

**FIKIRA
REVUE AFRICAINE**



**N°08
Janvier 2026**

Savoirs en crise, humanité en devenir

ISSN : 3125-1722



FIKIRA-REVUE AFRICAINE

**N°08
Janvier 2026**

Savoirs en crise, humanité en devenir

ISSN : 3125-1722

PRÉSENTATION DE LA REVUE

La Revue *Fikira* tire son nom d'un mot swahili – langue la plus parlée d'Afrique avec plus de 200 millions de locuteurs – qui signifie « pensée » ou « réflexion ». C'est à l'initiative de Babacar Mbaye Diop, alors doctorant, que la revue a été fondée le 15 mai 2005 à Rouen (France) par un collectif de jeunes chercheurs de diverses nationalités.

Fikira -Revue africaine se veut avant tout le reflet de travaux de recherche en cours, un espace de débat intellectuel et un lieu d'expression privilégié pour les jeunes chercheurs travaillant sur l'Afrique.

Après plus d'une décennie d'interruption, la revue reprend aujourd'hui ses activités et adopte désormais un format exclusivement en ligne. Elle conserve cependant les mêmes ambitions fondatrices : contribuer à la construction et au rayonnement des Lettres, des Sciences humaines et sociales en Afrique et dans la diaspora. Elle s'intéresse à un large éventail de disciplines – histoire, géographie, sociologie, économie, philosophie, arts, esthétique, littérature, linguistique, entre autres – et entend publier des articles scientifiques, des notes de lecture sur les parutions récentes, tout en renforçant la visibilité internationale des travaux de jeunes chercheurs.

La revue ambitionne également de dynamiser les échanges savants et de mettre à la disposition des universitaires et des étudiants un véritable outil de travail. Elle encourage la soumission de contributions originales et de qualité, favorise le croisement des approches et promeut le décloisonnement disciplinaire. Les articles et communications scientifiques provenant d'universitaires d'Afrique et d'ailleurs sont les bienvenus. Toute contribution soumise au comité de rédaction fait l'objet d'une évaluation par des spécialistes membres du comité de lecture.

LA DIRECTION

Directeur de la Revue : Professeur Babacar Mbaye DIOP, UCAD

Rédacteur en chef : Dr Samba DOUCOURE, UCAD

Secrétaire administratif : Dr Tafsir Baba Ndao DIOUF

Trésorier : Dr Mamadou Sadio DIALLO

Email : revuefikira@gmail.com

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE

Jean-Godefroy BIDIMA, Université de Tulane, USA

Myriam Odile BLIN, Université de Rouen-Normandie

Mamoussé DIAGNE, UCAD/FLSH

Malick DIAGNE, UCAD/FLSH

Ute FENDLER, Université de Bayreuth, Allemagne

Cheikh Moctar BA, UCAD/ FLSH

LES MEMBRES DU COMITÉ DE REDACTION

Ousmane SARR, FLSH/ UCAD

Soukeyna Ismahan DIOP, FLSH-UCAD

Estelle FOSSEY, ISAC/UCAD

Anvilé Marie Noëlle KOFFI, UPGC/Korhogo-Côte d'Ivoire

Malick BADJI, FLSH/UCAD

Daouda SENE, FLSH/UCAD

Kadiatou COULIBALY, Université des Sciences Sociales et de Gestion, Bamako

Mamadou Yéro BALDÉ, FASTEF/UCAD

Mamadou SOUMBOUNOU, UYOB, Mali

Moussa COULIBALY, UFR LASH, UASZ-Sénégal

Khady NIANG, FLSH/UCAD

Nadège COMPAORE, Université Norbert ZONGO-Burkina-Fasso

Demba Thilele DIALLO, Maître de Conférences Assimilé, IFE/UCAD

Doudou DIENG, Lycée Agrocampus, Saint-Germain-En-Laye, Paris, France

Birame SÈNE, UFR LASH/UASZ-Sénégal

Sémou DIOUF, UCAD

Lala Aïché TRAORE, Institut des Sciences Humaines, Bamako

Ibou dramé SYLLA, Dr en Philosophie, UCAD

Mamadou Sadio DIALLO, Dr en Philosophie, UCAD

Magueye GNING, Dr en Philosophie, UCAD

Birama DIOP, Dr en Philosophie politique, UCAD

Pour toute information, contacter :

