

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

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

PHOTO : @MAMAD_ART

GRAND ANGLE

PNL : UN OUTIL POUR BOOSTER SA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

NEW START-UP INTERVIEW

MARIAM INNA KANOUTE

DIRECTRICE GÉNÉRALE Perfor'team

NOS PARTENAIRES:



CVTHÈQUE

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

CANAL+



sur **CANAL+**
PREMIERE

POUR TOUT REABONNEMENT
A LA MEME FORMULE

15 JOURS
OFFERTS**
A TOUT CANAL+

LE DECODEUR HD

5000 ^{FCFA} _{TTC}

~~10 000~~ ^{FCFA} _{TTC} DES ACCESS (5000 ^{FCFA})



30
ANS

LA FETE CONTINUE !

* Offre valable du 10/11/2022 au 25/12/2022 dans la limite des stocks disponibles pour tout nouvel abonnement à partir de la formule ACCESS avec possibilité de prolongation. Installation à 2 000 FCFA. Installation offerte à partir de la formule BYASSON. Hors accessoires. Prix TTC maximum conseillé. Voir tarifs et conditions de l'offre auprès de votre Distributeur Agréé.

** Offre valable jusqu'au 31/12/2022 pour tout réabonnement à la même formule. Bénéficiez de la formule TOUT CANAL+ pendant 15 jours. Voir conditions de l'offre auprès de votre Distributeur Agréé.

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

MARIAM INNA KANOUTE
DIRECTRICE GÉNÉRAL Perfor*team

11 | START-UP

HOLICORP

12 | GRAND ANGLE

PNL : UN OUTIL POUR BOOSTER SA CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE

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

www.emploietmoi.com



COACHING

Les métiers du coaching ont connu une très forte croissance ces dernières années. Mais comment devient-on coach ?

Nous entendons souvent parler autour de nous de personnes qui veulent devenir coach professionnel ou qui sont engagées dans une démarche pour le devenir. Peut-être, vous-même, caressez-vous cette idée. S'agirait-il d'un phénomène de mode au titre d'une reprise en main de sa vie professionnelle, d'une recherche de sens, d'utilité ou de plaisir ? Peut-être, et cela appelle alors une introspection personnelle sur ses réelles motivations mais pas seulement car il y a une réelle demande ou opportunité.

Devenir coach : de quoi parle-t-on ? Encore faut-il commencer par lever l'ambiguïté voire la confusion qui règne autour de la notion de coaching. Ce qui nous intéresse ici c'est le coaching professionnel. Il ne s'agit ni de conseil, ni de formation, ni d'accompagnement opérationnel, ni de montée en compétence et encore moins de thérapie.

Il s'agit d'une relation suivie (entre le coach et son client) dans une période définie (donc limitée) qui permet au client d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans sa vie professionnelle.

Il s'agit donc de nouer une relation, librement. C'est un choix mutuel. Il s'agit de créer une alliance et de se mettre au service de son client pour l'aider à trouver en lui-même les ressources pour atteindre les objectifs fixés ensemble au début du processus.

Dans les qualités à développer pour devenir coach : la présence et l'attention bienveillante à l'autre, l'écoute en profondeur de ce qui est dit et de ce qui ne l'est pas, la création d'un climat de confiance, un art du questionnement qui fait réfléchir et avancer ...

Le 1er outil du coach c'est lui-même, et comme tout bon artisan il doit affûter son outil. C'est le chemin pour devenir coach.

Revenons maintenant sur la question de l'intérêt ou de l'opportunité de devenir coach. C'est un type de prestation singulier, réservé jusqu'à il y a peu à des dirigeants ou des managers de haut niveau. La démocratisation est en route, à pas comptés pour l'instant.

Cette prestation intéresse les entreprises : c'est un outil complémentaire dans leur panoplie d'accompagnement à la compétence et à la performance. Certaines, et de plus en plus,

envisagent même de développer le coaching interne.

Quels profils se forment au coaching professionnel ? Il est intéressant de regarder le profil des gens qui se forment aujourd'hui au coaching professionnel.

Nous y rencontrons principalement 3 profils concernant des :

- Personnes en reconversion qui souhaitent faire du coaching professionnel soit une de leurs activités soit leur activité principale ;
- Consultants ou formateurs qui souhaitent élargir leur palette ;
- Personnes issues des ressources humaines, soit à titre individuel, soit avec pour visée de mettre en place en interne le coaching.

