

DISPONIBLE À BAMAKO / INFOLINE : 77 58 39 50 - 50 00 12 31 - 99 06 17 73 | GRATUIT N°87 - AOÛT 2025

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

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

GRAND ANGLE

RECRUTEMENT 3.0 : LA 'CHASSE AUX TÊTES' DE MARK ZUCKERBERG ADAPTÉE AU CONTEXTE MALIEN

NEW INVESTIR À BORD

INTERVIEW

ABOU GUITTEYE

DIRECTEUR GÉNÉRAL - AFRICA SCENE

THÈME : AFRICA SCÈNE : QUAND LA VISION D'UN DG TRANSFORME L'EMPLOI CULTUREL

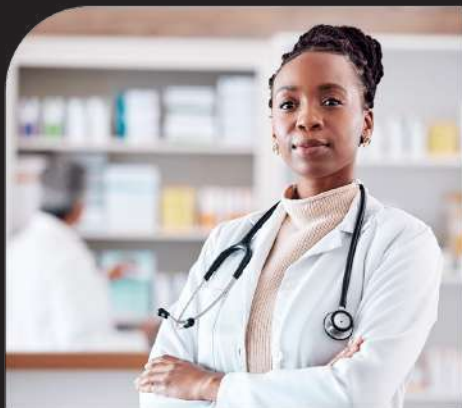


CVTHÈQUE

ISC BUSINESS SCHOOL - IAM - INTEC SUP - SUP MANAGEMENT - ISPRIC
IHEM - MONPLAISIR TUNIS BAMAKO - ISFIC - HETEC - UCAO - ECOSUP

CANAL+ BUSINESS

UN + QUI MOTIVE ET ENGAGE VOS SALARIES !



+ OFFREZ LE
MEILLEUR DE LA
TELEVISION A
VOS EMPLOYES
AVEC CANAL+
BUSINESS.

+ GRACE A NOTRE OFFRE
ENTREPRISE, OFFREZ UN
ABONNEMENT CANAL+
A VOS COLLABORATEURS
ET BENEFICIEZ D'UNE
REDUCTION EXCLUSIVE.

+ UN GESTE
SIMPLE
POUR UN
**IMPACT
FORT.**

PLUS D'INFOS, CONTACTEZ-LE : **76 54 50 35**

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

ABOU GUITTEYE

Directeur General - AFRICA SCENE

Africa Scène : Quand la vision d'un DG transforme l'emploi culturel

13 | INVESTIR À BORD

FAF Entertainment Production

14 | GRAND ANGLE

Recrutement 3.0 : La 'chasse aux têtes' de Mark Zuckerberg adaptée au contexte malien

17 | CVTHEQUE

22 | FREELANCERS

25 | ASTUCE

Faire une vraie lettre de motivation



Edité par **EMPLOI ET MOI**

Siège : ACI 2000 - Bamako, Mali

Tél.: +223 50 00 12 31 - 77 58 39 50

Courriel : recrutement.candidats@emploiemoi.com

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Mahamadou SANOGO

RÉDACTEUR EN CHEF

Cheick Ahmad Tijani TOURE

CHARGÉE DES FINANCES

Aminata K'ssa TRAORÉ

MAQUETTISTE

KAMAR_Graphiste Freelance



Fidelilia

BIENTÔT... LA CARTE FIDELILIA AU MALI



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play





LE DÉFI DE L'ÉQUILIBRE : AOÛT, ENTRE PAUSE ET PRESSION

Août est synonyme de congés et de retour au pays, un moment de repos bien mérité pour beaucoup. Cependant, pour ceux qui restent au bureau, cette période s'accompagne souvent d'une **charge de travail et d'une pression accrue**. Ce paradoxe met en lumière une problématique de plus en plus cruciale : la nécessité d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, loin d'être un luxe réservé aux économies occidentales. Un collaborateur stressé est moins productif, moins engagé et plus susceptible de quitter son poste. Il est temps de repenser nos méthodes de gestion en faisant de l'humain une priorité.

Le mois d'août est un test de résilience pour les entreprises maliennes et africaines. L'absence de collègues crée un vide à combler, une situation qui peut entraîner **burn-out et désengagement**. Il est impératif pour les équipes RH et les managers de mettre en place des actions concrètes pour soutenir les collaborateurs durant cette période.

Des actions concrètes pour un "Slow Work" à l'africaine

Inspirons-nous du concept de "slow work" pour créer des environnements de travail plus sereins et productifs, adaptés à notre contexte. L'objectif est de travailler mieux, pas moins, en respectant le rythme de chacun.

Voici quelques pistes pour y parvenir :

- **Lancer des campagnes de sensibilisation :** Communiquer ouvertement sur le bien-être avec des messages comme "Août, on gère ensemble !" permet de reconnaître la surcharge de travail et d'encourager la solidarité.

