Former pour quoi faire ? Diplômes universitaires, marché du travail et chômage des jeunes au Tchad

SEURGONDA PATEDJORE SOUDY Jonas
Enseignant à l'Université de N'Djaména, Tchad
foovourne@yahoo.fr

Résumé

Le Tchad met chaque année sur le marché de travail des milliers de jeunes diplômés issus de ses universités publiques et privées. En 2023, plus de 60 % de ces diplômés se retrouvent sans emploi, dans un pays dont 80 % des emplois disponibles appartiennent au secteur informel et dont la fonction publique, principal débouché traditionnel des formations universitaires, se déclare elle-même saturée. Ce paradoxe, souvent désigné comme la crise de l'inadéquation formation-emploi, n'est pas nouveau. Mais il prend, dans le contexte tchadien de 2024-2025, une acuité particulière : la croissance démographique de 3,5 % par an laisse entrevoir quelque 4,6 millions de diplômés à l'horizon 2030, pendant que les structures d'absorption restent structurellement insuffisantes. Cet article, fondé sur une revue critique narrative de la littérature scientifique disponible et des données institutionnelles vérifiables (ONAPE, Banque mondiale, UNICEF, Forum national sur l'emploi 2024), se veut une analyse de ce paradoxe dans sa profondeur structurelle. Les résultats établissent que l'inadéquation formation-emploi est multidimensionnelle : elle tient à la fois à l'offre de formation (curriculums déconnectés du marché, absence d'orientation professionnelle), à la structure du marché du travail (prédominance de l'informel, secteur privé embryonnaire, fonction publique saturée) et à l'absence de dispositifs de transition entre les deux. L'analyse et la discussion examinent ces mécanismes et formulent des recommandations pour une politique éducative tchadienne réellement orientée vers l'insertion.

Mots-clés : *formation universitaire ; chômage des diplômés ; inadéquation formation-emploi ; fonction publique tchadienne ; insertion professionnelle.*

Abstract

Chad graduates thousands of young people from its public and private

universities each year. In 2023, more than 60% of these graduates find themselves unemployed, in a country where 80% of available jobs belong to the informal sector and whose civil service, the traditional main outlet for university training, declares itself saturated. This paradox, often referred to as the training-employment mismatch crisis, is not new. But it takes on particular acuity in the Chadian context of 2024-2025: demographic growth of 3.5% per year projects some 4.6 million graduates by 2030, while absorption structures remain structurally insufficient. This article, based on a critical narrative review of the available scientific literature and verifiable institutional data (ONAPE, the World Bank, UNICEF, and the 2024 National Employment Forum), seeks to provide an in-depth analysis of this paradox from a structural perspective. The results establish that the training-employment mismatch is multidimensional: it stems from the training supply (curricula disconnected from the market, absence of professional guidance), the structure of the labour market (predominance of the informal sector, embryonic private sector, saturated civil service) and the absence of transition mechanisms between the two. The analysis and discussion examine these mechanisms and formulate recommendations for a Chadian educational policy genuinely oriented towards professional integration.

Keywords: *university training; graduate unemployment; training-employment mismatch; Chadian civil service; professional integration.*

Introduction

Il y a quelque chose de douloureux dans le parcours d'un jeune Tchadien diplômé. Non parce que le diplôme ne représente rien, bien au contraire il représente des années d'efforts, de sacrifices familiaux, de nuits de révision dans des conditions souvent difficiles. Mais parce que le diplôme, au Tchad en 2026, ne représente plus nécessairement un accès à l'emploi. Il représente une promesse que le système ne peut pas toujours tenir. Et cette promesse non tenue est une blessure collective que ni les discours officiels ni les réformes partielles n'ont encore réussi à soigner.

Les chiffres sont connus et pourtant toujours douloureux à répéter. Plus de 60 % des jeunes diplômés sans emploi en 2023 (Africa24, 2024) ; environ 60 % des jeunes tchadiens au chômage ou en sous-emploi (Banque mondiale, 2023) ; 80 % des emplois disponibles dans le secteur informel (INSEE Tchad, 2020). Une fonction publique qui, selon un ancien ministre, se déclare elle-même saturée, et dans laquelle être recruté relève désormais du quasi-miracle (WATHI, 2024). Quelque 4,6 millions de diplômés attendus d'ici 2030, dans un pays dont la croissance démographique est de 3,5 % par an. Ces chiffres ne dessinent pas seulement un problème d'emploi, ils dessinent aussi un problème de système. Un système qui forme sans préparer à l'emploi, dans une économie qui absorbe peu de ce que la formation produit.

Le cas de l'École normale supérieure (ENS) du Tchad est peut-être le plus frappant pour illustrer l'absurdité de la situation. L'ENS forme des enseignants pour le secondaire. Le Tchad manque d'enseignants pour le secondaire. Et pourtant, depuis plus de deux décennies, une proportion croissante de ses diplômés fait face à une situation de chômage prolongé (Centre africain de recherche scientifique, de formation et d'innovation, 2025). Ce paradoxe des professeurs formés qui n'enseignent pas, dans un pays qui manque de professeurs, dit quelque chose d'essentiel sur les dysfonctionnements du lien entre formation et marché du travail au Tchad.

