

POLITIQUE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMES : CRITERES DES STRUCTURES D'EMPLOI ET DES ENTREPRISES A BAMAKO

Issa DIALLO

*Institut National de Formation des Travailleurs Sociaux(INFTS), Bamako
issosfr@yahoo.fr*

Daouda KASSOGUE

*Institut de Pédagogie Universitaire (IPU), Bamako
daoukassogue@gmail.com*

Oumar CAMARA

*Université Alassane OUATTARA (UAO), Bouaké
Kolonitigui.barou75@gmail.com*

Résumé

La politique d'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel constitue un enjeu majeur pour le développement socio-économique du Mali. Malgré les efforts des pouvoirs publics à travers la mise en place des structures d'accompagnement d'emploi des jeunes et les entreprises privées, de nombreux jeunes diplômés rencontrent encore des difficultés pour accéder durablement au marché du travail. Cette étude analyse les mécanismes d'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement technique dans le district de Bamako, précisément les détenteurs du Certificat d'Aptitude Professionnelle(CAP) et du Brevet de Technicien (BT) en mettant l'accent sur le rôle des entreprises et des structures de promotion de l'emploi. Elle vise à identifier les obstacles liés à l'accès à l'emploi, à examiner l'adéquation entre les formations reçues et les besoins des entreprises. La recherche s'appuie sur une approche qualitative et quantitative basée sur les enquêtes auprès des jeunes diplômés, des responsables d'entreprises et des acteurs de l'emploi. En effet, les résultats révèlent que les critères établis par des structures en charge d'emploi tels que le plan d'affaire pour le financement d'auto-emploi ainsi par les entreprises, ne sont pas favorables au regard de la qualité de la formation reçue par ces jeunes. Aussi, cette étude montre que le diplômé n'est-il pas, à lui seul, un facteur d'insertion professionnelle. Son efficacité dépend de facteurs individuels.

Mots-clés : *Bamako, entreprises, insertion professionnelle, jeunes diplômés, structures d'emploi.*

Summary

The professional integration policy for young graduates from technical and vocational education is a major issue for Mali's socio-economic development. Despite efforts by public authorities through the establishment of youth employment support structures and private companies, many young graduates still face difficulties in accessing the labor market sustainably. This study looks at the professional integration mechanisms for graduates of technical education in the Bamako district, specifically holders of the Vocational Aptitude Certificate (CAP) and the Technician Certificate (BT), focusing on the role of companies and employment promotion structures. It aims to identify the obstacles related to access to employment, to look at how well

the training received matches the needs of companies. The research is based on a qualitative and quantitative approach using surveys with recent graduates, business managers, and employment actors. Indeed, the results show that the criteria set by employment organizations, such as business plans for self-employment funding as well as by companies, are not favorable when considering the quality of training received by these young people. Also, this study shows that a diploma alone is not a factor for professional integration. Its effectiveness depends on individual factors.

Keywords: Bamako, companies, professional integration, young graduates, employment organizations.

Introduction

Situé en Afrique de l'ouest, le Mali est un pays enclavé couvrant une superficie d'environ 1.241.238 km² dont 51 % sont constitués de terres désertiques. Les superficies cultivées (terres arables et terres en cultures permanentes) occupent 4,7 millions d'ha, soit 4 % du territoire. Il partage ses frontières avec sept autres pays dont l'Algérie au Nord, le Niger à l'Est, le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire au Sud, la Guinée au Sud-Ouest, le Sénégal à l'Ouest, et la Mauritanie à l'Ouest (AQUASTAT, 2005: 1).

Sur le plan économique, le Mali repose essentiellement sur le secteur agricole. En effet, cette activité contribue à hauteur d'environ 35 % du produit intérieur brut (PIB) et fait vivre près de 80 % de la population. De plus, d'autres activités génératrices de revenu telles que l'élevage du bétail, les cultures maraichères, le petit commerce et l'artisanat, jouent également un rôle important dans l'économie nationale (Ousmane MAIGA et al, 2019: 3).

Cependant, le marché de l'emploi au Mali reste marqué par plusieurs difficultés. En effet, le sous-emploi chronique, en particulier en milieu rural, des emplois précaires dans le secteur informel, de grandes difficultés d'insertion professionnelle pour les sortants du système éducatif (enseignement général comme technique et professionnel), un chômage important en milieu urbain, des inégalités de genres dans l'accès à l'emploi, des revenus du travail insuffisants pour échapper à la pauvreté sont le genre de problèmes liés à l'emploi au Mali. Les entreprises informelles constituent le principal pourvoyeur d'emploi. Plus 91% des actifs occupés travaillent dans ce type d'entreprise (Yves BOURDET et al, 2017: 12).

