

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

GRAND ANGLE

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE VISITE AU SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT (SIRMAI 2025) SELON VOTRE PROFIL

NEW INVESTIR À BORD

INTERVIEW

SADYA TOURÉ

COMMUNICANTE, ÉCRIVAINNE, ATTACHÉE DE PRESSE
ET DE RELATIONS PUBLIQUES À L'AMBASSADE DU ROYAUME UNI



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

PHOTO : @CREATIVE GALLERY



CVTHÈQUE

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

CANAL+



ORTM1

ORTM2

TM1

AFRICABLE
LA CHAÎNE DU CONTINENT

RENOUVEAU TV

Dans le monde entier
CHERIFLA TV

MandéTV

ALAFIA TV

m7

NIETA TV

KAYES TV
LA TÉLÉVISION RÉGIONALE DE KAYES

SEGOUTV

SUNNA TV

**RETROUVEZ VOS CHAINES LOCALES PREFEREES
DANS LE BOUQUET CANAL+**

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

SADYA TOURÉ

Communiquante, Écrivaine, Attachée de Presse
et de Relations publiques à l'ambassade du Royaume Uni

11 | START-UP

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION

12 | GRAND ANGLE

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE VISITE AU SALON
INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT (SIRMALI 2025) SELON VOTRE PROFIL

16 | CVTHEQUE

21 | FREELANCER

25 | ASTUCE

Postuler moins, mais postuler mieux



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

Photographes :

@Creative Gallery

@Mesquin Photography

A man with dark curly hair and a beard is shown in profile, wearing a black VR headset. He is looking towards the right. The background is a blurred office environment with computer monitors and blue lighting. The overall color palette is dominated by blues and purples.

SIR
MALI

SALON

INTERNATIONAL
DE RECRUTEMENT

fiche technique

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 : **2025**

FORMAT
**Salon, Atelier conférence Débat,
Panel et Dîner Gala (Remise des
Trophées)**

DURÉE : **2 jours**

PÉRIODICITÉ : **Annuelle**

NOMBRE PARTICIPANTS :
5000 personnes

CONCEPTION & PRODUCTION :
Emploi et Moi

LIEU :
Hôtel de l'Amitié Bamako



8 MARS AU MALI ET EN AFRIQUE : LEADERSHIP, RÉSILIENCE, ADAPTABILITÉ ET ODD5

Le 8 mars. Journée Internationale des Droits des Femmes, est bien plus qu'une simple date commémorative. C'est un appel à la réflexion et à l'action, un moment où le monde célèbre les avancées réalisées tout en mesurant le chemin qu'il reste à parcourir. Au Mali et sur l'ensemble du continent africain, cette journée met en lumière le rôle essentiel des femmes dans la transformation sociale et économique. Par leur leadership, leur résilience et leur capacité d'adaptation, elles participent activement à l'édification d'un avenir plus juste et équitable, en parfaite adéquation avec l'Objectif de Développement Durable 5 (ODD5), qui prône l'égalité entre les sexes.

Le leadership féminin, un levier de transformation

Les femmes africaines sont les piliers souvent invisibles du changement. Leur influence dépasse les sphères institutionnelles et politiques ; elle s'exprime au sein des foyers, des communautés et des organisations locales. Au Mali, elles jouent un rôle clé dans le développement économique et social, que ce soit en dirigeant des entreprises, en initiant des projets communautaires ou en s'engageant dans la société civile. Leur leadership ne se mesure pas uniquement en termes de titres ou de mandats officiels, mais aussi dans leur capacité à impacter leur environnement et à inspirer les générations futures.

Résilience et innovation face aux défis

Dans un contexte marqué par des défis multiples – crises économiques, instabilité politique, changement climatique – les femmes africaines font preuve d'une résilience exemplaire. Face aux obstacles, elles se réinventent, trouvent des solutions et créent de nouvelles opportunités. Qu'elles soient entrepreneures, agricultrices, enseignantes ou activistes, elles portent un engagement sans faille pour améliorer le quotidien de leur entourage et favoriser le progrès. Leur capacité à surmonter l'adversité est une source d'inspiration et un moteur de développement durable.

L'adaptabilité, clé d'une inclusion réussie

L'évolution rapide des technologies et des modes de vie exige une capacité d'adaptation constante. Les femmes maliennes et africaines saisissent ces opportunités en investissant dans des initiatives innovantes : entrepreneuriat numérique, éducation en ligne, finance inclusive... Elles réinventent les modèles traditionnels pour mieux s'insérer dans un monde en mutation. Leur implication dans les secteurs émergents témoigne d'une dynamique prometteuse vers une société plus inclusive et équitable.

L'ODD5 : Un cadre pour l'égalité des sexes

L'Objectif de Développement Durable 5 (ODD5) – « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » – constitue le socle sur lequel repose cette transformation. Pour concrétiser cet engagement, il est essentiel d'investir dans l'éducation des filles, de promouvoir des politiques inclusives et de lutter activement contre les discriminations. Au Mali et ailleurs, des initiatives se multiplient pour favoriser l'autonomisation des femmes et leur accès aux opportunités économiques et sociales. Le progrès est en marche, mais il nécessite une mobilisation continue de tous les acteurs – institutions, entreprises, société civile et citoyens.

