

DISPONIBLE A BAMAKO / INFOLINE : 77 12 10 22 - 50 00 12 31 - 99 06 17 73 | GRATUIT N°78 - OCTOBRE 2024

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

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

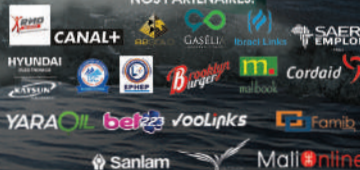


GRAND ANGLE

LE LICENCIEMENT AU MALI :
COMPRENDRE LES ENJEUX ET LES PROCÉDURES

NEW **INTERVIEW**
INVESTIR À BORD
EMPLOI & MOI

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+

RENTRÉE 10 / 10



The
BACHELOR

**DES LE 10 SEPTEMBRE
SEULEMENT SUR CANAL+**

POP

POUR TOUT REABONNEMENT
A VOTRE FORMULE

**15 JOURS
OFFERTS***
A TOUT CANAL+

**COMMENCEZ
L'ANNEE SUR
UNE BONNE NOTE**

* Offre valable du 27 août au 22 septembre 2024 pour tout réabonnement à la dernière formule active. Voir tarifs et conditions auprès de votre Distributeur Agréé.

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW EMPLOI ET MOI

11 | INVESTIR À BORD MAMAD ART

12 | GRAND ANGLE LE LICENCIEMENT AU MALI : COMPRENDRE LES ENJEUX ET LES PROCÉDURES

16 | CVTHEQUE

22 | FREELANCER

25 | ASTUCE

S'engager dans du bénévolat



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



08 &
09 Nov



Golden
MIND

Aissatou Kane Diallo
Recruitment Coordinator at B2Gold Corp

INSCRIVEZ-VOUS

44 51 17 88 - 99 06 17 73



OCTOBRE ROSE AU MALI ET EN AFRIQUE : UN MOIS DÉDIÉ À LA SANTÉ ET AU CAPITAL HUMAIN.

Chers lecteurs,

Le mois d'octobre est un moment particulier pour nous tous. Il est synonyme de sensibilisation, de solidarité et d'engagement envers une cause qui touche des millions de personnes à travers le monde : la lutte contre le cancer du sein. Octobre Rose, comme nous le connaissons, est une initiative mondiale qui prend une dimension particulière en Afrique, et plus spécifiquement au Mali. Ce mois est l'occasion de mettre en lumière non seulement la santé des femmes, mais aussi l'importance du capital humain dans nos entreprises et nos communautés.

Dans cette parution, nous mettons en lumière l'initiative pionnière d'Emploi et Moi : le concept d'Outboarding des Corporate. Conçu pour répondre aux besoins des entreprises en Afrique, ce concept propose une nouvelle approche de la gestion des départs d'employés, mettant l'accent sur la continuité des relations professionnelles et la valorisation de la marque employeur.

La Santé des Femmes : Un Enjeu de Société

Le cancer du sein est une réalité qui affecte des milliers de femmes en Afrique. Selon les statistiques, le taux de mortalité lié à cette maladie est plus élevé sur notre continent en raison de diagnostics tardifs et d'un accès limité aux soins de santé. Octobre Rose est donc une opportunité pour sensibiliser, éduquer et mobiliser les ressources nécessaires pour améliorer la prévention et le traitement de cette maladie.

En tant qu'acteurs du monde des ressources humaines, nous avons un rôle crucial à jouer. Les entreprises peuvent et doivent être des vecteurs de changement en soutenant leurs employées dans leur parcours de santé. Cela passe par des initiatives de sensibilisation, des campagnes de dépistage, et un soutien psychologique et financier pour celles qui sont touchées par la maladie.

Le Capital Humain : Un Pilier de la Performance

Le capital humain est le moteur de toute entreprise. Investir dans la santé et le bien-être de nos employés, c'est investir dans la performance et la pérennité de nos organisations. Octobre Rose est l'occasion de rappeler que la santé des femmes est un enjeu de société, mais aussi

un enjeu économique. Des employées en bonne santé sont des employées plus productives, plus engagées et plus épanouies.

Chez Emploi et Moi, nous croyons fermement que le bien-être des employés est une priorité. C'est pourquoi nous encourageons les entreprises à mettre en place des politiques de santé au travail, à offrir des assurances santé complètes, et à créer des environnements de travail inclusifs et bienveillants.

Octobre Rose est un appel à l'action. C'est un moment pour nous rappeler que chaque geste compte, que chaque initiative peut faire la différence. En tant qu'entreprises, nous avons le pouvoir de changer les choses. Ensemble, nous pouvons sensibiliser, éduquer et soutenir les femmes dans leur combat contre le cancer du sein.

