

EMPLOI & MOI

100% RH

UN EMPLOI POUR CHAQUE MALIEN !

MENSUEL

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

GRAND ANGLE

LE CV VIDÉO - L'ART DE SE DÉMARQUER
À L'ÈRE DU DIGITAL

► **NEW** INVESTIR À BORD

INTERVIEW

UN ENGAGEMENT
HUMANITAIRE QUI OUVRE
LES PORTES DE L'AVENIR



CVTHÈQUE

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



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



1^{ÈRE} ÉDITION

SALON INTERNATIONAL DE L'ENTREPRENEURIAT - AES

MALI KURA NETAASIRA KA BEN SAN 2063 MA



**18 au 21
NOVEMBRE 2025**



**BAMAKO, STADE
DU 26 MARS**



Scannez moi pour
participer au Salon

www.sie-mali.com

SOMMAIRE

05 | EDITO

06 | INTERVIEW

Un engagement humanitaire qui ouvre les portes de l'avenir.

13 | INVESTIR À BORD

FAF Entertainment Production

14 | GRAND ANGLE

Le CV VIDEO - l'art de se démarquer à l'ère du digital.

17 | CVTHEQUE

22 | FREELANCERS

25 | ASTUCE

Travailler les mots -clés de votre CV



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



BIENTÔT VOTRE FIDELITÉ PAIE



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play





ÉDITO EMPLOI ET MOI : OCTOBRE ROSE

L'Engagement, un Tremplin de Résilience : La Santé comme Première Richesse Humaine

En ce mois d'**Octobre Rose**, notre magazine se joint à la mobilisation mondiale. Octobre Rose est une campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser au dépistage du cancer du sein et à collecter des fonds pour la recherche. C'est une période dédiée à rappeler l'importance vitale de la prévention et du soutien.

L'écho de cette cause résonne avec notre ligne éditoriale axée sur les **Ressources Humaines et l'autonomie**. L'expérience de terrain de personnalités comme **Madame Rose Bouzaid** nous le rappelle : l'engagement humain touche aussi la **santé**, pilier fondamental de la dignité et de l'employabilité.

Pour les entreprises et les organisations, la santé de nos collaboratrices et collaborateurs n'est pas un coût, mais notre première richesse humaine. Une politique RH éclairée doit transcender le simple respect des lois pour devenir un véritable partenariat de vie avec les employés.

L'Impératif RH de la Prévention

L'Octobre Rose est un appel à l'action concrète en milieu professionnel :

1. Cultiver l'Information : Intégrer la sensibilisation et l'information sur le dépistage comme un axe permanent de la politique de bien-être au travail. C'est un acte de responsabilité qui sauve des vies et garantit la pérennité des talents.

2. Soutenir la Résilience : Pour celles qui traversent l'épreuve de la maladie, le rôle des RH est de garantir une réintégration professionnelle humaine et aménagée. Le travail, l'autonomie financière et le lien social qu'il procure, sont de puissants facteurs de guérison et de reconstruction.

L'autonomie économique que nous défendons pour les femmes et les jeunes, c'est aussi leur offrir les moyens de prendre en charge leur santé. En tant qu'acteurs de l'emploi, nous devons nous engager à lever les barrières (économiques, géographiques, psychologiques) qui empêchent l'accès à la prévention et aux soins.

Dans cette parution spéciale, nous mettons en avant une femme dont le parcours est un modèle de cet engagement : **Rose Bouzaid**.

Mme Bouzaid incarne la fusion entre l'efficacité du secteur privé, la rigueur de la sécurité internationale et l'humanisme de l'engagement associatif. Son action à la tête de "La Vie en Rose" – qui transforme l'assistance en un tremplin vers l'emploi pour les femmes au Mali – résonne fortement avec le message d'Octobre Rose. Elle est la preuve **que la résilience professionnelle et personnelle passe par le leadership, la formation et une protection ciblée.** C'est ce type d'énergie et de détermination que nous célébrons.

Un engagement fort en faveur de la santé n'est pas seulement éthique ; il est le signe d'un **leadership responsable** qui forge des **équipes résilientes, fidèles et productives**. Faisons de ce mois un tremplin durable pour une meilleure prise en charge de la santé de nos forces vives.

AVEC EMPLOI ET MOI, DONNONS LA PAROLE AUX BÂTISSEURS D'AVENIR ET FAISONS DE L'ENGAGEMENT HUMAIN UN MOTEUR DE CARRIÈRE.



INTERVIEW

Mme ROSE BOUZAID

PRÉSIDENTE DE L'ASSOCIATION
" LA VIE EN ROSE "

UN ENGAGEMENT HUMANITAIRE QUI OUVRE LES PORTES DE L'AVENIR

1. Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours ?