Dans ce contexte, la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés occupe une place importante dans les politiques publiques maliennes. Plusieurs structures, notamment les dispositifs publics de promotion de l'emploi, les entreprises privées et les organisations non

gouvernementales, interviennent dans l'accompagnement, la formation et le recrutement des jeunes. Toutefois, l'existence de ces dispositifs ne signifie pas que l'accès à l'emploi soit automatique pour les diplômés.

A ce propos, selon Rabah ARRACHE (2002: 9) l'insertion professionnelle est une notion relativement récente apparue dans les années 1970. Elle est la situation dans laquelle les jeunes sortants du système éducatif rencontraient de plus en plus de difficultés pour décrocher un emploi. Dans le même ordre d'idées, Frédéric TEULON (1996: 72) considère : « *l'insertion comme la période qui sépare le moment de sortie du système scolaire (avec ou sans diplôme) et le moment d'entrée dans la vie active. Selon lui, c'est au cours de cette période d'insertion que l'individu teste l'efficacité de la formation qu'il a reçue au travers de la recherche d'un emploi et de la négociation de ses compétences avec les employeurs* ».

De même, Marc LORIOU (1999: 14), souligne que l'insertion professionnelle constitue également un processus de socialisation permettant la construction de l'identité sociale et professionnelle de l'individu.

Ainsi, cette étude s'intéresse à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés détenteurs du CAP et BT, sortis entre 2017 à 2023 et résidant dans le district de Bamako. Elle vise à analyser les critères et mécanisme de recrutement utilisés par les structures de promotion d'emploi, les entreprises et les ONG, afin de mieux comprendre les obstacles et les opportunités liés à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en situation de chômage.

1. Méthodologie

La présente étude a été menée dans le district de Bamako. Le choix de cette zone d'étude repose sur deux raisons principales : en premier lieu, depuis l'accession du Mali à l'indépendance, Bamako demeure le principal pôle de concentration des activités économiques, administratives et politiques du pays. En effet, la capitale regroupe l'essentiel des institutions publiques ainsi que des centres économiques majeurs. En second lieu, l'enseignement technique et professionnel y a été fortement développé afin de répondre aux besoins de l'économie nationale, notamment en matière de formation de main-d'œuvre qualifiée. Ce qui justifie la pertinence du choix de Bamako comme cadre de l'étude.

1.1. Approches et instruments utilisés

Dans le cadre de cette étude, une approche mixte, à la fois quantitative et qualitative a été adoptée. Cette approche a permis de déterminer les instruments de collecte des données, notamment le questionnaire et le guide d'entretien. Le choix de cette approche a permis d'obtenir les informations à la fois chiffrées et descriptives, afin de mieux comprendre les obstacles liés à l'accès au premier emploi pour les jeunes diplômés, qu'il soit public ou privé.

1.2. Observation

Dans la présente étude, le type d'observation retenu est l'observation directe. Celle-ci a permis d'être présent sur les sites d'enquête et d'entrer en contact direct avec les acteurs concernés, notamment les jeunes diplômés en quête d'emploi et engagés dans des initiatives entrepreneuriales, les acteurs en charge de la promotion d'emplois pour les jeunes, les entreprises et les ONG.

L'objectif de cette observation était de s'imprégner des réalités relatives à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des écoles techniques et professionnelles sur le marché d'emploi. À l'issue de cette phase, nous avons pu comprendre et noter les informations relatives au processus d'insertion des jeunes par les structures en charge d'emploi, les ONG et les entreprises.

1.3. Analyse documentaire

L'analyse documentaire a porté sur la consultation des ouvrages, des articles scientifiques, et les rapports ayant traité de la thématique étudiée. Elle a permis de recueillir des informations relatives au sujet de recherche, contribuant ainsi à la construction de la problématique et à une meilleure compréhension des auteurs ayant traité le sujet similaire dans le cadre du processus d'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel sur le marché d'emploi.