L'équipe de Emploi et Moi.

- **Encourager les témoignages :** Créer des espaces de discussion où les employés peuvent partager leurs expériences aide à dédramatiser la situation et à renforcer la cohésion d'équipe.
- **Proposer des outils pratiques :** Des fiches simples sur la gestion du stress, des conseils pour la déconnexion ou des exercices de respiration peuvent faire une grande différence pour les collaborateurs sous pression.
- **Repenser l'organisation du travail :** Le mois d'août est l'occasion d'innover en testant des horaires flexibles, en proposant du télétravail ou en échelonnant les congés pour mieux répartir la charge.

La culture d'entreprise, un facteur clé de réussite

Le bien-être au travail va au-delà des politiques RH. C'est une question de **culture d'entreprise**. Pour qu'un employé s'épanouisse, il doit se sentir écouté, respecté et valorisé en tant qu'individu.

Le Mali et l'Afrique ont un avantage unique : nos cultures sont fondées sur le lien social et la communauté. C'est sur ces valeurs que nous pouvons nous appuyer pour bâtir des modèles de management qui allient performance économique et épanouissement personnel.

En cette période de congés, nous invitons donc les dirigeants à ne pas baisser la garde. Le bien-être de vos équipes est le meilleur investissement que vous puissiez faire pour l'avenir de votre entreprise.



INTERVIEW

ABOU GUITTEYE

**DIRECTEUR GENERAL -
AFRICA SCÈNE**

THÈME :
AFRICA SCÈNE :
QUAND LA VISION D'UN
DG TRANSFORME L'EMPLOI
CULTUREL

1. Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours à la tête d'Africa Scène et en tant que promoteur de Bama Art ?

Je suis Abou Amadou GUITTEYE, ingénieur télécom de formation et gérant de la SARL Africa Scène Diffusion, spécialisée dans les métiers de l'événementiel et du show-business. Créée officiellement à Casablanca le 15 août 2003, Africa Scène célèbre cette année ses 22 ans d'existence. Avec ses 52 employés permanents, l'entreprise intervient dans la fourniture de matériels divers pour assurer le succès d'événements, tant institutionnels que privés.

Africa Scène se distingue également dans le domaine du show-business, en organisant des séries de spectacles et de festivals, et surtout en orchestrant l'un des grands événements culturels de la sous-région : Bama'Art. Initié en 2018 pour animer la ville de Bamako, Bama'Art est un week-end culturel sans alcool ni chicha, exclusivement destiné aux familles et aux jeunes, offrant un divertissement sain chaque premier week-end du mois.

Africa Scène Diffusion s'impose comme un acteur incontournable de l'événementiel en Afrique de l'Ouest, alliant vision entrepreneuriale,

innovation et impact culturel durable.

2. Comment Bama Art et Africa Scène se complètent-elles dans la création d'un écosystème culturel et économique ?

Bama'Art et Africa Scène Diffusion se complètent naturellement pour bâtir un véritable écosystème culturel et économique.

Africa Scène Diffusion, avec plus de 22 ans d'expérience, apporte l'expertise technique, le matériel professionnel, la logistique et un large réseau de partenaires, assurant la qualité et la pérennité des événements. Bama'Art, pour sa part, est la vitrine culturelle et sociale : un rendez-vous mensuel sain et familial qui met en lumière les artistes, stimule la création, attire le public et génère un dynamisme économique autour de la culture. Ensemble, ils créent un circuit régulier qui génère des emplois, renforce la cohésion sociale et valorise l'identité culturelle malienne tout en faisant rayonner dans la sous-région.

3. Quelle est votre philosophie en matière de recrutement ? Comment identifiez-vous les talents qui rejoindront vos équipes ?

Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous accordons la priorité aux jeunes dynamiques et valides, car le métier de l'événementiel exige avant tout de la force physique. L'un des atouts majeurs de ce secteur est qu'il offre de nombreuses opportunités d'emploi, à temps plein comme à temps partiel, sans nécessiter systématiquement un diplôme. Aujourd'hui, 90 % de mon personnel a appris ce métier sur le tas. Ils sont aujourd'hui tous des experts dans les différentes branches(techniciens et ingénieurs du son, spécialistes en éclairage, en diffusion vidéo, etc.)

Nous recrutons également des talents dans d'autres corps de métiers, tels que la menuiserie (bois, aluminium et fer), la maçonnerie, l'électricité et le froid, la décoration ou encore l'imprimerie. Seuls 10 % des postes sont réservés à l'administration. Notre recrutement repose avant tout sur la motivation, la volonté et l'intelligence nécessaires pour relever les défis. Le diplôme n'est donc pas une exigence absolue. La culture est souvent perçue comme un secteur précaire.

