

Voici le code HTML structuré pour votre page web : ``html

# Entretien avec Allahissem Désiré Directeur Général Adjoint de l'INSTA

1

**Interviewé :** Allahissem Désiré

**Institution :** Institut National Supérieur des Sciences et Techniques  
d'Abéché (INSTA)

**Fonction :** Directeur Général Adjoint

**Ville :** Abéché, Tchad

**Intervieweur :** Djikolmbaye Djibé (Osée)

Je suis M. Djikolmbaye Djibé, expert en Orientation et Insertion Professionnelle dans le cadre du projet Fonds Équipe France Appui à la Professionnalisation de l'Enseignement Supérieur au Tchad. Je souhaiterais m'entretenir avec vous sur les questions liées à l'ingénierie pédagogique. Nous allons aborder les questions relatives à l'adéquation possible entre les formations dispensées au sein de votre établissement et la réalité du terrain à laquelle sont confrontés les étudiants qui terminent leur parcours chez vous. Pour commencer, je voudrais vous demander de décrire votre rôle au sein de la direction générale.

Bien. Merci pour l'intérêt que vous portez à notre institution, qui est l'Institut National Supérieur des Sciences et Techniques d'Abéché. Moi, Allahissem Désiré, je suis le Directeur Général Adjoint de l'institut. En tant que Directeur Général Adjoint, je supplée le Directeur Général dans toutes ses tâches, en particulier les tâches administratives. Mes tâches spécifiques concernent le domaine académique. J'organise les enseignements en collaboration avec les différents chefs de département qui me sont directement rattachés. Cela nous permet d'organiser les enseignements et de faire des efforts pour aligner les programmes, préparer les jurys et présenter les résultats en fin d'année. Je m'occupe donc principalement de l'aspect académique de l'institut.

D'accord. Et dans la même lancée, quelles sont les priorités pédagogiques qui mobilisent votre attention pour l'année en cours ?

Pour l'année en cours, la priorité est le bon déroulement des enseignements. Cette année, nous avons ouvert six nouvelles filières supplémentaires. Toute notre attention se concentre sur ces nouvelles filières, mais aussi sur les anciennes, car les nouvelles s'appuient sur les anciennes. Certaines matières sont enseignées en tronc commun, tandis que d'autres sont spécifiques à chaque filière. L'organisation de ces enseignements est plus complexe que les années précédentes, car chaque acteur doit s'adapter à ces nouvelles filières.

Nous avons ouvert les filières suivantes :  
bioinformatique, kinésithérapie, maintenance des appareils biomédicaux, biomécanique, génie informatique, génie électrique, génie mécanique, maintenance, radiologie et théologie.

Pour les besoins de fonctionnement, ces filières sont pour l'instant rattachées au département le plus adapté. Par exemple, la maintenance des appareils biomédicaux et la biologie relèvent du département de génie électrique. Le tronc commun est assuré par le département de génie électrique.

Ces ouvertures répondent-elles à une nécessité de terrain que vous avez constatée, ou bien comment en êtes-vous arrivé à l'ouverture de ces filières ?

Ces filières étaient prévues dès la création de l'institut. L'institut a commencé par un département de sciences biomédicales, et l'idée était de développer l'ingénierie dans ce domaine. Ces nouvelles filières s'appuient sur ce département existant, qui a déjà fait ses preuves. Aujourd'hui, dans n'importe quelle structure de santé au Tchad, vous trouverez un ancien

Merci pour cette question. L'une des missions assignées à l'institut est de former des cadres dans les domaines techniques où le besoin se fait sentir. C'est pourquoi les filières ouvertes répondent à ces besoins. Par exemple, le Tchad est en pleine électrification. Il faut donc des techniciens en génie électrique capables d'effectuer correctement les installations. Nous avons un département de génie électrique et nous avons ajouté une formation en conception, installation et maintenance des systèmes photovoltaïques. Actuellement, nous formons des licenciés bac+3 capables de réaliser des installations solaires adaptées.

Nous portons une attention particulière à l'adéquation entre formation et emploi. Il ne s'agit pas de former des personnes qui obtiendront simplement un diplôme sans perspective d'emploi. Prenons l'exemple de la radiologie : aujourd'hui, il faut parfois parcourir de longues distances pour réaliser une radio, simplement parce qu'il manque des professionnels pour l'interpréter correctement. En ouvrant cette filière, nous répondons à ce besoin et permettons à ces professionnels d'être déployés dans des provinces ou des zones reculées, dès qu'ils disposent des équipements nécessaires.

