

**REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
MINISTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, METIERS
ET ARTISANAT**



INSPECTION GENERALE

**APPROFONDISSEMENT DE LA THÉMATIQUE DU
CONTINUUM EN ÉDUCATION FORMATION EN AFRIQUE**
**Thématique 5 : Un cursus mixte Éducation/Formation au Collège
ou au Lycée.**

CAS DES UNITÉS FORMATION-EMPLOI

Par

Emmanuel MADILAMBA YAMBA-YAMBA
Inspecteur Général

Août 2017

TABLES DES MATIERES

TABLES DES MATIERES	1
1. Contexte	2
2. Analyse de la situation	2
3. Implantation des UFE	3
3.1. Introduction	3
3.2. Mise en oeuvre.....	3
3.2.1. Définition.....	3
3.2.2. Attributions des responsables de L'UFE	3
3.2.3. Composition de l'UFE	4
3.2.4. Activités de l'UFE.....	4
3.2.4.1. Stage d'observation ou de sensibilisation	4
3.2.4.2. Stage de formation ou d'application	4
3.2.4.3. Stage d'intégration ou d'insertion.....	4
4. Evaluation.....	5
5. Public bénéficiaire	5
6. Outils utilisés pour l'implantation des UFE	5
7. Les premiers résultats atteints	5
8. Les moyens mis à disposition	6
9. Les décisions prises par les responsables.....	6

RAPPORT SUR L'IMPLANTATION DES UNITES FORMATION-EMPLOI (UFE)

1. Contexte

Depuis la période coloniale, le système éducatif congolais a mis très peu d'accents sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels.

Quelques écoles artisanales ou professionnelles étaient à compter de doigts.

On a observé une ruée vers les écoles d'enseignement général conduisant aux études supérieures/universitaires après l'Indépendance du pays en 1960.

Le culte du diplôme d'Etat hantait tout le monde qui voulait exercer le métier de bureau en vue de remplacer les colons belges.

C'est ainsi que l'on s'est retrouvé avec un grand nombre des jeunes détenant des diplômes d'Etat ou des universitaires qui ne pouvaient pas être engagés dans les structures de l'Administration publique. D'où le taux élevé de chômage des jeunes auquel le pays doit faire face.

Or, la plupart des établissements de l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP) manquent ou disposent d'ateliers dégarnis qui ne répondent plus aux normes pédagogiques et sécuritaires, des laboratoires et autres supports pédagogiques défectueux voire inexistantes, des enseignements inadaptés à la technologie, l'insuffisance et le manque de remise à niveau des formateurs à telle enseigne que, ni l'Etat, ni les partenaires ne peuvent arriver à équiper en matériel approprié toutes les écoles. Ceci a donné lieu aux multiples préoccupations en rapport avec :

- 1°. L'Élargissement du nombre d'écoles techniques et professionnelles ;
- 2°. Le Renforcement de l'apprentissage des élèves ;
- 3°. L'Implication de tous les acteurs (école, entreprise, formations professionnelles et techniques, ...
- 4°. La Garantie de la bonne utilisation des équipements pédagogiques et didactiques ;
- 5°. la pérennisation des investissements des bailleurs.

2. Analyse de la situation

La non prise en compte de l'implication des entreprises dans l'élaboration des programmes de formation, la mise en œuvre des cursus de formation voire même dans l'évaluation pédagogique et la certification des apprenants a entraîné :

1. L'inadéquation récurrente entre l'offre de la formation et la demande d'emploi ;
2. Le chômage des cadres formés dû au refus de ces derniers par les entreprises à cause de leur contre-performance ...

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo, conscient de cette situation on ne peut plus indésirable, a décidé de renforcer la coopération entre les établissements de l'enseignement et la formation techniques et professionnels et les différents partenaires de l'économie nationale en vue d'une meilleure adéquation entre la formation dispensée et l'emploi dans les secteurs économiques de la vie nationale (formels, non formels et informels) et ce, par le biais de l'implantation des Unités Formation – Emploi (UFE) dans les écoles techniques et professionnelles.

