œuvre de politique de rémunération parfaite, reste encore du domaine de l'IDEAL et nécessite des moyens et des conditions qui ne sont pas toujours bien maîtrisés par toutes les entreprises. Car « on n'est jamais satisfait de son salaire quel que soit le montant » l'homme est ainsi fait,

Si bien que la rémunération en entreprise reste le fruit d'un COMPROMIS général entre les divers acteurs impliqués dans le processus et fera

toujours l'objet de négociations cycliques entre différents partenaires.

En définitives pour qu'une entreprise imprègne sa marque employeur et fidélise les BestWORKER, il faut impérativement mettre en place une politique de rémunération flexible et efficace dans un esprit d'équité et d'attractivité.

### EMPLOI ET MOI

**AVEC EMPLOI ET MOI PRECONISONS L'ADOPTION DE MEILLEUR POLITIQUE DE REMUNERATION UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN**



## Thiendou Mbaye ADG COFINA MALI

### THEME : LE POTENTIEL DE LA MÉSOFINANCE DANS LA CRÉATION D'EMPLOIS ?

#### 1. Présentation et parcours ?

« Je suis Thiendou Mbaye, titulaire d'un Master en Finance & Comptabilité au Groupe SUPDECO de Dakar. Je suis également titulaire d'un Diplôme Universitaire de Gestion à l'Institut de Formation en Administration et Création d'Entreprises avec également une spécialisation en Banque à l'École des Techniques Bancaires au Sénégal. »

Ma carrière a débuté à la compagnie Bancaire de l'Afrique de l'Ouest (CBAO). J'ai ensuite rejoint après mon Master la United Bank For Africa (UBA) Sénégal en tant que Responsable des Opérations où j'ai passé 5 années.

C'est fort de toutes ces années d'expériences que je décide de rejoindre l'aventure Cofina avec les fondateurs du Groupe COFINA en tant que Directeur des Opérations au sein de la filiale du Sénégal. En 2014 je suis nommé Directeur Général de la filiale Cash Point Services au Sénégal, spécialisée dans la vente de biens à réméré (avec possibilité de rachat).

En 2016, je deviens Chief Operating Officer Group Retail Financial Services au sein de la Holding avant de m'installer au Mali en avril 2017 où j'occupe depuis le lancement le poste d'Administrateur Directeur Général de Cofina Mali, entouré d'une équipe jeune et dynamique.

#### 2. Parlez-nous du Groupe COFINA ?

« La Compagnie Financière Africaine (COFINA) est une institution spécialisée dans la mésofinance. Elle vient

répondre au déficit de financement des entrepreneurs, des PME et des Particuliers à revenus intermédiaires dont les besoins de financement sont devenus trop importants pour les institutions de microfinance traditionnelle, mais dont la structure entrepreneuriale reste encore considérée comme insuffisamment formelle par les banques commerciales. La mission du Groupe COFINA est de créer de la valeur ajoutée pour nos partenaires et participer durablement au développement du continent africain.

#### Le Groupe Cofina c'est :

- **Les filiales COFINA** présentes dans 8 pays africains, qui sont des Institutions de Mésofinance pour les PME et les particuliers;
- **Les filiales Cash Deal** présentes dans 5 pays, spécialisées dans les services financiers de proximité et plus précisément dans la vente à réméré : une alternative au crédit classique, pour répondre à des besoins urgents de trésorerie;
- **La Filiale FIN'ELLE** présente en Côte d'Ivoire qui est une Institution de mésofinance dédiée à l'accompagnement de la femme entrepreneure afin de combler cet écart entre les sexes en termes d'accès et d'utilisation des services financiers.
- **Cofina Services France**, qui est un bureau de représentation pour permettre à la diaspora africaine de devenir client du Groupe Cofina et effectuer en toute simplicité des transferts de fonds vers l'Afrique ou épargner en prévision d'investissements présents et futurs.

De façon générale, le Groupe COFINA c'est aujourd'hui 15 filiales réparties dans huit pays de l'Afrique de

l'ouest et du centre (Guinée, Sénégal, Côte d'Ivoire, Gabon, Mali, Congo, Burkina Faso et Togo) avec un bureau de représentation en France. »

### **3. Qu'est-ce que la mésofinance et sa particularité dans l'environnement bancaire ?**

« Aussi appelé Missing middle par les anglo-saxons ou chaînon manquant par les francophones, la mésofinance est la troisième voie de la finance inclusive. Elle se situe au carrefour du système bancaire classique et de la microfinance traditionnelle.

La mésofinance devient progressivement et rapidement un instrument d'inclusion économique de plus en plus populaire. Le Groupe COFINA a à cœur de contribuer à l'émergence aussi bien des PME que des futures multinationales africaines. Voilà l'Afrique en laquelle nous croyons, et à la construction de laquelle travaille le Groupe COFINA.