1.4. Population cible

Dans le cadre de la démarche quantitative, un questionnaire structuré a été administré à 250 jeunes diplômés, titulaires de Certificat d'Aptitude Professionnel (CAP) et de Brevet Technicien (BT), résidant dans le district de Bamako. La sélection des enquêtés s'est appuyée sur un échantillon par commodité, compte tenu des contraintes de temps et d'accessibilité des répondants. Les critères sociodémographiques retenus

pour l'analyse incluent notamment le sexe, l'âge et la situation professionnelle. Aucun critère restrictif supplémentaire n'a été imposé, afin de garantir une diversité de profils et recueillir des données représentatives des perceptions des jeunes diplômés.

Par ailleurs, la démarche qualitative a porté sur un échantillon de 20 responsables, répartie entre les responsables chargés pour la promotion d'emploi des jeunes et les entreprises. Cette démarche a favorisé l'accès à des informations qualitatives riches et approfondies, contribuant ainsi à une meilleure compréhension des parcours professionnels et des dynamiques entrepreneuriales des jeunes diplômés.

2. Résultats

Cette phase de l'étude sur le phénomène à étudier s'articule autour de trois temps :

- d'abord, le premier temps décrit les caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés notamment les informations relatives à l'âge, le sexe. Cette étape a permis de mieux s'imprégner de l'identité sociodémographique des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel.
- enfin, le deuxième temps analyse les obstacles qui freinent les jeunes pour leur insertion professionnelle dans les structures en charge d'emploi des jeunes, telles que l'ANPE, l'APEJ, les entreprises et les ONG.

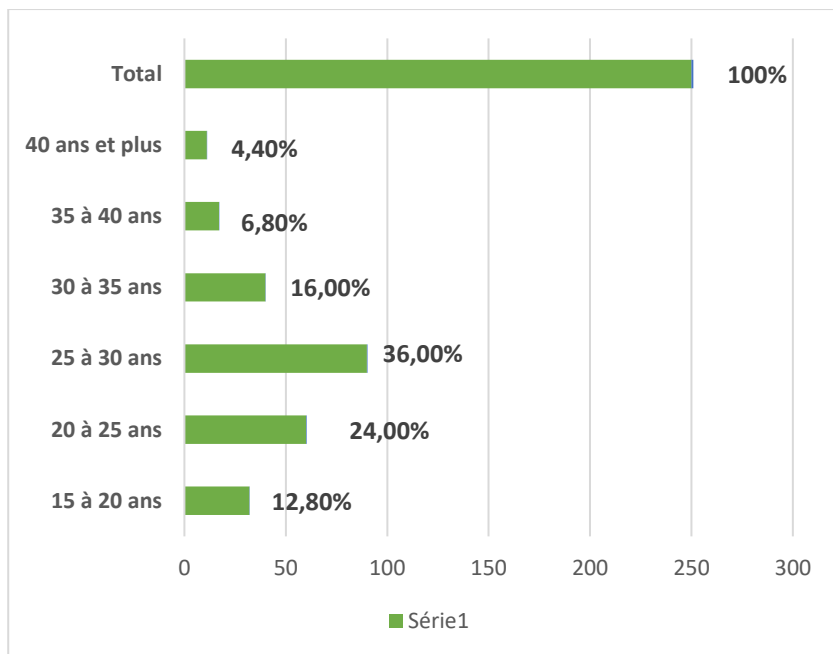
2. 1. Caractéristiques sociodémographiques

2. 1. 1. Jeunes diplômés selon l'âge

L'âge constitue un indicateur essentiel pour apprécier l'employabilité des jeunes diplômés, en particulier ceux issus des établissements techniques et professionnels. Il permet d'appréhender la maturité professionnelle ainsi que les conditions d'accès au marché du travail.

La figure n° 1 met en évidence la répartition des enquêtés selon leur âge, permettant ainsi de mieux comprendre la structure démographique de cette population cible.

