

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

LES DÉFIS DES FEMMES AU TRAVAIL :
ENTRE LEADERSHIP EFFICACE ET DES OBSTACLES À SURMONTER

NEW START-UP INTERVIEW OUMOU TRAORE

PROMOTRICE FICAB ET DE LA VIEILLE MARMITE

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+

TOMBOLA KOURA

Tombola

01 au 31
MARS

REABONNEZ-VOUS
A LA FORMULE SUPERIEURE
ET TENTEZ DE GAGNER

1 CADEAU
CHAQUE JOUR*

* C'EST PUISSANT D'EN *



* Offre valable du 01^{er} au 31 mars pour tout réabonnement à la formule supérieure. Bénéficiez d'une inscription à la tombola (tirage au sort électronique effectué sous supervision d'un huissier dans une base de numéros des réabonnés du jour) pour gagner un des lots (TV Samsung 32 pouces, iPhone 13, frigo, Samsung Galaxy A32, TV Samsung 55 pouces, moto) chaque jour. Les gains ne sont pas cumulatifs.

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

OUMOU TRAORE
PROMOTRICE FICAB ET LA VIEILLE MARMITE

11 | START-UP

AMMY'S CAKE

12 | GRAND ANGLE
LES DÉFIS DES FEMMES AU TRAVAIL : ENTRE LEADERSHIP EFFICACE ET DES OBSTACLES À SURMONTER

16 | CVTHEQUE

22 | FREELANCER

25 | ASTUCE

Relancer le recruteur



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



La Puissance



S O U H A I T E U N E B O N N E
J O U R N É E D U 8 M A R S

Tous les 8 mars la femme est à l'honneur. C'est en effet la journée internationale de la femme ! Originaires des États-Unis (1909) cette journée a pour but de faire le bilan sur la situation des femmes dans la société à travers des manifestations qui ont lieu un peu partout dans le monde.

www.emploiemoi.com



MOUSSOW AW NI TIE !!!!

Le 8 mars est la Journée Internationale des Droits des Femmes, qui est célébrée chaque année dans de nombreux pays du monde. Cette journée est l'occasion de célébrer les réalisations des femmes, de mettre en lumière les inégalités de genre persistantes et de promouvoir l'égalité des sexes.

La Journée Internationale des Droits des Femmes a été créée pour commémorer les manifestations de femmes qui ont eu lieu à Saint-Petersbourg en Russie en 1917, qui ont contribué à la chute du régime tsariste. Depuis lors, la Journée Internationale des Droits des Femmes est devenue un jour important pour les femmes du monde entier, qui organisent des manifestations, des événements culturels et des rassemblements pour sensibiliser à l'importance de l'égalité des sexes et de la lutte contre les discriminations et les violences à l'égard des femmes.

Les femmes africaines ont joué un rôle crucial dans les mouvements de libération et de lutte contre l'apartheid en Afrique du Sud, mais elles ont souvent été exclues des processus politiques et économiques.

Aujourd'hui, les femmes africaines continuent de subir des discriminations et des violences basées sur le genre, telles que l'excision, les mariages forcés, les violences sexuelles et domestiques, et le manque d'accès à l'éducation et à l'emploi. La Journée Internationale des Droits des Femmes est donc l'occasion de mettre en lumière ces problèmes et de promouvoir des solutions pour améliorer la vie des femmes africaines.

Au Mali, le 8 mars est célébré comme dans de nombreux pays à travers le monde comme la Journée Internationale des Droits des Femmes. Cette journée est particulièrement importante au Mali, car les femmes y ont joué un rôle important dans l'histoire et la société.

Les femmes maliennes ont été des actrices majeures dans la lutte pour l'indépendance du pays en 1960, ainsi que dans la lutte pour la démocratie et les droits humains. Elles continuent également à jouer un rôle crucial dans le développement économique et social du pays, malgré les nombreux défis auxquels elles sont confrontées, tels que les inégalités de genre, les violences basées sur le genre, le manque d'accès à l'éducation et à l'emploi, et les pratiques traditionnelles préjudiciables.

Toutefois, il y a eu des avancées significatives en faveur des droits des femmes maliennes au fil des ans. Voici quelques exemples :

1. Loi sur la parité : en 2015, le Mali a adopté une loi sur la parité qui garantit la représentation équitable des femmes et des hommes dans les fonctions électives et nominatives. Cette loi a permis d'augmenter la représentation des femmes dans les instances de décision.

2. Loi sur les violences basées sur le genre : en 2018, le Mali a adopté une loi qui criminalise les violences basées sur le genre, y compris les mariages forcés, les mutilations génitales féminines, les violences conjugales et les harcèlements sexuels. Cette loi est un pas important vers la protection des droits des femmes et la lutte contre les violences sexistes.

3. Campagnes de sensibilisation : des campagnes de sensibilisation ont été menées pour sensibiliser le public aux droits des femmes et aux violences basées sur le genre. Ces campagnes ont aidé à changer les attitudes envers les femmes et à promouvoir l'égalité des sexes.

4. Participation politique des femmes : la participation des femmes à la vie politique et publique a augmenté ces dernières années, grâce à des programmes de formation et de renforcement des capacités. Les femmes sont maintenant plus nombreuses à se présenter aux élections et à occuper des postes de responsabilité dans le gouvernement et les institutions publiques.