Comment devenir coach professionnel ?

Au Mali, la profession de coach n'est pas réglementée. Dit en d'autres termes, vous et moi pourrions mettre en bas de chez nous une plaque de coach quand bien même nous n'aurions aucune formation en ce domaine.

Il y a donc un vrai besoin de professionnalisation de ce métier dont pour promouvoir et professionnaliser le coaching professionnel : Un coach professionnel bénéficie soit d'une Certification : attestation individuelle délivrée par un des organismes certifiés soit d'une Accréditation : donnée par un de ces organismes à un parcours de formation répondant à leurs critères qualité voir à leur audit et à leur exigence de niveau.

Les niveaux de certification individuelle selon les organismes, il existe de 2 à 4 niveaux de certification individuelle.

La différence entre les niveaux de certification se fait d'une part par le niveau de maîtrise des compétences du référentiel et d'autre part par la pratique accumulée (nombre d'heures de coaching). Si vous souhaitez devenir coach professionnel, il faut donc vous préparer aux 2 questions que les donneurs d'ordre dans les entreprises vont vous poser :

- Où vous êtes-vous formé ?
- Par qui êtes-vous certifié ?

Se former au coaching est un chemin de transformation intérieure, une réelle et passionnante aventure.

EMPLOI ET MOI

AVEC EMPLOI ET MOI NOUS FAVORISONS LE COACHING POUR UNE MEILLEURE EMPLOYABILITÉ



INTERVIEW

MARIAM INNA KANOUTE
DIRECTRICE GÉNÉRALE Perfor'team

TEAM BUILDING COACHING DES EQUIPES ET DES MANAGERS

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

Je suis Coach Mariam Inna, à l'état civil, Mariam Inna Kanouté. J'ai une maîtrise en communication des organisations et un début de carrière dans la téléphonie mobile, dans les domaines de la communication et du Marketing, à des postes de responsabilité.

J'ai ensuite opérée une reconversion il y'a 10 ans en devenant l'une des premières coachs au Mali et en Afrique.

En plus de ma formation de base comme master coach en Corporate et live coaching, j'ai effectuée plusieurs formations certifiantes dans mon domaine pour avoir à mon avantage tous les outils nécessaires pour l'accompagnement des organisations, de leurs équipes et de leurs managers. Je me suis spécialisée dans Les soft skills, aussi appelé les compétences douce applicables à tous les métiers. Elles sont le contraire des compétences techniques acquises par le travail. Les soft skills désignent des compétences comportementales, mais également transversales. Il s'agit là de valeurs et de qualités d'un individu.

Je suis donc Maître Praticien PNL (programmation neuro linguistique)

Consultante internationale en conduite du changement, team builder certifiée, spécialisée dans la cohésion d'équipe et la mobilisation d'intelligence collective, certifiée DISC et intelligence émotionnelle, certifiée à l'Elément Humain, tous des pratiques pour accompagner le potentiel humain à la croissance et surtout, au sein des systèmes organisés

2. Qu'est-ce qu'un Team Building et quels sont ses concepts ?

On appelle team building, l'ensemble des techniques et pratiques qui permettent de consolider les collaborateurs d'une organisation, en équipes solidaires et performantes, capables de relever les nouveaux défis de l'environnement concurrentiel

Dans cette pratique, nous avons les journées de team building, que les managers connaissent en général, mais nous avons beaucoup d'autres pratiques, qui servent à construire leurs équipes, comme le diagnostic du fonctionnement individuel ou d'équipe, le coaching d'équipe, la régulation, la mobilisation d'intelligence collective, les techniques d'accompagnement et d'intelligence émotionnelle des managers et de leadership.

Bref, la préoccupation est d'offrir à l'entreprise, une équipe motivée, solidaire, et efficace qui est en mesure d'atteindre les objectifs de l'organisation

3. Quels sont les facteurs qui influencent le team building ?

Le premier défi de la construction des équipes, est d'abord le défi du manager, qui doit être un bon leader. Cela peut demander des formations et du coaching. IL y a ensuite, le bon recrutement (c'est votre spécialité) et la bonne composition des équipes.

