

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL



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

PHOTO : JOHN KALAPO

GRAND ANGLE

LES RESSOURCES HUMAINES : PARTENAIRES STRATÉGIQUES POUR L'AVANCEMENT DES ENTREPRISES MALIENNES

NEW INVESTIR À BORD

INTERVIEW

DIA SACKO

FONDATRICE MALI-CULTURE

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+



**LES MEILLEURS
PROGRAMMES DU
RAMADAN SONT AUSSI
SUR L'APPLICATION**

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

DIA SACKO

FONDATRICE MALI-CULTURE

11 | INVESTIR À BORD

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION

12 | GRAND ANGLE

LES RESSOURCES HUMAINES : PARTENAIRES STRATÉGIQUES
POUR L'AVANCEMENT DES ENTREPRISES MALIENNES

16 | CVTHEQUE

22 | FREELANCER

25 | ASTUCE

Faire un suivi de vos candidatures



Edité par **EMPLOI ET MOI**

Siège : ACI2000

Bamako, Mali

Tél. : +223 50 00 12 31 - 77 58 39 50

Courriel : recrutement.candidats@emploietmoi.com

Directeur de publication :

Mahamadou SANOGO

Rédacteur en chef :

Cheick Ahmad Tijani TOURE

Chargée des finances :

Aminata K'ssa TRAORÉ

Maquettiste :

Mamad'ART

Photographe :

John Kalapo
Doudou

Commandez
votre **Neocarte**



www.emploiemoi.com

44 51 17 88
50 00 12 31
99 06 17 73



LE 8 MARS - UNE JOURNÉE POUR CÉLÉBRER L'ÉGALITÉ DES GENRES

Chers lecteurs,

Le 8 Mars est une date emblématique qui résonne à travers le monde comme une journée dédiée à la célébration des femmes, à la reconnaissance de leurs réalisations et à la lutte incessante pour l'égalité des genres. C'est une journée où nous nous arrêtons pour réfléchir aux progrès accomplis, mais aussi aux défis qui persistent dans la quête d'un monde plus juste et équitable pour tous.

Cette année, alors que nous célébrons le 8 Mars, il est essentiel de rappeler que l'égalité des genres n'est pas seulement un objectif à atteindre, mais un impératif moral et social. C'est une question qui concerne chacun d'entre nous, quel que soit notre genre, notre origine ou notre statut socio-économique. L'égalité des genres est un pilier fondamental du développement durable et de la paix mondiale.

Nous ne pouvons ignorer les progrès réalisés au fil des décennies. Les femmes ont conquis des droits et des libertés qui semblaient inaccessibles il y a encore quelques générations. Elles occupent désormais des postes de pouvoir et d'influence dans tous les domaines, contribuant ainsi de manière significative à façonner un monde meilleur pour tous.

Cependant, malgré ces avancées, des inégalités persistent encore dans de nombreux aspects de la vie. Les femmes continuent de subir des discriminations au travail, d'être sous-représentées dans les sphères politiques et économiques, et de faire face à des obstacles systémiques qui entravent leur épanouissement personnel et professionnel.

C'est pourquoi le 8 Mars est plus qu'une simple journée de célébration. C'est un rappel poignant de l'urgence d'agir pour éliminer les barrières qui entravent le progrès des femmes et promouvoir une culture d'égalité, de respect et d'inclusion pour tous.

En cette journée spéciale, engageons-nous à redoubler d'efforts pour :

1. Promouvoir l'accès équitable à l'éducation, à la santé et à l'emploi pour toutes les femmes, partout dans le monde.
2. Combattre les stéréotypes de genre et les normes sociales restrictives qui limitent les choix et les aspirations des femmes et des filles.
3. Garantir l'accès des femmes aux postes de leadership et de prise de décision, tant dans le secteur public que privé.
4. Mettre fin à la violence basée sur le genre sous toutes ses formes, et œuvrer pour la justice et la réparation des victimes.
5. Reconnaître et valoriser le travail non rémunéré des femmes, qu'il s'agisse de soins familiaux, de tâches ménagères ou de contributions communautaires.

Ensemble, nous pouvons créer un avenir où chaque fille et chaque femme peut réaliser son plein potentiel, où l'égalité des genres est une réalité incontestée, et où personne n'est laissé pour compte en raison de son genre.

EMPLOI ET MOI

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

INTERVIEW

DIA SACKO

FONDATRICE MALI-CULTURE



PHOTO : JOHN KALAPO

L'IMPACT DE LA CULTURE MALIENNE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : EXPLORÉZ COMMENT LES VALEURS CULTURELLES, LES TRADITIONS ET LES NORMES SOCIALES INFLUENT SUR LES CHOIX DE CARRIÈRE, LES ATTITUDES ENVERS LE TRAVAIL ET LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES AU MALI.