À partir de ce constat, la problématique de cet article peut être formulée ainsi : quels sont les mécanismes structurels qui expliquent que la formation universitaire tchadienne, malgré les investissements consentis et les réformes engagées, ne parvient pas à garantir l'insertion professionnelle de la grande majorité de ses diplômés ? Et, quelles sont les conditions d'une politique éducative réellement orientée vers l'insertion, qui tienne compte à la fois de la structure du marché du travail tchadien et des dynamiques démographiques en cours ?

Pour y répondre, cet article mobilise une revue critique narrative de la littérature scientifique disponible et des données institutionnelles vérifiables sur le marché du travail tchadien et les dispositifs d'insertion professionnelle. Cet article adopte une perspective nationale et comparative, couvrant l'ensemble des institutions d'enseignement supérieur tchadiennes publiques et privées. Il s'organise comme suit : après cette introduction, un ancrage contextuel en quatre points ; une section méthodologique ; les résultats selon quatre dimensions ; l'analyse et la discussion ; et une conclusion formulant des recommandations.

1. Contexte : l'enseignement supérieur tchadien et le marché du travail

Le contexte de l'étude s'articule autour d'un système qui grossit sans grandir, un marché de travail étroit et informel, ce que les textes promettent et ce que disent les chiffres, le Tchad dans le miroir africain.

1.1. Un système qui grossit sans grandir

L'enseignement supérieur tchadien a connu une croissance spectaculaire en termes d'effectifs au cours des deux dernières décennies. De quelques milliers d'étudiants à l'indépendance en 1960, il est passé à plus de 60 000 inscrits en 2023-2024, répartis entre l'UNDJ (31 568 étudiants selon le CAMES, 2024) et une constellation d'universités publiques régionales (Université de Sarh, Université d'Abéché, Université de Moundou etc.) et d'établissements privés (HEC-Tchad, Université Toumaï, Université la Francophonie, Université africaine, entre autres). Cette diversification institutionnelle est réelle et constitue un progrès indéniable en termes d'accès géographique à l'enseignement supérieur.

Ce que cette croissance en volume masque, c'est la stagnation en qualité et l'absence de transformation structurelle des formations proposées. Les curricula universitaires tchadiens demeurent largement inspirés des modèles académiques français des années 1960 et 1970, adaptés superficiellement au système LMD sans en avoir intériorisé la logique d'adéquation aux besoins du marché du travail. Les filières qui forment le plus d'étudiants (droit, lettres, sciences humaines, administration publique) ne sont pas les filières que l'économie tchadienne demande en priorité (agriculture, ingénierie, numérique, santé, gestion des entreprises). Le résultat est une production de diplômés dont les profils ne correspondent pas aux profils recherchés, ni dans le secteur formel ni dans le secteur informel.

Le sous-encadrement chronique aggrave la situation. Avec un ratio moyen d'un enseignant pour 52 étudiants à l'UNDJ (CAMES, 2024), dont 61 % d'assistants au grade le plus bas de la hiérarchie académique, la qualité de la formation dispensée est mécaniquement limitée. Un étudiant qui sort d'une formation de masse, sans travaux dirigés suffisants, sans stages encadrés, sans accès à des ressources documentaires actualisées, ne dispose pas des compétences opérationnelles que les employeurs recherchent, fût-il titulaire d'une licence ou d'un master.

1.2. Un marché du travail étroit et informel

Le marché du travail tchadien est structurellement étroit et dominé par le secteur informel. Selon les données de l'INSEE Tchad (2020), 80 % des emplois disponibles dans le pays appartiennent au secteur informel, caractérisé par la précarité, l'absence de protection sociale et des revenus faibles et irréguliers. Ce secteur absorbe une grande partie de la population active, non pas parce qu'il est dynamique et

porteur, mais parce que le secteur formel n'est pas capable d'absorber la main-d'oeuvre disponible.

Le secteur formel tchadien repose sur deux piliers principaux : la fonction publique et un secteur privé embryonnaire concentré principalement dans les activités pétrolières, les télécommunications et le bâtiment. La fonction publique a longtemps été le débouché naturel des diplômés universitaires tchadiens, dans une logique héritée de l'ère coloniale où l'État était le principal employeur des élites instruites. Cette logique a fonctionné tant que le flux de diplômés restait modeste par rapport aux capacités d'absorption de l'administration. Elle s'est effondrée dès lors que les effectifs universitaires ont connu leur croissance exponentielle des deux dernières décennies, sans que les capacités d'absorption de la fonction publique suivent le même rythme.

Le secteur privé formel tchadien est trop petit pour compenser. Sa contribution à l'emploi formel reste marginale dans la majorité des régions du pays, même si N'Djaména concentre les activités économiques formelles les plus importantes. L'instabilité politique, l'insécurité dans certaines régions, le coût élevé de l'énergie et des infrastructures de communication, et l'étroitesse du marché intérieur constituent des freins structurels à l'investissement privé et donc à la création d'emplois formels.

