

DISPONIBLE A BAMAKO / INFOLINE : 77 12 10 22 - 50 00 12 31 - 99 06 17 73

GRATUIT N°69 - JANVIER 2024

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

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

PHOTO : @FAF_ENTERTAINMENT_PRODUCTION



GRAND ANGLE

TENDANCES RH EN 2024 : ENJEUX MAJEURS ET PRÉDICTIONS
POUR LE MONDE DU TRAVAIL AU MALI ET EN AFRIQUE

NEW INVESTIR À BORD

INTERVIEW

PANGALE DOŁO

GÉRANT ASSOCIÉ DOŁO FROID

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+

CAN

TOUT POUR LA CAN!

LE DECODEUR HD

5 000 FCFA TTC*
~~10 000~~ FCFA TTC*

DES LA FORMULE **ACCESS** (5000^{FCFA})

+ INSTALLATION OFFERTE

REABONNEZ-VOUS
A LA MEME FORMULE

15 JOURS
OFFERTS**
A TOUT CANAL+



TOUS LES MATCHS, TOUTE L'EXPERTISE CANAL+



CAF 
**COUPE D'AFRIQUE
DES NATIONS
CÔTE D'IVOIRE 23**

* Offre valable du 09 janvier au 06 février 2024 dans la limite des stocks disponibles pour tout nouvel abonnement à partir de la formule ACCESS des bouquets CANAL+. Parasole offerte, installation gratuite. Hors frais d'accessoires. Prix TTC maximum conseillé. Voir tarifs et conditions de l'offre auprès de votre Distributeur Agréé ou le service client au 36 555 (coût d'un appel local).

** Offre valable du 9 au 31 janvier pour tout réabonnement à la dernière formule active. Bénéficiez de la formule TOUT CANAL+ offerte pendant 15 jours. Voir condition de l'offre chez votre distributeur agréé.

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

PANGALE DOLO

Gérant associé DOLO FROID

11 | INVESTIR À BORD

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION

12 | GRAND ANGLE

TENDANCES RH EN 2024 : ENJEUX MAJEURS ET PRÉDICTIONS
POUR LE MONDE DU TRAVAIL AU MALI ET EN AFRIQUE

16 | CVTHEQUE

22 | FREELANCER

25 | ASTUCE

Faire une vraie lettre de motivation



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 :

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION



STATISTIQUES ET TENDANCES DES CARTES PRÉPAYÉES.

2023

1 500 000 CARTES EN CIRCULATION

2022

1 250 000 CARTES EN CIRCULATION

2021

750 000 CARTES EN CIRCULATION

Le nombre de cartes Visa prépayées en circulation au Mali a augmenté de manière significative entre 2021 et 2023. En 2021, il y avait 1,25 million de cartes Visa prépayées en circulation. En 2023, ce chiffre est passé à 1,5 million.

Cette augmentation est due à plusieurs facteurs, notamment la croissance de l'économie malienne, l'amélioration des infrastructures de paiement électronique et la diversification des offres de cartes Visa prépayées.





LES ÉNERGIES RENOUVELABLES, SOURCE DE PROSPÉRITÉ ÉCONOMIQUE AU MALI !!

Chers lecteurs et lectrices,

Il est indéniable que le monde est à un tournant crucial dans sa quête d'une transition énergétique durable. Dans ce contexte, le Mali émerge comme un acteur prometteur, en exploitant les métiers des énergies renouvelables pour stimuler la croissance économique et créer des emplois significatifs.

Le secteur des énergies renouvelables, englobant le domaine du froid, de l'électricité, et des énergies renouvelables en général, représente une source inépuisable d'opportunités au Mali. Ce n'est pas seulement une question de protection de l'environnement, mais également une stratégie de développement économique viable.

Création d'Emplois Durables :

Le secteur des énergies renouvelables offre une variété de métiers, allant des ingénieurs en énergie solaire aux techniciens spécialisés dans le domaine du froid en passant par les experts en électricité. Ces emplois ne sont pas seulement créateurs de richesses, mais ils sont également durables, car ils s'inscrivent dans une perspective de préservation des ressources naturelles et de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Investir dans l'éducation et la formation professionnelle est essentiel pour maximiser le potentiel du Mali dans le domaine des énergies renouvelables. Les institutions éducatives et les centres de formation devraient être adaptés aux besoins du marché, fournissant aux jeunes Maliens les compétences nécessaires pour prospérer dans ce secteur en plein essor.

