

**Institut National de Préparation
Professionnelle (INPP)
République Démocratique
Congo**

**Projet de renforcement des capacités
de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République
Démocratique du Congo**

Rapport d'Achèvement du Projet

Février 2022

**Agence Japonaise de Coopération Internationale
(JICA)**

**Koei Research & Consulting Inc.
Oriental Consultants Global Co., Ltd.**

HM
JR
22-044

Rapport d'achèvement du Projet

Intitulé du Projet : Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

Soumis par : Patrick KAYEMBE NSUMPI (Directeur du Projet)
Ryuichi Nishiyama (Chef de Projet/Partenariat avec les entreprises1)

Date de soumission : le 28 février 2022

Photos d'activités du Projet



Réunion mensuelle avec les homologues et le bureau de la JICA en RDC



Activité de KAIZEN sur l'environnement pour la formation menée au sein de la DP Kinshasa (amélioration des problèmes d'évacuation des eaux des toilettes)



Résultat 0 : Formation des principaux membres chargés de la formation KAIZEN pour les stagiaires



Résultat 1 : Elaboration d'un programme de formation du service Motorisation menée via la méthode CUDBAS



Résultat 1 : Séminaire national sur l'utilisation du manuel du CGF



Résultat 2 (Motorisation) : Formation des maîtres formateurs



Résultat 2 : Stage en motorisation au Japon (*Nihon Automobile College*)



Résultat 3 (Soudure Spécialisé) :
Formation des maîtres formateurs



Résultat 3 (Hydraulique et Pneumatique) :
Formation des maîtres formateurs



Résultat 3 (API) :
Formation des maîtres formateurs



Résultat 4 : Atelier national sur le BCFIP
(Explication sur le Guide du BCFIP)



Résultat 5 : Suivi de l'entrepreneur
(Froid et climatisation)

Table des matières

I.	Description sommaire du Projet	1
1.	Nom du pays.....	1
2.	Nom du Projet	1
3.	Période du Projet	1
4.	Arrière-plan	1
5.	Objectif global et But du projet.....	2
6.	Agence de mise en œuvre	3
II.	Résultats du Projet.....	4
1.	Résultats du Projet.....	4
1-1	Intrants de la partie japonaise.....	4
1-2	Intrants de la partie congolaise.....	6
1-3	Activités.....	7
2.	Niveau de réalisation du Projet	146
2-1	Résultats et indicateurs objectivement vérifiables.....	146
2-2	But du Projet et indicateurs objectivement vérifiables.....	171
3.	Transitions de la révision du PDM.....	172
4.	Autres.....	183
2-3	Réalisations liées aux questions environnementales et sociales	183
2-4	Réalisations liées au genre, à la consolidation de la paix et à la réduction de la pauvreté	183
III.	Résultats de l'examen conjoint.....	184
1.	Résultats de l'examen selon les critères d'évaluation du CAD	184
2.	Principaux facteurs ayant influencé la mise en œuvre et les Résultats du Projet.....	198
3.	Évaluation des résultats de la gestion des risques du projet	201
4.	Leçons tirées	202
IV.	Réalisation de l'objectif global après l'achèvement du Projet.....	208
1.	Perspective de l'objectif global	208
2.	Plan d'affaires côté congolais et système de mise en œuvre pour atteindre l'objectif.....	209
3.	Recommandations pour la partie congolaise	211
4.	Plan de suivi de la fin du Projet à l'évaluation post-projet.....	212

Annexes

Annexe 1 : Affectations du personnel (effectuées / planifiées)

Annexe 2 : Liste des membres des partenaires congolais

Annexe 3 : Liste des formations

Annexe 4 : Liste des participants aux stages de formation au Japon

Annexe 5 : Liste des équipements fournis

Annexe 6 : Liste des formations pour les entreprises

Annexe 7 : Plan opérationnel

Annexe 8 : Liste du matériel (rapports, manuels, guides, etc.)

Annexe 9 : Cadre logique du Projet (versions 0 à 7)

Annexe 10 : Procès-verbaux des discussions

Annexe 11 : Procès-verbaux du Comité de coordination conjoint (1^{re} à 11^e réunions)

Sigles et abréviations

AFD	Agence Française de Développement
AT	Adjoint Technique
API	Automates Programmables Industrielles
AUDA-NEPAD	African Union Development Agency - New Partnership for Africa's Development (Agence de développement de l'Union Africaine - Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique)
BC	Bureau des Conseillers
BCFIP	Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles
BRASIMBA	Brasseries Simba
CFAO	Compagnie Française de l'Afrique Occidentale
CFCTA	Centre de Formation et de Contrôle Technique Automobile
CFPT	Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal - Japon
CGF	Cycle de gestion de la formation
Chargé de FP	Chargé de la Formation Professionnelle
CNCP	Commission Nationale de Certification Professionnelle
Covid-19	Maladie à coronavirus 2019
CP	Conseiller Principal
CS Formation	Chef de Service de Formation
CUDBAS	Curriculum Development Based on Vocational Ability Structure (Élaboration d'un Programme de Formation Basée sur l'Agencement des Compétences)
CV	Curriculum Vitae
DE/DG	Direction des Etudes / Direction Générale
DIQ/DG	Direction de l'Inspection et Qualité / Direction Générale
DT/DG	Département Technique / Direction Générale
DARH/DG	Directeur Adjoint des Ressources Humaines / Direction Générale
DSCRPII	Document de la Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté II
DIPROKIN	Direction Provinciale de Kinshasa
ESFORCA	Ecole Supérieure de Formation des Cadres
FOGEC	Fonds de garantie de l'Entrepreneuriat au Congo
ILO	International Labour Organization
OIT	(Organisation Internationale du Travail)
INPP	Institut National de Préparation Professionnelle
JEED	Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers (Organisation japonaise pour l'emploi des personnes âgées, des personnes handicapées et des demandeurs d'emploi)
JCC CCC	Joint Coordinating Committee Comité Conjoint de Coordination
JICA	Agence Japonaise de Coopération Internationale (Japan International Cooperation Agency)
METPS	Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale
MOC	Minutes of Cooperation (Procès-verbal de coopération)
MT MF	Master Trainer (Maître formateur)
NATS	Nihon Automobile High Technical School
ODA	Official Development Assistance

APD	(Aide publique au développement)
ONEM	Office National de l'Emploi
OPEC	Office de Promotion de Petites et Moyennes Entreprises Congolaises
PDCA	Plan-Do-Check-Act
PDM	Project Design Matrix (Cadre logique du Projet)
P4P	The Project for Professionalization of the Police for the Population and Peace (Le Projet de professionnalisation de la police pour la population et la paix)
PPE	Plus Petites Entreprises
PPPMEs	Plus Petites, Petites et Moyennes Entreprises
R/D	Record of Discussions
P.-V.	Procès-verbal des discussions
RNCP	Registre national des certifications professionnelles
ODDs	Objectifs de développement durable
SDP	Sous-directeur Provincial
SOLIDE	Solution de l'INPP pour des Entreprises
SOP	Standard Operational Procedure (Procédures opérationnelles normalisées)
TICAD	Tokyo International Conference on African Development (Conférence internationale sur le développement de l'Afrique de Tokyo)
TOT	Training of Trainers
FDF	(Formation Des Formateurs)
USB	Universal Serial Bus
USD	United States Dollar (Dollar Américain)
OJT	On the Job Training (Formation en milieu du travail)
VSAT	Very Small Aperture Terminal (Terminal à très petite ouverture)

I. Description sommaire du Projet

1. Nom du pays

La République Démocratique du Congo

2. Nom du Projet

Le Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

3. Période du Projet

De janvier 2015 à février 2022 (85 mois)

Phase I : de janvier 2015 à mars 2017

Phase II : de juin 2017 à février 2022

En ce qui concerne la période du projet dont l'achèvement avait été initialement prévu en janvier 2020, elle a été d'abord prolongée jusqu'en octobre 2020 par un amendement du contrat entre la JICA et l'équipe consultante signé en septembre 2019 en raison de l'ajout d'activités de formation et de changements dans les méthodes de mise en œuvre. Ensuite, un autre amendement au contrat apporté en juin 2020 a prolongé de nouveau la durée du Projet jusqu'en mars 2021, en raison des activités nouvellement ajoutées par la politique nationale de formation professionnelle et les interventions du projet (la standardisation des programmes d'études par suite de l'introduction d'un système national de certification professionnelle ainsi que les activités associées à la création d'un service d'incubateurs). Aussi, afin de compenser le retard des activités causé par la pandémie de Covid-19, un autre amendement au contrat en mars 2021 a entraîné une nouvelle prolongation de la durée du projet jusqu'en février 2022 (la durée du contrat d'exécution des activités va jusqu'en mars de la même année).

4. Arrière-plan

Faisant face à sa reconstruction et à son développement après une période de troubles qui commence en 1991, la République Démocratique du Congo (ci-après dénommée « la RDC ») considère « l'amélioration de l'emploi et du travail » comme l'un des enjeux prioritaires dans sa politique de développement économique et accorde de l'importance à la formation du personnel industriel. Le taux de chômage dans le pays est estimé à 8,0%, dont 10,3% pour les hommes et 13,3% pour les femmes chez les jeunes de 15 à 24 ans (estimations de l'OIT, 2014). Pour la partie orientale du pays en raison de l'affluence de réfugiés et de soldats démobilisés à cause de la longue guerre civile, l'aide à leur réintégration sociale et à leur recherche d'emploi par le biais de la formation professionnelle est un défi urgent à relever afin d'améliorer l'ordre public et de favoriser la croissance économique. Le développement de l'est et des autres provinces intérieures est également important du point de vue de la consolidation de la paix en réduisant les disparités au sein du pays.

L'Institut National de Préparation Professionnelle (ci-après dénommée « l'INPP »), basé à Kinshasa, la capitale du pays et soumis à la tutelle du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale (ci-après dénommée « le METPS »), est l'une des plus grandes institutions publiques de formation professionnelle ayant des entités locales dans toutes les 11 provinces du pays, pour le développement des ressources humaines aussi bien pour les personnes sans emplois que les employés. Le Japon a appuyé à la fois l'envoi d'experts et un don en équipements dans les années 1980. Cependant, les nouveaux formateurs, ayant été recrutés en grand nombre après la guerre civile, ne possédaient pas la connaissance et la technologie nécessaire, cela a occasionné l'absence de successeurs alors que les formateurs les plus experts ont pris de l'âge. En se trouvant confronté également à d'autres problèmes qui se posent, tels que la vétusté des équipements et des installations ainsi que la capacité limitée d'accueil, l'institut s'oblige à améliorer sa formation et à renforcer ses capacités de formation professionnelle afin de répondre aux besoins croissants en développement des ressources humaines dans l'industrie.

Dans ce contexte, la JICA mène, depuis 2010, un « Programme de formation professionnelle » comme coopération globale comprenant les projets suivants : (i) le projet de coopération technique pour le renforcement des capacités en pédagogie des formateurs de la Direction provinciale de Kinshasa/INPP (ci-après dénommée « la DP-Kinshasa ») intitulé « le Projet de renforcement des capacités des formateurs de l'INPP en RDC » (2011-2014), (ii) une Aide financière non remboursable qui consiste en la construction des installations et la fourniture des équipements, intitulée « le Projet d'aménagement de la Direction provinciale de Kinshasa de l'INPP » (achevé en octobre 2014) et (iii) l'Envoi d'experts individuels comme « Conseillers en formation professionnelle » (2010-2014) pour le renforcement des capacités de la Direction Générale (DG) de l'INPP.

D'autre part, comme ces projets consistent en une coopération principalement destinée à la ville de Kinshasa, l'INPP a également manifesté son besoin en aide pour la direction provinciale de l'INPP-Katanga à Lubumbashi (DP-Katanga) engagée dans la formation du personnel industriel de la ville de Lubumbashi et ses environs de la province de Katanga qui constitue la deuxième plus grande ville du pays et un centre industriel, notamment minier.

Face à de telles circonstances, le gouvernement de la RDC a soumis au gouvernement du Japon sa requête pour « le Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle » (désigné ci-après « le Projet ») dans le but de former les ressources humaines en fonction des besoins des entreprises. Afin de confirmer la nécessité du Projet et la pertinence de la requête, la JICA a mené en juillet 2014 une enquête d'élaboration du plan détaillé puis une autre enquête supplémentaire pour la vérification des ressources dans les pays tiers en octobre 2014, alors que les deux parties ont définitivement convenu dans le procès-verbal des discussions du 6 novembre 2014 sur le cadre du Projet ; ces développements ont abouti à la mise en œuvre du présent Projet.

5. Objectif global et But du projet

(1) Objectif global

L'INPP développe les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.

(2) But du Projet

Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.

6. Agence de mise en œuvre

Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)

II. Résultats du Projet

1. Résultats du Projet

1-1 Intrants de la partie japonaise

(1) Somme des intrants de la partie japonaise : 1 321 millions de yens (estimation)

Cette somme des intrants comprend entre autres, les coûts directs (frais de voyages comme de billets d'avion et autres, le coût de production de livrables, de sous-traitance, de formation menée dans le pays), les coûts du personnel direct et d'autres coûts ainsi que les coûts de frais généraux.

(2) Envoi des experts

Au cours de la période du projet (Phase I : de janvier 2015 à mars 2017, Phase II : de juin 2017 à février 2022), les experts japonais ont été engagés pour un total de 223,58 hommes-mois (173,06 hommes-mois pour le travail en RDC et 50,52 hommes-mois pour le travail au Japon). Pendant la mise en œuvre du projet, les 29 experts japonais suivants ont été détachés (voir Annexe 1 pour plus de détails). Cependant, comme le montre le tableau ci-dessous, M. Okubo était chargé de « Amélioration de la gestion organisationnelle » et de « Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 2 », M. Shibutani chargé de « Microfinance /Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat-1 » et de « Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat-4 », Mme Inagaki était chargée de « Coordination des Activités -2 / Suivi-2 » et de « Coordination des Activités-2 / Suivi-2 / Analyse des méthodes d'études », et Mme Ito était chargée de « Coordination des Activités-2 / Suivi-2 / Analyse des méthodes d'études » et de « Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 3 / Coordination des Activités- » et Mme Yamada était chargée de la « Coordination des Activités-3 / Suivi-3 » et de « Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat-3 / Relations publiques / Coordination des Activités ».

Tableau 1 : Période de mise en œuvre des activités des experts japonais

Prénom et Nom	Chargé de	(Phase I)		(Phase II)	
		RDC	Japon	RDC	Japon
Ryuichi Nishiyama	Chef de Projet / Partenariat avec les entreprises-1	7,90	0,30	10,17	4,96
Rie Sawashita	Chef de Projet adjoint / Partenariat avec les entreprises-2	15,77	3,05	4,43	0,50
Hiroshi Okukawa	Chef de Projet adjoint / Partenariat avec les entreprises-2			8,87	3,13
Atsunori Kume	Planification et gestion de formation professionnelle / développement des programmes	8,37	0,54	8,40	1,80
Nobuhiro Okubo	Amélioration de gestion organisationnelle			6,33	0,20
Shuma Seki	Motorisation	5,67	0,80		
Aboubi Mouncif	Motorisation 2	0,60	1,55	0,33	0,40

Prénom et Nom	Chargé de	(Phase I) Homme/mois		(Phase II) Homme/mois	
		RDC	Japon	RDC	Japon
Yoshihiro Nomura	Motorisation 3			1,40	0,55
Ken Ishikawa	Motorisation 3	2,67	0,25	3,03	5,30
Ryoichi Kimura	Hydraulique / Pneumatique / Gestion et entretien des matériels / Achat	7,60	0,40	3,80	2,20
Hirokichi Mochizuki	Automates Programmes Industriels (API)	2,00	0,00	1,73	0,25
Masahiro Kaitani	Soudures spécialisées	5,73	0,75	4,03	0,45
Kenji Akimoto	Soudures spécialisées 2			3,00	0,00
Takuya Okada	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 1	3,07	0,00	2,13	0,00
Mizuho Shiina	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 2	5,10	0,35	1,67	0,00
Nobuhiro Okubo	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 2			2,47	0,00
Michitsugu Shibutani	Microfinance / Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 1			8,87	1,04
Michitsugu Shibutani	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 4			1,20	1,00
Goichi Yamaguchi	Appui à l'entrepreneuriat et aux PME / contrôle de la comptabilité	1,73	4,75	0,00	2,35
Yasushi Sawamura	Appui à l'entrepreneuriat et aux PME-2			0,60	0,30
Chie Yoshimi	Analyse des besoins	2,00	0,00		
Haruhisa Ishikawa	Enquête sur les valeurs intermédiaires et la fin du projet			0,13	0,40
Yumi Inada	Appui aux relations publiques	0,00	1,50	0,00	1,20
Wong Kuok Hung	Appui à l'appel d'offres	0,00	1,50		
Asuka Toda	Appui à l'appel d'offres			0,00	0,30
Aiko Hatano	Appui à l'appel d'offres			0,00	1,00
Hiroko Saito	Coordination des Activités-1 / Suivi-1	9,37	0,00		
Hitomi Inagaki	Coordination des Activités- 2 / Suivi-2	6,93	0,20		
Hitomi Inagaki	Coordination des Activités- 2 / Suivi-2 / Méthodologie d'enquête			2,50	0,00
Yu Ito	Coordination des Activités 2 / Suivi-2 / Méthodologie d'enquête			2,60	0,30
Yu Ito	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 3 / Coordination des Activités			2,10	3,35
Kenta Miyamoto	Système de formation professionnelle / Coordination des Activités 2			2,20	2,10
Megumi Yamada	Coordination des Activités -3 / Suivi-3			1,70	0,00
Megumi Yamada	Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 3 / Relations publiques / Coordination des Activités			4,43	1,50
Total		84,51	15,94	88,55	34,58

Source : Etabli par la coentreprise

(3) Accueil des stagiaires

Comme le montre le tableau ci-dessous, cinq stages de formation ont été organisés au Japon pour un total de 38 participants de l'INPP. En plus de ces cinq stages, le projet prévoyait d'organiser d'autres stages au Japon portant sur le système de certification professionnelle (prévu pour juin 2020) et sur la

motorisation (prévu pour septembre 2020), mais ceux-ci ont été annulés en raison de l'impact de la Covid-19. La liste des formations est jointe en Annexe 4.

Tableau 2 : Période et nombre de participants aux stages de formation tenus au Japon dans le cadre du présent projet

N o.	Nom de stage de formation	Période	Nombre de participants
1	Formation des maîtres formateurs en Motorisation	Du 24 juin 2015 au 3 juillet 2015	5
2	Formation en appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat	Du 9 septembre 2015 au 18 septembre 2015	9
3	Formation en appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat	Du 4 septembre 2016 au 16 septembre 2016	10
4	Formation en appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'à la gestion	Du 4 décembre 2017 au 20 décembre 2017	9
5	Formation en Motorisation	Du 14 mai 2019 au 18 juin 2019	5

Source : Etabli par la coentreprise

(4) Fourniture du matériel

Fourniture du matériel : 177 millions de yens (estimation)

Le matériel ayant été fournis pendant la période du Projet est présenté dans la liste des frais du matériel à l'Annexe 5.

(5) Coûts de renforcement des activités à l'étranger

Coûts de renforcement des activités à l'étranger : 190 millions de yens (estimation)

Les coûts des intrants sont les frais généraux (frais du personnel général et spécial, frais liés aux véhicules, frais d'entretien des installations et des équipements, frais de consommables, frais de voyage et de transport, frais de communication et de transport, préparation des documents et frais divers).

1-2 Intrants de la partie congolaise

(1) Affectation des homologues

Le Comité Conjoint de Coordination (CCC) a été formé avec les homologues congolais dont l'Administrateur Directeur Général (ADG) de l'INPP étant soumis à la tutelle du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance sociale, a été désigné comme Directeur de projet et le Directeur Technique de l'INPP a été désigné comme Gestionnaire de projet. Les membres du CCC comprenaient le Directeur de la comptabilité, le Directeur des études, le Directeur de l'inspection et qualité, le Directeur administratif et

financier, le Directeur de recouvrement, l'équipe de coordination de la DP-Kinshasa (le Directeur, le Sous-Directeur, l'Adjoint technique et l'Adjoint administratif financier ainsi que le Chef de service comptabilité), l'équipe de coordination de la DP-Katanga (le Directeur, le Sous-directeur, l'Adjoint technique et l'Adjoint administratif et financier ainsi que le Chef de service comptabilité), des experts japonais et des représentants du bureau de la JICA en RDC.

Les homologues chargés des résultats sont montrés dans la liste des homologues de l'Annexe 2.

(2) Mise à disposition des bureaux de travail

L'espace de travail et le mobilier nécessaires pour l'équipe du projet ont été assurés au sein de la DP-Kinshasa.

(3) Autres charges prises par la partie congolaise

La partie congolaise a pris en charge les frais de la salle de conférence et d'hébergement pour l'organisation des ateliers de travail. Par ailleurs, comme la suspension de la délivrance de visa au niveau de l'ambassade de la RDC à Tokyo (à partir d'août 2021), avait rendu difficile l'obtention de visa congolais au Japon, l'INPP a pris en charge ces tâches (y compris la prise en charge des frais de visa) en RDC pour répondre à la demande de visa pendant cette suspension.

1-3 Activités

Afin d'obtenir les résultats attendus du projet, diverses activités ont été menées sur la base du cadre logique du projet (ci-après dénommée PDM). Cette section décrit les performances du projet pour chacune des activités énumérées dans le PDM, y compris les changements éventuellement apportés au plan initial.

(1) Activités relatives au Résultat 0

Résultat 0 : Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.

Le résultat 0 et les activités qui y sont liées, ont été ajoutés au cours du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du 26 août 2015, en plus du résultat 5 présenté ci-dessous, car au vu des réalités de l'INPP telles qu'identifiées par les activités menées depuis le début du projet, il s'est avéré nécessaire d'améliorer le système de gestion de la formation et son environnement pour atteindre le But du Projet. Suite à la révision du PDM par le CCC, les activités suivantes ont été lancées en octobre 2015.

(0-1) *Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires*

Dans le cadre d'une partie des activités du Projet, un processus a été mis en place par lequel les experts japonais ont effectué le transfert de technologie en faveur des maîtres formateurs, qui ont à leur tour transmis ce savoir nouvellement acquis à leurs collègues formateurs, qui ont eux-mêmes mobilisé

ces connaissances pour la formation qu'ils dispensent aux stagiaires. Ce processus de transfert de technologie des maîtres formateurs aux formateurs puis aux stagiaires, qui n'existait pas avant le début du Projet, a pu être établi grâce à la mise en œuvre du Projet. Pour que ce processus se répète à l'avenir au sein de l'INPP, il est nécessaire qu'il soit inscrit de manière explicite dans les procédures opérationnelles de l'INPP.

(0-2) Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires.

Dans le cadre du Cycle de gestion de la formation (CGF) du Résultat-1, les procédures opérationnelles normalisées (Standard Operational Procedure : SOP) ont été utilisées pour visualiser la séquence des procédures de travail à l'aide de vidéos et de photos, et une méthode d'évaluation de la connaissance et de la compétence acquises par la formation a été introduite. Les SOPs sont des documents décrivant dans l'ordre les différentes étapes à accomplir et des remarques concernant la réalisation d'une tâche concrète, par exemple le remplacement d'un pneu. Partant, les maîtres formateurs peuvent utiliser les SOPs comme exemple expliquant aux stagiaires comment effectuer précisément la tâche en question durant la formation (utilisation des SOPs comme matériel didactique), mais peuvent aussi évaluer la précision et l'efficacité du travail des stagiaires à la lumière du contenu des SOPs à la fin de la formation (utilisation des SOPs comme outil d'évaluation). En cela, la création de SOPs rend possible la visualisation des compétences pratiques requises par le marché du travail, mais aussi de vérifier de manière objective si les stagiaires ont acquis ces compétences. Comparées aux méthodes d'évaluation classiques telles que les interrogations écrites ou les impressions des formateurs, l'évaluation utilisant les SOPs permet de mesurer précisément si les apprenants ont effectivement acquis la capacité d'effectuer une tâche donnée, et constitue une excellente méthode d'évaluation. En ce qui concerne les procédures d'élaboration des SOPs ainsi que la méthode pour les utiliser en tant qu'outil d'évaluation, cette technique a été transférée aux membres CGF affectés au groupe de travail pour le Résultat 1.

La méthode d'évaluation révisée a également été intégrée au programme de formation pédagogique pour la formation des formateurs. Ce programme se compose d'une formation théorique pour apprendre à préparer les questions d'évaluation et des travaux pratiques pour apprendre à préparer les SOPs et à les utiliser comme outils d'évaluation. Les SOPs seront adoptées entre autres pour chaque cours de formation à mener selon le CGF et pour la méthode d'évaluation du programme standardisé, puis largement utilisés en fonction de leur diffusion dans le pays.

(0-3) Réviser le règlement de formation en fonction du besoin

Dans le cadre de l'amélioration des fonctions de gestion opérationnelle de la DE/DG et de la DIQ/DG (activité 0-8), le règlement de formation a été analysé de la manière suivante afin de s'assurer que les améliorations étaient cohérentes avec eux. Sur la base des résultats de l'analyse, nous avons par ailleurs proposé au Directeur technique de la DG, lors d'une réunion, d'éventuelles modifications à mener à l'avenir. Le contenu de cette proposition est reproduit dans la liste « Principales propositions (a. - g.) ci-dessous.

Objet de l'analyse : tous les 92 articles du règlement de formation

Participants : les membres du CGF Phase I¹, et chacun des directeurs du DT et de la DIQ

Période d'exécution : du 6 au 15 mars 2019

Principaux résultats de l'analyse :

- a. Dans de nombreux cas, les travaux ne sont pas effectués conformément au règlement de formation
L'article 1 décrit l'analyse des besoins en formation, mais aucune évaluation des besoins en formation n'est effectuée au sein de l'INPP, y compris dans le Département technique (DT). En outre, la Division prospective et analyse des besoins de la DT n'est en mesure d'analyser que les informations contenues dans les rapports d'activité des entités provinciales, et même les résultats de cette analyse ne sont pas reflétés dans le programme de formation.
- b. Le règlement de formation qui ne tient pas compte de la réorganisation menée après sa promulgation, contiennent des articles non applicables avec la structure organisationnelle actuelle.
Le règlement de formation prévoit que les dossiers d'analyse des besoins ayant été produits par les entités provinciales et les procès-verbaux des discussions du comité de méthode sont censés être distribués au Département technique, et que l'audit technique doit être mené également par le Département technique, mais il est actuellement réalisé par les entités provinciales tandis que le DT ne s'implique pas dans cette tâche. Suite à la réorganisation de l'INPP réalisée en 2016 avec le soutien de l'Agence Française de Développement (AFD), les entités provinciales ayant été soumises sous le contrôle du DT sont désormais placées sous le contrôle direct de l'ADG. C'est pourquoi ce qui précède s'est produit, c'est-à-dire, que selon la structure actuelle, les entités provinciales n'ont aucune obligation de faire rapport au DT.
- c. Le règlement de formation n'ayant pas été révisé entre autres en fonction de l'amélioration de la méthode de la formation professionnelle, est en décalage avec les réalités du travail.
L'article 26 indique les points à prendre en compte pour la mise en place des nouvelles actions de formation, mais le fait qu'ils sont plus nombreux qu'auparavant par suite de l'amélioration de la méthode de formation ne se reflète pas dans le règlement de formation. Cela signifie qu'il ne suffira pas d'observer simplement le règlement de formation pour garantir la qualité suffisante des nouvelles actions de formation, parce que le règlement ne couvre donc pas tous les aspects.

Principales propositions :

- a. Il est prescrit que les entités provinciales assurent l'élaboration des actions de formation mais le rôle de la Direction générale (DG) devrait être élargi afin de garantir la qualité de la formation et de standardiser les compétences à acquérir.
- b. Déterminer ou modifier le service responsable de chacune des tâches et opérations si cela n'est pas bien déterminé ou ne correspond pas à la situation actuelle

¹ En avril 2015, 10 membres du personnel de la DG et de la DP-Kinshasa ont été désignés comme membres du groupe de travail qui jouent un rôle central se familiarisant avec le Cycle de Gestion de Formation (CGF) pour prendre en charge le développement, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des cours de formation basés sur le CGF (avec quelques départs plus tard). Ces membres sont désignés comme les membres du CGF Phase I ou simplement les membres du CGF. Le CGF est décrit plus en détail dans les activités liées au Résultat 1.

- c. Clarifier le mécanisme permettant de refléter les résultats d'analyse des besoins en formation dans la création d'action de formation.
- d. Réviser la relation entre la DG notamment le DT par rapport aux entités provinciales
- e. Il est prescrit que la préparation du test d'évaluation finale soit effectuée sous la responsabilité de chaque directeur provincial ou chef de chaque entité provinciale, mais il convient d'élargir, comme le point a. ci-dessus, le rôle de la DG en raison du besoin de normalisation.
- f. La composition des membres et la méthode d'organisation du jury pour l'évaluation des stagiaires, doit être revue en fonction de la structure et des réalités actuelles.
- g. Il s'avère nécessaire d'établir des règles imposées aux stagiaires, en plus des documents en question qui prescrivent principalement la gestion de formation.

Comme mentionné plus haut, la plupart des modifications proposées au règlement de formation s'accompagnent d'une revue de la réorganisation ou de la répartition des responsabilités, si bien qu'il fallait procéder à la réorganisation par le biais de l'activité 0-8 préalablement aux modifications pour qu'elles soient effectives. En outre, il a été décidé de ne pas réviser le règlement de formation pendant la période de mise en œuvre du projet, car dans un avenir proche, il devra être révisé en profondeur dans le cadre de la standardisation des programmes d'études et des outils d'évaluation accompagnant la mise en place de la CNCP, comme décrit plus bas. En ce qui concerne la nécessité d'utiliser les résultats de l'analyse des besoins en formation dans l'élaboration du programme de formation citée au point (c) comme l'un des principaux problèmes soulevés ci-dessus, nous avons aidé à améliorer cette utilisation en tant qu'activité du Résultat-1.

(0-4) Mener les formations conformément au règlement de formation révisé.

Comme mentionné ci-dessus, aucune modification n'a été apportée sur le règlement de formation pendant la mise en œuvre du projet.

(0-5) Obtenir le matériel et les installations nécessaires pour le Projet

Dans le cadre du projet, nous avons fourni le matériel destiné au transfert de technologie dans les domaines de la motorisation, de la soudure spécialisée, et de l'hydraulique et pneumatique. Les détails sont décrits à l'Annexe 5 : Liste des équipements fournis.

(0-6) Préparer une liste d'inventaire et un manuel d'entretien et de maintenance du matériel

Le Service d'inventaire de l'INPP Kinshasa gérait son matériel notamment à l'aide de l'inventaire manuscrit ou de celui établi sous format Word mais il calculait l'amortissement avec une calculatrice, ce qui prenait beaucoup de temps à enregistrer et à mettre à jour les données, risquant de donner lieu à des erreurs de calcul. Devant une telle situation, le problème était d'abord la difficulté de trouver le temps d'apporter des améliorations en premier lieu. C'est ainsi que dans le cadre de KAIZEN, nous avons apporté un soutien au service d'inventaire de l'INPP Kinshasa comme modèle pour l'élaboration d'une feuille de calcul Excel pour l'inventaire des équipements et des amortissements. Une formation à la transcription

des données de l'inventaire manuscrit au fichier Excel a été organisée sur le lieu du travail (OJT) afin que les membres du personnel du service puissent mettre à jour les données des équipements dans le fichier Excel. Le formulaire de l'inventaire comportant des cases de chaque service et de chaque article, permet une tabulation et une totalisation facile. La numérotation des articles suit les règles comptables de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA). Au début du projet, l'INPP utilisait son propre numérotage bien que l'introduction d'un système basé sur l'OHADA fût en cours d'essai, si bien que l'établissement du formulaire a aidé également à introduire cette nouvelle numérotation.

Le matériel existant de chaque service est inscrit dans cette liste d'inventaire, qui est mis à jour une fois par an lors de l'inventaire annuel (comme la vérification de l'état et de la quantité du matériel). En outre, des séminaires ont été organisés pour sensibiliser à la bonne utilisation du matériel et pour présenter des méthodes d'entretien et de gestion adéquates. En outre, un manuel d'entretien des équipements a été élaboré au sein du Service d'inventaire afin de garantir une meilleure utilisation durable des méthodes et des formulaires de gestion de l'entretien.

(0-7) Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel

La maintenance des matériels se fait avec la collaboration des différents services, car le personnel du service chargé de maintenance qui ne connaît pas les détails techniques des matériels, n'est pas en mesure d'identifier les matériels par leur nom, leur caractéristique technique ou leur apparence.

L'un des problèmes observés dans le processus de transfert de technologie était que certaines des caractéristiques des matériels étaient décrites en des termes abstraits, tel que « grand » ou « petit », ce qui rendait difficile leur identification. C'est ainsi que les points à prendre en compte sont expliqués au séminaire et décrits dans le manuel d'entretien pour faciliter leur amélioration. Pour gérer l'enregistrement des matériels, un ID est attribué à chacun des matériels lors de leur introduction puis son ID est écrit directement sur chaque matériel avec un stylo. Au moment de l'inventaire, il est nécessaire de comparer l'état actuel du matériel avec celui de l'année dernière, mais avec la liste d'inventaire manuscrite et le document Word, il a été difficile de trouver même les ID. L'introduction d'une liste d'inventaire et du formulaire Excel a une influence considérable dans le travail d'inventaire proprement dit. Notre préoccupation concerne les risques de panne de PC, des pertes des données ou d'écrasement accidentel qui peut être provoqué par le fait que la liste d'inventaire est dorénavant basée sur les données numériques. Le manuel d'entretien et de maintenance comprend également des informations sur la sauvegarde des données et les précautions d'utilisation afin de permettre au personnel du service chargé de gestion des matériels puisse continuer à utiliser le format.

(0-8) Améliorer l'administration et la gestion par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale

La Direction des études (DE) et la Direction de l'inspection et qualité (DIQ) ayant été mises en place en 2016 au sein du DT/DG de l'INPP avec le soutien de l'AFD, exerçaient au moment de juillet 2018 leur travail selon les termes de référence approuvés par le conseil d'administration. Toutefois, les

problèmes suivants ont été identifiés par rapport à leurs tâches.

- En ce qui concerne les termes de référence, les membres concernés du DT n'ont pas été impliqués dans leur préparation, puis aucune explication ne leur a été donnée, même après leur approbation par le conseil d'administration, la version finale leur a été distribuée. En conséquence, la plupart des membres du DT ne connaissaient ni leur objectif ni leur signification.
- De nombreuses tâches ne sont pas exécutées parce que la plupart des membres du Département technique ne savent pas comment réaliser les tâches réparties.
- Il y a plusieurs services avec des responsabilités similaires et des tâches qui semblent se chevaucher, mais aucun membre du personnel concerné ne sait comment les répartir.

Nous avons ainsi analysé de l'ensemble des tâches du DT de la manière suivante.

Objectif : Identifier les objectifs et les questions pour mener toutes les tâches relevant de la compétence du département technique

Participants : les membres du CGF Phase I, et les chefs de services de la direction des études et de la direction de l'inspection et qualité

Période : 5 services de la DE : (24 jours) pour la période du 6 août au 7 septembre 2018

3 services de la DIQ : (22 jours) pour la période du 22 octobre au 20 décembre 2018

Méthode d'analyse :

- 1) Le brainstorming (écouter d'abord l'avis de l'interlocuteur avec respect, puis donner une opinion en y répondant, ce qui permet d'obtenir des différentes opinions).
- 2) Discussions entre tous les chefs de service du DT et les membres du CGF (ceci permet à chacun d'examiner les termes de référence de travail sous différents angles tout en participant à l'analyse des termes de référence des autres services et aussi en discutant avec les membres des autres services, de ses propres termes de référence).
- 3) Discussion par la visualisation (discuter à l'aide de projecteurs et de papier grand format en menant l'ensemble des participants dans la même direction sans faire dévier la discussion, et de faciliter la poursuite).

Principaux résultats de l'analyse :

- Les rôles de la DE et de la DIQ ainsi que de tous les services relevant de chacun de ces départements, ne sont pas clairs.
- Malgré de nombreuses discussions, l'objectif de certaines tâches n'est toujours pas précisé.
- Certaines tâches semblent être placées sous la responsabilité dupliquée entre différents services
- En raison du manque de coopération notamment, la plupart des directions provinciales ne comprennent pas le rôle du DT
- Certaines tâches ont été réalisées sans respecter les termes de référence.

Sur la base des résultats de l'analyse des tâches du DT, il est nécessaire de réviser la structure

organisationnelle en plus de résoudre les problèmes de ses tâches, afin que le DT dispose d'un système permettant à l'INPP de fournir une formation professionnelle appropriée. Pour ce faire, nous avons visualisé les responsabilités de l'ensemble du DT à l'aide du diagramme CUDBAS². En tenant compte du règlement de formation de l'INPP, puis en nous référant à l'organigramme et aux responsabilités relevant de JEED (*Organisation japonaise d'assistance à l'emploi pour les personnes âgées, les personnes handicapées et les demandeurs d'emploi*), nous avons préparé une révision de projet de la structure organisationnelle du DT basé sur le diagramme.

À l'issue des discussions menées avec le directeur technique, son secrétaire ainsi que l'ensemble du personnel de la direction des études et de la direction de l'inspection et qualité, nous avons soumis à leur ADG, un projet de réorganisation du département technique qui a pris en compte leurs avis (Figure 1).



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 1 : Réorganisation du département technique de la Direction générale de l'INPP

Par suite de l'analyse des tâches relevant de la division prospective et analyse des besoins de la DE, bien que cette division devant se charger principalement de prévoir de nouveaux domaines de formation sur la base d'évaluations des besoins, elle n'a jamais mené d'analyses des besoins, de sorte que les membres du personnel de la division n'ont pas la capacité à mener ces analyses. De ce fait, nous avons essayé un transfert de technologie à tous les membres du personnel du service sur l'étude des besoins et l'analyse des résultats d'étude dans le cadre de l'activité du Résultat-1.

Sur la base du projet de réorganisation susmentionné, l'INPP a réorganisé son département

² CUDBAS est une méthode dont l'acronyme anglais est « Curriculum Development Based on Vocational Ability Structure » (Une méthode de développement de programmes d'études basée sur la structure des aptitudes professionnelles). C'est une méthode qui peut être utilisée pour élaborer des programmes de développement des ressources humaines, créer des plans de formation et améliorer les opérations. (Extrait du site web de l'Association japonaise pour le développement de l'enseignement professionnel : http://vedac.or.jp/cudbas_article1.html)

technique en novembre 2020 et créé une direction de la formation qui a été suggérée par la SOLIDE. Le Directeur de la formation et le Directeur adjoint de la formation, ont nommé parmi les membres du CGF ayant été intensivement impliqués dans le transfert technique relatif aux procédures de gestion de la formation réalisé par SOLIDE, ce qui a permis de constituer une organisation permettant la diffusion nationale de ces procédures.

Cependant, depuis lors, la préparation des services relevant de la Direction de la formation ainsi que leur affectation du personnel n'ont pas progressé et, aucun service n'était encore mis en place au moment de février 2022 notamment en raison du remaniement du personnel à la suite au changement des cadres de l'INPP.

Une fois la réorganisation achevée, il était prévu que la SOLIDE fournisse une assistance, dans la mesure du possible, à la préparation de la procédure d'exécution des services de chaque direction ou de chaque division du DT, afin de surmonter les problèmes liés aux termes de référence du DT comme cités ci-dessus en vue de mieux réaliser leur travail. Malgré les discussions sur la procédure d'exécution des services ayant été menées entre les cadres de l'INPP et les experts japonais, la rédaction de cette procédure n'a pas pu être lancée au cours de la période du projet car la réorganisation n'était pas achevée.

(0-9) Diffuser la méthode d'amélioration des fonctions de gestion opérationnelle à d'autres directions de la DG/INPP

La DG/INPP gère deux départements ; le Département technique (DT) auquel le Projet a accordé son soutien pour l'amélioration de la fonction de gestion opérationnelle, et le Département administratif et financier. Pendant sa période de mise en œuvre, le Projet n'a pas accordé son soutien au Département administratif et financier pour l'amélioration de sa fonction de gestion opérationnelle, car ce dernier était principalement soutenu par l'AFD. Bien qu'en principe, le concours d'un autre donneur ne devrait pas constituer une raison pour que le Projet ne produise pas pleinement ses effets, nous nous sommes abstenus de mettre en place vis-à-vis du Département administratif et financier des activités similaires à celles menées pour le Département technique, afin d'éviter toute redondance et confusion avec le projet de l'AFD qui comprenait également des éléments d'amélioration des opérations de l'INPP, tels que la création d'une liste de répartition des responsabilités.

Cependant, les activités KAIZEN menées au niveau organisationnel ont été expliquées aux cadres de la DG, y compris l'ADG, afin d'améliorer la possibilité de diffusion dans l'autre département.

Date : le 27 avril 2021

Destinataire : l'ADG, les cadres de niveau directeur de la DG/INPP

Description : Le transfert de technologie pour l'amélioration des opérations de l'INPP liées aux résultats 0 et 1, a été résumé sous le titre « Réalisations et défis futurs des activités KAIZEN à l'INPP ». Dans ce cadre, les quatre types d'activités suivants ont été identifiés comme étant des activités KAIZEN à mener à différents niveaux allant des lieux de formation à l'organe central : 1) KAIZEN pour la gestion organisationnelle de la direction générale de l'INPP, 2) Elaboration et développement du manuel KAIZEN, 3) Elaboration et développement du

manuel CFG, et 4) FDF en pédagogie.

Principaux résultats : Les cadres de la DG/INPP qui gèrent toutes les entités de formation professionnelle du pays, possèdent maintenant une vision globale des activités KAIZEN, si bien qu'ils devront essayer d'améliorer de manière consciencieuse leur travail lié à la formation professionnelle en suivant le cycle PDCA, le concept central de KAIZEN, ce qui suggère une meilleure possibilité à développer les activités KAIZEN à d'autres directions de l'INPP et à des provinces autres que celles ciblées par le Projet SOLIDE.

(0-10) Renforcer les activités KAIZEN

a. Apprendre la philosophie de KAIZEN, et les techniques d'identification et de résolution des problèmes.

Pour la période de septembre 2015 à mars 2016, nous avons commencé à élaborer un plan général d'activités KAIZEN et à apprendre la philosophie de KAIZEN au niveau de la direction. En outre, dans ce cadre il s'agissait de la formation des ressources administratives et l'état actuel des méthodes comptables de l'INPP Kinshasa a été vérifié et des informations ont été recueillies.

En septembre 2017, un atelier de travail a été organisé avec la DG et les directeurs des 11 provinces principales sur les thèmes suivants : (i) la clarification des termes de référence pour les différents métiers des entités provinciales de l'INPP, et (ii) la clarification de la définition de la classification des entités locales de l'INPP. Dans le même temps, nous avons présenté la philosophie KAIZEN et sa méthode pratique à introduire dans les centres de formation professionnelle des 11 provinces principales.

b. Création de l'unité d'activités KAIZEN et activités menées par l'unité

L'unité d'activités KAIZEN s'est formé en avril 2016 au sein de l'INPP. Par la suite, il a élaboré la méthode ainsi que des fiches d'activités KAIZEN puis lancé ses activités KAIZEN. En ciblant la Direction générale, la DP-Kinshasa, la DP-Katanga, et en présentant la méthode pour relever des problèmes spécifiques à KAIZEN et celle pour résoudre les activités pilotes de KAIZEN ont été constamment menées par chaque unité de KAIZEN.

c. Étude sur les canaux de perception de l'INPP et relations publiques

Pour la période de juin à juillet 2017, une enquête a été menée auprès d'environ 1 000 stagiaires sans emploi de l'INPP Kinshasa et de l'INPP Katanga afin d'identifier les canaux par lesquels l'INPP est perçu pour envisager des moyens publicitaires possibles. Au premier semestre 2018, un projet de publicité expérimental a été rédigé sur la base des résultats d'une enquête sur la perception de l'INPP par les stagiaires sans emploi. Afin d'examiner la faisabilité de ce projet, nous avons collecté des échantillons de publicités auprès de sociétés locales de production de spots publicitaires.

d. Formation de l'équipe KAIZEN et mise en œuvre de ses activités spécifiques

En mars 2019, nous avons interrogé les chefs de service de l'INPP Kinshasa ayant participé aux

activités 5S (Sélectionner, Situer, Scintiller, Standardiser et Suivre) ou KAIZEN, pour savoir à quel degré les activités 5S ou KAIZEN sont effectuées au sein de l'INPP Kinshasa. Par conséquent, il s'est avéré que, bien que de nombreux membres du personnel bénéficiaient d'un stage de formation dans leur pays ou à l'étranger, aucune des activités spécifiques n'a été pleinement mises en œuvre.

Afin de créer un environnement propice à la poursuite de KAIZEN à l'INPP Kinshasa, nous avons formé une équipe KAIZEN avec six chefs de service de la direction de formation, puis donné des conseils sur le KAIZEN auprès de ces six membres et le directeur de l'INPP Kinshasa. Dans chacun de leurs services, les experts japonais ont mené ensuite des activités KAIZEN pendant environ deux semaines, tout en leur apprenant la mise en pratique de ces activités. En conséquence, un total de 12 activités KAIZEN (5S) liées à l'environnement de formation ont été réalisées dans 6 services. Les membres de l'équipe KAIZEN sont les suivants.

1. M. Jacques MWANGATAYI LUKUSA (Chef du Service de Motorisation)
2. M. Jean NTAMBWE MPIANA (Chef du Service de Soudure)
3. M. Bobo KAPULUTA LONGUE (Chef du Service d'Electronique)
4. M. Jean NTIKALA BIONGO (Chef du Service de Mécanique)
5. M. Jean-Pierre NGWANGU INGALA (Formateur du Service de Froid et climatisation)
6. M. Didier MAHENDA KILANDAMOKO (Formateur du Service d'Electrique)

e. Concours de KAIZEN

Six membres de l'équipe KAIZEN ont aidé à promouvoir les activités KAIZEN dans d'autres services et ont organisé deux concours KAIZEN comme suit :

1^{er} Concours de KAIZEN

Période : du 15 avril au 21 juin 2019

Participants : Presque tous les services de l'INPP Kinshasa (y compris les bureaux administratifs)

Principaux objectifs :

- Augmenter le nombre de personnel qui connaissent le KAIZEN et s'y intéressent

Nombre de participations : au total 105 activités de KAIZEN

(Plus de 100 activités KAIZEN ont été inscrites, car nous avons respecté les idées des participants même s'il s'agit d'une simple action de rangement).

Principaux résultats :

- Le concours a permis à la quasi-totalité du personnel de l'INPP Kinshasa de connaître KAIZEN.
- Il y a plus de services qui ont participé activement aux activités KAIZEN.

2^e Concours de KAIZEN

Période : d'octobre au 6 décembre 2019

Participants : Sept services de l'INPP Kinshasa (coupe et couture, protocole, hôtellerie et restaurant, inventaire, électronique, mécanique)

Principaux objectifs :

- Maintenir l'état amélioré (KAIZEN) et inciter le plus grand nombre possible de membres du personnel et de stagiaires à participer aux activités

Nombre de participations : au total 7 activités de KAIZEN

(Le but du premier concours étant de faire connaître le concept de KAIZEN à un large public au sein de l'INPP, la participation d'un grand nombre de services et la présentation de nombreuses activités ont été encouragées ; en revanche, considérant que le but du deuxième concours était le maintien dans le temps long de l'état amélioré, et puisque la participation était conditionnée à la présentation d'activités impliquant les collègues et stagiaires, l'attention a été portée davantage sur la qualité que sur la quantité des activités, et les experts japonais ont fourni des conseils individuels. Par conséquent, le nombre de participations a grandement baissé par rapport au premier concours, ce qui a permis d'atteindre les résultats suivants)

Principaux résultats :

- Le soutien de l'équipe KAIZEN, a permis de porter les activités de KAIZEN à un niveau beaucoup plus élevé par rapport à celles du premier concours
- Ceci a permis de prendre des mesures pour maintenir l'état amélioré (KAIZEN), et de réaliser les activités contribuant à l'amélioration du travail tout en impliquant des formateurs et stagiaires.
- Le fait que l'équipe KAIZEN a soutenu les activités de chaque service selon le manuel KAIZEN puis présenté toutes les sept activités du concours, a permis une meilleure compréhension du personnel de l'INPP Kinshasa ayant participé sur la mise en place des activités KAIZEN suivant le manuel.

f. Elaboration et distribution du manuel KAIZEN

Au cours de la période d'octobre à décembre 2019, un manuel KAIZEN a été élaboré afin de garantir la mise en place des activités KAIZEN de façon autonome et durable permettant à se développer, même après la fin du Projet, dans l'INPP Kinshasa et d'autres entités de l'INPP à travers le pays. Dans le processus de cette préparation, le directeur et l'équipe KAIZEN de l'INPP Kinshasa ont mené des activités avec les experts japonais suivant le projet du manuel, puis ont discuté du contenu sur la base des résultats, en ayant reçu des conseils supplémentaires des experts japonais si nécessaire pour finaliser le manuel (projet). Par la suite, le manuel KAIZEN a été révisé au cours de la période jusqu'à mars 2021 afin de le rendre plus facile à comprendre pour le personnel des entités du pays qui n'avait pas reçu de conseils directs des experts japonais. Voici la composition du manuel ayant été validé par la direction générale de l'INPP.

1. Définition
2. Principes
3. Objectifs
4. Cycle PDCA pour les activités KAIZEN
5. Outils de KAIZEN
6. Application de KAIZEN à l'INPP

7. Procédure KAIZEN
8. Mise en œuvre durable des activités KAIZEN
9. Organisation du concours KAIZEN
10. Promotion de KAIZEN
11. Réunions matinales et mensuelles de KAIZEN

g. Elaboration d'une action de formation KAIZEN pour les stagiaires

En considérant le concept et les activités de KAIZEN comme le fondement de l'activité économique du pays, l'INPP a décidé de donner à tous ses stagiaires l'opportunité d'apprendre les bases du KAIZEN. Pour ce faire, en élaborant le matériel pédagogique d'une action de formation KAIZEN pour les stagiaires, nous avons mené une formation des formateurs de la manière suivante pour la période de décembre 2019 à avril 2021.

Aperçu de l'action de formation KAIZEN pour les stagiaires

Durée : Trois heures (avant le début de la formation qui suit la cérémonie d'ouverture)

Destinataires : tous les stagiaires qui suivent la formation à l'INPP

Formateurs : Le séminaire national KAIZEN décrit ci-dessous a été organisé (du 5 à 16 juillet 2021) en y invitant les adjoints techniques (AT) et d'autres représentants de toutes les entités de l'INPP afin de les informer de la méthode de mise en œuvre de l'action en question. A l'issue de ce séminaire, les participants mettront d'abord en œuvre la formation des stagiaires dans leurs établissements de formation respectifs puis, graduellement, dispenseront la formation des autres formateurs (FDF) dans leurs établissements afin d'augmenter le nombre de formateurs. En parallèle, cinq membres de l'équipe KAIZEN de l'INPP Kinshasa sous la direction d'un expert japonais, ont donné formation, et l'ont enregistré sur vidéo pour servir de modèle aux futurs instructeurs des entités provinciales. Cette vidéo a été créée afin que les formateurs la visionnent dans les centres de formation, dans le but de garantir la qualité de la FDF.

Matériel : Powerpoint Handouts (21 pages)

Contenu : Explication de 5S et sa démarche

Etat de mise en œuvre : Un essai a été lancé en décembre 2021 dans les trois programmes standardisés (moteurs à essence, froid et climatisation pour les appareils électroménagers et soudage à l'arc avec électrode enrobée) décrits à « Activité 1-8 » ci-bas.

h. Développement d'activités de formation et de réunions

Différentes activités de formation et des réunions ont été organisées dans le but de communiquer l'idée de KAIZEN et la méthode de sa pratique pour qu'elles puissent s'installer au sein et en dehors de l'INPP.

Participation aux séminaires de partage des connaissances Kaizen

Période : du 22 au 26 mars 2016

Lieu : Addis-Abeba, Éthiopie

Participants : Paul NKONGOLO BADIKILA (Directeur technique de la DG), Joseph BONDJEKE MWENINDAKA (INPP Kinshasa), Buddy MUKADI (INPP Katanga)

Principaux objectifs :

- Apprendre de l'expérience des activités KAIZEN menées dans d'autres pays
- Envisager les activités futures dans le domaine KAIZEN dans le pays
- Discuter de la collaboration avec le CFPT au Sénégal

Principaux résultats :

- Lors du précédent projet de coopération technique, seule une partie des activités 5S avait été mise en place, et le concept de KAIZEN n'était pas suffisamment connu au sein de l'INPP. La présentation des projets de chaque pays a par exemple permis de partager les niveaux mis en place de manière originale par ces pays (par exemple Basic KAIZEN, General KAIZEN, Advanced KAIZEN, etc.), et d'augmenter la compréhension d'ensemble du concept de KAIZEN.
- Le partage, lors du séminaire, des expériences et connaissances d'autres pays a mené l'INPP à réviser son plan d'action. La nouvelle orientation choisie consiste à former les maîtres formateurs au sein de l'INPP, et à mettre en place les activités KAIZEN au sein de l'INPP.
- Après une réassurance du contenu du document conjoint conclu entre l'INPP et le CFPT en octobre 2014, des experts dans les domaines hydrauliques, pneumatiques et API ont été envoyés par le CFPT à l'INPP à la mi-octobre.

Assemblée Générale de la DP-Kinshasa pour les activités KAIZEN

Date : le 12 avril 2019

Participant : Chefs de tous les services de l'INPP Kinshasa

Principaux objectifs :

- Partager les résultats des activités KAIZEN menées sur une période de deux semaines par l'équipe KAIZEN nouvellement créée
- Présenter le concours de KAIZEN

Principaux résultats :

- Une image concrète des activités KAIZEN a été diffusée dans l'ensemble de l'INPP Kinshasa
- Leur motivation a été accrue dans l'ensemble de l'INPP Kinshasa pour s'engager des activités KAIZEN pour le concours.

Visite de la Clinique Ngaliema

La JICA a mené ses démarches pour l'amélioration de la qualité des services dans les établissements médicaux à l'aide de « 5S-KAIZEN-TQM³ » notamment à travers l'envoi de

³ 5S-KAIZEN-TQM : TQM est un sigle signifiant *total quality management*. « JICA a systématisé en tant que méthode KAIZEN dans le domaine de la santé publique l'approche 5S-KAIZEN-TQM, qui consiste en l'introduction par étape des méthodes 5S, KAIZEN, et TQM, et déploie cette méthode afin d'améliorer la qualité des services de santé des pays en voie de développement » (<https://www.jica.go.jp/activities/issues/health/5S-KAIZEN-TQM-02/about.html>)

« Conseillers en santé » réalisé entre 2008 et 2016. Vu les activités qui sont continuellement mises en pratique même après la fin du projet dans la clinique Ngaliema de Kinshasa, le directeur provincial de Kinshasa et les membres de l'équipe KAIZEN ont visité ladite clinique pour voir la situation réelle des activités KAIZEN et apprendre la méthode de cette pratique durable.

Date : le 31 juillet 2019

Participants : le Directeur provincial Bondjeke, l'Adjoint technique Mbongo, 8 membres de l'équipe KAIZEN et les Chefs de tous les Services (Services d'administration et de formation), etc.

Principaux résultats : Ceci a permis d'observer des idées sur la méthode pour mener de manière continue les activités KAIZEN, comme réunion du matin tenue tous les jours par chaque service et la mise en place de slogans faciles à comprendre.

Formation dans un pays tiers pour le cadre du « Projet d'amélioration de la qualité / productivité Phase 2 » en Tunisie

Pour approfondir la compréhension de KAIZEN et d'aider l'INPP à diffuser les activités KAIZEN, le présent projet a affecté un cadre de l'INPP au cours de formation tenue dans le cadre du projet susmentionné en Tunisie visant à faire partager des expériences d'amélioration de la qualité et de la productivité avec d'autres pays africains francophones, afin d'approfondir leur compréhension de KAIZEN et d'aider l'INPP à promouvoir les activités KAIZEN.

Date : du 29 septembre au 12 octobre 2019

Participant : BONDJEKE MWENINDAKA Joseph

Principaux objectifs de la formation :

- Fournir aux participants des informations et des expériences utiles ayant été acquises par le projet KAIZEN réalisé en Tunisie
- Comprendre la raison pour laquelle le KAIZEN est requis pour la croissance durable des entreprises.
- Comprendre le rôle du secteur public dans la promotion du KAIZEN
- Faire apprendre aux participants l'approche et les outils KAIZEN pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les entreprises concernant l'amélioration de la qualité et de la productivité
- Donner l'occasion aux participants d'échanger leurs points de vue et leurs expériences avec des prestataires de services KAIZEN

Participation à la réunion annuelle d'Afrique Kaizen 2020

Faisant suite à la déclaration de la TICAD VI, « la réunion annuelle Kaizen » s'est tenue dans le cadre de « l'initiative Afrique Kaizen » promue par le groupe de développement JICA pour le secteur privé en collaboration avec l'Agence de développement de l'Union africaine - Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique - Agence de planification et de coordination (AUDA-NEPAD), tandis que les personnes concernées du Projet y ont participé. En raison de l'impact de COVID-19, la réunion de 2020 s'est tenue en ligne.

Période : du 1^{er} au 3 septembre 2020

Participants : 8 personnes provenant de la DG et de l'INPP Kinshasa

(DG : Paul NKONGOLO BADIKILA, Serge NGANA, Kulidri BATAKO, Kulefwa NKENDA, DP-Kinshasa: Joseph BONDJEKE, Jean NTAMBWE, Bobo KAPULUTA, Rinho MUBEYMWAN)

Objectif : Promouvoir et étendre les activités KAIZEN à travers :

- a. Apprentissage mutuel du savoir-faire et de l'expérience pratique des activités KAIZEN menées en Afrique et dans le monde entier
- b. Renforcer et étendre le réseau des praticiens, des promoteurs et des chercheurs du KAIZEN au niveau mondial
- c. Favoriser la compréhension et communiquer les messages clés de KAIZEN de la part des personnes ayant pratiqué ou promu les activités KAIZEN ou l'amélioration de la qualité et de la productivité auprès des chefs d'État et décideurs africains.

i. Suivi d'activités continu

Par rapport aux activités d'amélioration de l'environnement des actions de formation continuellement menées par l'équipe KAIZEN de l'INPP Kinshasa, l'équipe du Projet a effectué un suivi, puis donné des conseils. Les activités suivantes ont été entreprises par l'équipe KAIZEN. (i) la réparation du système d'alimentation en eau, (ii) la réparation du réservoir de drainage, et (iii) la mise en place des stations de lavage des mains en réponse de la pandémie de Covid-19.

(0-11) Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle

Au cours de la mise en œuvre du Projet SOLIDE, la collaboration a été renforcée dans le but d'atteindre l'objectif du « Résultat-0 : Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés » comme suit.

Tableau 3 : Principaux partenariats avec des établissements de formation

Etablissements partenaires	Principales activités d'aide
Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon : CFPT	Accueillir des formateurs du CFPT et des actions de formations dans des pays tiers dans les domaines de l'hydraulique et pneumatique, et des automates programmables industriels (API).
CFAO (Cooperation For Africa & Overseas) Cameroun	Mise en place d'une action de formation des formateurs en motorisation menée avec des formateurs invités au sein de l'INPP, et par la visite du centre technique de CFAO au Cameroun. Conclusion du Procès-verbal de coopération (MOC : Minutes of Cooperation) entre l'INPP, CFAO-Cameroun et JICA portant sur la mise en œuvre de la formation des formateurs
CFAO Motors (RDC)	Coopération entre la division de gestion de la qualité de CFAO Motors et l'INPP dans le domaine de KAIZEN
FINCA RDC	Suite à la signature d'un protocole d'accord (MOU) INPP-FINCA-JICA, l'INPP a créé un fonds (Fonds SOLIDE) au sein de la FINCA, utilisé comme garantie pour accorder des prêts à des taux d'intérêt plus favorables aux certifiés de l'INPP (en particulier aux femmes) afin de leur permettre la création d'une entreprise
Office de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises Congolaises : OPEC	Signature d'un protocole d'accord entre l'INPP et l'OPEC. Accord accordé par l'OPEC pour fournir une formation en gestion aux stagiaires (candidats au prêt) sélectionnés par l'INPP afin de renforcer la capacité requise pour l'entrepreneuriat et l'élargissement des activités
Office National de l'Emploi (ONEM)	Tenue des réunions régulières entre l'ONEM, la direction générale et les directions provinciales de l'INPP pour l'échange des informations et des points de vue sur l'appui à l'emploi des stagiaires ; les informations sur les offres d'emploi présentées par l'ONEM à l'INPP.

Source : Etabli par la coentreprise

(2) Activités liées au Résultat-1

Résultat- 1 : Le manuel du CGF est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du Projet.

(1-1) *Confirmer le progrès du plan d'action de la DG de l'INPP*

Le plan d'action de la DG de l'INPP a été élaboré en 2012, avec le soutien d'experts individuels, en collaboration avec le gouvernement et les entreprises concernées, comme un plan qui vise à renforcer les opérations de formation professionnelle de l'INPP et à améliorer l'organisation de la formation. De plus, sur la base du plan d'action, les défis de l'INPP ont été identifiés en décembre 2013, puis pour les résoudre, le plan triennal 2013-2015 et ses indicateurs d'activité ont été élaborés et définis comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Tableau 4 : Plan triennal et ses indicateurs d'activité

Objectifs	Plan d'action
Objectif 1 Restructurer le système de formation des formateurs	1. Mise en place d'un comité d'enquête préliminaire
	2. Sélectionner des experts d'entreprises, d'universités, ou d'autres pour la formation des formateurs
	3. Élaborer un programme national commun pour la formation des formateurs
	4. Mettre en place un système de formation et de recyclage des formateurs au sein de l'INPP
	5. Créer un centre de ressources pour les formateurs (auto-perfectionnement)
Objectif 2 Revoir les programmes de formation de manière à les adapter aux exigences du marché du travail	1. Renforcer les capacités du personnel et des techniciens du service chargé de recouvrement des fonds.
	2. Aider les entreprises à identifier leurs besoins en formation
	3. Recueillir les besoins en formation des entreprises.
	4. Identifier les centres de formation d'entreprise et vérifier leur efficacité.
	5. Mettre en place un comité pour la révision du règlement de formation
	6. Évaluer l'adaptabilité des formations existantes à l'évolution du marché du travail.
	7. Réviser les programmes de formation existants et valider le matériel pédagogique.
	8. Adapter les programmes d'études d'entreprises et de centres de formation professionnelle aux orientations de l'INPP
	9. Normaliser le programme, la durée et les méthodes de formation professionnelle
	10. Créer de nouvelles formations en fonction de l'évolution du marché du travail
	11. Mettre à jour l'équipement et le matériel pédagogique
Objectif 3 Mettre en place	1. Restructurer le bureau des conseillers en formation et insertion professionnelles

un système d'aide à l'emploi.	2. Élaborer un plan de suivi post-formation.
	3. Établir des réunions trimestrielles avec l'ONEM.
	4. Promouvoir la mise en œuvre de la formation en entreprise avec l'ONEM afin que les stagiaires puissent acquérir une expérience professionnelle en entreprise
	5. Organiser en coopération avec l'ONEM, un séminaire sur l'intérêt pour l'entrepreneuriat
Objectif 4 Mettre en œuvre une stratégie de communication constante avec des entreprises ou d'autres collaborateurs.	1. Redynamiser les conseils permanents composés de l'INPP, d'entreprises, d'organisations coopérantes et de syndicats
	2. Mise à jour de la liste des actions de formations disponibles pour les candidats et diffusion du plan de formation annuel
	3. Favoriser l'organisation d'une journée portes ouvertes
	4. Communiquer avec des différentes organisations partenaires le site web de l'INPP
	5. Renforcer les relations avec tous les centres de formation professionnelle
	6. Faire connaître les activités de l'INPP par la radio, la télévision, les panneaux d'affichage, les CD, les dépliants, etc.

Source : Plan d'action de l'INPP

Au début du Projet, en examinant l'état d'avancement du plan d'action nous avons constaté qu'il était parfaitement conforme avec l'orientation et les résultats attendus aux activités du Projet, et nous nous sommes efforcés de le réaliser à travers la mise en œuvre du Projet. Ce plan d'action était prévu pour une durée de trois ans à l'horizon 2015, mais exigeait des démarches plus longues et continues que toutes autres, si bien que le Projet a continué à l'appuyer en 2016 et au-delà.

(1-2) Réviser le plan annuel de formation existant à la DP-Kinshasa

En considérant le programme des actions de formation comme noyau du plan de formation, les programmes de toutes les actions de formation de la DP-Kinshasa ont été collectés en juin - juillet 2015. Il s'est avéré ainsi que leurs 11 services dispensent 64 actions de formation dont 30 programmes de formation ont été conservés sous forme de données électroniques et 34 sous forme de copie papier.

La planification annuelle de l'INPP commence généralement vers le mois d'août par la préparation du budget de l'année suivante, puis finalisée en octobre par la réunion de coordination invitant à Kinshasa les directeurs de toutes les directions provinciales. Pour l'exécution du budget qui est étroitement liée à la mise en œuvre du programme de formation, celle-ci n'est pas fixée par le plan de dépenses annuel, mais par le plan de dépenses mensuel présenté par chacune des directions provinciales à la DG pour que la DG leur envoie de l'argent. La ventilation du fonds versé par la DG se compose principalement de frais de fonctionnement (principalement des frais de personnel) ainsi que de dépenses d'investissement (construction et réparation de bâtiments de formation, acquisition d'équipements, frais de formation des formateurs, etc.). Le budget couvre essentiellement les frais de fonctionnement (principalement des frais de personnel) et les dépenses en capital (construction et réparation de bâtiments,

acquisition d'équipements, frais de formation des formateurs, etc.).

En outre, l'ouverture des actions de formation est souvent déterminée au cas par cas, notamment en fonction du nombre d'inscriptions, de la disponibilité des matériels et des fonds, ainsi que des compétences techniques des formateurs disponibles. De plus, le début et la fin de chaque action de formation sont différents comme la durée de formation varie. La DG de l'INPP essaie ainsi de normaliser les actions de formation, non seulement en termes de contenu et de niveau de compétences, mais aussi en termes de durée pour qu'une action soit achevée en six mois, et fonctionne sur la base d'un plan de formation annuel, divisé en deux semestres. Cependant, vu qu'un certain nombre de problèmes devaient être résolus avant d'en arriver là, comme l'amélioration de la compétence technique des formateurs, l'apprentissage de la méthodologie d'élaboration des programmes d'études, l'obtention des matériels nécessaires à la formation, le présent projet a donné la priorité à l'amélioration des compétences techniques des formateurs et à l'approfondissement des procédures de gestion de la formation basées sur le cycle PDCA, plutôt qu'à la gestion qui suit le plan de formation annuel.

(1-3) Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités

Au cours du mois de mars 2015 pendant la phase I, un plan d'évaluation des besoins en formation a été élaboré pour les entreprises partenaires qui travaillent dans le service de motorisation, les spécialités⁴ et les quatre domaines liés au soutien aux femmes⁵. La méthodologie spécifique et les outils comme les questionnaires ont été intégrés dans le plan d'évaluation des besoins en formation.

Méthode d'évaluation des besoins en formation

- Celle-ci se compose de deux étapes ; la première consiste à mener une enquête par questionnaire auprès des entreprises de différentes industries afin d'identifier les besoins du marché du travail, notamment quels sont les secteurs et les ressources humaines requis par les entreprises, puis la deuxième consiste à évaluer les compétences et les connaissances des ressources humaines avec la méthode CUDBAS afin d'identifier les besoins en formation.

Sélection des secteurs et des entreprises cibles

- En définissant que le nombre d'entreprises cible de l'enquête était de 360, soit environ 10% de toutes les 3 600 entreprises enregistrées à l'INPP Kinshasa, elles ont été sélectionnées sur la base des critères suivants.
 - Être actif dans le service de motorisation et les services spécialités ainsi que les domaines liés au soutien aux femmes
 - Avoir déjà de bonnes (et franches) relations avec l'INPP
 - Payer ses cotisations mensuelles

⁴ API, Hydraulique et Pneumatique, Soudure et Froid et Climatisation

⁵ Hôtellerie et Restaurant, Bureautique, Esthétique et Coiffure, Coupe et couture

(1-4) Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du plan

L'analyse des besoins en formation a été réalisée à deux reprises, en 2015 et en 2018-2019. La première a été menée sur la base du plan d'évaluation des besoins en formation développé dans l'activité (1-3) pour identifier les besoins en formation des entreprises partenaires afin de développer des programmes de formation dans les secteurs cibles, alors que la deuxième a été menée dans le but de transférer la technique d'évaluation des besoins en formation afin de remédier au manque de capacité d'évaluation et d'analyse des besoins du personnel de la Division prospective et analyse des besoins de la DE qui s'était avéré à la suite de l'analyse des questions relevant de la compétence opérationnelle réalisée dans le cadre de l'activité (0-8). Un résumé des deux évaluations est présenté ci-dessous.

a. 1^{re} analyse des besoins en formation

Période : d'avril à mai 2015

Participants : Equipe de travail composé du BCFIP, de la Direction de recouvrement et de la Direction des études de l'INPP Kinshasa

Description :

L'enquête a été menée conformément au plan d'analyse des besoins en formation élaboré dans l'activité (1-3). Le questionnaire devait être distribué à 350 entreprises provenant de neuf secteurs, mais comme le montre le tableau 5, celui-ci a pu être distribué à seules 223 entreprises en raison du temps limité de l'enquête et du moyen de distribution du questionnaire (transport), tandis que 144 ont donné leurs réponses valables finalement.

Tableau 5 : Questionnaire de la première enquête sur les besoins du marché du travail, le nombre de questionnaires distribués, et de ceux collectés ainsi que de ceux ayant donné des réponses valables

	Secteur	Nbre prévu	Nbre réel de distribués	Nbre de collectés	Erreurs de secteur	Nbre de valables
1	A.P.I.	54	32	15	0	15
2	Motorisation	40	22	13	0	13
3	Hydraulique et Pneumatique	69	34	17	1	16
4	Soudages spéciaux	15	10	7	1	6
5	Froid et Climatisation	10	6	5	1	4
6	Hôtellerie et restaurant	94	58	46	1	45
7	Bureautique	41	39	34	4	30
8	Esthétique et Coiffure	12	9	5	0	5
9	Coupe et Couture	15	13	10	0	10
	Total	350	223	152	8	144

Source : Etabli par la coentreprise

A l'aide du questionnaire, nous avons demandé à chaque entreprise ses besoins en formation à un certain nombre de sujets spécifique à son secteur, et ses conditions souhaitables (la durée et le calendrier de formation), ainsi que son nombre de recrutés comme personnel technique et administratif au cours de trois dernières années, et son nombre prévu de recrutés au cours des 12 prochains mois et sa méthode de recrutement. Les résultats de l'enquête ont été compilés dans un rapport d'analyse des besoins en formation.

Principaux résultats :

- Identification des besoins en formation
Celle-ci a permis de comprendre que pour les entreprises liées à l'hôtellerie et à la bureautique, il existe un besoin important en formation du personnel aux domaines de la bureautique et de l'informatique, non seulement en termes des compétences spécialisées mais aussi des celles génériques comme l'informatique.
- Identification des conditions souhaitables pour la mise en œuvre de la formation
Comme il s'agit d'une formation pour leurs employés, il s'est avéré que leur fréquence et leurs horaires souhaitables étaient celles n'empêchant pas le travail ordinaire par exemple « une ou deux fois par semaine » ou « le soir ».
- Elaboration d'un programme de formation

Suite à l'enquête par questionnaire, un atelier de travail CUDBAS a été organisé dans les trois services spécialisés de Motorisation, de Tôlerie et Soudure, de Froid et Climatisation, ainsi que le service d'Hôtellerie et Restaurant, ce qui a permis d'identifier les compétences et les besoins plus spécifiques du personnel dans chaque domaine. Sur la base des résultats, un programme pour chacun des quatre formations a été élaboré (Froid et climatisation domestiques et industrielles, et Serveur et serveuse ainsi que Soudure) puis présenté aux entreprises et aux syndicats.

b. 2^e analyse des besoins de formation

Période : au cours des mois d'août à septembre 2018, puis du mois de juillet, des mois d'octobre et de novembre 2019

Participants : Division prospective et analyse des besoins de la Direction des études et planification

Description :

- Conférences et exercices sur la série de procédures d'analyse des besoins en formation
L'analyse des problèmes concernant les tâches relevant de la direction ayant été menée dans le cadre de l'activité (0-8), a révélé que la Division de prospective et analyse des besoins de la direction des études qui devrait se charger de l'évaluation et de l'analyse des besoins en formation, manque de capacité. En tenant compte de ce fait, des formations et des exercices portant sur la conception d'enquêtes, la préparation de questionnaires, la préparation de bases de données, la tabulation et l'analyse ont été donnés à sept membres du personnel de ladite division, puis ils ont procédé à une analyse des besoins en formation dans le domaine de l'agroalimentaire comme expérience pratique. Une série de procédures d'analyse des besoins en formation a été compilée dans le manuel d'analyse des besoins en formation.

[Domaines d'exercices]

- Agro-transformation (transformation du bétail, mouture du blé)
- Entretien des machines de transformation agro-alimentaire
- Analyse des besoins en formation à la motorisation
- Analyse des besoins en formation en entreprises partenaires dans les domaines de Motorisation, Tôlerie et Soudure et Froid et climatisation

[Contenu d'exercices]

- Relever la méthode de sélection des industries et secteurs cibles, ainsi que leurs principales professions puis identifier les domaines de formation correspondant à ces professions.
- Concevoir l'enquête et élaborer des questionnaires pour les quatre domaines ci-dessus, puis mener l'enquête par interview à l'aide des questionnaires, et enfin préparer un tableau de saisie des données (Excel), totaliser et analyser les données
- Rédiger un rapport d'analyse et présenter les résultats de l'analyse au niveau de la direction de l'INPP.

Principaux résultats :

- Rédaction d'un rapport d'analyse des besoins en formation et partage du rapport avec l'INPP Kinshasa et les cadres de la DG
- Elaboration d'un manuel d'analyse des besoins en formation.

Le manuel des besoins en formation préparé en novembre 2019 est utilisé pour l'analyse des besoins en formation destinée aux réfugiés dans la province du Nord-Ubangi menée en janvier 2021 par la division prospective et analyse des besoins, et également pour l'analyse des besoins des entreprises dans le domaine de l'hydraulique et pneumatique menée en juin 2021 par ladite division et les maîtres formateurs de la spécialité hydraulique et pneumatique dans la province de Kongo central.

(1-5) Analyser les capacités actuelles de DP-Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises

En mars 2018, dans le cadre du renforcement de la coopération avec le milieu industriel, une conférence a été organisée auprès des entreprises privées afin de montrer la manière de mener une formation en entreprise à la lumière des besoins en formation des entreprises partenaires de la DP-Kinshasa. En juin 2021, cinq maîtres formateurs de la spécialité hydrauliques et pneumatiques ont visité des entreprises afin d'identifier les besoins techniques et les besoins en formation pour la maintenance des systèmes hydrauliques et pneumatiques industriels, ainsi que de revoir le contenu de la formation en fonction de ces besoins. L'enquête a été réalisée en visitant huit entreprises au total dans la province du Kongo central, où se trouvent de nombreuses grandes machines utilisant des systèmes hydrauliques et pneumatiques. Cette enquête a été accompagnée et soutenue par le Chef de la Division prospective et analyse des besoins de la DG de l'INPP.

L'enquête a révélé que la contamination et la dégradation de l'huile ainsi que les fuites d'huile des vannes au niveau du système hydraulique, et les fuites d'air des vannes du système pneumatique qui sont des phénomènes fréquents et qu'elles ont besoin de formation à l'entretien des matériels et à la prévention de ces phénomènes, ainsi que de technique en matière de contrôle proportionnel.

Compte tenu de ce qui précède, il s'est avéré nécessaire d'améliorer les connaissances et les compétences des maîtres formateurs en matière de contrôle proportionnel, si bien que le système de contrôle proportionnel à l'aide du kit d'apprentissage du contrôle proportionnel sera traité dans la formation des maîtres formateurs.

(1-6) Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa

Sur la base des résultats de l'évaluation des besoins en formation, des actions de formation ont été élaborées. La connaissance en pédagogie étant essentielle pour le développement et la mise en œuvre des programmes, un transfert de technologie a également été effectué. Voici un résumé des activités liées au transfert de technologie et à l'élaboration de programmes d'études.

a. Transfert de technologie relatif à la pédagogie

Instructions données aux membres du CGF

- Pour la période de septembre à décembre 2016, nous avons donné des formations aux membres du CGF sur la mise en pratique et l'amélioration de la méthode d'analyse, et la préparation de plans de leçon pour mener des formations ainsi que sur la pratique de la préparation des Procédures standards opérationnelles (SOP) servant de matériel pédagogique pour les travaux pratiques.
- En juillet 2017, nous avons également donné des formations aux membres du CGF sur la façon de préparer une série de supports pour la leçon des travaux pratiques à l'aide des SOP en prenant comme exemple une opération de changement d'une roue : (1) Plan de leçon, (2) Matériel didactique visuel pour les stagiaires, (3) Questions d'évaluation théorique et critères de notation, et (4) questions d'évaluation pratique et critères de notation.