3. Implantation des UFE

3.1. Introduction

L'école technique et de formation professionnelle a pour mission de former des cadres qualifiés et compétents capables de répondre aux besoins du marché de l'emploi. Or, en République Démocratique du Congo, la plupart des diplômés sortis du système éducatif sont en chômage à cause entre-autre de l'inadéquation entre les programmes de formation qu'ils ont suivis et les besoins réels du monde de travail, évolution technologique oblige.

Pour pallier la distorsion entre cette inadéquation et l'insertion socioprofessionnelle des finalistes, il faille en amont mettre en œuvre dans les établissements de formation technique et professionnelle des stratégies qui prennent en compte cette problématique.

Pareille entreprise ne peut être menée à terme que dans un cadre d'une formation des apprenants en alternance entre l'école et les entreprises à travers une convention de partenariat.

3.2. Mise en oeuvre

3.2.1. Définition

Placée sous l'autorité du chef d'établissement de l'école, l'UFE est une structure chargée de la pratique professionnelle tant au sein de l'école que dans les entreprises.

C'est un noyau des enseignants d'options et des travaux pratiques d'une école technique et de la formation professionnelle ayant une mission de travailler en partenariat avec les entreprises environnantes, pour définir ensemble les stratégies professionnelles praticables afin de les adapter au contenu des programmes scolaires, et ce, en vue de préparer et d'initier les apprenants à l'employabilité.

3.2.2. Attributions des responsables de L'UFE

- Contacter les entreprises environnantes et les administrations locales pour identifier leurs besoins en formation des futurs cadres ;
- échanger des expériences dans le cadre de l'évolution technologique, de l'élaboration conjointe des curricula et les modules expérimentaux ;

- chercher des informations pour les apprenants en constituant une banque des données (statistiques, répertoires des entreprises, annuaires des anciens élèves, calendrier des rencontres,...) ;
- organiser des stages professionnels dans les entreprises (temps, lieu, nombre de stagiaires, durée et méthodes d'encadrement et d'évaluation) ;
- sensibiliser les jeunes sur l'importance de l'EFTP en les invitant massivement à s'y inscrire.

3.2.3. Composition de l'UFE

Sous l'encadrement du conseiller pédagogique de l'école, l'UFE est composée des enseignants des branches d'options, du chef d'atelier et du maître de stage.

Les Inspecteurs des spécialisations et les partenaires peuvent être invités à prendre part aux travaux ou à des réunions de l'UFE en cas de nécessité.

3.2.4. Activités de l'UFE

L'UFE organise des formations en alternance également appelées « stage » avec le monde du travail. Celui-ci repose sur le partage des activités entre l'école et les entreprises partenaires. Les deux parties prenantes doivent prendre en compte, dans leurs programmes, les apprentissages effectués chez l'une comme chez l'autre.

On distingue trois catégories des stages :

- le stage d'observation ou de sensibilisation ;
- le stage de formation ou d'application ;
- le stage d'intégration ou d'insertion.

3.2.4.1. Stage d'observation ou de sensibilisation

C'est la prise de contact avec la réalité du travail dans le secteur d'activités de la profession ou du métier choisi.

Il consiste en la visite guidée des apprenants dans une ou plusieurs entreprises pour découvrir son organisation et ses méthodes de travail. Ce stage s'effectue au début de l'année scolaire, c'est-à-dire au premier trimestre de l'année scolaire.

3.2.4.2. Stage de formation ou d'application

Ce stage permet à l'apprenant de réaliser une partie des activités d'apprentissage prévues au programme d'études sous l'encadrement du maître de stage avec la contribution de l'entreprise.

Autrement dit, ce stage met l'apprenant en situation de travail réel, par rapport aux compétences qu'il a acquises à l'école en vue de déceler en lui les lacunes à combler. Il est organisé au deuxième trimestre de l'année scolaire.