Figure 1 : Répartition des diplômés selon l'âge



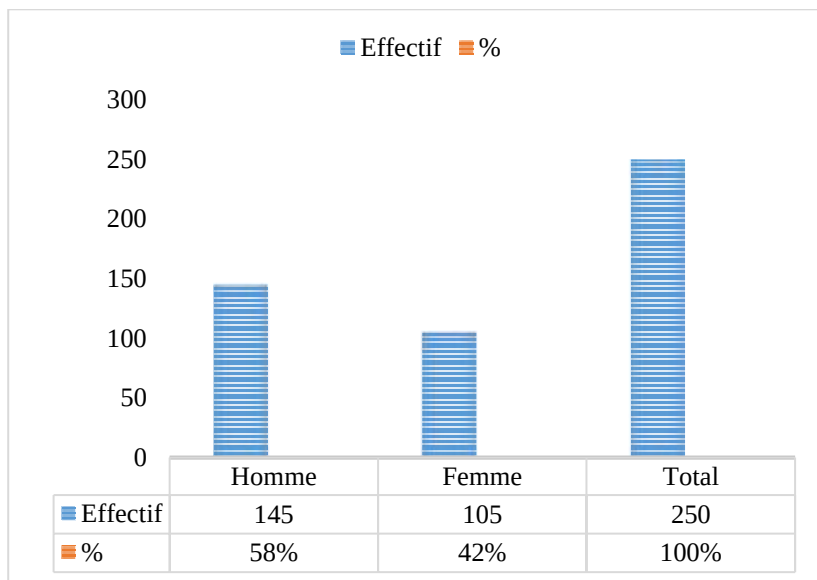
Source : Enquête de terrain, Bamako, juin 2023.

Il ressort de cette figure que les jeunes diplômés âgés de 25 à 30 ans (35%) sont plus actifs sur le marché du travail, suivis de ceux de 20 à 25 ans (24%) et de 30 à 35 ans (16%). Au total, 76% des jeunes diplômés ont entre 20 et 35 ans, ce qui indique que cette tranche d'âge est plus touchée au chômage dans le district de Bamako. En revanche, les personnes de 40 ans et plus (4,4%) sont les représentés, en partie parce que certaines deviennent des actifs découragés et cessent de rechercher activement un emploi. Comme le dit Robert HOLCMAN (1997: 36): « *Un travailleur découragé, est une personne qui souhaiterait travailler, mais qui ne cherche pas d'emploi parce qu'elle pense qu'il n'y a plus d'emploi disponible. On peut ajouter à cette définition les personnes à la recherche d'un emploi qui, après des échecs successifs, abandonnent leurs recherches et ne s'inscrivent plus sur les listes des organismes de placement* ».

2.1.2. Jeunes diplômés selon le sexe

La variable sexe constitue un indicateur essentiel pour analyser la répartition des diplômés, ainsi que leur degré d'activité dans le cadre de la recherche d'emploi.

Figure 2 : Répartition des diplômés selon le sexe



Source : Enquête de terrain, Bamako, juin 2023.

Cette figure met en évidence la répartition des diplômés enquêtés selon le sexe. Sur un effectif total de 250 diplômés, les hommes représentent 58% contre 42 % de femmes. Cette prédominance masculine traduit une inégale représentation parmi les diplômés concernés par l'étude. Elle peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment l'orientation scolaire et professionnelle, les contraintes socio-culturelles qui influencent davantage la scolarisation et la poursuite des études des filles.

3. Critères d'insertion des jeunes diplômés sur le marché d'emploi

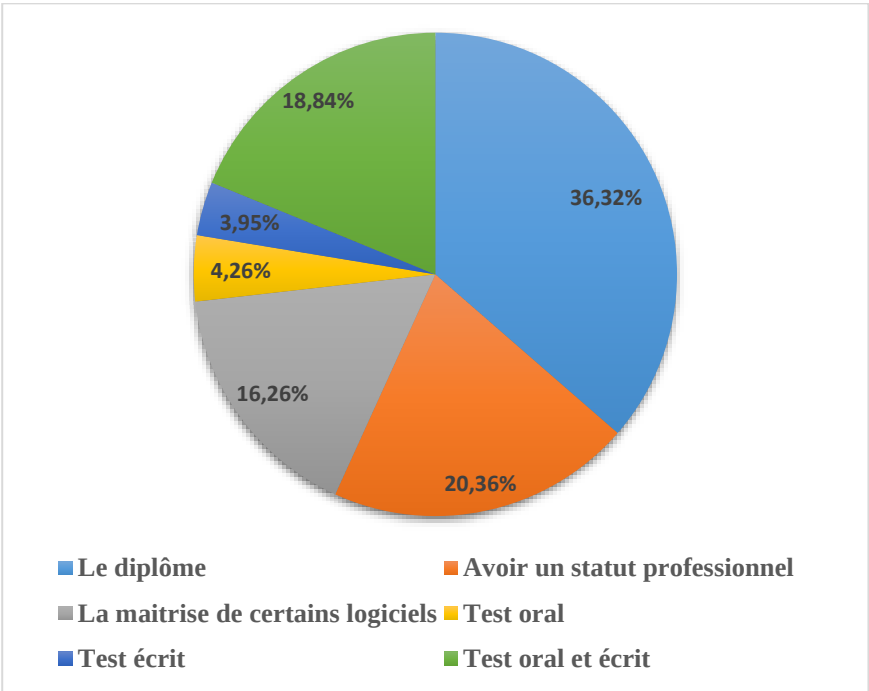
Dans le monde du travail, le critère de sélection est l'un des facteurs déterminants d'insertion pour les recruteurs. Il est l'un des éléments qui permet de distinguer les candidats par leurs compétences, leurs

expériences professionnelles en matière d'embauche ou même à la création d'une entreprise.