Tel : +221779579815/ +221771610126

Email : revuefikira@gmail.com, tafsirbaba@hotmail.fr, douc1samba@gamil.com

Table des matières

PARTIE I – Esthétique, logique et fondements de la rationalité	5
Chapitre 1	
De la beauté absolue à la beauté relative : Kant et Hutcheson	
Mounirou DIALLO.....	7
Chapitre 2	
Logique et mathématiques chez Boole et Frege	
Malick BADJI.....	21
PARTIE II – Subjectivité, altérité et figures de l’expérience humaine	37
Chapitre 3	
Le soi et l’autre à l’épreuve de la philosophie de la traversée	
Mamadou Sadio DIALLO.....	39
Chapitre 4 L’héroïsme du vagabond chez Maxime Gorki et Vladimir Korolenko	
Mouhamed FALL	53
PARTIE III – Discours critique, satire et crise du politique	75
Chapitre 5	
Le corps de la femme objet de débats et de combats	
Mory THIAM	77
Chapitre 6	
L’argumentation <i>ad personam</i> dans la satire du XVIIe siècle : Une stratégie rhétorique au service de la critique sociale chez Mathurin Régnier et Agrippa d’Aubigné	
François Xavier DIEME.....	93
Chapitre 7	
La crise de la démocratie libérale selon Marcel Gauchet	
Maguëye GNING.....	115

PARTIE IV –Défis contemporains, émancipation et décolonisation des savoirs..... 133

Chapitre 8
L'éducation chez al Fârâbî : dialogue entre philosophie et religion
Hady NIANG..... 135

Chapitre 9
L'insertion professionnelle des jeunes : la problématique de la stratégie
Alphonse NIANE..... 149

Chapitre 10
La décolonisation de la psychiatrie chez Fanon
Ousmane SARR 165

RECENSIONS
Djibril Samb, un penseur du quelque chose
Lecture du Tome V de *L'heur de philosopher la nuit et le jour*
Ibou Dramé SYLLA..... 179

Chapitre 9

L'insertion professionnelle des jeunes : la problématique de la stratégie

Alphonse NIANE

*(Doctorant en sciences de l'éducation à la chaire de l'UNESCO,
FASTEF/UCAD)*

Résumé :

Le taux de chômage important au Sénégal révèle que l'insertion professionnelle demeure difficile surtout chez les jeunes. De nombreux diplômés font face à l'exiguïté du marché de l'emploi et aux exigences souvent élevées des recruteurs. Cependant, une partie du problème peut être située au niveau de ces jeunes diplômés dont beaucoup d'entre eux n'élaborent pas de projet personnel et professionnel solide et de stratégie d'insertion pertinente. Avec une combinaison des méthodes quantitatives et qualitatives dans le recueil et l'analyse des données, l'étude apporte des réponses tangibles à cette hypothèse.

Mots clés : Insertion professionnelle, diplômés, stratégie

Summary :

The high unemployment rate in Senegal reveals that professional integration remains difficult, especially for young people. Many graduates are facing the limited opportunities in the job market and the high demands of many recruiters. However, part of the problem can be attributed to these young graduates, many of whom do not develop a solid personal and professional project and a relevant integration strategy. Using a combination of quantitative and qualitative methods in data collection and analysis, the study provides tangible answers to this hypothesis.

