

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

GRATUIT N°47 - MARS 2022

# EMPLOI & MOI

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

100% RH  
MENSUEL

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

PHOTO : MAMAD\_ART

## GRAND ANGLE

ONBOARDING DU PERSONNEL :  
UNE ETAPE CRUCIALE DE LA RETENTION

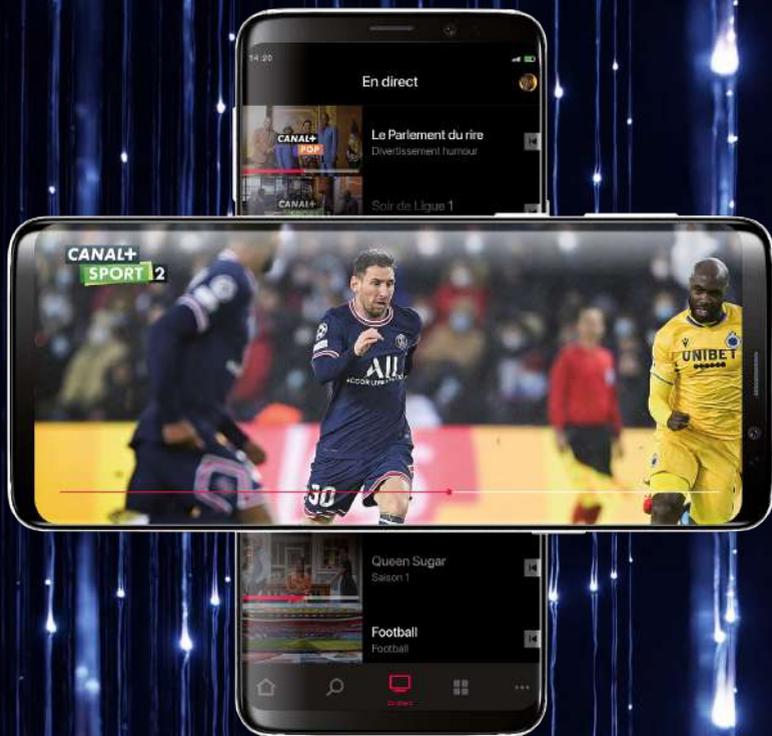
**NEW START-UP**  
**INTERVIEW**  
**Ibrahim AG NOCK**  
Directeur Général de l'ANPE



## CVTHÈQUE

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

# CANAL+



## LA TV A ENFIN SON APPLICATION

**+ 200 CHAÎNES EN DIRECT**

myCANAL



# SOMMAIRE

## 05 | EDITO

## 06 | INTERVIEW

**IBRAHIM AG NOCK**  
Directeur Général de l'ANPE

## 11 | START-UP

SENE INVEST

## 12 | GRAND ANGLE

ONBOARDING DU PERSONNEL :  
UNE ETAPE CRUCIALE DE LA RETENTION

## 16 | CVTHEQUE

## 22 | FREELANCER

## 25 | ASTUCE

Postuler moins, mais postuler mieux



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 :  
Mamad'ART

# SIR MALI

## SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT

SOUS LE HAUT PARRAINAGE DU  
 MINISTÈRE DE L'ENTREPRENARIAT  
 NATIONAL, DE L'EMPLOI ET DE  
 LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**THÈME**

