

**OFFRE D'EXTERNALISATION DES
ACTIVITÉS D'ACQUISITION ET DE
GESTION DES RESSOURCES
HUMAINES**
EXPERTISE, MÉTHODES ET MOYENS D'ACTION

SOMMAIRE

I- PRESENTATION DE CICF	3
II- OFFRE DE RECRUTEMENT	4
A- METHODES	4
B- MOYENS D’ACTION	4
C- COUT ET MODALITES DE PAYEMENT	5
III- EXTERNALISATION ET GESTION DE PERSONNEL	6
A- CONTEXTE	6
B- AVANTAGES DE L’EXTERNALISATION DES RESSOURCES HUMAINES	6
IV- LA GAMME DE NOUVEAUX PRODUITS RH.....	7
A- CONTEXTE ET JUSTIFICATION	7
B- DESCRIPTION ET ENJEUX DES NOUVEAUX PRODUITS RH	7
V- NOS PARTENAIRES	9

BID Business Initiative Directions
Principes du Modèle de Gestion de la Qualité Totale QC100



Engagement de Centre International pour le Conseil et la Formation - CICF au respect de la Qualité

Notre entreprise reconnaît que la Qualité est un facteur de développement important pour être compétitif.

Centre International pour le Conseil et la Formation - CICF s'engage à diffuser la Culture de la Qualité à ses employés, fournisseurs, clients et à l'entourage social de l'entreprise, en utilisant comme support le Modèle de Gestion de la Qualité Totale QC100, dont les principes sont les suivants :

- 1** La Qualité est la conséquence de la valorisation de la satisfaction du client et des résultats positifs de l'entreprise.
- 2** Atteindre les niveaux de qualité établis, en accord aux 100 points à la Qualité du Modèle QC100.
- 3** Encourager la participation et le travail en équipe pour une prise de décision correcte.
- 4** Satisfaire les nécessités de nos clients et répondre à leurs attentes.
- 5** Développer les ressources humaines, techniques et économiques nécessaires pour une amélioration continue et un respect de l'environnement.
- 6** Gérer les Ressources Humaines de notre entreprise afin de maximiser son potentiel.
- 7** Responsabiliser les employés afin d'axer l'attention sur les domaines les plus rentables de l'activité et améliorer ainsi les résultats.

L'accomplissement de ces sept principes par Centre International pour le Conseil et la Formation - CICF bénéficiera aux clients, employés, fournisseurs et autres personnes formant l'entreprise.



Francfort, 13 Avril 2014

Directeur Général
Centre International pour le Conseil
et la Formation - CICF



F:27-396-INE3

Les principes exposés dans ce document forment le support idéologique du Prix International Arch of Europe Award remis par B.I.D. Business Initiative Directions et soutenu par le Modèle de Gestion de la Qualité Totale QC100.
General Yagüe, 11 - 28020 Madrid-Espagne - T. +34 91 597 33 69 - www.bid-org.com

I- PRESENTATION DE CICF

Le Centre International pour le Conseil et la Formation est un cabinet de Formation, de Conseil, de Recrutement/Placement, de Responsabilité Sociétale et Environnementale et d'Informatique dont les objectifs visent « l'optimisation des performances des organisations » via le renforcement des capacités à travers le recyclage, le perfectionnement et la spécialisation de leurs agents ; de même que la mise en œuvre des politiques de recrutement/placement, de la gestion du parc informatique et des missions de conseil pour le compte desdites organisations.

Le cabinet CICF à travers sa démarche qualité a placé l'INNOVATION et ses CLIENTS au cœur de ses préoccupations. Cela nous a valu le "Prix International Arch of Europe" délivré à Francfort courant avril 2014, et le Certificat " CENTURY INTERNATIONAL PLATINUM QUALITY ERA AWARD » obtenu à Genève courant mars 2015 et le prix du meilleur cabinet de formation délivré par l'OJEP courant mars 2018 au Mali.

Nos valeurs sont : l'ouverture, la rigueur, l'équité et la confidentialité !