Je suis MME ROSE BOUZAID, Présidente de l'association « La Vie en Rose », marraine des 450 enfants non-voyants de l'Union Malienne des Aveugles (UMAV), tutrice de 300 réfugiés burkinabés à Kouralé (derrière Kabala), et conseillère pour la protection des femmes et des enfants contre les Violences Basées sur le Genre (VBG).

Titulaire d'un MBA en Ingénierie Commerciale et d'un Master en Commerce International, tous deux obtenus avec la mention « Très bien » et en tant que major de promotion, j'ai commencé ma carrière dans le secteur privé (Bolloré, Atlas Copco) avant de me reconverter par vocation dans la défense des Droits Humains. J'ai notamment œuvré à la MINUSMA pendant plus de dix ans. Aujourd'hui, je suis surnommée « la Maman Nationale » pour mon engagement sans relâche auprès des plus vulnérables.

2. Comment votre riche expérience dans le secteur privé (Bolloré, Atlas Copco) et la sécurité (MINUSMA) a-t-elle mené à la création de votre Association, « La Vie en Rose » ?

Mon parcours m'a permis de comprendre que la solidarité ne doit pas se limiter à l'urgence, mais s'inscrire dans une logique de dignité, d'autonomie et de développement durable. Dans

le privé, j'ai appris la rigueur, la gestion de projets et la stratégie. À la MINUSMA, j'ai vu les ravages des conflits sur les femmes et les enfants. Cette double casquette m'a convaincue qu'il fallait créer un pont entre l'humanitaire et l'employabilité. C'est ainsi qu'est née « La Vie en Rose » : une association qui ne se contente pas de secourir, mais qui construit des avenir.

3. « La Vie en Rose » vise l'avenir. Comment votre association transforme-t-elle l'assistance humanitaire en un véritable tremplin vers l'autonomie et l'emploi pour les jeunes et les femmes au Mali ?

Nous adoptons une approche holistique centrée sur l'humain et la durabilité. Notre ambition n'est pas seulement de répondre à l'urgence, mais de construire de véritables parcours d'autonomisation. Chaque bénéficiaire est accompagné de manière individualisée, selon sa situation, ses compétences et ses aspirations.

Concrètement, notre modèle repose sur quatre leviers complémentaires :

La formation professionnelle : nous proposons des programmes adaptés aux besoins du marché malien et africain, dans des secteurs porteurs tels que la couture, la coiffure, la transformation agroalimentaire, l'agriculture urbaine, le commerce ou encore les compétences numériques. L'objectif est de permettre aux bénéficiaires d'acquérir un savoir-faire immédiatement valorisable.

L'accompagnement psychosocial : avant toute insertion professionnelle, il est essentiel d'aider les personnes à se reconstruire. Nos psychologues et travailleurs sociaux accompagnent les femmes victimes de violences basées sur le genre (VBG) et les jeunes déplacés pour restaurer leur confiance et leur équilibre émotionnel.

L'appui à la création d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) : nous soutenons les initiatives économiques à travers des formations en gestion, des appuis matériels et parfois des microfinancements. Ces AGR deviennent souvent le premier pas vers une réelle indépendance économique.

La mise en réseau et le mentorat : nous connectons nos bénéficiaires à des entreprises partenaires, des entrepreneurs et des mentors afin de faciliter leur insertion professionnelle, le recrutement ou la création d'opportunités d'affaires. Notre philosophie est simple : aider, c'est offrir les moyens de se relever et de bâtir un avenir durable. Nous croyons que chaque femme et chaque jeune a un potentiel à révéler, et que la véritable réussite réside dans la transition de la dépendance vers la dignité du travail.

4. Au-delà du matériel, comment structurez-vous le développement des compétences (soft skills et spécifiques) des 450 pensionnaires de l'UMAV pour garantir leur future insertion professionnelle ?

Notre action repose sur une conviction forte : l'éducation et la formation sont les leviers les plus puissants de l'inclusion durable. C'est pourquoi, au sein de l'UMAV, nous mettons en place un accompagnement global, qui combine à la fois les apprentissages techniques, le développement personnel et la préparation à la vie professionnelle. Pour les enfants non-voyants, nous combinons :

- Compétences techniques adaptées : braille numérique, audiodescription, techniques artisanales accessibles,
- Soft skills renforcées : confiance en soi, éloquence (via des concours d'art oratoire), leadership, résilience,
- Partenariats avec des écoles spécialisées et des entreprises inclusives pour des stages ou des emplois adaptés.