1^{re} formation des maîtres formateurs en pédagogie

Période : du 30 janvier au 17 février 2017

Participants : 11 maîtres formateurs en pédagogie (9 hommes et 2 femmes)

Principal objectif de la formation :

- Former des maîtres formateurs pour qu'ils puissent donner des formations pratiques dans le cadre de la FDF est la méthode la plus efficace pour diffuser aux formateurs de l'INPP ainsi qu'à d'autres centres de formation les points suivants : (i) l'élaboration du programme d'études à l'aide de CUDBAS et (ii) la méthode de préparation des SOP, dont les techniques ont été transférés aux membres du CGF par les experts japonais au cours des deux premières années de la période du projet. Cette formation a été organisée dans le but de former les maîtres formateurs à la méthode d'enseignement. Elle a été assurée par les experts japonais à destination de 11 personnes : 7 membres CGF 1 ayant bénéficié du transfert de technologie des méthodes (i) et (ii), 2 inspecteurs de l'INPP Katanga et l'INPP Boma, Chef/formateur du Service de la pédagogie de l'INPP Kinshasa, et un formateur de l'INPP Kinshasa.

Principaux résultats :

- Achèvement des sept matériels suivants sur les méthodes d'enseignement : S1 - l'orientation de la formation des formateurs, S2 - Identification des besoins en formation professionnelle, S3 - Elaboration des actions de formation, S4 – Elaboration des programmes de formation, S5 - Préparation de la formation, S6 – Instructions concernant la formation, S7 - Evaluation et amélioration des actions de formation.
- Formation des onze maîtres formateurs en pédagogie

2^e formation des maîtres formateurs en pédagogie

Période : du 28 février au 4 mars 2018

Participants : 11 maîtres formateurs en pédagogie (9 hommes, 2 femmes)

Principaux objectifs de la formation

- Compléter le contenu de la formation qui n'a pas été achevé lors de la formation de janvier-février

2017 en raison de la détérioration de la situation sécuritaire

- Formation sur le matériel pédagogique révisé

Principaux résultats :

- Porter le nombre de maîtres formateurs (MF) chargé de la FDF en pédagogie à 11 effectifs au lieu de 7⁶
- Mise en place d'une version révisée du matériel de présentation (PowerPoint) utilisé pour la FDF
- Elaboration d'un plan de leçon (un outil pour les MF) pour l'utilisation efficace du matériel de présentation
- Préparation d'exercices (outils de MF) pour améliorer l'efficacité de l'enseignement de la FDF
- Mise en place d'un processus de nomination du prochain MF parmi les participants à la FDF
- Élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la FDF

La révision du module et la mise en œuvre de la formation des formateurs en pédagogie

Tout en révisant le matériel didactique en fonction du besoin, la formation des formateurs a été organisée afin de diffuser la pédagogie introduite dans le projet, y compris les CUDBAS et les SOPs.

Tableau 6 : Liste des FDF en pédagogie

Période	Lieu	Description	Cible	Nombre (dont les femmes)
Du 6 avril au 5 mai 2017	Kinshasa	Analyse des besoins en formation Elaboration des programmes avec CUDBAS Préparation, mise en œuvre et évaluation de la formation L'attitudes d'apprentissage La sécurité et l'hygiène au travail	Formateurs de ESFORC et de CFCTA	14 (5)
Du 4 au 29 mars 2019	Kinshasa	Analyse des besoins Elaboration des programmes avec CUDBAS Préparation, mise en œuvre et évaluation de la formation	Formateurs des DP/INPP	15 (2)
Du 6 au 20 mars 2019	Kikwit	Analyse des besoins Elaboration des programmes avec CUDBAS Préparation, mise en œuvre et évaluation de la formation	Formateurs de l'INPP Kikwit	15(3)

Source : Etabli par la coentreprise

⁶ Après la 1^{ère} formation des formateurs (janvier-février 2017), le nombre a été réduit jusqu'à 7 effectifs en raison du remaniement du personnel.

b. Elaboration d'une action de formation

Les nouvelles actions de formation suivantes ont été créées à l'initiative des membres du CGF, certains ayant participé à la formation des maîtres formateurs à la méthode d'enseignement décrite précédemment (à l'exception des trois programmes standardisés mentionnés dans les activités 1-8). Pour le développement de ces nouveaux cours, il a été fait usage des connaissances et techniques en méthode pédagogique, avec par exemple l'utilisation d'un modèle commun enseigné lors la formation à la méthode pédagogique ci-dessus ; le développement a également été fondé sur les résultats de l'analyse en besoins de formation. Les résultats de ces activités ont été présentés aux entreprises et aux organisations patronales, qui les ont hautement appréciés.

1. Mécanicien en moteur à essence
2. Opérateur de prise de vue
3. Electricien en bâtiment
4. Service en salle
5. Technicien installateurs des antennes VSAT
6. Tourneur sur machine conventionnelle
7. Opérateur de saisie
8. Technicien en maintenance des micro-ordinateurs
9. Mécanicien diesel
10. Plombier sanitaire
11. Soudeur à l'arc électrique
12. Technicien en froid commercial et industriel
13. Esthéticien coiffeur
14. Technicien en froid ménager
15. Mécanicien de véhicule automobile

(1-7) Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)

Comme mentionné dans les activités 0-3 et 0-4, bien que les questions du règlement de formation aient été analysées, le règlement n'a pas été révisé au cours de la période du projet car cette révision ne serait pas effective si la réorganisation et la révision des termes de référence n'auraient pas lieu. Dans le cadre du Projet, nous avons toutefois introduit une procédure de gestion de la formation basée sur le cycle PDCA (Plan-Do-Check-Act) composé de planification, de mise en œuvre, d'évaluation et d'amélioration, et a élaboré un manuel à cet effet puis nous l'avons diffusé. Ce manuel indiquant les procédures de gestion d'une manière plus concrète et pratique que le règlement de formation, a été distribué comme un document officiel de l'INPP à tout le personnel dans le pays, de sorte que le projet a mis l'importance sur le fait que les actions de formation soient planifiées et mises en œuvre conformément à ce manuel des procédures de gestion de la formation (voir l'activité 1-9 pour plus de détails).

(1-8) Élaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle

En novembre 2018, le gouvernement congolais a créé la Commission Nationale de Certification Professionnelle (CNCP) sous la tutelle du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale (METPS). Avec la collaboration de l'INPP et d'autres organismes de formation professionnelle qui existent dans le pays, la CNCP est notamment chargée de mettre en œuvre des normes relatives aux qualifications professionnelles et d'établir des règlements, de les certifier et de les enregistrer. L'INPP fait partie de l'exécutif et joue le rôle de secrétariat permanent avec le METPS.

En considérant la mise en place de la CNCP comme une opportunité permettant de garantir la qualité de la formation professionnelle et de normaliser le contenu de la formation et les critères d'évaluation, le Projet a visé à appuyer l'introduction et la mise en place d'un système national de qualifications professionnelles notamment à travers l'élaboration de programme standardisé (cette activité a été ajoutée par la révision de PDM conformément au procès-verbal du 13 mai 2020.). Les formations standardisées, une fois certifiées par la CNCP, seront enregistrées dans le Registre national des certifications professionnelles (RNCP)

La CNCP fonctionne officiellement depuis février 2020, tandis que l'AFD et l'Organisation internationale du travail (OIT) l'ont aidé à mettre en place le système. Le présent Projet a ainsi envisagé d'appuyer l'élaboration des actions de formation qui peuvent être enregistrées auprès du RNCP suivant la procédure suivante afin de rendre le système plus efficace. Les actions de formation ont été élaborées selon les procédures de gestion de la formation auxquelles nous avons continué d'accorder un soutien. Cette activité a également impliqué la mise en œuvre d'une série d'activités relatives aux Résultats-2 et 3 comme l'élaboration, l'évaluation et la révision du programme de formation destinée aux stagiaires.

a. Mise en place des programmes standardisés

Au sein de l'INPP, les programmes de formation étaient élaborés en principe au niveau des entités provinciales (ceci est même indiqué dans le règlement de stage). De ce fait, les connaissances et les compétences acquises par les stagiaires à l'issue des formations varient entre les entités provinciales, même si les formations portent le même nom. De plus, par manque de qualifications professionnelles nationales, les employeurs ne disposent d'aucun moyen objectif pour juger de la compétence de leurs demandeurs d'emploi et leurs employés. En réalité le système n'est pas bien développé même en termes de garantie des droits des travailleurs. Dans ces circonstances, la standardisation des programmes de formation a été reconnue comme une question à laquelle l'INPP devait faire face, alors que la création de la CNCP a conduit à l'élaboration des différents programmes standardisés de manière à pouvoir être utilisés dans toutes les entités de formation professionnelles de l'INPP puis enregistrés auprès du RNCP. Trois programmes standardisés parmi eux ont été appuyés par le projet comme modèle.

En tant modèle, le projet a appuyé l'élaboration de trois programmes standardisés.

Période d'élaboration : d'octobre 2019 à février 2020

(Pour la période du 21 octobre au 21 novembre, un atelier de travail a été organisé par des

experts japonais)

Intitulé du programme : Moteurs à essence, Froid ménager, Soudage à l'arc

Durée de cours : 6 mois chacun

Le contenu de chaque programme standardisé a été conçu de manière à contenir une formation sur la présentation de KAIZEN dispensée au début de la formation (3 heures), puis un module sur l'initiation à l'entrepreneuriat dispensés avant la fin de la formation (12 heures), afin qu'il prenne en compte non seulement l'apprentissage de certaines techniques mais aussi d'autres points appuyés par le Projet.

b. Essai de programme standardisé

Le programme standardisé a été établi dans le but d'être dispensé de manière uniforme dans toutes les entités de l'INPP. Une fois cet objectif atteint, il est prévu de demander l'approbation de la CNCP pour l'enregistrement au RNCP. Avant de demander l'enregistrement, il convient de faire un essai à une certaine échelle pour s'assurer que le programme ou les méthodes d'évaluation ne présentent pas de lacunes. Cet essai a été prévu initialement pour le mois de juin 2020, mais a pris beaucoup de retard car toutes les actions de formation de l'INPP ont été suspendues en raison de la pandémie de Covid-19. En conséquence, une séance d'information a été organisée en mai et juin 2021 avec les représentants des huit entités provinciales suivantes étant cible de l'essai pour qu'une fois préparé, l'essai soit effectué pour la période de décembre 2021 à juin 2022.

Atelier de travail sur la mise en œuvre des trois programmes standardisés et des outils d'évaluation

Période : du 24 mai au 4 juin 2021

Participants : 60 personnes provenant de 8 directions provinciales de l'INPP

Kinshasa, Haut-Katanga, Tshopo, Kongo central (Matadi et Boma), Kasai oriental, Lualaba, Haut Uele

* Il est à noter qu'une session de rattrapage a été organisée à une date ultérieure pour six stagiaires provenant du Nord-kivu et du Sud-kivu qui étaient absents en raison de l'éruption du volcan Niragongo, et un stagiaire de Kinshasa était également absent pour des raisons de santé.

Principaux objectifs :

- Permettre aux formateurs chargés de chacun des trois programmes d'apprendre la méthode d'utilisation du matériel des travaux pratiques, et la méthode de gestion suivant le programme standardisé afin de pouvoir réaliser et gérer le programme standardisé de manière appropriée.

Principaux résultats :

- Compréhension des méthodes utilisées pour la standardisation des programmes et des outils d'évaluation (CUDBAS, SOP, CGF, etc.).
- Compréhension de l'importance de la standardisation des programmes formation et des outils d'évaluation.

- Compréhension de l'idée principale de la mise en pratique des programmes standardisés unifiés au sein de l'INPP

c. Enquête relative à la CNCP

En ce qui concerne la CNCP mise en place par le gouvernement congolais pendant la période du présent projet, nous avons mené une enquête sur la CNCP tout en tenant compte de son importance dans le système de formation professionnelle du pays, afin d'analyser la situation actuelle et les défis de la CNCP, et de formuler des recommandations sur la façon dont la JICA devrait fournir une coopération technique pendant et après le projet.

Période d'enquête : d'octobre 2020 à avril 2021

Objectifs d'enquête : Identifier l'état de lieu et les défis auxquels fait face la CNCP permettant l'enregistrement des programmes de formation standardisés auprès du RNCP, tout en envisageant l'amélioration du statut des travailleurs et de la qualité de leur travail dans le pays, ainsi que des opportunités d'emploi, et en se référant au système de qualification relatif à la formation professionnelle du Japon ou d'autres pays, puis donner des recommandations sur la possibilité d'une coopération future du Japon dans ce domaine

Contenu de l'enquête :

- Etat d'avancement de mise en place du système de qualifications professionnelles en RDC
- Aperçu du système d'évaluation des compétences au Japon
- Aperçu du cadre de qualifications de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC sigle de l'anglais)
- Proposition sur une coopération future du Japon

d. Elaboration des procédures pour l'introduction d'un système national de qualifications professionnelles

Vu que la mise en place de la CNCP et d'autres systèmes de reconnaissance des qualifications professionnelles a été envisagée avec le soutien de l'AFD et de l'OIT, nous avons visé à contribuer au renforcement de l'efficacité du système en appuyant la formulation des cours de formations standardisées spécifiques (programme d'études et méthodes d'évaluation) qui seront inscrits au RNCP par le biais d'une certification de la CNCP. C'est pourquoi que nous avons élaboré les procédures suivantes pour l'enregistrement des formations standardisées auprès du RNCP plutôt que celles d'introduction du système.

Tableau 7 : Étapes suivies pour l'enregistrement des programmes standardisés de l'INPP

N°	Période	Activités
1	D'octobre 2019 à avril 2020	Création des trois programmes standardisés
2	De mai à juin 2021	Ateliers de travail sur la mise en œuvre des trois programmes standardisés et des outils d'évaluation
3	De juin à août 2021	Préparatifs pour un essai de programme standardisé dans chaque entité
4	De septembre 2021 à mars 2022	Essai de programme standardisé
5	Au mois de décembre 2021	Examen à mi-parcours de l'essai de programme standardisé
6	Au mois d'avril 2022	Évaluation finale de l'essai de programme standardisé
7	De mai à juillet 2022	Révision des programmes standardisés
8	Au mois d'août 2022	Demande d'approbation de programme standardisé auprès de la CNCP
9	Au mois de février 2023	Achèvement du processus d'approbation par la CNCP et enregistrement auprès du RNCP

Note : Il s'agit du plan de standardisation des trois programmes de formation ayant déjà été développés alors que d'autres seront progressivement standardisés à partir de mi-2022.

De plus, toutes les activités ont été suspendues de mars à août 2020 et de décembre 2020 à mars 2021 en raison de l'épidémie de COVID-19.

Source : établi par la coentreprise

(1-9) *Elaborer le Manuel du CGF*

Le manuel du Cycle de Gestion de Formation (CGF) résume le concept du CGF et les pratiques spécifiques pour le développement, la planification, la préparation, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des actions de formation pouvant répondre aux besoins.

Ceci a été élaboré depuis le début du Projet (en mars 2015) puis distribué et révisé tout au long de la période du Projet, et servi d'outil principal pour l'amélioration de la formation professionnelle dans le cadre du projet jusqu'à un séminaire national tenu en avril 2021 où son utilisation a été communiquée aux cadres des directions provinciales de l'INPP.

De plus nous avons mis l'importance à la formation du personnel permettant la bonne utilisation du manuel, plus important que la préparation du manuel en tant que document. Lorsque certains membres du personnel de la DG et de l'INPP Kinshasa initialement réunis en groupe de travail, ont été appelés « les membres du CGF », ils ont commencé à jouer le rôle principal pour la préparation des plans et du matériel de formation, tant dans le cadre du projet qu'en dehors, puis à diriger le personnel de la DG et les formateurs des entités de formation de l'INPP.

Il convient de noter que le CGF a été initialement composé de 15 membres (les membres du CGF 1) mais notamment en raison de changements de personnel, de départs à la retraite, le nombre de membres a été réduit à 5 en novembre 2021. Entre autres, la mutation du chef du groupe (pour accéder au poste de directeur d'une entité provinciale) et le décès du chef du groupe adjoint ont indéniablement

réduit la capacité pratique du groupe. D'autre part, 15 nouveaux membres ont été nommés en août 2018 comme membres du CGF 2. Ils ont bénéficié de transfert de la technologie de la part des membres du CGF 1 et des experts japonais en ce qui concerne l'apprentissage de la méthode CUDBAS et la révision du manuel du CGF.

Voici la liste chronologique des activités liées à la préparation du manuel et au développement des ressources humaines.

a. Transfert de la technologie relative au CGF

Période : du 23 mars au 2 avril 2015

Destinataires : Membres du CGF 1

Principaux éléments :

- Comment identifier vos besoins de formation
 - Quels sont les besoins en formation ?
 - Comment identifier les besoins en formation ?
- Comment élaborer un plan de formation ?
 - Méthode de mise en place d'une action de formation
 - Elaboration de programmes de formation à l'aide de la méthode CUDBAS
 - Évaluation des compétences et formation continue

Principaux résultats (y compris les conseils pratiques ultérieurs)

- Ils ont acquis une meilleure compréhension sur la façon d'élaborer un programme de formation avec la méthode CUDBAS
- Achèvement de deux programmes de formation (essai) (un programme de formation des formateurs et un programme de formation des inspecteurs)
- Création d'un programme de formation et achèvement d'un programme formation pour le service Tôlerie et Soudure destiné aux stagiaires dans l'emploi (un programme de formation destiné aux soudeurs dans un chantier naval)

b. Atelier de travail sur l'outil utilisé pour le plan de la formation (CUDBAS)

Période : du 23 au 25 juin, du 1^{er} au 3 juillet et du 7 au 9 juillet 2015

Participants : membres du CGF Phase I et techniciens de chaque service

Principaux éléments :

- Favoriser une meilleure compréhension de la méthode CUDBAS pour l'élaboration d'un plan de formation
- Elaboration d'un programme de formation de la filière Froid et climatisation, niveau 1
- Elaboration d'un programme de formation de filière Froid et climatisation, niveau 2
- Elaboration d'un programme de formation destinée aux femmes (programme de formation des serveuses) en tenant compte des résultats de l'évaluation des besoins en formation

Principaux résultats :

- Compréhension des procédures d'élaboration d'un plan de formation avec la méthode CUDBAS

- Formulation des programmes de formation pour chacune des filières prévues
- Acquisition de compétences en tant que facilitateurs de CUDBAS par les membres de la CGF

c. Pratique de l'élaboration de programmes de formation à l'aide de la méthode CUDBAS

Période : d'août à novembre 2015

Participants : membres du CGF 1 et techniciens de chaque service

Principaux éléments :

- Elaboration d'un programme de formation avec la méthode CUDBAS

Principaux résultats :

- Elaboration de programmes de formation pour un total de 15 métiers (Tableau 8) ainsi que pour la « Formation de commandant de la police de la circulation routière » et la « formation destinée aux policiers n'ayant pas suivi une formation de police » en collaboration avec un autre projet de coopération technique de la JICA en RDC (P4P).

Tableau 8 : Programmes de formation développés

Programmes de formation développés	
1	Formation d'un mécanicien en moteur à essence
2	Formation des opérateurs de prise de vue
3	Formation d'un électricien installateur de bâtiment
4	Formation de service en salle
5	Formation des techniciens installateur des antennes VSAT
6	Formation d'un tourneur sur machine conventionnelle
7	Formation d'un opérateur de saisie
8	Formation d'un technicien en maintenance des micro-ordinateurs
9	Formation d'un mécanicien dieseliste
10	Formation d'un plombier sanitaire
11	Formation de base des soudeurs à l'arc électrique
12	Formation des techniciens en froids commercial et industriel
13	Formation d'un esthéticien coiffeur
14	Formation du technicien en froid ménager
15	Formation de mécanicien de véhicule automobile

Source : établi par la coentreprise

d. Évaluation de la mise en œuvre de la formation et conseils sur la préparation du matériel pédagogique

Période : du 16 mai au 9 juin 2016

Participants : membres du CGF 1

Principaux éléments :

- Conseils sur les méthodes d'évaluation de la formation et la préparation du notices techniques en tenant compte des résultats de la formation de la police de la circulation routière citée ci-dessus.

Principaux résultats :

- Création d'une fiche d'évaluation des formations, d'un plan de leçon et d'une procédure opérationnelle normalisée (SOP) qui seront utilisés comme documents pédagogiques pour les travaux pratiques

e. Elaboration du manuel CGF

Période : du 28 mars au 9 juin, et du 15 septembre au 12 décembre 2016

Participants : Membres du CGF 1

Principaux éléments

- Elaboration d'un manuel CGF

Principaux résultats :

- Achèvement du manuel CGF décrivant le concept PDCA/CGF, l'identification des besoins en formation (résumé) et la méthode pratique plus spécifique concernant la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation

f. Révision du manuel CGF

Du 28 septembre au 23 novembre 2019

Participants : membres CGF 2

Principaux éléments :

- La partie indiquant l'identification des besoins en formation du manuel CGF a été révisée par le remplacement d'une partie du manuel d'évaluation des besoins.

Principaux résultats :

- Révision et finalisation du manuel CGF

(1-10) Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga

En préparation de l'expérimentation du Manuel du CGF, nous avons soutenu la promotion de la réorganisation du département technique du siège de l'INPP afin d'établir un système permettant à l'INPP de mettre en œuvre le cycle de gestion de la formation conformément au Manuel. En outre, nous avons procédé à la formation des membres du CGF 2, qui dirigent l'expérimentation et la mise en œuvre du CGF. En ce qui concerne la révision organisationnelle, comme décrit pour l'activité 0-8, nous avons visualisé la répartition des responsabilités du département technique et préparé puis proposé une structure révisée pour celui-ci. Sur la base de cette proposition, le département technique a été réorganisé par l'INPP en novembre 2020. Cependant, en raison de l'absence de progrès dans la création et la dotation en personnel des différents services, et en raison des mouvements de personnel ayant fait suite au changement de direction de l'INPP, les services relevant de la direction de la formation n'étaient toujours pas créés en février 2022 et la réorganisation n'était pas achevée. La formation des membres du CGF 2 a été repoussée au second semestre 2021, à la fin du Projet. Pour ces raisons, bien que les préparatifs pour l'essai du Manuel du CGF aient été effectués, il n'a pas été possible de mener l'essai durant la période du Projet.

(1-11) Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces

Après l'achèvement du manuel CGF, environ 1 750 exemplaires ont été distribués à chaque direction provinciale. Par la suite, un séminaire sur l'utilisation du manuel des procédures de gestion de la formation a été organisé en avril 2021 pour les formateurs des différentes directions provinciales afin de favoriser le manuel aux formateurs des autres provinces. Voici un résumé du séminaire.

Séminaire sur l'utilisation du manuel CGF

Période : du 12 au 23 avril 2021

Participants : 62 formateurs au total provenant des différentes entités provinciales

Principaux objectifs : Partager le concept CGF et le cycle CGF ainsi que la méthode d'utilisation du manuel CGF avec les formateurs des entités provinciales.

Principaux résultats : Les formateurs des entités provinciales ont acquis une meilleure compréhension des procédures de gestion de la formation requises pour la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation suivant le manuel CGF.

(3) Activités relatives au Résultat-2

Résultat 2 : Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.

(2-1) *Former les maîtres formateurs*

Cinq maîtres formateurs du service Motorisation ont été nommés par l'INPP en mars 2015, au début du Projet. Quatre autres ont été nommés en juin 2016 et un en février 2017, ce qui porte le total à dix. Il s'agissait initialement du Service Motorisation des INPP Kinshasa INPP Katanga, mais en raison de la nomination et du transfert de formateurs entre les entités différentes mené pendant la période du Projet, il y avait au moment de l'achèvement du Projet, 2 maîtres formateurs de l'INPP Kinshasa, 3 de l'INPP Katanga, 2 de l'INPP Mbuji-Mayi, 1 de l'INPP Matadi, 1 de l'INPP Isilo et 1 de l'INPP Boma. Le tableau ci-après montre les détails des nominations et des transferts des maîtres formateurs.

Tableau 9 : Maîtres formateurs nommés en mars 2015

Nom et Prénom	Fonction (au moment de la nomination)	Remarques
	Formateur de l'INPP Kinshasa	Déplacé à l'INPP Mbuji-Mayi en tant qu'Adjoint technique (AT) (en novembre 2018)
	Inspecteur de l'INPP Kinshasa	
	Formateur de l'INPP Kinshasa	Déplacé à l'INPP Matadi en tant que chef du service Motorisation (en août 2018)
	Formateur de l'INPP Lubumbashi	Promotion au poste de chef du service Motorisation (en novembre 2018)
	Formateur de l'INPP Lubumbashi	

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 10 : Maîtres formateurs nommés en juin 2016

Nom et Prénom	Fonction (au moment de la nomination)	Remarques
	Formateur de l'INPP Kinshasa	Promotion au poste de chef du service Motorisation de l'INPP Kinshasa (en février 2020)
	Chef du service Motorisation de l'INPP Kinshasa	Déplacé à l'INPP Isiro en tant qu'Adjoint technique (AT) (en décembre 2019)
	Formateur de l'INPP Mbuji-Mayi	Nommé comme inspecteur de l'INPP Mbuji-Mayi (en décembre 2018)
	Formateur de l'INPP Boma	Promotion au poste du chef du service Motorisation de l'INPP Boma (en mars 2017)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 11 : Maîtres formateurs nommés en février 2017

Nom et Prénom	Fonction (au moment de la nomination)	Remarques
	Formateur de l'INPP Lubumbashi	

Source : Etabli par la coentreprise

Une formation technique a été organisée pour les maîtres-formateurs susmentionnés. Les objectifs de réalisation de niveau technique ci-dessous ont été définis, et les experts japonais ont établi le contenu de la formation avec les maîtres formateurs en tenant compte de leurs connaissances et compétences préexistantes.

- Acquérir les connaissances et compétences liées à l'inspection de routine des automobiles
- Acquérir les connaissances et compétences pour l'identification et la réparation ciblée des pannes automobiles

La formation a été effectuée comme suit.

Tableau 12 : 1^{re} formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 19 mars 2015 au 23 mai 2015
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	Comprendre les bases de moteurs diesel
Participants	5 MF en Motorisation (dont 3 de DP-Kinshasa et 2 de DP-Katanga)
Intervenant	Expert Seki
Description	<ul style="list-style-type: none"> • Mécanisme de moteur diesel • Huile moteur • Batterie • Mécanisme de semi-conducteurs, etc.

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 13 : 2^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation (au Japon)

Date	Du 28 juin 2015 au 3 juillet 2015
Lieu	Toyota Technical College Tokyo Honda Welcome Plaza Aoyama
Objectif	Visite des sites de l'industrie automobile au Japon
Participants	5 MF en Motorisation (dont 3 de l'INPP Kinshasa et 2 de l'INPP Katanga)
Intervenant	Néant comme il s'agit d'une visite
Contenu	<p>Toyota Technical College Tokyo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Démontage de la pompe d'injection • Manipulation du testeur de pompe d'injection et de sa buse • Véhicules hybrides rechargeables (VHR) <p>Honda Welcome Plaza Aoyama</p> <ul style="list-style-type: none"> • Processus de fabrication des voitures • Salle d'exposition de voitures

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 14 : 3^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 1 ^{er} septembre 2015 au 22 octobre 2015
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	Apprendre à démonter et à assembler un moteur diesel
Participants	5 MF en Motorisation (dont 3 de l'INPP Kinshasa et 2 de l'INPP Katanga)
Intervenant	Expert Seki
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu des moteurs diesel (revue) • Démontage d'un moteur diesel • Montage d'un moteur diesel

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 15 : 4^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 25 mai 2016 au 11 juin 2016
Lieu	DP-Kinshasa
Objectif	Pratique de l'amélioration de l'environnement de formation
Participants	5 MF en Motorisation (dont 3 de l'INPP Kinshasa et 2 de l'INPP Katanga)
Intervenant	Instructeur Mounsif (centre technique de CFAO, Cameroun)
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Identification et entretien de l'environnement de formation • Mise en pratique de 5S • Recommandations pour l'amélioration de l'environnement de formation

Source : Etabli par la coentreprise

Du 12 octobre au 12 novembre 2016

Comme Monsieur Ishikawa a succédé à Monsieur Seki tant qu'expert en Motorisation, il s'est rendu en RDC pour vérifier l'état des lieux de la formation et le niveau des formateurs. Il a discuté également avec les parties concernées sur l'orientation de formation.

Tableau 16 : 5^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 6 février 2017 au 17 février 2017
Lieu	DP-Kinshasa
Objectif	Comprendre la manipulation de l'appareil de diagnostic OBD2
Participants	10 maîtres formateurs en Motorisation
Intervenant	Expert Ishikawa
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu des équipements de diagnostic OBD2 • TP sur un véhicule réel à l'aide d'un appareil de diagnostic OBD2 • Inspection, entretien et réparation de véhicules réels

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 17 : 6^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 20 février 2017 au 3 mars 2017
Lieu	Centre technique de CFAO (Cameroun)
Objectif	Comprendre l'aperçu de l'entretien des véhicules Toyota
Participants	Deux (2) maîtres formateurs en Motorisation (Mpoyi, Kavul)
Intervenant	Instructeur du centre technique de CFAO
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Aperçu de Toyota Motor Corporation • Révision du moteur à essence • Inspection et entretien du châssis des véhicules Toyota • Inspection et entretien du système électrique

Source : Etabli par la coentreprise

Monsieur Nomura, expert a succédé en septembre 2017 au poste de l'expert Ishikawa, puis s'est rendu en RDC pour la période du 7 octobre au 4 novembre 2017 afin de vérifier l'environnement de formation et de discuter du plan de formation avec des maîtres formateurs. Il s'est également déplacé à nouveau en mars 2018 pour élaborer un plan de formation et préparer une liste d'équipements à acquérir. Il a été par la suite renommé en août 2018 et a élaboré un plan de formation comprenant celle qui se tiendra au Japon.

Tableau 18 : 7^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation (formation au Japon)

Date	Du 13 mai 2019 au 19 juin 2019
Lieu	Nihon Automobile College (NATS) (Narita, département de Chiba) Suzuki Motor Corporation (Hamamatsu, département de Shizuoka)
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	5 maîtres formateurs en Motorisation
Intervenant	Monsieur Takahashi (NATS)
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage et montage de pompes diesel de Toyota • Visite de l'usine de Suzuki Motor

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 19 : 8^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 23 octobre 2019 au 9 novembre 2019
Lieu	INPP Kinshasa, INPP Katanga
Objectif	Préparatifs pour la réception et l'installation du matériel au sein de l'INPP Kinshasa. Enquête sur l'environnement de formation à l'INPP Katanga
Participants	10 maîtres formateurs en Motorisation
Intervenant	Expert Ishikawa
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Examen et confirmation des lieux des équipements fournis à l'INPP Kinshasa. • Préparatifs pour la mise en place des équipements (déplacement des tuyaux, etc.) • Vérification de la mise en place des équipements fournis par le don japonais au sein de la l'INPP Katanga • Confirmation des éléments requis pour la formation des formateurs à l'INPP Katanga

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 20 : 9^e formation des maîtres formateurs dans le secteur automobile

Date	Du 10 février 2020 au 3 mars 2020
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Approfondir la compréhension sur les matériels à travers leur inspection et leur installation • Apprendre la manipulation des matériels • Apprendre la gestion des matériels
Participants	10 maîtres formateurs en Motorisation
Intervenant	Expert Ishikawa
Contenu	<p>Favoriser la compréhension des matériels par leur installation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'utilisation de l'équipement • Méthode de gestion et d'entretien des matériels <p>Les principaux matériels cibles sont les suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pont élévateur à quatre colonnes • Pont élévateur à deux colonnes • Compresseurs d'air • Séchoir à air • Machine à souder semi-automatique • Machine coupeuse- soudeuse à gaz • Châssis de voiture réelle • Démontage de voiture réelle • Système de diagnostic (OBD II)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 21 : 10^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 7 mai 2021 au 21 mai 2021
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	Apprendre comment procéder à la collecte d'informations sur les véhicules à l'aide d'un appareil de diagnostic (OBD II)
Participants	10 maîtres formateurs en Motorisation
Intervenant	Expert Ishikawa
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification du bon fonctionnement de l'appareil de diagnostic OBD II • Méthode de collecte d'informations sur les véhicules à l'aide d'un appareil de diagnostic OBD II (travaux pratiques avec un véhicule réel)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 22 : 11^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité Motorisation

Date	Du 8 novembre 2021 au 1 ^{er} décembre 2021
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre à inspecter et à remplacer les injecteurs d'un moteur diesel • Apprendre à entretenir les transmissions automatiques • Comprendre une vue d'ensemble des systèmes hybrides
Participants	6 maîtres formateurs en Motorisation (dont un comme assistant) 2 de l'INPP Kinshasa, 1 de l'INPP Matadi et 2 de l'INPP Katanga et 1 de l'INPP Mbuji-Mayi (assistant de formation)
Intervenant	Expert Ishikawa
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux d'inspection et de remplacement des injecteurs dans les moteurs diesel à rampe commune de Toyota • Démontage et entretien de transmissions automatiques à commande électrique de type vertical Toyota • Présentation du résumé du système hybride Toyota de deuxième génération (THS-2), et de la méthode d'inspection du système à l'aide d'un véhicule réel

Source : Etabli par la coentreprise

(2-2) *Elaborer un programme standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation*

Les maîtres formateurs ont créé le contenu du programme de la FDF en fonction du contenu de la formation des maîtres formateurs. Le programme est reproduit ci-dessous.

- Moteurs et systèmes d'injection diesel
Puisque le but de cette FDF était le transfert aux formateurs des techniques acquises lors de formation organisée au Japon entre mai et juin 2019, ce programme a été créé en septembre 2021 par les 5 maîtres formateurs ayant participé à la formation au Japon. Il a par la suite été utilisé lors des FDF pour les formateurs ordinaires en automobile (2^e à 5^e FDF)
- Transmissions automatiques et moteurs diesel à rampe commune
Puisque le but de cette FDF était le transfert aux formateurs des techniques enseignées aux maîtres formateurs par les experts japonais, ce programme a été créé en novembre 2021 par les 5 maîtres formateurs ayant bénéficié de la formation en question. Il a par la suite été utilisé lors des FDF pour les formateurs ordinaires en automobile (6^e FDF)

(2-3) *Mettre en œuvre la FDF (travail des maîtres formateurs)*

La première FDF a consisté en le transfert de technologie des techniques et connaissances acquises au Japon par les 5 maîtres formateurs ayant participé à la formation au Japon de mai à juin 2019, aux 5 maîtres formateurs n'ayant pu y participer.

Cette FDF a par ailleurs utilisé le matériel fourni à l'INPP Lubumbashi dans le cadre de l'aide financière non remboursable japonaise.

Tableau 23 : 1^{re} formation des formateurs (FDF) en Motorisation

Date	Du 31 octobre 2019 au 29 novembre 2021
Lieu	INPP Lubumbashi
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	5 MF en Motorisation (n'ayant pas participé à la formation au Japon)
Intervenants	5 MF en Motorisation (ayant participé à la formation au Japon)
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage, montage et réglage des pompes d'injection RAD • Démontage, montage et réglage de la marche au ralenti des pompes d'injection VE • Pompes à rampe commune

Source : Etabli par la coentreprise

Les FDF 2 à 5 ont été mises en œuvre avec un contenu identique mais vis-à-vis de personnes différentes à chaque fois.

Comme pour la 1^{re} FDF, cette FDF a utilisé du matériel fourni dans le cadre de l'aide financière non remboursable japonaise.

Tableau 24 : 2^e FDF en Motorisation

Date	Du 2 novembre 2020 au 27 novembre 2020
Lieu	INPP Lubumbashi
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	10 formateurs en Motorisation 6 personnes de l'INPP Kinshasa, 1 personne de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Boma, 1 personne de l'INPP Matadi et 1 personne de l'INPP Mbuji mayi
Intervenants	10 MF en Motorisation
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage, montage et réglage des pompes d'injection RAD • Démontage, montage et réglage de la marche au ralenti des pompes d'injection VE • Pompes à rampe commune

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 25 : 3^e FDF en Motorisation

Date	Du 22 mars 2021 au 16 avril 2021
Lieu	INPP Lubumbashi
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	10 formateurs en Motorisation 4 personnes de l'INPP Kinshasa, 1 personne de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Matadi, 1 personne de l'INPP Kisangani, 1 personne de l'INPP Goma et 1 personne de l'INPP Bukavu
Intervenants	10 MF en Motorisation
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage, montage et réglage des pompes d'injection RAD • Démontage, montage et réglage de la marche au ralenti des pompes d'injection VE • Pompes à rampe commune

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 26 : 4^e FDF en Motorisation

Date	Du 23 juin 2021 au 23 juillet 2021
Lieu	INPP Lubumbashi
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	10 formateurs en Motorisation 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 1 personne de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Matadi, 1 personne de l'INPP Maniema, 1 personne de l'INPP Goma, 1 personne de l'INPP Bukavu et 2 personnes de l'INPP Mbujimayi
Intervenants	10 MF en Motorisation
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage, montage et réglage des pompes d'injection RAD • Démontage, montage et réglage de la marche au ralenti des pompes d'injection VE • Pompes à rampe commune

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 27 : 5^e FDF en Motorisation

Date	Du 13 septembre 2021 au 15 octobre 2021
Lieu	INPP Lubumbashi
Objectif	Inspection et entretien des pompes diesel
Participants	10 formateurs en Motorisation 3 personnes de l'INPP Mbuji-Mayi, 2 personnes de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Kinshasa, 1 personne de l'INPP Matadi, 1 personne de l'INPP Goma, 1 personne de l'INPP Boma, et 1 personne de l'INPP Bukavu
Intervenants	10 MF en Motorisation
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Démontage, montage et réglage des pompes d'injection RAD • Démontage, montage et réglage de la marche au ralenti des pompes d'injection VE • Pompes à rampe commune

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 28 : 6^e FDF en Motorisation

Date	Du 12 janvier 2022 au 4 février 2022
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre l'inspection et le changement des injecteurs des moteurs diesel • Apprendre l'entretien des transmissions automatiques • Comprendre les grandes lignes des systèmes hybrides
Participants	5 MF en Motorisation (personnes n'ayant pas participé à la 11 ^e formation des MF) 2 personnes de l'INPP Mbuji-Mayi, 1 personne de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Boma et 1 personne de l'INPP Isilo
Intervenants	5 MF en Motorisation (participants de la 11 ^e formation des MF)
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Inspection et changement d'un moteur diesel Toyota à rampe commune • Révision d'une transmission automatique à commande électrique à montage longitudinal de Toyota • Aperçu du système hybride Toyota de deuxième génération (THS-2) ; explications à l'aide d'un véhicule réel et inspection du système.

Source : Etabli par la coentreprise

(2-4) Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs

Une évaluation de l'ensemble des FDF en Motorisation a été réalisée le 30 novembre 2021. L'évaluation a été réalisée au sein de l'INPP Kinshasa avec la participation de tous les 10 MF en Motorisation, facilitée par trois membres du groupe 2 du CGF. Elle s'est déroulée à l'aide des documents tel que le programme et le manuel de FDF, ainsi que les résultats de l'enquête menée à la fin de chaque formation auprès des formateurs ayant participé en tant que stagiaires.

La première FDF a été dispensée par cinq maîtres formateurs ayant participé à la formation au

Japon aux cinq autres MF n'ayant pas participé à ladite formation. Les sessions de FDF 2 à 4 ont été réalisées pour quatre groupes avec le même contenu.

Voici les questions posées par un questionnaire au total 40 formateurs stagiaires ayant participé à la formation.

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1) Les objectifs de la présente formation correspondent-ils aux besoins de votre entité ?</p> <p>2) La durée de la formation est-elle raisonnable ?</p> <p>3) Comment trouvez-vous la performance du maître formateur ?</p> <p>4) Comment trouvez-vous la qualité des :</p> <p>a) Notices techniques b) matériels didactiques c) équipements de la formation</p> <p>5) Comment trouvez-vous la gestion de la formation de :</p> <p>a) la direction provinciale dans laquelle s'est déroulé cette FDF b) l'organisation de mise en œuvre</p> <p>6) Niveau de satisfaction à l'égard de la formation</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Chaque question a été notée de 1 à 5 (1. très mauvais, 2. mauvais, 3. moyen, 4. bon, 5. très bon).

Tableau 29 : Résultats de l'évaluation des FDF en Motorisation

Question	Moyenne de la 1 ^{re} FDF	Moyenne de la 2 ^e FDF	Moyenne de la 3 ^e FDF	Moyenne de la 4 ^e FDF	Moyenne générale
Pertinence aux besoins	4,10	4,90	4,00	4,80	4,80
Durée du cours	3,50	4,30	3,00	3,40	3,40
Exposé	3,90	4,50	3,80	4,40	4,40
Document de TP	4,20	4,30	3,50	4,30	4,30
Matériel didactique	3,78	4,00	3,20	3,90	3,90
Equipements	3,90	4,50	3,50	4,10	4,10
Gestion des directions provinciales	3,30	4,10	3,40	4,10	4,10
Gestion de l'organisation de mise en œuvre	3,33	4,00	3,33	4,11	4,11
Niveau de satisfaction	4,00	4,80	3,50	4,20	4,20

Source : Etabli par la coentreprise

Tous les éléments ont reçu une note élevée (3 ou plus), mais seule la réponse concernant la durée de formation de la troisième FDF qui était relativement faible (3,00). Selon le maître formateur, ceci est peut-être dû au fait que pour la troisième FDF qui a eu lieu au cours des mois de mai et juin pendant laquelle il fait un peu froid à Lubumbashi surtout le matin, les stagiaires ont ainsi voulu que la formation

commence à 9h30 au lieu de 8h30, mais elle commençait à l'heure initialement prévue.

Au cours de la session d'évaluation, nous avons posé la question aux maîtres formateurs à savoir s'ils trouvaient que la FDF était un succès, alors tous ont répondu que c'était un succès, si bien que leur auto-évaluation était que c'était un succès à 80-88%.

Voici les points favorables et points devant être améliorés pour la formation professionnelle.

Points favorables

- Les manuels sont faciles à comprendre et détaillés.
- Les notices techniques et les outils ont été fournis à chaque stagiaire.
- La formation s'est déroulée selon le plan.
- L'appui technique et logistique du projet SOLIDE a contribué à la mise en œuvre.
- La production des outils spéciaux a contribué aux travaux pratiques.
- L'équipement utilisé était conforme à la nouvelle technologie.
- Le maître formateur disposait des connaissances et des compétences suffisantes.

Points devant être améliorés

- Les préparatifs ont pris du retard en raison de l'exécution tardive du budget de l'INPP.
- Dans le cadre de trois FDF, les frais de mission n'ont pas été payés.
- Certains matériels ayant été achetés par une direction provinciale, comportant de caractéristiques différentes que celles des spécifications (ceci est dû au fait qu'elle n'a pas demandé une confirmation auprès du maître formateur).
- Ceci a permis aux maîtres formateurs de se charger du suivi d'une partie des tâches administratives.
- Il y a eu des problèmes avec la restauration.
- Il aurait été préférable d'intégrer des visites d'entreprises telles que la GECAMINE pour comprendre les besoins du terrain.
- Il y a eu une demande d'appui au projet SOLIDE en plus de la prise en charge des frais de transport.

(2-5) Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)

Il n'est pas pour l'instant prévu de modification du programme de la FDF déjà effectuées. Par conséquent, bien que le programme n'ait pas été modifié, les résultats de l'évaluation menée en (2-4) ci-dessus ont été partagés avec le service FDF de la DG de l'INPP afin qu'ils puissent être mentionnés et reflétés dans l'élaboration du programme lors de la mise en œuvre de nouvelles FDF à l'avenir.

(2-6) Modifier ou élaborer le programme de formation (destiné aux demandeurs d'emploi, employés) en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation

Comme décrit au Résultat-1, un programme standardisé de six mois sur le moteur à essence, qui est le métier le plus demandé dans le service Motorisation, a été élaboré pour la période de septembre 2019 à avril 2020, principalement pour les stagiaires sans emploi. Ce programme standardisé se compose des éléments suivants.

Composition du programme standardisé sur les moteurs à essence

1. Plan de leçon
2. Table des matières
3. Horaire de la formation (calendrier)
4. Liste des équipements et matériels de formation
5. Manuel de la formation pratique
 - 5.1 Réglage de la pression de la pompe d'injection de carburant
 - 5.2 Démontage et montage de la bielle (montage de pistons)
 - 5.3 Installation du système d'allumage
 - 5.4 Réglage des vannes
6. Examen pratique et fiche de notation
7. Examen écrit et fiche de notation
8. Critères pour la certification de fin de formation
9. Liste des documents pédagogiques
 - Manuel de formation pour les travaux pratiques de niveau intermédiaire
 - Fiche d'évaluation intermédiaire
 - SOPs (8 types)

En outre, afin de répondre à la demande de formation technique reçue au cours de la période du Projet par un certain nombre d'entreprises, les maîtres formateurs ont fourni une formation à 42 entreprises au total comme mentionné dans l'Annexe 6. Le programme de formation a été élaboré au cas par cas en fonction des exigences des entreprises tout en se référant au contenu de la formation des maîtres formateurs. Les principaux sujets abordés étaient les moteurs à essence, les moteurs diesel, les systèmes d'injection de carburant et les systèmes électriques ainsi que les techniques de conduite des véhicules

(2-7) *Mettre en œuvre le programme de formation (destiné aux sans emploi, employés) (2-6) (travail des formateurs)*

Le programme standardisé de moteurs à essence susmentionné, ainsi que les deux autres programmes élaborés en même temps, devaient commencer au cours de l'année 2020, mais ont pris du retard en raison de la pandémie de Covid-19. En février 2022, les programmes n'avaient pas encore débuté.

Quant à la formation destinée aux entreprises, le programme de la formation des maîtres formateurs a été élaboré et mis en œuvre au cas par cas. Les dates de mise en œuvre et le nombre de participants sont indiqués dans l'Annexe 6.

(2-8) *Effectuer l'aide à l'évaluation et suivi de la formation conformément au programme de formation (destiné aux demandeurs d'emploi, employés) (2-7) (travail des formateurs)*

Il est prévu d'effectuer à partir de janvier 2022, l'évaluation et le suivi des programmes standardisés de formation destinée aux stagiaires sans emploi.

Pour les employés d'entreprises, non pas des formateurs mais des maîtres formateurs donnent la formation en se déplaçant dans leur entreprise. Le contenu de la formation est défini en fonction des besoins de chaque entreprise. Comme décrit ci-dessous, le niveau de satisfaction des participants à chaque formation est évalué à l'aide du questionnaire.

(2-9) *Modifier le programme de formation (destiné aux demandeurs d'emploi, employés) (travail des formateurs)*

Suite à l'évaluation et au suivi du programme standardisé de moteur à essence, leurs résultats seront utilisés pour la révision du programme.

(4) *Activités liées au Résultat-3*

Résultat 3 : Le système de formation en Spécialités ciblées (Hydraulique & Pneumatique, API, Soudages spéciaux) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.

Voici les activités liées à trois spécialités menées en parallèle qui se présentent ci-dessous dans l'ordre suivant : *Soudages spéciaux, Hydraulique & Pneumatique, API.*

- Soudages spéciaux

(3-1) *Sélectionner les maîtres formateurs*

Comme maîtres formateurs en soudages spéciaux, 8 agents ont été nommés par l'INPP en mars 2015, au début du projet. Au moment de leur nomination, cinq étaient basés à Kinshasa et trois au Katanga, mais l'un d'entre eux a été transféré à Kolwezi en tant que chef du service de soudure pendant la période du Projet. Le tableau ci-après montre les détails des maîtres formateurs.

Tableau 30 : Maîtres formateurs désignés en mars 2015

Nom et Prénom	Fonction (lors de nomination)	Remarques
	Formateur en Tôlerie et soudure de l'INPP Kinshasa	
	Inspecteur de l'INPP Kinshasa	
	Formateur de l'INPP Kinshasa	Désigné comme inspecteur de la l'INPP Kinshasa (en mars 2019)
	Formateur de l'INPP Kinshasa	
	Formateur de l'INPP Kinshasa	Transféré comme chef du service de soudure à Kolwezi (en novembre 2018)
	Chef du service Soudure de l'INPP Lubumbashi)	
	Formateur de l'INPP Lubumbashi	
	Formateur de l'INPP Lubumbashi	Désigné comme inspecteur de la l'INPP Katanga (en mars 2018)

Source : Etabli par la coentreprise

(3-2) Former les maîtres formateurs

Des formations techniques ont été mises en œuvre pour les maîtres formateurs susmentionnés. Après la définition d'objectifs de réalisation de niveau technique, les experts japonais ont élaboré le contenu de la formation en tenant compte des connaissances et compétences préexistantes des maîtres de formation, tel que décrit ci-dessous.

- Techniques de base à techniques spécialisées de soudage (soudage vertical, horizontal, toutes positions) relatives à la découpage et soudage à gaz, au soudage à l'arc à l'électrode enrobée, au soudage MAG, et au soudage TIG.

Les formations ont été mises en œuvre comme suit.

Tableau 31 : 1^{re} formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Date	Du 2 septembre 2015 au 31 octobre 2015
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	Acquérir des connaissances et des compétences en soudage/coupage au gaz Acquérir des connaissances et des compétences en soudage MAG
Participants	8 MF en soudages
Intervenant	Expert Kaitani
Description (soudage /coupage au gaz)	<p>Soudage à gaz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dangers des gaz • La manipulation des dispositifs de soudage à gaz • Le contrôle et l'extinction d'un feu • La pose de cordons et le soudage bout à bout <p>Coupage au gaz et au plasma</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation des équipements de coupe • Coupage manuel • Coupage automatique • Coupage au plasma
Contenu (Technique de soudage MAG)	<p>MAG 1 (soudage de tôles fines vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage d'angle horizontal • Soudage de tôles fines vers le bas <p>MAG 2 (soudage d'angle horizontal, soudage de tôles fines vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage d'angle horizontal • Soudage de tôles fines vers le bas <p>MAG 3 (soudage vers le bas, essai de flexion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Joint en V vers le bas(SN-2F) • Essai de flexion <p>MAG 4 (soudage vertical)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordon verticale • Soudage d'angle vertical • Soudage bout à bout en V vertical <p>MAG 5 (travaux de soudage)</p> <p>Production de tâches</p> <p>Préparation, assemblage, soudage et inspection des plaques</p>

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 32 : 2^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Date	Du 29 février 2016 au 28 avril 2016
Lieu	INPP Kinshasa
Objectifs	Acquérir des connaissances et des compétences en soudage avec électrode enrobée Acquérir des connaissances et des compétences en soudage TIG (de l'inox)
Participants	8 MF en soudages
Intervenant	Expert Kaitani
Contenu de la formation (en technique de soudage avec électrode enrobée)	<p>Soudage avec électrode enrobée 1 (pose de cordon vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aperçu du dispositif de soudage avec électrode enrobée • Manipulation de la machine à souder courant alternatif • Pose de cordon vers le bas <p>Soudage avec électrode enrobée 2 (soudage d'angle horizontal, soudage de tôles vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordon vers le bas • Soudage d'angle horizontal • Soudage bout à bout en I vers le bas <p>Soudage avec électrode enrobée 3 (soudage vers le bas, essai de flexion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage bout à bout en V vers le bas • Essai de flexion <p>Soudage avec électrode enrobée 3 (soudage vers le bas, essai de flexion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage bout à bout en V vers le bas • Essai de flexion <p>Soudage avec électrode enrobée 4 (soudage vertical)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordon vertical • Soudage d'angle vertical <p>Soudage avec électrode enrobée 5 (soudage vertical, essai de flexion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage bout à bout en V vertical
Contenu de la formation (en technique de soudage TIG de l'inox)	<p>Soudage TIG en courant continu (de l'acier inoxydable)</p> <p>Soudage TIG (Pose de cordon vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation de la machine à souder • Pose de cordon vers le bas • Soudage bout à bout en I vers le bas <p>Soudage TIG en courant continu 1 (soudage vers le bas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage d'angle horizontal • Soudage de tôles bout à bout vers le bas <p>Soudage TIG en courant continu 2 (tôle d'acier inoxydable)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage d'angle horizontal

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 33 : 3^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Date	Du 23 janvier 2017 au 27 février 2017
Lieu	INPP Kinshasa
Objectif	Acquérir des connaissances et des compétences en soudage TIG (de l'aluminium)
Participants	8 MF en soudages
Intervenant	Expert Kaitani
Contenu (Technique de soudage TIG de l'aluminium)	<p>Soudage TIG en courant alternatif 1 (d'aluminium)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation de la machine à souder • Pose de cordon vers le bas • Soudage bout à bout en I vers le bas <p>Soudage TIG en courant alternatif 2 (tôle d'aluminium)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage horizontal des angles • Soudage bout à bout de plaques minces vers le bas <p>Gestion des travaux de soudage TIG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Production de tâches • Tôlerie, assemblage, soudage et inspection

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 34 : 4^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Période de formation	Du 1 ^{er} mars 2018 au 19 avril 2018
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir les technologies spécialisées dans le soudage à l'arc et à l'électrode enrobée (équipements sous pression)
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Intervenant	Expert Kaitani
Contenu de la formation (Construction d'appareils sous pression)	<p>Formation sur les technologies spécialisées dans le soudage à l'arc à l'électrode enrobée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage vertical • Soudage latéral • Soudage en position montante • Travaux complets (construction d'appareils sous pression et essais de pression d'eau)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 35 : 5^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Période de formation	Du 28 septembre 2018 au 19 octobre 2018
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir les technologies spécialisées dans le soudage à l'arc à l'électrode enrobée (soudage de tubes fixes dans toutes les positions)
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Intervenant	Expert Kaitani
Contenu de la formation (Soudage de tubes fixes)	Soudage à l'arc à l'électrode enrobée, toutes positions, de tubes fixes <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordons de soudure horizontaux sur tubes fixes • Pose de cordons de soudure verticaux sur tubes fixes • Soudage toutes positions de tubes

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 36 : 6^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Période de formation	Du 24 mai 2019 au 2 juillet 2019
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir les technologies spécialisées dans le soudage MAG (équipements sous pression)
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Intervenant	Expert Akimoto
Contenu de la formation (Construction d'appareils sous pression)	Formation sur les technologies spécialisées dans le soudage MAG (équipements sous pression) <ul style="list-style-type: none"> • Soudage vertical • Soudage latéral • Soudage en position montante • Travaux complets (construction d'appareils sous pression et essais de pression d'eau)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 37 : 7^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Période de formation	Du 29 juillet 2019 au 12 septembre 2019
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des compétences techniques spécialisées du soudage TIG et des techniques non destructives (bases de la détection de défauts par ultrasons)
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Intervenant	Expert Akimoto
Contenu de la formation (Soudage TIG)	Compétences techniques spécialisées dans le soudage TIG Création d'un gabarit pour le gaz de protection arrière Effectuer différents types de soudage bout à bout par soudage TIG en employant un gabarit fabriqué par soi-même <ul style="list-style-type: none"> • Soudage vertical • Soudage latéral • Soudage en position montante • Travaux complets (construction d'appareils sous pression et essais de pression d'eau)
Essais non destructifs (Essai de détection des défauts par ultrasons)	Formation de base sur les essais de détection des défauts par ultrasons <ul style="list-style-type: none"> • Structure et utilisation des appareils • Essais de détection des défauts verticaux • Essais de détection des défauts en oblique

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 38 : 8^e formation des maîtres formateurs en soudure spécialisée

Période de formation	Du 20 septembre 2021 au 15 octobre 2021
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances et des compétences en soudage plastique
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Intervenant	M. Kahemba Ilunga Eric (Pro System Service)
Contenu de la formation	Soudage plastique <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation du matériel de soudage des plastiques • Soudage bout à bout • Soudage par électrofusion • Soudage par emboîtement

Source : Etabli par la coentreprise

(3-3) *Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développé conformément aux besoins actuels de formation*

Les maîtres formateurs ont établi le programme de la FDF à destination des formateurs ordinaires en soudage, conformément au contenu de la formation des maîtres formateurs ci-dessus. Le

programme ainsi établi est tel que ci-dessous.

- Soudage/découpe à gaz
- Découpe plasma
- Soudage MAG (niveau basique)
- Soudage à l'arc à l'électrode enrobée (niveaux basique et avancé)
- Soudage TIG (basique)
- Soudage des plastiques (électrofusion et interlock)
- Soudage MAG (niveau avancé)

(3-4) *Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs*

Les maîtres formateurs ont mis en œuvre la FDF à destination des formateurs ordinaires en soudage, conformément au contenu du programme de la FDF ci-dessus. La FDF a été mise en œuvre comme suit.

Tableau 39 : 1^{re} FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 8 février 2016 au 2 mars 2021
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances et des compétences techniques dans le soudage au gaz et dans le soudage MAG
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage (groupe n°1) 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 2 personnes de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Boma, 1 personne de l'INPP Kisangani, 1 personne de l'INPP Bukavu
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	Soudage au gaz <ul style="list-style-type: none"> • Dangers du gaz • Manipulation des équipements de soudage au gaz • Contrôle et extinction de la flamme • Pose de cordons de soudage et soudage bout à bout Oxycoupage et découpage plasma <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation des équipements de découpe • Découpage manuel • Découpe automatique • Découpage plasma Soudage MAG

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 40 : 2^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 19 septembre 2016 au 21 octobre 2016
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquisition de connaissances et de compétences techniques dans le soudage à l'arc à l'électrode enrobée et le soudage TIG
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage (mêmes participants que la 1 ^{re} FDF)
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Soudage à l'arc à l'électrode enrobée (compétences techniques pour débutant) • Soudage TIG

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 41 : 3^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 25 février 2019 au 21 mars 2019
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des compétences en soudage à l'arc à l'électrode enrobée, toutes positions, de tubes fixes
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage (mêmes participants que les 1 ^{re} et 2 ^e FDF)
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	<p>Soudage à l'arc à l'électrode enrobée, toutes positions, de tubes fixes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordons de soudure horizontaux sur tubes fixes • Pose de cordons de soudure verticaux sur tubes fixes • Soudage toutes positions de tubes

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 42 : 4^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 23 juillet 2019 au 23 août 2019
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des compétences techniques spécialisées dans le soudage à l'arc à l'électrode enrobée
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage (mêmes participants que de la 1 ^{re} à la 3 ^e FDF)
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	<p>Formation aux techniques spécialisées du soudage à l'arc à l'enrobée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soudage vertical • Soudage latéral • Soudage en position montante

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 43 : 5^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 19 octobre 2020 au 19 novembre 2020
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des compétences techniques spécialisées dans le soudage à l'arc à l'électrode enrobée
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage (mêmes participants que de la 1 ^{re} à la 4 ^e FDF)
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	Soudage à l'arc à l'électrode enrobée, toutes positions, de tubes fixes <ul style="list-style-type: none"> • Pose de cordons de soudure horizontaux sur tubes fixes • Pose de cordons de soudure verticaux sur tubes fixes • Soudage toutes positions de tubes

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 44 : 6^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 20 septembre 2021 au 20 octobre 2021
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances et des compétences techniques dans le soudage plastique
Participants	11 formateurs dans la spécialité du soudage Mêmes participants que de la 1 ^{re} à la 5 ^e FDF + 3 personnes de l'INPP Mbujimayi
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	Soudage plastique <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation du matériel de soudage des plastiques • Soudage bout à bout • Soudage par électrofusion • Soudage par emboîtement

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 45 : 7^e FDF en soudure spécialisée

Période de formation	Du 26 janvier 2022 au 17 février 2022
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Acquérir les techniques avancées de soudage MAG
Participants	8 formateurs dans la spécialité du soudage 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 2 personnes de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Goma, 1 personne de l'INPP Kisangani, 1 personne de l'INPP Bukavu
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité du soudage
Contenu de la formation	Techniques avancées du soudage MAG

Source : Etabli par la coentreprise

(3-5) *Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs*

Une évaluation des FDF dans le domaine du soudage a été réalisée le 4 février 2022. L'évaluation a été menée par les membres de notre équipe sur place ayant joué le rôle de facilitateurs et la participation des 8 maîtres formateurs dans le domaine du soudage. Le matériel utilisé pour l'évaluation comprenait le programme et le manuel de FDF, ainsi que les résultats d'un questionnaire qui a été remis à la fin de chaque FDF aux formateurs ayant participé aux formations en tant que stagiaires.

Les FDF dans le domaine du soudage ont été réalisées auprès des 8 participants des sessions 1 à 7. Les trois membres ayant participé seulement à la 6^e FDF à Mbuji-Mayi n'ont pas participé à cette évaluation, qui n'a concerné que les 8 autres participants de la FDF. Le contenu de l'enquête est identique à celle du domaine motorisation.

Comme pour les autres domaines, chaque question a été notée sur une échelle de 1 à 5 (1. Très mauvais, 2. Mauvais, 3. Moyen, 4. Bon, et 5. Très bon). Le tableau ci-dessous présente le résumé des évaluations pour les sessions 1 à 7.

Tableau 46 : Résultats des évaluations des FDF en soudure spécialisée

Eléments du questionnaire	Session 1	Session 2	Session 3	Session 4	Session 5	Session 6	Session 7	Moyenne d'ensemble
Adéquation avec les besoins	4,50	4,63	4,50	4,25	4,38	4,50	4,50	4,46
Durée des cours	3,68	4,00	3,75	3,88	3,88	4,63	3,75	3,96
Présentations	4,25	3,88	3,75	3,88	3,75	4,63	3,88	4,00
Matériel pratique	4,00	3,88	3,63	3,75	3,88	4,25	3,88	3,89
Matériel didactique	4,25	4,13	3,88	4,13	3,88	4,50	3,88	4,09
Installations	4,25	4,13	4,25	4,13	3,88	4,63	3,63	4,13
Gestion des directions provinciales	4,38	4,00	3,75	3,63	3,25	4,00	3,13	3,73
Gestion de l'organisme de la mise en œuvre	3,63	4,00	4,00	3,88	3,63	4,00	3,63	3,82
Niveau de satisfaction	4,00	4,25	4,00	3,88	4,00	4,63	3,75	4,07

Source : Etabli par la coentreprise

Comme le montre le tableau, les participants de la FDF ont globalement fourni des réponses positives. L'adéquation avec les besoins obtient le très bon résultat de 4.46, ce qui nous permet de dire qu'il existe pour l'industrie un réel besoin de formation au soudage, et que le contenu technique de la FDF est en adéquation avec ce besoin. En revanche, la moyenne la plus basse correspond à la gestion de l'organisme de mise en œuvre. Ce résultat s'explique sans doute par le fait que les repas n'étaient pas fournis à temps par les Directions Provinciales et n'étaient pas en quantité suffisante.

Voici une liste des points positifs et des points à améliorer par rapport à la FDF.

Points positifs

- Les participants ont acquis les techniques de soudage MAG et TIG
- Les formations des MF mises en œuvre par les experts japonais ont porté leurs fruits
- La mise en œuvre des FDF a été une expérience positive également pour les maîtres formateurs
- Les maîtres formateurs connaissaient très bien les méthodes d'utilisation de l'équipement
- Le soutien technique et logistique apporté par le Projet SOLIDE a reçu les remerciements des participants

Points à améliorer

- Les formateurs n'ont pas pu réviser le contenu des travaux pratiques en raison d'un manque de matériel dans leurs entités d'affectation
- Le paiement des frais de mission et d'hébergement des maîtres formateurs et des formateurs participants a été effectué en retard
- Les consommables nécessaires à la mise en œuvre de la FDF tels que la tôle ou les différents types de gaz étant coûteux, le soutien et la compréhension de l'INPP sont indispensables.

(3-6) Réviser le programme de la FDF

Il n'est pas pour l'instant prévu de modification du programme de la FDF déjà effectuées. Par conséquent, bien que le programme n'ait pas été modifié, les résultats de l'évaluation menée en (2-4) ci-dessus ont été partagés avec le service FDF de la DG de l'INPP afin qu'ils puissent être mentionnés et reflétés dans l'élaboration du programme lors de la mise en œuvre de nouvelles FDF à l'avenir.

(3-7) Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises

Durant le Projet, 8 entreprises ont demandé à l'INPP d'organiser des stages techniques à destination de leurs employés. Les maîtres formateurs ont recueilli les volontés des entreprises s'agissant du contenu de la formation, et ont élaboré un programme en fonction du contenu de la formation des MF. Le contenu portait principalement sur le soudage et découpage au gaz, le soudage à l'arc à l'électrode enrobée, le soudage TIG, le soudage MAG, et la lecture des plans pour le soudage.

(3-8) Mettre en œuvre le programme de formation (3-7)

Au cours du Projet, des entreprises individuelles ont demandé des formations techniques, comme indiqué au point 3-7 ci-dessus, et les maîtres formateurs ont dispensé un total de 14 sessions de formation pour 8 entreprises. Le détail des programmes de formation MF est reproduit en Annexe 6.

(3-9) Evaluer le programme de formation (3-8)

Comme décrit plus loin dans la section 2-2, les résultats de l'enquête réalisée auprès des entreprises pour lesquelles l'INPP a fourni une formation ont révélé que 5 entreprises de la spécialité du soudage avaient répondu à ladite enquête, et 4 entreprises ont répondu que la formation fournie par l'INPP correspondait aux besoins de l'industrie et qu'elles en étaient satisfaites.

(3-10) Dégager les leçons à partir du programme de formation (3-7) et les organiser pour un usage ultérieur

Une réunion sur les leçons tirées de la mise en œuvre des stages pour les entreprises a été organisée le 3 février 2022 par huit maîtres formateurs. Outre le programme de formation proprement dit, les leçons ont été divisées en quatre étapes (identification des besoins de formation, préparation de la formation, conduite de la formation et réflexion sur la formation) afin qu'elles puissent être facilement utilisées lors de futures mises en œuvre, comme indiqué ci-dessous.

Phase d'identification des besoins de formation

- L'INPP n'a pas assuré le transport pour la visite des entreprises demandeuses ; il serait préférable que l'INPP envisage de prendre en charge à l'avenir
- L'efficacité pourrait être améliorée si l'INPP apporte son soutien à la fourniture de moyens de communication tels que le téléphone et l'internet.
- Dans certains cas, les employés cibles de la formation n'étaient pas présents lors des visites ; il faudrait effectuer la vérification préalablement la prochaine fois.
- Il est nécessaire de vérifier les équipements détenus par les entreprises.
- Il est important de vérifier soigneusement le contenu de la demande de formation et le profil des employés cibles.

Phase de préparation de la formation

- En raison d'une gestion peu appropriée des documents au sein de l'INPP, il n'a pas toujours été facile de trouver les informations nécessaires pendant la phase de préparation.
- Difficultés à discuter du programme de formation avec les entreprises clientes en raison du manque de transport et de communication.
- Le manque d'équipements tels que PC, imprimantes, projecteurs a entravé la préparation.

Phase de mise en œuvre de la formation

- Au début de la formation, il est nécessaire de reconfirmer la présence de l'équipement, des

consommables et des documents nécessaires.

- Dans certains cas, tous les employés n'ont pas participé à toutes les formations ; il faudra s'assurer que les entreprises demandent à tous les participants d'être présents à tous les programmes.
- La formation a été fréquemment interrompue en raison de pannes de courant, de la maintenance de l'usine, etc. Il serait bon de vérifier auprès de l'entreprise que la formation peut être dispensée sans interruption.
- Il est important de noter que, bien que de nombreux employés aient suivi une formation similaire dans le passé, ils ne possédaient pas tous les standards de connaissances et compétences.

Phase de réflexion

- Les commentaires des entreprises demandeuses devraient être partagés et utilisés lors de la prochaine formation pour les entreprises.

(3-11) Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (demandeurs d'emploi) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF

Comme décrit dans le Résultat-1, un programme standardisé de 6 mois sur le soudage à l'arc avec électrode enrobée, spécialité dont les besoins sont les plus élevés dans le secteur du soudage, a été élaboré principalement pour les demandeurs d'emploi entre septembre 2019 et avril 2020. La structure du programme standardisé est la suivante.

Structure du programme standardisé de formation dans le soudage à l'arc avec électrode enrobée

1. Plan de leçon
2. Planning d'organisation des matières de formation
3. Horaire de formation (calendrier)
4. Liste des équipements et du matériel de formation
5. Manuel pour la formation pratique
6. Examen pratique et tableau de notation
7. Examen sur l'ensemble de la matière et tableau de notation
8. Critères de certification de fin de formation
9. Liste du matériel pédagogique (SOP)
 - 9.1 Pose de cordon de soudure bout à bout
 - 9.2 Soudure d'angle
 - 9.3 Découpage de métal avec une meuleuse d'angle
 - 9.4 Découpage de métal avec une scie à métaux
 - 9.5 Traitement des surfaces métalliques avec une lime plate

(3-12) Mettre en œuvre le programme de formation (3-11)

Le programme standardisé sur le soudage à l'arc avec électrode enrobé susmentionné devait

démarrer en 2020 en même temps que d'autres programmes standardisés, mais sa mise en œuvre a été reportée en raison de la pandémie de Covid-19. Il n'était toujours pas mis en œuvre en février 2022.

Hydraulique et Pneumatique

(3-1) *Sélectionner les maîtres formateurs*

Huit maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique ont été nommés par l'INPP au démarrage du Projet en mars 2015. Au moment de leur nomination, cinq étaient de l'INPP Kinshasa et trois de l'INPP Katanga. Au cours du Projet, l'un d'entre eux a été transféré à l'INPP Boma, puis à l'INPP Matadi. En outre, un autre maître formateur a été transféré à l'INPP Mbuji-Mayi. Par ailleurs, deux maîtres formateurs ont pris leur retraite et un autre maître formateur est décédé du Covid-19. Les détails relatifs aux maîtres formateurs sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 47 : Maîtres formateurs nommés en mars 2015

Nom et prénom	Poste (au moment de la nomination)	Remarques
	Formateur en Mécanique Générale à l'INPP Kinshasa	
	Chef du service de Motorisation de l'INPP Boma	Promu AT à la l'INPP Boma (Juin 2017) Transféré à l'INPP Matadi en tant qu'AT (Novembre 2017)
	Chef du service de Motorisation de l'INPP Lubumbashi	
	Formateur en Mécanique Générale de l'INPP Lubumbashi	
	Formateur en Mécanique Générale de l'INPP Kinshasa	Transféré à l'INPP Mbuji-Mayi en tant que chef de service en Mécanique Générale (février 2017)
	Chef du service Mécanique Générale de l'INPP Kinshasa	Départ à la retraite en novembre 2020
	AT de l'INPP Kinshasa	Départ à la retraite en août 2019
	AT de l'INPP Lubumbashi	Décédé en février 2021

Source : Etabli par la coentreprise

(3-2) *Former les maîtres formateurs*

Les objectifs de réalisation de niveau technique ci-dessous ont été définis, et les experts japonais ont établi le contenu de la formation avec les maîtres formateurs en tenant compte de leurs connaissances et compétences préexistantes.

- Acquérir les connaissances et compétences de bases en hydraulique et pneumatique
- Comprendre le fonctionnement d'un chariot élévateur, et acquérir les connaissances et compétences de base relatives à son opération et inspection
- Acquérir les connaissances et compétences relatives à la maintenance des compresseurs
- Acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'identification et la réparation des appareils hydrauliques et pneumatiques.

Les formations ont été mises en œuvre comme suit.

Tableau 48 : 1^{re} formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 10 juin 2015 au 12 juin 2015
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances et des compétences techniques de base en hydraulique et pneumatique
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique
Intervenant	Expert ITO de JEED (gestion directe par la JICA)
Contenu de la formation	Principes de base de la pneumatique <ul style="list-style-type: none"> • Vérifier les réglages de la pression pneumatique • Vannes et actionneurs pneumatiques • Circuits pneumatiques (de base) Principes de base de l'hydraulique <ul style="list-style-type: none"> • Vannes et actionneurs hydrauliques • Circuits hydrauliques (de base)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 49 : 2^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 26 octobre 2015 au 4 novembre 2015
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre la relation entre l'électricité et les équipements hydrauliques et pneumatiques
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique
Intervenant	Expert KIMURA
Contenu de la formation	<ol style="list-style-type: none"> 1 Comprendre l'ensemble des dispositifs hydrauliques et pneumatiques 2 Comprendre les bases de l'électricité 3 Comprendre la vue d'ensemble de l'électricité en lien avec l'hydraulique et la pneumatique 4 Pouvoir connecter les circuits électriques 5 Confirmer la méthode de transfert de technologie (effectuer un examen de confirmation)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 50 : 3^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 7 mars 2016 au 18 mars 2016
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre le fonctionnement séquentiel des équipements hydrauliques et pneumatiques à l'aide d'appareils électriques et électroniques
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité Hydraulique & Pneumatique
Intervenant	Expert KIMURA
Contenu de la formation	<ol style="list-style-type: none"> 1 S'entraîner à assembler des circuits électroniques 2 Comprendre le fonctionnement de la commande de relais à l'aide de capteurs et de minuteriers 3 Comprendre les dessins et les dimensions 4 Comprendre le fonctionnement séquentiel des équipements et l'électricité 5 Confirmer les méthodes d'entretien des équipements 6 Confirmer la méthode de transfert de technologie 7 Avoir une vue d'ensemble du microcontrôleur

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 51 : 4^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 19 septembre 2016 au 7 octobre 2016
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre la technique de contrôle électrique des équipements hydrauliques et pneumatiques
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité Hydraulique & Pneumatique
Intervenant	M. PADANE (Formateur au CFPT du Sénégal)
Contenu de la formation	1 Interface entre l'électronique et les équipements pneumatiques 2 Circuits pneumatiques avec électronique 3 GRAFCET 4 Schéma du circuit du relais 5 API (automate programmable industriel) 6 Connexion et configuration des dispositifs d'exploitation

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 52 : 5^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 8 février 2017 au 1 ^{er} mars 2017
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Connaître la différence entre un microcontrôleur et un API. Intégrer les connaissances en matière de dessins techniques et construire du matériel didactique pratique
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique
Intervenant	Expert KIMURA
Contenu de la formation	1. Comprendre le contrôle électronique (programmation avec des microcontrôleurs) 2. Apprendre à utiliser la CAO (Logiciel de dessin pour PC)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 53 : 6^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 2 mars 2020 au 13 mars 2020
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Apprendre la structure et les techniques de fonctionnement des équipements hydrauliques à l'aide d'un chariot élévateur.
Participants	7 maîtres formateurs dans la spécialité hydraulique et pneumatique
Intervenant	Expert KIMURA
Contenu de la formation	<p>1 Comprendre la relation entre les chariots élévateurs et les équipements hydrauliques</p> <p>2 Parvenir à lire les spécifications des équipements à partir des documents</p> <p>3 Pouvoir manipuler un chariot élévateur en toute sécurité</p> <p>4 Etablir une méthode de mise en œuvre de tests pratiques</p>

Source : Etabli par la coentreprise

(3-3) *Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation*

Les maîtres formateurs ont établi le programme de la FDF à destination des formateurs ordinaires en soudage, conformément au contenu de la formation des maîtres formateurs ci-dessus. Le programme ainsi établi est tel que ci-dessous.

- Techniques pneumatiques (Niveau basique)
- Techniques pneumatiques (contrôle électrique/contrôle automatique)
- Techniques hydrauliques (Niveau basique)
- Techniques hydrauliques (contrôle électrique/contrôle automatique)

(3-4) *Mettre en œuvre la FDF (travail des maîtres formateurs)*

Il n'y a pas de service hydraulique et pneumatique à l'INPP. Cette FDF a donc été mise en œuvre pour les formateurs sélectionnés par la DG de l'INPP dans les services électricité, électronique et motorisation. Deux groupes d'instructeurs ont été sélectionnés pour la FDF : le premier groupe pour la 1^{re} à la 4^e FDF et le second groupe pour la 5^e à la 8^e FDF. Le transfert de technologie a été effectué pour le premier groupe de formateurs au cours des sessions 1 à 4 et pour le second groupe de formateurs au cours des sessions 5 à 8 de la FDF.

