

République du Tchad

Unité – Travail - Progrès

Présidence de la République

Primature

Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi

Secrétariat Général



**POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE AU TCHAD (PNEFP)**



Document final

N'Djaména, avril 2014

Table des matières

Table des matières

ACRONYMES	5
I. INTRODUCTION	9
II. Chapitre I : DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	12
1.1. Situation socio-économique.....	12
1.1.1. Evolution du PIB	12
1.1.2. Finances publiques	14
1.1.3. Évolution des prix	14
1.1.4. Situation monétaire.....	14
1.1.5. Emplois et ressources	15
1.1.6. Comptes extérieurs	15
1.1.7. Situation de la dette	16
1.1.8. Environnement des affaires	16
1.2. Dimensions de la pauvreté.....	17
1.3. Dynamique sociodémographique	18
1.4. Evolution de l'emploi.....	20
1.4.1. Offres d'emploi.....	20
1.4.2. Demandes d'emploi.....	22
1.4.3. Chômage des diplômés	24
1.4.4. Rémunération du travail et sous-emploi.....	25
1.4.5. Intermédiation sur le Marché du Travail.....	26
1.5. Evolution de la formation professionnelle	27

1.5.1.	Rappel des principales conclusions du diagnostic du système éducatif tchadien	27
1.5.2.	Diagnostic de l'ETFP.....	30
1.6.	Cadre institutionnel.....	36
1.6.1.	Dispositif National et Fondements de la PNEFP	36
1.6.2.	Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi (MFPTE)	37
1.6.3.	Ministère de la justice	38
1.6.4.	Ministère chargé du Tourisme et de l'Artisanat.....	38
1.6.5.	Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS)	39
1.6.6.	Ministère du Micro - crédit pour la Promotion de la Femme et en faveur des jeunes 39	
1.6.7.	Ministère de l'Agriculture et de l'Irrigation.....	40
1.6.8.	Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale.....	40
1.6.9.	Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE)	42
1.6.10.	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)	43
1.7.	Partenaires Sociaux	43
1.7.1.	Les syndicats et le patronat.....	43
1.7.2.	Société civile et Organisations Non Gouvernementales	43
III.	Chapitre II : Fondements et principes de la PNEFP	45
2.1	Fondements de la PNEFP au Tchad	45
2.2	Définition de la PNEFP au Tchad	46
2.3	Promotion de la PNEFP.....	46
IV.	Chapitre III : Défis	48

V.	Chapitre IV : Formulations des orientations stratégiques.....	49
4.1.	Vision de la PNEFP au Tchad.....	49
4.2.	Populations cibles.....	49
4.3.	Objectifs de la PNEFP au Tchad	50
4.3.1.	Objectif global	50
4.3.2.	Objectifs spécifiques.....	50
VI.	Chapitre V : Dispositif de pilotage et de suivi/évaluation	52
5.1.	Cadre institutionnel de pilotage	52
5.1.1.	Comité ad hoc de Suivi et d’Orientation	53
5.1.2.	Observatoire de l’Education, de la Formation et de l’Emploi (OBSEFE).....	53
5.1.3.	Office National pour la Promotion de l’Emploi (ONAPE)	53
5.1.4.	Fonds National d’Appui à la Formation Professionnelle (FONAP)	54
5.1.5.	Autres Fonds pour l’Emploi	54
5.2.	Système de suivi – évaluation	55
VII.	Conclusion Générale.....	56
	ANNEXES	57

ACRONYMES

- APC : Approche Par les Compétences
- APE : Association des Parents d’Elèves
- ADISET : Association des Diplômés Sans Emploi du Tchad

APD : Aide Publique au Développement

ANIE : Agence Nationale des Investissements et l'Exportation

ANPE : Agence nationale pour l'emploi

BAD : Banque Africaine de Développement

BCC : Banque Commerciale du Chari

CBT : Commercial Bank of Tchad

BID : Banque Islamique de Développement

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

BM : Banque Mondiale

BPP : Bureau de Placement Privé

CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles

CATE : Centre d'Appui Technique aux Entreprises

CCC : Cellule de Concertation et de Coordination

CDMT : Cadre des Dépenses à Moyen Terme

CEFE : Compétence économique par la formation de l'esprit d'entreprise

CEMAC : Communauté Economique et Monétaire de l'Afrique Centrale

CFPA : Centre de Formation Professionnelle Artisanale

CFPR : Centre de Formation Professionnelle Rurale

CDMT : Cadre des Dépenses à Moyen Terme

CDT : Chômeur ayant Déjà Travaillé

CEA : Communauté Economique Africaine

CEMAC : Communauté Economique et Monétaire d'Afrique Centrale

CET : Collège d'Enseignement Technique

CILONG : Cellule de Liaison des Organisations Non gouvernementales

CLE : Comprendre L'Entreprise

CLTT : Confédération Libre des Travailleurs du Tchad

CP1 : Cours Préparatoire Niveau 1

CPN : Comité de pilotage national

CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNPT	: Conseil National du Patronat Tchadien
CPR	: Comité de Pilotage Régional
CREE	: Créer votre Entreprise
CSP	: Catégorie Socioprofessionnelle
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CONFED	: Comité National pour l'Éducation, la Formation en liaison avec l'Emploi
COBAC	: Commission Bancaire D'Afrique Centrale
DAO	: Dépenses Avant Ordonnancement
DEFPP	: Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de Perfectionnement
DNECS	: Direction Nationale des Examens et Concours du Secondaire
DTESS	: Direction du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
ECOSIT	: Enquête sur la Consommation du Secteur Informel au Tchad
EDST	: Enquête Démographique et de Santé au Tchad
EFE	: Education Formation Emploi
ENS	: Ecole Normale de l'Enseignement du Supérieur
ETFP	: Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ESIAN	: Enquête sur le Secteur Informel Artisanal à N'Djaména
FAO	: Food and Agriculture Organization
FIDA	: Fonds International pour le Développement de l'Agriculture
FMI	: Fonds Monétaire International
FONAP	: Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle
GAR	: Gestion Axée sur les Résultats
GRH	: Gestion des Ressources Humaines
HCR	: Haut-commissariat aux réfugiés
HIMO	: Haute intensité de main d'œuvre
IADM	: Initiative d'Allègement de la Dette Multilatérale
IDH	: Indice du Développement Humain
IMF	: Institution de micro finance

INSEED : Institut National de la Statistique, des Etudes Economiques et Démographiques

IPPTE : Initiative pour les Pays Pauvres Très Endettés

ISF : Indice Synthétique de Fécondité

OIT : Organisation internationale du travail

OBSEFE : Observatoire pour l'Education en Formation avec l'Emploi

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONAPE : Office National pour la Promotion de l'Emploi

ONG : Organisation Non Gouvernementale

OIF : Organisation International de la Francophonie

PARSET : Programme d'appui à la Réforme du Secteur de l'Education au Tchad

PIB : Produit Intérieur Brut

PIP : Programme d'Investissement Public

PME : Petite et Moyenne Entreprise

PMI : Petite et Moyenne Industrie

PND : Plan National de Développement

PNEF : Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RCA : République Centrafricaine

RESEN : Rapport d'Etat du Système Education National

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

SE – CONEFE : Secrétariat Exécutif du Comité National de l'Education Formation en liaison avec l'Emploi

SIETFP : Stratégie Intermédiaire d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

SNRP : Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté

SP – ETFP : Secrétariat Permanent de l'Enseignement Technique et Formation Professionnelle

SET : Syndicat des Enseignants du Tchad

SYNCES : Syndicat National des Enseignants et Chercheurs du Supérieur

TBN : Taux Brut de Natalité

TDR : Termes De Référence

TIC : Technologie de l'information et de Communication

UBT : Unité Bétail par Tête

UE : Union Européenne

UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest africaine

UPI : Unité de Production Informelle

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

USAID : Agence Internationale des Etats-Unis d'Amérique pour le Développement

UST : Union des syndicats du Tchad

VAE : Valorisation des Acquis d'Expérience

I. INTRODUCTION

La question de l'emploi, en particulier pour les jeunes, les femmes et les autres groupes vulnérables, constitue un sujet de préoccupation majeure pour le Gouvernement de la République du Tchad et ses partenaires de développement qui l'ont inscrite au premier rang des priorités du Plan National de Développement du Tchad 2013-2015 (PND). Cette attention soutenue au problème de l'emploi est en réalité un leitmotiv de la politique

des gouvernements tchadiens qui se sont succédé depuis l'indépendance. Les temps forts de cette politique sont :

A la suite de la Table Ronde de Genève IV en 1998, l'emploi est considéré comme un élément fondamental de la croissance de l'économie du pays.

En avril 2002, deux années après le Sommet Mondial des Nations Unies sur le Développement qui fixe les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), le Gouvernement tchadien définit à travers la Déclaration de la Politique Nationale de l'Emploi, cinq Principes Directeurs afin d'améliorer les capacités de production d'emplois de l'économie nationale :

1. Faire de la croissance économique durable le moteur de la promotion de l'emploi en favorisant les activités productives intensives en main d'œuvre et en matériaux locaux, par l'intensification et la diversification agricole et en réactivant les projets miniers et d'infrastructures de base comme les aménagements hydro-agricoles et l'utilisation de HIMO dans les programmes d'investissements publics ;
2. Asseoir le secteur privé comme la source principale de création de l'emploi en aménageant l'espace institutionnel financier et économique par la promotion d'un système d'incitation à travers les codes d'investissement et des marchés publics, en accélérant la mise en place d'un guichet unique ;
3. Que l'Etat renonce à son rôle de principal pourvoyeur d'emplois afin de promouvoir son rôle d'accompagnateur en étant moins dirigiste, tout en créant un environnement sain d'évolution du secteur privé ;
4. Concilier croissance économique et développement des ressources humaines dans le cadre d'une stratégie de lutte contre la pauvreté ; dans ce cadre, deux stratégies de lutttes contre la pauvreté ont été élaborées où la problématique de l'emploi est présente (SNPR1 en 2003 et SNPR2 en 2008) ;
5. Réorganiser l'enseignement technique et la formation professionnelle pour une meilleure préparation à l'insertion professionnelle en renforçant les moyens opérationnels du Fonds National d'Appui à la formation Professionnelle (FONAP) et en responsabilisant les partenaires sociaux.

En novembre 2010, le Forum sur l'Emploi organisé par le Gouvernement avec l'appui du BIT met l'accent sur l'emploi des jeunes considéré comme un élément fondamental de croissance économique, de cohésion sociale et de préservation de la paix sociale et recommande fortement la finalisation du projet de Politique Nationale de l'Emploi. C'est que les mesures mises en œuvre à la suite de la Déclaration de la politique nationale de l'emploi précitée, n'ont pas permis de booster véritablement l'emploi, surtout l'insertion des jeunes de 15 à 24 ans, qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché du travail.

En aout 2013, la version provisoire de la politique nationale de l'emploi est élaborée par un consultant du BIT mis à la disposition du Gouvernement en appui au Comité National chargé de l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi.

En juillet 2013, un atelier regroupant les représentants des ministères sectoriels et les membres du Comité précité formule des recommandations sur le document provisoire de Politique Nationale de l'Emploi élaboré par le consultant BIT et suggère une restructuration/amélioration du rapport initial aux fins de disposer d'un document cohérent de politique, de stratégies et de plan d'action de l'emploi et de la formation professionnelle ancré sur la durée et mettant en exergue les questions de la formation professionnelle et de l'employabilité.

Le présent document remanié par deux consultants nationaux, Dr GuealbayeManasset et Emmanuel N'Dinalbaye, prend en compte l'ensemble des observations de l'atelier précité et s'articule autour des chapitres suivants :

1. Diagnostic de la situation de l'emploi ;
2. Fondements et principes de la PNEFP ;
3. Défis
4. Orientations stratégiques
5. Dispositif de pilotage et de suivi/évaluation.

II. Chapitre I : DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1. Situation socio-économique

1.1.1. Evolution du PIB

Le TCHAD est un pays de l'hinterland de l'Afrique centrale qui fait partie des PMA sans littorale. Il couvre une superficie de 1 284 000 km² avec une population estimée de 12,3 millions d'habitants en 2012. Le pays fait frontière avec le Cameroun 1 094 km, la République Centrafricaine 1 197 km, la Libye 1 055 km, le Niger 1 175 km, le Nigéria 87 km, le Soudan 1 360 km. Le port le plus proche est situé à Douala au Cameroun à 1 700 km de la capitale N'Djaména. Le climat est de type tropical au sud et désertique au nord. Le Tchad est classé 184^{ème} sur 186 pays sur l'Indice de Développement Humain de 2013 des Nations Unies, avec une espérance de vie à la naissance estimée à 50 ans en 2012, respectivement 48 ans pour les hommes et 52 ans pour les femmes.

L'économie du pays est dominée depuis 2003 par le secteur pétrolier qui a entraîné entre 2004 et 2005, un quasi doublement du PIB, lequel est passé de 1 732 Milliards F CFA en 2004 à 3 101 Milliards F CFA en 2005 et 3 357,6 Milliards de F CFA en 2006. En 2006, le secteur pétrolier représentait 47,7% du PIB total, 86,8% des exportations et 70,8% des recettes totales du budget de l'Etat. Sur la période 2003 - 2009, le PIB pétrolier a représenté en moyenne 36% du PIB contre 21% pour les secteurs agriculture et élevage, 13% pour le commerce et 29% pour l'ensemble des autres secteurs. Le tableau ci-dessous décrit l'évolution de la contribution des différents secteurs au PIB de 2006 à 2012.

Tableau N°1 : Répartition du PIB par secteur d'activités en (%)

Secteur	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Primaire	21,9	18,5	66,1 dont pétrole 47,1	57,2 dont pétrole : 34,3	45,5 dont pétrole : 20,0	57,1 dont pétrole : 38,2	59,9 dont pétrole : 39,0
Secondaire	53,6 dont pétrole 47,7	55,0 dont pétrole 48,1	6,8	8,9	10,6	9,2	8,3
Tertiaire	24,5	26,5	27,1	33,9	43,9	33,7	31,8

Source : BEAC, BP (BP Statistical Review of World Energy 2007), FMI, Perspectives de l'économie mondiale, avril 2011 et 2013.

Cette progression du PIB n'est pas le résultat d'une stratégie cohérente de développement des secteurs moteurs de croissance, mais est surtout liée aux activités pétrolières, qui ont

introduit une transformation fondamentale de la structure de la production et des échanges du pays et offrent des opportunités pour une croissance durable.

L'économie du Tchad reste donc fondée structurellement sur les secteurs primaire et tertiaire. Son visage a été principalement déterminé par le profil du secteur pétrolier pourvoyeur principal de recettes et non d'emplois. La diversification de l'économie du pays sera une des armes essentielle pour accroître la croissance de la production et de l'emploi.

Au cours de la période sous revue, le revenu moyen par habitant à prix courant et au taux de change officiel, s'est établi à près de 328 435 F CFA de 2009 à 2011, soit 900 F CFA/jour, équivalent à environ 1,87 dollars US par jour au Tchad. Au cours de la même période, la consommation finale moyenne par habitant, était de 319 658 F CFA, soit près de 876 F CFA, équivalant à 1,81 dollars par jour. Cela veut dire que chaque tchadien n'avait en moyenne que 24 F CFA/jour, soit 0,050 dollar par jour pour consacrer à la formation de capital privé, à l'investissement public dans l'infrastructure et à l'exploitation de services publics essentiels comme la santé, l'enseignement, l'administration et le maintien de l'ordre¹.

Les données ci-dessous de l'enquête ECOSIT 3 sur les dépenses moyennes par ménage et par poste confirment cette analyse, puisque sur une dépense moyenne annuelle par ménage de 1 353 004 FCFA en valeur nominale en 2011 c'est le poste « *alimentation et boissons non alcoolisées* » qui occupe la plus grande part des dépenses des ménages tchadiens avec 65,7% du total en 2011, contre 61,7% en 2003. Ensuite, viennent les dépenses d'habillement et chaussures (9,5%) suivies des dépenses de logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles (5,1%). Les dépenses moyennes d'éducation et de santé par ménage demeurent faibles. Elles sont estimées respectivement à 21 222 F CFA (1,6%) et 46 682 F CFA (3,6%) par ménage par an.

Tableau N°2 : Dépenses moyennes par ménage et par poste (en F CFA)

Poste de dépenses	2003		2011	
	Dépenses moyennes par ménage	Proportion (%)	Dépenses moyennes par ménage	Proportion (%)
Alimentation et boissons non alcoolisées	633 246	61,7	888 249	65,7
Boissons alcoolisées et tabac	38 036	3,7	40 172	3,0
Habillement et chaussures	71 960	7,0	129 056	9,5
Logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles	75 044	7,3	68 882	5,1
Ameublement, articles de ménages et entretien courant	62 708	6,1	64 474	4,8
Santé et hygiène	46 260	4,5	46 682	3,5
Transport et déplacement	26 728	2,6	15 862	1,2
Communication et télécommunication	2 056	0,2	20 682	1,5
Loisirs et sports	6 168	0,6	18 563	1,4
Enseignement	7 196	0,7	21 222	1,6
Hôtels et restaurants	27 756	2,7	8 964	0,7
Biens et services divers	30 840	3,0	30 196	2,2
Dépense totale moyenne	1 027 996	100%	1 353 004	100%

SOURCE : ECOSIT3 2012

¹ Chiffres calculés à partir des données tirées du rapport FMI sur le Tchad, juin 2011 et des agrégats FMI-Tchad, Mission avril 2009.

1.1.2. Finances publiques

En dépit du contexte international difficile, la dynamique de croissance enregistrée au cours des dix dernières années, a favorisé une gestion budgétaire globalement satisfaisante. Reste que des faiblesses subsistent encore en matière de mobilisation des recettes fiscales et de contrôle budgétaire². En termes de ressources budgétaires, les revenus du pétrole représentent en moyenne annuelle, près de 80% des recettes du budget de l'État. Actuellement, les recettes hors pétrole ne représentent que 13 % du PIB et ne permettent au mieux que de couvrir la masse salariale. La faible pression fiscale qui se situe à près de 8% en retrait de dix points de la norme CEMAC, explique cette situation. De même, l'aide extérieure, l'autre source de financement de la croissance, a baissé au cours de la période 2009 -2011 selon l'OCDE³. Elle est passée de 251 millions de dollars américains en 2009 (chiffre effectif), 212 millions de dollars en 2010 et 200 millions de dollars en 2011, soit un indice de variation de 84 en 2010 et 80 en 2011 (2008 = base 100).

En 2011, le chapitre-pays Tchad élaboré au titre de la Déclaration de Paris (2005) a révélé cette faiblesse de l'APD au Tchad (50 USD/tête) par rapport à d'autres Etats africains similaires, comme la Sierra Leone (128 USD/tête), la Côte-d'Ivoire (112 USD/tête) ou le Liberia (89 USD/tête). La cause à cette faible part du financement extérieur au Tchad tient au nombre limité des PTF du Tchad, mais également à d'autres causes, dont en particulier la non atteinte par le Tchad du point d'achèvement de l'IPPTE.

L'impact de l'exploitation du pétrole sur le budget de l'État, s'illustre également par l'envolée de certaines dépenses courantes primaires qui sont passées de 10,3 % du PIB non pétrolier en 2003 à 29,4 % en moyenne entre 2008 et 2010⁴.

1.1.3. Évolution des prix

L'inflation qui affecte considérablement le niveau vie des populations s'est accélérée en 2011, sous l'effet de la flambée des cours internationaux des denrées alimentaires. Son taux s'est établi à 6,5%, contre - 2% en 2010. Mais, on prévoit que les tensions inflationnistes vont s'atténuer et se stabiliser au taux de 3% par an en moyenne sur la période 2010 - 2015, soit un niveau équivalent au critère de convergence de 3% retenu par la CEMAC.