### **4. 1er groupe de Mésofinance au Mali, comment fonctionnent vos services et quel impact pour vos clients (PME, PMI, particulier) ?**

« Cofina est arrivée au Mali en Juillet 2017 et est aujourd'hui la 3<sup>ème</sup> institution de microfinance du pays. Nous proposons des offres d'épargne et de crédit aux PME ainsi qu'aux Particuliers maliens ainsi que plusieurs services notamment digitaux. Nous servons quotidiennement nos 16 318 clients de manière simple, rapide et fiable en leur apportant la valeur ajoutée qu'il faut pour développer leurs activités. »

### **5. Qu'en est-il du taux de bancarisation au Mali ?**

« Le taux de bancarisation strict (qui mesure le pourcentage de la population adulte détenant un compte dans les banques, les services postaux, les caisses nationales d'épargne et le Trésor) dans les pays de l'Union économique et monétaire ouest africaine (UEMOA), a faiblement progressé de 2,9 points de pourcentage au terme de l'année 2018 comparé à l'année 2017, selon les données de la Banque Centrale des Etats de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO).

Le taux de bancarisation le plus élevé a été observé au Togo (26,8%), suivi du Mali (23,3%), du Bénin (22,5%) et de la Côte d'Ivoire (21,6%). »

### **6. En ce temps de crise, Comment managez-vous votre institution, (Stratégie, Collaborateur, Client) ?**

« Tel qu'évoqué dans ma présentation, je suis entouré de jeunes collaborateurs engagés et très dynamiques. Mon approche est un management participatif avec une implication de tous à la prise de décisions importantes. »

### **7. Parlez-nous de votre politique de recrutement, de l'intégration et la gestion de carrière de vos collaborateurs ?**

« Notre institution vise à être un employeur de choix en établissant des stratégies pour attirer et retenir les meilleurs talents à tous les niveaux de COFINA et cela se reflète dans notre approche objective de recrutement et de sélection.

Nos équipes du Capital Humain et Communication mettent en œuvre des stratégies pour pouvoir :

- Attirer et embaucher uniquement les candidats qualifiés qui correspondent au mieux aux besoins de l'entreprise
- Veiller à ce que le recrutement et la sélection au sein de l'institution soient équitables, justes et transparents.

Notre politique de recrutement encourage et soutient les meilleures pratiques pour ceux qui ont la responsabilité de recruter et vise à garantir que l'institution :

- Est un employeur de choix dans ce secteur,
- Est capable d'attirer et de recruter des talents de haut potentiel pour répondre aux besoins actuels et futurs de COFINA.
- Reste une organisation créative, stimulante et dynamique
- N'exerce aucune discrimination directe ou indirecte à l'encontre des employé(e)s ou potentiels employé(e)s. »

### **8. Combien de collaborateurs avez-vous et Quel est votre stratégie de recrutement pour 2022 ?**

« Nous avons un effectif à date de 166 Collaborateurs. Notre stratégie de recrutement pour 2022, sera de s'efforcer à recruter en promouvant en interne, chaque fois qu'il y a un besoin, bien qu'il soit nécessaire de rechercher des talents externes qui apporteraient des réflexions, idées et expériences nouvelles, de veiller à ce que toutes les évaluations de la compétence technique et du leadership, dans le cadre du processus de sélection, soient valides, fiables et libres de tout préjugé culturel et en conformité avec les exigences du poste, de baser le processus de recrutement et de sélection sur les critères de compétences et les exigences inhérentes au poste en question, du leadership et de l'adéquation avec l'ADN COFINA »

### **9. Avez-vous une stratégie d'appui pour le développement des Startup, PME, et PMI ?**

« Cofina contribue à la promotion de l'entrepreneuriat jeune notamment de par ses conventions avec des projets d'appui tels que le FACEJ et Ada Microfinance qui sont des incubateurs jouant le rôle de facilitateurs entre nous financiers et les porteurs de projets. En d'autres termes ces facilitateurs sont ceux qui sélectionnent les projets les plus porteurs parmi des centaines et se portent garants de leurs prêts. »

### **10. Selon vous qu'est-ce qu'un bon Manager et comment faire un bon Management ?**

« Un bon manager est selon moi celui-là qui est à l'écoute de ses collaborateurs et qui les amène à se développer dans leurs compétences.»



### **11. Mot de la fin (CALL TO ACTION)**

“ J’encourage les jeunes maliens désireux d’entreprendre à (1) se former afin de gagner en expérience, (2) s’entourer de personnes pouvant les aider à murir leurs projets et à les encourager, (3) apprendre de leurs erreurs et (4) travailler sans relâche jusqu’à la concrétisation de leurs rêves. ”

# Responsabilité Sociale d'Entreprise et Entrepreneuriat à Orange Mali

Orange Mali est une entreprise responsable et soucieuse du développement de l'entrepreneuriat et de son écosystème au Mali. Dans sa politique de responsabilité sociale d'entreprise, Orange Mali s'est beaucoup engagée auprès des acteurs et contribue fortement au développement du secteur. Cette contribution est multiforme et touche tous les domaines de développement de l'entrepreneuriat allant de l'accompagnement d'initiatives à l'accélération de start-up en passant par la révélation de talents et l'incubation.