4. Comment faites-vous pour fidéliser vos collaborateurs et leur offrir de réelles perspectives de carrière ?

J'ai l'habitude de dire que la culture ne nourrit pas son homme au Mali. Le pouvoir d'achat étant très faible au Mali, les tarifs de nos événements restent très bas, avec une absence totale de véritables sponsors et mécènes, ce qui nous conduit très souvent à avoir des difficultés à couvrir les charges.

À Africa Scène, notre grande chance est que nous sommes propriétaires de nos matériels et que nous avons la possibilité de vendre nos services dans d'autres domaines que le show-business. Par rapport à mes collaborateurs, j'ai su leur démontrer par A+B que cette entreprise nous appartient. Ils savent quand les affaires fonctionnent et quand elles ne fonctionnent pas, car ensemble, nous avons pu instaurer une relation fondée sur le partage, la confiance et l'esprit d'équipe. À Africa Scène, chacun compte et tous se sentent utiles. Les formations et augmentations, lorsque cela est possible, contribuent à fidéliser, mais ce qui renforce surtout notre lien,

c'est la convivialité, le respect et la proximité, grâce à ma présence physique permanente à leurs côtés, qui constitue un grand facteur de cohésion.

Enfin, je m'applique à mettre un point d'honneur à reconnaître le travail accompli : impliquer mes équipes dans les décisions, valoriser publiquement leurs contributions et créer un véritable esprit de famille

5. Quel rôle le mécénat et la formation continue jouent-ils dans le développement des compétences de vos équipes ?

Chez Africa Scène Diffusion, le mécénat nourrit l'ouverture d'esprit et la créativité, tandis que la formation continue garantit l'excellence technique et managériale. Concrètement, nous soutenons des festivals locaux, mettons à disposition du matériel, apportons un appui logistique à des associations culturelles et accompagnons de jeunes talents dans leurs premiers projets. Ces actions, combinées à des sessions régulières de perfectionnement, forgent des équipes motivées, polyvalentes et prêtes à relever tous les défis.

Dans un secteur où les standards évoluent rapidement, cette dynamique permet à chacun de maintenir ses compétences à jour, d'atteindre un haut niveau de professionnalisme et de contribuer pleinement à la réussite collective, dans un environnement où chaque collaborateur se sent acteur du succès commun.

6. De quelle manière encouragez-vous la créativité et l'autonomie au sein de vos équipes ?

Nous offrons à nos équipes la liberté de proposer et d'expérimenter de nouvelles idées, en valorisant l'initiative individuelle et le droit à l'essai. Chaque projet devient ainsi un espace d'expression, où la prise de décision est décentralisée, permettant à chacun de se sentir pleinement responsable de la réussite collective.

Nous organisons aussi des ateliers internes de brainstorming, des sessions de co-création et des immersions sur le terrain, afin de stimuler l'inspiration et développer l'adaptabilité. Cette

confiance accordée aux collaborateurs les encourage à oser, innover et progresser dans leur métier, en particulier dans les domaines de la scène, de l'éclairage, de la vidéo, et bien d'autres encore.

7. Africa Scène est reconnue pour la qualité de son équipe de techniciens spécialisés (son, lumière, vidéo, installation de tentes climatisées, etc.). Comment assurez-vous la montée en compétences et la certification de ces experts techniques dans un secteur en perpétuelle évolution ?

Dans un secteur où la technologie évolue à grande vitesse, nous faisons de la montée en compétences une priorité stratégique. Nous offrons à nos équipes l'opportunité de participer à des projets ambitieux qui élargissent leurs horizons et stimulent leur créativité, notamment lors de nos interventions sur de très grands événements à l'international, comme l'Afrima à Dakar, le FESPACO à deux reprises, Miss Guinée, et bien d'autres. Ces occasions sont souvent marquées par la collaboration avec de grands experts dans différents domaines, qui comptent sur nous pour assurer la réussite des projets.

Chez Africa Scène Diffusion, nos techniciens suivent régulièrement des formations spécialisées auprès de fabricants de matériel et d'experts internationaux. Nous les envoyons également sur des salons professionnels et à des événements majeurs pour leur permettre de découvrir les dernières innovations en son, lumière, vidéo et structures événementielles.

Bien que nous ne disposions pas encore de certifications officielles attestant leurs compétences en matière de sécurité, de normes techniques ou de manipulation d'équipements spécifiques, nous intégrons quotidiennement ces notions dans leur pratique afin de garantir un niveau d'expertise conforme aux standards internationaux.

Cette démarche permet non seulement de maintenir un haut niveau de qualité, mais aussi de motiver nos équipes en leur offrant de véritables perspectives d'évolution.

8. Le secteur culturel évolue rapidement.

Comment intégrez-vous l'innovation dans vos projets, aussi bien d'un point de vue artistique que managérial ?