1.1.4. Situation monétaire

En raison de l'augmentation des avoirs extérieurs nets et de la hausse des dépenses publiques, le taux de croissance monétaire s'est situé à 25,4% en 2010 au même rythme que le PIB nominal. Le crédit à l'économie a augmenté de 19 % au même rythme que celui du PIB nominal hors pétrole. Comme le souligne, le rapport du FMI de 2011, « *comparé à d'autres pays d'Afrique subsaharienne à faible revenu, au Tchad, la monétisation est faible et le crédit au secteur privé réduit. Le secteur financier est sous - développé avec huit banques*

²La part des dépenses avant ordonnancement (DAO), représentait en 2010, 1/4 des dépenses financées sur ressources intérieures, soit 9,3 % du PIB hors pétrole et la part des marchés de gré à gré étaient de 49 % en 2010, contre 85 % en 2009.

³CNUCED, Rapport 2010 sur les PMA

⁴ La masse salariale en (%) du PIB non pétrolier a été portée de 5,4 % en 2003 à 9 % entre 2008-2010, selon Rapport FMI, 2011

*commerciales, deux compagnies d'assurance et deux fonds de pension*⁵ ». Actuellement, sur les 8 banques locales, deux sont en vente (BCC et CBT) et une, la BAC est en cours de recapitalisation. Par ailleurs, la décision de la COBAC de faire passer le capital de toutes les banques locales à 10 Milliards F CFA à compter de l'année 2013 va, sans aucun doute, bouleverser le paysage bancaire tchadien et rendre plus difficile l'accès aux services financiers pour les PME/PMI locales. D'où la décision du Gouvernement de contribuer à la création d'un établissement de financement des PME et d'un fonds de garantie des investissements.

1.1.5. Emplois et ressources

Des efforts remarquables faits par le gouvernement ces dernières années pour favoriser la croissance rapide des dépenses d'investissement financées sur ressources intérieures, lesquelles ont été portées de 2,1 % du PIB non pétrolier en 2003 à 12,6 % en 2008 – 2010. Le taux d'investissement plafonne autour de 18,6% du PIB sur la période 2009 - 2011, dont environ 10% pour l'investissement public et 8,6% pour l'investissement privé, hors secteur pétrolier. Sur la période 2012 - 2016, ce ratio est prévu s'établir seulement à 16% du PIB, dont 11% pour l'investissement public et 5% pour l'investissement privé hors pétrole.

Ces taux d'investissement sont loin des projections faites par la CEA (Communauté Economique d'Afrique) qui estime que pour réduire la pauvreté en Afrique, il faut réaliser dans chaque pays africain des taux d'investissement d'au moins 30% par an et des taux de croissance annuelle de 7% du PIB. Le développement des capacités productives de l'économie tchadienne est donc contrarié par la faiblesse de l'excédent à investir par rapport aux besoins de consommation de base, mais aussi par la faiblesse d'incitations adéquates adressées au secteur privé dont les initiatives constituent le moteur du développement.

1.1.6. Comptes extérieurs

En matière commerciale, le Tchad a entrepris ces dernières années plusieurs réformes dans le but de faciliter les échanges et d'améliorer la compétitivité de son économie. Les principales lois et réglementations régissant le commerce extérieur ont été abrogées dans le sens d'une plus grande libéralisation des échanges. La balance des paiements, bénéficiant de l'envolée des cours du pétrole, le déficit moyen du compte courant qui représentait 34.6 % du PIB en 2010 est passé à 23.9% en 2011. La forte croissance des exportations de biens (21.6 %) combinée à la stabilisation des importations à leur niveau de 2010 a abouti à une amélioration significative du solde global de la balance des paiements : 2.3 % du PIB en 2011, contre 0.5 % en 2010.

Les exportations qui étaient, jadis, dominées par les produits agro - pastoraux, notamment le bétail (51% des exportations), le coton - fibre (30% des exportations) et la gomme arabique (4% des exportations), sont aujourd'hui supplantées par le pétrole, dont la part s'établit à 88% contre (6%) pour le bétail, (2%) pour le coton - fibre et (4%) pour les autres produits⁶. Ce comportement des exportations et de la domination pétrolière par rapport à l'agriculture et l'élevage montre que ce modèle n'est pas créateur d'emplois. D'où l'orientation choisie par le Gouvernement dans le PND et dans la stratégie

⁵Rapport FMI 2011 (Article 4)

⁶ Données tirées du Rapport Tchad 2025- Vision et Orientations -, Ministère du Plan

d'émergence (Tchad 2025) d'utiliser les revenus du pétrole pour développer prioritairement le secteur non pétrolier fondé sur :

- (i) Le renforcement des compétences et des capacités pour diversifier l'économie ;
- (ii) Le développement et la modernisation de l'agriculture et de l'élevage ;
- (iii) Le développement des PME/PMI ;
- (iv) La poursuite de la dynamique de développement des secteurs pétroliers et miniers.

1.1.7. Situation de la dette

La dette totale du pays, représente en moyenne 30,9% du PIB sur la période 2009 - 2011. La dette extérieure, s'établit à 24% du PIB et la dette intérieure à 6,9%. La valeur actualisée nette de la dette extérieure, représente près 40,7% des exportations de biens et services au cours de la période sous revue. Le respect des conditions de l'allègement de la dette au titre de l'Initiative pour les Pays Pauvres Très Endettés (IPPTE) renforcée et de l'Initiative d'Allègement de la dette multilatérale (IADM) permettrait de réduire la dette extérieure de moitié en termes nominaux, ce qui pourrait alléger le service de la dette d'environ 40 millions de dollars EU par an, sur 30 ans. A noter que cette analyse de la soutenabilité de la dette n'intègre pas l'impact à moyen et long termes de la dette chinoise qui fait l'objet d'un examen au niveau de la Commission Nationale d'Analyse de la Dette.

1.1.8. Environnement des affaires

L'environnement des affaires qui constitue un déterminant non négligeable de l'investissement, s'est relativement renforcé avec la création de l'Agence Nationale des Investissements (ANIE) et la mise en œuvre de mesures de facilitation des affaires au Tchad.

L'avènement du Droit OHADA (Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique) dont le Tchad fait partie des Etats signataires. Les actes uniformes portant respectivement organisation des sûretés et du droit commercial général, adoptés le 15 Décembre 2010 à Lomé en sont une illustration (Réf. Journal Officiel de l'OHADA n°023 du 15/02/2011). La création des 3 tribunaux de commerce est un gage de sécurité juridique et judiciaire du monde des affaires. Il convient d'en élargir la couverture au niveau national. Reste qu'en matière de droit social et du travail, le Tchad ne dispose que de trois tribunaux de travail, qu'il n'existe pas de juge spécialisé en matière de litige social, que les inspections de travail sont en sous-effectif dans les régions. Toutes choses qui concourent à suggérer la création en nombre de tribunaux de travail, à promouvoir la spécialisation des juges en matière social et à former davantage les inspecteurs de travail.

Le rapport Doing Business de la Banque mondiale/SFI, qui établit le classement des pays en fonction des critères de performance en matière d'environnement des affaires, classe le Tchad au 184^{ème} rang sur 185 en 2013⁷, 185^{ème} sur 185 en 2014 soulignant par là que les politiques mises en œuvre pour relever les défis de la compétitivité au Tchad devraient

⁷ Les catégories de classement, sont : Création d'entreprise, octroi de permis de construire, raccordement à l'électricité, transfert de propriété, obtention de prêts, protection des investisseurs, paiements des impôts, commerce transfrontalier, exécution des contrats, Solutionnement de l'insolvabilité.

davantage porter sur des mesures structurelles destinées à attirer les investisseurs étrangers et nationaux.

Tableau N° 3 : Classement du Tchad selon les critères de Doing Business.

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Classement	173 ^{ème} /178	175 ^{ème} /181	183 ^{ème} /183	183 ^{ème} /183	183 ^{ème} /183	184 ^{ème} /185	189 ^{ème} /189

Source : Doing Business

L'indice de compétitivité établi par le Forum Économique Mondial en 2010, classe le Tchad au dernier rang des économies les moins compétitives du monde (139 sur 139)⁸, sans doute à cause des caractéristiques de son économie peu compétitive, dépendante du pétrole, peu diversifiée et peu exposée au marché (cf. tableau supra)

Enfin, en termes d'indice de perception de la corruption de Transparency International, le Tchad est classé 168^{ème} sur 183 en 2011 - 2012. Il est également classé 52^{ème} sur 53 en 2011 par l'Indice Mo Ibrahim, du fait de l'ampleur et de la persistance des problèmes de gouvernance dans le pays.

Qu'il s'agisse de l'indice de participation citoyenne et de respect des droits de l'homme, de l'indice de sécurité et de souveraineté du droit, de l'indice du droit humain et de l'indice de développement économique durable, les performances du Tchad, appellent encore des efforts conséquents.

1.2. Dimensions de la pauvreté

La pauvreté qui sévit au Tchad est monétaire et non monétaire. Selon les résultats de l'ECOSIT3 de 2012, un peu moins de la moitié de la population tchadienne (46,7%), vit dans un état de pauvreté monétaire extrême, au seuil journalier de dépenses de consommation égal à 652 francs CFA contre 55% en 2003, avec un écart considérable, entre milieu urbain et milieu rural : 25 % contre 59 %. Ainsi, entre 2003 et 2011, la pauvreté a régressé d'un peu plus de 8 points.

La pauvreté non monétaire, renvoie à l'impossibilité pour un individu de trouver un emploi décent et d'accéder aux services sociaux de base. Elle est mesurée par l'Indice du Développement Humain du PNUD qui est en progression constante. Selon plusieurs sources⁹, les formes de pauvreté les plus répandues au Tchad sont liées à la vulnérabilité de l'existence humaine, au manque d'infrastructures, au manque d'éléments de confort et d'équipement, à l'insuffisance de bonne gouvernance, à l'inaccessibilité aux soins de santé, à l'enclavement du pays, au manque d'eau potable, à la sous-alimentation, au faible niveau de scolarisation au primaire, à la très faible croissance économique et à la mauvaise répartition des ressources. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, le Tchad figure depuis une décennie parmi les pays occupant les 10 dernières places du classement mondial IDH sans qu'il y ait de fortes variations positives.

⁸ La compétitivité des pays est établie en fonction d'un barème incluant douze (12) facteurs tels que la capacité institutionnelle du pays, le niveau de développement des infrastructures, la stabilité macroéconomique (balance commerciale, inflation, endettement public...), l'éducation et la santé.

⁹ Ministère de l'économie (2000) « Enquête de perception » et ECOSIT 2, 2003

Tableau N° 4 : Classement IDH 2008 à 2011

Année	2008	2009	2010	2011
Classement du Tchad par rapport à IDH	170 ^{ème} /177	178 ^{ème} /182	163 ^{ème} /169	183 ^{ème} /187

Source : PNUD

L'accès aux services sociaux de base, constitue un autre critère pertinent pour jauger la performance de l'économie du pays et sa capacité à réduire la pauvreté, car le maintien d'une croissance économique forte et durable suppose la constitution d'un capital humain de qualité, c'est-à-dire l'ensemble des connaissances et aptitudes que possèdent les individus et qui les rend potentiellement productifs. La constitution d'un capital humain de qualité s'acquiert par l'éducation et l'expérience. Cela suppose également une bonne santé de l'ensemble de la population. Mais, tant en matière d'éducation qu'en matière de santé, des efforts très importants sont encore nécessaires au Tchad pour arriver à des niveaux comparables à ceux observés aujourd'hui dans les pays émergents.

1.3. Dynamique sociodémographique

La population du Tchad, estimée à 6 279 931 habitants en 1993 (RGPH1), s'est établie, au Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH2) de septembre 2009, à 11 039 873 habitants. Elle se décompose en :

- (i) 5 452.483 hommes (49,4 %) et 5 587 390 femmes (50,6 %) ;
- (ii) 387.815 nomades (3,5 %) et 10 788 100 sédentaires (96,5 %). Cette population comprend 291.233 réfugiés venant des pays voisins et vivant généralement dans des camps.

Les données démographiques récentes de l'INSEED situent la population tchadienne à 12 628 000 habitants dont 9 889 000 des habitants ruraux, soit 78,3%. Environ 46% de cette population vivent en dessous du seuil de pauvreté.

La densité de la population, inégalement répartie entre les trois zones naturelles, est ainsi passée de 4,9 habitants au km² en 1993 à 8,7 habitants en 2009 et serait de 9,8 habitants en 2012. Le taux annuel moyen d'accroissement intercensitaire est de 3,6 % (3,5 % sans les réfugiés), soit un doublement potentiel de la population en moins de 20 ans. Ce taux, très élevé, résulterait aussi bien du niveau de fécondité encore très élevé que d'une plus grande exhaustivité du dénombrement du RGPH2.

Avec un taux d'urbanisation de plus de 21%, le Tchad est l'un des pays les moins urbanisés de la sous-région. Le réseau urbain tchadien est composé de 44 villes de moins de 5 000 habitants et de 40 villes de plus de 5 000 habitants. En 1968, seulement 9 villes avaient plus de 10 000 habitants ; elles étaient 25 en 1993. Enfin, on remarque que 40% de la population urbaine étaient concentrée à N'Djaména, phénomène accompagnant le développement du secteur informel.

La structure par âge et sexe révèle que la population du Tchad est relativement jeune et à dominance féminine. En 1993, la population âgée de moins de 15 ans représentait 48% de la population totale, 47% pour les 15-59 ans et 3,5% pour les personnes âgées de plus de 64 ans et plus. Les femmes représentaient 52%, alors que la proportion des hommes se situait autour de 48%. En 2010, les jeunes de moins de 15 ans représentent 50,8% et la tranche de

15 - 64 ans est évaluée à 46,5%. Les hommes représenteraient plus de 49% et les femmes un peu moins de 51%.

La population en âge de travailler comprend la population habituellement active, dont les actifs occupés et les chômeurs et la population habituellement inactive, qui prend en compte les élèves et étudiants, les femmes au foyer, les retraités, les rentiers, les handicapés, les malades, les mendiants, les personnes qui ne cherchent pas du tout de travail, entre autres.

Dans l'ensemble du pays, ECOSIT2 a estimé la population en âge de travailler à 4 718 218 personnes, dont 44,8% habituellement actifs (occupés et chômeurs) et 55,2 % d'inactifs. Les pauvres sont habituellement moins actifs (57,2%) que les non pauvres (52,8%).

Tableau N°5 : Répartition des actifs âgés de 15 ans et plus, occupés selon le secteur institutionnel et le sexe (en %) :

Emploi	Sexe			Effectifs
	Masculin	Féminin	Ensemble	
Emploi dans le public	4,7	1,2	3,2	109 829
Emploi dans le privé formel	5,4	3,5	4,6	156 400
Total emploi dans le formel (7,8%)				266 229
Informel non agricole	17,6	23,3	20,0	677 541
Informel agricole	72,3	72,0	72,2	2 450 282
Total emploi dans l'informel (92,2%)				3 127 824
Ensemble	100%	100%	100%	3 394 053

Sources : ECOSIT3, 2011

Ce bref aperçu des données sociodémographiques du Tchad montre à suffisance l'évolution de la population tchadienne et les énormes potentialités humaines non utilisées pour son développement socio-économique et la création d'emplois et le défi de la formation professionnelle et technique.

Les caractéristiques des ressources humaines du Tchad sont influencées par cette dynamique démographique marquée par une forte fécondité de 7,3 enfants par femme en 2011, contre 5,6 en 1993, une espérance de vie de 50,3 ans et un exode rural important.

Ces dernières années, l'afflux de jeunes sur le marché du travail n'a fait qu'amplifier les tensions déjà fortes sur certains de ses segments. Vu la progression du taux de fécondité constatée lors du RGPH2, la population jeune, non seulement a doublé depuis le premier recensement, mais son niveau d'éducation s'est nettement amélioré et ses prétentions pour une position de travail de qualité ont augmenté. La pression sur le marché du travail deviendra donc de plus en plus forte sous l'effet conjugué du ralentissement de la croissance, du taux de fécondité en nette progression, de l'accélération du croît démographique, du faible niveau de formation créant une inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Le rapport d'étude sur la Population, le Développement et le Dividende Démographique au Tchad constate : « les entrants potentiels sur le marché du travail âgés de 15 à 24 ans vont passer de 2 millions en 2010 à 3,2 millions en 2020 et à 4,6 millions en 2030. Si on suppose un taux d'activité chez ces jeunes de 65 % (71 % chez les hommes et 57 % chez les femmes) et que l'on fait l'hypothèse que chaque année un dixième d'entre eux se porte sur le marché du travail, cela correspond à 130 000 candidat(e)s à un emploi en 2010 (140 000 en 2012), 210 000 en 2020, et 280 000 en 2030. Ces chiffres conduisent à un total de 1,7 million d'emplois à trouver ou à créer entre 2010 et 2020, et de 2,5 millions d'emplois à trouver ou à créer entre 2020 et 2030 »¹⁰. Au rythme actuel de création d'emplois et de protection des emplois précaires, le marché du travail est donc incapable d'absorber ce flux massif de jeunes et autres populations vulnérables.

Par ailleurs, le maintien d'une croissance démographique élevée de 3,5% par an, ne permet pas d'accroître rapidement le PIB par tête du pays. Avec une croissance économique de 5% par an, projetée pour les 5 prochaines années par le dernier rapport du FMI¹¹, le PIB par tête ne pourrait doubler qu'en 46 ans. Cet allongement du temps nécessaire au doublement du PIB par tête, constitue un frein à l'accumulation du capital, car la poursuite d'une croissance démographique élevée implique, une augmentation continue du nombre des naissances et des effectifs de jeunes, et donc une augmentation parallèle continue des coûts de prise en charge par les actifs et par le budget de l'État. Et donc une augmentation des difficultés pour une bonne insertion professionnelle induisant un coût plus élevé pour leur formation.

1.4. Evolution de l'emploi

1.4.1. Offres d'emploi

Pour prendre les données les plus récentes, même si celles-ci sont loin d'être exhaustives, les offres d'emploi enregistrées par l'ONAPE, révèlent que sur 403 emplois offerts en 2008, 67,7% provenaient des entreprises du secteur pétrolier, 14,8% des entreprises de la branche construction et travaux publics, 6,7% des métiers gestion administrative et financière, 4,9% des services fournis aux collectivités, services sociaux et services personnels, 3,7% des activités mal désignées et 2% du secteur transport, entrepôts et communication.

Ces offres d'emplois enregistrés par l'ONAPE, sont essentiellement des annonces proposant un travail rémunéré, qui ne reflètent pas la situation globale de l'activité économique portant sur l'ensemble des personnes employées ou susceptibles de l'être et montre le degré faible de la structuration du marché du travail. Du tableau ci-dessous, on constate que le chiffre des placements cumulé est passé de 2022 placements en 2001 à 17 086 en 2012 - toutes catégories confondues -, alors que dans le même temps, les demandes cumulées sont passées de 12 232 à 72 526 en 2012, soit un taux de placement moyen d'environ 2% par an.

¹⁰« Population, développement, dividende démographique: Replacer la population au centre des trajectoires de développement » ,Jean-Pierre Guengant, et Docteur Manasset Guealbaye,, AFD, 2012

¹¹ FMI 2011 Article 4.

Tableau N°6 : Répartition des demandes, offres et placements de main d'œuvre de 2001 à 2012 en valeur absolue

Année	Demande	Offre	Placement
2001	12 232	597	2 022
2002	15 346	381	7 702
2003	8 753	199	106
2004	4 572	272	207
2005	6 265	159	765
2006	4 496	164	1 374
2007	730	41	374
2008	1 214	403	878
2009	2 285	794	794
2010	1 573	222	512
2011	3 704	225	1 893
2012	11 356	679	459
Total	72 526	4 136	17 086

Sources : ONAPE/DSEE

Ces données sont loin de refléter la situation réelle du marché de l'emploi au Tchad qui révèle l'existence d'un fort potentiel de ressources humaines capables d'impulser la croissance économique et contribuer à la réduction de la pauvreté.