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

Bonjour je suis Dia Sacko. J'ai aujourd'hui Cinq métiers avec deux points communs : la communication et la culture. Je compte à ce jour parmi les acteurs majeurs des Industries créatives et culturelles au Mali. Mon aventure entrepreneuriale commence avec la naissance de la plateforme numérique Mali Culture dont l'arbre fruitier énumère plusieurs projets et concepts clés. Des médias, à l'édition, de l'ingénierie culturelle à la réalisation et production de contenus médiatiques, du conseil dans les domaines des arts, de l'écriture, le développement stratégique des entreprises et même en communication politique (sourire), une kyrielle de compétences qui nous oblige à être un couteau suisse dont la proactivité doit éviter de s'éparpiller. Pour le parcours universitaire, je le passe sur deux rives. Les berges du fleuve Niger et la Garonne en France. Je suis diplômée d'un double master en Lettres Modernes, dont un master II, mention recherche. Je suis également détentrice d'une licence en sciences de l'éducation, de la formation et de l'orientation, des Universités de Bamako et Toulouse. Et plusieurs certificats de grandes écoles comme Paris Sciences Po (en sciences politiques et ingénierie culturelle) ainsi que Macquary University en Communication. Je suis poète, essayiste, en somme auteure. Aujourd'hui Membre Fondateur du Consortium des Entreprises Culturelles au Mali -CECM-, Groupement Patronal.

2. Vous avez lancé «Mali-Culture», une plateforme dédiée à la culture malienne. Comment pensez-vous que la richesse culturelle du Mali influence les choix de carrière et les aspirations professionnelles de sa population ?

Pour être au plus près de notre slogan, c'est Mali Culture. Toutes les cultures du Mali. Les ancrages culturels influent considérablement sur les choix de carrière. Déjà en Sciences de l'éducation souvent pour construire, déconstruire des facteurs qui font barrières, une somme de représentation sociale, notamment culturelle pouvant jouer en faveur ou non du rapport à l'emploi, d'une personne. L'emploi est une question fondamentalement sociologique dont le point d'appui se trouve dans l'ensemble des capitaux construisant l'humain. En sciences sociales et de l'éducation, on parle de capital: familial, culturel, social qui forgent celui intellectuel. L'individu devra

mobiliser l'ensemble de ces piliers pour booster son entrée dans le marché de l'emploi ou s'éviter d'emprunter des schémas limitants.

Par des barrières limitantes issues de pensée communautaire l'aspirant à un emploi peut freiner son accès au monde du travail ou se faire dépasser par la concurrence. Les scientifiques de l'éducation parlent de freins psychologiques qui s'ancrent dans ceux sociaux. Et c'est d'ailleurs pourquoi on a souvent recours à la reproduction sociale, on n'y sort rarement des sentiers battus, parce que là on ne prend de risque, du moins en majeure partie du temps, bon simplement on y sécurise un emploi. C'est le concept le plus répandu dans les phénomènes sociaux. Nous sommes notre environnement. Il y a plus de chances que l'enseignant reproduise des enseignants, le politique des politiques, le scientifique des scientifiques. D'ailleurs dans tous nos empires, les corps de métiers que nous reconnaissons dans la stratification des sociétés sous le paradigme caste, sont érigés à ce dessein.

3. En tant que consultante en communication et spécialiste des Industries Culturelles et Créatives, quelles observations avez-vous faites sur la manière dont les normes sociales maliennes influent sur les parcours professionnels des individus, en particulier dans le secteur culturel.

Je lis aujourd'hui beaucoup de contre vérité sur l'économie de la culture dans nos communautés, qui était essentiellement portée par la subvention dont le modèle n'est pas durable et est non productif si nous appréhendons les Industries Créatives et Culturelles sous leur angle de chaîne de valeurs, composée de centaines de métiers enrichissant un écosystème. L'artiste devra vivre de son art, cela veut dire qu'il doit être payé pour produire même si les arts naissent de la générosité du créateur, un ventre (esprit) vide ne peut créer. Et ancestralement dans toutes nos communautés l'artiste vivait de son art. Pour répondre à votre question, nous sommes parties de fausses normes sociales pour convaincre l'artiste d'aujourd'hui qu'il doit vivre d'art et d'eau fraîche. Ce premier propos s'énonçait du point de vue de l'artiste. Maintenant, au plan social, la culture et les expressions artistiques épanouissent l'humain dans sa quête personnelle en le dotant de sommes de connaissance, le

prédestinant à telle ou telle trajectoire. Vous verrez que ceux qui réussissent en tout même les plus grands scientifiques, patrons, hommes les plus riches de la planète, sont des gens curieux mais sont ceux là dont la jeunesse fut nourrie de consommation de la culture (se déplacer à un festival, aller à un concert ou cinéma, au théâtre à l'opéra, visiter une galerie, enfin lire un livre peu importe le thème). Enfin au plan économique rappelés à juste titre que la culture est productrice d'une longue chaîne industrielle, appelée Industries Créatives et Culturelle qui parfois fait la part belle mondialement à l'industrie automobile. Pour être plus exact 1 franc investi en culture c'est 7 francs à l'arrivée. Je vous laisse faire le calcul à l'échelle du million peu importe la monnaie.

