

# EMPLOI & MOI

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

100% RH

## GRAND ANGLE

L'ÉVOLUTION DES RESSOURCES HUMAINES  
À L'ÈRE DE LA DIGITALISATION

### ► NEW START-UP INTERVIEW

Dr Hamadoun SANOGO

CEO - CF TIME



## CVTHÈQUE

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



# CANAL+

# TOUJOURS + DE FOOT

DES VOTRE REABONNEMENT  
A UNE PLUS GRANDE FORMULE  
**30 JOURS  
OFFERTS\***  
A LA FORMULE  
**SUPERIEURE**

vōice



VOUS ÊTES SUR

**ACCESS**  
**5 000 FCFA /MOIS**

REABONNEZ  
VOUS A

**EVASION**  
**10 000 FCFA /MOIS**

OBTEENEZ

**EVASION +**  
**20 000 FCFA /MOIS**

**EVASION**  
**10 000 FCFA /MOIS**

**EVASION +**  
**20 000 FCFA /MOIS**

**TOUT CANAL +**  
**40 000 FCFA /MOIS**



\*Offre valable du 01/08/2022 au 31/08/2022 pour tout abonné ACCESS, EVASION et EVASION+ qui se réabonne à une formule supérieure. Bénéficiez de 30 jours offerts à la formule EVASION+ ou TOUT CANAL+. Les abonnés ESSENTIEL+, et ACCESS+ sont éligibles si l'abonné ESSENTIEL se réabonne à ACCESS+ et obtient 30 jours offerts à EVASION+ et si l'abonné ACCESS+ se réabonne à EVASION+ et obtient 30 jours à TOUT CANAL+. Les abonnés EVASION qui se réabonnent à ESSENTIEL+ et ACCESS+ ne sont pas éligibles. Voir tarifs et conditions de l'offre auprès de votre Distributeur Agréé.

# SOMMAIRE

**05 | EDITO**

**06 | INTERVIEW**

**HAMADOUN SANOGO**  
CEO - CF TIME

**11 | START-UP**  
**SMART VISION**

**12 | GRAND ANGLE**  
L'ÉVOLUTION DES RESSOURCES HUMAINES  
À L'ÈRE DE LA DIGITALISATION

**16 | CVTHEQUE**

**22 | FREELANCER**

**25 | ASTUCE**

Envoyer un CV pas trop lourd

Édité 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





# EMPLOI & MOI

UN EMPLOI  
POUR CHAQUE MALIEN



## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : QUAND LA GPEC DEVIENT LA GEPP (PART II) COMMENT UNE BONNE STRATÉGIE DE GEPP RENFORCE-T-ELLE LE RÔLE STRATÉGIQUE DES DRH ?

La dimension stratégique de la fonction RH reste encore trop souvent dans le registre d'une promesse incantatoire. Pourtant en replaçant le développement au cœur de la gestion des compétences, vous contribuerez, en tant que leader RH, à renforcer votre rôle stratégique au sein de votre organisation.

La GEPP s'appuie sur le bien le plus précieux de toute entreprise pour faire émerger son avantage concurrentiel : les compétences de ses forces vives. En effet, sans le savoir et l'implication des hommes et femmes qui la composent, une entreprise serait dans l'impossibilité de se développer, comme de fonctionner.

C'est le rôle stratégique des DRH de s'occuper et de valoriser ces hommes et ces femmes. Il en va de la qualité du climat social et, au-delà, de la compétitivité de l'entreprise. Or, là où les RH se voient Strategic Partner, ils restent bien souvent cantonnés à la fonction de Legal Partner. En effet, 69% des professionnels RH consacrent la moitié de leur temps à des tâches administratives, selon l'étude "Les RH au quotidien" des éditions Tissot (2021). Or, tout ce temps passé sur le volet juridico-administratif reste du temps en moins pour mener à bien une bonne gestion des compétences et permettre aux managers d'accompagner efficacement leurs collaborateurs.

Une bonne stratégie de GEPP : un atout séduction pour votre marque employeur

En prenant soin du développement des talents, une bonne stratégie de GEPP présente de fortes répercussions sur la marque employeur. Elle témoigne, en effet, d'une considération réelle de l'organisation dans l'accomplissement professionnel de ses salariés. Une donnée que ces derniers ne manqueront pas de partager auprès de leur réseau. Une marque employeur plus forte.

Afin de faire de la GEPP un levier de profitabilité pour l'entreprise encore faut-il connaître les forces, faiblesses et potentiels de chacun des collaborateurs.