Keywords : Professional integration, graduates, strategy

Introduction

L'insertion professionnelle est la principale finalité de l'action formative universitaire. L'étudiant est ainsi appelé à effectuer la transition école-emploi. Ce moment est, en effet, un passage obligé dans la vie des apprenants. Comme l'expliquent T. Zittoun et al. (2010), les ruptures et les transitions au cours de la vie des individus sont, dans notre société, « souvent perçues comme étant « normatives ». Il s'agit de les réaliser au point attendu et dans un groupe donné ; sinon, elles risquent d'être interprétées comme une déviance ». L'insertion professionnelle se révèle ainsi indispensable voire urgente chez de nombreux jeunes diplômés, mais la réalisation de ce projet s'avère souvent difficile. S'il est possible d'indexer le déficit d'emploi disponibles et par moment le manque d'expériences des jeunes comme facteurs principaux de cette réalité, force est aussi d'admettre que la préparation anticipée à l'insertion et la mise en place d'une stratégie pertinente de recherche d'emploi sont problématiques chez beaucoup de jeunes. Abordant cette question avec une démarche empirique combinant la méthode quantitative et qualitative dans la collecte et l'analyse des données, cet article cherche à mettre en exergue le manque de préparation visible chez de nombreux diplômés à l'orée de la recherche d'emploi. Il est basé sur un échantillon des étudiants en master de la Faculté des Sciences et Techniques (FST) de l'Université Cheikh Anta Diop (UCAD) de Dakar.

1. Contexte et justification

Le taux de chômage important surtout chez les jeunes révèle que cette catégorie démographique est confrontée à un problème crucial d'accès à l'emploi. Selon le rapport de recensement général de l'ANSD, la répartition de la population des chômeurs par tranche d'âges montre que 59,7% sont d'âges compris entre 15 et 34 ans ; et le pourcentage reste plus important pour la tranche d'âge de 25 à 29 ans (RGPHAE, 2014 : 124-126). Le temps ne semble

pas changer la situation et la jeunesse continue de faire les frais du manque d'emplois. Les chiffres du recensement général de 2023 de l'ANSD confirment cette persistance du chômage des jeunes malgré la forte croissance démographique et le taux croissant des diplômés universitaires. On note un taux de 18,6% de chômeurs avec 90,3% des primo-demandeurs. Pour 10 chômeurs, les 9 viennent d'arriver sur le marché de l'emploi (ANSD, 2024).

Au regard des tendances démographiques crescendo, le défi de la création d'emplois se pose avec acuité. L'Agence Française de Développement (AFD) estime que 100.000 jeunes entrent chaque année sur le marché du travail, alors que seulement 10.000 emplois formels sont créés (AFD, 2015). En 2030, le nombre d'entrants sur le marché du travail s'élèvera à 296 000 personnes (PSE, 2019-2023). Ce qui dénote encore à ce niveau, une difficulté à entreprendre, un esprit ou une capacité d'entrepreneuriat très faible surtout de la part des jeunes.

Ainsi, un véritable problème d'accès à l'emploi particulièrement au niveau des jeunes diplômés se constate avec force. Une des conséquences directes de ce phénomène est le surpeuplement des universités et écoles de formation professionnelle. Ces dernières peinent à écouler les diplômés dans le marché du travail et les étudiants continuent à accumuler les titres sans être réellement préparés à rallier le monde de l'emploi. Par ailleurs, même s'ils se lancent à la recherche d'un emploi, ils peuvent endurer de longues années sans réussir à dénicher un contrat de travail viable et suffisamment rémunérateur. Alors se pose la question de savoir les facteurs qui expliquent le chômage important chez les jeunes. Si généralement les questions de saturation du marché de l'emploi et de manque d'expériences sont mises en avant, il est aussi certain que la préparation et les aspects stratégiques de recherche ou de création d'emploi sont souvent négligés. Des éléments fondamentaux qui sont en lien avec un projet personnel et professionnel.

L'absence d'un projet professionnel cohérent et pertinent peut

entraîner des itérations sans valeur, des hésitations, des erreurs et des errances nuisibles. Le projet rendra possible la stratégie qui est le fait de planifier et de recourir à des moyens privilégiés en vue de poursuivre un but que l'on se fixe d'ores et déjà. Selon le dictionnaire Larousse 2009, elle peut être appréhendée comme l'art de coordonner des actions et de manœuvrer habilement ou bien ensemble des décisions prises en fonction d'hypothèses de comportements des personnes intéressées dans une conjoncture déterminée. Cela revient à dire que la stratégie consiste à déterminer les objectifs et les buts fondamentaux à long terme d'un individu ou d'une entité, puis à choisir les modes d'actions et d'allocation des ressources qui permettront d'atteindre ses objectifs et ses buts.