**LES NOUVELLES DYNAMIQUES RH  
 POUR RELEVER LE DEFI  
 DE L'EMPLOI DES JEUNES**

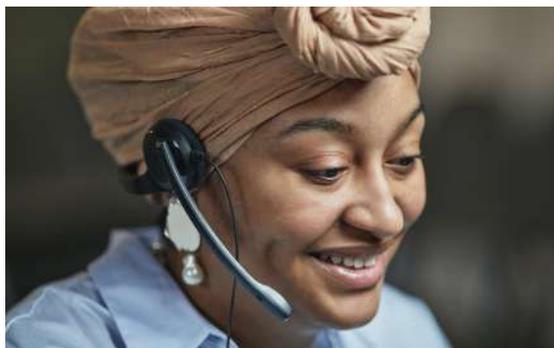
**13 & 14  
 MAI  
 2022**

2<sup>ème</sup> Edition



#SIRMALI #EMPLOI #AUTOEMPLOI #MAI2022 #DOSSIERDESPONSORING





## L'INTERMEDIATION SUR LE MARCHÉ DE TRAVAIL AU MALI

Des sites internet de recherche d'emploi d'aujourd'hui, en passant par les « bourses du travail », les bureaux de placement privés ou publics mais aussi par les « petites annonces », les « candidatures spontanées », les réseaux sociaux, la diversité historique comme actuelle des façons de trouver un travail ou un travailleur démontre l'importance des intermédiations sur le marché du travail.

Chaque Pays soucieux de son développement économique et social a mis en place des politiques nationales de l'Emploi qui vise à résorber le taux de chômage.

Cependant, les modalités du rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi continuent à avoir des caractéristiques nationales. Ainsi au Mali les intermédiaires contribuent à près de 30% des recrutements, les annonces sont encore la source d'un peu plus de 12% des recrutements et les « candidatures spontanées » de près de 25%. Les recrutements par « relation » demeurent à l'origine de près d'un tiers des nouvelles embauches au Mali 32,6%.

Le service public par excellence en charge de l'intermédiation sur le marché de travail demeure au Mali l'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI « ANPE », créée par Ordonnance n° 01-016/PRM du 27 février 2001, figure en bonne place parmi les dispositifs mis en place par l'Etat afin de mener à bien la Politique Nationale d'Emploi dont il s'est doté depuis 1998 en tant qu'Établissement Public National à caractère Administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

L'ANPE a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi et est chargé de différentes missions telles que : Procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de

l'offre et de la demande d'emploi ; promouvoir l'auto emploi à travers l'information et l'orientation des futurs employeurs ; concourir à la mise en œuvre des activités de formation professionnelle, de perfectionnement, de reconversion et d'insertion.

Dans les difficultés que les chômeurs ont pour trouver un emploi, certains soutiennent qu'il n'y a tout simplement pas d'emplois, quand d'autres affirment qu'ils n'ont pas les qualifications requises pour les emplois disponibles, et d'autres encore qu'ils n'ont pas accès aux moyens ou aux outils qui leur permettraient de trouver les emplois éventuels.

Alors qu'en réalité les gens ne trouvent pas d'emplois parce qu'ils ne savent pas comment ni où les trouver.

Bien que le monopole de placement public ait été réduit cela a engendré ces dernières années de façon très importante la sous-traitance privée de l'accompagnement d'un nombre important de chômeurs. « cabinets privés » continuent d'intervenir dans des « niches », traditionnelles comme celle du recrutement des « cadres » ou « managers », ou plus récente comme celle du « reclassement » individuel ou collectif (outplacement). En revanche, la libéralisation du marché a indéniablement permis aux entreprises de travail temporaire d'officialiser une activité autre que celle stricte de l'intérim à savoir la Gestion de personnel et la Gestion des Ressources Humaines.

### EMPLOI ET MOI

**AVEC EMPLOI ET MOI ET SES PARTENAIRES NOUS CONTRIBUONS  
A LA REDUCTION DU TAUX DE CHOMAGE AU MALI**



# INTERVIEW

**Ibrahim AG NOCK**

**Directeur Général de l'ANPE**

## AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI

Sous l'autorité et la responsabilité du Ministère de l'Entreprenariat National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle les services rattachés, les projets et programmes agissent en fonction des missions qui leur sont dévolues par la haute hiérarchie.

C'est pourquoi dès la prise de fonction du Ministre Doumbia il a instruit à ses services la réduction du chômage et de la précarité dans le domaine de l'entreprenariat et de la Formation Professionnelle.

Aussi le contrat de performance institué permet une évaluation directe de chacune des structures de même que les premiers responsables. Les nouvelles orientations données par le Ministre dans le secteur de l'Entreprenariat de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ont permis d'aboutir à des résultats tangibles au niveau de l'ANPE Premier Service d'Emploi Public au Mali.