1.3. Ce que les textes promettent, ce que les chiffres disent

Les politiques publiques tchadiennes en matière d'emploi et de formation sont nombreuses en termes de déclarations d'intention. Le Programme national de développement (PND) 2022-2026 promet la création de 50 000 emplois directs à travers des projets d'infrastructures et l'appui à l'entrepreneuriat des jeunes (Alwihdainfo, 2024). Le Premier ministre Allah-Maye Halina a donné des directives pour intégrer 5 000 jeunes dans la fonction publique en 2025

(APAnews, 2025). Le Projet d'appui à l'emploi des jeunes (PAEJ) financé par la Banque africaine de développement a visé à former 10 000 jeunes dans des métiers porteurs en 2025 (Alwihdainfo, 2024).

Ces engagements, s'ils étaient tenus dans leur intégralité, représenteraient une amélioration réelle mais très partielle. 5 000 recrutements dans la fonction publique dans un pays qui produit des dizaines de milliers de diplômés par an : l'ordre de grandeur est sans commune mesure avec l'ampleur du problème. Et les données disponibles suggèrent que les promesses ne sont pas toujours honorées dans les délais annoncés. En 2022, 5 000 recrutements ont effectivement été réalisés dans la fonction publique, mais des dizaines de milliers de jeunes continuaient d'attendre, pendant que l'armée annonçait simultanément un renforcement de ses effectifs de 35 000 à 60 000 hommes, soit 25 000 recrues en une seule année (WATHI, 2024). Ce contraste entre les priorités budgétaires dit quelque chose de significatif sur le rapport de l'État tchadien à l'emploi des jeunes diplômés civils.

1.4. Le Tchad dans le miroir africain

Le Tchad n'est pas un cas isolé en Afrique subsaharienne. Des dynamiques similaires d'inadéquation formation-emploi sont observées au Cameroun, en Côte d'Ivoire, en Algérie et dans de nombreux autres pays africains francophones où la massification de l'enseignement supérieur n'a pas été accompagnée d'une transformation des structures d'emploi (Centre africain de recherche scientifique, de formation et d'innovation, 2025). Une étude de Cairn.info (2025) sur la Côte d'Ivoire montre que malgré un taux de croissance économique de 8 % en moyenne entre 2012 et 2019, le secteur formel n'a créé que 10 % des emplois disponibles, tandis que le marché du travail recevait chaque année plus de 300 000 diplômés.

Ce que le Tchad ajoute à ce tableau régional commun, c'est une précarité structurelle plus prononcée en raison de sa dépendance aux revenus pétroliers (qui ont connu une chute significative depuis 2014), de l'instabilité politique accumulée depuis des décennies et de la faiblesse particulière de son tissu entrepreneurial privé. Les instruments régionaux disponibles (CAMES, coopération interafricaine en matière d'emploi, initiatives de la CEDEAO et de la CEMAC) n'ont pas encore produit les convergences et les mutualisations qui permettraient de mieux orienter les formations vers des marchés du travail régionaux plus larges que le seul marché tchadien.

2. Méthodologie

La méthodologie s'articule autour de la nature et justification de l'approche, les sources et le corpus ainsi que les limites.

2.1. Nature et justification de l'approche

Cet article s'appuie sur une revue critique narrative de la littérature scientifique et des données institutionnelles disponibles sur le marché du travail tchadien et l'insertion des diplômés universitaires. Cette approche, définie par Torraco (2005) et Grant et Booth (2009), est adaptée à un objet d'étude qui exige d'articuler des données quantitatives (statistiques de chômage, effectifs universitaires, données sur la fonction publique) avec des analyses qualitatives (mécanismes d'inadéquation, stratégies adaptatives des diplômés, logiques institutionnelles). Elle permet d'intégrer des corpus disciplinaires hétérogènes que les revues spécialisées traitent habituellement de façon séparée : économie de l'éducation, sociologie du travail, politiques éducatives comparées.

2.2. Sources et corpus

Le corpus a été constitué à partir de plusieurs catégories de sources complémentaires. Les données sur l'emploi et le chômage des diplômés proviennent de l'ONAPE (2024), du Forum national sur l'emploi d'octobre 2024 (Africa24, 2024), des analyses de la Banque mondiale (2023), de l'INSEE Tchad (2020) et de l'UNICEF (2023). Les données sur la fonction publique tchadienne et ses mécanismes de recrutement proviennent de l'analyse de WATHI (2024) et des annonces gouvernementales documentées par l'APAnews (2025) et l'Alwihdainfo (2024-2025). La littérature académique sur l'inadéquation formation-emploi en Afrique francophone a été identifiée à partir de Cairn.info, Google Scholar et Academia.edu. Les positions défendant l'efficacité des politiques existantes ont été intégrées en proportion équivalente aux positions critiques.

2.3. Limites

La principale limite de cet article tient à la rareté des données statistiques longitudinales et désagrégées sur le devenir professionnel des diplômés des universités tchadiennes. Aucune enquête de suivi systématique des diplômés n'est publiée par les universités tchadiennes, et les données de l'ONAPE sont accessibles de façon partielle dans les sources ouvertes. Cette lacune documentaire est elle-même un résultat significatif : elle indique l'absence d'un système d'information sur le marché du travail suffisamment développé pour alimenter les politiques de formation de façon réactive.

3. Résultats

Les résultats sont présentés selon quatre dimensions : le profil du diplômé sans emploi ; l'état de la fonction publique comme

principal pourvoyeur d'emplois traditionnels ; l'analyse des filières au regard de leurs débouchés ; et les stratégies d'insertion alternatives déployées par les diplômés.