Nous croyons fermement que le handicap ne définit pas les capacités : c'est l'environnement qui détermine les opportunités. C'est pourquoi nous œuvrons chaque jour à bâtir un environnement d'apprentissage inclusif, porteur de dignité, de confiance et d'avenir.

5. Quelles filières de formation ou compétences techniques (Hard Skills) "La Vie en Rose" priorise-t-elle pour les victimes de VBG ou les jeunes déplacés, afin de les rendre immédiatement employables sur le marché malien ?

Pour offrir de réelles perspectives d'avenir à nos bénéficiaires, nous misons sur des formations pragmatiques, alignées sur les besoins du marché local et adaptées aux réalités socio-économiques du Mali. L'objectif est de garantir une insertion rapide et durable dans des secteurs accessibles et porteurs.

Nous priorisons ainsi les filières à forte demande et à faible barrière d'entrée :

Couture et stylisme, avec un accompagnement vers la création de micro-marques locales ;
Agroécologie et transformation agroalimentaire, pour renforcer la sécurité alimentaire et l'autonomie économique ;
Esthétique, coiffure et soins corporels, des métiers générateurs de revenus stables et valorisants ;

Numérique de base (saisie, bureautique, community management), pour ouvrir la voie à de nouvelles opportunités dans le digital ;
Artisanat valorisant le patrimoine culturel (broderie, teinture, bijouterie), afin de préserver les savoir-faire tout en créant de la valeur ajoutée.

Chaque formation se conclut par la remise d'un kit de démarrage et un accompagnement post-formation de 6 à 12 mois, garantissant un véritable passage de la formation à l'autonomie.

6. En quoi l'intégration de profils issus de vos programmes de résilience et de formation (30 000 FDS, 15 000 civils) constitue-t-elle un avantage RH concret pour une entreprise privée malienne ?

Ces hommes et femmes, issus de parcours de résilience, apportent à l'entreprise une richesse d'expériences, une discipline éprouvée et une capacité d'adaptation exceptionnelle.

Ces profils ont développé des compétences rares et hautement transférables :

Résilience face à l'adversité, gage de stabilité et de persévérance dans les environnements exigeants ;
Sens aigu de la responsabilité et de l'éthique, essentiel pour la fiabilité et la bonne gouvernance interne ;

Capacité à travailler sous pression, acquise dans des contextes complexes ou de crise ;

Engagement communautaire, moteur d'un climat social positif et inclusif ;

Meilleure prise en charge des victimes de Violences Basées sur le Genre/VBG et de Violences sexuelles

liées au conflit/VSLC au sein des Commissariats de Police et des Brigades de Gendarmerie et une meilleure orientation vers d'autres services de prise en charge dont les victimes peuvent avoir besoin. Ils sont locaux, motivés, formés aux normes internationales (grâce à nos modules inspirés des standards ONU), et fidèles. Pour une entreprise, c'est un levier de performance sociale et économique, pas seulement un acte de charité.

7. RSE & Partenariat : Quelle est la responsabilité des entreprises, au-delà de la RSE classique, pour s'engager concrètement comme mécènes ou recruteurs pour les associations qui préparent l'avenir professionnel des plus démunis ?

La RSE ne doit plus être cosmétique, mais stratégique et inclusive. Les entreprises doivent :
Recruter activement parmi les bénéficiaires formés, pour donner une chance réelle à ceux qui ont franchi le cap de la résilience et de la compétence ;

Co-concevoir des programmes de formation avec les associations, afin d'aligner les curricula sur les besoins du marché et de garantir une employabilité directe ;

S'engager dans le mécénat de compétences, en mettant leurs experts au service des jeunes et femmes en formation (mentorat, coaching RH, appui en gestion de projet) ;

Promouvoir la diversité et l'inclusion dans leurs politiques de recrutement, en valorisant les talents issus de parcours atypiques ou de contextes difficiles.
C'est un investissement gagnant-gagnant : impact social + capital humain de qualité. Cette approche intégrée permet de créer un écosystème vertueux où entreprises, associations et bénéficiaires avancent ensemble. En offrant une opportunité à un jeune formé, une femme résiliente ou une personne en situation de handicap, l'entreprise ne transforme pas seulement une vie : elle participe activement à la construction d'une économie plus juste, plus stable et plus compétitive pour le Mali.

8. Leadership Féminin : En tant que femme dirigeante dans des secteurs exigeants, quel conseil de leadership essentiel donneriez-vous aux jeunes Maliennes qui aspirent à des postes de haute responsabilité ?

N'attendez pas la permission pour briller. Le leadership ne se décrète pas, il se construit jour après jour, à force d'audace, de travail et de persévérance.