Diversification de l'Économie :

En s'appuyant sur les métiers des énergies renouvelables, le Mali peut diversifier son économie, réduisant ainsi sa dépendance vis-à-vis des secteurs traditionnels. Cela renforcera la résilience économique du pays, le rendant moins vulnérable aux fluctuations des marchés mondiaux. Le secteur des énergies renouvelables est un terrain fertile pour l'innovation et la recherche. Encourager la recherche scientifique et le développement de nouvelles technologies renforcera la position du Mali en tant que leader régional dans le domaine des énergies propres.

Les métiers des énergies renouvelables ne sont pas simplement des emplois ; ils sont les piliers d'une économie moderne et durable. Le Mali, en tirant parti de son potentiel dans ce domaine, peut non seulement assurer un avenir énergétique plus propre mais également créer une multitude d'opportunités d'emploi pour sa population croissante.

Il est temps que le Mali embrasse pleinement le potentiel des énergies renouvelables, non seulement comme une solution environnementale, mais comme un catalyseur de croissance économique et de prospérité pour tous.

EMPLOI ET MOI

«ENGAGEONS-NOUS ENSEMBLE POUR UN AVENIR ÉNERGÉTIQUE PLUS VERT ET PLUS PROSPÈRE AU MALI.»

PANGALE DOLO

GÉRANT ASSOCIÉ DOLO FROID



LES ÉNERGIES RENOUVELABLES VECTEURS DE CRÉATION D'EMPLOIS AU MALI !

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

Pangalé DOLO, diplômé du Centre de Formation Industrielle (CFI) d'Orly en Maintenance des Installations Frigorifiques, après l'obtention de mon certificat d'aptitude de formation frigoriste CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) Paris 3ème et d'un B.T.S Fluides Energies Environnements option Froid Lycée Maximilien Perret (Alfortville). Après mes formations, j'ai été maintenancier dans la société TRANE en France, également Chef de Projet de la « construction complexe de 4 chambres froides de 2800 m³ chacune, au Quai Fruitiier Port Autonome d'Abidjan » sur lequel DOLO FROID a travaillé en consortium. J'ai fini par occuper le poste de chef de Département Climatisation-Froid, Bâtiment et Génie Civil d'une structure de la place. Travaillant avec les principaux équipementiers internationaux. Après une quinzaine d'années d'expérience internationale dans les systèmes de conditionnement d'air, de réfrigération et de systèmes d'ingénierie industrielle de refroidissement, j'ai déposé mes valises au Mali pour apporter ma modeste contribution dans le domaine du froid industriel au Mali à travers DOLO FROID et ses nombreux projets que ce soit sur le plan national ou international.

2. Parlez-nous de l'entreprise DOLO FROID ? En tant que spécialiste dans le domaine du froid et les énergies renouvelables ?

En tant que spécialiste dans le domaine du froid et des énergies renouvelables, DOLO FROID, connue sous le nom d'AMATEGUE DOLO Sarl, a été fondée il y a 40 ans par Feu Amategué Ogobara DOLO. Depuis sa création, l'entreprise a développé des compétences approfondies dans divers domaines, couvrant l'électricité industrielle/énergie renouvelable, le froid industriel/climatisation, et les groupes électrogènes. Nos activités englobent l'étude, la fourniture, l'exécution, et le service après-vente dans ces domaines cruciaux.

Avec une équipe de près de 35 personnes, dont 30 techniciens confirmés, DOLO FROID a réalisé avec succès plusieurs projets d'envergure au Mali. Parmi nos réalisations notables, citons l'installation de chambres froides sur le marché au poisson de Faladié, la fourniture et l'installation de chambres froides

solaires au port de pêche de Mopti et Ségou, la gestion à distance des chambres froides du fret de l'aérogare d'ASAM, la collaboration avec TOTAL MALI pour la commercialisation des produits surgelés en vienniserie, l'équipement de supermarchés en Algérie, Côte d'Ivoire, Mali, ainsi que la mise en place de systèmes de climatisation centralisée en Système Eau glacée du Radisson Collection Ex Sheraton, entre autres.