- **Domaines de compétences RH**

CICF – SOLUTIONS RH fait siens les besoins en personnels qualifiés et compétents de ses clients. Il allège les charges de ses partenaires et clients en leur proposant du personnel intérimaire répondant parfaitement à leurs attentes les plus spécifiques et avec un suivi permanent et rigoureux :

- ✓ **Le recrutement**
- ✓ **L'externalisation et la gestion de capital humain**
- ✓ **Le conseil RH en audit social de conformité juridique**
- ✓ **L'évaluation de personnalité biannuelle des caissiers**
- ✓ **La réalisation des bilans sociaux**

Centre International pour le Conseil et la Formation

Tel : +223 20 20 45 92/ +223 61 86 86 28

E-mail : contact@cicfmali.org

Site Web : cicfmali.org

II- OFFRE DE RECRUTEMENT

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver une personne supposée correspondre aux besoins et compétences considérées comme requises à un poste de travail donné, dans une organisation donnée. C'est une étape décisive dans l'obtention des ressources humaines performantes et durables. En plus, il peut être très couteux en temps et en argent pour les organisations qui doivent surtout se concentrer sur leurs objectifs.

C'est pourquoi, fort de plus de dix années d'expérience, le CICF s'est doté de méthodes et moyens nécessaires et adaptés pour la satisfaction de ses partenaires et clients dans ce domaine.

A- METHODES

Pour tout recrutement, le CICF procède au profit de ses partenaires et clients :

- ✚ **Une meilleure analyse de leurs besoins**
L'analyse des besoins inclut, sans exclusive, de définir le poste, déterminer les diplômes requis, les missions et responsabilités ainsi que l'expérience nécessaire.
- ✚ **Un recrutement avec rigueur**
Tous les moyens sont mis en œuvre pour examiner les compétences des candidats. Aucun détail n'est de trop pour avoir le bon profil.
- ✚ **Une bonne négociation de la rémunération**
L'adaptabilité entre les prévisions budgétaires du partenaire / client et la prétention salariale du candidat.
- ✚ **Un rapport de recrutement complet**
A la fin des entretiens, le CICF présente un rapport dans lequel il propose un nombre de candidat supérieur au nombre de poste à pourvoir. Il revient à l'entreprise de faire le choix final à travers un dernier entretien organisé par le cabinet avec les candidats sélectionnés.

B- MOYENS D'ACTION

- ✚ **Un CV thèque très riche**
Avec une base de données actualisée en permanence offrant des possibilités de rapidité et de ponctualité. Tous les CV disponibles dans la base de données du cabinet et correspondant au profil recherché sont examinés.
- ✚ **Publication à travers les Médias**
Une offre d'emploi est diffusée à travers les supports spécialisés : presse écrite (Essor 2/4 de page 1 parution, Indépendant 2/4 de page 1 parution au moins) ; campagne mailing : 4500 e-mails (entreprises, ONG, Consultants, auditeurs du cabinet...) réseaux sociaux et site web spécialisé dans les difusions d'annonce de recrutement.
- ✚ **Recruteurs expérimentés**
Une équipe pluridisciplinaire dévouée dont le premier souci est la satisfaction du client. Au besoin, cette équipe procède à la chasse de tête (approche directe) tout en respectant la législation malienne sur le débauchage.
- ✚ **Méthode de sélection adaptée aux postes**
Chaque situation commande de recourir à la méthode adaptée afin d'évaluer le candidat avec rigueur et pertinence.

- ✚ **Analyse de personnalité pointue**

Un outil d'analyse permettant de dresser le profil psychologique du candidat à travers 5 aspects de la personnalité impactant la situation professionnelle (ouverture, conscience professionnelle, extraversion, agréabilité et névrosisme).

- ✚ **Révision des fiches de poste**

Au besoin, le CICF propose une révision de fiches pour mieux les adapter aux réalités du client.

C- COUT ET MODALITES DE PAYEMENT

Les frais sont déterminés en fonction du salaire brut prévu pour le poste à pourvoir. S'y ajoutent les frais de publication dans les médias.

La modalité de paiement est la suivante :

- ✚ 50% du montant global est payé à l'entame de la mission.
- ✚ Les 50% restant sont payés au dépôt du rapport final.

Le client peut payer par virement bancaire ou par chèque.

