



REPUBLIQUE DU SENEgal

UN PEUPLE - UN BUT - UNE FOI

Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération (MEPC)



Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD)



Ecole nationale de la Statistique et de l'Analyse économique Pierre Ndiaye (ENSAE)

Compte rendu de la séance de cours relative à la préparation à l'insertion professionnelle, tenue le mercredi 17 décembre à l'ENSAE de Dakar.

Le présent compte rendu porte sur la dernière séance du module de préparation à l'insertion professionnelle dispensé aux étudiants analystes statisticiens de la classe AS3 de l'École nationale de la Statistique et de l'Analyse économique Pierre Ndiaye, sise dans l'immeuble de l'ANSD à Colobane, Rocade Fann Bel Air. La séance s'est tenue le mercredi 17 décembre 2025 de 08h05 à 10h10. Elle s'intéressait particulièrement à la préparation et au déroulement d'un entretien d'embauche. Pour donner suite à votre sollicitation, nous vous présentons, dans les paragraphes qui suivent, le compte rendu de ce cours dispensé par Monsieur Seck.

Dès l'introduction, le professeur a invité les étudiants à réfléchir sur la notion même d'entretien, afin d'en dépasser les représentations simplistes. Il a ainsi été précisé que l'entretien ne saurait être assimilé ni à un simple dialogue, ni à un interrogatoire, mais qu'il constitue avant tout une négociation entre deux parties poursuivant des objectifs distincts mais complémentaires. D'un côté, le recruteur cherche à identifier le profil le plus adapté aux besoins de l'organisation, au meilleur coût et avec les compétences requises ; de l'autre, le candidat aspire à obtenir un emploi offrant des conditions de travail et de rémunération satisfaisantes.

Il a été souligné que les questions posées au cours d'un entretien sont le plus souvent ouvertes et générales, afin de permettre au candidat de s'exprimer librement sur son parcours académique, professionnel et personnel. L'entretien est donc un moment privilégié de prise de parole, où la capacité à s'exprimer clairement, sans fautes, avec assurance et cohérence, joue un rôle déterminant. À ce titre, la bonne prise de parole a été définie comme l'aptitude à transmettre efficacement un message, en alliant clarté du discours, maîtrise du langage et gestuelle appropriée. Cette compétence suppose également une bonne qualité d'écoute : il est indispensable de savoir écouter activement, sans interrompre le recruteur, afin de comprendre les attentes et d'y répondre de manière pertinente.

Une attention particulière a été accordée à l'exercice de présentation de soi, souvent demandé en début d'entretien. Le candidat peut être amené à évoquer ses qualités, mais également ses défauts. À ce niveau, une approche stratégique a été recommandée : il ne s'agit pas de nier ses faiblesses, mais de les reconnaître et de montrer comment elles peuvent être transformées en atouts. Par exemple, un trait de caractère perçu comme un défaut peut être reformulé de manière positive, en mettant en avant ce qu'il révèle en termes de persévérance, de rigueur ou d'engagement. Cette capacité à se connaître et à progresser est particulièrement appréciée par les recruteurs.

Le déroulement de l'entretien de recrutement a ensuite été présenté à travers ses principales étapes :

- La première étape est celle du **premier contact**, considérée comme déterminante. Dès l'arrivée du candidat, le recruteur observe son attitude générale : manière de saluer, posture, comportement, niveau de langage et interaction avec l'environnement. Une mauvaise première impression peut compromettre l'ensemble du processus. Le langage corporel, la maîtrise de soi et la qualité de l'expression orale contribuent fortement à l'évaluation globale du candidat. Le premier contact doit ainsi permettre au recruteur de percevoir immédiatement un comportement professionnel et adapté. À ce stade, l'enseignant a rappelé que le **savoir-être** est aussi important que le savoir-faire, non seulement dans le cadre de l'entretien, mais plus largement dans la vie sociale et professionnelle ;
- La deuxième étape correspond à **l'entretien proprement dit**. Il s'agit du moment où sont évaluées les compétences techniques, les expériences antérieures, ainsi que les qualités personnelles du candidat. L'enseignant a insisté sur la nécessité de distinguer clairement les compétences des qualités. Certaines qualités, telles que la discréetion, sont

particulièrement attendues, notamment pour des postes à responsabilité. Le candidat doit donc être capable de parler de son vécu et de ses expériences tout en adoptant une posture mesurée et professionnelle ;

- La troisième et dernière étape est celle de la clôture de l'entretien. Elle est tout aussi importante que les phases précédentes et requiert un comportement irréprochable jusqu'au dernier instant. Il a été rappelé que l'entretien doit être perçu comme un échange à mener avec sérieux du début à la fin. Bien conclure un entretien implique notamment de s'informer, de manière polie, sur la suite du processus de recrutement : qui recontactera qui, par quel moyen et dans quels délais. Cette démarche permet de quitter l'entretien avec une vision claire des prochaines étapes. Par ailleurs, le respect des codes professionnels a été fortement souligné, notamment en ce qui concerne les gestes de familiarité, qui ne doivent jamais être imposés au recruteur.