Le rôle clé des médias et des espaces d'expression

Mettre en lumière les réussites et les initiatives féminines est une étape essentielle pour faire évoluer les mentalités. Les médias et les plateformes numériques jouent un rôle crucial en offrant une visibilité aux femmes engagées et en valorisant leurs contributions. En donnant la parole à ces actrices du changement, nous participons à la construction d'un récit collectif plus juste, où l'égalité des sexes devient une réalité tangible et non un simple idéal.

Une solidarité féminine pour un avenir meilleur

L'entraide et la création de réseaux de soutien sont des leviers puissants pour accélérer le progrès. En partageant leurs expériences, en mentorant les plus jeunes et en s'engageant ensemble pour leurs droits, les femmes africaines bâtissent un avenir où chacune peut réaliser son plein potentiel. Cette dynamique collective est une force inestimable pour surmonter les obstacles et construire une société plus juste et équitable.

Annnonce : Salon International de Recrutement – SIR MALI 2025

Nous avons le plaisir d'annoncer la 5ème édition du Salon International de Recrutement (SIR MALI 2025), qui se tiendra les 16 et 17 mai 2025. Cet événement sera une occasion unique de rencontrer les acteurs clés du recrutement, de découvrir des opportunités professionnelles et de renforcer les liens entre employeurs et chercheurs d'emploi. Ne manquez pas ce rendez-vous incontournable de l'emploi et de l'innovation au Mali et en Afrique.

Célébrons ensemble les femmes et leur engagement pour un monde plus égalitaire. Le 8 mars est une étape, mais la marche vers l'égalité continue chaque jour. Puisseons-nous, ensemble, faire de cette ambition une réalité durable.

EMPLOI ET MOI

«EMPLOI ET MOI VOUS SOUHAITE UNE TRÈS BONNE ANNÉE 2025.»

Sadya Touré

COMMUNICANTE, ÉCRIVAINNE, ATTACHÉE DE PRESSE

ET DE RELATIONS PUBLIQUES À L'AMBASSADE DU ROYAUME UNI

THÈME : ENCOURAGER LE LEADERSHIP DES FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVÉ & PUBLIC

1. Pouvez-vous nous parler de votre parcours et de ce qui vous a motivée à embrasser un rôle de leadership dans votre domaine ?

Je suis Sadya Touré, j'ai 28 ans, je suis une professionnelle dans la communication. Je travaille comme Attachée de Presse et de Relations Publiques à l'ambassade du Royaume Uni. Je suis diplômée en Journalisme et Communication et d'un Master en Relations Internationales et Diplomatie. Avant de rejoindre l'ambassade, j'ai travaillé à la CEDEAO et j'ai eu moins sept ans d'expérience professionnelle entre autres dans les organisations non-gouvernementales et dans les médias. Écrivaine, je suis auteure de deux romans : Être une femme ambitieuse au Mali publié aux éditions Innov en 2018 et l'Éveil des Silencieuses édité en 2023 aux éditions Harmattan Guinée. Je suis également la présidente fondatrice de l'organisation Mali WOYE (femmes du Mali en sonrai) qui fondée sur des valeurs d'égalité, de justice sociale et de solidarité avec la vision d'un monde plus juste et inclusif. Mali WOYE est engagée pour améliorer les conditions sociales et économiques des femmes, promouvoir l'éducation des filles et la lutte contre les inégalités de genre. Notre mission est d'autonomiser les femmes à travers l'éducation, la formation et l'accompagnement professionnel, tout en menant des actions de sensibilisation pour une société plus équitable. Nous travaillons particulièrement avec les communautés rurales qui ont moins d'accès aux opportunités que les milieux urbains. Nos activités comprennent la création des coopératives de femmes pour le maraichage, la saponification. Nous mettons un accent particulier sur la sensibilisation des femmes au climat et les projets de maraichage visent à développer la résilience des femmes des communautés ou nous intervenons face au changement climatique. Ces activités mettent un accent sur la transformation locale et la création d'un marché local permettant à ces communautés de se prendre en charge.

Ma motivation vient du fait que l'on grandit avec des femmes modèles autour de moi. Je suis entourée de femmes indépendantes, puissantes mais des figures qui sont restées dans l'informel. Plus je grandissais, plus je prenais conscience de l'inégalité dans notre société. Le travail des femmes n'a jamais été récompensé ou rémunéré à sa juste valeur ou alors elles n'ont pas accès aux mêmes opportunités que les hommes. Ces opportunités ne viennent pas que de l'accès, mais du

conditionnement à même prétendre à un poste de responsabilité ou à un certain gain économique. Ces mêmes raisons m'ont non poussé à créer une organisation pour créer des opportunités pour les femmes, mais ces raisons aussi sont au cœur de ma création littéraire. J'écris énormément sur la condition des femmes, sur notre société, tout nourrit mes écrits...

