

Alain SASSOH, Directeur de l'usine de Moundou (Boissons du Tchad) : Vers une professionnalisation de l'enseignement supérieur tchadien dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage

1 Chapeau introductif

Dans le cadre du projet *APES-Tchad*, financé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères via l'ambassade de France, une mission d'évaluation a été menée à Moundou pour recueillir l'avis d'Alain SASSOH, directeur de l'usine de Boissons du Tchad (BDT). Ce projet pilote, centré sur les filières de l'élevage, de l'agriculture et de l'agroalimentaire, vise à renforcer les liens entre les universités tchadiennes et les entreprises locales. L'entretien, conduit par Pr Zakinet Dangbet (Directeur de la Recherche et de la Coopération au ministère tchadien de l'Enseignement supérieur), Madame Weloré Tamboura (Attachée de coopération scientifique à l'ambassade de France) et Monsieur Osée Djibé (Consultant expert en orientation et insertion professionnelle), a permis d'aborder les défis de l'insertion professionnelle des étudiants et les pistes pour améliorer leur employabilité.

2 1. Présentation de l'interviewé : Alain SASSOH, un acteur engagé pour l'innovation industrielle

Alain SASSOH incarne une vision pragmatique de la formation professionnelle, fondée sur l'expérience terrain et l'adaptation aux réalités du marché. En tant que directeur de l'usine de Moundou pour Boissons du Tchad, il supervise une structure industrielle où les compétences techniques en électromécanique, électrotechnique et

automatisme sont essentielles. Son parcours reflète une sensibilité particulière aux enjeux de la professionnalisation, notamment dans un secteur où les formations locales peinent à répondre aux exigences des entreprises.

« Aujourd'hui, il ne suffit plus de former des électriciens classiques. Nous avons besoin d'étudiants capables de maîtriser l'électrotechnique ou l'électricité industrielle, capables de lire des schémas techniques et de diagnostiquer des pannes sur des machines automatisées. »

Son intervention met en lumière les lacunes des systèmes éducatifs tchadiens, qui ne préparent pas suffisamment les diplômés aux défis concrets des industries locales. Pour pallier ces insuffisances, il plaide pour des partenariats renforcés entre universités et entreprises, ainsi que pour une approche progressive de la formation, où les jeunes diplômés acquièrent d'abord une expérience pratique avant d'accéder à des postes à responsabilité.

3 2. État des lieux de l'orientation et de l'insertion professionnelle : un fossé entre théorie et pratique

L'interview révèle une disparité marquée entre les compétences enseignées dans les universités tchadiennes et les besoins réels des entreprises. Plusieurs facteurs expliquent cette situation :

- **L'absence de stages pratiques réguliers** : Les étudiants manquent cruellement d'opportunités pour se confronter aux réalités professionnelles, notamment en fin de cursus. Les stages d'observation en première année ou les stages approfondis en dernière année, tels qu'ils existent dans d'autres pays africains, sont quasi inexistantes au Tchad.
- **Des équipements obsolètes ou inexistantes** : Les universités tchadiennes disposent rarement de laboratoires ou de machines modernes, contrairement à leurs homologues européennes, qui

renouvellent régulièrement leurs outils. *« Les universités doivent être proactives et chercher des solutions innovantes. Il ne faut pas attendre que l'État fournisse tout. »*

- **Un décalage entre les diplômes et les attentes des employeurs** : Les entreprises comme BDT se tournent vers des formations étrangères (Cameroun, UQAC, Gambie) pour recruter des techniciens qualifiés, car les profils locaux ne correspondent pas aux standards requis.

« Les universités forment les étudiants, mais pas nécessairement avec les compétences recherchées par les entreprises. C'est pourquoi nous devons travailler en étroite collaboration avec le secteur privé pour identifier leurs besoins et adapter les formations en conséquence. »
(Osée Djibé)

4 3. Dispositifs existants et pistes d'amélioration : vers une collaboration renforcée

3.1. Les initiatives informelles et les partenariats ponctuels

Les échanges entre entreprises et universités restent limités et souvent informels. Par exemple, l'institut agroalimentaire de Moundou, bien que performant, n'a pas encore établi de liens structurés avec le secteur privé local. *« Je me suis dit : "Vous avez un institut comme celui-ci et vous ne nous contactez pas ?" Nous aurions pu organiser des stages pour les étudiants de cet institut. »*

3.2. L'urgence de conventions-cadres

Le projet APES-Tchad propose la création de conventions impliquant le ministère de l'Enseignement supérieur, l'ambassade de France et les entreprises pour encadrer les stages. Ces accords permettraient de :

- **Définir des objectifs pédagogiques clairs** pour les stages, en alignant les compétences enseignées avec les besoins industriels.