Formez-vous sans relâche, investissez dans votre développement personnel, et entourez-vous de mentors — hommes ou femmes — qui croient en votre potentiel et vous poussent à dépasser vos limites.

N'ayez pas peur de l'échec : chaque erreur est une opportunité d'apprentissage, une étape vers la maîtrise. Le véritable leadership ne réside pas dans le titre ou la position, mais dans la capacité à inspirer, à rassembler et à agir avec intégrité et vision.

Enfin, servez toujours une cause plus grande que vous-même. C'est en mettant votre talent au service de l'impact collectif que vous deviendrez une leader respectée et durable. Et rappelez-vous : votre genre n'est pas une faiblesse, c'est une force — une énergie de transformation et de résilience dont le Mali a profondément besoin.

N'attendez pas la permission pour briller.

Formez-vous sans relâche, entourez-vous de mentors, assumez vos erreurs comme des leçons, et surtout : servez une cause plus grande que vous-même. Le vrai leadership, c'est inspirer par l'action, pas par le titre. Et rappelez-vous : votre genre n'est pas une limite, c'est une force.

9. Résilience en Entreprise : Quelles compétences de résilience et de gestion de crise, enseignées aux FDS, sont directement applicables et bénéfiques pour un management efficace en entreprise ?

Les Forces de Défense et de Sécurité apprennent avec nous :

- Prise de décision sous stress,
- Gestion des émotions en contexte critique,
- Travail d'équipe interdisciplinaire,
- Éthique dans l'urgence
- Gestion des Cas de VBG et de VSLC et apprentissage des techniques d'orientation vers d'autres services appropriés.

Ces compétences sont transposables à tout manager : anticiper, adapter, agir, sans perdre l'humain de vue.

10. Loi Genre & RH : Vous regrettez l'application de la Loi n°2015-052 sur le genre. Quel ajustement RH concret et rapide les entreprises maliennes pourraient-elles adopter pour mieux respecter l'esprit de cette législation ?

Un geste simple mais puissant : instaurer un quota temporaire de 30 % de femmes dans les processus de recrutement et de promotion, surtout dans les postes techniques et de direction.

Ajoutez à cela :

- Des politiques de congé parental équitables,
- Des cellules de signalement contre le harcèlement,
- Des formations obligatoires sur le genre pour les cadres.

La loi existe, il faut la vivre, pas juste la citer.

11. Numérique & Accès : Comment “La Vie en Rose” intègre-t-elle le numérique ou l'innovation sociale pour améliorer l'accès aux opportunités d'emploi ou de formation à distance pour les personnes vulnérables (réfugiés, talibés) ?

Nous travaillons sur le développement :

- Des modules de formation en ligne accessibles via mobile (même bas débit),
- Des podcasts éducatifs en langues locales sur les droits, la santé, l'entrepreneuriat,
- Des espaces numériques sécurisés équipés de tablettes avec contenus adaptés pour les non-

voyants,

- Des partenariats avec des plateformes comme AfrikTiv ou Orange Digital Center pour des certifications reconnues.

12. Modèle Économique : Face à l'ampleur des besoins, comment garantissez-vous la pérennité financière et le modèle économique de “La Vie en Rose” pour maintenir son engagement sur le long terme ?

Nous diversifions nos sources :

- Subventions ciblées (UE, ONU, Fondations),
 - Vente de produits artisanaux fabriqués par nos bénéficiaires (sous la marque « Rose Créations »),
 - Prestations de formation payantes pour institutions (ex : modules VBG pour entreprises),
 - Partenariats gagnant-gagnant avec le secteur privé (ex : programme « Un emploi, une vie »).
- Notre rêve ? Devenir autosuffisants à 60 % d'ici 2030 grâce à l'entrepreneuriat social.



CALL TO ACTION

Message aux DRH : Pour conclure, quel est votre message principal aux Directeurs et responsables RH du Mali concernant leur rôle crucial dans l'ouverture des portes de l'avenir pour les jeunes et les personnes vulnérables ?

Vous détenez une clé puissante : celle de l'emploi.

Recruter un jeune déplacé, une survivante de VBG, une personne en situation de handicap, ce n'est pas faire de la charité, c'est investir dans un talent résilient, loyal et transformateur. Ouvrez vos processus, adaptez vos critères, et transformez vos entreprises en leviers d'inclusion. Ensemble, nous bâtissons un Mali plus juste, plus fort, plus humain.

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

Nouvelles Brasseries Bamakoises



Société Anonyme au capital de 1 253 650 000 FCFA a vu le jour au Mali en 2002 et est la première née de tout le groupe.