Tableau N°7 : Évolution d'emploi par secteur d'activité en 2011 (en %)

Secteur	2009	2011	Croissance
Primaire	75	74	-1.3
Industrie	4	9	125
Commerce	12	8	-33
Service	9	9	0
Total	100%	100%	

Source : SIPETFP, 2003

Les données de ce tableau révèlent que les actifs exercent essentiellement dans le secteur primaire, qui représentait 95% de la population active avant l'exploitation du pétrole en 2003, mais demeure toujours le principal pourvoyeur d'emplois avec 75% des actifs en 2009 et 74% en 2011 dont plus de la moitié est composée de femmes. Ces dernières constituent la cheville ouvrière de l'économie rurale. Outre leurs tâches agricoles, elles sont responsables de la plupart des travaux ménagers mais disposent d'un accès limité aux ressources telles que les terres et les services financiers.

La qualification dans le domaine agricole reste de faible niveau, la productivité est toujours modeste expliquant le déclin constant de sa contribution à la génération de valeur ajoutée nationale. Pour inverser cette tendance et parmi d'autres mesures, il faut favoriser des modalités de formation mêlant les enseignements fondamentaux et pratiques au sein des écoles communautaires rurales en introduisant des savoirs technico-pratiques dès le primaire et procéder à l'inventaire des métiers ruraux pour une meilleure compréhension de ces métiers qui évoluent avec la modernisation de l'agriculture dans le monde. L'objectif est

d'améliorer la compétence de base dans l'agro pastoralisme après une meilleure analyse de la demande, d'améliorer la productivité, d'augmenter la richesse et de lutter contre l'exode rural massif.

Le secteur secondaire tchadien, incluant le secteur pétrolier est peu dense et peu diversifié. Il est essentiellement peuplé par les entreprises agro-alimentaires (brasserie, cigarette et sucre) et les unités de transformation du coton (coton, huileries, savonneries). Il représente environ 4% des emplois en 2009, contre 9% en 2011. Le secteur pétrolier génère quelques 3 600 emplois temporaires et une centaine d'emplois permanents. La répartition suivant les sexes fait apparaître que les femmes ne représentent que 8,2% parmi les cadres supérieurs et moyens et 26,9% parmi les ouvriers et employés subalternes. Dans l'ensemble, les salariés ne représentent qu'une fraction marginale des actifs. C'est dire que le nombre d'offres d'emploi dans le secteur moderne reste très limité et bien en deçà des potentialités.

Le secteur tertiaire occupe près du quart des actifs. Il représentait 21% des emplois en 2009, contre 17% en 2011. Le commerce et le transport, largement informels, tout comme l'artisanat, représentent la moitié de la valeur ajoutée du secteur tertiaire. L'économie informelle est exclusivement, le plus gros employeur après l'agriculture, elle est alimentée, d'une part, par un exode massif des jeunes à la recherche du travail de la campagne vers les grandes villes et d'autre part, de l'effet de l'ajustement structurel qui a amené l'État à ne plus être le principal pourvoyeur d'emplois. La majorité des emplois hors de l'agriculture s'y retrouvent et consistent en de milliers de petits artisans qui fabriquent et réparent des biens avec des méthodes archaïques en utilisant des outils rudimentaires, de commerçants, de vendeurs itinérants, de transporteurs utilisant la force animale et une multitude de gens exerçant tant bien que mal, pour survivre, une variété de petits métiers.

L'économie urbaine (informel, semi - formel, artisanat urbain, PME) est l'un des gisements d'emplois et de besoins de formation les plus importants et les plus dynamiques. Il est couramment admis que l'économie populaire urbaine est aujourd'hui le secteur le plus efficace d'insertion socioprofessionnelle et économique des jeunes urbains déscolarisés ou non scolarisés. Les services non marchands, l'administration, emploient environ 30 000 agents, soit moins de 1% de la population active. Ces effectifs des agents de l'Etat sont passés de 30 000 agents dont 10 519 contractuels en 2002, à 122 875 agents en juin 2010 selon les statistiques de la Direction de la Solde. L'Etat est ainsi devenu le troisième grand employeur du pays, après le secteur primaire et l'informel.

1.4.2. Demandes d'emploi

De l'autre côté, il y a les demandes d'emploi, c'est-à-dire l'offre de travail par les salariés et autres prestataires de services qui offrent leur capacité de travail. Parmi ces demandeurs d'emploi, certains n'ont jamais travaillé auparavant et sont à la recherche d'un premier emploi. D'autres par contre se sont déjà insérés dans la vie active et cherchent un nouvel emploi.

En 2008, les services de l'ONAPE, ont enregistré 1 614 demandes d'emploi. La distribution de ces demandeurs d'emploi par sexe, montre que la grande majorité (95%) est constituée d'individus de sexe masculin.

Une analyse suivant le niveau d'instruction démontre que 75% des demandeurs d'emploi sont diplômés. La proportion des femmes demandeurs d'emploi reste faible (5%) mais avec une forte proportion (95%) de diplômées.

Parmi les demandeurs d'emploi diplômés, 18% sont titulaires du BTS/DEUG, 14% ont le BEPCT, 14% ont le CEPT, 10% ont la licence, 4% la maîtrise/Master, 1% le DEA/DESS, 2% le diplôme d'ingénieur et enfin, 0% ont le doctorat.

Autre trait caractéristique des demandes d'emploi, 60% des demandes d'emploi, tous sexes confondus, émanent des jeunes diplômés de 25 à 35 ans qui sont massivement présents sur le marché formel du travail.

La répartition des demandes d'emploi par type de profession, indique que 60% des demandeurs d'emploi se destinent au métier d'ouvriers, manœuvres et conducteurs d'engins, contre 15% pour les professions administratives et assimilées, 20% pour les professions scientifiques et techniques, 3% comme travailleurs spécialisés dans les services et 2% pour le commercial et les ventes.

Enfin, la distribution des demandeurs d'emploi par statut, qui permet de savoir si un postulant veut être un salarié, employeur, indépendant, aide familial, apprenti ou autre, montre qu'une forte proportion, soit 97% des demandeurs d'emploi veulent être salariés, 1,4% cherchent à bénéficier d'une formation professionnelle, 0,5% ont besoin d'un stage avant emploi et 1,1% veulent apprendre à monter des dossiers pour l'auto-emploi.

Selon le secteur d'activité, 38% des demandeurs d'emploi n'ont pas de préférence pour les secteurs d'activité. Ils sont disposés à travailler dans n'importe quel secteur d'activité. Cette proportion est de 37% pour ceux qui veulent travailler dans le secteur privé, contre 15% dans les ONG et un peu moins de 5% dans le secteur parapublic.

Parmi les demandeurs d'emploi, un peu plus de 38% sont des primo demandeurs d'emploi. Les années d'expérience de ceux ayant déjà travaillé, varie de 1 à 38 ans. Mais c'est dans la fourchette de 1 à 10 ans d'expérience que l'on retrouve la majorité des demandeurs d'emploi, qui sont célibataires à plus de 53%. Plus de la moitié, soit 60% de ces demandeurs d'emploi, n'ont pas d'enfants à charge et sont des diplômés sans emploi.

Par rapport au secteur de l'emploi, on peut aussi relever une situation paradoxale qui tient à la fois à la distorsion entre les offres de formation et les qualifications requises sur le marché de travail. Les effets cumulés de la crise mondiale et les événements subis par le pays se sont traduits sur le marché de l'emploi, ces dernières années (particulièrement au lendemain de la dévaluation du franc CFA) par une baisse importante de l'activité économique, suivie d'une forte compression de personnels dans les entreprises et du gel des recrutements dans la fonction publique. Le secteur moderne se caractérise ainsi par une instabilité de l'emploi due à la précarité des activités économiques et la non-satisfaction de certaines offres d'emploi ce qui entraîne un déséquilibre du marché du travail.

Comme on voit, la demande locale de main d'œuvre qualifiée va cibler des domaines très spécifiques tels que les travaux publics pour les infrastructures, le travail des métaux, la chaudronnerie pour la construction du pipe-line et des métiers spécifiques au forage des puits et à l'exploitation pétrolière. Ainsi, sommes-nous loin, de la situation du début des

indépendances où tout bachelier technicien pouvait réaliser son rêve de trouver un emploi moderne salarié. Toute la stratégie de formation professionnelle devra tenir compte de ces évolutions historiques et économiques et des contraintes du marché du travail.

1.4.3. Chômage des diplômés

Le chômage des diplômés a surgi au Tchad dans les années 1990 avec le gel des recrutements à la fonction publique. Mais il y a également la faible croissance de la demande globale de main-d'œuvre hautement qualifiée. Les informations disponibles indiquent une augmentation croissante du chômage des diplômés et donc des performances très faibles en termes d'insertion professionnelle, comme l'illustrent les données du tableau ci-dessous.

Tableau n°8 : Répartition des emplois et système éducatif

Distribution des sortants du système éducatif			Distribution des emplois offerts					
Niveau de sortie	Nombre	%	Secteur	Profession	Nombre	%		
Jamais fréquenté l'école primaire	15 400	14,0	Informel	Agriculture	60 100	54,6		
Primaire incomplet	37 400	34,0						
Primaire complet	13 200	12,0		Moderne	Autres emplois informels	40 500	36,8	
Premier cycle secondaire incomplet	18 700	17,0						
Premier cycle secondaire complet	7 400	6,7			Autres emplois modernes	7 100	6,5	
Second cycle secondaire incomplet	7 800	7,1						
Second cycle secondaire complet	5 500	5,0	Professions intermédiaires	1 700	1,5			
Supérieur incomplet	2 800	2,5				Cadres supérieurs	600	0,5
Supérieur complet	1 800	1,6						
Total de la cohorte	110 000	100	Ensemble des emplois offerts		110 000	100		

Source : études sur l'Enseignement supérieur, Dr G. Manasset, 2006

On estime à environ 3 000 le nombre de sortants de l'enseignement supérieur et à seulement 400 le nombre annuel de nouveaux emplois de cadres, soit une production de diplômes 7 à 8 fois supérieure aux demandes de l'économie.

Cet excédent en quantité de l'offre du supérieur par rapport aux capacités d'absorption du marché du travail, ne se justifie pas, car les ressources pour financer l'enseignement primaire et l'alphabétisation manquent. Or, ce sont ces sous-secteurs qui fournissent à l'immense majorité des actifs, qui occupent les emplois agricoles et ceux du secteur informel, une alphabétisation durable. 62% des individus entrent dans la vie active sans avoir un enseignement primaire complet, alors que ceci constitue le socle minimum pour avoir un gain de productivité du travail dans le secteur informel de l'économie.

Tableau N°9 : Performance de l'insertion des sortants du supérieur

Niveau éducatif	Performance d'insertion
-----------------	-------------------------

	% chômage	% chômage et sans qualification
Education supérieure	50,0	63,6

Source : Etude sur l'enseignement supérieur au Tchad, Dr Guéalbaye Manasset, 2006

Le secteur moderne étant très étroit au Tchad (5% environ des emplois, contre 95% pour le secteur informel non agricole et le secteur agropastoral), la production éducative est déséquilibrée par rapport aux demandes de l'économie.

Il en résulte donc un chômage très élevé chez les sortants du supérieur (50%). Cette proportion est de 70% si l'on prend en compte les sortants du second cycle secondaire et du supérieur. Quoi qu'il en soit, entre les offres et les demandes d'emploi enregistrées en 2008, apparaît, « *ceteris paribus* », un gap de 1542 demandes d'emplois non satisfaites, qui tire vers le bas le niveau des salaires payés dans le privé et dans la fonction publique.

1.4.4. Rémunération du travail et sous-emploi

1.4.4.1 Rémunération du travail

Le marché du travail qui a une fonction de sélection entre les meilleurs offreurs d'emploi et les meilleurs demandeurs d'emploi, n'est pas un marché concurrentiel où se confrontent une offre et une demande atomisée. Malgré l'existence d'un salaire minimum interprofessionnel garanti (il vient d'être revalorisé à 60 000 F CFA) et de grilles de salaires pour le privé et pour le public, le marché du travail au Tchad est segmenté, très étroit et assez administré. Il est dominé par plus d'une dizaine d'entreprises du secteur formel et quelques centaines d'entreprises artisanales qui contrôlent le niveau des salaires. Elles bénéficient d'une rente de situation à l'exemple de Cotontchad et du Consortium pétrolier. Cependant au Tchad, le marché du travail n'est pas en capacité d'absorber la population active en constante augmentation du fait surtout de l'inadéquation entre l'offre et la demande par manque de qualifications adaptées selon les types de poste.

Ces pannes font que certaines offres de travail n'ont pas de répondants au niveau national et beaucoup d'entreprises sont obligées de recruter à l'étranger faute de compétences nationales.

1.4.4.2 Sous-emploi

Selon Ecosit2, le phénomène du sous-emploi est plus observé dans les entreprises associatives ou coopératives (29,6%), le secteur parapublic (19%) et faiblement dans le privé (9,8%) et l'administration (6,2%). Il touche autant les hommes (10%) que les femmes (15%). plus de 22% de la population active de plus de 15 ans sont dans une situation de sous-emploi lequel touche plus les pauvres (24,5%) que les non pauvres (20,5%). Le rural septentrional est marqué par un sous-emploi très élevé (32%) ainsi que N'Djaména (24%). Le taux de sous – emploi visible, c'est à dire la proportion des individus travaillant, de façon involontaire, moins de 35 ans heures par semaine est estimé par ECOSIT 3 à 35% (soit respectivement 36.4% en milieu rural et 27.2% en milieu urbain) de la population active occupée. Le secteur informel, plus grand producteur d'emplois, est touché avec une moyenne de 39.2% de sous – emploi visible dans l'informel non agricole et 40.2% dans le

secteur de l'informel agricole. Un constat justifié par le fait que les individus exerçant dans l'informel ne sont pas soumis aux mêmes réglementations en termes d'heures de travail que ceux dans le secteur formel (public ou privé).

Le taux de sous – emploi invisible représente la part des travailleurs ayant un salaire inférieur au salaire minimal fixé par la réglementation (appelé SMIG). Il est estimé à 3.8% de la population active occupée.

Au total, le taux de sous-emploi, dans sa double dimension (visible et invisible), reste élevé¹² avec une majorité de personnes identifiée, 54% chez les jeunes de 15 à 30 ans dont 82% de sexe masculin. Le principal défi à relever par le Gouvernement vise l'amélioration de la capacité de l'économie nationale à générer et stabiliser les emplois par le développement des Micro et PME/PMI, en modernisant le secteur rural et en organisant et encadrant mieux le secteur informel.

Quant au chômage, il reste lié au niveau de scolarisation des individus et touche plus les actifs n'ayant jamais fréquenté l'école (24%) que ceux n'ayant pas de diplômes (20%).

1.4.5. Intermédiation sur le Marché du Travail

L'intermédiation sur le marché du travail regroupe l'ensemble des dispositifs de rapprochement entre l'offre et la demande de l'emploi.

Selon le code du travail, il n'existe qu'un type formel d'intermédiation du marché du travail, le Tchad n'ayant pas ratifié la convention internationale y relative.

Le placement des demandeurs d'emploi sur le marché du travail par les services publics est assuré par l'Office National pour la Promotion de l'Emploi, chargé actuellement de la mise en œuvre de la Politique de l'Emploi.

L'existence de Bureaux de Placement Privés (BPP), qui irait dans le sens d'une plus grande libéralisation de l'économie et du partenariat Public-Privé dans la gestion du marché du travail, n'est pas autorisée et n'a pas connu le succès escompté car fonctionnant en dehors d'un cadre, légal, intégré et dynamique. Les BPP interviennent en violation des textes législatifs, réglementaires et des conventions collectives qui régissent les rapports de travail au Tchad. Par ailleurs, ils n'ont pas pu corriger efficacement les manquements constatés dans les méthodes classiques de placement public. La coopération entre l'ONAPE et les Organismes privés de placement gagnerait à mieux être organisée.

L'organisation de l'intermédiation du marché du travail devra se faire, dans un environnement légal et réglementaire, intégrant toute la dimension de fonctionnement efficace de l'entreprise privée en :

- ✓ Examinant les moyens d'alléger les charges et surcoûts (énergie, eau, téléphone) supportés par les entreprises ;
- ✓ Améliorant l'information sur le marché du travail au profit de populations cibles (jeunes, femmes, handicapés, démobilisés...) mieux formées et mieux suivies ;

¹² La mise en place d'indicateur d'emploi à partir de statistiques à fiabiliser sera un pas important pour l'analyse du marché

- ✓ Organisant mieux le système de microcrédit et du financement de l'auto-emploi ;
Faisant mieux jouer aux institutions chargées de la formation professionnelle et l'emploi, leur rôle d'insertion professionnelle efficace

Enfin, une dimension non négligeable du marché du travail demeure une bonne organisation du dialogue social et la mise en œuvre progressive d'un bon système de prévoyance sociale.

1.5. Evolution de la formation professionnelle

Entre 1991 et 2002, le Tchad a bénéficié du programme **Education Formation Emploi (EFE)**, financé par le PNUD et exécuté par le BIT et l'UNESCO. Le projet visait à adapter l'éducation et la formation professionnelle afin de lutter contre le chômage, de réduire la pauvreté et de permettre au grand nombre de citoyens de participer à la construction et à la croissance du pays. Dans ce cadre, plusieurs organes ont été créés et un dispositif mis en place (CONEFE, OBSEFE, FONAP et la défunte CCC). L'arrêt du financement du PNUD en 2002 a initié une période d'incertitude et d'immobilisme comme le CONEFE.

Le Diagnostic de la Formation Professionnelle du Tchad révèle que c'est bien l'état du système éducatif technique et professionnel qui explique la faiblesse des ressources humaines et des compétences, laquelle constitue un frein à la productivité ainsi qu'à l'insertion professionnelle.

1.5.1. Rappel des principales conclusions du diagnostic du système éducatif tchadien¹³

Les principaux défis et contraintes au développement de l'éducation au Tchad, identifiés par le récent diagnostic du système éducatif tchadien sont les suivants :

1. **L'éducation de la petite enfance** est très peu développée au Tchad. Seuls 1,73% des enfants participent à ce niveau d'enseignement destiné aux enfants de 3 à 5 ans, (37% des écoles sont à N'Djamena). Des 267 écoles qui accueillent 21.209 enfants du préscolaire en 2009/2010, 61% sont des écoles privées, 26% sont des écoles communautaires et seules 13% sont publiques.
2. **L'éducation de Base** est marquée par une couverture quantitative insuffisante et inéquitable : (i) le Taux Brut de Scolarisation (TBS) est de 94% mais le Taux Net de Scolarisation (TNS) est de 65,6 %, indiquant que 34,4% des enfants de 6 à 11 ans sont en dehors de l'école ; plus de 800 000 enfants de 9 à 14 ans ne sont pas scolarisés. Même si en 10 ans, l'accès à l'enseignement primaire est passé de 85% en 2000 à 113% en 2010, le taux d'achèvement au primaire a stagné autour de 37% en moyenne (28% pour les filles) durant la même période.
 - a. De fortes disparités sont relevées : Le taux brut de scolarisation varie de 95% au Sud à 20%-40% au Nord. Le taux d'achèvement connaît de fortes variations zonales : 74,5%, 61,8% et 60% respectivement dans le Mayo Kebbi Ouest, le Logone Occidental et la Tandjilé ; et 8,1%, 6,9%, 6,3% et 6,2% respectivement dans le Barh El Gazal, le Borkou, le Sila et le Lac. L'indice de parité: filles / garçons varie de 0,7- 0,80 au Sud à 0,40 et 0,60 au Nord et à l'Est.
 - b. Des taux de redoublements et d'abandons élevés qui expliquent la stagnation du taux d'achèvement. Le taux de redoublement est de 22% pour l'ensemble du cycle (25,3% au CP1 et 24,3 au CM2). Celui de l'abandon est de 15,7 au CP1 dont 15,4% pour les garçons et 16,1% pour les filles. Une répartition peu équitable des offres éducatives: (i) plus de la

¹³ Document de Projet de revitalisation de l'éducation de base au Tchad (PREBAT)

moitié (51%) des écoles primaires sont à la charge des communautés, surtout dans les zones rurales ; (ii) les maîtres communautaires représentent 74% du total des enseignants des écoles publiques et communautaires.