Ces avancées montrent que le Mali est engagé dans la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour éliminer les inégalités persistantes entre les sexes et pour garantir que les femmes au Mali puissent jouer pleinement de leurs droits humains fondamentaux. La célébration du 8 mars est donc l'occasion de rappeler ces défis et de continuer à agir en faveur des droits des femmes.

MOUSSOW AW NI TIE !!!!

EMPLOI ET MOI

« AVEC EMPLOI ET MOI NOUS CONTRIBUONS À L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET PROMOUVONS LEUR RÉALISATION. »



INTERVIEW

OUMOU TRAORE

PROMOTRICE FICAB ET DE LA VIEILLE MARMITE

LA DÉMARCHE QUALITÉ DANS L'INDUSTRIE CULINAIRE ET DE LA RESTAURATION

1. Présentez-vous et parlez-nous de votre parcours ? : Oumou TRAORÉ, la géante femme de fer Panafricaine du Mali

Je m'appelle Oumou TRAORÉ, native de Bougouni/Malienne d'origine. Je suis initialement titulaire d'un Diplôme Universitaire de Technicien Supérieur (DUTS) en Gestion d'Entreprise et d'Administration, obtenu à l'École des Hautes Études Pratiques en Management du Mali (EHEP-promotion 1987).

Ma démarche appliquée de référence et mes expériences professionnelles, tirées de mon encadrement de base reçu, m'ont ouvert (en 2015) les portes pour un perfectionnement de mon leadership managérial appliqué, par mon admission à la Sorbonne et l'IFG de Paris pour un programme MBA de haut niveau international (promotion GEMBA 2015-2016) ; cours suspendus courant 2016, pour une épreuve de burnout, occasionnée par un cancer qui fut très vite surmonté par la grâce du Bon Dieu, avec une reprise plus active et très positive dès fin 2017.

Dès lors, je fis mes premières armes en 1988 dans le secteur privé, notamment dans la Multinationale Groupe CASTEL à la Société des Brasseries du Mali (BRAMALI), et je ne tardais pas à intégrer le Système des Nations Unies en 1995 à la Direction des opérations du PNUD, par la suite, à l'UNICEF aux sections Survie et Protection. Je passais par les organismes de coopérations bilatérales (US-AID et l'ACDI), les projets de développement de coopération à exécution nationale : à la Présidence de la République du Mali - avec le PNUD et la BAD sur «Etude Nationale Prospective MALI-2025» (1998-2000).

En effet, dès 1989, de par mon instinct de polyvalence féminin, j'ai créé ma première entreprise artisanale informelle (qui remplissait et soutenait bien mon «other time» dans le ménage familiale après le travail salarial) : un atelier de teinture de tissus, à base de coton en bazin ou léger, très prisé au Mali et dans toute la sous-région Ouest-Africaine, que j'exportais sur commande à travers mon carnet d'adresses, dans les pays limitrophes, de la communauté UEMOA, ou encore en Europe et Amérique.

En juillet 2003, j'ai créé ma deuxième entreprise formelle par acte notarié, dénommée TECHNAPRO-SERVICES (Centre de Techniques d'Appuis Administratifs Professionnels) spécialisée dans les appuis événementiels en organisation de conférences et de sommets internationaux, de service de bureaux de secrétariat privé au public dans le nouveau Centre d'Affaires du Mali à Bamako, ACI-2000.

C'est le début d'une ascension qui culmine avec la création, de ma troisième entreprise en 2006 : le Restaurant LA VIEILLE MARMITE, une entreprise de type PMI/PME, spécialisée dans la TRANSFORMATION ALIMENTAIRE et réalisation de mets à travers nos matières premières 100% locales. J'ai conduit cette expérience avec des coopératives et groupements de femmes, que j'ai initié en 2008 et formalisé avec mes consœurs professionnelles en 2014 sous le nom d'une organisation de développement dénommé AFPROMER, plus connue sous le nom Réseau CULINAIRE-GENRE ET DÉVELOPPEMENT.

2. Commissaire Générale du FICAB (Festival International de la Cuisine Africaine de Bamako) et de LA VIEILLE MARMITE (LVM), expliquez-nous votre concept ?

Le concept LVM a été initié en 2006 en réponse aux besoins de consommation à l'heure du déjeuner dans la Zone ACI 2000. Cette idée a mûri à travers l'évaluation de la gestion de services traiteurs par mon agence de communication TECHNAPRO-Services, notamment avec des contrats de services traiteurs avec des structures internationales telles que la Banque mondiale, l'Union européenne, le PNUD et l'USAID.

Au fil des ans, LVM a évolué pour contribuer efficacement et efficacement au développement agricole partagé à travers la chaîne de valeur de la transformation alimentaire. Cela se fait en valorisant les métiers de bouche pour mieux soutenir la consommation locale au Mali. Les produits et services de restauration sont proposés dans un cadre traditionnel-moderne avec un libre-service (BUFFET) offrant une variété de choix dans la promotion de nos traditions culinaires avec des plats 100% locaux, également appelés BIO.