En tant qu'acteurs des ressources humaines, nous avons un rôle à jouer pour sensibiliser, éduquer et soutenir. Chez Emploi et Moi, nous nous sommes engagés à faire de ce mois d'octobre un mois de solidarité et de soutien.

Nous invitons donc toutes les entreprises à se joindre à cette cause, à organiser des événements de sensibilisation, à soutenir les initiatives locales et à mettre en place des politiques de santé au travail. Ensemble, nous pouvons faire de ce mois d'octobre un mois de solidarité, de soutien et d'espoir.

Bonne lecture !

EMPLOI ET MOI

«AVEC EMPLOI ET MOI BATTONS NOUS POUR UNE MEILLEURE SANTÉ AU TRAVAIL.»



INTERVIEW

EMPLOI ET MOI

THÈME : L'OUTBOARDING DES CORPORATE : UN CONCEPT PROMU PAR EMPLOI ET MOI POUR TRANSFORMER LA GESTION DES TALENTS EN AFRIQUE

L'Évolution du paysage entrepreneurial et des ressources humaines au Mali et en Afrique oblige les entreprises à repenser leurs méthodes de gestion des talents, non seulement à l'entrée, mais aussi à la sortie des collaborateurs. Dans cette dynamique, Emploi et Moi, une société malienne spécialisée dans l'accompagnement RH, les soft skills et le développement des talents, a pris une initiative pionnière : le lancement du concept d'Outboarding des Corporate. Ce concept, conçu pour répondre aux besoins des entreprises en Afrique, propose une nouvelle approche de la gestion des départs d'employés, mettant l'accent sur la continuité des relations professionnelles et la valorisation de la marque employeur.

L'Outboarding est une stratégie proactive qui s'intéresse aux départs des employés, en leur offrant un accompagnement et un soutien, tout en préservant une relation de confiance et d'opportunités futures entre l'employeur et l'employé sortant. Pour le Mali, où la fidélisation des talents est un défi majeur, ce concept représente une avancée significative qui pourrait influencer positivement l'avenir du travail sur le continent.

Introduction à l'Outboarding : Origine et Définition

Le terme «Outboarding» fait référence à un processus centré sur l'accompagnement des employés quittant une organisation, volontairement (démission, retraite, opportunité externe) ou involontairement (licenciement, restructuration). Contrairement à l'onboarding, qui concerne l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'Outboarding vise à offrir une transition harmonieuse au départ des employés, en préservant des relations positives et professionnelles.

Ce concept, encore peu exploré en Afrique, a été concrétisé par Emploi et Moi, un acteur majeur des ressources humaines au Mali. Cette démarche s'inscrit dans un contexte où la compétitivité, la gestion des talents et la réputation des entreprises sont devenues essentielles. Les programmes d'accompagnement permettent de maintenir une relation productive avec les anciens collaborateurs et de renforcer la marque employeur et surtout faciliter la réinsertion professionnelle des employés au départ.

Le terme «Outboarding» fait référence à un processus centré sur l'accompagnement des employés quittant une organisation, volontairement (démission, retraite, opportunité externe) ou involontairement (licenciement, restructuration). Contrairement à l'onboarding, qui concerne l'intégration des nouveaux collaborateurs, l'Outboarding vise à offrir une transition harmonieuse au départ des employés, en préservant des relations positives et professionnelles.

Ce concept, encore peu exploré en Afrique, a été concrétisé par Emploi et Moi, un acteur majeur des ressources humaines au Mali. Cette démarche s'inscrit dans un contexte où la compétitivité, la gestion des talents et la réputation des entreprises sont devenues essentielles. Les programmes d'accompagnement permettent de maintenir une relation productive avec les anciens collaborateurs et de renforcer la marque employeur et surtout faciliter la réinsertion professionnelle des employés au départ.

Pourquoi l'Outboarding est-il Crucial pour les Entreprises en Afrique ?

En Afrique, les entreprises sont confrontées à une concurrence croissante et à des défis économiques complexes. Dans ce contexte, la gestion des talents devient un facteur stratégique. Le départ d'un employé, surtout d'un collaborateur clé, peut entraîner des répercussions importantes : perte de compétences, discontinuité des projets, voire impact négatif sur l'image de l'entreprise si le départ est mal géré.

L'Outboarding transforme cette situation potentiellement délicate en une opportunité. En adoptant une approche humaine et proactive, les entreprises peuvent :

- 1. Renforcer leur marque employeur** en créant une culture d'entreprise où les employés, même après leur départ, se sentent valorisés et respectés.
- 2. Maintenir des relations fructueuses** avec leurs anciens collaborateurs, ce qui peut mener à des collaborations futures ou même à la réintégration des talents à des moments clés.
- 3. Gérer les risques liés aux départs involontaires** en limitant les conflits juridiques ou les ressentiments grâce à une transition bien encadrée.