Sur le plan artistique, nous explorons de nouveaux formats d'événements, intégrons des technologies immersives telles que le mapping vidéo, les scénographies interactives ou la diffusion multi-caméras, et collaborons avec des artistes aux univers variés afin de surprendre et captiver notre public.

Sur le plan managérial, nous adoptons des outils digitaux ainsi que des équipements spécialisés — machines de levage, de lavage, etc. — pour optimiser la logistique, améliorer la communication interne et fluidifier la coordination entre les équipes. Nous expérimentons également de nouvelles méthodes de travail collaboratif, dans le but de libérer la créativité et de renforcer la réactivité.

Cette combinaison d'audace artistique et d'innovation organisationnelle nous permet d'anticiper les tendances et de maintenir notre compétitivité dans un marché en constante évolution.

9. Comment favorisez-vous l'intelligence collective et la collaboration entre les différentes fonctions (artistes, techniciens, administratifs) au sein d'Africa Scène ?

Nous encourageons une interaction permanente entre artistes, techniciens et équipes administratives en organisant des réunions créatives, des briefings conjoints et des débriefings structurés après chaque événement. Chaque mission est envisagée comme un projet collectif, où les idées circulent librement et où chacun est invité à apporter sa contribution, même en dehors de son domaine d'expertise.

Pour soutenir cette dynamique, nous déployons des outils numériques collaboratifs qui facilitent le partage d'informations en temps réel, tout en prévoyant des moments de convivialité tels que des afterworks ou des sessions de team building. Ces espaces informels favorisent l'écoute mutuelle, renforcent les liens interpersonnels et nourrissent un véritable esprit d'appartenance.

En décloisonnant les rôles et en alignant les ambitions, nous transformons chaque défi en une réussite collective, portée par l'engagement et la complémentarité de tous.

10. L'intelligence artificielle et le digital transforment de nombreux secteurs. Comment percevez-vous leur impact sur la gestion des carrières et des talents dans le milieu culturel ?

L'intelligence artificielle et le digital ouvrent de nouvelles perspectives pour les carrières dans le secteur culturel. Ils offrent une meilleure visibilité aux talents grâce aux plateformes en ligne, favorisent la création de contenus plus interactifs et permettent une analyse précise des publics ainsi que des tendances.

En matière de gestion de carrière, ces outils facilitent l'identification des compétences, le suivi des parcours et l'accès à des formations sur mesure, disponibles partout et à tout moment.

Chez Africa Scène Diffusion, nous considérons le digital non pas comme une menace, mais comme un véritable accélérateur d'opportunités : il stimule la créativité, optimise la logistique et élargit les horizons professionnels, tant pour nos équipes que pour nos partenaires artistiques.

11. La Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est un sujet RH majeur. Quelle est votre approche en la matière, et quel impact sociétal souhaitez-vous avoir ?

Chez Africa Scène Diffusion, nous intégrons la responsabilité sociale au cœur de chacune de nos décisions. Nous promouvons une culture saine, sans alcool ni drogues, à travers Bama'Art, soutenons les initiatives locales via le

mécénat, valorisons l'emploi local et formons les jeunes aux métiers techniques et artistiques. Nous veillons également à limiter notre impact environnemental en optimisant l'utilisation de nos ressources et en privilégiant des solutions techniques éco-responsables.

Notre ambition est de favoriser un développement culturel durable, capable de créer du lien social, de renforcer la fierté locale et de générer des opportunités économiques pour les communautés avec lesquelles nous collaborons.

12. Quels sont vos projets futurs et quelles ambitions nourrissez-vous pour Africa Scène et Bama Art ?

Nos projets futurs s'inscrivent dans une vision de croissance à la fois culturelle et économique. Pour Africa Scène Diffusion, nous souhaitons élargir notre offre technique, développer de nouvelles collaborations internationales et renforcer l'expertise de nos équipes à travers la formation continue et l'innovation.

Pour Bama'Art, notre ambition est de toucher un nombre toujours plus grand de villes et de communautés, tout en préservant son identité familiale et accessible, sans alcool ni drogue. Nous voulons faire de chaque édition un véritable catalyseur de créativité, de cohésion sociale et de dynamisme économique local.

En somme, notre objectif est de bâtir un écosystème culturel complet, où qualité artistique, impact social et professionnalisation vont de pair. Pour Bama'Art, de nombreuses innovations sont en cours, dont la prochaine édition, prévue du 29 septembre au 5 octobre, qui sera dédiée à la lutte contre le cancer du sein et du col de l'utérus : Bama'Art spéciale Octobre Rose.



CALL TO ACTION

Pour conclure, en tant que modèle de réussite quel conseil donneriez-vous aux jeunes talents qui souhaitent se lancer dans le secteur culturel ?