3.2.4.3. Stage d'intégration ou d'insertion

Il permet au stagiaire de commencer à exercer la profession ou le métier choisi et d'en faire l'expérience réelle, pour mieux intégrer les apprentissages effectués au cours de sa formation. Ce stage est organisé pendant les grandes vacances pour une durée d'un mois.

4. Evaluation

Chaque catégorie de stage est cotée par les deux parties prenantes assortie d'un rapport à l'intention des autorités scolaires qui spécifie les points forts et faibles du stagiaire avec des recommandations et des remédiations nécessaires.

5. Public bénéficiaire

- 1°. Les apprenants des établissements de l'enseignement et de formation techniques et professionnels ainsi que des centres spécialisés qui sont familiarisés avec ce qui les attend dans le milieu professionnel. Devenus qualifiés et compétitifs, ils auront à affronter avec efficacité les exigences de l'employeur.
- 2°. Les enseignants et formateurs qui bénéficient d'une opportunité de maîtriser et de transmettre les techniques du métier.

6. Outils utilisés pour l'implantation des UFE

Les principaux outils utilisés sont :

- Le Guide des Unités Formation-Emploi : ce dépliant donne les lignes maîtresses à savoir, les missions des membres de l'UFE, leur composition, l'organisation de stage, ... ;
- La lettre circulaire du Secrétaire Général adressée aux Directeurs Provinciaux : elle instruit les Autorités provinciales de l'EFTP, chacune en ce qui la concerne, soit d'implanter des UFE dans toutes les écoles techniques et professionnelles, soit d'en assurer le suivi par l'entremise de l'Inspection, en vue d'initier et de préparer les apprenants à l'employabilité ;
- Le contrat local de partenariat entre les écoles techniques et professionnelles et les entreprises ;
- Les Procès-verbaux d'installation des membres des UFE ;
- La Convention de partenariat entre le Ministère de l'EFTP et le monde de travail signée en 2011.

7. Les premiers résultats atteints

- 1°. L'adoption de l'APC comme pédagogie privilégiée de l'EFTP en 2010 ;
- 2°. La modernisation des curricula de formation. Les anciens programmes élaborés en Pédagogie par Objectifs (PPO) ont été réécrits ou sont en cours d'élaboration en APC. On en compte 16 qui sont modernisés à ce jour ;
- 3°. L'introduction obligatoire du cours d'entrepreneuriat dans le cursus de formation.

4°. L'introduction d'un nouveau modèle de gestion des établissements de formation sur base d'un plan de développement de l'école (PDE). Dix-huit écoles sont en expérimentation depuis 2016.

8. Les moyens mis à disposition

- La gestion orthodoxe des frais techniques perçus par les gestionnaires scolaires.
- Les interventions des partenaires éducatifs : différents projets, notamment la Banque Mondiale, KOIKA, CTB, ...
- L'apport du Gouvernement congolais.

9. Les décisions prises par les responsables

- Les statistiques renseignent que le système éducatif compte encore 70 % d'établissements qui organisent l'enseignement général et normal (EGN) contre 30 % d'établissements de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP). Un programme de transformation des EGN en EFTP a été engagé depuis l'année 2013 afin de renverser la tendance à 60 % EGN contre 40 % EFTP d'ici à l'année 2025. Cela a nécessité la prise des mesures drastiques dans les domaines des infrastructures, des équipements et autres outils devant rendre performant tout le dispositif de formation ;
- La Convention de partenariat signée en 2011 entre les organisations patronales et les Ministères impliqués dans l'EFTP est en voie d'être revisitée pour une large implication de tous les acteurs ;
- Un projet de création des écoles et centres d'application (une école par sous-division, 354 au total), un centre de ressources dans chaque chef-lieu de province éducationnelle (30 au total) et un centre d'excellence dans chaque chef-lieu de province administrative (26 au total) est en cours de réalisation ;
- La prise en compte des résultats des stages professionnels dans les évaluations au niveau terminal et dans le passage des classes.

Ainsi fait à Kinshasa, le 19 Août 2017.

Emmanuel MADILAMBA YAMBA-YAMBA