3.1. Critères de sélection des jeunes diplômés par les entreprises et ONG

Les critères d'insertion professionnelle des jeunes désignent l'ensemble des conditions, compétences et les exigences que les entreprises et les ONG prennent en compte lors de recrutement. La figure numéro 4, illustre les perceptions des jeunes diplômés concernant les critères de sélection utilisés par les entreprises et ONG lors de recrutement.

Figure n°4 : critères de sélection



Source : Enquête de terrain, Bamako, juin 2023.

Cette figure représente le processus d'insertion des jeunes par les structures en charge d'emploi telles que l'ONG, les entreprises. Il ressort

que 36,32% des chômeurs pensent que le diplôme est prioritaire, 20,36% pensent au diplôme mais aussi à l'existence d'un statut professionnel, 18,84% des chômeurs pensent qu'après le diplôme, c'est un test oral et écrit qui se passent dans le processus d'insertion, 16,26% évoquent la non maîtrise de certains logiciels comme un handicap, 4,26% des chômeurs disent que le test oral est fréquent suivi de 3,95% qui pensent à un test écrit.

Au regard de cette opinion des uns et des autres, on remarque que le diplôme et le statut professionnel sont beaucoup utilisés dans le processus d'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel. Ces critères sont vivement optimisés par les entreprises, les ONG.

3.2. Les critères liés à l'insertion des jeunes diplômés dans les structures d'insertion, des entreprises et les ONG

3.2.1. Les critères d'insertion selon l'ANPE, l'APEJ

L'APEJ et l'ANPE sont des structures en charge d'emploi des jeunes. La connaissance de ces organes en charge d'emploi des jeunes et le mode de fonctionnement permet de prendre une meilleure décision tant sur les marchés d'emploi et les écoles techniques et professionnelles afin de faciliter l'insertion des jeunes diplômés. Malgré leurs missions de prospection entre les offreurs et les demandeurs d'emploi, on constate que les jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel n'entreprennent pas des démarches en allant dans le sens de l'entrepreneuriat vers ces structures. C'est ce qui ressort des discours des agents de l'APEJ et l'ANPE :

M.K.K, un agent de l'ANPE affirme que :

« Concernant l'auto-emploi ou l'employabilité des jeunes, il y a des critères d'âge qui varie de 18 à 40 ans, être de nationalité malienne, être inscrit comme demandeurs d'emploi auprès de l'ANPE, avoir un plan d'affaires. Tous les jeunes en chômage peuvent venir à l'ANPE. Il y a des jeunes qui ont des idées d'entreprendre mais l'accompagnement fait défaut. Ils ne viennent pas à l'ANPE alors que cette agence est là pour les accompagner. Les jeunes ne viennent pas vers l'information. Sinon, les jeunes qui viennent pour l'auto emploi à l'ANPE et qui ont un plan d'affaire conséquente, c'est-à-dire avoir un lien entre le promoteur potentiel et son plan d'affaire, maintenant, on peut leur chercher des financements à la banque mais avec la garantie de FAFPA. Aussi, l'ANPE procède à la

prospection et à collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise à disposition des demandeurs d'emploi ».

Un autre agent de l'APEJ différent de l'ANPE affirme le soutien de leur structure dans l'auto création d'emploi des jeunes mais évoque aussi l'offre de stage de qualification donnée par les jeunes par leur service. Ce qui permet aux jeunes d'être employables dans les entreprises, les ONG.

F.D un agent de l'APEJ donne son avis dans le même sens que celui du cadre de l'ANPE :

« Il y a l'âge qui varie entre 15 à 40 ans, un plan d'affaire c'est-à-dire la présentation d'idée du projet fiable. Beaucoup de jeunes croient que l'APEJ offre seulement des stages et non les crédits pour entreprendre. Mais cela trouvera que l'idée du projet est bien rentable. Après l'APEJ garantit les jeunes auprès des partenaires financiers. Donc, si les jeunes échouent dans leur projet, nous prenons la compensation auprès des banques pour rembourser ».

