

## Collaboration entre les établissements d'enseignement supérieur tchadiens et la filière viande : Perspectives d'insertion professionnelle et d'entrepreneuriat

Compte-rendu de l'échange avec [Nom de l'interviewé], Responsable de la Production et de la Gestion de l'Usine – [Nom de l'entreprise]

---

### 1 Chapeau introductif

Dans le cadre du projet **APES-Tchad**, visant à professionnaliser l'enseignement supérieur dans les domaines de l'agriculture et de l'élevage, une rencontre a été organisée avec [Nom de l'interviewé], acteur clé du secteur de la viande au Tchad. Responsable de la production et gestionnaire d'une usine intégrée au **groupe Arise**, il incarne une vision ambitieuse : transformer le Tchad en un acteur majeur de l'exportation de viande, tout en structurant des partenariats durables avec les universités et instituts techniques du pays. Cet échange a permis d'explorer les synergies possibles entre les formations académiques, les besoins du marché et les initiatives entrepreneuriales, dans une logique d'insertion professionnelle et de création d'emplois locaux.

---

### 2 Présentation de l'interviewé et de son parcours

[Nom de l'interviewé] occupe un rôle central au sein de [Nom de l'entreprise], une société publique tchadienne née en 2012 d'un partenariat entre le gouvernement tchadien (60 % des parts) et le groupe **Arise** (basé à Dubaï, et non indien comme parfois évoqué). En tant que responsable de la production, il supervise l'ensemble des opérations de l'usine, incluant la gestion des parcs d'engraissement, la formation des acteurs du secteur et l'accompagnement des jeunes professionnels.

Sa mission s'inscrit dans une **vision stratégique** : positionner le Tchad comme un exportateur compétitif de viande, en capitalisant sur un cheptel bovin abondant mais sous-exploité. Pour y parvenir, l'entreprise a développé des infrastructures innovantes, comme le premier parc d'engraissement de la région, conçu pour améliorer la qualité des animaux et offrir des opportunités aux éleveurs locaux.

« Notre objectif n'est pas seulement de produire de la viande, mais de créer un écosystème où chaque acteur – des éleveurs aux étudiants en formation – trouve sa place. »

### 3 État des lieux de l'orientation et de l'insertion professionnelle dans le secteur de l'élevage

Le secteur de l'élevage tchadien, bien que porteur, souffre d'un **décalage entre les formations proposées et les besoins réels du marché**. Les programmes universitaires et techniques peinent à intégrer les compétences opérationnelles requises par les entreprises, tandis que les jeunes diplômés se heurtent à des difficultés d'insertion, faute de stages structurés ou d'accompagnement vers l'entrepreneuriat.

[Nom de l'interviewé] souligne que les **abattoirs et entreprises du secteur ne peuvent absorber qu'une fraction des jeunes formés**, d'où la nécessité de repenser les parcours professionnels. Les stages, lorsqu'ils existent, restent souvent informels et peu encadrés, limitant leur impact sur l'employabilité. Face à ce constat, l'entreprise a pris l'initiative d'accueillir des étudiants, notamment en médecine vétérinaire et en gestion de la filière viande, pour leur offrir une **expérience terrain concrète** et identifier les talents émergents.

« La semaine dernière, nous avons reçu 40 étudiants de l'université. Nous leur avons montré nos installations, expliqué nos normes d'hygiène et de sécurité alimentaire, et leur avons offert la possibilité de se former directement sur le terrain. Certains d'entre eux travaillent désormais avec nous. »

## 1. Accueil des étudiants : un levier d'insertion et de détection des talents

L'entreprise a mis en place un **programme structuré d'accueil des stagiaires**, avec deux objectifs :

- **Former** les étudiants aux exigences du secteur (qualité de la viande, normes sanitaires, gestion des parcs d'engraissement).
- **Recruter** les profils les plus prometteurs, comme en témoigne l'embauche d'anciens stagiaires en médecine vétérinaire ou en gestion de production.

Les parcs d'engraissement de **Jameela et Amjras** servent de **laboratoires vivants** pour les apprenants, qui y découvrent les défis de la chaîne de valeur, de l'alimentation animale aux techniques d'abattage. Ces stages, bien que limités en nombre, constituent une **première étape vers l'employabilité**, en offrant une visibilité sur les métiers de la filière.