4. Vous avez une formation académique à la fois au Mali et en France. Pouvez-vous partager comment votre expérience éducative dans ces deux pays a façonné votre compréhension de la relation entre la culture et l'emploi, et comment cela pourrait s'appliquer au contexte malien ?

Je dirais que je suis forgée par ma quête d'interculturalité qui est cultivée dès le bas âge par mes parents, mon interaction avec les enseignants, mon contact avec les oeuvres d'Amadou Hampathé Ba et autres grands classiques, la littérature européenne de tous les siècles, les contes et légendes d'Afrique, un ancrage certain invitant à l'ouverture. Je pars du principe que nul ne peut se développer sans prendre en compte l'autre, avoir conscience qu'il faut des mondes pour en construire un propre à soi.

Ma compréhension du monde du travail s'opère alors jeune adulte découvrant un autre pays avec ses propres codes sociaux souvent en décalage avec les habitudes du Mali. Le monde du travail en France à ses réalités et exigences, un rythme soutenu qui nous oblige à nous surpasser. C'est précisément mes études en sciences de l'éducation en plus de m'avoir outillées à accompagner les jeunes diplômés dans leur insertion professionnelle et même sociale, qui vont créer la passerelle entre culture et éducation d'abord, ensuite culture et emploi. Hormis les études qualitatives et quantitatives pour une littérature pure souche (rire) m'étaient des notions nouvelles, en revanche certaines notions comme la sociologie de l'éducation, la philosophie de l'éducation m'étaient des notions familières parce que les lettres créent naturellement le pont entre les concepts des humanités. En éducation et en formation, il est beaucoup question de traditions, de culture et d'interculturalité. Cela pour dire que pour nous les scientifiques de la société et de l'éducation si notre sujet est l'humain, la culture demeure notre objet, que dire (!), notre outil principal pour orienter et accompagner. Vous comprendrez que la culture et les médias me permettent de continuer à exercer mon métier d'origine à travers la culture et la communication.

5. En tant que présentatrice d'émissions télévisées axées sur la culture, comment voyez-vous le rôle des médias dans la promotion des opportunités d'emploi liées à la culture au Mali ?

Ben déjà mon parcours à inspirer plus d'un jeune aimant la culture à s'orienter vers l'information culturelle, la promotion des identités culturelles du Mali, voire entreprendre dans la culture. Notre travail dans l'écosystème entrepreneurial et du travail de promotion nous conduit à l'appétence des jeunes à s'investir dans les métiers des industries créatives et culturelles. Parce que tous les jours nous convertissons un nouvel adhérent plus engagé et en faveur de l'épanouissement de l'humain.

Comme évoqué plus haut, les industries de la culture sont des centaines de métiers à travers les segments fondateurs de nos industries. La conscience qui les développe aujourd'hui au Mali à travers des plateformes comme Mali Culture et tous les autres acteurs majeurs de notre écosystème profite à la promotion de celles-ci, puis du Mali entier.

6. Mali-Culture a lancé le site web www.mali-culture.ml. Comment cette plateforme contribue-t-elle à sensibiliser et à créer des opportunités professionnelles dans le domaine culturel pour les jeunes au Mali ?

Mali Culture c'est un site d'information spécialisé, également des concepts clefs promouvant le talent malien, la jeunesse et l'excellence. Parmi nos concepts clefs on peut y trouver: La Nuit de l'Indépendance, concept touristique et culturel; Femm'Art la promotion de l'art au féminin; Femm'Act, livre collectif : Etre une femme malienne au XXIe siècle, la promotion de l'écriture féminine; quatre émissions culturelles pour l'ORTM2 et TM1; la création d'une académie artistique de jeunes talents; ET dernièrement, l'émission Anw Ga Maaya, ORTM2.

De sa naissance à aujourd'hui, en cinq ans, nous avons pu permettre à une dizaine de jeunes d'accéder au marché de l'emploi, formés et outillés une dizaine d'artistes du théâtre, du conte, arts plastiques et de musique. Un boursier actuellement en résidence d'écriture en Europe, sans compter bientôt sur le marché de la musique avec son premier album classique un jeune virtuose de Kora. Avec un peu plus de moyens nous pourrions créer beaucoup plus d'espoir. Ma plus grande fierté demeure le déclenchement de plusieurs fonds de subvention pour la culture après la COVID-19. Le travail de plaidoyer continue.

7. Pouvez-vous partager des exemples de succès ou d'initiatives que vous avez observés où la culture malienne a été un moteur de développement économique et d'emploi dans le pays ?