III-EXTERNALISATION ET GESTION DE PERSONNEL

A- CONTEXTE

Face au chronophage des activités de la gestion des ressources humaines pour les entreprises, l'adoption d'une stratégie y afférente est indéniable pour l'atteinte des objectifs. Pour les organisations qui aspirent à bien atteindre leur objectif et à s'inscrire dans la durabilité, il devient de plus en plus indispensable de recourir à l'externalisation des ressources humaines.

La loi N°2017-021- 12 juin 2017 portant modification du code de travail, dispose dans son article 313-2 : « L'externalisation de la gestion des ressources humaines est le transfert, en totalité ou en partie, à une organisation externe, d'activités ou de fonctions ressources humaines ».

Avec plus de dix (10) années d'expérience dans la gestion d'externalisation au Mali, le Centre International pour le Conseil et la Formation à travers son volet SOLUTION RH se donne les moyens de vous proposer ses services.

Recourir à l'externalisation de personnel, c'est bénéficier d'une multitude de prestations adaptées à vos besoins et à ceux des employés. CICF propose des services d'externalisation de coût très abordable et favorise ainsi l'atteinte des objectifs financiers et organisationnels de ses partenaires et clients à travers la mise à disposition de personnel qualifié.

B- AVANTAGES DE L'EXTERNALISATION DES RESSOURCES HUMAINES

L'externalisation des ressources humaines vise à dégager du temps et de l'énergie pour l'entreprise afin qu'elle se concentre davantage sur son cœur de métier. Elle permet d'économiser en gain et de gagner du temps. Grâce à son expertise pointue, le CICF met à la disposition de ses partenaires et clients des ressources humaines répondant à vos exigences et critères organisationnels.

Nous accompagnons nos partenaires dans tout le processus, du recrutement à la gestion administrative et la paie.

La gestion de la paie est assez spécifique ce qui peut coûter cher à une organisation. C'est une activité qui mérite toute une attention particulière. Le cas échéant, des erreurs peuvent se glisser et avoir des conséquences importantes pour l'entreprise. Ce sont des situations qui peuvent créer des frustrations au sein de l'équipe. Les requêtes de traitement peuvent être des sources de contre-productivité.

CICF, conscient de tous ces enjeux, veille à fournir des prestations de qualité. Lorsqu'il y a des remarques à prendre en compte, nous veillons généralement à rassurer l'employé le plus rapidement possible et à retraiter son cas dans les meilleurs délais.

En nous confiant la gestion de vos ressources humaines, votre entreprise évite les risques liés aux enjeux réglementaires et sociaux. En effet, les lois sont en constante évolution, c'est un défi pour le chef d'entreprise d'être informé sur ce point et de veiller à l'application des nouvelles normes lorsqu'elles entrent en vigueur. L'accompagnement du CICF vous apporte la solution la plus adaptée pour respecter les lois sociales et fiscales liées au capital humain.

IV- LA GAMME DE NOUVEAUX PRODUITS RH

A- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le créneau le plus rentable et le moins imitable possible est la **RESSOURCE HUMAINE**. Dans son rôle de clé de voûte pour les entreprises, la RH reste incomparable à toute avancée technologique de par son caractère malléable et adéquatement évolutif. C'est par ce qu'il s'agit d'une ressource inépuisable, inestimable, et par-delà tout, échappant à tout calcul mathématicien grâce à ses spécificités particulières : « **Même s'il est possible de regrouper les êtres humains dans certaines catégories, il n'en demeure pas moins que chaque individu a sa particularité et qu'un meneur ne peut que se fourvoyer quand il perd de vue cette vérité implacable** ».

Une vérité implacable en cache une autre : les activités de gestion des ressources humaines sont chronophages pour les entreprises et constituent ainsi un écueil pour l'atteinte de leurs objectifs. D'où la nécessité de recourir à leur externalisation pour être de plus en plus compétitif tout en s'inscrivant dans la durabilité. Cette nécessité, encore cachée pour certains dirigeants d'entreprise, aurore des profondeurs de l'avenir, forge et reforge l'essence des solutions RH que le cabinet CICF propose depuis plus de dix années.

Au-delà de ses produits classiques d'externalisation de gestion des ressources humaines, CICF propose sa nouvelle gamme de produits RH qui optimise davantage l'atteinte des objectifs financiers et organisationnels de ses partenaires et clients. Il s'agira d'une véritable plus-value taillée sur mesure conjuguant expérience et exigences des enjeux d'un futur prospère.