2. Quels ont été les plus grands défis que vous avez rencontrés en tant que femme leader, et comment les avez-vous surmontés ?

Les difficultés et les challenges font partie de la vie. Aucun parcours n'est une eau calme. Etant une femme aux multiples casquettes, j'ai des défis divers. En tant qu'écrivaine, les difficultés que je rencontre est la difficulté de solitude. L'écriture est un produit de la solitude, du calme et de l'isolement. Notre société voit mal une femme qui aime la solitude et qui ne s'entoure pas toujours. De plus, la vie des femmes, ou même la vie dans notre société est rythmée entre obligations sociales et responsabilités professionnelles. Aussi, écrire c'est être libre, la liberté est à la littérature ce qu'est l'air à l'être humain. Pourtant, les femmes africaines, sous le poids du social, s'auto-censurent énormément lorsqu'elles écrivent. Pour ne pas froisser le nom de la famille ou du mari, beaucoup d'écrivaines ne se donnent pas la liberté d'écrire tout. Les créations des femmes font toujours objet d'interrogation sur sa propre vie privée. Ensuite vient l'édition. Le monde de l'édition est en pleine révolution avec des options d'autoédition, mais je préfère l'édition classique. L'édition a compte d'éditeur peut être très compétitif et difficile pour les écrivains qui débutent. L'édition et la distribution d'un livre est un long parcours qui demande beaucoup de patience et d'humilité. En tant qu'écrivaine, le rejet des manuscrits est une habitude. Parfois il faut réécrire le manuscrit, le proposer encore et encore, mais ce qui est important de garder c'est garder sa voix, sa vérité, sa liberté d'écrire sur ce qui nous semble important à dire au monde.

En ce qui concerne mon rôle de présidente d'association, les défis sont liés surtout au financement de nos initiatives. Nous voulons faire de l'impact, mais parfois cela a un cout. Nous postulons aux appels a candidatures des partenaires techniques et financiers. Les difficultés résident aussi dans l'accès vers ces communautés.

3. Selon vous, quels sont les principaux freins à l'ascension des femmes aux postes de décision dans le secteur privé et public ?

L'ascension des femmes aux postes de décision au Mali, ce que ce soit dans le secteur privé ou public, se heurte à plusieurs obstacles structurels, culturels et économiques. Voici les principaux freins. Les Facteurs socio-culturels et traditionnels qui concernent des normes de genre et stéréotypes. Les rôles traditionnels assignés aux femmes (gestion du foyer, maternité) sont souvent perçus comme incompatibles avec des responsabilités de leadership. Dans le secteur public par exemple, beaucoup de femmes qui sont des fonctionnaires et qui sont mutées ou affectées dans des régions rencontrent souvent des résistances ou un refus de la part de son conjoint. Dans les cas où le conjoint consent, se met en place beaucoup de pressions psychologiques et de menaces pour que le conjoint épouse une autre femme qui a "le temps" de s'occuper de son foyer. Par exemple, il est très rare que les femmes fassent le concours de l'école normale d'administration (ENA) pour une carrière de diplomate. Car étant conseillère aux affaires étrangères, à tout moment, une affectation dans un autre pays peut se faire, et à cette pensée, les jeunes femmes surtout ne font tout simplement pas le concours et abandonnent leurs rêves. Cela ne relève pas d'une pression de quiconque mais d'un conditionnement qui s'est fait depuis petite à ne pas trop être ambitieuse et à ne pas prétendre à des rôles à grande responsabilité. Aussi, les femmes sont parfois découragées par leur entourage de briguer des postes élevés, jugés « masculins ». A cela s'ajoute l'accès limité à l'éducation et à la formation. Bien que des progrès aient été réalisés, les filles ont encore moins accès à une éducation de qualité, en particulier dans les zones rurales. Et le poids des traditions fait que beaucoup de jeunes filles abandonneront l'école pour être mariées précocement. Il y a aussi le manque de formation en leadership ainsi que l'inadéquation de la formation avec la demande du marché actuel. Le monde est en perpétuel évolution, au Mali, les facultés publiques produisent des beaucoup de chômeurs car le système ne répond pas aux demandes du marché. Il existe aussi peu de programmes spécialisés pour renforcer les compétences des femmes en gestion et en prise de décision.