3.1. Le profil du diplômé sans emploi selon l'ONAPE

L'ONAPE, Office national de promotion de l'emploi, est l'institution tchadienne chargée de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs, et de promouvoir l'employabilité des jeunes. Ses activités incluent des formations, des stages, des mises en réseau avec des entreprises et, depuis mars 2025, l'animation de guichets emploi dans les universités de N'Djaména (Agence Ecofin, 2025). À travers ces guichets, déployés dans certains établissements et campus de la capitale (dont la Faculté des sciences de la santé humaine, le Campus d'Ardeb-Djoumbal, l'Université Roi Fayçal, HEC-Tchad), l'ONAPE a pu observer directement ce que Mme Konguila Makaye, cheffe de division de l'orientation et de l'intermédiation, décrit ainsi : « Ces journées nous ont permis d'être en contact direct avec les étudiants qui, tout au long de leur parcours universitaire, n'ont pas la chance de découvrir les cursus professionnels » (Alwihdainfo, 2025).

Cette observation est précieuse pour notre analyse. Elle dit que des étudiants achèvent un cursus universitaire de trois, quatre ou cinq ans sans avoir jamais eu accès à une orientation professionnelle sérieuse, sans avoir rencontré un employeur, sans avoir effectué de stage significatif et sans avoir compris concrètement à quoi correspondaient leurs qualifications sur le marché du travail réel. Ce n'est pas un problème de motivation ou d'intelligence : c'est un problème de dispositif. L'université tchadienne, dans sa conception actuelle, forme à des disciplines académiques sans systématiser le lien entre ces disciplines et leurs applications professionnelles. Ce qu'elle produit, ce sont des diplômés qui savent leur discipline mais

ne savent pas se vendre sur un marché du travail qui, de son côté, ne sait pas ce qu'il peut faire d'eux.

Le taux de 60 % de diplômés sans emploi en 2023 (Africa24, 2024) dit l'ampleur du problème. Ce taux, rappelons-le, porte sur les diplômés du supérieur, c'est-à-dire des personnes qui ont réussi à traverser tout le système éducatif jusqu'à son niveau le plus élevé. Si l'on prend en compte l'ensemble des jeunes Tchadiens, le taux de chômage et de sous-emploi est de l'ordre de 60 % également (Banque mondiale, 2023). Autrement dit : avoir un diplôme universitaire ne confère pas d'avantage significatif sur le marché du travail tchadien par rapport à ne pas en avoir. Ce constat, brutal dans ce qu'il implique pour la valeur du diplôme, est la donnée de base de toute réflexion sérieuse sur la formation universitaire au Tchad.

3.2. Fonction publique saturée, portes fermées

La fonction publique tchadienne est, de l'aveu même de ses responsables, saturée. Un ancien ministre de tutelle l'a formulé explicitement, et depuis lors, ce diagnostic est devenu une réalité ordinaire pour des milliers de jeunes diplômés qui, chaque année, présentent leurs dossiers à des concours dont les chances d'admission se réduisent in (WATHI, 2024). En 2022, environ 5 000 recrutements ont été effectués dans la fonction publique civile. Dans le même temps, des dizaines de milliers de diplômés attendaient une intégration, certains depuis plusieurs années.

Le contraste entre ces chiffres et les ambitions affichées est saisissant. La promesse présidentielle d'intégrer 5 000 jeunes dans la fonction publique en 2025, suivie par les directives du Premier ministre en mars 2025 (APAnews, 2025), représente un signal politique positif. Mais 5 000 recrutements sur deux ans, dans un pays qui produit des dizaines de milliers de diplômés annuellement, ne peut pas constituer une solution

au problème. C'est, au mieux, un allègement partiel pour une minorité de diplômés particulièrement bien préparés ou particulièrement bien positionnés dans les réseaux de l'administration.

Le cas des diplômés de l'ENS illustre avec une clarté particulière l'absurdité de la situation. L'ENS forme des enseignants pour les lycées et collèges tchadiens. Le Tchad manque d'enseignants pour ses lycées et collèges. Et pourtant, comme une étude récente du Centre africain de recherche scientifique, de formation et d'innovation (2025) l'a documenté à partir de 22 entretiens semi-directifs avec des diplômés non intégrés, des professeurs qualifiés attendent depuis des années leur affectation, pendant que des classes entières sont privées d'enseignants dans les disciplines où ces diplômés sont formés. Ce paradoxe révèle l'inadéquation non pas entre la formation et le marché théorique, mais entre la formation et les capacités de gestion administrative du système. L'État sait qu'il a besoin d'enseignants, il les forme, et il n'arrive pas à les déployer. C'est moins un problème d'emploi qu'un problème de gouvernance.

Le gel des recrutements à la fonction publique, décrété à la suite des tensions de trésorerie consécutives à la chute des prix du baril de pétrole à partir de 2014, a cristallisé une situation déjà difficile en crise ouverte (WATHI, 2024). Depuis lors, la logique du miracle pour accéder à la fonction publique a remplacé la logique du mérite et de la compétence. Et cette logique du miracle produit des effets pervers bien documentés : allongement du temps d'attente (certains diplômés attendent dix ans ou plus une intégration qui ne vient pas), démoralisation et perte de compétences pendant l'attente, recours à des intermédiaires et à des pratiques d'entregent qui substituent les réseaux au mérite.