Enfin très peu d'entreprises partagent leurs visions à l'ensemble de leurs publics internes et, avec les nouveaux talents qui sont dans les organisations, ils ont besoin de comprendre où ils vont, d'être valorisés et de compter

dans les décisions. Tout un programme

4. Quelles sont les bonnes questions à poser en team building ?

Déjà ; pour organiser un team building pour une organisation, nous faisons un diagnostic du fonctionnement de leurs équipes, nous leur demandons aussi les différents défis rencontrés dans le fonctionnement de leurs équipes afin de leur proposer des activités sur mesure.

Que l'organisation ait un défi de communication, de cohésion, de coopération ou d'implication, nous avons des outils appropriés pour les accompagner sur mesure. Finalement, la grande question pour un team building serait : Votre équipe est-elle votre meilleur atout ?

Si ce n'est pas le cas, vous avez besoin d'accompagnement parce que votre équipe doit être votre arme la plus redoutable

5. Quelle est votre vision à court - moyen - long terme vis à vis des entreprises maliennes ?

Je suis fier aujourd'hui de voir des entreprises maliennes de classe internationale, qui vont conquérir l'Afrique et bientôt le monde, cependant, je trouve que nous pouvons faire mieux et que le futur nous réserve de belles opportunités, alors, il en faut plus.

Le plus grand défi de tous les managers que j'accompagne dans mon cabinet, reste la ressource humaine de qualité et je le dis aux jeunes chercheurs d'emploi, qu'il doivent être plus motivé, croître en compétence dans leurs domaines et plus proactifs.

Ce défi RH oblige certains patrons à recruter hors du Mali pour des postes basiques. Le second défi le niveau de leadership même des managers. On peut être très bon dans son domaine mais avoir besoin d'accompagnement pour relever le niveau de motivation de nos troupes, surtout avec la génération de jeunes talents à diriger.

Enfin, le défi des procédures pour plus d'autonomies

6. Promotrice du cabinet Perfor'team faite nous une synthèse de la politique de l'emploi au Mali

Le gros défi de l'emploi au Mali nous saute tous aux yeux : Dans un pays où un simple bureau (une technologie basique) est importé de chine, où bien enduire et peindre un bâtiment demande de faire appel à un togolais, où bien se coiffer t'amène vers une ivoirienne, nous formons encore des administrateurs et des juristes à la pelle.

Nous ne formons que très peu de main d'œuvre qualifiée, et pire, nous formons trop peu d'ingénieurs et de concepteurs.

Enfin, les contenus gagneraient à être moins obsolètes, et plus adapté aux défis actuels d'efficacité auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

Il y a un effort qui est fait pour convertir beaucoup de nos jeunes chômeurs dans l'auto emploi, mais là encore, la politique doit être affinée avec un tri consciencieux, plus de formations dans la personnalité et les attitudes et pas seulement en gestion d'entreprise, et enfin, créer un système de soutien par pallier avec au-dessus, des champions nationaux qui pourraient tirer les autres

7. Vous pouvez faire bénéficier nos lecteurs de quelques idées d'activités originales de team building ?

PRESENTATION IMAGEE DE L'EQUIPE

Vous pensez connaître vos collègues par cœur ? Cette activité vous permettra de mieux connaître vos collègues, leurs hobbies, leurs formations etc. Un des atouts de ce projet est de découvrir des facettes de personnalités inconnues, d'appréhender ses collègues avec un œil nouveau !

COMMUNIQUONS MIEUX

Connaissez-vous la personnalité de vos collègues ? A travers le test DISC ? et les 4 couleurs de leurs personnalités, cette activité vous donne l'opportunité de mieux les comprendre, comprendre leurs façons de fonctionner sous pression et les meilleurs Tips pour collaborer avec eux. Véritable activité pour améliorer la communication, ce modèle de team building concilie les membres de l'équipe et améliore nettement la communication

DECOUVERTE DES TALENTS

Cette activité a pour objectif de faire découvrir les talents de chacun par tous... cette activité a pour but de mener une réflexion sur la mise en valeur de certains talents dans le travail. En groupe, chaque équipe doit préparer et présenter les talents individuels et faire le choix d'un ou plusieurs talents qui seront présentés et magnifiés. Ce jeu va également montrer le travail en équipe et la valorisation du potentiel individuel et collectif.