Il y a aussi la faible mise en œuvre des politiques de parité : Malgré certaines lois et engagements en faveur de l'égalité, leur application reste insuffisante. La faible représentation dans les organes de décision. Peu de femmes occupent des postes stratégiques dans les partis politiques, les administrations publiques et les entreprises privées. Bien que des initiatives existent comme la loi 052, elles ne sont pas toujours respectées ou appliquées avec rigueur. A cela s'ajoutent l'accès limité aux financements, les femmes entrepreneures et cadres des partis politiques et/ou société civile ont souvent plus de mal à obtenir des financements pour développer leurs activités. Et toujours dans les inégalités de genre, les femmes font face à des discriminations à l'embauche et à la promotion. Les employeurs hésitent parfois à confier des postes de responsabilité aux femmes, invoquant des préjugés sur leur capacité à concilier travail et famille. Notamment lorsque celles-ci sont mariées, la question des congés de maternité se pose très souvent pour discriminer les femmes à l'embauche. Faible accès aux cercles d'influence : Les hommes bénéficient souvent de réseaux professionnels solides qui facilitent leur ascension, tandis que les femmes sont sous-représentées dans ces cercles. Les solutions possibles peuvent être le renforcement des politiques de parité et des quotas. La loi 052 au Mali est une grande avancée, il faut juste qu'elle soit appliquée et mise en œuvre. La sensibilisation sur les stéréotypes de genre, un accès accru aux formations et au mentorat, un meilleur soutien aux femmes entrepreneures surtout la création par d'autres femmes entrepreneures des réseaux de business Angel pour donner un coup de pouce aux entreprises créées par des femmes et enfin la promotion des modèles féminins de réussite.

4. Quelles stratégies ou actions concrètes peuvent être mises en place pour lever ces barrières ?

Promotion de l'éducation et de la formation des femmes. Renforcer l'alphabétisation et encourager la scolarisation des filles dès le plus jeune âge, encourager les filières scientifiques et techniques : Sensibiliser les jeunes filles à s'orienter vers des secteurs où les femmes sont sous-représentées. Développer des programmes de formation spécialisés pour renforcer leurs compétences en management et en négociation. Mettre en place des mécanismes de financement adaptés aux entrepreneures et aux cadres féminins. Faciliter l'accès aux crédits : Encourager les banques et institutions financières à offrir des conditions plus favorables aux femmes. Accompagner les porteuses de projets par du mentorat, du coaching et un appui technique. Lancer des initiatives pour déconstruire les préjugés sur le rôle des femmes dans la société et dans le leadership. La création de clubs et associations de femmes leaders : Favoriser l'échange d'expériences et le renforcement des liens entre

femmes influentes. La mise en place de politiques de conciliation travail-famille : Encourager le télétravail, les congés parentaux adaptés et les crèches en entreprise. Je trouve qu'il est insensé de demander aux femmes de choisir entre travailler et faire sa famille. C'est légitime et normal que les femmes donnent naissance et que les entreprises et organisations créent des environnements qui sont sensibles à cette spécificité et ce besoin. Si les femmes arrêtaient de concevoir car elles veulent avoir les responsabilités professionnelles, l'humanité s'arrêterait. Ou peut-être que c'est cette révolution qu'il faut pour que leurs revendications soient légitimes et écoutées. Qu'elles arrêtent toutes de tomber enceinte. On verra s'il y aura d'entreprise ou d'organisations.

5. En quoi la présence accrue des femmes aux postes de leadership transforme-t-elle la culture d'entreprise et la gouvernance publique ?

L'augmentation de la présence des femmes aux postes de leadership a un impact profond sur la culture d'entreprise et la gouvernance publique. Elle favorise une transformation positive à plusieurs niveaux, en renforçant la diversité, l'éthique, la performance et l'innovation. Amélioration de la culture d'entreprise et du climat de travail. Les femmes apportent des approches différentes aux problèmes, ce qui favorise des décisions plus inclusives. Les études montrent que les femmes leaders privilégient souvent un style de management basé sur l'écoute, la concertation et l'empathie, ce qui améliore la cohésion et la motivation des équipes. Les femmes leaders sont souvent associées à une gestion plus rigoureuse et à une plus grande transparence dans la gestion des ressources. Des études montrent qu'une plus grande représentation des femmes dans la gouvernance publique est corrélée à une réduction des pratiques de corruption. Les femmes ont tendance à promouvoir des politiques plus inclusives et à mettre l'accent sur des enjeux comme l'éducation, la santé et la protection sociale. Les entreprises avec plus de femmes à des postes de direction ont souvent de meilleurs résultats financiers grâce à une gestion plus diversifiée et innovante. Une présence féminine accrue dans la gouvernance publique conduit généralement à des politiques publiques plus favorables aux droits des femmes et à la protection des groupes vulnérables. L'augmentation du nombre de femmes leaders normalise l'idée que le leadership n'est pas une question de genre, mais de compétence et de vision. Il s'agit aussi de reconnaître les efforts, les compétences de la moitié de la planète.

6. Auriez-vous des exemples concrets où des femmes leaders ont eu un impact significatif dans leur secteur ?

Des femmes de ce genre j'en connais énormément. Qu'elles soient dans la politique, le secteur privé ou dans le monde des ONG, elles créent de l'impact. Mme Mariko Korotoumou Thera, directrice de l'ONG Femmes et développement, tantie Bintou Founé Samake, directrice de WILDAF, Mariam Diallo Drame, directrice exécutive d'AFLED. Mme Jamila Ben Baba, opératrice économique pour ne citer que celles-là. Fatou Faye directrice de l'agence Audacity Services, coach Mariam Inna Kanoute, Mariam Guindo promotrice de Pasta Box etc. Elles sont beaucoup, dans ma génération, la génération que nous précédons et celle de nos mamans. Je ne pourrais pas toutes les citer.