3.3. Les filières peu prometteuses

L'inadéquation entre les filières universitaires et les besoins du marché du travail tchadien est documentée par plusieurs sources convergentes. Seulement 12 % des jeunes tchadiens ont accès à une formation technique ou professionnelle (UNICEF, 2023). Ce chiffre dit, en creux, que 88 % des jeunes qui accèdent à l'enseignement supérieur ou post-primaire y reçoivent une formation générale académique dont les débouchés professionnels directs sont limités dans une économie dominée par l'agriculture, l'élevage, les ressources naturelles et le petit commerce.

Les filières les plus peuplées des universités tchadiennes (droit, administration publique, lettres et sciences humaines, économie générale) correspondent aux filières historiquement valorisées dans le contexte colonial et postcolonial, où l'accès à la fonction publique constituait le principal débouché. Ces filières continuent d'attirer des effectifs considérables parce que les familles et les étudiants rationnels reproduisent des choix qui ont fonctionné pour les générations précédentes, sans que le signal du marché ait été suffisamment fort et suffisamment tôt pour modifier ces orientations. L'orientation scolaire et universitaire, telle qu'elle existe au Tchad, est insuffisamment équipée pour transmettre des informations fiables et actualisées sur les débouchés réels des différentes filières.

En revanche, les filières qui correspondent aux besoins réels de l'économie tchadienne sont soit inexistantes soit très peu développées dans l'offre universitaire nationale. La formation agronomique supérieure, l'ingénierie des ressources naturelles, l'informatique et le numérique, la santé publique, la gestion des petites et moyennes entreprises : ces filières sont soit absentes soit marginales dans les universités publiques tchadiennes, alors que ce sont précisément les compétences

dont l'économie tchadienne aurait besoin pour se diversifier et créer des emplois formels. Le PRODEST, dont le deuxième axe prévoit la création d'un Institut national supérieur des sciences agronomiques à Laï et d'un Institut national supérieur de l'élevage à Moussoro (Agence Ecofin, 2024), va dans le bon sens. Mais ces créations, si elles se réalisent, n'auront d'impact réel que dans une décennie.

3.4. Ce que font les diplômés quand l'État ne les appelle pas

En l'absence d'emploi dans la fonction publique ou dans le secteur privé formel, les diplômés tchadiens déploient plusieurs stratégies d'insertion alternatives dont les données disponibles permettent d'esquisser le tableau.

La première stratégie, la plus répandue, est l'insertion dans le secteur informel. Des diplômés universitaires travaillent dans le petit commerce, l'artisanat, l'agriculture de subsistance ou les services non régulés tels que les motos taxi, vendeurs de crédits de communication, etc., dans des positions souvent en dessous de leur niveau de qualification. Cette situation, que les économistes du travail désignent comme le déclassement ou la surqualification, est documentée non seulement au Tchad mais dans l'ensemble de l'Afrique francophone (Cairn.info, 2025). Elle représente un gâchis économique réel : des ressources humaines ont été formées à grand frais, et elles ne sont pas utilisées à leur niveau optimal de productivité.

La deuxième stratégie est l'enchaînement de stages et d'emplois précaires. Técôr Média (2025) documente ce cercle vicieux : les diplômés ne trouvent pas d'emploi parce qu'ils n'ont pas d'expérience, ils ne peuvent pas acquérir d'expérience parce qu'on ne leur offre pas d'emploi. Pour sortir de ce cercle, beaucoup acceptent des stages non rémunérés ou sous-rémunérés, qui s'allongent parfois en situations de travail gratuit habillées en formation, sans que la transition vers un emploi stable ne se produise jamais.

La troisième stratégie est la poursuite des études, parfois jusqu'à des niveaux très élevés, dans l'espoir que le diplôme supplémentaire débloquera une situation bloquée. Técôr Média (2025) note que « certains choisissent de poursuivre leurs études, sans garantie de meilleurs débouchés ». Cette stratégie est compréhensible individuellement mais collectivement contre-productive : elle ajoute des diplômés supplémentaires dans un marché qui ne peut déjà pas absorber ceux qui existent, et elle retarde l'entrée dans la vie active de personnes qui auraient pu contribuer économiquement si les conditions d'insertion étaient différentes.

L'entrepreneuriat apparaît dans les discours officiels comme la voie d'avenir. Le Président de la République lui-même, lors du Forum national sur l'emploi d'octobre 2024, a déclaré que « les startups portent en eux le potentiel de la croissance économique du pays » (Africa24, 2024). Cette vision est juste dans son principe mais insuffisante dans ses dispositifs d'accompagnement. L'accès aux financements est extrêmement difficile pour de jeunes entrepreneurs tchadiens sans collatéraux bancaires. L'instabilité politique et l'insécurité dans certaines régions freinent les investissements. Et le coût élevé d'internet et des infrastructures complique l'émergence d'activités numériques qui pourraient pourtant constituer des débouchés réels pour des diplômés qualifiés.