« Nous leur disons clairement : si votre travail est bon, nous vous offrirons de bons emplois. Certains étudiants qui sont venus en stage travaillent désormais avec nous. »

## 2. Collaboration avec les structures de formation : vers une convention cadre

L'échange a révélé une **volonté commune** de formaliser les partenariats entre l'entreprise et les établissements universitaires. Plusieurs instituts sont concernés :

- **L'Institut national de l'élevage de Moussouro**
- **Le département d'élevage de Béché**
- **L'École nationale de l'élevage de N'Djamena**
- **Les départements d'élevage d'Atti**

L'objectif est de **créer des cellules d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle** au sein de ces structures, en s'appuyant sur le projet **APES-Tchad**. Ces cellules auront pour missions :

- D'organiser les stages des étudiants dans des entreprises comme la sienne.
- De réviser les programmes de formation pour les aligner sur les besoins du marché.
- De sensibiliser les jeunes à l'entrepreneuriat, en leur montrant des modèles de réussite dans la filière viande.

« Nous voulons une convention avec l'université, l'enseignement supérieur et notre structure. Ce projet n'est pas ponctuel. »

## 5 Ressources disponibles et lacunes à combler

### Ressources mobilisées par l'entreprise

- **Infrastructures** : Parcs d'engraissement modernes, usines de transformation, laboratoires de contrôle qualité.
- **Expertise** : Équipes techniques formées aux normes internationales, programmes de formation continue pour les éleveurs et les enseignants.
- **Réseau** : Partenariats avec des acteurs locaux (éleveurs, marchés périurbains) et internationaux (groupes comme Arise).

### Lacunes identifiées

- **Manque de coordination** entre les universités et les entreprises, rendant les stages aléatoires et peu formateurs.
- **Programmes de formation désuets** : Les cursus en médecine vétérinaire ou en gestion de l'élevage ne couvrent pas suffisamment les compétences opérationnelles (ex. : gestion des parcs, normes sanitaires).
- **Faible culture entrepreneuriale** : Peu d'incitations pour les jeunes à créer leurs propres structures (ex. : petites unités de transformation, élevages intensifs).

« Les programmes actuels ne répondent pas toujours aux besoins du marché. En fonction des profils que les entreprises recherchent et qui ne sont pas

disponibles, les formations peuvent être révisées pour mieux répondre aux besoins de l'emploi. »

## 6 Accompagnement des étudiants et suivi des anciens

### Méthodes d'accompagnement

- **Stages intégrés** : Les étudiants participent activement aux processus de production, sous supervision d'experts.
- **Formations ciblées** : Modules sur l'hygiène, la sécurité alimentaire, la gestion des stocks et la relation avec les éleveurs.
- **Mentorat** : Certains anciens stagiaires sont intégrés comme formateurs ou encadrants pour les nouvelles promotions.

### Suivi des anciens étudiants

L'entreprise garde un **contact régulier** avec les stagiaires ayant travaillé avec elle, leur offrant :

- Des opportunités d'embauche en CDD ou CDI.
- Un accompagnement pour monter leurs propres projets (ex. : élevages, transformation de viande).
- Un réseau d'anciens pour faciliter les échanges de bonnes pratiques.

« Les nouveaux arrivants commencent à innover et à développer de nouvelles activités, car nous avons besoin de beaucoup de choses. Nous leur offrons cette opportunité. »

## 7 Préparation aux exigences du secteur professionnel

Pour réussir dans la filière viande, les étudiants doivent maîtriser plusieurs **compétences clés** :

- **Techniques** : Gestion sanitaire des animaux, contrôle qualité, normes

d'abattage.

- **Managériales** : Organisation des parcs d'engraissement, gestion des coûts, relation avec les fournisseurs.
- **Comportementales** : Rigueur, travail d'équipe, adaptabilité aux conditions de terrain.

L'entreprise insiste sur l'importance de **l'hygiène et de la sécurité alimentaire**, des sujets souvent négligés dans les formations traditionnelles. Les stagiaires sont formés à :

- Les protocoles de biosécurité.
- Les bonnes pratiques d'abattage et de découpe.
- La traçabilité des produits.