7. Quel rôle jouent le mentorat et les réseaux de soutien dans l'ascension des femmes leaders ?

Le mentorat et les réseaux de soutien dans l'ascension des femmes leaders sont importantes car elles permettent une visibilité. Elles permettent aux autres femmes de se sentir représentées, de sentir qu'elles sont légitimes dans ces espaces et qu'elles ne devraient pas se priver ou craindre d'occuper l'espace public. C'est pourquoi je suis pour la politique des quotas. Ce n'est pas du favoritisme, mais c'est conditionner les femmes à rêver et à aspirer à des postes de responsabilité et par conséquent à se préparer pour endosser ces rôles. Je comprends ceux qui font des débats autour de la compétence ou la légitimité, mais ce sont les quotas qui permettent aux femmes d'aller même chercher les compétences nécessaires

pour occuper ces espaces. Lorsque de plus en plus de femmes partagent leurs expériences a d'autres femmes, cela crée en elles de l'espoir qu'elles sont tout autant capables.

8. Avez-vous bénéficié de l'accompagnement d'un mentor ou d'une mentorée ? Quelle a été votre expérience ?

Mon expérience est que je suis entourée de beaucoup de femmes qui n'ont jamais hésité à me prodiguer des conseils, à m'orienter sur ma carrière et à être celles qui observent de derrière. On ne termine jamais d'apprendre et même ces femmes aussi sont constamment conseillées par d'autres femmes ayant plus d'expériences qu'elles. Donc mon expérience d'apprentissage auprès des femmes qui m'inspirent continue toujours. Cela aide à se recentrer, à ne pas oublier ses objectifs. Il est vrai que dans tout parcours, chacun est amené à faire ses propres erreurs et à apprendre de ces erreurs, mais il y a certaines erreurs qui s'évitent lorsque l'on a des mentors. Ces femmes n'hésitent pas aussi à utiliser leurs ressources pour m'aider dans mes projets.

9. Pensez-vous que les politiques publiques et les entreprises en font assez pour encourager le leadership féminin ? Que devraient-elles améliorer ?

Il y a des actions qui ont été faites et d'autres en cours. Nous avons l'adoption de lois et politiques en faveur de la parité avec la loi 052. Le Mali a mis en place des textes pour promouvoir l'égalité des sexes, notamment la loi sur le quota de 30% de femmes dans les fonctions nominatives et électives. Aussi, en février 2024, le Mali a lancé sa Feuille de Route **Genre, Elections et Reformes**, fruit d'une collaboration étroite entre le gouvernement malien et les Nations Unies avec pour objectif d'augmenter le nombre de femmes dans l'administration et les institutions politiques. Aussi il y a une présence des femmes dans certaines sphères de décision : quelques femmes occupent des postes ministériels, sont conseillères au Conseil National de Transition et de direction dans des entreprises privées. Ce qui peut être fait pour encourager les femmes à occuper des postes de leadership c'est de renforcer l'application des lois sur la parité en imposant des mécanismes de suivi et des sanctions pour les institutions qui ne respectent pas les quotas. Créer un environnement favorable aux femmes entrepreneures en facilitant leur accès aux financements et en réduisant les barrières administratives. Au niveau des entreprises, il faut mettre en place des politiques d'égalité des chances en intégrant des critères de diversité dans les processus de recrutement et de promotion. Favoriser la formation et l'accompagnement des talents féminins en développant des programmes de leadership et de renforcement de compétences professionnels pour les femmes.

10. Comment les hommes peuvent-ils être des alliés efficaces pour soutenir les femmes dans leur progression professionnelle ?

Avant de dire comment les hommes peuvent être des alliés efficaces, il est important de rappeler que même vouloir que les hommes s'engagent pour la "cause des femmes" est un aveu d'inégalité. Les femmes ont toujours soutenu les rêves des hommes, soutenu les hommes au point de s'abandonner et d'abandonner leurs rêves pour le bien de ceux-ci.

Les hommes peuvent soutenir de plusieurs façons. Encourager une culture de respect et d'égalité au sein de la famille, du milieu professionnel et de la société en général. Aussi dans le milieu professionnel, bien de femmes décident d'arrêter de travail pour harcèlement sexuel. Et ce sont les hommes qui en sont responsables. Ils peuvent aider en laissant les femmes faire leur travail et quand une femme dit non, c'est non. Être vigilant et signaler tout comportement sexiste ou inapproprié. Ils peuvent aussi ne pas réduire leur réussite à des quotas ou des obligations légales, mais reconnaître leurs talents et leur travail.

Ils peuvent recommander des femmes qualifiées pour des promotions ou des postes stratégiques. Ils peuvent encourager des processus de recrutement équitables et veiller à ce que les femmes aient des chances égales d'accéder aux postes de décision. Dans leurs rôles de pères de famille, ils doivent valoriser leur ambition et leur donner les mêmes opportunités que les garçons. Participer à des programmes de mentorat,

financer des projets portés par des femmes, et encourager leur développement professionnel.