## Offres adaptées et accompagnement d'initiatives (Sponsoring) :

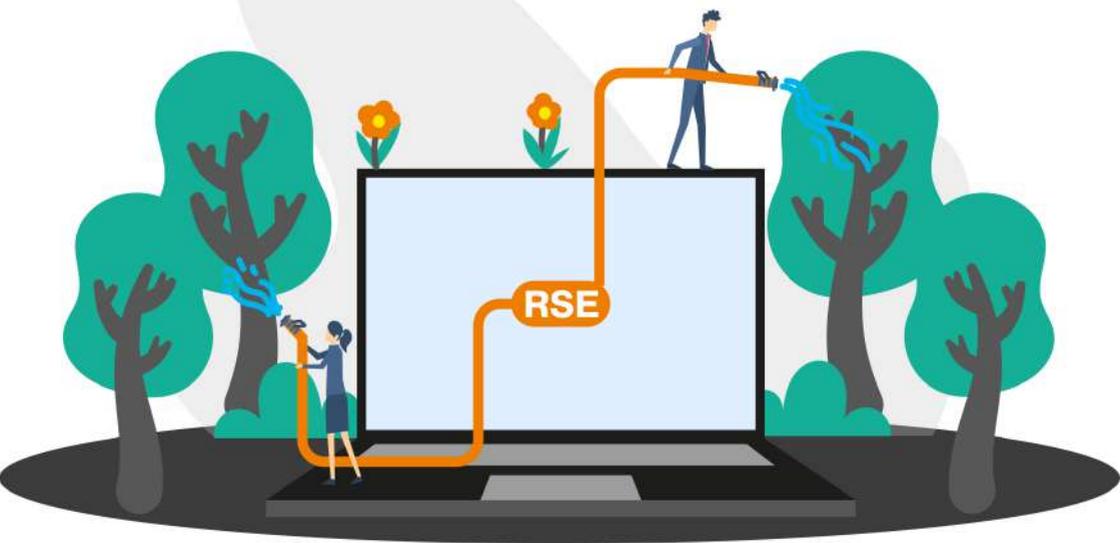
Partenaire du développement des entreprises au Mali, Orange Mali conçoit et met à disposition des entreprises des offres adaptées et sur mesure afin de les aider à booster leur activités grâce aux TIC. Par ailleurs, Orange Mali sponsorise tous les grands événements au Mali visant à promouvoir l'entrepreneuriat dans tous les domaines. Un accent particulier est mis sur l'entrepreneuriat jeune et féminin. Ainsi Orange apporte son appui à l'organisation de la semaine de l'entrepreneuriat au Mali, le village de l'entrepreneur, le salon FEMINA, ...

## Prix Orange de l'Entrepreneur Social en Afrique et au Moyen-Orient (POESAM) :

Orange Mali en tant que membre du Groupe Orange s'implique de façon proactive depuis des années en soutenant des initiatives de « social business » associant les Technologies de l'Information et de la Communication en Afrique et au Moyen-Orient. Cela se traduit par le lancement d'un concours de « l'entrepreneuriat social » qui récompense des projets de lancement d'un nouveau produit ou d'un nouveau service qui réponde au triple objectif de participation au développement sociétal, de développement d'une offre innovante et d'intégration des technologies numériques dans la dynamique entrepreneuriale. Trois lauréats sont récompensés au plan national et concourent de fait au grand prix international chaque année.

## Les différents prix du POESAM

Prix national		Prix international	
Premier Prix	5 millions de FCFA	Premier Prix	<b>25 000 €</b>
Deuxième Prix	4 millions de FCFA	Deuxième Prix	<b>15 000 €</b>
Troisième Prix	3 millions de FCFA	Troisième Prix	<b>10 000 €</b>



### **Centre Révéléateur et Accélérateur de Talents d'Entreprise au Mali (CREATEAM) :**

Ce centre est un incubateur, partenariat public-privé à but non lucratif, créé au Mali et ayant pour mission d'apporter une assistance au développement des PME maliennes. C'est un lieu physique où des sociétés nouvellement créées sont hébergées dans un espace limité. Il a pour but d'améliorer les chances de croissance et le taux de survie de ces sociétés, en leur apportant une aide pour la gestion et des services de soutien.

Les services suivants sont proposés par le centre :

- La mise à disposition de locaux adaptés et bien équipés où l'entrepreneur peut convenablement travailler ;
- La consultation professionnelle, commerciale, administrative et technique ;
- La facilitation de l'accès au financement ;
- L'intégration à un réseau d'entrepreneurs, d'universitaires, de fournisseurs, de clients et de gens d'affaires en général ;
- La gestion comptable de l'entrepreneur, en lui permettant de bénéficier des exonérations fiscales ;
- La facilitation de la mise en liaison avec la collectivité et des entreprises établies qui cherchent une fenêtre sur les technologies émergentes et qui peuvent fournir du capital de croissance pour la prise de participation.