Dans une économie comme celle du Mali, où attirer et fidéliser les talents qualifiés est un défi, l'Outboarding permet de créer un réseau d'anciens employés, ambassadeurs de la marque.

Les Bénéfices Concrets de l'Outboarding pour les Entreprises Africaines

La mise en place d'un programme d'Outboarding présente de nombreux avantages pour les entreprises africaines, surtout dans les secteurs où la rotation des talents est importante. Grâce à son expertise en gestion des ressources humaines et en développement des soft skills, Emploi et Moi a démontré que cette approche peut avoir des effets très positifs.

1. Amélioration de la Marque Employeur

La gestion soignée des départs permet aux entreprises de renforcer leur réputation auprès des talents internes et externes. Une entreprise qui valorise ses employés, même lorsqu'ils quittent l'organisation, envoie un message fort à ses équipes actuelles et aux candidats potentiels. Cela permet de se positionner comme un employeur attractif dans un marché compétitif.

Le concept d'Outboarding, tel que mis en œuvre par Emploi et Moi, favorise des départs amicaux et bien organisés. En retour, les anciens collaborateurs deviennent des ambassadeurs de la marque employeur, prêts à en parler positivement à leur réseau.

2. Réduction des Risques et des Conflits Juridiques

Les départs d'employés sont souvent accompagnés de tensions, surtout dans le cadre de licenciements ou de restructurations. L'Outboarding aide à réduire ces tensions en offrant un soutien personnalisé aux employés sortants, qu'il s'agisse de conseils, de formations ou d'un soutien psychologique. Cela permet de réduire les risques de conflits juridiques.

3. Renforcement des Réseaux Professionnels

Les collaborateurs qui quittent l'entreprise peuvent devenir des partenaires, clients, ou même ambassadeurs dans d'autres organisations. En maintenant des relations positives, les entreprises peuvent tirer profit de leur réseau à des moments cruciaux.

4. Valorisation des Soft Skills des Employés Sortants

Emploi et Moi encourage l'accompagnement des employés sortants en mettant l'accent sur le développement de compétences transférables. Cela garantit que les employés sont bien préparés pour leur prochaine étape professionnelle, tout en laissant une empreinte positive sur leur développement personnel.

Accompagner les Employés dans leur Transition : Une Clé pour l'Outboarding Réussi

L'accompagnement des employés dans leur transition professionnelle est un pilier fondamental de l'Outboarding. Au lieu de laisser partir les employés sans soutien, les entreprises doivent leur offrir un cadre d'accompagnement pour trouver de nouvelles opportunités ou se repositionner sur le marché du travail. Cela inclut :

- Des sessions de formation pour développer les compétences recherchées,
- Des services de coaching individualisés pour aider les employés à définir leurs projets professionnels,
- Des programmes de réinsertion, notamment avec des entreprises partenaires.

Ce type d'accompagnement renforce l'employabilité des talents sortants tout en contribuant à maintenir la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur attentif.

La Technologie au Service de l'Outboarding : L'Approche EM Tech S.A.S

Avec l'essor des outils numériques, la gestion des talents, y compris l'Outboarding, devient plus efficace. Emploi et Moi, via sa division technologique EM Tech S.A.S, propose des solutions pour automatiser le processus d'Outboarding :

- Simplifier les démarches administratives (documents, indemnités, accords de confidentialité),
- Offrir un suivi personnalisé (plateformes de coaching en ligne, réseaux d'anciens collaborateurs),
- Maintenir le lien avec les employés via des réseaux sociaux professionnels ou des communautés d'alumni.

Ces outils offrent un avantage aux entreprises qui souhaitent moderniser leur gestion des talents.

Les Processus pour Accompagner les Départs, la Reconversion et la Remise sur le Marché des Candidats Sortants

Dans le cadre d'une stratégie d'Outboarding bien structurée, il est essentiel de prévoir des processus spécifiques pour les employés qui quittent l'entreprise, en particulier en ce qui concerne leur reconversion professionnelle et leur remise sur le marché du travail. Ce processus s'articule autour de plusieurs axes clés :

1. Évaluation des Compétences et Bilan de Carrière : La première étape consiste à effectuer un bilan de compétences complet, qui permet à l'employé de prendre conscience de ses atouts, de ses compétences techniques et comportementales (soft skills), et de ses aspirations professionnelles. Cela permet à l'entreprise de proposer un accompagnement personnalisé, axé sur le développement des compétences nécessaires pour la reconversion ou la poursuite de carrière.

2. Coaching et Orientation Professionnelle : Une fois le bilan de compétences réalisé, un programme de coaching est proposé aux employés sortants pour les guider dans leur transition professionnelle. Le coaching peut inclure des conseils sur la recherche d'emploi, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens, et le développement d'un plan de carrière solide.