Dans cette rubrique d'analyse, on révèle que l'ANPE et l'APEJ aident les jeunes pour entreprendre c'est-à-dire l'autocréation des moyennes entreprises. Cette phase est réalisable lorsque le diplômé est lui-même porteur d'idée de la création de sa propre entreprise.

À l'analyse de ces deux discours, des enquêtés de cette étude, on peut constater que les jeunes n'ont pas de connaissance réelle de la mission de l'APEJ et l'ANPE pour les aider à la technique de la recherche d'emploi, la manière de rédiger un curriculum vitae et la création d'entreprise à travers les moyens de financement. Ce financement n'est réel lorsque le diplômé a un plan d'affaire, c'est-à-dire un document dans lequel sont décrits les tous les détails de son entreprise.

3.2.2. Les critères de sélection des jeunes diplômés par les entreprises privées

Pour le recrutement des agents ou les diplômés, les entreprises privées utilisent les critères d'évaluation tels que la compétence, l'expérience professionnelle et les relations sociales. Ce qui leur permet de connaître et identifier la compétence des diplômés à la recherche pour mieux comprendre le processus d'insertion des jeunes.

Selon un agent commercial du Groupe d'Entreprise de Construction Immobilière (GECI) :

« Nous sommes spécialistes de la promotion immobilière, tout ce qui est la construction des logements, des routes, des ponts, des chaussées et des ventes de terrains. Bon, généralement le recrutement chez nous se fait par le stage d'abord, on forme les stagiaires, au bout de trois mois au maximum six mois. Au terme de ce stage, on les embauche s'ils sont compétents. On a besoin des juristes, des agents commerciaux, des techniciens de bâtiments, des géomètres, des topographes, des agents de contrôle et des magasiniers ».

Dans le discours de ce personnel administratif, il évoque que le stage est un moyen d'évaluer les candidats.

Un autre agent de l'Entreprise Commerciale Groupe Gara (ECGG) évoque que la sélection pour le stage se passe par un entretien :

« Dans un premier temps, on exprime les besoins sur une affiche et lance sur le réseau social. Donc, le recrutement dépend des postes disponibles. On explique les postes sur l'affiche autrement dit les différentes pièces à fournir pour participer au recrutement. Partant de cela, les gens viennent faire les dépôts avant la date limite de dépôt. Après le traitement des dossiers, les gens viennent pour l'entretien et à la base du résultat de l'entretien qu'on recrute les plus compétents à travers leurs brillantes prestations et le stage. Chez nous, il n'y a pas de favoritisme ici. C'est d'abord un stage rémunéré qui peut aboutir à un recrutement en fonction de la performance de l'agent ».

L'analyse des discours des personnes ressources des entreprises montre que le stage est un élément clé de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Il leur permet de mettre en pratique les connaissances acquises, d'acquérir une première expérience et de renforcer leur employabilité. Plusieurs entreprises recrutent les stagiaires à l'issu d'une période d'évaluation. Le stage favorise ainsi l'adéquation entre la formation reçue et les exigences du marché du travail. En outre, certaines entreprises accordent une importance particulière à l'expérience professionnelle, qu'elles considèrent comme un critère déterminant dans la sélection des candidats.

Le Chef d'agence de la Banque Commerciale du Sahel (B.C.S) estime que :

« C'est la banque commerciale du sahel (B.C.S.sa), créée en 1982. Chez nous, il y a un département dédié à cela, qu'on appelle la direction du capital humain. En général, les critères sont définis par le capital humain en fonction des besoins de la

banque. Les profils recherchés sont définis, puis les candidats sont présélectionnés par des cabinets de recrutement avant l'entretien. La banque recrute des diplômés de diverses filières selon les postes à pourvoir. Les principaux critères de sélection sont le diplôme, les compétences, l'expérience professionnelle et la moralité. Toutes fois, l'exigence d'expérience constitue un frein pour de nombreux jeunes ».

Dans le même sens, une autre personne ressource partage le point de vue du mode de sélection des candidats dans le processus de recrutement.