Le froid constituant notre métier de prédilection, nous avons été des pionniers dans le domaine du froid solaire. Initié par Amategué DOLO, nous avons lancé la recherche et la mise en place d'un premier équipement, le « frigo solaire domestique de 460L ». En partenariat avec FREECOLD et financé par la Banque mondiale dans les années 2002, cette expérience visionnaire a récemment abouti à la réalisation de trois grandes chambres froides de 300m³ chacune, fonctionnant exclusivement sous énergie solaire, une première en Afrique, concrétisée il y a à peine un mois.

3. Quelles difficultés rencontrez-vous lors du recrutement de vos agents et comment gérez-vous vos recrutements ?

Nos processus de recrutement sont pris en charge par un cabinet de ressources humaines. Parmi les défis auxquels nous sommes confrontés, la méconnaissance du métier et de sa diversité à l'échelle industrielle est notable. Souvent, nous sommes simplement perçus comme « des réparateurs de frigo », ce qui ne reflète pas la complexité et la diversité des compétences requises dans notre secteur.

Afin de remédier à cette problématique, il est impératif que les chercheurs de tête possèdent déjà un niveau de connaissance minimum du métier. Par exemple, ils doivent comprendre ce qu'est une chambre froide et détenir des compétences spécifiques telles que la maîtrise des technologies de réfrigération avancées, la capacité à diagnostiquer des problèmes complexes, et la compréhension des normes de sécurité liées aux installations frigorifiques. En exigeant ces compétences spécifiques dès le départ, nous nous assurons de trouver des profils qualifiés et aptes à répondre aux exigences de notre domaine d'activité.



4. Quelles politiques pensez-vous que les gouvernements devraient mettre en place pour maximiser les opportunités d'emploi dans le secteur du froid et des énergies renouvelables ?

Nous exhortons les autorités à engager des investissements significatifs dans l'amélioration de la qualité de l'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL. Actuellement, les jeunes rencontrent des difficultés en raison d'une maîtrise insuffisante de la formation de base, constituant ainsi un obstacle à leur intégration dans notre secteur. Il est crucial que les gouvernements reconnaissent que notre métier nécessite une combinaison équilibrée de formation approfondie et d'expérience pratique.

Nous préconisons une réforme éducative visant à rendre l'enseignement technique et professionnel plus en phase avec les exigences du secteur du froid et des énergies renouvelables. Cela pourrait inclure le développement de programmes de formation spécialisés, des partenariats avec des entreprises du secteur pour offrir des stages pratiques, et des incitations financières pour encourager les jeunes à choisir des carrières dans les métiers liés aux énergies renouvelables.

Notre message aux jeunes est clair : la patience dans l'apprentissage est essentielle. Le succès dans notre domaine exige une compréhension approfondie et une maîtrise des compétences techniques, combinées à une expérience pratique. En investissant dans une éducation de qualité et en encourageant la persévérance, les gouvernements peuvent créer un environnement propice à la croissance et à l'épanouissement des opportunités d'emploi dans le secteur du froid et des énergies renouvelables.

5. Quels secteurs spécifiques liés aux énergies renouvelables estimez-vous être les plus prometteurs en termes de création d'emplois ?

Le secteur du froid se profile comme un domaine particulièrement prometteur, compte tenu des besoins croissants et de l'évolution des technologies. En outre, la production d'électricité destinée à la consommation publique via des centrales solaires représente une opportunité significative.

Imaginez-vous que la majorité de nos sources de production d'énergies sont thermique ? avec tout ce potentiel solaire au Mali ! Face à un tel potentiel, investir dans des projets centrés sur l'énergie solaire ouvre des perspectives prometteuses pour la création d'emplois durables.

En investissant dans des projets de centrales solaires, les gouvernements et les entreprises peuvent non seulement contribuer à la transition vers des sources d'énergie plus durables, mais également stimuler la création d'emplois dans des domaines tels que la conception, l'installation, la maintenance et la gestion des infrastructures liées aux énergies renouvelables. Cette transition vers des énergies renouvelables favorise une croissance économique durable tout en répondant aux besoins énergétiques de la population.

6. Quels types de formations offrez-vous à vos employés pour les préparer aux technologies émergentes dans le domaine des énergies renouvelables ?

