



Prospectus

Agence Privée de Placement au Mali
(APPM)

ADRESSE SOCIALE ET CONTACTS ADMINISTRATIFS

Pour nous contacter, plusieurs moyens sont à votre disposition :

- **par courriel** : groupeappm@orangemali.net, appm@groupeappm.com, sdiakite611@yahoo.fr
- **par téléphone** : (+223) 44 90 10 12 / 20 24 04 25 / 20 24 02 92 (standard - accueil)
- **par fax** : (+223) 44 90 10 13
- **par courrier** : BP : 2439, Bamako, République du Mali
- **par route** : Boukassoumbougou/Sangarébougou, secteur seydouougou, rue 110 porte 36.

Pour en savoir plus, consultez www.groupeappm.com

Nos services

- **Recrutement,**
- **Intérim, gestion de main-d'œuvre,**
- **Externalisation et gestion de la paie,**
- **Législation du travail au Mali,**
- **Solutions RH,**
- **Enquête de rémunérations,**
- **Sécurité sociale,**
- **Pointage biométrique,**
- **Hygiène, Sécurité et conditions de travail.**

Historique

Depuis décembre 1991 APPM (Agence Privée de Placement au Mali) est agréée comme Cabinet de Recrutement.

Plus tard en 1992, la possibilité nous a été offerte par la Direction Nationale du Travail de conclure des contrats de louage de service avec les entreprises utilisatrices de la main-d'œuvre temporaire.

Ainsi, APPM s'est érigée, cumulativement avec son statut initial d'organisme de placement du personnel, en entreprise de travail temporaire.

Elle a établi un véritable partenariat avec les clients qui lui ont fait confiance en accompagnant leur développement par la mise en œuvre de solutions adaptées dans divers domaines d'expertise en Gestion des Ressources Humaines.

Détails de nos services

Le recrutement

Editorial

Chers Employeurs,

Vous conviendrez avec nous que le recrutement – un art qui exige du cousu main – mobilise parfois au niveau du responsable que vous êtes, une énergie et une disponibilité que vous souhaiteriez utiliser à d'autres priorités dans votre entreprise.

Il engendre un investissement en temps et efforts considérables et le candidat recruté n'est toujours pas celui que l'on souhaite avoir.

En matière de recrutement, consulter APPM s'avère une démarche innovante, efficace et sans passe-droit. Il présente l'avantage d'élargir le choix au-delà du stock de chômeurs et le contact des candidats potentiels les plus nombreux possibles.

Vous avez au moins six raisons de nous contacter tout de suite, parce que passer par nous vous permet désormais :

- de maîtriser vos coûts et de gagner du temps ;
- d'avoir un regard extérieur objectif sur votre action de recrutement ;
- de joindre les ressources-clés, discrètement et rapidement ;
- de bénéficier d'un recrutement propre et efficace ;
- d'élargir votre choix au-delà du stock de chômeurs vers des candidats potentiels plus nombreux et de meilleure qualité ;
- de valoriser l'image de votre entreprise ou de votre institution par l'embauche des meilleurs, car « pour être le meilleur, il faut s'entourer de meilleurs » selon Albert Einstein.

Par souci d'efficacité et de professionnalisme, si vous pensez que votre entreprise peut tirer profit d'un professionnel spécialiste du recrutement, n'hésitez pas à nous contacter.

Nous serions particulièrement heureux de vous accueillir parmi les clients d'APPM et très sensibles à la marque de confiance que vous nous témoignerez. Soyez assuré que nous mettrons tout en œuvre pour la mériter.

Code Ethique en matière de recrutement

Professionalisme : Nous n'acceptons que les missions entrant dans notre domaine de compétences et confiées à titre exclusif.

Nos relations professionnelles avec nos clients sont fondées sur la confiance mutuelle. Pour le bon déroulement de nos missions, nous sommes amenés à leur communiquer et aussi à leur demander toute une série d'informations confidentielles.

Pour cette raison, nous ne pouvons traiter nos missions qu'en exclusivité. Ceci implique, en particulier, que nous considérons comme indispensable que les candidatures spontanées, externes ou internes, qui se manifesteraient en cours de mission, nous soient systématiquement communiquées pour évaluation et incorporation dans notre processus normal de travail, au même titre que les candidatures présentées par notre cabinet.

Si le client recrute en dehors de notre mission après nous l'avoir confiée, nos honoraires sont dus.