Les exemples qui me viennent tout de suite en tête sont: Koré, Blonba, Africa Scène et Walaha. Vous savez quand il y a un seul événement culturel, il existe facilement une dizaine de personnes engagées pour que l'initiative marche, de là on peut énumérer: le son et la lumière, la scénographie, le graphisme, la télé, la radio, le coordinateur projet, l'administrateur, les stagiaires, les musiciens.

Derrière un artiste peuvent se cacher plusieurs personnes dont les métiers sont essentiels à son essor, du manager à la relation presse. Nul n'ignore à ce jour au Mali l'apport économique et l'impact des exemples cités en terme d'absorption de jeunes à employer.

8. En tant que créatrice de l'émission Anw Ga Maaya, comment avez-vous abordé le sujet de la formation et l'emploi dans le contexte culturel malien à travers cette émission ?

L'émission Anw Ga Maaya a visité sept piliers édicateurs de nos humanismes: dambeti guiya, baden ya, ben, kelen ya, terri ya, sigui yogan ya et sinankuya, des enseignements véhiculés en la présence d'élèves et étudiants, très curieux d'en apprendre sur eux-même. Nous leur avons permis d'accéder à des grandes personnalités qui ont amélioré leur perception de la vie, de leur monde. Corriger des déficits de lectures de certains réflexes contre productifs à long terme sur la paix et la cohésion sociale.

Pour intégrer le monde du travail nous devons intégrer des principes ou valeurs universelles et nos concepts philosophiques de construction de l'humain sont dirigés pour former en plus de former le jeune à devenir un adulte épanoui en paix avec lui-même.

9. Comment pensez-vous que les jeunes Maliens peuvent mieux intégrer la richesse de leur patrimoine culturel dans leurs projets professionnels et leurs aspirations de carrière, compte tenu des défis économiques actuels du pays ?

La culture générale qui passe inévitablement par la réception d'émotions, d'informations, de couleurs, cette invitation au voyage à travers un univers créatif, inédit. Nous sommes les lianes de cultures que nous recevons par héritage ou apprentissage, si celles-ci sont mal nourries ou digérées, peu importe l'excellence à laquelle nous prétendons, nous subissons un down pendant notre parcours. Enfin pour redire que l'être humain est essentiellement culturel.

Quand des pays voisins comptent un ou deux artistes interplanétaires en musique, le Mali en comptera une bonne dizaine, cela se constate au nombre de Grammy Awards et de grandes têtes d'affiche comme: Oumou Sangaré, Amadou et Mariam, Toumani Diabaté, Sidiki Diabaté, Aya Nakamura, Ballaké Sissoko, Ali Farka Touré dont les sonorités se retrouvent dans des blockbusters, Salif Keita, Habib Dembélé Guimba qui a joué dans le dernier OSS 117. D'ailleurs, nous avons une qui nous représente valablement qui fait aujourd'hui le milliard par an à travers sa musique et ses autres compétences artistiques: Fatou Diawara, elle est née et a grandi ici. On la retrouve au cinéma, à l'opéra, au théâtre, sur la scène musicale, une carrière exceptionnelle à donner le tournis. Seul l'art et la culture permettent une telle transversalité. Mais ce sont des industries exigeantes, on y excelle pas ignorant.

10. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes professionnels maliens souhaitant travailler dans le domaine de la culture pour réussir dans un environnement où la stabilité économique peut parfois être un défi ?

Déjà que l'on ne peut exceller dans les industries créatives et culturelles sans réelles compétences. Nous ne vendons pas que des idées, non plus le sourire, nous échangeons contre besoin de services des compétences réelles contribuant à l'éclosion d'un écosystème viable et profitable à tous. Les IOC se sont de ces domaines dans lesquels il est plus facile d'entreprendre et très difficile de réussir. C'est pourquoi les écoles d'arts existent, mais l'expérience prouve que certains acteurs viennent d'autre secteur et excellent au théâtre ou au cinéma. Cela s'accompagne d'auto-discipline et de travail acharné. Les industries créatives et culturelles c'est plus de cent métiers, vous n'avez qu'à choisir votre segment et prouver que vous le pouvez. Comme je le dis souvent aux jeunes artistes, la culture c'est comme le football c'est des métiers de sélections mais heureusement qu'en aspirant être artiste, si l'on se rate, on retombe toujours sur ses pattes et pourrait devenir un excellent bras de la chaîne de valeur de nos industries. .

11. Enfin, comment voyez-vous l'évolution future de la relation entre la culture et l'emploi au Mali, et quel rôle pensez-vous que Mali-Culture et d'autres initiatives similaires pourraient jouer dans ce processus d'évolution ?

L'humain est un être culturel et de pensée donc la qualité de ses prédispositions qui sont également culturelles le favorise peu ou pour se faire embaucher, garder son emploi ou se faire congédier.