La société Nouvelles Brasseries Bamakoises (NBB) est spécialisée dans la production et la distribution de boissons gazeuses non alcoolisées en bouteilles PET depuis 2002, sous licence de la société américaine MONARCH BEVERAGES, basée à Atlanta.

NBB propose une large gamme de 12 parfums, répartis sous 7 marques distinctes :

- PLANET (saveurs : Orange, Ananas, Pomme, Cocktail, Red Mix)
- BUBBLE UP (saveurs : Lemon Lime, Tonic, Citron Menthe)
- AMERICAN COLA
- REAKTOR (boisson énergisante)

À cela s'ajoutent 3 marques propres à l'entreprise :

Jiri, YA, et Assinie.

NBB dans sa conquête du marché Malien, s'est lancée dans la production d'eau Minérale « ASSINIE » et de Jus Naturels tel que JIRI depuis 2015 ET YA COCO depuis 2019.

Captée des profondeurs de N'Gabacoro Droit, ASSINIE est une eau pure et légère. Elle est fabriquée dans des formats adaptés à chaque besoin, 0.33 Litre et le 1.5 Litre. Elle respecte les normes standards Internationaux, autre gage de qualité.

En outre, un réseau de distribution très vaste à son actif lui permet l'écoulement de ses produits dans des délais appropriés.





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

▶ INVESTIR À BORD

FAF ENTERTAINMENT PRODUCTION

Section Photo

PORTAIT 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 publicitaires, 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

LE CV VIDÉO - L'ART DE SE DÉMARQUER À L'ÈRE DU DIGITAL

Émergence et Enjeu du CV Écran

Le recrutement vit une véritable révolution. Après le CV classique et la montée de LinkedIn, le **CV Vidéo** s'impose comme la nouvelle étape de la communication professionnelle. Né dans les milieux créatifs, il s'est aujourd'hui démocratisé et devient un outil stratégique de différenciation.

Dans un marché de l'emploi où les recruteurs reçoivent des centaines de candidatures pour un même poste, se démarquer est devenu essentiel. Le CV Vidéo offre cette opportunité. C'est une **capsule courte**, entre **60 et 90 secondes**, dans laquelle le candidat se présente, résume son parcours, expose ses compétences clés et exprime sa motivation.

Il ne remplace pas le CV traditionnel, mais agit comme un **complément dynamique**, capable de créer un lien émotionnel immédiat entre le candidat et le recruteur. Dans une ère marquée par le digital, ce format redonne une dimension

humaine au recrutement : la voix, le regard, le ton et la posture racontent bien plus qu'un texte.

Du Papier à la Personnalité

Le passage du CV papier au CV Vidéo illustre un changement majeur : l'évaluation ne repose plus uniquement sur les compétences, mais sur la **personnalité et le potentiel relationnel**.

Le recruteur ne se contente plus de « lire » le candidat, il le **découvre**. Ce format offre un aperçu concret des **soft skills** - ces compétences comportementales qui font souvent la différence : aisance relationnelle, expression orale, gestion du stress, confiance en soi.

Pour le candidat, c'est une scène d'expression et une manière de **prendre la parole autrement**. Dans un monde où les entreprises recherchent des profils à la fois compétents et communicants, le CV Vidéo devient un levier d'influence et de persuasion.

Pourquoi le format vidéo est-il devenu incontournable ?

Trois raisons expliquent son succès croissant dans le monde RH.

1. Un impact émotionnel fort

L'image et le son créent un effet de proximité immédiat. Le CV Vidéo attire l'attention et laisse une trace. En quelques secondes, il permet de **faire ressentir la motivation** et la personnalité du candidat. Le cerveau humain retient bien mieux ce qu'il voit et entend que ce qu'il lit. Le CV Vidéo s'appuie sur ce principe pour maximiser l'impact.

2. Une différenciation immédiate

Dans un flux de candidatures similaires, la vidéo crée une rupture. Elle met en avant la **créativité, le dynamisme et la spontanéité**. Même tournée avec un smartphone, une vidéo bien pensée, sincère et structurée vaut bien plus qu'une mise en page sophistiquée. Elle prouve l'esprit d'initiative et la capacité à innover.

3. Un révélateur de soft skills

Le CV Vidéo permet d'évaluer ce que le papier ne montre pas : le ton, le regard, la confiance, la clarté du discours. Autant d'éléments qui aident le recruteur à percevoir la **compatibilité culturelle** d'un candidat avec l'entreprise. C'est un outil de présélection rapide et humain.

Un outil stratégique pour les RH

Loin d'être un gadget, le CV Vidéo s'inscrit dans la transformation digitale des RH. Il sert à la fois la **marque employeur, l'expérience candidat et la qualité de sélection**.