Cette démarche implique que les RH et les managers travaillent main dans la main. Connaissant mieux que personne les aspirations et aptitudes de chaque membre de leur équipe, les managers sont des plus complémentaires dans une démarche de GEPP pour aider au mieux les DRH à piloter les parcours de carrière. Cette complémentarité des rôles s'explique ainsi : si les DRH disposent d'ordinaire d'une vision globale sur l'entreprise et ses effectifs, le manager dispose, quant à lui, d'une connaissance individualisée des collaborateurs. Un enjeu vital dans le cadre d'une bonne démarche de développement des compétences. Ainsi, les DRH doivent accompagner et former les managers dans l'acquisition d'une nouvelle compétence : savoir déceler le potentiel d'un collaborateur.

En d'autres termes, il est grand temps de sonner l'avènement du manager coach : un manager qui soutient, fédère et aide les collaborateurs à se développer. Avoir des managers qui accompagnent efficacement les collaborateurs contribue à la démocratisation à la démocratisation d'un bon management de la performance et des talents.

Afin de connaître leurs collaborateurs et mieux répartir les effectifs, les DRH cherchent à cartographier les compétences de l'ensemble des salariés. C'est ainsi que toute stratégie de GPEC a longtemps pris comme point de départ l'évaluation des compétences une par une.

L'important dans une stratégie de GEPP n'est plus tant d'évaluer les compétences une par une que de favoriser une culture du développement en interne. Désormais, pour espérer l'emporter face à l'obsolérence des compétences, il faut penser progression, potentialité et adaptabilité du collaborateur et non plus seulement évaluation.

**source: elevo – myrhline**

**EMPLOI ET MOI**

« AVEC EMPLOI ET MOI NOUS FAVORISONS LA MISE EN PLACE D'UNE GEPP »

# INTERVIEW



**DR HAMADOUN SANOGO**  
**CEO - CF TIME**

## L'AUTO EMPLOI VIVIER POUR LE DÉVELOPPEMENT AU MALI

### 1. Présentez-vous et parlez-nous de votre parcours ? :

Je suis Hamadoun SANOGO Promoteur du cabinet CF-TIME, Doctorant en sciences de gestion, formateur des formateurs en GERME. Également formateur consultant en création et gestion d'entreprise, formateur en gestion de projet, mentor dans le programme PNUD-TEF, professeur en gestion dans plusieurs universités.

Titulaire d'une licence en comptabilité fiscalité obtenue à l'Université de KHEMIS MILIANA en Algérie, d'une maîtrise en Finance de l'Université TIME de TUNIS et d'un master de recherche en Gestion financière de l'université ZHONGNAN UNIVERSITY OF ECONOMIC AND LAW en CHINE

De mon retour en 2016 et j'ai décroché la même année un boulot dans une société chinoise de textile en tant que manager grâce à ma maîtrise d'autres langues étrangères telles que l'anglais et le mandarin.

Quelques années plus tard, j'ai décidé de me lancer dans l'entrepreneuriat parce que c'était mon objectif et ma passion.

### 2 Présentation et organisation du Cabinet CF TIME ? :

Le Cabinet CF-TIME SARL est un cabinet de formations, d'études, de réalisations et d'incubation, spécialisé dans plusieurs domaines. Le cabinet assiste et accompagne les Startups, les PME-PMI, les administrations publiques, les collectivités locales, les ONG, les autres formes d'associations, les étudiants et même les jeunes en quête de travail.

Les missions du Cabinet : Promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes et Promouvoir une offre pérenne de services de qualités, de proximité aux structures publiques et privées, aux ONG désirant former ses employés ou développer leurs activités en cours.

### 3. Quels sont les domaines d'intervention du Cabinet CF-TIME ? :

Le Cabinet CF-TIME est créé sur la volonté de proposer à ses clients une expertise de haut niveau et à forte valeur ajoutée. C'est un cabinet de formations, d'études et réalisations et d'incubation spécialisé dans les domaines de l'ingénierie du développement, de la formation et des renforcements de capacités. Il est constitué d'une équipe pluridisciplinaire avec des compétences pratiques en ingénierie du territoire, en économie, en développement local, en rédaction et gestion des projets, en accompagnement des porteurs d'initiatives locales et surtout en entrepreneuriat. nos champs d'interventions sont :

- Formations (CREE, TRIE, GERME, Gestion des Projets, GAR, Finance publique, RH, Audit, Communication, Marketing, Banque assurance, Hydraulique, Mines, Télécommunication, Bureautique, langues étrangères..)
- Études (Etudes de faisabilités, études de marché, Business plan...)
- Conseil (Appui conseil, Accompagnement des investisseurs, Assistance..)
- RH (recrutement, Intérim, Externalisation de la gestion des ressources humaines..)