Tout à fait. Vous avez évoqué le photovoltaïque, qui répond effectivement aux besoins du monde rural, souvent privé d'électricité. Vos diplômés répondent-ils aux exigences pratiques du terrain ?

Effectivement, toutes nos formations sont sanctionnées par un stage en entreprise ou en milieu socio-sanitaire. À leur retour, nous sommes en contact avec les maîtres de stage, qui nous font part de leurs observations. Les étudiants présentent ensuite les résultats de leur stage, ce qui nous permet d'être en permanence en contact avec les employeurs. Ceux-ci nous indiquent si un étudiant est compétent dans un domaine ou non, et nous proposons des mécanismes correctifs pour répondre à ces besoins.

Est-ce qu'il vous est arrivé de refuser l'obtention d'un diplôme à un étudiant dont le stage n'a pas été validé par le terrain ?

Pas directement, car le résultat d'un diplôme dépend à la fois de la partie théorique et de la partie pratique. Généralement, les étudiants envoyés en stage sont ceux qui ont déjà validé leur cursus théorique. Il est rare qu'un étudiant échoue sur le terrain, mais s'il ne valide pas son stage, il doit reprendre le travail nécessaire. Après une période fixée par le jury, il obtient tout de même son diplôme, même si le stage n'a pas été réussi.

Passons maintenant au curriculum. Comment le curriculum évolue-t-il ? Je voudrais savoir comment s'organise le processus de mise à jour des programmes au sein de votre établissement.

En dehors des nouvelles filières, nous mettons à jour les programmes existants régulièrement. Un programme est validé pour cinq ans, mais nous l'évaluons dès la première année grâce aux retours des employeurs et des maîtres de stage. Au bout de cinq ans, nous retirons les matières qui n'apportent pas grand-chose aux étudiants et les remplaçons par des enseignements plus adaptés.

Pendant longtemps, nous avons cru que les diplômés devaient directement intégrer le marché du travail pour une autre personne. Aujourd'hui, l'auto-emploi est un aspect très important. Au cours des deux dernières années, nous avons massivement modifié nos programmes pour intégrer l'entrepreneuriat. Nous avons ajouté des matières comme la création d'entreprise et la génération de fonds. Nous insistons particulièrement sur cet aspect, car techniquement, nos étudiants sont compétents, mais l'aspect auto-emploi n'était pas suffisamment développé. Depuis deux ou trois ans, nous mettons l'accent sur ces compétences pour permettre à nos étudiants de créer leur propre entreprise s'ils ne trouvent pas d'emploi formel.

Nous avons déjà deux étudiants qui ont ouvert leur entreprise, et cela fonctionne bien. L'un d'eux est désormais le maître de stage de presque tous nos étudiants dans le domaine du photovoltaïque.

Vous avez mentionné que la révision du curriculum se fait tous les cinq ans. Est-ce à la mise en place de la formation ou au début de celle-ci ?

Les cinq premières années, nous n'avons pas suffisamment de recul pour réviser un programme.

let sur lequel nous pourrions revenir : la question de l'orientation et du bureau qui est en phase d'être mis en place. Apparemment, vous avez un partenariat avec des ONG qui vous appuient pour sa création.

Oui, c'est le projet Z, Jeunesse pour l'Emploi Durable. Ce projet s'est implanté dans plusieurs villes, dont Abéché, et nous intéresse particulièrement pour l'insertion professionnelle. Notre bureau d'insertion professionnelle a été entièrement construit en collaboration avec ce projet. Il n'est pas généraliste, car nous sommes partis de nos curricula existants pour identifier nos forces et nos faiblesses, et c'est sur ces faiblesses que nous avons construit ce bureau. Ce bureau s'occupera déjà, comme nous l'avons mentionné, de l'aspect stage. Il faudra que nos stages soient formels, c'est-à-dire que les étudiants partent en stage le 1er avril et commencent réellement leur travail ce jour-là, et non le 2 mai. Il s'agira aussi de fidéliser nos partenaires en termes de stage. La deuxième chose à faire, du point de vue extérieur, est de publier les offres d'emploi existantes. Dans ce sens, les membres et responsables du réseau devraient non seulement signer des conventions avec des entreprises pour obtenir les offres d'emploi, mais aussi aller vers les entreprises pour les sensibiliser à l'importance d'accueillir nos étudiants en stage.