- c. Une faible qualité et une insuffisance des installations physiques : (i) seulement 25% des salles de classe sont construites en dur ; (ii) la croissance des effectifs des collèges exerce une pression inappropriée sur l'emploi des classes primaires par les collégiens ; (iii) seuls 26% des écoles disposent de latrines dont seulement 16% sont séparées (Garçons / Filles) ; (iv) 48 % des écoles ne dispensent pas un cycle complet d'apprentissage ; (v) un ratio élèves/classe de 64 en moyenne et de plus de 100 dans les petites classes des écoles des zones urbaines dans un contexte où la population scolarisable va doubler en 2030.
3. **Un fort taux d'analphabétisme (78%)** avec de fortes disparités (taux de 45% et 57% à N'Djamena et Mayo-Kebbi Ouest et de 97% et 96% respectivement dans le Barh El Gazel, et le Lac ; (ii) 69% chez les hommes et 86% chez les femmes. Une très faible efficacité du dispositif de l'Alphabétisation : très peu d'apprenants arrivent au niveau 2. (60% des apprenants sont inscrits au niveau 1; 29% sont au niveau 2 et seuls 11% sont dans le niveau post alphabétisation).
 4. **Des acquis d'apprentissages** qui restent limités : (a) les évaluations du PASEC en 2004 et 2010 montrent que : (i) 1 élève sur 4 a obtenu un score moyen de 10 sur 100 quelle que soit l'année enquêtée ou la discipline testée; (ii) le pourcentage d'élèves en situation d'échec scolaire a augmenté de 26,8% à 30,7% entre 2004 et 2010 en Français et de 28,9% à 33,9% en mathématiques pour la même période ; (iii) les performances des élèves des écoles arabophones sont en moyenne autour de 40% ; (b) 74% des enseignants des écoles communautaires et écoles publiques sont de faible niveau de qualification et reçoivent de modestes rémunérations, souvent irrégulièrement payées ; (c) le temps d'apprentissage est faible (environ 3 mois de perdus) du fait de l'absentéisme des élèves et enseignants et du retard de la rentrée des classes) ; (d) le nombre des manuels scolaires et guides pédagogiques est insuffisant : (i) 1 manuel pour 4 élèves en français et en mathématiques et 1 manuel pour 7 élèves en sciences ; (ii) 1 guide de lecture et 1 guide de calcul pour 3 enseignants et 1 guide des sciences pour 7 enseignants.
 5. **L'enseignement moyen**, organisé en 4 années, qui s'adresse aux enfants de 12 à 15 ans ayant terminé avec succès l'enseignement primaire est peu développé. Le taux brut de scolarisation à ce niveau était de 21% (18% pour les filles et 41% pour les garçons) en 2010/2011 avec de grandes disparités régionales. Le TBS varie de 1%, 3% et 4% respectivement dans les régions de Tibesti, Sila et Kanem à 69%, 81% et 94% à Mayo Kebbi Est, la ville de N'Djamena et Mayo Kebbi Ouest. Le manque d'enseignants qualifiés en nombre suffisant est une contrainte majeure pour ce sous-secteur. En 2010/2011, seuls 18% des admis en 6ème arrivent en 3ème. Les taux de redoublements sont très élevés (19,2% en moyenne et 20,7% en 6ème).
 6. **L'enseignement secondaire** comprenant **l'enseignement secondaire général et l'enseignement technique et professionnel** accueille les enfants âgés de 16 à 18 ans. Le taux brut de scolarisation au niveau de l'enseignement secondaire général se situe à 19% dont 30% pour les garçons et 9% pour les filles. Seuls 17,8% des enfants inscrits en seconde arrivent en fin de cycle.
 7. **Les effectifs scolarisés dans le secondaire technique et professionnel** ne représentent que 1,5% des effectifs totaux du secondaire. En 2009/2010, le secondaire technique et professionnel comptait 33 établissements enregistrés dont 18 publics et 15 privés. Le problème de débouché pour les sortants pourrait constituer un sérieux frein au développement de ce type d'enseignement qui ne bénéficie que de 2.9% des dépenses courantes d'éducation en 2012. Les données du tableau ci-dessous indiquent l'évolution des effectifs d'élèves et du nombre de filières selon les secteurs de formation.

Tableau N°10 : Evolution des effectifs d'élèves et du nombre de filières selon les secteurs de formation.

Désignation	Nombre d'élèves	Nombres de filières
Secteur primaire	1 550	4
Secteur secondaire	2 706	25
Secteur tertiaire	4 340	6
Total	8 596	35

Avec 8596 élèves, le secteur public assure les formations dans 35 filières, contre 25 pour le secteur privé qui compte 2011 élèves formés en majorité dans les filières du secteur secondaire (15 sur 25). Les deux secteurs public et privé totalisent quelque 10 607 élèves, ce qui paraît manifestement insuffisant pour répondre aux besoins de l'économie.

8. **Les écoles normales d'instituteurs (ENI)**, au nombre de 22 en 2010/2011 ont pour vocation la formation des enseignants pour le cycle primaire. Les ENI forment 3.000 instituteurs chaque année. Cependant tous les sortants de ces écoles ne sont pas automatiquement recrutés dans le corps des enseignants. Plus de 10.000 formés par les ENI au cours des dernières années ne sont pas encore recrutés en 2012.
9. **L'enseignement supérieur** au Tchad comptait, en 2010/2011, 47 établissements dont la moitié relevait du secteur privé. Ces établissements ont accueilli 20.349 étudiants dont 4.659 filles la même année (23%). Les établissements publics (universités et Instituts) accueillent 72% des effectifs du supérieur (les filles ne représentant que 19% des effectifs. La répartition des effectifs dans les universités publiques montre une prédominance des sciences sociales et humaines (45%).

Tableau N°11 : Distribution des effectifs du supérieur par filière, en %

Sciences Sociales et Humaines	Sciences Juridiques et économiques	Sciences Exactes et Techniques	Santé
45%	26%	23%	6%

Aujourd'hui, la couverture de l'enseignement universitaire et technologique est satisfaisante dans la mesure où toutes les villes importantes abritent les structures idoines, mais c'est leur finalité et leur qualité qui demeurent problématiques en raison de :

- L'insuffisance des ressources humaines ;
- L'inadéquation de la pertinence et de l'efficacité des programmes de formation et leur articulation sur le monde du travail ;
- L'absence de passerelles entre les entreprises et les structures d'enseignement du supérieur. Universités et entreprises fonctionnent en vase clos : très peu de formations pratiques et de stages en faveur des étudiants.

Les coûts unitaires pour l'enseignement supérieur sont 30 fois plus élevés que ceux du primaire, avec plus de 72% des dépenses courantes hors salaires attribuées aux biens et services (bourses incluses). Ces coûts élevés constituent une contrainte majeure pour l'expansion de l'enseignement supérieur dans le pays.

10. Le financement public de l'éducation est insuffisant et principalement destiné aux salaires : 2,5% du PIB attribué à l'éducation au cours des 10 dernières années, soit 10,3% du budget de l'Etat en 2010, dont 53% pour l'enseignement primaire et 6% pour l'alphabetisation. En 2011, les ressources affectées aux secteurs sociaux (Education, Santé, Affaires sociales, Jeunesse et Sport, et Assainissement Public représentaient 17,3% des dépenses publiques. Les ressources de l'éducation et de la Santé étaient respectivement de 9.4% et de 6.03%. Le coût unitaire par élève au primaire est d'environ 25 000 FCFA. La faiblesse de coût s'explique par la présence d'un nombre important d'enseignants payés à faible salaire par les communautés, par le ratio élève maîtres très élevé, par des dépenses non salariales très faibles.

11. L'efficacité de la gestion du système d'éducation doit être sérieusement améliorée : (a) l'allocation des ressources humaines et matérielles aux écoles est très aléatoire ; (b) le pilotage et l'évaluation des résultats des apprentissages des élèves sont quasi inexistantes en dehors des examens classiques ; (c) les instruments, moyens matériels et humains de gestion, de suivi-évaluation du système éducatif aux niveaux national et déconcentré sont insuffisants; (d) la gestion financière et des ressources humaines est fortement centralisée ; (e) les capacités des structures déconcentrées sont encore très limitées.

1.5.2. Diagnostic de l'ETFP

Selon les différentes études sur l'état du secteur, se dégagent les caractéristiques et obstacles suivants¹⁴ au développement de l'ETFP au Tchad :

- ✓ 70 à 80% des jeunes sont actuellement exclus de tous les dispositifs de formation formelle ;
- ✓ Les populations rurales, majoritaires dans le pays, ne bénéficient pas de formation professionnelle *ad hoc* ;
- ✓ La formation professionnelle liée à l'emploi n'existe pratiquement pas au Tchad ; les autres dispositifs de formation, l'ETFP en particulier, conduisent les jeunes vers des études supérieures et le chômage ou le sous-emploi ;

¹⁴ Rapport de mission d'Appui à la Politique de Formation Professionnelle, Christian Joussein BIT 2011

- ✓ Les formations proposées par le marché de la formation sont peu adaptées aux jeunes filles. En réalité, elles se limitent à la coiffure, la couture et les métiers du tertiaire ;
- ✓ Une absence de liaison avec le marché du travail ;
- ✓ Une faiblesse numérique des établissements de formation : d'une part, deux centres publics seulement situés à N'Djaména et Moundou pour le ministère chargé de l'emploi et, d'autre part, concentration des structures de formation en milieu urbain, en particulier dans les trois grandes villes¹⁵ ;
- ✓ La vétusté des infrastructures et l'absence ou obsolescence des équipements technico-pédagogiques ;
- ✓ Une absence de curricula adaptés au marché du travail et la rigidité et l'étroitesse de l'offre de formation ;
- ✓ L'absence de dispositif d'information sur les métiers et d'orientation professionnelle ;
- ✓ Les formations dispensées n'incitant ni à l'entrepreneuriat ni à l'auto-emploi ;
- ✓ Une absence de stratégie et de coordination efficace et un manque de volonté et de capacité de se remettre en question de la part des acteurs des dispositifs.

De ce qui précède, il apparaît donc que les capacités d'accueil du système de formation professionnelle et technique sont largement en dessous de la demande de formation des ménages estimée en moyenne à 48.000 par an. En effet, la capacité de formation actuelle (tout secteur confondu) est de 11.000 environ. D'où la nécessité de tripler les capacités de formation actuelle. L'accroissement de la capacité d'accueil passe une remise à niveau des établissements existants (dont 80% sont vétustes), par l'opérationnalisation de ceux déjà créés (11 établissements créés par Arrêtés ministériels mais non opérationnels) ainsi que par l'opérationnalisation des 23 centres créés par Ordonnance du Président de la République en octobre 2012. Leur mise en œuvre ne permettra pas à l'État seul de satisfaire l'ensemble de la demande de formation des individus et la satisfaction de l'ensemble de la demande de formation en ETFP des ménages.

Pour répondre aux besoins du marché, l'État peut :

- (i) Exploiter le vivier de formation que constitue le secteur informel ;
- (ii) Inciter une plus grande implication du secteur privé dans l'offre de formation.

En ce qui concerne la valorisation du secteur informel, les analyses d'**ECOSIT 3** sur le secteur informel montrent que l'économie tchadienne dispose de 27 152 unités de production informelle (micro – entreprises dans l'informel). L'ensemble de ces unités de production informelle (UPI) accueilleraient environ 55 000 apprentis, soit 2 apprentis en moyenne par UPI). Les statistiques montrent que les apprentis restent environ 10 ans dans les UPI où ils ont appris leur métier avant de se mettre à leur propre compte. Aussi, peut –on en déduire que les UPI peuvent accueillir près de 55 000 élèves/apprentis par an ?

Le secteur privé joue un rôle important dans l'accroissement de l'offre de formation en ETFP d'autant plus que 40% de l'offre actuelle du secteur privé sont concentrés à N'Djaména. De

¹⁵Selon la Direction de la formation professionnelle, tous les chefs-lieux de 22 régions du Tchad sont, en 2014, dotés d'un centre de formation technique et professionnelle avec des spécialités bien opérationnelles. On remarquera que 32% de ces centres sont « non fonctionnels ».

plus, la majeure partie de cette formation est l'apanage du tertiaire. Aussi, des mesures doivent – elles être initiées et mises en œuvre pour inciter le secteur privé à investir dans les zones rurales et développer des offres de formations dans les secteurs primaire et secondaire. En la circonstance, la politique de gestion de la carte de formations qui permet de caler les offres de formations sur les potentialités du pays et des différentes régions peut se révéler très utile.

Comme le montre le tableau ci-après, il existe un fort déséquilibre entre l'offre de formation par secteur d'activité et les potentialités (capacités 'absorption) du marché du travail.

Tableau N°12 : Confrontation entre offre de formation et capacité d'absorption du marché du travail, en 2011 (%)

Offre de formation	Poids effectif des scolarisés		Capacité	Poids effectifs en emploi par secteur
Secteur primaire	3		Secteur primaire	74
Secteur secondaire	26		Secteur secondaire	10
Secteur tertiaire	71		Secteur tertiaire	16
Ensemble	100%		Ensemble	100%

Source : SIPETFP, 2013

Les prévisions indiquent que pour les prochaines dix années, l'économie du pays aura besoin sur le plan du marché du travail d'un renouvellement annuel de main d'œuvre de l'ordre 63 000 employés. Ce chiffre représente le nombre minimal de demande de main d'œuvre qui sera réellement enregistré par an.

En effet, le besoin de main d'œuvre d'une économie résulte au moins de deux facteurs :

- (i) Le renouvellement du stock d'actifs occupés qui se retireront de l'emploi (par le jeu de la retraite : départ des travailleurs ayant atteint l'âge réglementaire) ;
- (ii) Le besoin de main d'œuvre complémentaire pour répondre à l'accroissement des activités.

La méthodologie de renouvellement de main d'œuvre a permis d'estimer le besoin de **63 800** emplois, traduisant un besoin minimum de main d'œuvre ainsi reparti.

Tableau N°13 : Répartition des besoins minimaux de la main d'œuvre par secteur d'activité par an, projection 2011 – 2020 (valeur absolue)

Secteur	Branche d'activité	Effectif en emploi	Effectif des actifs âgés de 50 ans	Besoin de renouvellement annuel
Primaire	Agriculture, élevage, sylviculture, pêche	2 677 674	516 274	51 627

Secondaire	Activités extractives	3 112	434	43
	Production/transformation	53 763	10 064	1006
	Construction, BTP	31 595	4 376	438
Tertiaire	Commerce/vente	412 935	56 632	5 663
	Transports, poste et télécommunication	27 029	3 355	336
	Hôtellerie/restauration	117 396	11 366	1 137
	Éducation	14 336	2 067	207
	Santé et Action Sociale	5 860	1 645	164
	Administration publique, Défense et Sécurité Sociale	96 760	20 507	2 051
	Autres services (Assurances, finance, arts et spectacle, assainissement etc.)	59 539	11 279	1 128
Ensemble des secteurs de l'économie		3 500 000	638 000	63 800 emplois

Source : SIPETFP, 2013 Calcul et projection

La projection des besoins minimaux ventilés en catégories socio – professionnelles pour la période 2011 - 2020, est comme suit :

Tableau N°14 : Répartition des besoins minimaux de la main d'œuvre par profession et par an, projection 2011 – 2020 (valeur absolue)

Catégories socio professionnelles	Effectif	Effectif des 50 ans et +	Demande annuelle de main d'œuvre pour besoin de renouvellement
Directeurs, cadres de direction et gérants, membres de l'Exécutifs et des corps législatifs	18 707	5 136	514
Professions intellectuelles et scientifiques	56 552	11 286	1 129
Professions intermédiaires	20 400	4 649	465
Employés administratifs	8 691	1 784	178
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	416 735	58 310	5 831
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	2 687 335	518 849	51 885
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	205 574	26 046	2 605
Constructeurs d'installation et de machines et ouvriers de l'assemblage	34 012	4 267	427

Professions élémentaires	12 572	1 155	116
Professions militaires, policières et douanières	39 422	6 517	652
Ensemble	3 500 000	638 000	63 800

Source : SIPETFP, 2013 Calcul et projection

Les statistiques ainsi distribuées sont la combinaison des résultats des UPI et des entreprises formelles. Pour une bonne évaluation du développement de l'offre de formation professionnelle au sein du système de l'ETFP, il est nécessaire de tenir compte de la singularité de chaque filière spécifique. Pour ce faire, les filières sont regroupées en trois catégories : filières spécifiques, filières semi – spécifiques et filières non spécifiques.

a – Filières spécifiques

Elles se composent de : Éducation, santé, administration publique, défense, sécurité sociale obligatoire, activité professionnelle scientifique et technique dont les professeurs d'université et chercheurs, activité financière et assurance, poste et télécommunication, activité de organisations et organismes extraterritoriaux (plus de 10% de spécificité).

Tableau N°15 : Nombre de filières spécifiques

Filières « spécifiques » à développer dans le cadre de formations de « cycle long » (36 mois en moyenne) dans les domaines d'activité suivants :	Nombre minimal de postes à pourvoir annuellement sur le marché du travail	Catégories potentielles dans l'emploi
Éducation	27	Employé ; Ouvrier qualifié ; Ingénieur ; Cadre supérieur ; Cadre moyen.
Santé	100	
Administration publique, défense et sécurité sociale	2 053	
Activité financière et assurance	46	
Activité de poste et télécommunication	34	
Activité des organisations et organismes extraterritoriaux	107	

Source : SIPETFP, 2013 Calcul et projection

b – Filières semi – spécifiques

Une entité regroupant les métiers de l'information, édition, imprimerie, production et distribution de l'électricité, gaz et eau, sans compte les métiers extractifs.

Tableau N°16 : nombre de filières semi - spécifiques

Filières « spécifiques » à développer dans le cadre de formations de « moyenne durée » (24 mois en moyenne) dans les domaines d'activité suivants :	Nombre minimal de postes à pourvoir annuellement sur le marché du travail	Catégories potentielles dans l'emploi
Information, édition, imprimerie	28	Employé ;
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5 668	Ouvrier qualifié ; Employé semi - qualifié ;
Activités extractives	1 138	Ouvrier semi-qualifié Cadre moyen

Source : SIPETFP, 2013 Calcul et projection

c – Filières non spécifiques

Elles constituent une mosaïque, un essaimage de métiers touchant nombreux domaines d'activités professionnelles aux frontières souvent floues, quelques manuelles relevant respectivement de : agriculture, élevage, sylviculture et pêche, activités de fabrication, arts et spectacles et loisirs, activités de services (communes, collectivités locales), immobiliers, personnels de service, transports, hôtellerie, restauration, commerce, mécanique, construction, BTP et génie civil.

L'adaptation du système de formation initiale et l'amélioration de l'employabilité sont donc des défis importants du système éducatif tchadien. Plus cette adaptation sera lente, moins sera efficace la stratégie de création d'emplois décents.

Le Gouvernement tchadien, conscient de ces goulots d'étranglements, a engagé des réformes et met progressivement en place un dispositif de formation professionnelle et technique pour soutenir le processus de croissance diversifiée et finalement trouver une adéquation entre les formations et les potentialités d'emplois offerts, notamment par :

- ✓ L'élévation continue des qualifications, aptitudes et compétences des travailleurs de différents secteurs de l'économie ;
- ✓ L'amélioration de l'accès des groupes vulnérables (femmes, jeunes en difficulté, handicapés) aux systèmes et programmes de formation professionnelle. L'objectif ultime recherché est de permettre à la formation professionnelle et technique d'assumer pleinement ses fonctions d'instruments de lutte contre le chômage et de cheval de bataille pour la croissance économique.