Deux documents nous ont été remis, l'un portant sur la théorie de l'entretien pré-emploi et le second sur une pratique avec l'exemple d'un entretien d'embauche.

Le professeur a ensuite abordé les principaux types d'entretiens auxquels un candidat peut être confronté, en l'occurrence :

- L'entretien individuel ou de face à face ;
- L'entretien à la chaîne impliquant plusieurs responsables successifs ;
- Les entretiens collectifs visant à évaluer la capacité à travailler en équipe ;
- L'entretien devant un jury ;

Les mises en situation de groupe, parfois filmées, ont également été évoquées comme des outils d'évaluation exigeants, généralement réservés à des profils expérimentés. À ce niveau, l'enseignant a mis en garde contre deux attitudes extrêmes : celle du candidat qui cherche à monopoliser la parole et celle du candidat excessivement passif. L'équilibre consiste à intervenir de manière pertinente, lorsque l'on a une contribution utile à apporter.

Par la suite, Aissatou GUEYE a lu les techniques d'entretien que sont :

- **L'entretien directif**, où le recruteur conduit l'échange selon un plan précis et impose le rythme des questions ;
- **L'entretien semi-directif**, qui laisse davantage de liberté au candidat pour développer ses réponses à partir de questions ouvertes ;
- **L'entretien non-directif**, dans lequel le recruteur laisse le candidat présenter librement son parcours et ses motivations ;
- **L'entretien téléphonique**.

Une attention particulière a été accordée à l'entretien téléphonique, de plus en plus fréquent dans les processus de recrutement. Celui-ci constitue souvent un premier filtre et doit être pris avec le même sérieux qu'un entretien en présentiel. Il a été recommandé de veiller aux conditions dans lesquelles l'appel est reçu et, si nécessaire, de demander à rappeler ultérieurement afin de garantir un échange de qualité.

Enfin, des aspects pratiques liés à la vie professionnelle ont été abordés, notamment la gestion des opportunités lorsqu'un candidat est déjà en poste, ainsi que certaines règles relatives à la fonction publique, en particulier en matière de démission et de mobilité. La séance s'est conclue par l'étude d'un document pratique portant sur la préparation de l'entretien, l'analyse de situations concrètes et une simulation d'entretien d'embauche, illustrant les comportements attendus aussi bien du candidat que du recruteur.

Le second document a été consacré à la préparation de l'entretien d'embauche, à travers l'analyse de questions fréquemment posées par les recruteurs et susceptibles de déstabiliser les candidats. Cette réflexion a été enrichie par une étude d'images permettant de décrypter les attitudes et postures adoptées lors d'un entretien, notamment à travers l'analyse du langage corporel, de l'occupation de l'espace et de la gestuelle, éléments déterminants dans l'évaluation implicite du candidat.

La séance s'est conclue par une simulation d'entretien entre un candidat et un recruteur, suivie de l'annonce différée de l'obtention du poste par appel téléphonique. Cet exercice a permis de mettre en évidence l'importance du comportement adopté par le candidat tout au long du processus, en particulier sa capacité à aborder avec mesure et professionnalisme les questions relatives aux conditions de travail après le recrutement.

Somme toute, cette séance visait à sensibiliser les étudiants aux réalités du recrutement et aux exigences du monde professionnel, en insistant sur la nécessité d'une préparation rigoureuse et équilibrée, où les compétences techniques, les qualités humaines, l'attitude et la capacité d'adaptation occupent une place centrale.

Ainsi s'achèvent les quelques informations dont nous tenions à vous faire part. Nous vous remercions de l'attention portée à ce document et restons à votre entière disposition pour tout complément d'information.

Fait à Dakar le 18 décembre 2025

Elève Analyste Statisticien en troisième année de
formation option data science
Pape Mamadou Badji