### 4. Comment faites-vous pour vous démarquer face à la concurrence et aux entreprises similaires à la vôtre (Ou évoluant dans le même secteur) ?

Nous sommes dans un domaine très concurrentiel aujourd'hui, et c'est ce qui nous permet d'évoluer et d'innover. Notre cabinet se compose d'une équipe multidisciplinaire ayant des compétences pratiques.

Outre notre expertise, nous travaillons en partenariat avec plusieurs firmes étrangères, plusieurs institutions financières, des business Angels locaux et internationaux et des consultants nationaux et étrangers hautement qualifiés. Nous produisons également des recommandations sur la base de réflexions stratégiques et mettons un point d'orgue sur la qualité et la rigueur dans l'exécution des tâches qui nous sont confiées. Dans la relation avec nos clients, nous favorisons la proximité et la disponibilité pour une considération globale de leurs aspirations, car chez nous, c'est la satisfaction du client avant tout.

#### **5. Parlez-nous de l'auto emploi, ses avantages et ses inconvénients ?**

Le travail indépendant est considéré comme une source très importante d'entrepreneuriat et de développement des petites entreprises, ce qui constitue un potentiel de croissance de l'emploi à long terme.

Le travail indépendant peut être avantageux financièrement, il nous permet de contrôler notre emploi du temps, d'avoir des horaires plus flexibles, avec une totale indépendance dans le travail. On a le choix des clients et du travail.

Mais il y a aussi des inconvénients, vous serez parfois sans travail donc sans revenu, pas de jours fériés payés, pas de vacances, vous payez vos impôts, les frais et vous êtes personnellement responsable.

#### **6. Comment voyez-vous de façon schématique la politique de l'emploi au Mali ?**

Avec une population de plus de 20 millions d'habitants, plus de 50 % de ceux-ci sont en âge de travailler. Chaque année, le niveau du chômage et du sous-emploi s'accroît.

Les politiques de l'emploi recouvrent les interventions publiques sur le marché du travail, qui ont pour objectif d'en améliorer le fonctionnement, d'accroître et préserver l'emploi, ainsi que de réduire le chômage et les discriminations à l'embauche. D'après les statistiques les défis liés à l'emploi demeurent car le nombre d'emplois créés chaque année par l'économie malienne, en particulier, l'emploi dans le secteur formel est nettement inférieur au nombre de personnes accédant au marché du travail.

De nombreuses initiatives ont été prises par les pouvoirs publics dans le domaine de l'emploi au cours des vingt dernières années, mais malheureusement. Aussi longtemps que l'économie ne sera pas prospère, le problème de l'emploi continuera.

#### **7. Entrepreneurs aguerris disposant de participation dans plusieurs sociétés, comment vous organisez-vous pour maintenir une stratégie diversifiée ?**

Passionné et spécialiste de l'entrepreneuriat, j'essaie toujours de m'adapter à l'évolution du marché en adoptant une stratégie prévisionnelle globale et d'agir en conséquence. Diversifier mes activités relève d'une recherche de compétitivité plus élevée en vue de développer notre croissance interne à travers une meilleure répartition des risques, tant financiers que industriels. Cette démarche vise également à une optimisation des compétences, domaines d'activités stratégiques ainsi que leur champ d'application.

#### **8. Quelle est votre synthèse en tant que docteurant spécialisé en entrepreneuriat pour la réduction du taux de chômage à travers l'auto-emploi.**

L'État ne peut pas offrir un emploi à tout le monde. Le constat se fait lors des concours administratifs, 200 mille personnes inscrites pour 20 mille places. C'est très peu ! De plus en plus, les jeunes diplômés en prennent conscience. Seul l'entrepreneuriat peut combattre efficacement le problème du chômage en créant des emplois et même en empêchant les jeunes de s'enrôler dans le terrorisme, la drogue et même l'immigration.

Pour un débutant, la mobilisation d'un montant substantiel pour commencer ses activités, sans contributions personnelles et sans garanties, n'est pas une tâche facile.

Il vaut mieux envisager dans un premier temps, l'auto emploi en réduisant quasiment les investissements corporels et la plupart des charges éventuelles.