1. Une expérience candidat modernisée

Le CV Vidéo transforme la candidature en expérience interactive. Il donne une image moderne du processus de recrutement et valorise les entreprises ouvertes à l'innovation. Les jeunes générations, particulièrement sensibles aux formats numériques, y voient une preuve d'écoute et de modernité.

2. Un gain de temps pour les recruteurs

En moins de deux minutes, un recruteur peut cerner la personnalité d'un candidat. Le CV Vidéo facilite la **pré-sélection** et rend les entretiens finaux plus pertinents. Certaines entreprises intègrent même des plateformes d'analyse vidéo basées sur l'intelligence artificielle pour évaluer la cohérence du discours et le niveau d'énergie.

3. Un levier de communication RH

Les entreprises qui acceptent les CV Vidéos

envoient un signal fort : elles encouragent l'audace et la transparence. Cette ouverture renforce leur attractivité et alimente leur réputation d'employeur moderne.

Le CV Vidéo en Afrique : un levier d'employabilité

En Afrique, le CV Vidéo s'impose progressivement comme un outil d'avenir. L'essor du numérique, des smartphones et des plateformes d'emploi en ligne ouvre de nouvelles perspectives.

Au Mali, au Sénégal, en Côte d'Ivoire ou au Cameroun, de plus en plus de jeunes diplômés utilisent ce format pour capter l'attention des recruteurs, y compris à l'international.

Cependant, le défi réside encore dans la **formation à la communication vidéo, la fracture numérique et certaines réticences culturelles** à se mettre en avant. Mais ces freins s'atténuent. Les écoles, incubateurs et plateformes comme EMPLOI ET MOI encouragent désormais la pratique du CV Vidéo dans les ateliers d'employabilité.

Au-delà du simple exercice, il s'agit d'un outil d'expression et de confiance en soi. Dans des contextes où les jeunes peinent à valoriser leurs parcours, le CV Vidéo permet de **montrer ce qu'ils savent faire, mais aussi qui ils sont**.

Comment réussir son CV Vidéo ?

Un CV Vidéo efficace repose sur cinq piliers essentiels :

1. La préparation du message

Avant de tourner, il faut structurer le contenu. Trois questions clés :

1. Qui suis-je ?
2. Quelle est ma valeur ajoutée ?
3. Pourquoi cette entreprise ?

Le discours doit être clair, concis et personnalisé. Évitez les répétitions et les formules creuses.

2. Le ton et l'attitude

Le regard, le sourire et la posture font la différence. L'attitude doit rester naturelle et professionnelle. Il ne s'agit pas de « jouer un rôle », mais de **montrer une version authentique et confiante de soi**.

3. L'image et le son

Un fond neutre, un bon éclairage et un son clair suffisent. Pas besoin d'équipement professionnel. Ce qui compte, c'est la **qualité du message et la clarté de la voix**.

4. La durée

Entre 60 et 90 secondes, pas plus. L'attention du recruteur est limitée : mieux vaut être bref et percutant que long et monotone.

5. L'authenticité

L'authenticité prime sur la perfection. Les recruteurs apprécient la sincérité. Un message simple, mais vrai, inspire plus confiance qu'un discours récité.

Vers un recrutement plus humain et digitalisé

Le CV Vidéo symbolise une évolution majeure : le digital au service de l'humain. Il permet d'évaluer à la fois la compétence et la personnalité. Loin de déshumaniser le processus, il le **rend plus vivant et plus juste**.

Dans le contexte malien et africain, où la jeunesse représente une force démographique considérable, cet outil devient un **accélérateur d'employabilité**. Il aide à dépasser les barrières du diplôme et à valoriser le potentiel.

Le CV Vidéo, c'est aussi une manière de raconter son histoire. Dans un marché de l'emploi compétitif, cette capacité narrative devient une compétence clé.

Conclusion : Le futur du recrutement se regarde

Le CV Vidéo n'est plus une tendance, mais une évolution logique à l'ère du digital. Il humanise la candidature et valorise l'individu derrière le parcours.

Pour les candidats, il offre une scène pour exprimer leur personnalité. Pour les recruteurs, c'est un outil de sélection riche, rapide et émotionnel.

À terme, il est appelé à devenir **un standard du recrutement moderne**. Car le futur du recrutement, désormais, **ne se lit plus : il se regarde, s'écoute et se ressent**.

**SANGARÉ
SIDI EL NICK**



REF1389CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion des entreprises et administration / Banque et ingénierie financière
Expériences professionnelles	+3 ans
Compétences	compétences en gestion administrative et ingénierie financière.