Les sociétés sont régies par des codes, nous sommes des véhicules mobiles de ces codes qui s'expriment à travers des faisceaux de traditions et de cultures dont nous sommes légataires. Nous pouvons être de bonne volonté mais notre énergie peut être décurée par des conflits internes qui entravent notre capacité d'endurance et d'adaptabilité. Cela est inévitablement culturel. La souplesse ou la rigidité se trouvant la capacité motrice nous est dictée par la culture. Il existe une corrélation entre culture et prédisposition à travailler. Nous pouvons aisément prétendre être les moteurs dynamiseurs d'une société, nous proposons ou promovons plus que des spectacles, nous rendons par le génie créateur les mondes meilleurs. C'est cela le rôle essentiel de la culture, pour le Mali je parle des cultures, celui qui s'enrichit de nos communautés, de leurs philosophies et de leur cosmogonie est un homme riche à vie et ne peut qu'exceller. Croyez-en à mon expérience. Un Homme fondamentalement épanoui est celui ou celle qui sait allier: hier, aujourd'hui et servir demain. Accepter chaque compartiment de son identité personnelle qui n'est que tiroirs de legs sur plusieurs siècles.

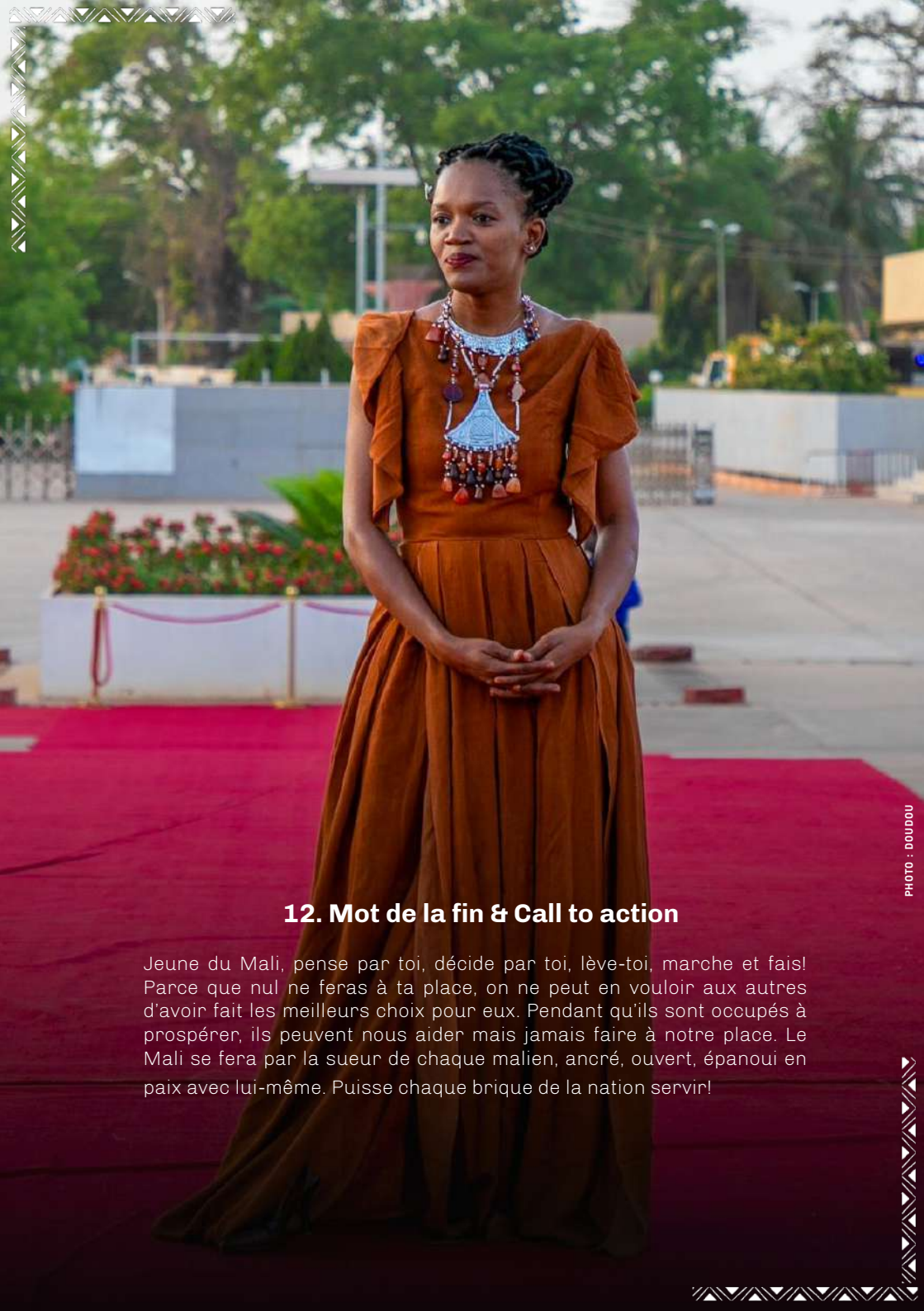
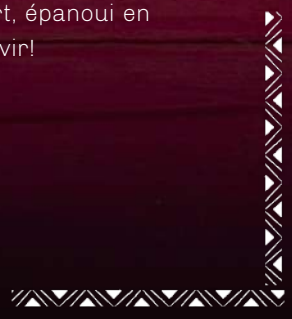