La proposition du togolais Samuel Mathey pour enrayer le chômage en Afrique me semble adapté aussi. L'économiste togolais a créé l'initiative Entreprendre à zéro franc, qui consiste à créer son activité avant même d'avoir trouvé les financements. Il faut comprendre par-là, entreprendre avec zéro franc extérieur et démarrer avec zéro dette. Il faut enseigner aux jeunes à démarrer une activité sans financement extérieur. S'ils le font, ils deviendront plus tard la cible éligible pour les groupes, attireront les micros finances.

Comment démarrer une affaire avec zéro dette ? ou sans financement extérieur. Ce sont ces techniques que nous enseignons pendant nos séances de formations.

#### **9. Acteur économique, Acteur Associatif parlez-nous de l'impact de vos activités sur les cibles de votre Association ?**

Mes objectifs concernent généralement les jeunes et les femmes qui en ont le plus besoin. Ceux qui sont impliqués dans l'entrepreneuriat, nous les aidons à obtenir des fonds d'amorçage et à les former. J'interviens également dans l'éducation chaque année en organisant des cours d'accompagnement, j'interviens également dans le travail humanitaire.

#### **10. En tant que docteurant en Sciences de Gestion et entrepreneuriat, quelle expérience avez-vous de l'environnement social et économique au Mali par rapport aux autres pays de la sous région.**

Comme plusieurs pays africains, le Mali traverse des crises multidimensionnelles. La situation au Mali demeure précaire, avec une économie qui est entrée en récession, une croissance démographique forte, le changement climatique qui menace l'agriculture, un taux de chômage très élevé et d'une incidence de la pauvreté importante.



## 11. Mot de la fin (Call to Action) ?

Mon objectif c'est d'orienter et d'accompagner les jeunes dès le plus jeune âge à l'entrepreneuriat. Si possible d'enseigner à partir de l'école primaire et centrer notre système éducatif sur les filières techniques (Industrie, santé, dessin bâtiment, électricité...).

Comme conseil aux jeunes surtout ce qui désirent entreprendre de commencer avec leurs propres moyens, avoir une parfaite maîtrise de son secteur d'activité, ne pas craindre l'échec et être patient.

La culture entrepreneuriale est à la base d'un auto-emploi réussi.

# Orange Digital Center en 1 an d'activité



**1 556**  
personnes  
formées



**1 337**  
personnes  
aux events

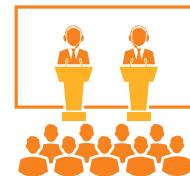


**+80%**

Taux  
de satisfaction



**+ 10 000**  
candidatures



**907**  
participants  
aux Talk



Orange  
Digital  
Center

est soutenu par



Carrément citronné

# TOTALEMENT GIVRÉ

BITTER

LEMON



NOUVEAU





CONSEILS - COMMUNICATION - MARKETING DIGITAL

+223 66 82 59 94 / 78 18 73 00

[www.smarts.vision](http://www.smarts.vision)



*Notre métier, mette en valeur le vôtre !*

# START-UP

## SMART VISION

Smart Vision est une entreprise spécialisée dans la communication des marques , produits et services des entreprises, ONG et institutions sur les plateformes digitales et médias sociaux qui a pour mission d'innover vos projets et stratégie de communication afin d'assurer la croissance de votre entreprise.

### **Objectif :**

Notre objectif se définit comme suite

- Développer la réputation de votre entreprise (e-réputation) et communiquer une image moderne
- Construire et maintenir les liens avec votre cible ultraconnectée
- Dématerrialiser vos opérations de communication et ainsi faire des économies
- Accroître la visibilité de votre entreprise, ainsi que la présence physique
- Augmenter les ventes et le chiffre d'affaires
- Augmenter le portefeuille client et les fidéliser

Nos valeurs :

Une équipe expérimentée à votre service partageant les mêmes valeurs et ayant un seul objectif votre satisfaction.

Travaillez avec nous, vous donnerez la possibilité d'améliorer en tout point de vue vos chiffres, activités commerciales, stratégies et dynamisme interne.

### **Nos services**

Digital marketing	Branding	Production Audiovisuelle
Social Média	Identité	Spots vidéos
Management	Histoire	Shooting Photos
Marketing de Contenu	Developpement	Publi-reportages
Marketing Vidéo	Stratégie de Marque	Films corporate
Inbound Marketing		Couverture Evenements

Des offres sur-mesure pour les besoins de votre entreprise.



## Amina NDIAYE MAGASSOUBA

Consultante et formatrice certifiée Qualiopi.