### **Accélérateur de start-up ODC (Orange Fab) :**

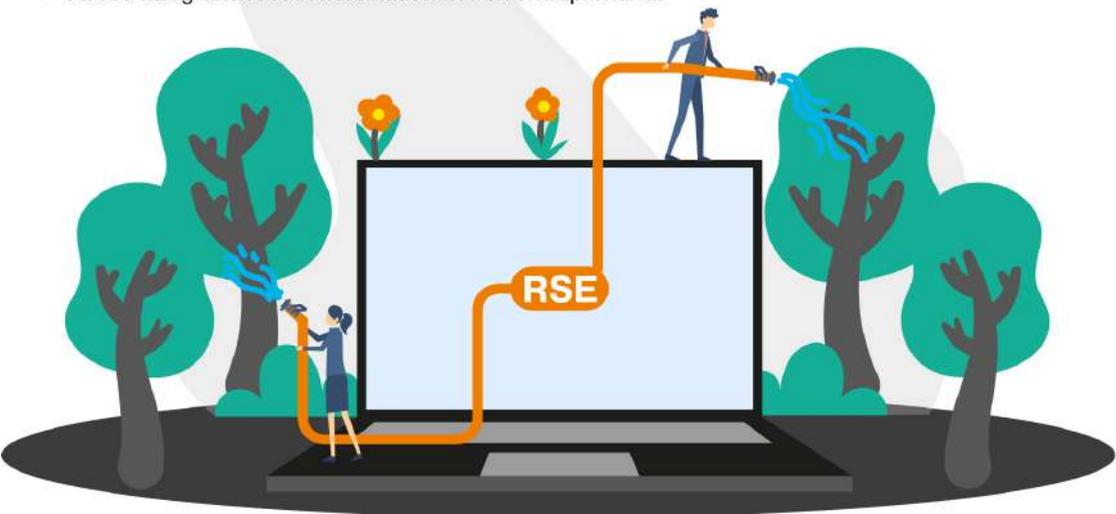
Orange Fab est un accélérateur de start-up. C'est un programme de renforcement managérial et d'accompagnement dans le développement commercial de start-up prometteuses qui s'adresse principalement aux entrepreneurs avec comme objectifs :

- d'aider les start-up à développer leur business et /ou construire des produits et services innovants qui pourraient apporter une solution aux besoins des populations.
- de construire des partenariats commerciaux au niveau national et international avec le Groupe Orange et le réseau mondial des Orange Fab.
- d'apporter un accompagnement par des coach internes Orange dans tous les domaines de compétences

Avec Orange Fab, les start-up intègrent un espace de co-working et deviennent membres d'un réseau d'entrepreneurs et d'experts à leur disposition.

Pendant six mois, Orange Fab accueille des start-up sélectionnées sur concours et leur offre :

- Un local équipé et dédié : bureaux, réseaux, télécom et commodités
- Six (6) mois d'accompagnement (Coaching, mentoring et formations)
- Un accès privilégié aux APIs d'Orange
- Cinq (5) millions de FCFA en guise de fonds d'amorçage
- Participation au forum de levée de fonds organisé par le Groupe Orange
- Accès aux grandes réussites nationales en entrepreneuriat





# START-UP

## E.KENEYA

### 1-Présentez-vous s'il vous plaît ?

Fatoumata DIAWARA, malienne, mba en marketing/ stratégie, master en réseau et télécommunications évoluant dans une société de télécommunications et entrepreneur

### 2-Pouvez-vous nous en dire plus sur vous ? Société/ vos activités/ vos projets ?

AKDI est une entreprise évoluant dans les TIC avec son service ekeneya qui est une application mobile de géolocalisation de structures de santé, donnant la liste Assurance Maladie Obligatoire

### 3-Qu'est-ce qui vous a motivé dans la réalisation de ce projet ?

Ce projet découle d'un fait personnel que j'ai vécu. C'est au cours d'un malaise que mon père a eu en Février 2015 que Fatoumata a eu l'idée de mettre en place cette application mobile ekeneya qui permet de géolocaliser les structures de santé, la prise de rendez-vous et la liste des Médicaments pris en charge par l'assurance maladie obligatoire (AMO)

Cette application permet la prise de décision en temps réel, donne des informations de base sur la santé

Actuellement nous travaillons avec le co équipier Zakaridia DIAWARA sur la nouvelle

version de l'application que nous comptons déployer dans les plus brefs délais (nous avons retiré l'ancienne sur play store il y a quelques semaines) qui comportera les fonctionnalités suivantes : pharmacie de garde, liste des services et assurance par structure de santé, fourata (prise de rappel de médicaments).