POSITIVE GOSSIP

Par cet exercice, les membres de l'équipe feront la connaissance d'une manière informelle des expériences inspirantes vécues par leurs collègues. C'est un exercice de valorisation de chacun par les autres, qui permet à découvrir les qualités et bonnes pratiques méconnues des autres.

CONSTRUISONS DE LA PLUS GRANDE INFRASTRUCTURE

L'intérêt de cet exercice est de permettre à l'équipe de réfléchir à la construction du projet commun qui prend en compte les avis de tous et qui demande une organisation concertée, dans une atmosphère de saine compétition.

CHALLENGE DE GROUPE

Conçu pour illustrer les étapes de construction et de consolidation d'un esprit d'équipe à potentiel élevé, cet exercice est pratiqué pour stimuler la cohésion d'équipe et la mobilisation de l'intelligence collective.

Pour son exécution, 7 ou 8 équipes seront formées par les participants. Chaque équipe devait s'organiser, avec un leader, des champions qui ont différents points forts (natation, vitesse, stratégie, culture générale). Ils doivent s'organiser pour retrouver des objets cachés, résoudre des énigmes et faire preuve de créativité.

8. Comment voyez-vous le team building vs les ressources humaines ?

La gestion de ressource humaine est le « maître » de la maison et le responsable de tout le fonctionnement de la ressource humaine, tandis que le team builder est un intervenant ponctuel qui lui, apporte un regard extérieur affûté et nécessaire, puisqu'un zoom arrière est toujours un apport de plus pour l'acuité du DRH .

Nous travaillons avec des outils différents et nos rôles sont très complémentaires et non redondants

9. Quelle est la particularité qui existe entre vous et les autres Coachs opérant au Mali et à l'international ?

Il n'y a qu'une petite poignée de vrais coachs professionnels en Afrique et au Mali

Je suis l'une des pionnières dans le domaine en Afrique et la première au Mali.

Aujourd'hui j'ai des collègues très bien formés, même s'il ne font pas tous encore beaucoup de communication.

En général, nous travaillons tous ensemble, et aujourd'hui, nous nous battons pour créer l'ordre des coachs professionnels d'Afrique (comme en Europe où n'importe qui ne peut porter cette dénomination, qui désigne un métier, différent du mentoring)

10. Quels avantages apportent les technologies à votre secteur ?

Nous avons la conviction que nos outils répondent à un besoin exponentiel. La complexité permanente due au contexte extrêmement changeant des différents environnements des affaires, la reconfiguration en continu des équipes, leurs multiculturalités, la place de plus en plus centrale du digital, fait de chaque équipe opérationnelle un lieu-ressource et un espace de développement pour ses membres, qui gagneraient à être accompagnés, afin d'en faire un lieu de vision, de passion et de mobilisation de l'intelligence collective est au service des objectifs de l'organisation.

Redynamisez et motivez les collaborateurs, améliorez la cohésion et la communication de l'équipe à travers des activités motivantes qui analysent et situent chaque

membre selon son rôle et sa contribution afin de le valoriser et optimiser son travail au sein du groupe ; des jeux pédagogiques et des activités ludiques s'allient aux analyses stratégiques pour améliorer le fonctionnement des équipes, tels sont les résultats de nos outils.

Les différentes dimensions que nous abordons dans la construction des équipes et leur performance

- Expliciter les enjeux humains des organisations et les transformer en étapes de transformation des équipes ;
- Intervenir pour les retraites périodiques et faire vivre une expérience d'apprentissage stratégique et ludique aux équipes ;
- Accompagner les équipes sur la durée pour leurs permettre de vivre ses étapes de transformation ;
- Conduire les projets de changement en aidant les collaborateurs à être des co-constructeurs de la vision future de l'entreprise.

Nous avons peaufiné des contenus riches qui s'adaptent aux besoins des organisations et englobent les quatre besoins spécifiques de toute équipe

- La formation
- Le processus
- La régulation
- La vision





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

En vérité, le plus grand trésor reste le Potentiel humain. Tous les concepts abstraits derrière lesquels nous bataillons pour plus d'efficacité, plus de prospérité, plus de succès ou plus de bonheur ne cache qu'une seule réalité : L'humain.

Que nous parlions d'entreprise, d'état, d'organisation, ou de foyer ; leur performance ne tient qu'à la qualité de la ressource principale, source de toute évolution, objet de toute gestion, catalyseur de tout résultat : L'humain.