# GRAND ANGLE

## L'ÉVOLUTION DES RESSOURCES HUMAINES À L'ÈRE DE LA DIGITALISATION

Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus faire l'impasse sur les outils qu'offrent les nouvelles technologies et ce, dans toutes les tâches qu'englobent les ressources humaines (du recrutement en passant par la gestion quotidienne des salariés jusqu'à leur départ de la structure employeur). Cependant, il est difficile pour certaines sociétés de passer de l'ancien modèle de gestion des ressources humaines, trop archaïque, contraignant et chronophage à une digitalisation complète de leur process. En effet, la digitalisation des outils RH offre deux avantages conséquents : la centralisation des données et l'automatisation de toutes les procédures incluant le salarié au sein de l'entreprise. Comment cela se traduit-il concrètement ? Par une plateforme interne dite « intranet », propre à la structure, sur laquelle le salarié pourra être tenu au courant de tous les éléments qui le concernent et qui traite de la politique sociale globale de l'entreprise. Autre option, l'employeur pourra s'il le souhaite faire le choix d'utiliser un logiciel RH externe, on parlera alors d'externalisation. Il est vrai qu'il existe pléthores de solutions GRH digitalisées qui permettent de suivre, par le biais d'un tableau de bord, tout ce qui concerne la vie salariale (évolution des carrières,

gestion du temps de travail, bilan de compétences, planification des formations, etc.). Enfin, d'autres outils sont à la portée des entreprises en matière de RH comme les applications mobiles ou encore les clouds, qui permettent le stockage digital des données.

Que ce soit par le biais de l'internalisation ou de l'externalisation, la digitalisation permet de faciliter le traitement des demandes salariées et de commettre moins d'erreurs ou d'omissions. Le temps des responsables RH est alors optimisé. Ces derniers peuvent se concentrer pleinement sur les tâches qui demandent plus d'investissement. Les besoins des différents collaborateurs sont respectés.

Ce qui est important à mettre en exergue concernant la digitalisation des ressources humaines, est que le salarié est habitué dans sa vie courante à utiliser des applications et/ou à surfer sur les moteurs de recherche d'Internet. C'est la raison pour laquelle, arrivé en entreprise, ce dernier doit pouvoir bénéficier d'outils facile d'utilisation et qui l'aide à gérer sa vie en entreprise. À titre d'illustration, s'il souhaite

demander un congé à ses supérieurs hiérarchiques n+1 et/ou n+2, grâce à la digitalisation il lui suffira d'envoyer une demande, qui sera reçue immédiatement par les services RH et les supérieurs en question. Plus besoin d'envoyer une multitude de mails à différents interlocuteurs ayant d'avoir sa réponse. De plus, les outils RH digitaux peuvent même avoir leur propre système de messagerie interne ! Ce qui est perçu chez certains comme une réelle révolution technologique.

Il en est de même du côté des responsables ressources humaines, dans le sens où ces derniers pourront d'un seul coup d'œil vérifier où en sont les acquis salariés et les différents projets en cours. Ils auront pour chaque personne intégrant l'entreprise une fiche "profil salarié" totalement digitalisée.

Enfin, le fait d'avoir une interface sur laquelle se retrouvent les différents acteurs de l'entreprise permet de créer du lien et de rapprocher les collaborateurs et les instances décisionnaires. On parlera notamment de "gamification" des relations, puisque l'objectif va être d'inclure le salarié dans des démarches qui poussent à la convivialité en ligne. De surcroît, avoir des outils de communication propres à l'épanouissement des salariés au sein de l'entreprise permet d'accroître et de diffuser la culture d'entreprise. En d'autres termes, la digitalisation des ressources humaines permet également la fidélisation des salariés.

### Recrutement et digitalisation

Le recrutement, à proprement parler, s'est vu lui aussi bousculé ces dernières années. Il ne suffit plus d'envoyer son curriculum vitae (CV) et sa lettre de motivation par voie postale ou en se rendant directement en entreprise, comme c'était le cas il y a quelques années. Il existe de nos jours des plateformes digitales qui mettent en relation les employeurs / RH et les candidats souhaitant intégrer leur entreprise. Comment cela se passe-t-il en général ? L'entreprise met en ligne une véritable offre d'emploi incluant une fiche de poste exhaustive mais aussi une présentation succincte de l'entreprise. Grâce à la plateforme digitalisée (comme Indeed par exemple), le recruteur reçoit tous les documents lui permettant de choisir les profils qui passeront à l'étape suivante. Les candidats pourront alors se voir conviés à un entretien téléphonique, physique ou encore en visio-conférence. Les compétences et les motivations des candidats seront alors testées.