L'Agent des Ressources Humaines de SOS ENFANTS affirme que :

« Lorsque le besoin se présente, on fait l'annonce soit par affiche, soit sur les sites malibaara, l'ANPE et autres pour recruter chez nous. Les filières sollicitées pour les formations professionnelles, il y a le secrétariat, les finances et la comptabilité, et nous avons aussi des maintenanciers sur le terrain qui relèvent de la filière électromécanique. Pour les critères, il y a l'expérience professionnelle, les stages effectués, les séminaires assistés. Généralement on demande 3 ans d'expériences, avoir une bonne mention, de bons comportements, avoir de bonnes compétences, le savoir-faire, savoir être, avoir la patience et la rigueur dans les services ».

En allant vers les discours des personnels administratifs, on remarque que les entreprises demandent quelques années d'expérience pour l'occupation d'un poste dans leurs entreprises. Pour comprendre les acquis professionnels des demandeurs d'emploi, les entreprises leur conditionnent l'envoi ou les dépôts d'un Curriculum Vitae (CV) dans lequel toutes les informations sur les candidats sont détaillées. Les candidats prouvent qu'ils remplissent les conditions de l'expérience professionnelle en élaborant un curriculum vitae sur lequel portent toutes les informations sur eux. Il s'agit de signaler qu'on a occupé des emplois ou postes similaires durant une période déterminée.

En outre, certaines entreprises priorisent les relations dans l'offre d'emploi. Comme le dit ce responsable de l'EDM :

« L'EDM nommée Energie du Mali, est une structure organisée qui a un directeur général et trois grands services qui sont : les pôles techniques, les pôles de supports et le pôle commerciaux. Chez nous ici, plusieurs filières et niveaux sont

sollicités telle que les filières administratives, industrielles etc... Et les agents sont payés par rapport au contrat signé, et en fonction de la catégorie. Lorsque l'agent change de catégorie, automatiquement le salaire augmente. A propos des recrutements, ils ne se font pas de façon officielle, il n'y a pas généralement l'appel à la candidature. Les gens sont recrutés de façon directe à un contrat à durée indéterminée par affinité. Donc c'est trop politique ».

Partant de ces deux discours ci-dessus, on remarque que l'appartenance sociale des candidats joue un rôle à l'accès à l'emploi dans certaines structures. Un jeune diplômé malgré son savoir-faire dans une discipline peut être indiscriminé de l'emploi dans une structure d'embauche face à un jeune diplômé carrent du savoir-faire. Vu cette défaillance qui affecte le marché du travail, l'accès à l'emploi de certains jeunes devient de plus en plus difficile malgré leur compétence.

Discussion

Les résultats de cette étude, corroborent les travaux de Lévy-LEBOYER (2015: 131), qui montre que le niveau de diplôme influence les aspirations professionnelles, la qualité des compétences acquises et les perspectives d'insertion sur le marché du travail. De même, Pablo PEREZ (2016: 29) soutiennent que les critères essentiels d'insertion professionnelle reposent principalement sur le diplôme et l'expérience professionnelle. Toutefois, ces auteurs reconnaissent également que les inégalités d'origine sociale influencent les opportunités.

En revanche, les résultats nuancent l'importance exclusive du diplôme. Bertrand LHOMMEAU et al (2022: 14) démontrent que les critères de recrutement varient selon les métiers et les besoins des entreprises. Ils considèrent que les employeurs accordent une place importante aux compétences spécifiques, aux qualités personnelles et aux exigences propres.

Cette position est également partagée par Amine CHAMKHI et al (2022: 20) qui estiment que le diplôme et l'expérience professionnelle jouent simultanément le rôle de signaux sur le marché du travail. Selon eux, les recruteurs accordent une attention particulière aux compétences comportementales, aux aptitudes relationnelles et aux

attentes des employeurs.

Par ailleurs, les travaux de Dumaya HIDRI (2009: 22) confirment que l'entretien d'embauche constitue une étape déterminante du recrutement. Au-delà du diplôme et de l'expérience, les interactions verbales permettent aux recruteurs d'apprécier les qualités personnelles.

Les résultats rejoignent également ceux de Mircea VULTUR (2007: 33), qui montre que les entreprises privilégient souvent l'expérience professionnelle et les qualités individuelles plutôt que le diplôme seul. Cette observation explique pourquoi de nombreux jeunes diplômés rencontrent des difficultés d'insertion malgré leur niveau de formation. Enfin, les résultats mettent en évidence l'influence du capital social dans l'accès à l'emploi. Les travaux de Pierre KAMANZI et al (2010: 92) montrent que les relations sociales, familiales, amicales ou professionnelles facilitent considérablement l'insertion professionnelle. Ainsi, à diplôme égal, les jeunes disposants d'un réseau social plus développé bénéficient généralement de meilleures opportunités d'emploi. Dans le même sens, Catherine BEDUWE et al (2011:13) soulignent que l'insertion professionnelle dépend également de la qualité de la formation. Ils distinguent une évaluation interne portant sur les contenus de formation et les méthodes pédagogiques, ainsi qu'une évaluation externe fondée sur les résultats des diplômés sur le marché du travail.