Tableau 54 : 1^{re} FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 18 janvier 2017 au 7 février 2017
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre les bases de la technologie pneumatique
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 4 personnes de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Boma
Intervenants	8 maîtres formateurs dans la spécialité Hydraulique & Pneumatique
Contenu de la formation	• Techniques pneumatiques industrielles Niveau I (Bases)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 55 : 2^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 28 janvier 2019 au 15 février 2019
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre la commande pneumatique par signaux électriques
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) (même groupe que la 1 ^{re} FDF)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie pneumatique industrielle Niveau II((Commande électrique)) (Commande logique câblée, commande relais)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 56 : 3^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 29 avril 2019 au 31 mai 2019
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre le contrôle automatique de la pression pneumatique
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) (même groupe que les 1 ^{re} FDF et 2 ^e FDF)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie pneumatique avec contrôle automatique

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 57 : 4^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 23 septembre 2019 au 12 octobre 2019
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre la technologie hydraulique
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) (même groupe que les FDF 1 à 3)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie hydraulique par commande électrique • Technologie hydraulique par contrôle automatique

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 58 : 5^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 26 janvier 2020 au 20 février 2020
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Comprendre les bases de la technologie pneumatique
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 2 personnes de l'INPP Mbujimayi), 2 personnes de l'INPP Boma, 1 personne de l'INPP Lubumbashi
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie pneumatique industrielle Niveau I (Bases)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 59 : 6^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 29 septembre 2020 au 4 novembre 2020
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre la commande pneumatique par signaux électriques
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) (même groupe que la 5 ^e FDF)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie pneumatique industrielle Niveau II (Commande électrique) (Commande logique câblée, commande relais)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 60 : 7^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 29 mars 2021 au 1 ^{er} mai 2021
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Comprendre le contrôle automatique de la pression pneumatique
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) (même groupe que les 5 ^e et 6 ^e FDF)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie pneumatique avec contrôle automatique

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 61 : 8^e FDF dans la spécialité hydraulique et pneumatique

Période de formation	Du 4 septembre 2021 au 8 octobre 2021
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre la technologie hydraulique
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) (même groupe que les FDF 5 à 7)
Intervenants	8 MF de la spécialité hydraulique et pneumatique
Contenu de la formation	• Technologie hydraulique par commande électrique • Technologie hydraulique par contrôle automatique

Source : Etabli par la coentreprise

(3-5) Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs

Une réunion à distance sur les enseignements tirés de la formation pour les entreprises a été organisée par cinq maîtres formateurs le 15 février 2022. Outre le programme de formation proprement dit, les enseignements tirés sont divisés en quatre étapes pour faciliter leur utilisation lors de futures mises en œuvre, comme indiqué ci-dessous : identification des besoins de formation, préparation de la formation, mise en œuvre de la formation et réflexion.

Étape d'identification des besoins de formation

- L'équipement détenu par l'entreprise qui dispense la formation doit être vérifié à l'avance.
- Les besoins en formation peuvent être facilement identifiés en interrogeant au préalable les techniciens cibles pendant l'utilisation de l'équipement.
- Il est parfois demandé par l'entreprise que l'intervenant dispose d'un certificat du fabricant de l'équipement, mais ce n'est pas possible actuellement.
- Certaines entreprises exigent un niveau de compétence élevé, que même les maîtres formateurs de l'INPP ne sont pas en mesure de fournir. Il est donc nécessaire d'améliorer encore la technique, en particulier dans le domaine du contrôle proportionnel hydraulique et pneumatique.

Phase de préparation de la formation

- Le fait le programme de formation ait été élaboré en tenant compte de la situation sur place est un point positif.
- En vérifiant au préalable le niveau de formation et l'âge des participants, il a été possible d'élaborer un programme de formation approprié.

Phase de mise en œuvre de la formation

- Il est important d'utiliser efficacement le matériel pédagogique.
- Des évaluations orales et écrites à la fin de chaque unité ont permis de consolider la compréhension des stagiaires.
- Il a été difficile de faire face à une demande du superviseur des participants d'inclure une session de formation non programmée au milieu de la formation. Il est important de se mettre d'accord sur le contenu avant le début de la formation.

Phase de réflexion

- Avant et après la formation, le niveau technique des stagiaires doit être vérifié pour clarifier l'effet de la formation, ce qui peut servir de référence pour des formations similaires à l'avenir.
- Une visite de l'entreprise après la formation serait une bonne idée pour vérifier les résultats de la formation ; malheureusement l'INPP n'organise pas de telles visites.

(3-6) Réviser le programme de FDF

Il n'est pas pour l'instant prévu de modification du programme de la FDF déjà effectuées. Par conséquent, bien que le programme n'ait pas été modifié, les résultats de l'évaluation menée en (2-4) ci-

dessus ont été partagés avec le service FDF de la DG de l'INPP afin qu'ils puissent être mentionnés et reflétés dans l'élaboration du programme lors de la mise en œuvre de nouvelles FDF à l'avenir.

(3-7) Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises

Au cours de la période du Projet, 6 entreprises ont formulé des demandes des formations techniques à l'INPP. Les programmes de formation ont été élaborés par les maîtres formateurs au cas par cas en fonction des exigences des entreprises et en se référant au contenu des formations des MF. Le contenu des formations a principalement porté sur la technologie pneumatique et hydraulique de base et la commande électrique des systèmes pneumatiques et hydrauliques.

(3-8) Mettre en œuvre le programme de formation (3-7)

Comme indiqué en 3-7, des entreprises individuelles ont demandé des formations techniques au cours de la période du Projet et les maîtres formateurs ont dispensé un total de 7 sessions de formation pour 6 entreprises. Les détails sont reproduits en Annexe 6.

(3-9) Evaluer le programme de formation (3-8)

Comme décrit plus loin dans la section 2-2, les résultats de l'enquête réalisée auprès des entreprises pour lesquelles l'INPP a fourni une formation ont révélé que 7 entreprises (une entreprise a donné plusieurs réponses) de la spécialité de l'hydraulique et de la pneumatique avaient répondu à ladite enquête, et 6 entreprises ont répondu que la formation donnée par l'INPP correspondait aux besoins de l'industrie et qu'elles en étaient satisfaites.

(3-10) Dégager les leçons à partir du programme de formation et les organiser pour un usage ultérieur

L'évaluation des FDF de la spécialité hydraulique et pneumatique a été réalisée le 15 février 2022. L'évaluation a été menée à Kinshasa, facilitée par le personnel national du projet, avec la participation en ligne des cinq MF en hydraulique et pneumatique. Les documents utilisés pour l'évaluation étaient le programme et le manuel de formation des formateurs, ainsi que les résultats d'un questionnaire soumis aux formateurs participants à la fin de chaque formation.

8 stagiaires du groupe 1 ont assisté aux quatre premières FDF de la spécialité soudure, tandis que les formateurs du groupe 2 ont assisté aux FDF 5 à 8. Pour cette évaluation, une enquête par questionnaire a été réalisée auprès d'un total de 16 participants des groupes 1 et 2. Le contenu du questionnaire est le même que pour la spécialité Motorisation.

Comme dans les autres domaines, chaque questionnaire a été noté sur une échelle de 1 à 5 (1. très mauvais, 2. mauvais, 3. moyen, 4. bon, 5. très bon). Nous présentons ici un résumé des évaluations de la première à la huitième session.

Tableau 62 : Résultats des évaluations des FDF de la spécialité hydraulique et pneumatique

Eléments du questionnaire	Session 1	Session 2	Session 3	Session 4	Session 5	Session 6	Session 7	Session 8	Moyenne d'ensemble
Adéquation avec les besoins	4,50	4,63	4,50	4,38	4,50	4,38	4,63	4,50	4,49
Durée des cours	3,13	3,50	3,50	3,63	4,00	3,88	4,13	4,25	3,74
Présentations	3,50	3,88	3,75	3,75	4,13	4,25	4,13	4,50	3,95
Matériel pratique	3,63	3,63	3,75	3,75	4,38	4,25	4,38	4,00	3,98
Matériel didactique	3,75	3,88	4,13	4,00	4,00	4,00	4,13	4,00	3,98
Installations	3,88	4,25	4,13	4,25	3,63	4,00	4,00	3,75	4,00
Gestion des directions provinciales	3,75	3,00	2,75	2,63	3,88	3,00	4,25	4,25	3,39
Gestion de l'organisme de mise en œuvre	3,88	3,25	3,25	3,38	3,88	3,88	4,13	4,00	3,70
Niveau de satisfaction	3,5	3,88	3,63	3,75	4,50	4,13	4,38	4,25	4,00

Source : Etabli par la coentreprise

Comme indiqué plus haut, les participants à la FDF ont de manière générale fourni une évaluation positive. Le niveau élevé d'alignement sur les besoins (4,49) indique qu'il existe un besoin de formation en hydraulique et pneumatique dans l'industrie et que le contenu de la FDF correspond aux besoins de formation. En revanche, la note moyenne la plus basse a été attribuée à la gestion de l'organisme de mise en œuvre. Cela peut être dû au fait que les repas fournis par la Direction régionale n'étaient pas préparés à temps et étaient en quantité insuffisante.

Les points positifs et les points à améliorer sont les suivants

Points positifs

- Les compétences techniques des formateurs ayant participé à la formation se sont améliorées et l'offre de formation aux entreprises s'est élargie, notamment à Lubumbashi.
- Les connaissances et les compétences acquises auprès des experts japonais et des formateurs sénégalais (formateurs du CFPT) ont été utiles.
- C'était une bonne expérience pour les maîtres formateurs.
- L'équipement fourni par le Projet SOLIDE a été utilisé efficacement.

Points à améliorer

- Les compétences techniques des maîtres formateurs doivent être développées davantage.
- Les connaissances et les compétences du maître formateur en matière de contrôle proportionnel hydraulique et pneumatique sont insuffisantes.
- Les compétences du maître formateur doivent être améliorées pour utiliser plus efficacement l'équipement à Lubumbashi.

(3-11) *Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF*

(3-12) *Mener la formation conformément au programme modifié (3-11)*

S'agissant des activités (3-11) et (3-12), aucune formation n'ayant été dispensée pour les demandeurs d'emploi dans la spécialité de l'hydraulique et de la pneumatique, aucun programme n'a été élaboré.

API

(3-1) *Sélectionner les maîtres formateurs*

Huit maîtres formateurs dans la spécialité des API ont été nommés par l'INPP au démarrage du Projet en mars 2015. Au moment de leur nomination, trois maîtres formateurs étaient à l'INPP Kinshasa, trois personnes à l'INPP Katanga et deux maîtres formateurs étaient à l'INPP Kolwezi. Au cours du Projet, un maître formateur de l'INPP Kolwezi a été transféré à l'INPP Lualaba. Les détails relatifs aux maîtres formateurs sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 63 : Maîtres formateurs nommés en mars 2015

Nom et prénom	Poste (au moment de la nomination)	Remarques
	Chef du service Electronique de l'INPP Kinshasa	Transféré à l'INPP Kinshasa en tant qu'inspecteur (mars 2018)
	Chef du service Froid et Climatisation de l'INPP Kinshasa	
	Chef du service Electronique de l'INPP Kinshasa	
	Inspecteur de l'INPP Kolwezi	Transféré à l'INPP Lualaba en tant que directeur provincial (octobre 2021)
	Chef du service d'Electronique de l'INPP Lubumbashi	
	Chef du service Electronique de l'INPP Lubumbashi	
	Formateur du départ service Electronique de l'INPP Kinshasa	
	Formateur du service d'Electronique de l'INPP Kinshasa	Transféré à l'INPP Kolwezi en tant qu'inspecteur (décembre 2019))

Source : Etabli par la coentreprise

(3-2) Former les maîtres formateurs

Les objectifs de réalisation de niveau technique ci-dessous ont été définis, et les experts japonais ont établi le contenu de la formation avec les maîtres formateurs en tenant compte de leurs connaissances et compétences préexistantes.

- Apprendre les méthodes d'utilisation des API Siemens
- Acquérir les connaissances et compétences relatives à la programmation d'automatiques et à l'interfaçage avec les appareils périphériques.

Voici les formations réalisées.

Tableau 64 : 1^{re} formation des maîtres formateurs dans la spécialité des API

Période de formation	Du 20 juillet 2015 au 24 juillet 2015
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances de base dans les API
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité des API
Intervenant	Expert MOCHIZUKI
Contenu de la formation	Connaissances de base des API <ul style="list-style-type: none"> • Simulation des dispositifs DI/DO par les API • Exercices de création de circuits • Démonstration de circuits et de programmes

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 65 : 2^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité des API

Période de formation	Du 12 septembre 2016 au 23 septembre 2016
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre le contrôle de séquence
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité des API
Intervenant	Expert MOCHIZUKI
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle de séquence 1 (Analyse des équipements de formation pratique en Froid et Climatisation) • Contrôle de séquence 2 (Contrôle automatique de la pompe d'alimentation en eau) • Contrôle de séquence 3 (Contrôle de la température de l'eau) • Contrôle de séquence 4 (Analyse des capteurs) • Contrôle de séquence 5 (Circuit de tri)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 66 : 3^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité API

Période de formation	Du 18 janvier 2017 au 10 mars 2017
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre la programmation des API Siemens
Participants	8 maîtres formateurs dans le domaine des API
Conférencier	M. BARRY (ancien formateur du CFPT au Sénégal)
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • API produits par Siemens • Programmation de machines hydrauliques contrôlées par API

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 67 : 4^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité des API

Période de formation	Du 25 juin 2018 au 13 juillet 2018
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre les systèmes embarqués avec Raspberry Pi
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité des API
Intervenant	Expert MOCHIZUKI
Contenu de la formation	<p>Système embarqué avec Raspberry Pi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction à Jupyter Notebook • A propos de Python • Programmation Raspberry Pi des entrées/sorties numériques (DI/DO) • Interface Raspberry Pi (Convertisseur A/N et capteur)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 68 : 5^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité des API

Période de formation	Du 9 mars 2020 au 19 mars 2020 (Retour anticipé de l'expert japonais au Japon en raison de la pandémie de COVID-19)
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Comprendre l'apprentissage automatique (ML, Machine Learning) avec Python
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité des API
Intervenant	Expert MOCHIZUKI
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Jupyter Notebook • Fonctionnement GPIO • Programme Python 3LED-3SW • Séquence logique 3LED-3SW • Démonstration du convertisseur A/N pour auto-apprentissage

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 69 : 6^e formation des maîtres formateurs dans la spécialité des API

Période de formation	Du 25 novembre 2021 au 17 décembre 2021
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir des connaissances et des compétences techniques en API
Participants	8 maîtres formateurs dans la spécialité des API
Intervenant	M. BARRY (ancien formateur du CFPT au Sénégal)
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Vue d'ensemble du contrôle de régulation • Contrôle de régulation par API • Programmation pour le contrôle de la régulation

Source : Etabli par la coentreprise

(3-3) *Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation*

Les maîtres formateurs ont établi le programme de la FDF à destination des formateurs ordinaires, conformément au contenu de la formation des maîtres formateurs ci-dessus. Le programme ainsi établi est tel que ci-dessous.

- Appareils électriques (composants pneumatiques, introduction à l'automatisation, GRAFCET)
- Introduction aux systèmes automatisés de production (SAP) (sélection et connexion des capteurs, introduction à la macro-étape GRAFCET, programmation STEP7)
- Programmation TIA Portal de l'API S7—300 (contrôle réseau des SAP et maintenance)

(3-4) *Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs*

Il n'y a pas de service API à l'INPP. C'est pourquoi ces formations ont concerné des formateurs sélectionnés par le siège de l'INPP dans les services électricité et électronique. Les formateurs du premier groupe ont participé aux FDF 1 à 3 et les formateurs du second groupe ont participé aux FDF 4 à 6. La période du Projet s'est achevée lorsque le troisième groupe de formateurs a reçu la 7^e formation de base en automatique.

Tableau 70 : 1^{re} FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 2 avril 2018 au 31 mai 2018
Lieu de formation	INPP Kinshasa
Objectif de la formation	Acquérir les connaissances et compétences de base dans les API
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) 4 personnes de l'INPP Kinshasa, 3 personnes de l'INPP Lubumbashi et 1 personne de l'INPP Likasi
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	Bases des API <ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux API • A propos des appareils électriques • A propos des composants pneumatiques • A propos de GRAFCET

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 71 : 2^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 25 février 2019 au 22 mars 2019
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre les connaissances et la technologie des API dans les systèmes de production
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) Même groupe que pour la 1 ^{re} FDF
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux systèmes automatisés de production (SAP) • Sélection et connexion des capteurs • Introduction à la macro-étape GRAFCET • Programmation STEP7

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 72 : 3^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 12 août 2019 au 13 septembre 2019
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre les systèmes de réseau des API
Participants	8 Formateurs (1 ^{er} Groupe) Même groupe que pour les 1 ^{re} et 2 ^e FDF
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Programmation TIA Portal de l'API S7—300 • Contrôle réseau des SAP • Maintenance des systèmes d'API

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 73 : 4^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 11 novembre 2019 au 18 décembre 2019
Lieu de formation	INPP Mbuji mayi
Objectif de la formation	Acquérir les connaissances et compétences de base dans les API
Participants	11 Formateurs (2 ^e Groupe) 3 personnes de l'INPP Kinshasa, 3 personnes de l'INPP Lubumbashi, 4 personnes de l'INPP Mbuji mayi) et 1 personne de l'INPP Kolwezi
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	<p>Bases des API</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux API • A propos des appareils électriques • A propos des composants pneumatiques • A propos de GRAFCET

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 74 : 5^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 1 ^{er} octobre 2020 au 6 novembre 2020
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Comprendre les connaissances et la technologie des API dans les systèmes de production
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) Même groupe que la 4 ^e FDF
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux systèmes automatisés de production (SAP) • Sélection et connexion des capteurs • Introduction à la macro-étape GRAFCET • Programmation STEP7

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 75 : 6^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 31 mai 2021 au 25 juin 2021
Lieu de formation	INPP Lubumbashi
Objectif de la formation	Comprendre les systèmes de réseau des API
Participants	8 Formateurs (2 ^e Groupe) Même groupe que les 4 ^e et 5 ^e FDF
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans la spécialité des API
Contenu de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Programmation TIA Portal de l'API S7—300 • Contrôle réseau des SAP • Maintenance des systèmes d'API

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 76 : 7^e FDF dans la spécialité des API

Période de formation	Du 20 janvier 2022 au 11 février 2022
Lieu de formation	INPP Mbujimayi
Objectif de la formation	Acquérir les connaissances et compétences de base dans les API
Participants	11 Formateurs (3 ^e Groupe) 6 personnes de l'INPP Kinshasa, 2 personnes de l'INPP Lubumbashi, 1 personne de l'INPP Mbujimayi, 1 personne de l'INPP Kolwezi et 1 personne de l'INPP Likasi
Intervenants	8 Maîtres formateurs dans le domaine des API
Contenu de la formation	<p>Bases des API</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction aux API • A propos des appareils électriques • A propos des composants pneumatiques • A propos de GRAFCET

Source : Etabli par la coentreprise

(3-5) *Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs*

Une évaluation d'une série de FDF dans la spécialité des API a été réalisée le 23 novembre 2021. De la même manière que pour la spécialité de la motorisation évoquée précédemment, l'évaluation a été menée par 3 membres du Groupe 2 du CGF de l'INPP Kinshasa ayant joué le rôle de facilitateurs et la participation des 8 maîtres formateurs dans la spécialité des API. Le matériel utilisé pour l'évaluation comprenait le programme et le manuel de FDF, ainsi que les résultats d'un questionnaire qui a été remis à la fin de chaque FDF aux participants.

Les FDF dans la spécialité des API ont été réalisées auprès de 8 participants du Groupe 1 et 11 participants du Groupe 2, soit un total de 19 participants, et 11 modules au total ont été divisés en 3 sessions. Les modules 1 à 4 ont été réalisés dans la 1^{re} et 4^e FDF, les modules 5 à 8 ont été réalisés dans les 2^e et 5^e FDF, et les modules 9 à 11 ont été réalisés dans les 3^e et 6^e FDF. Malheureusement les questionnaires n'ont pas été réalisés dans les temps et les réponses n'ont pu être récupérées qu'auprès de 6 participants (trois participants du Groupe 1 et trois participants du Groupe 2) appartenant à l'INPP Kinshasa. Le contenu de l'enquête par questionnaire est le même que celui de la spécialité de la motorisation.

Comme pour les autres spécialités, chaque question a été notée sur une échelle de 1 à 5 (1. Très mauvais, 2. Mauvais, 3. Moyen, 4. Bon, et 5. Très bon). Le tableau ci-dessous présente le résumé des évaluations pour les modules 1-4, 5-8 et 9-11.

Tableau 77 : Résultats des évaluations des FDF dans le domaine des API

Eléments du questionnaire	Modules 1-4	Modules 5-8	Modules 9-11	Moyenne d'ensemble
Adéquation avec les besoins	4,50	4,50	3,80	4,27
Durée de la formation	3,30	3,30	3,20	3,27
Présentations	4,00	4,20	3,50	3,90
Matériel pratique	3,80	4,00	3,30	3,70
Notices techniques	4,30	4,50	3,80	4,20
Installations	4,30	4,50	4,20	4,33
Gestion des directions provinciales	4,50	4,00	3,20	3,90
Gestion de l'organisation de la mise en œuvre	4,30	4,30	3,70	4,10
Niveau de satisfaction	4,20	4,00	3,20	3,80

Source : Etabli par la coentreprise

Les résultats d'évaluation pour les modules 9-11 se révèlent plus bas que pour les autres modules. Cela pourrait être dû au fait que le contenu des modules était légèrement plus avancé et donc plus difficile pour les participants. De l'avis des maîtres formateurs, lorsque les formations auront lieu les prochaines fois, il serait préférable de diviser les modules 9-11 en deux.

Au cours de la réunion d'évaluation, la question suivante a été posée aux maîtres formateurs :

« Pensez-vous que la FDF a été un succès ? », tous les participants ont répondu que la FDF avait été un succès et même s'il ne s'agit que d'une évaluation subjective, l'auto-évaluation a révélé que la formation avait été un succès à hauteur de 80 à 88%.

Voici une liste des points positifs et des points à améliorer par rapport à la FDF.

Points positifs

- Le travail en groupe a porté ses fruits
- La mise en œuvre du cycle PDCA a été un succès
- Les équipements utilisés correspondaient aux besoins des entreprises et du marché du travail
- L'appui du Projet SOLIDE a été bénéfique
- Les connaissances et les compétences des maîtres formateurs étaient suffisantes

Points à améliorer

- Les maîtres formateurs n'ont pas pu mettre à jour le contenu des formations en raison d'un manque de connexion Internet
- Il manque des éléments pour pouvoir répondre aux besoins des entreprises
- Il y a un problème de certification au niveau du contenu des formations (certaines sociétés minières du Katanga exigent une certification de Siemens, etc.)
- L'ensemble de la formation comprend 3 sessions de FDF, mais lorsqu'il y a un délai entre les sessions, l'efficacité des formations baisse

(3-6) Réviser le programme de FDF

Il n'est pas pour l'instant prévu de modification du programme de la FDF déjà effectuées. Par conséquent, bien que le programme n'ait pas été modifié, les résultats de l'évaluation menée en (2-4) ci-dessus ont été partagés avec le service FDF de la DG de l'INPP afin qu'ils puissent être mentionnés et reflétés dans l'élaboration du programme lors de la mise en œuvre de nouvelles FDF à l'avenir.

(3-7) Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises

Au cours de la période du Projet, 9 entreprises ont formulé à l'INPP une demande de formations techniques pour leurs employés. Les programmes de formation ont été élaborés au cas par cas par les maîtres formateurs en fonction des exigences des entreprises et en se référant au contenu des formations des MF. Le contenu des formations a principalement porté sur la programmation TIA Portal des API, le contrôle relais, la programmation S7-PLC.

(3-8) Mettre en œuvre le programme de formation (3-7)

Comme indiqué en (3-7), des entreprises individuelles ont demandé des formations techniques et les maîtres formateurs ont dispensé un total de 17 sessions de formation pour 9 entreprises. Le détail des programmes de formation est reproduit en Annexe 6.

(3-9) Evaluer les programmes de formation (3-8)

Comme décrit plus loin dans la section 2-2, les résultats de l'enquête réalisée auprès des entreprises pour lesquelles l'INPP a donné une formation ont révélé que 10 entreprises de la spécialité des API avaient répondu à ladite enquête, et 9 entreprises ont répondu que la formation donnée par l'INPP correspondait aux besoins de l'entreprise et qu'elles en étaient satisfaites.

(3-10) Dégager les leçons à partir du programme de formation et les organiser pour le prochain usage

Une réunion sur les leçons tirées de la mise en œuvre des formations pour les entreprises a été organisée le 1^{er} février 2022 par huit maîtres formateurs. Outre le programme de formation proprement dit, les enseignements tirés ont été divisés en quatre étapes afin de faciliter leur mise en œuvre future (identification des besoins de formation, préparation de la formation, réalisation de la formation et réflexion sur la formation) comme indiqué ci-dessous.

Phase d'identification des besoins de formation

- Afin d'identifier les besoins en formation, il est important de bien comprendre la situation de l'entreprise.
- Les besoins en formation varient d'une entreprise à l'autre, et il convient de tenir compte de l'environnement et des équipements disponibles pour identifier ces besoins.
- Il est important que l'instructeur connaisse non seulement l'environnement et l'équipement de l'entreprise, mais aussi des informations sur ses employés.
- L'expérience technique des formateurs notamment acquise lors de la formation des MF, les a aidés à identifier les besoins de formation.

Phase de préparation de la formation

- Dans le secteur manufacturier, il est nécessaire de tenir compte du fait qu'il existe une demande pour une période de préparation courte.
- Il est nécessaire d'établir un accord écrit entre l'INPP et l'entreprise demandeuse concernant sur la santé et la sécurité, le lieu des formations théorique et pratique, la disponibilité du matériel pédagogique, des manuels et des logiciels, la logistique, etc.
- Il convient de tenir compte du plus grand nombre de détails possible lors de l'élaboration du programme de formation.
- La formation doit faire un usage efficace de la documentation et des logiciels détenus par l'entreprise.

Phase de mise en œuvre de la formation

- Il est important de noter que les entreprises souhaitent généralement que la formation soit dispensée durant une courte période.
- Il est important que la formation soit conduite de manière à s'appuyer sur des situations réelles que l'entreprise est susceptible de rencontrer dans ses activités.

- Pendant la formation pratique, il est important d'observer et de superviser directement les employés.
- Il est conseillé de prendre note des observations, même concernant des détails minimes, pendant la période de formation.

Phase de réflexion

- Avant et après la formation, il est conseillé d'interroger les employés formés sur leurs impressions de la formation.
- Il faut demander aux responsables techniques des entreprises demandeuses de commenter la formation après qu'elle ait été réalisée.

(3-11) *Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF*

(3-12) *Mener la formation conformément au programme modifié*

Aucune formation n'ayant été dispensé pour les demandeurs d'emploi dans la spécialité de l'hydraulique et de la pneumatique, aucun programme n'a été développé.

(5) Activités relatives au Résultat-4

Les activités relatives au Résultat-4 ont été réalisées principalement par le Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles (BCFIP).

(4-1) *Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de sexe féminin*

Sur la base de l'aperçu du projet élaboré en novembre 2013, avant le démarrage du Projet, les directives reflétant le contenu du projet du BCFIP de l'INPP Kinshasa ont été élaborées par les membres du BCFIP (version de mai 2015). Dans le cadre de ces activités, une mise à jour des directives a été effectuée jusqu'à fin 2016.

En amont de la mise à jour, avec l'appui des membres du CGS et des experts japonais du Résultat-1, un atelier visant à identifier les activités et compétences nécessaires (aptitudes, connaissances, attitudes) pour fournir les services du BCFIP à l'aide de la méthodologie CUDBAS a été organisé d'abord pour le groupe d'appui à l'emploi (en avril 2016), puis pour les autres groupes jusqu'à juillet 2016, et les activités et les compétences requises pour chaque groupe ont été mises en évidence. De plus, une auto-évaluation des compétences nécessaires a été réalisée, puis la priorité dans l'amélioration des compétences a été confirmée et un appui a été apporté à la création d'outils (modèles et lignes directrices) nécessitant une maintenance pour les éléments hautement prioritaires. En outre, un plan d'activité annuel visant à garantir la mise en œuvre de ces activités, un plan d'action décrivant les procédures spécifiques et le calendrier de mise en œuvre, ainsi qu'un format pour les rapports d'activité trimestriels et annuels ont été élaborés et il a été confirmé que chaque groupe préparerait un plan d'activités. Les plans

d'activités qui ont été élaborés seront décrits dans le point « (4-5) *Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga.* »

La mise à jour des directives a été réalisée en mettant l'accent sur les activités organisées lors de cet atelier, et les directives sur les activités terminées (version 2016) ont été partagées avec le reste du pays lors du premier séminaire national décrit ci-après.

(4-2) Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province

Avant le démarrage du Projet (en 2014), seules deux entités provinciales avaient mis en place des BCFIP, la DP-Kinshasa et la DP-Lubumbashi, mais au moment de la tenue du deuxième séminaire national en août 2021, la situation était la suivante.

Tableau 78 : Mise en place du BCFIP et affectation du personnel (Août 2021)

Entités provinciales etc.	Nbre de personnes	Détails
DP-Katanga (INPP Lubumbashi)	18	1 Conseiller Principal (CP), 4 Conseillers, 13 Chargés d'étude, 4 Gestionnaires de base des données
DP-Matadi (INPP Matadi)	5	1 CP, 2 Conseillers, 2 Chargés d'étude
DP-Kwilu (INPP Kikwit)	3	1 CP, 1 Conseiller, 1 Chargé d'étude
DP-Boma (INPP Boma)	3	1 CP, 1 Conseiller, 1 autre personne
DP-Maniema (INPP Kindu)	3	1 CP, 2 Conseillers
DP-Lualaba (INPP Kolwezi)	9	1 CP, 2 Conseillers, 5 Chargés d'étude, 1 Gestionnaire de base des données
DP-Nord Kivu (INPP Goma)	8	1 CP, 5 Conseillers, 1 Chargé d'étude, 1 Gestionnaire de base des données
INPP Bunia	4	1 CP, 3 Conseillers
DP-Sud Kivu (INPP Bukavu)	7	1 CP, 1 Conseiller, 1 Chargé d'étude, 1 Gestionnaire de base des données, 3 autres personnes
DP-Kasai Oriental (INPP Mbujimayi)	8	1 CP, 2 Conseillers, 3 Chargés d'étude, 1 Gestionnaire de base des données, 1 autre personne
DP-Kasai-Central (INPP Kananga)	3	1 Conseiller, 1 Chargé d'étude, 1 autre personne
DP-Equateur (INPP Mbandaka)	3	1 CP, 1 Conseiller, 1 Gestionnaire de base des données
DP-Tshopo (INPP Kisangani)	3	1 CP, 1 Conseiller, 1 Chargé d'étude
INPP Isiro	1	1 Gestionnaire de base des données
DP-Gbadolite (INPP Gbadolite)	0	
DP-Kinshasa (INPP Kinshasa)	23	1 CP, 7 Conseillers, 13 Chargés d'étude, 1 Gestionnaire de base des données, 1 autre personne

Source : Etabli par la coentreprise

Conformément à la politique de l'INPP de promouvoir la création d'un BCFIP et l'affectation d'un personnel en se focalisant sur les directions provinciales de tout le pays, la création dans quasiment toutes les entités provinciales d'un BCFIP est en progression comme indiqué ci-dessus. D'autre part, bien que le nombre d'agents approprié varie selon l'étendue de chaque entité provinciale, certaines entités sont en sous-effectif. En outre, l'affectation des administrateurs de bases de données a pris du retard à l'échelle nationale. Il serait souhaitable d'accélérer la formation du personnel sur lequel reposent les BCFIP et d'affecter du nouveau personnel dans les entités provinciales en sous-effectif.

(4-3) Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques

Le plan initial prévoyait de renforcer la mise en œuvre de la formation à l'entrepreneuriat en renforçant les activités d'appui à l'entrepreneuriat du BCFIP, mais suite à l'élaboration de la politique de l'INPP sur « la mise en œuvre de la formation à l'entrepreneuriat sous le même format que les formations régulières » et « la mise en place d'un nouveau service d'incubation », il a été décidé de mettre en œuvre le développement des ressources humaines d'appui à l'entrepreneuriat séparément du développement des ressources humaines du BCFIP. Pour cette raison, cette section décrit deux types de formation : la formation du personnel pour le BCFIP et la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat. Le renforcement du système de mise en œuvre de la formation à l'entrepreneuriat est décrit dans la partie « 4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation » qui a été ajoutée sur la base de la politique de l'INPP susmentionnée.

A. Formation du personnel des BCFIP

(1) Renforcement des capacités grâce aux activités du Résultat-4 (OJT)

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités (4-1) et des activités de (4-4) à (4-11), l'appui apporté aux membres du BCFIP dans leurs initiatives, apprentissages et amélioration de leurs compétences, a contribué au renforcement des capacités sous la forme d'un OJT.

(2) Renforcement des capacités par la formation

i. Formation au Japon (du 8 au 19 septembre 2015)

Une formation portant sur l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat a été organisée par les centres de formation professionnelle japonais, les chambres du commerce et de l'industrie, les autorités locales et les entreprises privées.

Participants : un total de 9 agents (7 hommes et 2 femmes) dont 5 agents de la direction générale, 2 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa et 2 agents du BCFIP de l'INPP Lubumbashi.

Objectif : Connaître la situation actuelle de l'appui à l'entrepreneuriat et l'appui aux PME au Japon.

Résultat : Les participants ont pris connaissance de la situation actuelle de l'appui à l'entrepreneuriat et de l'appui aux PME au Japon et ils ont pu étudier les activités qu'ils aimeraient entreprendre à l'INPP.

- ii. Formation au renforcement des capacités des conseillers en emploi
Afin d'améliorer les capacités des conseillers, une formation sur les méthodes japonaises de conseil en matière d'emploi a été organisée par des experts japonais du 2 au 5 février 2016.
Participants : 8 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa (5 hommes et 3 femmes)
Objectif : Comprendre les techniques de conseil à l'emploi
Résultat :
✓ Connaissance approfondie de Hello Work, agence publique d'appui à l'emploi japonaise
✓ Compréhension approfondie des méthodes et des outils d'orientation professionnelle requis lors de l'orientation professionnelle et amélioration des compétences pratiques
- iii. Formation au Japon (Du 5 au 16 septembre 2016)
Dans le cadre de la formation au Japon portant sur l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, une formation a été organisée pour présenter les ressources humaines, l'environnement d'appui à l'entrepreneuriat et le contenu des activités d'appui à l'entrepreneuriat exigés des entreprises japonaises ainsi que les compétences en matière de conseil exigées dans le cadre des activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat.
Participants : Un total de 10 agents (8 hommes et 2 femmes) dont 3 agents de la direction générale, 2 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa, 2 agents du BCFIP de l'INPP Lubumbashi, 1 candidat maître formateur de l'INPP Katanga et 2 candidats maîtres formateurs de l'INPP Kisangani.
Objectif : Approfondir la compréhension des participants sur 1) les ressources humaines requises par les entreprises, 2) l'environnement de l'appui à l'entrepreneuriat, 3) le contenu des activités d'appui à l'entrepreneuriat, 4) les compétences en matière de conseil à l'emploi et à l'entrepreneuriat requises.
Résultat : Les participants ont acquis une meilleure compréhension sur les thèmes susmentionnés, puis ont mis en évidence les différences avec les pratiques de la RDC et enfin, les participants ont pu étudier comment les exemples japonais pouvaient être intégrés.
- iv. Formation sur l'analyse des résultats du suivi post-formation
Concernant l'analyse des données de l'étude de suivi post-formation réalisée en tant qu'enquête de fin de Projet, une formation sur les méthodes d'analyse utilisant Google Forms et Excel a été donnée du 11 mai au 3 juin 2021 par les experts japonais.
Participants : 11 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa (6 hommes et 5 femmes)
Objectif : Apprendre les méthodes d'analyse des résultats de l'étude de suivi post-formation en utilisant Google Forms et Excel.
Résultat : Une meilleure compréhension de la manière d'analyser les résultats de l'étude de suivi post-formation et de la manière de faire refléter ces résultats dans le rapport a été acquise.

v. Formation sur les méthodes d'utilisation des bases de données

Une formation a été organisée du 2 au 7 février 2022 par le sous-traitant chargé de la création de la base de données. (20 heures au total)

Participants : 3 agents du BCFIP, 1 agent du Service de comptabilité et 1 formateur du Service d'informatique de l'INPP Kinshasa

Objectif : Apprendre à utiliser un nouveau système de base de données

Résultat : Bonne compréhension de la mode d'utilisation du nouveau système de base de données

vi. Formation de l'initiation à l'entrepreneuriat

En raison de la répartition des rôles avec le service d'incubation, il a été décidé que les BCFIP seraient chargés d'organiser la formation de l'initiation à l'entrepreneuriat auprès de tous les stagiaires après la formation technique, et afin de permettre aux BCFIP de former les stagiaires à l'aide du module de formation d'initiation à l'entrepreneuriat développé par le service d'incubation, une formation sur ce module en deux sessions, une session pour les provinces de l'est et une session pour les provinces de l'ouest, a été organisée par les maîtres formateurs à l'entrepreneuriat.

✓ Provinces de l'est

Formateurs : 8 maîtres formateurs à l'entrepreneuriat

Participants : Total de 29 participants (20 hommes et 9 femmes) dont 17 agents de l'INPP Lubumbashi, 2 agents de l'INPP Kolwezi, 2 agents de l'INPP Nord Kivu, 2 agents de l'INPP Sud Kivu, 2 agents de l'INPP Mbuji-Mayi, 2 agents de l'INPP Maniema, et 2 agents de l'INPP Kisangani

Objectif :

- Introduction au service d'incubation et compréhension du système de coopération avec les BCFIP
- Meilleure compréhension du module de formation d'introduction à l'entrepreneuriat et meilleure capacité à dispenser la formation

Résultats :

- Les participants ont acquis une compréhension plus approfondie du contenu du service d'incubation qui va être mis en place dans le futur et du système de coopération avec les BCFIP
- Les participants ont acquis une compréhension plus approfondie du module de formation d'initiation à l'entrepreneuriat et ont acquis les compétences pour dispenser la formation à l'aide de ce module

✓ Provinces de l'ouest

Formateurs : 8 Maîtres formateurs à l'entrepreneuriat

Participants : Un total de 23 participants (14 hommes et 9 femmes) dont 12 de l'INPP Kinshasa, 2 de l'INPP Mbandaka, 2 de l'INPP Matadi, 2 de l'INPP Boma, 2 de l'INPP

Kikwit et 3 du CFCTA

Objectif :

- Introduction au service d'incubation et compréhension du système de coopération avec les BC
- Meilleure compréhension du module de formation d'introduction à l'entrepreneuriat et meilleure capacité à dispenser la formation

Résultats :

- Les participants ont acquis une compréhension plus approfondie du contenu du service d'incubation qui va être mis en place dans le futur et du système de coopération avec les BC
- Les participants ont acquis une compréhension plus approfondie du module de formation d'initiation à l'entrepreneuriat et ont acquis les compétences pour dispenser la formation à l'aide de ce module

vii. Autres formations dispensées par le BCFIP de l'INPP Kinshasa

Sous l'initiative et sous la direction du conseiller principal du BCFIP, des formations notamment sur Word, l'appui à l'entrepreneuriat et sur la compréhension du contenu des différents services de formation ont été dispensées en s'appuyant sur les conseils du Projet.

Les principales formations organisées sous l'initiative de la BCFIP sont les suivantes.

Tableau 79 : Principaux stages organisés au sein du BCFIP

Date	Contenu	Objectif	Intervenant	Participants
Juillet 2021	Word	Bases de l'utilisation de Word	Formateurs du service informatique	Tous les membres
Août 2021	Formation de l'initiation à l'entrepreneuriat	Comprendre la création d'entreprise et de plans d'affaires, et pouvoir en faire la présentation aux stagiaires	MF en entrepreneuriat	Groupe de soutien à l'entrepreneuriat
Octobre 2021	Word	Acquérir les bases de l'écriture de rapports	Formateurs du service informatique	Tous les membres
Novembre 2021	Compréhension du contenu de la formation de chaque service	Comprendre le contenu et les particularités de chaque service de formation de l'INPP Kinshasa et pouvoir l'expliquer aux stagiaires	Tous les chefs de service des services de formation	Tous les membres
Décembre 2022	5S	Acquérir les bases de 5S et pouvoir les présenter aux stagiaires	Equipe KAIZEN de l'INPP Kinshasa	Tous les membres

Source : Etabli par la coentreprise

B. Formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat

Les activités liées à la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat sont les suivantes.

(1) Formation au Japon (du 8 au 19 septembre 2015)

Dans le cadre de la formation sur l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat mise en œuvre au Japon, une formation sur la situation actuelle de l'appui à l'entrepreneuriat et aux PME au Japon a été organisée.

Participants : Un total de 9 participants (7 hommes et 2 femmes) dont 5 agents de la direction générale, 2 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa, 2 agents du BCFIP et 2 agents de l'INPP Lubumbashi

Objectif : Connaître la situation actuelle de l'appui à l'entrepreneuriat et l'appui aux PME au Japon
Résultat : Les participants ont pris connaissance de la situation actuelle de l'appui à l'entrepreneuriat et de l'appui aux PME au Japon et ils ont pu étudier les activités qu'ils aimeraient entreprendre à l'INPP.

(2) Formation pour les candidats maîtres formateurs (Du 18 au 22 juillet 2016)

Un expert japonais a dispensé une formation aux candidats MF présélectionnés sur les qualités et les compétences requises des MF ainsi que sur le processus de création d'une entreprise et l'élaboration d'un plan d'affaires.

Participants : Un total de 37 participants (27 hommes et 10 femmes) dont 3 agents de la direction générale, 3 de l'INPP Lubumbashi, 3 de l'INPP Boma, 3 de l'INPP Kisangani, 3 de l'INPP Nord Kivu, 3 de l'INPP Sud Kivu, 3 de l'INPP Mbuji-Mayi, 3 de l'INPP Kananga, 3 de l'INPP Maniema, 2 de l'INPP Mbandaka, 3 de l'INPP Kikwit, 1 de l'ESFORCA et 1 du CFCTA

Objectif : Approfondir la compréhension qu'ont les candidats MF des qualités et compétences requises des MF en entrepreneuriat, ainsi que du processus de création d'entreprise, de l'esprit d'entrepreneuriat et de l'élaboration d'un plan d'affaires.

Résultat : Les candidats MF en entrepreneuriat ont acquis une meilleure compréhension des qualités et compétences requises des MF ainsi que du processus de création d'une entreprise, de l'esprit entrepreneurial et de l'élaboration du plan d'affaires.

(3) Formation au Japon (Du 5 au 16 septembre 2016)

Dans le cadre de la formation au Japon portant sur l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, une formation a été organisée pour présenter les ressources humaines, l'environnement d'appui à l'entrepreneuriat et le contenu des activités d'appui à l'entrepreneuriat exigés des entreprises japonaises ainsi que les compétences en matière de conseil exigées dans le cadre des activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat.

Participants : Un total de 10 personnes (8 hommes et 2 femmes) dont 3 agents de la direction générale, 2 agents du BCFIP de l'INPP Kinshasa, 2 agents du BCFIP de l'INPP Lubumbashi, 1 candidat MF de l'INPP Katanga et 2 candidats MF de l'INPP Kisangani.

Objectif : Approfondir la compréhension des participants sur 1) les ressources humaines requises par les entreprises, 2) l'environnement de l'appui à l'entrepreneuriat, 3) le contenu des activités d'appui à l'entrepreneuriat, 4) les compétences en matière de conseil à l'emploi et à l'entrepreneuriat requises.

Résultat : Les participants ont acquis une meilleure compréhension sur les thèmes susmentionnés, puis ont mis en évidence les différences avec les pratiques de la RDC et enfin, les participants ont pu étudier comment les exemples japonais pouvaient être intégrés.

(4) Formation pour les candidats MF (Du 14 au 19 janvier 2017)

Une formation destinée aux candidats MF en entrepreneuriat a été organisée pour faire le bilan de

la formation au Japon qui s'est déroulée en septembre 2016 ainsi que pour prendre en compte l'environnement entrepreneurial congolais et étudier les problématiques qui surgissent lors du démarrage ou de l'expansion d'une entreprise.

Participants : Un total de 36 participants (26 hommes et 10 femmes) dont 3 agents de la direction générale, 3 de l'INPP Nord Kivu, 3 de l'INPP Sud Kivu, 3 de l'INPP Kisangani, 3 de l'INPP Mbujimayi, 3 de l'INPP Kananga, 3 de l'INPP Maniema, 3 de l'INPP Lubumbashi, 3 de l'INPP Kikwit, 3 de l'INPP Boma, 1 de l'INPP Mbandaka, 3 de l'INPP Kinshasa, 1 de l'ESFORCA et 1 du CFCTA

Objectif : Acquisition des connaissances et des compétences nécessaires aux MF en entrepreneuriat

Résultat(s) : Les candidats MF en entrepreneuriat ont acquis une meilleure compréhension du processus entrepreneurial, de l'élaboration d'un plan d'affaires et de l'environnement entrepreneurial congolais, et ont acquis les connaissances et compétences minimales requises pour être MF.

(5) Formation spécifique au pays (4 au 20 décembre 2017)

Cette formation a consisté en une formation portant sur la réalisation et la gestion de l'appui à l'entrepreneuriat.

Participants : Un total de 9 participants (7 hommes et 2 femmes) dont 3 agents de la direction générale, 1 de l'INPP Mbujimayi, 2 de l'INPP Nord Kivu, 2 de l'INPP Kananga et 1 de l'INPP Boma.

Objectif : Renforcer les capacités des formateurs à mettre en œuvre les formations à l'entrepreneuriat et les capacités des gestionnaires et des administrateurs à gérer les formations par l'intégration d'exemples et de connaissances japonais.

Résultat(s) : Les participants ont approfondi leur compréhension du module de formation à l'entrepreneuriat et ont appris les points clés de l'enseignement. En outre, les participants ont acquis des idées sur la gestion qui seront utiles au moment du démarrage des activités de service d'appui à l'entrepreneuriat.

(6) Nomination de deux agents de la direction générale comme maîtres formateurs (avril 2018)

Deux agents de la direction générale qui étaient candidats MF en entrepreneuriat ont été nommés MF en entrepreneuriat au vu du renforcement de leurs capacités à la suite de leur participation à la formation jusqu'à présent et des résultats fournis dans le cadre de la réalisation de la formation en entrepreneuriat auprès des candidat entrepreneurs faisant partie du deuxième lot du Fond SOLIDE (décrit plus loin).

(7) Formation des candidats MF (Du 18 février au 1^{er} mars 2019)

Une formation sur les bases de la gestion des affaires a été dispensée par un expert japonais.

Participants : Un total de 26 participants (19 hommes et 7 femmes) dont 4 agents de la direction générale, 2 de l'INPP Kisangani, 1 de l'INPP Ituri, 1 de l'INPP Mbujimayi, 1 de l'INPP Kananga, 1 de l'INPP Nord Kivu, 1 de l'INPP Sud Kivu, 1 de l'INPP Boma, 2 de l'INPP -Matadi, 2 de l'INPP

Lubumbashi, 1 de l'INPP Kolwezi, 1 de l'INPP Maniema, 1 de l'INPP Kikwit, 1 de l'INPP Mbandaka, 5 de l'INPP Kinshasa et 1 de l'ESFORCA

Objectif :

- ✓ Comprendre les bases des stratégies de création d'entreprise pour les entrepreneurs
- ✓ Comprendre les bases de la stratégie d'entreprise et des systèmes de gestion

Résultats :

- ✓ Les participants sont capables de formuler une stratégie commerciale de base
- ✓ Les participants sont capables de planifier la mise en œuvre d'un modèle d'affaires (business model), des activités de marketing, des activités de vente, de l'avantage concurrentiel sur les autres entreprises, etc.
- ✓ Au total, 8 agents ont été recommandés pour la fonction de MF, dont 2 agents avaient déjà été recommandés sur la base de leurs performances et de leur participation à la formation

(8) Formation des MF (Du 4 au 29 octobre 2021)

Une formation a été dispensée par un consultant local sur les bases de la gestion des incubateurs et de la gestion des entreprises.

Participants : Un total de 8 participants (uniquement des hommes et mis à part pour l'INPP Kinshasa, tous les participants ont été recommandés) dont 1 agent de la direction générale, 2 de la l'INPP Maniema, 1 de l'INPP Sud Kivu, 1 de l'INPP Lubumbashi, 1 de l'INPP Mbujimayi, 1 de l'INPP Boma, 1 de l'INPP Kinshasa

Objectif : Approfondir la compréhension des bases de la gestion des incubateurs et de la gestion d'entreprise

Résultats :

- ✓ Les participants ont acquis une compréhension plus approfondie des bases de la gestion des incubateurs et de la gestion d'entreprise.
- ✓ Les bases de la gestion d'entreprise ont été prises en compte dans le module de formation
- ✓ Seul le participant de l'INPP Kinshasa était à l'étape précédant la recommandation mais à la suite des apprentissages et aux compétences acquises lors de cette formation, le participant a été recommandé pour la fonction de MF

En outre, une FDF destinée aux autres candidats MF a été organisée par les MF ayant reçu la formation. Les résultats sont les suivants.

(1) 1^{re} session FDF (Du 26 novembre au 18 décembre 2018)

La première moitié de la session (du 26 novembre au 1^{er} décembre) portait sur les techniques d'enseignement et la seconde moitié de la session (du 3 au 18 décembre) portait sur la FDF en entrepreneuriat.

Participants : 2 maîtres formateurs en entrepreneuriat

Participants : Au total 25 participants (18 hommes et 7 femmes) dont 4 agents de la direction

générale, 1 de l'INPP Nord Uele, 1 de l'INPP Bunia, 1 de l'INPP Kisangani, 1 de l'INPP Mbujimayi, 1 de l'INPP Kananga, 1 de l'INPP Nord Kivu, 1 de l'INPP Sud Kivu, 1 de l'INPP Matadi, 1 de l'INPP Boma, 2 de l'INPP Lubumbashi, 1 de l'INPP Kolwezi, 1 de l'INPP Maniema, 1 de l'INPP Kikwit, 1 de l'ESFORCA et 6 de l'INPP Kinshasa

Objectif: Renforcement des compétences en matière de techniques d'enseignement et de compréhension du module de formation à l'entrepreneuriat

Résultat(s) : Les compétences des participants en matière de techniques d'enseignement ont été renforcées et leur compréhension du module de formation en entrepreneuriat a été approfondie.

(2) 2^e session de FDF pour les provinces de l'est (du 8 novembre au 3 décembre 2021)

La 2^e session de FDF a été mise en œuvre à l'INPP Lubumbashi pour les candidats MF des provinces de l'est en utilisant le module de formation en entrepreneuriat et le guide du service d'incubation élaborés par le comité d'approbation de l'INPP.

Formateurs : 8 maîtres formateurs en entrepreneuriat

Participants : Un total de 14 participants (13 hommes et 1 femme) dont 2 de l'INPP Lubumbashi, 1 de l'INPP Kolwezi, 2 de l'INPP Nord Kivu, 2 de l'INPP Sud Kivu, 2 de l'INPP Mbujimayi, 1 de l'INPP Kananga, 2 de l'INPP Maniema, 1 de l'INPP Kisangani et 1 (femme) de l'INPP Nord Uele

Objectif :

- ✓ Présenter et travailler sur la compréhension du guide du service d'incubation
- ✓ Promouvoir la compréhension du module de formation d'introduction à l'entrepreneuriat (pour tous les stagiaires) et du module de formation à l'entrepreneuriat (volet entrepreneurial pour le service d'incubation), et améliorer la capacité de mise en œuvre de la formation.

Résultats :

- ✓ Les participants ont acquis une connaissance approfondie de l'ensemble du service d'incubation qui va être mis en place dans le futur
- ✓ Les participants ont acquis une connaissance approfondie du module de formation à l'introduction à l'entrepreneuriat et au module de formation à l'entrepreneuriat (volet entrepreneurial) et ces derniers ont acquis les compétences pour mettre en œuvre les formations

(3) 2^e session FDF destinée aux provinces de l'ouest (Du 6 janvier au 4 février 2022)

La 2^e session FDF destinée aux provinces de l'ouest a été organisée pour les candidats MF des provinces de l'ouest avec le même contenu que celui de la FDF pour les provinces de l'est ci-dessus.

Formateurs : 8 Maîtres formateurs en entrepreneuriat

Participants : Un total de 18 participants (13 hommes et 5 femmes) dont 2 de l'INPP Mbandaka, 2 de l'INPP Kikwit, 2 de l'INPP Matadi, 2 de l'INPP Boma, 6 de l'INPP Kinshasa et 4 agents de la direction générale

Objectif :

- ✓ Présenter et travailler sur la compréhension du guide du service d'incubation
- ✓ Promouvoir la compréhension du module de formation d'introduction à l'entrepreneuriat (pour tous les stagiaires) et du module de formation à l'entrepreneuriat (volet entrepreneurial pour le service d'incubation), et améliorer la capacité de mise en œuvre de la formation

Résultat(s) :

- ✓ Les participants ont acquis une connaissance approfondie de l'ensemble du service d'incubation qui va être mis en place dans le futur
- ✓ Les participants ont acquis une connaissance approfondie du module de formation à l'introduction à l'entrepreneuriat et au module de formation à l'entrepreneuriat (volet entrepreneurial) et ces derniers ont acquis les compétences pour mettre en œuvre les formations

Le nombre total de MF en entrepreneuriat qui ont été formés est de 8 personnes (uniquement des hommes). Il est prévu que les formateurs en entrepreneuriat soient nommés parmi les membres de la FDF susmentionnés après avoir réalisé les deux sessions FDF liées au module de formation en entrepreneuriat (introduction à la gestion d'entreprise).

(4-4) Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga

A. Stage

Un groupe d'entreprises privées recherche auprès des entreprises en relation avec l'INPP acceptant des stagiaires des entreprises prenant des stagiaires et les présente aux candidats souhaitant effectuer un stage. Cependant, le nombre d'entreprises disposées à offrir des stages est très limité en RDC et, même lorsqu'il y a des entreprises acceptant des stagiaires, le nombre de stagiaires acceptés, la durée du stage et le type de travail proposé variant en fonction de la situation de chaque entreprise selon les circonstances du moment, rendent difficile un partenariat ou la mise en place d'un programme permanent avec les entreprises.

B. Collecte d'informations liées à l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat

(1) Appui à l'emploi

Des consultations ont eu lieu avec l'Office National de l'Emploi (ONEM), agence sous l'égide du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, qui a débouché sur un accord visant à effectuer des réunions régulières pour l'échange d'informations et d'idées sur le soutien à l'emploi des stagiaires. Un protocole d'entente entre l'INPP et l'ONEM, portant notamment sur le partage et la communication des offres d'emploi et la représentation du BCFIP pour l'émission des cartes d'employeur, est désormais appliqué.

Lors de la révision du guide des opérations du BCFIP réalisée en 2020-2021 (voir « *(4-10) Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus* »), les entreprises privées

d'appui à l'emploi, et plus particulièrement celles qui ont publié des informations sur le web, ont été répertoriées au niveau du BCFIP et incluses dans le guide.

(2) Appui à l'entrepreneuriat

Sous l'égide du ministère des PME, des consultations ont eu lieu avec l'OPEM, agence administrative indépendante, et un protocole d'entente sur la coopération dans le domaine de l'appui à l'entrepreneuriat a été conclu le 14 juillet 2015. Ce protocole est décrit dans « *5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.* ».

(4-5) Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga

Bien qu'un accord de coopération ait été signé avec l'ONEM, étant donné que les deux organisations dépendent du ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance sociale et que leurs rôles sont clairs (l'ONEM pour l'information sur l'emploi et l'INPP pour la formation professionnelle), l'ONEM a été clair sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une collaboration sous une forme particulière mais qu'il s'agit plutôt pour les deux organismes de remplir respectivement leurs responsabilités, et un plan d'action commun n'a pas encore été élaboré. La coopération prend la forme d'un détachement d'intervenants par l'ONEM au groupe d'appui à l'emploi de la BCFIP dans les activités suivantes.

- Séminaires sur la signification de la carte de demandeur d'emploi et sur la manière de la préparer
- Séminaires sur la rédaction de CV
- Séminaires sur la recherche d'offres d'emploi

Concernant la délivrance de la carte de demandeur d'emploi, à l'origine le demandeur d'emploi devait lui-même faire les formalités auprès de l'ONEM, mais en tant qu'organisme administratif indépendant relevant du même ministère, l'INPP a été autorisé à agir pour le compte des diplômés de l'INPP. À la suite de cela, le BCFIP a organisé un séminaire pour les stagiaires sur la manière de remplir le formulaire de demande pour l'obtention de la carte de demandeur d'emploi, a compilé les formulaires de demande, et les demandes de procuration à l'ONEM ont été intégrées aux activités du groupe chargé de relation avec les maisons de placement (Groupe qui sera ultérieurement appelé Guichet de consultation à l'emploi). La demande de procuration est faite par le personnel du BCFIP accompagné de plusieurs stagiaires formés.

À la suite du décès soudain du responsable ONEM du bureau des déplacements de la commune de Limete (en 2017), les contacts sont difficiles à maintenir avec le bureau.

De la même manière, les entreprises privées d'appui à l'emploi et l'OPEC apportent leur coopération aux activités du BCFIP en envoyant des intervenants plutôt qu'en élaborant des plans d'activités conjoints.

Le tableau ci-dessous présente le plan d'activités en matière d'appui à l'emploi

Tableau 80 : Aperçu du plan d'activités en matière d'appui à l'emploi

Année	Contenu de l'activité	Groupe en charge	Partenaire(s)	Durée/Fréquence	Résultat(s)
2016	Etablir de coopération avec les bureaux de placement en vue de partage d'informations	Groupe de partenariat d'agences d'aide à l'emploi chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM, Bureaux de placement privées	Mai 2016	*
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les entreprises	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	8 fois (195 participants)
	Demandes de stages	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	Entreprises privées	Occasionnellement	Profiter d'opportunités telles que des visites d'entreprises
	Séminaires de recherche d'emploi (CV, rédaction d'une lettre de motivation, etc.)	Guichet de consultation	ONEM, Organisme privé d'aide à la formation	Au moins une fois par semestre	2 fois (84 participants)
2017	Création de liens avec les organismes d'aide à l'emploi et échange d'informations	Groupe de partenariat d'agences d'aide à l'emploi chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM, Agences privées d'aide à l'emploi	Une fois par trimestre	11 fois
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les entreprises	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	17 fois (454 participants)
	Demandes de stages	Groupe chargé de relation avec les bureaux de	Entreprises privées	Ponctuellement	Profiter d'opportunités telles que des

		placement			visites d'entreprises (535 personnes ont effectué un stage)
	Séminaires de recherche d'emploi (CV, rédaction d'une lettre de motivation, etc.)	Guichet de consultation	ONEM, Organisme privé d'aide à la formation	Au moins une fois par semestre	2 fois
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'emploi)	Guichet de consultation		Ponctuellement	Mis en œuvre pour 126 personnes
2018	Etablir de coopération avec les bureaux de placement en vue de partage d'informations	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM, Bureaux de placement privées	Au moins une fois par trimestre	5 fois
	Aide à la création de cartes de demandeurs d'emploi	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM	Mars 2018	450 personnes
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	20 fois (593 participants)
	Demandes de stages	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	Entreprises privées	Occasionnellement	Utiliser les opportunités telles que les visites d'entreprises (558 personnes ont effectué un stage)
	Séminaires de recherche d'emploi (CV,	Guichet de consultation	ONEM, Organisme privé d'aide à la formation	Au moins une fois par semestre	2 fois

	rédaction d'une lettre de motivation, etc.)				
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'emploi)	Guichet de consultation		Occasionnellement	Réalisation d'entretiens individuels auprès de 343 personnes
	Séminaires sur l'entrepreneuriat	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat	OPEC, Agences privées d'aide à l'entrepreneuriat	Une fois par trimestre	3 fois
2019	Création de liens avec les organismes d'aide à l'emploi et échange d'informations	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM, Bureaux de placement privées	Une fois par trimestre	*
	Aide à la création de cartes de demandeurs d'emploi	Groupe chargé de relation avec les bureaux de placement	ONEM	Mars 2019	481 personnes
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les maisons de placement	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	21 fois (462 participants)
	Séminaires de recherche d'emploi (CV, rédaction d'une lettre de motivation, etc.)	Guichet de consultation	Organisme privé d'aide à la formation	Au moins une fois par semestre	4 fois (500 participants)
	Guichet de consultation	Guichet de consultation		Occasionnellement	Mis en œuvre pour 134 personnes
	Séminaires sur l'entrepreneuriat	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat	Agences privées d'aide à l'entrepreneuriat	Une fois par trimestre	3 fois (265 participants)
	Entretiens individuels (pour	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat		Occasionnellement	Mis en œuvre pour 3

	l'aide à l'entrepreneuriat)				personnes
2020**	Aide à la création de carte de demandeur d'emploi	Groupe chargé de relation avec les maisons de placement	ONEM	Mars 2020	*
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les maisons de placement	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	7 fois (145 participants)
	Séminaires de recherche d'emploi (CV, rédaction d'une lettre de motivation, etc.)	Guichet de consultation		Au moins une fois par semestre	2 fois (256 participants)
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'emploi)	Guichet de consultation		Occasionnellement	Mis en œuvre pour 47 personnes
	Séminaires sur l'entrepreneuriat	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat		Une fois par trimestre	2 fois (234 participants)
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'entrepreneuriat)	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat		Occasionnellement	Sans objet
2021**	Aide à la création de carte de demandeur d'emploi	Groupe d'appui à l'emploi ⁷	ONEM	Une fois par trimestre	148 personnes
	Visites d'entreprises	Groupe chargé de relation avec les maisons de placement	Entreprises privées	Au moins une fois par trimestre	2 fois (20 participants)
	Séminaires de recherche d'emploi (CV, rédaction d'une	Guichet de consultation à l'emploi		Au moins une fois par trimestre	2 fois (139 participants)

⁷ Le Groupe de partenariat d'agences d'appui à l'emploi a fusionné avec le groupe de conseil lors de la réorganisation du groupe en 2020 et a été renommé Groupement d'appui à l'emploi.

	lettre de motivation, etc.)				
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'emploi)	Guichet de consultation à l'emploi		Occasionnellement	Mis en œuvre pour 47 personnes
	Séminaires sur l'entrepreneuriat	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat		Une fois par trimestre	2 fois (250 participants)
	Entretiens individuels (pour l'aide à l'entrepreneuriat)	Groupe d'appui à l'entrepreneuriat		Occasionnellement	Mis en œuvre pour 28 personnes

* Suite à la prise de fonction CP du BCFIP de l'INPP Kinshasa en septembre 2021, les rapports antérieurs ont été détruits. Certains rapports ont pu être récupérés depuis les boîtes détruites et les PC des chefs des groupes de travail, mais les rapports relatifs aux activités marquées d'un astérisque n'ont pas été retrouvés.

** Le nombre d'activités réalisées en 2020 et 2021 a été nettement inférieur à celui de 2019 en raison des restrictions imposées aux activités par la hausse des contaminations au coronavirus, telles que la fermeture des entités, la stagnation des activités commerciales et les mesures de contrôle des contaminations.

Source : Etabli par la coentreprise

(4-6) Mettre en œuvre des activités de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat (ex : ateliers et formation) sur la base du plan d'activités (4-5)

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat évoquées précédemment, un soutien a été apporté dans la sélection des thèmes des séminaires, la préparation de la mise en œuvre des activités, l'élaboration des outils et le renforcement des capacités en matière de conseils.

Par ailleurs, au fur et à mesure de l'avancée des activités, l'expérience accumulée devenant importante, il est devenu possible de ne plus faire appel à des intervenants externes. Etant donné que l'invitation d'intervenants externes est coûteuse, et que les activités ne soient pas organisées en fonction de la situation de l'INPP, que la coordination préalable requiert du temps et des efforts, au fil des années, les événements sont de plus en plus organisés de manière autonome.

Pour les résultats des activités, veuillez- vous référer au « tableau 80 : Aperçu du plan d'activités en matière d'appui à l'emploi ».

(4-7) Développer la base des données des anciens stagiaires

La base de données des stagiaires ayant terminé leur formation est créée sous Excel par le responsable de la base de données du BCFIP sur la base du procès-verbal de la formation. Les éléments figurant dans la base de données sont les suivants : nom et prénom, sexe, date et lieu de naissance, service, filière, date de début et de fin de formation, durée de formation (en mois), heures totales de formation, nom du formateur, catégorie (formation en tant que demandeur d'emploi/formation continue, etc.), nom

de l'entreprise d'origine, scolarité, adresse, numéro de téléphone, taux de réussite au jury de fin de formation.

Dans la base de données des stagiaires formés en 2019, des erreurs de saisie notamment sur la durée de la formation, le nom du service de formation, le nom de la filière, ayant été trouvées, l'équipe du Projet a corrigé les erreurs de saisie et a prodigué des conseils au responsable de saisie des données. En outre, l'équipe du Projet a contribué à l'élaboration d'une base de données des stagiaires formés en ajoutant des formules permettant de vérifier dans la base de données le nombre de personnes et le rapport hommes/femmes pour chaque service de formation et chaque filière de formation.

La base de données du BCFIP n'est pas partagée avec les autres services en raison d'une mauvaise maintenance du réseau intranet. Un nouveau système de base de données a été élaboré pendant les travaux de maintenance de l'environnement internet et intranet qui ont été réalisés entre décembre 2021 et janvier 2022 à l'INPP Kinshasa et à la direction générale. Cela a permis de créer des listes de stagiaires par cursus de formation à partir des options de gestion de la base de données ainsi que des cartes d'identification des stagiaires en utilisant des webcams⁸.

(4-8) Mettre en œuvre le suivi de la situation d'emploi des anciens stagiaires

Dans le cadre du Projet, le suivi de la situation professionnelle des demandeurs d'emploi a été effectué à trois reprises.

A. Enquête de référence

Un questionnaire a été créé à partir du Projet, et l'enquête de référence a été menée de septembre à novembre 2015 par les membres du BCFIP qui ont eux-mêmes posé les questions auprès des anciens stagiaires. Le plan de mise en œuvre de l'enquête, les éléments du questionnaire et les principaux résultats de l'enquête sont les suivants.

⁸ À la fin du mois de février 2022, d'autres options sont ajoutées au fur et à mesure qu'ils sont disponibles et les certificats pourront être créés par la suite.

Tableau 81 : Plan de l'enquête (enquête de référence)

Méthode d'enquête	Enquête par téléphone
Echantillonnage	Liste des stagiaires formés (2014-2015)
Zone d'enquête	Tout le pays
Personnes ciblées par l'enquête	Stagiaires formés pour les sans-emploi de 2014 / Stagiaires formés pour les demandeurs d'emploi pour la période comprise entre janvier et juin 2015
Nbre de réponses valides	2014 : 1 617 anciens stagiaires 2015 : 856 anciens stagiaires
Personnes ayant réalisé l'enquête	Membres du BCFIP
Période de réalisation de l'enquête	Septembre à novembre 2015
Nbre de questions	18 (questions annexes : 11, questions principales : 7)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 82 : Eléments du questionnaire (enquête de référence)

1. Situation professionnelle avant la formation	Situation professionnelle
	Salaire/Revenu
2. Situation professionnelle après la formation	Situation professionnelle
	Rapport avec la formation suivie
	Salaire/Revenu

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 83 : Principaux résultats de l'enquête (enquête de référence)

Eléments d'analyse	Avant formation	Après formation
Situation professionnelle	2014 : 28,4% 2015 : 21,3%	2014 : 46,9% 2015 : 33,2%
Salaire/Revenu ⁹	2014 : 212,1 USD/mois 2015 : 176,7 USD/mois	2014 : 170,8 USD/mois 2015 : 174,1 USD/mois
Rapport avec la formation suivie		2014 : 52,6% 2015 : 49,3%

Source : Etabli par la coentreprise

B. Enquête intermédiaire

Comme pour l'enquête de référence, les membres du BCFIP ont eux-mêmes posé les questions auprès des anciens stagiaires pour réaliser l'enquête intermédiaire, d'octobre à novembre 2017. Le plan de mise en œuvre de l'enquête, les éléments du questionnaire et les principaux résultats de

⁹ Les réponses ont été fournies en dollars et en francs congolais. Les réponses données en francs congolais ont été converties selon le taux en vigueur au moment de l'enquête, et la moyenne a été calculée sur cette base

l'enquête sont les suivants.

Tableau 84 : Plan de l'enquête (Enquête intermédiaire)

Méthode d'enquête	Enquête par téléphone
Echantillonnage	Liste des stagiaires formés (2014-2017)
Zone d'enquête	Tout le pays
Personnes ciblées par l'enquête	Stagiaires formés pour les demandeurs d'emploi de 2016 à 2017
Nbre de réponses valides	2016 : 696 anciens stagiaires 2017 : 683 anciens stagiaires
Personnes ayant réalisé l'enquête	Membres du BCFIP
Période de réalisation de l'enquête	Octobre à novembre 2017
Nbre de questions	18 (questions annexes : 11, questions principales : 7)

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 85 : Eléments du questionnaire (Enquête intermédiaire)

1. Situation professionnelle avant la formation	Situation professionnelle
	Salaire/Revenu
2. Situation professionnelle après la formation	Situation professionnelle
	Rapport avec la formation suivie
	Salaire/Revenu

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 86 : Principaux résultats de l'enquête (Enquête intermédiaire)

Eléments d'analyse	Avant formation	Après formation
Situation professionnelle	2016 : 31,2% 2017 : 27,5%	2016 : 52,9% 2017 : 43,4%
Salaire/Revenu ¹⁰	2016 : 186,1 USD/mois 2017 : 149,6 USD/mois	2016 : 151,2 USD/mois 2017 : 171,9 USD/mois
Rapport avec la formation suivie		2016 : 66,4% 2017 : 57,0%

Source : Etabli par la coentreprise

¹⁰ Les réponses ont été fournies en dollars et en francs congolais. Les réponses données en francs congolais ont été converties selon le taux en vigueur au moment de l'enquête, et la moyenne a été calculée sur cette base

L'analyse des résultats cumulés avec ceux de l'enquête de référence révèle les caractéristiques suivantes.

- ✓ Le pourcentage de stagiaires formés qui ont créé leur propre entreprise a augmenté entre 2014 et 2017(20%→35%)
- ✓ Le pourcentage de femmes formées ayant créé leur entreprise est élevé avec 42,7% de femmes entrepreneures et 18,9% d'hommes qui se sont lancés dans l'entrepreneuriat
- ✓ Le service de formation présentant le pourcentage le plus élevé d'entrepreneurs est celui de la coupe et couture, où l'écrasante majorité des stagiaires formés sont des femmes

B. Suivi post-formation (Enquête finale)

Afin de renforcer les capacités du BCFIP à effectuer un suivi post-formation, des éléments que le BCFIP souhaite collecter et analyser dans le cadre de la présente étude ont été ajoutés au questionnaire, en plus des questions posées dans l'enquête de référence et dans l'enquête intermédiaire. Un expert japonais a procédé à un renforcement des capacités sur le plan de l'enquête, du rafraîchissement des questions ainsi que sur les dépenses nécessaires et la préparation du matériel par un travail de révision du questionnaire. En outre, l'utilisation de Google Forms a été proposée pour organiser et analyser les données collectées pour pouvoir effectuer des analyses simples et en prévision du développement futur de l'environnement de communication, et une formation séparée a également été dispensée sur l'analyse des données par des experts japonais (se référer à : « (4-3) *Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques* »). Par ailleurs, un manuel d'enquête de suivi (évaluation de la formation) a été élaboré au cours de la réalisation de la présente étude (se référer à : « (4-10) *Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus* »). Le plan d'enquête, les éléments du questionnaire et les principaux résultats de l'enquête sont les suivants.

Tableau 87 : Plan de l'enquête (Enquête finale)

Méthode d'enquête	Enquête par téléphone/Collecte et analyse des données en utilisant Google Forms
Echantillonnage	Liste des stagiaires formés (2019)
Zone d'enquête	Ville de Kinshasa
Personnes ciblées par l'enquête	Stagiaires formés pour les demandeurs d'emploi de 2019
Nbre de réponses valides	2019 : 363 anciens stagiaires
Personnes ayant réalisé l'enquête	Membres du BCFIP
Période de réalisation de l'enquête	Mars à avril 2021
Nbre de questions	15 (questions annexes : 9, questions principales : 7))

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 88 : Eléments du questionnaire (Enquête finale)

1. Support de collecte d'informations pour la formation INPP	
2. Situation professionnelle avant la formation	Situation professionnelle/Type d'emploi
	Salaire/Revenu
3. Situation professionnelle après la formation	Situation professionnelle/Type d'emploi/Avec ou sans contrat de travail
	Rapport avec la formation suivie
	Salaire/Revenu
	Période d'embauche
	Canal de collecte d'informations sur les emplois
	Raisons des difficultés à trouver un emploi
4. Soutien du BCFIP	Avez-vous profité de l'appui du BCFIP
	Raison(s) pour lesquels le stagiaire formé n'a pas profité de l'appui du BCFIP
	Avis envers le BCFIP
5. Avis envers l'INPP	Avis sur l'appui à la recherche d'emploi à communiquer à l'INPP
6. Evaluation de la formation INPP	
7. Possession ou non de la carte d'inscription en tant que demandeur d'emploi	

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 89 : Principaux résultats de l'analyse (Enquête finale)

Eléments d'analyse	Avant formation	Après formation
Situation professionnelle	2019 : 44,9%	2019 : 55,9%
Salaire/Revenu ¹¹	2019 : 142,0 USD/mois	2019 : 144,1 USD/mois
Relation avec la formation reçue		2019 : 79,8%

Source : Etabli par la coentreprise

Principaux résultats de l'analyse

- ✓ Bien que les évolutions de salaire avant et après la formation varient d'une année à l'autre, le fait que la plupart des personnes nouvellement employées soient distribués sur des salaires inférieurs à la moyenne d'avant la formation est dans beaucoup de cas un facteur de baisse de la moyenne, le salaire moyen ayant diminué en 2014, 2015 et 2016 par rapport au moment d'avant la formation.
- ✓ Parmi les anciens stagiaires ayant répondu qu'ils étaient employés, le pourcentage ayant donné une réponse concernant leur salaire était de 62% avant la formation et 28,7% après la formation en 2014, 57,5% avant la formation et 32,4% après la formation en 2015, 68,7% avant la formation et 70,3% après la formation en 2016, 55,4 % avant la formation et 57,4 % après la formation en 2017, 71,8 % avant la formation et 60,6 % après la formation en 2019, et environ 30 à 40 % de ces répondants ont répondu « ne sait pas », ce qui n'est pas suffisant pour mesurer avec précision la répartition des salaires de tous les anciens stagiaires ; il est donc possible que les résultats ne représentent pas la situation de tous les répondants.
- ✓ En plus des réponses « ne sait pas » ci-dessus, il est également possible que les répondants n'aient pas répondu au questionnaire de manière précise en raison de la culture locale qui n'encourage pas à dévoiler son revenu à des tiers.
- ✓ En plus des deux points ci-dessus, les membres du BCFIP ont suggéré que de nombreux répondants à l'enquête de suivi ont évité de répondre à cette question, et ont suggéré que cette question soit supprimée de la prochaine enquête de suivi.

(4-9) Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux Dipro-Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces

Du 1^{er} au 5 octobre 2018, un « séminaire national » s'est tenu à l'INPP Kinshasa. Le séminaire a été suivi notamment par les AT et les conseillers principaux des 13 entités provinciales, et les activités ont été partagées principalement auprès des membres du bureau des conseillers en formation et insertion professionnelle de l'INPP Kinshasa.

¹¹ Les réponses ont été fournies en dollars et en francs congolais. Les réponses données en francs congolais ont été converties selon le taux en vigueur au moment de l'enquête, et la moyenne a été calculée sur cette base

Tableau 90 : Participants au séminaire national (52 agents au total)

Provinces	Participants
Kisangani	2 pers. AT, Conseiller
Katanga	2 pers. AT, CP,
Kikwit	2 pers. AT, Conseiller
Matadi	2 pers. AT, Conseiller
Boma	2 pers. SDP/AT, CP
Kasai Oriental	2 pers. AT, Conseiller
Kasai Occidental	2 pers. AT, Conseiller
Mbandaka	2 pers. AT, Chef de Service Info.
Nord Kivu	2 pers. AT, CP
Sud Kivu	2 pers. AT, CP
Lualaba	2 pers. AT, CP
Ituri	2 pers. AT, CP
Maniema	2 pers. AT, CP
Kinshasa	10 pers. Chargé d'études, Conseiller, AT
CFCTA	2 pers. AT, CS Formation
ESFORCA	2 pers. Chargé de FP, Chargé d'études
DG/DE	6 pers. Chargé d'études
DG/DIQ	2 pers. Chargé d'études
DG/DT	2 pers. Chargé d'études
DG/DARH	2 pers. Chef de Service Form.

Source : Etabli par la coentreprise

Objectif : Partage d'expérience de l'INPP Kinshasa (y compris la diffusion des différents outils élaborés dans le cadre des activités du Projet)

Contenu :

- 1) Historique du Bureau des Conseillers en formation et Insertion Professionnelles de l'INPP Kinshasa
- 2) A propos des AT de l'INPP Kinshasa
- 3) Organisation et fonction des BCFIP
- 4) Partage d'expériences sur l'appui apporté en matière de formation et d'insertion professionnelle
- 5) Activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat
- 6) Coopération avec le secteur privé

Résultats :

- ✓ L'expérience et les outils de l'INPP Kinshasa ont été partagés, et les bases pour la mise en place de l'organisation du BCFIP dans chaque entité provinciale ont été posées.
- ✓ Les objectifs et les principes de la nouvelle fonction d'appui à l'entrepreneuriat du BCFIP ont été partagés.

(4-10) Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus

(1) Ateliers de révision du plan d'activités du BCFIP

Du 3 au 11 juin 2019, un atelier de révision du plan d'activités du Bureau des Conseillers en formation

et Insertion Professionnelle s'est tenu à l'INPP Kinshasa.