3. Formations et Certifications : Les collaborateurs en partance peuvent également bénéficier de formations supplémentaires pour renforcer ou actualiser leurs compétences. Ces formations peuvent couvrir des domaines spécifiques à leur secteur, mais aussi des soft skills comme le leadership, la gestion de projet, ou la résilience professionnelle, qui sont très recherchés sur le marché de l'emploi actuel.

4. Accompagnement à l'Entrepreneuriat : Pour certains employés, le départ d'une entreprise peut être l'occasion de se lancer dans l'entrepreneuriat. Dans ce cas, un programme spécifique d'accompagnement à la création d'entreprise peut être mis en place, comprenant des formations sur la gestion d'entreprise, l'accès aux financements, et le réseautage avec d'autres entrepreneurs.

5. Réseau de Recommandations et Soutien Post-Départ : L'une des particularités de l'Outboarding est de maintenir un lien avec les anciens collaborateurs. Cela peut inclure l'intégration dans un réseau d'alumni de l'entreprise ou la mise en relation avec des partenaires ou clients potentiels. De plus, en conservant de bonnes relations, l'entreprise peut envisager la réintégration future de certains talents qui pourraient revenir dans des rôles plus stratégiques.

Ces processus, intégrés au sein du concept d'Outboarding initié par Emploi et Moi, garantissent que les collaborateurs sortants sont bien préparés pour leur avenir professionnel, tout en contribuant à maintenir une image positive de l'entreprise.

Les Processus pour Accompagner les Départs, la Reconversion et la Remise sur le Marché des Candidats Sortants

La mise en œuvre du concept d'Outboarding en Afrique et au Mali présente un certain nombre de défis. Voici quelques-uns des principaux obstacles rencontrés lors de l'introduction de ce processus :

1. Manque de Sensibilisation : Beaucoup d'entreprises, en particulier les PME, n'ont pas pleinement conscience de l'importance de l'Outboarding. Elles considèrent souvent que la gestion des talents se termine lorsque l'employé quitte l'entreprise, négligeant ainsi l'accompagnement post-départ.

2. Coût Perçu : L'Outboarding est souvent perçu comme une dépense supplémentaire, alors qu'il représente en réalité un investissement stratégique. Les entreprises qui ont des ressources limitées peuvent hésiter à déployer des programmes d'accompagnement pour les employés en partance, estimant que cela augmente leurs coûts opérationnels.

3. Réticence Culturelle : Dans certaines cultures d'entreprise, en particulier en Afrique, le licenciement ou la démission peuvent être perçus comme des échecs, tant pour l'employeur que pour l'employé. Il peut donc être difficile d'instaurer une approche positive du départ, axée sur la continuité des relations et la préparation de l'avenir.

4. Absence de Politiques Formelles : Beaucoup d'entreprises africaines, surtout les petites et moyennes entreprises, n'ont pas de politiques formelles en matière de gestion des départs. L'introduction de processus d'Outboarding nécessite souvent la création de nouvelles politiques RH, ce qui peut prendre du temps et nécessiter un changement culturel significatif.

Comment implémenter l'Outboarding dans une Entreprise Malienne ?

La mise en œuvre de l'Outboarding dans une entreprise malienne nécessite une approche stratégique et bien structurée. Voici quelques étapes pour réussir cette implémentation :

1. Éduquer et Sensibiliser les Dirigeants et les Managers : Il est essentiel que les leaders d'entreprise comprennent l'importance de l'Outboarding et ses bénéfices à long terme. Cela peut se faire par des sessions de formation sur la gestion des talents et la création de valeur à travers une marque employeur forte.

2. Établir des Politiques RH Claires : Une politique d'Outboarding doit être formalisée au sein des ressources humaines. Cela inclut des protocoles clairs pour chaque type de départ (démission, licenciement, retraite, etc.) ainsi que les services d'accompagnement offerts aux employés sortants.

3. Personnaliser l'Accompagnement : Chaque employé a des besoins différents lors de son départ. Il est donc important de proposer un accompagnement personnalisé, qu'il s'agisse de reconversion, d'entrepreneuriat, ou d'un retour au marché du travail. Cela peut inclure des programmes spécifiques selon les secteurs d'activité et le niveau de responsabilité des collaborateurs.

4. Intégrer la Technologie : L'utilisation d'outils numériques, tels que les plateformes de formation en ligne, les réseaux alumni, et les logiciels de gestion des talents, peut grandement faciliter le processus d'Outboarding. Au Mali, **EM Tech S.A.S***, une division d'Emploi et Moi, offre des solutions technologiques qui permettent d'automatiser certains aspects administratifs et de suivre le parcours des employés sortants.

5. Maintenir une Culture d'Accompagnement Continu : L'Outboarding doit être vu comme une extension naturelle de la gestion des talents, et non comme une phase distincte. Cela nécessite une culture d'entreprise centrée sur le bien-être et le développement des collaborateurs tout au long de leur cycle de vie dans l'entreprise.

