

Entretien avec Alain Sassoh

Prénom et Nom de l'interviewé : Alain SASSOH

Institution : entreprise Boissons du Tchad (BDT)

Fonction précise : directeur de l'usine de Moundou (Tchad)

Ville : Moundou, Tchad

Intervieweurs :

- Pr Zakinet Dangbet, Directeur de la Recherche et de la Coopération du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de la Formation Professionnelle, du Tchad
- Madame Weloré TAMBOURA, attachée de coopération scientifique et universitaire à l'ambassade de France
- Monsieur Osée DJIBÉ, Consultant, Expert en Orientation et Insertion Professionnelle

Z.D. : Je suis Zakinet Dangbet, directeur de l'enseignement scientifique de l'enseignement supérieur au Tchad.

W.T. : Je suis Weloré Tamboura, attachée de coopération scientifique et universitaire à l'ambassade de France.

O.D. : Moi, c'est Osée Djibé. Je suis consultant pour le projet d'appui à la professionnalisation de l'enseignement supérieur au Tchad. J'étais déjà venu en mission ici, diligentée par l'ambassade et le ministère de l'Enseignement supérieur. Cependant, lors de mon précédent passage, vous étiez en congé et les mesures de sécurité ne m'ont pas permis d'avoir de contact avec qui que ce soit. J'ai donc dû repartir. C'est dans

ce contexte que nous organisons ce nouvel entretien aujourd'hui. Heureusement, nous avons pu vous joindre cette fois-ci.

Je vous remercie de vous être rendus disponibles pour nous recevoir.

A.S. : Je me présente : je suis Alain Sassoh, directeur de l'usine de Moundou. Monsieur Kage Ndagaï, directeur d'ajustement et responsable de l'automobile TGN, est actuellement en déplacement à Assa. C'est donc moi qui assure son remplacement et qui vous reçois aujourd'hui.

Je vous remercie également de votre présence.

Z.D. : L'objet de notre mission à Moundou est important pour nous, car nous mettons en œuvre avec le ministère de l'Enseignement supérieur un projet financé par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, via l'ambassade de France, visant à professionnaliser l'enseignement supérieur au Tchad.

Dans le cadre de ce projet pilote, nous avons décidé, en collaboration avec le ministère, de nous concentrer sur les filières liées à l'élevage, à l'agriculture et à l'agroalimentaire. Sept établissements d'enseignement supérieur au Tchad sont concernés par ce projet : l'Université de Sarh, l'Université d'Ati, l'INSA Aweche, l'INSA Tala Life (spécialisée en agronomie et technologie agroalimentaire), l'INSEN (élevage à Moussoro), l'INATE (élevage à N'Djamena) et l'Université de N'Djamena.

Moundou n'est pas encore concernée par ce projet, car elle prévoit d'ouvrir une nouvelle formation, mais celle-ci n'est pas encore opérationnelle. Cependant, Moundou reste un pôle économique important pour l'emploi au Tchad. Notre objectif est de créer un cadre permettant d'accueillir des étudiants en stage au sein d'entreprises comme la vôtre.

L'une des lacunes majeures dans la formation actuelle est l'absence de stages pratiques réguliers, notamment en fin d'année. Ces stages pourraient être d'observation en première année ou plus approfondis en dernière année, comme cela se pratique ailleurs. Nous souhaitons donc

échanger avec vous sur les modalités possibles pour encadrer ces stages, éventuellement par le biais d'une convention impliquant le ministère de l'Enseignement supérieur et l'ambassade de France.

O.D. : Comme l'a souligné Madame Tamboura, les universités et les entreprises évoluent souvent dans des mondes parallèles sans communication entre eux. 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.

Par exemple, dans les filières agroalimentaires, il existe un institut de pointe construit avec l'État. Pourtant, cet institut ne répond pas encore aux attentes des entreprises locales. Nous devons donc réfléchir à des mécanismes permettant aux entreprises d'accueillir des stagiaires et de participer activement à la formation des étudiants.

A.S. : Je comprends tout à fait cette problématique. Prenons l'exemple des équipements modernes utilisés dans les 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.

Un ingénieur électromécanicien doit être en mesure de se connecter à une console pour identifier un câble défectueux et résoudre un problème de production. Si nous ne disposons pas de cette ressource humaine qualifiée, nous devons recruter des techniciens formés à l'étranger, notamment au Cameroun ou dans d'autres pays, car nos formations locales ne répondent pas à nos besoins.