**KONE
ADAMA**



REF1370CPE24

Niveau	BAC +4
Catégorie	Infographe - Maquettiste
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	competences en création des maquettes et affiches publicitaires.

**MANGANE
DAOUDA**



REF1371CPE24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Finance audit et controle de gestion
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	competences en finance audit et controle de gestion.

**DEMBELÉ
MARIAM**



REF1372CPE24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance comptabilité
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	competences en finance comptabilité.

SANOGO DJENEBA



REF13730PF24

Niveau	BAC +4
Catégorie	Marketing et Droit Privé
Expériences professionnelles	+3 ans
Compétences	compétences en Anglais, en Marketing et Droit Privé.

GOITA ZOUMANA



REF13740PF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Commerce International
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	compétences en dedouanement des marchandises et en commerce international.

TOURÉ FANTA



REF13750PF24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Finance Internationale
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	compétences en contrôle et gestion.

KEBÉ SADIO



REF13760PF24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Marketing et Intelligence des Affaires
Expériences professionnelles	+ 3 ans
Compétences	compétences en élaboration et presentation de Projets et management des affaires.

**DIALLO
YOUNOUSSA**



REF13770PE24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Gestion des Ressources Humaines
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Compétences en gestion des ressources humaines.

**DIARRA
MOUSSA
NOUHOUM**



REF13780PE24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Ingénierie Commerciale et Management
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	Compétences en Gestion Commerciale, Comptable et Économique.

**CAMARA
BINTOU**



REF13790PE24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Economie et Gestion
Expériences professionnelles	+ 6 ans
Compétences	Compétences en Gestion et Économie.

**KONE
DAOUDA**



REF13800PE24

Niveau	Bac + 5
Catégorie	Comptabilité - Contrôle - Audit
Expériences professionnelles	+ 1 an
Compétences	Compétences en Comptabilité, Contrôle et Audit

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



CERTIFIED ISO



www.yaraoil.com

**SANGARÉ
MARIAM**



REF1381CP24

Niveau	BAC + 3
Catégorie	Finance Comptabilité
Expériences professionnelles	+1 an
Compétences	compétences en gestion financière et comptable.

**TOURÉ
MAMADOU**



REF1382CP24

Niveau	Bac + 4
Catégorie	Gestion
Expériences professionnelles	+ 2 ans
Compétences	compétences en anglais et gestion administrative.

**DAGNOKO
OUMAR**



REF1383CP24

Niveau	BAC + 4
Catégorie	Sociologie de l'Organisation et du Travail
Expériences professionnelles	+ 6 mois
Compétences	compétences en sociologie, de l'organisation et du travail.

**DOUMBIA
KASSOUM**



REF1384CP24

Niveau	BAC + 5
Catégorie	Marketing et communication
Expériences professionnelles	+4 ans
Compétences	compétences en Logistique et Transport.