Autre possibilité pour toucher un maximum de profils prometteurs : faire passer une annonce sur les réseaux sociaux de l'entreprise (Linkedin, Instagram ou Facebook). Et comme un effet boule de neige, les utilisateurs auront tendance à repartager l'annonce ce qui permettra une diffusion importante de l'offre d'emploi.

### Formation et digitalisation

Auparavant, on ne pouvait pas échapper à la réalisation de formations avec des intervenants qui effectuaient leur présentation en présentiel. Force est de constater qu'avec la transformation digitale et l'optimisation des outils en ligne, les collaborateurs peuvent monter en compétence tout en utilisant la sphère digitale. Les formations

se réalisent alors entièrement en ligne, et peuvent donc s'avérer également moins coûteuses en investissements (plus besoin de payer le déplacement de l'intervenant dans les locaux). En termes de supports, on parlera notamment de MOOC (qui sont les grandes plateformes de formation en ligne), d'e-learning ou encore de tutoriels en ligne. Il semble important de notifier que certaines formations en ligne sont réellement professionnalisantes et permettent d'obtenir une certification reconnue par l'Etat. Développer le savoir-faire de ses salariés en les challengeant par le biais de formations digitalisées est un moyen intéressant de développer les connaissances théoriques et pratiques des collaborateurs et de permettre les évolutions de carrières.

### Gestion des conditions de travail et digitalisation

Les enjeux relatifs à la gestion du temps de travail des salariés impliquent à la fois de respecter des temps de travail qui se veulent productifs ponctués de temps de pause mérités. Il faut savoir garder un équilibre entre respect des dispositions légales en jeu - qui sont protectrices des conditions de travail du salarié - et optimisation des systèmes de production pour accroître les résultats d'entreprise. Et sur ce point, c'est le rôle managérial qui va être un acteur crucial en la matière. Il faut pouvoir motiver les collaborateurs à donner le meilleur d'eux-mêmes tout en restant à l'écoute de leurs besoins. La création de véritables équipes (pour faire référence légèrement au monde du sport) et de leur gestion par le biais d'outils digitaux de référence, permettent d'obtenir ce fameux "entre-deux". En effet, la digitalisation des outils RH favorise l'épanouissement des salariés en permettant la fluidité des échanges et augmente la réactivité des collaborateurs face à des situations qui pourraient impacter l'atteinte des objectifs d'entreprise.

### Gestion des conditions de travail et digitalisation

Comment piloter une entreprise et sa masse salariale, sans utiliser des outils digitaux de performance qui facilitent une maîtrise presque immédiate de tous les pans de la structure employeur ? Vous l'aurez compris, la digitalisation des outils RH allie simplification des process et rapidité des retours et réponses de la part des exécutants et de l'exécutif.

Sur le long terme, le déploiement de la gestion du capital humain via des outils d'internalisation ou d'externalisation augmente le développement global de l'entreprise et la rend plus performante. Investir dans les nouvelles technologies RH revient donc à accroître le chiffre d'affaires de l'entreprise en garantissant à l'employeur une vision globale sur le parcours de tous ses collaborateurs.

Suivant la même optique, ces outils digitaux permettent aussi de mesurer l'impact des initiatives RH auprès des salariés. Ces derniers deviennent le cœur d'une politique d'entreprise qui place le développement professionnel du collaborateur au centre d'une démarche de bienveillance mais aussi de compétitivité face aux concurrents.

Pour finir, effectuons un léger récapitulatif. Parmi les avantages de la digitalisation des outils RH on retrouve : la rapidité, la fluidité, l'efficacité de la gestion RH, l'optimisation des ressources financières matérielles et humaines, ainsi qu'une plus grande transparence entre les différents acteurs de l'entreprise. Toutefois, le plus gros inconvénient reste le manque d'échanges directs et physiques, qui place le salarié derrière un écran. Les entreprises perdent ainsi de ce côté plus humain et chaleureux que doivent normalement dispenser les services RH.

## POUR BIEN DÉMARRER, FAITES LE PLEIN D'AVANTAGES.



- CARTE OFFERTE
- 0 FRAIS DE GESTION DE COMPTE
- CHÉQUIER OFFERT
- SMS BANKING OFFERT
- COMPTE ÉPARGNE RATTACHÉ

Offre soumise à conditions, renseignez-vous dans votre agence Coris Bank International ouappelez le 20 70 59 00.