Tableau 91 : Aperçu de l'atelier de révision du d'activité du BCFIP

Date	Participants	Contenu de la révision du plan d'activités
Du 3 au 4 juin 2019	Coopération avec les entreprises privées 5 pers.	<ul style="list-style-type: none"> • La gestion des catalogues destinés à être distribués aux entreprises a été ajoutée comme nouvelle fonction et cette tâche a été confirmée comme étant prioritaire. • Il a été confirmé que des demandes de stages et la collecte d'informations sur les emplois seront effectuées dans tous les domaines d'activités.
5 juin 2019	Coopération avec les organismes d'appui à l'emploi 4 pers.	<ul style="list-style-type: none"> • Les réunions avec l'ONEM et les autres organismes d'appui à l'emploi sont tenues principalement par le Directeur technique de la direction générale et les directeurs des entités provinciales. Par conséquent, au lieu de réunions, il a été décidé qu'une visite à l'ONEM et aux autres organismes d'appui à l'emploi aurait lieu au moins une fois par trimestre afin de recueillir des informations et partager des points de vue.
7 juin 2019	Conseils et appui à l'emploi 4 pers.	La « collecte d'informations sur l'emploi » a été supprimée en tant qu'activité car elle est désormais intégrée aux activités aux séminaires sur l'emploi et aux consultations personnelles.
10 juin 2019	Conseils et appui à l'entrepreneuriat 5 pers.	<ul style="list-style-type: none"> • Le groupe de consultation et d'appui à l'entrepreneuriat ayant été créé en 2017, il n'a pas été inclus dans le CUDBAS organisé en juin 2016, c'est pourquoi un nouvel examen de ces tâches a été réalisé. • Concernant l'élaboration de la liste des institutions de microfinance, l'importance de recueillir non seulement les coordonnées et autres informations, mais également des informations sur les taux d'intérêt et les montants des prêts possibles auprès des institutions financières a été confirmée lors de la réunion.
11 juin 2019	Conseils à la formation 6 pers.	Concernant le groupe de consultation sur la formation, il a été confirmé que l'élaboration d'un plan de formation était hautement prioritaire.

Source : Etabli par la coentreprise

(2) Atelier-séminaire sur l'élaboration du plan d'activités (INPP Lubumbashi)

Un atelier-séminaire a été tenu du 24 au 28 juin 2019 (5 jours) sur l'élaboration du plan

d'activités à l'INPP de l'INPP Lubumbashi.

Tableau 92 : Atelier-séminaire sur l'élaboration du plan d'activité (38 participants au total)

		Emplacement	Nom de l'établissement	Bureau des Conseillers en formation et Insertion Professionnelle	Autres services
Participants	1	DP-Katanga	Lubumbashi	Conseiller principal, 2 conseillers, 12 agents	Adjoint technique (AT)
	2	Bureau de liaison de la DP-Katanga	Likasi	1 Conseiller et 3 agents	Chef de bureau de liaison
	3		Kalemie	1 Conseiller	Chef de bureau de liaison
	4		Kamina	1 Chef du service Ingénierie	Chef de bureau de liaison
	5	DP-Lualaba (anciennement DP-Katanga)	Kolwezi	Conseiller principal, Conseiller et 6 agents	AT
Organisateur	6	DP-Kinshasa	Kinshasa	Conseiller principal, conseiller et 1 agent	AT, Agent du service des enquêtes de l'INPP

Source : Etabli par la coentreprise

Objectif :

- ✓ Renforcement des capacités des membres du BCFIP des DP-Katanga et DP-Lualaba dans la préparation du Plan d'activités (P.O/P.D)
- ✓ Partage d'exemples pratiques d'appui à l'emploi

Tableau 93 : Contenu de l'atelier-séminaire sur l'élaboration du plan d'activité

	Contenu	Responsable
6/24	Contexte et aperçu de la mise en place du BCFIP de la DP-Kinshasa	BCFIP de la DP-Kinshasa : Conseiller principal M. Bienvenu MUSUSU
	Objectif du séminaire et de l'atelier et aperçu du PDCA du BCFIP	Responsable des enquêtes de la Direction Générale de l'INPP : M. Freddy MOMBAYA
	<ul style="list-style-type: none"> • Explications sur la création d'un plan d'activités et des procédures d'activités • Etude de cas du plan et des procédures d'activités de la DP- 	BCFIP de la DP-Kinshasa : M. Alain MUKONKOLE

	Kinshasa	
6/25	Création d'un plan et d'une procédure d'activités par groupe	Tous les participants
6/26	Présentation et échange d'opinions sur les plans d'activités et les procédures créés par chaque groupe	Tous les participants
	Explications sur la méthode de suivi pour chaque tâche	Responsable des enquêtes à la Direction Générale de l'INPP : M. Freddy Mombaya
	Création par chaque groupe d'une fiche de suivi pour chaque activité	Tous les participants
6/27	Présentation et échange d'avis sur les fiches de suivi créées par chaque groupe	Tous les participants
	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des activités du Guichet de consultation et d'appui à l'emploi de la DP-Kinshasa • Exemples de séminaires organisés pour les stagiaires sur la rédaction d'un CV 	BCFIP de la DP-Kinshasa : Mme Nono BONAKA
	Discussions entre les AT/Chef de bureau de liaison et les Conseillers principaux des BCFIP <ul style="list-style-type: none"> • Position du BC dans l'organisation de l'entité provinciale et affectation de personnel au BC • Echange d'opinions sur la coopération nécessaire pour améliorer et renforcer les activités du BC 	AT, Conseiller principal des BCFIP de chaque DP, chef du bureau de liaison, M. MONBAYA
	Exemple de collaboration entre le BC de la DP-Kinshasa et la direction de recouvrement de la direction générale	Direction de recouvrement de la Direction Générale de l'INPP : M. Blanchard KULEFWQ
	Présentation des activités du Groupe chargé de relation avec les maisons de placement de la DP-Kinshasa	BCFIP de la DP-Kinshasa : M. Alain MUKONKOLE
6/28	Visite d'entreprises privées avec les stagiaires(BRASIMBA, MANOAH)	Tous les participants (Hormis les rédacteurs du rapport)
	Récapitulatif de l'atelier-séminaire par les participants	

Source : Etabli par la coentreprise

Résultats :

- ✓ Amélioration des capacités des membres du BCFIP de la DP-Katanga et de la DP-Lualaba à élaborer un plan d'activités
- ✓ Partage de méthodes concrètes d'activités d'appui à l'emploi ont été partagées
- ✓ L'importance de la collaboration avec les AT, superviseurs du BCFIP, a été confirmée

(3) Révision du guide d'activités du BCFIP

Une révision et une mise à jour majeures du guide opérationnel du BCFIP ont été effectuées entre janvier et août 2021, sur la base des activités réellement mises en œuvre conformément au plan d'activités examiné au point (1) ci-dessus. Au cours du Projet, tout déplacement est devenu impossible en raison de la propagation du coronavirus, ce qui a conduit à réaliser le projet à distance, et l'INPP ayant dû fermer ses portes et restreindre les horaires de travail (travail en alternance), cela a considérablement affecté l'efficacité de la mise en œuvre des activités qui ont pris de ce fait plus de temps que prévu.

La révision a rassemblé les responsables de chaque groupe de travail pour un total de 6 participants, avec la participation d'environ deux autres membres (de chaque groupe) de temps en temps. Grâce à ce travail, il a été décidé que les deux groupes seraient fusionnés étant donné que la « Relation aux organismes d'appui à l'emploi » fait partie de l'activité de « Consultations et aide à l'emploi ». Les groupes de travail du BCFIP qui ont été organisés et restructurés en conséquence sont les suivants.

- Organisation de la Formation
- Relation avec les entreprises
- Accompagnement à la recherche d'emploi
- Accompagnement à l'auto-emploi

En plus du guide opérationnel du BCFIP, un guide opérationnel de l'AT sur le travail avec le BCFIP a été élaboré car l'importance de travailler avec l'AT, superviseur du BCFIP, a été reconnu lors de l'atelier-séminaire organisé à l'INPP Lubumbashi.

En outre, un manuel de mise en œuvre de l'évaluation de la formation (Etude de suivi) a été élaboré sur la base du processus de réalisation de l'étude de suivi (enquête sur la fin du Projet). Au début du projet, l'INPP ciblait cinq types de suivi qui sont les « demandeurs d'emploi », les « demandeurs d'emploi embauchés par une entreprise », les « entrepreneurs », les « personnes ayant suivi un stage » et les « entreprises ayant déjà embauché ». Toutefois, lors de la révision du guide opérationnel du BCFIP et de l'élaboration du manuel de mise en œuvre de l'évaluation de la formation, compte tenu des principaux objectifs du suivi qui sont « la compréhension de la situation de l'emploi », « la satisfaction à l'égard de la formation des entreprises ayant suivi la formation continue », « l'amélioration de la formation et de l'appui à la recherche d'emploi et à l'entrepreneuriat grâce au retour d'information des stagiaires formés », le suivi a été limité à trois types de suivi qui sont « les demandeurs d'emploi », « les personnes s'étant lancées dans l'entrepreneuriat » et « les entreprises ayant suivi la formation continue ».

Ces guides ont été validés en août 2021 par le comité de validation de l'INPP. Les parties du guide qui ont été révisées et validées sont les suivantes.

Tableau 94 : Aperçu du guide opérationnel du BCFIP

Introduction	
Chap. 1 : Aperçu sur la formation et sur l'aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> - Formation et aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat - Formation des demandeurs d'emploi et Formation continue - Cycle PDCA portant sur les activités du BCFIP - Tableau des procédures de mise en œuvre de la formation
Chap. 2 : Organisation et fonctions du BCFIP	<ul style="list-style-type: none"> - Mission - Organisation - Tableau de répartition des fonctions - Fonctions communes du personnel du BCFIP
Chap. 3 : Organisation de la Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle, But - Liste des activités
Chap. 4 : Relation avec les entreprises privées	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle, But - Liste des activités
Chap. 5 : Accompagnement à la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle, But - Liste des activités
Chap. 6 : Accompagnement à l'auto-emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle, But - Liste des activités
Chap. 7 : Gestion de la base de données	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle, But - Liste des activités
Conclusion	

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 95 : Aperçu du guide opérationnel de l'AT

Introduction	Rôle de l'AT en tant que superviseur du BCFIP : Importance de fournir l'appui nécessaire pour faciliter la mise en œuvre des activités
Domaine de mise en œuvre de la formation	Rôle que les AT doivent jouer dans les activités du BCFIP qui nécessitent la coopération avec les AT
Domaine de l'accompagnement à la recherche d'emploi et à l'auto-emploi	Comme ci-dessus
Domaine de la Relation aux entreprises privées	Comme ci-dessus

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 96 : Aperçu du manuel de mise en œuvre de l'évaluation de la formation (enquête de suivi)

Méthode d'évaluation (de l'INPP)	Enquête de satisfaction sur les formations Enquêtes de suivi
Introduction aux méthodes d'évaluation des formations	Descriptions des différentes méthodes d'évaluation des formations
Méthodologie pour réaliser des enquêtes de satisfaction des formations	Explications des méthodes de réalisation des enquêtes de satisfaction sur les formations
Méthodologie pour réaliser des enquêtes de suivi	Explications des méthodes de réalisation des enquêtes de suivi Explications sur les enquêtes réalisées avec Google Forms et leur analyse
Prise en compte des résultats des enquêtes	La manière d'utiliser les résultats obtenus par l'analyse des enquêtes et les recommandations pour améliorer les activités du BCFIP

Source : Etabli par la coentreprise

Le comité de validation est composé uniquement de membres de l'INPP et ne comprend pas d'experts japonais. Bien que le concept et le contenu aient été expliqués par les membres du BCFIP qui ont participé à la préparation du guide, les procédures de mise en œuvre de chaque activité ont été considérablement réduites, conformément à la politique du comité de validation qui a souhaité que le guide soit simple. Lors du deuxième séminaire national (décrit plus loin) visant à diffuser le guide par la suite, les participants ont fait remarquer qu'ils ne comprenaient pas comment mettre en œuvre les activités du guide. Après en avoir discuté avec le gérant du projet de l'INPP, M. Paul NKONGOLO BADIKILA (Directeur technique à la Direction générale), il a été décidé d'utiliser la version pré-soumission comme matériel de référence pour le guide officiel (document de référence :).

(4) Atelier d'identification des compétences requises pour le BCFIP en utilisant la méthode CUDBAS

À la suite de la révision du guide opérationnel du BCFIP, l'atelier CUDBAS qui s'est tenu dans l'année a été organisé une nouvelle fois, et un atelier pour identifier une nouvelle fois les capacités requises pour le travail du BCFIP (compétences, connaissances, attitudes) a été organisé et une proposition de programme de formation pour le renforcement des capacités des membres du BCFIP a été élaborée.

Formateurs : Experts en planification et gestion de la formation professionnelle/ élaboration de programmes de formation

Participants : 5 membres du BCFIP de l'INPP Kinshasa (4 hommes et 1 femme), tous les 27 membres du BCFIP de l'INPP Kinshasa ont participé à l'évaluation des compétences

Objectif :

✓ Identifier les compétences requises pour les conseillers et élaborer le tableau CUDBAS

- ✓ Créer une carte des compétences et évaluer les compétences
- ✓ Sélectionner les domaines nécessitant des formations et élaborer des propositions de programme de renforcement des compétences des BCFIP

Résultats :

- ✓ Le tableau CUDBAS du BCFIP a été élaboré
- ✓ La carte des compétences a été élaborée et les capacités de chaque membre du BCFIP ont été évaluées
- ✓ Les domaines qui nécessitent des formations ont été identifiés et une proposition de programme de formation a été élaborée

(4-11) Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces

Du 23 août au 3 septembre 2021 (soit 10 jours), le « Deuxième séminaire national » s'est tenu à l'INPP Kinshasa. Le séminaire a été suivi notamment par les AT, conseillers principaux des BCFIP, conseillers des 18 entités provinciales, antennes et bureaux de liaison, les conseillers principaux des BCFIP, et un atelier a été organisé sur la diffusion du guide de travail révisé du BCFIP et la standardisation des outils de travail.

Tableau 97 : Participants à l'atelier (78 personnes)

Directions provinciales et autres	Participants
DP-Katanga	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Matadi	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Kikwit	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Boma	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Maniema	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Lualaba	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Nord Kivu	3 pers. AT, CP, Conseiller
Antenne Ituri	2 pers. AT, CP
DP-Sud Kivu	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Kasai Oriental	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Kasai Central	2 pers. AT, Conseiller
DP-Equateur	3 pers. AT, CP, Conseiller
DP-Tshopo	3 pers. AT, Conseiller, Chargé d'études
Antenne Isiro	1 pers. AT
DP-Gbadolite	1 pers. AT
Bureau de Liaison Likasi	2 pers. Chef de service technique, Conseiller
Bureau de Liaison Kamina	2 pers. Chef de service technique, Conseiller
Bureau de Liaison Kalemie	2 pers. Chef de service technique, Conseiller
DP-Kinshasa	27 pers. AT, Conseiller, Chargé d'études
DG/DE	2 pers. Chargé d'études
DG/DIQ	2 pers. Chargé d'études
DG/DT	2 pers. Chargé d'études

Source : Etabli par la coentreprise

Objectif :

- ✓ Diffusion du guide de travail du BCFIP une nouvelle fois élaboré et mis à jour
- ✓ Standardisation des outils de travail

Tableau 98 : Contenu

Eléments	Contenu
<Premier jour (23 août)>	Rapport sur l'état actuel de chaque branche (composition du personnel et activités mises en œuvre)
<Deuxième jour (24 août)> 1. Guide BCFIP Chapitre 1 [Aperçu] (Conseiller principal du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Jefferson MUISA)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Cycle PDCA du BCFIP • Plan opérationnel annuel (P.O) et plan détaillé(P.D) • Importance de l'aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat
2. Guide BCFIP Chapitre 2 [Structure et activités] (Conseiller principal du BCFIP de la DP- Kinshasa : M. Jefferson MUISA)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Mission du BCFIP • Processus de mise en œuvre de la formation et de l'accompagnement à la recherche d'emploi et à l'au-emploi et répartition des rôles • Travail commun en tant que conseillers
<Troisième jour (25 août)> 3. Guide BCFIP Chapitre 3 [Organisation de la formation] (Conseiller du BCFIP de la DP-Kinshasa : M.Walter BOSOMBO)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Objectifs du groupe • Travail en charge <p>Bien qu'il existe des différences dans les outils de travail utilisés, il est clair que diverses activités liées à l'organisation de la formation sont menées dans toutes les directions provinciales.</p>
4. Travail en groupe sur la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 3)	La standardisation des outils de travail a été discuté par le groupe puis les informations ont été partagées à l'ensemble des participants.
<Quatrième jour(26 août)> 1. Confirmation globale de la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 3)	Le contenu partagé auprès de tous les participants la veille a été pris en compte, standardisé et approuvé par les participants. En outre, il a été confirmé qu'il est important que le groupe travaillant sur l'organisation de la formation coopère avec d'autres départements (département OSP, département Pédagogique, secrétariat du directeur et secrétariat des AT, etc.) dans la réalisation du travail.
2. Guide BCFIP Chapitre 4 [Relation entreprises] (Conseiller du BCFIP de la DP-Kinshasa : M. Alain MUKONKOLE)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif du groupe • Travail en charge
3. Travail en groupe sur la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 4)	La standardisation des outils de travail a été discuté par le groupe puis les informations ont été partagées à l'ensemble des participants.
<Cinquième jour (27 août)> 1. Confirmation globale de la standardisation	Le contenu partagé auprès de tous les participants la veille a été pris en compte, standardisé et approuvé par les participants.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

des outils de travail (en lien avec le chapitre 4)	En outre, il a été confirmé que les règlements de formation établis par l'INPP doivent être révisés ¹² .
2. Guide BCFIP Chapitre 5 [Accompagnement à la recherche d'emploi] (Conseiller du BCFIP de l'INPP Kinshasa : Mme Nono BONAKA et Mme Christelle MASENGU)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif du groupe • Travail en charge La coopération avec les services de formation (formateurs) lors de l'organisation de séminaires sur l'emploi et les entretiens individuels a été confirmée comme étant nécessaire.
3. Travail en groupe sur la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 5)	La standardisation des outils de travail a été discuté par le groupe puis les informations ont été partagées à l'ensemble des participants.
<Sixième jour (30 août)> 1. Confirmation globale de la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 5)	Le contenu partagé auprès de tous les participants la veille a été pris en compte, standardisé et approuvé par les participants.
2. Guide BCFIP Chapitre 6 [Accompagnement à l'entrepreneuriat] (Conseiller du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Patrick SEKE)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif du groupe • Travail en charge Le renforcement des capacités (connaissances dans le domaine de l'entrepreneuriat) des conseillers en entrepreneuriat a été confirmé comme nécessaire.
3. Conférence du Directeur technique (Directeur technique de la Direction générale : M. Paul NKONGOLO)	N'ayant pas pu assister à la cérémonie d'ouverture du premier jour, les points suivants ont de nouveau été expliqués. <ul style="list-style-type: none"> • Confirmation une nouvelle fois de la finalité du séminaire national (diffusion et standardisation) • Le guide qui sera diffusé dans chaque direction provinciale sera utilisé pour mener à bien les activités • Importance de la diffusion des activités KAIZEN
4. Travail en groupe sur la standardisation des outils de travail (en lien avec le chapitre 6)	La standardisation des outils de travail a été discuté par le groupe puis les informations ont été partagées à l'ensemble des participants.
<Septième jour (31 août)> Guide BCFIP Chapitre 7 [Base de données] (Conseiller du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Jefferson MUISA)	Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes. <ul style="list-style-type: none"> • Objectif du groupe • Travail en charge Le contenu du guide a été jugé par beaucoup comme très utile pour la préparation de divers rapports et enquêtes de suivi. Il s'est avéré que de nombreuses directions provinciales étaient très intéressées par la gestion de bases de données à l'aide d'Excel et ne disposaient pas même d'un système de gestion de base de données sommaire.
Guide destiné aux AT	En tant que superviseur du BCFIP, le rôle de l'AT a été expliqué aux participants.

¹² La réglementation actuelle en matière de formation ne comprend pas la réglementation sur l'accompagnement à la recherche d'emploi et à l'auto-emploi.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

<p>(AT de l'INPP Kinshasa : M. Jean NTAMBWE, AT de l'INPP Isiro : M. Jacques MWANGATAYI, AT et directeur par intérim de l'INPP Kolwezi : M. Joseph KANGUDI)</p>	<p>Du point de vue des participants, la première tentative de ce genre (rédaction sous la forme d'un guide) a été évaluée comme étant extrêmement efficace pour promouvoir la compréhension mutuelle du rôle des AT et de leur travail en collaboration avec les BC. D'autre part, les participants ont également souligné la nécessité pour les AT d'élaborer leur propre guide de travail.</p>
<p>Introduction aux outils de travail standardisés (Conseiller principal du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Jefferson MUISA)</p>	<p>La version finale des différents outils finalisés à chaque atelier a été partagée et a été approuvée par les participants. Les outils ont été distribués à toutes les directions provinciales le dernier jour du séminaire sous forme numérique dans une clé USB.</p>
<p><Huitième jour(1^{er} septembre)> Atelier d'élaboration des P.O et P.D (Conseiller principal du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Jefferson MUISA)</p>	<p>L'atelier s'est déroulé selon les étapes suivantes. 1)Confirmation de la procédure de préparation des P.O et P.D(telle que décrite dans le chapitre 1 du Guide opérationnel du BCFIP) 2)Sélection de 2 à 3 activités par groupe 3)Elaboration des P.O et P.D 4)Présentation et commentaires Il a été convenu que chaque direction provinciale se servirait de cette expérience pour s'assurer que les P.O et P.D seraient bien élaborés l'année suivante.</p>
<p><Neuvième jour(2 septembre)> Manuel de mise en œuvre des enquêtes post-formation (Conseiller du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Alain MUKONKOLE)</p>	<p>Parmi les éléments décrits dans le guide, des explications sur les éléments suivants ont plus particulièrement données, et des opinions ont été échangés sur ces thèmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquête de satisfaction auprès des stagiaires • Enquête de suivi auprès des ex-stagiaires • Enquête de suivi post-formation en utilisant Google Form(Google Form fera l'objet d'une démonstration dans le cadre du projet) <p>De nombreuses directions provinciales n'ont pas pu réaliser l'une ou l'autre des enquêtes, ce qui vient confirmer la nécessité de ce manuel qui explique les procédures de mise en œuvre de manière détaillée.</p> <p>Google Form est un outil que la plupart des participants ne connaissaient pas, et bien que les participants aient compris l'utilité de l'outil, un certain nombre d'entre eux ont fait remarquer qu'ils trouvaient difficile de l'employer dans l'immédiat. La nécessité de renforcer les capacités liées à la mise en œuvre et à l'analyse des questionnaires, dont le questionnaire de satisfaction concernant la formation, a été fait remarquer.</p>
<p><Dixième jour(3 septembre)> Atelier sur l'élaboration d'un plan d'action (Conseiller principal du BCFIP de l'INPP Kinshasa : M. Jefferson MUISA)</p>	<p>L'atelier s'est déroulé selon les étapes suivantes. 1)Confirmation de la nécessité et de l'objectif du plan d'action 2)Identification de 2 à 5 sujets sur lesquels chaque direction provinciale va devoir travailler sur la base de l'expérience de ce séminaire. 3)Elaboration d'un plan d'action en vue de résoudre les sujets en question 4)Présentation et commentaires Sur la base du plan d'action et du calendrier de mise en œuvre de ces actions, le BC de la DP-Kinshasa, la direction générale et le projet suivront l'avancement des plans d'action (suivi à</p>

	distance via un groupe WhatsApp).
--	-----------------------------------

Source : Etabli par la coentreprise

Résultats :

- ✓ La version révisée (et validée) du guide opérationnel du BCFIP et la version avec des explications détaillées avant validation ont été diffusées aux participants (18 entités provinciales + INPP Kinshasa et la direction générale).
- ✓ Les outils de travail de base qui seront utilisés dans les tâches du BCFIP ont été standardisés et diffusés auprès de chaque entité provinciale.
- ✓ La méthode d'élaboration du Plan opérationnel et du Plan détaillé relatifs aux activités du BCFIP a été diffusée aux participants.
- ✓ Un plan d'action a été élaboré pour diffuser, prendre en compte et utiliser les connaissances acquises lors du séminaire dans chaque entité provinciale.

(4-12) Appuyer l'installation et la mise en œuvre du service d'incubation

En plus de former les MF et formateurs en entrepreneuriat qui seront responsables du service d'incubation, un appui a été apporté dans l'élaboration d'outils nécessaires à la mise en place du service d'incubation.

A. Création d'un module de formation à l'introduction à l'entrepreneuriat

À la suite de l'atelier d'étude sur le partage des rôles entre le service d'incubation et le BCFIP ci-dessous, il a été décidé que le groupe Entrepreneuriat du BCFIP serait responsable de la formation d'introduction à l'entrepreneuriat auprès de tous les stagiaires. Un module de formation d'introduction à l'entrepreneuriat a donc été développé avec l'aide d'un consultant local, puis finalisé lors de l'atelier de finalisation comme détaillé ci-dessous et enfin officialisé par le comité de validation de l'INPP. Les grandes lignes de ce module sont comme suit.

Module 0 : Initiation à l'entrepreneuriat (Qu'est-ce que l'entrepreneuriat, l'esprit d'entrepreneuriat, les bases du processus entrepreneurial)

B. Création du module de formation à l'entrepreneuriat (Volet entrepreneuriat et volet introduction à la gestion d'entreprise)

Sur la base du module de formation à l'entrepreneuriat élaboré avec l'appui d'un expert japonais (Volet entrepreneuriat), le module de formation à l'entrepreneuriat a été révisé avec l'aide d'un consultant local, et utilisé à titre expérimental dans la formation des candidats à l'entrepreneuriat du 4^e lot du Fonds SOLIDE, puis sur la base des résultats, a une nouvelle fois été révisé, et une introduction à la gestion d'entreprise a été ajoutée. Le module a été finalisé dans le cadre d'un atelier de finalisation pour enfin être formalisé par le comité de validation de l'INPP. Les grandes lignes du module sont comme suit.

1) Volet entrepreneurial

- Module 1 : Etude de marché
- Module 2 : Analyse financière
- Module 3 : Recherche de financement
- Module 4 : Création économique et juridique
- Module 5 : Elaboration du plan d'affaires
- 2) Volet initiation à la gestion d'entreprise
- Module 6 : Généralités
- Module 7 : Management d'équipe
- Module 8 : Gestion du personnel
- Module 9 : Gestion financière
- Module 10 : Fiscalité
- Module 11 : Gestion commerciale
- Module 12 : Gestion des approvisionnements
- Module 13 : Gestion de la production
- Module 14 : Gestion des équipements
- Module 15 : Déontologie des affaires

C. Guide opérationnel du service d'incubation

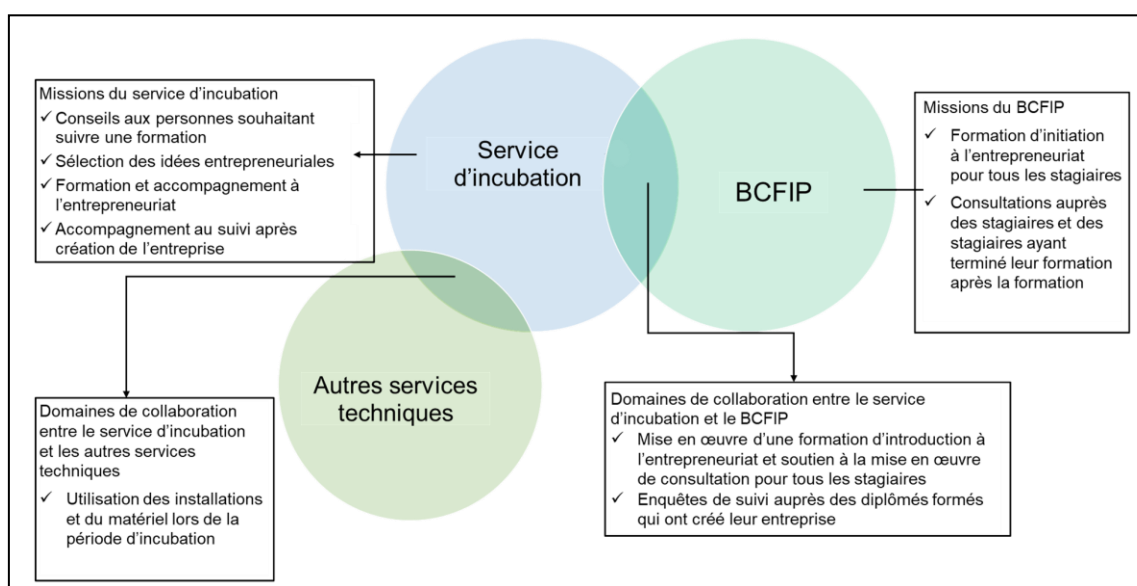
- 1) Atelier d'étude sur le partage des rôles entre le service d'incubation et le BCFIP (du 15 au 20 octobre 2019)

Avant l'élaboration du guide opérationnel du service d'incubation, un atelier portant sur la répartition des rôles entre le service d'incubation et les activités d'appui à l'entrepreneuriat du BCFIP a été organisé.

Participants : 6 participants dont 3 MF en entrepreneuriat, un Conseiller principal et un Conseiller du BCFIP de l'INPP Kinshasa et un expert japonais (uniquement des hommes).

Objectif : Clarifier la répartition des rôles et des domaines de collaboration entre le service d'incubation et les activités d'appui à l'entrepreneuriat du BCFIP.

Résultat : La répartition des rôles et les domaines de collaboration ont été clarifiés. La figure ci-dessous présente les grandes lignes de cette répartition des rôles et des domaines de collaboration.



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 2 : Aperçu des rôles et des domaines de collaboration entre le service d'incubation, le BCFIP et les autres services techniques

2) Elaboration du guide opérationnel

Sur la base des résultats de l'atelier ci-dessus, les tâches du service d'incubation ont été précisées, et avec l'appui d'un consultant local, le guide opérationnel du service d'incubation a été finalisé lors de l'atelier de finalisation présenté ci-dessous, puis formalisé après approbation du comité de validation de l'INPP.

D. Atelier de finalisation des outils du service d'incubation

Du 2 août au 17 septembre 2021 (35 jours), avec l'appui d'un consultant local, un atelier de finalisation des outils du service d'incubation a été organisé avec la participation des 7 MF nationaux en entrepreneuriat et 1 point focal de l'INPP Kinshasa.

Participants : MF nationaux en entrepreneuriat (dont 2 de la Direction générale, 1 de l'INPP Sud Kivu, 1 de l'INPP Maniema)

Objectif : Finalisation des différents documents relatifs au service d'incubation

Résultat : Tous les outils ont été finalisés.

Tous les outils ont ensuite été formalisés par le comité de validation de l'INPP (qui s'est réuni en septembre et en décembre 2021), les 16 modules ci-dessus ayant cependant été revus et simplifiés en les 9 modules ci-dessous).

1) Volet entrepreneurial

Module 1 : Elaboration de l'avant-projet d'affaires

Module 2 : Elaboration du plan d'affaires

Module 3 : Recherche de financement

Module 4 : Lancement des activités

2) Volet introduction à la gestion d'entreprise

Module 5 : Management d'une équipe de travail

Module 6 : Gestion des ressources

Module 7 : Gestion de la production

Module 8 : Gestion commerciale

Module 9 : Fiscalité des PME/A

Cependant, en raison de la nécessité d'un important travail de réorganisation, et du fait que la formation à l'entrepreneuriat (pour les formateurs candidats en entrepreneuriat) et la formation des BCFIP sur l'entrepreneuriat ont eu lieu pendant un mois en janvier 2022 après la réunion du comité de validation, les MF en entrepreneuriat qui étaient responsables du travail de réorganisation ont été très occupés. À la fin du Projet en février, les MT étaient occupés par le fait que seul le 1) volet entrepreneurial était terminé. Par conséquent, l'ancienne version du 2) volet introduction à la gestion d'entreprise (la version soumise au Comité en décembre) est jointe en tant que livrable du Projet.

Par ailleurs, les modules pour les formateurs sont restés tels que les 16 modules ci-dessus.

E. Formation et recommandation des maîtres formateurs en entrepreneuriat (comme décrit dans la partie « (4-3) Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques »)

Etant donné que le service d'incubation n'a pas été mis en place avant la fin du Projet¹³, aucun appui direct n'a été apporté sur les aspects de fonctionnement du service d'incubation.

(6) Activités relatives au Résultat-5

Résultat 5 : Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établi.

(5-1) La relation avec les institutions concernées est établie.

Les rôles et les responsabilités des institutions impliquées ont été clarifiés ; l'OPEC a été choisi pour assurer la formation en gestion des bénéficiaires potentiels des prêts, et FINCA a été sélectionné comme institution de financement. La conclusion d'un protocole d'entente a été retenue comme méthode de formalisation de ces relations. Les grandes lignes du protocole d'entente est présenté dans le tableau 99 ci-dessous.

¹³ Deux FDF sont prévues après l'achèvement du projet qui devraient toutes avoir lieu au début de l'année 2023.

Tableau 99 : Aperçu du protocole d'entente

Résumé du protocole d'entente	Parties contractantes	Arrangements et résultats
En tant que clause spéciale du protocole d'entente entre l'INPP et l'OPEC sur la collaboration entre les deux parties, daté du 14 juillet 2015, la collaboration (mise en œuvre de la formation en gestion par l'OPEC) dans la réalisation du résultat 5 du projet a été clarifiée. Il a été convenu que l'OPEC fournirait une formation en gestion aux étudiants (candidats au prêt) sélectionnés par l'INPP afin de renforcer les capacités nécessaires aux entreprises et à l'expansion des entreprises.	INPP, OPEC	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser en douceur la consolidation de cette relation de coopération déjà existante en y faisant appel. • Contribuer à revitaliser les relations de collaboration existantes.
Depuis le 9 septembre 2015, pour la mise en œuvre du projet pilote dans le cadre de la réalisation du Résultat-5, les bénéficiaires de prêts sélectionnés par les organismes concernées dans les conditions convenues par les organismes concernés et garanties par l'INPP, ont reçu un financement de FINCA pour le démarrage et l'expansion d'entreprise.	INPP, FINCA, Bureau de la JICA en République démocratique du Congo	<ul style="list-style-type: none"> • En déposant un acompte de l'INPP à FINCA, les entrepreneurs qui ne sont normalement pas éligibles à un financement auprès de FINCA sont rendus éligibles pour le prêt. • Taux d'intérêt préférentiels de 1% par rapport à ceux du marché, avec un taux préférentiel encore plus avantageux de 0,5% pour les femmes.

Source : Etabli par la coentreprise

(5-2) Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.

Le plan de mise en œuvre est présenté dans le tableau 100 ci-dessous.

Tableau 100 : Aperçu du plan de mise en œuvre (ver.1)

5-1. Phase de préparation*	(1)	Etablir une coopération avec les organismes en lien
5-2. Phase de planification	(1)	Développement d'un ensemble d'activités d'appui
	(2)	Mettre en place un système de mise en œuvre
	(3)	Etablir les divers termes et conditions du prêt
5-3. Phase de mise en œuvre et de suivi*	(1)	Appel à candidature pour le projet pilote (session d'information)
	(2)	1 ^{re} sélection : examen des documents
	(3)	Mise en œuvre de la formation sur la gestion (par l'OPEC)
	(4)	2 ^e sélection : Examen de l'analyse financière
	(5)	Mise en place d'un système de suivi
	(6)	Mise en œuvre du projet pilote (début du financement)
	(7)	Suivi
5-4. Amélioration*	(1)	Amélioration de l'ensemble des activités d'appui sur la base des résultats de la mise en œuvre

* : Voir chaque section correspondante

Source : Etabli par la coentreprise

(1) Développement de l'ensemble des activités d'appui

Le tableau suivant présente l'ensemble des activités d'appui pour le démarrage et le développement d'une entreprise dans le cadre du premier Fonds SOLIDE (appelé par la suite le 1^{er} lot).

Tableau 101 : Ensemble d'activités d'appui à l'entrepreneuriat et à l'expansion des entreprises (ver.1)

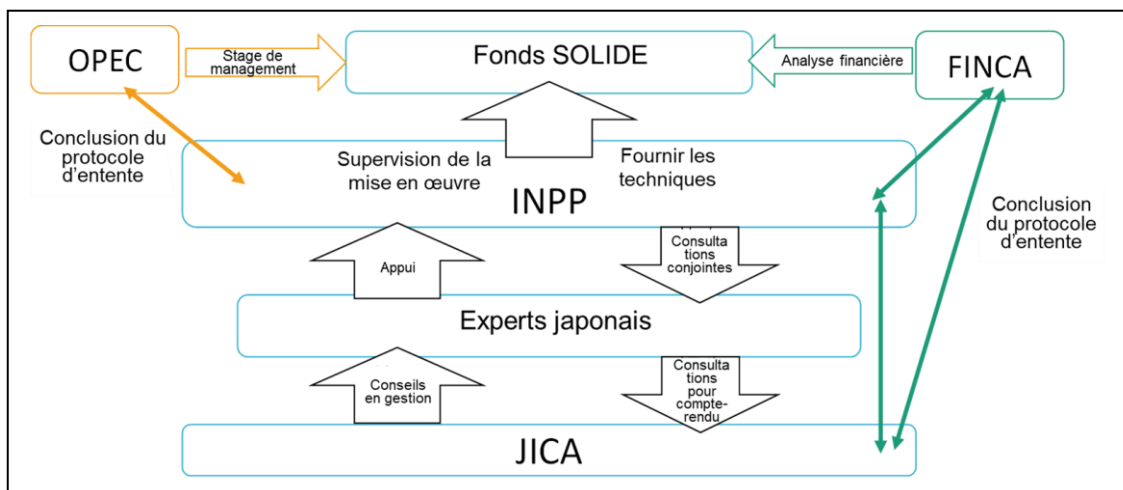
Domaine	Techniques	Capacités de gestion	Financement
Composants	Formation aux compétences techniques ou hard skills (Formation actuelle à l'INPP)	<u>Formation en management</u> <u>Transfert de connaissances sur les prêts</u>	<u>Microfinancement</u>

Note : Parmi les composants, les parties soulignées sont les parties nouvellement intégrées dans le premier lot.

Source : Etabli par la coentreprise

(2) Construction du système de mise en œuvre

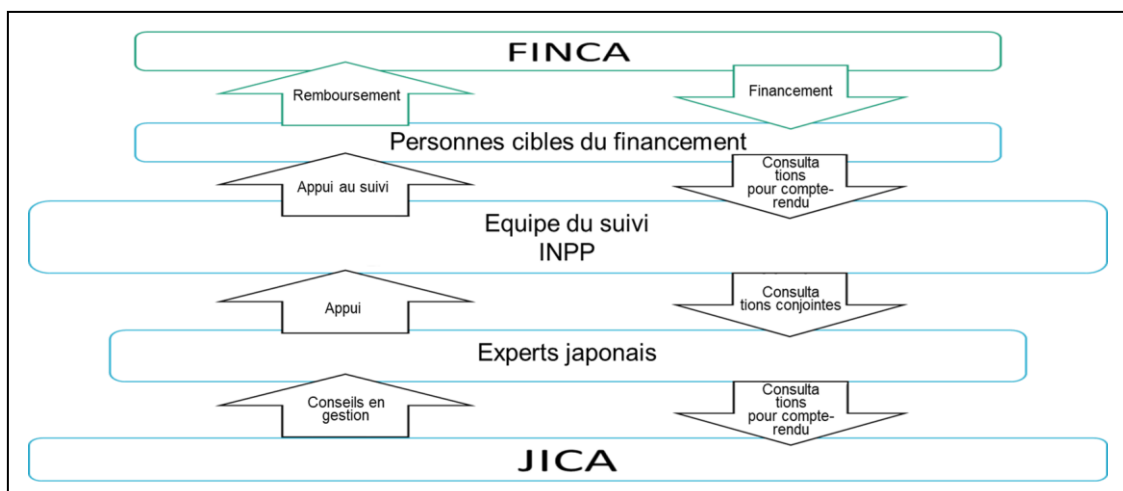
i. Phase de préparation/planification (avant le début du financement)



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 3 : Système d'exécution (phase de préparation / planification) (ver. 1)

ii. Phase de mise en œuvre/de suivi (Après début du financement)



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 4 : Système de mise en œuvre (Phase de mise en œuvre / suivi) (ver.1)

(3) Déterminer les conditions de financement

Deux types de financement ont été mis en place : financements pour la création d'entreprises (PPE) et pour l'expansion des entreprises existantes (PPPMEs), dont les modalités de financement sont présentées ci-dessous.

Tableau 102 : Conditions du financement

	Création d'entreprises PPE	Expansion d'entreprises PPPMEs existantes
Utilisation du prêt	Frais de démarrage pour la création d'une nouvelle PPE	Frais liés à l'expansion des entreprises existantes
Domaines de financement	Domaines liés à la formation de l'INPP	Voir ci-contre
Personnes cibles du prêt	Stagiaires et stagiaires formés à l'INPP Avoir une idée d'entrepreneuriat	Stagiaires et stagiaires formés à l'INPP Être déjà en possession d'une petite entreprise Avoir la volonté d'embaucher à l'avenir des stagiaires formés à l'INPP
Montant du prêt	USD100 - 1 000	1 000 - 10 000 USD
Frais de prêt	Hommes : 2,0% du montant du prêt Femmes : 1,5% du montant du prêt	Voir ci-contre
Délai de grâce de remboursement	2 mois	Voir ci-contre
Période de remboursement	Maximum 8 mois	Voir ci-contre
Garantie bancaire du bénéficiaire du prêt	Non nécessaire	Voir ci-contre
Remarques : nombre de prêts	10 à titre indicatif	Voir ci-contre

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 103 : Taux d'intérêt du prêt

Montant du prêt	Personnes cibles du prêt	
	Hommes	Femmes
500 USD	5,0%/mois	4,5%/mois
500 - 1 000 USD	4,5%/mois	4,0%/mois
1 000 - 5 000 USD	4,0%/mois	3,5%/mois
5 000 - 10 000 USD	3,5%/mois	3,0%/mois

Source : Etabli par la coentreprise

(5-3) Les projets pilotes sont mis en œuvre.

Comme les projets pilotes ont été mis en œuvre par lot, du 1^{er} lot au 4^e lot, et que chaque lot

combine la mise en œuvre du projet pilote et de l'amélioration de l'ensemble des activités d'appui sur la base des leçons tirées des résultats des projets pilotes, les détails de chaque lot sont décrits dans la section suivante.

(5-4) L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.

(1) Premier lot

A. Sélection des bénéficiaires des prêts

Une session d'information s'est tenue le 16 décembre 2015 avec 32 candidats (dont 80% d'hommes) pour la création de nouvelles entreprises (PPE) et 26 candidats (dont 70% d'hommes) pour l'expansion d'entreprises (PPPMEs).

[ETAPE-1]

1) 1^{re} sélection

A la suite de l'examen de documents et de l'entretien, 2 candidats PPE et 2 candidats PPPMEs ont été sélectionnés. Les critères d'examen sont les suivants.

- Nécessité d'un emprunt
- Aspects faisabilité
- Impact
- Niveau de contribution
- Possibilité d'expansion et de développement

Les deux principales raisons de la non-sélection des candidatures portaient sur « l'absence d'un plan concret d'affaires » et « le manque de faisabilité par rapport au plan d'affaires spécifique ». Des lacunes dans le plan d'entrepreneuriat ou des lacunes dans l'élaboration du plan d'affaires sont probablement les causes du rejet des candidatures.

2) Nouvel appel à candidatures auprès de chaque chef de service de l'INPP Kinshasa

Etant donné qu'il n'y a eu que 2 candidats acceptés pour chacun des 10 financements de projet PPE et PPPMEs pour la première sélection, un deuxième appel à candidatures a été lancé auprès des chefs de service de l'INPP Kinshasa et 16 candidatures PPE ont été reçues.

Les raisons pour lesquelles les appels à candidature ont été menés auprès des chefs de service de l'INPP Kinshasa et non auprès du grand public était que le nombre de candidats du grand public sont les trois suivantes : le nombre de candidats à la 1^{re} sélection était très faible (2 personnes), et compte tenu des facteurs qui ont conduit à la non-sélection des candidatures, il a été jugé que mener un nouvel appel à candidature auprès du grand public d'augmenterait pas le nombre de candidats sélectionnés, car seules des propositions d'affaires du même niveau que lors de la 1^{re} sélection seraient recueillies ; en outre, le temps nécessaire d'un mois pour mettre en place un nouveau processus de sélection n'était pas disponible ; enfin, il a été considéré qu'acquérir des connaissances en matière d'entrepreneuriat serait une occasion bénéfique pour les formateurs de l'INPP qui pourront par la suite prodiguer des conseils concrets aux stagiaires lorsque ceux-ci voudront créer leur propre entreprise.

[ETAPE-2] 2^e sélection

A la suite de l'analyse financière de FINCA, 5 candidats PPE (dont 3 hommes et 2 femmes) et 1 candidat PPPMEs (homme) ont été sélectionnés. Les critères de sélection de FINCA n'ont pas été rendus publics.

Tableau 104 : Liste des candidats approuvés pour le 1^{er} lot

	Sexe	Type de prêt	Montant demandé (\$)	Montant du prêt (\$)	Contenu de l'activité
1	Hommes	Expansion des affaires de l'entreprise	10 000	7 500	Transformation des produits alimentaires (Transformation de la poudre de maïs)
2	Femmes	Démarrage d'activité entrepreneuriale	1 000	700	Couture
3	Femmes	Démarrage d'activité entrepreneuriale	1 000	1 000	Couture
4	Hommes *	Démarrage d'activité entrepreneuriale	1 000	1 000	Fabrication et vente de produits électroniques (haut-parleurs, convertisseurs, etc.)
5	Hommes*	Démarrage d'activité entrepreneuriale	1 000	1 000	Lavage de voitures
6	Hommes *	Démarrage d'activité entrepreneuriale	1 000	1 000	Réparation et vente de pièces détachées pour groupes électrogènes

* : Chefs de service de formation de l'INPP (4 : Chef du service électronique, 5 : Chef du service contrôle technique automobile, 6 : Chef du service motorisation)

Source : Etabli par la coentreprise

B. Formation à la gestion

[ETAPE 1] Une formation à la gestion a été réalisée par l'OPEC pour les candidats ayant été acceptés et les Chefs de chaque service de l'INPP Kinshasa qui ont été ajoutés (du 7 au 17 mars 2016). Dans cette formation, des formations et des exercices sur les méthodes entrepreneuriales et les méthodes de gestion d'entreprise (gestion des ressources humaines, tarification, méthodes de vente, registres comptables, emprunts, taxes, élaboration d'un plan d'affaires) ont été dispensés à l'aide de supports pédagogiques appartenant à l'OPEC.

C. Formation en initiation financière

[ETAPE 2] La formation a été réalisée par FINCA auprès des bénéficiaires du prêt (27 mai 2016).

D. Démarrage du prêt

Le financement de FINCA a débuté le 2 juin 2016.

E. Suivi

1) Aperçu

L'aperçu du suivi est présenté dans le tableau ci-dessous.

Tableau 105 : Aperçu du suivi

Résumé	Objectif : En suivant régulièrement les activités des bénéficiaires du prêt, cela permet de prévenir ou de résoudre les problèmes qui apparaissent au démarrage de l'entreprise ou par la suite et cela permet également de favoriser un démarrage en douceur et une expansion ultérieure efficace.
Méthode	<p>1) Feuilles de suivi</p> <p>Les activités du mois en cours doivent être soumises à l'équipe de suivi avant le 10 du mois suivant (par mail ou en main propre). Les 7 fiches de suivi sont les suivantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feuille de Suivi-A : Explication Narrative de l'état d'avancement des activités - Feuille de Suivi-B : Procédure de gestion par le graphique en barres - Feuille de Suivi-C : Livre de Caisse - Feuille de Suivi-D-1 ; Etat des Recettes et des Dépenses – Mensuel/USD - Feuille de Suivi-D-2 ; Etat des Recettes et des Dépenses – Mensuel/CDF - Feuille de Suivi-E-1 ; Etat des Recettes et des Dépenses – Synthèse/USD - Feuille de Suivi-E-2 ; Etat des Recettes et des Dépenses – Synthèse/CDF <p>2) Entretiens et visites de terrain</p> <p>Mise en œuvre au moins une fois par mois pendant 4 mois après le début du financement.</p> <p>3) Séminaire</p> <p>Sur la base des résultats des fiches de suivi, des entretiens et des visites de site, les compétences et les connaissances nécessaires aux bénéficiaires de prêts ont été transmises sous forme de séminaire.</p>
Structure	Total de 10 membres dont des candidats maîtres formateurs en entrepreneuriat et des membres du groupe d'accompagnement à l'entrepreneuriat du BCFIP de l'INPP Kinshasa.

Source : Etabli par la coentreprise

2) Situation

Les deux séries de fiches ont été soumises à temps la première fois, tandis que les fois suivantes,

tous les bénéficiaires ont soumis leurs fiches dans les deux semaines qui ont suivi la demande de l'équipe de suivi. Par la suite, le taux de soumission a continué à baisser, et malgré les actions entreprises par l'équipe de suivi, leur action n'a pas abouti et la collecte des fiches s'est révélée difficile. Les entretiens et les visites de terrain par l'équipe de suivi ont également été difficiles à réaliser en raison de l'absence de paiement des frais de téléphone, de transport, de frais de mission et d'hébergement (à la charge de l'INPP).

En ce qui concerne le statut de remboursement, seule la bénéficiaire pour l'activité de couture (1 femme, PPE, montant du prêt de 700 USD) a remboursé le prêt dans les temps. Le bénéficiaire pour l'activité de transformation des produits alimentaires (1 homme, PPPMEs, montant du prêt de 7 500 USD) et une autre bénéficiaire pour l'activité de couture (1 femme, PPE, montant du prêt de 1 000 USD) n'ont pas pu rembourser leur prêt, et le prêt a été payé à partir du dépôt de garantie de l'INPP, tandis que les autres bénéficiaires ont remboursé leur prêt sans toutefois pouvoir le faire avant le délai imparti de remboursement.

F. Leçons retirées et amélioration de l'ensemble des activités d'appui

1) Formation en gestion

Il a été difficile d'organiser des discussions préalables sur le contenu de la formation dispensée par l'OPEC et ce faisant, le contenu de la formation ne reflétait pas suffisamment les orientations du Projet. De plus, la structure de mise en œuvre de l'OPEC ne comprenait pas de personnes ayant une expérience entrepreneuriale, et le contenu de la formation et les thèmes utilisés dans les exercices ne tenaient pas compte de leur utilité après le démarrage de l'activité entrepreneuriale. D'autre part, étant donné que le Projet promeut la formation d'accompagnement à l'entrepreneuriat pour l'INPP, dans le deuxième lot, il a été décidé d'introduire à titre d'essai une formation à la gestion par deux candidats MF en entrepreneuriat de l'INPP avec l'appui d'un expert japonais.

Le reste de l'ensemble d'activités d'appui est inchangé.

(2) Deuxième lot

A. Sélection des bénéficiaires du financement

Une séance d'information a été organisée le 9 novembre 2016, avec 18 candidats PPE (12 hommes et 6 femmes) et 17 candidats PPPMEs (14 hommes et 3 femmes).

[ETAPE-1] 1^{re} sélection

A la suite de l'examen de documents et de l'entretien, 2 candidats PPPMEs (uniquement des hommes) ont été sélectionnés. Les critères d'examen sont les mêmes que pour le 1^{er} lot. Le type d'activités portait sur la coiffure et la menuiserie (architecture).

B. Formation à la gestion

La formation a été dispensée par 2 MF en entrepreneuriat de l'INPP pour les candidats sélectionnés à l'[ETAPE-1] mais les deux MF en entrepreneuriat appartenaient à la direction

générale et avaient une charge de travail importante, l'ajustement de leurs horaires est devenu de plus en plus difficile et seule une formation sur la manière d'élaborer un plan d'affaires a été réalisée.

C. Leçons tirées et amélioration de l'ensemble des activités d'appui

Bien que la formation en gestion du deuxième lot et la deuxième sélection pour le deuxième lot n'aient pas été terminées, au vu des candidatures précédentes, il a été décidé que le troisième lot se concentrerait uniquement sur le recrutement de femmes candidates afin de promouvoir les opportunités entrepreneuriales féminines.

(3) Troisième lot

A. Sélection des bénéficiaires du financement

Comme mentionné ci-dessus, une session d'information a eu lieu le 21 novembre 2017 pour des candidates uniquement qui a débouché sur la candidature de 10 femmes PPE (dont une femme a finalement postulé en tant que PPMes après entretien) et 10 groupes de PPPMEs. Bien que la procédure ait suivi son cours jusqu'à la sélection sur documents et entretiens, la procédure a été interrompue en cours (voir ci-après).

(4) Quatrième lot

A. Leçons tirées et amélioration de l'ensemble des activités d'appui

Il a été convenu avec l'INPP de suspendre les deuxième et troisième lots et de lancer un nouveau quatrième lot. A la suite de l'examen des trois premiers lots en vue du lancement du quatrième lot, les leçons tirées, les défis et les améliorations à apporter au quatrième lot ont été identifiés et discutés, comme le montre le tableau ci-dessous.

Par ailleurs, il a été convenu que le quatrième lot viserait également à renforcer les capacités des formateurs de l'INPP et à accumuler de l'expérience en matière d'entrepreneuriat et de gestion. Sur la base de ces orientations, et comme le montre le tableau ci-dessous, un consultant local connaissant les pratiques commerciales à Kinshasa et le milieu de l'entrepreneuriat a été engagé pour mettre en place des modules de formation, un suivi, des consultations après démarrage de l'activité entrepreneuriale et un appui à la gestion, afin de renforcer les capacités des formateurs de l'INPP.

Tableau 106 : Leçons tirées des trois premières lots, défis et améliorations à apporter

Enseignements tirés et défis	Points à améliorer au niveau de la quatrième lot
1. Candidats et procédure de candidature	1. Candidats et procédure de candidature
1-1. Idées sur l'activité entrepreneuriale insuffisantes ou manque sur l'aspect concret de l'activité	1-1. Plutôt qu'un vaste recrutement de candidats, des entretiens seront menés par le directeur du service concerné sur la volonté d'entreprendre auprès des stagiaires et des ex-stagiaires

	recommandés d'après leurs compétences techniques.
1-2. Développement insuffisant de l'esprit d'entrepreneuriat	1-2. Formation des candidats sélectionnés sur l'esprit d'entrepreneuriat, la façon de créer une entreprise, le plan d'affaires et autres sujets liés au milieu des entreprises
	1-3. Accompagnement à l'élaboration du plan d'affaires (accompagnement individuel)
	1-4. Créer des groupes selon le type d'entrepreneurs (établis ou expérimentés) ou nouveaux entrepreneurs afin de partager les connaissances au sein du groupe*
	1-5. Augmenter le montant maximum du prêt et baisser davantage le taux d'intérêt permettrait d'entreprendre des projets plus importants*
2. Formation en gestion	2. Formation en gestion
2-1. Le contenu de l'ensemble des activités d'appui de l'OPEC est d'un haut niveau. Le contenu de la formation en gestion ne correspond au niveau des petites entreprises.	2-1. Création par l'INPP d'un module de formation en gestion pour les petites entreprises (appui à partir de l'état de projet) avec l'aide d'un consultant local connaissant les pratiques commerciales locales et la situation entrepreneuriale locales.
2-2. Registres comptables de l'OPEC : il n'est pas conçu de manière à être exploité une fois l'entreprise créée	2-2. Elaboration par un consultant et essai d'utilisation d'un formulaire comptable simple
2-3. Difficulté à rencontrer au préalable l'OPEC et d'ajuster le contenu avec ce dernier	2-3. Organisation d'un stage par les MF en entrepreneuriat de l'INPP à la place de l'OPEC (comprenant la création de matériel pédagogique et la création d'un calendrier de formation avec l'appui du projet)
3. Suivi	3. Mise en place d'un nouveau système de suivi après avoir considéré qu'un suivi et un accompagnement attentif et immédiatement après la création ou l'expansion d'une entreprise étaient nécessaires
3-1. Manque de compréhension de la fiche de suivi et charge envers les entrepreneurs	3-1. Le contenu de la fiche de suivi sera révisé et réduit au strict nécessaire, et l'équipe de suivi élaborera cette fiche sur la base des inspections et des entretiens sur le terrain

3-2. Problèmes liés aux soumissions tardives ou à l'absence de soumission	3-2. Arrêt des soumissions par les entrepreneurs
3-3. Non réalisation des visites de sites	3-3. Constitution d'équipes de suivi comprenant 3 personnes par équipe, chaque équipe ayant en charge le suivi de 2 à 3 entrepreneurs, effectuant un suivi une fois toutes les deux semaines, avec des frais de transport pris en charge par le Projet
3-4. Absence d'appui spécifique pendant le suivi	3-4. Sur la base de la fiche de suivi, le groupe de travail sur le Résultat-5 + le consultant local examinent l'appui nécessaire au service en entrepreneuriat et fourniront un retour d'information lors du prochain suivi

* : Cette approche, bien qu'ayant été convenu avec le responsable lors des préparatifs préalables avec FINCA, n'a pas été mise en œuvre en raison de l'objection émise par le président de FINCA juste avant la concrétisation du financement. Les candidats ciblés (PPE et PPPMs) ainsi que le taux d'intérêt sont donc inchangés par rapport au 1^{er} lot.

Source : Etabli par la coentreprise

Sur la base des considérations susmentionnées, un ensemble d'activités d'appui à l'entrepreneuriat et à l'expansion d'entreprise (version 2) et un plan de mise en œuvre ont été élaborés.

Tableau 107 : Ensemble d'activités d'appui à l'entrepreneuriat et à l'expansion des activités (ver.2)

Domaine	Techniques	Capacités de gestion	Financement	Appui continu
Composants	Formation aux compétences techniques ou hard skills (Formation actuelle à l'INPP)	Formation en <u>management</u> <u>Transfert de connaissances sur les prêts</u>	<u>Micro-financement</u>	<u>Suivi par le groupe de travail et conseils prodigués le cas échéant</u>

Source : Etabli par la coentreprise

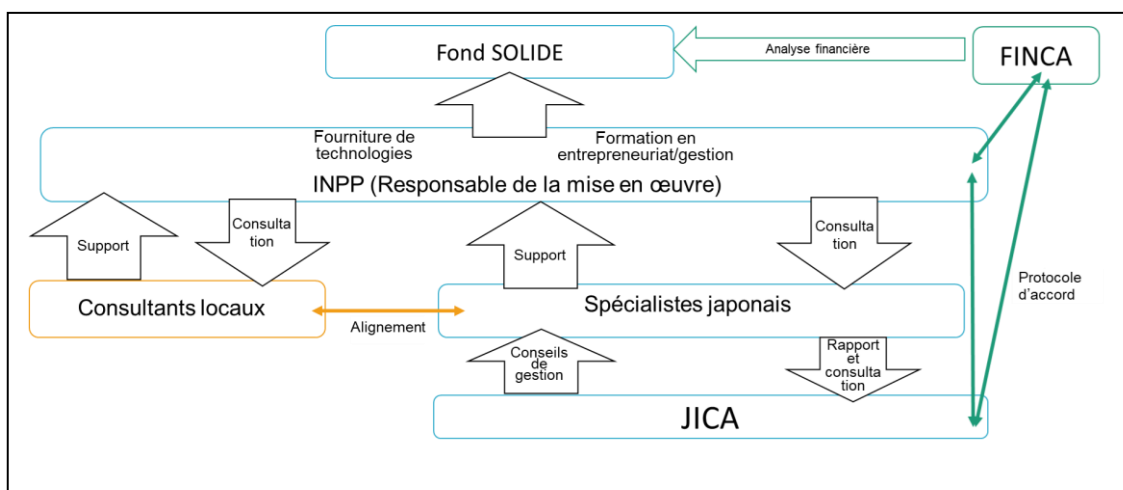
Tableau 108 : Aperçu du plan de mise en œuvre (ver.2)

5-1. Phase de préparation	(1)	Etablir une coopération avec les organismes en lien (FINCA)
5-2. Phase d'élaboration	(1)	Elaborer un ensemble d'activités d'appui
	(2)	Mettre en place un système de mise en œuvre
	(3)	Etablir les divers termes et conditions du prêt
5-3. Phase d'exécution et de suivi	(1)	Appel à candidature pour le projet pilote (session d'information et entretiens)
	(2)	Mise en œuvre de la formation en entrepreneuriat et en gestion (par les MF en entrepreneuriat de l'INPP)
	(3)	Elaboration d'un plan d'affaires (voir ci-dessus)
	(4)	2 ^e sélection : Examen de l'analyse financière (FINCA)
	(5)	Mise en place d'un système de suivi
	(6)	Mise en œuvre du projet pilote (début du financement)
	(7)	Suivi
5-4. Bilan	(1)	Leçons tirées des résultats de mise en œuvre et élaboration de recommandations destinées à l'INPP

Source : Etabli par la coentreprise

De plus, le système de mise en œuvre a été amélioré et développé comme suit.

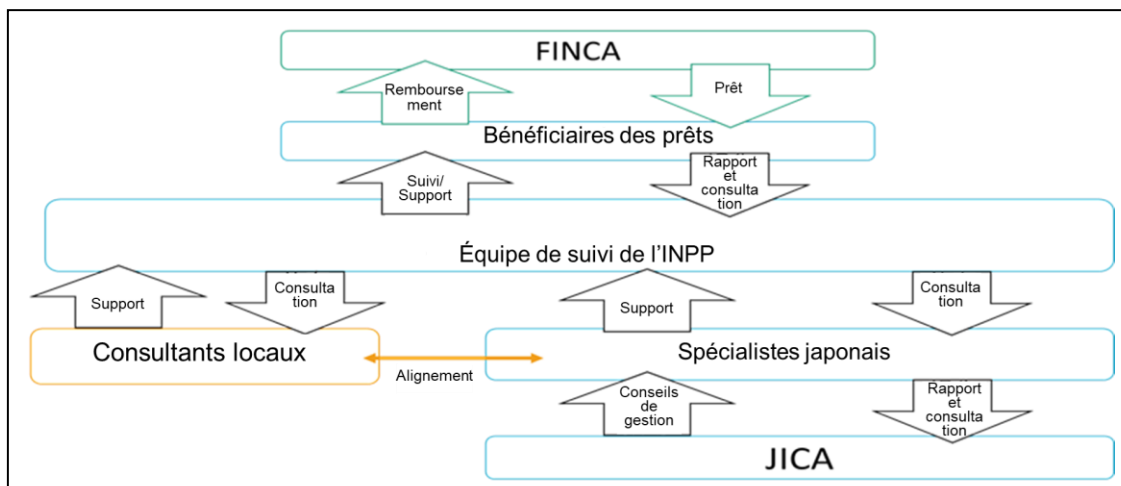
i. Phase de préparation et planification (avant le financement)



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 5 : Système de mise en œuvre (Phase de préparation et planification) (ver.2)

ii. Phase de mise en œuvre et de suivi (après le début du financement)



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 6 : Système de mise en œuvre (Étape de mise en œuvre et de suivi) (ver.2)

B. Renforcement de la coopération avec FINCA

Lors de la mise en œuvre du 4^e lot du Fonds SOLIDE, la période de mise en œuvre, le délai de grâce de remboursement (2 mois à 3 mois), les taux des intérêts sur les prêts, etc. ont été partiellement révisés, et une offre d'éducation financière pour les instructeurs de l'INPP a été ajoutée (27 mai 2019)

C. Sélection des bénéficiaires des prêts

[ÉTAPE 1]

Dans ce 4^e lot, l'INPP entend travailler sur l'accompagnement à l'entrepreneuriat dans le domaine industriel, et sur la base d'entretiens des membres du groupe de travail avec les chefs de services techniques (Motorisation, Froid et Climatisation, Mécanique Générale, Tôlerie et soudure, etc.) ainsi qu'avec des anciens stagiaires des filières susmentionnées qui ont créé une entreprise après avoir suivi la formation dispensée par le BCFIP, et de la confirmation des intentions de création d'entreprises à partir de décembre 2018, les domaines visés relèvent de deux domaines : Motorisation et Froid et Climatisation. De plus, compte tenu de l'équilibre entre les industries et de l'inclusion des femmes entrepreneures, nous avons décidé d'ajouter la gestion de restaurants et un coiffeur qui avait été retenu en 1^{re} sélection pour le 2^e lot, dotée d'une forte volonté de développer son entreprise et d'une capacité suffisante pour créer un plan d'affaires, pour un total de 7 candidats sélectionnés sur un total de 4 domaines. Les critères de sélection des candidats sont les suivants :

- Résider à Kinshasa et être de nationalité congolaise
- Être âgé de 18 ans ou plus et être en bonne santé physique et mentale
- Avoir une forte volonté de lancer une entreprise

- Ne pas pratiquer d'activités illégales
- Être diplômé d'une formation autre qu'un stage INPP
- Avoir des idées d'entrepreneuriat, d'affaires et d'activités génératrices de revenus
- Être capable de travailler en équipe

[ÉTAPE 2]

À la suite d'une analyse financière de la FINCA, 1 PPE (femme) et 6 PPPME (4 hommes et 2 femmes) ont été retenus. Un MF en entrepreneuriat a accompagné l'analyse financière et fourni un appui parallèle aux entrepreneurs. Bien que les critères de sélection de la FINCA ne soient pas divulgués, cette fois, pour refléter les intentions de l'INPP, un montant supérieur à celui des PPME du 1^{er} lot a été octroyé et en appui aux femmes entrepreneures, auxquelles FINCA attache une grande importance, les prêts aux PPE ont pu dépasser la limite de 1000 dollars US.

Tableau 109 : Liste des sélectionnés de la 4^e lot

	Sexe	Type de prêt	Montant demandé (\$)	Montant prêté (\$)	Détail des activités
1	Femme	Expansion commerciale	7 109,6	4 500	Gestion de restaurant
2	Femme	Expansion commerciale	2 000	2 000	Motorisation
3	Homme	Expansion commerciale	9 947	8 000	Coiffure & Esthétique
4	Homme	Expansion commerciale	9 796	7 500	Froid et Climatisation
5	Homme	Expansion commerciale	9 185	7 800	Froid et Climatisation
6	Homme	Expansion commerciale	11 620	8 000	Motorisation
7	Femme	Nouvelle entreprise	7 172	7 000	Gestion de restaurant

Source : Etabli par la coentreprise

D. Formation en entrepreneuriat/gestion

À l'aide du module de formation à l'entrepreneuriat créé par la MF entrepreneuriat avec l'appui de consultants locaux, des formations à l'entrepreneuriat et à la gestion pour les candidats ont été dispensées du 15 au 30 avril 2019. Par la suite, un accompagnement individuel dans l'élaboration d'un plan de développement.

E. Formation d'éducation financière

Elle a été assurée aux candidats par la FINCA les 5 et 6 juin 2019. En outre, l'éducation

financière pour les instructeurs de l'INPP, qui a été ajoutée au protocole d'entente modifié, a été mise en application du 21 au 25 octobre 2019.

F. Début des prêts

Le financement de la FINCA a commencé le 7 juin 2019.

G. Suivi

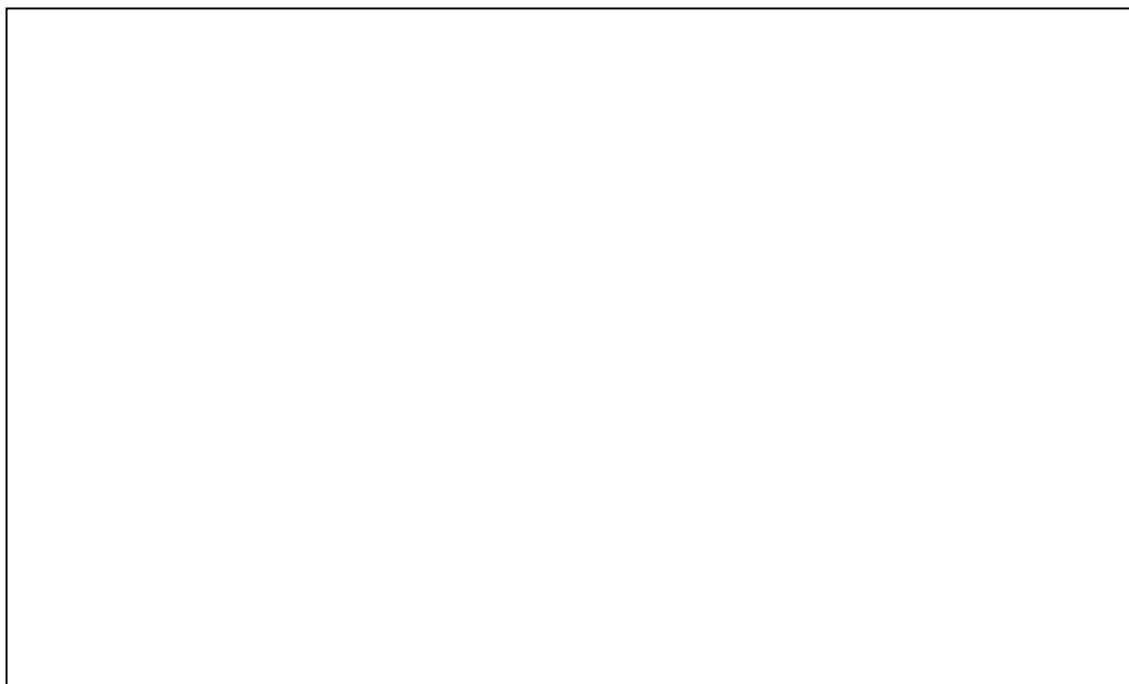
1) Schéma

Le schéma du suivi est présenté dans le tableau ci-dessous

Tableau 110 : Aperçu du suivi

Résumé	Objectif : immédiatement après le lancement ou l'expansion d'une entreprise, nous sommes proches des entrepreneurs, travaillons ensemble pour résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés, et, tout en soutenant un esprit d'entreprise plus fluide, et l'expansion ultérieure en découlant, accumulons des connaissances sur l'entrepreneuriat INPP et l'accompagnement des entreprises
Méthode	<p>1) Guide de suivi Créé avec l'appui de consultants locaux, résume la forme de base et les méthodes de suivi, partagé avec l'équipe de suivi.</p> <p>2) Fiche de suivi Entretiens avec les entrepreneurs pendant le suivi, consignés par l'équipe de suivi. Le contenu est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi de la liste des participants - Informations de base de l'entreprise - Conditions socio-économiques auxquelles sont confrontées les entreprises - Avancement du plan de développement <p>3) Outils de gestion d'entreprise Création d'outils simples de comptabilité et de tableaux de gestion des stocks.</p> <p>4) Entretiens / inspections sur site En principe, cela a lieu 2 fois par mois, immédiatement après le démarrage ou l'expansion d'une entreprise, des visites supplémentaires sur le site sont effectuées en fonction de la situation de l'entrepreneur. Des présentations des enjeux, de solutions, conseils sur l'utilisation des outils de gestion d'entreprise, etc. sont prodigués sur place si besoin.</p>
Système	Sous la direction du MF en Entrepreneuriat, un système à trois équipes a été établi, dont les membres sont des agents de la Direction Générale, candidats à la formation de formateurs en entrepreneuriat, principalement des participants au suivi du 1 ^{er} lot, et des agents du BCFIP et de l'INPP Kinshasa (9 agents au total). Par la suite, le projet d'incubateur de l'INPP s'est concrétisé, et les membres ont été changés en septembre 2020 en réponse à l'intention de former les participants à cette activité pilote en tant que ressources humaines majeures lors de la création à venir d'un service incubateur (9 agents au total). Composé de agents de la Direction Général (service d'enquête, d'évaluation, etc.), de formateurs de l'INPP Kinshasa et d'agents du BCFIP.

Source : Etabli par la coentreprise



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 7 : Système de suivi

2) Situation

En imputant les frais liés au suivi (frais de transport, frais de téléphones portables et d'appels pour contacter les entrepreneurs) au Projet, nous visons une application régulière bimensuelle. En raison des circonstances des entrepreneurs, le suivi était souvent effectué le samedi et le dimanche, mais la différence de vues entre les membres qui trouvent important de continuer le suivi même les jours de repos, et ceux qui trouvent cela superflu s'est accrue, entraînant une baisse de la motivation des membres. En réaction à cela, après le changement de membres, le Projet a encouragé l'INPP à émettre une note sur le travail durant les jours fériés et des ordres de missions (formulaire de directive de réclamation) sont émis sur une base mensuelle. En outre, comme les activités de suivi sont établies comme tâches normales nécessaires dans le développement de l'incubateur nouvellement créé, nous avons stipulé dans le guide de travail du service de l'incubateur que les dépenses nécessaires seraient prises en charge et garanties par l'INPP (*4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation*).

Selon l'objectif initial, les enjeux pour chaque entrepreneur et l'accompagnement nécessaire sont clarifiés par le suivi, et un accompagnement comprenant l'accompagnement comptable (comment tenir un livre de comptes) et la révision des plans de développement a été assuré sur place par chaque équipe de suivi en fonction de chaque situation.

Au cours de la période de mise en œuvre du 4^e lot, en raison de l'augmentation du nombre de contaminations au coronavirus, des mesures telles que la réduction de l'activité économique et

des couvre-feux ont été prises, et l'INPP a également fermé tous les centres de formation à partir du 23 mars 2020, et les activités de suivi ont dû être suspendues pendant un certain temps en raison des effets de mesures telles que la restriction drastique de la présence du personnel. Durant cette période, les MF en Entrepreneuriat ont remplacé les activités de suivi par des appels téléphoniques aux entrepreneurs. À partir du 10 août 2020, l'INPP a repris ses activités, mais la situation n'est pas revenue à la normale, les agents pouvaient se rendre au travail en nombre réduit, etc., mais les activités de suivi n'ont repris que progressivement. Depuis la reprise des déplacements des experts japonais en avril 2021, le suivi est redevenu normal. L'impact de la propagation des infections au coronavirus s'est étendu à toutes les entreprises, ce qui pose à tous des difficultés de remboursement. Compte tenu de cette situation, les entrepreneurs ont demandé à fixer un délai de grâce de remboursement, et l'équipe de suivi les a aidés à rédiger un courrier de demande et l'a envoyé à la FINCA en août 2020, mais la FINCA a répondu que la demande ne serait pas acceptée car les restrictions sur les activités économiques avaient déjà été levées, tandis que la date de remboursement de septembre 2020 avait été progressivement retardée jusqu'en avril 2021. Enfin, en avril 2021, personne n'a pu payer et la FINCA a comblé le manque avec la caution de l'INPP. L'équipe de suivi a demandé aux entrepreneurs de continuer à rembourser leur prêt dans une optique de responsabilisation envers la société, les entrepreneurs ont accepté et ont décidé de continuer à effectuer les remboursements sur le compte propre de la FINCA, et il a été convenu que la FINCA transférerait les remboursements vers le compte de l'INPP.

H. Leçons tirées et amélioration de l'offre de support

La cérémonie de clôture pour le 4^e lot s'est tenue le 10 décembre 2021, et, bien qu'aucun des entrepreneurs ne se soit pas encore acquitté de la dette, les leçons tirées et les progrès, résultats et recommandations du premier au quatrième lot ont été résumés, et les recommandations suivantes ont été faites à l'INPP.