PHOTO : DOUDOU

12. Mot de la fin & Call to action

Jeune du Mali, pense par toi, décide par toi, lève-toi, marche et fais! Parce que nul ne fera à ta place, on ne peut en vouloir aux autres d'avoir fait les meilleurs choix pour eux. Pendant qu'ils sont occupés à prospérer, ils peuvent nous aider mais jamais faire à notre place. Le Mali se fera par la sueur de chaque malien, ancré, ouvert, épanoui en paix avec lui-même. Puisse chaque brique de la nation servir!



reaktor[®]
boisson énergisante

REPOUSSE TES LIMITES



300ml
250
FCFA



 reaktorMali



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
- Sublimer 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

LES RESSOURCES HUMAINES : PARTENAIRES STRATÉGIQUES POUR L'AVANCEMENT DES ENTREPRISES MALIENNES

Introduction

Les RH jouent un rôle crucial en tant que partenaires stratégiques, contribuant à la croissance, à la pérennité et à la compétitivité des organisations maliennes. Dans ce grand angle, nous explorerons le rôle essentiel des RH en tant que moteurs du progrès et de l'innovation dans le contexte malien.

Les Ressources Humaines sont les Piliers du Progrès et de l'Innovation dans les Entreprises Maliennes

Dans le paysage économique en constante évolution du Mali, les Ressources Humaines (RH) ne se limitent plus à la simple gestion administrative du personnel. Elles se positionnent désormais comme des partenaires stratégiques incontournables, jouant un rôle crucial dans la croissance, la pérennité et la compétitivité des organisations maliennes. En effet, les RH s'avèrent être les fers de lance du progrès et de l'innovation, contribuant de manière significative à l'essor des entreprises locales.

RH et Stratégie d'Entreprise : Une Alliance Indissociable

Le succès d'une entreprise repose sur une synergie étroite entre les RH et la stratégie d'entreprise. Pour ce faire, un dialogue ouvert et constant s'avère crucial entre la direction et les professionnels des RH. Cette collaboration permet de cerner les objectifs commerciaux à court et à long terme, d'identifier les besoins en personnel et de relever les défis organisationnels. Forts de cette compréhension, les RH peuvent élaborer des plans d'action RH pertinents et alignés sur la vision globale de l'entreprise. Cela se traduit par la mise en place d'initiatives concrètes telles que :

- Des programmes de développement du leadership pour cultiver une nouvelle génération de leaders talentueux et inspirants.

- Des politiques de rémunération et d'avantages sociaux attractives pour attirer et fidéliser les meilleurs profils, contribuant ainsi à la création d'une culture d'appartenance forte.

- Des programmes de gestion de la performance basés sur des objectifs clairs et mesurables, favorisant l'engagement et l'alignement des employés.

L'évaluation et l'impact des initiatives RH ne sauraient être négligés. Le suivi régulier de tableaux de bord de performance RH, la réalisation de sondages d'engagement des employés et l'évaluation périodique de la culture organisationnelle permettent d'affiner les stratégies et d'optimiser l'impact des actions RH.

Gestion des Talents : Un Investissement Avenir

La gestion efficace des talents est un pilier central du succès des entreprises maliennes. Cela commence par un recrutement stratégique ciblant les compétences et les talents requis pour prospérer dans l'environnement économique spécifique du pays.

Une fois les talents identifiés et intégrés, les RH s'attachent à leur développement continu par le biais de programmes de formation et de développement professionnel. Cela inclut des opportunités de mentorat, des programmes de leadership interne et des formations axées sur les compétences techniques et comportementales.

De plus, les RH veillent à l'alignement des processus de gestion du rendement sur les objectifs commerciaux. Elles fournissent un feedback constructif aux employés et reconnaissent les contributions exceptionnelles, encourageant ainsi l'excellence et la motivation individuelles.

Cultiver une Culture d'Entreprise Forte : Un Socle de Cohésion

Une culture d'entreprise forte est le ciment qui unit les employés et les incite à œuvrer vers un objectif commun. Les RH jouent un rôle central dans la promotion de cette culture en assurant une communication transparente et cohérente des valeurs fondamentales de l'entreprise.

En outre, elles encouragent l'inclusion et la diversité en mettant en place des initiatives telles que des groupes de ressources pour les employés, des politiques de recrutement et de promotion équitables et des programmes de sensibilisation à la diversité.