4. Analyse et discussion

Les résultats présentés dans la section précédente appellent une interprétation qui en dégage la signification systémique et confronte les données aux logiques institutionnelles et politiques à l'œuvre. Cette section adopte un registre délibérément interprétatif.

4.1. Le diplôme devenu ornement social

Le diplôme universitaire tchadien est en train de vivre ce que les économistes du travail appellent la dévaluation du diplôme ; un processus par lequel la croissance de l'offre de diplômés dépasse la croissance de la demande de postes qualifiés, entraînant une dégradation de la valeur signalétique du diplôme sur le marché du travail. En France, Eckert (2018) a documenté ce phénomène dans Agora débats/jeunesses, montrant comment les diplômes perdent de leur pouvoir de distinction à mesure que leur diffusion s'étend. Ce mécanisme opère avec une intensité particulière au Tchad, où la massification universitaire a été beaucoup plus rapide que dans les pays à revenu intermédiaire, et où la diversification du marché du travail n'a pas suivi le même rythme.

Ce glissement du diplôme de valeur économique vers valeur symbolique a des conséquences profondes sur le comportement des individus et des familles. Quand les familles comprennent que le diplôme ne garantit plus l'emploi, elles continuent néanmoins à investir dans l'éducation parce que le diplôme maintient une valeur sociale (il distingue, il confère un statut, il ouvre des réseaux) même quand sa valeur économique directe s'érode. Cette dissociation entre valeur sociale et valeur économique du diplôme est précisément ce qui rend la crise si difficile à résoudre : on ne peut pas simplement demander aux gens d'arrêter de faire des études, parce que dans la logique sociale tchadienne actuelle, avoir étudié reste mieux que ne pas avoir étudié, même sans emploi à la clé.

Le Forum national sur l'emploi d'octobre 2024, qui a rassemblé des représentants des services publics, des experts, du secteur privé et des diplômés sans emploi pour réfléchir à des stratégies de réduction du chômage, a identifié l'inadéquation formation-emploi comme la principale cause

du chômage des diplômés (Agence Ecofin, 2025). Cette identification est juste. Mais elle porte le risque d'une réponse technocratique qui s'attaquerait aux symptômes sans toucher aux causes profondes. Réformer les curricula, c'est nécessaire mais insuffisant si le marché formel reste aussi étroit. Développer l'orientation professionnelle, c'est utile mais insuffisant si les emplois n'existent pas dans les filières vers lesquelles on oriente. La réforme éducative seule ne peut pas résoudre un problème qui est fondamentalement un problème de structure économique.

4.2. Trois responsables, aucun coupable

L'inadéquation formation-emploi au Tchad est le produit d'une responsabilité partagée entre trois acteurs principaux, dont aucun n'est entièrement fautif pris isolément, mais dont l'interaction produit un résultat collectivement désastreux. Ces trois acteurs sont les universités, l'État et le secteur privé.

Les universités tchadiennes ont développé leurs formations selon une logique de reproduction académique plutôt que d'adaptation aux besoins du marché. Elles forment dans les disciplines qu'elles maîtrisent, avec les enseignants dont elles disposent, selon des curricula qui ont été conçus il y a plusieurs décennies. Ce n'est pas de la mauvaise volonté : c'est la logique institutionnelle normale d'organisations qui n'ont pas reçu de mandats clairs pour s'adapter au marché du travail, qui n'ont pas les ressources pour développer des partenariats avec les employeurs, et qui n'ont pas les mécanismes de suivi de leurs diplômés qui permettraient d'ajuster les formations en fonction des résultats d'insertion observés.

L'État tchadien a longtemps absorbé le surplus de diplômés universitaires dans la fonction publique, créant une relation de dépendance mutuelle qui a masqué l'inadéquation structurelle. Quand la chute des revenus pétroliers a rendu

cette absorption impossible, la digue a cédé et l'inadéquation est apparue dans toute son ampleur. L'État n'a pas encore pleinement réorienté sa politique de formation pour l'adapter à une économie qui ne peut plus garantir un emploi public à chaque diplômé. Et ses politiques d'emploi, bien qu'en progression, restent insuffisantes en volume et en diversité par rapport à l'ampleur du défi.

Le secteur privé tchadien, quant à lui, reste trop étroit pour constituer une alternative sérieuse à la fonction publique. Son développement est freiné par des facteurs qui dépassent largement les compétences individuelles des entrepreneurs : instabilité du cadre réglementaire, accès difficile au crédit, faiblesse des infrastructures, concurrence déloyale de l'économie informelle, marchés intérieurs limités. Jusqu'à ce que ces conditions structurelles changent, le secteur privé formel ne pourra pas absorber significativement le flux de diplômés que les universités produisent chaque année.

4.3. Ce que le PRODEST peut et ne peut pas faire

Le PRODEST, lancé en décembre 2024 avec 64,3 millions d'euros de financement de la Banque islamique de développement (Agence Ecofin, 2024), est l'intervention la plus significative jamais consentie dans l'enseignement supérieur tchadien. Ses objectifs incluent la création de nouvelles formations (Institut des sciences agronomiques, Institut de l'élevage, Université de Sarh), la formation de 636 enseignants en doctorat et post-doctorat, et le renforcement de la gouvernance universitaire. Ces investissements sont bien orientés et méritent d'être soutenus.