Tableau 111 : Résultats, leçons et recommandations

Résultats, leçons	Recommandations
<p>1. Prêts pour la création d'entreprise</p> <p>En raison de la nature même de la microfinance, la période de remboursement est fixée à moins d'un an et le montant du prêt est déterminé en fonction des conditions de prêt de la FINCA. Dans le premier lot, après l'examen de la FINCA, les nouvelles entreprises ont reçu des prêts allant jusqu'à 1 000 dollars et, malgré des retards, quatre entrepreneurs sur cinq ont remboursé leurs prêts. Lors du quatrième lot, en</p>	<p>✓ Ne pas accorder de prêt au-delà des conditions prévues par les institutions financières.</p>

<p>revanche, les critères habituels de FINCA n'ont pas été appliqués afin de prendre en compte les intentions de l'INPP pour décider de l'éligibilité et du montant du prêts, ce qui a donné lieu à un montant de prêt élevé de 7 000 dollars pour une nouvelle entreprise. Le prêt n'a pas pu être remboursé en totalité, notamment en raison de l'impact de la pandémie de coronavirus.</p>	
<p>2. Prêts pour l'expansion de entreprises Pour le 1^{er} comme pour le 4^e lot, bien que les montants maximums et les critères de la FINCA pour la décision d'attribution et de montant des prêts aient été respectés, le nombre de payeurs fut de zéro. Il a en effet été difficile de rembourser en moins d'un an les forts taux d'intérêts propres à la microfinance, et le montant important des intérêts découlant d'un prêt élevé.</p>	<p>✓ Il est difficile de fournir des montants importants pour financer l'expansion d'une entreprise dans le cadre de programmes de microfinancement, et il est préférable de recourir à des prêts pour PME auprès d'institutions financières générales, qui offrent un éventail plus large de taux d'intérêt et de conditions de remboursement.</p>
<p>3. Délai de grâce pour le remboursement Les entrepreneurs, qu'ils aient ou non remboursé leur prêt, ont témoigné de la difficulté à rembourser leur prêt dans la période suivant la création de leur entreprise étant donné que les entreprises ne génèrent pas de profits, ou génèrent des profits instables durant cette période ; ils ont également témoigné du fait que la nécessité de rembourser entravait le développement de leur entreprise.</p>	<p>✓ Garantir une période de grâce complète des remboursements (à la fois le capital et les intérêts) pour les nouveaux entrepreneurs et les expansions d'entreprise,</p>
<p>4. Rôle de l'INPP Pour le quatrième lot, le prêteur et le montant du prêt ont été déterminés en fonction des souhaits de l'INPP, ce qui a pu avoir pour conséquence que certains des prêts dépassent la capacité de remboursement de leurs bénéficiaires et contribué à la difficulté de remboursement.</p>	<p>✓ L'INPP devrait laisser la responsabilité des prêts aux institutions financières et ne devrait pas être directement impliquée dans leur attribution</p> <p>✓ L'INPP devrait se concentrer sur la formation à l'entrepreneuriat et l'assistance post-crédation (suivi et conseils quant à la gestion)</p>
<p>5. Caution de l'INPP Les entrepreneurs ont grandement apprécié le</p>	<p>✓ Certaines institutions financières sont</p>

<p>fait que l'INPP fournisse la caution permettant d'accéder aux prêts à des taux inférieurs à ceux du marché.</p>	<p>prêtes à réduire le taux d'intérêt à condition qu'une caution soit déposée, donc si l'INPP dispose de fonds suffisants, il pourrait être envisageable qu'il fournisse des cautions comme dans le cas du Fond SOLIDE.</p> <p>✓ Cependant, il existe un risque que la caution puisse conduire à l'idée fausse que l'entrepreneur n'a pas à rembourser le prêt même si l'entreprise échoue ; il est donc essentiel que l'INPP soit en mesure de fournir un soutien et un suivi appropriés à l'entrepreneur dans ce cas.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Source : Etabli par la coentreprise

Il est par ailleurs recommandé de rechercher la coopération avec le fonds d'appui à l'entrepreneuriat affilié au gouvernement, le Fonds de garantie de l'entrepreneuriat au Congo (FGEC). Le FGEC a été créé en octobre 2020 par décret ministériel. Le but de ce fonds est de soutenir le financement des start-ups, micro-entreprises ainsi que les petites et moyennes entreprises, la palette de ses aides est plus variées que celle des institutions financières privées, avec des financements/dons, avec et sans intérêts, etc. et est compatible avec les leçons et recommandations du Fonds SOLIDE. En tant qu'établissement public de formation professionnelle relevant du Ministère du Travail, l'INPP est déjà en discussions pour une alliance commerciale de mise en œuvre de la formation liée au renforcement des capacités du personnel du FGEC, et nous prévoyons de poursuivre les discussions sur la coopération avec le service d'incubateur.

2. Niveau de réalisation du Projet

2-1 Résultats et indicateurs objectivement vérifiables

[Résultat-0]

Résultat 0 : Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(0-1) Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées

Comme mentionné dans la section « 1-3(1) Activités liées au Résultat-0 », suite à l'analyse des règlements de formation, et en raison des changements en cours qui ont un impact important sur les procédures de travail prévues dans les règlements de formation, notamment la standardisation des programmes due à la restructuration organisationnelle et à l'introduction du système CNCP, la révision des règles a été reportée pendant la période de mise en œuvre de SOLIDE. Par conséquent, cet indicateur n'a pas été atteint.

D'autre part, le cycle de gestion de la formation (CGF), qui est l'une des activités du Résultat-1, clarifie la série de flux de planification, formulation, mise en œuvre, évaluation et amélioration du programme de formation spécifié dans le règlement de formation, par une méthode de mise en œuvre plus spécifique. On peut donc dire que la mise en place de la formation basée sur le CGF avec l'appui de SOLIDE a complété dans une certaine mesure la non mise en œuvre de la révision du règlement de formation.

(0-2) Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance.

Comme expliqué à la section « 1-3(1) Activités liées au Résultat-0 », et comme détaillé dans l'Annexe 5, tout l'équipement nécessaire à la mise en œuvre du Projet a été acquis sur la base du plan. En outre, un registre des équipements au format Excel et un manuel d'entretien de l'équipement ont été élaborés par le service d'inventaire de l'INPP Kinshasa, et des transferts de technologie sur leurs méthodes de fonctionnement, ainsi que des séminaires de sensibilisation et de promotion d'une utilisation convenable des équipements ont été organisés. Ainsi, l'équipement acheté est consigné dans la liste et correctement géré grâce à un travail d'inventaire annuel. On peut donc dire que cet indicateur a été atteint.

(0-3) Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées.

À travers des activités de KAIZEN, plusieurs outils de gestion d'affectation de véhicules, gestion de la location / transfert de matériel entre établissements, etc. ont été élaborés afin de renforcer et améliorer les fonctions administratives pour la gestion de la formation, et ces fonctions ont été renforcées à l'aide de ces outils. De plus, une équipe KAIZEN a été mise en place à la DP-Kinshasa, et des activités de KAIZEN ont été menées dans différents services au sein de l'entité. Durant le projet SOLIDE, nous avons organisé deux concours KAIZEN pour favoriser la mise en œuvre des activités (le premier d'avril

à juin 2019, le second d'octobre à décembre 2019). 105 activités de KAIZEN ont été inscrites pour le premier, et 7 pour le second, et en ajoutant les autres activités réalisées sur la période du projet on arrive à au moins 125 activités de KAIZEN effectuées. On peut dire que cet indicateur est atteint.

(0-4) Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.

Les principales activités menées en coopération avec d'autres institutions de formation durant la période de mise en œuvre du Projet sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 112 : Activités mises en œuvre en coopération avec d'autres institutions de formation

No.	Institution coopérante	Détails de l'activité	Période de mise en œuvre
1	Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon (CFPT)	Envoi de formateurs à l'INPP dans les domaines de l'hydraulique/pneumatique, des Soudages spéciaux et des Automates Programmables Industriels (API)	Fév-mars 2015 Jan-mars 2017 Nov-déc 2021
2	Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon (CFPT)	Formation pays tiers au CFPT dans les domaines de l'hydraulique/pneumatique et des Automates Programmables Industriels (API)	Mars-mai 2015
3	CFAO Cameroun	Invitation d'experts dans le domaine automobile à l'INPP	Mai-juin 2016
4	CFAO Cameroun	Formation de maîtres formateurs dans le domaine automobile au Centre Technique du CFAO	Fév-mars 2017
5	FINCA RDC	Prêts à l'entrepreneuriat pour l'amélioration de l'INPP avec le Fond SOLIDE en garantie	Déc. 2015 à déc. 2021
6	Office de Promotion des Petites et Moyennes Entreprises Congolaises (OPEC)	Formation en gestion par l'OPEC pour renforcer les capacités nécessaires à la création et à l'expansion d'entreprises	Juillet 2015
7	Office National de l'Emploi (ONEM)	Tenue de réunions régulières pour échanger informations et opinions liées à l'appui à l'emploi	À partir de 2015
8	Office National de l'Emploi (ONEM)	Transmission des offres d'emploi de l'ONEM à l'INPP	À partir de 2015
9	Environ 30 entreprises privées	Tenue de conférences sur la façon de procéder à la formation interne pour les entreprises privées afin de renforcer la coopération avec l'industrie	Mars 2018
10	PRO SYSTEM SERVICE (établissement privé de formation)	Envoi d'expert local de PRO SYSTEM à la formation des MF en lien avec la soudure plastique	Juillet 2021

Source : Etabli par la coentreprise

Comme on le voit ci-dessus, on peut dire que cet indicateur a été atteint, puisque plus de 10 activités ont été menées en collaboration avec d'autres institutions de formation.

[Résultat-1]

Réalisation 1 : Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(1-1) L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP

À partir du Manuel du CGF, la direction générale de l'INPP a procédé aux 6 analyses de besoins indiquées ci-dessous. Celles-ci ont été réalisées selon les procédures décrites dans le Manuel du CGF et le manuel d'analyse sur les besoins, et les résultats d'analyse ont été compilés dans des rapports et partagés au sein de l'INPP. On peut donc dire que cet indicateur est atteint.

Tableau 113 : Aperçu de l'analyse des besoins en formation

	Domaines où des analyses sur les besoins ont été menées	Période de mise en œuvre	Lieu de mise en œuvre
1	Transformation de produits agricoles	25 juin 2019 – 1 ^{er} août 2021	Kinshasa
2	Entretien des machines de transformation des produits agricoles	25 octobre 2019 – 17 novembre 2019	Kongo Central et Kinshasa
3	Motorisation	1 ^{er} novembre 2019 – 12 novembre 2019	Kinshasa
4	Froid et Climatisation		
5	Tôlerie et Soudure		
6	Hydraulique/pneumatique	2 - 19 juin 2021	Kongo Central

Source : Etabli par la coentreprise

(1-2) Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays.

Concernant l'élaboration de plan de formation à partir du manuel du cycle de gestion de formation, les membres du CGF, devenus MF en pédagogie, formés dans le cadre du transfert de technologie par des experts japonais ont assuré la formation des formateurs sur l'ensemble du territoire. (voir tableau 6 de l'activité 1-6) Des formations ont eu lieu 3 fois au total, et en tout 44 formateurs y ont participé. De plus, après la révision et la finalisation du manuel de cycle de gestion de formation, un séminaire d'utilisation du manuel du CGF a été organisé en avril 2021 avec un total de 62 formateurs venus de toutes les entités pour une compréhension approfondie de l'application du manuel de cycle de gestion de formation à la gestion de formation (y compris le plan de formation) y participant. Grâce à la formation et au séminaire ci-dessus, le transfert de technologie a été réalisé sur un public de 106 agents au total. De ce qui précède, on peut dire que cet indicateur est atteint.

D'autre part, l'élaboration de plan de formation, en particulier la partie d'élaboration de programme par la méthode CUDBAS, s'apprend par la pratique et la répétition. Si l'indicateur est atteint en termes du nombre d'agents, le niveau de maîtrise de la capacité de planification de formation ne peut être qualifié d'élevé en raison du manque d'expérience pratique, et de nouvelles améliorations seront

nécessaires à l'avenir.

(1-3) *Vingt-six (26) programmes ou plus sont mises en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.*

Un programme de formation a été élaboré pour 3 programmes standardisés (Formation en moteur à essence, soudure à l'arc et froid ménager). En plus de cela, les 15 programmes suivants ont été créés à partir du manuel de cycle de gestion de formation, totalisant 18 programmes.

Tableau 114 : Programmes de formation développés

Programmes de formation développés	
1	Formation d'un mécanicien en moteur à essence
2	Formation des opérateurs de prise de vue
3	Formation d'un électricien installateur de bâtiment
4	Formation de service en salle
5	Formation des techniciens installateur des antennes VSAT
6	Formation d'un tourneur sur machine conventionnelle
7	Formation d'un opérateur de saisie
8	Formation d'un technicien en maintenance des micro-ordinateurs
9	Formation d'un mécanicien dieselliste
10	Formation d'un plombier sanitaire
11	Formation de base des soudeurs à l'arc électrique
12	Formation des techniciens en froids commercial et industriel
13	Formation d'un esthéticien coiffeur
14	Formation du technicien en froid ménager
15	Formation de mécanicien de véhicule automobile

Source : Etabli par la coentreprise

En termes de l'état de mise en application, les 3 programmes standardisés devraient commencer à partir du premier semestre 2022. Pour les 15 autres programmes, seule l'élaboration du programme est achevée, et les listes des équipements et du matériel pédagogique requis pour la formation n'ont pas pu être créées, de sorte que les éléments nécessaires à la mise en œuvre ne sont pas disponibles. L'objectif de 26 cours développés n'est donc atteint qu'à 11,5 %.

Les raisons pour lesquelles les listes des équipements et du matériel pédagogique nécessaires à la mise en œuvre des 15 programmes n'ont pas pu être créées sont expliquées ci-dessous. Au début du Projet, il n'était pas clair, en termes de division organisationnelle, quel était le service responsable de l'élaboration du programme, de sorte que les personnels à former dans le projet d'élaboration de programme ont été convoqués parmi les membres du CGF de plusieurs divisions de la direction générale de l'INPP et de l'INPP Kinshasa. Les membres du CGF ont principalement élaboré des programmes de formation et de notices techniques pendant la période de détachement sur place des experts japonais. Cependant, ces membres n'appartenaient pas exclusivement au CGF, et étaient actifs en tant que membre du CGF tout en ayant un travail normal. En outre le changement de membres dû au transfert a également eu un impact, et l'élaboration des programmes et des notices techniques n'a pas pu avancer beaucoup en l'absence des experts japonais. En conséquence, l'élaboration de programme n'a

pu donner que 18 programmes, dont 15 ne sont pas dotés de ce qui est nécessaire à leur mise en œuvre, comme indiqué plus haut.

Pour mettre en œuvre les programmes créés, il est indispensable de créer également une liste des équipements et des notices techniques nécessaires à la formation. Les créer ensemble est un travail considérable, et il est nécessaire d'impliquer les formateurs des services concernés. Par conséquent, il est important d'établir une division qui a pour mandat l'élaboration de programmes formation, des notices techniques, etc. et de le diriger de manière formelle. En novembre 2020, l'organisation de l'INPP a été restructurée et une direction de formation chargé de l'élaboration et de la révision des programmes et supports pédagogiques a été établi à la Direction générale de l'INPP. Le premier directeur a été nommé parmi les membres du CGF (mais modifié en fonction des changements de personnel ultérieurs), et il est donc prévu que le programme sera élaboré sur la base du cycle de gestion de formation centré sur le département.

[Résultat-2]

Résultat 2 : Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(2-1) Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.

Les maîtres formateurs ont été évalués individuellement par des experts en motorisation à travers une série de formations des MF. L'évaluation a été effectuée sur une échelle de 1 à 100, selon les angles de la technologie, de l'hygiène / sécurité et de la pédagogie. En résultat, 7 personnes sur 10 ont obtenu une note de 60 points (4 sur 5) ou plus, soit 70 % du total. Le fait que trois participants n'ont pas obtenu la note suffisante peut s'expliquer par le niveau relativement avancé de la formation. Le contenu de la formation a toutefois été décidé en fonction des demandes des maîtres formateurs et a été mis en œuvre conformément à celles-ci.

Les résultats de l'évaluation sont présentés ci-dessous.

Tableau 115 : Fiche d'évaluation MF motorisation (1)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Kinshasa	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40 /50	25 /25	25/25	90 /100
Avis des experts			
<p>En tant que responsable de la formation, il possède une vaste expérience et de grandes connaissances, et est très efficace non seulement en tant que formateur technique, mais aussi en tant que leader et organisateur pour les stagiaires.</p> <p>Il n'a pas de problème en tant que formateur dans le service, mais on ressent parfois un manque d'expérience de l'enseignement pratique.</p> <p>En termes d'hygiène et de sécurité, on a le sentiment qu'il a tiré parti de l'expérience d'avoir suivi une formation 5S japonaise et une formation technique au Japon.</p> <p>Dans l'ensemble, il est motivé pour acquérir des compétences et possède des qualités de leadership. Avidé d'apprendre de nouvelles techniques du domaine automobile, il convient comme cible pour le transfert de technologie.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 116 : Fiche d'évaluation MF motorisation (2)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Kinshasa	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40 /50	25 /25	20/25	85/100
Avis des experts			
<p>Instructeur chevronné et désireux d'apprendre, s'il ne dispose pas d'un haut niveau de connaissances technique et de compétences techniques au-delà des bases, sa motivation rend son attitude envers la formation très louable.</p> <p>En termes d'hygiène et de sécurité, il connaissait déjà le 5S et en a fait la démonstration sur plusieurs scénarios.</p> <p>Dans l'ensemble, c'est une excellente ressource humaine. Dans un environnement où il pourra mettre à jour ses techniques et ses connaissances, il n'aura pas de problème.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 117 : Fiche d'évaluation MF motorisation (3)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Mbujimayi	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
35/50	25 /25	20/25	80/100
Avis des experts			
<p>Bien qu'il ne soit pas très doué pour les compétences pratiques, il est motivé et d'une nature sérieuse. Comme on peut également le dire pour tout le monde, il présente un manque de connaissances et de compétences au-delà des bases.</p> <p>Il a l'expérience de la formation japonaise, connaît les 5S du Japon et le démontre.</p> <p>Dans l'ensemble, c'est une excellente ressource humaine, même s'il a encore besoin d'acquérir des compétences et des connaissances.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 118 : Fiche d'évaluation MF motorisation (4)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Matadi	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
45 /50	25 /25	15/25	85/100
Avis des experts			
<p>Bien que jeune parmi les stagiaires, il possède un niveau élevé de connaissances et de compétences pratiques. Il a peu d'expérience en tant que formateur, donc il manque d'expérience de formation, mais il est très prometteur.</p> <p>Il a étudié au Japon, comprend et peut démontrer les 5S.</p> <p>Dans l'ensemble c'est une ressource humaine qui représente l'avenir de notre institution, une génération, une personne dont on peut dire qu'elle convient.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 119 : Fiche d'évaluation MF motorisation (5)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Lubumbashi	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40 /50	25 /25	20/25	85/100
Avis des experts			
<p>Bien qu'il appartienne à la plus jeune génération de stagiaires, ses compétences, ses connaissances et sa motivation sont toutes très prometteuses.</p> <p>Formé au Japon, il est familier des 5S et peut les démontrer.</p> <p>Dans l'ensemble, si nous pouvons constamment assurer de nouvelles informations et de nouveaux lieux d'apprentissage, c'est une ressource humaine qui a la capacité de porter l'avenir de l'école.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 120 : Fiche d'évaluation MF motorisation (6)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Katanga	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40/50	20/25	20/25	80/100
Avis des experts			
<p>Parmi les stagiaires, il a un niveau moyen, ses connaissances et compétences ne sont pas très élevées, mais il est très consciencieux.</p> <p>En termes d'hygiène et de sécurité, il semble qu'il y ait des choses qu'il n'a pas encore acquises, mais il les comprend.</p> <p>Dans l'ensemble, il démontre un grand sérieux et une bonne personnalité dans la formation. S'il peut améliorer sa technique, il peut former la génération suivante.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 121 : Fiche d'évaluation MF motorisation (7)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Katanga	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
35/50	20 /25	20/25	75/100
Avis des experts			
Niveau moyen, nouveau maître-formateur, techniques et connaissances ne sont pas encore au mieux.			
En termes d'hygiène et de sécurité, il reste des domaines qu'il n'a pas érigés en habitudes, bien qu'il puisse les démontrer.			
Dans l'ensemble, il doit encore compléter ses techniques et ses connaissances, mais sa vitesse d'absorption est exceptionnelle et il est très prometteur.			
Dans un environnement pour continuer à apprendre, il a le potentiel d'atteindre rapidement un niveau où il n'aura pas de problème.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 122 : Fiche d'évaluation MF motorisation (8)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Isiro	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
25/50	15 /25	15/25	55/100
Avis des experts			
Bien qu'il soit un instructeur chevronné, ses compétences, connaissances et bases ont beaucoup de lacunes.			
Il lui arrive d'utiliser de mauvaises méthodes pendant la formation, probablement par manque de connaissances.			
Dans l'ensemble, il semble avoir de l'expérience en tant qu'instructeur dans l'école, mais être incapable de suivre la formation du projet. Par ailleurs, des problèmes de sécurité sont à craindre à cause d'un travail incorrect dû à un manque de compréhension.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 123 : Fiche d'évaluation MF motorisation (9)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Mbujimayi	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
25 /50	15 /25	15/25	55/100
Avis des experts			
Instructeur chevronné, mais ses compétences et connaissances ne sont pas élevées			
Peut-être parce qu'il n'arrivait pas à suivre la formation, il n'arrivait pas à maintenir sa concentration et il y a eu des problèmes de sûreté.			
Il présente des problèmes de concentration et d'attitude envers la formation, probablement en raison d'un manque global de capacités.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 124 : Fiche d'évaluation MF motorisation (10)

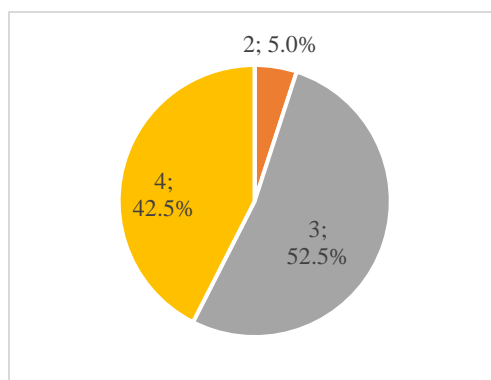
Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Boma	Titre	Formateur automobile
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
25 /50	15 /25	15/25	55/100
Avis des experts			
Formateur chevronné, mais il y a de nombreux endroits où il ne peut pas suivre la formation parce qu'il n'a pas les bases.			
Le degré de compréhension de la formation est faible, et il semble ne pas accorder une grande importance à la sûreté.			
Dans l'ensemble, il donne une impression d'immaturité. Il n'a pas pu comprendre le contenu de la formation parce qu'il était inexpérimenté en termes de technologie et de connaissances.			

Source : Etabli par la coentreprise

Les évaluations des formateurs ayant participé à la FDF ne sont pas fondées sur l'évaluation individuelle des formateurs, puisque les formateurs qui ont participé à la FDF diffèrent d'une session de formation à l'autre, mais sur le pourcentage du nombre total de participants qui ont reçu une note de 4 ou plus sur une échelle de 5 points attribuée par les MF en charge de la formation. Par conséquent, sur les 40 formateurs qui ont participé à la FDF motorisation, 17 (42,5 %) ont obtenu la note de 4 (entre 60 et 80 % en pourcentage) à la fin de la formation, et aucun n'a obtenu la note de 5 (voir la figure 8). Par conséquent, l'objectif de plus de 80% des instructeurs participants d'obtenir une note de 4 ou plus n'a été atteint qu'à 53,1%.

Comme décrit ci-dessus, 70% des MF et 42,5% des formateurs participants ont obtenu une note

supérieure ou égale à 4 sur 5 ; on peut donc dire que le degré de réalisation de cet indicateur est modéré.



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 8 : Evaluation des participants à la FDF motorisation

(2-2) Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.

Le programme de formation a été formulé comme un programme standardisé sur les moteurs à essence conformément au manuel de cycle de gestion de formation. Cependant, le programme de formation n'a pas encore été mis en œuvre (lancement prévu au premier semestre 2022).

Pour la formation des personnes employées, les maîtres formateurs ont créé à chaque fois un programme de formation en fonction de la demande des entreprises, avec les conseils des membres du CGF.

[Résultat-3]

Résultat 3 : Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(3-1) Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.

Les domaines spécialisés sont donnés dans l'ordre : Soudure spécialisée, hydraulique & pneumatique, API.

Soudure spécialisée

Les maîtres-formateurs ont été évalués individuellement par des spécialistes dans le domaine de la soudure spécialisée à travers une série de formations des MF. L'évaluation a été effectuée sur 100 sous les angles de la technologie, de l'hygiène / sécurité et de la pédagogie. 8 personnes ont obtenu 60 (4 sur 5) points ou plus, et le taux de réussite était de 100 %. Les résultats de l'évaluation sont présentés ci-dessous.

Tableau 125 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (1)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technique	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
36/50	25/25	25/25	86/100
Avis des experts			
<p>Il maîtrise les connaissances spécialisées et est tout à fait capable de les enseigner lors de séminaires pour professionnels.</p> <p>En termes de compétences techniques, il peut gérer sans problème la formation aux compétences de base, mais dans des situations requérant des compétences avancées, la vue s'étant dégradée avec l'âge, il lui arrive de perdre de vue la ligne de soudure, de voir flou, et d'avoir les mains qui tremblent, rendant la formation difficile.</p> <p>Il est également chef du service de soudure et est actif dans les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation, ainsi que dans le développement de techniques de formation à l'aide de logiciels permettant la création de notices techniques audio-visuel, tels que PowerPoint.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 126 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (2)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
39/50	20/25	21/25	80/100
Avis des experts			
<p>La formation aux compétences de base et la formation professionnelle peuvent être gérées sans problème, mais dans des situations requérant des compétences avancées, la vue s'étant dégradée avec l'âge, il lui arrive de perdre de vue la ligne de soudure, de voir flou, et d'avoir les mains qui tremblent, rendant la formation difficile.</p> <p>Nous souhaitons qu'il mène plus d'actions spontanées en matière d'hygiène et de sûreté, comme le port d'équipements de protection et les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 127 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (3)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
39/50	20/25	21/25	80/100
Avis des experts			
Il peut sans problème gérer la formation des connaissances spécialisées de base et la formation professionnelle. Il a le désir d'acquérir des compétences avancées et s'améliore rapidement, mais ne semble pas avoir l'ambition d'atteindre un niveau plus élevé.			
Nous souhaitons qu'il mène plus d'actions spontanées en matière d'hygiène et de sûreté, comme le port d'équipements de protection et les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 128 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (4)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
44/50	23/25	20/25	87/100
Avis des experts			
Il peut sans problème gérer la formation des connaissances spécialisées de base et la formation professionnelle. Jeune, il a une bonne vue, les mains sûres, est motivé pour apprendre et peut gérer des séminaires avancés pour les professionnels.			
Sur le plan de la sécurité et de l'hygiène, les éléments pointés peuvent être corrigés avec bonne volonté, et il est également actif sur les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 129 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (5)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40/50	23/25	20/25	83/100
Avis des experts			
Il peut sans problème gérer la formation des connaissances spécialisées de base et la formation professionnelle. Jeune, il a une bonne vue, les mains sûres, est motivé pour apprendre et peut gérer des séminaires avancés pour les professionnels.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 130 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (6)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKAT	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
39/50	24/25	22/25	85/100
Avis des experts			
<p>Il présente une grande perspicacité pour les compétences spécialisées et peut les enseigner dans des séminaires professionnels.</p> <p>En particulier, il a d'excellentes capacités à penser en trois dimensions, s'intéresse à la CAO et attend avec impatience les formations de CAO à l'INPP Lubumbashi.</p> <p>Il peut gérer sans problème la formation aux compétences de base, mais dans les situations requérant des compétences avancées, une formation autonome importante est nécessaire.</p> <p>Proactif dans les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.</p> <p>Il développe également activement des techniques d'enseignement à l'aide de logiciels de création de ressources audiovisuelles d'enseignement tels que PowerPoint.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 131 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (7)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKAT	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
44/50	24/25	20/25	88/100
Avis des experts			
<p>Il peut sans problème gérer la formation des connaissances spécialisées de base et la formation professionnelle.</p> <p>Il a également un fort désir d'acquérir des compétences avancées. S'il n'est pas satisfait de lui-même, il redouble d'efforts, au point de s'autoformer même pendant les pauses.</p> <p>Doté d'une bonne vue, de mains sûres et d'un fort désir d'apprendre, il lui est possible de gérer des séminaires professionnels avancés.</p> <p>Proactif dans les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.</p>			

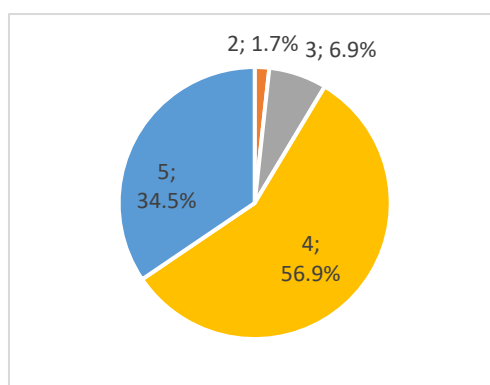
Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 132 : Fiche d'évaluation MF en soudures spécialisées (8)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKAT	Titre	Formateur tôlerie et soudure
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40/50	25/25	25/25	90/100
Avis des experts			
Il peut sans problème gérer la formation des connaissances spécialisées de base et la formation professionnelle.			
Il possède d'abondantes connaissances spécialisées et est désireux d'acquérir des compétences avancées.			
S'il n'est pas satisfait de lui-même, il redouble d'efforts, au point de s'autoformer même pendant les pauses.			
Il peut gérer des séminaires professionnels avancés.			
Proactif dans les efforts 3S de sélectionner, de situer et de scintiller les lieux de formation.			
Il développe également activement des techniques de formation à l'aide de logiciels de création de ressources audiovisuelles de formation tels que PowerPoint.			

Source : Etabli par la coentreprise

Les évaluations des formateurs ayant participé à la FDF ne sont pas fondées sur l'évaluation individuelle des formateurs, puisque les formateurs qui ont participé à la FDF diffèrent d'une session de formation à l'autre, mais sur le pourcentage du nombre total de participants qui ont reçu une note de 4 ou plus sur une échelle de 5 points attribuée par les MF en charge de la formation. Par conséquent, sur les 51 formateurs qui ont participé à la FDF soudure spécialisée, 29 (56,9 %) ont obtenu la note de 4 (entre 60 et 80 % en pourcentage) à la fin de la formation et 20 (39,2%) ont obtenu la note de 5 (voir la figure 9). La somme des deux étant égale à 96,1%, l'objectif de plus de 80% des formateurs obtenant la note de 4 ou plus est atteint.



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 9 : Evaluation des participants à la FDF soudure spécialisée

Hydraulique & pneumatique

Les maîtres-formateurs ont été évalués individuellement par des spécialistes dans la spécialité hydraulique/pneumatique à travers une série de formations MF. L'évaluation a été effectuée sur 100 sous

les angles de la technologie, de l'hygiène/sécurité et la pédagogie. Initialement, il y avait 8 maîtres formateurs dans ce domaine, mais deux ont pris leur retraite durant le déroulement du projet, et un est décédé, il en reste donc 5 à l'échéance du projet. L'ensemble des 5 personnes a obtenu 60 (4 sur 5) points ou plus, et le taux de réussite était de 100 %. Les résultats de l'évaluation incluant les deux retraités sont présentés ci-dessous.

Tableau 133 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (1)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Kinshasa	Titre	Adjoint technique
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
46/50	19/25	25/25	90/100
Avis des experts			
S'il occupait le poste d'adjoint technique, il était auparavant formateur au service électrique, il était donc fort en circuits électriques des électrovannes, et suivait également les maîtres formateurs du service mécanique. Il travaillait avec calme sur les compétences techniques. (Ayant pris sa retraite, il n'a plus participé aux activités à partir de début 2020.)			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 134 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (2)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Kinshasa	Titre	Chef du Service Mécanique Générale
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
46/50	19/25	25/25	90/100
Avis des experts			
Chef du service de mécanique générale et chef du groupe des maîtres formateurs, il gérait l'ensemble en toute quiétude. Comme tous les formateurs en mécanique générale, même s'il avait parfois des difficultés dans le domaine électrique, il pratiquait et abordait les problèmes en-dehors des heures de formation. Il a également travaillé proactivement sur la mise en œuvre de FDF et a dirigé les activités. (Ayant pris sa retraite, il n'a plus participé aux activités à partir de début 2021)			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 135 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (3)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Kinshasa	Titre	Inspecteur
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
49/50	19/25	25/25	93/100
Avis des experts			
<p>Passionné par les nouvelles technologies, il a pris l'initiative de participer à la formation. Il a montré également un travail pro-actif sur la manière d'unir les FDF et les tests techniques, en trouvant des idées et en recherchant de nouvelles méthodes.</p> <p>Par ailleurs, il a une tendance à précipiter le travail par excès de positivité. Il vaudrait mieux veiller à effectuer un travail fiable et sûr.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 136 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (4)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Mbuji-Mayi	Titre	Formateur en mécanique générale
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
43/50	18/25	25/25	87/100
Avis des experts			
<p>Il a participé à la formation avec un grand calme, et on ressentait clairement son envie d'essayer d'acquérir les compétences. Bien qu'il soit formateur en mécanique générale, il a rapidement compris l'électricité et l'électronique et a essayé d'intégrer un large éventail de connaissances.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 137 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (5)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Boma	Titre	Service Motorisation
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
48/50	18/25	25/25	91/100
Avis des experts			
<p>Il était fermement prêt à intégrer le contenu de la formation, et était engagé dans des activités positives telles que la formation bénévole pour les entreprises à la l'INPP Boma, en utilisant les notices techniques utilisées pour la formation.</p> <p>Pour le contenu pratique, il était un peu perplexe quand il y avait une limite de temps, mais comme il comprend le contenu, nous pensons qu'il n'y a pas de problème s'il peut travailler sereinement.</p>			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 138 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (6)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Lubumbashi	Titre	Chef du Service mécanique générale
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
45/50	18/25	25/25	88 /100
Avis des experts			
Comme il vient du service de mécanique générale, il n'était pas habitué à l'électricité et à l'électronique au début, mais il est flexible dans des domaines autres que sa spécialité. Dans les domaines qui sont le fort du service mécanique générale (dessin, etc.), il a travaillé en collaboration avec d'autres maîtres formateurs.			

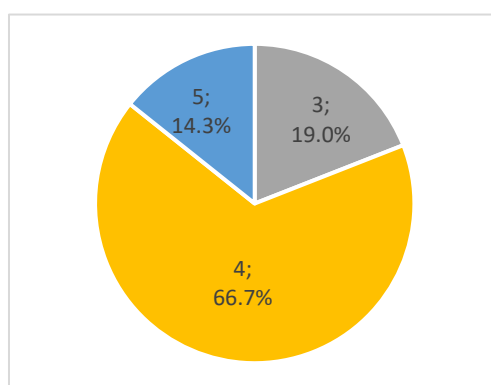
Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 139 : Fiche d'évaluation MF en Hydraulique & pneumatique (7)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	INPP Lubumbashi	Titre	Chef du Service Motorisation
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
47/50	18/25	25/25	90/100
Avis des experts			
Probablement parce qu'il appartient au service motorisation, il avait les connaissances de base dans les domaines mécanique, de l'électricité et de l'électronique. Il a une grande curiosité pour la technologie, et pendant la formation, il posait activement des questions sur les principes de fonctionnement. Il semble considérer les automobiles et autres machines sans se restreindre aux domaines hydraulique et pneumatique. Dans la formation pratique, il avait tendance à essayer de travailler plus vite, il serait préférable qu'il puisse comprendre l'importance d'un travail calme et fiable.			

Source : Etabli par la coentreprise

Les évaluations des formateurs ayant participé à la FDF ne sont pas fondées sur l'évaluation individuelle des formateurs, puisque les formateurs qui ont participé à la FDF diffèrent d'une session de formation à l'autre, mais sur le pourcentage du nombre total de participants qui ont reçu une note de 4 ou plus sur une échelle de 5 points attribuée par les MF en charge de la formation. Par conséquent, sur les 63 formateurs qui ont participé à la FDF hydraulique & pneumatique, 42 (66,7 %) ont obtenu la note de 4 (entre 60 et 80 % en pourcentage) à la fin de la formation et 9 (14,3%) ont obtenu la note de 5 (voir la figure 10). La somme des deux étant égale à 81,0%, l'objectif de plus de 80% des formateurs obtenant la note de 4 ou plus est atteint.



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 10 : Evaluation des participants à la FDF Hydraulique & Pneumatique

Automates programmables industriels (API)

Les maîtres-formateurs ont été évalués individuellement par des spécialistes dans le domaine des API à travers une série de formations des MF. L'évaluation a été effectuée sur 100 sous les angles de la technologie, de l'hygiène/sécurité et de la pédagogie. À la suite de la formation, les 7 personnes ont obtenu 60 (4 sur 5) points ou plus, et le taux de réussite était de 100 %. Il y a 8 maîtres formateurs dans le domaine des API, mais le dernier n'a pas pu participer à la formation en raison d'une autre tâche et n'a pas été évalué. Les résultats de l'évaluation sont présentés ci-dessous.

Tableau 140 : Fiche d'évaluation MF en API (1)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	KOLWEZI	Titre	Inspecteur
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
45/50	23/25	22/25	90/100
Avis des experts			
C'est un MF très performant. Pendant les heures de formation, il tâchait de comprendre et posait souvent les bonnes questions.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 141 : Fiche d'évaluation MF en API (2)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	LUBUMBASHI	Titre	Chef service électronique
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
43/50	23/25	24/25	90/100
Avis des experts			
C'est un MF très performant. Il est extrêmement doué pour les explications, et explique de manière coordonnée afin de permettre de bien comprendre en détail.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 142 : Fiche d'évaluation MF en API (3)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	LUBUMBASHI	Titre	Inspecteur
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
49/50	23/25	23/25	95/100
Avis des experts			
C'est un MF très performant. Très concentré, et donne souvent des réponses précises. Modeste, mais très perspicace.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 143 : Fiche d'évaluation MF en API (4)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Chef service Électricité
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
48/50	23/25	23/25	94/100
Avis des experts			
C'est un MF strict et très performant. Sa capacité de communication est également élevée. Il possède en outre une grande connaissance du matériel.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 144 : Fiche d'évaluation MF en API (5)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	DIPROKIN	Titre	Inspecteur
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
47 /50	23 /25	23 /25	93 /100
Avis des experts			
C'est un MF expérimenté et très compétent. Il aime apporter son soutien aux autres.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 145 : Fiche d'évaluation MF en API (6)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	LUBUMBASHI	Titre	Chef service électricité
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
42/50	23/25	22/25	87/100
Avis des experts			
C'est un MF très performant. Il a un niveau technologique élevé mais un caractère réservé. Quelques inquiétudes au niveau de la santé.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

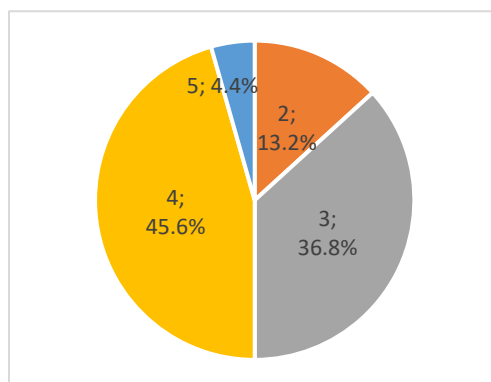
Tableau 146 : Fiche d'évaluation MF en API (7)

Nom du MF			
Sexe	M	Né(e) le	
Affiliation	KOLWEZI	Titre	Directeur provincial
Notes			
Technologie	Hygiène/sécurité	Pédagogie	Total
40/50	23/25	22/25	85/100
Avis des experts			
C'est un MF très performant. Malheureusement, il n'a pas pu assister à certaines séances pour des raisons de santé.			
Il n'a pas de problèmes avec les 5S et la distanciation sociale, mais il y a place pour une amélioration du port du masque pendant la formation.			

Source : Etabli par la coentreprise

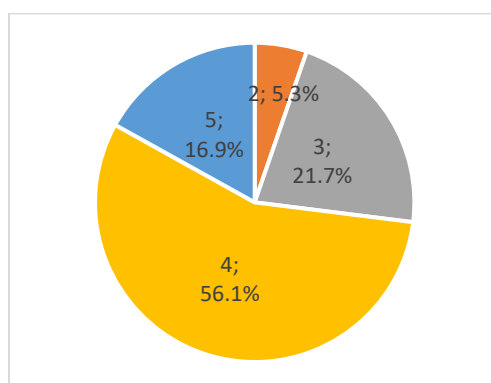
Les évaluations des formateurs ayant participé à la FDF ne sont pas fondées sur l'évaluation individuelle des formateurs, puisque les formateurs qui ont participé à la FDF diffèrent d'une session de formation à l'autre, mais sur le pourcentage du nombre total de participants qui ont reçu une note de 4 ou plus sur une échelle de 5 points attribuée par les MF en charge de la formation. Par conséquent, sur

les 68 formateurs qui ont participé à la FDF automatique (API), 31 (45,6 %) ont obtenu la note de 4 (entre 60 et 80 % en pourcentage) à la fin de la formation et 3 (4,4%) ont obtenu la note de 5 (voir la figure 11). La somme des deux étant égale à 50,0%, l'objectif de plus de 80% des formateurs obtenant la note de 4 ou plus n'est atteint qu'à 62,5%.



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 11 : Evaluation des participants à la FDF en API



Source : Etabli par la coentreprise

Figure 12 : Evaluation des participants à la FDF des domaines cibles du Résultat 3

Comme expliqué précédemment, 73% de l'ensemble des MF et des formateurs ayant participé à la FDF ayant obtenu la note de 4 ou plus sur une échelle de 5 pour les 3 domaines cibles du Résultat 3 soudure spécialisée, hydraulique & pneumatique et API (voir figure 12), on peut dire que l'indicateur de 80% de participants obtenant la note de 4 ou plus est atteint.

(3-2) Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.

Parmi les matières spécialisées, seul la spécialité soudure a vu l'élaboration d'un programme de formation standardisé pour la soudure à l'arc sous protection conformément au Manuel du cycle de gestion de formation. En décembre 2021, le programme standardisé n'avait pas été mis en œuvre (démarrage prévu au premier semestre 2022).

Par ailleurs, pour la formation des personnes employée, dans chaque spécialité, les maîtres formateurs ont créé un programme de formation sur mesure, avec les conseils des membres du CGF.

[Résultat-4]

Résultat 4 : Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(4-1) Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe).

Comme décrit dans le Tableau 80 : Aperçu du plan d'activités en matière d'appui à l'emploi de l'activité (4-5) « Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga », le pourcentage d'anciens stagiaires qui ont bénéficié de l'appui à l'emploi ou à l'entrepreneuriat pour chaque année est le suivant.

Tableau 147 : Pourcentage d'anciens stagiaires ayant bénéficié de l'appui à l'emploi ou à l'entrepreneuriat

Année	Nombre d'anciens stagiaires ayant bénéficié de l'appui à l'emploi ou à l'entrepreneuriat	Nombre d'anciens stagiaires	Pourcentage
2016	279 personnes	3 541 personnes	7,9%
2017	1 115 personnes	5 131 personnes	21,7%
2018	1 994 personnes	5 624 personnes	35,5%
2019	1 845 personnes	5 834 personnes	31,6%
2020	682 personnes	2 929 personnes	23,3%
2021	632 personnes	3 280 personnes	19,3%

Source : Etabli par la coentreprise

De plus, le format du rapport du BCFIP n'exigeant pas de préciser le sexe des personnes concernées, tous les participants aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ont été enregistrés sans précision de sexe. Cependant, en se fondant sur le ratio hommes/femmes et le compte-rendu des disciplines auxquelles les stagiaires ont participé qui sont consignés dans certains rapports¹⁴, on peut conclure qu'environ 65% des anciens stagiaires qui ont reçu une aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat mentionnée ci-dessus étaient des hommes et environ 35% des femmes.

¹⁴ Les filières techniques (électricité et électronique, froid domestique, soudure, mécanique, motorisation, etc.) sont très majoritairement représentées par les hommes (moins de 10% de femmes), alors que les filières couture et cuisine, au contraire, sont presque entièrement représentées par les femmes (environ 90% de femmes), il est donc possible de calculer le ratio si l'on sait à quelle filière les stagiaires ont participé.

(4-2) Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement.

Comme décrit dans le Tableau 80 : « Aperçu du plan d'activités en matière d'appui à l'emploi » de l'activité (4-5) « *Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga* », environ 7 sortes d'activités liées à l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat sont planifiées et menées par chaque groupe au sein du BCFIP et toutes les activités sont réalisées au moins aussi souvent que prévu.

On peut donc dire que cet indicateur est atteint.

(4-3) Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement.

Parmi les stagiaires demandeurs d'emploi à Kinshasa en 2019, 16,5 % avaient une carte de demandeur d'emploi. À l'INPP Lubumbashi, 46,2 % des stagiaires demandeurs d'emploi en 2020 en possédaient une.

Le statut d'inscription à l'ONEM est tel qu'indiqué ci-dessus, mais en réalité, le BCFIP collecte des informations auprès de l'ONEM et les présente aux stagiaires demandeurs d'emploi, et pour d'autres organisations d'appui à l'emploi, le BCFIP recueille également des informations sur les emplois, ou présente des sites d'affichage d'informations sur les emplois aux stagiaires en recherche d'emplois, pour effectuer des activités d'appui à l'emploi. Dans le cas de l'ONEM, la plupart des offres d'emplois proposées s'adressent aux cadres et aux personnes ayant un certain niveau d'expérience, et il y a très peu d'emplois auxquels les stagiaires de l'INPP peuvent postuler. Par conséquent, il serait plus efficace pour l'INPP d'identifier et de présenter des emplois appropriés aux stagiaires de l'INPP à partir des informations communiquées par l'ONEM à l'INPP ou obtenues par le BCFIP auprès de l'ONEM, plutôt que de demander aux stagiaires de s'inscrire et d'obtenir ces informations. En outre, les autres bureaux de placement ne requièrent pas d'inscription pour consulter les offres d'emploi sur Internet, ce qui permet à la BCFIP de collecter et de présenter des emplois appropriés aux stagiaires. La BCFIP est également en mesure d'informer les stagiaires sur les caractéristiques des emplois proposés par les différents bureaux de placement, assurant ainsi un lien entre les stagiaires et les autres bureaux.

Pour les raisons ci-dessus, le BCFIP est reconnu comme un « bureau de placement », et comme tous les demandeurs d'emplois anciens stagiaires sont inscrits au BCFIP, le taux d'inscription est de 100 %. Par conséquent, on considère cet indicateur globalement atteint.

(4-4) 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.

L'ensemble des 5 897 anciens stagiaires étaient couverts par la base de données en 2021, on peut donc dire que cet indicateur est atteint.

[Résultat-5]

Résultat 5 : Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établi.

<Indicateurs et niveau de réalisation>

(5-1) Vingt (20) projets pilotes de microfinancement ou plus sont mis en œuvre.

Au total, 13 projets pilotes ont été mis en œuvre, 6 dans la 1^{re} lot, et 7 dans la 4^e lot. Par conséquent le niveau de réalisation de cet indicateur est de 65 %.

Conformément aux intentions de l'INPP, le 4^e lot était principalement destiné au domaine technique, et le but était d'accumuler de l'expérience pour l'établissement du système d'appui à l'entrepreneuriat de l'INPP, un contexte qui explique que le nombre de prêts est inférieur au cadre défini. En outre, en raison de l'influence de l'augmentation du nombre de contaminations au coronavirus lors de la mise en œuvre de la 4^e lot, la période de remboursement a été considérablement allongée, rendant impossible la mise en œuvre du 5^e lot, et stoppant la progression au 4^e lot.

(5-2) Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.

Comme décrit dans le tableau 99 « Aperçu du protocole d'entente » de l'activité (5-1) « *La relation avec les institutions concernées est établie.* » et la section B. « Renforcement de la coopération avec FINCA » de la partie (4) « Quatrième lot », un protocole d'accord avec la FINCA a été conclu, et bien qu'il soit nécessaire de discuter à nouveau des règlements détaillés lors de la mise en œuvre du prochain lot, il continuera d'être valable à l'avenir. On peut donc dire que cet indicateur est atteint.

2-2 But du Projet et indicateurs objectivement vérifiables

But du Projet

Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.

<Indicateurs et niveaux de réalisation>

1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays.

Le manuel du cycle de gestion de formation a été disséminé aux entités de l'INPP sur l'ensemble du territoire. Ensuite, en avril 2021, un séminaire national sur le Manuel du CGF s'est tenu à l'INPP Kinshasa et, à cette occasion, la direction générale de l'INPP a émis un document administratif (daté de mars 2021) décrivant le Manuel du CGF comme un outil indispensable à la bonne gestion des formations professionnelles fournies par l'INPP.

2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP.

Toute l'organisation du Département technique de la Direction générale de l'INPP a été réorganisée autour du concept de cycle PDCA. Une nouvelle direction, la Direction de la formation, qui était au départ composée de la Direction des études et de la Direction de l'inspection et Qualité, a été établie et a pris en charge la dissémination du cycle de formation. Un membre du CGF 1 a été nommé Directeur de la Direction de la formation, qui joue un rôle central.

3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudages spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.

De septembre à octobre 2021, nous avons mené une enquête par entretien téléphonique auprès de 56 entreprises ayant reçu une formation de la part des maîtres formateurs formés par le Projet. Dans l'enquête téléphonique, nous avons posé des questions sur les éléments suivants, avec une échelle de notation sur 5, et calculé le pourcentage d'entreprises ayant donné une note supérieure à 4 sur 5.

<Éléments de l'enquête>

- Dans quelle mesure les types de technologie que le maître formateur a traités dans la formation en entreprise répondent-ils aux besoins de l'entreprise ?
- Dans quelle mesure le niveau de technologie que le maître formateur a traité dans la formation en entreprise répond-il aux besoins de l'entreprise ?
- Dans quelle mesure la technologie que le maître formateur a traitée dans la formation en entreprise est-elle utile dans les affaires professionnelles de l'entreprise ?

Comme le montre le tableau 148, plus de 80 % des entreprises interrogées dans chaque domaine reconnaissent que les compétences acquises par les maîtres formateurs répondent aux besoins de l'industrie. On peut donc dire que cet indicateur est atteint.

Tableau 148 : Entreprises interrogées

Domaine	Nombre d'entreprises interrogées	Nombre de réponses valides	Nombre d'entreprises ayant reconnu que les compétences acquises par les maîtres formateurs répondent aux besoins de l'industrie	Pourcentage des réponses valides
Motorisation	32	9	8	89 %
Hydraulique et pneumatique	6	7	6	86 %
Automates programmables industriels	11	10	9	90 %
Soudages spéciaux	7	5	4	80 %
Total	56	31	27	87 %

Source : Etabli par la coentreprise

4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kinshasa et Katanga qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.

À la suite d'une enquête de suivi menée en mars-avril 2021 auprès des anciens stagiaires en 2019 (INPP Kinshasa), 55,9 % de l'ensemble des anciens stagiaires (sans-emploi) ont trouvé un emploi ou créé une entreprise. En outre, d'après une enquête de suivi menée en novembre-décembre 2021 auprès des anciens stagiaires en 2020 (INPP Lubumbashi), 70,4 % de l'ensemble des anciens stagiaires (sans-emploi) avaient trouvé un emploi ou créé une entreprise.

3. Transitions de la révision du PDM

1) Révision du PDM de la première à la deuxième version (révisé lors du CCC du 26 août 2015)

Tableau 149 : révisions entre la version 1 et la version 2 du cadre logique du projet, et leurs raisons

Révision	PDM ver.1	PDM ver.2	Raison de la révision
Changement de terme en japonais pour les maîtres formateurs (PDM entier) ※ version japonaise uniquement	Core Trainer (formateur principal)	Master trainer (maître formateur)	« Maître formateur » est un terme plus courant.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.1	PDM ver.2	Raison de la révision
Indicateurs objectivement vérifiables de l'objectif global	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP, en Motorisation et en Spécialités cibles, a augmenté à xx% d'ici 2022	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1,135 (2014) à 1,510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13,700 (2014) à 18,200 d'ici 2022.	Comme il n'est pas réaliste d'indiquer le nombre d'entreprises en pourcentage, le nombre d'entreprises est précisé.
	2. Le nombre d'anciens stagiaires employés par des entreprises a augmenté à xx% d'ici 2022 3. Le nombre d'anciens stagiaires qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté à xx% d'ici 2022	2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage remunerés dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.	Puisqu'il n'y a pas que des anciens stagiaires embauchés, mais aussi des créateurs d'entreprise, les chiffres comprennent les créateurs d'entreprise.
Indicateurs du But du Projet	1. Plus de xx % de formation est mise en œuvre en fonction du Plan de Formation élaboré aux DP Kinshasa et Katanga 2. Plus de xx % de stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs sont satisfaits de la formation de l'INPP en Motorisation et en Spécialités cibles aux DP Kinshasa et Katanga 3. Plus de xx % d'anciens stagiaires sont satisfaits de l'appui de l'INPP à l'emploi et à l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	1. Le nombre d'entreprises partenaires qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (DP-Kin et Kat) a augmenté, il est passé de 884 (2014) à 1,070, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 5,100 (2014) à 6,170 d'ici 2020. 2. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel remuneré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2020.	Le premier indicateur a été supprimé, car il n'est pas clair s'il a été réalisé grâce au plan de formation créé par le Projet ou non. Les deuxième et troisième indicateur utilisent un nombre de personnes au lieu de pourcentages afin que les résultats soient plus précis.
Modification de la description du Résultat 1 ※ Version japonaise uniquement	Résultat 1 : La gestion de formation à l'INPP est renforcée	Résultat 1 : Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	Description plus précise.
Ajout de Résultat 0 « Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés. »	Absent (nouvellement décrit dans la version 2)	(Indicateurs) 0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 La fonction administrative de la gestion de formation est améliorée à travers l'activité de KAIZEN.	Définition d'un nouvel indicateur.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.1	PDM ver.2	Raison de la révision
	(Activités) 0-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/de maintenance du matériel 0-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel	(Activités) 0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires en fonction de la méthode de cascade. 0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires. 0-3 Réviser le règlement de formation sur l'uniformisation du nombre de stagiaires par salle de classe et l'harmonisation du début de formation et autres. 0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé. 0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés. 0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 0-8 Etendre les fonctions de l'administration de la gestion de formation. 0-9 L'activité de KAIZEN est étendue.	Préciser davantage le contenu des activités.
Indicateurs du Résultat 1 ※ Version japonaise uniquement	1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga	1-3 10 programmes ou plus sont mises en œuvre en fonction des plans de formation développés aux DP Kinshasa et Katanga.	Nous avons défini des indicateurs spécifiques pour l'appui à la formulation du plan de formation, l'activité principale de la Réalisation 1.
	Absent (nouvellement décrit dans la version 2)	1-4 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga	Numéro d'indicateur modifié par l'ajout de l'indicateur 1-3
Indicateurs du Résultat 2	2-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation des formateurs	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.	Considérant possible que le nombre de maîtres formateurs puisse changer, nous utilisons un indice en pourcentage. Les règles du programme de formation ont été précisées.
	2-2 Plus de xx stagiaires sont formés avec le Programme National	2-2 La formation des sans-emplois, des employés et autres est mise à jour conformément au programme de formation élaboré en fonction de la méthode cascade.	
Indicateurs du Résultat 3	3-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.	Comme le nombre total des maîtres formateurs et FDF n'est pas fixé, nous utilisons un indice en pourcentage.
	3-2 Plus de xx stagiaires sont formés suivant le programme de formation de l'analyse des besoins en formation	3-2 Les formations des sans-emplois, employés et autres sont mises en œuvre conformément au programme de formation élaboré en fonction de la méthode de cascade.	Les règles du programme de formation ont été précisées.
Indicateurs du Résultat 4	4-1 Plus de xx% d'anciens stagiaires reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe)	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe).	La valeur de l'indicateur a été fixée.
	4-2 Plus de xx de stagiaires participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement	4-2 Plus de 80% de stagiaires sans-emploi participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement.	L'indicateur est indiqué en pourcentage afin d'être indépendant du nombre total de stagiaires.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.1	PDM ver.2	Raison de la révision
	4-3 Plus de xx d'activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement	4-3 Plus de 2 activités par mois d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement.	L'indicateur a été fixé sur une base mensuelle afin que les activités puissent être menées en continu.
	4-4 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement	4-4 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement.	La valeur de l'indicateur a été fixée.
	4-5 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont couverts par la base des données de l'INPP	4-5 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et autres sont couverts par la base des données de l'INPP.	La valeur de l'indicateur a été fixée.
Moyen de vérification de l'indicateur 4-2 du Résultat 4 ※ Version japonaise uniquement	Compte-rendus des activités du Projet	Base de données des anciens stagiaires, base de données de l'ONEM	Le moyen de vérification a été précisé.
Ajout du Résultat 5 « Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie. »	Absent (nouvellement décrit dans la version 2)	(Indicateurs) 5-1 Le matériel d'appui est mis en œuvre en fonction du plan de mise en œuvre des projets pilotes. 5-2 Le matériel d'appui est amélioré sur base des leçons tirées.	Définition de nouveaux indicateurs avec l'ajout du nouveau Résultat.
		(Activités) 5-1 La relation avec les institutions concernées est établie. 5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes et le matériel d'appui sont élaborés. 5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre. 5-4 L'accord global d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.	Définition de nouveaux indicateurs avec l'ajout de nouveaux résultats.
Activités du Résultat 2	2-5 Réviser le Programme National (2-2)	2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2).	Préciser qu'il s'agit du programme FDF.
	2-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4)	2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires: sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF.	Préciser que le programme de formation sera révisé sur la base de l'évaluation de FDF.
	2-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (2-6)	2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).	La description est plus précise et claire.
	2-8 Evaluer la formation (2-7)	2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7).	Clarification des évaluateurs et précision de suivi.
	2-9 Réviser le Programme National (2-6)	2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.	Préciser que la révision sera effectuée par les formateurs eux-mêmes.
Activités du Résultat 3	Absent (nouvellement décrit dans la version 2)	3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément à la procédure en fonction de la méthode de cascade. 3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).	Clarification pour le respect de la procédure de la méthode en cascade.

Source : Etabli par la coentreprise

2) Révision du PDM de la deuxième à la troisième version (révisé lors du CCC du 19 octobre 2018)

Tableau 150 : Révisions entre la version 2 et la version 3 du PDM, et leurs raisons

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
Indicateurs du But du Projet	1. Le nombre d'entreprises partenaires qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (DP-Kin et Kat) a augmenté, il passé de 884 (2014) à 1,070, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 5,100 (2014) à 6,170 d'ici 2020.	1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP. 3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudages spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.	Le nombre d'entreprises envoyant des agents et le nombre d'employés envoyés ne sont pas automatiquement augmentés par le renforcement des fonctions de l'INPP en raison de facteurs externes, notamment économiques, par conséquent, nous avons fixé trois indicateurs selon trois perspectives de ressources : institutionnelles, organisationnelles, humaines, qui permettent de mesurer directement le renforcement des capacités.
	2. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2020.	4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.	L'année cible a été révisée à 2019, année de fin du projet, et la valeur cible pas encore définie a été fixée sur la base des résultats réels de 2017. Les taux d'emploi et de création d'entreprise sont également facilement affectés par l'économie et d'autres facteurs, mais si les fonctions de l'INP sont renforcées par les Résultats 0 à 5, on considère qu'ils peuvent augmenter, aussi sont-ils laissés comme des indicateurs de réussite du projet.
Description du Résultat 1 ※ Version française uniquement	La gestion de formation à l'INPP est renforcée.	Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	Le programme de formation de l'INPP n'a pas un fonctionnement figé basé sur un plan annuel, mais fonctionne de manière flexible en fonction des demandes des entreprises et du nombre de stagiaires. Pour cette raison nous visons à mettre en place un fonctionnement dynamique conformément au manuel de « cycle de gestion de formation » qui a été rédigé.
Description du Résultat 5	Les projets pilotes sont mis en œuvre.	Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établi.	La Résultat a été décrit de manière plus concrète.
Indicateurs du Résultat 0	0-3 La fonction administrative de la gestion de formation est améliorée à travers l'activité de KAIZEN.	0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées.	Un nombre spécifique a été défini comme indice pour mesurer le renforcement et l'amélioration. Dans le domaine administratif, le département de recherche et le service d'évaluation de formation ont organisé 3 activités chacun (6 au total), et 1 activité pour chacun des 13 services de formation, pour un total de 19 activités.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
	Absent (nouvellement décrit dans la version 3)	0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Étant donné que le renforcement de la coopération avec d'autres institutions de formation est une activité liée au Résultat 0, l'indicateur de Résultat 1-4 a été remplacé par 0-4.
Indicateurs du Résultat 1	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP.	Le contenu du manuel a été fixé. De plus, comme l'évaluation des besoins relève de la compétence de la Division Prospective et Analyse des besoins en formation de la direction générale, l'organisme de mise en œuvre est clairement indiqué.
	1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces.	1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays.	Comme nous visons une gestion dynamique à l'aide du manuel de cycle de gestion de formation, il est plus important de former des ressources humaines capables de faire des plans de formation selon les besoins que de faire des plans fixes.
	1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga.	1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mises en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Le plan de formation n'a pas été créé par le projet, mais par l'INPP selon le manuel introduit, la formulation a donc été modifiée.
	1-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Effacé	Étant donné que le renforcement de la collaboration avec d'autres institutions de formation est une activité liée au Résultat 0, l'indicateur 1-4 a été remplacé par 0-4.
Indicateurs du Résultat 2	2-2 La formation des sans-emplois, des employés et autres est mise à jour conformément au programme de formation élaboré en fonction de la méthode cascade.	2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	La formation des maîtres formateurs, la formation des formateurs et la formation des stagiaires ne sont pas nécessairement équivalentes et ne peuvent pas être qualifiées de méthode en cascade. Nous décrivons à la place la méthode de création de programme introduite dans ce projet, et clarifions que l'évaluation doit être effectuée conformément au manuel de cycle de gestion de formation.
Indicateurs du Résultat 3	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus
Indicateurs du Résultat 4	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe).	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe).	Clarification de la formulation dans la version française.
	4-2 Plus de 80% de stagiaires sans-emploi participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 2 activités par mois d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement.	Supprimé	Chevauchement avec l'indicateur 4-1 en termes de contenu.

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
	4-2 Plus de 80% de stagiaires sans-emploi participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 2 activités par mois d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement.	4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement.	L'INPP obtient déjà de l'ONEM des informations sur l'emploi, et pour l'entrepreneuriat, nous organisons des séminaires pour les stagiaires. Comme l'important est le fait d'opérer en continu, et pas le nombre de séances, nous l'avons remplacé par l'expression « mènent régulièrement ». (Changement de numéro dû à la suppression de l'indicateur 4-2)
	4-5 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et autres sont couverts par la base des données de l'INPP.	4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.	Clarification de la formulation dans la version française. (Changement de numéro dû à la suppression de l'indicateur 4-2)
Indicateurs du Résultat 5	5-1 Le matériel d'appui est mis en œuvre en fonction du plan de mise en œuvre des projets pilotes.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinancement ou plus sont mis en œuvre.	Comme la mise en œuvre du matériel d'appui signifie la mise en œuvre de projets pilotes, la formulation a été modifiée et des objectifs chiffrés précis ont été fixés. Selon le plan initial, il y avait 10 cas pour les individus et 10 cas pour des groupes, pour un total de 20 projets.
	5-2 Le matériel d'appui est amélioré sur base des leçons tirées.	5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de micro finance concernant le financement de l'entrepreneuriat.	L'accord avec les institutions de prêt a été pris comme indicateur pour mesurer l'avancement du mécanisme. Comme le protocole d'entente actuel concerne la vérification, il s'agit d'une convention permanente.
Activités du Résultat 0	0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires en fonction de la méthode de cascade.	0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires	Comme mentionné plus haut, nous estimons que le terme de méthode en cascade n'était pas approprié, la formulation a été supprimée.
	0-3 Réviser le règlement de formation sur l'uniformisation du nombre de stagiaires par salle de classe et l'harmonisation du début de formation et autres.	0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins	Si la diversité et la flexibilité sont importantes dans les programmes de formation professionnelle, il a été décidé de standardiser le contenu des règlements révisés, notamment la capacité des salles de formation et l'unification des horaires de début, et, estimant qu'il était important de revoir les règles sans préjudice, cela a été corrigé en « si nécessaire ».
	0-8 Etendre les fonctions de l'administration de la gestion de formation. 0-9 L'activité de KAIZEN est étendue.	0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale 0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP 0-10 Etendre l'activité de KAIZEN	Correction pour unification du vocabulaire.
	0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires en fonction de la méthode de cascade.	0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires	Clarification des activités réelles à mener dans le cadre du projet.
	0-9	0-10	Correction du numéro suite à l'ajout de l'activité 0-9 ci-dessus

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
	Absent (nouvellement ajouté dans la version 3)	0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle	Compte tenu du contenu des résultats, il a été jugé que la collaboration avec d'autres organisations relevait du Résultat 0, et les activités 1-11 ont été transférées en 0-11.
Activités du Résultat 1	1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation 1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces	1-8 Elaborer le Manuel du CGF 1-9 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces	Ce qui fait l'importance du projet n'est pas la procédure de création d'un plan d'activité annuel, mais un manuel qui définit la procédure globale de gestion de formation sur la base du cycle PDCA, la formulation a donc été revue pour mieux refléter l'activité réelle.
	1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation	Supprimé	Idem ci-dessus.
Activités du Résultat 2	2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katanga	2-1 Former les maîtres formateurs	Nous avons adopté l'expression « maîtres formateurs » qui est effectivement utilisée dans le projet. Par ailleurs, puisque les maîtres formateurs n'appartiennent pas nécessairement aux deux directions provinciales, la description a été supprimée.
	2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4)	2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF) en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation	Le contenu de la FDF n'est pas uniquement déterminé sur la base de l'évaluation des besoins menée sur une large zone, comme il peut être nécessaire de former à partir de compétences standard d'acquisition essentielle pour chaque domaine, nous avons révisé la formulation car il est efficace d'élaborer le programme sur la base du contenu de la formation des maîtres formateurs effectuée par des experts japonais.
	2-3, 3-1, 3-2, 3-4 Formateurs principaux	2-3, 3-1, 3-2, 3-4 Maîtres formateurs	Nous avons adopté l'expression « maîtres formateurs » effectivement utilisée dans le projet.
	2-6 Réviser le programme de formation (pour les sans-emploi et les employés) sur la base de la FDF	2-6 Réviser ou élaborer un programme de formation (pour les sans-emploi et les employés) en fonction de la FDF et des besoins en formation de l'entreprise cliente	En particulier, le programme de formation des employés est élaboré en sélectionnant des contenus de formation spécifiques à la demande de l'entreprise. La formulation a été modifiée pour refléter ces faits.
Activités du Résultat 3	3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa	3-2 Former les maîtres formateurs	Pour assurer la cohérence entre la version japonaise et la version française.
	3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4)	3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation	Même motif que pour le changement de l'activité 2-2
	3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4)	3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises.	Même motif que pour le changement de l'activité 2-2

Rapport d'achèvement du Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République Démocratique du Congo

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
	3-10 Réviser les programmes de formation (3-7)	3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.	Le programme de formation des employés étant élaboré en sélectionnant des contenus de formation spécifiques en fonction de la demande des entreprises, même si le cursus de formation est révisé après la fin de la formation, une même demande de formation ne revient pas toujours. Par conséquent, il est important de résumer les leçons enseignées et de les rendre disponibles pour une utilisation dans le prochain programme de formation.
	3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément à la procédure en fonction de la méthode de cascade.	3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.	La formation des maîtres formateurs, la formation des stagiaires et la formation des stagiaires ne sont pas nécessairement équivalentes, et ne peuvent pas être qualifiées de procédure en cascade. Par conséquent, la formulation a été modifiée pour refléter le fait que le programme de formation des stagiaires est élaboré en fonction du contenu de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.
Activités du Résultat 4	4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans chaque province	4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province	En raison du faible volume de personnel dans les provinces, il n'est pas toujours rationnel de mettre en place des guichets de consultation, de formation et d'accompagnement à l'emploi comme à Kinshasa. Nous avons estimé à la place qu'il était important d'allouer des ressources humaines chargées de la consultation en matière de formation et d'accompagnement à l'emploi et avons modifié la description.
	Absent (nouvellement ajouté dans la version 3)	4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques	En raison d'un manque de ressources humaines capables d'assurer une formation complète sur l'entrepreneuriat, nous avons décidé qu'il était nécessaire de former des maîtres formateurs afin de renforcer le système de mise en œuvre de l'appui à l'entrepreneuriat et l'avons ajouté comme une activité liée au Résultat 4.
	4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	Correction du numéro suite à l'ajout de 4-3 ci-dessus
	4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanga	Supprimé	Les réunions avec le CCP avaient lieu environ une fois par semaine avant, mais il n'y a pas eu de réunion depuis 2017, et le CCP n'est pas impliqué dans la création du programme de stages. Par conséquent, l'activité 4-4 n'est pas valide et est supprimée.
Activités du Résultat 5	5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes et le matériel d'appui sont élaborés.	5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de micro financement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.	Clarification de la formulation dans la version française.

Révision	PDM ver.2	PDM ver.3	Raison de la révision
	5-4 L'accord global d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.	5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.	Clarification de la formulation dans la version française.
Intrants de la Partie Japonaise	*La JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon.	*La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin	Étant donné que trois ans et demi se sont déjà écoulés depuis le début du projet, la conjugaison au futur a été remplacée par le présent

Source : Etabli par la coentreprise

4) Révision du PDM de la troisième à la quatrième version (révisé par le compte rendu de modification du P.-V. des discussions du 24 mai 2019)

Tableau 151 : Révisions entre la version 3 et la version 4 du PDM, et leurs raisons

Révision	PDM ver.3	PDM ver.4	Raison de la révision
Durée du Projet	Durée du projet : 5 ans	Durée du projet : 5 ans et 9 mois	Prolongation de la période d'activité, en raison de l'ajout de la formation dans le domaine de la motorisation, de la sécurisation des organisations d'acquisition d'équipements grâce à la révision des contenus de formation dans le domaine de l'hydraulique et pneumatique, de l'ajout d'une période de suivi avec le développement de l'accompagnement à l'emploi et à l'entrepreneuriat, et de la révision de la méthode de mise en œuvre d'appui à l'entrepreneuriat par microfinance

Source : Etabli par la coentreprise

5) Révisions du PDM de la quatrième à la cinquième version (révisé par le compte rendu de modification du P.-V. des discussions du 13 mai 2020)

Tableau 152 : Révisions entre la version 4 et la version 5 du PDM et leurs raisons

Révision	PDM ver.4	PDM ver.5	Raison de la révision
Durée du Projet	5 ans et 9 mois	6 ans et 2 mois	Pour donner suffisamment de temps aux améliorations de l'INPP : (Résultat 1) Amélioration du programme de formation et standardisation des critères de qualification professionnelle, (Résultat 4) Amélioration du système de formation des entrepreneurs et mise en œuvre de la formation des maîtres formateurs pour les entrepreneurs.
Activités du Résultat 1	Absent (nouvellement ajouté dans la version 5)	1-8 Élaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle	La loi 18/29 de 2018 stipule que l'INPP est tenu d'élaborer des procédures de mise en place d'un système de certification nationale de la formation professionnelle.
	1-8, 1-9, 1-10	1-9, 1-10, 1-11	Correction de la numérotation suite à l'ajout de l'activité 1-8 ci-dessus
Activités du Résultat 4	Absent (nouvellement ajouté dans la version 5)	4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation	L'INPP met en place un service d'incubation en septembre 2020. Pour une bonne mise en œuvre du programme d'études lié au service de l'incubateur, nous considérons qu'il est important que le Projet soutienne la création et le fonctionnement du service.

Source : Etabli par la coentreprise

6) Révisions du PDM de la cinquième à la sixième version (révisé par le compte rendu de modification du P.-V. des discussions du 14 décembre 2020)

Tableau 153 : Révisions entre la version 5 et la version 6 du PDM et leurs raisons

Révision	PDM ver.5	PDM ver.6	Raison de la révision
Durée du Projet	6 ans et 2 mois	7 ans et 1 mois	De nombreuses activités n'ont pu être mises en œuvre car les voyages des Experts japonais vers la RDC ont été restreints pour une longue durée en raison de la crise sanitaire du coronavirus. La durée du Projet a donc été allongée afin d'assurer un temps suffisant à la mise en œuvre des activités.

Source : Etabli par la coentreprise

7) Révisions du PDM de la sixième à la septième version (révisé lors du CCC du 21 février 2022)

Tableau 154 : Révisions entre la version 6 et la version 7 du PDM et leurs raisons

Révision	PDM ver.6	PDM ver.7	Raison de la révision
Indicateurs objectivement vérifiables de l'objectif global	<p>1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022.</p> <p>2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.</p>	<p>1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 623 (2019) à 2 000 d'ici 2025.</p> <p>2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 55,9% (2021) à 60% de l'effectif des stagiaires sans emploi à la DP Kinshasa et de 70,4% (2021) à 75% à la DP Katanga d'ici 2025.</p>	<p>Le moment de vérification de l'indicateur a été repoussé de 2022 à 2025 en raison de l'allongement de la durée du Projet.</p> <p>Par ailleurs, le nombre d'entreprises constituant la valeur numérique de l'indicateur a également été modifié.</p> <p>Le taux d'anciens stagiaires employés par des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a été précisé.</p>

Source : Etabli par la coentreprise

4. Autres

2-3 Réalisations liées aux questions environnementales et sociales

Sans objet.

2-4 Réalisations liées au genre, à la consolidation de la paix et à la réduction de la pauvreté

Environ 28 % des stagiaires de l'INPP Kinshasa, et environ 32 % de ceux de l'INPP Lubumbashi, qui sont les cibles de l'appui du projet, sont des femmes¹⁵. Dès les débuts du Projet, l'INPP a démontré une forte motivation pour l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat à destination des femmes. Lors de la mise en œuvre du projet, nous avons mené nos activités en prêtant attention au genre dans l'appui à l'entrepreneuriat féminin. Par exemple, nous avons soutenu la mise en œuvre par le BCFIP de séminaires sur l'entrepreneuriat pour les stagiaires de sexe féminin. En outre, dans l'appui à l'entrepreneuriat par microfinancement, les stagiaires de sexe féminin bénéficient d'un traitement préférentiel pour les conditions de prêt en fixant des frais et des taux d'intérêts inférieurs de 0,5 % à ceux des stagiaires de sexe masculin dans tous les lots, pour tâcher de promouvoir l'entrepreneuriat.

¹⁵ Extrait du rapport annuel 2019 de l'INPP.

III. Résultats de l'examen conjoint

1. Résultats de l'examen selon les critères d'évaluation du CAD

(1) Pertinence

[Correspondance avec la politique de développement]

Au moment de la conception du projet, il a été certifié que la formation professionnelle était considérée comme importante du point de vue du développement des ressources humaines qui contribue au développement du pays, à la promotion de l'emploi (en particulier des jeunes) et à la réduction de la pauvreté, dans le cadre de la « Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle » et de la « Stratégie de Croissance et de Réduction de la Pauvreté II (DSCR II) » du Ministère de l'Emploi, Travail et Prévoyance Sociale (METPS). Sur la base des résultats du projet précédent (Projet de renforcement des capacités des formateurs de l'INPP), le Projet visait à apporter de manière continue sur le marché du travail des ressources humaines dotées de connaissances et compétences, en renforçant l'offre de formation professionnelle adaptée aux besoins des entreprises et en résolvant les problèmes rencontrés par l'INPP (renforcement des fonctions de la direction générale et des directions provinciales liées à la formation des formateurs, renforcement des capacités d'emploi et entrepreneuriales). Il a donc été jugé que le Projet correspondait à la politique de développement.

Par ailleurs, à la fin de la mise en œuvre du Projet, les politiques et les plans de développement du gouvernement de la RDC comprennent le « Plan national stratégique de développement (2019-2023) » et le « Plan directeur d'Industrialisation 2021 ». Le contenu de chacun de ces plans est résumé ci-dessous.

Plan national stratégique de développement (2019-2023)

Se concentrant sur le développement des ressources humaines, ce plan souligne l'importance d'améliorer et d'étendre la qualité de la formation professionnelle ainsi que de favoriser la culture entrepreneuriale afin de résoudre les problèmes actuels.

Plan directeur d'Industrialisation 2021

Le développement économique de la RDC a ralenti depuis 2016, et ce plan évoque la nécessité de repenser la structure économique et industrielle et de mettre en place des réformes pour assurer la croissance future. La RDC y est divisée en 6 zones (par exemple la zone 1 désigne Kinshasa et sa périphérie, la zone 2 correspond au Katanga, etc.), et les domaines industriels qui doivent être privilégiés dans chacune des zones y sont décrits. Ce sont l'agro-industrie, les produits chimiques, les produits pharmaceutiques, l'énergie des ressources naturelles, entre autres, et il n'y a pas de référence particulière aux domaines tels que la motorisation, l'hydraulique et pneumatique, les API et la soudure spécialisée, soutenus par ce projet.

Comme mentionné ci-dessus, la forte pertinence du Projet vis-à-vis des politiques et des plans

de développement de la RDC, même à la fin de la mise en œuvre du Projet, peut être constatée en consultant les références au domaine de la formation professionnelle et de l'entrepreneuriat dans le Plan national stratégique de développement (2019-2023). Néanmoins, la pertinence des domaines industriels prioritaires nouvellement définis en vue du développement économique futur, tels que les produits chimiques, les produits pharmaceutiques et l'énergie issue des ressources naturelles, dans le Plan directeur d'industrialisation susmentionné et publié en 2021, avec les différents domaines techniques soutenus par ce Projet n'est pas certaine. En partant de ce constat, l'importance de la méthodologie du CGF introduite par le Projet, qui consiste à étudier l'évolution des besoins industriels et à développer des programmes de formation adaptés à ceux-ci, a été réaffirmée.

[Correspondance avec les besoins de développement]

D'après le tableau d'évaluation préliminaire d'activité créé lors de la conception du Projet, afin de répondre aux besoins de développement liés à l'exécution du Projet, des problèmes de « vieillissement des formateurs », d'« écart entre le contenu de la formation et les besoins industriels », et de « détérioration des installations et équipements » ont été identifiés. Chacun est décrit ci-dessous.

Vieillessement des formateurs

Les problèmes rencontrés par l'INPP au début de ce Projet étaient que les opportunités de formation pratique pour les jeunes formateurs étaient limitées et que les formateurs vétérans avaient atteint un âge avancé. La sélection des formateurs cibles MF et FDF pour participer à la formation mise en place dans le cadre de ce Projet a été essentiellement faite par l'INPP, mais des jeunes formateurs ont également été inclus, si bien que 18 des 32 MF – soit plus de la moitié – étaient nés après 1970 et avaient moins de 45 ans au début du Projet. Cet élément correspond donc avec les besoins de développement.