Tout candidat présenté par le Cabinet, engagé par notre client pour un autre poste que celui faisant l'objet de notre recherche, ou, en plus du candidat engagé pour pourvoir le poste, est considéré comme une nouvelle recherche, donnant lieu à des honoraires supplémentaires. La réception de notre offre confirme l'acceptation de cette présente condition commerciale.

Déontologie : Nous nous interdisons d'approcher les collaborateurs de sociétés/d'entreprises clientes pendant une durée de deux ans postérieure à la dernière recherche.

Les honoraires de notre cabinet sont entièrement supportés par les employeurs sans qu'aucune rétribution ne puisse être perçue des demandeurs d'emploi.

Engagement : Nous nous engageons à poursuivre la mission confiée jusqu'à la satisfaisante de notre client.

Transparence vis-à-vis du client : La collaboration avec une entreprise appartenant au même secteur d'activité qu'un client d'APPM et pouvant être considéré comme concurrente de celui-ci est soumise à son approbation.

Transparence vis-à-vis du demandeur d'emploi : Par rapport à un poste donné, que ce soit par candidature spontanée ou réponse à une annonce, une grille de commentaires accompagne chaque dossier de candidature sans passe-droit.

Garantie de reprise : Le cabinet reste à la disposition de son client jusqu'à la fin de la période d'essai du candidat recruté. Si, dans les six mois suivant son engagement, le candidat recruté devait quitter notre client, pour des raisons susceptibles de mettre en cause la qualité de notre prestation, nous nous engageons à reprendre une nouvelle recherche sans facturation d'honoraires. Seul le remboursement de frais supplémentaires encourus lui sera alors demandé.

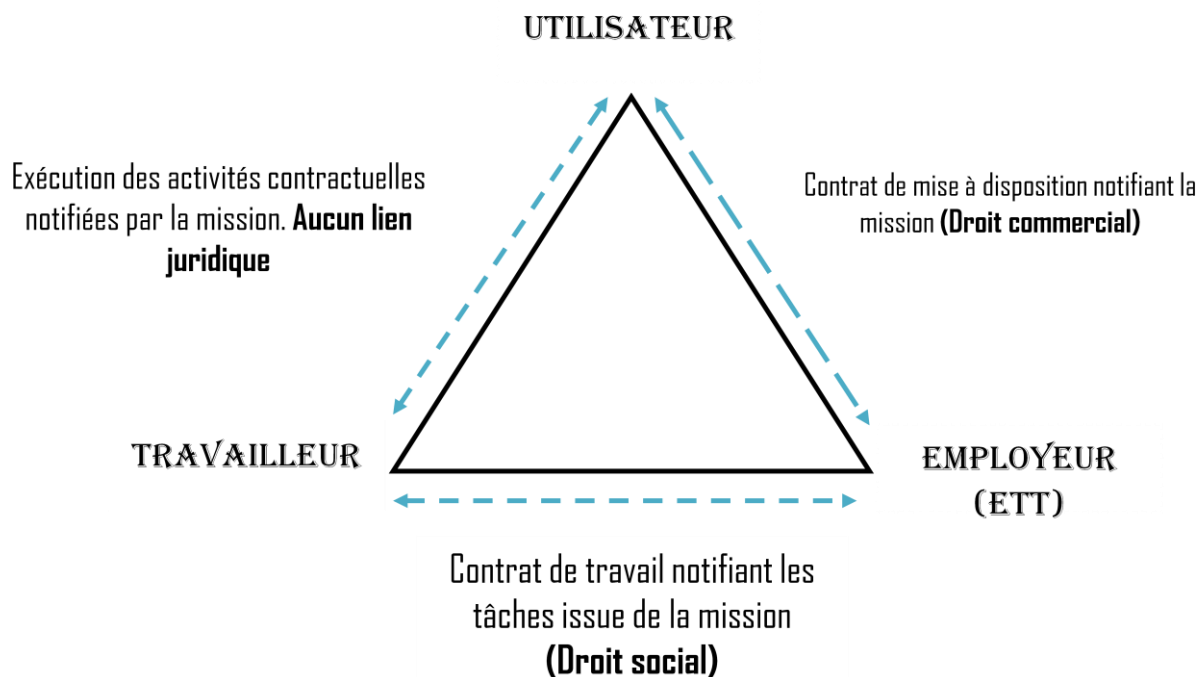
L'intérim, la gestion de main d'œuvre, la mise à disposition du personnel, législation

Pour remplacer un employé en suspension légale de contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L.34 du Code du Travail (congés payés annuels, congés de maternité, repos maladie, détention), les employeurs utilisent nos services d'intérim sans interruption de leur rythme de travail.