MALI MODE ASSOCIATION ORGANISE

# MALI MODE SHOW

3ÈME ÉDITION

CREATIVITE  
SAVOIR-FAIRE  
ART DE VIVRE  
EXCELLENCE



DU 03 AU 06  
NOV 2022  
À BAMAKO

AU PROGRAMME  
DEFILÉS DE MODE  
SPECTACLES  
MEET AND GREET  
POP-UP STORE

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

@MALIMODESHOW

#MMS2022 / INFOS : +223 44 37 19 16 - 70 11 89 11

## TRAORÉ AÏCHATA

REF6002CC22



Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing Management Ingénierie Finance
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative et commerciale

## BAGAYOKO BADOUSSOU

REF6102CC22



Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH - Communication
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative, commerciale et logistique

## KOREÏSSI MAMADOU

REF6203CC22



Niveau	BAC + 3
Catégorie	Réseaux Télécommunication
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Administration réseaux, administration système, outils de programmation

## OUATTARA SAÏBOU

REF6303CC22



Niveau	BAC + 3
Catégorie	Comptabilité Finance
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Gestion Comptable et commerciale

REF6403CC22

**DIONÉ  
NIAGALY AMINATA**



Niveau	BAC +3
Catégorie	Logistiques et Transports
Expériences professionnelles	+6 mois
Compétences	Assidue, motivée et une variété de compétences puissantes

REF6505CC22

**KOUMARÉ  
OUSMANE  
KARAMOKO**



Niveau	BAC + 4
Catégorie	Management et système d'information
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Maintenance des ordinateurs, fibre optique et photoshop

REF6805CC22

**COULIBALY  
MODIBO**



Niveau	BAC + 5
Catégorie	Eau Environnement et QHSE
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Hydraulique urbaine, mobilisation des ressources en eau

REF706CC22

**GANABA  
AMADOU**



Niveau	BAC + 2
Catégorie	Commerce
Expériences professionnelles	+ 9 mois
Compétences	À l'écoute, dynamique, travail sous pression

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

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



**YARA OIL  
LUBRICANTS**

\*Développé et testé en laboratoire Européen



# CVTHÈQUE

Puisez dans la cvthèque pour trouver les compétences recherchées

## TRAORÉ HAWA



REF6806CC22	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	Informatique Réseaux Télécommunication
	Expériences professionnelles	+ 1 an
	Compétences	Proactive, ambitieuse et persévérente

## DEMBÉLÉ FATOUMATA



REF1176CP22	Niveau	BAC + 4
	Catégorie	Analyste Quantitative et Politique Economique
	Expériences professionnelles	+ 6 mois
	Compétences	Capacité d'interpréter les données financières, économiques, sociales et politiques

## SISSOKO MARIAM



REF1177CP22	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	GRH
	Expériences professionnelles	+ 5 ans
	Compétences	Excellent capacité de travail multitâche et de planification avec une équipe

## COULIBALY MARIAM



REF1178CP22	Niveau	BAC + 5
	Catégorie	Audit et Contrôle de Gestion
	Expériences professionnelles	+ 3 mois
	Compétences	Analyse financière, Management stratégique, gestion de la trésorerie

REF1179CP22

## TRAORÉ OUMAR



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

REF1180CP22

## TRAORÉ KADIATOU



Niveau	Bac + 5
Catégorie	Contrôle comptabilité Audit
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Bonne connaissance informatique, administrative et les procédures comptables

REF1181CP22

## TRAORÉ SOUNKALO



Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Proactif, ambitieux et une solide éthique de travail

REF1182CP22

## DEMBEÉLÉ MOHAMED



Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Bonne maîtrise de la gestion financière, administrative et logistique

# CONSTRUIRE UNE CULTURE DE PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ



Bureau  
international  
du Travail

Geneve

Guide concernant la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le protocole de 2002 relatif à cette convention et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006



# FREELANCERS

## Creation 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



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)



emploietmoi



emploietmoi



emploietmoi

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".