FAIS PÉTILLER TA RENTRÉE



35CL
200
FCFA



@PlanetMali

Service client : (+223) 20 79 27 47





HOLICORP

MINDSET IT HOLISTIC

START-UP

HOLICORP

HOLICORP ex SOSTECHNOLOGIE est une entreprise de services numériques spécialisée dans le développement spécifique, l'audit et la sécurité des systèmes d'informations et la mise en place de systèmes d'informations améliorant le ratio qualitatif des procédures d'entreprise.

Notre Mindset : Accompagner, piloter et suivre le quotidien des DSI.

Engagements

Notre engagement vis-à-vis de nos clients et partenaires est de concevoir, développer et déployer des technologies innovantes et des solutions simples, ergonomiques ainsi que des architectures durables permettant d'optimiser leurs systèmes d'informations.

Missions

Notre osmose est l'univers du digital avec pour mission d'accompagner les entreprises de tout horizon dans leur transformation digitale avec agilité. Un seul objectif : leur apporter des solutions innovantes, efficaces et simples par une approche holistique de leur métier.

Nos valeurs

HOLICORP a développé des expertises pour :
Fournir des solutions qui simplifient la gestion des organisations au quotidien ;

Fournir une expertise aidant à démocratiser l'informatique ;

Répondre à des besoins critiques dans le domaine de l'éducation nationale, de la compétitivité des entreprises par la digitalisation et l'amélioration des chaînes de valeur.

Nos services

Transformation Digitale	Consulting et gouvernance	SURETE NUMERIQUE
<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation des Workflows, • Réalisation d'applications et SI • Intégration et adaptation de solutions 	<ul style="list-style-type: none"> • Audit, Etude, conseil et Accompagnement • Assistance technique et Monitoring des SI • Mise en place de procédures et politiques des DSI 	<ul style="list-style-type: none"> • Cyber Sécurité • Cyber défense • Identité et certification numérique

Nos produits

HoliLink	holiLearn	HoliBreak
Notre application réseau social qui a pour objectif de dématérialiser les flux Business, à travers la création de portefeuille de carte 100% Digitale et sous forme de réseau professionnel	Notre portail éducatif qui traite l'éducation de manière Holistique en offrant un environnement de formation social basé sur l'entraide des Alumni envers les nouveaux	Notre Plateforme de Gestion des concours de lexique par domaine afin d'accompagner les universités publiques et privées dans le renforcement de capacité et la maîtrise de domaine
Appstore et playstore	www.holilearn.pro	www.holilearn.pro/holibreak/



BABA DÈME

Coach Formateur développement Professionnel et Personnel

GRAND ANGLE

PNL : UN OUTIL POUR BOOSTER SA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Définition de la Programmation Neuro Linguistique ou PNL

La programmation neuro-linguistique ou plus communément appelée la PNL est un outil pseudo-scientifique de médecine alternative de communication verbale et non verbale, de développement personnel et d'accompagnement au changement (Source Wikipédia).

La PNL combine à la fois la psychologie et le développement personnel.

Beaucoup plus utilisée dans le cadre d'une thérapie à but personnel, la PNL permet dans un cadre professionnel de modifier les habitudes acquises, pour les remplacer par de nouvelles habitudes afin d'améliorer ses performances, de booster sa motivation au travail.

Cependant, dès qu'on parle de thérapie ou de psychologie, on a tendance à penser qu'il faut être victime de dépression, de burn-out ou de problèmes mentaux.

La pression au travail est un des principaux facteurs de mal-être. La non reconnaissance de son travail à sa juste valeur, l'impression d'être exploités, un environnement conflictuel sont d'autres sources de démotivations, de burn out ou de dépression.

La santé mentale des salariés relève du tabou. La peur d'être jugée comme une personne fragile sur laquelle on ne peut compter. D'autres ignorent même souffrir d'une

quelconque dépression au travail.

Pour certains chefs d'entreprises, les collaborateurs doivent exécuter et atteindre les objectifs fixés. Les états d'âmes ou les relations humaines sont relégués au second plan. Ne dit-on pas aux salariés que tous problèmes personnels et extérieurs ne doivent pas franchir le seuil de l'entreprise?

Sous la pression du résultat, le facteur humain, l'épanouissement personnel ne sont pas considérés.