- ✓ La réconciliation de la formation et de l'emploi. Cet objectif ne peut être poursuivi par l'Etat seul. La crise de croissance, de mobilisation de recettes et de moyens financiers que vivent la plupart des pays africains, notamment le Tchad, le permet d'autant moins que les coûts d'investissement et de fonctionnement des appareils de formation technique et professionnelle sont particulièrement élevés. Le couple formation professionnelle-emploi trouve sa cohésion maximale dans une recherche d'auto emploi par le financement et la création de micro ou petites unités de production de biens et de services.
- ✓ La diversification des filières d'enseignement supérieur, liée à la diversité de la demande de qualification émanant des opérateurs économiques, doit emprunter la voie de la professionnalisation. La leçon à tirer est que le CONEFE, qui est un cadre idéal de concertation et de mobilisation des partenaires, soit réellement une force d'impulsion de toutes les politiques de développement de l'éducation, de la formation, de l'emploi et de la lutte contre la pauvreté.

L'appui du Gouvernement à l'ETFP a également permis de produire :

- 20 nouveaux référentiels d'emploi ;
- 27 programmes de formation ;
- 30 formateurs de formation ;
- Formateurs des chefs d'établissements.

A cela, il convient de souligner les efforts faits par le FONAP dans le financement des formations complémentaires au profit des salariés des entreprises, des projets collectifs ou des projets d'apprentissage. Même si toutes ces interventions ne se limitent qu'à la ville de N'Djamena. Les données du tableau ci-dessous l'illustrent.

Tableau N°17 : Appui du FONAP dans le développement de la formation

Période	Type d'actions	Nombre d'actions financées	Nombre de bénéficiaires	Lieu
2000 - 2013	Plan de formation	1 113	11 617	N'Djaména
	Projets collectifs	1 343	20 831	
2011 - 2013	Projets d'apprentissage	04	70	

Source : RAFPRO / FONAP, 2014

1.6. Cadre institutionnel

1.6.1. Dispositif National et Fondements de la PNEFP

La tentative de l'Etat tchadien de mieux gouverner le marché du travail a été constante même si elle n'a pas été suivie tout le temps de succès. L'analyse sera effectuée sous un

angle institutionnel en s'intéressant à l'organisation et au fonctionnement de toutes les structures concernées par le marché du travail (Emploi et Formation professionnelle) et sous l'angle fonctionnel, en évaluant leur capacité à suivre et à mettre en œuvre la politique nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

1.6.2. Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi (MFPTPE)

Il a la responsabilité de coordonner la politique nationale de l'emploi et gère, pour le compte de toutes les Administrations, les flux d'entrée dans la fonction publique. Pour le compte du gouvernement, il gère le dispositif de négociation relative au droit du travail ainsi qu'à la sécurité sociale. Le décret n° 509/PR/MFPTPEM/97 du 29 juin 2007 portant réorganisation du Ministère en charge du travail et de l'emploi définit les attributions de la Direction du Travail, de la Direction de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Perfectionnement, de la Direction de la Fonction publique et de la Direction de la Sécurité sociale. Au terme de ce décret, la direction générale de l'administration du travail est compétente pour toutes les questions ayant trait à l'application de la législation du travail, à l'hygiène, à la sécurité, à la santé et à la médecine du travail.

Le décret 509 prévoit des services extérieurs qui, faute de moyens, n'assurent que la conciliation alors que leur rôle est le contrôle des dispositions réglementaires et législatives en matière de travail, d'emploi et de sécurité sociale.

Dans le cadre de ses activités, l'ancienne Direction du Travail de la Sécurité Sociale (DTSS) a procédé à la modernisation des instruments de gestion du marché du travail par l'élaboration et l'adoption d'un Code du Travail, l'élaboration d'un Projet de Code de Sécurité sociale et des projets de textes d'application sur lesquels les observations des partenaires sociaux ont été reçues. Le sous-effectif du personnel et l'absence de maillage total du territoire font que les inspections du travail n'arrivent pas à effectuer des visites en entreprises. Les services extérieurs sont constitués par les délégations régionales ; le cas échéant, les bureaux d'inspection de travail peuvent être créés dans les chefs-lieux des préfectures où il n'existe pas d'inspection de travail. Il existe, à ce jour, quatorze inspections du travail couvrant N'Djamena, Abéché, Sarh, Moundou, Doba, Bongor, Pala, Lai, Mongo, Koumra, Am-timan, Ati, Massakory et Biltine. Il est constaté que le champ d'action d'une inspection, est disproportionné par rapport aux moyens de travail.

1.6.2.1 Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Perfectionnement

La Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Perfectionnement est une structure chargée de : (i) mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique nationale de l'emploi ; (ii) lutter contre le chômage et le sous-emploi ; (iii) concevoir et élaborer, avec les départements ministériels concernés, la politique nationale de formation professionnelle et veiller à son application ; (iv) mener des études relatives à la formation professionnelle et au perfectionnement des adultes ; (v) organiser la formation professionnelle postscolaire ; (vi) superviser les centres de formation sous tutelle du département et les aider à s'adapter aux exigences du marché du travail ; (vii) assurer le contrôle technique de l'ONAPE.

Comme toutes les structures chargées de la formation professionnelle et de l'emploi, la Direction de l'emploi est confrontée à un manque crucial de ressources d'encadrement et d'organisation. Cette Direction a sous sa tutelle un centre de formation et de perfectionnement qui dispose de quatre (4) ateliers réhabilités, à savoir : électricité bâtiment et maçonnerie, couture, froid et climatisation, construction métallique et mécanique générale ; à ce jour, seuls les deux derniers sont opérationnels. Elle assure également la tutelle de plusieurs centres de formation du privé post-scolaires.

Elle éprouve des difficultés pour assurer la tutelle et le suivi des centres de formation privés, en raison de l'absence des textes d'application des décrets 405/PR/MFPTPEM/01 du 19 septembre 1997 et 406/PR/MFPTPEM/00 du 8 septembre 2000 portant organisation et mise en œuvre de la formation professionnelle au Tchad.

En perspective, du suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi, l'élaboration d'une carte de formation professionnelle et l'organisation de la fonction contrôle technique et pédagogique devront être inscrits en priorité dans son plan d'actions.

Au regard des constats ci-dessus mentionnés et dans le cadre de la mise en œuvre de la PNEFP, la Direction de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Perfectionnement devra investir d'abord dans la formation des compétences qui lui sont nécessaires à la prise en charge de son programme d'actions et dans l'équipement de ses services. Il est envisagé de procéder à une révision des textes portant organisation et fonctionnement des services de l'administration du travail ; ce qui permettrait de réduire les chevauchements de compétence et de gagner en transparence et en efficacité.

En raison du sous-effectif du personnel de la Direction, il est nécessaire de procéder à la confection d'un nouvel organigramme fonctionnel tenant compte des contraintes.

1.6.3. Ministère de la justice

Le département de la justice assure la tutelle des tribunaux de commerce et des tribunaux de travail. Son rôle est essentiel dans la gestion des conflits du travail et dans l'arbitrage des conflits commerciaux. Il a également la responsabilité de garantir aux agents économiques la sécurité juridique et judiciaire nécessaires à la paix sociale et à la bonne conduite des affaires, conditions sine qua non pour la création d'emplois.

1.6.4. Ministère chargé du Tourisme et de l'Artisanat

L'objectif du département est de relancer la formation initiale de jeunes artisans, réalisable à travers les centres d'artisanat répartis dans le pays.

A titre d'exemple à encourager, le Centre de N'Djaména a été sollicité par le FONAP pour assurer la formation de groupements féminins ou de soldats démobilisés, dans les spécialités comme la teinture, la broderie, la couture, la menuiserie, la sculpture, le bois, la cire, la reliure, la perdure, la bijouterie.

Le développement des curricula adaptés aux formations courtes et professionnalisantes dans les métiers de base de l'industrie, de l'agriculture et de l'artisanat, pour les jeunes sans réelles qualifications professionnelles, est nécessaire pour valoriser l'artisanat.

Pour faire de ce ministère le moteur en matière de l'emploi, le gouvernement devrait mettre en œuvre les actions suivantes :

- ✓ Priorisation des produits artisanaux ;
- ✓ Valorisation et facilitation des papiers administratifs destinés aux touristes internationaux ;
- ✓ Constructions des aéroports pour faciliter la circulation ;
- ✓ Développement des infrastructures d'hébergement de qualité ;
- ✓ Respect de la ligne de financement du ministère.

1.6.5. Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS)

Il a autorité sur le Fonds d'Appui à la Jeunesse (FONAJ), prolongement de la CONFEJES au Tchad qui est un établissement public, créé en 2012 et doté d'un budget de 800 millions de FCFA pour apporter des soutiens financiers aux projets présentés par les jeunes promoteurs en vue de leur insertion économique et professionnelle. Le Gouvernement a attribué une dotation de 2 milliards de F CFA par région, mais non encore mobilisée au niveau du Ministère des Finances. Pour être viable, le FONAJ a besoin d'être approprié par les représentants de la jeunesse et des partenaires sociaux, son objectif est de créer 7500 projets portés par des groupements, associations et promoteurs par région.

1.6.6. Ministère du Micro - crédit pour la Promotion de la Femme et en faveur des jeunes

Il est chargé de la mise en œuvre de la stratégie nationale de la micro - finance 2009 - 2013 et du Programme National d'Octroi des microcrédits 2013-2016 ; en outre, il apporte son appui financier pour le développement d'activités génératrices de revenus aux groupements et associations de populations vulnérables. Il joue donc un rôle important dans la création d'emploi et dans l'auto-emploi.

De 2009 à 2013 plus de 3800 femmes et jeunes ont pu bénéficier d'un appui financier pour 725 micro-projets approuvés par la Cellule interministérielle (272 millions de F CFA). Malgré ces efforts, les critères d'allocation des crédits et le profil des bénéficiaires, sont souvent décriés, car non conformes aux bonnes pratiques dans la profession. Il semble que des mesures correctives sont prises au niveau de ce Ministère pour faire place aux professionnels dans l'allocation des crédits.

Le Fonds National d'Appui à l'Entrepreneuriat et à la Micro finance (FNAEMF) a pour objectif de favoriser un meilleur accès des populations aux services financiers de proximité, diversifiés et de façon durable, à travers des EMF professionnelles et institutionnellement fortes, afin d'améliorer les conditions de vie. Il aidera à financer le Projet « 1000 idées, 3000 emplois axés jeunes, femmes ». Le projet d'une envergure nationale sera déployé dans les 23 régions du Tchad grâce à des conseillers.

1.6.7. Ministère de l'Agriculture et de l'Irrigation

Par le biais de 32 centres de formation pour la promotion rurale (CFPR)¹⁶ mais aussi de réelles possibilités de création d'emploi, il assure la formation à la carte (techniques culturales et d'élevage en 15 à 30 jours) et des formations longues de deux années pouvant déboucher sur des montages de projets pour l'insertion de jeunes agriculteurs, éleveurs ou artisans.

Le défi majeur se situe au niveau de l'encadrement, de la méthode de financement et de l'accompagnement des jeunes pour une insertion effective et durable après la formation et les faibles capacités d'accueil.

Les Centres étant créés par des partenaires aux philosophies différentes, en sus de la fusion des trois philosophies et méthodes (allemande, française et suisse), il faudra les rééquiper et assurer le perfectionnement des formateurs.

1.6.8. Ministère de l'Economie, du Plan et de la Coopération Internationale

Les structures concernées sont les organes techniques placés sous la tutelle du Comité National pour l'Education et la Formation en liaison avec l'Emploi (CONEFE), à savoir : l'Observatoire pour l'Education, la Formation et de l'Emploi (OBSEFE), le Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP).

1.6.8.1 Comité National pour l'Education et la Formation en liaison avec l'emploi (CONEFE)

Le CONEFE est la structure interministérielle d'orientation, de coordination, de concertation avec les partenaires sociaux et ceux au développement et de décision qui est dotée d'un secrétariat technique. Il est perçu comme une super administration.

Le CONEFE, même si de l'avis de la mission d'évaluation n'a pas joué son rôle de mobilisation des ressources financières, ce qui a influencé négativement le fonctionnement de certains organes du dispositif de pilotage, demeure une structure nécessaire dans le dispositif de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

1.6.8.2 Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP)

Créé par décret n° 767/PR/MPC/93 du 31 décembre 1993, le FONAP est placé sous la double tutelle du ministère du plan et de l'économie et du ministère chargé des finances et du budget. Il s'agit d'un fonds spécialisé, doté de la personnalité juridique et de l'autonomie financière. Le FONAP apporte un soutien financier aux entreprises et aux dispensateurs publics et privés de formation professionnelle qui lui soumettent des plans de formation répondant aux orientations prioritaires fixées par le CONEFE. Le budget du FONAP est alimenté par la taxe d'apprentissage et de formation professionnelle de 1,2% du chiffre d'affaires des entreprises. De 2009 à 2010, le FONAP a participé au financement de 140 actions de formation destinées aux salariés d'entreprises, 170 actions en faveur des groupements productifs (élevage, agriculture, techniques artisanales, culturales et pépinières).

¹⁶ Ils sont essentiellement répartis dans le Sud-ouest et le centre du pays

Ces actions ont été développées dans certaines régions avec une prédominance dans les régions du HadjerLamis et du Chari Baguirmi. Autrement dit, la couverture d'interventions de cet organe reste malheureusement limitée avec pour centralité circonscrite à N'Djaména. Les productions de quelques statistiques mentionnées dans ces documents se contredisent quelques fois. Rappelant ici avec cruauté la nécessité et l'urgence de renforcement des capacités. Tous les acteurs admettent que cette structure est désormais à l'abri de tout aléa financier pour assumer sa noble mission. Cependant, le FONAP devra s'enrichir d'outils déjà testés dans d'autres pays avec la collaboration du BIT tels que : GERME, CREE, TREE. Sans une bonne segmentation des cibles en populations jeunes, femmes, ruraux, citadins, militaires démobilisés et leur accompagnement jusqu'à l'élaboration des projets, la recherche de financement et le suivi, le processus déclenché peut faillir dans une étape critique. L'introduction du principe de l'alternance dans la formation est nécessaire dans le cadre des financements FONAP, mais ne peut être généralisée avant d'avoir été négociée et mise en place d'abord à une échelle plus réduite. Ceci est particulièrement vrai au Tchad où le tissu économique, composé d'un secteur économique formel et d'un secteur informel, doit être précisément analysé.

1.6.8.3 Observatoire pour l'Éducation, de la Formation et de l'Emploi (OBSEFE)

L'OBSEFE, créé par décret n° 766/PR/MPC/93 du 31 décembre 1993, rattaché au Secrétariat Exécutif, est chargé de :

- i. Centraliser, traiter et analyser les données statistiques et quantitatives sur l'éducation, la formation et l'emploi recueillies auprès des services compétents ;
- ii. Réaliser l'interface entre les fluctuations du marché d'une part, l'appareil éducatif et les dispositifs offreurs de formation technique et professionnelle, d'autre part ;
- iii. Produire et diffuser périodiquement un répertoire de l'offre de formation et un répertoire des emplois résultant des actions de promotion.

Afin que l'ETFP reste constamment en phase avec l'évolution de l'emploi, tant quantitativement que qualitativement, il est nécessaire, afin de compléter l'éventail des actions proposées, de redynamiser l'observatoire de l'éducation, de la formation et de l'emploi (OBSEFE), dispositif permanent qui permet d'identifier les besoins d'emploi, de préciser les métiers et les profils d'emploi dont les opérateurs économiques ont besoin, de définir l'offre de formation correspondant aux besoins des secteurs d'activité. Le statut et la tutelle de l'observatoire pourraient être revus.

Il est reconnu, qu'en raison de la faiblesse de moyens humains et matériels, l'OBSEFE ne contribue pas efficacement à la conception et à l'évaluation d'une politique de la promotion de l'emploi. Aucune enquête ni étude n'a été menée sur le fonctionnement du marché du travail du secteur moderne ni sur les besoins d'emplois de ce marché. L'on s'interroge sur ses capacités à assurer le suivi du dispositif de formation professionnelle et technique et contribuer à son évaluation périodique¹⁷.

¹⁷ Les décrets, 841, 847,871 PR/PM/MEP 2011 modifient les textes de création du FONAP, de l'OBSEFE et du CONEFE

Il faudrait en perspective que l'OBSEFE soit doté en moyens humains qualifiés et en ressources financières et matérielles conséquentes pour lui permettre de remplir ses missions. L'OBSEFE devra travailler en réseau avec les autres structures en charge de la formation et de l'emploi et bâtir un vrai programme d'activités avec les autres organismes du secteur. Son autonomie devra être recherchée dans le cadre d'une nouvelle architecture qui lui permettra de donner, en toute transparence, les statistiques dont l'ONAPE comme le FONAP ont besoin dans l'exécution de leur mission.

1.6.9. Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE)

C'est un établissement public à caractère administratif et tripartite avec autonomie de gestion, dont les modalités d'organisation sont définies par les décrets n°471/PR/MFPT/1992 du 10 septembre 1992 et n°188/PR/MFPT/96 du 15 avril 1996.

Il a pour mandat d'orienter les demandeurs d'emplois vers les offres reçues des entreprises. Il dispose d'une autonomie financière avec un budget estimé à plus de deux milliards, alimenté par versement direct par les entreprises de leurs contributions.

Géré par un conseil d'administration tripartite de 11 membres. L'ONAPE dispose du monopole de placement sur l'ensemble du territoire, par le biais de ses bureaux situés à N'Djaména, Moundou, Sarh, Abéché, Bongor, Mongo, Moussoro et Doba.

L'ONAPE dispose de trois guichets : un guichet pour les diplômés sans expérience pour le placement en stage, un guichet pour l'auto emploi s'adressant à tout chômeur porteur de projet et un guichet pour la recherche d'emploi et a diversifié ses interventions en initiant un programme nommé « campagne agricole », qui a permis de financer en 2012, à un taux de 2%, 1300 projets. L'ONAPE a aussi mis en chantier, un programme auto-emploi. Les formations reçues par les jeunes durent 1 à 3 mois avec une partie renforcement des compétences techniques et une autre dédiée à la gestion des MPME tout en initiant des micros projets agricoles en collaboration avec le Ministère de l'Agriculture, les conseillers agricoles et les coordinations des groupements et associations agricoles.

En tant que promoteur de l'emploi, le rôle de l'ONAPE peut être décisif dans la connaissance et le suivi de l'évolution du marché de l'emploi, dans sa contribution à l'élaboration d'une législation et d'une réglementation adaptées aux particularités économiques du Tchad et dans les services qui seront offerts aux demandeurs d'emploi (orientation, information, conseil). Cependant, force est de constater que l'ONAPE n'est pas en mesure de produire des statistiques relatives au chômage de longue durée. Mieux l'office ne dispose pas de mécanisme de suivi régulier (système de pointage ou contrôle) de l'ensemble des demandeurs d'emploi. En tout état de cause, il n'existe pas à l'ONAPE des instruments fiables permettant de dessiner le profil type et le mouvement du chômeur. Alors pour prendre la pleine mesure de cet organe cardinal et afin de le rendre efficace et efficient, le Gouvernement se doit de combler ce déficit en le dopant et renforcer ses capacités et ressources (humaines et financières).

L'ONAPE devrait-il se mouvoir vers une agence autonome consacrant la fin du monopole et en lui dotant plus de flexibilité et de moyens ?