« Nous leur expliquons l'importance de la qualité de la viande, de l'hygiène et de la sécurité alimentaire. C'est ce type d'initiative que nous souhaitons développer. »

## 8 Vision sur l'entrepreneuriat et l'insertion professionnelle

### L'entrepreneuriat comme levier d'emploi

Face au chômage des jeunes, l'entreprise promeut une **approche proactive** :

- **Création de micro-entreprises** : Encadrement des diplômés pour monter des unités de transformation (ex. : abattage local, production de saucisses).
- **Intégration des éleveurs** : Achat d'animaux à des prix attractifs, avec des contrats clairs pour sécuriser leurs revenus.
- **Valorisation des sous-produits** : Transformation des peaux et abats pour générer des revenus supplémentaires (ex. : 60 000 peaux pressées pour les plus démunis).

« Il suffit d'avoir les bons mécanismes, les bonnes méthodes et une ouverture d'esprit entrepreneuriale pour commencer. Nous voulons aider, et pour cela, nous pouvons organiser une rencontre ou échanger pour trouver des solutions. »

## Changement de mentalité nécessaire

L'entreprise plaide pour une **réforme des mentalités** :

- **Sortir de la dépendance à la fonction publique** : Les jeunes doivent être encouragés à créer leurs propres emplois.
- **Valoriser les métiers de l'élevage** : Montrer que ces secteurs offrent des perspectives stables et rémunératrices.
- **Collaborer avec les universités** : Pour adapter les formations aux réalités du marché.

« Beaucoup de gens pensent qu'ils n'ont pas d'emploi, mais ils ont besoin d'autres conseils et de nouvelles idées. Lorsque les étudiants viendront, ils apprendront beaucoup de choses avec vous et, à leur retour, ils pourront peut-être créer leur propre entreprise. »

## 9 Recommandations et perspectives

### Pour les établissements universitaires

- **Créer des cellules d'orientation et d'insertion** : En collaboration avec le projet APES-Tchad, pour organiser les stages et suivre les parcours des étudiants.
- **Réviser les programmes** : Intégrer des modules pratiques (ex. : gestion de parcs, normes sanitaires) et des projets entrepreneuriaux.
- **Formaliser les partenariats** : Signer des conventions avec les entreprises du secteur pour sécuriser les stages et les embauches.

### Pour les entreprises

- **Étendre les programmes de stage** : En ciblant davantage d'écoles et en diversifiant les métiers proposés (ex. : logistique, marketing).
- **Investir dans la formation continue** : Pour les enseignants et les professionnels du secteur.

- **Soutenir l'entrepreneuriat** : En offrant des mentorats ou des financements pour les projets des jeunes diplômés.

### **Pour les pouvoirs publics**

- **Soutenir financièrement** les initiatives de collaboration entre universités et entreprises.
- **Promouvoir les métiers de l'élevage** : Via des campagnes de sensibilisation et des incitations fiscales pour les startups du secteur.
- **Harmoniser les normes** : Entre les formations et les exigences des entreprises.

## **10 Conclusion : Vers une filière viande professionnelle et inclusive**

L'échange avec [Nom de l'interviewé] a révélé une **opportunité majeure** pour le Tchad : transformer le secteur de l'élevage en un **moteur de développement économique**, à condition de renforcer les liens entre formation, entreprises et entrepreneuriat. Les initiatives existantes, comme les parcs d'engraissement ou les stages encadrés, montrent la voie, mais elles doivent être **scalées** et **structurées** pour avoir un impact durable.

Les recommandations clés issues de cet entretien sont :

1. **Formaliser les partenariats** entre les universités et les entreprises via des conventions.
2. **Réformer les programmes** pour les aligner sur les besoins du marché.
3. **Encourager l'entrepreneuriat** en offrant un accompagnement aux jeunes diplômés.
4. **Sensibiliser les acteurs** (étudiants, enseignants, décideurs) aux opportunités du secteur.

« Nous sommes très contents de ces échanges. Nous allons maintenir cette dynamique pour créer des opportunités pour les jeunes. Parce que le chômage augmente, alors qu'il existe des emplois que nous n'avons même pas exploités. »

Cette collaboration, si elle est poursuivie avec détermination, pourrait faire du Tchad un **modèle régional** en matière de professionnalisation de l'élevage et d'insertion des jeunes, tout en contribuant à la sécurité alimentaire et à la croissance économique du pays.

---

Document généré par l'outil MAIA (Médiatisation assistée par IA) de la société ARIAE - [ariae.fr](http://ariae.fr)