« Aux jeunes talents qui souhaitent se lancer dans le secteur culturel, je dirais : OSEZ et PERSÉVÉREZ. »

Le succès dans ce domaine demande passion, curiosité et engagement. Cherchez à appren-

dre constamment, à expérimenter de nouvelles idées et à vous entourer de mentors et de professionnels aguerris. La créativité seule ne suffit pas : il faut aussi développer des compétences techniques, comprendre l'aspect organisationnel et savoir collaborer.

Enfin, ayez confiance en votre vision et en votre capacité à contribuer à l'écosystème culturel : chaque initiative, aussi petite soit-elle, peut avoir un impact durable.

Explorez l'intérieur du pays avec SKY MALI



Réservez vite votre vol dans notre agence
à Bamako Avenue Cheikh ZAYED immeuble Tomota
et auprès des agences partenaires ou à travers l'adresse e-mail :

reservations@flyskymali.com

Pour plus d'informations, contactez notre service client au :

(+223) 70 77 10 33



Hamdallaye, Avenue Cheick Zayed, Immeuble TOMOTA, Bamako, Mali

Téléphone : **+223 70 77 10 33** • E-mail : **contact@flyskymali.com**

www.flyskymali.com

Tu es entrepreneur ou tu veux entreprendre
dans le domaine de boisson?

Nous sommes prêts à t'accueillir pour
bâtir un partenariat constructif



+223 20 79 27 47



CORPORATE WEDDING CONT



+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, panneau 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



GRAND ANGLE

RECRUTEMENT 3.0 : LA 'CHASSE AUX TÊTES' DE MARK ZUCKERBERG ADAPTÉE AU CONTEXTE MALIEN

L'univers des Ressources Humaines est en perpétuelle mutation. Tandis que les entreprises traditionnelles s'appuient sur des processus de recrutement classiques, les géants de la technologie comme Meta (Facebook) redéfinissent les règles. Récemment, l'approche de son fondateur, Mark Zuckerberg, pour acquérir les meilleurs talents en intelligence artificielle a fait couler beaucoup d'encre. Oubliez les annonces d'emploi génériques et les entretiens à la chaîne : Zuckerberg pratique une véritable "chasse aux têtes", identifiant personnellement les profils d'exception et leur proposant des offres qui les font quitter leurs postes actuels. Si cette stratégie peut sembler lointaine pour le Mali, elle soulève des questions fondamentales pour les entreprises locales, notamment dans le secteur en pleine croissance des technologies et de la culture.

Le cas Zuckerberg : Une approche de "recrutement offensif"

Ce que fait Mark Zuckerberg, c'est de l'acquisition de talents poussée à son paroxysme. Il ne se contente pas d'attendre que les candidats postulent. Il identifie les "joueurs étoiles" – des chercheurs en IA de renommée mondiale, des développeurs aux compétences rares – et les contacte directement. Les offres qu'il leur fait sont souvent personnalisées, avec des packages financiers astronomiques et la promesse d'un environnement de travail stimulant. Ce n'est plus une simple embauche, c'est une stratégie de "poaching" (débauchage) d'une extrême agressivité, basée sur la vision que le talent le plus précieux ne se trouve pas sur le marché de l'emploi classique, mais est déjà en poste chez la concurrence.

Adapter le paradigme au Mali : Entre défis et opportunités

Le marché de l'emploi malien présente des caractéristiques uniques. Alors que le taux de chômage est élevé, le pays souffre également d'un manque de compétences spécifiques dans des domaines clés comme le numérique, l'ingénierie et la gestion. Le recrutement à la malienne repose encore souvent sur les réseaux personnels, les recommandations et les agences d'intérim, avec des critères centrés sur l'expérience plutôt que sur le potentiel.

C'est là que l'approche de Mark Zuckerberg peut inspirer. Les entreprises maliennes n'ont peut-être pas les moyens de faire des offres à plusieurs millions de dollars, mais elles peuvent s'approprier la philosophie derrière cette stratégie :

- **Passer du “recrutement passif” au “recrutement proactif”** : Au lieu de simplement publier une annonce et d'attendre, les entreprises peuvent activement identifier et approcher les talents prometteurs, qu'ils soient dans le milieu associatif, dans des start-ups ou même encore étudiants.
- **Valoriser le potentiel et les compétences techniques rares** : Dans un contexte où les formations ne sont pas toujours en phase avec les besoins du marché, une entreprise peut décider de miser sur un talent autodidacte ou un jeune diplômé avec un potentiel exceptionnel, et d'investir dans sa formation.
- **Offrir une culture d'entreprise attractive** : Ce n'est pas qu'une question de salaire. La promesse d'un environnement de travail où la créativité est encouragée, où les responsabilités sont données et où l'on se sent valorisé est un puissant outil de rétention et d'attraction des talents. C'est l'essence même de ce que M. Abou Guiteye fait avec Africa Scène et Bama Art, en cultivant les talents techniques et artistiques sur place.