B- DESCRIPTION ET ENJEUX DES NOUVEAUX PRODUITS RH

Il est du rôle des dirigeants d'entreprises de prévoir dans la mesure du possible les obstacles éventuels futurs à la prospérité de leurs entreprises et d'y trouver des solutions. C'est l'essence de cette posture d'écoute, de veille et de saisie de nouvelles opportunités. C'est là aussi toute la différence.

Le cabinet CICF, fort de son rôle de visionneur à travers son volet SOLUTIONS RH vous propose, ainsi qu'il suit, une gamme de produits RH dont les impacts sont réels et mesurables.

1. La mise en place et/ou l'Audit du Système de Gestion des Carrières

L'entreprise, à travers sa direction des ressources humaines, recherche l'adéquation entre ses besoins et son capital humain, à engager et fidéliser ses talents sur le long terme.

Le salarié recherche, à travers un plan de carrière, une projection dans le temps des opportunités liées à son poste, le développement de son parcours professionnel et une montée en compétences ou en responsabilités. C'est ce qui convient de nommer processus de gestion des carrières qui inclut une démarche à la fois individuelle et collective avec de multiples enjeux à savoir :

- ✓ Engager et fidéliser les talents ;
- ✓ Accompagner la montée en compétences et la transmission ;
- ✓ Assurer la performance de l'entreprise ;
- ✓ Développer la marque employeur.

2. L'organisation et la conduite de l'évaluation des compétences du personnel

L'évaluation du personnel est une pratique RH qui peut être perçue comme un fardeau pour les entreprises : elle demande du temps, de l'implication et de la préparation. Elle peut également être vécue comme une source de stress pour les salariés évalués.

Quels sont les enjeux de l'évaluation du personnel et comment la mettre en place ? Comment faire en sorte qu'elle soit considérée comme un levier de développement compétence ?

Voilà tout l'enjeu de cette activité que CICF vous propose avec des résultats fiables et mesurables.

3. Recrutement et évaluation de personnalité biannuelle des caissiers

Dans le milieu professionnel, le poste de caissier est l'un des plus sensibles et met au défi la capacité de résistance à la tentation de bon nombre de personnes. Pour prévenir les risques de détournements, il est indéniable de réexaminer en permanence la personnalité des occupants d'un tel poste. Des services que CICF vous propose et qui coûteront moins chers que de possibles détournements.

4. Location d'un espace web de gestion des congés

La gestion de congés prend une part importante dans l'immensité des activités de gestion des ressources humaines. CICF vous facilite cette tâche en vous proposant une plateforme en ligne, simple et pratique. Il est possible que chaque salarié détienne un accès afin de visualiser son solde de congé, de créer une demande de congés et de suivre le processus de validation par son supérieur et l'équipe RH.

5. Audit social de conformité juridique

La mesure de la performance d'une entreprise ne se limite pas à sa rentabilité économique ou financière. Bien que la notion d'audit social englobe des prérogatives très variées, il s'agit de vérifier prioritairement que les pratiques en matière de droit social, de protection sociale et de ressources humaines sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles. Ce qui est d'une importance capitale pour s'inscrire dans la durabilité.

6. Réalisation de bilans sociaux

Le but du bilan social est d'apprécier la situation d'une entreprise en termes de ressources humaines. C'est un élément de plus en plus indispensable dans les relations de partenariat. A partir de données concrètes et chiffrées, le bilan social constitue un véritable instrument pour analyser les conditions sociales des salariés au sein de leur entreprise et d'avoir une vue d'ensemble sur les modifications qui se sont produites lors des trois années écoulées. Après la collecte des données, le CICF procède au calcul des différents indicateurs liés au personnel et par la suite, analyse et interprète les indicateurs. C'est un document qui permet également de dégager des pistes d'amélioration et de définir les actions à mener dans l'avenir.

V-NOS PARTENAIRES

Le Centre International pour le Conseil et la Formation, à travers son volet SOLUTIONS RH, exerce le rôle d'agence d'externalisation par lequel il met à disposition du personnel auprès de ses clients ou structures utilisatrices.

Nous ont fait confiance tant en externalisation qu'en conseil et/ou formation :



Ne restez pas en marge !
Choisissez CICF