Je profite de l'interview qui nous est accordée par le Magazine « EMPLOI ET MOI » pour faire un éclairage à nos groupes Cibles sur les résultats encourageants obtenus par la Direction Générale de l'ANPE malgré le contexte de crise sanitaire et sécuritaire.

### Quelle est la place de l'ANPE dans la politique de résorption du chômage au Mali ?

Avant de répondre à vos questions permettez-moi de souhaiter à l'ensemble de la presse mes vœux les meilleurs pour l'année 2022, une année au cours de laquelle le partenariat avec la presse sera renforcé dans l'intérêt exclusif de nos groupes cibles afin de partager les résultats de nos réalisations en toute

transparence.

L'ANPE, à travers la mission qui lui est confiée par les plus hautes autorités à savoir : Contribuer à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, intervient essentiellement dans la résorption du chômage à travers :

**1) L'Intermédiation** : Son objet est de favoriser le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi par la mise en place d'un mécanisme adéquat d'accompagnement, d'orientation, et de conseil des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Son domaine couvre également toutes les actions visant à renforcer l'employabilité des demandeurs d'emploi ainsi que la prospection auprès des entreprises pour recueillir leurs besoins en personnel et en formation.

**2) La Promotion de l'auto-emploi** : La promotion de l'auto-emploi s'inscrit dans le cadre du renforcement du tissu socio-économique. Elle consiste à encourager le financement des initiatives individuelles et collectives de création de PME/PMI, des TPE, des AGR et à valoriser leurs capacités.

L'auto-emploi est donc une solution alternative crédible à la réduction du chômage et du sous-emploi. Aussi, des actions de promotion d'auto-emploi sont mises en œuvre à travers le dispositif de financement direct ou indirect.

**3) Le Perfectionnement et Reconversion** : Le Centre de Perfectionnement Reconversion (CPR) et l'Atelier Ecole de Kayes (AEK) sont des dispositifs dédiés

à la consolidation des emplois par des activités de perfectionnement et de reconversion. Cette consolidation porte sur les formations continues, diplômantes, qualifiantes et sur l'apprentissage.

### Comment se porte l'ANPE aujourd'hui ?

A l'instar des autres années, les orientations du Conseil d'Administration ont permis à la Direction Générale de l'ANPE, à partir d'un Plan de Travail Annuel 2021, de planifier, de programmer et d'exécuter les activités.

Malgré le contexte de crise sécuritaire et sanitaire, sur les 103 activités programmées, 83 ont été exécutées, soit un taux de réalisation de 81%. Ainsi, 5 188 emplois ont été générés (2996 en auto emploi et 2192 en placement).

### Depuis six (6) que vous êtes à la tête de l'ANPE, quelles sont les réalisations majeures ?

En terme d'atteinte d'indicateurs : au total 33 382 emplois créés dont 18297 placements effectués et 15 085 emplois générés par les TPE / PME/PMI.

Les réalisations majeures des dernières années sont les suivantes :

- Atteinte des indicateurs des Contrats annuels de performance
- Amélioration des conditions générales de travail ;
- Amélioration des outils de gestion du personnel à travers

l'adoption du Plan de Carrière et du Code d'Ethique et de Déontologie ;

- Relecture de l'Accord d'établissement de l'ANPE ;
- Amélioration de la redevabilité à travers la tenue régulière de points de presses semestriels sur le niveau de réalisation du plan de Travail Annuel (PTA) ;
- Adoption d'un Plan Stratégique de Développement (PSD) 2021 – 2025 qui succède au premier PSD exécuté en 2 phases : 2012-2016 et 2016 – 2020 ;
- L'ANPE Préside l'Association Africaine des Services d'Emploi Publics (AASEP). Elle est membre de l'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics (AMSEP) et du « Réseau de Coopération entre Structures d'Emploi des pays du Sud ».