1.6.10. Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS)

Elle est créée par décret n° 51/PR/MJTS/DTMOPS du 9 mars 1970, la CNPS est chargée d'établir et de recouvrer les cotisations dues par les employeurs, ainsi que de servir les prestations prévues par les textes. Un fichier alphabétique des affiliés est tenu. Elle est administrée par un conseil d'administration de 12 membres, dont 5 membres désignés par les organisations représentatives des employeurs, 5 membres désignés par les organisations syndicales représentatives des travailleurs, et 2 membres représentant les pouvoirs publics (Directeur de la santé publique et Directeur du Trésor).

Tous ces constats justifient la démarche du Tchad d'élaborer une nouvelle politique de l'emploi, en réponse aux grands défis et qui intègre totalement la dimension formation professionnelle pour l'amélioration des compétences et de la productivité de l'économie nationale.

1.7. Partenaires Sociaux

1.7.1. Les syndicats et le patronat

Les syndicats comme groupements de personnes, exerçant la même profession ou des métiers qui s'en rapprochent, ont pour mission de défendre les intérêts communs, économiques, industriels et agricoles liés à leur travail. On trouve donc des syndicats des travailleurs de toutes professions, mais aussi des syndicats du patronat qui se préoccupent également de leurs intérêts propres. Au Tchad, c'est le Conseil National du Patronat Tchadien (**CNPT**), qui est la seule organisation patronale et compte plus d'une cinquantaine de membres. Les travailleurs se sont organisés dans divers syndicats dont :

1. **UST** : Union des Syndicats du Tchad ;
2. **CLTT** : Confédération Libre des Travailleurs du Tchad ;
3. **CIST** : Confédération Indépendante des Travailleurs du Tchad
4. **CSTT** : Confédération Syndicale des Travailleurs Tchadiens

En tant qu'organisations, les syndicats et le patronat jouent un rôle important dans l'éducation et la formation des travailleurs ainsi que dans le suivi et l'évaluation des normes nationales et internationales en matière d'emploi. Ils sont présents dans certains conseils d'administration des institutions chargées de la formation professionnelle, de la prévoyance sociale et de l'emploi ainsi qu'au Comité de gestion tripartite du Fonds national d'appui à la formation professionnelle (FONAP). Ils participent également aux réunions statutaires du CONEFE et doivent de plus en plus jouer leur rôle de veille stratégique.

1.7.2. Société civile et Organisations Non Gouvernementales

La libéralisation de l'environnement politique tchadien a favorisé l'émergence de la société civile par des regroupements au sein de :

- ✓ **CILONG** : la Cellule de Liaison des Organisation Non Gouvernementales ;

- ✓ **APEDT** : l'Association pour la promotion de l'emploi des diplômés au Tchad ;
- ✓ **ATADER** : l'Association Tchadienne des Acteurs du Développement Rural (présent auprès des organisations paysannes dans les deux régions du Logone, de la Tandjilé et du Mandoul pour le renforcement des capacités techniques des agriculteurs et ruraux des Plateformes des agriculteurs et des éleveurs) ;
- ✓ **CELIAF** : la Cellule de Liaison des Associations Féminines ;
- ✓ **LTDH** : la Ligue Tchadienne des Droits de l'Homme (LTDH) ;
- ✓ **UNAPH** : l'Union Nationale des Associations des Personnes Handicapées qui regroupe une vingtaine d'associations avec des antennes à l'intérieur du pays. L'Union, n'assurant pas directement les formations pour ses membres, mais fait à cet effet appel aux autres institutions et bailleurs de fonds, etc.

Toutes ces organisations, au nombre de 350 structures, enregistrées sous forme d'associations ou groupements, sont étroitement associées à différents projets portant sur l'emploi, leur donnant ainsi plus de solidarité et de crédibilité. Il conviendrait de leur doter de plus de moyens et d'outils pour renforcer la durabilité et la pérennité de leurs interventions. Certaines de ces organisations de la société civile jouent un rôle très actif dans la réalisation des études de créneaux porteurs d'emploi, la promotion des activités génératrices de revenus, la formation entrepreneuriale des jeunes, le financement de projets ainsi que la scolarisation des filles.

Le cadre institutionnel, ainsi décrit, nous semble extrêmement rigide avec une tendance à la personnalisation des institutions se traduisant le plus souvent par un manque d'efficacité et de transparence dans la gestion. Il existe réellement un problème de traduction, dans les faits, du prescrit et le pratiqué. Il est noté, par ailleurs, deux difficultés majeures :

- ✓ Des conflits de tutelle entre l'éducation nationale, les instances gouvernementales chargées du travail et de l'emploi et les autres ministères qui, dans le cadre de leurs missions, s'occupent également de la formation professionnelle (c'est le problème de coordination des interventions entre dirigeants et responsables). Le Gouvernement tente actuellement de résoudre ce problème de coordination par une nouvelle organisation des ministères chargés de la formation professionnelle et de la tutelle unifiée de l'emploi et du travail.
- ✓ La mauvaise répartition statutaire et incohérence dans la définition des responsabilités au niveau des différents départements ministériels, se traduisant par un arbitrage plus difficile des situations conflictuelles.

Les tentatives d'organisation institutionnelle et de gouvernance du marché du travail n'ont pas souvent été heureuses, par manque de capacité et de moyens mais aussi d'une vision faisant de l'emploi un instrument, et pas seulement une résultante des politiques macro-sectorielles.

III. Chapitre II : Fondements et principes de la PNEFP

2.1 Fondements de la PNEFP au Tchad

Au regard des éléments développés ci-dessus, notamment les contraintes, opportunités et défis liés à la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle au Tchad, la nécessité de doter le pays d'un document de Politique Nationale de l'Emploi et de Formation Professionnelle et Technique s'impose et se justifie pleinement. La politique Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est fondée sur les points suivants :

- ✓ L'engagement du Gouvernement du Tchad à la déclaration universelle des droits de l'homme et le respect de la Constitution de la République du Tchad, qui proclame dans son emblème « l'Unité, le Travail et le Progrès » ;
- ✓ L'engagement du Gouvernement tchadien à mettre en œuvre les Objectifs du Millénaire pour le Développement, notamment en ce qui concerne la promotion d'un emploi décent pour tous les citoyens ;
- ✓ Depuis l'adoption en 2002 de déclaration de la politique de l'emploi, le Gouvernement tchadien n'a pas développé d'actions significatives en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette lacune doit être rapidement comblée afin de permettre la valorisation des ressources humaines qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché du travail ;
- ✓ Le respect strict de la déclaration des vingt septième sessions ordinaires de la conférence des Chefs d' Etats et de Gouvernement de l'Organisation de l'unité Africaine sur la crise de l'emploi en Afrique.
- ✓ L'accroissement des taux de chômage et de sous-emploi malgré l'application des mesures jusqu'ici prises ;
- ✓ Actuellement, le pays ne dispose pas de document officiel de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Technique. L'élaboration et l'adoption du présent document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et technique, viendra combler cette lacune ;

- ✓ Le processus de développement engagé par le Gouvernement dans le cadre du « Plan National de Développement : 2013-2015 », ne peut valablement porter de résultats sans un cadre cohérent de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- ✓ Les objectifs d'ouverture des marchés, que ce soit dans le cadre des accords de Bali sur la facilitation des échanges ou dans le cadre des APER avec l'Union européenne, passe nécessairement par la mise en valeur du potentiel de croissance des ressources humaines et naturelles du pays, qui ne peut être envisagée sans une politique cohérente de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle au Tchad.

2.2 Définition de la PNEFP au Tchad

La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, peut être définie par les principes qui la fondent ou par sa nature. La PNEFP, peut être définie par les six principes d'action consensuels, suivants qui la fondent, à savoir :

- la création d'un climat des affaires favorable à l'emploi salarié et à l'auto-emploi ;
- la promotion d'une approche participative, impliquant les opérateurs économiques, les institutions de formation, les offreurs d'emplois, les planificateurs, les partenaires en développement et les décideurs politiques à tous les niveaux ;
- Les femmes et les jeunes, constituent des groupes cibles importants et doivent jouer un rôle central dans la définition et la mise en œuvre de la PNEFP ;
- Le dispositif d'appui à l'emploi et à la formation professionnelle, doit être efficace et efficient ;
- La coordination des interventions entre tous les acteurs impliqués des secteurs financiers et non financiers, ainsi que ceux des secteurs formel et informel ;
- La contribution au renforcement du dialogue entre le secteur public et le secteur privé.

La PNEFP, **définie par sa nature**, consiste à fixer les orientations et à piloter l'ensemble des programmes et actions concertées en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, afin d'assurer la croissance durable de la production et de contribuer à la lutte contre la pauvreté au Tchad.

2.3 Promotion de la PNEFP

La PNEFP, ne pourra être correctement mise en œuvre et atteindre ses objectifs, que si elle est connue et appropriée par ceux qui en seront les premiers bénéficiaires, à savoir les femmes et les jeunes, ainsi que les opérateurs économiques et autres acteurs des secteurs privé et public. D'où l'absolue nécessité pour le Gouvernement de faire connaître sa PNEFP et d'agir pour convaincre les principaux intéressés du bien-fondé de cette politique.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi devra donc développer ses activités d'information, d'éducation et de communication en les orientant principalement vers les institutions gouvernementales centrales et locales et vers les acteurs privés directement concernés, notamment les PME/PMI, les artisans, les organisations d'appui au secteur privé, et les leaders d'opinion en vue de favoriser les actions de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle et technique. A noter que le grand public, les jeunes, femmes, paysans, éleveurs, agents publics, élèves, étudiants, constituent également une cible importante de la communication. C'est une condition de leur participation éclairée au processus de prise de décision, aux niveaux où ils sont concernés.

IV. Chapitre III : Défis

Les principaux défis que le Gouvernement entend relever au cours des quatre prochaines années (2014 - 2018) visent à améliorer les capacités de génération d'emploi de l'économie nationale, notamment à travers :

- ✓ Le développement des capacités humaines, en particulier la formation professionnelle et technique et l'employabilité ;
- ✓ L'amélioration du climat des affaires ;
- ✓ L'organisation du secteur informel ;
- ✓ Le développement du secteur artisanal, ainsi que des Micro, Petites et Moyennes Entreprises ;
- ✓ La modernisation du secteur rural ;
- ✓ La promotion de produits marchands et non marchands à forte intensité de main d'œuvre ;
- ✓ La rationalisation et modernisation de l'économie de subsistance, aux fins d'apporter un gain de bien-être individuel ;
- ✓ L'amélioration d'une meilleure gouvernance du marché du travail ;
- ✓ La lutte contre la médiocrité de l'enseignement de base primaire et technique ;
- ✓ L'amélioration le niveau des instituts de formation en hôtellerie.

Dans le domaine du développement des capacités humaines, Il s'agit de relever les défis de l'emploi et de la formation professionnelle dans ses liens avec la croissance économique et la pauvreté. Cela suppose l'engagement et la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail ainsi que la Société Civile par l'activation de tous les leviers économiques et sociaux à travers les quatre différentes composantes identifiées d'une manière inclusive lors du forum sur l'emploi de Novembre 2010 à N'Djaména, à savoir :

- ✓ Le placement de l'emploi au centre des préoccupations macro-sectorielles ;
- ✓ L'accroissement de l'offre d'emplois décents et développement du secteur privé et de l'auto-emploi ;
- ✓ L'amélioration de l'employabilité des populations cibles et développement de la politique de formation technique et professionnelle ;
- ✓ La mise en place d'un système d'information et de meilleure gouvernance du marché du travail.

L'amélioration du climat des affaires, nécessite la levée des contraintes qui accablent les opérateurs économiques dans l'exercice quotidienne de leurs activités. Cela passe par la promotion de mesures fiscales incitatives et de mesures réglementaires favorables au développement des entreprises, l'amélioration de l'efficacité de l'action publique et de l'efficacité du cadre actuel de promotion du secteur privé, et la création des infrastructures d'appui aux opérateurs économiques.

En matière d'organisation du secteur informel, l'enjeu est de mieux organiser ce secteur qui représente plus de 80% des emplois et contribue de façon importante à la génération de la valeur ajoutée nationale.

Dans le registre du développement du secteur artisanal, ainsi que des Micro, petites et Moyennes Entreprises, l'enjeu est d'offrir des fenêtres d'opportunités d'auto-emploi aux jeunes et femmes qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché de l'emploi.

La rationalisation et modernisation du secteur rural et de l'économie de subsistance, constitue un enjeu de premier plan pour le gouvernement qui entend mobiliser les ressources financières internes et externes, les compétences, mais également les capacités pour diversifier l'économie à travers notamment le développement et la modernisation de l'agriculture et l'élevage, principaux sources d'emploi, par un appui prononcé aux filières porteuses (filières céréalières, filière oléagineuse, filière fruits et légumes, filière riz, filière pêche, filière de l'élevage et de l'aviculture) et aux industries de transformation agricoles (sésame, karité, savon, viande, poisson, arachide, tomate), blé, mil, riz, maïs, etc.,). Cela devant concourir à satisfaire les besoins essentiels des populations tchadiennes actuelles et futures, à améliorer la qualité de vie et améliorer l'équité sociale.

Dans le domaine de la promotion de produits marchands et non marchands à forte intensité de main d'œuvre (HIMO), l'enjeu est de parvenir au cours de l'horizon temporel retenu, à développer l'emploi à travers les grands projets d'infrastructure pour la construction des routes, des chemins de fer, des bâtiments et autres investissements dans les infrastructures physiques de base.

Enfin, l'amélioration de l'information et d'une meilleure gouvernance du marché du travail est nécessaire pour lever les dysfonctionnements constatés au niveau des marchés et pour mieux gérer les conflits qui s'y déroulent à intervalle régulier.

Au regard des éléments développés ci-dessus, la nécessité de doter le Tchad d'une politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'impose donc et se justifie.

V. Chapitre IV : Formulations des orientations stratégiques

4.1. Vision de la PNEFP au Tchad

La vision de la PNEFP est l'édification d'une société plus juste, équitable, où chaque citoyen, quel que soit son lieu de résidence, soit dans les conditions d'obtenir un emploi décent, afin de subvenir à ses besoins dans un cadre de dialogue social permanent entre tous les partenaires (Gouvernement, Travailleurs, Employeurs, Société Civile, Collectivités locales décentralisées).

4.2. Populations cibles

La PNEFP couvre le plus large éventail possible de femmes et d'hommes cherchant un emploi et/ou une meilleure formation professionnelle allant des jeunes garçons et filles sans ou ayant une qualification, les personnes vivant avec un handicap, les militaires démobilisés, les déplacés, les tchadiens de la diaspora et les chômeurs de longue durée.

4.3. Objectifs de la PNEFP au Tchad

4.3.1. Objectif global

L'objectif de la PNEFP est de contribuer à l'accroissement des opportunités d'emplois décents et contribuer ainsi à une croissance économique forte, grâce à la transversalité de l'emploi qui embrasse toutes les politiques macros et sectorielles et prend en compte l'impératif de décentralisation et de diversification de l'économie tchadienne.

4.3.2. Objectifs spécifiques

La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se décline en cinq objectifs spécifiques :

1. Développer les capacités humaines à travers la formation professionnelle, et l'employabilité ;
2. Développer les capacités d'offres du secteur rural et secteur à Haute Intensité de la main d'œuvre ;
3. Améliorer le climat des affaires ;
4. Organiser le secteur informel et, promouvoir les PME/PMI ;
5. Améliorer l'information et la gouvernance du marché du travail.

Les options stratégiques correspondant à ces différents objectifs spécifiques sont :

Objectif spécifique N°1 : Développer les capacités humaines à travers la formation professionnelle, et l'employabilité ;

Cet objectif comporte deux stratégies :

Stratégie 1.1 : la mise en place des fondations pour une meilleure adéquation des formations avec les besoins de l'économie en main-d'œuvre qualifiée ;

Stratégie 1.2 : la consolidation des nouvelles approches pédagogiques en vue de l'émergence des métiers de qualité dont le pays a besoin pour atteindre les objectifs de développement.

Objectif spécifique N°2 : Développer les capacités d'offres dans le secteur rural et le secteur à haute intensité de main d'œuvre.

Stratégie 2.1 : Promotion de la méthode HIMO dans les travaux de construction des infrastructures sociales (écoles, centres de santé, infrastructures hydrauliques, etc.) ;

Stratégie 2.2 : Mise en place de mesures fiscales incitatives en faveur des opérateurs économiques qui privilégient les technologies « Labor using ».

Objectif spécifique N°3 : Améliorer le climat des affaires

Il comporte quatre stratégies :

Stratégie 2.1 : La promotion de mesures fiscales incitatives ;

Stratégie 2.2 : La promotion de mesures réglementaires favorables au développement du secteur privé ;

Stratégie 2.3 : L'amélioration de l'efficacité de l'action publique et de l'efficacité du cadre actuel de promotion du secteur privé ;

Stratégie 2.4 : La création des infrastructures d'appui au secteur privé.

Objectif spécifique N°4 : Organiser le secteur informel et promouvoir le secteur des Micro, PME/PMI

Il comporte sept stratégies :

Stratégie 4.1 : l'appui à l'organisation des intervenants du secteur informel ;

Stratégie 4.1 : Le renforcement des capacités opérationnelles des Ministères chargés de la promotion de l'Artisanat et des MPME/PMI ;

Stratégie 4.2 : Le renforcement des capacités d'investissements des institutions de formation professionnelle et des organisations intermédiaires d'appui au secteur de l'Artisanat et aux MPME/PMI ;

Stratégie 4.3 : Le renforcement des capacités des bureaux d'études et autres structures d'appui-conseils privées offrant des services non financiers aux opérateurs du secteur de l'Artisanat et aux MPME/PMI ;

Stratégie 4.4 : L'amélioration de l'accès des opérateurs du secteur de l'Artisanat et des MPME/PMI aux services d'appui non financiers ;

Stratégie 4.5 : L'amélioration de l'accès des opérateurs du secteur de l'Artisanat et des MPME/PMI aux services financiers ;

Stratégie 4.6 : La mise à niveau des opérateurs du secteur de l'Artisanat et des MPME/PMI tchadiennes, aux fins de l'amélioration qualitative de leurs différentes fonctions et de leur système productif pour acquérir progressivement la capacité de produire selon des standards technologiques et qualitatifs internationaux ;

Stratégie 4.7 : Le renforcement des capacités commerciales des opérateurs du secteur de l'Artisanat et des MPME/PMI et la facilitation du cadre des échanges pour leur permettre de tirer profit des différents accords commerciaux et surmonter les entraves techniques au commerce.

Objectif spécifique N°5 : Améliorer l'information et la gouvernance du marché du travail

Il comporte quatre stratégies :

Stratégie 5.1 : Mise en place d'un système d'information efficace au niveau national, régional et communautaire apte à donner des statistiques fiables, régulières et pertinentes, facilitant un mécanisme de suivi régulier et une analyse appropriée du marché du travail ;

Stratégie 5.2 : Amélioration de la réglementation du travail et des conditions de sa mise œuvre ;

Stratégie 5.3 : Amélioration du fonctionnement des marchés du travail et renforcement des institutions chargées de l'intermédiation entre l'offre et la demande de travail et du pilotage et du suivi/évaluation de la PNEFP;

Stratégie 5.4 : Amélioration du cadre du dialogue social et mise en place d'un système de sécurité sociale ;

VI. Chapitre V : Dispositif de pilotage et de suivi/évaluation

5.1. Cadre institutionnel de pilotage

Le cadre institutionnel de pilotage de la PNEFP s'appuiera sur les structures existantes dont il conviendrait de renforcer les capacités d'intervention, mais prévoit également la création d'un organe ad hoc de suivi et d'orientation placée sous la haute autorité de Son Excellence, Monsieur le Président de la République, à l'exemple du dispositif existant pour le secteur de la santé. Le cadre institutionnel comprendra ainsi :

1. Au niveau central :

- Comité ad hoc de Suivi et d'orientation ;
- CONEFE
- OBSEFE
- FONAP
- ONAPE
- Institutions de formation professionnelle et technique
- Autres Fonds pour l'emploi (FONAJ, etc.)