Nous aurons ainsi une nouvelle interface plus attrayante et plus facile à utiliser

A noter que cette nouvelle version en plus d'être disponible sur play store sera déployée aussi sur app store



## Mariam BENZAKOUR

Senior HR Performance Partner chez Groupe COFINA (Mali)

# GRAND ANGLE

## ONBOARDING DU PERSONNEL : UNE ETAPE CRUCIALE DE LA RETENTION

Dans un contexte où les entreprises doivent faire face à des enjeux d'attractivité, pour attirer, fidéliser leurs collaborateurs. De nos jours, nombreuses sont les entreprises qui mettent des moyens accrus pour promouvoir et valoriser leur image mais encore pour faciliter leur recrutement en développant par ricochet leur marque employeur.

Elles investissent souvent peu ou pas dans le travail d'intégration des nouveaux collaborateurs et collaboratrices et pour celles qui le font, elles omettent de prendre en compte les conditions satisfaisantes à mettre en œuvre pour que le/la recruté(e) puisse faire face aux exigences du poste et la qualité du travail. Or, cette première mise en situation est souvent déterminante dans la perception et la représentation que la personne se fera du travail et de l'entreprise.

Ainsi au-delà de la performance sociale, la prise en compte des conditions de réalisation du travail est un facteur favorisant une intégration réussie des salariés et permet d'améliorer la performance globale de l'entreprise et son image de marque.

C'est la raison pour laquelle COFINA met un point d'honneur sur la réussite de l'intégration de ses collaborateurs et ceux peu importe leur statut contractuel (Prestation/Stage/CDD/CDI) afin de faire de ses collaborateurs de véritables AMBASSADEURS de sa marque employeur.

### Qu'est-ce l'Onboarding « l'Intégration » ?

Onboarding est une terminologie anglaise signifiant « l'intégration ». Dans le contexte RH, ce terme désigne l'accueil que l'on réserve aux nouveaux arrivants, aux nouvelles recrues. C'est donc une phase qui intervient après la phase de recrutement et qui a une importance capitale. L'intégration a pour but d'accompagner le salarié vers l'autonomie et lui permettre d'atteindre ses objectifs individuels et collectifs, c'est pourquoi il s'agit d'une étape qui demande du temps et qui doit être construite sur le long terme. Une intégration réussie embarquera rapidement et mobilisera le nouveau collaborateur, le fera adhérer à la culture d'entreprise, à son nouvel environnement professionnel, à ses valeurs, à sa vision ainsi qu'à sa mission etc... Ce qui permettra de fidéliser les nouveaux collaborateurs qui se sentiront inclus dans l'entreprise et fédérer ; mobilisera

les collaborateurs déjà présents et renforcera davantage le sentiment d'appartenance...

### Quel Parcours d'Intégration ?

Même s'il n'y a pas de durée spécifique pour un parcours d'intégration, il doit être à la hauteur des ambitions de l'entreprise pour favoriser la fidélisation des salariés. Certaines entreprises sont attentives à la connaissance de l'entreprise et des produits, d'autres sont attentives à la manière dont la personne va atteindre son autonomie sur le poste ou encore son intégration dans un collectif de travail, etc..

Il est important de le formaliser et d'identifier, en amont du recrutement, des points d'étape pour faire le bilan de l'intégration, du tutorat de la part d'autres salariés plus expérimentés afin de favoriser l'intégration sur le long terme.

### L'implémentation de ce parcours d'intégration s'effectue en quelques étapes :

1. La phase préparatoire du parcours : où il faudra impérativement informer les services techniques (IT/LOGISITQUE etc...) pour la création de profils (mail, badge, accès VPN) l'achat de machines, téléphone, bureau, carte professionnelle et comptabilité s'il est nécessaire de payer des indemnités telles que par exemple la prime d'installation ou la prime vestimentaire etc. Préparer le planning d'intégration et confectionner Un Welcome BOX (Goodies, cookie personnalisé, calendrier, t-shirt au Logo Design et une carte de bienvenue et le Livret d'Accueil de l'entreprise ou sera relaté la culture de l'entreprise, ses produits, son activité etc...). Pour travailler sur l'intégration, l'une des premières actions est d'élaborer ou de retravailler le livret d'accueil. Ce document ayant pour but de faciliter l'intégration et développer l'autonomie du collaborateur en regroupant l'ensemble des informations (valeurs, organigramme, plan, réglementation...), l'entreprise espère que le salarié pourra piocher toute information utile au grès de ses interrogations.

2. Le jour de l'arrivée : veiller à réserver un accueil de qualité (chaleureux et personnalisé avec le N+1), à la tenue des formalités administratives (RH), mettre à disposition du nouveau collaborateur le planning d'intégration, à la présentation auprès des autres collaborateurs du nouveau entrant et procéder à l'identification du poste de travail accompagnée du Welcome Box... mais encore mettre à sa disposition l'ensemble des outils de travail (badge, carte de visite etc...)