### Quels sont les projets phares que vous n'avez pas pu réaliser ?

Au cours des dernières années, l'ANPE n'a pas pu réaliser, entre autres, les projets phares suivants :

- Le boulevard Africain de l'intermédiation ;
- Le Centre Africain d'aptitude et de Formation des Conseillers Emploi ;
- Le Projet d'appui aux personnes en situation de handicap, dénommé : Handicap Emploi
- La mobilisation du financement additionnel du PSD 2021-025 ;
- Le projet d'appui à la consolidation de la paix dans les régions du Nord soumis à la primature et à l'Union Européenne (Fonds fiduciaires) ;
- Le projet Emploi-Solidarité, filet social, soumis à la Primature ;
- Le projet d'appui aux AGR des artisans de la Commune V du District de Bamako soumis à la BID ;

### Quelles sont selon – vous les réalisations qui ont impacté la vie des populations bénéficiaires ?

Tableau : Quelques statistiques des réalisations qui ont impacté la vie des populations

Désignation	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Demandes d'emploi enregistrées	6 559	16 159	25 853	14 012	8 910	6 412	6 179	8 246	3 410	<b>84 084</b>
Offres d'emploi enregistrées	1 972	6 396	5 523	6 564	5 442	4 349	4 981	4 092	2 516	<b>35 227</b>
Placements effectués	1 134	3 414	2 345	4 532	2 749	2 361	1 762	1 492	2 192	<b>18 297</b>
Taux de satisfaction des offres d'emplois	57,51	53,38	42,46	69,04	50,51	54,29	35,37	36,46	87,12	51,94
Emplois générés par les PME-PMI-TPE	57	862	1 056	1 468	2 803	4 951	3 888	4 480	2 996	<b>15 085</b>
Formation en informatique	930	1 681	1 608	1 499	1 564	1 461	1 624	1 160	1 514	<b>10 367</b>
Formation en TRE	610	641	641	330	492	375	645	420	782	<b>3 734</b>

A la lecture de ce tableau, de 2016 à 2021, on constate que 18 297 emplois salariés sont réalisés, 15 085 emplois sont créés par les PME/PMI et TPE (Très Petite Entreprise) qui sont appuyées par l'ANPE.

Par ailleurs des réalisations comme les projets intégrateurs, l'opération mise à disposition des outils de production à travers la remise de kits auto-emploi ou entrepreneuriat ont impacté la vie des populations bénéficiaires en termes de vulgarisation du modèle et de créations d'emplois.

### Impact crise sanitaire et sécuritaire ?

-Diminution du nombre de demandes et d'offres d'emplois enregistrées au niveau des bureaux de placement public (Directions Régionales) ;

-Suspension des formations qualifiantes et diplômantes ;

-Fermeture d'entreprise ou la mise en chômage technique des employés pouvant entraîner une faible mobilisation des ressources de l'ANPE (taxe sur la main-d'œuvre) ;

-Délocalisation des Directions régionales de Kidal à Gao et de Taoudénit à Tombouctou ;

- Inaccessibilité de certaines localités pour mener des activités





## Les attentes de l'ANPE

- Augmentation des ressources financières de l'ANPE (rehausser le taux de la principale source de financement de l'ANPE à savoir la Taxe de la main d'œuvre de 0,93% à 1,25%) ;
- Amélioration de la gouvernance du marché du travail.
- Mobilisation du financement du projet filet Social « Emploi-Solidarité »,
- La mobilisation du financement additionnel du PSD 2021-2025, 2e Génération, avec l'accord du Ministère de l'Economie et des Finances.

# Ka nogoya tougouni

## Les frais continuent de baisser



# 1%

de frais de retrait jusqu'à  
1 000 000 F CFA



 Orange  
Money  
Orange Mali Sugu 

Montant	Frais de retrait
1 000 F	10 F
5 000 F	50 F
10 000 F	100 F
50 000 F	500 F
500 000 F	5 000 F
À partir de 1 000 000 F	10 000 F

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



+223 83 48 34 86  seneinvest@gmail.com  Kalaban Coura - Bamako

# START-UP

## SENE INVEST

### PRESENTATION

SENE INVEST est une société d'investissement agricole, qui dispose de portefeuilles rentables dans la production, la transformation et la distribution des produits agroalimentaires.