Par exemple, un institut camerounais forme des techniciens en agroalimentaire, mais nous devons nous tourner vers l'UQAC ou l'Université de Gambie pour recruter des techniciens de laboratoire. C'est une réalité que nous devons affronter.

Si les universités tchadiennes ne disposent pas de laboratoires pour les travaux pratiques, elles peuvent s'appuyer sur des partenariats avec des universités européennes. Celles-ci renouvellent régulièrement leurs équipements, et les anciens équipements peuvent être cédés aux universités tchadiennes. Il ne faut pas attendre que l'État fournisse tout. Les universités doivent être proactives et chercher des solutions innovantes.

La problématique est claire : le marché du travail existe, les besoins sont réels, mais les ressources humaines qualifiées font défaut. 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.

Notre directeur général est très ouvert à la question de la qualité de la formation. Lorsque nous lui avons expliqué que le Tchad n'est pas l'Afrique de l'Ouest ni le Cameroun, il a pris conscience de l'urgence d'agir. Il faut retenir les talents locaux et signer des partenariats avec des universités comme l'UQAM.

Nous avons déjà formé trois automaticiens dans le cadre d'un partenariat avec l'UQAM. Cependant, ces formations durent deux ans, et les étudiants quittent l'entreprise une fois leur formation terminée. Cela pose un problème pour nous, car nous avons investi dans leur formation sans en tirer profit à long terme.

Je dois être honnête : cette situation a créé une certaine méfiance envers les partenariats avec les universités. Si nous devons défendre ces partenariats auprès de notre direction générale, nous devons être assurés que les formations répondent aux besoins réels de l'entreprise.

O.D. : Il est essentiel de faire comprendre aux étudiants que la richesse se construit progressivement. Un professionnel ne s'improvise pas. Par exemple, si un étudiant choisit la voie agroalimentaire, il doit comprendre que plus il acquiert d'expérience, plus il sera recherché.

Ce que l'on apprend à l'école, c'est la théorie. Sur le terrain, comme le disent les brasseurs, nous évoluons dans un milieu spécialisé. Un jeune diplômé ingénieur doit d'abord comprendre les réalités du métier avant d'être placé dans une catégorie spécifique. C'est ainsi qu'il deviendra un bon manager.

Les anciens ont un rôle crucial à jouer dans ce processus. Ils doivent transmettre leur savoir-faire et leur expérience aux jeunes. Par exemple, un responsable des ressources humaines doit être humain et capable de répondre aux questions pratiques des candidats.

A.S. : Je suis tout à fait d'accord. Prenons un exemple concret : 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.

Nous aurions dû lui donner le temps de s'adapter et de monter en compétences progressivement. C'est une erreur que nous ne devons plus reproduire. Les jeunes doivent d'abord maîtriser les bases avant d'accéder à des postes plus élevés.

O.D. : C'est exactement ce que je disais. Il faut préparer les jeunes à affronter la réalité du monde professionnel. Par exemple, un jeune ingénieur doit commencer par travailler sur le terrain pour comprendre les difficultés et les exigences du métier. C'est ainsi qu'il deviendra un bon manager.

A.S. : Je vais vous donner un exemple personnel. J'ai commencé comme ingénieur et j'ai dû faire le travail d'un ouvrier pour comprendre les réalités du terrain. C'est ainsi que j'ai acquis les compétences nécessaires pour devenir un bon manager.

Aujourd'hui, si un jeune diplômé veut accéder à un poste de responsable, il doit d'abord prouver qu'il est capable de maîtriser les bases du métier. Sinon, il ne sera pas pris au sérieux.

O.D. : Revenons à la question des stages. Avez-vous déjà accueilli des étudiants en stage ?

A.S. : Non, pas encore. En toute honnêteté, je ne savais pas que l'institut agroalimentaire existait. L'information nous est parvenue via le groupe Castel, qui nous a orientés vers Lucas. C'est ainsi que nous avons organisé une formation avec Lucas.

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.

O.D. : C'est un exemple concret de la nécessité de renforcer les liens entre les universités et les entreprises.

A.S. : Oui. Par exemple, 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. Ils connaissent les équipements, savent fabriquer des conserves, des sodas, etc.

En deux semaines, un étudiant formé de cette manière est prêt à travailler. C'est ce que nous devons reproduire ici.

Par exemple, à la ligne 7 de notre usine, nous avons besoin d'étudiants formés en électromécanique, en électrotechnique orientée automatisme, ou en une combinaison des deux. Ces étudiants doivent être capables de prendre une console et de diagnostiquer une panne.