3. Mettre en œuvre le Programme d'intégration : dans le programme d'intégration (qui sera constitué d'une étape théorique et d'une étape

pratique), il faudra consacrer le maximum de temps sur l'acculturation de l'ADN de l'entreprise (avec des jeux pour soutenir une meilleure appropriation), ainsi qu'à ses différentes politiques( ex : la Charte de Déontologie et de d'Ethique, le Règlement Intérieur etc...). La phase pratique concernera surtout l'immersion sur le terrain, pour une meilleure compréhension de l'activité de l'entreprise, l'appropriation de ses produits et services et en dernier lieu l'immersion métier, où le Manager devra, en collaboration avec son équipe expliquer l'organisation au sein de sa direction/département/service, le rôle de chacun, la description du poste, les attentes du poste et les objectifs du poste du nouveau collaborateur.

Le rôle prépondérant du RH en tant que Business Partner est de veiller à obtenir les Feedback des nouveaux entrants au sein de l'entreprise sur leur parcours d'intégration via un rapport d'étonnement qui lui permet (aux RHs) d'évaluer le parcours d'intégration et l'améliorer si nécessaire pour une meilleure satisfaction des bénéficiaires.

4. Finaliser le Parcours d'intégration : par la fixation des objectifs du nouveau collaborateur en lien avec les attentes du poste et veiller à ce que toutes les conditions soient remplies pour l'effectivité de la prise de fonction.

### Quel sont les enjeux ?

L'Intégration répond à différents enjeux :

- L'enjeu social : construire un parcours professionnel et développer les compétences tout au long de la carrière, permettre aux salariés de travailler en sécurité, dans un environnement de travail sécurisé, permettre aux salariés de se « sentir bien » au travail, permettre à des personnes d'accéder à un emploi et favoriser un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

- L'enjeu économique : être attractif pour attirer les meilleurs profils et les fidéliser ; avoir un avantage concurrentiel pour développer de nouveaux ambassadeurs de sa marque employeur pour accroître ses effectifs, réduire son taux de turn-over et avoir des salariés opérationnels.

- L'enjeu qualité : trouver et fidéliser le « bon salarié » avec les qualifications nécessaires, fournir une prestation de qualité et ainsi améliorer la satisfaction des clients internes.

### Quels sont les avantages de la mise en place de l'Onboarding ?

- Réduire l'appréhension qui pèse sur l'expérience collaborateurs (des nouveaux arrivants) dans l'entreprise.

- Les aider à donner un sens à leur environnement professionnel.
  - Leur fournir les ressources matérielles et immatérielles (formation, réseau, valeurs etc.).
- Ceux qui leur permettra d'être rapidement opérationnels et d'investir leur fonction avec motivation.

### Le mot de la fin !!!

L'onboarding est la première interaction du nouveau collaborateur avec votre entreprise. Sa préparation est donc essentielle et plus que vital pour vous (si vous êtes orientés sur la rétention du personnel). Un onboarding réussi permet d'offrir un environnement accueillant au salarié et

lui donner une bonne impression. Autrement dit, la réussite de l'intégration se mesure notamment par la fidélisation des collaborateurs, mais pas seulement.

Toutefois le processus d'intégration ne concerne pas uniquement les Ressources Humaines, c'est l'affaire de tous. Il s'inscrit dans la durée et doit être formalisé et partagé en impliquant l'ensemble des acteurs de l'entreprise (Comité de Direction, les Collaborateurs, les Partenaires Sociaux etc...). Puisqu'on n'a jamais une seconde chance de faire une première bonne impression... L'onboarding, c'est l'occasion de se donner des repères.

« Une bonne intégration est gage d'une bonne rétention du personnel ».





# C'EST LA RENTREE

200  
FCFA

35CL



## SARRÉ SAIDOUNA ALIOU



REF4602CC21

Niveau	BAC + 5
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Informatiques et administratives

## TRAORÉ AISSATA



REF4704CC21

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Esprit d'équipe, curiosité et maîtrise du pack Office

## KONATÉ DJENEBA



REF4804CC21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 9 mois
Compétences	Gestion des ressources humaines, Marketing

## KONARÉ BAKARY



REF4905CC21

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing Communication
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Informatiques et Commerciales

**DIALLO  
BOUGARY**



REF5006CC21

Niveau	BAC +5
Catégorie	Audit et Contrôle de Gestion
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Marketing et Technique de commercialisation

**TRAORÉ  
OUMAR**



REF5108CC21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Administratives et Informatiques

**COULIBALY  
OUSMANE. K**



REF5208CC21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Transport et Logistique
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Transit douane, Logistique et Transport

**TRAORÉ  
MAMADOU**



REF 4502CC21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Economie Internationale et Développement
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Maitrise des outils informatiques

# BOUBA A MATCHÉ AVEC UNE OFFRE D'EMPLOI EN SEULEMENT 11 JOURS !

Fais comme Bouba  
inscris-toi et trouves le poste  
adéquat sur [humaneo.africa](https://humaneo.africa) !