Quelles Difficultés ou Réticences Rencontrées en Tentant de Formaliser des Pratiques d'Outboarding ?

Lors de la tentative de formalisation des pratiques d'Outboarding, plusieurs entreprises africaines, y compris au Mali, ont rencontré des résistances à divers niveaux :

1. Manque de Ressources RH Dédiées : Beaucoup d'entreprises n'ont pas de départements RH suffisamment développés pour gérer efficacement les programmes d'Outboarding. Cela demande souvent une réorganisation des priorités et des ressources.

2. Résistance au Changement : Les entreprises peuvent hésiter à changer leur mode de fonctionnement, surtout si elles ont toujours géré les départs de manière informelle. L'introduction de l'Outboarding nécessite un changement de mentalité et d'approche, ce qui peut générer des réticences au sein de l'organisation.

Impact de l'Outboarding sur l'Employabilité Future des Talents Sortants

L'un des plus grands avantages de l'Outboarding est son impact direct sur l'employabilité future des collaborateurs sortants. En leur offrant un accompagnement structuré, les entreprises augmentent leurs chances de retrouver rapidement un emploi, d'accéder à des postes de plus grande responsabilité, ou de réussir dans l'entrepreneuriat. L'accent mis sur le développement des soft skills, combiné à l'accompagnement dans la reconversion, permet de maximiser le potentiel des talents sortants, ce qui est particulièrement pertinent dans un marché africain où les opportunités peuvent parfois être limitées.

Réduction du Fossé entre Grandes Entreprises et PME Grâce à l'Outboarding

L'Outboarding peut également contribuer à réduire le fossé entre les grandes entreprises et les PME en Afrique. En adoptant une approche plus collaborative, les grandes entreprises peuvent encourager la mobilité des talents vers les PME locales, en favorisant des partenariats ou en recommandant des collaborateurs partants pour des rôles dans ces structures plus petites. Cela peut aider à redistribuer les compétences et à renforcer le tissu économique local.

Le Rôle de la Technologie dans l'Amélioration de l'Outboarding

La technologie joue un rôle clé dans l'optimisation du processus d'Outboarding. Avec les outils numériques disponibles, les entreprises peuvent gérer plus efficacement le départ des employés, en automatisant les tâches administratives et en assurant un suivi continu des collaborateurs après leur départ. EM Tech S.A.S propose des solutions adaptées aux entreprises africaines, permettant de personnaliser l'accompagnement et de rester connecté avec les anciens employés via des plateformes numériques.

Conseils pour une Stratégie d'Outboarding Réussie en Afrique

Pour les entreprises africaines souhaitant implémenter une stratégie d'Outboarding, voici quelques conseils pratiques :

- Commencer petit : Implémentez progressivement des éléments d'Outboarding, comme un programme de coaching ou des sessions de feedback avec les employés partants.
- Impliquer les managers : Les managers doivent être formés pour comprendre l'importance de l'Outboarding et comment y contribuer efficacement.
- Utiliser la technologie à son avantage : Intégrez des outils numériques pour faciliter le processus et garder un lien avec les anciens collaborateurs.
- Créer une politique claire : Établir une politique d'Outboarding au sein des RH qui intègre les besoins spécifiques de l'entreprise et des talents.

Ces étapes aideront à formaliser une approche qui bénéficiera à l'entreprise, tout en renforçant la marque employeur et l'écosystème économique local.

Les programmes d'Outboarding bien conçus augmentent l'employabilité des talents sortants, leur offrant des compétences adaptées aux besoins du marché. Les employés accompagnés sont généralement mieux préparés à relever de nouveaux défis, à s'adapter aux exigences du marché et à capitaliser sur leur expérience au sein de l'entreprise.

Conclusion:

«Comment l'Outboarding des Corporates, tel qu'initié par Emploi et Moi, peut-il transformer la gestion des talents en Afrique et quels sont les avantages pour les entreprises et les employés sortants ?»

L'Outboarding des Corporates, tel qu'initié par Emploi et Moi, se présente comme une véritable révolution dans la gestion des talents en Afrique. En adoptant une approche proactive, humaine et orientée vers l'avenir, les entreprises africaines peuvent transformer les départs d'employés en opportunités de renforcer leur marque employeur, de maintenir des relations positives et d'offrir aux collaborateurs sortants un accompagnement personnalisé.

Dans un contexte où la guerre des talents fait rage, où les PME et grandes entreprises africaines doivent rivaliser d'ingéniosité pour attirer et retenir les meilleurs profils, l'Outboarding s'impose comme un outil stratégique incontournable. Emploi et Moi, à travers sa vision avant-gardiste et ses solutions technologiques via EM Tech S.A.S, ouvre la voie à une nouvelle ère dans la gestion des ressources humaines sur le continent.