Ce que le PRODEST peut faire, c'est améliorer la qualité des formations existantes et créer de nouvelles filières mieux alignées sur les besoins de l'économie tchadienne (en particulier les secteurs agricoles et pastoraux qui font vivre la majorité de la population). Ce qu'il ne peut pas faire seul, c'est

résoudre le problème de l'absorption des diplômés, parce que ce problème n'est pas d'abord un problème de formation. C'est un problème de marché du travail et de développement économique. Améliorer la qualité et la pertinence des formations est une condition nécessaire mais pas suffisante pour améliorer les taux d'insertion : si le marché du travail reste aussi étroit, des diplômés mieux formés mais plus nombreux produiront simplement une concurrence plus intense pour les mêmes postes rares.

La complémentarité entre la réforme éducative portée par le PRODEST et une politique de développement économique diversifié est donc la condition sine qua non de l'efficacité du premier. Les nouvelles filières agronomiques n'auront un impact sur l'emploi des diplômés que si simultanément des investissements dans la transformation agroalimentaire, dans les infrastructures rurales et dans l'accès aux marchés créent des emplois dans ces secteurs. La cohérence entre politique éducative et politique économique est l'enjeu stratégique majeur que ni le PRODEST ni aucune réforme éducative isolée ne peut résoudre.

5. Recommandations

Former autrement est ce qui est possible maintenant. Sans attendre que les conditions structurelles du marché du travail se transforment, plusieurs mesures sont réalisables à court terme. Elles amélioreraient significativement le taux d'insertion des diplômés universitaires tchadiens.

La première est la généralisation des guichets emploi dans toutes les universités tchadiennes, et pas seulement dans celles de N'Djaména. L'initiative de l'ONAPE de mars 2025 est excellente dans son principe. Elle ne couvre pour l'instant que huit établissements à N'Djaména. L'étendre à toutes les universités publiques régionales (Sarh, Abéché, Moundou,

Pala, Doba, Bongor, etc.) et à un nombre significatif d'établissements privés, avec des personnels formés à l'orientation et à l'intermédiation professionnelles, est une mesure d'impact immédiat qui ne requiert pas d'investissements massifs.

La deuxième mesure est l'introduction obligatoire de stages en entreprise dans tous les cursus de licence et de master, avec un encadrement institutionnel qui garantisse leur qualité et leur valeur formative réelle. Le stage n'est pas actuellement systématique dans les cursus tchadiens. Sa généralisation, en partenariat avec les entreprises formelles, les organisations professionnelles et même les structures du secteur informel, permettrait aux étudiants de découvrir le monde du travail avant leur sortie de l'université et d'acquérir des compétences opérationnelles que la seule formation académique ne peut pas développer.

La troisième mesure est la mise en place d'un système national de suivi des diplômés, permettant de collecter et de publier des données régulières sur le taux d'insertion des diplômés par filière, par université et par niveau. Ce système, qui pourrait être piloté par l'ONAPE en partenariat avec les universités, fournirait les données nécessaires pour orienter les réformes curriculaires de façon empirique plutôt que de façon intuitive, et fournirait aux étudiants et à leurs familles une information fiable sur les débouchés réels des différentes formations.

La quatrième mesure est le développement de formations courtes et certifiantes en alternance, articulées aux besoins spécifiques des employeurs tchadiens. Ces formations (qui peuvent durer six à dix-huit mois) seraient conçues en partenariat direct avec des entreprises qui s'engagent à recruter leurs lauréats. Elles ne remplacent pas les formations universitaires longues, mais elles constituent une voie d'insertion rapide pour des diplômés qui ont les compétences

académiques mais manquent de compétences opérationnelles, ou pour des jeunes qui n'ont pas pu accéder à l'université mais qui ont un niveau d'éducation suffisant pour bénéficier d'une formation technique intensive.

La cinquième enfin est l'enseignement de l'entreprenariat dans toutes les universités publiques et privées afin de permettre aux diplômes des universités d'avoir l'esprit de créativité, dit autrement, de s'installer à leur propre compte. Pour cela, il serait urgent que l'Etat mette les moyens financiers à leur disposition pour les accompagner.

Conclusion

Former pour quoi faire ? La question du titre de cet article n'est pas rhétorique. C'est une vraie question, posée par des milliers de jeunes Tchadiens et de leurs familles qui ont investi des années et des ressources dans une formation universitaire dont les promesses restent largement non tenues. C'est aussi une question posée à l'État tchadien, aux universités et aux employeurs, dont les réponses insuffisamment coordonnées produisent le paradoxe documenté dans ces pages : un pays qui forme de plus en plus et emploie de moins en moins, au sens formel du terme.

Les résultats de la revue conduite dans cet article établissent clairement la nature multidimensionnelle de l'inadéquation formation-emploi au Tchad. Côté offre de formation : des curricula déconnectés du marché du travail réel, une absence quasi totale d'orientation professionnelle tout au long du cursus, et une structure des filières héritée d'une époque où la fonction publique pouvait absorber tous les diplômés. Côté marché du travail : une fonction publique déclarée saturée qui ne peut recruter que quelques milliers de diplômés par an, un secteur privé formel trop étroit pour constituer une alternative sérieuse, et un secteur informel qui absorbe 80 % des emplois

sans valoriser les qualifications académiques. Entre les deux, une quasi-absence de dispositifs de transition, d'orientation, de mise en réseau et d'accompagnement à l'insertion.