La chaîne de valeur agricole, nous offre d'énormes potentialités face aux défis d'une demande exponentielle insatisfaite en Afrique, et nous développons des portefeuilles d'investissement stables, innovantes, rentables et sécurisées.

Nous cibons les investisseurs africains voir étrangers .

Notre entreprise garantie à 100% votre capital investi et vos rémunérations annuelles allant de 40% avec un staff financier performant à l'appui.

Nous nous assurons que l'économie d'échelle autour de notre entreprise en collaborant avec plus de 300 producteurs indépendants affiliés à notre entreprise comme fournisseurs supplémentaires en produits agricoles.





## 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 ouu 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 ».



**ISC BUSINESS SCHOOL**

**NOUVELLE RENTRÉE**

**LICENCE ET MASTER ► MARS 2022**

DOUCEUR & EQUILIBRE



EAU MINÉRALE NATURELLE

100 F



400 F

*Mon eau,  
ma Vie.*



SERVICE CONSOMMATEURS:  
00223 20 79 27 47



## MAIGA NIAMOYE



REF9801CC22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Droit Privé
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Maitrise les outils informatiques et esprit d'équipe

## TRAORÉ HADJARATOU



REF5902CC22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Communication - Multimédia - Publicité
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Maitrise du pack Office, ponctuelle, motivé

## DIAKITÉ KONSIRA



REF1087CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 4 ans
Compétences	Administratives et comptables

## WANE AÏCHATA



REF1097CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Management International
Expériences professionnelles	+ 9 mois
Compétences	Maitrise des outils informatiques

**MOUNKORO  
CHRISTINE**



REF1107CP21

Niveau	BAC +3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+2 ans
Compétences	Gestion administrative du personnel

**SAMAKÉ  
MODIBO**



REF1117CP21

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Ingenierie Financière
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Sens de l'organisation et de la responsabilité

**DOUCOURE  
LALLA**



REF1127CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Marketing Management
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative et Commerciale

**SOW  
HAMADOUN**



REF1138CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Gestion administrative et comptable

# FAM

C O M M U N I C A T I O N

# RÉUSSITE

**C'EST NOTRE PROPOSITION POUR VOTRE ENTREPRISE**

Parce que nous savons à quel point il est important de communiquer pour la réussite d'une entreprise et promouvoir l'image de marque auprès de ses clients. Nous vous proposons:

## **Plan de Communication**

Pour cela nous mettons en place des stratégies de communication par des actions et par des supports de communication.

## **Idées novatrices**

Nous aidons votre entreprise en vous apportant de bonnes idées. De l'innovation dans le secteur défiant toute concurrence. Il est facile de réussir avec notre aide

## **Gestion intelligente**

Notre équipe de professionnels vous aide à gérer la communication de votre entreprise pour une meilleure visibilité tout du long

## **Les clients nous choisissent !**

Nous sommes spécialisés dans la communication digitale et nous avons été choisis par de nombreuses petites entreprises qui avaient besoin de notre aide. Donnez-nous une chance de vous aider également!!  
, FAMA, FAISEURS DE ROIS!

Hamdallaye ACI près de la gare de Guinée  
[www.infosfamacom.com](http://www.infosfamacom.com)  
44-41-52-09/ 77-23-39-76i

## DIARRA MOUSSA NOUHOUM



REF1148CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion des entreprises
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Esprit d'analyse et de créativité

## DIAKITÉ RAMATOULAYE



REF1169CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GEA
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Gestion administrative et comptable

## DAOU KADIATOU BASSIDY



REF1170CP21

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Gestion administrative

## COULIBALY LASSINE



REF1171CP21

Niveau	BAC + 2
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	créatif, organisé, sociable

**TAMBADOU  
ABDRAMANE**



REF1172CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit des affaires
Expériences professionnelles	+1 an
Compétences	Capacité d'analyse, organisé, motivé