11. Quel conseil donneriez-vous aux jeunes filles et aux femmes qui aspirent à occuper des postes de leadership ?

Je leur dirais de se former, d'apprendre auprès des personnes qui les inspirent et dont elles estiment qu'elles ont des expériences qui leurs sont bénéfiques. Qu'elles osent, qu'elles n'aient pas peur car elles peuvent tout accomplir. Qu'elles lisent beaucoup les livres/articles ou revues sur le domaine dans lequel elles veulent évoluer. Qu'elles participent à des conférences, forums et fassent beaucoup de réseautage car ton réseau détermine ta valeur. "Your network is your net Worth"



PHOTO : @MESQUIN PHOTOGRAPHY

13. À votre avis, quelles seront les évolutions futures du leadership féminin dans les années à venir ?

Ce qui a commencé il y a quelques années, fera son bout de chemin. Le monde devrait s'y faire. Les femmes ont décidé de quitter les rôles traditionnels qu'on leur assignait. Je pense que d'ici quelques années, on ne va vraiment parler de leadership féminin, on va juste parler de leadership et des leaders.

35CL
200
FCFA



LE SECRET D'UN
RAMADAN
PARFAIT



 AMERICANCOLAMALI



CORPORATE WEDDING CONTENTS



+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...



SIR MALI SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT



GRAND ANGLE

COMMENT TIRER LE MEILLEUR PARTI DE VOTRE VISITE AU SALON INTERNATIONAL DE RECRUTEMENT (SIRMALI 2025) SELON VOTRE PROFIL

Le Salon International de Recrutement du Mali (SIRMALI 2025) s'impose comme l'événement incontournable pour les professionnels en quête d'opportunités et les entreprises cherchant à renforcer leur compétitivité. Le thème retenu pour cette 5^e édition, « Recrutement Agile et Adaptabilité : Une Réponse aux Crises du Marché du Travail Malien », met en lumière la nécessité d'adapter les stratégies de recrutement aux réalités économiques et sociales du pays. À travers des panels, des ateliers et des rencontres B2B, le SIR-MALI 2025 vise à accompagner entreprises, administrations publiques et chercheurs d'emploi dans l'optimisation des processus RH.

Que vous soyez demandeur d'emploi, salarié en reconversion ou entreprise, voici comment maximiser votre participation et transformer cette expérience en tremplin pour votre avenir.

1. Pour les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion

1. Se préparer en amont : CV et pitch prêts

Avant le jour J, assurez-vous que votre CV soit à jour, percutant et adapté aux postes que vous visez. Rédigez un pitch de présentation clair et concis d'environ une minute pour capter rapidement l'attention des recruteurs. Entraînez-vous à vous présenter de manière impactante et confiante.

Conseil supplémentaire : Apportez plusieurs copies de votre CV imprimées sur un papier de bonne qualité et sauvegardez une version numérique sur votre téléphone ou votre clé USB pour un partage rapide.

2. Identifier les entreprises et opportunités à cibler

Consultez la liste des exposants avant l'événement et identifiez les entreprises qui recrutent dans votre secteur. Notez les offres d'emploi qui vous intéressent et préparez des questions spécifiques pour chaque recruteur afin de montrer votre intérêt et votre motivation.

Astuce : Créez un plan de visite en hiérarchisant les entreprises prioritaires et celles qui pourraient être des opportunités secondaires.

3. Participer aux conférences et ateliers de formation

Le SIRMALI 2025 propose de nombreux ateliers et conférences sur des thèmes variés : rédaction de CV, techniques d'entretien, compétences clés pour l'avenir... Profitez-en pour renforcer votre employabilité et recueillir des conseils d'experts.

Bon à savoir : Certains ateliers offrent la possibilité d'un coaching personnalisé, renseignez-vous en avance pour y participer.

4. Développer son réseau professionnel

Ne vous contentez pas de déposer des CV : échangez avec les recruteurs, intervenants et autres participants. Collectez des cartes de visite, ajoutez vos contacts sur LinkedIn et envoyez un message personnalisé après l'événement pour maintenir le lien.

Stratégie : Préparez une brève introduction pour expliquer ce que vous recherchez et ce que vous pouvez apporter. Cela facilitera les échanges et marquera les esprits.

5. Valoriser son profil et explorer de nouvelles opportunités

Si vous êtes en reconversion, utilisez le salon pour explorer de nouveaux horizons professionnels. Informez-vous sur les secteurs en croissance et discutez avec des recruteurs pour identifier les compétences recherchées. Les stands dédiés à la formation et au développement personnel peuvent être des atouts précieux.

Astuce : Posez des questions sur les possibilités de formation interne et les perspectives d'évolution au sein des entreprises.