- **Instaurer un suivi rigoureux** des étudiants en stage, avec des évaluations régulières et un accompagnement par des tuteurs en entreprise.
- **Garantir une rémunération symbolique** (si possible) pour motiver les stagiaires, même si, comme le souligne Alain SASSOH, « *l'important est de leur offrir une expérience enrichissante* ».

3.3. L'exemple inspirant de la Côte d'Ivoire

Les modèles étrangers, notamment ivoiriens, montrent que des résultats concrets sont possibles. « *En Côte d'Ivoire, les écoles forment des étudiants à tous les niveaux : certains travaillent en production, d'autres dans les salles de machines. Les étudiants sont accompagnés par des experts français et américains, et lorsqu'ils arrivent en stage, ils sont immédiatement opérationnels.* » Ce type de formation, combinant théorie et pratique intensive, pourrait être adapté au contexte tchadien.

5 4. Ressources disponibles et manquantes : un écosystème à construire

4.1. Les atouts existants

- **L'engagement du secteur privé** : Des entreprises comme BDT sont prêtes à investir dans la formation, à condition que les partenariats soient durables et mutuellement bénéfiques.
- **Les opportunités de coopération internationale** : Les universités européennes, via des programmes de don d'équipements ou de formations croisées, pourraient combler certaines lacunes matérielles.
- **La volonté politique** : Le projet APES-Tchad, soutenu par le ministère tchadien et l'ambassade de France, offre un cadre institutionnel pour structurer ces collaborations.

4.2. Les défis persistants

- **Le manque de coordination** : Les acteurs (universités, entreprises, État) agissent souvent en silos, sans vision stratégique commune.
- **Les freins financiers** : Les entreprises hésitent à former des stagiaires si elles ne sont pas assurées de retenir les talents une fois la formation terminée.
- **La fuite des compétences** : « *Les compétences dans le domaine de l'automatisme sont très recherchées. Si nous ne retenons pas ces talents, nous perdons un investissement précieux.* » (Alain SASSOH)

6

5. Accompagnement des étudiants : former des professionnels, pas seulement des diplômés

5.1. L'importance de l'expérience terrain

Les jeunes diplômés tchadiens sont souvent placés trop rapidement dans des postes à responsabilité sans avoir maîtrisé les bases. « *Nous avons besoin d'un technicien junior. Nous avons recruté un jeune diplômé, mais il a été placé directement dans un poste de cadre sans avoir compris les réalités du terrain. Résultat : il n'a pas répondu aux attentes.* »

Une solution serait d'instaurer un **parcours progressif** :

1. **Stages d'observation** en première année pour découvrir les métiers.
2. **Stages opérationnels** en dernière année, avec des missions concrètes et un suivi par un tuteur.
3. **Période de probation** en entreprise après l'obtention du diplôme, avant un éventuel recrutement.

5.2. Le rôle des anciens dans la transmission

Les professionnels expérimentés ont un rôle clé à jouer dans l'accompagnement des jeunes. « *Les anciens ont un rôle crucial. Ils*

doivent transmettre leur savoir-faire et leur expérience aux jeunes. Un responsable des ressources humaines doit être humain et capable de répondre aux questions pratiques des candidats. » (Osée Djibé)

7 6. Suivi des anciens étudiants : un levier pour l'employabilité

Le suivi des diplômés est un maillon faible du système éducatif tchadien. Pourtant, il permettrait :

- **D'évaluer l'adéquation entre les formations et les besoins du marché.**
- **De créer un réseau d'anciens étudiants** pour faciliter les recrutements et les mentorats.
- **D'identifier les compétences manquantes** et d'ajuster les programmes en conséquence.