Le bien-être des employés est également une priorité absolue. Les RH contribuent à la création d'une culture de santé et de bien-être en offrant des programmes de santé mentale, des congés flexibles, des espaces de travail ergonomiques et d'autres avantages axés sur le bien-être.

RH et Défis Socio-économiques : Anticiper et S'adapter

Dans un contexte marqué par des défis socio-économiques, les RH adoptent une approche proactive pour anticiper et répondre aux besoins changeants de l'entreprise et de ses employés.

Cela se traduit par la mise en place de plans de continuité des activités pour faire face à l'instabilité politique, l'élaboration de politiques de télétravail pour répondre aux exigences sanitaires et la création de programmes de formation pour améliorer les compétences des employés dans un environnement économique en mutation.

Les RH contribuent également au renforcement de la résilience organisationnelle en encourageant l'innovation et la créativité au sein de l'entreprise. Des programmes de reconnaissance des employés, des hackathons internes et des forums de partage des meilleures pratiques sont autant d'initiatives qui favorisent l'émergence de nouvelles idées et solutions.

Conclusion

En tant que partenaires stratégiques, les Ressources Humaines jouent un rôle crucial dans le développement et la croissance des entreprises maliennes. En s'alignant sur la stratégie d'entreprise, en gérant efficacement les talents, en cultivant une culture d'entreprise forte et en s'adaptant aux défis socio-économiques, les RH contribuent de manière significative au progrès et à l'innovation, deux piliers essentiels pour garantir la réussite et la pérennité des organisations dans un environnement en constante évolution.



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>





SIR MALI SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT

NOM DU SALON :

SIR MALI (SALON INTERNATIONAL
DE RECRUTEMENT AU MALI)

SLOGAN :

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

OBJET :

RENCONTRE ENTRE FUTURS
COLLABORATEURS DE HAUT NIVEAU

EDITION :

2024 (4^{ème} édition)

FORMAT :

SALON, ATELIER CONFÉRENCE DÉBAT,
PANEL, JOB DATING & DÎNER GALA
(REMISE DES TROPHÉES)

DURÉE :

2 JOURS

PÉRIODICITÉ :

ANNUELLE

NOMBRE PARTICIPANTS :

+5000 PERSONNES

CONCEPTION & PRODUCTION :

EMPLOI ET MOI

LIEU :

HÔTEL DE L'AMITIÉ DE BAMAKO

DIABATE OUSMANE



REF1306CP23

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Gestion Financière
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestionnaire financier

KONÉ KADIA



REF1307CPF23

Niveau	BAC +3
Catégorie	Droit Général
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion juridique et commerciale

KEÏTA MOHAMED LAMINE



REF1308CPF23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Marketing & Communication
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion commerciale et recolte d'informations

TRAORÉ ASTAN



REF1309CPF23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Commerce International
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion commerciale, stratégie commerciale

**SOW
IBRAHIM DAOUDA**



REF1310CP23

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

**KEÏTA
MAHAMADOU KABA**



REF1311CP23

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Contrôle de gestion
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion administrative

**SISSOKO
Sankoun**



REF1313CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion des Entreprises
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion administrative, comptable et financière

**DEMBÉLÉ
MOUSSA**



REF1314CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Marketing
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion et stratégie commerciale

YARAQIL



Mars

YARAQIL célèbre
la Femme !



+223 70 25 75 75

WWW.YARAOIL.COM

CERTIFIED ISO



MAÏGA MOLOBALY



REF13150PF23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Audit et contrôle de gestion
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion administrative

TRAORÉ EL MADANI



REF13160PF23

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

FANÉ NANA KADIDIA



REF13170PF23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Journaliste TV
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion en communication, Reportages

MAÏGA HALIDIATOU



REF13180PF23

Niveau	Bac + 5
Catégorie	Administration Publique
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion administrative, comptable et financière

**TRAORÉ
NOUROU MAMOUROU**



REF1319CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance - Comptabilité
Expériences professionnelles	+4 ans
Compétences	Gestion administrative, comptable et financière

**SIDIBE
AÏSSATA**



REF1319CP23

Niveau	Bac + 5
Catégorie	Gestion
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion administrative

**TRAORÉ
IBRAHIM**



REF1321CP23

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Economie et Gestion
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion financière et relation client