▲ 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

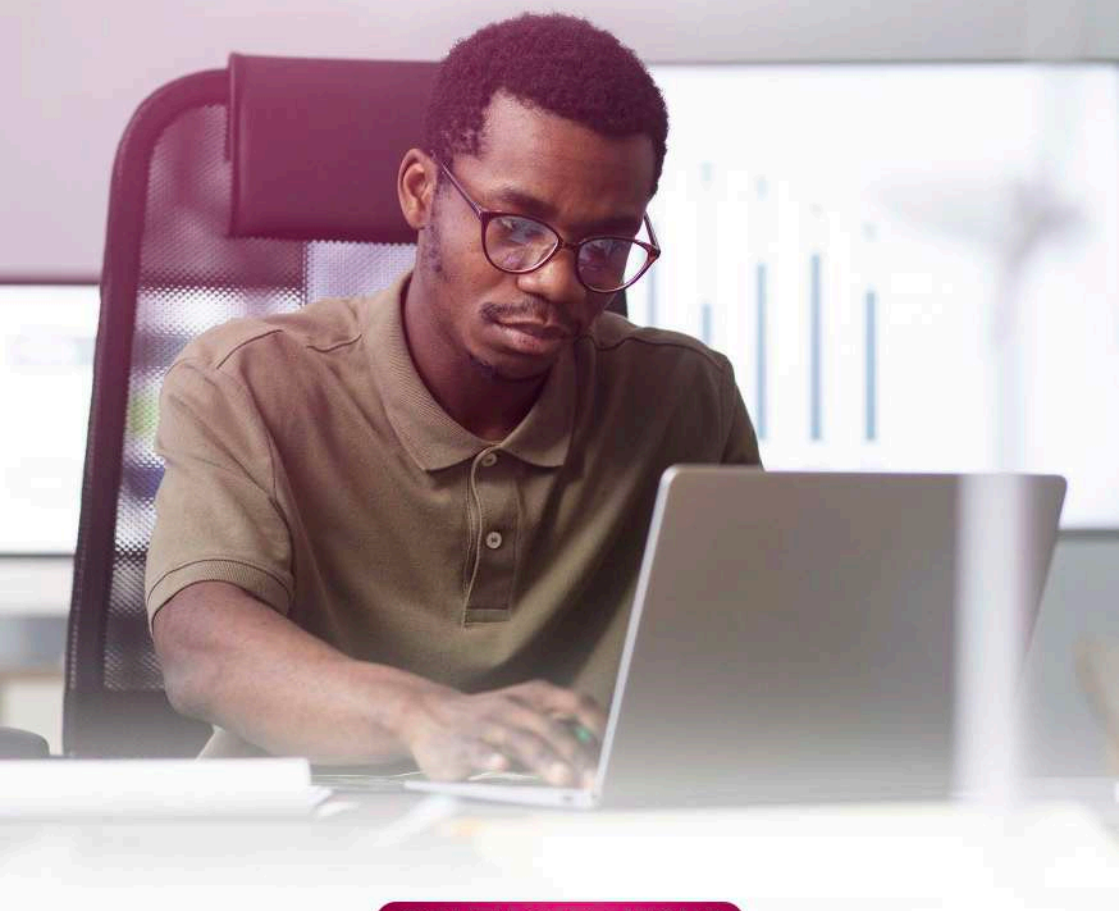
► Photographie

Type de mission :	Sur place
Catégorie(s) :	Photographie
Temps :	A Déterminer
Budget :	Négociable

Besoin d'un professionnel

FREELANCE

Pour des tâches domestiques
ou Professionnelles ?



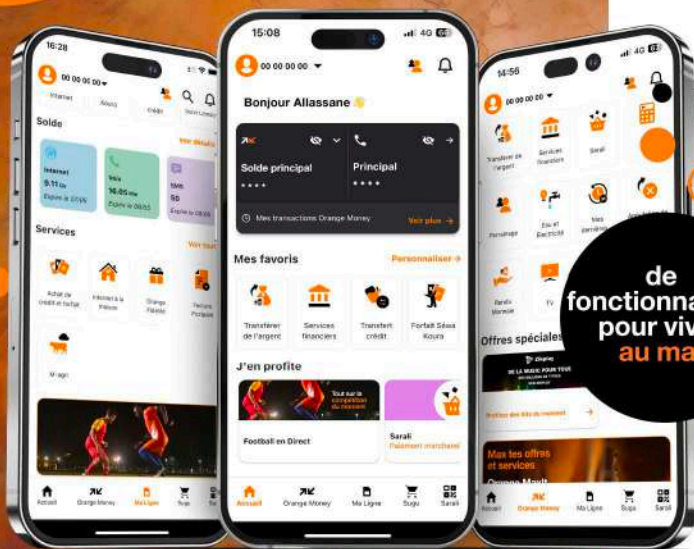
CONTACTEZ-NOUS



+223 50 00 12 31

La super
App
avec plus

Max it



Max it

de
fonctionnalités
pour vivre
au max

Téléchargez l'application  sur



orange[™]
est là



ASTUCE

TRAVAILLER LES MOTS-CLÉS DE VOTRE CV

Dans le cadre d'une candidature par Internet qui est désormais la règle, il faut privilégier les formats de fichier les plus répandus et les plus facilement lisibles par tous : Word, pdf voire rtf. Votre CV doit être le plus léger possible : pas d'image (pas de photo donc), pas de couleurs, pas de cadres qui perturbent la lecture de votre CV par les logiciels de tri de candidatures.

Les fichiers image (type .jpg, .eps, .gif) sont à proscrire sauf si vous êtes graphiste et que vous

avez réalisé un CV » créatif « . Mais dans ce cas précis, n'oubliez pas de le compresser au maximum et de joindre un CV au format plus classique.

Le nom de votre fichier doit aussi permettre au recruteur de gagner du temps dans son classement. Plutôt que de joindre un fichier intitulé CV2025_OK_version2.doc, optez pour un nom de fichier du type CV-Nom-Prenom.doc.

« Votre CV doit être le plus léger possible : pas d'image (pas de photo donc), pas de couleurs, pas de cadres qui perturbent la lecture de votre CV par les logiciels de tri de candidatures. »

「 NOUS SOMMES
TVS MOTO ! 」

© V. d'os



4^e plus grand Fabricant de 2 Roues au monde.
PLUS DE 50 MILLIONS DE CLIENTS DANS LE MONDE !



#TVSMOTO



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**