En tant que femme leader aujourd'hui, la démarche qualité est ancrée en moi. Cela vient de mes repères d'encadrement, légués par ma chère grand-mère avant même mon inscription à l'école française. Elle incarne la solidarité humaine pour un épanouissement partagé avec autrui. Elle m'a inculqué les meilleures leçons de base dans les conduites générales humaines à suivre par une fille et une femme dans un milieu social rural, dans la grande famille de la chefferie de la région de Bougouni au Mali. Je profite de cette interview pour lui rendre hommage.

3. Fais-nous un bref résumé de la 2ème édition du FICAB ?

Les projets de développement du FICAB cadrent en droite ligne avec les Objectifs de Développement Durable numéro : 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 13, et 16 de l'agenda 2030 des Nations Unies et celui de 2063 de l'Union africaine pour le Développement Humain Durable.

L'objectif de cette deuxième édition du FICAB est de valoriser et de promouvoir le patrimoine culinaire par l'identification d'un MENU DE L'ANNEE / PAYS pour le Mali à travers un concours culinaire national qui sera basé uniquement sur la transformation en cuisine des filières de produits agricoles du Pays et de la sous-région d'une part, et d'entamer le processus d'inscription des mets maliens au patrimoine culturel de l'UNESCO, d'autre part.

A cet effet, le FICAB (Festival International de la Cuisine Africaine de Bamako) dont la deuxième édition s'est tenue les 2, 3, 4 et 5 mars 2023 met ainsi en avant le fait que l'Art et la Culture du Tourisme Culinaire est un secteur de développement partagé qui, s'inscrit dans le cadre du patrimoine culturel immatériel. Le FICAB envisage de placer cette année sa 2ème édition dans le cadre de la célébration du 20ème anniversaire de la Convention-2003 de l'UNESCO pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel. En effet, Le Mali figure parmi les Etats ayant ratifié cette convention de l'UNESCO lors la Conférence Générale du 17 octobre 2003. Ce traité adopté par les Etats signataires dispose de nos jours neuf (09) sites sur la Liste Représentative du patrimoine culturel immatériel et trois sur la Liste de Sauvegarde urgente dans le cadre des objectifs humains durables des Nations Unies et de l'Union Africaine.

Cet important événement fédérateur d'activités culturelles au service de développement général de nos pays de la sous-région, s'inscrit également dans le cadre de la promotion du GENRE à travers les métiers d'arts et particulièrement dans la chaîne de valeur indissociable de la transformation agroalimentaire, avec des plans de formation continue adaptée pour une meilleure autonomisation éco soutenue ainsi, par le Gouvernement malien. Tout ceci dans le cadre du Partenariat public-privé à travers le Réseau CULINAIRE-GENRE & DEVELOPPEMENT – AFFROMER (Association des Femmes Professionnelles des Métiers de la transformation alimentaire Restauration), d'une OPA (organisation professionnelle d'Artisanat) avec la Conférence Régionale des chambres des Métiers de Bamako, l'AFPCMM (Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali), de la FNMIR (Fédération Nationale des Métiers de l'Industrie de la Restauration) et de la FNIIH (Fédération Nationale de l'Industrie Hôtelière. Ainsi, le FICAB a signé sa contribution solide dans la relance économique sociale et culturelle, pour l'atteinte des objectifs de refondation, avec les identités et valeurs culturelles culinaires maliennes et africaines, à travers les METIERS DE BOUCHE économique des acteurs et leurs entreprises.

Le concept des « Cultures Croisées » avec l'impact du « sinankouya » dans nos communautés sur la cohésion sociale sera promu par le festival comme outil d'intégration.

La perpétuité d'une telle manifestation culinaire d'envergure internationale au Mali, permettra de bien exposer la transversalité et la diversité culturelle de la cuisine africaine et particulièrement malienne.

4. Promotrice de la vieille marmite faites nous une synthèse du secteur culinaire et de la restauration au Mali et Afrique ?

Le secteur culinaire revêt une grande importance, largement reconnue par tous les acteurs concernés, tels que les décideurs et les partenaires. Cependant, la structure du secteur au Mali demeure problématique. Les acteurs du secteur peinent à appliquer les normes de réglementation de transformation agro-alimentaire, ce qui limite leur capacité à valoriser pleinement leur activité. Par exemple, La Vieille Marmite, une

entreprise du secteur, s'est référée au contenu du règlement du code communautaire de l'UEMOA pour encadrer son activité dès ses débuts, démontrant ainsi l'importance des bases légales pour le développement du secteur agro-alimentaire. Il est important de souligner que le secteur de la restauration s'appuie sur les efforts de toutes les étapes de la chaîne de valeur agro-alimentaire, et les restaurateurs sont en fin de cette chaîne de valeur, ce qui en fait des ambassadeurs importants pour l'ensemble du secteur agro-alimentaire.

Selon moi, les autorités n'ont pas suffisamment soutenu les acteurs du secteur culinaire qui ont longtemps souffert en raison d'une incompréhension des structures fédérales. Bien que le secteur de la restauration soit essentiel pour l'économie, il a souvent été négligé au profit de l'hôtellerie et du tourisme. Cependant, il est important de reconnaître l'importance des métiers de bouche et de soutenir leur développement pour valoriser le secteur culinaire, ce qui pourrait avoir un impact significatif sur l'économie dans son ensemble. En effet, la chaîne de valeur de transformation agro-alimentaire est au cœur de l'économie d'un pays.