2. Problématique

Le passage de l'univers académique au monde de l'emploi se heurte souvent à d'énormes difficultés, particulièrement dans nos pays africains où le chômage et les dures réalités du marché de l'emploi font suffisamment peur. En plus, les métiers et les emplois, en continuelle évolution sont de moins en moins visibles, (S. Ndiaye, 2022 : 18).

Dans nombre d'universités, on assiste à une accumulation de « maîtrisards » et de doctorants manifestant la crainte de sortir du cocon universitaire. Blottis dans les campus, une grande partie de ces derniers trouvent les moyens de retarder leur confrontation aux réalités du monde de l'emploi.

La question de l'insertion professionnelle des jeunes devient ainsi une problématique majeure dans les politiques publiques. Les jeunes diplômés issus des universités semblent plus touchés par le phénomène. Cette élite intellectuelle aux rêves multiples et aux ambitions élevées par ailleurs détentrice de titres universitaires laissant espérer des postes rémunérateurs (P. Hugon, 1996 : 215), fait rapidement face à l'exiguïté du marché du travail et au

sous-emploi (T. Baumann, 2003 : 19). En raison du taux de chômage élevé, soit 18,6% avec 90,3% des primo-demandeurs (ANSD, 2024), la transition université-emploi demeure une équation difficile. Ce passage d'un monde à l'autre se heurte à d'énormes difficultés dès lors que le chômage et les dures réalités du marché de l'emploi font suffisamment peur.

Beaucoup de lacunes caractérisent aussi une bonne partie des diplômés à la recherche de leur premier emploi : manque d'expérience, insuffisance de connaissances pratiques, ignorance du marché du travail et des astuces de recherche d'emploi, faiblesse morale et psychologique, peur du sous-emploi, etc. Ces problèmes combinés aux facteurs externes (faiblesse du tissu industriel, insuffisance de la création d'emplois, etc.) renforcent le taux de chômage des jeunes. Le faible maillage du système en réseaux d'informations, d'orientation et d'accompagnement à l'insertion et parfois l'ignorance de celui-ci par de nombreux jeunes joue en défaveur des stratégies d'insertion professionnelle des diplômés.

En effet, en termes de choix de métier comme de stratégies d'insertion de nombreux diplômés font preuve d'un manque notoire de préparation et d'absence de stratégie. Ils avancent plutôt à tâtons ou font du pilotage à vue (A. Niane, 2024) ; autrement dit, ils guettent les opportunités d'insertion professionnelle disponibles et dits accessibles, et échafaudent à la hâte des stratégies plus ou moins pertinentes, à la limite fragmentaires, pour espérer accéder à ces offres. Ainsi, la question qui se pose devient la suivante : Les jeunes diplômés se préparent-ils suffisamment au marché du travail en maîtrisant les outils et les techniques de recherche d'emploi ?

3. Méthodologie

L'approche méthodologique mise en avant dans cet article se veut éclectique. Elle cherche à combiner les techniques quantitatives et qualitatives dans la collecte et l'analyse des données. Cependant, la démarche met en avant, sur le

terrain, l'enquête quantitative à l'aide d'un questionnaire administré à la cible et analysé avec l'outil numérique Sphinx. Les données qualitatives recueillies par le moyen d'un guide d'entretien ont permis de compléter les informations chiffrées dès lors que les chiffres ne parlent pas d'eux-mêmes (Ndiaye, 2007). L'étude a porté sur un échantillon de 66 étudiants de la Faculté des Sciences et Techniques (FST) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD). Sont concernés, par le questionnaire, les étudiants en master (master 1 : 36 étudiants et master 2 : 30 étudiants) des sept (07) départements (Mathématiques et informatique, Physique, Chimie, Biologie animale, Biologie végétale, Géologie, et Environnement). Un effectif de huit (08) à dix (10) étudiants est choisi dans chacun de ces départements donnant le total de 66. En ce qui concerne les interviews, il s'agit de personnes ressources de structures de promotion de l'emploi et de la faculté des sciences et techniques.