**KONÉ
JANINE SAMMOUHAN**



REF1322CP23

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

STATISTIQUES

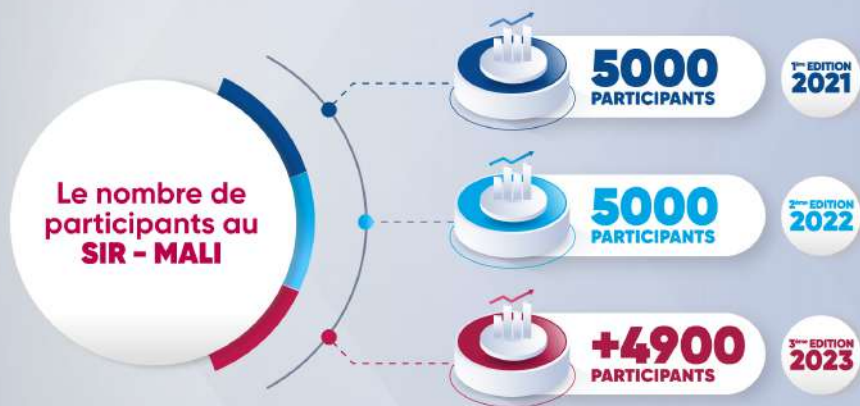
SIR MALI EDITIONS #1 #2 #3

PARTICIPANTS

- PARTICIPANTS : Edition 1,2,3 : 15 000 participants

Les trois précédentes éditions du SIRMALI ont accueilli un total de 15 000 participants, dont demandeurs d'emploi et recruteurs. Cette forte participation témoigne de l'intérêt croissant pour l'emploi et le recrutement au Mali et en Afrique.

- Avis de participations Entreprises : Excellent (ICONE)
- Avis de participations Candidats : Enrichissant (Icône)



OFFRES D'EMPLOI

- OFFRE D'EMPLOIS : 2453 Offres d'emplois sur les 3 éditions précédentes.

Les trois précédentes éditions du SIRMALI ont permis de proposer 2 453 offres d'emploi dans divers secteurs d'activité. Ces offres ont été proposées par des entreprises de toutes tailles, du secteur privé comme du secteur public.

- OFFRE D'EMPLOIS : 2453 Offres d'emplois sur les 3 éditions précédentes
- CV recueillis : 9 349 CV
- Insérer plus de 1 300 personnes

▲ 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



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 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	996 003	10 225	4 373
	Sikasso	1 452 311	7 135	319 583	50 370	15 368
	Ségou	984 301	5 154	641 894	110 060	2 854
	Mopti	904 962	6 609	446 801	66 440	465
	Tombouctou	364 026	305	107 572	41 143	1 138
	Geo	107 925	716	243 247	2 720	5 567
	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	63 572	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 Residence	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	4 513 567	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	226 881	27 680	137 079	35 710	16 276
	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	7 971	1 022 839	44 907	26 704
	20 - 24 ans	702 919	22 162	547 245	64 594	26 562
	25 - 29 ans	782 425	20 569	386 204	68 679	16 510
	30 - 34 ans	625 691	9 479	311 653	64 600	10 837
	35 - 39 ans	617 113	2 446	238 939	72 017	8 936
	40 - 44 ans	617 823	1 563	190 807	48 194	4 422
	45 - 49 ans	529 910	1 736	150 593	31 969	2 867
	50 - 54 ans	485 432	416	142 293	34 292	773
	55 - 59 ans	365 100		106 409	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	4 280		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 UN SUIVI DE VOS CANDIDATURES

Si un recruteur vous appelle et que vous ne vous souvenez pas qui il est à quel poste vous avez candidaté, ni de quelle entreprise il s'agit, vous ne marquez pas des points. Cette hésitation dénote un manque de professionnalisme dans le suivi de vos candidatures. Il suffit juste de faire un petit doc Excel par exemple avec plusieurs colonnes : date d'envoi du CV, poste, offre ou référence, nom du contact, nom et site internet de l'entreprise, etc. Ce suivi est un élément important dans l'organisation de votre recherche d'emploi : c'est une feuille de route qui permet de savoir quand relancer, qui risque de vous contacter et pour quel poste.

« Il suffit juste de faire un petit doc Excel par exemple avec plusieurs colonnes »



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 ! ”



La Puissance



EMPLOI et MOI

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.emploi-et-moi.com



DS ARCHITECTURE & DESIGN

Nous mettons notre expertise à votre service pour la réalisation des projets de types : Résidentiel, Commercial, Corporate

Conception de plan et 3D, Rénovation, Décoration d'intérieur

SAHEL BUILDERS

Sahel Builders est notre société spécialisée dans la Réalisation des projets de construction

DS IMMOBILIER

DS Immobilier répond à vos besoins en termes de

Développement de projets, immobiliers, Promotion des biens immobiliers

DS COMMUNICATION

Notre agence de communication met son expertise à votre service pour vous aider à propulser vos marques.

Nos spécialités :

Marketing olfactif ,Communication 360 degré, Social média et Management, Package Google, Web Design, Conception Graphique

SAORA

Saora est notre marque de parfum d'intérieur. Découvrez un univers olfactif avec notre collection de parfums d'ambiances :

Batônnets, Sprays, Bougies, Diffuseurs électriques