En ce qui concerne les ressources culinaires du Mali et de l'Afrique en général, le Mali est riche d'une diversité culinaire inépuisable, qui continue de se découvrir aujourd'hui. Le secteur de l'art culinaire malien est un espace de développement, de découverte et d'ouverture au monde entier, pouvant constituer un facteur d'attraction touristique important. En outre, le Mali bénéficie de la présence du soleil, de l'eau et de ressources humaines sur son territoire, ce qui est un avantage considérable pour le développement du secteur culinaire.

5. Parlez-nous de votre démarche qualité

La démarche qualité repose sur les sept principes exigés par la norme ISO 9001 : orientation client, responsabilité de la direction, implication du personnel, approche processus, amélioration, prise de décision fondée sur des preuves et management des relations avec les parties intéressées. Ces principes sont universels et applicables dans n'importe quelle structure. Ils sont essentiels pour garantir des résultats concrets et durables, comme l'a démontré l'expérience de la Vieille Marmite. Nous existons depuis près de 18 ans et malgré les difficultés inhérentes à toute entreprise, nous avons su maintenir nos ressources humaines et sécuriser les emplois grâce à une démarche de veille continue et de mise en avant.

La démarche qualité protège à la fois l'employeur et l'employé, ce qui contribue à assurer la durabilité de l'entreprise.

En favorisant une évolution partagée avec toutes les parties prenantes, notamment nos fournisseurs et nos clients, nous sommes en mesure de contribuer activement à la promotion du consommateur local et à la valorisation du secteur des métiers de bouche, qui concerne tout le monde. En effet, la chaîne de valeur de la transformation agroalimentaire est un métier essentiel qui assure la survie de l'être humain, et notre contribution ne se limite pas à la fiscalité, mais s'étend à tous les niveaux pour soutenir l'ensemble du secteur et de ses acteurs, qu'ils soient boulangers, producteurs ou transformateurs.

6. Femme leader, engager que signifie 8 Mars pour vous ?

Le 8 mars, c'est la Journée internationale de la Femme. Aujourd'hui, nous sommes plus conscients que jamais des luttes que les femmes ont menées pour parvenir à l'égalité des sexes, mais pour ceux qui ne comprennent pas les chemins parcourus, il peut être difficile de comprendre l'importance de cette journée. Nous devons continuer à sensibiliser les gens et à magnifier le rôle des femmes pour que le concept du 8 mars soit mieux compris. En effet, cette journée incarne le développement, car les femmes sont essentielles pour tisser les liens de la société et établir des rapports humains solides. La femme est le socle de la famille et doit être l'incarnation de la démarche qualité, contribuant ainsi à l'épanouissement de sa communauté, et de son pays et même de tout un continent.

La genèse du 8 mars est liée à l'histoire de la lutte pour les droits des femmes. Bien que l'URSS et les États-Unis se réclament tous deux du premier mouvement des femmes ouvrières, la source commune de



cette célébration est la reconnaissance du rôle essentiel que joue la femme dans la société.

En tant que femme leader, il est important de sensibiliser les gens à une meilleure compréhension et perception des droits et besoins de la femme, ainsi qu'au concept de genre qui est né de cette célébration. Il y a encore beaucoup d'efforts à fournir pour que ces concepts soient mieux compris.

Tous les humains sont égaux en matière de droits humains, mais il est important de comprendre que la culture et la décentralisation du monde ont une influence sur la perception du genre dans chaque communauté. Il est donc nécessaire de fournir des précisions et des sensibilisations pour une meilleure perception du concept.

Enfin, je m'adresse à la jeunesse aujourd'hui vous avez des outils de recherche et d'information qui n'existaient pas dans le passé. Il est donc important d'approfondir les recherches sur les thèmes liés à l'égalité des sexes pour mieux appliquer le concept de genre. En résumé, la femme est indispensable à la vie et est la complémentarité de l'homme. Elle est le socle de la stabilité d'une société et mérite d'être célébrée et reconnue pour son rôle essentiel.

7. Comment gérez-vous vos recrutements et la gestion des talents ?

En tant que promotrice de La Vieille Marmite et présidente initiatrice du réseau culinaire «Genre et Développement», qui est une organisation professionnelle féminine regroupant des femmes professionnelles des métiers de la transformation alimentaire et de la restauration, ainsi que membre initiatrice du cadre fédéral avec d'autres associations partageant les mêmes objectifs, tels que la fédération nationale des métiers de l'industrie de la restauration, dont j'ai eu l'honneur d'être nommée présidente, j'ai mis en place une démarche de recrutement axée sur la qualité.

Pour recruter des compétences qualifiées, il est important de connaître ses besoins et ses attentes, et de déterminer la fiche de poste à pourvoir. Dans le secteur de la restauration, il peut être difficile de trouver des professionnels qualifiés, mais nous avons réussi à nouer des relations de confiance avec les travailleurs en restauration des grands hôtels, ce qui nous permet de recruter par recommandation. Nous privilégions également une approche en tête-à-tête lors du recrutement, afin de détecter la détermination, la motivation et les compétences des candidats.