4. Présentation et discussion des résultats

La préparation à l'insertion professionnelle obéit très souvent à certaines règles. Il est attendu d'un jeune en quête d'un emploi, la maîtrise des outils de candidature, la connaissance du marché du travail, la disposition de moyens, la familiarisation avec le jargon du monde professionnel et un projet de carrière clair et pertinent. Tous ces prérequis entrent dans le cadre de la mise en place d'une stratégie de recherche d'emploi. Dans un contexte où la demande d'emploi est significativement supérieure à l'offre, ces éléments sont durement mis en compétition.

5.. La connaissance de l'emploi souhaité

En matière de recherche d'emploi, les candidats sont appelés à établir une fiche métier ou fiche de poste. La fiche définit les activités générales, les conditions de travail ainsi que les compétences et qualités requises et les perspectives d'évolution pour l'emploi souhaité. Un projet professionnel

solide s'accompagne d'une bonne connaissance de son métier de préférence. L'information sur de tels détails aide mieux la personne à se préparer à convaincre un employeur. Ainsi, dans cette étude, la question ayant été posée aux étudiants, donne les résultats ci-dessous :

Tableau 1 : La connaissance du métier ou de l'emploi

Avez-vous déjà défini le métier/emploi à exercer ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	6,1%
Oui	42	63,6%
Non	20	30,3%
TOTAL OBS.	66	100%

Source : Données de l'enquête de terrain

On observe dans ce tableau que 63,6% des étudiants disent avoir déjà défini leur métier ou emploi à exercer. Néanmoins, 30,3% de l'échantillon n'ont pas cherché à découvrir l'emploi qu'ils voudraient occuper dans un futur pourtant proche. En effet, souvent préoccupés principalement par les études, beaucoup d'étudiants se soucient peu de l'emploi à occuper et encore moins de la stratégie à mettre œuvre. Dès lors qu'il ne semble pas être un besoin immédiat, ils préfèrent se contenter des informations reçues plutôt que de comprendre par eux-mêmes. Et cela est souvent valable pour ce qui est des outils de recherche d'emploi.

6. La maîtrise des outils d'évaluation de candidature

Les outils d'évaluation tels que le CV, la lettre de motivation ou la lettre de réponse à une annonce ne sont pas des documents banaux qu'on rédige comme on le pense. Ils requièrent un savoir-faire particulier si le chercheur

d'emploi veut faire bonne impression. Les stratégies d'insertion doivent nécessairement commencer par la capacité à pouvoir rédiger de tels documents.

6.1. Le Curriculum Vitae (CV)

D'origine latine, signifiant littéralement « carrière de la vie », le CV se définit comme l'ensemble des indications relatives à l'état civil, aux études, aux aptitudes professionnelles, etc. d'une personne. C'est une fiche signalétique qui permet au chercheur d'emploi de mieux « se vendre ». En recrutement, le CV est conçu comme la pièce maîtresse à laquelle il convient d'apporter toute l'attention et le soin nécessaire à sa rédaction, car, après sa lecture, le recruteur doit avoir ou non l'envie de rencontrer le candidat. Cependant, étant généralement perçu comme le simple retraçage de son parcours de vie (cursus scolaire et professionnel), le CV paraît être un outil que chacun peut élaborer comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : La rédaction d'un curriculum vitae

Savez-vous rédiger un CV ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,0%
Oui	58	87,9%
Non	6	9,1%
TOTAL OBS.	66	100%

Source : Données de l'enquête de terrain

Rédiger un CV peut sembler évident ; « on a juste besoin de retracer notre parcours » dit-on souvent. Par ailleurs 87,9% de notre échantillon affirment savoir écrire un CV là où les 9,1% répondent le contraire.