Or nous pouvons avoir recours à la PNL pour atteindre l'excellence de soi, d'avoir une meilleure vision de son parcours professionnel et d'obtenir de meilleurs résultats dans ses objectifs fixés..

Nous allons listés quelques avantages d'utiliser la PNL pour le travail:

La confiance en soi

Grâce aux techniques utilisées en PNL, vous pouvez davantage gagner en confiance. Le but est de vous recentrer sur vous-même. De mieux comprendre vos blocages, de vous décomplexer et d'éliminer ses freins qui vous empêchaient d'aller de l'avant.

Par exemple, vous pourrez ne plus avoir peur de refuser une tâche que votre manager ou des collègues vous soumettent alors que vous êtes déjà submergés de travail.

Une chose que jusqu'alors vous vous abstenez de faire pour ne pas déplaire ou décevoir.

Une organisation plus efficace: focaliser son énergie sur l'essentiel.

Nous sommes quotidiennement "pollués" par un nombre considérable d'informations et de sollicitations. Il faut pouvoir en faire le tri pour ne choisir que celles qui sont essentielles.

La PNL vous apprend à attribuer votre concentration et votre attention sur ce qui est le plus important pour atteindre rapidement un objectif fixé.

Vous allez pouvoir plus facilement identifier et prioriser les tâches les plus importantes qui vous donneront de la valeur ajoutée dans vos réalisations.

Être conscient de l'importance de chaque tâche. Sans organisation, nous tombons dans un certain confort et facilité non productifs. On peut être tenté de vouloir faire les choses les plus simples sans se poser la question de leurs importances et de leurs apports réels.

Gestion du temps optimale

En entreprise, lorsque l'on est pas organisé et que l'on ne priorise pas les tâches, nous pouvons nous retrouver avec une accumulation de dossiers non traités.

Nous perdons beaucoup de temps dans la réalisation de petites tâches de moindre importance qui finalement vous pénalisent.

Il est recommandé de commencer idéalement une journée de travail en s'attaquant aux plus grosses tâches qui sont difficiles mais d'une importance capitale et finir par les petites tâches. On fait la corrélation entre votre pic de forme optimale généralement en matinée où votre concentration et votre énergie sont bien meilleures que dans l'après midi après le repas..

Gain en énergie positive

L'adage dit «un esprit sain dans un corps sain». Avoir de l'énergie constante pour accomplir les tâches passe par l'entretien de son corps (étirement, relaxation et du sport...) et une bonne hygiène de vie. Vous allez vous "reconnecter" avec votre corps et stimuler votre mémoire.

La maîtrise de la communication

La PNL a pour but aussi de vous permettre de mieux communiquer avec les autres.

Le travail de recadrage de soi, d'apprendre à se connaître, de comprendre ses comportements et réactions face à des situations vous permet de mieux vous connaître et de s'adapter face à certaines situations.

On va pouvoir s'adapter à l'interlocuteur et lui parler dans un langage qui lui correspond. Pouvoir

comprendre ses réflexions, son comportement, ses intentions. Par cette approche, on obtient sa confiance ou son adhésion à un projet, à des objectifs.

Elle peut être utilisée pour faire une vente. Utile donc pour le travail de prospection pour les commerciaux. Vous cherchez à travers des questions ciblées mais aussi par votre communication non verbale à influencer votre client à acheter. Vous adaptez votre discours selon les besoins exprimés par ce dernier pour conclure.

Une meilleure perception de ses actions

Dans votre perception, s'il y a échec vous serez plus enclin à rebondir ou à vous relever. La remise en question est immédiate, et vous tirez les conséquences de cet échec pour mieux repartir.

Le recours à la PNL peut être décisif dans votre évolution de carrière. Par une attitude positive, une confiance en soi, vous nouerez de nouvelles relations, bâtirez un très bon réseau professionnel. De plus, vous créez les conditions de travailler dans un environnement que vous aurez rendu positif.

Témoignage de Farmata Dème, Maître praticienne en PNL et Hypnose:

* La PNL est, en règle générale, un outil d'influence et de communication.

Quand la PNL est utilisée pour un but thérapeutique, l'objectif est de se développer personnellement. Cela permet d'avoir un nouvel état d'esprit.