La formation est au cœur de notre stratégie. Conscients que la compétence de notre personnel influence directement la qualité des services que nous offrons en tant qu'entreprise, nous accordons une importance particulière à la formation continue. La disponibilité, la jeunesse, la motivation, le dynamisme et le sérieux de notre équipe sont des aspects essentiels que nous cultivons.

Pour atteindre nos objectifs ambitieux, DOLO FROID s'appuie sur un personnel qualifié et expérimenté. Étant en partenariat avec de nombreux équipementiers, nous participons régulièrement à leurs sessions de formation visant à maintenir nos équipes informées des dernières avancées technologiques dans notre secteur d'activité. La participation à des salons et conférences internationaux constitue également une pratique courante pour rester à la pointe des tendances émergentes.

Par ailleurs, nous insistons sur la nécessité d'une formation de base de qualité. Étant donné que nos métiers sont intrinsèquement liés à la technologie, nos récentes réalisations, notamment la capacité de commander à distance notre centrale solaire et la chambre froide qu'elle alimente, témoignent de notre engagement envers l'innovation technologique et de notre capacité à intégrer les dernières avancées dans nos opérations quotidiennes.

7. Quels rôles pensez-vous que les universités et les institutions éducatives devraient jouer dans la formation de la main-d'œuvre pour le secteur des énergies renouvelables ?

Avant même de solliciter l'intervention des institutions éducatives, il est impératif d'attirer l'attention de nos autorités sur la nécessité de sensibiliser les jeunes à une orientation professionnelle adéquate. Le secteur des énergies renouvelables, en particulier l'énergie solaire, représente un vecteur de développement incontestable, capitalisant sur la richesse inépuisable du soleil et de la chaleur dont nous disposons en abondance.

Les universités et les institutions éducatives ont un rôle crucial à jouer dans cette dynamique. Elles devraient élaborer des programmes éducatifs axés sur les technologies émergentes dans le domaine des énergies renouvelables, offrant ainsi aux étudiants les compétences nécessaires pour répondre aux besoins croissants de l'industrie. De plus, la création de partenariats entre ces institutions et les acteurs de l'industrie permettrait d'assurer une meilleure intégration entre la théorie enseignée en classe et les exigences pratiques du marché du travail.

En investissant dans des cursus spécialisés et en fournissant des ressources pour des projets de recherche novateurs, les universités peuvent contribuer de manière significative à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée et prête à relever les défis du secteur des énergies renouvelables.

8. En quoi les projets d'énergie renouvelable pourraient-ils favoriser l'inclusion sociale et la diversité sur le lieu de travail ?

Notre engagement récent dans un projet de création de chambres froides solaires destinées à la conservation des pommes de terre dans des régions où l'électricité est un luxe incarne notre vision de l'inclusion sociale et de la diversité au sein du marché du travail. Dans ces zones de forte production agricole, d'importants cultivateurs étaient confrontés à des pertes considérables de récoltes en raison du manque de moyens de conservation adéquats.

La mise en place de chambres froides solaires a apporté une satisfaction palpable, non seulement en préservant efficacement les récoltes, mais aussi en offrant une solution durable à des communautés entières dépendantes de cette culture. Ce projet démontre l'impact positif des initiatives d'énergie renouvelable sur l'inclusion sociale, car il favorise l'accès à des technologies innovantes dans des régions autrement négligées sur le plan énergétique. En contribuant ainsi à l'autonomisation économique de ces communautés, nous sommes convaincus que ces efforts participent à la création d'un environnement de travail plus inclusif et diversifié.

9. Comment envisagez-vous que l'entreprise contribuera à l'avenir du secteur énergétique durable ?

Notre contribution future sera axée sur la pérennisation de nos acquis et une intensification de la formation. La qualité du personnel est cruciale pour offrir des services durables et de haute qualité, en particulier dans un secteur comme le nôtre.



DOLO FROID





10. Mot de la fin & Call to action

Un sincère remerciement à toute l'équipe d'**EMPLOI ET MOI** pour l'attention portée à notre structure. Nous croyons fermement que la formation est la clé de tout succès professionnel. Comme le dit si bien le proverbe, «**SI LE METIER N'ENRICHIT PAS, IL MET A L'ABRI DU BESOIN.**» Nous encourageons chacun à reconnaître l'importance de la formation continue, de l'expérience et de l'efficacité dans la construction d'une carrière réussie.