II. Pour les entreprises : une opportunité stratégique pour recruter et se positionner

6. Attirer et identifier les talents adaptés

Le SIRMALI 2025 est une occasion unique de rencontrer des talents motivés et prêts à intégrer le marché du travail. Pour maximiser votre présence, assurez-vous d'avoir une communication claire sur vos besoins en recrutement et un processus de sélection efficace.

Conseil : Organisez des entretiens express sur place pour identifier rapidement les profils les plus pertinents.

7. Renforcer votre marque employeur

Un stand bien conçu, une communication soignée et une équipe impliquée vous permettront de mettre en valeur votre culture d'entreprise et vos opportunités de carrière. Engagez le dialogue avec les candidats et misez sur une approche authentique pour vous démarquer.

Stratégie : Partagez des témoignages d'employés et proposez des vidéos immersives sur votre environnement de travail.

8. Identifier de nouveaux partenaires et opportunités d'affaires

Le salon ne se limite pas aux recrutements : il représente également un réseau d'entreprises et d'acteurs clés du marché de l'emploi. Profitez-en pour échanger avec d'autres exposants, développer des synergies et explorer des collaborations stratégiques.

Bon à savoir : Certaines entreprises recherchent des prestataires ou des partenaires dans des domaines complémentaires. Osez discuter au-delà du recrutement.

9. Promouvoir l'engagement RSE et la formation continue

Les entreprises qui s'engagent dans la formation et le développement des compétences bénéficient d'une meilleure attractivité. Participez aux panels et conférences pour partager votre vision et montrer votre engagement en faveur de l'employabilité.

Astuce : Proposez des programmes de formation et de mentorat pour attirer les jeunes talents en quête de développement professionnel.

10. Analyser les tendances du marché et ajuster votre stratégie RH

Le SIRMALI 2025 est aussi un observatoire privilégié pour comprendre les attentes des talents, les évolutions du marché de l'emploi et les nouvelles compétences en demande. Profitez de l'événement pour affiner votre stratégie RH et anticiper les défis du recrutement.

Action concrète : Après l'événement, réalisez un bilan des profils rencontrés et des enseignements tirés pour optimiser votre prochaine participation.

Conclusion : Une expérience à transformer en opportunité concrète

Que vous soyez candidat ou recruteur, le SIRMALI 2025 est un levier puissant pour dynamiser votre avenir professionnel ou celui de votre entreprise. Une préparation rigoureuse, une attitude proactive et une bonne stratégie de suivi après l'événement feront toute la différence.

Checklist de suivi après l'événement :

-Envoyer un email ou un message LinkedIn aux contacts rencontrés.

-Mettre à jour votre CV ou votre base de données candidats en fonction des retours reçus.

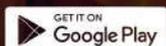
-Planifier des rendez-vous ou des entretiens complémentaires avec les recruteurs intéressés.

-Continuer à se former et à s'informer sur les opportunités ouvertes.

Préparez-vous dès maintenant et faites de cette édition une réussite !

MARIAM A MATCHÉ AVEC UNE OFFRE D'EMPLOI EN 2 JOURS !

Fais comme Mariam,
inscris-toi et trouves le poste
adéquat sur humaneo.africa !



SCAN ME



HUMANÉO 
by SAER EMPLOI





FORMULES DE **SPONSORING**

ADAPTÉES À VOS BESOINS

Le SIRMALI propose une variété de formules de sponsoring, conçues pour répondre aux objectifs et budgets de toutes les entreprises. En tant que sponsor, vous bénéficierez d'une large gamme d'avantages, tels que :

- L'insertion de votre logo sur l'ensemble des supports de communication du salon.
- La mise à disposition d'un stand d'exposition pour valoriser votre marque et vos offres d'emploi.
- Des invitations à la cérémonie d'ouverture, au dîner de gala et à d'autres événements exclusifs.
- Des opportunités de prise de parole lors de conférences et ateliers thématiques.
- Des mentions dans les médias partenaires du salon.

TOURÉ AÏSSATA



REF1352CP24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Banque et ingénierie financière
Expériences professionnelles	+5 ans
Compétences	compétences en gestion clientèle et trésorerie

DOMO KANAMBAYE



REF1353CPF24

Niveau	BAC +5
Catégorie	Audit et Finance
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	competences en audit et gestion financière

BOUARÉ MOUSSA



REF1354CPF24

Niveau	BAC + 2
Catégorie	Agent administratif et comptable
Expériences professionnelles	+ 7 ans
Compétences	competences en gestion comptable, administrative et financière

TRAORÉ NANOUROU OUSMANE



REF1355CPF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Sciences juridiques
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	competences en administration juridique

**TRAORE
AMADOU
DOTIANGA**



REF1356CPF24

Niveau	BAC +5
Catégorie	Droit Privé
Expériences professionnelles	+5 ans
Compétences	compétences en gestion et élaboration des documents juridiques

**DICKO
BINTA**



REF1357CPF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Assistante administrative et financière
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	compétences en administration et gestion financière

**TANGARA
KASSIM**



REF1358CPF24

Niveau	BAC + 5
Catégorie	GRH
Expériences professionnelles	+ 10 ans
Compétences	compétences en gestion administrative et des ressources humaines