Si nous parvenons à former les étudiants de cette manière, nous pourrions combler le déficit de compétences dans le secteur agroalimentaire.

O.D. : Vous avez évoqué la question de la rémunération. Comment gérez-vous ce point avec les stagiaires ?

A.S. : Pour un stagiaire, la question de la rémunération est secondaire. L'important est de lui offrir une expérience enrichissante et de lui permettre de monter en compétences. Si un stagiaire est compétent et motivé, il aura l'opportunité de progresser au sein de l'entreprise.

Par exemple, nous avons formé un automaticien pendant trois ans. Après deux ans dans notre entreprise, il a démissionné pour un autre poste. C'est un problème récurrent : les entreprises forment des talents, mais ceux-ci sont débauchés par d'autres entreprises.

C'est une faiblesse du système. Le secteur de l'automatisme est en plein essor, et les compétences dans ce domaine sont très recherchées. Si nous ne retenons pas ces talents, nous perdons un investissement précieux.

O.D. : C'est un défi majeur pour les entreprises et les universités. Comment pourrions-nous y répondre ?

A.S. : Je pense que nous devons créer des mécanismes pour retenir les talents. Par exemple, nous pourrions signer des conventions avec les universités pour garantir que les étudiants formés restent dans l'entreprise pendant une période minimale.

Nous pourrions également mettre en place des programmes de mentorat, où les anciens transmettent leur savoir-faire aux jeunes. Cela permettrait de créer une culture d'entreprise forte et de retenir les talents.

O.D. : C'est une excellente idée. Cela rejoint ce que nous disions précédemment sur l'importance de la formation pratique et de l'accompagnement des jeunes.

A.S. : Oui. Et cela s'applique à tous les secteurs, pas seulement à l'agroalimentaire. Par exemple, dans le domaine de l'informatique, les compétences sont très recherchées à l'étranger. Les entreprises européennes et canadiennes recrutent des informaticiens africains, car ils sont souvent plus polyvalents que leurs homologues européens.

C'est un paradoxe : alors que l'Europe parle d'immigration choisie et contrôlée, elle recrute massivement des talents africains. Si l'Europe continue à drainer nos ressources humaines, nous n'aurons plus les compétences nécessaires pour développer notre économie.

O.D. : C'est un sujet complexe qui dépasse le cadre de notre projet, mais il est important de le souligner.

A.S. : Oui. Revenons à notre projet. Nous devons organiser des rencontres entre les universités et les entreprises pour faire connaître les métiers et les compétences recherchées. Par exemple, nous pourrions organiser des journées portes ouvertes où les entreprises présentent leurs activités et leurs besoins en compétences.

Cela permettrait aux étudiants de mieux comprendre les réalités du marché du travail et aux entreprises de mieux identifier les profils dont elles ont besoin.

O.D. : C'est une excellente initiative. Nous pourrions également organiser des ateliers avec les étudiants pour leur présenter les différents profils et niveaux d'études recherchés.

A.S. : Oui. Et cela pourrait également permettre aux enseignants de mieux comprendre les attentes des entreprises. Les formations professionnelles doivent préparer les étudiants à exercer leur métier, pas seulement à obtenir un diplôme.

O.D. : Tout à fait. Nous devons également réfléchir à des mécanismes pour inciter les entreprises à participer activement à la formation des étudiants. Par exemple, nous pourrions mettre en place des incitations fiscales pour les entreprises qui accueillent des stagiaires ou qui financent des formations.

A.S. : C'est une excellente idée. Les entreprises doivent être motivées à investir dans la formation des jeunes. Par exemple, en Côte d'Ivoire, les entreprises financent les universités et bénéficient d'avantages fiscaux.

Cela crée un cercle vertueux où les entreprises investissent dans la formation et en tirent profit.

O.D. : C'est exactement ce que nous devons reproduire ici. Nous devons créer un environnement où les entreprises sont incitées à participer activement à la formation des étudiants.

A.S. : Oui. Et cela s'applique à tous les secteurs, pas seulement à l'agroalimentaire. Par exemple, dans le secteur de la santé, les entreprises pourraient financer des formations en laboratoire et bénéficier d'avantages fiscaux.

O.D. : C'est une piste intéressante. Nous devons explorer ces possibilités avec le ministère de l'Enseignement supérieur et l'ambassade de France.