Nous sommes engagés à poursuivre notre quête d'excellence dans le domaine du froid et des énergies renouvelables, mettant en avant notre expertise pour répondre aux besoins de nos clients.





AU COEUR DU JEU!





CORPORATE WEDDING CONTENT



+223 75 26 96 68 contact@fofentertainmentproduction.com Hamdallaye - ACI2000

INVESTIR À BORD

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION

Section Photo

PORTRAIT D'ENTREPRISE

Le portrait d'entreprise permet de mettre en avant les ressources humaines d'une entreprise. Il répond de manière originale aux problématiques de valorisation, de promotion, de réputation, d'engagement et d'attractivité des marques et des organisations. Parce qu'il révèle la personnalité du sujet photographié, donne de la profondeur et crédibilise, le portrait d'entreprise est un véritable atout dans le milieu professionnel.

Optez pour cette prestation afin de :

- Présenter votre personnel sous son meilleur profil
- Renforcer son sentiment d'appartenance à une équipe soudée
- Uniformiser vos visuels qualitativement (site, LinkedIn, etc.)

REPORTAGE TERRAIN

Un reportage terrain est une série d'images prises avec pour objectif de documenter et immortaliser un événement, une situation ou un sujet spécifique. Les images sont sélectionnées et organisées de manière à raconter une histoire ou à transmettre un message. Les principales caractéristiques d'un reportage terrain comprennent la narration visuelle, l'émotion, l'esthétique et la perspective unique du photographe.

Optez pour cette prestation afin de :

- Retracer le déroulement de votre projet, action, processus de fabrication
- Valoriser votre savoir-faire et votre impact
- Archiver visuellement vos accomplissements

REPORTAGE PHOTO ÉVÉNEMENTIEL

Le reportage photo événementiel est destiné à capturer les moments clés et l'atmosphère de votre événement, créant un souvenir durable pour les participants et les partenaires. Il conserve les principales caractéristiques d'un reportage terrain à savoir la narration visuelle, l'émotion, l'esthétique et la perspective unique du photographe.

Optez pour cette prestation afin de :

- Renforcer votre crédibilité auprès de vos partenaires et cibles
- Archiver les meilleurs souvenirs de votre événement
- Anticiper sur la communication de la prochaine édition

PUBLICITÉ & PACKSHOT

La photographie publicitaire a une mission particulière : produire des images qui font vendre. Elle sublime un objet ou service, raconte une histoire autour de celui-ci en installant différentes atmosphères. Le Packshot ou « photoshoot produit » est l'art de prendre des photographies qui présentent les produits sous leur meilleur jour, afin d'attirer l'attention et de donner envie aux consommateurs de les acheter.

Optez pour cette prestation afin de :

- Donner vie à vos canaux de vente (e-commerce, réseaux sociaux, panneaux publicitaire, etc.)
- Captiver et rassurer votre cible pour augmenter vos ventes
- Sublimier et promouvoir vos produits ou offres

Nous vous conseillons de l'associer à notre service vidéo Film ou Spot publicitaire pour disposer d'un contenu marketing complet. BANQUE D'IMAGES

La création d'une banque d'images vous permet de vous démarquer de la concurrence en ayant des images authentiques pouvant servir à planifier votre communication mensuelle, trimestrielle ou annuelle tout support.

Optez pour cette prestation afin de :

- Planifier votre communication mensuelle, trimestrielle ou annuelle
- Mutualiser et rentabiliser vos dépenses en communication
- Mettre en scène votre expertise et professionnalisme

SUITE...



GRAND ANGLE

TENDANCES RH EN 2024 : ENJEUX MAJEURS ET PRÉDICTIONS POUR LE MONDE DU TRAVAIL AU MALI ET EN AFRIQUE

L'année 2024 s'annonce comme une période cruciale pour les professionnels des Ressources Humaines (RH) au Mali et en Afrique, confrontés à des transformations profondes dans le monde du travail. Le Grand Angle dévoile sept enjeux majeurs qui façonneront l'évolution des RH en 2024, accompagnés de dix prédictions sur la manière dont ces tendances impacteront le paysage professionnel. Cet article se propose d'explorer ces éléments en mettant en lumière leur pertinence dans le contexte malien et africain.