Ce que dit la Loi en matière de gestion de Main d'œuvre au Mali

La mise à disposition de personnel au Mali est l'emploi d'une main d'œuvre provisoire dans une entreprise par le truchement d'une entreprise de travail temporaire (ETT). Cette dernière est liée par une relation commerciale avec l'utilisateur qui est soutenue par un contrat de mise à disposition ou contrat d'intérim et une relation sociale avec le travailleur soutenue par un contrat de travail.

Il existe une relation triangulaire entre les trois parties que l'on peut résumer comme suit



Relation Utilisateur/Prestataire

L'utilisateur commet le prestataire à travers un contrat de prestation commerciale sans lien de subordination juridique. La relation est soumise au Droit Commercial qui gère toute la prestation. Il faut prendre des précautions pour sa rédaction car ses conditions de résolution sont généralement plus souples qu'en droit social.

Relation Utilisateur/Personnel mis à disposition

Aucun lien juridique n'existe entre l'utilisateur et le personnel en dehors de la réalisation du mandat du prestataire consigné dans le contrat de travail qui le lie à l'entreprise de travail temporaire. Dans la pratique, le contrat de travail est la traduction opérationnelle des missions consignées dans le contrat de prestation liant l'utilisateur et le prestataire. L'utilisateur doit s'assurer de la conformité de l'objet du contrat de prestation avec celui du contrat de travail des personnes mises à disposition.

Relation Prestataire/Personnel externalisé

Le prestataire – employeur est lié aux personnel par un contrat de travail avec lien de subordination juridique. L'entreprise de travail temporaire est réputée employeur et est investie des droits et des obligations liés à sa qualité d'employeur. Il répond des injonctions des travailleurs ainsi que des autorités fiscales, sociales et administratives.

Ce type d'employeur – prestataire est créé par l'article L.313 et textes d'application de la Loi 92-020/AN-RM du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali.

L'interrelation entre les trois acteurs est souvent illustrée par l'assertion que « *l'employé travaille pour un employeur qui ne le paie pas et qu'il est payé par un employeur qui ne l'emploie pas.* »

Le prestataire dans le cadre de son contrat de mise à disposition doit veiller sur son personnel et faire face à tous les problèmes concourant à l'atteinte des objectifs dans le cadre de la bonne de gestion administrative.

Les aspects fonctionnels liés à « *l'homme dans son poste ou sur son poste* » ne relèvent de la prestation. Toutefois, compte tenu de la nature de certaines prestations confiées au prestataire, il peut s'occuper des problèmes d'organisation du travail.

A RETENIR : Au Mali, la mise à disposition est très souvent confondue à de l'intérim. Selon le Code du Travail on ne fait recours à l'intérim que pour remplacer un travailleur en suspension légale de contrat de travail conformément aux dispositions de l'article L.34 du Code du travail (maternité, maladie, congés, détention...). Le contrat d'intérim doit préciser en plus du nom de l'employé en suspension de contrat, ***le motif de la suspension et la durée prévisionnelle de la suspension.***

« Le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. » Sauf dans les secteurs nommément cités par l'Arrêté 96-1566/MEFPT-SG.

C'est pourquoi, *les emplois ayant un caractère normal et permanent* doivent être durablement pourvus par un CDI conformément aux dispositions de l'article L.22 du Code du travail.

L'externalisation de la paie

Qu'est-ce-que l'externalisation de la paie ?

Lors des litiges de travail, il s'avère que plus de 80% des bulletins de paie sont faux ou erronés. Ils sont très souvent tranchés au tord de l'employeur qui a tous les moyens de les éviter.

Ces erreurs sont commises parce que les employeurs manquent très souvent de ressources humaines qualifiées pour traiter la paie en interne et la mise en place d'une paie juste demandent de coûts supplémentaires (acquisition de machine, de logiciel paie, formation des utilisateurs, contrat de maintenance, intervention des fournisseurs etc.)

Pour disposer des bulletins de paie conformes à la législation et se dégager des tâches récurrentes qu'impose une paie en interne, les employeurs confient leur *paie et l'administration de leur personnel* à des structures extérieures.

Pourquoi externaliser sa paie ?

Confier votre paie à des spécialistes

Pour éviter les risques d'erreurs et bénéficier d'une expertise qui n'est pas forcément au sein de votre entreprise, les spécialistes de la paie vous garantissent une bonne application de la législation en engageant leur responsabilité sur les prestations qu'ils réalisent.