Conclusion

En somme, l'analyse des résultats du terrain relatif au chômage et au processus d'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel, détenteurs du CAP et BT, confrontée aux travaux des auteurs antérieurs de cette étude, dégage les principaux enseignements concernant les déterminants du chômage ainsi que les modalités d'insertion socio-professionnelle de cette catégorie de jeunes. Les constats issus du terrain, mis en parallèle avec les apports théoriques et les études précédentes, révèlent la complexité des logiques d'accès à l'emploi dans un contexte marqué par la faiblesse de la demande de travail et la prégnance des réseaux.

Malgré leurs existences, comme nous avons remarqué au cours de cette recherche, les jeunes diplômés croient toujours que l'État n'a rien

fait pour eux concernant leur insertion professionnelle dans les structures d'embauches.

En plus, après les entretiens avec les responsables des entreprises privées et quelques ONG qui recrutent ces jeunes diplômés de l'enseignement technique et professionnel, on constate que les critères les plus sollicités pour la sélection sont d'abord, l'expérience professionnelle.

En définitive, cette étude montre que si le diplôme reste un facteur fondamental d'insertion professionnelle, son efficacité dépend fortement de l'expérience professionnelle, des compétences comportementales, de la réussite aux entretiens de recrutement et des relations sociales mobilisées par les candidats. L'insertion professionnelle résulte donc de la combinaison de plusieurs facteurs individuels, institutionnels et sociaux plutôt que du seul niveau de diplôme.

Références bibliographiques

AQUASTAT (FAO), 2005. *L'irrigation en Afrique : rapport*. Rome : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 78 p.

ARRACHE Rabah, 2002, « Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle », Québec, rapport CETECH, 31 p.

BEDUWE Catherine, VINCENS Jean, 2011, « Une clé pour analyser l'insertion professionnelle et évaluer les formations », édition : la Documentation française, numéro 114, p.5-24.

BOURDET Yves, 2012, « Croissance, emploi et politique pour l'emploi ». Mali: BIT, 95 p.

CHAMKHI Amine, LAINE Frédéric, 2022. « La place du diplôme et de l'expérience professionnelle pour les employeurs », revue française sciences sociales, n°159, p.185-212.

HIDRL Oumaya, 2009, « Le recrutement des jeunes diplômés dans le cadre commercial ». Revue française des sciences sociales, p.67-82.

HOCLMAN Robert, 1997. *Le chômage, mécanisme économiques, conséquences sociales et humaines*, La documentation française, Paris.

KAMANZI Pierre Canisius, DENIGER Marc-André, TROTTIER Claude, 2010. « L'accès à un emploi permanent après

l'obtention d'un diplôme après l'obtention d'un diplôme au Canada », Revue des sciences de l'éducation de McGill volume 45, n° 1, p. 131-141.

LEBOYER Lery, in **BINA Bessiga Alfred** 2015, « La place du besoin d'estime social dans les stratégies d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi », International journal of innovation and scientific research volume 15, p.131-141.

LORIOLE Marc, 1999. *Qu'est-ce que l'insertion ?*, L'Harmattan, Paris.

LHOMMEAU, Bertrand, VERONIQUE Remy, 2022, « Les critères de sélection du candidat », Revue Economie et Statistique, n° numéro 253, p.11-28.

MAIGA Ousmane, TOUNKARA Mactar, DOUMBIA Seydou, 2019, Analyse de l'économie politique au Mali. USAID, 45 pages.

PEREZ, Pablo, et al. 2016, *Une insertion professionnelle inégale: importance de l'origine sociale dans les transitions professionnelles des jeunes en Argentine.*» Revue Jeune et Société, Volume 1, numéro 2, 2016, p. 29–56.

TEULON Frédéric, 1996. *Le chômage et les politiques de l'emploi*, SEUIL, Paris.

VULTUR Mircea, GAGNON Mélanie, WALKER Audrey, MERCIER Annick et DELISLE Sylvain, 2007, « l'insertion des jeunes sur le marché du travail: processus de recrutement et trajectoires professionnelles », Institut National de la Recherche scientifique, Québec, 331 p.