Aujourd'hui, de nombreuses sociétés d'intérim se sont installées et nous transmettent des profils correspondant à nos exigences. Par ailleurs, il est important de souligner que La Vieille Marmite a établi son règlement intérieur par acte notarié avant le démarrage des activités, ce qui permet de réglementer les rapports humains au sein du restaurant et les rapports de gestion. La réussite d'une entreprise dépend en grande partie de la qualité de gestion de ses ressources humaines, qui se répercute sur la gestion quotidienne de l'entreprise et de toutes les actions à prendre. Une erreur dans le processus de traitement de l'information ou dans la réalisation des produits peut se répercuter jusqu'à l'assiette du client, et entraîner sa perte. C'est pourquoi une mauvaise gestion des ressources humaines peut fermer une entreprise.

8. Vous avez créé combien d'emplois direct et indirect ?

Actuellement, notre entreprise emploie 9 personnes, dont 4 stagiaires, pour des emplois directs. Dans notre secteur, le recrutement direct est difficile en raison du manque de formation dans les métiers de service au Mali. Nous sommes donc obligés de prendre en charge la problématique de l'employabilité des jeunes, alors que l'État est présent mais peu actif dans ce domaine. Nous contribuons également au FAIPA pour soutenir les métiers et au FISC, ce qui entraîne des dépenses importantes pour notre entreprise chaque mois.

Cependant, le métier de traiteur permet également de créer de nombreux emplois indirects, car toutes les structures ont besoin de nos services, allant de 50 à 80

contrats. Nous sommes donc fiers de contribuer à la création d'emplois dans notre secteur et de participer activement à l'économie locale.

9. Quelle est la particularité qui existe entre vous et les autres acteurs du secteur ?

Je considère que ma particularité réside dans ma volonté initiale de m'inscrire dans une démarche de qualité, même sans savoir exactement ce que cela impliquait, au départ. Cette préoccupation pour la qualité s'est rapidement traduite par une différence notable dans notre secteur d'activité. Les touristes, les expatriés et les partenaires techniques et financiers en coopération de développement présents au Mali ont ainsi pu découvrir La Vieille Marmite. Cette clientèle ciblée a contribué à faire connaître notre entreprise aux autorités maliennes, notamment les ministres. La clé de notre réussite réside dans notre démarche sincère et rigoureuse : nous ne trichons pas avec nos parties prenantes ni avec nos consommateurs. Pour nous, le développement passe nécessairement par l'application d'une démarche qualité. C'est pourquoi j'encourage vivement nos pays à s'inscrire dans cette démarche afin de réduire les inégalités sociales.

10. Quels avantages apportent les technologies à votre secteur ?

L'utilisation des outils de système d'information et de gestion des activités de l'entreprise a été un véritable atout pour la mise en place de la démarche qualité au sein de La Vieille Marmite. Cet outil a notamment impressionné le cabinet français sélectionné par l'UEMOA pour auditer le PUQ (Prix UEMOA de la Qualité) en 2012. En effet, grâce à cet outil, nous sommes en mesure de fournir en temps réel toutes les statistiques de gestion, ce qui permet une meilleure traçabilité des processus et une optimisation de la performance de l'entreprise. La transparence ainsi assurée permet de renforcer la confiance de nos partenaires et de nos clients.

11. Comment peut-on améliorer l'expérience culinaire africaine ?

Pour améliorer l'expérience culinaire africaine, une forte implication de l'État est nécessaire pour soutenir les acteurs et exploiter pleinement les potentialités que l'art culinaire offre au développement de notre pays. Pour cela, il est important de valoriser nos matières premières locales. En tant que pays agricole, le Mali produit en grande quantité des denrées telles que le haricot, mais parfois le prix de ce produit dépasse celui du riz. Il y a donc une problématique politique à gérer, car les meilleures qualités de haricots sont souvent exportées à l'étranger. Si nous soutenons les métiers de bouche en valorisant nos produits locaux tels que l'arachide, le haricot et le sorgho, en renforçant les capacités des acteurs du secteur et en favorisant l'industrialisation, le Mali peut devenir autosuffisant. En aidant les acteurs et les organisations sincères du secteur avec des plans d'actions précis et efficaces, nous pourrions favoriser une meilleure industrialisation dans notre pays et en Afrique.

12. Quelle est votre vision du marché de l'emploi au Mali ?

En tant que mère et syndicaliste, je suis profondément écœurée par le marché de l'emploi actuel, où l'inadéquation entre formation et emploi est un véritable fléau, en particulier au Mali. Lors de colloques et de conférences, j'ai toujours abordé cette problématique, car je suis convaincue que nous, les acteurs, pouvons proposer des plans de formation réels et adaptés à chaque métier, ce qui permettrait à notre jeunesse de mieux se former et de trouver plus facilement un emploi ou de devenir entrepreneur.



13. Mot de la fin & Call to action

En tant que représentante du secteur de la chaîne de valeur de transformation du secteur agro-alimentaire, je tiens à souligner notre engagement en faveur du développement économique de notre pays et de l'Afrique. Nous avons mis en place des cadres de développement pour atteindre des objectifs concrets à travers nos entreprises, associations, organisations professionnelles et fédérations. Cependant, nous ne pouvons pas agir seuls.