Concentrez-vous sur votre cœur métier

En entreprise les tâches administratives répétitives se faisant à bonne date, et fixe ennuitent le plus (traitement et éditions des fiches de paie en conformité avec la législation et votre convention collective, des journaux de paie, des états de charges, des déclarations taxes sur les salaires.).

Ces tâches mobilisent parfois, une énergie et une disponibilité que vous souhaiteriez utiliser à d'autres priorités dans votre entreprise. Elles engendrent un investissement en temps et efforts considérables et les résultats obtenus ne sont pas toujours bons.

Déchargez-vous sur un prestataire qui en a fait son métier.

Augmenter la flexibilité au sein de votre Entreprise

Au Mali, l'environnement est plus social qu'économique. A travers l'externalisation de votre paie, vous ne vous retrouverez plus désormais en face des absences justifiées ou non, des congés, des congés maternité ou maladie de la personne qui s'en occupe en interne.

Comment externaliser sa paie ?

Notre prestation d'externalisation paie débute par la collecte de vos données salariales jusqu'à la production des documents destinés aux employés, à vous-mêmes et aux organismes sociaux. Notre prestation d'externalisation paie commence à partir de 1 salarié.

Prise en charge par APPM d'une paie en cours d'année

Quand nous reprenons une paie en cours d'année, les employés conservent les droits et les avantages acquis.

Après cumul de ces droits et les avantages acquis, nous enregistrons les informations que notre client a jugé utiles de nous communiquer dans un logiciel courant au Mali notamment SAARI ou Malipaie.

Après traitement de la paie, nous transmettons à notre client à bonne date

- les bulletins de paie édités ;
- les déclarations sociales (INPS et CANAM) ;
- les Etats de charges ;
- les journaux de paie ;
- les fiches de congés ;

- la situation des avances et de prêts ;
- les états nominatifs du personnel pour le suivi des effectifs;

Nous facturons nos services en fonction du nombre de bulletins émis.

Réversibilité de l'opération paie

Nous pouvons reprendre tout comme vous pouvez reprendre votre paie en interne, à n'importe quel moment de l'année. Nous vous garantissons une réversibilité totale des informations dans les meilleures conditions possibles.

Les enquêtes de rémunérations ou salariales

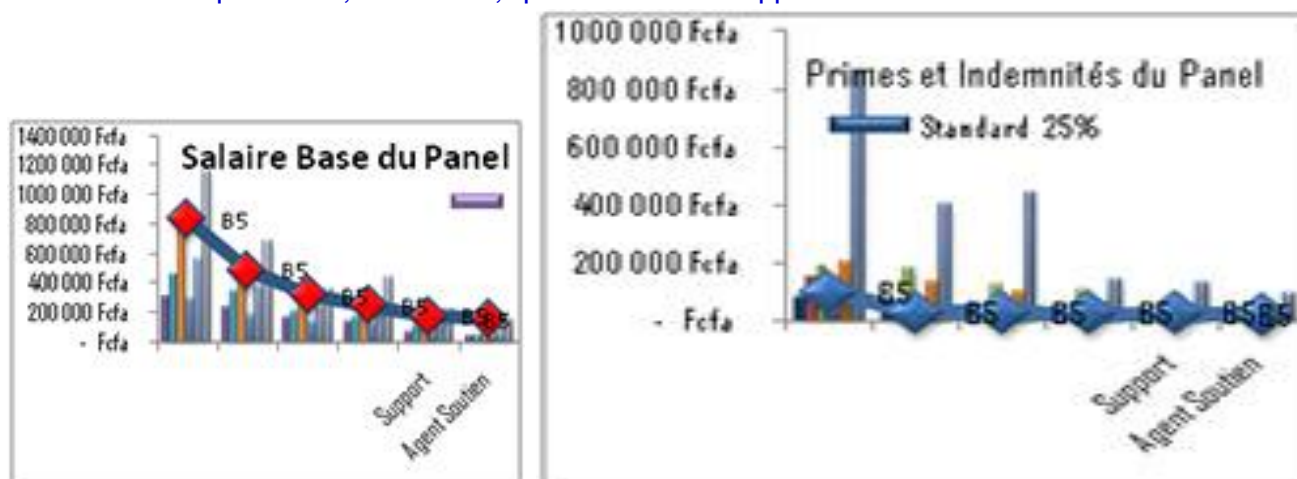
Les études de rémunération ou enquête de salaires

La rémunération du travail salarié est le principal élément de fidélisation et de motivation des employés au Mali. C'est ainsi que les éléments de rémunération ayant cours légal dans le pays sont le salaire de base, les primes, les indemnités et les avantages ayant chacun une contrepartie répondant aux aspirations du travailleur. Ils doivent être adéquatement répartis entre les rubriques pour faciliter leur gestion quotidienne par les responsables.