La formalisation de ce processus permettra non seulement de créer un cadre professionnel plus humain et respectueux des talents, mais aussi d'enrichir l'écosystème entrepreneurial africain en renforçant les compétences des employés sortants, tout en garantissant une transition sereine et bénéfique pour toutes les parties prenantes.

Alors que de plus en plus d'entreprises adoptent cette pratique, l'Outboarding deviendra sans aucun doute un facteur clé de différenciation pour les organisations qui souhaitent se positionner comme des employeurs de choix dans le paysage africain. Avec un accompagnement sur mesure, des outils digitaux performants et une stratégie bien pensée, l'Outboarding peut transformer durablement la gestion des talents en Afrique, en plaçant l'humain et la responsabilité au cœur de chaque départ.



DEVIENS LE
HÉROS DE
TA RENTRÉE!



 **PLANETMALI**



START-UP



Mamad'ART
Graphiste - Photographe - Vidéaste

Ae



Ps

Id

Pr

Lr

Ai

NOS SERVICES

- CONCEPTIONS D'AFFICHES
- PLAQUETTES D'ENTREPRISES
- CATALOGUES - CARTES DE VISITES
- REALISATIONS VIDEOS
- SHOOTING PHOTOS



+223 77 91 08 59



mamadart223@gmail.com



Mamad'ART



GRAND ANGLE

LE LICENCIEMENT AU MALI : COMPRENDRE LES ENJEUX ET LES PROCÉDURES

Le licenciement est une réalité incontournable dans le monde du travail, et le Mali ne fait pas exception. Dans un contexte où la gestion des talents et la valorisation du capital humain sont devenues des priorités stratégiques, il est crucial de comprendre les enjeux et les procédures liés au licenciement. Cet article se propose de décrypter les aspects juridiques et pratiques du licenciement au Mali, en s'appuyant sur le Code du travail et les jurisprudences pertinentes.

Le Cadre Juridique du Licenciement au Mali

Le Code du travail malien, en vigueur depuis 1992, régit les relations de travail et encadre les procédures de licenciement. Selon l'article 49 de ce code, le licenciement peut être motivé par une faute grave, une inaptitude physique constatée par le médecin du travail, ou des raisons économiques. Chaque type de licenciement est soumis à des procédures spécifiques et à des droits particuliers pour le salarié.

Tout employeur qui désire licencier un travailleur est tenu d'informer l'inspecteur du travail du ressort par lettre recommandée comprenant les indications relatives au travailleur et à l'employeur et le motif du licenciement. L'inspecteur du travail dispose d'un délai de quinze jours pour émettre un avis.

Les Différents Types de Licenciement

1- Licenciement pour Faute Grave

-Définition : La faute grave est une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Elle peut être liée à des comportements tels que le vol, la violence, ou l'insubordination.

-Procédure : L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable pour lui exposer les motifs du licenciement envisagé. Le salarié a le droit de se faire assister par un représentant du personnel ou un conseiller. Après l'entretien, l'employeur doit notifier le licenciement par écrit, en précisant les motifs.

-Conséquences : Le licenciement pour faute grave prive le salarié de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

2- Licenciement pour Inaptitude Physique

-Définition : L'inaptitude physique est constatée par le médecin du travail après un examen médical. Elle peut être due à une maladie ou à un accident.

-Procédure : L'employeur doit consulter le médecin du travail et, si l'inaptitude est confirmée, proposer un reclassement au salarié. En cas d'impossibilité de reclassement, le licenciement peut être prononcé.

-Conséquences : Le salarié a droit à une indemnité de licenciement et à une indemnité compensatrice de préavis.

3- Licenciement pour Motif Économique

-Définition : Le licenciement pour motif économique est justifié par des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou la cessation d'activité de l'entreprise.

-Procédure : L'employeur doit informer et consulter les représentants du personnel. Il doit également proposer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) si le licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

-Conséquences : Le salarié a droit à une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis.

Les Droits des Salariés en Cas de Licenciement

Le Code du travail malien accorde plusieurs droits aux salariés en cas de licenciement :

- Indemnité de licenciement** : Calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.
- Indemnité compensatrice de préavis** : Versée si le salarié n'effectue pas son préavis.
- Indemnité compensatrice de Congés Payés** : Versée pour les congés payés non pris.
- Droit à la Réintégration Prioritaire** : En cas de licenciement pour motif économique, le salarié a un droit de priorité de réembauche pendant un an.

L'Importance de l'Outboarding dans le Cadre du Licenciement

Le concept d'Outboarding, initié par Emploi et Moi, prend tout son sens dans le cadre du licenciement. En offrant un accompagnement personnalisé aux employés sortants, les entreprises peuvent transformer une situation potentiellement délicate en une opportunité de renforcer leur marque employeur et de maintenir des relations positives avec leurs anciens collaborateurs.