« Si une entreprise ne trouve pas ces ressources localement, elle est obligée de recruter à l'étranger ou d'expatrier des postes. C'est une perte pour le pays. » (Alain SASSOH)

8 7. Préparation aux exigences du secteur professionnel : l'urgence d'une pédagogie adaptée

Les entreprises attendent des diplômés :

- **Une maîtrise des outils techniques** (logiciels de conception, machines automatisées, normes de sécurité).
- **Des soft skills** : autonomie, adaptabilité, travail d'équipe.
- **Une connaissance des réalités industrielles** : gestion des délais, résolution de problèmes, respect des procédures.

Pour y parvenir, les universités doivent :

- **Intégrer davantage de travaux pratiques** dans les cursus.
- **Collaborer avec des entreprises pour co-construire les**

programmes.

- **Proposer des formations continues** pour les enseignants, afin qu'ils restent à jour sur les innovations technologiques.

9 8. Vision sur l'entrepreneuriat et l'insertion : un écosystème à dynamiser

8.1. L'entrepreneuriat comme voie complémentaire

L'entrepreneuriat peut être une solution pour retenir les talents et créer des emplois. Cependant, il nécessite :

- **Un accompagnement financier et technique** (incubateurs, microcrédits).
- **Des formations en gestion d'entreprise**, souvent absentes des cursus universitaires.
- **Un réseau de mentors** pour guider les porteurs de projets.

« Les jeunes doivent comprendre que la richesse se construit progressivement. Un professionnel ne s'improvise pas. » (Osée Djibé)

8.2. Les freins à l'insertion

- **La méconnaissance des métiers** : Les étudiants choisissent souvent leurs filières par défaut, sans avoir une vision claire des débouchés.
- **Le manque de visibilité des entreprises** : Les étudiants ignorent les opportunités offertes par le secteur privé local.
- **La concurrence des diplômés étrangers** : Les entreprises préfèrent parfois recruter des profils formés à l'étranger, faute de confiance dans les formations locales.

10 9. Recommandations et perspectives : des pistes concrètes pour l'action

9.1. À court terme : renforcer les liens entre universités et entreprises

- **Organiser des rencontres régulières** (journées portes ouvertes, ateliers métiers) pour faire connaître les besoins des entreprises et les compétences disponibles.
- **Créer une plateforme de mise en relation** entre étudiants et entreprises, avec un suivi personnalisé.
- **Mettre en place des conventions de stage** avec des objectifs pédagogiques clairs et un accompagnement par des tuteurs en entreprise.

9.2. À moyen terme : repenser les formations pour les aligner sur les besoins du marché

- **Intégrer des modules pratiques obligatoires** dans tous les cursus, avec des évaluations par des professionnels.
- **Développer des partenariats avec des universités européennes** pour bénéficier de leurs équipements et de leurs méthodes pédagogiques.
- **Instaurer des programmes de mentorat** où des professionnels expérimentés accompagnent les étudiants tout au long de leur parcours.

9.3. À long terme : construire un écosystème durable pour l'insertion professionnelle

- **Mettre en place des incitations fiscales** pour les entreprises qui accueillent des stagiaires ou financent des formations.
- **Créer un fonds dédié à la professionnalisation**, alimenté par des contributions de l'État, du secteur privé et des partenaires internationaux.

- **Développer des indicateurs de suivi** pour évaluer l'efficacité des dispositifs et ajuster les stratégies.

« Nous devons créer un environnement où les entreprises sont incitées à participer activement à la formation des étudiants. C'est ainsi que nous construirons un cercle vertueux où la formation répond aux besoins du marché, et où les talents locaux sont retenus. » (Alain SASSOH)

11 Conclusion : vers une professionnalisation ambitieuse de l'enseignement supérieur tchadien

L'interview d'Alain SASSOH met en lumière les défis majeurs auxquels est confronté le système éducatif tchadien dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage. Si les besoins en compétences qualifiées sont réels et urgents, les solutions existent : **renforcer les partenariats entre universités et entreprises, intégrer davantage de pratique dans les formations, et créer des mécanismes pour retenir les talents.**

Le projet APES-Tchad représente une opportunité unique pour structurer cette collaboration. En s'inspirant des modèles étrangers tout en adaptant les solutions au contexte local, il est possible de former des professionnels compétents, capables de contribuer au développement économique du Tchad. « *La richesse se construit progressivement. Un professionnel ne s'improvise pas.* » Cette phrase résume à elle seule l'esprit nécessaire pour réussir cette transition : **patience, pragmatisme et coopération.**

Document réalisé dans le cadre du projet APES-Tchad, financé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères via l'ambassade de France.