Nous avons besoin de l'implication des autorités pour atteindre un développement général partagé. Cela passe par une véritable collaboration entre le secteur privé et le secteur public. Nous souhaitons une main tendue dans les négociations pour atteindre cet objectif commun. Nous appelons ainsi les autorités à nous entendre et prendre en compte nos revendications, afin que nous puissions travailler ensemble pour renforcer ce secteur qui est important non seulement pour l'Afrique mais aussi pour le monde entier.

Devinez Qui est de **Retour?**



+infos : +223 20 79 27 47



AMMY'S CAKE

100%
NATURAL



PASSEZ VOS COMMANDES chez Ammy's CAKE 76-07-42-63



ammy's cake

START-UP

AMMY'S CAKE

AMMY'S CAKE est une boutique de vente en ligne de madeleines de différentes saveurs et autres gâteaux.

Les madeleines, ce sont de merveilleux petits gâteaux, avec une forme caractéristique de coquillage. Pas trop sucrées, elles sont parfaites pour manger en collation, avec un thé ou un café. Elles sont aussi absolument délicieuses au déjeuner au petit-déjeuner.

POUR LES ENTREPRISES.

«**AMMY'S CAKE**» propose de livrer sur vos lieux de travail, cocktails, pause café et repas pour vous permettre d'assurer vos réunions, séminaires, teambuilding et autres formations.

NOS SAVEURS :

- MADELEINES NATURES
- MADELEINES AU CHOCOLAT
- MADELEINES MARBRES
- MADELEINES AUX PÉPITES DE CHOCOLAT
- MADELEINES CŒUR CHOCOLAT
- MADELEINES AU CAMEL
- MADELEINES AU MIEL
- MADELEINES AU CITRON
- MADELEINES AU COCO
- MADELEINES AUX FRAMBOISES
- MADELEINES AUX FRAISES
- MADELEINES AUX RAISINS SECS
- MADELEINES À LA MANGUE
- MADELEINES AU MORINGA

PASSEZ VOS COMMANDES
chez Ammy's CAKE 76-07-42-63



BABA DÈME

Coach Formateur développement Professionnel et Personnel

GRAND ANGLE

LES DÉFIS DES FEMMES AU TRAVAIL : ENTRE LEADERSHIP EFFICACE ET DES OBSTACLES À SURMONTER

Au cours des dernières décennies, les femmes ont fait de grands progrès dans le monde professionnel. De plus en plus de femmes occupent des postes de direction dans les entreprises et organisations de toutes tailles et secteurs.

De manière générale, les recherches montrent que le leadership féminin peut avoir de nombreux avantages pour les organisations, y compris une meilleure performance, une culture d'entreprise plus saine et une plus grande diversité.

Ainsi les entreprises qui ont des femmes à des postes de direction ont tendance à être plus performantes que celles qui n'en ont pas. Les entreprises qui ont des femmes dans leur comité de direction ont une rentabilité supérieure de 21 % par rapport à celles qui n'en ont pas. De plus, les entreprises qui ont une proportion élevée de femmes dans leur effectif ont tendance à avoir une meilleure rentabilité globale.

Si l'importance du rôle des femmes au travail n'est plus à démontrer, nous sous estimons beaucoup l'impact qu'elles peuvent avoir sur le développement économique et social d'un pays, sur la réduction de la pauvreté et sur l'éducation.

Pour cela, il faudrait faire diminuer voire faire disparaître tous ces obstacles qui freinent à la promotion et à l'évolution de leurs carrières, toutes ces discriminations et autres stéréotypes qu'elles peuvent rencontrer dans le

monde du travail. Ce qui représente un véritable défi.

1-Le leadership féminin : des avantages encore sous exploités.

Dans le monde entrepreneurial, nous constatons qu'il y a peu de femmes pour les postes à très haute responsabilité en comparaison aux hommes. Les femmes restent sous-représentées aux postes de direction.

Et pour celles qui occupent des postes à responsabilités, certaines n'hésitent pas à se comporter comme les hommes pour asseoir une autorité ou à vouloir prouver aux yeux de leurs pairs. Alors qu'elles peuvent d'avantages apporter plus en faisant confiance en leurs propres capacités de réflexions, d'analyses et d'actions.

Les avantages du leadership féminin :

Elles sont beaucoup plus collaboratives dans la recherche de solutions et dans les prises de décisions stratégiques. Ce qui permet de réduire les risques d'échec en prenant en compte plusieurs critères et facteurs d'aides à la décision.

Cela encourage également la collaboration et la communication ouverte entre les membres de l'équipe, en créant un environnement de travail plus positif et en favorisant la créativité et l'innovation.

Elles ont tendance à être plus empathiques, flexibles et à avoir une meilleure compréhension des besoins de leurs employés.



Les femmes ont souvent une plus grande capacité à écouter et à comprendre les problèmes personnels et professionnels de leurs employés, ce qui peut renforcer la loyauté et la fidélité des employés envers l'entreprise.