Quand elle est utilisée pour un but professionnel par exemple à titre commercial, l'objectif sera d'obtenir des ventes.*

PACK ÉTUDIANT

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

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

SMARTMEDIA | MALI



E-Coris, ma banque en ligne

- Consulter son solde et les taux de change
- Editer le relevé de son compte
- Effectuer des virements de compte à compte

La Banque Autrement

<https://mali.coris.bank>



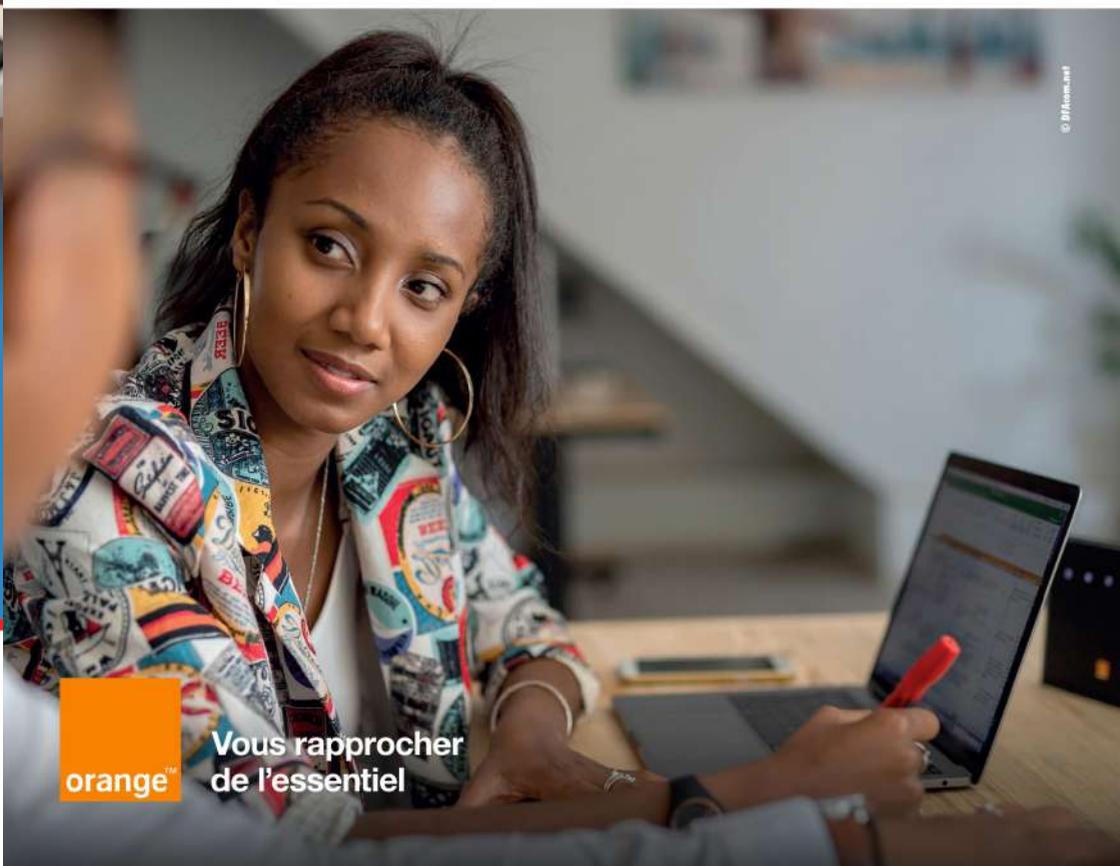
Une opportunité pour développer ma carrière

Plateforme e-recrutement d'Orange

- Créer vos CV
- Postuler aux offres d'emplois en ligne
- S'enregistrer dans la base Orange Mali pour des opportunités futures
- Demander un stage
- Demander un emploi



<https://e-recrutement.orangemali.com/#/dash>



Vous rapprocher
de l'essentiel

TRAORÉ MAÏMOUNA



REF7410CC22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Commerce International
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Promouvoir, convaincre, fideliser et mener des actions strategiques et commerciales

CAMARA ABDOUL KARIM



REF7510CC22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit des affaires
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative

DIAOUNÉ ASSETOU



REF1194CP22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit des affaires / Marketing
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Esprit d'équipe, rigueur, gestion commerciale