SCAN ME



## HUMANÉO

HUMAN CENTRIX



## KONTÉ MARIAM DITE SAMBOU



REF8802CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Economie Internationale et de Developpement
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Maitrise des Outils Informatiques

## ARBIA ABDOULAYE



REF8902CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Gestion et Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Informatiques et Administratives

## COULIBALY FATOUMATA



REF9002CP21

Niveau	BAC + 2
Catégorie	Secretariat Anglais
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Grande capacité d'organisation et Maitrise de l'anglais

## TRAORÉ AISSATA



REF9103CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Gestion - Economie Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Bonne maitrise de la caisse

## TOURÉ SAOUDATA



REF9203CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Travail Social
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Connaissance du Pack Office

## TOUNKARA SOULEYMANE



REF9303CP21

Niveau	Bac + 3
Catégorie	Comptabilité Finance
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Maitrise de Sage 100 Comptable, Sage 100 gestion commerciale

## DIAWARA ALMADANE



REF9403CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Assurance Banque Finance
Expériences professionnelles	+ 10 mois
Compétences	Maitrise de Word, Excel, Sage Saari.

## DIAWARA ASSA DITE BADIALLO



REF9503CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Comptabilité Finance
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Sage comptabilité, Sage gestion commerciale, Sage Paie

**ANW YA KÈ** **AW YÉ**  
EXIGEZ LE MEILLEUR !

**DÉCOUVREZ LES LUBRIFIANTS  
DE HAUTE QUALITÉ !\***



**YARA OIL**  
**LUBRICANTS**

\*Développé et testé en laboratoire Européen



# ▲ FREELANCERS

## ► Création site web Dynamique

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Développement web
Temps :	2 semaines
Budget :	Négociable

## ► Décoration d'intérieur

Type de mission :	Sur place
Catégorie(s) :	Décorateur (trice)
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

## ► Prospection Commerciale

Type de mission :	Sur place
Catégorie(s) :	Marketing & vente
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

## ► Menuisier Aluminium

Type de mission :	Sur place
Catégorie(s) :	Menuisier Aluminium
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

## ► Création de logo

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Infographe
Temps :	7 jours
Budget :	Négociable

## ► Dessin Bâtiment

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Architecte Maison
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

## ► Etude de Marché

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Marketing & Management
Temps :	10 jours
Budget :	Négociable

## ► Plan de communication

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Marketing & Communication
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

## ► Création App Mobile Android

Type de mission :	A Distance
Catégorie(s) :	Développement mobile
Temps :	30 jours
Budget :	Négociable

## ► Photographie

Type de mission :	Sur place
Catégorie(s) :	Photographie
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable



EMPLOI et moi

ESSAI  
**1 MOIS**  
Gratuit

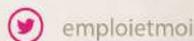
# Devenez Freelancer

*Smart & Flexible*

Travailler à 6500 km de son client

**+223 50 00 12 31**

[WWW.EMPLOIETMOI.COM](http://WWW.EMPLOIETMOI.COM)



Emploi et moi est une start-up créée en Mai 2017 qui a pour mission d'aider et d'accompagner les demandeurs d'emploi au Mali d'où le slogan un "Un Emploi pour Chaque Malien"

Tableau II- 13 : Autres indicateurs de l'emploi selon la résolution de la 19ème CIST de 2013