Cependant, « En réalité, un CV ne retrace pas tout le parcours de la personne, c'est un document très synthétique dont les informations fournies doivent toujours être en rapport avec le poste visé », éclaire un conseiller en emploi. « C'est la raison pour laquelle beaucoup de personnes croient pouvoir

écrire un CV alors que ce n'est pas le cas », continue ce conseiller en emploi.

Pour les étudiants qui viennent nous rendre visite par exemple, la plupart d'entre eux ne savent pas bien rédiger un CV et souvent ils attendent à la dernière minute, par exemple quand ils auront à déposer le CV, pour aller sur internet trouver un format standard de rédaction d'un CV ou de lettre de motivation. B. C., conseillère en emploi à l'ANPEJ.

« Sur un CV comme en entretien, il faut aller droit au but, explique un spécialiste en recrutement. "Plus qu'un bilan de vos compétences et de votre expérience, votre CV doit raconter une histoire," Le CV, c'est le "site web" de tout un chacun, "mais la plupart des gens se limitent au cahier des charges," fait savoir le spécialiste. À titre d'exemple, en haut du CV : un texte de 20 à 30 mots doit dire qui vous êtes et donner envie d'aller plus loin.

Toutes ces précisions sur la rédaction d'un CV ne sont pas forcément connues des jeunes. Il faut souvent effectuer des recherches ou demander conseils à des professionnels. La question étant posée auprès des étudiants de la FST, il est montré que de nombreux jeunes ne prennent pas cette peine.

Il est difficile de penser que les étudiants en sciences soient capables d'écrire des CV, des lettres de motivation ou s'expriment bien, c'est parce qu'ils restent dans leur « cocon de ponte », ils ne s'intéressent pas à ceux que font les autres parce qu'ils pensent toujours que ce que fait l'autre est moins intéressant, doctorant en géologie, ex. coordonnateur des tuteurs.

Selon un autre étudiant en cycle doctorat interrogé, ce qui peut bloquer les étudiants de la FST dans tous les domaines, c'est l'expression française :

Le plus gros problème pour nous, les étudiants en sciences, est que nous sommes mécaniques, on fonctionne de manière machinale comme nous l'a habitué notre formation « $x + y = z$, on retient et on reproduit ». On est très borné, canalisé et cadré ; on ne fait pas preuve

de créativité.

6.2. La lettre de motivation

C'est un des éléments clés qui permettent à un recruteur d'avoir envie de rencontrer le candidat. Le recruteur va vérifier si elle est présentée de façon à répondre d'une manière appropriée au besoin du poste convoité, mais aussi à un besoin personnel conforme au projet du candidat d'où son appellation de lettre de motivation. Ainsi, la lettre de motivation joue un rôle prépondérant dans la recherche d'emploi.

Tableau 3 : La lettre de motivation

Avez-vous déjà recherché les éléments que doit contenir une lettre de motivation pertinente ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,5%
Oui	54	81,8%
Non	11	16,7%
TOTAL OBS.	66	100%

Source : Données de l'enquête de terrain

Ainsi formulée, la question avait pour but d'inviter les répondants à réfléchir sur ce qui est une lettre de motivation et ses exigences de rédaction. Une personne n'a pas répondu à la question, mais les 81,8% de l'échantillon affirment qu'ils se sont déjà intéressés aux éléments que doit contenir une bonne lettre de motivation. Les 16,7%, en revanche, disent qu'ils n'ont pas encore effectué ces recherches.

Selon des recruteurs, une lettre de motivation doit être bien présentée en utilisant le style conventionnel du milieu professionnel. Elle doit être personnalisée en fonction de l'entreprise à laquelle elle est destinée et doit préciser le poste demandé, entre autres détails. Pourtant, force est d'admettre que de nombreuses lettres de motivation sont inspirées d'exemplaires récoltés sur internet et sans effort de contextualisation ou de personnalisation à

l'emploi et à la structure visés. De ce fait, il devient difficile de mesurer la motivation du candidat si le poste visé et la structure ne sont pas clairement identifiés et que leur adéquation avec le profil du chercheur d'emploi n'est pas solidement établie.