TELLY AHMADOU



REF1195CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Ingénierie Commerciale
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Marketing et prospection

**BA
OULEIMATOU
ABDOULAYE**



REF1196CP22

Niveau	BAC +4
Catégorie	Gestion
Expériences professionnelles	+10 ans
Compétences	Gestion de l'assistanat, communication interne et externe

**TANGARA
DJENEBA**



REF1197CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Bonne connaissance en theorie et principes de communication

**GORO
MARIAM**



REF1198CP22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Transport - Logistique
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Management des administrations

**SISSOKO
AOUA**



REF1199CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Gestion administrative, comptable et commerciale

ANW YA KÈ **AW YÉ**

EXIGEZ LE MEILLEUR !

DÉCOUVREZ LES LUBRIFIANTS DE HAUTE QUALITÉ !*



YARA OIL LUBRIFIANTS

*Développé et testé en laboratoire Européen



BERTHÉ MOHAMED



REF1200CP22

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

SYLLA MAME FANDIAYE



REF1201CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Droit Privé
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	Gestion de projet, prise de décision, sens de responsabilité

KONTA KADIDIA MOULAYE



REF1202CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Audit-Finance
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Gestion administrative et financière

TRAORÉ MAMADOU



REF1203CP22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Economie
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Gestion administrative

SOUMARÉ KARAMOKO



REF1204CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Digital Management
Expériences professionnelles	+3 ans
Compétences	Force de proposition, gestion de crise, travail d'équipe

COULIBALY BOUBACAR SIDIKI



REF1205CP22

Niveau	Bac + 5
Catégorie	Science de gestion
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Commerce, pilotage de vente, finance des entreprises

KEÏTA SOMAÏLA



REF1206CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Anglais
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Solide connaissance en anglais et informatique

CISSÉ YEHIA



REF1207CP22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit Public International
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	Planification, supervision et suivi administratif

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



Bureau
international
du Travail
Genève

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

► 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

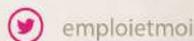
Devenez Freelancer

Smart & Flexible

Travailler à 6500 km de son client

+223 50 00 12 31

WWW.EMPLOIETMOI.COM



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

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 CV2022_OK_version2.doc, optez pour un nom de fichier du type CV-Nom-Prenom.doc.

«**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.**»

RENTREE UNIVERSITAIRE

Pour le
MASTER
A EPHEP

VOTRE COURS
DU SOIR commencera
à partir du

12 Dec.



Inscriptions
Ouvertes



99 80 27 60
99 80 27 61



Jusqu'à
-50%

JUSQU'AU
31 Décembre 22

SAISON DES FESTIVALS

-30%

-25%

-20%

-15%

-35%

-45%

-40%



TCS

TCSONS TRADING SARL : Distributeur Agréé LG au Mali

Hamdallaye : **76 40 53 03 / 20 29 30 33** • Ex Jigisèmè Grand Marché : **77 01 01 06 / 99 57 11 15**

Sotuba Sotero : **70 26 11 11 / 66 75 54 62** • Infoline : **91 99 00 00 / 92 44 00 00** • Missira, Ets AAC : **74 49 52 84 / 65 53 99 92**

Niamankoro, Electronic Shop : **76 32 07 33 / 77 77 85 81** • Baco-Djicroni/Niamana : **76 04 42 09 / 62 00 00 80**

Ségou, Ets Amara Cissé : **65 53 99 92 / 76 42 14 00** • Kalaban-Coura, Moïse Distribution : **69 73 28 58 / 76 42 55 27**



Orange soutient l'entrepreneuriat au Mali

Inspirez-vous de ces entrepreneurs qui réinventent les codes au Mali

En mettant en lumière ces entrepreneurs, Orange Mali démontre son soutien et son accompagnement à l'écosystème de l'entrepreneuriat au Mali.

Orange Mali consolide au quotidien sa démarche responsable pour répondre aux besoins des populations, par des solutions concrètes dans le domaine de la création d'emplois et de soutien à l'entrepreneuriat à tous les niveaux.

Leader dans l'innovation, Orange reste le partenaire privilégié de l'Etat dans la transformation digitale et la réduction de la fracture numérique au Mali.

Découvrez nos offres de services et produits B to B répondant aux besoins des entrepreneurs et des entreprises dans leurs secteurs d'activités en agence ou sur le site www.orangemali.com/business