2. Au niveau décentralisé :

Le dispositif de suivi/évaluation reposera sur les Gouverneurs appuyés par les délégués régionaux des Ministères de la fonction publique et de la formation professionnelle.

5.1.1. Comité ad hoc de Suivi et d'Orientation

Sa mission est d'informer le chef de l'Etat des résultats de la mise en œuvre de la PNEFP, suivant une périodicité à définir, afin de lui permettre de suivre l'évolution des progrès accomplis et de recueillir ses orientations pour apporter des améliorations aux indicateurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Comité est composé des membres du Gouvernement, des représentants des bailleurs de fonds et des principaux responsables des services techniques impliqués. Le Secrétariat du Comité est assuré par le Ministre de la fonction publique secondée par celui chargé de la formation professionnelle.

5.1.2. Observatoire de l'Education, de la Formation et de l'Emploi (OBSEFE)

L'OBSEFE est un établissement public à caractère administratif et social. Son objectif est de mettre en place un système d'information sur le marché de l'emploi, de réaliser des analyses sur les offres d'emploi et les qualifications, de diffuser les résultats de ces analyses et d'assurer le suivi du marché du travail. Pour être efficacement opérationnel, l'observatoire doit disposer de :

- Une banque de données ;
- Un répertoire de métiers ;
- Un fichier des entreprises ;
- Un fichier du réseau des centres de formation ;
- Un fichier des demandeurs d'emploi.

Les résultats des analyses et traitements des données, collectées sur le terrain, devraient servir d'outils d'aide à la réorientation ou au redimensionnement des programmes de formation et d'anticipation sur les formations, en vue de les adapter aux évolutions des métiers ; donc servir d'outils d'aide à la formulation des nouvelles politiques de formation et d'orientation professionnelle. En somme, le point d'ancrage de l'OBSEFE devra être clairement défini, vu les nouvelles orientations de la PNEFP.

5.1.3. Office National pour la Promotion de l'Emploi (ONAPE)

Au vu de la mission assignée à l'ONAPE, organisme d'Etat chargé de la gestion du marché de l'emploi, les moyens mis à sa disposition (ressources humaine, financière, etc.) ne peuvent pas lui permettre d'atteindre ses objectifs. En tant que promoteur de l'emploi, le rôle de l'ONAPE sera décisif dans la connaissance et le suivi de l'évolution du marché de l'emploi, dans sa contribution à l'élaboration d'une législation et d'une réglementation adaptées aux

particularités économiques du Tchad et dans les services qui seront offerts aux demandeurs d'emploi (orientation, information, conseil). En somme, il doit également disposer d'un système d'information sur le marché du travail (SIMT) performant, donc de l'ensemble des dispositions, procédures et mécanismes institutionnels, mis en place pour coordonner la collecte, le traitement, le stockage, la récupération et la diffusion de l'information sur le marché du travail.

Or, le statut et les capacités actuels ne peuvent permettre à l'ONAPE de jouer pleinement ce rôle.

La dynamisation du service public de l'emploi en tant qu'organisme d'Etat, chargé de la gestion du marché de l'emploi, s'impose pour l'adapter aux nouvelles exigences de l'économie. Cette dynamisation passe par le renforcement et le développement des capacités de ses agents qui doivent, à leur tour, s'adapter au nouveau contexte de l'économie nationale.

5.1.4. Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle (FONAP)

Le FONAP, Agence chargée de la formation professionnelle et technique, a pour mission l'amélioration de l'employabilité des populations ciblées, avec une meilleure efficacité ; son organisation sera mieux décentralisée et ses sources de financement élargies. Il continuera à fonctionner avec un Conseil d'Administration à constitution tripartite.

La mise en œuvre de la PNEFP qui sera basée sur le socle de la décentralisation va constater très rapidement que les demandes de formation ne pourront pas être prises en charge totalement par les centres actuels de formation. En effet, les activités économiques qui vont s'y développer nécessiteront l'extension des centres existants, afin de couvrir les besoins additionnels de formation.

La population cible qui devra recevoir toutes les actions de formation continue est constituée des salariés des entreprises et des organisations professionnelles nécessiteuses. La mission du FONAP sera étendue à un accompagnement et un appui à l'insertion des formés.

Le renforcement des capacités du FONAP, pour lui permettre de devenir une structure intégrée de formation professionnelle fonctionnant en modalité de transition vers l'insertion au monde du travail, est un impératif dans le dispositif du nouveau système de formation professionnelle.

5.1.5. Autres Fonds pour l'Emploi

Les différents fonds créés par le Gouvernement comme le FONAJ ont pour objectif principal, d'appuyer financièrement la réalisation des orientations et stratégies définies par le Gouvernement à travers la Politique Nationale de l'Emploi et le Plan d'Action pour l'Emploi, afin de lutter contre le chômage et le sous-emploi et de favoriser la promotion et la génération d'emplois durables, dans les différents secteurs de l'économie, et de soutenir la croissance par la valorisation du capital humain. Son rôle sera de

Cependant pour éviter la dispersion des efforts et des moyens, il serait souhaitable de coordonner les multitudes de fonds existant et finançant des actions ayant pour finalité de résoudre les problèmes d'emplois et de formation professionnelle.

5.2. Système de suivi – évaluation

Le système de suivi-évaluation reposera, d'une part, sur l'ensemble des services centraux, départementaux et locaux de l'administration du travail et, d'autre part, sur les services chargés des statistiques nationales et sectorielles et les différents programmes concernés par la création, la protection et la promotion de l'emploi.

Un plan de travail semestriel est établi par le CONEFE. Toutes les activités semestrielles sont consignées dans les rapports d'activités qui permettront de comparer l'exécution des activités prévues avec les objectifs de la PNEFP. Des rapports d'avancement sont produits chaque année et des évaluations à mi-parcours opérées.

Les résultats de la Politique Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle, tant au niveau global, qu'au niveau sectoriel, feront l'objet d'une restitution annuelle à travers une communication du Ministre chargé de l'Emploi en Conseil des Ministres ou en Conseil de cabinet. Cette restitution sera nourrie par les résultats du système d'évaluation décrit ci-dessous.

Les études d'évaluation, au nombre de trois, seront celles à caractère périodique et celles portant sur l'exécution (suivi) et les évaluations d'impact :

- a. Les **évaluations périodiques** ont pour objectif de déterminer la pertinence des objectifs et de la démarche, et de proposer les corrections à mi-parcours ;
- b. Les **évaluations de l'exécution** permettent de suivre dans le détail la mise en œuvre du processus et de vérifier si les structures et administrations en charge de la mise en œuvre le font d'une manière efficiente ;
- c. Les **évaluations d'impact** permettent de mesurer et évaluer les activités en termes d'objectifs spécifiques par exemple l'accès à l'emploi pour les jeunes, femmes et handicapés par exemple.

Toutes ces évaluations ne seront possibles sans la matrice du cadre logique qui identifie les indicateurs, les résultats attendus et les activités à mener (Plan Opérationnel Technique : POT). A cet effet, les actions stratégiques seront articulées autour des cinq objectifs spécifiques retenus et seront déclinées en produits, activités, indicateurs, moyens de vérification et d'un calendrier de mise en œuvre avec une répartition des responsabilités de toutes les parties prenantes à la PNEFP.

A l'échelle régionale, il est un impératif d'intégrer dans la feuille de route du Gouverneur la mission de suivi – évaluation en mobilisant l'ensemble des organes d'interventions de lutte contre le chômage et de l'emploi. De ce point de vue, les délégués respectifs du MFPT et EFTP seront placés sous l'autorité du Gouverneur, lequel rendra compte par ricochet des informations au Président de la République.

VII. Conclusion Générale

Au terme de cette étude, le diagnostic de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle a permis de mettre en lumière les principaux défis et contraintes à la promotion de l'emploi au Tchad. Trois constats s'en dégagent:

D'abord, la population tchadienne est extrêmement jeune. Les moins de 18 ans représentent 56% et les moins de 25 ans représentent 68% de la population totale, dont 17,5% pour la tranche de 15-24 ans. Ce capital humain constitue pour le pays un potentiel économique de premier plan, à condition cependant de le valoriser.

Conscient de cet enjeu, le Gouvernement, fort des engagements pris au niveau international, a lancé au niveau national un processus de réflexion devant déboucher sur une politique de l'emploi. La première étape a consisté à réaliser une étude diagnostic de l'emploi au Tchad. Cette étude a servi, dans une seconde étape, à la tenue en novembre 2010 d'un Forum National sur l'Emploi. Le forum a permis de placer la question de l'emploi au centre de l'action gouvernementale. La recommandation forte issue de ce forum est l'élaboration à court terme d'une politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent document répond à ce souci légitime et vient combler un vide qui était préjudiciable à l'immense majorité de la population tchadienne, surtout les jeunes sans emploi qui arrivent chaque année en nombre croissant sur le marché du travail. Le moment est donc venu de dérouler les orientations stratégiques qu'il propose, afin de créer les emplois. Mais comment y parvenir en l'absence d'un plan d'action permettant de donner un contenu concret aux objectifs spécifiques et aux stratégies d'interventions qui leurs sont liées ? C'est là, une question qui renvoie à la suite à donner à ce rapport qui porte l'espoir et les attentes de tous ceux et de toutes celles, jeunes comme adultes, qui rêvent quotidiennement d'avoir un emploi décent, gage d'une éradication durable de la pauvreté.

ANNEXES

Annexe I : Bibliographie sélective

- Recensement Général de la Population et de l'Habitat, volume III : analyse, Tome 7, Population active, avril 1993, BCR, Ministère du Plan et de la Coopération/Ministère de l'intérieur et de la sécurité ;
- Deuxième Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH2, 2009) Ministère du Plan, de l'Economie et de la Coopération Internationale ; août 2012
- Enquête sur le secteur informel artisanal à N'Djaména, Direction de l'observatoire de l'éducation, de la formation et de l'emploi, décembre 2003 ;
- Rapport de l'étude sur l'emploi auprès des entreprises, ONAPE, N'Djaména, avril 2009 ;
- Bulletin annuel des statistiques de l'emploi, ONAPE, N'Djaména, février 2009 ;
- ECOSIT 1 et 2,3 Ministère de l'Economie et du Plan, 1996/97, 2003/2004,2012 ;
- Document de Stratégie Nationale de Réduction de la Pauvreté, Ministère de l'Economie et du Plan, N'Djaména 2008 ;
- Plan National de Développement 2013-2015, Ministère du Plan et de la Coopération Internationale, janvier 2013 ;
- Plan Stratégique Tchad 2025, vision et orientations stratégiques, République du Tchad, octobre 2011 ;
- Etude diagnostic du marché de l'emploi, l'Institut Universitaire des Techniques d'Entreprise de Moundou, 2006 ;
- Reformulation du programme national EFE, Sous-programme « Enseignement Technique et Formation Professionnelle », Ministère Plan, Novembre 1998 ;
- Rapport de l'étude devant mener à l'élaboration d'un répertoire des métiers (OBSEFE), Tecresult, septembre 2005 ;
- Diagnostic, stratégies et plan d'actions, Table ronde de Genève IV, Réunion sectorielle sur l'emploi, mars 2003 ;
- Plan national de mise en œuvre du plan d'action de l'Union Africaine sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté, Ministère de la Fonction Publique, mai 2005 ;
- Politique nationale de l'emploi, Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi (Burkina Faso), septembre 2007 ;
- Projet de plan d'action opérationnel pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (Burkina Faso), septembre 2007 ;
- Rapport d'étude sur les filières porteuses d'emploi pour les filles de l'enseignement technique et formation professionnelle, Equi-Gestion Internationale, avril 2006 ;
- Rapport final de l'atelier préparatoire du forum sur l'emploi (N'Djaména, du 13 au 15 février 2003), Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi, avril 2003 ;
- Déclaration de la Politique Nationale de l'Emploi (Tchad), janvier 2002 ;
- L'Emploi au Tchad : une étude diagnostique, document pour le Forum de l'Emploi, Djibril Ngom, GuéalbayeManasset, KladoumMoyena, Ndouba Romain, novembre 2012 ;
- Actes du Forum National sur l'Emploi, N'Djaména, 25-27 novembre 2010 ;

- Document-Cadre Programme Emploi-Jeunes (Mali) 2011-2015, juillet 2010 ;
- Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des OMD, juin 2009, BIT ;
- Stratégie nationale de micro finance (SNMF), Ministère chargé de la micro finance et de la lutte contre la pauvreté ;
- Rapport de Mission d'Appui à la Politique de Formation Professionnelle, BIT, Christian Joussein, septembre 2011 ;
- Programme Pays pour un Travail Décent (PPTD), 2012-2015, République du Tchad, novembre 2011 ;
- Cadre Opérationnel d'Assistance au Développement Intérimaire des Nations Unies au Tchad, 2012-2013 ;
- Le Visage de l'Economie Tchadienne en 2010, Primature, Cellule Economique ;
- Note Stratégique sur l'Artisanat, Ministère du Développement Touristique et de l'Artisanat 2012 ;
- Stratégie Nationale de Réintégration des Militaires Démobilisés, MPECI, CODERME, avril 2012 ;
- Stratégie Nationale de développement des Petites et Moyennes entreprises au Tchad (SND-PME) :2012-2015, Dr GuéalbayeManasset, MPME, octobre, 2012 ;
- Programme Nationale d'Octroi des Microcrédits, 2013-2016, Haut Comité Interministériel, Primature, octobre 2012 ;
- Note en vue de l'Elaboration de la Politique Nationale de l'Emploi, AdoumbeMaroura, MPECI, novembre 2011 ;
- Accélérer une reprise riche en emplois dans les pays du G20 : Leçons de l'expérience BIT, Genève, avril 2010 ;
- Programme Politique du Gouvernement, du 17 août 2011, Emmanuel Nadingar, Premier Ministre de la République du Tchad ;
- Discours Programme de Gouvernement, du 11 février 2013, Joseph DadnadjiDjimrangar, Premier Ministre de la République du Tchad ;
- Plan National de Développement PND 2013-2015, Ministère de l'Economie, du Plan et de la coopération Internationale, avril 2013.

Annexe II : Listes des personnes rencontrées

- Joseph DjimrangarDadnadji, Premier Ministre
- Emmanuel Nadingar, Premier Ministre
- Abdoulaye Abakar, Ministre de la Fonction publique, du travail et de l'emploi
- TondjibayeToina, Secrétaire Général du Ministère de la Fonction Publique
- Ali Simeiguesse, Inspecteur Général des services, Ministère de la Fonction Publique et du Travail
- Issa Ali Taher, Ministre de l'Economie du Plan et de la Coopération Internationale
- Ahmed Akhoudar Ali Fadel, Directeur du Fonds National d'Appui à la Formation Professionnelle
- AhmatHamida, Directeur du Plan
- GataNgoulou, Ministre des Infrastructures
- Djerassem Le Bemadjjel, Ministre de l'Energie et du Pétrole
- AssaneNgueadoum, Ministre de l'Aménagement du territoire, de l'Urbanisme et de l'Habitat
- Jean Bernard Padare, Ministre de l'Habitat
- Oumar AdoumSini, Ministre des Mines et de la Géologie
- DangdetLaoubeleDamaye, Ministre de l'Agriculture et de l'Irrigation
- Jean Claude Brou, Représentant résident Banque Mondiale
- Mamadou Dicko, Représentant résident FUNUAP
- Tetsuo Kondo, Directeur pays du PNUD
- René Giraud, Directeur pays Adjoint, Directeur de programme PNUD
- Bureau Morgo d'Emmanuel, Chargé de Programme : Paix et Développement, PNUD
- AllassoumBedoum, Assistant Représentant Résident Gouvernance Unit, PNUD
- Kiyoshi HARADA, PNUD
- YambayeTelnodjiDelodji, Spécialiste National du Programme UNESCO
- Martin Viese, Union Européenne
- Vincent Bilando, FAO
- Butajima, chargé de programme FAO
- Ali Seitchi, Vice Président patronat tchadien
- Brahim Ben Said, Secrétaire Général Confédération Libre des Travailleurs du Tchad (CLTT)
- Barka Michel, Président Union des Syndicats du Tchad (UST)

- Adjia François Djondang, Secrétaire Général UST et VP du Comité National de Dialogue Social
- Roméo GuéloNdouba, Consultant chargé de l'élaboration du PPTD
- Les membres du comité Technique de supervision de l'élaboration de la PNEFP (voir arrêté de nomination des membres).

Annexe III :

Comité d'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)

Travaux de finalisation du document de PNEFP

Termes de référence des consultants chargés des travaux

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATIONS

Selon le dernier recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) de 2009, la population tchadienne est extrêmement jeune. Les moins de 18 ans représentent 56% et les moins de 25 ans représentent 68% de la population totale dont 17,5% rien que pour la tranche de 15-24 ans. Ce capital humain constitue pour le pays une importante richesse économique au cas où elle est transformée en énergie.

Conscient de l'importance de sa jeunesse et soucieux de promouvoir des emplois à la majorité de la population active, le Gouvernement, fort des engagements pris au niveau international, a lancé au niveau national un processus de réflexion devant aboutir sur une politique de l'emploi. La première étape a consisté de réaliser une étude diagnostique de l'emploi au Tchad. Cette étude a servi, dans une seconde étape, à la tenue en novembre 2010 d'un Forum National sur l'Emploi. Le forum a permis de placer la question de l'emploi au centre de l'action gouvernementale. La recommandation forte issue de ce forum est l'élaboration à court terme d'une politique nationale de l'emploi.

C'est ainsi qu'un premier comité chargé de donner suite aux conclusions du Forum notamment l'élaboration d'une politique de l'emploi a été mis sur pied par arrêté N° 012/PR/PM/MFPTE/2011 du 14 février 2011. Les travaux réalisés avec l'appui d'un consultant ont fait l'objet de plusieurs concertations au sein du comité y compris la tenue d'un atelier élargi aux sectoriels sur la première mouture du document de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Ces concertations ont débouché sur le constat suivant :

- La politique nationale de l'emploi doit aller de pair avec la formation professionnelle d'où la nécessité de traiter les deux questions ensemble ;
- Le volet formation professionnelle et la problématique de son adéquation avec l'emploi ne bénéficie pas d'une analyse profonde au niveau du diagnostic, ni de proposition en termes d'axes stratégiques ;

- L'analyse global de la situation économique du pays est limitée à une courte période ne pouvant pas renseigner l'évolution du contexte macro-économique permettant de définir des stratégies conséquentes ;
- Les parties consacrées au cadre institutionnel, aspect fondamental de pilotage de la dynamique de la formation et de l'emploi, sont restées trop descriptives. Par conséquent, l'analyse qui en coule, ne permet pas de ressortir les forces et les faiblesses afin d'en envisager des mesures correctives ;
- Enfin, le document présente certaines incohérences dans sa structuration globale qui ne facilite pas son exploitation judicieuse moins encore sa compréhension ;
- Des véritables consultations sectorielles avec les départements – bastions d'emploi n'ont pas été réalisées pour améliorer les contenus des axes et stratégies.

Au regard de ce qui précède, le nouveau comité mis en place par arrêté N°3149/PR/PM/MFPT/2013 du 20 septembre 2013, a décidé d'améliorer le document afin de prendre en compte tous ces griefs. Pour se faire le comité s'adjuge les services de deux consultants nationaux ayant une parfaite connaissance du contexte national tant sur le plan économique que sur le plan de la formation professionnelle et de l'emploi.

2. Objectifs

- Objectif global

L'objectif global des travaux des consultants vise produire un nouveau document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte l'ensemble des observations formulées sur les versions précédentes.