Écart entre le contenu des formations et les besoins industriels

Avant le lancement du Projet, les activités de l'INPP étaient trop limitées pour répondre aux besoins des entreprises. De plus, divers obstacles existaient : il était impossible d'étudier des questions générales dans les matières de formation ; le temps de formation pratique était insuffisant ; le programme n'incluait pas les compétences requises sur le marché du travail ; le programme était difficile à assimiler au regard du temps de formation ; l'ordre de formation n'était pas pris en compte avec l'apprentissage de connaissances appliquées sans acquisition des connaissances de base. Dans de telles circonstances, le programme de formation professionnelle ne paraissait pas correctement défini. Pour faire face à ces difficultés, le Projet a réalisé deux évaluations des besoins en formation, en 2015 et en 2018-2019, et a fourni un soutien pour intégrer les résultats de l'analyse des besoins en formation dans la création des actions de formation.

Détérioration des installations et équipements

Compte tenu de la pénurie et de la détérioration des installations et des équipements, le Projet soutient l'acquisition des équipements nécessaires. (Pour plus de détails, se reporter à l'Annexe 5 « Liste

des équipements fournis »)

[Pertinence du plan d'activité et de l'approche]

La pertinence du plan d'activité et de l'approche de ce Projet est examinée selon trois angles : désignation des zones cibles, coopération avec les autres donateurs et organisations, et sélection des bénéficiaires.

Désignation des zones cibles

Les zones cibles de ce Projet étaient la direction générale de l'INPP, la Direction provinciale de Kinshasa (ville de Kinshasa) et la Direction provinciale du Katanga (ville de Lubumbashi).

Étant donné que ce projet comprenait des activités liées au renforcement des capacités de gestion de l'INPP et avait pour but de diffuser et promouvoir ces activités dans tout le pays, la désignation de la direction générale de l'INPP en tant que zone cible paraissait nécessaire. De plus, comme la Direction provinciale de Kinshasa et la Direction provinciale du Katanga étaient également des zones cibles de l'aide au développement du Japon, il était important de renforcer les aspects non-matériels de la coopération technique afin de produire des effets de synergie. Par conséquent, il a été considéré que leur désignation en tant que zones cibles était appropriée.

Toutefois, en ce qui concerne la Direction provinciale du Katanga, il était difficile pour les experts de s'y rendre en raison des retards enregistrés dans les projets d'aide au développement et des problèmes de sécurité, et il faut reconnaître que nous n'avons pu intervenir autant qu'à la Direction provinciale de Kinshasa et qu'à la Direction générale.

Collaboration avec les autres donateurs et organisations

Depuis décembre 2015, nous avons créé des occasions pour échanger des informations, en fonction des besoins, avec l'AFD, afin de partager l'état d'activité du Projet et vérifier leur politique d'activité, entre autres, et le personnel de l'AFD a également participé au CCC de ce Projet. Nous avons également eu un entretien avec l'OIT en octobre 2019 pour discuter des futures politiques de coopération concernant la CNCP et du rôle de l'INPP à la CNCP. En outre, dans ce Projet, tel que décrit dans « 1-3 (1) Activités liées au Résultat-0 » dans « II. Réalisations du Projet », nous avons collaboré également avec d'autres organisations telles que le CFPT, la FINCA et l'ONEM. La pertinence de l'approche est ainsi avérée car le Projet gagne en efficacité à travers la collaboration avec d'autres organisations.

Toutefois, il reste à savoir si cette coopération avec ces organisations peut être poursuivie ou non. Nous examinerons cette question du point de vue de la viabilité, dans la section « (6) Viabilité ».

Sélection des bénéficiaires

Les bénéficiaires directs (maîtres formateurs et formateurs FDF cibles) ont été principalement sélectionnés par l'INPP. Les compétences acquises par les maîtres formateurs et les formateurs FDF cibles formés dans le cadre du Projet sont bien accueillies par les entreprises. En outre, les agents formés occupent une position centrale pour faire progresser les capacités techniques de l'INPP en tant

qu'institution de formation professionnelle.

Comme détaillé ci-dessus, nous avons examiné le Projet sous les trois angles de la « pertinence avec la politique de développement », la « pertinence avec les besoins de développement » et la « pertinence du plan d'activité et de l'approche », et il a été confirmé que la « pertinence » à la fin de la mise en œuvre du projet était encore élevée.

(2) Cohérence

[Cohérence avec la politique d'aide internationale du Japon et la politique de coopération au développement spécifique du ministère des Affaires étrangères japonais]

Selon le tableau d'évaluation préliminaire du Projet préparé par l'Equipe de la sécurité sociale du Département du développement humain de l'Agence japonaise de coopération internationale, le « développement économique » était mentionné comme l'un des domaines prioritaires de la politique d'aide à la République démocratique du Congo à cette époque, et le Projet s'est positionné comme l'un des « programmes de formation professionnelle » correspondant au défi de développement « promotion de l'emploi » dans le même domaine. Dans la Politique d'assistance du Japon destinée à la République Démocratique Du Congo à la fin de la mise en œuvre du Projet du Ministère des Affaires étrangères, le « développement économique » est évoqué en tant que l'un des domaines prioritaires, et le développement des ressources humaines pour l'industrie est mentionné : « Le Japon soutient les engagements tels que l'aménagement d'infrastructures économiques et la formation des ressources humaines dans le secteur industriel du Gouvernement de la RDC qui emprunte l'investissement des infrastructures de qualité du Japon pour son développement économique. Ses soutiens sont autour de la réponse à l'accroissement de la circulation résultant du développement urbain et de l'aménagement des infrastructures de transport. »

En outre, le Plan d'action de Yokohama formulé lors de la 4e Conférence internationale de Tokyo sur le développement de l'Afrique (TICAD IV) en 2008, indiquait : « Soutenir les moyens de subsistance par la formation professionnelle, la création d'emplois et l'appui à l'entreprenariat commercial et agricole » visant à réaliser « la consolidation de la paix et de la bonne gouvernance ». Par ailleurs, comme la TICAD V en juin 2013, la TICAD VI en août 2016 et la TICAD 7 en août 2019, les thèmes principaux sont le développement des ressources humaines pour l'industrie et la sécurisation de l'emploi des jeunes. L'assistance dans le domaine de la formation professionnelle s'inscrit donc dans les orientations de l'aide au développement du Japon pour l'Afrique.

L'INPP a été désigné « Centre de la TICAD pour la formation des ressources humaines industrielles » par la TICAD et devrait fonctionner comme un pôle régional pour la formation professionnelle en Afrique centrale.

[Cohérence avec les ODD]

Les ODD sont les objectifs que le monde devrait atteindre pendant les 15 années allant de 2016 à 2030, et sont composés de 17 objectifs et 169 cibles. Le Projet devrait contribuer à l'objectif 4

« Éducation de qualité », à l'objectif 8 « Travail décent et croissance économique » et à l'objectif 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs » parmi les ODD. Les cibles qui semblent particulièrement liées sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 155 : cibles liées à ce projet dans l'objectif 4 « Éducation de qualité »

Cible	Contenu	Raison pour laquelle ce projet y contribue
4.3	D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les femmes et tous les hommes aient accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable	L'INPP soutenu par ce Projet est le plus grand organisme public de formation professionnelle du pays disposant d'entités locales dans 11 provinces, et est responsable du développement des ressources humaines pour les employés et les demandeurs d'emploi. L'amélioration de la qualité de la formation à l'INPP et son renforcement en tant qu'institution de formation peuvent contribuer à élargir les opportunités de formation professionnelle de qualité en RDC.
4.4	D'ici à 2030, augmenter nettement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat	Dans le cadre de ce Projet, l'INPP travaille au renforcement du dispositif de formation adapté aux besoins industriels dans les domaines de la motorisation, de l'hydraulique et pneumatique, des automates programmables industriels (API) et des soudages spéciaux. Nous avons également renforcé le dispositif d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat à l'INPP.
4.5	D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle	Lors de la mise en œuvre du Projet, nous avons prêté attention à l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat des femmes, et avons réalisé 5 missions d'aide aux entreprises. Dans le cadre de l'appui à l'entrepreneuriat utilisant la microfinance, nous avons accordé un traitement préférentiel aux femmes en matière de prêt et cherché à promouvoir l'entrepreneuriat en fixant des commissions et des taux d'intérêt inférieurs de 0,5% pour les stagiaires femmes par rapport aux stagiaires hommes. Par ailleurs, nos activités ont concerné entités provinciales de l'INPP au Kasai, Kasai central, Ituri, Nord-Kivu et Sud-Kivu, où ont lieu des massacres et des enlèvements par les forces rebelles, des affrontements avec d'autres forces armées et de

		conflits entre groupes ethniques. En soutenant la formation professionnelle dans ces zones, nous visons à consolider la paix en RDC par la réduction des disparités internes.
4.c	D'ici à 2030, accroître nettement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement.	Dans le cadre du Projet, des formateurs qualifiés ont été formés via des formations de maître formateur, la mise en œuvre de la FDF par des maîtres formateurs et des formations au Japon sur la motorisation.

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 156 : cible liée à ce projet dans l'objectif 8 « Travail décent et croissance économique »

Cible	Contenu	Raison pour laquelle ce projet y contribue
8.3	Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des micro-entreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers.	Ce Projet a renforcé le dispositif d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat de l'INPP. De plus, en soutenant la mise en place de microcrédits et en favorisant la coopération entre l'INPP et les établissements de microfinance, nous avons créé un mécanisme pour faciliter l'accès aux microcrédits à ceux qui ont terminé une formation à l'INPP.

Source : Etabli par la coentreprise

Tableau 157 : cible liée à ce projet dans l'objectif 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs »

Cible	Contenu	Raison pour laquelle ce projet y contribue
17.9	Apporter, à l'échelon international, un soutien accru pour assurer le renforcement efficace et ciblé des capacités des pays en développement et appuyer ainsi les plans nationaux visant à atteindre tous les objectifs de développement durable, notamment dans le cadre de la coopération Nord-Sud et Sud-Sud et de la coopération triangulaire	Dans le cadre de la coopération Sud-Sud, le Projet a envoyé des formateurs du CFPT à l'INPP et conduit des formations dans les pays tiers au Sénégal dans les domaines de la l'hydraulique et la pneumatique et les automates programmables industriels (API). En outre, l'INPP a été désigné comme « Centre de la TICAD pour la formation des ressources humaines industrielles » par la TICAD et devrait fonctionner comme un pôle régional pour la formation professionnelle en Afrique centrale.

Source : Etabli par la coentreprise

Comme expliqué ci-dessus, la cohérence du Projet est jugée élevée car il est conforme à la politique d'aide internationale du Japon et la politique de coopération au développement spécifique du ministère des Affaires étrangères, et avec les ODD.

(3) Efficacité

L'efficacité est mesurée par la réalisation ou non des objectifs du Projet à la fin de sa mise en œuvre. Le But du Projet est de « [Renforcer] les capacités de l'INPP en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises » et les quatre indicateurs objectivement vérifiables suivants sont utilisés pour mesurer le degré de réalisation.

1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays.
2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP.
3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudages spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.
4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kinshasa et Katanga qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.

Il a été confirmé que ces quatre indicateurs ont tous été atteints, comme décrit dans la section « 2-2 But du Projet et indicateurs objectivement vérifiables ». Par conséquent, le But du Projet peut être

considéré comme atteint.

Ensuite, afin de vérifier si la réalisation du But du Projet est bien due aux Résultats produits par celui-ci, nous examinons le statut de réalisation des Résultats qui ont été définis dans le PDM. Les six résultats attendus pour atteindre le But du Projet sont :

Résultat-0 : Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.

Résultat-1 : Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.

Résultat-2 : Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.

Résultat-3 : Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.

Résultat-4 : Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.

Résultat-5 : Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.

Les degrés de réalisation des indicateurs pour chaque résultat, tel que décrit dans la partie 2 « 2-1 Résultats et indicateurs objectivement vérifiables », sont synthétisés ci-dessous. Pour le Résultat-0, bien que la révision des règlements de la formation ait été reportée, les indicateurs ont été atteints concernant l'acquisition et la gestion des équipements, la mise en œuvre des activités KAIZEN et la coopération avec d'autres institutions de formation. Pour le Résultat-1, les indicateurs concernant l'analyse des besoins de formation et le nombre de personnes capables de développer des plans de formation ont été atteints, mais le nombre de programmes créés selon les procédures de gestion de la formation n'était que d'environ 70 % de la valeur cible. De plus, les indicateurs de formation des maîtres formateurs ont été atteints sans difficulté pour le Résultat-3 mais ceux du Résultat-2 n'ont pas été atteints, et pour les Résultats-2 et 3, certains formateurs ayant participé à la FDF n'ont pas acquis les compétences suffisantes. En outre, le manuel des procédures de gestion des formations a été utilisé plus fréquemment dans l'élaboration et la révision des programmes de formation continue, et a servi dans l'élaboration de certains programmes standardisés pour les formations des demandeurs d'emploi. Toutefois, des retards ont été enregistrés dans la mise en œuvre du programme standardisé pour la formation des demandeurs d'emploi. En ce qui concerne le Résultat-4, grâce à la mise en œuvre de ce Projet, l'indicateur de réalisation du résultat a été essentiellement atteint, bien qu'il y ait eu un changement d'approche, l'accent étant dorénavant mis sur l'appui à l'emploi par le BCFIP au sein de l'INPP plutôt que par l'ONEM, qui est une organisation externe. Dans le Résultat-5, le nombre de projets pilotes de microcrédits n'avait atteint que 65 % de la valeur cible, mais les résultats prévus ont en grande partie été produits car un accord avec des établissements de microfinance a été conclu.

Ainsi, bien que certains indicateurs ne soient pas arrivés à leur valeur cible, les six Résultats fixés ont été atteints dans une large mesure et tous ont contribué à la réalisation du But du Projet. Les éléments non atteints par rapports aux valeurs cibles tels que la révision des règlements de la formation, le faible manque d'acquisition de compétences des formateurs participants à la FDF, le retard dans la

mise en œuvre des programmes pour les stagiaires, le manque de mise en œuvre des projets pilotes de microcrédits, étaient des indicateurs de performance plutôt faiblement liés avec les quatre indicateurs qui mesurent le degré de réalisation du But du Projet. Par conséquent, il est justifié de considérer que le But du Projet a été atteint en raison des Résultats produits par le Projet, et que le But du Projet a été atteint malgré le fait que certains indicateurs n'aient pas été remplis.

Comme expliqué ci-dessus, l'efficacité du Projet est jugée élevée car le But du Projet a été atteint et cela a été dû aux résultats produits.

(4) Efficience

[Coût]

Nous comparons le plan du coût du Projet indiqués dans le tableau d'évaluation préliminaire avec le coût réel des dépenses encourues pendant la période du Projet et vérifions si le coût du Projet a été conforme au plan.

Plan : environ 790 millions de yens (« Coût total du projet (Japon) » indiqué dans le tableau d'évaluation préliminaire)

Réalisation : environ 1 320 millions de yens (voir partie 2 : « 1-1 Intrants de la partie japonaise », Somme des intrants de la partie japonaise¹⁶)

Comme mentionné ci-dessus, le coût du Projet a dépassé le coût planifié.

[Période du projet]

Nous comparons le plan de la période du Projet indiqué dans le tableau d'évaluation préliminaire avec la période réelle de mise en œuvre du Projet (résultats réels) et vérifions si la période du Projet a été conforme au plan.

Plan : janvier 2015-décembre 2019 (60 mois au total)

Réalisation : janvier 2015-février 2022 (86 mois au total)

Comme mentionné ci-dessus, la durée du Projet a été prolongée d'environ 26 mois, ce qui n'était pas prévu dans le plan.

[Lien de causalité]

Nous vérifions si les dépenses ont été menées en temps voulu, en quantité appropriée et qualitativement pour les activités requises à la production des Résultats.

¹⁶ La somme des intrants de la partie japonaise inclut les coûts de fourniture de matériel et de renforcement des activités à l'étranger.

Comme confirmé dans la section consacrée à l'efficacité, certains indicateurs objectivement vérifiables n'ont pas atteint leurs valeurs cibles, et bien que le coût et la période du Projet aient dépassé ceux prévus par le plan, les Résultats n'ont pas été produits comme attendu. Nous devons donc en conclure qu'il y a eu des problèmes d'efficacité. Les activités mises en œuvre dans le cadre du Projet ont été logiquement agencées de manière à produire les résultats espérés et sont jugées appropriées. Les principaux facteurs expliquant selon nous pourquoi il a été nécessaire d'investir au-delà du coût et de la durée du Projet tels que planifiés sont les suivants.

- Prolongation de la période du Projet à plusieurs reprises

Dans le cadre du Projet, la durée a été prolongée trois fois. Comme détaillé dans la « Partie II 3. Évolutions de la révision du PDM », la prolongation a été due deux fois à l'ajout et à la révision d'activités, et une fois à l'influence de la pandémie de Covid-19. Étant donné que l'objectif du projet était de renforcer le développement des ressources humaines en fonction des besoins des entreprises, il était nécessaire de définir avec souplesse les activités selon les résultats des analyses sur les besoins des entreprises et l'évolution des besoins, et par conséquent il était inévitable dans une certaine mesure que cela prenne plus de temps que la période de mise en œuvre initialement prévue. À l'exception de la prolongation due au Covid-19, ces deux prolongations ont été dues à des changements visant à rendre le Projet plus efficace et ne reflètent pas l'inefficacité de la gestion du Projet. Avec ou sans de telles prolongations de période, il était nécessaire d'augmenter le coût du projet en fonction de l'évolution du contenu des activités et les intrants ont ainsi dépassé les montants prévus.

De plus, en raison de la pandémie de Covid-19, les experts japonais n'ont pas pu effectuer de travail de terrain pendant plus d'un an, et pendant ce temps, le Projet a été géré à distance par l'intermédiaire d'assistants nationaux, de sorte que l'efficacité du travail a diminué pendant cette période. En outre, certaines tâches nécessitaient des conseils en présentiel par des experts japonais, et leur mise en œuvre a dû être reportée pendant une longue période, il était donc inévitable de prolonger la durée du Projet.

- Modification partielle de l'équipe d'experts japonais

Au premier semestre 2018, des divergences de vue sur la mise en œuvre du Projet sont apparues entre l'INPP et l'équipe d'experts japonais. De mai à juin de la même année, des discussions ont eu lieu pour améliorer le système de mise en œuvre des activités et le plan du personnel japonais, y compris les changements de personnel, a été considérablement révisé. Il est indéniable qu'un tel changement dans le système de mise en œuvre du Projet a dans une certaine mesure entravé la bonne exécution du Projet. Il est difficile de faire une comparaison car comme mentionné ci-dessus, les activités ont été modifiées avec souplesse, mais la période de projet requise pour la mise en œuvre des activités planifiées était peut-être plus longue que prévu.

- Efficacité réduite en raison de facteurs externes

Nous avons déjà mentionné l'influence de la pandémie de Covid-19, mais d'autres facteurs

externes, tels que les restrictions de déplacement dues à la détérioration de la sécurité, à la prolongation du projet d'aide au développement pour la Direction provinciale du Katanga dans le cadre de l'aide non remboursable et le retard des activités au Katanga, ont également affecté négativement l'efficacité du Projet.

Comme décrit ci-dessus, le coût et la durée du Projet ont été plus importants que prévu, et bien qu'il y ait eu certains facteurs inévitables, on peut considérer que l'efficacité de la mise en œuvre du Projet a été plutôt faible.

(5) Impact

Concernant l'impact du Projet, nous considérons qu'il peut être assimilé au degré de réalisation de l'« objectif global » à la fin du Projet.

L'objectif global du Projet est « L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC. », et les indicateurs objectivement vérifiables et leurs valeurs cibles sont les suivants : « Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 623 (2019) à 2 000 d'ici 2025. », et « Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 55,9% (2021) à 60% de l'effectif des stagiaires sans emploi de la DP-Kinshasa, et de 70,4% à 75% de la DP-Katanga d'ici 2025. ».

Le nombre d'entreprises qui envoient des salariés en formation à l'INPP (toutes directions provinciales confondues) était de 1 623 selon les données de 2019, et il paraît donc fortement plausible que l'objectif global soit atteint.

Ensuite, concernant le taux d'emploi des anciens stagiaires sans-emploi, bien que les données nationales pour 2017 ne soient pas disponibles, selon l'enquête de suivi des anciens stagiaires menée par la DP-Kinshasa d'octobre à novembre 2017 et de mars à avril 2021, le taux d'emploi après la complétion de formation (y compris l'emploi, l'entrepreneuriat et le stage rémunéré) était de 43,8 % et 55,9%, respectivement. Ainsi, si l'INPP continue d'offrir des formations répondant aux besoins de l'industrie même après la fin du Projet, et si les activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat se poursuivent, il est prévu que les valeurs cibles de cet indicateur, qui sont de 60 % pour la DP-Kinshasa et 75 % pour la DP-Katanga soient atteintes vers 2025.

Les perspectives de réalisation de cet objectif supérieur sont détaillées dans la partie « IV. Réalisation de l'objectif global après l'achèvement du Projet ».

Comme mentionné ci-dessus, bien qu'il soit possible que l'objectif global du Projet puisse être amplement atteint, il n'est pas facile de le prévoir, et nous devons juger que « l'impact » attendu est modéré.

(6) Viabilité / Durabilité

[Aspect politique]

Comme mentionné dans la section « (1) Pertinence [Correspondance avec la politique de développement] » ci-dessus, le Plan national stratégique de développement (2019-2023) se concentre sur le développement des ressources humaines et souligne la nécessité d'améliorer et d'étendre la qualité de la formation professionnelle et de favoriser une culture entrepreneuriale pour résoudre les problèmes existants. Par conséquent, nous pouvons considérer que la viabilité sur le plan politique est garantie au moins jusqu'en 2023.

[Aspect institutionnel]

De plus, dans ce Projet, nous avons développé des outils tels que le Registre d'équipements, le Manuel de gestion et d'entretien, le manuel des procédures de gestion des formations et le module d'appui à l'emploi pour les anciens stagiaires, et avons fourni un appui sur le plan institutionnel. En outre, la FDF a été mise en œuvre à plusieurs reprises, même si elle n'a pas encore été développée au point d'être institutionnalisée. La viabilité de chacun de ces éléments est la suivante.

- Registre des équipements / Manuel de gestion et d'entretien

Dans le service d'inventaire de l'INPP Kinshasa, étant donné que le registre des équipements créé par écrit sur Word était utilisé pour la gestion des équipements et que l'amortissement des équipements était calculé manuellement, il fallait du temps pour enregistrer de nouvelles entrées et le mettre à jour, et des erreurs dues au calcul manuel étaient facilement commises. En réponse à cette situation, dans le cadre des activités de KAIZEN, nous avons aidé à la création d'une feuille de calcul Excel pour le registre des équipements et les dépenses d'amortissement, en utilisant le service d'inventaire de l'INPP Kinshasa comme modèle. De plus, au service d'inventaire, nous avons créé un manuel de gestion et d'entretien des équipements afin que les méthodes et les modèles d'entretien des équipements puissent être utilisés durablement à l'avenir.

Le service d'inventaire a déclaré que le registre des équipements était très bien fait et facile à utiliser. De plus, étant donné qu'il a déjà été intégré comme routine de travail par le personnel à la fin du Projet, nous pensons qu'il continuera à être utilisé par l'INPP même après l'achèvement du projet.

- Manuel des procédures de gestion des formations (manuel du CGF)

Le manuel des procédures de gestion des formations résume le concept du Cycle de gestion de la formation (CGF) et les pratiques spécifiques pour élaborer, planifier, préparer, mettre en œuvre, évaluer et améliorer les formations qui correspondent aux besoins en formation. La rédaction a commencé peu après le début du Projet (mars 2015), et la dissémination et des révisions ont été répétées à l'échelle nationale tout au long de la durée du Projet, et jusqu'à ce que la méthode d'utilisation soit communiquée aux cadres de chaque direction provinciale de l'INPP lors du séminaire national d'avril 2021, il a toujours joué un rôle d'outil central pour l'amélioration de la formation professionnelle dans ce Projet. Initialement, il y avait 15 membres du CGF (membres du CGF de la première phase) mais en raison de changements

de personnel et de départs à la retraite, entre autres, ce nombre est tombé à 5 en novembre 2021. En revanche, en août 2018, 15 nouveaux membres ont été désignés comme membres du CGF de la deuxième phase.

Etant donné que le Manuel est distribué dans tout le pays et que des séminaires ont été organisés pendant la durée du Projet, les bases de son utilisation à l'INPP sont posées. Toutefois, il est nécessaire de ne pas s'arrêter à la distribution du manuel et d'effectuer des formations répétées, jusqu'à ce qu'il soit utilisé en permanence dans le travail quotidien. Au-delà de la tenue de séminaires regroupant les cadres, l'enjeu est de diffuser largement et de mettre en pratique le contenu du manuel des procédures de gestion des formations afin qu'il continue d'être utilisé. Par ailleurs, pendant la durée du Projet, une direction de formation a été créée au sein du Département technique de la direction générale de l'INPP, avec pour unique mission de diffuser les procédures de gestion des formations, et des membres du CGF de la première phase ont été nommés directeur et sous-directeur. Néanmoins, juste avant la fin du Projet, le Directeur a été promu et muté (à la tête d'une entité) et le sous-directeur est décédé. Bien que les nouveaux Directeur et Sous-directeur ne soient plus des membres du CGF formés dans le cadre du Projet, nous avons entrepris de limiter les effets des mouvements de personnel en clarifiant la répartition des responsabilités de chaque organisation, notamment de la direction de la formation. Toutefois, cet objectif n'a pas été pleinement atteint en raison de l'absence de développements dans la réorganisation de l'INPP, qui reste un défi pour l'avenir.

- Module d'appui à l'emploi pour les anciens stagiaires

Dans le cadre de ce projet, le plan d'activité du Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles (BCFIP) a été revu et le guide des travaux a été considérablement révisé et mis à jour. Le personnel du BCFIP a joué un rôle central dans le travail de révision du guide, mais le conseiller principal du BCFIP a été muté vers la fin de la mise en œuvre du Projet, et un nouveau responsable a pris ses fonctions sans connaissance du travail du BCFIP ou du processus ayant mené à la révision du guide soutenu par ce Projet. Cependant, comme le nouveau conseiller principal est une personne compétente et motivée, il semble qu'il puisse comprendre rapidement le contenu et l'avancement des travaux. Comme pour la direction de la formation ci-dessus, nous avons encouragé la continuation des activités du Projet. Nous pensons que les activités seront poursuivies même après l'achèvement de celui-ci.

- Mise en œuvre de la FDF

Le Projet n'est pas parvenu à institutionnaliser la FDF qui a été mise en place. Cependant, grâce à la mise en œuvre répétée de la FDF dans le cadre du Projet, celle-ci est devenue une routine dans une certaine mesure et les préparatifs sont devenus plus fluides. Dans le présent Projet, la FDF a été réalisée au cas par cas avec le soutien du Projet, mais à l'avenir, il est nécessaire que l'INPP réalise la FDF de manière continue, autonome et institutionnalisée sans dépendre du Projet. Le Projet a également pris en charge les frais de déplacement des intervenants et des participants pendant la mise en œuvre du Projet. Afin d'assurer la viabilité / durabilité, il est également important que l'INPP soit en mesure de planifier

correctement et qu'il s'assure de disposer du budget nécessaire.

[Organisation de l'organisme de mise en œuvre]

Dans ce Projet, nous avons contribué à la constitution et à la mise en place de l'équipe KAIZEN, de la direction de la formation relevant du département technique de la direction générale de l'INPP, et du service d'incubation. La viabilité de chacun de ces éléments est considérée comme suit.

- L'équipe KAIZEN

Nous avons promu et soutenu la mise en œuvre des activités KAIZEN depuis le début du Projet. Initialement, nous avons construit une unité indépendante pour mener des activités KAIZEN à la direction générale de l'INPP, à l'INPP Kinshasa et l'INPP Lubumbashi et avons commencé les activités KAIZEN, mais par la suite, il s'est avéré que les activités concrètes et autonomes n'étaient pas suffisamment mises en œuvre. En réponse à cela, une équipe KAIZEN a été formée à l'INPP Kinshasa, dans le but de permettre aux activités KAIZEN d'être menées de manière indépendante et autonome à l'INPP Kinshasa et dans les entités de l'INPP dans tout le pays, même après la fin du Projet. Depuis lors, les activités KAIZEN se sont poursuivies. En outre, un manuel KAIZEN a été créé dans le but de permettre que les activités de KAIZEN soient menées de manière indépendante et autonome à l'INPP Kinshasa et aux entités de l'INPP dans tout le pays même après l'achèvement du projet. Après validation par l'INPP, 2 000 exemplaires ont été imprimés et il a été distribué à l'ensemble du personnel de chaque entité de l'INPP.

Étant donné que l'équipe KAIZEN a mené des activités tout en recevant des conseils dans le cadre de ce Projet, ils auront la tâche future de poursuivre les activités de manière indépendante même après la fin du Projet et de contribuer à l'expansion des activités dans les directions provinciales autres que l'INPP Kinshasa.

- Direction de la formation

Comme décrit dans les « Aspects politiques et institutionnels » ci-dessus, une direction de formation a été créée et des membres du CGF de la première phase ont été nommés Directeur et Sous-directeur. L'objectif de la réorganisation du département technique de l'INPP, y compris la direction de la formation, était d'assurer la viabilité des opérations fondées sur le CGF, introduites par le Projet, et de faire en sorte que le développement, la planification, la préparation, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des cours de formation puissent se poursuivre de manière autonome, même en cas de changement de personnel. Grâce à ces efforts, la direction de la formation a été mise en place sur la base des propositions du Projet, et avec le soutien du Projet dans l'organisation de ses responsabilités, elle devrait maintenant jouer un rôle durable.

- Service d'incubation

Dans ce Projet, nous avons soutenu la création d'un service d'incubation et élaboré un plan menant à sa mise en place. Étant donné que le service d'incubation devrait être établi après la fin du

Projet, il est difficile d'envisager sa viabilité pour le moment.

[Technique de l'organisme de mise en œuvre]

Dans ce Projet, de nombreux transferts de technologies tels que les diverses compétences dispensées notamment lors des formations des maîtres formateurs et des FDF liées aux Résultats 2 et 3 et des méthodologies liées au KAIZEN et au CGF ont été réalisés, et de nombreuses ressources humaines qui les ont acquises ont été formées (détails fournis à la section « II. 1-3 Activités »). Par conséquent, tant qu'ils pourront occuper les postes adéquats et utiliser les connaissances et compétences qu'ils ont acquises, le Projet continuera d'être efficace. L'enjeu pour l'avenir est de bien allouer les ressources humaines formées par le Projet, dont les maîtres formateurs et les membres du CGF, et que chaque individu acquiert la capacité de s'autoformer.

[Finances de l'organisme de mise en œuvre]

L'une des plus grandes forces de l'INPP est que l'INPP collecte auprès des entreprises des cotisations à la formation professionnelle, qui peuvent être utilisées pour mener à bien des actions de formation. À cet égard, nous pouvons avoir une perspective sur la viabilité financière. Selon le responsable du Département technique de l'INPP, qui était responsable du Projet, les dépenses nécessaires continueront à être enregistrées lors de la réunion du comité budgétaire qui se tient en octobre de chaque année.

Toutefois, même pendant la période de mise en œuvre du Projet, des demandes de paiement des frais alimentaires pour la formation et l'achat de matériel, entre autres, qui étaient censées être à la charge de l'INPP, ont été adressées aux membres du Projet. De même, il y a eu quelques retards dans le paiement des indemnités journalières et des frais d'hébergement qui devaient être payés aux participants pendant la formation. Par conséquent, l'amélioration de la gestion financière est un enjeu pour l'avenir afin que les dépenses nécessaires puissent être assurées systématiquement.

Comme détaillé ci-dessus, la viabilité / durabilité de ce Projet a été examinée sous les aspects « politique », « institutionnel », « organisationnel », « technologique » et « financier ». Ainsi, les bases d'un développement viable sont posées, mais des défis restent clairement à relever à l'avenir. Par conséquent, la viabilité du Projet est jugée « modérée ».

2. Principaux facteurs ayant influencé la mise en œuvre et les Résultats du Projet

Nous précisons ci-dessous les principaux facteurs qui ont eu un impact négatif sur le Projet, en se fondant sur les risques et les problèmes envisagés aux étapes de planification et de lancement du Projet, leurs contre-mesures et les résultats de la gestion des risques à l'étape ultérieure de mise en œuvre du Projet.

(1) Propagation de l'épidémie de COVID-19

L'épidémie de Covid-19 s'est propagée dans le monde à partir de la mi-mars 2020 environ, et en République démocratique du Congo, en juin 2020, 11 des 26 provinces ont été touchées, y compris les zones cibles du projet, et en décembre de la même année, l'infection s'est propagée à 22 provinces autour de Kinshasa. En raison de l'épidémie, l'INPP a fermé toutes ses entités le 23 mars 2020, puis les a rouvertes le 10 août 2020.

Les experts japonais n'ont pas pu voyager pendant environ un an de fin mars 2020 à avril 2021 jusqu'à ce que la pandémie s'atténue, et ont effectué des opérations à distance par l'intermédiaire du personnel local.

Cela nous a forcé à retarder et annuler certaines activités. Par exemple, il a été difficile pour les experts japonais de mener à distance la formation des maîtres formateurs pour les Résultats-2 et-3, de sorte que la mise en œuvre a été suspendue pendant la période où les experts japonais ne pouvaient pas voyager. De plus, bien que l'équipement dût être acheté en mai 2020 avec le budget direct de la JICA, l'expédition a été retardée jusqu'en février 2021 en raison de la pandémie de Covid-19. L'incapacité des experts à se déplacer et la non-livraison des équipements ont entraîné des retards importants dans les plans de formation dans les domaines de la motorisation, de l'hydraulique et pneumatique et des automates programmables industriels (API).

De plus, il a été décidé d'annuler la formation au Japon prévue pour le Résultat-2 (motorisation). Le transfert de technologie lié au châssis de camion prévu pour cette formation n'a donc pas pu être effectué. Par ailleurs, la formation dans les pays tiers au CFPT du Sénégal, qui était également prévue pour le domaine hydraulique et pneumatique du Résultat-3 a été annulée. Pour cette raison, il n'a pas été possible d'effectuer la formation qui était prévue sur les engins lourds et les équipements hydrauliques installés en usine.

(2) Retard de paiement par l'INPP des coûts de mise en place de FDF / divers séminaires nationaux / ateliers

La FDF, dans laquelle des maîtres formateurs formés par des experts japonais transfèrent la technologie aux formateurs de chaque entité, est extrêmement importante pour promouvoir l'amélioration technique de l'INPP dans son ensemble, y compris les entités. En ce qui concerne le coût de mise en œuvre, le Projet ne prend en charge que les frais de transport, et l'INPP paie les indemnités journalières et les frais d'hébergement des maîtres formateurs ou des participants à la FDF, ainsi que les matériels et équipements utilisés pour la FDF. Aussi, lors de la conduite des différents séminaires nationaux, le Projet ne prend en charge que les frais de transport, et les frais de transport des participants sont assumés par l'INPP. Depuis juillet 2021, les retards de paiement de ces coûts de l'INPP sont devenus problématiques.

Des retards sont survenus dans le paiement des frais de mission dans la FDF du Résultat-2 et du Résultat-3 (hydraulique et pneumatique), la date de début de la FDF d'hydraulique et de pneumatique a été retardée de 2 mois, et le montant du paiement était inférieur à la moitié du coût requis, de sorte que

la période a été raccourcie de 40 à 32 jours. De plus, dans l'atelier de finalisation de l'outil d'entrepreneuriat du résultat 4, la formation des MF en entrepreneuriat et l'enquête de suivi des anciens stagiaires à Lubumbashi, le paiement des frais de mission a été retardé et les participants à l'atelier ont demandé à plusieurs reprises le paiement à la direction générale de l'INPP, à tel point que l'atelier était souvent interrompu, la date de début du voyage d'affaires était retardée et la période d'activité était raccourcie. De plus, l'indemnité journalière et les frais d'hébergement n'ont pas été payés immédiatement après la formation, et les participants n'ont pas pu rembourser les frais d'hébergement. En conséquence, les participants n'ont pas pu quitter le lieu d'hébergement et la durée du séjour a été prolongée inutilement.

L'INPP a expliqué qu'après l'audit financier, le contrôle exercé par le département en charges des finances de l'INPP s'est accru, ce qui a eu des conséquences quant à l'exercice du budget. L'INPP a également expliqué qu'en novembre 2021, l'exécution du budget est devenue plus difficile à l'approche de la fin de l'exercice budgétaire (décembre). Pourtant, le problème des frais de mission non payés n'a pas été résolu avec le début de la nouvelle année budgétaire en 2022. Du point de vue du Projet, étant donné que le temps de mise en œuvre du plan d'activité a été discuté à l'avance avec nos interlocuteurs et partagé avec la DG de l'INPP, nous attendons que le budget soit sécurisé à l'avance et dépensé en temps opportun.

(3) Changements de personnel pour les cadres de l'INPP et les homologues formés

Les changements de personnel et les départs à la retraite des homologues formés dans le cadre de ce Projet ont eu un impact considérable sur la mise en œuvre et les résultats du Projet. Par exemple, dans le Résultat 1, le nombre de stagiaires était de 10 en 2015 lors de la première phase du Projet, mais après cela, il est tombé à 5 en raison des changements de personnel, et ces 5 membres ont intégré l'équipe dirigeante et n'ont plus pu constituer une unité de travail à même de promouvoir la mise en place des procédures de gestion des formations. De plus, en raison de changements de personnel à la fin de la mise en œuvre du Projet, certains des 15 membres du CGF de la deuxième phase ont quitté Kinshasa, notamment pour assurer les fonctions de directeurs d'entités. Les membres du CGF ont été formés afin d'assurer l'établissement et la pratique des procédures de gestion des formations au sein de l'INPP, leur diffusion à l'échelle nationale et la promotion de la mise en œuvre de programmes standardisés, mais il est difficile de poursuivre ces activités tout en travaillant comme directeur d'entité ou directeur à la direction générale. Comme pour les autres Résultats, les homologues formés dans le cadre de ce Projet ont été transférés aux entités ou dans des divisions où ils ne peuvent pas mettre à profit le renforcement de leurs capacités. En particulier, il y a eu un changement du ministre de l'Emploi et Travail et Prévoyance Sociale en avril 2021, et depuis que l'ancienne directrice générale adjointe de l'INPP a été nommée à ce poste, à la fin de la période du projet, le transfert des cadres dont l'administrateur délégué général de l'INPP et des homologues formés par les experts japonais vers les entités s'est poursuivi.

Le changement de l'équipe dirigeante de l'INPP a eu un impact considérable sur la compréhension et la coopération de l'INPP avec les activités du Projet.

De plus, les changements de personnel vers les provinces ont eu un impact négatif sur les coûts. Il devenait nécessaire à chaque formation de faire venir les personnes concernées depuis leur province

d'affectation, ce qui a entraîné une augmentation des coûts de formation.¹⁷

3. Évaluation des résultats de la gestion des risques du projet

(1) Résultats de la gestion des risques

Nous décrivons spécifiquement les mesures que le gouvernement de RDC et la JICA ont prises dans le cadre de la gestion des risques du point 2 susmentionné.

Réponse à la propagation l'épidémie de Covid-19

Le 17 mars 2020, la JICA a annoncé une politique de rapatriement anticipé des membres qui travaillent sur le terrain, avec pour principe de suspendre les voyages d'affaires en raison de la pandémie de Covid-19. En réponse à cela, il a été décidé d'effectuer à distance les opérations locales pouvant être effectuées depuis le Japon par l'intermédiaire du personnel local. La formation des MF pour les Résultats-2 et 3 a été suspendue car elle ne pouvait pas être menée à distance, mais en remplacement, l'INPP a activement mis en œuvre une FDF sur le contenu des transferts de technologie vers les MF, et le Projet a continué à soutenir les participants en prenant en charge les frais de déplacement. Bien que nous ayons communiqué avec les locaux à distance en tenant des réunions hebdomadaires avec le personnel national et des réunions mensuelles avec l'INPP, il est indéniable que l'efficacité a diminué.

En outre, à cause des retards dans l'acheminement des équipements, des retards dans la mise en œuvre de la formation des MF en raison des restrictions de voyage des experts japonais et de l'impossibilité de mettre en œuvre la formation au Japon et dans les pays tiers, les activités ont été revues et la période du Projet a été prolongée de mars 2021 à février 2022. Une partie du contenu (formation à la transmission automatique) prévu dans la formation au Japon pour la Motorisation dans le Résultat-2 a été remis aux membres du Projet par le professeur du Nihon Automobile College, qui devait faire office de formateur dans le cadre de la formation au Japon, et les membres du Projet ont dispensé la formation en tant que mission locale après la reprise des voyages à l'étranger.

Réponse aux retards de paiement des frais de mise en place des FDF/divers séminaires nationaux/ateliers par l'INPP

Lorsqu'un retard de paiement a été constaté, les membres du Projet ont fait une demande de paiement anticipé au responsable technique de la Direction générale de l'INPP, et l'homologue qui met en œuvre la FDF a également fait une demande de paiement à la Direction générale de l'INPP. Toutefois, les versements ont souvent pris du temps à arriver. En septembre 2021, lorsque les retards de paiement se sont succédé, la situation a été expliquée au bureau de la JICA en RDC, et le bureau de la JICA en RDC a travaillé avec le directeur général de l'INPP. Néanmoins, en raison du rapprochement de la fin de l'exercice budgétaire, les retards de paiement n'ont pas pu être résolus.

¹⁷Les frais de transport liés au déplacement des homologues pour les activités du Projet sont à la charge du Projet, et les frais d'hébergement et les indemnités journalières sont à la charge de l'organisme homologue.

La Direction générale de l'INPP comprend l'importance d'assurer la budgétisation des FDF et l'entretien des équipements de formation, et dans la budgétisation du prochain exercice budgétaire réalisée en octobre 2021, l'INPP a expliqué que le montant nécessaire a été enregistré pour les coûts de maintenance des équipements et les FDF qui doivent être mise en œuvre par l'INPP en 2022. Toutefois, il est difficile de confirmer pour quel type de plan précisément le budget est sécurisé, et même s'il l'est, il n'est pas toujours exécuté tel quel. Il faut donc garder à l'esprit le risque de retards de paiement des homologues à l'avenir.

Réponse aux changements de personnel des cadres de l'INPP et des homologues formés

La durée du Projet a été d'environ 7 ans à compter du début de la première phase, et il était important de savoir comment réagir avec souplesse aux changements de personnel qui se produisent au cours de cette période et comment assurer la durabilité des résultats du Projet. Dans le Résultat-1, les premiers membres du CGF formés dans la première phase du Projet ont été nommés dans l'équipe dirigeante et éloignés du terrain. Dans la deuxième phase, des membres plus jeunes de l'unité de travail ont été sélectionnés et formés comme membres du CGF 2. Malgré tout, certains membres ont été transférés dans des entités en tant que dirigeants à la fin du Projet. Même dans ce cas, lors de la conduite d'activités, notamment de formation dans le cadre du Projet, nous avons encouragé la Direction générale de l'INPP à continuer à s'impliquer. En outre, nous avons fait le plaidoyer pour que les manuels et guides produits par le Projet soient approuvés en tant que documents officiels, afin qu'ils puissent continuer à être utilisés par les nouveaux membres du personnel lors de leur prise de fonctions.

De plus, des maîtres formateurs des Résultats-2 et 3 ont été transférés dans des entités locales, et l'augmentation des coûts de formation due à la nécessité de faire venir les personnes concernées pour chaque formation a été traitée en revoyant le budget de l'activité.

4. Leçons tirées

- (1) Importance du soutien parallèle à l'amélioration des opérations et à l'amélioration des capacités techniques individuelles

Dans ce Projet, les Résultats-0 et 1 ont contribué à améliorer les opérations de l'INPP en tant qu'institution de formation, et les Résultats-2 et 3 ont contribué à améliorer le niveau technique des formateurs impliqués dans les compétences professionnelles individuelles. Par ailleurs, les Résultats-4 et 5 concernaient principalement la coopération pour l'élargissement de l'aide à l'emploi des anciens stagiaires et, au sens large, l'appui au fonctionnement des institutions de formation professionnelle. De cette manière, ce projet peut être qualifié de coopération technique complète sous divers aspects avec l'INPP, l'Institut National de Préparation Professionnelle. Nous avons agi de manière complémentaire et contribué à l'atteinte du But du Projet.¹⁸

¹⁸Afin de pallier le manque d'installations et d'équipements qui ne pouvaient pas être pris en charge par ce projet, des travaux d'entretien ont été réalisés en amont ou en parallèle par l'aide au développement. À ce titre, les effets de synergie ont été remarquables.

Dans les établissements de formation professionnelle des pays en voie de développement, outre le problème de la capacité de gestion efficace et efficiente des établissements de formation, le problème est souvent que les stagiaires ne sont pas en mesure d'acquérir les compétences appropriées en raison des compétences techniques insuffisantes des formateurs qui les encadrent. Par conséquent, même en soutenant l'amélioration des compétences techniques des formateurs, il est difficile pour eux d'utiliser ces compétences techniques et de les lier à des activités de formation efficaces. Au contraire, l'amélioration de la gestion ne suffira pas à elle seule à rendre efficace l'encadrement sur le site de formation en raison du manque de compétences techniques des formateurs.

D'autre part, dans ce Projet, comme mentionné ci-dessus, les deux aspects étaient considérés comme les deux faces d'une même pièce, et l'aide était fournie sans privilégier l'un des aspects sur l'autre. Cela a souvent été hautement apprécié par les homologues comme une pratique japonaise de la coopération internationale. Par exemple, dans le mouvement de standardisation de programme accompagnant l'introduction du CNCP, étant donné que la création d'un système seul n'est pas efficace, le fait que des experts japonais aient soutenu l'élaboration de programmes d'un point de vue professionnel lié aux compétences professionnelles individuelles a été grandement apprécié comme une caractéristique de la coopération du Japon par rapport à d'autres donateurs.

De la même manière, nous pensons que ce Projet présentait les caractéristiques de la coopération internationale du Japon, à savoir la fourniture d'une coopération technique en étant proche des parties concernées dans le pays cible en première ligne. L'importance de la coopération tant institutionnelle que technique est l'une des leçons que ce Projet peut fournir comme référence pour d'autres projets. Idéalement, l'effet aurait été encore plus important si le Projet avait des opérations plus fortement interconnectées et un soutien technique individuel plus important. Par exemple, dans ce Projet, les programmes dans des domaines techniques tels que la motorisation et le soudage ont été améliorés en utilisant la méthodologie CGF vers la fin du Projet, car il a fallu un certain temps pour que les homologues acquièrent les connaissances liées au CGF. Cependant, il aurait été possible d'améliorer le programme dès le début, dans le but de lier organiquement l'acquisition du CGF par les homologues à l'amélioration de leurs compétences dans chaque domaine technique.

(2) Effets d'un appui continu sur une longue période de temps

La période de mise en œuvre de ce projet a été de 86 mois de janvier 2015 à février 2022. En raison des effets de la pandémie de Covid-19 en cours du projet, la coopération s'est allongée à plus de 7 ans, mais comme mentionné dans la partie relative au contexte, la coopération du Japon avec l'INPP s'est poursuivie depuis les années 1980, malgré l'interruption due à la détérioration de la sécurité nationale. Pendant ce temps, divers experts et le personnel de la JICA ont été impliqués, et dans les échanges avec les membres de ce Projet, les agents de l'INPP ont souvent mentionné les transferts de technologie précédemment reçus d'un autre projet. Les résultats de la coopération se sont donc accumulés progressivement pour former la situation actuelle. Par ailleurs, les personnes japonaises qui ont visité la Direction provinciale de l'INPP à Kinshasa ont pu constater que le matériel fourni il y a plus de 30 ans est toujours utilisé avec beaucoup de soin.

Ainsi, ce Projet a été réalisé sur la base d'une solide relation de confiance avec les responsables japonais de l'APD qui s'est construite au fil des années. De telles relations de confiance ont eu un impact positif sur la bonne mise en œuvre du Projet dans ses divers aspects. Par exemple, lors de la mise en œuvre du Projet, la communication entre l'équipe du Projet et les homologues a été momentanément infructueuse, provoquant des difficultés dans la gestion des activités, mais peu de temps nous avons pu les surmonter et coopérer pour reconstruire un système de mise en œuvre. Outre les efforts des personnes concernées à ce moment-là, nous pensons que la relation de confiance qui s'est construite sur une longue période a joué un rôle important.

L'INPP a encore de nombreux problèmes, et il a été décidé que le prochain projet devrait être mis en œuvre car il a été jugé qu'une coopération supplémentaire était nécessaire, mais en général, la coopération liée au développement des ressources humaines peut prendre beaucoup de temps pour obtenir des résultats. Un appui continu à une institution pendant une longue période doit être évalué positivement. L'INPP a une image positive sur le plan national, surnommé la « conscience de la RDC ». De plus, le fait que le Japon soutienne l'INPP depuis de nombreuses années est relativement bien connu des citoyens, ce qui est lié à la haute estime du peuple japonais. Par exemple, les réactions positives reçues lors des contrôles d'immigration et de douane à l'aéroport, ou lors des contrôles de circulation et des points de contrôle en ville, lorsque les membres du Projet annoncent être envoyés par la JICA pour soutenir l'INPP, est l'une des façons dont le soutien continu du Japon a pénétré dans la conscience de nombreuses personnes. De ce point de vue, on peut dire qu'une relation de confiance forte basée sur une coopération à long terme produit également l'effet diplomatique de l'APD, qui est la formation d'une attitude positive envers les Japonais.

(3) Importance de la participation à la mise en œuvre du projet par le biais d'efforts d'auto-assistance

Bien que lié au point (2) ci-dessus, l'INPP est conscient, grâce à de nombreuses années de coopération, que l'APD du Japon attache une grande importance aux efforts d'auto-assistance. Une telle compréhension conduit au fait que lorsque la FDF est mise en œuvre suite à la formation des MF, toutes les dépenses nécessaires autres que les frais de transport des participants pris en charge par SOLIDE sont couverts par leur propre budget. En plus de la FDF, l'INPP a pris en charge dans de nombreux cas un certain montant de dépenses lors de la tenue de séminaires et d'ateliers. Comparé à de nombreux projets dans lesquels il est demandé que l'indemnité journalière des stagiaires soit à la charge du donateur, il convient de noter les efforts de l'INPP qui possède dans une certaine mesure un budget à allouer au Projet en raison de sa capacité à percevoir de la part des entreprises des cotisations pour la formation professionnelle.

Néanmoins, dans « III.2. Principaux facteurs ayant influencé la mise en œuvre et les Résultats du Projet », nous avons mentionné qu'il y avait eu des retards dans le paiement des FDF, des divers séminaires et des coûts de mise en œuvre des ateliers par l'INPP. Et quand nous avons constaté que les changements de personnel des cadres de l'INPP étaient l'un des déclencheurs de tels problèmes, l'attitude sincère de l'INPP envers les efforts d'entraide n'a pas été concrétisée simplement par l'accord écrit entre

les parties concernées, mais a été rendue possible grâce à l'accumulation d'efforts du côté japonais pendant de nombreuses années et à la compréhension mutuelle qui l'a accompagné.

Par conséquent, nous considérons que la position de base des projets de l'APD du Japon sera de continuer à mettre l'accent sur les efforts d'auto-assistance et à étendre le développement autonome. Ainsi, grâce à un dialogue basé sur la relation de confiance avec les organisations homologues, la leçon tirée de ce projet est qu'il est important de fournir des efforts constants pour transmettre la manière de pensée japonaise, ce qui peut améliorer le degré de participation volontaire des organisations homologues.

(4) Efficacité de la contribution appropriée d'experts de pays tiers et d'experts nationaux

Dans ce Projet, en plus des experts japonais, la coopération technique a été assurée par des experts de pays appartenant à l'Afrique francophone comme le Sénégal et le Cameroun ainsi que la RDC. Dans le domaine de la formation professionnelle, il est important d'offrir aux demandeurs d'emploi une formation en fonction des besoins du marché du travail, et la technologie adoptée dans les pays voisins est parfois plus pertinente que la technologie actuellement majoritaire au Japon. De plus, si les langues utilisées sont les mêmes, les possibilités de communiquer plus facilement les détails du transfert de technologie augmenteront. De cette manière, il convient d'envisager activement l'utilisation d'experts de pays tiers dans la coopération internationale, et pas seulement dans le domaine de la formation professionnelle, selon les situations. En outre, il arrive souvent que les ressources humaines nécessaires puissent être sécurisées même dans le pays cible, et dans ce projet, l'efficacité a été améliorée en utilisant efficacement les ressources humaines du peuple congolais en tant que formateurs.

(5) Importance de la continuité des activités par les employés locaux en cas d'urgence

Pendant un an à partir d'avril 2020, en raison de l'impact de la pandémie de Covid-19, les experts japonais n'ont pas pu effectuer d'opérations sur le terrain. Pendant ce temps, les Japonais ont soutenu la poursuite du Projet en tirant pleinement parti des réunions à distance, mais ce sont les employés locaux qui ont pris en charge les activités conformément aux consignes. Heureusement, dans ce Projet, il a été possible d'atteindre un certain niveau de résultats dans le travail à distance même avec des inconvénients, grâce à la participation des employés locaux qui ont été continuellement engagés dans l'appui de l'INPP pendant de nombreuses années.

Outre les effets du Covid-19 qui sont toujours présents, détérioration soudaine de la sécurité a empêché les experts japonais de visiter les sites de formation pendant un certain temps. Sans doute, une coopération technique sera menée entre des experts japonais ou des experts de pays tiers dépêchés par le Japon et des homologues, mais après les difficultés sans précédent de cette période, des employés locaux compétents peuvent être en mesure de, voire doivent jouer un rôle important dans la mise en œuvre des Projets et pas seulement aider les experts. Dans les projets d'autres organisations de développement, on constate souvent que des experts internationaux et des experts nationaux coopèrent pour mettre en œuvre les projets, et il serait peut-être bon que l'APD du Japon envisage de réviser le système de mise en œuvre des projets.

(6) Coordination avec l'appui d'autres donateurs à la même institution

Pendant la période de mise en œuvre de ce projet, un appui de l'AFD à l'INPP a également été apporté en parallèle. La duplication de l'appui a été évitée en raison des différences dans les départements ciblés pour l'appui au sein de la direction générale de l'INPP et des différences dans les directions provinciales qui mènent des projets pilotes, mais le degré de coopération entre donateurs par la JICA et l'AFD a été limité en conséquence. En raison de la division verticale de l'administration au sein de l'INPP, la coopération entre donateurs n'a pas été beaucoup encouragée.

Dès le début du projet, la nécessité d'une coordination entre le CGF que nous voulions utiliser dans ce Projet et l'approche par compétences¹⁹ promue par l'AFD a été soulignée. En effet, bien que les deux approches aient des bases communes en tant qu'elles visent à la création de programmes par l'identification des connaissances, compétences et techniques à acquérir, la terminologie et les procédures utilisées dans chacune d'elles ne sont pas entièrement les mêmes ; il a donc été jugé nécessaire que l'INPP dans son ensemble choisisse d'adopter officiellement l'une des méthodes, ou qu'il unifie les méthodes utilisées. Dans la pratique, cependant, le CGF a été implémenté dans les sites pilotes de ce Projet, l'INPP Kinshasa et l'INPP Lubumbashi, et l'approche par compétences a été utilisée dans certaines des institutions de formation pilotes directement soutenues par l'AFD (Bukavu, Matadi, etc.) ; force est de constater que l'unification n'a donc pas été correctement réalisée en l'état actuel. Néanmoins, l'appui du Projet au Département technique de la DG de l'INPP a permis de diffuser le manuel CGF aux directions provinciales de tout le pays et des stages ont été organisés dans l'optique que ce dernier soit utilisé comme méthode de gestion de la formation de l'INPP à l'avenir. La manière dont la DG de l'INPP sera en mesure de promouvoir le CGF en tant que méthodologie unifiée, tout en tirant le meilleur parti des résultats du soutien de l'AFD reste toutefois un défi pour l'avenir.

De plus, d'autres éléments qui nécessitent eux-aussi une harmonisation et une coopération, comme l'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) du programme d'études standardisé soutenu par la JICA dans le cadre de la CNCP, système que l'AFD a contribué à créer. Dans ce cas aussi, l'AFD et la JICA ne sont toutefois pas parvenues à fournir leur soutien à l'INPP de manière conjointe. Les deux agences ont donc de fait mis en œuvre indépendamment le soutien qui leur paraissait nécessaire dans leurs domaines d'expertise.

Bien sûr, il y a eu plusieurs opportunités d'échange d'informations entre les deux projets, mais la fréquence n'a pas été élevée, et nous n'avons pas pu construire un système dans lequel nos deux organisations de coopération internationale coopèrent pour soutenir une organisation unique, l'INPP. Si dans les deux cas décrits ci-dessus, l'incapacité à mettre en place un système de coordination n'a pas

¹⁹ Dans un document produit par l'AFD, l'approche par compétences est définie comme suit ; « Dans l'enseignement professionnel, l'approche par compétences s'est accompagnée de la diffusion d'objets techniques (les référentiels) et d'outils (grilles d'évaluations). [...] L'évaluation est envisagée comme une activité de contrôle de la conformité des résultats du travail demandé à l'élève par rapport à ceux énoncés dans le référentiel. » (*Repères pour l'amélioration de la qualité en formation professionnelle : Contribution aux actions de capitalisation de l'AFD et prospective de l'AFD*, <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2020-02/AFD%20-%20Rep%C3%A8res%20pour%20la%20qualit%C3%A9%20en%20formation%20professionnelle.pdf>)

causé de préjudice grave, il est possible qu'une plus grande efficacité et des résultats en conséquence auraient pu être obtenus par plus de coordination.

La leçon est que s'il existe d'autres institutions partenaires au développement qui soutiennent la même institution, il est important de construire un système de coopération actif et, pour ce faire, de déployer des efforts visant à ce que l'entité homologue comprenne pleinement l'importance de la coordination entre donateurs.

(7) Difficulté à coopérer avec les institutions de formation professionnelle pour financer des créations d'entreprise

Dans ce Projet, l'INPP a mis en place un fond appelé Fonds SOLIDE dans une institution de microfinance appelée FINCA, et en l'utilisant comme garantie, FINCA a mis en place un système pour fournir des microcrédits à des taux d'intérêt plus bas que d'habitude aux anciens stagiaires de l'INPP qui souhaitent lancer ou faire évoluer leur entreprise. Initialement, il était prévu que le Fonds SOLIDE utilise les fonds de contrepartie de l'aide au développement du Japon, mais cela ne s'est pas concrétisé et l'INPP a créé un fonds avec ses propres ressources.

Pendant la durée du Projet, deux lots de prêts (13 personnes au total) ont été accordés, mais il y avait des impayés dans chacun des cas, et le Fonds SOLIDE a versé une compensation à la FINCA. Évidemment, la création d'entreprise comporte des risques, et même en lançant une entreprise, elle peut ne pas réussir. La personne dans ce cas n'avait aucune dette envers l'institution financière grâce à la compensation par le Fonds SOLIDE, mais sans un tel dispositif de sécurité, il aurait eu une dette considérable en participant aux activités du Projet. Pour éviter de tels risques, la FINCA procède généralement à une sélection rigoureuse du préfinancement, mais une fois que l'INPP a terminé le processus de sélection, il est indéniable que les critères pour déterminer s'il faut ou non prêter en tant qu'institution financière ont pu être plus assouplis que d'habitude parce que l'INPP l'a présenté à FINCA en tant que bénéficiaire de prêt après la sélection du personnel et qu'il y avait une garantie, celle du Fond SOLIDE.

Dans de nombreux pays, la création d'opportunités entrepreneuriales par les anciens stagiaires et les anciens stagiaires eux-mêmes attirent l'attention lorsque la situation du marché du travail est difficile et que les personnes instruites et formées ne trouvent pas facilement d'emploi. Parallèlement, certains projets comprenant des activités liées au soutien à l'entrepreneuriat se retrouvent dans des projets de coopération internationale pour les établissements de formation professionnelle et les établissements d'enseignement supérieur. Cela s'applique non seulement aux projets de coopération technique de la JICA, mais également aux projets de divers partenaires de développement. Cependant, la leçon tirée de ce projet est que le rôle de l'établissement d'enseignement et de formation est d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes liées à l'entrepreneuriat, et que l'implication directe dans les prêts est très risquée en raison du manque d'expertise financière. L'entrepreneuriat étant un événement significatif qui affecte grandement la vie de chacun, on peut dire qu'une attitude prudente s'impose dans les projets de coopération internationale.

IV. Réalisation de l'objectif global après l'achèvement du Projet

1. Perspective de l'objectif global

[Objectif global]

L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.

<Indicateurs objectivement vérifiables et perspectives de réalisation>

- 1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 623 (2019) à 2 000.*
- 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stages rémunérés dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 55,9% (2021) à 60% de l'effectif des stagiaires sans emploi de la DP-Kinshasa, et de 70,4% à 75% de ceux de la DP-Katanga, d'ici 2025.*

Le premier indicateur permettant de mesurer le degré de réalisation de l'objectif global est celui de l'augmentation du nombre d'entreprises qui envoient des salariés en formation à l'INPP, en supposant que l'INPP peut produire des ressources humaines répondant aux besoins des entreprises grâce à la formation. Selon les données recueillies par la DG de l'INPP au travers entre autres des rapports annuels établis par les directions provinciales, 1 623 entreprises ont détaché des stagiaires auprès des entités provinciales de l'INPP sur l'ensemble du territoire avant de subir les conséquences de l'épidémie de Covid-19 en 2019.

L'objectif principal est de collecter des données basées sur des indicateurs et de les vérifier comme l'un des impacts du projet, généralement environ 3 ans après la fin du Projet. Par conséquent, la valeur cible de 2 000 entreprises ayant détaché des employés auprès de l'INPP sera à nouveau confirmées vers 2025. Ici, nous utilisons les données recueillies avant le début du Projet en 2014 et les données de 2019 pour estimer la probabilité d'atteindre l'objectif. Selon les données recueillies avant le début du Projet, le nombre d'entreprises dépêchées à l'INPP au cours de 2014 était de 1 135. Entre 2014 et 2019, le nombre d'entreprises ayant détaché leurs employés auprès de l'INPP a augmenté en moyenne de 7,4 % par an, et en supposant qu'il augmentera à ce rythme, il atteindra 2 493 entreprises d'ici 2025. Cependant, En raison des restrictions sur les déplacements et de l'impact négatif de la Covid-19 sur l'activité économique, les activités de formation ont été très limitées au cours des deux années 2020 et 2021. Par conséquent, en supposant que le niveau de 2019 soit retrouvé en 2022, et que l'augmentation se poursuive au rythme antérieur, il serait possible d'atteindre 2 000 entreprises d'ici 2025. Par conséquent, on peut conclure qu'il y a une forte probabilité que cet indicateur soit atteint.

Le deuxième indicateur de l'objectif global est de savoir quel pourcentage de ceux qui ont terminé la formation professionnelle à l'INPP obtiendront un emploi (y compris les stages rémunérés) ou créeront une entreprise afin de mesurer le résultat de la formation des demandeurs d'emploi. Malheureusement, les directeurs provinciaux autres que Kinshasa et Katanga, qui ont mené des enquêtes de suivi des anciens stagiaires avec l'appui du Projet SOLIDE, n'ont pas pu réaliser d'enquêtes de suivi.

Par conséquent, nous envisagerons la probabilité du degré de réalisation à la lumière des données disponibles. Selon l'enquête de suivi des anciens stagiaires menée par la DP-Kinshasa d'octobre à novembre 2017 et de mars à avril 2021, le taux d'emploi après l'obtention du certificat (y compris l'emploi, l'entrepreneuriat et le stage rémunéré) est différent, respectivement était de 43,8 % et 55,9 %. De plus, à la suite d'une enquête menée par la DP-Katanga d'octobre à novembre 2021, le taux d'emploi après l'obtention du certificat était de 70,4%.

Le taux d'emploi des anciens stagiaires est fortement influencé non seulement par la qualité des formations dispensées par l'INPP mais aussi par l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail à ce moment-là, il ne reflète donc pas nécessairement l'enrichissement des fonctions de l'INPP. Cependant, comme décrit ci-dessous, il sera plus facile pour les anciens stagiaires d'obtenir un emploi si l'INPP continue à fournir une formation qui répond aux besoins de l'industrie même après la fin du Projet et continue à soutenir l'emploi et l'entrepreneuriat. Par conséquent, si l'on estime que chaque valeur cible augmentera d'1 à 2 % par an, il est fort probable que les valeurs cibles de 60 % (Kinshasa) et 75 % (Katanga) soient atteintes en 2025 à moins qu'une situation entraînant une détérioration significative du marché du travail telle qu'une grave crise économique ne se produise.

2. Plan d'affaires côté congolais et système de mise en œuvre pour atteindre l'objectif

La République démocratique du Congo a fait du développement des ressources humaines un pilier du Plan national stratégique de développement (2019-2023), et a soulevé la nécessité d'améliorer et d'élargir la qualité de la formation professionnelle et de favoriser une culture entrepreneuriale en tant que mesure pour résoudre des problèmes. De plus, la grande diversité des ministères et des organismes qui ont compétence en matière de formation professionnelle a entravé la réalisation de mesures efficaces de développement des ressources humaines. Avec la mise en place de la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), il s'efforce de promouvoir la coordination et la standardisation des formations entre organismes apparentés. Par conséquent, il est prévu que l'INPP, qui est l'homologue de ce Projet, continuera à être renforcé sur la base de cette politique nationale.

Plus précisément, comme indiqué ci-dessous, même après la fin du Projet, nous nous préparons à diffuser les connaissances et les compétences acquises grâce à cette coopération non seulement aux sites cibles du Projet, mais également aux établissements de formation professionnelle au sein de l'organisation INPP à l'échelle nationale. La stratégie de diffusion et les progrès sont décrits ci-dessous pour chaque résultat.

- **Résultat-0** : premièrement, construire un système permanent de promotion des activités de KAIZEN au sein de la DP-Kinshasa, collecter les bonnes pratiques, élaborer une stratégie pour les introduire et les diffuser aux autres directions provinciales, et promouvoir les activités à Kinshasa. De plus, l'un des KAIZEN est un système d'amélioration (organisation / système), et dans ce cadre, la réorganisation de la direction générale que l'INPP promeut a été approuvée au sein de l'INPP en

novembre 2020. En outre, le séminaire national KAIZEN s'est tenu en juillet 2021, et le manuel KAIZEN est en cours de diffusion, et des exemples pratiques d'activités de KAIZEN à Kinshasa sont en cours de présentation aux directions provinciales.

- Résultat-1 : en ce qui concerne la procédure de gestion de la formation (CGF) introduite à travers ce projet, parallèlement à la diffusion du manuel CGF aux directeurs provinciaux à l'échelle nationale et à la formation à sa méthodologie, la Direction générale de l'INPP est en train de se réorganiser pour incarner le cycle PDCA qui est au cœur du CGF. Dans le Projet, les ressources humaines pour apprendre et diffuser les méthodologies CGF ont été formées, et elles pourront démontrer leurs capacités et jouer un rôle dans l'organisation réorganisée.
- Résultats-2 et 3 : dans les domaines techniques soutenus par le Projet, après le transfert de technologie des experts vers les MF, la FDF est mise en œuvre pour transférer la technologie acquise aux formateurs à l'échelle nationale sous l'initiative de l'INPP. Par ailleurs, suite à la nomination de l'INPP comme secrétariat de la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP), le programme de formation et les outils d'évaluation des acquis sont en cours de standardisation, et les programmes standardisés en moteurs à essence, en soudage à l'arc et en froid ménager ont déjà été élaborés. Le début du premier essai est d'abord prévu pour l'INPP Kinshasa.
- Résultat-4 : avec l'appui de ce projet, il est prévu d'étendre les activités du Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles, qui a été mis en place par la DP-Kinshasa, à d'autres directions provinciales. Nous avons créé un guide d'activités pour le BCFIP et l'avons diffusé lors du séminaire national en août 2021. De même, avec l'appui de ce Projet, nous prévoyons de créer des cas à Kinshasa et au Katanga pour l'enquête de suivi post-formation des ex-stagiaires et de les étendre à d'autres entités avec le guide d'activités ci-dessus. Après la diffusion du guide par la tenue de séminaires nationaux, il est prévu d'organiser une formation pour renforcer la capacité des conseillers dans le but d'affecter adéquatement le personnel.
Dans le domaine de l'accompagnement à l'entrepreneuriat, nous prévoyons une formation des formateurs pour la mise en place du Service d'incubateur. Par ailleurs, avec l'appui de l'Agence française de développement (AFD), il est prévu de créer des centres d'incubation au sein de chaque province de l'INPP et d'accompagner davantage les entrepreneurs.
- Résultat-5 : tout en renforçant le système d'appui à l'entrepreneuriat, nous vérifions comment établir des relations avec les institutions financières pour un soutien financier.

Comme décrit ci-dessus, après l'achèvement de ce Projet, l'INPP vise à asseoir les résultats et à les étendre aux directions provinciales de l'INPP sur l'ensemble du territoire, à renforcer les fonctions de la Direction générale qui jouera un rôle important de diffusion à l'échelle nationale et à mettre en place son dispositif d'exécution.

3. Recommandations pour la partie congolaise

Les points suivants sont recommandés à l'INPP pour la mise en place effective du « plan d'activité et système de mise en œuvre de la RDC pour atteindre l'objectif » mentionné ci-dessus.

- Continuer comme prévu la restructuration organisationnelle de la direction générale de l'INPP, qui a été recommandé par les experts japonais à la suite de longues discussions avec le personnel de l'INPP et qui a déjà été approuvée par le responsable de l'INPP. Ce plan de réorganisation est un dispositif adapté pour concrétiser le CGF, et il est extrêmement efficace que l'INPP fournisse une formation répondant aux besoins des entreprises.
- Utiliser efficacement les ressources humaines formées dans le Projet au bon endroit. Grâce à ce Projet, de nombreux transferts de technologie ont été réalisés par des experts japonais, et la capacité des ressources humaines de l'INPP a été considérablement améliorée. Nous espérons que ces ressources humaines prometteuses seront affectées à la position la plus appropriée afin de maximiser les compétences acquises grâce au transfert de technologie, de les établir et de les diffuser.
- Accroître la compréhension des besoins de l'industrie et continuer à élaborer des programmes de formation qui y répondent. Dans le cadre des activités du Projet, une analyse des besoins des entreprises a été réalisée et une formation a été dispensée sur les méthodes. Pour que l'INPP « produise des ressources humaines répondant aux besoins des entreprises », ce qui constitue l'objectif global, il faut commencer par bien appréhender ces besoins. Il est important de continuer à renforcer les ressources humaines du service en charge à la direction générale et de poursuivre la formation afin que des analyses similaires puissent être menées dans toutes les directions provinciales du pays.
- Promouvoir la standardisation des programmes de formation liés au système de certification professionnelle et contribuer à assurer la qualité de la formation professionnelle dispensée par les différents organismes du pays ainsi que l'INPP. À cette fin, il est essentiel d'établir et de diffuser les méthodologies et les méthodes introduites dans ce Projet, telles que CGF et CUDBAS, qui sont efficaces pour formuler des programmes et des outils d'évaluation des compétences.
- Sécuriser les ressources nécessaires à la diffusion nationale des diverses activités et compétences. Le Projet a fourni une variété d'assistance technique, y compris KAIZEN, CGF, BCFIP, une incubation pour l'entrepreneuriat et des technologies spécifiques pour chaque service de formation, et pourtant l'accent était principalement mis sur les directeurs provinciaux de Kinshasa et du Katanga. À la fin du Projet, nous avons organisé des séminaires et distribué des notices techniques pour diffuser des informations à l'échelle nationale, mais il y a beaucoup de personnel qui viennent de commencer ou n'ont pas encore été concerné par le plan. Par conséquent, pour que ces connaissances se propagent et prennent racine, des efforts et des ressources constants sont nécessaires. Nous espérons que l'INPP obtiendra et investira les ressources nécessaires afin d'utiliser efficacement les résultats de la

coopération technique.

- Les formateurs de l'INPP doivent devenir des ressources humaines qui continuent à se perfectionner en découvrant et en acquérant de nouvelles compétences nécessaires à la formation. Dans ce Projet, des experts japonais ont formé des formateurs sur des technologies spécifiques telles que la motorisation, les soudages spéciaux, l'hydraulique & pneumatique et les API. Bien que son importance ait été grande, il est impossible pour les experts étrangers de continuer à fournir des conseils techniques individuels de manière permanente. Il est donc essentiel que les formateurs de l'INPP acquièrent des capacités et des habitudes d'auto-amélioration pour garantir la qualité des futures formations. Là encore, il est important de procéder à des évaluations régulières des besoins des entreprises et d'élaborer des programmes de formation sur cette base. En effet, pour réaliser une nouvelle formation basée sur de nouveaux besoins, il est essentiel que les formateurs soient compétents pour réaliser cette formation, et la nécessité de renforcer leurs capacités émergera d'elle-même. En réponse, il est nécessaire de disposer d'un environnement dans lequel il est possible de trouver des ressources pour acquérir les compétences devenues nécessaires. Outre la recherche sur Internet, une base de données de ressources nationales et internationales (qui doit être constamment mise à jour) peut être utile. Avant tout, il est essentiel que l'INPP budgétise les coûts de formation de ses formateurs comme une dépense régulière. Sur le plan organisationnel, le Projet a déjà recommandé la création d'un service FDF au sein de la Direction de la formation, qui serait chargée de ces tâches, et nous espérons vivement sa mise en œuvre.

4. Plan de suivi de la fin du Projet à l'évaluation post-projet

Cette section décrit la nécessité de la surveillance et du suivi que la JICA doit effectuer après l'achèvement du Projet, ainsi que sa politique afin d'atteindre l'objectif global et de réaliser l'impact et la viabilité.

A la fin du Projet, il a déjà été décidé de mettre en œuvre le projet suivant et la coopération technique du Japon se poursuivra. Par conséquent, un soutien pour atteindre l'objectif global de ce Projet et un soutien pour établir et diffuser les Résultats seront fournis dans le cadre du prochain projet, et les progrès seront bien entendu suivis en permanence par la JICA, l'organisme homologue et les experts japonais. L'évaluation post-projet est généralement effectuée environ 3 ans après la fin du projet. Étant donné que le prochain projet va être mis en œuvre, il sera possible de vérifier facilement le degré de réalisation de l'objectif global, 3 ans après la fin de ce Projet.

Le But du Projet suivant est que « des formations de qualité, qui répond au besoin des entreprises en RDC, [soient] organisées dans toutes les DP's ciblées de l'INPP de manière autonome », dans le but de consolider les acquis du Projet et de les disséminer. Il est à espérer qu'un appui sera fourni dans le projet prochain afin que les points décrits dans la section « 3. Recommandations à la partie congolaise » ci-dessus soient réalisés par l'INPP et d'autres acteurs.