**BOUARÉ
ADAMA**



REF1359CPF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Sciences sociales de l'éducation
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	compétences en enseignement et en sciences sociales

YARAOIL



#VOTRE PARTENAIRE POUR UN APPROVISIONNEMENT SÉCURISÉ



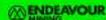
YARAOIL LUBRICANTS

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



CERTIFIED ISO



9001



14001



45001



www.yaraoil.com

ALBACHER GEABIRE AG MOHAMED



REF1360CPF24	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	Suivi et evaluation des projets et programmes
	Expériences professionnelles	+ 8 ans
	Compétences	Des notions de base en safe and secure approches in field environments et gestion de projets

BAGAYOKO MAHAMADOU



REF1361CPF24	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	Sciences techniques, comptables et financières
	Expériences professionnelles	+ 1 an
	Compétences	En leadership, gestion financière, l'entreprenariat et la comptabilité des ONG

TARNAGDA WASSA



REF1362CPF24	Niveau	BAC + 3
	Catégorie	Gestionnaire
	Expériences professionnelles	+ 5 ans
	Compétences	compétences en gestion des archives et operations bancaires

DEMBÉLÉ TITI



REF1364CP24	Niveau	Bac + 3
	Catégorie	Ingénierie Economiques et Financières
	Expériences professionnelles	+ 4 ans
	Compétences	En comptabilité et en ingénierie économiques et financières

**BOUARÉ
MOUSSA**



REF1365CP24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Droit des affaires
Expériences professionnelles	+4 ans
Compétences	compétences en droit des affaires et maintenances techniques

**DIAKITÉ
YAYA**



REF1366CP24

Niveau	Bac + 3
Catégorie	Assurance Banque et Finance
Expériences professionnelles	+ 5 ans
Compétences	compétences en administrations, comptabilité et en commerce.

**COULIBALY
JEAN**



REF1367CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion des entreprises et administration
Expériences professionnelles	+ 8 ans
Compétences	compétences en gestion clientèle et en finance

**KONE
ISSA**



REF1368CP24

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing et communication
Expériences professionnelles	+16 ans
Compétences	compétences en managements d'équipe, en marketing et communication techniques commerciales

CONCLUSION

Le SIRMALI est un événement incontournable pour toutes les entreprises qui souhaitent s'investir dans l'avenir du Mali et contribuer à la dynamique de l'emploi. En devenant sponsor du salon, vous affirmez votre engagement sociétal et profitez d'une visibilité exceptionnelle auprès d'une audience ciblée et qualifiée.

N'attendez plus, contactez-nous dès aujourd'hui pour **devenir sponsor du SIRMALI 2025** et participer à la construction d'un avenir meilleur pour le Mali.



▲ 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



www.rmo-jobcenter.com

**NOUS CONTRIBUONS À VOTRE PERFORMANCE
AVEC NOS SOLUTIONS EN RESSOURCES HUMAINES.**



»» SOUS-TRAITANCE

»» TRAVAIL TEMPORAIRE

»» RECRUTEMENT

»» FORMATION

»» CONSEIL RH

»» EVENT

 Mali
+223 20 23 88 80/81

 Côte d'Ivoire
+225 27 21 21 83 83

 Burkina Faso
+226 25 36 00 09

 Togo
+228 22 21 91 48

 Sénégal
+221 33 864 09 09

**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



ASTUCE

POSTULER MOINS, MAIS POSTULER MIEUX

Certains candidats à l'emploi confondent parfois l'envoi de CV avec du spam. Inonder les recruteurs de candidatures inadaptées est un leurre. On a l'impression d'être efficace alors que c'est de la perte de temps pour tout le monde. La tentation est grande d'envoyer son CV dans toutes les directions. La recherche d'emploi sur Internet a en effet des avantages : plus besoin d'imprimer des CV, d'écrire à la main sa lettre de motivation, de mettre le tout dans une enveloppe et de la poster en espérant qu'elle arrive entre de bonnes mains. Aujourd'hui en effet, tout se passe par mail ou par des formulaires. On estime ainsi qu'un chercheur d'emploi bien entraîné peut postuler à 600 emplois différents en une semaine.

Mais le bombardement massif n'est pas la solution la plus efficace. C'est ce qui lasse le plus les chargés de recrutement : recevoir des CV qui ne correspondent à aucun métier de l'entreprise, à aucun poste à pourvoir. La conséquence est souvent la même : aucune réponse. Mieux vaut choisir, la bonne entreprise, la bonne offre d'emploi et s'appliquer, plutôt que d'envoyer la même candidature standardisée à tous les recruteurs du Mali.

« On a l'impression d'être efficace
alors que c'est de la perte de temps pour tout le monde »



TCSONS TRADING SARL *vous souhaite
une Bonne fête de Ramadan*

AW SANBÈ SANBÈ / RAMADAN MUBARAK



© Victor





OUMOU SALL SECK



Ministre de l'Entrepreneuriat National,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

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