Une répartition harmonieuse de la rémunération entre les rubriques permet de moduler en toute circonstance un élément pour stimuler le personnel sans passer forcément par une augmentation globale qui ne donne pas toujours les effets escomptés.

La finalité d'une enquête de rémunérations est de déterminer les niveaux standards de rémunération sur le marché de l'emploi ou sur un secteur en vue de fournir des leviers d'action aux managers pour stimuler le rendement de leurs salariés dans les limites supportables pour leur budget.

Depuis 1996, les entreprises n'ont cessé de commanditer auprès du cabinet APPM des études salariales pour faire l'état de leurs pratiques de rémunération et celui des employeurs comparables afin d'avoir des actions d'ajustement de différents éléments de rémunérations qui soient, à la fois, pertinentes et supportables.



Les solutions RH

Tout le monde se dit connaisseur, la personne en charge se dit capable de le faire, l'employeur pense que tout peut se faire sous influence, fut-ce celle de l'argent. Dans cet imbroglio, tout le monde oublie que la gestion des Ressources Humaines peut engager la responsabilité financière où pénale de l'entreprise.

Un employé n'est pas ami avec son employeur et vice-versa, chacun cherchant son compte. De son embauche à sa sortie, beaucoup de choses peuvent se passer, même les confidences et aucun n'est à l'abri des surprises de l'un ou de l'autre. Se faire assister ou demander un avis extérieur à moindre coûts pour éviter un casse tête n'en vaut-elle pas la chandelle ?

APPM peut vous assister au quotidien pour la gestion de vos salariés et de vos relations avec les administrations.

Qu'ils soient recrutés sous CDD, CDI, temps partiel ou en stage, APPM peut vous proposer la forme ou le type de contrat et de paie la mieux adaptée.

Nous pouvons vous assister en fin de contrat avec vos employés quelque soit le type de collaboration sans que la situation ne vous dépasse.

Rédaction du contrat de travail

Tout comme les bulletins de paie, plus de 80% de contrats de travail ne sont pas conformes à la législation. Le Contrat de travail à durée indéterminée n'est pas forcément écrit, il est cependant préférable de l'établir par écrit parce que cela vous protège car en cas de conflit le doute profite toujours au salarié et tous les moyens de preuve sont acceptés.

Le CDD, par ailleurs, doit être obligatoirement constaté par écrit. Un CDD non écrit est assimilé à un CDI. De même un CDD qui, après terme n'est pas renouvelé, cesse d'être CDD pour devenir CDI.

Faites-vous assister pour la rédaction de vos contrats de travail. Les conséquences d'un contrat mal rédigé ou l'absence de contrat sont désastreuses financièrement notamment celle de la requalification de votre CDD en CDI et la nullité du contrat pour clauses abusives, ce qui est très fréquente au Mali.

Ce n'est pas parce qu'on paye un employé qu'on n'est permis de tout exiger comme la fixation d'objectifs irréalistes.

Embauche ou départ d'un salarié

L'efficacité ou le maintien d'un salarié dépend en grande partie de comment il a intégré l'entreprise. Une embauche ratée coûte chère à l'entreprise.

Elle aurait pris du temps à l'intégrer, cultiver l'humeur, s'habituer, introduire auprès de ses futurs collègues etc. tout comme pour l'employé qui est partie s'essayer chez un nouvel employeur. Les rumeurs vont bon train.

C'est pourquoi une embauche doit être encadrée. Cherchez toujours à avoir les conseils d'un œil extérieur.

Quant au départ, les deux parties jouent leur crédibilité, c'est pourquoi beaucoup d'employeurs sortent des ruptures sans ébruiter.

La rupture qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur tout comme l'embauche répond à des procédures qu'il faut respecter.

APPM peut présenter les avantages de chaque solution pour l'entreprise ou l'employé en indiquant les étapes de la procédure à mettre en place.

Licenciement pour motif économique

Il arrive souvent aux entreprises de procéder à des licenciements dus à des suppressions ou des transformations d'emplois ou à des modifications substantielles des contrats de travail consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Ce type de licenciement répond à des règles qu'il faut respecter notamment l'ordre des licenciements et l'établissement de plans sociaux pour humaniser en plus des indemnités légales.