Annexes

Annexe 1

Affectations du personnel (effectuées / planifiées)

2. Affectations au Japon

Rôle	Classe	2017												2018												
		juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin
Ryuichi Nishiyama (Chef de Projet/Partenariat avec les entreprises- 1)	2			(4)																						(5)
	Effectuées			0,30 (4) 7/25-28	0,10 (2) 8/22-23																					0,10 (2) 5/29-30
Rie Sawashita (Chef de Projet adjoint/Partenariat avec les entreprises- 2)	2										(6)															
	Effectuées										0,30 (6) 12/4-6, 11	0,30 (6) 2/19, 21, 26, 27														
Hiroshi Okukawa (Chef de Projet adjoint/Partenariat avec les entreprises- 2)	2																									
	Effectuées																									
Atsumori Kume (Planification et gestion de formation professionnelle/développement des programmes)	2		(15)																							
	Effectuées		0,30 (3) 7/7, 10-14																							0,20 (4) 1/22-26
Aboubi Mouncef (Motorisation 2)	3		(4)																							
	Effectuées		0,30 (4) 6/29-29	0,30 (4) 7/11-14																						
Yoshihiro Nomura (Motorisation 3)	3																									
	Effectuées							0,05 (1) 10/6																		0,50 (10) 4/2-6, 9-13
Ken Ishikawa (Motorisation 3)	3																									
	Effectuées																	0,25 (5) 11/9-9	0,50 (10) 12/7, 10-14					0,30 (6) 4/18-18, 22-24	0,10 (2) 5/13-13, 30	0,10 (2) 6/13, 18
Ryoichi Kimura (Hydraulique/Pneumatique/Gestion et entretien des matériels/Achat)	4																									
	Effectuées																									
Hiromichi Mochizuki (Automates Programmes Industriels (API))	3																									
	Effectuées																									
Masahiro Kaitani (Procédés spéciaux de soudage)	3																									
	Effectuées																									
Michitsugu Shibutani (Microfinance/Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 1)	3																									
	Effectuées																									
Michitsugu Shibutani (Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 4)	5																									
	Effectuées																									
Yasushi Sawamura (Appui à l'entrepreneuriat et aux PME-2)	3																									
	Effectuées																									0,30 (4) 2/1-6
Nobuhiro Okubo (Amélioration de gestion organisationnelle)	2																									
	Effectuées																									0,20 (4) 1/22-25
Goichi Yamaguchi (Appui à l'entrepreneuriat et aux PME /contrôle de la comptabilité)	3																									
	Effectuées				0,20 (4) 8/6-9	0,40 (8) 9/1-14, 18-20	0,40 (8) 10/1-11, 20-28	0,50 (10) 11/9-10, 11-14	0,30 (6) 12/27-28, 29-28	0,15 (3) 1/4-26	0,20 (4) 2/23, 26-28	0,10 (2) 3/6-8	0,10 (2) 4/16-17													
Haruhisa Ishikawa (Enquête sur les valeurs intermédiaires et la fin du projet)	3																									
	Effectuées				0,30 (3) 8/8-8																					0,15 (3) 4/24, 26, 27
Yumi Inada (Appui aux relations publiques)	3																									
	Effectuées							0,25 (5) 10/13-27	0,25 (5) 1/6-10																	0,15 (3) 2/23, 26-28
Asuka Toda (Appui à l'appel d'offres)	4																									
	Effectuées																									0,15 (3) 4/24-26
Aiko Hatano (Appui à l'appel d'offres)	4																									
	Effectuées																									0,25 (5) 1/13-17, 20-24, 27-31
Hitomi Inagaki (Coordination des Activités 2/Suivi-2/Analyse des méthodes d'étude)	5																									
	Effectuées																									
Yu Ito (Coordination des Activités 2/Suivi-2/Analyse des méthodes d'étude)	5																									
	Effectuées																									0,15 (3) 5/13-16, 30
Yu Ito (Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 3/Coordination des Activités)	5																									
	Effectuées																									
Megumi Yamada (Appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat 3/Relations publiques/Coordination des Activités)	5																									
	Effectuées																									
Kenta Miyamoto (Système de formation professionnelle /Coordination des Activités 2)	5																									
	Effectuées																									

Affectation planifiée au Japon 
 Affectation effectuée au Japon 
 Affectation prévue au Japon 

Annexe 2

Liste des membres des partenaires congolais

Annex 2 Conterpart List

Résultats	Fonction dans le projet	Nom	Fonction dans l'INPP	Direction	Division	Service	Lieu	Période assignée
-	Directeur du Projet SOLIDE		Administrateur Directeur Général				Direction Générale	Mars 2015 - 03 août 2021
-	Directeur du Projet SOLIDE		Directeur Général a.i.				Direction Générale	03 Août 2021 à ce jour
-	Gérant du Projet SOLIDE		Directeur Technique				Direction Générale	Mars 2015 à ce jour
-	Coordonnateur du Projet SOLIDE		Directeur Provincial				Dipro-Kin	Mars 2015 - août 2021
-	Coordonnateur du Projet SOLIDE		Sous-directeur Provincial				Matadi	Mars 2015 - à ce jour
-								
Résultat 0	Responsable du Résultat 0		Directeur Technique				Direction Générale	Mars 2016 à ce jour
Résultat 0	Chef d'Equipe KAIZEN		Chef de service			Electronique	Dipro-Kin	Mars 2019 - à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Adjoint Technique				Isiro	Mars 2019 - décembre 2019
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Inspecteur			Tôlerie & Soudure	Dipro-Kin	Mars 2019 - à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Chef de service, Retraité			Mécanique Générale	Dipro-Kin	Mars 2019 - Retired in 2020
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Formateur			Froid & Climatisation	Dipro-Kin	Avril 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Formateur			Electricité	Dipro-Kin	Avril 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Chef de Service			Coupe & couture	Dipro-Kin	Décembre 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Chef de Service			Perception	Dipro-Kin	Décembre 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Protocole			Protocole	Dipro-Kin	Décembre 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Chef de Service			Approvisionnement	Dipro-Kin	Décembre 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Inspecteur			Mécanique Générale	Dipro-Kin	Avril 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Formateur			Tôlerie & Soudure	Dipro-Kin	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 0	Membre de l'Equipe KAIZEN		Formateur,			Motorisation	Dipro-Kin	Avril 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-1		Directeur	Etudes			Direction Générale	Mars 2015 - 2016
Résultat 1	Membre du CGF-1		Directrice Provinciale				Boma, Kongo Central	Mars 2015 - 2016
Résultat 1	Membre du CGF-1		Sous-directeur, Décédé	Formation			Direction Générale	Mars 2015 - 2021
Résultat 1	Membre du CGF-1		Directeur Provincial				Mbandaka	Mars 2015 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-1		Chef de Service			Motorisation	Direction Générale	Mars 2015 - Juin 2016
Résultat 1	Membre du CGF-1		Chef de Division	Etudes	Etudes Techniques et Coopération		Direction Générale	Mars 2015 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-1		Chef de Division	Etudes	Formation Qualifiante et Continue		Direction Générale	Mars 2015 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-1		Chef de Division	Inspection & Qualité	Inspection Technique & Qualité			Mars 2015 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-1		Inspecteur, Rétraié	Inspection & Qualité			Direction Générale	Mars 2015 - 2018
Résultat 1	Membre du CGF-1		Adjoint Technique				Boma	Mars 2015 -2021
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chargé d'études	Etudes			Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chef de Service	Etudes		Etudes Techniques	Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chargé d'études	Etudes			Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chargé d'études	Etudes			Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Formatrice			Agroalimentaire	Goma	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chargé d'études	Etudes			Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chef de Service			Formation	CFCTA	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chargée d'études	Etudes			Direction Générale	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Inspecteur			Frois & Climatisation, Dipro-Kin	Dipro-Kin	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Conseiller Principal				Dipro-Kin	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Formateur			Mécanique Générale	Dipro-Kin	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2		Chef de Service			Pédagogique	Lubumbashi	Février 2019 à ce jour

Résultats	Fonction dans le projet	Nom		Fonction dans l'INPP	Direction	Division	Service	Lieu	Période assignée
Résultat 1	Membre du CGF-2			Formateur				Lubumbashi	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2			Chef de Service			pédagogique	Boma	Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre du CGF-2			Chef de Service			Formation du Personnel		Février 2019 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chef de Division	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins		Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chef de Service			Protocole	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chef de Service	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins	Etudes Prospectives	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chargée d'études	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins	Etudes Prospectives	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chargé d'études	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins	Etudes Prospectives	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chargé d'études	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins	Etudes Prospectives	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 1	Membre de l'Analyse des Besoins			Chargé d'études	Etudes	Etudes Prospectives et Analyse des Besoins	Etudes Prospectives	Direction Générale	Août 2018 à ce jour
Résultat 2	Responsable du Résultat 2			Directrice	Inspection et Qualité			Direction Générale	Nov. 2019 à ce jour
Résultat 2	Responsable du Résultat 2			Directeur, retraité	Inspection et Qualité			Direction Générale	Mars 2015 - juillet 2019
Résultat 2	Chef d'Equipe des MF de la Motorisation			Chef de Service			Motorisation	Dipro-Kin	Juin 2016 - à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Inspecteur			Motorisation	Dipro-Kin	Mars 2015 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Formateur			Motorisation	Lubumbashi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Formateur			Motorisation	Lubumbashi	Février 2017 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Formateur			Motorisation	Lubumbashi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Formateur			Motorisation	Mbuji-Mayi	Juin 2016 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Inspecteur			Motorisation	Mbuji-Mayi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Chef de Service			Motorisation	Matadi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Chef de Service			Motorisation	Boma	Juin 2016 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Adjoint Technique				Isiro	Juin 2016 à ce jour
Résultat 2	MF de Motorisation			Formateur				Dipro-Kin	Remplacé par Kishiba san après avoir échoué au test de M. Mouncif, le Marocain du CFAO Cameroun en Décembre 2016
Résultat 3	Responsable du Résultat 3			Directeur	Etudes			Direction Générale	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	Chef d'Equipe des MF des Soudages Spéciaux			Inspecteur			Tolérie et Soudure	Dipro-Kin	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Inspecteur			Tolérie et Soudure	Dipro-Kin	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Formateur			Tolérie et Soudure	Dipro-Kin	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Formateur			Tolérie et Soudure	Dipro-Kin	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Chef de Service			Tolérie et Soudure	Kolwezi	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Chef de service			Chaudronnerie	Lubumbashi	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Formateur			Chaudronnerie	Lubumbashi	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	MF des Soudages Spéciaux			Formateur			Chaudronnerie	Lubumbashi	Septembre 2015 à ce jour
Résultat 3	Chef d'Equipe des MF d'Hydrolique & Pneumatique			Inspecteur			Mécanique Générale	Dipro-Kin	Juin 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique			Adjoint Technique				Matadi	Juin 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique			Chef de Service			Mécanique Automobile	Lubumbashi	Juin 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique			Chef de Service			Mécanique Générale	Lubumbashi	Juin 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique			Formateur			Mécanique Générale	Mbuji-Mayi	juin 2015 à ce jour

Résultats	Fonction dans le projet	Nom	Fonction dans l'INPP	Direction	Division	Service	Lieu	Période assignée
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique		Chef de service, retraité			Mécanique Générale	Dipro-Kin	Juin 2015 - Retraité en 2020
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique		Adjoint Technique, retraité				Dipro-Kin	Juin 2015 - Retraité en 2019
Résultat 3	MF d'Hydrolique & Pneumatique		Adjoint Technique				Lubumbashi	Juin 2015 - Décédé en 2021
Résultat 3	Chef d'Equipe des MF d'API		Inspecteur			Electronique	Dipro-Kin	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Chef de Service			Froid & Climatisation	Dipro-Kin	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Chef de Service			Electricité	Dipro-Kin	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Directeur Provincial				Kolwezi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Chef de Service			Electronique	Lubumbashi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Chef de Service			Electricité	Lubumbashi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Inspecteur Technique				Lubumbashi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 3	MF d'API		Formateur			Electronique	Kolwezi	Mars 2015 à ce jour
Résultat 4	Responsable du Résultat 4		Directeur	Recouvrement			Direction Générale	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	MF / Chef du Groupe de Travail		Directeur Provincial				Maniema	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	MF		Conseiller Juridique				Direction Générale	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	MF		Formateur			CFPRP	Dipro-Kin	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	Membre de l'Entrepreneuriat		Conseiller & Superviseur de l'Incubateur entreprises			Bureau des Conseiller	Maniema	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	Membre de l'Entrepreneuriat		Inspecteur principal				Bukavu	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	Membre de l'Entrepreneuriat		Formateur			CFPRP	Dipro-Kin	Novembre 2021 à ce jour
Résultat 4	Membre de l'Entrepreneuriat		Chef de Service			PME et Formation des cadres	Boma	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 4	Membre de l'Entrepreneuriat		Chef de Service			Commerce & Administration	Lubumbashi	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 5	Membre de l'Entrepreneuriat		Adjoint Administratif & Financier				Mbuji-Mayi	Janvier 2016 à ce jour
Résultat 5	Responsable du Résultat 5		Directeur Technique				Direction Générale	Mars 2016 à ce jour
Résultat 5	MF / Chef du Groupe de Travail		Directeur Provincial				Maniema	Mars 2016 à ce jour
Résultat 5	MF		Conseiller Juridique				Direction Générale	Mars 2016 à ce jour
Résultat 5	MF		Formateur			CFPRP	Dipro-Kin	Mars 2016 à ce jour
Résultat 5	Candidate Formatrice		Chef de Service	Études		Formation Qualifiante	Direction Générale	Mars 2016 à ce jour
Résultat 5	Candidate Formatrice		Agent			Trésorerie	Direction Générale	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	Chargée d"études, Bureau des Conseillers, Dipro-Kin		Chargée d'études			Bureau des Conseillers	Dipro-Kin	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	Groupe de Travail		Agent	Récouvrement		Vérification	Direction Générale	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	Groupe de Travail		Agent	Récouvrement			Direction Générale	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	candidat Formateur		Formateur			CFPRP	Dipro-Kin	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	candidat Formateur		Formateur			CFPRP	Dipro-Kin	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	Groupe de Travail		Agent	Inspection & Qualité			Direction Générale	Juillet 2019 à ce jour
Résultat 5	Groupe de Travail		Chargée d'études	Etudes			Direction Générale	Juillet 2019 à ce jour

Annexe 3

Liste des formations

コンゴ共和国立職業訓練機構能力強化プロジェクト 研修実施リスト (MT研修)

No.	Phase	Résultat	Domaine	Début	Fin	Thème	Cible	Nombre de Personne	Homme	Femme	Teacher
1	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2015/3/23	2015/4/1	Formation sur le CUDBAS	Membres CGF	10	8	2	Kume
2	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2015/6/23	2015/7/9	Formation sur le CUDBAS	Membres CGF	10	8	2	Kume
3	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2016/4/22	2016/4/22	Formation sur le CUDBAS, test des compétences, formations supplémentaires	Membres CGF	8	7	1	Kume
4	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2016/6/1	2016/6/8	Formation sur l'élaboration des SOPs (Procédure des Opérations Standardisées)	Membres CGF	8	7	1	Kume
5	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2016/9/24	2016/11/3	Formation sur l'élaboration des SOPs (Procédure des Opérations Standardisées)	Membres CGF	8	7	1	Kume
6	1st	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2017/1/30	2017/2/17	Méthodes de formation	Membres CGF	7	6	1	Kume
7	1st	Output 2	Motorisation	2015/3/19	2015/5/23	Maintenance (Moteur Diesel, Huile Moteur, batterie, semi-conducteur, etc.)	MFS en Automobile	5	5	0	Seki
8	1st	Output 2	Motorisation	2017/2/6	2017/2/17	Formation pratique sur l'outil de numérisation	MFS en Automobile	5	5	0	Ishikawa
9	1st	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2015/5/10	2015/5/11	Compétences de base sur l'Hydraulique/Pneumatique	MFs en Hydraulique et Pneumatique	8	8	0	JEED Ito Kimura
10	1st	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2015/10/26	2015/11/4	Electricité de base, commande de relais, schéma de circuit électronique	MFs en Hydraulique et Pneumatique	8	8	0	Kimura
11	1st	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2016/3/7	2016/3/18	Assemblage du circuit électronique, fonctions et utilisation d'un capteur	MFs en Hydraulique et Pneumatique	8	8	0	Kimura
12	1st	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2017/2/8	2017/3/1	Commande électronique (micro-ordinateur), CAD	MFs en Hydraulique et Pneumatique	8	8	0	Kimura
13	1st	Output 3	PLC	2015/7/20	2015/7/24	Conception de contrôle automatique (par exemple: système de pompe à eau), la programmation	MFs en API	8	8	0	Mochizuki
14	1st	Output 3	PLC	2016/9/12	2016/9/23	Analyse des installations scolaires, contrôle de séquence, contrôle de coordination	MFs en API	8	8	0	Mochizuki
15	1st	Output 3	Soudages spéciaux	2015/9/2	2015/10/31	Soudage/ Coupe au gaz, soudage MAG	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Kaitani
16	1st	Output 3	Soudages spéciaux	2016/2/29	2016/3/28	SMAW (soudage à l'arc avec électrode enrobée), soudage TIG	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Kaitani
17	1st	Output 3	Soudages spéciaux	2017/1/23	2017/2/27	Raccordement des équipements de soudage, soudage TIG (aluminium)	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Kaitani
18	1st	Output 4	Appui à l'emploi	2016/2/2	2016/2/10	Formation Conseil sur l'appui à l'emploi au Japon	Agents BCFIP	6	5	1	Okada
19	1st	Output 4	Appui à l'emploi	2016/4/6	2016/4/18	CUDBAS à l'intention des agents du BCFIP	Agents BCFIP	8	5	3	Okada · Kume
20	1st	Output 4	Appui à l'emploi	2016/4/12	2016/4/21	CUDBAS à l'intention des agents de Recouvrement	Agents de Recouvrement	5	-	-	Okada · Kume
21	1st	Output 4	Appui à l'emploi	2016/4/27	2016/4/27	Marketing par INPP et le rôle des agents de recouvrement	Agents de Recouvrement	39	-	-	Nishiyama
22	1st	Output 5	Entreprenariat	2016/7/18	2016/7/22	Elaboration d'une idée d'affaires et de la formulation de la stratégie commerciale	Candidats MFs en Entreprenariat	37	27	10	Yamaguchi
23	1st	Output 5	Entreprenariat	2017/1/14	2017/1/19	Elaboration du plan d'affaires, les opportunités et risque des affaires, l'élaboration des concepts	Candidats MFs en Entreprenariat	37	27	10	Yamaguchi
24	2nd	Output 1	Besoins en formation professionnelle	2018/8/20	2018/8/24	Méthodes et Analyse de l'enquête sur les besoins en formation	Division PAB	7	4	3	Inagaki
25	2nd	Output 0	KAIZEN	2019/3/18	2019/4/15	Appui sur la mise en œuvre du KAIZEN, élaboration de la structure de mise en œuvre des activités KAIZEN visible à Dipro-Kin, organisation du concours KAIZEN	Formateurs KAIZEN	6	6	0	Okubo
26	2nd	Output 0	KAIZEN	2019/6/21	2019/7/1	Appui supplémentaire sur la mise en œuvre de KAIZEN, organisation du 2ème concours KAIZEN	Formateurs KAIZEN	6	6	0	Okubo
27	2nd	Output 0	KAIZEN	2019/10/23	2019/12/12	Elaboration du manuel KAIZEN et appui sur l'utilisation de ce manuel	Formateurs KAIZEN	6	6	0	Okubo
28	2nd	Output 1	Besoins en formation professionnelle	2019/6/25	2019/7/31	Méthodes et Analyse de l'enquête sur les besoins en formation	Division PAB	7	4	3	Ito
29	2nd	Output 1	Besoins en formation professionnelle	2019/10/14	2019/11/19	Méthodes et Analyse de l'enquête sur les besoins en formation	Division PAB	7	4	3	Ito

30	2nd	Output 0	KAIZEN	2021/4/9	2021/4/28	Formation sur le KAIZEN pour les Stagiaires et les Agents	Formateurs KAIZEN	6	5	1	KUME
31	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2017/7/17	2017/7/31	Comment mener la formation pratique à l'aide de SOP	Membres CGF	7	6	1	Kume
32	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2017/11/3	2017/11/12	Elaboration et utilisation d'un Manuel de Formation	Membres CGF	7	6	1	Kume
33	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2018/2/28	2018/3/4	Formation des MFs sur les différentes méthodes de formation	Membres CGF (MFs en Méthodes de Formation)	7	6	1	Kume
34	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2018/8/6	2018/8/31	Besoins en Formation professionnelle /CUDBAS	Membres CGF (1er/2è groupe)/Groupe de gestion de la formation / Division PAB	28	19	9	Kume
35	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2019/2/6	2019/3/1	Comment élaborer le programme de formation à l'aide de CUDBAS, Comment élaborer les modules de formation à court terme	Membres CGF	28	19	9	Kume
36	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2019/10/7	2019/11/21	Elaboration des 3 programmes de formation standardisés, élaboration du manuel CGF et appui sur l'utilisation du manuel CGF	Membres CGF	7	6	1	Kume
37	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2021/4/12	2021/4/23	Atelier National sur le Cycle de Gestion de la Formation	DIPROs, AT, Chefs de Service Pédagogique/Inspecteurs	61	55	6	Membres CGF & KUME
38	2nd	Output 1	Cycle de Gestion de Formation (CGF)	2021/11/15	2021/12/9	- Suivi de la mise en œuvre des programmes standardisés - Elaboration des formations de courte durée avec SOP - Formation CUDBAS	Membres CGF 1 & 2	18	13	5	Membres CGF 1 & KUME
39	2nd	Output 2	Motorisation	2016/5/30	2016/6/9	Toyota Pro Technician	MFS en Automobile	10	10	0	Mouncif
40	2nd	Output 2	Motorisation	2017/7/3	2017/7/7	-Formation sur les 5S, hygiène et sécurité - Pédagogie Automobile au Centre de Formation Toyota	MFS en Automobile	5	5	0	Mouncif
41	2nd	Output 2	Motorisation	2017/10/7	2017/11/4	Analyse & Etude des besoins en formation	MFS en Automobile	10	10	0	Nomura
42	2nd	Output 2	Motorisation	2018/3/19	2018/3/31	Préparation des matériels de formation	MFS en Automobile	10	10	0	Nomura
43	2nd	Output 2	Motorisation	2019/10/23	2019/11/9	Etudes Préalables	MFS en Automobile	10	10	0	Ishikawa
44	2nd	Output 2	Motorisation	2020/2/10	2020/3/3	Installation des nouveaux équipements	MFS en Automobile	10	10	0	Ishikawa
45	2nd	Output 2	Motorisation	2021/5/2	2021/5/21	-Utilisation des OBDD - Circuit d'alimentation d'air	MFS en Automobile	10	10	0	Ishikawa
46	2nd	Output 2	Motorisation	2021/11/8	2021/11/30	- Régulation électronique diesel - Boîte automatique (moteur 1KD, D4D) - Maintenance de véhicule Hybride	MFS en Automobile	5	5	0	Ishikawa
47	2nd	Output 3	PLC	2018/6/25	2018/7/13	Microcontrôleur RaspberryPi, Python	MFs en API	8	8	0	Mochizuki
48	2nd	Output 3	PLC	2021/11/26	2021/12/17	- La Régulation & L'Asservissement Industriels - La supervision Industrielle - La Robotique	MFs en API	7	7	0	Barry
49	2nd	Output 3	Soudages spéciaux	2018/3/1	2018/4/19	Soudage à l'arc électrique SMAW en toutes positions (verticale, horizontale, au plafond)	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Kaitani
50	2nd	Output 3	Soudages spéciaux	2018/9/28	2018/10/19	Soudage des tuyaux	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Kaitani
51	2nd	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2019/11/11	2019/11/13	Formation d'Opérateur de Chariot Elévateur	MFs en Hydraulique et Pneumatique	2	2	0	CFAO
52	2nd	Output 3	Soudages spéciaux	2019/8/7	2019/9/6	Formation sur le soudage TIG	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	AKIMOTO
53	2nd	Output 3	Hydraulique/Pneumatique	2020/3/2	2020/3/13	Formation sur la manipulation et la maintenance du chariot élévateur	MFs en Hydraulique et Pneumatique	7	7	0	KIMURA
54	2nd	Output 3	API	2020/3/5	2020/3/24	Formation sur la technologie du micro-contrôleur RASPBERRY Pi	MFs en API	7	7	0	MOCHIZUKI
55	2nd	Output 3	Soudages spéciaux	2021/7/12	2021/7/22	Soudage Plastique	MFs en Soudages Spéciaux	8	8	0	Eric KAHEMBA ILUNGA
56	2nd	Output 4	Entrepreneuriat	2019/2/18	2019/3/1	Gestion d'Entreprise	MFs en Entrepreneuriat	27	20	7	Sawamura
57	2nd	Output 4	Entrepreneuriat	2019/10/21	2019/10/25	Formation en Education Financière	Formateurs en Entrepreneuriat	12	5	7	FINCA
58	2nd	Output 4	Entrepreneuriat	2021/10/4	2021/10/29	- Gestion des Incubateurs - Gestion des Petites et Moyennes Entreprises	Maîtres Formateurs en Entrepreneuriat	8	8	0	Thierry

59	2nd	Output 4	Appui à l'emploi	2021/4/7	2021/5/22	<ul style="list-style-type: none"> - Appui au dépouillement des données - Appui à l'élaboration du guide du BCFIP (Organisation et Fonctionnement du BCFIP/ Equipe de base de données) - Appui à la préparation et exécution du suivi post-formation des ex-stagiaires ayant crée leur entreprises - Appui à la rédaction du guide complet du BCFIP 	Agents du BCFIP	21	11	10	SHIBUTANI
60	2nd	Output 4	Appui à l'emploi	2021/5/10	2021/6/19	<ul style="list-style-type: none"> - Formation sur l'analyse des données de l'enquête du suivi post-formation des ex-stagiaires sans emploi 	Agents du BCFIP	11	6	5	Ito
61	2nd	Output 5	Fonds SOLIDE	2021/4/7	2021/5/22	<ul style="list-style-type: none"> - Appui à l'élaboration d'un module de l'initiation à l'entrepreneuriat - Appui à la révision du guide et des outils de monitoring - Appui à la préparation de la formation des MFs en Entrepreneuriat - Appui à la mise en œuvre de suivi/ monitoring des entrepreneurs 	MFs en Entrepreneuriat	3	3	0	SHIBUTANI

コンゴ民国立職業訓練機構能力強化プロジェクト 研修実施リスト (TOT)

Résultat	Domaine	Début	Fin	Lieu	Thème	Cible	Nombre de Participants	Homme	Femme
1	CGF	2017/4/6	2017/5/5	- Kinshasa	- Analyse de besoins en formation - Elaboration d'un programme de formation avec CUDBAS - Préparation d'une leçon - Animation d'une leçon - Evaluation d'une action de formation - Attitudes favorables à l'apprentissage - Hygiène & sécurité au travail	- Formateurs de l' ESFORCA - Formateurs du CFCCTA	14	9	5
1	CGF	2018/11/26	2018/12/1	- Kinshasa	- Préparation d'une leçon - Animation d'une leçon - Evaluation d'une action de formation	- Candidats Maîtres Formateurs à l' Entrepreneuriat	28	20	8
1	CGF	2019/3/4	2019/3/29	- Kinshasa	- Analyse de besoins en formation - Elaboration d'un programme de formation avec CUDBAS - Préparation d'une leçon - Animation d'une leçon - Evaluation d'une action de formation	- Formateurs de l'INPP venant de différentes entités de l'INPP	15	13	2
1	CGF	2019/3/6	2019/3/20	- Kikwit	- Analyse de besoins en formation - Elaboration d'un programme de formation avec CUDBAS - Animation d'une leçon - Evaluation d'une action de formation	- Formateurs de KIKWIT	15	12	3
1	CGF	2021/4/12	2021/4/23	- Kinshasa	- Concept du Cycle PDCA - Analyse de besoins en formation - Elaboration de la feuille de planification de la formation - Elaboration d'un programme de formation par la méthode CUDBAS - Préparation de la formation - SOP - Déroulement de la formation - Evaluation de la formation - Amélioration de la qualité de la formation	- Gestionnaires des Entités de l'INPP	61	55	6
2	Motorisation	2019/10/31	2019/11/29	- Lubumbashi	- Pompe d'injection - OBD II - Inspection des véhicules légers	- Maîtres Formateurs en Motorisation	5	5	0
2	Motorisation	2020/11/2	2020/11/27	- Lubumbashi	- Alimentation d'un moteur diesel classique - Pratique de la pompe d'injection en ligne - Pratique de la pompe d'injection distributrice - Pratique de la pompe d'alimentation - Pratique de l'injecteur - Calage des pompes d'injection	- 1er groupe des Formateurs en Motorisation	10	10	0
2	Motorisation	2021/3/22	2021/4/16	- Lubumbashi	- Alimentation d'un moteur Diesel classique - Pratique de la pompe d'injection en ligne - Pratique de la pompe d'injection distributrice - Pratique de la pompe d'alimentation - Pratique de l'injecteur - Calage des pompes d'injection	- 2è groupe des Formateurs en Motorisation	10	10	0
3	Motorisation	2021/6/23	2021/7/23	- Lubumbashi	- Alimentation d'un moteur Diesel classique - Pratique de la pompe d'injection en ligne - Pratique de la pompe d'injection distributrice - Pratique de la pompe d'alimentation - Pratique de l'injecteur - Calage des pompes d'injection	- 3è groupe des Formateurs en Motorisation	10	9	1

Résultat	Domaine	Début	Fin	Lieu	Thème	Cible	Nombre de Participants	Homme	Femme
2	Motorisation	2021/9/13	2021/10/15	- Lubumbashi	- Alimentation d'un moteur Diesel classique - Pratique de la pompe d'injection en ligne - Pratique de la pompe d'injection distributrice - Pratique de la pompe d'alimentation - Pratique de l'injecteur - Calage des pompes d'injection	- 4è groupe des Formateurs en Motorisation	10	10	0
2	Motorisation	2022/1/13	2022/2/4	- Kinshasa	- Alimentation du moteur diesel classique common rail	- Restitution entre Maître-Formateurs	5	5	0
3	Soudages spéciaux	2016/2/8	2016/3/2	- Kinshasa	- Soudage à gaz - Oxcoupage - Soudage MAG	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2016/9/19	2016/10/21	- Kinshasa	- Soudage TIG - Soudage avec électrode enrobée (SMAW)	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2019/2/25	2019/3/21	- Kinshasa	- Soudage de tuyaux en acier au carbone fixés verticalement - Soudage de tuyaux en acier au carbone fixés horizontalement	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2019/7/23	2019/8/23	- Kinshasa	- Soudage SMAW en position professionnelle	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2020/10/19	2020/11/19	- Lubumbashi	- Soudage de tuyaux en acier au carbone fixés verticalement - Soudage de tuyaux en acier au carbone fixés horizontalement	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2021/9/20	2021/10/20	- Mbuji Mayi	- Distinction des tuyaux en plastique - Identification des risques et mesures de prévention - Assemblage bout à bout des tuyaux plastiques par miroir - Assemblage bout à bout des tuyaux plastiques par électrofusion - Assemblage des tuyaux plastiques par emboîtement - Contrôle des soudures en soudage plastique	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	Soudages spéciaux	2022/1/27	2022/2/18	- Mbuji Mayi	- Soudage MAG avancé	- Formateurs en Tôlerie & Soudure	8	8	0
3	API	2018/4/2	2018/5/31	- Kinshasa	- Appareillage électrique - Appareillage pneumatique - Initiation à l'automatisme - Grafctet	- 1er groupe des formateurs en API	8	8	0
3	API	2019/2/25	2019/3/22	- Lubumbashi	- Introduction au système automatisé de production (SAP) - Choix et cablage des capteurs - Grafctet macro-étapes - Technologie et programmation des API sous step 7	- 1er groupe des formateurs en API	8	8	0
3	API	2019/8/12	2019/9/13	- Lubumbashi	- Programmation des API S7-300 sous TIA-Portal - Réseaux de communication dans un système automatisé de production (SAP) - Maintenance des systèmes automatisés	- 1er groupe des formateurs en API	8	8	0
3	API	2019/11/11	2019/12/18	- Mbuji Mayi	- Appareillage électrique - Appareillage pneumatique - Initiation à l'automatisme - Grafctet	- 2ème groupe des formateurs en API	8	8	0
3	API	2020/10/1	2020/11/6	- Mbuji Mayi	- Introduction au système automatisé de production (SAP) - Choix et cablage des capteurs - Grafctet macro-étapes - Technologie et programmation des API sous step 7	- 2ème groupe des formateurs en API	8	8	0

Résultat	Domaine	Début	Fin	Lieu	Thème	Cible	Nombre de Participants	Homme	Femme
3	API	2021/5/31	2021/6/25	- Lubumbashi	- Programmation des API S7-300 sous TIA-Portal - Réseaux de communication dans un système automatisé de production (SAP) - Maintenance des systèmes automatisés	- 2ème groupe des formateurs en API	8	8	0
3	API	2022/1/20	2022/2/11	- Mbuji Mayi	- Appareillage électrique - Appareillage pneumatique - Initiation à l'automatisme - Grafset	- 3ème groupe des formateurs en API	11	11	0
3	Hydraulique/Pneumatique	2017/1/18	2017/2/7	- Kinshasa	- Pneumatique industrielle de base Niveau I: Tout Pneumatique	- 1er groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	8	0
3	Hydraulique/Pneumatique	2019/1/28	2019/2/15	- Lubumbashi	- Pneumatique industrielle Niveau II : Electropneumatique (Commande par logique câblée/relais)	- 1er groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	8	0
3	Hydraulique/Pneumatique	2019/4/29	2019/5/31	- Lubumbashi	- Pneumatique industrielle Niveau III : Electropneumatique (Commande par logique programmée)	- 1er groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	8	0
3	Hydraulique/Pneumatique	2019/9/23	2019/10/12	- Lubumbashi	- Hydraulique de base et Electrohydraulique (Commande par logique câblée et logique programmée)	- 1er groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	8	0
3	Hydraulique/Pneumatique	2020/1/26	2020/2/20	- Mbuji Mayi	- Pneumatique industrielle de base Niveau I: Tout Pneumatique	- 2ème groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	7	1
3	Hydraulique/Pneumatique	2020/9/29	2020/11/4	- Lubumbashi	- Pneumatique industrielle Niveau II : Electropneumatique (Commande par logique câblée/relais)	- 2ème groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	7	1
3	Hydraulique/Pneumatique	2021/3/29	2021/5/1	- Mbuji Mayi	- Mesure des grandeurs physiques de base - Centrale Hydraulique - Distributeurs hydrauliques TOR - Actionneurs - Les appareils de protection et de régulation - Appareils auxiliaires des circuits	- 2è groupe des Formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	7	1
3	Hydraulique/Pneumatique	2021/9/8	2021/10/8	- Lubumbashi	- Hydraulique de base et Electrohydraulique (Commande par logique câblée et logique programmée)	- 2è groupe des formateurs en Hydraulique & Pneumatique	8	7	1
4	Entrepreneuriat	2018/11/26	2018/12/18	- Kinshasa	- Initiation à l'Entrepreneuriat - Déontologie des Affaires - Etude du Marché - Analyse Financière - Elaboration du Plan d'Affaires - Création des Affaires - Initiation à la Gestion	- Candidats Maîtres-Formateurs en Entrepreneuriat	28	21	7
4	Entrepreneuriat	2021/11/8	2021/12/3	- Lubumbashi	- Initiation à l'Entrepreneuriat - Etude du Marché - Analyse Financière - Création Economique et Juridique - Déontologie des Affaires - Recherche des Financements	- Candidats Formateurs en Entrepreneuriat	14	13	1
5	Entrepreneuriat	2022/1/6	2022/2/4	- Kinshasa	- Initiation à l'Entrepreneuriat - Etude du Marché - Analyse Financière - Création Economique et Juridique - Recherche des Financements	- Candidats Formateurs pour le service Incubateur	17	13	4

Annexe 4

Liste des participants aux stages de formation au Japon

JICA コンゴ民主共和国 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（第1期）

第1回本邦研修（自動車マスタートレーナー研修）

参加者リスト

Name	所属（参加当時）	役職（参加当時）	性別
	INPP キンシャサ校	自動車科指導員	男
	INPP カタンガ校	自動車科指導員	男
	INPP カタンガ校	自動車科指導員	男
	INPP キンシャサ校	自動車科指導員	男
	INPP キンシャサ校	自動車科指導員	男

JICA コンゴ民主共和国 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（第1期）

第2回本邦研修（起業支援実施・運営研修）

参加者リスト

Name	所属（参加当時）	役職（参加当時）	
	INPP 本部	本部資金回収部副部長	男
	INPP キンシャサ校	就業相談・起業支援室室長	男
	INPP カタンガ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP キンシャサ校	就業相談・起業支援室職員	女
	INPP キンシャサ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP キンシャサ校	本部資金回収部職員	男
	INPP 本部	本部技術部職員	女
	INPP 本部	本部資金回収部職員	男
	INPP 本部	本部調査部職員	男

JICA コンゴ民主共和国 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（第1期）

第3回本邦研修（就業・起業支援研修）

参加者リスト

Name	所属（参加当時）	役職（参加当時）	性別
	INPP 本部	資金回収部職員	男
	INPP 本部	技術部職員	男
	INPP 本部	調査部職員	男
	INPP キンシャサ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP キンシャサ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP カタンガ校	就業相談・起業支援室職員	女
	INPP カタンガ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP カタンガ校	就業支援マスタートレーナー候補	男
	INPP キサンガニ校	就業相談・起業支援室職員	男
	INPP カタンガ校	就業支援マスタートレーナー候補	女

JICA コンゴ民主共和国 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（第2期）

第1回本邦研修（起業支援実施・運営研修）

参加者リスト

No.	Name	所属（参加当時）	役職（参加当時）	性別
1.		INPP 本部技術 部	部長補佐 ／起業支援マスタートレ ーナー候補	男
2.		INPP カサイ・ オリエンタル校	アドミ課長／起業支援 マスタートレナー候補	男
3.		INPP 北キヴ校	校長補佐／起業支援マス タートレナー候補	男
4.		INPP カサイ・ オキシデンタル 校	就業起業 支援室職員／ 起業支援マスタートレ ーナー候補	女
5.		INPP コンゴ・ セントラル校	商業アドミ科 指導員／ 起業支援マスタートレ ーナー候補	女
6.		INPP 本部資金 回収部	企業関連課課長	男
7.		INPP 本部調査 部	指導技法課課長	男
8.		INPP 北キヴ校	校長	男
9.		INPP カサイオ リエンタル校	校長	男

JICA コンゴ民主共和国 国立職業訓練機構能力強化プロジェクト（第2期）

第2回本邦研修（自動車整備）

参加者リスト

No.	Name	所属（参加当時）	役職（参加当時）	性別
1.		キンシャサ校	自動車整備 MT	男
2.		キンシャサ校	インスペクター／ 自動車整備 MT	男
3.		カタンガ校	自動車整備 MT	男
4.		カサイオリエンタル校	自動車整備 MT	男
5.		マタディ校	自動車整備 MT	男

Annexe 5

Liste des équipements fournis

CERTIFICAT DE REMISE


Au : Bureau de la JICA en RDC

Objet : Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

Le présent certificat de remise a pour objet de certifier que les équipements du Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo figurant sur la liste ci-jointe ont bien été remis à l'Institut National de Préparation Professionnelle (INPP), à compter du 11 février 2022.

Pièce jointe : Liste des équipements

11 février 2022


M. Patrick K. Nsumpi
Directeur Général,
Institut National de Préparation
Professionnelle (INPP)

pour témoin


M. Ryuichi Nishiyama
Chef de Projet,
Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation
Professionnelle en République
Démocratique du Congo

Liste des équipements

	Article	Modèle	Quantité	Date d'achat
1.	Équipement de formation de la Motorisation (ensemble d'outils)	HLD1509	5	25 décembre 2015
2.	Équipement de formation de la Motorisation (clé à chocs 19.0sq (type composite)	JAP650A	1	25 décembre 2015
3.	Équipement de formation de la Motorisation (transformateurs)	SA-3000	1	25 décembre 2015
4.	Équipement de formation de la Motorisation (circuit d'éclairage + entraînement d'essuyage)	S125-TWS	1	25 février 2016
5.	Équipement de formation de la Motorisation (CVT pour le démontage et le montage)	B308-CVT	5	25 février 2016
6.	Équipement de formation de la Motorisation (simulation de climatiseur entièrement automatique)	Z11 • K12	1	25 février 2016
7.	Équipement de formation de la Motorisation (carte simulatrice de lève-vitre)	Y11	1	25 février 2016
8.	Équipement de formation de la Motorisation (simulateur mobile CVT électrique)	C11	1	25 février 2016
9.	Équipement API (produits Siemens)	6ES7822-1BA03-4YA5	1	07 octobre 2016
10.	Équipement API	Ordi LT HP 15-R228nk Ci7/8GB/1TB/15,6"/Dos-Fr-L5E08EA	4	13 octobre 2016
11.	Équipement API	Wins 8.1 Pro	4	13 octobre 2016
12.	Équipement API	Part Memo DDR3 8GB PCL3 For Laptop	4	13 octobre 2016
13.	Équipement de formation de la Motorisation (alimentation électrique, CP-3VSF, ensemble de charge de gaz avec manomètre)	CP-3VSF	1	26 décembre 2016
14.	Équipement de Soudages spéciaux (dispositif de circulation d'eau de refroidissement)	PU-301	4	13 janvier 2017
15.	Équipement de Soudages spéciaux (torche de soudage TIG)	AW-18 4m	4	13 janvier 2017
16.	Équipement de Soudages spéciaux (rectifieuse de tige d'électrode de tungstène)	TA-60XW	2	13 janvier 2017
17.	Équipement de formation de la Motorisation (appareil de diagnostic OBD2)	CRP129 Premium	5	10 mars 2017
18.	Équipement de formation de la	MA-300LS	3	10 mars 2017

	Motorisation (cric de garage pneumatique (3t))			
19.	Équipement de formation de la Motorisation (accessoire pour pont élévateur à 2 colonnes)	LBAS 00100041	4	10 mars 2017
20.	Équipement de formation de la Motorisation (machine de remplissage de régénération de gaz de climatiseur)	AC SERVICE STATION ACMAS 201	1	10 mars 2017
21.	Équipement de Soudages spéciaux (machine de découpe plasma)	A-70 (MRAT-70/CT-0702)	1	10 mars 2017
22.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de pompe à palettes)	C110G-3PC	1	10 mars 2017
23.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de pompe à engrenages)		1	10 mars 2017
24.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de soupape de décharge)	C192G-SNV	1	10 mars 2017
25.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de valve intimidant)	C193G-PCV	1	10 mars 2017
26.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de clapet anti-retour de séquence)	C194G-PCV	1	10 mars 2017
27.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de clapet anti-retour de contrôle de débit)		1	10 mars 2017
28.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de clapet anti-retour à fente)		1	10 mars 2017
29.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de clapet anti-retour en ligne)	C191G-PCV	1	10 mars 2017
30.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de vanne de commutation manuelle)		1	10 mars 2017
31.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe d'électrovanne)		1	10 mars 2017
32.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de vanne de commutation hydraulique pilote)		1	10 mars 2017
33.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de clapet anti-retour hydraulique pilote)	C190G-PCV	1	10 mars 2017

34.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle coupe moteur)		1	10 mars 2017
35.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe cylindrique)		1	10 mars 2017
36.	Équipement de l'Hydropneumatique (modèle de coupe de pompe à piston)		1	10 mars 2017
37.	Équipement de formation de la Motorisation (voiture d'occasion)	TOYOTA Hilux 2KD	1	09 août 2019
38.	Équipement de formation de la Motorisation (voiture d'occasion)	TOYOTA Hilux 2KD	1	13 août 2019
39.	Moteur à moitié coupé	TOYOTA KDH	5	21 février 2020
40.	Élévateur à 4 colonnes	ROTARY SM14L	3	21 février 2020
41.	Élévateur à 2 colonnes	ROTARY SPOA10	1	21 février 2020
42.	Changeur de pneu	HUNTER TCX54-U21	1	21 février 2020
43.	Soudeur au gaz	ESAB SAFFIRE 2HP	2	21 février 2020
44.	Machine de découpe au gaz	Esab CUTOGEN 5	2	21 février 2020
45.	Machine à souder semi-automatique	TERWIN MASTER MIG 220/2	1	21 février 2020
46.	Appareil de diagnostic OBD2	AUTEL MaxiCOM DS808	5	21 février 2020
47.	Suspension avant à double triangulation	MITSUBISHI	1	21 février 2020
48.	Déshumidificateur	ELGI EGRD80	1	21 février 2020
49.	Injecteur	23670-37076	2	01 novembre 2021
50.	Injecteur	23670-39196	3	01 novembre 2021
51.	Boîte à outils de révision de mission	09350-30020	5	01 novembre 2021

Liste des équipements achetés par la JICA

	Article	Modèle	Quantité	Année
1	Groupe électrogène	JCB GE G 220QS	1	2015
2	API industriel didactisé avec Siemens S7-314C PN/DP sur table mobile	Lucas Nülle CLC 30	4	2016
3	Variation de vitesse des moteurs asynchrones avec contrôle de position par API avec table mobile	Lucas Nülle CLP 20	4	2016
4	Simulateur d'application avec minimum 24 applications	Lucas Nülle CLC 34	4	2016
5	Circuits de contacteur dans des circuits triphasés avec démarrage moteur sur table mobile	Lucas Nülle EST 2.1-2.2	2	2016
6	Système de processus industriel flexible Complet constitué de 10 stations Virtual indépendantes avec Robot industriel et logiciel de simulation	Lucas Nülle IPA 26 IMS 24 IMS	1	2016
7	Automate esclave didactisé avec bus PROFIBUS	CDP 1	4	2016
8	Web camera with TV monitor	SONY EVI HD 7 HD 40 B	2	2016
9	Alternateur	TOYOTA 12V 80A	1	2016
10	Alternateur	TOYOTA 24V 60A	1	2016
11	Alternateur	TOYOTA 12V 80A	1	2016
12	Alternateur	TOYOTA 12V 70A	2	2016
13	Démarrreur	TOYOTA 24V 5KW	1	2016
14	Démarrreur	TOYOTA 12V 2,5KW	1	2016
15	Démarrreur	TOYOTA 12V 2,0KW	1	2016
16	Démarrreur	TOYOTA 12V 2,2KW	1	2016
17	Démarrreur	TOYOTA 12V 2,2KW	1	2016
18	Platine de Diff AR	TOYOTA	5	2016

	Article	Modèle	Quantité	Année
19	Kit de formation technique hydraulique (de base)	FESTO 573035	3	2016
20	Kit de formation technique hydraulique (avancée)	FESTO 573036	4	2016
21	Mise à niveau de la formation en technologie électronique et hydraulique	FESTO 573040	4	2016
22	Formation en technologie électronique et hydraulique (avancée)	FESTO 573038	4	2016
23	Tuyau à raccord instantané (600 mm)	FESTO 152960	28	2016
24	Tuyau de raccord instantané (1000mm)	FESTO 152970	20	2016
25	Tuyau de raccord instantané (1500mm)	FESTO 159386	16	2016
26	Outil d'extraction sous pression	FESTO 152971	4	2016
27	Bac de récupération	FESTO 541133	4	2016
28	Porte-tuyau	FESTO 539737	4	2016
29	Unité de puissance	FESTO 162415	3	2016
30	Multimètre	FESTO 8040005	4	2016
31	Unité de pompe	FESTO 152962	3	2016
32	Fluide hydraulique	FESTO 192215	2	2016
33	Support de montage de la pompe	FESTO 539736	6	2016
34	Entonnoir	FESTO 374038	1	2016
35	Jeu de câbles (106 pièces)	FESTO 571806	5	2016
36	Cable avec fiche (rouge)	FESTO 376939	4	2016
37	Cable avec fiche (bleu)	FESTO 376938	4	2016
38	Porte-câble	FESTO 535812	4	2016
39	Kit de mesure de pression d'huile	FESTO 177468	1	2016
40	Ensemble de formation en technologie pneumatique (de base)	FESTO 540710	4	2016
41	Remise à niveau de la formation	FESTO 540717	4	2016

	Article	Modèle	Quantité	Année
	en technologie électronique et pneumatique			
42	Remise à niveau de la formation en technologie électronique et pneumatique	FESTO 540713	4	2016
43	Modèle de coupe d'équipement pneumatique	FESTO 539007	2	2016
44	Coupe-tube	FESTO 167020	1	2016
45	Compresseur d'air	FESTO 91030	4	2016
46	Couplage rapide	FESTO 102725	4	2016
47	Plaque de stockage	FESTO 539729	2	2016
48	Tube de polyuréthane 4mmx50m	FESTO PUN4	1	2016
49	Tube de polyuréthane 6mmx50m	FESTO PUN6	1	2016
50	Raccord en forme de Y	FESTO 153148	80	2016
51	Table de travail	FESTO 539028	1	2016
52	Armoire à 3 tiroirs	FESTO 539026	4	2016
53	Housse de protection (9kg)	FESTO 541135	4	2016
54	Armoire à 4 tiroirs (avec roulette)	FESTO 535834	4	2016
55	Manuel de pratique hydraulique 501	FESTO 551146	1	2016
56	Manuel de pratique hydraulique 502	FESTO 551149	2	2016
57	Manuel de pratique hydraulique 601	FESTO 551152	2	2016
58	Manuel de pratique hydraulique 602	FESTO 551155	2	2016
59	Manuel de base électrique-pneumatique	FESTO 573032	2	2016
60	Manuel de pratique pneumatique 101	FESTO542507	2	2016
61	Manuel de pratique pneumatique 101	FESTO 542508	2	2016
62	Manuel de pratique pneumatique 201	FESTO 542509	2	2016

	Article	Modèle	Quantité	Année
63	Manuel de pratique pneumatique 202	FESTO 542510	2	2016
64	Compresseur d'air	ATLAS COPCO GX3EP	1	2019
65	Chariot Élévateur	TOYOTA 72-8FD25	1	2019
66	Support moteur	ASTRO 07-13441	2	2021
67	Prise de mission	KOBAYASHI TMJ-600	2	2021
68	Vidange d'huile	YAMADA OD-700PG-B	2	2021
69	Modèle de moteur 4 temps	UNIVERSE VO31-DEM	4	2021
70	Modèle de moteur diesel 4 temps	UNIVERSE V011-54E	4	2021
71	Simulateur d'alignement des roues	UNIVERSE S141-775	2	2021
72	Modèle de cylindre 4 temps	UNIVERSE V021-44E	2	2021
73	Clé à pied d'oie	KTC BN53	10	2021
74	Clé à lunettes	KTC M160	10	2021
75	Outils pour l'entretien des freins	KTC ATBX12	5	2021
76	Outils pour frein à disque	KTC ATBX6	5	2021
77	Kit de purge de frein	KTC ATBX04	5	2021
78	Scie à air	SHINANO SI-4730	2	2021
79	Feuille antiéclaboussures	TRUSCO TSP-4BW	3	2021
80	Masque de soudure	STAR EB300G	2	2021
81	Système de contrôle de température, pression, débit, niveau avec API S7-1500, écran tactile et WinCC	Lucas Nülle IPA 1	1	2021

Annexe 6

Liste des formations pour les entreprises

List of trainings for company_Special Welding

NAMES	MODULE (CONTENTS)	COMPANY	PERIOD	NUMBER OF PARTICIPANTS	PLACE	NUMBER OF HOURS
Katengo Mutunda Jean paul	Interpretation and reading of drawing plans for welded metal structures	FRONTIER SA (copper mine)	15 Jun. to 12 Jul. 2017	6	SAKANIA	119 H
	Tracing and welding on pipes and on sheet metals		14 to 25 Nov. 2016	3		84H
	Electric arc welding with coated electrode and flame cutting		24 Jun. to 15 Jul. 2016	3		
	Interpretation and reading of drawing plans for welded metal structures		05 May to 14 Jul. 2017	6		119H
			18 May to 09 Jun. 2017	6		119H
	Electric arc welding with coated electrode and flame cutting		15 Jun. to 12 Jul. 2017	6	119H	
			26 Jun. to 26 Jul. 2018	5	KOLWEZI	132H
	Evaluation in electric arc welding with coated electrode and flame cutting	04 to 25 Jun. 2018	5	SAKANIA	120H	
		14 to 21 Sep. 2020	2	KOLWEZI		
	SOLUTION OF AFRICA (drilling company)	23 Nov. 2020	1	KOLWEZI		
Ngoie Kasokota Jacques	Electric arc welding with coated electrode	Kisenda Copper Company (KICC)	23 May to 10 Jun. 2016	5	KISENDA	104H
	Electric arc welding with coated electrode and flame cutting	FRONTIER (copper mine)	18 Nov. to 15 Dec. 2015	6	SAKANIA	108H
			September 2016	5		
	Tracing and welding on pipes and on sheet metals					
Plastic welding of HDPE pipes	Société d'Exploitation de Kipoi (SEK) (Kipoi Operating Company)	21 Nov. to 9 Dec. 2016	6	KIPOI	135H	
Tshilo Makindjila Claude	Torch welding and flame cutting	TENKE FUNGURUME (Copper and cobalt mining)	08 Aug. to 16 Jul. 2016	4	FUNGURUME	63H
	Electric arc welding with coated electrode		11 to 29 Jul. 2016	4		70H
	Torch welding and flame cutting	Building Enterprise Congo (BENCO)	20 Feb. to 23 Mar. 2017	3	LUBUMBASHI	96H

Mbafu Mubanga Donatien	Workstation organization, Handling of the welding machine with coated electrode, preparation of metal parts, Production of weld beads, Identification of welding defects	Cimenterie de Lukala (CILU) (Lukala cement plant)	28 Oct. to 8 Nov. 2019 (10 jours)		8	Lukala, Kongo-Central	
------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--------------------------------------	--	---	-----------------------	--



Specialty: ***Hydraulic and Pneumatic***

**DIFFERENT TRAINING IN HYDRAULIC AND PNEUMATICS CONDUCTED BY MASTER
TRAINERS FOR COMPANIES IN THE DEMOCRATIC REPUBLIC OF CONGO**

I. TRAINING OF CIMKO TECHNICIANS IN BASIC INDUSTRIAL PNEUMATICS

- Trainer : The master trainer LUTONDO LUKIESE Joly
- Content : Basic pneumatics
- Number of sessions : 10
- Staff trained : 16
- Period : from 15 to 26 July 2019
- Trained company : CIMENTERIE KONGO (manufacture of cements)
- Province : KONGO CENTRAL

II. TRAINING OF TECHNICIANS OF THE LUKALA CEMENT PLANT IN HYDRAULICS

- Trainers : LUTONDO LUKISE Joly and NTIKALA BIONGO jean
- Content : Basic hydraulic and electro hydraulic
- Number of sessions : 20
- Staff trained : 8
- Period : From 06 to 31 August 2018
- Trained company : CIMENTERIE DE LUKALA (manufacture of cements)
- Province : Kongo Central

III. TRAINING OF TECHNICIANS OF THE LUKALA CEMENT FACTORY IN PNEUMATICS

- Trainers : LUTONDO LUKISE Joly and NTIKALA BIONGO jean
- Content : Basic pneumatics and electro-pneumatics
- Nombre de séances : 20
- Staff trained : 8
- Period : from 05 to 30 March 2018
- Trained company : CIMENTERIE DE LUKALA (manufacture of cements)
- Province : KONGO CENTRAL

IV. TRAINING OF FRONTIER SA TECHNICIANS IN BASIC INDUSTRIAL HYDRAULICS

- Trainers : BANZA KANAMPUBI Right and KABWIKI KAMWANGA Freddy
- Content : BASIC INDUSTRIAL HYDRAULICS
- Number of sessions : 20
- Staff trained : 21
- Period : from 02 to 27 April 2018

- Trained company : FRONTIER SA (mining company / copper and cobalt sector)
- Province : HAUT KATANGA

V. TRAINING CHEMAF TECHNICIANS IN HYDRAULICS

- Trainers : BANZA KANAMPUBI Right and KABWIKI KAMWANGA Freddy
- Content : BASIC HYDRAULICS AND ELECTRO HYDRAULICS
- Number of sessions : 15
- Staff trained : 8
- Period : from 07 to 24 January 2019
- Trained company : CHEMAF (mining company / copper and cobalt sector)
- Province : HAUT KATANGA

VI. TRAINING OF STANDARD SARL (METALCOL) TECHNICIANS IN CRIMPING OF HYDRAULIC HOSES

- Trainers : BANZA KANAMPUBI Right and KABWIKI KAMWANGA Freddy
- Content : CRIMPING OF HYDRAULIC HOSES
- Number of sessions : 14
- Staff trained : 6
- Period : from 07 to 24 December 2020
- Trained company: STANDARD SAR (mining company / copper and cobalt sector)
- Province : HAUT KATANGA

VII. TRAINING OF KAMOTO TECHNICIANS (KCC) IN HYDRAULICS AND PNEUMATICS

- Trainers : KABWIKI KAMWANGA Freddy, SHINDANO and AMBA
- Content : Evaluation of basic hydraulic and pneumatic skills
- Staff trained : 88
- Period : from December 22, 2020 to February 1, 2021
- Trained company : KAMOTO (KCC) (mining company / copper and cobalt sector)
- Province : HAUT KATANGA

Done in Kinshasa, on 05 May 2021

Joly LUTONDO LUKIESE

Team leader

LIST OF TRAININGS FOR COMPANIES_PLC

Nr	year	general topic of training request	Trained company	Place and date	Number of hours	Trained staff	Number of participants	Master trainer
1	2017	- Switching and starting of three-phase asynchronous motors - Basic PLC - Programming of PLCs in TIA PORTAL	Lukala cement plant (CILU)	Kongo Central, du 17/07 au 16/08/2017	165	Electromechanical technician	14	MONSEVINYA TSHIBAMBE
2		- Field instrumentation system	Société d'Exploitation de Kipoi (SEK) Mining	75 km from Lubumbashi, Du 20/09 au 19/10/2017	56	Instrument technician	8	NGOIE
3	2018	- Configuration of a PLC-driven industrial instrumentation system - Configuration of an industrial process control system by PLC S7 - S7 PLC programming	FRONTIER (Mining)	Sakania, Du 06/04 au 04/05//2018	98	Instrument technician and system control	18	ILUNGA
4		- Field instrumentation system	RUASHI MINING	75 km from Lubumbashi, du 04/03 au 02/04/2018	65	Instrument technician	10	NGOIE
5		- Configuration of an industrial instrumentation system driven by PLC - Programming of S7 PLCs in STEP 7 & TIA applied to an industrial process	Société d'Exploitation de Kipoi (SEK) Mining	75 km from Lubumbashi, Du 28/08 au 24/08/2018	60	System control technician	8	ILUNGA
6		- VSD configuration and settings	FRONTIER (Mining)	Sakania, Du 07/06 au 05/07/2018	76	Electrical technician	18	MBIKAYI
7		Electronic motor control by drivers: - VSD CFW 09/MM4 - SIMOCODE PRO V	Société d'Exploitation de Kipoi (SEK) Mining	Lubumbashi, 10/11 au 07/12/2018	60	System control technician	8	ILUNGA
8	2019	- Advanced programming of S7 PLCs in STEP 7 & TIA applied to an industrial process	Société d'Exploitation de Kipoi (SEK) Mining	Lubumbashi, 02/03 au 03/04/2019	60	System control technician8	8	ILUNGA

9		- PLC programming in STEP 7 & TIA applied to an electrical substation		Lubumbashi, 04/05 au 02/06/2019	60	Electrical technician	5	MBIKAYI
10		- Configuration and operation of a SEPAM relay		Lubumbashi, 04/05 au 02/06/2019	60	Electrical technician	5	MBIKAYI
11		- Configuration of an industrial process control system by PLC S7. - Programming S7 PLCs	RUASHI MINING	Lubumbashi, du 17/12/2018 au 03/03/2019	76	Instrument technician & system control	14	ILUNGA
12		- Programming S7 PLCs in STEP 7		Lubumbashi, du 12/04/2019 au 08/05/2019	54	Electrical technician	8	MBIKAYI
13		- Configuration of an industrial process control system by PLC S7. - Programming of S7 PLCs in STEP 7 & TIA - Advanced programming of S7 PLCs in STEP 7 & TIA	BRALIMA (brewery)	Lubumbashi, du 04/06 au 18/06/2019	120	System control technician	2	TETE ILUNGA MBIKAYI
14	2020	- Programming of S7 PLCs in STEP 7 & TIA	CHEMAF	Lubumbashi, du 04/06 au 18/06/2019	120	System control technician	1	TETE ILUNGA MBIKAYI
15		- Programming S7 allen Braddley PLCs under RS5000	ANVYL MINING	Pweto, du 14/10 au 11/12/2020	84	Instrument technician & system control	11	MUKENDI
16		- Programming of S7 PLCs applied to an electrical substation - Configuration and operation of a VAMP relay	KISENDA COPPER COMPANY (KICC)	Kisenda, du 20/04 au 07/05/2021	52	Electrical technician	5	MBIKAYI
17	2021	- Configuration of an industrial process control system by PLC S7. - Programming S7 PLCs	GECAMINE	Lubumbashi & Likasi	To be determined	Automation technician	-	ILUNGA MBIKAYI TETE
18	2021	Configuration of an S7 300 API-driven field instrumentation system	KCC	Kolwezi, du 27/04 au 20/11/2021	160	Instrument technician	84	ILUNGA MBIKAYI

Modified in Kinshasa, on 5 January 2022

PLC Team Leader

Albert MONSEVINYA

Annexe 7

Plan opérationnel

Annexe 8

Liste du matériel (rapports, manuels, guides, etc.)

Liste des matériels développés dans le cadre du Projet SOLIDE
 成果品リスト

Phase	Résultat	Numéro de référence	Titre du matériel	成果品タイトル
2	0	0-1	Résultat de l'analyse des tâches de la Direction des études et l'Inspection et Qualité de l'INPP	INPP本部 調査部各業務所掌分析結果
2	0	0-2	L'organigramme original de la Direction Technique de l'INPP et proposition du nouvel organigramme	新旧業務分掌図(技術部)
2	0	0-3	Manuel de KAIZEN	カイゼンマニュアル
2	0	0-4	Manuel de KAIZEN pour le stagiaires	訓練生向け導入コースのテキスト
1	0	0-5	Rapport de l'enquête par téléphone sur les stagiaires formes a l'INPP (2014-2015)	ベースライン調査報告書(2014-2015)
1	0	0-6	Fiche d'Inventaire physique d'immobilisation	機材管理台帳
1	0	0-7	Manuel de gestion des équipements	機材管理マニュアル
1	1	1-1	Rapport sur l'analyse des besoins en formation des entreprises	企業向け研修ニーズ調査報告書
2	1	1-2	Manuel d'enquête sur les besoins en formation professionnelle	訓練ニーズ調査マニュアル
2	1	1-3	Rapport d'enquete sur les besoins en formation des domaines (1) automobile, (2) soudure à l'arc électrique et (3) froid ménager	訓練ニーズ調査報告書(自動車、アーク溶接、冷凍空調)
2	1	1-4	Rapports d'enquête sur les besoins (agriculture/pêche/levage)	訓練ニーズ調査報告書(Agro-industry分野)
2	1	1-5	Manuel de CGF	CGFマニュアル
2	1	1-6	Curriculum développé par la méthode CUDBAS	CUDBAS手法による開発済カリキュラム
2	1	1-7	Curriculum des cours standardisés (Document des évaluations pour les actions de formation standardisées)	標準化コースカリキュラム(ガソリンエンジン整備、家庭用冷凍空調、アーク溶接)
2	1	1-8	Fiche de suivi des programmes de formation standardisés	標準化コースカリキュラムのモニタリング用チェックリスト
1	4	4-1	Rapport d'enquête menée auprès des stagiaires sans emploi (formés en 2014, 2015, 2016 et 2017)	中間値調査集計結果
2	4	4-2	Rapport de l'atelier national sur le Bureau des Conseillers organisé à l'INPP Kinshasa-2018	第1回BCFIP全国セミナー報告書
2	4	4-3	Rapport final du séminaire-atelier de renforcement des capacités sur le cycle de gestion des activités du BCFIP à Lubumbashi	ルブンバシ地域BCFIP能力強化セミナー報告書
2	4	4-4	Rapport du 2e atelier national sur le Bureau des Conseillers organisé à l'INPP Kinshasa-2021	第2回BCFIP全国セミナー報告書
2	4	4-5	Guide du BCFIP	新BCFIP業務支援ガイド
2	4	4-6	Référence de Guide du BCFIP	新BCFIP業務支援ガイド参考資料
2	4	4-7	Manuel de l'Evaluation de la formation	追跡調査参考資料
2	4	4-8	Rapport d'Enquête sur le Suivi Post-Formation auprès des stagiaires sans emploi de la Dipro KIN (formés en 2019 à Kinshasa) Annexe (Questionnaires)	エンドライン調査 キンシャサ校
2	4	4-9	Rapport d'Enquête sur le Suivi Post-Formation auprès des stagiaires sans emploi de la Dipro Katanga (formés en 2020 à Lubumbashi) Annexe (Questionnaires)	エンドライン調査 ルブンバシ校
1	4	4-10	Plan d'action pour la promotion de l'entrepreneuriat à l'INPP - 2016	INPP起業支援活動に関するアクションプラン
2	4	4-11	Modules de formation en entrepreneuriat pour formateurs (Initiation à l'entrepreneuriat, Formation Création d'une PME, Formation Initiation à la gestion)	起業研修モジュール(指導員用)
2	4	4-12	Modules de formation en entrepreneuriat pour stagiaires	起業研修モジュール(訓練生用)
2	4	4-13	Guide du Service Incubateur	インキュベーター科業務ガイド
2	4	4-14	Rapport de la séance de travail sur la Démarcation/ harmonisation des actions et activités du Service Incubateur et le Service des Conseillers	起業支援活動に係るインキュベーター科とBCFIPの役割分担策定ワークショップ報告書
2	5	5-1	Rapport du Fond SOLIDE (leçons tirés par le 1e au 4e lot, recommandations, etc.)	Fond SOLIDE報告書

Annexe 9

Cadre logique du Projet (versions 0 à 7)

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Version 0

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 5 ans

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante	Réalisation	Observations
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en ROC	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP, en Motorisation et en Spécialités cibles, a augmenté à xx% d'ici 2022 2. Le nombre d'anciens stagiaires employés par des entreprises a augmenté à xx% d'ici 2022 3. Le nombre d'anciens stagiaires qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté à xx% d'ici 2022	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires			
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Plus de xx % de formation est mise en œuvre en fonction du Plan de Formation élaboré aux DP Kinshasa et Katanga 2. Plus de xx % de stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs sont satisfaits de la formation de l'INPP en Motorisation et en Spécialités cibles aux DP Kinshasa et Katanga 3. Plus de xx % d'anciens stagiaires sont satisfaits de l'appui de l'INPP à l'emploi et à l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP Rapport du suivi des anciens stagiaires Rapport du suivi des anciens stagiaires	-Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi		
Résultats Résultat 1: La gestion de formation à l'INPP est renforcée Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces 1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces 1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga 2-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation des formateurs 2-2 Plus de xx stagiaires sont formés avec le Programme National 3-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation 3-2 Plus de xx stagiaires sont formés suivant le programme de formation de l'analyse des besoins en formation 4-1 Plus de xx% d'anciens stagiaires reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) 4-2 Plus de xx% de stagiaires participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-3 Plus de xx activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-4 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-5 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont couverts par la base des données de l'INPP	Rapport annuel de l'INPP et Evaluation en besoin de formation de toutes les provinces Rapport annuel de l'INPP et Plan de Formation de toutes les provinces Compte-rendus des activités du Projet Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP Résultats du suivi post-formation Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires	-Les formateurs formés restent à l'INPP		

Activités	Intrants		Conditions Préalables
	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
0-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/de maintenance du matériel 0-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel	1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) - Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé - Gestion de formation - Appel à l'emploi - Motorisation - Hydraulique - Pneumatique - Automate Programmable Industriel (API) - Soudure spécialisée - Installation et maintenance/acquisition du matériel - Coordinateur des Activités *La JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin	1 Personnel - Directeur du Projet - Gérant du Projet - Coordination provinciale du Projet - Personnel Homologue 2 Bâtiments et matériels - Bureau et installations nécessaires pour le Projet - Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel 3 Dépenses locales pour le Projet - Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)	- L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu - Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables
1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan élaboré 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification) 1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation 1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces 1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation	2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays 3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet 4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet		<Problèmes et contre-mesures>
2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katanga 2-2 Elaborer un Programme National de formation des formateurs (FDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Réviser le Programme National (2-2) 2-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (2-6) 2-8 Evaluer la formation (2-7) 2-9 Réviser le Programme National (2-6)			
3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa 3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4) 3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de FDF 3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7) 3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Réviser les programmes de formation (3-7)			
4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin 4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans chaque province 4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanga 4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus 4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces			

2

1

Cadre Logique

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Version 1

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

31/3/2015

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 5 ans

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante	Réalisation	Observations
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP, en Motorisation et en Spécialités cibles, a augmenté à xx% d'ici 2022 2. Le nombre d'anciens stagiaires employés par des entreprises a augmenté à xx% d'ici 2022 3. Le nombre d'anciens stagiaires qui commencé leurs propres affaires a augmenté à xx% d'ici 2022	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires			
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Plus de xx % de formation est mise en œuvre en fonction du Plan de Formation élaboré aux DP Kinshasa et Katanga 2. Plus de xx % de stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs sont satisfaits de la formation de l'INPP en Motorisation et en Spécialités cibles aux DP Kinshasa et Katanga 3. Plus de xx % d'anciens stagiaires sont satisfaits de l'appui de l'INPP à l'emploi et à l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP Rapport du suivi des anciens stagiaires Rapport du suivi des anciens stagiaires	• Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi		
Résultats					
Résultat 1: La gestion de formation à l'INPP est renforcée	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces 1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces 1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP et Evaluation en besoin de formation de toutes les provinces Rapport annuel de l'INPP et Plan de Formation de toutes les provinces Compte-rendus des activités du Projet	• Les formateurs formés restent à l'INPP		
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises	2-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation des formateurs 2-2 Plus de xx stagiaires sont formés avec le Programme National	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP			
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises	3-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation 3-2 Plus de xx stagiaires sont formés suivant le programme de formation de l'analyse des besoins en formation	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP			
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé	4-1 Plus de xx% d'anciens stagiaires reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) 4-2 Plus de xx de stagiaires participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-3 Plus de xx d'activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-4 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-5 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont couverts par la base des données de l'INPP	Résultats du suivi post-formation Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires			

Activités	Intrants		Conditions Préalables
	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
0-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/de maintenance du matériel 0-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel	1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités *La JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin	1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue 2 Bâtiments et matériels • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel 3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)	• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu • Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable
1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification) 1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation 1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces 1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation	2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays 3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet 4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet		<Problèmes et contre-mesures>
2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katanga 2-2 Elaborer un Programme National de formation des formateurs (FDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Réviser le Programme National (2-2) 2-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (2-6) 2-8 Evaluer la formation (2-7) 2-9 Réviser le Programme National (2-6)			
3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa 3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4) 3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de FDF 3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7) 3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Réviser les programmes de formation (3-7)			
4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin 4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans chaque province 4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanga 4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus 4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces			

Cadre Logique

Version 2
le 31 mars 2016

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs.

Durée du Projet: 5 ans

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse importante	Réalisation	Observations
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1,135 (2014) à 1,510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022. 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stages rémunérés dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.	Rapport annuel de l'INPP Base de données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires			
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Le nombre d'entreprises partenaires qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (DP-Kin et Kat) a augmenté, il est passé de 884 (2014) à 1,070, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 5,100 (2014) à 6,170 d'ici 2020. 2. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2020.	Rapport annuel de l'INPP Rapport annuel de l'INPP	-Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi	Pour l'indicateur-1, malgré l'indisponibilité des données lors de la rédaction de la présente feuille de suivi, au vu de l'augmentation considérable du nombre de demandes de la part des entreprises à la Diprokin, on estime que le nombre d'entreprises qui envoient leur personnel vers une autre société ainsi que le nombre de leurs employés augmenteront. Pour l'indicateur-2, le résultat de l'enquête téléphonique de suivi qui a été menée au cours des mois de septembre et d'octobre 2015, montre que 46,9% des stagiaires (demandeurs d'emploi) de 2014 ont trouvé un emploi ou créé une entreprise. Plus précisément 17,9% d'entre eux ont répondu avoir créé leur entreprise.	
Résultats Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.	0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 La fonction administrative de la gestion de formation est améliorée à travers l'activité de KAIZEN.	Règles de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendus des activités du Projet	-Les formateurs formés restent à l'INPP	- La transcription du livre manuscrit au format Excel a été réalisée par la section inventaire sous forme de formation en cours d'emploi (OJT). - La vérification de la méthode actuelle de comptabilité de la Diprokin ainsi que la collecte d'informations, ont été effectuées pour le programme de formations destinées aux personnels administratifs. - Les informations relatives à Kaizen ont été fournies lors de la visite de Kaizen Institute en Ethiopie au mois d'octobre 2015.	
Résultat 1: La gestion de formation à l'INPP est renforcée	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces 1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces 1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP de toutes les provinces et Evaluation en besoin de formation Rapport annuel de l'INPP de toutes les provinces et Evaluation en besoin de formation Compte-rendus des activités du Projet		- En menant continuellement les activités de transfert de technologies liées à l'élaboration d'un programme de formation basée sur l'ajustement des compétences (sigle en anglais « CUDBAS ») en faveur des 10 membres du CGF (10 filières au total), les résultats ont été présentés au sein de l'INPP. L'atelier de travail CUDBAS visant à élaborer un programme de la formation pour les agents de circulation s'est tenu avec l'assistance des membres du CGF sous la direction des experts japonais, et en collaboration avec le Projet relatif à la police.	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 La formation des sans-emplois, des employés et autres est mise à jour conformément au programme de formation élaboré en fonction de la méthode cascade.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP		- La formation des formateurs (TOT) a été préparée pendant les mois d'août à octobre 2015.	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les formations des sans-emplois, employés et autres sont mises en œuvre conformément au programme de formation élaboré en fonction de la méthode cascade.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP		- Hydraulique/Pneumatique : Pendant les mois d'octobre à novembre 2015, l'expert japonais a mené une formation destinée aux maîtres formateurs sur les connaissances de base en pneumatique. Les maîtres formateurs ont préparé les documents nécessaires à l'organisation d'une formation des formateurs (TOT), mais celle-ci a été reportée à plus tard en raison du manque des travaux pratiques. Automatique (PLC) : Les maîtres formateurs ont préparé les documents nécessaires à l'organisation d'une formation des formateurs, mais celle-ci a été reportée à plus tard en raison du manque des travaux pratiques. Soudure spécialisée : Pendant les mois de septembre et d'octobre 2015, l'expert japonais a mené une formation en soudage à gaz et en soudage MIG pour les huit maîtres formateurs. La formation des formateurs (TOT) menée par les maîtres formateurs est en cours. Par ailleurs, les maîtres formateurs en soudure spécialisée se sont rendus en décembre 2015 à Lubumbashi pour la visite d'entreprises locales et l'échange d'opinions avec la Diprokin.	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent 4-2 Plus de 80% de stagiaires sans-emploi participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par axe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 2 activités par mois d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement. 4-4 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement. 4-5 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et autres sont couverts par la base des données de l'INPP.	Résultats du suivi post-formation Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet Base de données des anciens stagiaires, Base de données de l'ONEM Base de données des anciens stagiaires		- Les activités suivantes se déroulent continuellement. - Le soutien à apporter directement aux demandeurs d'emploi tel que la vérification des CV, la simulation des entretiens, la rédaction d'une lettre de présentation des techniques acquises pendant la formation de l'INPP. - Le renforcement du réseau d'information avec l'ONEM et d'autres agences d'emploi privées pour faciliter la collecte d'information sur les opportunités d'emploi. - Organisation de séminaires périodiques (environ deux fois par mois) Le consultant chargé de l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat a été sélectionné au sein du service d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Les deux membres du sous-groupe se sont déplacés en novembre 2015 à la Diprokin pour les visites et l'échange des opinions sur l'état des activités du service d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat.	
Résultat 5: Les projets pilotes sont mis en œuvre	5-1 Le matériel d'appui est mis en œuvre en fonction du plan de mise en œuvre des projets pilotes. 5-2 Le matériel d'appui est amélioré sur base des leçons tirées.	Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet		- Un mémorandum d'entente (MOU) relatif au fonds SOLIDE a été signé entre l'INPP, la FINCA et la JICA. Un autre mémorandum relatif aux stages destinés aux entreprises a été simultanément signé entre l'INPP et l'OPEC. - Après les deux réunions d'orientation sur l'inscription de demande de Fonds SOLIDE organisées en décembre 2015, une campagne de recrutement de candidats a été lancée. La sélection parmi 58 candidats est en cours selon les critères de sélection. - L'expert japonais a organisé un séminaire sur l'entrepreneuriat auprès des employés et formateurs de l'INPP, et donné un cours pour expliquer notamment la procédure d'entrepreneuriat.	

Activités	Intrants	Conditions Préalables
0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires en fonction de la méthode de cascade. 0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires. 0-3 Réviser le règlement de formation sur l'uniformisation du nombre de stagiaires par salle de classe et l'harmonisation du début de formation et autres. 0-4 Mettre les formations conformément au règlement de formation révisé. 0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés. 0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 0-8 Etendre les fonctions de l'administration de la gestion de formation. 0-9 L'activité de KAIZEN est étendue. 1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles. 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan élaboré 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification) 1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation 1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Kinshasa 1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces 1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation 2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katanga 2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2). 2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires: sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF. 2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6). 2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7). 2-9 Les formateurs modifient le programme de formation. 3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa 3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4) 3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de FDF 3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7) 3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Réviser les programmes de formation (3-7) 3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément à la procédure en fonction de la méthode de cascade. 3-12 Mettre la formation conformément au programme modifié (3-11). 4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de l'Infinin 4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans chaque province 4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanga 4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus 4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 5-1 La relation avec les institutions concernées est établie. 5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes et le matériel d'appui sont élaborés. 5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre. 5-4 L'accord global d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.	La Partie Japonaise 1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Coordinateur des Activités • La JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin 2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays 3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet 4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet La Partie Congolaise 1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue 2 Bâtimens et matériels • Bureaux et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel 3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem, etc.)	-L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu - Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables ->Problèmes et contre-mesures-> En ce qui concerne le résultat-2 (Motorisation), en raison de la difficulté pour corriger la différence entre la demande d'assistance technique de la part de l'INPP et les techniques transférées par l'expert, cet expert a quitté son poste en décembre 2015. A cet effet, la sélection d'un expert chargé du résultat-2 est en cours. En faisant table rase du plan d'opération actuel, il sera révisé après la sélection d'un expert.