1. Inclusion et Expérience Collaborateur

L'inclusion occupe le devant de la scène, amplifiée par la crise sanitaire révélant des enjeux préexistants tels que la prise en compte des proches aidants. Au Mali et en Afrique, où les responsabilités familiales sont souvent au cœur de la vie quotidienne, l'adoption de politiques RH plus inclusives devient impérative. Le travail hybride, déjà adopté pour résoudre des problèmes personnels, nécessite une adaptation des politiques RH, offrant par exemple des jours additionnels aux aidants. Les entreprises africaines, en repensant leurs pratiques, peuvent ainsi garantir la santé physique et mentale de leurs employés tout en optimisant la performance globale.

2. Marque Employeur et Flexibilité

Investir dans la marque employeur demeure crucial pour attirer et fidéliser des talents. La flexibilité, mise en avant comme un outil d'attractivité, trouve un écho particulier dans les contextes africains où les dynamiques familiales et culturelles peuvent influencer le choix d'un emploi. L'adoption de l'hybridation comme outil essentiel peut renforcer l'attractivité des entreprises africaines dans une quête permanente de talents.

3. Télétravail : Stabilisation en Afrique

L'étude sur le télétravail met en lumière son enracinement dans le paysage professionnel français. Bien que les réalités africaines

puissent différer, l'évolution vers une stabilisation autour de deux jours de télétravail par semaine résonne également sur le continent. Les entreprises africaines peuvent s'inspirer de cette tendance pour ajuster leurs pratiques en fonction des bénéfices perçus en termes d'efficacité et de satisfaction des employés.

4. Durabilité et Défis Sociaux

La transition écologique et la gestion intergénérationnelle se positionnent comme des enjeux RH d'importance. En Afrique, où la jeunesse joue un rôle central, la réforme des retraites et la coexistence des générations au travail nécessitent une approche adaptée. Les entreprises africaines sont appelées à imaginer des ponts intergénérationnels tout en se préparant aux nouveaux métiers liés à la transition écologique.

5. Permacrise et Santé Mentale

La «permacrise», décrivant une crise permanente due à divers facteurs, impacte la santé mentale des travailleurs. Cette réalité africaine se reflète dans une détérioration continue de la santé mentale des salariés. Les entreprises au Mali et en Afrique doivent prendre des mesures proactives pour atténuer cette détresse, reconnaissant que la stabilité psychologique des employés est un pilier essentiel de la performance organisationnelle.

6. Intelligence Artificielle et Éthique

L'intégration de l'intelligence artificielle (IA) soulève des questions cruciales en matière d'éthique. Les RH africaines doivent se former à l'IA pour jouer un rôle de garants sur les sujets éthiques et anticiper les transformations organisationnelles induites par cette technologie. En Afrique, où les avancées technologiques peuvent être rapides, une préparation adéquate est nécessaire pour être acteur de ces changements.



7. ROI et Culture RH Orientée Résultat

L'adoption croissante d'une culture du retour sur investissement (ROI) redéfinit le rôle des RH. Les entreprises africaines doivent intégrer des mesures tangibles de leurs actions pour optimiser leur impact sur la performance globale. L'émergence d'experts en data au sein des équipes RH en Afrique reflète la nécessité croissante de fonder les décisions RH sur des données concrètes.

Prédictions RH pour 2024 au Mali et en Afrique

L'année 2024 présente dix prédictions majeures pour le monde du travail en Afrique, offrant un aperçu des changements à venir :

1. Nouvelles Stratégies d'Embauche et Focus sur les Compétences

Les entreprises africaines devront investir dans le développement des compétences internes pour attirer et fidéliser les talents.

2. Compétences au Cœur des Organisations : SBO

Une orientation vers les compétences plutôt que les diplômes s'avérera essentielle en Afrique pour exploiter pleinement les sources de talents.

3. Rôle Essentiel des Managers dans le Développement des Talents

Les managers en Afrique devront jouer un rôle clé dans le développement des talents, impliquant une refonte des processus d'évaluation des performances.