L'Outboarding permet de :

- Réduire les risques juridiques** : En offrant un soutien psychologique et des conseils, les entreprises peuvent réduire les tensions et les risques de conflits juridiques.
- Maintenir des Relations Positives** : Les anciens collaborateurs bien accompagnés deviennent des ambassadeurs de la marque employeur.
- Renforcer l'employabilité** : Les programmes de formation et de coaching aident les employés sortants à se repositionner sur le marché du travail.

Cas Pratiques Illustratifs

Cas 1 : Licenciement pour Faute Grave

M. Diallo, employé depuis cinq ans dans l'entreprise X, une société de télécommunications, a été surpris en train de voler du matériel informatique. L'employeur a immédiatement convoqué M. Diallo à un entretien préalable, en présence d'un représentant du personnel. Après avoir exposé les faits et recueilli les explications de M. Diallo, l'employeur a notifié le licenciement pour faute grave par écrit, en précisant les motifs. M. Diallo n'a pas reçu d'indemnité de préavis ni d'indemnité de licenciement.

Cas 2 : Licenciement pour Motif Économique

Mme. Coulibaly, employée depuis dix ans dans l'entreprise Y, une société de fabrication de textiles, a été informée d'une réorganisation de l'entreprise en raison de difficultés économiques. L'employeur a consulté les représentants du personnel et a proposé un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Malgré ces efforts, Mme. Coulibaly a été licenciée pour motif économique. Elle a reçu une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté, ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis. L'entreprise lui a également offert un accompagnement personnalisé dans le cadre de l'Outboarding, incluant des sessions de coaching et des formations pour faciliter sa réinsertion professionnelle.

Comment Calculer l'Indemnité de Licenciement au Mali ?

L'indemnité de licenciement au Mali est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Voici un exemple simple de calcul :

Exemple :

Ancienneté : 10 ans

Salaires de référence : 300 000 FCFA par mois

L'indemnité de licenciement est généralement calculée comme suit :

Indemnité de licenciement : $(1/3 \text{ du salaire mensuel}) \times (\text{nombre d'années d'ancienneté})$

Pour Mme. Coulibaly, l'indemnité de licenciement serait calculée ainsi :

Indemnité de licenciement : $(1/3 \text{ de } 300\,000 \text{ FCFA}) \times 10 = 100\,000 \text{ FCFA}$

Ce calcul est illustratif et peut varier en fonction des

Suspension du Contrat de Travail

On parle de suspension du contrat de travail lorsque l'exécution de l'obligation se trouve interrompue pour des raisons citées dans le Code du travail en République du Mali, sans que la relation de travail soit définitivement rompue. Il existe quatorze (14) cas de suspension du contrat de travail (article L.34 du Code du travail). Ces cas incluent, par exemple, les congés de maternité, les congés de maladie, les congés de formation, et les congés pour événements familiaux. Pendant la période de suspension, le salarié ne perçoit pas de salaire, sauf si des dispositions spécifiques prévoient le maintien de la rémunération.

Conclusion

Le licenciement est une procédure complexe qui nécessite une compréhension approfondie du cadre juridique et des droits des salariés. En s'appuyant sur le Code du travail malien et les jurisprudences pertinentes, les entreprises peuvent gérer les licenciements de manière équitable et respectueuse. L'intégration de l'Outboarding dans cette démarche permet de transformer une situation difficile en une opportunité de valoriser le capital humain et de renforcer la marque employeur. En adoptant une approche proactive et humaine, les entreprises maliennes peuvent non seulement se conformer aux exigences légales, mais aussi créer un environnement de travail plus bienveillant et respectueux des talents. C'est dans cette optique que l'initiative d'Emploi et Moi prend tout son sens, en offrant des solutions innovantes pour accompagner les employés dans leur transition professionnelle.



SENEGAL



MALI



BURKINA FASO



COTE D'IVOIRE



TOGO



**LE PARTENAIRE IDÉAL DE TOUS VOS PROJETS RH
EN AFRIQUE DE L'OUEST.**

CONSEIL ET STRATÉGIE
EN ORGANISATION

SERVICES
AUX ENTREPRISES

SOLUTIONS EN
RESSOURCES HUMAINES

Bamako
accueil
le

fmd

Forum de la Mode
et du Design
de Bamako

7 - 8 - 9 novembre 2024

PANELS, CONFÉRENCES, NETWORKING
BUSINESS, DÎNER GALA

 +223 70 11 89 11

   @forumdelamodeetdudesigndebamako

#FMDBamako

*Un évènement  SPIRIT

DIAGNE MORY OULD ABRAHAM



REF1337CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Informatique & Gestion
Expériences professionnelles	+8 ans
Compétences	Ingenierie et systeme d'information

MAÏGA ALIOU



REF1361COPF24

Niveau	BAC +4
Catégorie	Marketing / Management
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	Gestion clientèle, distribution, communication et management.