6.3. L'entretien d'embauche

Comme tout entretien, l'entretien d'embauche cherche à recueillir des informations spécifiques sur un aspect particulier : cursus de formation, compétences, attitudes, motivations, etc. Le recruteur essaie de découvrir le savoir, le savoir-faire et le savoir-être correspondant à ses propres critères d'investigation sur un demandeur d'emploi. Dans ce contexte, le demandeur d'emploi est appelé à bien prouver qu'il mérite le poste recherché. Autrement dit, il doit savoir comment un entretien d'embauche peut tourner en sa faveur. Dans le cas de notre étude, la question est posée aux étudiants de la FST.

Tableau 4 : L'entretien d'embauche

Avez-vous une fois essayé de découvrir la manière dont se déroule un entretien d'embauche ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	1,5%
Oui	34	51,5%
Non	31	47,0%
TOTAL OBS.	66	100%

Source : Données de l'enquête de terrain

L'expression entretien d'embauche semble être moins courante que celle de curriculum vitae ou de lettre de motivation. On peut croire que seuls connaissent ceux qui ont déjà fait l'objet de cet entretien. Dans le tableau ci-dessus, 51,5% de l'échantillon affirment avoir découvert la manière dont se

déroule un entretien d'embauche. Et pour les 47% restants, ils ne savent pas comment celui-ci se déroule. Néanmoins, un entretien d'embauche peut être tout différent de ce dont on a fait l'expérience.

Les recruteurs se servent de l'entretien pour évaluer votre niveau d'adéquation au poste, votre créativité, votre vitesse de réaction, votre intelligence émotionnelle et votre attitude. Rappelez-vous donc que ce n'est pas uniquement ce que vous dites qui importe, mais également la façon dont vous le dites. "Le ton employé ainsi que votre langage corporel seront soigneusement étudiés, ainsi que tout autre facteur pouvant déterminer votre aptitude globale à occuper le poste en question, révèle un spécialiste.

Ce spécialiste poursuit en montrant que chaque année, on constate de plus en plus d'enquêtes et de sondages qui répertorient les « propos les plus fous » de candidats en entretien d'embauche. Les multitudes de conseils qui foisonnent sur l'entretien d'embauche prouvent que beaucoup de candidats n'ont toujours pas intégré cette compétence.

7. La recherche d'emploi : le moyen à mettre en œuvre

Les techniques de recherche d'emploi constituent une partie importante dans la réalisation d'un projet d'avenir. C'est le moment où l'étudiant mentionne la structure capable de l'aider ou de penser à la manière dont il pourra entrer en contact avec un recruteur. Ainsi, imaginera-t-il à recourir à une candidature spontanée ; à attendre un appel d'offre ou à se servir d'un réseau social. Le tableau suivant montre les différents moyens qui seront employés par les étudiants interrogés.

Tableau 5 : Les moyens de recherche d'emploi prévus

Moyens d'accès à l'emploi	TOTAL
Non réponse	3,0%

Passer par un service public d'aide à l'insertion	19,7%
Passer par un service privé d'aide à l'insertion	7,6%
Rechercher et répondre aux annonces d'offres d'emploi	25,8%
Faire des dépôts de dossiers dans les entreprises/structures	72,7%
Solliciter l'aide d'une personne de votre connaissance	18,2%
Autres	4,6%

NB : La question est à réponses multiples

Source : Données de l'enquête de terrain

En examinant le tableau ci-dessus, on remarque que la candidature spontanée est le moyen le plus sollicité par les étudiants (72,7%). La recherche d'appels d'offre occupe la deuxième place (25,8%) et le troisième moyen est le recours aux services publics d'aide à l'insertion (19,7%). Le recours à un réseau social conserve tout de même une part significative (18,2%). En effet, la candidature spontanée est la méthode la plus sollicitée mais semble être la moins productive. Il n'est pas rare d'entendre de jeunes chercheurs d'emploi se plaindre de la multitude de dépôts de demandes effectués dans plusieurs entreprises différentes sans aucun retour positif. Par ailleurs, des chefs d'entreprises réunis dans le cadre d'un échange avec des conseillers d'aide à l'orientation, ont montré sans ambages que le moyen le plus fréquent par lequel ils recrutent est la mise en relation ou réseau social. C'est ainsi que de nombreuses personnes sont d'avis que beaucoup d'appels d'offre d'emploi répondent à ces logiques ; que les bénéficiaires aux postes sont connus avant même la publication de l'annonce qui ne devient qu'une formalisation. Toutefois, ce mode de recrutement basé sur « la connaissance » requiert un bon capital social et de grandes qualités relationnelles, ce dont beaucoup de jeunes chercheurs d'emploi ne disposent pas suffisamment. L'autre difficulté