- Objectifs spécifiques

De manière spécifique les travaux des consultants visent :

- Sur la base de la version actuelle, produire un diagnostic sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle y compris celui du cadre institutionnel existant en intégrant une analyse de la situation macro-économique sur les dix dernières années ;
- En s'appuyant sur le diagnostic révisé, identifier les principaux défis assortis des éléments explicatifs sur leur portée et leur importance ;
- Revoir les axes et les stratégies de la politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en veillant sur l'identification des actions prioritaires par axe et stratégies ;
- Appuyer l'animation des consultations sectorielles autour le premier draft révisé :

- Produire un document de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle cohérent intégrant les commentaires et modifications des secteurs clés de développement socio-économiques du pays.

3. Résultats attendus

- Un diagnostic amélioré intégrant la situation macro-économique et les tendances, l'emploi, la formation professionnelle et le cadre institutionnel, est réalisé assorti des défis ;
- Des axes et des stratégies comprenant les actions prioritaires sont proposées en réponse aux éléments du diagnostic et des défis ;
- Un document cohérent de politique nationale de l'emploi et de la formation professionnelle suivant la structuration ci-dessous et prenant en compte les remarques et suggestions de consultations sectorielles et de la retraite est produit. Il s'agit de la structuration suivante :
 - Diagnostic (situation macro-économique et les tendances, situation de l'emploi, situation de la formation professionnelle, cadre institutionnelle) ;
 - Les défis et opportunités ;
 - Orientations stratégiques (vision, objectifs, actions prioritaires) ;
 - Cadre institutionnel et mécanisme de suivi.

4. Méthodologie

La méthodologie des travaux de finalisation repose essentiellement sur la recherche documentaire. Ainsi, en s'appuyant sur le document de base à savoir la version actuelle du document et les observations du Comité (et celles de BIT), les consultants compléteront et modifieront ce document en fonction des résultats de recherche documentaire (RGPH2, ECOSIT3, Diagnostic formation professionnel, etc.).

Plusieurs étapes pourraient être suivies dans le processus de finalisation de la PNEF notamment :

- L'étape une est celle de rapprochement du draft et des observations du comité. Cette étape se fera au cours des deux premières réunions du comité avec les consultants. Son intérêt est de s'assurer que les consultants et le comité ont la même lecture du travail à faire ;
- La seconde étape consistera à l'exploitation des documents complémentaires et à la production d'un nouveau draft¹ à soumettre à l'appréciation du comité. Cette étape est fondamentale pour produire un document enrichi.
- La troisième étape dite de consolidation est la dernière. Elle consiste à intégrer, dans une version finale, les modifications et autres changements induits par les conclusions des consultations sectorielles ainsi que celle de la retraite du comité.

5. Profils des consultants

Le travail demandé nécessitera un croisement des compétences variées. Globalement il sera fait appel à deux (2) consultants dont un macro-économiste, chef d'équipe et un spécialiste en science de l'éducation ou sociologue ayant des compétences en pédagogie. Les deux consultants doivent avoir des expériences avérées en formulation des politiques et stratégies de développement dans un des secteurs de la vie économique.

De manières spécifiques les critères requis pour le Chef d'équipe, responsable du résultat final, sont les suivants :

- Diplôme de niveau supérieur (au moins BAC+5) en économie ou une discipline connexe;
- Au moins 10 ans d'expérience professionnelle de préférence en matière d'élaboration ou de gestion de politique de développement ;
- Bonne connaissance des questions de développement économique y compris l'économie informelle et la réinsertion sociale ;
- Avoir une bonne connaissance de l'environnement politique et sociale du Tchad ;
- Avoir des aptitudes à animer une équipe pluridisciplinaire et multiculturelle ;
- Avoir rédigé et produit ou contribuer une publication ou un document de référence nationale.

S'agissant du second consultant, membre de l'équipe, les critères sont les suivants :

- Diplôme de niveau supérieur (au moins BAC+5) en science de l'éducation ou sociologie ;
- Au moins 5 ans d'expérience professionnelle de préférence en matière d'élaboration et de gestion des politiques de la formation ou de l'emploi ;
- Bonne connaissance des questions de développement sociale y compris la formation professionnelle et l'emploi ;
- Avoir une bonne connaissance de l'environnement politique et sociale du Tchad ;
- Avoir rédigé et produit ou contribuer une publication ou un document de référence nationale.

6. Durée et Période

La durée de la consultation est de un mois, soit 30 jours ouvrables. Cependant, le Chef d'équipe, responsable du résultat final bénéficie d'une prorogation de 15 jours soit 45 jours ouvrables.

La période de déroulement de la consultation se situe du début du mois de mars 2014 à la mi-avril 2014.

Annexe IV : Données démographiques

Indicateurs	RGPH	
	1993	2009
Population totale	6.279.931	11.039.873
Taux de population masculine	48,4%	49,4 %
Taux de population féminine	51,6%	50,6%
Densité de la population	4,9 habitants/ km ²	8,6 habitants/km ²
Taux d'Accroissement Naturel	2,5%	3,6% (sans les réfugiés)
Population entre 15-64 ans		5.091.730
Population active		5.238.938
Population active occupée		98,3%
Population active au chômage		1,7%
Indice synthétique de fécondité	5,6 enfants/femme	6,3 enfants / femme
Taux Brut de Scolarisation (TBS)	32%	98%
Indice de Développement Humain(IDH) ¹⁸		0,340
Taux d'urbanisation	21,4%	21,9%
Effectif de personnes handicapées		119.353

Source : RGPH (1993 et 2009)

¹⁸ Le Tchad est classé en 2013 à la 184^{ème} place sur 187 pays

Annexe V : Indicateurs de référence et objectifs 2015 (PND)

	Référence 2012	Objectif 2015
Réduction du taux de chômage des jeunes	15%	50%
Nombre de jeunes formés aux métiers	150	700
Nombre d'institutions et d'organisations dont les capacités sont renforcées pour promouvoir l'emploi décent	25%	100%
Proportion de la population couverte par la sécurité sociale	4%	15%
Nombre de centres de formation d'artisans créés et fonctionnels	4	6
Nombre d'artisans formés	775	1075
Nombre de femmes et jeunes bénéficiaires de micro - crédit par an	89.000	+5%
Nombre d'EMF qui respectent la réglementation de la COBAC	151 101	201 572

Annexe VI. Evolution des indicateurs de pauvreté 2011 - 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Incidence de la pauvreté au Tchad	46,7%	46,4%	42,5%	42,3%	41,9%
Milieu urbain	20,9%	21,3%	17,5%	16,6%	15,9%
Milieu rural	52,5%	52,1%	48,1%	48,1%	47,8%
Profondeur de la pauvreté	16,5%	16,4%	14,8%	14,8%	14,8%
Milieu urbain	5,5%	5,8%	4,4%	4,2%	4,1%
Milieu rural	19,0%	18,9%	17,2%	17,1%	17,2%
Sévérité de la pauvreté	8,0%	8,0%	7,1%	7,1%	7,1%
Milieu urbain	2,2%	2,3%	1,7%	1,7%	1,7%
Milieu rural	9,3%	9,2%	8,3%	8,3%	8,3%

ANNEXE VII

Tableau : Situation d'activités des ménages ordinaires (15 à 64 ans)

Situation d'activité	6-14 ans	15-64 ans	65 ans et +	Total	%
Occupé	453.735	2.928.999	210.109	3.640.034	45,4%
Chômeurs	6.372				0.4%
En quête de 1 ^{er} emploi	18.979	27.945	883	47.677	0.6%
Femmes au foyer	60.852	969.973	34.333	1.084.063	13.5%
Rentiers/Retraités	2.650	13.394	10.925	27.225	0.3%
Etudiant/Elève	1.338.391	638.360	6.164	1.943.366	24.2%
Autres	905.323	330.326	43.522	1.251.182	15.6%
Ensemble	2.786.242	4.931.536	307.402	8.025.180	

TAUX D'ACTIVITE PAR GROUPE D'AGE (en %) selon le sexe

Grand Groupe d'âge			Ensemble
	Masculin	Féminin	
6-14 ans	17.6	16.8	17.2
15-64 ans	73.8	48.5	60.4
65 ans et +	84.4	50.3	69.4
15 ans et +	74.6	48.5	60.9
6 ans et +	54.6	38.5	46.3

TAUX D'ACTIVITE chez les 15-64 ans par milieu de résidence et par sexe (en%)

Milieu de résidence			Ensemble
	Masculin	Féminin	
N'Djaména	60.8	19.1	41.9
Ens. Urbain	62.9	30.1	47.0
Rural	77.8	53.6	64.6
TCHAD	73.8	48.5	60.4

POPULATION ACTIVE OCCUPEE 15 ans et +

Résidence			Ensemble
	Masculin	Féminin	
N'Djaména	93.5	90.3	92.8
Ens. Urbain	95.2	95.8	95.4
Rural	98.9	99.1	99.0
TCHAD	98.1	98.6	98.3

ANNEXE VIII : Structure de la population active occupée de 15 ans et + (%)

Profession	Masculin	Féminin	Ensemble	% Féminin
Employeur	1.4	0.8	1.2	30.4
Indépendant	82.1	77.4	80.1	40.4
Salarié	8.5	1.7	5.6	12.5
Aide familiale	7.5	19.9	12.7	65.6
Apprenti	0.2	0.1	0.2	18.5
Autre	0.3	0.2	0.3	28.7
Ensemble	100.0	100.0	100.0	41.8

% DE SALARIES DANS LA POPULATION ACTIVE DE 15 ANS et +

Milieu de résidence	Masculin	Féminin	Ensemble
N'Djaména	41.0	26.4	38.1
Ensemble Urbain	29.9	9.7	23.6
Rural	2.8	0.5	1.8
TCHAD	8.5	1.7	5.6

% d'Agriculteurs, éleveurs, pêcheurs et travailleurs assimilés dans la population active de 15 ans et +

Milieu de résidence	Masculin	Féminin	Ensemble
N'Djaména	6.1	3.3	5.6
Ensemble Urbain	25.6	30.2	27.0
Rural	90.5	77.5	84.7
TCHAD	77.2	71.4	74.7

% de chômage chez les 15 – 65 ans par sexe et milieu de résidence

Milieu de résidence	Masculin	Féminin	Ensemble
N'Djaména	6.5	9.7	7.2
Ensemble Urbain	4.8	4.2	4.6
Rural	1.1	0.9	1.0
TCHAD	1.9	1.4	1.7

% de chômage chez les 15 ans et + par niveau d'étude et par sexe

Niveau d'étude	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans niveau ou maternel	1.3	1.1	1.2
Primaire	1.2	0.8	1.0
secondaire	3.8	4.7	4.0
Supérieur	15.4	23.6	16.8
TCHAD	1.9	1.4	1.7

Annexe IX : Tableau des indicateurs d'emplois et de formation professionnelle¹⁹

INDICATEURS	DEFINITIONS	
Taux d'activité	Ratio de la main d'œuvre (population économiquement active) à la population en âge de travailler, exprimé en pourcentage	
Taux d'occupation	Proportion de la population en âge de travailler d'une économie qui est employée	
Situation dans l'emploi	Trois catégories des personnes employées : Travailleurs salariés ; Travailleurs à leur propre compte ; Travailleurs de la famille (aides familiales).	
Répartition de l'Emploi par secteur	Trois principaux secteurs Agriculture ; Industrie ; Services.	
Taux d'efficience des dépenses publiques	Dépenses publiques/emplois créés	
Répartition de l'emploi par secteur institutionnel	Secteur informel (y compris employés de maison) Secteur privé formel Secteur public	

¹⁹ A remplir annuellement par les Directions chargées des statistiques et l'OBSEFE

Taux de chômage Genre	Proportion d'hommes ou de femmes en chômage	
Taux de croissance de la productivité de la main d'œuvre*	PIB/Population totale employée	
Taux d'occupation*	Total des emplois/Population totale	
Part des personnes ayant un emploi et vivant en dessous du seuil de pauvreté*		
Taux d'emplois vulnérables*	Total des travailleurs pour leur propre compte et des travailleurs familiaux non rémunérés/Total des emplois	
Taux de chômage	Nombre total de personnes cherchant activement un emploi/ population active	
Taux de chômage des jeunes	Total des jeunes cherchant activement un emploi (15-24 ans)/population active jeune	
Taux de chômage de longue durée	Nombre de chômeur de plus 1 an/ Population active totale	
Qualité du chômage	Chômage de longue durée (>1 an) En quête d'un premier emploi	
Réhabilitation des CFP	Nombre de centres de formation professionnelle réhabilités/Centres non fonctionnels	

Amélioration de la FP	% de bénéficiaires de formation par groupe cible	
Qualité de la FP	Nombre de bénéficiaires de FP par filière porteuse	
Indice d'adhésion	Nombre d'entreprises pilote de démonstration fonctionnelle	

Annexe X : Répartition des chômeurs de 15 ans et plus par milieu de résidence, selon la catégorie de chômage et le sexe

Catégorie de chômage / sexe	Urbain	Rural	Ensemble
Chômeurs ayant déjà travaillé			
Masculin	6 416	1 728	8 144
Féminin	691	982	1 673
Ensemble	7 107	2 710	9 817
Chômeurs à la recherche du premier emploi			
Masculin	4 188	997	5 185
Féminin	837	436	1 273
Ensemble	5 025	1 433	6 458
Ensemble chômeurs			
Masculin	10 604	2 725	13 329
Féminin	1 528	1 418	2 946
Ensemble	12 132	4 143	16 275

Source : INSEED RGPH TCHAD : 1993 (à ACTUALISER avec les données du dernier recensement 2009)

Annexe XI Tableau : Centres de formation technique et professionnelle

N°	Centre de formation technique et professionnel	Filières	Diplômes	Observations
1	Ati	<ul style="list-style-type: none"> - Couture ; - Mécanique ; - Soudage - montage 	DFFTP	Ouvert
2	Am – Djarasse	<ul style="list-style-type: none"> - Couture ; - Plomberie ; - Maintenance automobile ; - Menuiserie – charpenterie - Electricité 	DFFTP	Ouvert
3	Am – Timan	<ul style="list-style-type: none"> - Soudage - montage ; - Menuiserie - Charpenterie ; - Electricité ; - Maçonnerie ; - Mécanique – automobile 	DFFTP	Ouvert
4	Bongor	<ul style="list-style-type: none"> - Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité 	DFFTP	Ouvert
5	Bokoro	<ul style="list-style-type: none"> - Maçonnerie ; - Maintenance ; - Soudage – montage ; 	DFFTP	Non fonctionnel

		<ul style="list-style-type: none"> - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité - bâtiment 		
6	Bol	<ul style="list-style-type: none"> - Maçonnerie ; - Construction Métallique - Mécanique - automobile 	DFFTP	Ouvert
7	Doba	<ul style="list-style-type: none"> - Electricité ; - Construction Métallique - Mécanique - automobile 	DFFTP	Ouvert
8	Faya	<ul style="list-style-type: none"> - Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie - charpenterie ; - Electricité - bâtiment 	DFFTP	Non fonctionnel
9	Goz – Beïda	<ul style="list-style-type: none"> - Menuiserie ; - Mécanique – automobile ; - Electricité ; - Soudage – montage ; - Maçonnerie 	DFFTP	Ouvert
10	Koumra	<ul style="list-style-type: none"> - Couture ; - Soudage - montage 	DFFTP	Ouvert
11	Kyabé	<ul style="list-style-type: none"> - Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie - bois ; 	DFFTP	Ouvert

		- Electricité - bois		
12	Lai	- Couture ; - Soudage – montage ; - Menuiserie	DFFTP	Ouvert
13	Mao	- Menuiserie ; - Couture ; - Electricité ; - Mécanique - automobile	DFFTP	Ouvert
14	Massaguet	- Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité – bâtiment	DFFTP	Non fonctionnel
15	Massenya	- Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité – bâtiment	DFFTP	Non fonctionnel
16	Moïssala	- Couture ; - Mécanique – automobile ; - Menuiserie ; - Soudage – montage ; - Métallique	DFFTP	Ouvert
17	Mongo	- Menuiserie ; - Mécanique – automobile ;	DFFTP	Ouvert

		- Maçonnerie		
18	Moussoro	- Maçonnerie ; - Maintenance automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité – Bâtiment	DFFTP	Non fonctionnel
19	N'Djaména	- Menuiserie	DFFTP	Ouvert
20	Pala	- Couture ; - Mécanique – automobile ; - Construction Métallique	DFFTP	Ouvert
21	Bardaï	- Couture ; - Mécanique – automobile ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité – bâtiment ; - Plomberie	DFFTP	Non fonctionnel
22	Massakory	- Couture ; - Mécanique – automobile ; - Soudage – montage ; - Menuiserie – charpenterie ; - Electricité – bâtiment	DFFTP	Non fonctionnel

Annexe XII :

Situation de recrutements à la Fonction Publique de 2003 à 2014														
(Quotas prévus dans le budget)														
Ministère	EFFECTIF PAR ANNEE												TOTAL 11 ans	%
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014		
Education Nationale	1 120	1 940	1 840	1 110	1 950	1 500	1 000	1 000	2 000	3 000	2 841	4 930	24 231	57,8
Santé Publique	525	450	407	110	400	300	250	400	400	1000	500	400	5 142	12,3
Action Sociale	92	102	102	45	30	40	75	50	80	50	0	50	716	1,7
Communication	0	0	0	20	30	15	20	0	30	30	60	40	245	0,6
Fonction Publique	0	0	0	10	122	0	30	0	0	0	42	10	214	0,5
Ens. Supérieur	80	40	40	0	100	70	30	20	20	30	60	50	540	1,3
Agriculture	0	15	45	15	50	150	70	10	50	105	150	50	710	1,7
Infrastructures	0	63	63	35	15	60	20	0	0	0	150	10	416	1,0
Justice		79	55	55	50	50	40	40	40	40	200	50	699	1,7
Jeunesse et Sp.	0	60	95	50	75	100	50	50	50	200	166	120	1 016	2,4
Finances et Budget	0	0	870	98	0	20	98	45	109	35	13	70	1 358	3,2
Economie et Plan	0	0	34	10	0	45	10	0	0	15	0	10	124	0,3
Décentralisation	0	0	5	0	20	0	30	0	10	0	0	0	65	0,2
Affaires Etrangères	0	0	10	0	0	0	17	0	10	20	39	10	106	0,3
Commerce	0	0	0	5	30	0	30	0	50	10	50	10	185	0,4
Elevage	0	0	53	15	80	55	50	10	40	25	50	50	428	1,0
SGG	0	0	12	0	0	15	15	20	0	30	0	5	97	0,2
Pétrole	0	0	15	0	70	0	0	0	0	0	0	5	90	0,2
Mines	0	0	10	0	63	0	20	0	15	51	25	10	194	0,5
Administration du Territoire	0	0	5	0	0	0	120	90	100	165	100	1970	2 550	6,1
Amenagement du Ter	0	0	0	5	200	0	10	40	0	0	75	20	350	0,8
Environnement	0	300	70	15	30	80	50	0	20	60	1000	500	2 125	5,1
Assainissement et Prom B.G	0	0	0	0	40	0	0	0	40	0	0	0	80	0,2
Securité Publique	0	0	0	0	2 000	750	300	300	2000	0	0	0	5 350	12,8
Developpement Tourist.	0	0	0	0	70	0	10	0	0	0	0	0	80	0,2
Culture	0	0	0	0	50	0	0	0	0	0	140	0	190	0,5
Hydraulique Rurale et Urbain	0	0	0	0	50	0	0	0	0	30	35	0	115	0,3
Micro Finances	0	0	0	0	50	0	0	0	0	0	22	0	72	0,2
Postes et Nouvelles Tec	0	0	0	0	0	18	5	0	0	14	0	0	37	0,1
Formation Professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	112	0	112	0,3
Petites et Moyennes Entrep		0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	20	0,0
Droits de l'Homme	0	0	0	0	0	0	50	0	0	25	30	0	105	0,3
Affaires foncières	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	20	140	0,3
Total Général	1 817	3 049	3 731	1 598	5 575	3 268	2 400	2 075	5 064	4 935	6 000	8 390	41 902	100,0