**TRAORÉ  
MOUSSA KESSÉ**



REF1173CP21

Niveau	Bac + 4
Catégorie	Marketing et Commerce International
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative et commerciale

**SIDIBÉ  
MAIMOUNA MOUSSA**



REF1174CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Banque Finance
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Capacite organisationnelle, d'adaptation

**TRAORÉ  
DJENEBA**



REF1175CP21

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit Public
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion administrative



- **USINE DE TEXTILE**  
(TENUES PROFESSIONNELLES  
DE TRAVAIL, TENUES MILITAIRES,  
TENUES SCOLAIRES.)
- **IMPRESSION**  
SUR TOUS SUPPORTS  
DE COMMUNICATION
- **BRODERIE INDUSTRIELLE**
- **PERSONNALISATION**  
DES OBJETS INDUSTRIELS
- **EQUIPEMENTS**  
DE PROTECTION INDIVIDUELLE
- **EQUIPEMENTS** DE BTP
- **REPRESENTATION** DE MARQUE
- **IMPORT-EXPORT**  
DES EQUIPEMENTS CIVILO-MILITAIRE



**CONTACTS : +223 66 16 42 72 / 76 16 42 72**

# ▲ 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

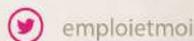
# Devenez Freelancer

*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	-	-
<b>Total</b>	<b>6 333 551</b>	<b>66 949</b>	<b>3 702 832</b>	<b>489 402</b>	<b>104 405</b>	

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



# ASTUCE

## POSTULER MOINS, MAIS POSTULER MIEUX

---

Certains candidats à l'emploi confondent parfois l'envoi de CV avec du spam. Inonder les recruteurs de candidatures inadaptées est un leurre. On a l'impression d'être efficace alors que c'est de la perte de temps pour tout le monde. La tentation est grande d'envoyer son CV dans toutes les directions. La recherche d'emploi sur Internet a en effet des avantages : plus besoin d'imprimer des CV, d'écrire à la main sa lettre de motivation, de mettre le tout dans une enveloppe et de la poster en espérant qu'elle arrive entre de bonnes mains. Aujourd'hui en effet, tout se passe par mail ou par des formulaires. On estime ainsi qu'un chercheur d'emploi bien entraîné peut postuler à 100 emplois différents en une semaine.

Mais le bombardement massif n'est pas la solution la plus efficace. C'est ce qui lasse le plus les chargés de recrutement : recevoir des CV qui ne correspondent à aucun métier de l'entreprise, à aucun poste à pourvoir. La conséquence est souvent la même : aucune réponse.

Mieux vaut choisir, la bonne entreprise, la bonne offre d'emploi et s'appliquer, plutôt que d'envoyer la même candidature standardisée à tous les recruteurs du Mali et d'ailleurs. Comme dans d'autres domaines c'est la qualité qui compte plus que la quantité.

Avec les **Cartes EM**  
**Classic** & **Premium**

**Renforcez** votre **Recherche**  
**d'Emploi** ou de **Stage** !



**Fonctionnalités**

- Cv classé en tête de liste des offres d'emplois (Top of Race)
- CV Optimisé
- Insertion du profil dans la rubrique CVthèque du Magazine
- Formation certifiée (optionnelle).

**Fonctionnalités**

- Cv classé **EN PRIORITE** de la liste des offres d'emplois ( King of Race)
- Insertion du profil dans la rubrique CVthèque du Magazine
- CV Optimisé
- Vidéo CV
- Publication des Vidéo Cv sur nos médias sociaux Emploi et Moi
- Formation Certifié
- Accès événement emploi et entrepreneuriat

**INFOLINE : +223 50 00 12 31**



**SONAVIE**  
*célèbre avec vous*  
**La Femme**





© Dfakom.net

**Chez Orange, depuis 15 ans elles agissent  
avec le coeur au quotidien pour vous**

**Bonne Journée Internationale de la Femme**

**8 Mars 2022**

**Vous rapprocher  
de l'essentiel**