Avant de recourir au licenciement économique, il est indispensable d'explorer toutes les solutions alternatives y compris celles qui se soldent par un changement important de la situation du salarié.

A cela s'ajoute des solutions intermédiaires telles que la mise en chômage technique dont la durée maximum est trois mois non renouvelable. La réduction des heures de travail avec réduction de la rémunération, le travail par roulement.

***Que faire si aucune solution n'est envisageable pour éviter le licenciement économique ?
Compter sur notre expertise à moindre coûts pour l'application de la procédure de licenciement pour motif économique !***

Relations organismes sociaux et employés

Les formalités administratives relatives à la gestion du personnel auprès de l'INPS et de la CANAM requièrent beaucoup de pièces à fournir aussi bien par l'employé que par l'employeur. Ces pièces administratives sont obligatoires et doivent être des copies légalisées qu'il faut réunir car il n'est pas aisé de les mettre ensemble quelques mois avant ou après la retraite.

Contactez-nous pour faciliter vos démarches!

Mise en place de la paie

Les paramètres de paie ou les primes et indemnités peuvent changer en fonction des conventions collectives ou du type que vous aurez choisi.

Adeptes de la paie de plus de 20 ans, les consultants, APPM peut vous accompagner à mettre en place une paie juste, peu importe le type de logiciel que vous utilisé.

Contrat expatrié

APPM peut vous assister pour toutes vos démarches administratives auprès des instances du Travail et des organismes sociaux au Mali pour la rédaction et la validation de vos contrats d'expatriés.

La sécurité sociale

La protection sociale est le premier élément de motivation non financier des salariés. Au Mali, elle est instituée par les Loi N°99-041 portant Code de Prévoyance Sociale et N°09-015 portant Assurance Maladie.

Ces lois couvrent 4 régimes de protection sociale pour tout employeur au Mali

1. Les retraites *pour limite d'âge, pour invalidité permanente ou pour décès*,
2. Les accidents de travail et les maladies professionnelles,
3. La protection contre les maladies,
4. Les prestations familiales,

Pionnier du conseil RH au Mali, APPM intervient auprès des employeurs pour

- La constitution et le suivi des dossiers de liquidation des pensions auprès de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS),
- L'élaboration et la mise en place de régimes complémentaires de retraite et de santé,
- La formation de Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Santé au Travail (CHSST),
- L'élaboration et le suivi de plans d'action Hygiène – Sécurité – Santé au Travail,

Le pointage biométrique

La pointeuse biométrique est composée d'un hardware et d'un software, **elle enregistre les heures d'entrée et de sortie du personnel.**

Les enregistrements pour chaque utilisateur sont stockés sur le terminal et peuvent être **transférés** indirectement au PC à l'aide d'une **clé USB** ou directement par **connexion réseau.**

Les données **transférées sur PC** peuvent être **exploité** à l'aide d'un **logiciel** qui accompagne le Terminal.

Les **sélections**, les enregistrements de pointage, les **tries** par employé, par groupe d'employés ou par plage de temps, **sont possibles à partir de ce logiciel.**

Les résultats peuvent être **imprimés ou exportés.**

Les conditions d'hygiènes et de travail

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (HSCT)

La santé et la gestion efficace de la sécurité ne sont pas seulement une obligation juridique et morale, mais aussi une décision personnelle pour le maître d'œuvre et les conducteurs de grands travaux qui sont tenus responsables en droit pour la sécurité de tout le personnel sur le site.

Maintenir un site zéro incident est un investissement (coût de la Police d'assurance, de la réparation ou de la prise en charge des Accidents de Travail). Aussi, le climat sur le site et l'image de marque de la société en prendront certainement un coup.

C'est pourquoi nous avons mis au cœur de notre dispositif de gestion de personnel, la prévention et la protection pour empêcher ou limiter les conséquences d'événements dommageables sur les sites à Haute Intensité de Main-d'œuvre (HIMO) où l'utilisation d'engins, de produits chimiques, d'explosifs etc. est très fréquente.

Une formation en Sécurité et aux Conditions de Travail est animée en français et en Bambara à l'intention de tout agent intégrant notre dispositif de mise à disposition de personnel pour nous assurer que les risques sont sous contrôles notamment lors des mouvements des personnes et des véhicules, de la manutention manuelle et mécanique, de la manipulation des produits chimiques ainsi que les risques électriques et d'incendies et l'utilisation des machines.

Pour en savoir plus, visiter
www.groupeappm.com