4. Nouvelle Gestion des Carrières

Les entreprises africaines devront concevoir des parcours de carrière personnalisés pour répondre aux attentes changeantes des salariés.

5. Investissement dans l'Expérience Collaborateur pour un Meilleur Engagement

Les RH en Afrique devront se concentrer sur l'expérience collaborateur pour limiter le turnover et fidéliser les talents dans un marché compétitif.

6. Nouvelle Fonction des RH : Designers de l'Expérience Collaborateur

Les RH en Afrique évoluent vers un rôle de concepteurs d'expérience collaborateur, adoptant des approches créatives pour améliorer la motivation au travail.

7. Automatisation de l'IA dans les RH et Prise de Décision basée sur les Données

L'adoption de l'IA dans les RH en Afrique nécessitera une préparation adéquate pour tirer pleinement parti de ses avantages tout en répondant aux questions éthiques.

8. Main-d'Œuvre Plus Performante grâce à l'IA

L'intelligence artificielle contribuera à réduire l'écart de performance entre les travailleurs, favorisant une main-d'œuvre plus homogène.

9. Enjeu de la Diversité et de l'Inclusion en Afrique

2024 verra une réinvention de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en Afrique, avec une demande croissante de lieux de travail sûrs et inclusifs.

10. Équilibre au Travail et Burn Out en Afrique

L'Afrique mettra l'accent sur le bien-être total au travail, intégrant la santé physique, mentale, émotionnelle, sociale et financière dans les politiques RH.

Pour conclure nous sommes dans Une Ère de Changements Stratégiques !

Alors que les RH entrent dans une ère de changements stratégiques, les professionnels africains ont l'opportunité de façonner un avenir du travail plus inclusif, flexible et durable. En adoptant une approche proactive, les RH au Mali et en Afrique peuvent jouer un rôle de leadership dans la création de cultures organisationnelles innovantes, propices au développement continu des talents. Les défis présentés par ces tendances ne sont pas simplement des obstacles, mais des opportunités de redéfinir les normes du monde du travail en Afrique pour les années à venir.



CORIS VISA GOLD

• A LA HAUTEUR DE VOS AMBITIONS •



CORIS VISA INFINITE

• A VOUS LE PRESTIGE •



CORIS VISA GOLD est la carte bancaire premium du réseau VISA émise par Coris Bank International au profit de la clientèle médium. Elle est facilement identifiable par sa couleur dorée.



Service client :
+223 20 70 59 00

CORIS VISA INFINITE est la carte bancaire la plus prestigieuse du réseau VISA émise par Coris Bank International.

Elle est un produit de luxe permettant de répondre aux exigences d'une clientèle prestigieuse. Elle offre un ensemble de services et avantages adaptés aux besoins de sa cible. Elle est facilement identifiable par sa couleur bleue de nuit symbole d'élégance.



La Banque Autrement

<https://mali.coris.bank>



TOMBOLA



CAN 2023



UN GAGNANT DE

1.000.000 FCFA

CHAQUE JOUR DE MATCH

*VOIR CONDITIONS SUR LE SITE



+223 44 98 28 28



www.bet223.ml



18

KEÏTA DJENEBA



REF1290CP23

Niveau	BAC + 5
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative

TRAORÉ SALI



REF1291CP23

Niveau	BAC +3
Catégorie	Gestion des entreprises
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Gestion administrative, comptable et financière

SISSOKO LALIA



REF1292CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Communication
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Recolte d'informations, reportages, interviews

DIALLO OUMAR



REF1293CP23

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Logistique et Transport
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion des stocks, entrepôts et magasins.



SANOGO SALIMATA



REF1294CP23

Niveau	BAC +5
Catégorie	Gestion des entreprises
Expériences professionnelles	+1 an
Compétences	Aisance rédactionnelle, veille juridique et bonne maitrise de l'outil informatique

SOUMAORO MOHAMED



REF1295CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion de projets
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion administrative et commerciale

ASCOFARÉ Halidou



REF1296CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion comptable et financière