TRAORÉ BALLA



REF1335COPF24

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

ABDOURHAMANE MARIAMA



REF1348COPF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Sciences administratives
Expériences professionnelles	+ 1 mois
Compétences	Analyse et redaction juridique

KASSAMBRA AMINATA



REF1350CPF24

Niveau	BAC +5
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+6 mois
Compétences	Gestion des ressources humaines

DIALLO ABDOULAYE



REF1342CPF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Commerce International
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	Gestion clientèle et commerciale

SANOGO ISSA



REF1346CPF24

Niveau	DEF+ 2ans (CAP)
Catégorie	Electricité
Expériences professionnelles	+ 6 ans
Compétences	En Vente, installation, gestion des stocks et services après vente

TRAORÉ BOUBACAR



REF1344CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Commerce International
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Gestion de stocks, négociation commerciale et technique de financement international

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

ENDEAVOUR
MINING

Ecobank

Centra Bank

CERTIFIED ISO



9001



14001



45001



www.yaraoil.com

TOLO FATOUMATA



REF13470PF24	Niveau	BAC + 5
	Catégorie	International Management/Marketing et communication
	Expériences professionnelles	+ 7 ans
	Compétences	Gestion administrative et commerciale

TRAORÉ AMORO



REF1336CPF24	Niveau	BAC + 4
	Catégorie	Comptabilité, audit et contrôle de gestion
	Expériences professionnelles	+ 7 ans
	Compétences	Gestion administrative et financière, audit et contrôle de gestion

DIAWARA OUMOU SEYDOU



REF13400PF24	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	Gestion et administration des entreprises
	Expériences professionnelles	+ 4 ans
	Compétences	Gestion administrative et financière

ONGOIBA FATOUMATA IBRAHIM



REF1338CP24	Niveau	Bac + 3
	Catégorie	Finance - Comptabilité
	Expériences professionnelles	+ 3 mois
	Compétences	Gestion des techniques comptable et financière

BAH
ISSAKA BOUBACAR



REF1339CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+6 ans
Compétences	Supervision, gestion administrative

KANTE
FABOU



REF1345CP24

Niveau	Bac + 4
Catégorie	Comptabilité, audit et contrôle de gestion
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Gestion commerciale et financière

SOW
MADY



REF1341CP24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Economie/Ingenierie
Expériences professionnelles	+ 3 mois
Compétences	Gestion financière

SOUMANO
ALOU

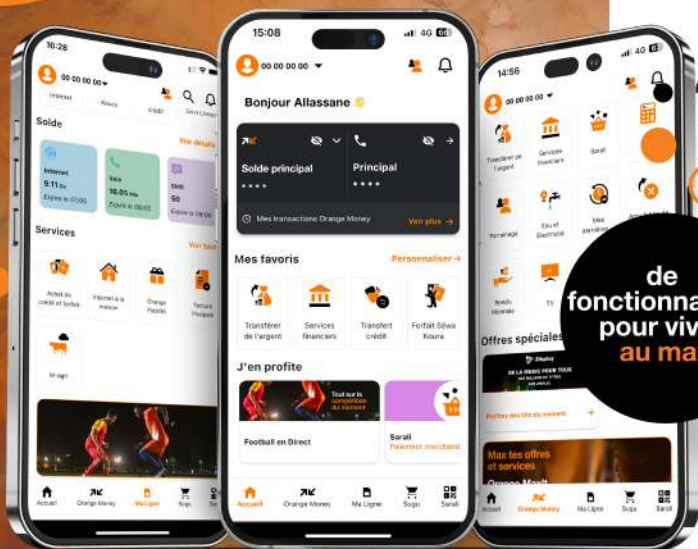


REF1343CP24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Système d'information
Expériences professionnelles	+8 ans
Compétences	Gestion administrative, business plan, système d'information et de la communication

La super
App
avec plus

Max it



Max it

de
fonctionnalités
pour vivre
au max

Téléchargez l'application  sur




orange™
est là

▲ 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

S'ENGAGER DANS DU BÉNÉVOLAT

Le bénévolat peut être une excellente manière de développer de nouvelles compétences, de rencontrer des personnes influentes dans votre secteur et de rendre votre CV plus attractif. Cela montre également votre engagement et votre capacité à travailler en équipe.

« Le bénévolat peut être une excellente manière de développer de nouvelles compétences »



Santé Mobile

Faites-vous dépister gratuitement avec **SANTÉ MOBILE!**

Du 14 Octobre au 20 Octobre 2024

Hamdallaye ACI 2000- Bamako (Mali)

Contact : +223.96.96.96.17



Mois de
sensibilisation
au dépistage du
cancer du sein



www.santemobilegroupe.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



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