Comment procéder concrètement au Mali et en Afrique francophone ?

Pour que ce système de chasse aux têtes s'adapte à notre contexte, les entreprises doivent agir de manière stratégique et

méthodique.

1. Cartographier les compétences locales

: Les entreprises ne peuvent chasser que ce qu'elles connaissent. Il est essentiel de dresser une cartographie des talents existants sur le territoire, en s'intéressant aux formations universitaires, aux incubateurs de start-ups, aux communautés de développeurs (comme les Devs Cafés) et aux réseaux d'artisans. Cela permet d'identifier les pépites avant qu'elles ne soient repérées.

2. Créer un département Talent Acquisition

: Au lieu d'un service de recrutement classique, les entreprises peuvent mettre en place une équipe dédiée à l'acquisition de talents. Leur mission sera non pas de trier des CV, mais de sourcer proactivement les profils rares et de nouer des relations avec eux sur le long terme. Cette équipe peut être composée d'experts métiers qui connaissent les compétences recherchées.

3. S'impliquer dans les écosystèmes

: La meilleure manière d'attirer des talents est de les rencontrer là où ils sont. S'impliquer dans les compétitions de coding, les salons de l'innovation, les expositions d'art ou les conférences sectorielles est un excellent moyen de repérer des profils passionnés et compétents. Organiser des hackathons ou des ateliers de formation est aussi une stratégie efficace pour tester les compétences en situation réelle.

4. Développer une proposition de valeur employeur forte (PVE)

: Le salaire ne suffit pas. L'entreprise doit se différencier par sa culture, ses valeurs, son impact social et ses perspectives de carrière. Mettre en avant des projets porteurs de sens, offrir des formations certifiantes ou des possibilités d'évolution rapide sont des arguments de poids pour convaincre un talent de rejoindre une structure locale plutôt qu'une multinationale.

Plutôt que de faire des offres financières gigantesques, les entreprises africaines qui réussissent dans ce domaine se concentrent sur la **création d'un environnement de travail attractif et la mise en avant de leur mission sociale**.

Voici quelques exemples d'entreprises afric-

aines et leurs méthodes de recrutement proactives :

1. Les start-ups de la Fintech : Jumia, Flutterwave, Wave

- **Jumia (Nigéria, pan-Afrique)** : Jumia a su s'imposer en Afrique en investissant dans la jeunesse. Au lieu de recruter uniquement des profils expérimentés, l'entreprise mise beaucoup sur les programmes de stage et les opportunités d'apprentissage. Elle repère les jeunes talents avec un fort potentiel et les forme en interne. Le but est de leur offrir une véritable trajectoire de carrière au sein de l'entreprise, en les faisant évoluer rapidement. Cette approche leur permet de créer un vivier de talents fidèles, bien au fait de leur culture d'entreprise.
- **Flutterwave (Nigéria)** : En tant que licorne de la Fintech, Flutterwave sait que les meilleurs ingénieurs sont très sollicités. Pour les attirer, l'entreprise ne se contente pas de salaires compétitifs. Elle met en avant sa mission de connecter l'Afrique au monde à travers ses solutions de paiement. Elle se positionne comme une plateforme où les ingénieurs peuvent travailler sur des projets à fort impact social et technologique.
- **Wave (Sénégal, Côte d'Ivoire)** : L'entreprise de mobile money a chamboulé le marché en proposant des services innovants. Sa stratégie de recrutement est basée sur le potentiel et l'autonomie. Elle recrute souvent des jeunes talents locaux qu'elle responsabilise très rapidement. Pour eux, le défi est de trouver des profils motivés et de leur donner les moyens de s'épanouir en leur offrant une grande marge de manœuvre.

2. Le cas d'Andela

C'est un exemple frappant d'une entreprise africaine qui a inversé le paradigme du recrutement. **Andela**, une start-up nigériane, est une **plateforme de talents** qui identifie et forme les meilleurs ingénieurs logiciels d'Afrique, puis les place au sein d'entreprises internationales comme GitHub ou Microsoft.

Leur modèle est une forme de "chasse aux têtes" inversée : au lieu d'attendre que les entreprises postulent, Andela repère les talents les plus brillants et les forme selon les standards internationaux, créant ainsi **une élite de développeurs**. Ce système permet aux entreprises de ne pas avoir à chercher, car le talent est déjà qualifié et disponible.