Le leadership féminin peut apporter une plus grande diversité à l'entreprise. Les femmes ont souvent des expériences et des perspectives différentes de celles des hommes, ce qui peut apporter de nouvelles idées et des approches différentes à l'entreprise. Tout en permettant à l'entreprise de rester compétitive et de s'adapter aux changements dans un environnement qui évolue très rapidement.

2- Les obstacles et difficultés

Les obstacles et difficultés que rencontrent les femmes au travail sont nombreux et sont liés souvent aux stéréotypes, aux préjugés dont sont perçues et traitées les femmes au travail. Ainsi les femmes peuvent être considérées comme moins compétentes ou moins ambitieuses que les hommes, ce qui peut affecter leur avancement de carrière et leur accès à des postes de direction.

Les inégalités salariales : Les femmes ont souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes pour des emplois similaires. Les écarts salariaux peuvent être causés par des facteurs tels que la discrimination, les stéréotypes sur la vie personnelle et les choix de carrière différents. Certaines femmes peuvent nourrir un complexe d'infériorité ou un manque de confiance au moment de la négociation salariale.

Les barrières à l'avancement de carrière : Les femmes peuvent être confrontées à des barrières qui limitent leurs perspectives d'avancement de carrière, tels que le manque d'opportunités de promotion, le manque de soutien de la part de la direction, qui n'ont pas confiance en leur capacité de management ou de leadership.

Les discriminations et sexisme : Les femmes peuvent faire face à des comportements sexistes tels que le harcèlement sexuel, le sexisme et la misogynie. Ces comportements peuvent non seulement affecter la santé mentale et physique des femmes, mais également affecter leur

productivité et leur engagement au travail.

Le dilemme travail-famille : Les femmes sont souvent responsables de la charge de travail à la maison et de la prise en charge des enfants, ce qui peut affecter leur capacité à travailler à temps plein et à assister à des réunions professionnelles tardives ou des événements sociaux en dehors des heures de travail.

Des enjeux auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail et la nécessité d'adopter des politiques et des pratiques qui favorisent l'inclusion totale des femmes et de lutter plus efficacement contre les discriminations.

Les femmes peuvent réussir en tant que leaders si on leur en donne les moyens par lesquels les entreprises peuvent les soutenir.

Des tendances et des perspectives d'avenir plutôt bonnes. Nous constatons de fortes améliorations et augmentations de la participation des femmes dans les secteurs et des professions traditionnellement masculins. Mais aussi une forte présence dans les secteurs dits d'avenir comme les nouvelles technologies.

Nous assistons aussi à de nombreuses initiatives comme des programmes de formation et de mentorats pour renforcer les capacités des femmes dans le leadership féminin. Les entreprises peuvent également adopter des politiques et des pratiques qui favorisent l'émancipation des femmes sur leur lieu de travail.

De plus, avec les réseaux sociaux, les femmes qui réussissent acceptent de s'exposer et de devenir des modèles pour la nouvelle génération en partageant et en transmettant leurs parcours.

Le leadership féminin peut apporter de nombreux avantages à une entreprise, notamment une meilleure performance, une culture d'entreprise plus saine et une plus grande diversité. Les entreprises devraient continuer à encourager la diversité et l'inclusion pour permettre aux femmes de prendre leur place aux postes de direction et de réaliser leur plein potentiel en tant que leaders.



RÉSERVEZ VOTRE TICKET MAINTENANT



DÉCOUVREZ LE SIR - MALI 3ÈME ÉDITION

SIR-Mali est le premier salon de recrutement qui sera un lieu de rencontre entre acteurs de l'éco-système RH qui permettra d'une part de présenter aux décideurs et cadres RH, des solutions et des réponses concrètes à leurs problématiques stratégiques et opérationnelles à leurs métiers, d'autre part permettre aux jeunes diplômés actifs de rencontrer les recruteurs potentiels.

www.sir-mali.ml
77-12-10-22





Retrait GAB



*Achat
Super marché*



Achat en ligne



Achat TPE

CORIS CASH

La carte visa prépayée pour vos retraits et achats à l'international et sur internet.

Un véritable porte-monnaie électronique !

Renseignez-vous dans votre agence CORIS BANK INTERNATIONAL MALI, ou contactez le 20 70 59 00 pour plus d'informations.

La Banque Autrement

<https://mali.coris.bank>



YARAQIL



Mars

YARAQIL célèbre
la Femme !



+223 70 25 75 75

WWW.YARAOIL.COM

CERTIFIED ISO



DIAKITÉ AMINATA



REF76110022

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Assurance Banque & Finance
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion Financière et Comptable

DIALLO ASSETOU



REF77110022

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Gestion administrative, Financière et Comptable

GORO SALIMATA



REF1208CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion Financière (gestion de la trésorerie, gestion de portefeuille, analyse financière)

SISSOKO MADINA



REF1209CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Ingénierie Financière
Expériences professionnelles	+ 4 mois
Compétences	Gestion Financière et Comptable



MOULEKAFOU BINTOU



REF1210CP22

Niveau	BAC +4
Catégorie	Gestion - Administration
Expériences professionnelles	+2 ans
Compétences	Maitrise des outils informatiques et comptables