notable est le recours aux services d'orientation professionnelle ou d'aide à l'insertion. Nombreuses de ces structures sont encore peu connues du grand public, ce qui fait qu'elles n'accueillent pas beaucoup de jeunes dans le sens de l'accompagnement (A. Niane, 2016).

Conclusion

En somme, au regard des quelques éléments analysés, il apparaît que la recherche d'emploi n'est pas toujours considérée comme une activité à part entière nécessitant la mise en place d'une stratégie, la maîtrise d'outils et la recherche de moyens. De nombreux jeunes pensent qu'il suffit seulement d'avoir son diplôme et de le soumettre à un employeur accompagné d'un CV et d'une lettre de motivation. Ces outils sont souvent considérés comme des canevas téléchargeables sur internet, à renseigner machinalement et à déposer quelque part. Le déficit de sollicitation des conseillers, en emploi ou en orientation professionnelle, manifeste dans le manque de visibilité de ces derniers témoigne que les jeunes sont peu enclins à se faire accompagner dans leur projet d'insertion. La mentalité prédominante qui consiste à « saisir les opportunités présentes » ou à « tenter sa chance » exclut l'existence d'une stratégie pertinente dans le projet de recherche d'emploi. La préparation à la recherche d'emploi n'est donc pas une culture chez de nombreuses personnes.

Références bibliographiques

BAUMANN Thomas, 2003, « Housing Policy and Poverty in South Africa », in : Firoz Kahn and Petal Thring (Dir.), *Housing Policy and Practice in Post Apartheid South Africa*. Heinemann, Capetown, 1-486.

HUGON Philippe, 1996, « Les systèmes éducatifs africains dans un contexte de récession et d'ajustement », *Crise et population en Afrique*. Paris, CEPED, 209-231.

NDIAYE Ahmeth Sakhir, 2022, *Cours de Psychologie de l'orientation / BIAO-UCAD / ENSETP*. Rapport.

NDIAYE Sambou, 2007, *Économie populaire et développement local en contexte de précarité : l'entreprenariat communautaire dans la ville de Saint-Louis (Sénégal)*. (Thèse de doctorat, Montréal, Québec).

NIANE Alphonse, 2016, *Choix du métier et stratégies d'insertion professionnelle des étudiants en master de la Faculté des Sciences et Techniques de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar*. (Mémoire CAFPC ENSETP, UCAD).

NIANE Alphonse, 2024, « Manque de culture à l'orientation : le pilotage à vue des formés du système éducatif au Sénégal », *Revue semestrielle publiée par le Réseau Africain des Chercheurs et Enseignants-Chercheurs en Sciences de l'Éducation (RACESE)*, 22(559), 154-166.

République du Sénégal : Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), 2024, *5e recensement général de la population et de l'habitat, 2023 (rgph-5, 2023)*. Rapport provisoire.

République du Sénégal : Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), 2014, *Rapport général sur la Population, l'Habitat, l'Agriculture et l'Élevage (RGPHAE) de 2013*. Rapport définitif.

République du Sénégal, 2018, *Plan Sénégal Émergent plan d'actions prioritaires 2019-2023*.

ZITTOUN Tania, PADIGLIA, Shela, MATTHEY Christophe, et al., 2010, « La culture personnelle des élèves et leurs relations aux textes lus en classe de philosophie, littérature et enseignement général ». Rapport de recherche SYRES n° 4 (confidentiel), Mars.