3. L'importance de la "marque employeur"

La plupart de ces entreprises ont compris qu'au-delà de la méthode de recrutement, l'élément le plus important est la marque employeur. Elles investissent dans leur image pour montrer qu'elles sont des lieux où il fait bon travailler, où l'on peut évoluer et où l'on a un impact réel. Elles utilisent les réseaux sociaux, les événements (hackathons, formations) et le témoignage de leurs employés pour attirer les jeunes. Elles ne cherchent pas à copier les géants de la tech occidentaux, mais à adapter leur philosophie en misant sur ce qui fait la force du continent : la créativité, la débrouillardise et le fort potentiel de sa jeunesse.

En résumé, si la méthode de Mark Zuckerberg est très médiatisée pour son côté extrême, le principe de l'acquisition proactive, du sourcing de talents, de la marque employeur forte et du recrutement ciblé est une pratique courante chez de nombreux acteurs majeurs, bien au-delà de la tech.

Conclusion : Repenser le recrutement pour l'avenir

Le recrutement à la Mark Zuckerberg, bien que démesuré, nous invite à réfléchir sur l'importance du talent dans le succès d'une entreprise. Au Mali, où la jeunesse est un atout démographique majeur, les entreprises qui sauront adopter une approche proactive, valorisant le potentiel et offrant un cadre de travail stimulant, seront celles qui réussiront à se démarquer. Le marché de l'emploi malien de demain ne se construira pas seulement en créant des emplois, mais en allant chercher, former et retenir les talents qui feront la différence. C'est un défi pour les services RH, mais c'est aussi une opportunité immense de bâtir des équipes solides et innovantes.

DEMBELE ABDOUL KARIM



Niveau	Bac +3
Catégorie	Agronome (agriculture durable)
Expériences professionnelles	6 ans
Compétences	Compétences en Agronomie et en supervision des activités de terrain auprès des producteurs agricoles

TRAORE LALLE ISSA



Niveau	BT2
Catégorie	Agro Alimentaire
Expériences professionnelles	8 ans
Compétences	Compétences en Agro alimentaire et en Call center (émissions, réception et orientation clientèle)

COULIBALY SIKA



Niveau	BT2
Catégorie	Agriculture et Génie rural
Expériences professionnelles	5 ans
Compétences	Compétences en Agriculture et Génie rural

DABO KADIDIATOU



Niveau	Bac +4
Catégorie	Lettre Moderne
Expériences professionnelles	-
Compétences	Compétences en Marketing et Call Center (émission et réception d'appel, orientation clientèle)

CVTHÈQUE

Puisez dans la cvthèque pour trouver les compétences recherchées

**BAH IBRAHIM
MOHAMED**



Niveau	Bac +3
Catégorie	Economie de l'environnement et développement durable
Expériences professionnelles	5 ans
Compétences	Agro-economiste et technicien agricole

**KEÏTA
ADAMA IBRAHIMA**



Niveau	Bac +4
Catégorie	Géographie
Expériences professionnelles	4 ans
Compétences	Compétences en géographie aménagement

**NIAMBELE
KADIATOU**



Niveau	Bac +3
Catégorie	Droit Privé
Expériences professionnelles	5 ans
Compétences	Compétences en Droit Privé et en accueil clientèle

**TOURE
NANA KADIDIA**

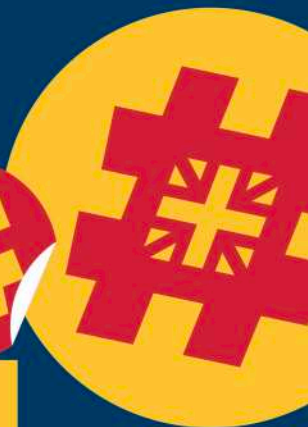


Niveau	Bac +5
Catégorie	Economie appliquée en développement
Expériences professionnelles	7 ans
Compétences	Compétences en Economie, Banque Assurance et Finance et en accueil clientèle



REJOIGNEZ NOTRE

**COMMUNAUTÉ
CHEVENING**



#MyFriendsACheveningScholar

DEMBELE SEKOU



Niveau	Bac +3
Catégorie	Lettre Moderne
Expériences professionnelles	5 ans
Compétences	Compétences en Agriculture

TOURE MARIAM



Niveau	Bac +3
Catégorie	Géologie
Expériences professionnelles	-
Compétences	Compétences en Prospection accompagnement des clients

COULIBALY FATOUMATA



Niveau	Bac +3
Catégorie	Marketing et Communication
Expériences professionnelles	-
Compétences	Compétences en Marketing Communication, en Ressources Humaines et en Relation Client

TRAORE MARIAM



Niveau	BT2
Catégorie	Sécretariat de Direction
Expériences professionnelles	-
Compétences	Compétences en redaction administrative, organisation documentaire et accueil

YARAOIL



#VOTRE PARTENAIRE POUR UN APPROVISIONNEMENT SÉCURISÉ



YARAOIL LUBRIFIANTS

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

Freeport

Comstar

CERTIFIED ISO

9001

14001

45001

 www.yaraoil.com

▲ 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 ?