L'analyse de ces résultats conduit à une conviction centrale : aucune réforme éducative, aussi bien conçue soit-elle, ne peut résoudre seule un problème qui est fondamentalement un problème de développement économique. Le PRODEST est une opportunité rare qu'il faut saisir. Mais ses effets sur l'emploi des diplômés ne seront durables que si simultanément des politiques de diversification économique créent des emplois formels dans les secteurs où les nouvelles formations vont orienter les jeunes. La cohérence entre la politique éducative et la politique économique est la condition sine qua non de l'efficacité de l'une et de l'autre.

Ce qui est possible maintenant, sans attendre cette transformation structurelle, c'est d'améliorer les conditions dans lesquelles les diplômés existants accèdent à l'emploi qui existe. Généraliser les guichets emploi dans toutes les universités. Rendre les stages obligatoires et encadrés dans tous les cursus. Mettre en place un suivi national des diplômés. Développer des formations courtes et certifiantes en alternance. Enseigner l'entreprenariat aux étudiants pour les aider à se prendre en charge même s'il n'y a pas le recrutement à la fonction publique tchadienne. L'appui de l'état en faveur de ces jeunes est indispensable. Ces mesures ne règlent pas le problème de fond, mais elles réduisent le fossé entre deux mondes (celui de la formation et celui du travail) qui, actuellement, se regardent à travers une vitre sans vraiment se parler.

La question posée en titre méritera une réponse différente dans dix ans si les politiques actuelles sont poursuivies et amplifiées avec cohérence. Former pour contribuer au développement d'une agriculture productive, d'une industrie agroalimentaire naissante, d'un numérique en expansion,

d'une santé publique renforcée : ce Tchad-là est possible. Il requiert des choix politiques courageux, des investissements publics bien ciblés, et une volonté réelle de faire dialoguer le monde de l'éducation et le monde économique. Ce dialogue n'a pas encore eu lieu de façon systématique. Cet article espère y contribuer.

Références Bibliographiques

Africa24, 2024. *Tchad : le taux de chômage des jeunes diplômés sans emploi estimé à plus de 60 % en 2023*. Africa24

Agence Ecofin, 2024. *Le Tchad lance le PRODEST pour optimiser l'enseignement supérieur*.

Agence Ecofin

Agence Ecofin, 2025. *Tchad : lancement des guichets emploi dans les universités*. Agence Ecofin

Alwihdainfo, 2024. Tchad : *la jeunesse tchadienne face aux défis du chômage et de l'entrepreneuriat.*

Alwihdainfo, 2025. *Tchad : l'ONAPE mobilise les universités de N'Djamena pour l'emploi des jeunes diplômés*.

APAnews, 202. *Tchad : le PM pour le recrutement des jeunes diplômés par l'État*. APAnews.

Banque mondiale, 2023. *Données sur l'emploi des jeunes au Tchad*. Banque mondiale. Banque Mondiale

Banque mondiale, 2022. *Taux de pauvreté des apprentissages au Tchad*. Banque mondiale.

Banque Mondiale

CAMES, 2024. *À la découverte de nos IESR*. Université de N'Djaména. CAMES

Centre africain de recherche scientifique, de formation et d'innovation , 2025. *Le paradoxe des diplômés de l'ENS au Tchad : chômage malgré une pénurie enseignante*. Les Cahiers du CARFI.

Eckert Henry, 2018. *Diplômés/non-diplômés en France : une critique de la distinction au regard de la dévalorisation des diplômes*. Eckert Henry

Grant Maria & Booth Andrew, 2009. A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. Health Information & Libraries Journal, 26(2), 91-108.

INSED Tchad, 2020. *Données sur l'emploi et le secteur informel au Tchad*. Institut national de la statistique, des études économiques et démographiques.

Ki-Zerbo Joseph-Jacqueline, (2017). *Éducation et développement en Afrique : cinquante ans de réflexions et d'action*. Joseph-Jacqueline Ki-Zerbo.

Makhloufi Abdelouahab , 2018. *Surqualification et chômage des diplômés en Algérie*. Revue

Économique algérienne.

Ndoye Mamadou, 2020. *Réformes éducatives : attentes et conduite du changement*. Revue internationale d'éducation de Sèvres, 83.

ONAPE. (2024a). *Vers une nouvelle ère de l'emploi au Tchad : perspectives et engagements*.

PNUD, 2022. *Rapport sur le développement humain 2021-2022*. Programme des Nations Unies pour le développement.

Técôr Média. (2025). *Tchad : les diplômés face à la dure réalité du chômage*.

Torraco Richard, 2005. Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples.

Human Resource Development Review, 4(3), 356-367.

UNICEF, 2023. *Données sur la formation technique et professionnelle des jeunes au Tchad*.

UNICEF.

UNESCO, 2022. *Données sur l'analphabétisme des jeunes au Tchad*. UNESCO.

WATHI, 2024. *Tchad : le défi négligé de la lutte contre le chômage*. WATHI