MINT MOHAMED LAMINE LALLA



REF1211CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Droit Privé
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion administrative et commerciale

MAÏGA MOUSSILIM



REF1212CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Management Finances
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Gestion administrative, financière et commerciale

SERMÉ FATOUMATA



REF1214CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion Logistique et Transport
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Autonome, rigoureuse, grande capacité d'adaptation



Réservé
aux Pros

Le meilleur de l'Internet 4G

Smartbox Mobile et Fixe à partir de **1 000 F CFA**

Vous rapprocher
de l'essentiel

orange™

BALLO MAMADOU



REF1215CP22

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Réseau Informatique et Télécom
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	Developpement Informatique, administration réseau

NIMAGA MAHAMADOU



REF1216CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Marketing et Communication
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	Gestion administrative, Management de l'équipe commerciale

COULIBALY ASSETOU



REF1217CP22

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

NADJILAR MEMADJILEM EVELYNE



REF1218CP22

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Communication pour le developpement durable
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Sens de l'écoute, sens d'analyse et de traitement

**SANGARÉ
ROKIATOU**



REF1219CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance - Comptabilité
Expériences professionnelles	+3 ans
Compétences	Aisance avec les chiffres, technique de vente, travaille sous pression

**BOUARÉ
AÏCHATA**



REF1220CP22

Niveau	Bac + 5
Catégorie	Droit des affaires
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion de la clientèle, gestion administrative

**DIALLO
DJENEBA**



REF1221CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Gestion financière et comptabilité

**MACALOU
HABIBATOU KARA**



REF1222CP22

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Droit Public International
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	Maitrises les outils informatiques et comptables





CASSONS LES STÉRÉOTYPES DE MÉTIER

Des **femmes inspirantes**, pilotes, ingénieures BTP, capitaines de navire, mécaniciennes nous **racontent leur expérience** à des postes dit «d'hommes»



Valérie BEILVERT
Directrice Générale RMO JOB Center Mali

“ DÉPASSONS LES LIMITES DU GENRE
DANS LE MONDE PROFESSIONNEL ! ”

▲ 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

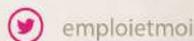
Devenez Freelancer

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

FAIRE UNE VRAIE LETTRE DE MOTIVATION

Relancer un recruteur permet de démontrer sa motivation, son intérêt pour le poste et de s'assurer que votre candidature a été bien prise en compte. C'est une astuce simple pour repasser en haut de la pile. La relance permet pourtant de se démarquer car les candidats ne sont pas nombreux à le faire. Selon notre enquête 2018 sur le recrutement, 51% des chercheurs d'emploi relancent rarement ou jamais les recruteurs après l'envoi d'une candidature. En général, il est conseillé de le faire par mail 2 ou 3 semaines sans réponse après une candidature. Après un entretien, l'idéal, au bout de 15 jours sans nouvelles, est de passer directement un coup de téléphone, car vous avez déjà rencontré votre interlocuteur. En parallèle, vous pouvez aussi prendre contact via les réseaux sociaux et en profiter pour rappeler votre motivation. Attention tout de même à ne pas tomber dans le harcèlement !

«C'est une astuce simple pour repasser en haut de la pile»



SIR MALI

SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT

#3

**12 & 13
MAI 2023**

**#48
heures
pour
faire
décoller
votre
carrière
professionnelle**



THÈME

**PERSPECTIVES
D'EMPLOI DURABLE
POUR
MIEUX RECONSTRUIRE**

Rendez-vous
**HÔTEL DE L'AMITIÉ
DE BAMAKO**

#SIRMALI

#SALONDERECRUTEMENT

#EMPLOI

#AUTOEMPLOI

ILS NOUS FONT
CONFIANCE



SAER
EMPLOI

YARA OIL



Ministère de l'Entrepreneuriat National,
de l'Émipki et de la Formation
Professionnelle



Ministère du Travail, de la
Fonction Publique et du
Dialogue social



SONAVIE

POUR TOUTE LA FAMILLE, POUR TOUTE LA VIE.



SONAVIE
vous souhaite
un bon mois de Ramadan

SMARTMEDIA | MALI



Entreprise régie par
le code des assurances.

www.sonavie.com

Tél. : +223 20 29 54 00 | Fax : +223 20 29 55 01 | E-mail : sonavie@sonavie.com
Imm. SONAVIE | BPE 2217, ACI 2000 | Bamako - Mali

Préserver mon réseau

Cyber Sécurité

- Sécurité réseau
- Optimisation de la bande passante
- Solution managée

Abonnement mensuel

Pack Argent

- ✓ Anti-virus
- ✓ Anti-spam
- ✓ Filtrage Web
- ✓ Filtrage Applicatif

Pack Or

- ✓ Anti-virus
- ✓ Anti-spam
- ✓ Filtrage Web
- ✓ Filtrage Applicatif
- ✓ Reporting
- ✓ IPS: Prévention intrusion

Pack Offre sur mesure

- ✓ Anti-virus
- ✓ Anti-spam
- ✓ Filtrage Web
- ✓ Filtrage Applicatif
- ✓ Reporting
- ✓ IPS: Prévention intrusion
- ✓ Accès distant
- ✓ Portail de gestion et d'administration