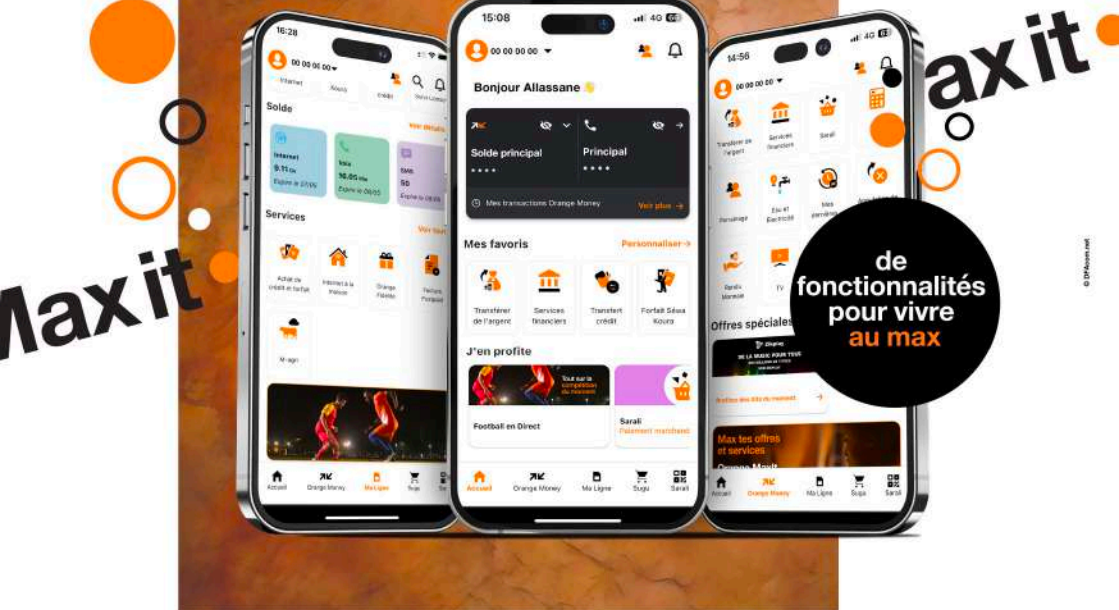


CONTACTEZ-NOUS



+223 50 00 12 31

La super
App
avec plus



de
fonctionnalités
pour vivre
au max

Téléchargez l'application  sur



orange™
est là



ASTUCE

FAIRE UNE VRAIE LETTRE DE MOTIVATION

Avec la généralisation de la candidature par internet, la lettre de motivation tend à se réduire comme peau de chagrin. Elle se résume souvent à un mail de motivation assez court en simple accompagnement du CV. Une manière de se démarquer consiste à faire une vraie lettre de motivation, dans les règles de

l'art. Surtout dans le cas d'une candidature spontanée, mais pas seulement, votre lettre constituera ainsi une denrée rare et appréciée par les recruteurs. Faire ce que les autres candidats ne font plus est aussi un bon moyen de sortir du lot.

L'AVENIR DE LA MOBILITÉ EST EN MARCHÉ

- RADAR | CAMÉRA DE REcul
- 4 HAUT-PARLEURS | COMMANDES AU VOLANT
- CONNECTIVITÉ USB | AUX | BLUETOOTH

- ECRAN CENTRAL TACTIL
- CONDUITE NORMAL | CONFORT | SPORT
- VOLANT | SIÈGE CONDUCTEUR RÉGLABLES



KUV
100
NXT



XUV
300



SCORPIO
4x4



3 ANS Garantie ou 100.000 Km



Donnez de la Flexibilité à
votre organisation avec des
solutions RH sur Mesure

NOS DOMAINES D'ACTIVITÉS



CONSEIL & STRATÉGIE
EN ORGANISATIONS



SERVICES AUX
ENTREPRISES



SOLUTIONS EN
RESSOURCES HUMAINES



NOS SERVICES

TRAVAIL TEMPORAIRE 

SOUS-TRAITANCE 

RECRUTEMENT 

FORMATION 

CONSEIL RH 

EVENT 



www.rmo-jobcenter.com

Groupe RMO



Côte d'Ivoire •
+225 27 21 21 83 83



Burkina Faso •
+226 25 36 00 09



Mali •
+223 20 23 88 80/81



Togo •
+228 22 21 91 48



Sénégal •
+221 33 864 09 09

Réussir mon parcours professionnel

Job et Conseils carrière #101#351#



© Mfacom.net

**Souscrivez et recevez les meilleurs
conseils sur votre carrière**

**Vous rapprocher
de l'essentiel**