KANTÉ DJENEBA



REF1297CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative

YARAOIL



#VOTRE PARTENAIRE POUR UN APPROVISIONNEMENT SÉCURISÉ



YARAOIL LUBRICANTS

DÉCOUVREZ AUSSI NOTRE GAMME DE
LUBRIFIANTS DÉDIÉE AUX PROFESSIONNELS DES MINES

Pour toute information complémentaire, merci de nous contacter au :
lubricants@yaraoil.com ou +223 70 25 75 75



THEY TRUST US! BARRICK Resolute R

ENDEAVOUR MINING

Ecobank

Comptoirs

CERTIFIED ISO



9001



14001



45001



www.yaraoil.com

KONÉ KADIATA



REF1298CP23

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

KANE BOUBACAR



REF1299CP23

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Comptabilité et Finance
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion comptable et financière

KONÉ SAWÉ



REF1300CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	Gestion administrative

TRAORÉ KOROTOUMOU



REF1301CP23

Niveau	Bac + 3
Catégorie	Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion comptable et financière

**TAMBOURA
HAWA**



REF1302CP23

Niveau	BAC + 4
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+3 mois
Compétences	Gestion administrative

**SOGODOGO
SALIA**



REF1303CP23

Niveau	Bac + 3
Catégorie	Banque Assurance
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Relation client

**SOGOBA
SETOU**



REF1304CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion financière et comptable

**MAÏGA
MOHAMED**



REF1305CP23

Niveau	BAC + 2
Catégorie	Comptabilité
Expériences professionnelles	+2 ans
Compétences	Sens de confidentialité, gestion financière et comptable



Précommandez
votre **Neocarte**

étudiant(e)



UNE NEOCARTE AU MALI



► 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





Besoin d'un Professionnel

FREELANCE

Pour des tâches domestiques
Ou Professionnelles ?

Contactez-Nous



50 00 12 31

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 (le 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	1 452 313	7 135	319 583	50 370	15 368
	Ségou	984 301	5 154	641 894	110 083	2 854
	Mopti	904 962	6 608	448 001	66 440	485
	Tombouctou	364 026	305	107 572	41 143	1 138
	Geo	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	67 488	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	67 488	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	332 218	23 925
	Fondamental 1	959 831	8 342	411 293	74 987	16 721
	Fondamental 2	547 462	13 448	756 455	38 418	45 346
	Secondaire	226 861	27 680	137 079	35 710	16 278
	Supérieur	91 990	11 725	19 796	6 068	2 138
	Total	6 333 551	66 949	3 702 832	489 402	104 405
Tranche d'âge	15 - 19 ans	677 373	7 871	1 022 839	44 807	28 704
	20 - 24 ans	702 919	22 182	547 245	64 584	26 582
	25 - 29 ans	782 425	20 589	386 204	68 679	18 510
	30 - 34 ans	825 681	9 479	311 853	64 600	10 837
	35 - 39 ans	817 113	2 446	238 839	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	31 559	2 867
	50 - 54 ans	485 432	418	142 293	34 292	773
	55 - 59 ans	365 100		106 499	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	98 567		127 796	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 2018/2020, passage 3 (octobre - décembre)



ASTUCE

FAIRE UNE VRAIE LETTRE DE MOTIVATION

Avec la généralisation de la candidature par internet, la lettre de motivation tend à se réduire comme peau de chagrin. Elle se résume souvent à un mail de motivation assez court en simple accompagnement du CV. Une manière de se démarquer consiste à faire une vraie lettre de motivation, dans les règles de l'art. Surtout dans le cas d'une candidature spontanée, mais pas seulement, votre lettre constituera ainsi une denrée rare et appréciée par les recruteurs. Faire ce que les autres candidats ne font plus est aussi un bon moyen de sortir du lot.

«Une manière de se démarquer consiste à faire une vraie lettre de motivation, dans les règles de l'art.»





VIBREZ AU
RYTHME DE LA

CAN

Nos champs
d'intervention

AVEC
DS COMMUNICATION



MARKETING
OLFACTIF



COMMUNICATION
360°



SOCIAL MÉDIA &
MANAGEMENT



CONCEPTION
GRAPHIQUE



WEB DESIGN



CAF
AFRICA CUP
OF NATIONS
CÔTE D'IVOIRE 23

BIENTÔT...

UNE NEOCARTE AU MALI



Précommandez
votre **Neocarte**
employ





Emploi et Moi est maintenant disponible sur PressReader