# INDICATEURS DE L'EMPLOI AU MALI



Enquête Modulaire et Permanente auprès des ménages (EMOP) sur l'emploi



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 duré du travail	Main-d'œuvre potentielle
Région	Kayes	1 050 192	303	265 357	134 522	2 117
	Koulikoro	681 510	7 311	998 093	10 225	4 373
	Sikasso	1 452 311	7 135	319 583	50 370	15 368
	Segou	984 301	5 154	841 694	110 093	2 854
	Mopti	904 962	6 809	446 661	68 440	485
	Timbuctou	364 026	303	107 972	41 143	1 138
	Gao	167 605	718	243 247	2 720	5 587
	Kidal	34 622	1 391	29 233	4 420	805
	Bamako	783 701	38 027	651 482	67 468	71 700
Milieu de Résidence	Total	6 333 551	66 943	3 702 832	489 402	104 405
	Urban	4 433 361	53 572	1 238 424	124 233	89 886
	Rural	4 900 189	13 376	2 464 408	365 189	14 520
Milieu de Résidence	Total	6 333 551	66 943	3 702 832	489 402	104 405
	Bamako	783 701	38 027	651 482	67 468	71 700
	Autres villes urbaines	669 600	15 543	586 942	56 765	18 180
	Rural	4 900 189	13 376	2 464 408	365 189	14 520
Sexe	Total	6 333 551	66 943	3 702 832	489 402	104 405
	Masculin	3 671 059	35 112	1 063 529	171 581	29 253
	Féminin	2 662 492	31 831	2 639 303	317 821	75 153
Niveau d'éducation	Total	6 333 551	66 943	3 702 832	489 402	104 405
	Aucun niveau	4 513 587	7 754	2 379 209	332 219	23 925
	Fondamental 1	959 631	6 342	411 293	74 987	18 721
	Fondamental 2	547 462	13 443	756 455	38 418	45 346
	Secondaire	220 881	27 681	137 079	35 710	16 276
	Supérieur	81 990	11 725	19 796	8 068	2 138
	Total	6 333 551	66 943	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	29 589	398 204	68 679	18 510
	30-34 ans	825 691	9 479	311 653	64 800	10 837
	35-39 ans	817 113	2 448	238 938	72 017	8 936
	40-44 ans	617 823	1 963	193 807	48 194	4 422
	45-49 ans	529 910	1 731	150 593	31 959	2 867
	50-54 ans	465 432	411	142 293	34 292	773
	55-59 ans	365 100		108 468	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		127 788	3 070	-
	75-79 ans	18 233		88 496	2 280	-
	80-84 ans	4 286		51 916	524	-
	85 ans et plus	3 009		43 081	-	-
	Total	6 333 551	66 943	3 702 832	489 402	104 405

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



## ASTUCE

### ENVOYER UN CV PAS TROP LOURD

Dans le cadre d'une candidature par Internet qui est désormais la règle, il faut privilégier les formats de fichier les plus répandus et les plus facilement lisibles par tous : Word, pdf voire rtf. Votre CV doit être le plus léger possible : pas d'image (pas de photo donc), pas de couleurs, pas de cadres qui perturbent la lecture de votre CV par les logiciels de tri de candidatures.

Les fichiers image (type .jpg, .eps, .gif) sont à proscrire sauf si vous êtes graphiste et que vous avez réalisé un CV « créatif ». Mais dans ce cas précis, n'oubliez pas de le compresser au maximum et de joindre un CV au format plus classique.

Le nom de votre fichier doit aussi permettre au recruteur de gagner du temps dans son classement. Plutôt que de joindre un fichier intitulé CV2013\_OK\_version2.doc, optez pour un nom de fichier du type CV-Nom-Prenom.doc.

**«Il faut privilégier les formats de fichier les plus répandus et les plus facilement lisibles par tous : Word, pdf voire rtf»**



ENGAGEMENT - PERSÉVÉRANCE - PROACTIVITÉ - RÉUSSITE

# ÉCOLE PRIVÉE DES HAUTES ÉTUDES PRATIQUES

*Smart School*

## NOTRE MISSION

Grâce à notre expertise, notre savoir faire, notre capacité d'innovation, la compétence de nos équipes et nos valeurs, EPHEP – Smart School se positionne comme un incubateur d'excellence, une pépinière de cadres proactifs aussi bien pour le monde des affaires, les ONG et les institutions.

## ATOUTS PEDAGOGIQUES

- Lap Top offert
- Uniforme offert
- Programme de Natation & Sécurisme
- Bourses d'excellence
- Le pôle emploi
- Plate forme interactive de cours en ligne
- Bibliothèque numérique
- Bilinguisme



# ASSURANCES COLLECTIVES

SÉCURISEZ VOS RESSOURCES HUMAINES ET LEURS FAMILLES

*Une diversité de plans  
d'assurance vie pour  
les personnels  
d'entreprises*

SAFARIAfrica | MALI



POUR TOUTE SOUSCRIPTION OU INFORMATION  
CONTACTEZ-NOUS SUR WHATSAPP BUSINESS AU  
**+223 72 02 05 05**





Équipements  
et installation à

**0F\***

**L'illimité à prix doux**

**Nouvelles offres Internet Fibre  
à partir de 15 000F**