		Nouvelles résolutions du BIT - Indicateurs de l'emploi				
		Dans l'emploi	Au chômage	Hors de la main-d'œuvre	Sous-emploi lié durée du travail	Main-d'œuvre potentielle
Région	Kayes	1 050 192	300	265 357	134 522	2 117
	Koulikoro	681 510	7 311	998 003	10 225	4 373
	Sikasso	1 452 311	7 135	319 583	50 370	15 368
	Ségou	984 301	5 154	641 694	110 093	2 854
	Mopti	904 962	6 609	446 661	68 440	465
	Tombouctou	364 026	305	107 572	41 143	1 138
	Gao	107 925	716	243 247	2 720	5 587
	Kidal	24 622	1 391	29 233	4 420	805
	Bamako	763 701	38 027	651 482	67 468	71 700
	Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405
Milieu de Résidence	Urbain	1 433 361	53 572	1 238 424	124 233	89 886
	Rural	4 900 189	13 376	2 464 408	365 169	14 520
	Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405
Milieu de Résidence	Bamako	763 701	38 027	651 482	67 468	71 700
	Autres villes urbaines	669 660	15 545	586 942	56 765	18 186
	Rural	4 900 189	13 376	2 464 408	365 169	14 520
Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405	
Sexe	Masculin	3 671 059	35 110	1 063 529	171 581	29 253
	Féminin	2 662 492	31 839	2 639 303	317 821	75 153
	Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405
Niveau d'éducation	Aucun niveau	4 513 587	7 754	2 378 209	332 219	23 925
	Fondamental 1	959 631	6 342	411 293	74 987	16 721
	Fondamental 2	547 462	13 448	756 455	38 418	45 346
	Secondaire	220 881	27 680	137 079	35 710	16 276
	Supérieur	91 990	11 725	19 796	8 068	2 138
	Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405
Tranche d'âge	15 - 19 ans	677 373	7 971	1 022 839	44 907	28 704
	20 - 24 ans	702 919	22 182	547 245	64 594	26 582
	25 - 29 ans	782 425	20 569	386 204	68 679	18 510
	30 - 34 ans	825 691	9 479	311 653	64 800	10 837
	35 - 39 ans	817 113	2 446	238 939	72 017	8 936
	40 - 44 ans	617 823	1 963	193 807	48 194	4 422
	45 - 49 ans	529 910	1 736	150 593	31 959	2 867
	50 - 54 ans	465 432	416	142 293	34 292	773
	55 - 59 ans	365 100		106 469	31 758	1 041
	60 - 64 ans	281 670		147 028	14 059	631
	65 - 69 ans	182 900	186	134 503	8 188	1 102
	70 - 74 ans	59 567		127 766	3 070	-
	75 - 79 ans	18 333		88 496	2 260	-
	80 - 84 ans	4 286		61 916	624	-
	85 ans et plus	3 009		43 081	-	-
Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405	

Source : EMOP 2019/2020, passage 3 (octobre – décembre)



# ASTUCE

## FAIRE UN SUIVI DE VOS CANDIDATURES

---

Si un recruteur vous appelle et que vous ne vous souvenez pas qui il est à quel poste vous avez candidaté, ni de quelle entreprise il s'agit, vous ne marquez pas des points. Cette hésitation dénote un manque de professionnalisme dans le suivi de vos candidatures. Il suffit juste de faire un petit doc Excel par exemple avec plusieurs colonnes : date d'envoi du CV, poste, offre ou référence, nom du contact, nom et site internet de l'entreprise, etc. Ce suivi est un élément important dans l'organisation de votre recherche d'emploi : c'est une feuille de route qui permet de savoir quand relancer, qui risque de vous contacter et pour quel poste.

## PACKS SALARIÉ

Pour vous accompagner  
tout au long de  
votre carrière



## ► PACK QUIÉTUDE

- Compte chèque
- Compte épargne
- Carte Challenge
- E-Coris
- SMS Banking
- E-Relevé

### TARIF

- 2 000 F CFA par mois

## ► PACK ÉLITE

- Compte chèque
- Compte épargne
- Carte Visa Leader
- E-Coris
- SMS Banking
- E-Relevé

### TARIF

- 3 000 F CFA par mois

## PACK LIBERTÉ PROFESSIONS LIBÉRALES

Pour accompagner tous  
les professionnels



- Compte chèque (frais de tenue de compte offerts).
- E-Swift
- Carte Visa Leader.
- E-Coris.
- SMS Banking.
- E-Relevé.

### TARIF

- 5 000 F CFA par mois

### DOCUMENTS À FOURNIR

- Une copie de la carte nationale d'identité / passeport / Carte NINA
- 2 photos d'identité de même tirage
- Un justificatif d'adresse
- Un justificatif d'activité

Pour obtenir votre **PACK QUIÉTUDE**, **PACK ÉLITE** ou **PACK LIBERTÉ**, rendez-vous dans n'importe quelle agence **CORIS BANK INTERNATIONAL MALI**, ou contactez le **20 70 59 00** pour plus d'informations.

**La Banque Autrement**

[www.mali.coris.bank](http://www.mali.coris.bank)





# Une solution pour developper votre business



Des applications intégrées pour  
améliorer les processus d'entreprise.

[www.dooryze.com](http://www.dooryze.com)



# Ka wari ta nogoya la

## Les frais de retrait baissent encore



Orange Mali Sugu 

Paliers		Tarifs de retrait Orange Money	Tarifs Bèka Transfert
0	1 000	50	100
1 001	2 000	125	175
2 001	5 000	175	225
5 001	10 000	350	400
10 001	20 000	600	650
20 001	30 000	850	900
30 001	50 000	1 100	1 150
50 001	75 000	1 300	1 450
75 001	100 000	1 400	1 550
100 001	150 000	1 500	1 650
150 001	200 000	2 000	2 150
200 001	300 000	3 500	
300 001	600 000	5 000	
600 001	1 000 000	8 500	
1 000 001	2 000 000	13 000	

Service client : **37070**



**Vous rapprocher  
de l'essentiel**

**Orange Finances Mobiles Mali**

Immeuble Teylium Hamdalaye ACI 2000 Bamako Mali  
Tel: (+223) 44 99 90 00 Fax: (+223) 44 99 90 01