Cadre logique du projet

Verion 3
19 October 2018

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 5 ans

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
<p>Objectif global</p> <p>L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.</p>	<p>1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022.</p> <p>2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.</p>	<p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires</p>	
<p>But du Projet</p> <p>Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.</p>	<p>1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays.</p> <p>2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP.</p> <p>3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.</p> <p>4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.</p>	<p>Document officiel</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Démonstration et questionnaire auprès des entreprises</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	<p>• Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi</p>
<p>Résultats</p>			
<p>Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.</p>	<p>0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées.</p> <p>0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance.</p> <p>0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées.</p> <p>0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Règles de la formation (Version révisée)</p> <p>Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	<p>• Les formateurs formés restent à l'INPP</p>
<p>Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.</p>	<p>1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP.</p> <p>1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays.</p> <p>1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Rapport de l'évaluation en besoin de formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	
<p>Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.</p>	<p>2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
<p>Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.</p>	<p>3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
<p>Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.</p>	<p>4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe).</p> <p>4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.</p>	<p>Résultats du suivi post-formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM</p> <p>Base des données des anciens stagiaires</p>	
<p>Résultat 5: Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établi.</p>	<p>5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinancement ou plus sont mis en œuvre.</p> <p>5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.</p>	<p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Protocole d'accord</p>	

Activités	Intrants		Conditions Préalables
<p>0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires.</p> <p>0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires</p> <p>0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins</p> <p>0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé</p> <p>0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet</p> <p>0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés</p> <p>0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel</p> <p>0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale</p> <p>0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP</p> <p>0-10 Etendre l'activité de KAIZEN</p> <p>0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle</p>	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p> <p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable</p>
<p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP</p> <p>1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa</p> <p>1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles</p> <p>1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré</p> <p>1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises</p> <p>1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa</p> <p>1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)</p> <p>1-8 Elaborer le Manuel du CGF</p> <p>1-9 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga</p> <p>1-10 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces</p>	<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités <p>*La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p>1 Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue <p>2 Bâtiments et matériels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel <p>3 Dépenses locales pour le Projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.) 	
<p>2-1 Former les maîtres formateurs</p> <p>2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)</p> <p>2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation</p> <p>2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).</p> <p>2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7)</p> <p>2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.</p>			
<p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs</p> <p>3-2 Former les maîtres formateurs</p> <p>3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>3-6 Réviser le programme de FDF</p> <p>3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises</p> <p>3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)</p> <p>3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)</p> <p>3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.</p> <p>3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.</p> <p>3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).</p>			
<p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin</p> <p>4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province</p> <p>4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques</p> <p>4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires</p> <p>4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires</p> <p>4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p> <p>4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p>			
<p>5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.</p> <p>5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.</p> <p>5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.</p> <p>5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.</p>			

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP; Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 5 ans et 9 mois

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
<p>Objectif global</p> <p>L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.</p>	<p>1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022.</p> <p>2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.</p>	<p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires</p>	
<p>But du Projet</p> <p>Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.</p>	<p>1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays.</p> <p>2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP.</p> <p>3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.</p> <p>4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.</p>	<p>Document officiel</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Démonstration et questionnaire auprès des entreprises</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	<p>• Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi</p>
<p>Résultats</p>			
<p>Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.</p>	<p>0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées.</p> <p>0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance.</p> <p>0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées.</p> <p>0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Règles de la formation (Version révisée)</p> <p>Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	<p>• Les formateurs formés restent à l'INPP</p>
<p>Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.</p>	<p>1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP.</p> <p>1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays.</p> <p>1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Rapport de l'Évaluation en besoin de formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	
<p>Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.</p>	<p>2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
<p>Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.</p>	<p>3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
<p>Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.</p>	<p>4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe).</p> <p>4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.</p>	<p>Résultats du suivi post-formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM</p> <p>Base des données des anciens stagiaires</p>	

<p>Résultat 5 : Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.</p>	<p>5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance dont ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.</p>	<p>Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord</p>					
<p>Activités</p>	<p>Intrants</p>		<p>Conditions Préalables</p>				
<p>0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires. 0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires 0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins 0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé 0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés 0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale 0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP 0-10 Etendre l'activité de KAIZEN 0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="877 320 1444 379"> <p>La Partie Japonaise</p> </th> <th data-bbox="1444 320 1751 379"> <p>La Partie Congolaise</p> </th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="877 379 1444 1181"> <p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités *La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> </td> <td data-bbox="1444 379 1751 1181"> <p>1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue</p> <p>2 Bâtiments et matériels • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel</p> <p>3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)</p> </td> </tr> </tbody> </table>		<p>La Partie Japonaise</p>	<p>La Partie Congolaise</p>	<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités *La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p>1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue</p> <p>2 Bâtiments et matériels • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel</p> <p>3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)</p>	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p>
<p>La Partie Japonaise</p>	<p>La Partie Congolaise</p>						
<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités *La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p>1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue</p> <p>2 Bâtiments et matériels • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel</p> <p>3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)</p>						
<p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification) 1-8 Elaborer le Manuel du CGF 1-9 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces</p>			<p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable</p>				
<p>2-1 Former les maîtres formateurs 2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation 2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2) 2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation 2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6). 2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7) 2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.</p>							
<p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs 3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation 3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de FDF 3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7) 3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage. 3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF. 3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).</p>							
<p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin 4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province 4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques 4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p>							

4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces

5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.
5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.
5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.
5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

Titre du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Agence de Mise en Œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupes cibles: Entreprises (DE) de l'INPP; Parcement, Direction Provinciale (DP) Kinshasa et DP Katanga; Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 4 ans

Site du Projet: DG, DP Kinshasa et DP Katanga

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Mesurables	Moyens de Vérification	Hypothèse importante
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RD.	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 139 (2016) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2016) à 18 200 (ici 2022). 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris le stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 6% (2017) à 30% de l'effectif des stagiaires sans emplois (ici 2022).	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires Rapport de suivi des anciens stagiaires	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Les directives sont publiées, en tant que documents officiels, par l'INPP en termes de mise à jour du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP. 3. Dans les domaines de mécanique, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spécial, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé. 4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires transférés d'ici.	Document officiels Rapport annuel de l'INPP Démonstration et questionnaires auprès des entreprises Rapport annuel de l'INPP	Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi
Résultats Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'entrepreneuriat sont améliorés.	0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'équipement et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées. 0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Règles de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendu des activités du Projet	Les formateurs formes région à l'INPP
Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP. 1-2 Centaine (50) personnes ou plus sont formés et deviennent capables de développer des plans de formations en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays. 1-3 Vingt-sept (27) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Rapport de l'évaluation en besoin de formation Compte-rendu des activités du Projet Compte-rendu des activités du Projet	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emploi reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (identification par sexe). 4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emploi sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement. 4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.	Résultat du suivi post-formation Compte-rendu des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires de l'INPP	
Résultat 5: La microfinance qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinancement ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord détaillé est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'apprentissage.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord	

Activités	Intrants	Conditions Préalables
0-1 Établir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux stagiaires. 0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires 0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins 0-4 Mettre les formations conformément au règlement de formation révisé 0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-6 La liste d'équipement et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés 0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Études et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale 0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'évaluation et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP 0-10 Établir la base de données KAIZEN 0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle	La Partie Japonaise 1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays tiers (par ex. le Sénégal) - Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé - Gestion de formation - Appui à l'emploi - Hydraulique - Pneumatique - Automates Programmables Industriels (API) - Soudure spécialisée - Installation et maintenance/évaluation du matériel - Coordinateur des Activités - La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays tiers dans les États ci-dessus 2. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget alloué au Projet pendant chaque Année Financière du Japon. Aucun expert à court terme accepté conjointement en cas de besoin. 3. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays 4. Coût total nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet.	La Partie Congolaise 1. Personnel - Directeur du Projet - Chef du Projet - Coordinateur provincial du Projet - Personnel homologué 2. Bâtiments et matériels - Bureau et installations nécessaires pour le Projet - Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel 3. Dépenses locales pour le Projet - Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'extérieur de Kinshasa, logement, par exemple etc.) 4. Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables
1-1 Confirmer le contenu du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Élaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecter et analyser des données) en fonction du Plan Historique 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Élaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de présélection, l'évaluation, l'évaluation et la certification) 1-8 Établir une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle 1-9 Établir le Manuel du CGF 1-10 Expliquer le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces 2-1 Former les maîtres formateurs 2-2 Élaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF) en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développé conformément aux besoins actuels de formation 2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 2-4 Évaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Modifier le programme standard de la FDF (2-2) 2-6 Mettre en œuvre le programme de formation pour les stagiaires, sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation 2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6) 2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7) 2-9 Les formateurs modifient le programme de formation 3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs 3-3 Élaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développé conformément aux besoins actuels de formation 3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 3-5 Évaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de FDF 3-7 Élaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (2-7) 3-9 Évaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Déposer les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage 3-11 Élaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF. 3-12 Mettre la formation conformément au calendrier modifié (2-11) 4-1 Élaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de formation 4-2 Affecter des conseillers en formation et identifier professionnelles dans chaque province 4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entreprenariat relié aux métiers techniques 4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat sur DP Kinshasa et Katanga 4-5 Élaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base de données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager les progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux de Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus 4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux de Conseillers de toutes les provinces 4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre des centres d'installation 5-1 Le résultat avec les institutions concernées est établi 5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est lancé 5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre 5-4 L'ensemble des activités d'appui est appuyé en fonction des leçons tirées des projets pilotes		

* Un programme standard est composé de titres, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, objectifs des activités, durée et équipement/matériel détaillé

Handwritten initials/signature in the bottom left corner.

Appendice 2: Cadre Logique du Projet

Version 6

le 14 Decembre 2020

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, Direction Provinciale (DP)-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs.

Durée du Projet: 7 ans et 1 mois

Site du Projet: DG, DP-Kinshasa et DP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022. 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.	1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP. 3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé. 4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.	Document officiel Rapport annuel de l'INPP Démonstration et questionnaire auprès des entreprises Rapport annuel de l'INPP	-Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi
Résultats Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.	0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées. 0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Règles de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendu des activités du Projet	- Les formateurs formés restent à l'INPP
Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP. 1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays. 1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Rapport de l'évaluation en besoin de formation Compte-rendu des activités du Projet Compte-rendu des activités du Projet	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe). 4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement. 4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.	Résultats du suivi post-formation Compte-rendu des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires	
Résultat 5: Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord	

Handwritten signature/initials

Activités	Intrants		Conditions Préalables
	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
<p>0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires.</p> <p>0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires</p> <p>0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins</p> <p>0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé</p> <p>0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet</p> <p>0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés</p> <p>0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel</p> <p>0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale</p> <p>0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP</p> <p>0-10 Etendre l'activité de KAIZEN</p> <p>0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle</p>	<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités <p>*La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p>	<p>1 Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue <p>2 Bâtiments et matériels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel <p>3 Dépenses locales pour le Projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.) 	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p>
<p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP</p> <p>1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa</p> <p>1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles</p> <p>1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré</p> <p>1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises</p> <p>1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa</p> <p>1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)</p> <p>1-8 Elaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle</p> <p>1-9 Elaborer le Manuel du CGF</p> <p>1-10 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga</p> <p>1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces</p>	<p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>		<p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable</p>
<p>2-1 Former les maîtres formateurs</p> <p>2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)</p> <p>2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation</p> <p>2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).</p> <p>2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7)</p> <p>2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.</p>			
<p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs</p> <p>3-2 Former les maîtres formateurs</p> <p>3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>3-6 Réviser le programme de FDF</p> <p>3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises</p> <p>3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)</p> <p>3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)</p> <p>3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.</p> <p>3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.</p> <p>3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).</p>			
<p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin</p> <p>4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province</p> <p>4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques</p> <p>4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires</p> <p>4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires</p> <p>4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p> <p>4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation</p>			
<p>5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.</p> <p>5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.</p> <p>5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.</p> <p>5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.</p>			

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

Cadre logique du projet

Verion 7
21 February 2022

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 7 ans et 1 mois

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 623 (2019) à 2 000 d'ici 2025. 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 55,9% (2021) à 60% de l'effectif des stagiaires sans emploi à la DP Kinshasa et de 70,4% (2021) à 75% à la DP Katanga d'ici 2025.	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.	1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP. 3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé. 4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.	Document officiel Rapport annuel de l'INPP Démonstration et questionnaire auprès des entreprises Rapport annuel de l'INPP	• Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi
Résultats			
Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.	0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées. 0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Règles de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendu des activités du Projet	• Les formateurs formés restent à l'INPP
Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP. 1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays. 1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Rapport de l'Evaluation en besoin de formation Compte-rendu des activités du Projet Compte-rendu des activités du Projet	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe). 4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement. 4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.	Résultats du suivi post-formation Compte-rendu des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires	
Résultat 5: Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établi.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord	
Activités	Intrants	Conditions Préalables	

	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires.			
0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires			
0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins			
0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé			
0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet			
0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés			
0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel			
0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale			
0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP			
0-10 Etendre l'activité de KAIZEN			
0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle			
1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP			
1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa			
1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles			
1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré			
1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises			
1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa			
1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)			
1-8 Elaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle			
1-9 Elaborer le Manuel du CGF			
1-10 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga			
1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces			
2-1 Former les maîtres formateurs			
2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation			
2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs			
2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs			
2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)			
2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation			
2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).			
2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7)			
2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.			
3-1 Sélectionner les maîtres formateurs			
3-2 Former les maîtres formateurs			
3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation			
3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs			
3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs			
3-6 Réviser le programme de FDF			
3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises			
3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)			
3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)			
3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.			
3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.			
3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).			
4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin			
4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province			
4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques			
4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga			
4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga			
4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga			
4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires			
4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires			
4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces			
4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus			
4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces			
4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation			
5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.			
5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.			
5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.			
5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.			
	<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités <p>*La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p>1 Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue <p>2 Bâtiments et matériels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel <p>3 Dépenses locales pour le Projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.) 	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p> <p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable</p>

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

Annexe 10

Procès-verbaux des discussions

**MINUTES OF MEETINGS
BETWEEN
JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
AND
NATIONAL INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION
FOR AMENDMENT OF THE RECORD OF DISCUSSIONS
ON
PROJECT ON STRENGTHENING THE CAPACITY OF NATIONAL INSTITUTE OF
PROFESSIONAL PREPARATION**

The Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") and National Institute of Professional Preparation (hereinafter referred to as "INPP") hereby agree that the Record of Discussions on the Project on Strengthening the Capacity of National Institute of Professional reparation signed on November 6th, 2014, and amended on May 24th 2019 and on May 13th, 2020, is amended as follows;

1. "4. Duration" of II, Outline of the Project" of Appendix1.

Before	Amended Version
4. Duration Duration of the Project will be six (6) years and two (2) months from the date of the first input by JICA.	4. Duration Duration of the Project will be seven (7) years and one (1) month from the date of the first input by JICA.
Reason: Because of the global spread of the coronavirus disease 2019 (COVID-19), some of the project activities have been suspended. In order to achieve the project purpose after the project team resume the activities, project duration needs to be extended.	

2. "Period of Project" of the Project Design Matrix (PDM), in Annex1. of Appendix1.



Before	Amended Version
Period of the Project From January, 2015 to March 2021 (6 years and 2 months)	Period of the Project From January, 2015 to February 2022 (7 years and 1 month)
Reason: Same as above.	

This amendment will become effective immediately after the signature of both parties.
Done in duplicate in the French and English languages, both equally authentic. In case of any divergence of interpretation, the English text shall prevail.

Annex 1 : Record of Discussions (signed on November 6th, 2014, and amended on May 24th, 2019 and on May 13th, 2020)

Annex 2 : Amended Project Design Matrix (Version 6)

Kinshasa, December 14, 2020

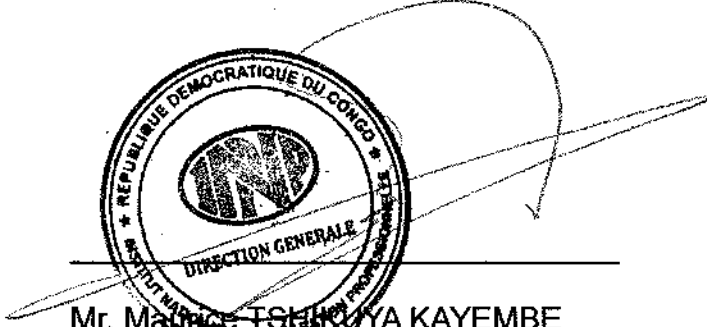
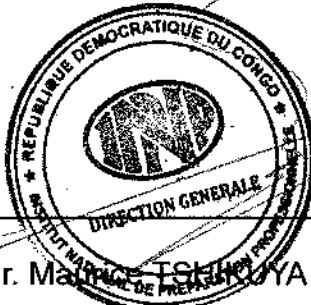


Mr. Kazunao SHIBATA

Chief Representative

Japan International Cooperation Agency

Democratic Republic of the Congo



Mr. Mami TSHIKUYA KAYEMBE

Administrator Director General

National institute of Professional Preparation

Democratic Republic of the Congo



RECORD OF DISCUSSIONS
ON
PROJECT ON STRENGTHENING THE CAPACITY OF NATIONAL
INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION
IN
DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO
AGREED UPON BETWEEN
NATIONAL INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION
AND
JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

Kinshasa, 6 November , 2014



Mr. Eihiko OBATA
Chief Representative,
Japan International Cooperation Agency
Democratic Republic of the Congo Office



Mr. Maurice SHIKUYA KAYEMBE
Administrator Director General
National Institute of Professional Preparation
Democratic Republic of the Congo

Based on the Minutes of Meetings on the Detailed Planning Survey on the "Project on strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation" (hereinafter referred to as "the Project") signed on July 9th, 2014 between National Institute of Professional Preparation (hereinafter referred to as "INPP") and the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA"), JICA held a series of discussions with INPP and relevant organizations to develop a detailed plan of the Project.

Both parties agreed the details of the Project as described in the Appendix 1 and the Appendix 2, respectively, and to request their respective governments to proceed with the necessary procedures for implementation of the Project.

Both parties also agreed that INPP, the counterpart to JICA, will be responsible for the implementation of the Project in cooperation with JICA, coordinate with other relevant organizations and ensure that the self-reliant operation of the Project is sustained during and after the implementation period in order to contribute toward social and economic development of the Democratic Republic of the Congo (hereinafter referred to as "the DRC").

The Project will be implemented within the framework of the Note Verbale to be exchanged between the Government of Japan (hereinafter referred to as "GOJ") and the Government of the DRC (hereinafter referred to as "GDRC").

Done in duplicate in the French and English languages, both equally authentic. In case of any divergence of interpretation, the English text shall prevail.

Appendix 1: Project Description

Appendix 2: Minutes of Meetings on the Detailed Planning Survey *A*



PROJECT DESCRIPTION

Both parties confirmed that there is no change in the Project Description agreed on in the minutes of meetings on the concerning Detailed Planning Survey on the Project signed on July 10, 2014 (Appendix 2).

I. BACKGROUND

Creation of employment opportunities and provision of employment support have been crucial issues in DRC, where the unemployment rate is high (53.2 % according to the National Policy on Employment and Vocational Training of the Ministry of Labor, May 2011). The high level of unemployment is identified as one of the security concerns in urban areas which are experiencing a rapid increase of population as well as the eastern provinces with a large number of demobilized soldiers. At the same time, DRC has been experiencing the growth of the private sector which is seeking skilled labor.

In order to address the situation, the GDRC has been focusing on human resource development in line with the national agenda on employment growth and improvement of work conditions. Within this framework, INPP has been committed to strengthening its overall capacity to provide quality vocational training in the country. Recognizing challenges such as the lack of capable trainers with appropriate technical knowledge and skills as well as facilities and equipment, INPP, through GDRC, requested assistance from the GOJ. "Project on Development Capacity of Instructors at INPP in Democratic Republic of the Congo", commenced in January 2011 in response to the call for support by INPP, was designed to constitute a critical part of the comprehensive vocational training support program to INPP, together with 1) the Vocational Training Advisor to enhance the management capacity of INPP Direction General, and 2) the Grant Aid for the construction of facilities and provision of equipment at the Direction Provincial of Kinshasa in Kinshasa. Under the program, the system for training of trainers of INPP has been strengthened.

The Project will be implemented in response to the request from the GDRC to the GOJ for further support to develop the capacity of INPP general direction and provincial directions in providing human resources responding to the needs of industries of DRC.

II. OUTLINE OF THE PROJECT

Details of the Project are described in the Logical Framework (Project Design Matrix: PDM) (Annex 1) and the tentative Plan of Operation (Annex 2).

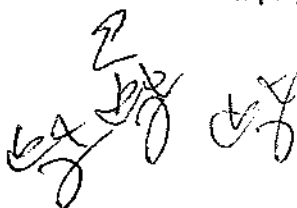
1. Input

(1) Input by JICA

(a) Dispatch of Japanese Experts and Third Country Experts (e.g. Senegalese)

JICA will dispatch Japanese Experts and Third Country Experts in the following fields. The number of experts and terms of reference and the duration of dispatch of each expert are to be determined, subject to the availability of budget to be allocated to the Project for each Japanese Fiscal Year. (JFY: start in April and end in March.) A tentative plan for the dispatch of experts is shown in the Annex 2 (Tentative Plan of Operation).

- Chief Advisor/Private Sector Collaboration
- Training Management
- Employment Support



- Automobile
- Hydraulic/Pneumatic Hydraulic/Pneumatic Maintenance
- Programmable Logic Controller (PLC)
- Specialized Welding
- Operation and Maintenance/Procurement of Equipment
- Project Coordinator

*Other experts mutually agreed upon as necessary

(b) Training in Japan and/or other countries

"The Project on Development Capacity of Instructors at INPP in the Democratic Republic of Congo", implemented from 2011 to 2014, utilized the resources of the Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon (hereinafter referred to as "CFPT") in such forms as the Third Country Experts and the Third Country Training Program. Since these activities contributed to the effective implementation of the activities in terms of efficiency and sustainability, JICA and INPP will consider utilizing the resources of CFPT in the Project as well.

(c) Necessary equipment for implementation of the Project activities

The contents, specifications and quantity of the equipment to be provided will be discussed in principle every year between the JICA experts and the DRC counterpart personnel, based on the annual plan of the Project within the allocated budget of the Japanese Fiscal Year.

In case of importation, the machinery, equipment and other materials under II-1 (1) (c) above will become the property of GDRC upon being delivered C.I.F. (cost, insurance and freight) to the DRC authorities concerned at the ports and/or airports of disembarkation.

(2) Input by INPP

INPP will take necessary measures to provide at its own expense:

- (a) Services of INPP's counterpart personnel and administrative personnel as referred to in II-2;
- (b) Suitable office space with necessary equipment for the JICA Experts and Third Country Experts;
- (c) Supply or replacement of machinery, equipment, instruments, vehicles, tools, spare parts and any other materials necessary for the implementation of the Project other than the equipment provided by JICA;
- (d) Information as well as support in obtaining medical service for the JICA Experts;
- (e) Information as well as support in securing the safety of the JICA Experts;
- (f) Credentials or identification cards for the JICA Experts;
- (g) Available data (including maps and photographs) and information related to the Project;
- (h) Running expenses necessary for the implementation of the Project such as cost for utility (electricity and water) and telephone in the Project offices;
- (i) Expenses necessary for transportation within DRC of the equipment referred to in II-1 (1) as well as for installation, operation and maintenance thereof; and
- (j) Necessary facilities to the JICA experts for the remittance as well as utilization of the funds introduced into DRC from Japan in connection with the implementation of the Project

2. Implementation Structure of

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. S. S.' followed by another signature 'M. S. S.'. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'A' and another that looks like 'K'.

The Project Organization Chart is shown in the Annex 3. Roles and assignments of relevant organizations are as follows:

(1) INPP

- (a) Project Director: Administrator Director General will be responsible for overall administration and implementation of the Project.
- (b) Project Manager: Director of Technique of Direction General will be responsible for the managerial and technical matters of the Project.
- (c) Project Coordination Team in DP Kinshasa and Project Coordination Team in DP Katanga will be responsible for the coordination and the management of the Project from the technical aspects.

(2) JICA Experts

The JICA experts will give necessary technical guidance, advice and recommendations to INPP on any matters pertaining to the implementation of the Project.

(3) Joint Coordinating Committee

Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC") will be established in order to facilitate inter-organizational coordination. JCC will be held at least once a year and whenever deemed necessary. JCC will approve an annual work plan, review overall progress, conduct evaluation of the Project, and exchange opinions on major issues that arise during the implementation of the Project. A list of proposed members of JCC is shown in the Annex 4.

3. Project Sites and Beneficiaries

(1) Project Sites: INPP Direction General, Direction Provincial Kinshasa in Kinshasa and Direction Provincial Katanga in Lubumbashi

(2) Beneficiaries: Staff and trainers of INPP and trainees (job seekers and employees of partner companies)

4. Duration

Duration of the Project will be five (5) years from the date of the first input by JICA.

5. Reports

INPP and JICA experts will jointly prepare the following reports in English and French.

(1) Monitoring Sheet on semiannual basis until the project completion

(2) Project Completion Report at the time of project completion

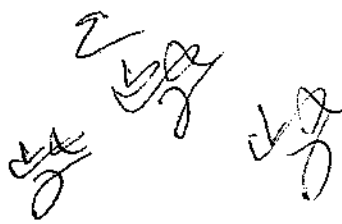
6. Environmental and Social Considerations

INPP agreed to abide by "JICA Guidelines for Environmental and Social Considerations" in order to ensure that appropriate considerations will be made for the environmental and social impacts of the Project.

III. UNDERTAKINGS OF INPP AND GDRC

1. INPP will take necessary measures to:

- (1) ensure that the technologies and knowledge acquired by the DRC nationals as a result of Japanese technical cooperation contributes to the economic and social development of DRC, and that the knowledge and experience acquired by the personnel of DRC from technical training as well as the equipment provided by JICA will be utilized effectively in



the implementation of the Project; and

- (2) grant privileges, exemptions and benefits to the JICA experts referred to in II-1 (1) above and their families, which are no less favorable than those granted to experts and members of the missions and their families of third countries or international organizations performing similar missions in DRC.
2. INPP and GDRC will take necessary measures to:
 - (1) provide security-related information as well as measures to ensure the safety of the JICA experts;
 - (2) permit the JICA experts to enter, leave and sojourn in DRC for the duration of their assignments therein and exempt them from foreign registration requirements and consular fees;
 - (3) exempt the JICA experts from taxes and any other charges on the equipment, machinery and other material necessary for the implementation of the Project;
 - (4) exempt the JICA experts from income tax and charges of any kind imposed on or in connection with any emoluments or allowances paid to them and/or remitted to them from abroad for their services in connection with the implementation of the Project; and
 - (5) meet taxes and any other charges on the equipment, machinery and other material, referred to in II-1 above, necessary for the implementation of the Project.
 3. INPP and GDRC will bear claims, if any arises, against the JICA experts resulting from, occurring in the course of, or otherwise connected with, the discharge of their duties in the implementation of the Project, except when such claims arise from gross negligence or willful misconduct on the part of the JICA experts.

IV. MONITORING AND EVALUATION

JICA and INPP will jointly and regularly monitor the progress of the Project through the Monitoring Sheets based on the Project Design Matrix (PDM) and Plan of Operation (PO). The Monitoring Sheets shall be reviewed every six (6) months. Also, Project Completion Report shall be drawn up one (1) month before the termination of the Project.

JICA will conduct the following evaluations and surveys to mainly verify sustainability and impact of the Project and draw lessons. INPP is required to provide necessary support for them.

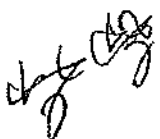
1. Ex-post evaluation three (3) years after the project completion, in principle
2. Follow-up surveys on necessity basis

V. PROMOTION OF PUBLIC SUPPORT

For the purpose of promoting support for the Project, INPP will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of DRC.

VI. MISCONDUCT

Z



If JICA receives information related to suspected corrupt or fraudulent practices in the implementation of the Project, INPP and relevant organizations shall provide JICA with such information as JICA may reasonably request, including information related to any concerned official of the government and/or public organizations of the DRC. INPP and relevant organizations shall not, unfairly or unfavorably treat the person and/or company which provided the information related to suspected corrupt or fraudulent practices in the implementation of the Project.

VII. MUTUAL CONSULTATION

JICA and INPP will consult each other whenever any major issues arise in the course of Project implementation.

VIII. AMENDMENTS

The Record of Discussions may be amended by the minutes of meetings between JICA and INPP. The minutes of meetings will be signed by authorized persons of each side who may be different from the signers of the Record of Discussions.

- Annex 1: Project Design Matrix (PDM)
- Annex 2: Tentative Plan of Operation
- Annex 3: Project Organization Chart
- Annex 4: List of Joint Coordinating Committee Members

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

Project Design Matrix (PDM)

Project Title: Project on strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation
Implementing Agency: National Institute of Professional Preparation
Target Group: Staff and trainers of INPP and trainees (job seekers and employees of partner companies)
Period of Project: 5 years
Project Site: INPP Direction General (DG), Direction Provincial (DP) Kinshasa in Kinshasa and Direction Provincial (DP) Katanga in Lubumbashi

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption	Achievement	Remarks
Overall Goal INPP develops human resources responding to the needs of industries in RDC	1. Percentage of partner companies sending their employees to INPP training courses in Automobile and target specialized subjects is increased from xx% to xx% by 2022 2. Percentage of ex-trainees employed by companies is increased from xx% to xx% by 2022 3. Percentage of ex-trainees who started business is increased from xx% to xx% by 2022	INPP annual report Database of ex-trainees, Ex-trainee monitoring report Database of ex-trainees, Ex-trainee monitoring report			
Project Purpose Capacity of INPP is reinforced to develop human resources responding to the needs of industries	1. More than xx % of training is implemented based on the developed Training Plan in DP Kinshasa and Katanga 2. More than xx % of trainees (job seekers and employees) and employers are satisfied with INPP training courses in Automobile and target specialized subjects in DP Kinshasa and Katanga 3. More than xx % of ex-trainees are satisfied with job placement and entrepreneurship support by INPP in DP Kinshasa and Katanga	INPP annual report Ex-trainee monitoring report Ex-trainee monitoring report	- There is no negative change in local labor market		
Outputs Output 1: Training management in INPP is enhanced Output 2: Training system of automobile is enhanced to provide training responding to the needs of industries Output 3: Training system of target specialized subjects (hydraulic, pneumatic, PLC, Specialized welding) is enhanced to provide training responding to the needs of industries Output 4: System for supporting job placement and entrepreneurship is enhanced	1-1 Training needs assessment utilizing Procedure Manual is implemented in all provinces 1-2 Training Plan utilizing Procedure Manual is developed in all provinces 1-3 More than XX activities are implemented in collaboration with other training institutions in DP Kinshasa and Katanga 2-1 More than xx core trainers and trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training of trainers evaluation 2-2 More than xx trainees are trained with the National Program 3-1 More than xx core trainers and trainer receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation 3-2 More than xx trainees are trained with training programs developed based on the training needs assessment 4-1 More than xx% of ex-trainees receive job placement and entrepreneurship support (disaggregated by gender) 4-2 More than xx trainees participate in job placement and entrepreneurship support activities (disaggregated by gender) by INPP, ONEM other placement offices 4-3 More than xx activities on job placement and entrepreneurship support are implemented by INPP, ONEM and other placement offices 4-4 More than xx% of ex-trainees registered to ONEM or other placement offices 4-5 More than xx% of ex-trainees covered by database in INPP	INPP annual report and training needs assessment from all provinces INPP annual report and training plan from all provinces Project activity records Training monitoring report INPP annual report Training monitoring report INPP annual report Result of post-training monitoring Project activity records Project activity records Ex-trainee database, database of ONEM Ex-trainee database	- Trained trainers remain in INPP		

Handwritten initials/signatures in the top left corner.

Handwritten initials/signatures in the bottom left corner.

QA
QA

Activities	Inputs		Pre-Conditions
	The Japanese Side	The DRG Side	
0-1 Procure necessary equipment for the Project 0-2 Develop inventory and operation/maintenance manual for equipment 0-3 Monitor operation and maintenance of equipment	1 Dispatch of Japanese Experts and Third Country Experts (eg. Senegalese) • Chief Advisor/Private Sector Collaboration • Training management • Employment support • Automobile • Hydraulic • Pneumatic • Programmable Logic Controller (PLC) • Specialized welding • Operation and maintenance/procurement of Equipment • Project coordinator	1 Personnel • Project Director • Project Manager • Provincial Coordination Team • Counterpart Personnel	• Grant aid in Lubumbashi is implemented according to original schedule
1-1 Confirm progress of the action plan of INPP 1-2 Review the existing annual training plan at DP Kinshasa 1-3 Develop plan for training needs assessment of partner companies for automobile and target specialized subjects 1-4 Implement the training needs assessment (data collection and analysis) based on the developed plan 1-5 Analyze DP Kinshasa's current capacity to respond to the training needs of industries 1-6 Develop annual training plan based on the analysis of the training needs assessment at DP Kinshasa 1-7 Implement the training plan based on the Rules of Training (procedure of preparation, implementation, evaluation and certification) 1-8 Develop the Procedure Manual on the development of annual training plan 1-9 Try out the Procedure Manual in other provinces including DP Katanga 1-10 Disseminate the Procedure Manual to other provinces 1-11 Enhance collaboration with other training institutions	• JICA will dispatch Japanese Experts and Third Country Experts in the above mentioned fields. The number of experts and terms of reference and the duration of dispatch of each expert are to be determined, subject to the availability of budget to be allocated to the Project for each Japanese Fiscal Year. • Other experts mutually agreed upon as necessary	2 Facilities and Equipment • Office and facilities necessary for the Project • Necessary expense for maintenance and installation of equipment 3 Local expenses for the Project • Expenses for the implementation of training courses at INPP (Transportation inside Kinshasa, accommodation, per diem etc.)	• The security condition of target area is stable.
2-1 Train core trainers of DP Kinshasa and Katanga 2-2 Develop a National Program for training of trainers (TOT) based on the results of training needs assessment (1-4) 2-3 Implement TOT by core trainers 2-4 Evaluate TOT by inspectors and trainers 2-5 Revise the National Program (2-2) 2-6 Develop a National Program for trainees based on the results of training needs assessment (1-4) 2-7 Implement training based on the National Program (2-6) 2-8 Evaluate the training (2-7) 2-9 Revise the National Program (2-6)	2 Training in Japan and/or other countries 3 Provision of the equipment necessary for implementation of the Project activities 4 Local cost necessary for implementation of the Project activities		
3-1 Select core trainers 3-2 Train core trainers at DP Kinshasa 3-3 Develop TOT programs based on the results of training needs assessment (1-4) 3-4 Implement TOT by core trainers 3-5 Evaluate TOT by inspectors and trainers 3-6 Revise the TOT program 3-7 Develop training programs for the trainees (employees of the partner companies) based on the results of training needs assessment (1-4) 3-8 Implement the training programs (3-7) 3-9 Evaluate the training programs (3-8) 3-10 Revise the training programs (3-7)			
4-1 Develop guidelines and activity plan for supporting job placement and entrepreneurship including support for female trainees 4-2 Install counselor office for training and employment support in all provinces 4-3 Collect necessary information for internship, job placement and entrepreneurship in Kinshasa and Katanga 4-4 Develop internship program with CCP in Kinshasa and Katanga 4-5 Develop activity plan with ONEM and other placement offices in DP Kinshasa and Katanga 4-6 Implement activities (eg. workshops and training) based on the activity plan (4-5) 4-7 Develop database of ex-trainees 4-8 Implement the post-training monitoring of ex-trainees 4-9 Share progress and lessons learned from above activities in DP Kinshasa and Katanga with counselor office in all provinces 4-10 Revise the guidelines and activity plan (4-1) based on the above activities 4-11 Share the guidelines and activity plan to counselor office in all provinces			• Issues and countermeasures

QA

2

9

4/18
4/18
Annex 2

PO(Tentative)

DE: Direction d'Étude, DI: Direction d'Inspection, DR: Direction Recrutement, KI: DP-Kinshasa, KA: DP-Katanga

Version 0

Project Title: Project on strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation

Inputs	1st Year				2nd Year				3rd Year				4th Year				5th Year				Monitoring	
	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A	Remarks	Issues
Expert																						
Chief Admin/Profile Sector Liaison																						
Training Management																						
Automobiles																						
Hydraulic Pneumatics																						
Hydraulics/Pneumatics Maintenance																						
Programmable Logic Controller (PLC)																						
Specialized Training																						
Employment Support																						
Operation and Maintenance/Procurement of Equipment																						
Project Coordinator																						
Equipment																						
Procurement for the training of automobile and target specialized subjects (hydraulic, pneumatics, PLC, etc.)																						
Training in Japan																						
Training for core subjects on Automobile and car inspection																						
Training for Core subjects on Target special subjects																						
Outputs	1st Year				2nd Year				3rd Year				4th Year				5th Year				Achievements	Issues & Conclusions
Activities	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A	J	F	M	A		
Output 1: Procure necessary equipment for the Project																						
1-1 Procure necessary equipment for the Project																					Event	DE,DI
1-2 Develop inventory and operation/maintenance manual for equipment																					Event	DE,DI,KA
1-3 Monitor operation and maintenance of equipment																					Event	DE,DI,KA
Output 2: Training management is advanced																						
2-1 Develop annual training plan at DP Kinshasa																					Event	DE,DI
2-2 Review the existing annual training plan at DP Kinshasa																					Event	DE,DI
2-3 Develop plan for training needs assessment of partner companies for appropriate and longer term training activities																					Event	DE,DI
2-4 Implement the training needs assessment (done collection and analysis) plan on the developed plan																					Event	DE,DI,KA
2-5 Analyze DP Kinshasa's current capacity to respond to the training needs of partners																					Event	DE,DI,KA
2-6 Develop annual training plan based on the analysis of the training needs assessment at DP Kinshasa																					Event	DE,DI
2-7 Implement the training plan based on the Plan of Training (development of curriculum, equipment, regulation and certification)																					Event	DE,DI
2-8 Develop the Procedure Manual on the development of annual training plan																					Event	DE,DI
2-9 Try out the Procedure Manual to other provinces including DP Kinshasa																					Event	DE,DI,KA,KA
2-10 Disseminate the Procedure Manual to other provinces																					Event	DE,DI,KA,KA
2-11 Enhance collaboration with other training institutions																					Event	DE,DI,KA
Output 3: Training system of automobile is advanced to provide training according to the needs of industry																						
3-1 Train core trainers at DP Kinshasa and Katanga																					Event	DE,DI,KA,KA
3-2 Develop a National Program for training of trainers (TOT) based on the results of training needs assessment (3-1)																					Event	DE,DI,KA
3-3 Implement TOT by core trainers																					Event	DE,DI,KA
3-4 Evaluate TOT by respective core trainers																					Event	DE,DI,KA
3-5 Revise the National Program (3-2)																					Event	DE,DI,KA
3-6 Develop a National Program for trainers based on the results of training needs assessment (3-4)																					Event	DE,DI,KA
3-7 Implement training based on the National Program (3-6)																					Event	DE,DI,KA
3-8 Evaluate the training (3-7)																					Event	DE,DI,KA
3-9 Revise the National Program (3-6)																					Event	DE,DI,KA

4/18

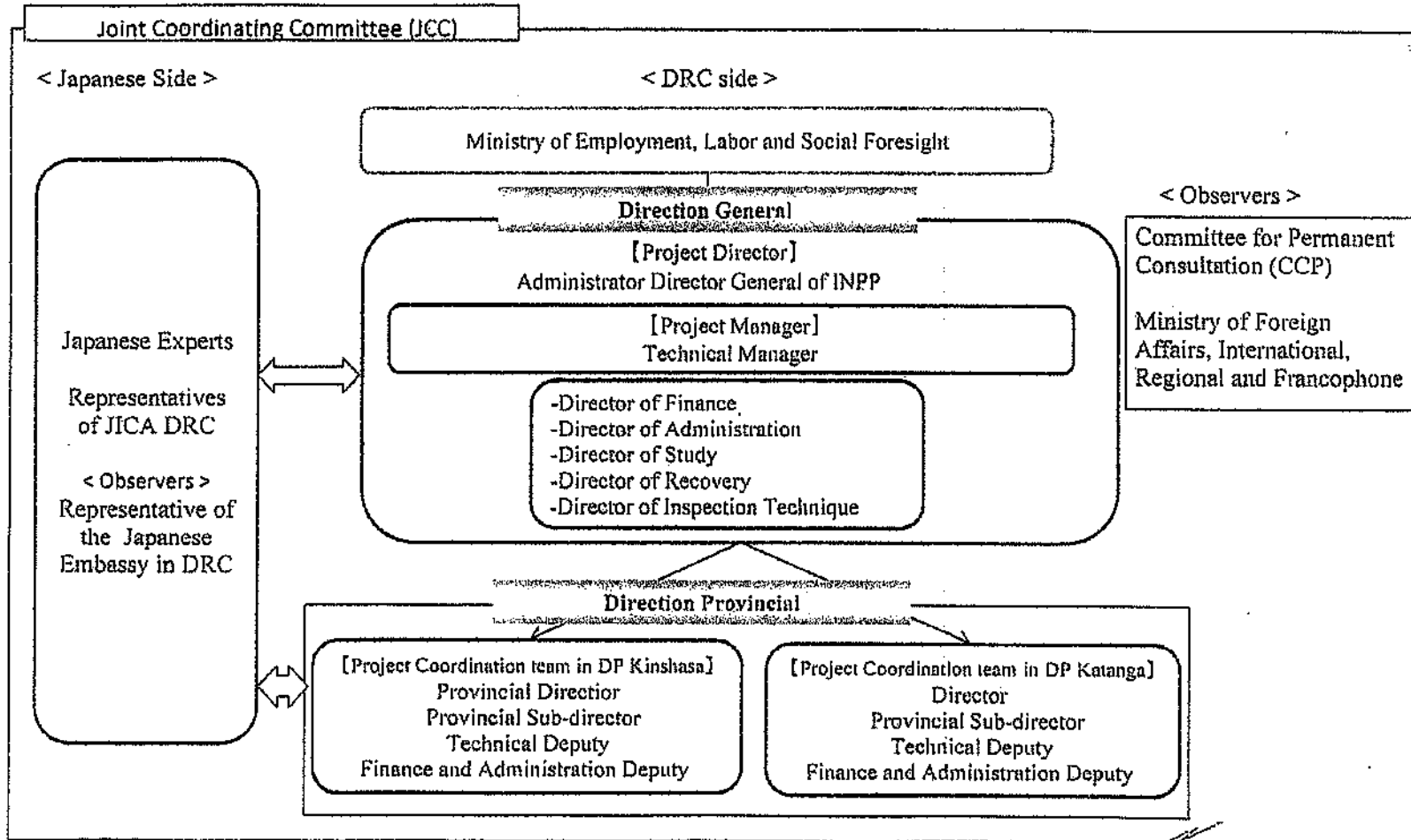
4

4

Q

Annex 3

Project Organization Chart



Annex 4: List of Joint Coordinating Committee Members

List of Joint Coordinating Committee Members

Chairperson: Administrator Director General of INPP (Project Director)

Members:

(Congolesse side)

a) INPP

- Director of Finance of Direction General
- Director of Administration of Direction General
- Director of Technique of Direction General (Project Manager)
- Director of Study of Direction General
- Director of Recovery of Direction General
- Director of Inspection Technique of Direction General
- Representative of Provincial Coordination Team in DP Kinshasa
- Representative of Provincial Coordination Team in DP Katanga

b) Ministry of Employment, Work and Social Security
Director of Vocational Training

(Japanese side)

- JICA experts of the Project
- Chief Representative of JICA DRC

Observers


(Congolesse side)

- Representatives of Permanent Consultation Committee (CCP)
- Representatives of Ministry of Foreign Affairs, International, Regional and Francophone Cooperation

(Japanese side)

- Representatives of the Embassy of Japan in DRC

Note: Other people recommended by the Japanese side and the Congolesse side can also participate in the JCC, under mutual agreement of the both sides.



MINUTES OF MEETING

ON

**PROJECT ON STRENGTHENING THE CAPACITY OF NATIONAL
INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION**

IN

DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO

AGREED UPON BETWEEN

NATIONAL INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION

AND

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

Kinshasa, May 24th, 2019

和 和 和

Mr. Kazunao SHIBATA
Chief Representative
Japan International Cooperation Agency
Democratic Republic of the Congo



Mr. Maurice TSHIKUYA KAYEMBE
Administrator Director General
National Institute of Professional Preparation
Democratic Republic of the Congo

Handwritten signature in the bottom left corner.

Handwritten signature in the bottom right corner.

THE ATTACHED DOCUMENT

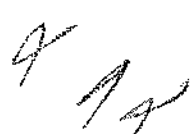
- 1) Both sides agreed to revise "Duration" of the Project as follows:
(Present) 5 years (January 2015-January 2020)
(Revised) 5 years and 9 months (January 2015-October 2020)

- 2) Both sides agreed to revise the Project Design Matrix (hereinafter referred as "PDM") as shown in Appendix 1 and to amend the Record of Discussion signed on November 6, 2014.

This amendment will become effective as of May 24, 2019.

Appendix 1: Revised Project Design Matrix (Version 4)

Appendix 2: Record of Discussions (signed on November 6, 2014)

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom left corner of the page.Handwritten initials or a signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

Project Title: Project for strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation
Implementation Agency: National Institute of Professional Preparation
Target Group: Staff and trainees of INPP and trainers (job seekers and employees of partner companies)
Period of Project: 5 years and 9 months
Project Site: INPP, Director General (DG), Director Provincial (DP) Kinohasa in Kinohasa and Director Provincial (DP) Matanga in Lubumbashi

Activity Summary	Output/Verifiable indicators	Means of Verification	Important Assumption
Overall Goal INPP develops human resources responding to the needs of industries in DRC	1. The number of companies expanding their employees to INPP (as the employer) is increased from 1,135 (2014) to 1,510 and the number of employees dispatched to the training from 13,700 (2014) to 18,200 by 2022. 2. Percentage of businesses who are employed by companies including the paid interns or who started business is increased from 20% (2017) to 25% of all of the ex-trainees (job-seekers) by 2022.	INPP annual report Database of ex-trainees, monitoring report	
Project Purpose Capacity of INPP is reinforced to develop human resources responding to the needs of industries	1. An official document is issued by INPP that describes a planning, implementation, evaluation, and improvement are conducted with the use of manual of Training Cycle Management in nationwide. 2. A permanent organization to disseminate Training Cycle Management is established in INPP. 3. In the fields of automation, hydraulics and pneumatics, PLC, and special welding, 80% of the core level contents that the techniques that master trainers have acquired respond to the needs of the industry. 4. Percentage of ex-trainees in DP Kinohasa and Matanga who are employed by companies (including paid interns) or who start their own business is increased, from 43.4% (2017) to 55% or higher within 6 months after the completion of the training by 2018.	Administrative documents INPP annual report Demonstration and questionnaire to companies INPP annual report	There is no negative change in local labor market
Output 0: Training management system and the training environment are improved.	0-1. Training is delivered according to training regulations (revised version) 0-2. The necessary materials are produced and well managed according to inventory and operational/maintenance manual for equipment. 0-3. 10 KAZENH activities or more are conducted. 0-4. 10 activities or more are conducted in collaboration with other training institutions etc. in DP Kinohasa and Matanga.	Training regulations (Revised version) Inventory, operational/maintenance manual for equipment Project activity report	
Output 1: Manual of Training Cycle Management (TCM manual) is developed and disseminated to other provinces.	1-1. Needs assessment for training based on the TCM manual is conducted by the headquarters of INPP. 1-2. 50 people or more are trained to be able to develop their training plan using the TCM manual in nationwide. 1-3. 26 programs or more is conducted according to a training plan developed by the TCM manual in DP Kinohasa and Matanga.	Training needs assessment report Project activity report	Trained trainers remain in INPP
Output 2: Training system of automobile is enhanced to provide training responding to the needs of industries	2-1. More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 2-2. Trainees (job seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised according to TCM manual.	Training monitoring report INPP annual report	
Output 3: Training system of target specialized subjects (Hydraulics, pneumatics, PLC, specialized welding) is enhanced to provide training responding to the needs of industries.	3-1. More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 3-2. Trainees (job seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised by TCM manual.	Training monitoring report INPP annual report	
Output 4: System for supporting job placement and entrepreneurship is activated.	4-1. More than 80% of job-seekers (job-seekers) receive job placement and entrepreneurship support (Suggested by gender). 4-2. Activities (training on job placement and entrepreneurship, exchange of job vacancy information, job placement and entrepreneurship support) are regularly implemented by INPP, ONED, and other placement offices. 4-3. More than 80% of ex-trainees (job-seekers) registered to ONED or other placement offices. 4-4. 100% of ex-trainees (job-seekers and employees) covered by database in INPP.	Ex-trainee monitoring report Project activity report Ex-trainee database, Database of ONED Ex-trainee database	
Output 5: Maintenance activity facilitates the access of graduates to microfinance is established.	5-1. More than 20 pilot projects of microfinance is conducted. 5-2. A permanent agreement protocol is signed between INPP and a microfinance institution concerning the loan.	Project activity report Agreement document	
Activities	Input	The DRC Side	Pre-Conditions
0-1. Establish the procedures of technique transfer from master trainers to trainers and trainees. 0-2. Review job evaluation method of trainers and trainees. 0-3. Revise the training regulations as necessary. 0-4. Conduct a training according to the revised training regulations. 0-5. Procure necessary equipment for the Project. 0-6. Develop inventory and operational/maintenance manual for equipment. 0-7. Monitor operation and maintenance of equipment. 0-8. Improve the administration and the management of INPP by needs analysis and the problem solving regarding the task of the Study Division and the Inspector and Quality division in INPP. 0-9. Disseminate the methodology to improve the administration and management to other departments in INPP. 0-10. Strengthen KAZENH activities. 0-11. Reinforce the collaboration with other training institutions. 1-1. Develop program of the action plan of INPP. 1-2. Review the existing action plan at DP Kinohasa. 1-3. Develop plan for training needs assessment of partner companies for automobile and target specialized subjects. 1-4. Implement the training needs assessment (data collection and analysis) based on the developed plan. 1-5. Analyze DP Kinohasa's current capacity to respond to the training needs of industries. 1-6. Develop training plan based on the analysis of the training needs assessment in DP Kinohasa. 1-7. Implement the training plan based on the Rules of Training (procedure of preparation, implementation, evaluation and certification). 1-8. Develop the TCM Manual. 1-9. Try out the TCM Manual in other provinces including DP Matanga. 1-10. Disseminate the TCM Manual to other provinces. 2-1. Train master trainers. 2-2. Develop a standard program for training of trainers (TOT) based on the contents of MT training responding to training needs. 2-3. Implement TOT by master trainers. 2-4. Evaluate TOT by inspectors and trainers. 2-5. Revise the TOT Program (2-2). 2-6. Modify or develop the training program for trainees (employees of the companies who request trainings) and needs of the companies which request trainings. 2-7. Implement training based on the training program (2-6). 2-8. Support and monitor the evaluation for training (2-7) developed by training program for job-seekers and in-service by trainers. 2-9. Revise the training programs for job-seekers and in-service by trainers. 3-1. Select master trainers. 3-2. Train master trainers. 3-3. Develop TOT programs based on the contents of MT training responding to training needs. 3-4. Implement TOT by master trainers. 3-5. Evaluate TOT by inspectors and trainers. 3-6. Revise the TOT programs. 3-7. Develop the training program for trainees (employees of the companies who request trainings) based on the training needs of the companies. 3-8. Implement training programs (3-7). 3-9. Evaluate training programs (3-8). 3-10. Extract lessons learned in training programs (3-7) and organize them for effective utilization. 3-11. Develop and revise the training programs for trainees (job-seekers) based on the contents of the training for master trainers and TOT. 3-12. Implement the training programs (3-11). 4-1. Develop guidelines and activity plan for supporting job placement and entrepreneurship including support for female trainees. 4-2. Allocate personnel for training and equipment support in all provinces. 4-3. Strengthen the training mechanism for entrepreneurship by training the master trainers of microfinance. 4-4. Collect the necessary information for internship, employers and entrepreneurship in DP Kinohasa and Matanga. 4-5. Develop activity plan with ONED and other placement office in DP Kinohasa and Matanga. 4-6. Implement activities (e.g. workshops and training) based on the activity plan (4-5). 4-7. Develop database of ex-trainees. 4-8. Improve the possibility of providing of ex-trainees. 4-9. Share progress and lessons learned from above activities in DP Kinohasa and Matanga with counterpart office in other provinces. 4-10. Revise the guidelines and activity plan (4-1) based on the above activities. 4-11. Share the guidelines and activity plan to counterpart office in other provinces. 5-1. Establish the system with the committed institutions. 5-2. Develop a plan for the pilot project of microfinance and a support package. 5-3. Implement the pilot projects. 5-4. Revise the support package based on the lesson learned of the pilot projects.	The Japanese side 1. Dispatch of Japanese experts and Third Country experts (e.g. Bangladesh). -Chief Advisor/Project Sector Collaboration -Training management -Employment support -Automobile -Hydraulic -Pneumatic -PLC/PLD -Specialized welding -Operation and maintenance/procedure of equipment -Project coordinator 2. Training in Japan and/or other countries. 3. Provision of the equipment necessary for implementation of the Project activities. 4. Local cost necessary for implementation of the Project activities.	1. Personnel -Project Director -Project manager -Provincial Coordinator Team -Counterpart Personnel 2. Facility and Equipment -Office and facilities necessary for the project -Inventory expense for maintenance and installation of equipment 3. Local expenses for the Project -Expense for the implementation of training courses at INPP (Transportation route Kinohasa, accommodation, per diem, etc.)	-Grant aid in Lubumbashi is implemented according to original schedule. -The security condition of target area is stable.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner of the page.

Handwritten signature in the bottom center of the page.


Handwritten signature in the bottom right corner of the page.

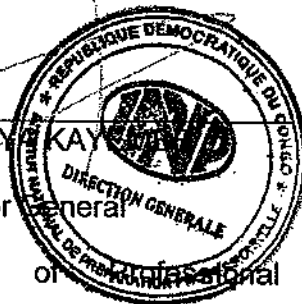
MINUTES OF MEETING
ON
PROJECT ON STRENGTHNING THE CAPACITY OF NATIONAL
INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION
IN
DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO
AGREED UPON BETWEEN
NATIONAL INSTITUTE OF PROFESSIONAL PREPARATION
AND
JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY

Kinshasa, May 13, 2020


Mr. Kazunao SHIBATA
Chief Representative
Japan International Cooperation Agency
Democratic Republic of the Congo




Mr. Maurice TSHIKUYI
Administrator Director General
National Institute of Professional Preparation
Democratic Republic of the Congo



THE ATTACHED DOCUMENT

Both sides agreed to revise the Record of Discussions on Project on Strengthening the Capacity of National Institute of Professional Preparation signed on November 6, 2014 will be amended as follows:

Modification 1: This is in Appendix 1 (Project Description) of the Record of Discussion (Annex1)

- The part of II .OUTLINE OF THE PROJECT, 4. Duration

Before	Amended Version
Duration of the Project will be five(5) years and nine (9) months from the date of the first input by JICA	Duration of the Project will be six(6) years and two(2) months from the date of the first input by JICA
Reason: Allowing sufficient time for INPP to strengthen its function (output 1) improving training curriculum as well as standardizing assessment criteria of professional certificate (Output 4) improving the training mechanism for entrepreneurship and implementing training of the master trainers.	

Modification 2: This is in Annex 2 (Project Design Matrix)

- The part of Period of Project

Before	Amended Version
From January, 2015 to October 2020 (5 years and 9 months)	From January, 2015 to March 2021 (6 years and 2 months)
Reason: Same as above	

- The part of Activities

Before	Amended Version
N/A	1-8 Develop procedure of introduction of National Vocational Certification System
Reason: By the State Decree No.18/29, 2018, INPP is obliged to development procedure of introduction of National Vocational Certification System.	

Before	Amended Version
1-8 Develop the TCM Manual	1-9 Develop the TCM Manual
Reason: Moved down to 1-9 as 1-8 was inserted.	

Before	Amended Version
1-9 Try out the TCM Manual in other provinces including DP Katanga	1-10 Try out the TCM Manual in other provinces including DP Katanga
Reason: Moved down to 1-10 as 1-9 was inserted.	

Before	Amended Version
1-10 Disseminate the TCM Manual to other provinces	1-11 Disseminate the TCM Manual to other provinces

Reason: Moved down to 1-11 as 1-10 was inserted.

Before	Amended Version
N/A	4-12 Support establishment and operation of Incubator Section
Reason: INPP will establish Incubator Section in September 2020. The Project should support its establishment and operation in order to support smooth implementation of related programmes.	

Modification 3: This is in Annex 3 (Plan of Operation)

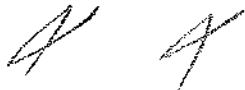
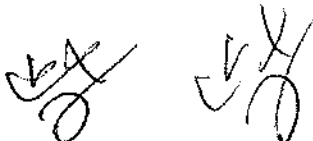
- The part of Duration of input

Before	Amended Version
From January, 2015 to October 2020 (5 years and 9 months)	From January, 2015 to March 2021 (6 years and 2 months)
Reason: Same as above	

This amendment will become effective as of the signed day.

Done in duplicate in the French and English languages, both equally authentic. In case of any divergence of interpretation, the English text shall prevail.

- Appendix1: Minutes of Meeting (signed on May 24, 2019)
- Appendix2: Revised Project Design Matrix (Version 5)
- Appendix3: Revised Plan of Operation (Version 16th March 2020)



Project Title: Project for strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation
Implementing Agency: National Institute of Professional Preparation
Target Group: Staff and trainees of INPP and job-seekers and employees of partner companies
Period of Project: 8 years and 2 months
Project Site: INPP (Director General's Office), Christian Provincial (CP) Kinshasa in Kinshasa and Director Provincial (DP) Katanga in Katanga

Overall Goal	Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption
Overall Goal	INPP develops human resources responding to the needs of industries in RDC	1. The number of companies desiring their employees to INPP (all the entities) is increased from 1,933(2014) to 3,310 and the number of employees dispatched to the training from 11,700 (2014) to 18,200 by 2022. 2. Percentage of ex-trainees who are employed by companies including the paid entities or who start their business is increased from 43%(2017) to 55% at all of the ex-trainees (job-seekers) by 2022.	INPP annual report Database of ex-trainees, monitoring report	
Project Purpose	Capacity of INPP is reinforced to develop human resources responding to the needs of industries	1. An official document is issued by INPP that describes a planning, implementation, evaluation, and improvement. It is conducted with the use of manual of Training Cycle Management in nationwide. 2. A permanent organization to disseminate Training Cycle Management is established in INPP. 3. In the fields of motorization, hydraulics and pneumatics, PLC, and special welding, 50% of the companies confirm that the techniques that master trainers have acquired respond to the needs of the industry. 4. Percentage of ex-trainees in DP Kinshasa and Katanga who are employed by companies (including paid item) or who start their own business is increased, from 43.4%(2017) to 55% or higher within 6 months after the completion of the training by 2019.	Administrative documents INPP annual report Demonstration and questionnaires to companies INPP annual report	There is no negative change in local labor market
Outputs	Output 0: Training management system and the training environment are improved.	0-1. Training is delivered according to training regulations (revised version) 0-2. The necessary materials are procured and well managed according to inventory and maintenance manual for equipment 0-3. 19 KAZEM activities or more are conducted. 0-4. 10 activities or more are conducted in collaboration with other training institutions etc. in DP Kinshasa and Katanga	Training regulations (Revised version) Inventory, operation/maintenance manual for equipment Project activity report	
Output 1: Manual of Training Cycle Management (TCM manual) is developed and disseminated in other provinces		1-1. Needs assessment or training based on the TCM manual is conducted by the headquarter of INPP 1-2. 20 people or more are trained to be able to develop their training plan using the TCM manual in nationwide. 1-3. 20 programs or more is conducted according to a training plan developed by the TCM manual in DP Kinshasa and Katanga	Training needs assessment report Project activity report	Trained trainers remain in INPP
Output 2: Training system of automobile is enhanced to provide training responding to the needs of industries.		2-1. More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 2-2. Trainees (job-seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised according to TCM manual.	Training monitoring report INPP annual report	
Output 3: Training system of target specialized subjects (hydraulic, pneumatic, PLC, specialized welding) is enhanced to provide training responding to the needs of industries.		3-1. More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 3-2. Trainees (job-seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised by TCM manual.	Training monitoring report INPP annual report	
Output 4: System for supporting job placement and entrepreneurship is enhanced.		4-1. More than 80% of the ex-trainees (job-seekers) receive job placement and entrepreneurship support (Disaggregated by gender). 4-2. Activities (seminar on job placement and entrepreneurship, exchange of job vacancy information) job placement and entrepreneurship support are conducted in all provinces. 4-3. More than 80% of ex-trainees (job-seekers) registered to ONEM or other placement offices. 4-4. 100% of ex-trainees (job-seekers and employees) covered by database in INPP.	Ex-trainee monitoring report Project activity report Ex-trainee database, Database of ONEM	
Output 5: Mechanism which facilitates the access of graduates to microfinance is established.		5-1. More than 20 pilot projects of microfinance is conducted. 5-2. A permanent agreement protocol is signed between INPP and a microfinance institution concerning the loan.	Project activity report Agreement document	
	Activities	Inputs		Pre-Conditions
	0-1. Establish the procedures of technical transfer from master trainers to trainers and trainees. 0-2. Revise the evaluation method of trainers and trainees. 0-3. Revise the training regulations as necessary. 0-4. Conduct a training according to the revised training regulations. 0-5. Procure necessary equipment for the Project. 0-6. Develop inventory and operation/maintenance manual for equipment. 0-7. Monitor operation and maintenance of equipment. 0-8. Improve the administration and the management of INPP by needs analysis and the problem solving regarding the task of the Study Division and the Inspection and Quality Division in INPP. 0-9. Disseminate the methodology to improve the administration and management to other departments in INPP. 0-10. Strengthen KAZEM activities. 0-11. Reinforce the collaboration with other training institutions. 1-1. Confirm progress of the action plan of INPP. 1-2. Review the existing annual plan at DP Kinshasa. 1-3. Develop plan for training needs assessment of partner companies for automobile and target specialized subjects. 1-4. Implement the training needs assessment (data collection and analysis) based on the developed plan. 1-5. Analyze DP Kinshasa's current capacity to respond to the training needs of industries. 1-6. Develop training plan based on the analysis of the training needs assessment at DP Kinshasa. 1-7. Implement the training plan based on the Rules of Training (procedure of preparation, implementation, evaluation and certification). 1-8. Develop procedure of introduction of National Vocational Certification System. 1-9. Develop the TCM Manual. 1-10. Try out the TCM Manual in other provinces including DP Katanga. 1-11. Disseminate the TCM Manual to other provinces. 2-1. Train master trainers. 2-2. Develop a standard program for training of trainers (TOT)* based on the contents of MT training responding to training needs. 2-3. Implement TOT by master trainers. 2-4. Evaluate TOT by inspectors and trainers. 2-5. Revise the TOT Program (2-3). 2-6. Modify or Develop the training program for trainees (job-seekers and in-service) based on the TOT and contents of the curriculum which was used in training. 2-7. Implement training based on the training program (2-6). 2-8. Support and monitor the evaluation for training (2-7) developed by training program (or job-seekers and in-service) by trainers. 2-9. Revise the training programs (for job-seekers and in-service) by trainers. 3-1. Select master trainers. 3-2. Train master trainers. 3-3. Develop TOT programs based on the contents of MT training responding to training needs. 3-4. Implement TOT by master trainers. 3-5. Evaluate TOT by inspectors and trainers. 3-6. Revise the TOT programs. 3-7. Develop the training program for trainees (employees of the companies which request trainings) based on the training results of the master trainers. 3-8. Implement training programs (3-7). 3-9. Evaluate training programs (3-8). 3-10. Extract lessons learned in training programs (3-7) and organize them for effective utilization. 3-11. Develop and revise the training programs for trainees (job-seekers) based on the contents of the training for master trainers and TOT. 3-12. Implement the training programs (3-11). 4-1. Develop guidelines and activity plan for supporting job placement and entrepreneurship including support for female trainees. 4-2. Allocate personnel for training and entrepreneurial support in all provinces. 4-3. Strengthen the training mechanism for entrepreneurship by training the master trainers of entrepreneurship skills. 4-4. Collect the necessary information for internship, employment and entrepreneurship in DP Kinshasa and Katanga. 4-5. Develop activity plan with ONEM and other placement office in DP Kinshasa and Katanga. 4-6. Implement activities (e.g. workshops and trainings) based on the activity plan (4-5). 4-7. Develop database of ex-trainees. 4-8. Implement the post-training monitoring of ex-trainees. 4-9. Share progress and lessons learned from above activities in DP Kinshasa and Katanga with counselor office in other provinces. 4-10. Revise the guidelines and activity plan (4-1) based on the above activities. 4-11. Share the guidelines and activity plan to counselor office in other provinces. 4-12. Support establishment and operation of Incubator Section. 5-1. Establish the relation with the concerned institutions. 5-2. Develop a plan for the pilot project of microfinance and a support package. 5-3. Implement the pilot project. 5-4. Improve the support package based on the lesson learned of the pilot project.	The Japanese side 1. Dispatch of Japanese experts and Third Country experts (e.g. Senegal) etc. -Chief Advisor/Private Sector Collaboration -Training management -Employment support -Automotive -Hydraulic -Pneumatic -AP(PLC) -Specialized welding -Operation and maintenance/procurement of equipment -Project coordinator 2. Training in Japan and/or other countries 3. Provision of the equipment necessary for implementation of the Project activities 4. Local cost necessary for implementation of the Project activities	The DRC Side 1. Personnel -Project director -Project manager -Provincial Coordination Team -Counselor Personnel 2. Facilities and Equipment -Office and facilities necessary for the project -Necessary expenses for maintenance and installation of equipment 3. Local expenses for the Project -Expenses for the implementation of training courses at INPP (Transportation inside Kinshasa, accommodation, per diem etc.)	*Grant aid in Lubumbashi is implemented according to original schedule. *The security condition of target area is stable.

*Training area, training course, targeted people, training objectives, training level, activity contents, training duration and equipment, etc.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signature in the bottom right corner.

Annex 2. Project Design Matrix

Version 6
December 14, 2020

Project Title: Project for strengthening the capacity of National Institute of Professional Preparation
Implementation Agency: National Institute of Professional Preparation
Target Group: Staff and trainers of INPP and trainees (job seekers and employees of partner companies)
Period of Project: 7 years and 1 month
Project Site: INPP Direction General (DG), Direction Provincial (DP) Kinshasa in Kinshasa and Direction Provincial (DP) Katanga in Lubumbashi

Narrative Summary	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumption
<p>Overall Goal INPP develops human resources responding to the needs of industries in RDC</p>	<p>1. The number of companies dispatching their employees to INPP (all the entities) is increased from 1,135(2014) to 1,510 and the number of employees dispatched to the training from 13,700 (2014) to 18,200 by 2022. 2. Percentage of ex-trainees who are employed by companies including the paid interns or who started business is increased from xx%(2017) to xx% of all of the ex-trainees (job-seekers) by 2022.</p>	<p>INPP annual report Database of ex-trainees, monitoring report</p>	
<p>Project Purpose Capacity of INPP is reinforced to develop human resources responding the needs of industries</p>	<p>1. An official document is issued by INPP that describes a planning, implementation, evaluation, and improvement are conducted with the use of manual of Training Cycle Management in nationwide. 2. A permanent organization to disseminate Training Cycle Management is established in INPP. 3. In the fields of motorization, hydraulics and pneumatics, PLC, and special welding, 80% of the companies confirm that the techniques that master trainers have acquired respond to the needs of the industry. 4. Percentage of ex-trainees in DP Kinshasa and Katanga who are employed by companies(including paid intern) or who start their own business is increased, from 43.4%(2017) to 55% or higher within 6 months after the completion of the training by 2019.</p>	<p>Administrative documents INPP annual report Demonstration and questionnaire to companies INPP annual report</p>	<p>There is no negative change in local labor market</p>
<p>Outputs Output 0: Training management system and the training environment are improved.</p>	<p>0-1 Training is delivered according to training regulations (revised version) 0-2 The necessary materials are procured and well managed according to inventory and operation/maintenance manual for equipment. 0-3 19 KAIZEN activities or more are conducted. 0-4 10 activities or more are conducted in collaboration with other training institutions etc. in DP Kinshasa and Katanga.</p>	<p>Training regulations (Revised version) Inventory, operation/maintenance manual for equipment. Project activity report</p>	
<p>Output 1: Manual of Training Cycle Management (TCM manual) is developed and disseminated to other provinces.</p>	<p>1-1 Needs assessment for training based on the TCM manual is conducted by the headquarters of INPP. 1-2 50 people or more are trained to be able to develop their training plan using the TCM manual in nationwide. 1-3 26 program or more is conducted according to a training plan developed by the TCM manual in DP Kinshasa and Katanga.</p>	<p>Training needs assessment report Project activity report Project activity report</p>	<p>Trained trainers remain in INPP</p>
<p>Output 2: Training system of automobile is enhanced to provide training responding to the needs of industries.</p>	<p>2-1 More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 2-2 Trainees (job seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised according to TCM manual</p>	<p>Training monitoring report INPP annual report</p>	
<p>Output 3: Training system of target specialized subjects (hydraulic, pneumatic, PLC, specialized welding) is enhanced to provide training responding to the needs of industries.</p>	<p>3-1 More than 80% of all the master trainers and TOT trainers receive score of 4 out of 5 or higher in training evaluation. 3-2 Trainees (job seekers and employees) are trained in the training programs which have been revised by TCM manual</p>	<p>Training monitoring report INPP annual report</p>	
<p>Output 4: System for supporting job placement and entrepreneurship is enhanced.</p>	<p>4-1 More than 80% of the ex-trainees (job-seekers) receive job placement and entrepreneurship support (Disaggregated by gender) 4-2 Activities (seminar on job placement and entrepreneurship, exchange of job vacancy information) on job placement and entrepreneurship support are regularly implemented by INPP, ONEM, and other placement offices. 4-3 More than 80% of ex-trainees(job-seekers) registered to ONEM or other placement offices 4-4 100% of ex-trainees(job seekers and employees) covered by database in INPP</p>	<p>Ex-trainee monitoring report Project activity report Ex-trainee database, Database of ONEM Ex-trainee database</p>	
<p>Output 5: Mechanism which facilitates the access of graduates to microfinance is established.</p>	<p>5-1 More than 20 pilot projects of microfinance is conducted 5-2 A permanent agreement protocol is signed between INPP and a microfinance institution concerning the loan.</p>	<p>Project activity report Agreement document</p>	

Activities	Input		Pre-Conditions
	The Japanese side	The DRC Side	
0-1 Establish the procedures of technique transfer from master trainers to trainers and trainees. 0-2 Revise the evaluation method of trainers and trainees. 0-3 Revise the training regulations as necessary 0-4 Conduct a training according to the revised training regulations 0-5 Procure necessary equipment for the Project 0-6 Develop inventory and operation/maintenance manual for equipment 0-7 Monitor operation and maintenance of equipment 0-8 Improve the administration and the management of INPP by needs analysis and the problem solving regarding the task of the Study Division and the Inspection and Quality division in INPP 0-9 Disseminate the methodology to improve the administration and management to other departments in INPP 0-10 Strengthen KAIZEN activities 0-11 Reinforce the collaboration with other training institutions	1. Dispatch of Japanese experts and Third Country experts(e.g. Senegalese) • Chief Adviser/Private Sector Collaboration • Training management • Employment support • Automobile • Hydraulic • Pneumatic • API(PLC) • Specialized welding • Operation and maintenance/procurement of equipment • Project coordinator	1. Personnel • Project director • Project manager • Provincial Coordination Team • Counterpart Personnel 2. Facilities and Equipment • Office and facilitates necessary for the project • Necessary expense for maintenance and installation of equipment 3. Local expenses for the Project • Expenses for the implementation of training courses at INPP (Transportation inside Kinshasa, accommodation, per diem etc.)	• Grant aid in Lubumbashi is implemented according to original schedule. • The security condition of target area is stable.
1-1 Confirm progress of the action plan of INPP 1-2 Review the existing annual plan at DP Kinshasa 1-3 Develop plan for training needs assessment of partner companies for automobile and target specialized subjects 1-4 Implement the training needs assessment (data collection and analysis) based on the developed plan 1-5 Analyze DP Kinshasa's current capacity to respond to the training needs of industries 1-6 Develop training plan based on the analysis of the training needs assessment at DP Kinshasa 1-7 Implement the training plan based on the Rules of Training (procedure of preparation, implementation, evaluation and certification) 1-8 Develop procedure of introduction of National Vocational Certification System 1-9 Develop the TCM Manual 1-10 Try out the TCM Manual in other provinces including DP Katanga 1-11 Disseminate the TCM Manual to other provinces	* JICA will dispatch Japanese Experts and Third Country Experts in the above mentioned fields. The number of experts and terms of reference and the duration of dispatch of each expert are to be determined, subject to the availability of budget to be allocated to the Project for each Japanese Fiscal Year. * Other experts mutually agreed upon as necessary. 2. Training in Japan and/or other countries 3. Provision of the equipment necessary for implementation of the Project activities 4. Local cost necessary for implementation of the Project activities		
2-1 Train master trainers 2-2 Develop a standard program for training of trainers (TOT)* based on the contents of MT training responding to training needs 2-3 Implement TOT by master trainers 2-4 Evaluate TOT by inspectors and trainers 2-5 Revise the TOT Program (2-2) 2-6 Modify or Develop the training program for trainees (job-seekers and in-service) based on the TOT and needs of the companies which request trainings 2-7 Implement training based on the training program (2-6) 2-8 Support and monitor the evaluation for training (2-7) developed by training programs(for job-seekers and in-service) by trainers 2-9 Revise the training programs (for job-seekers and in-service) by trainers			
3-1 Select master trainers 3-2 Train master trainers 3-3 Develop TOT programs based on the contents of MT training responding to training needs 3-4 Implement TOT by master trainers 3-5 Evaluate TOT by inspectors and trainers 3-6 Revise the TOT programs 3-7 Develop the training program for trainees (employees of the companies which request trainings) based on the training needs of the companies 3-8 Implement training programs (3-7) 3-9 Evaluate training programs (3-8) 3-10 Extract lessons learned in training programs (3-7) and organize them for effective utilization. 3-11 Develop and revise the training programs for trainees (job seekers) based on the contents of the training for master trainers and TOT 3-12 Implement the training programs (3-11)			
4-1 Develop guidelines and activity plan for supporting job placement and entrepreneurship including support for female trainees 4-2 Allocate personnel for training and employment support in all provinces 4-3 Strengthen the training mechanism for entrepreneurship by training the master trainers of entrepreneurship. 4-4 Collect the necessary information for internship, employment and entrepreneurship in DP Kinshasa and Katanga. 4-5 Develop activity plan with ONEM and other placement office in DP Kinshasa and Katanga 4-6 Implement activities (e.g. workshops and training) based on the activity plan (4-5) 4-7 Develop database of ex-trainees 4-8 Implement the post-training monitoring of ex-trainees 4-9 Share progress and lessons learned from above activities in DP Kinshasa and Katanga with counselor office in other provinces 4-10 Revise the guidelines and activity plan (4-1) based on the above activities 4-11 Share the guidelines and activity plan to counselor office in other provinces 4-12 Support establishment and operation of Incubator Section			
5-1 Establish the relation with the concerned institutions 5-2 Develop a plan for the pilot project of microfinance and a support package 5-3 Implement the pilot projects 5-4 Improve the support package based on the lesson learned of the pilot project.			

*Training area, training course, targeted people, training objectives, training level, activity contents, training duration, and equipment etc.

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS

SUR

LE PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

EN

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

ACCORD ENTRE

L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

ET

L'AGENCE JAPONAISE DE COOPERATION INTERNATIONALE

L'Agence Japonaise de Coopération Internationale (ci-après dénommé la "JICA") et l'Institut National de Préparation Professionnelle (ci-après dénommé "INPP") ont convenu de réviser le procès-verbal des discussions sur le Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle signé le 6 novembre 2014 qui a été révisé au 24 mars 2019 et au 13 mars 2020 qui sera modifié comme suit:

1. La partie de II. APERÇU DU PROJET, 4. Durée dans l'Annexe 1

Avant	Version Modifiée
4. Durée La durée du projet sera de six (6) ans et deux (2) mois à compter de la date du premier intrant de la JICA	4. Durée La durée du projet sera de sept (7) ans et un (1) mois à compter de la date du premier intrant de la JICA
Motif: Certains activité du projets sont interrompus à cause de pandémie COVID-19. Cette prolongation est nécessaire pour accorder suffisamment de temps pour accomplir l'objectif du projet après la relance les activités.	

2. "Période du projet" dans l'Annexe 2 (Cadre Logique du Projet)

Avant	Version modifiée
A partir de janvier 2015 à mars 2021 (6 ans et 2 mois)	A partir de janvier 2015 à février 2022 (7 ans et 1 mois)
Motif: même motif comme celui indiqué ci-dessus	

Cette révision entrera en vigueur le jour de la signature.

Le présent document est établi en versions française et anglaise, chacune étant authentique. La version anglaise fera foi en cas de divergence liée à l'interprétation.

Appendice 1: Procès-Verbal des discussion (signé le 6 novembre 2014, et version révisé signé au 24 mai 2019 et 13 mai 2020)

Appendice 2: Cadre Logique du Projet révisé (Version 6)

Kinshasa, le 14 décembre 2020

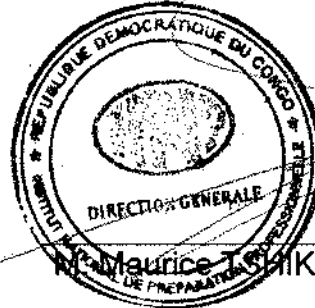


M. Kazunao SHIBATA

Représentant Résident

Agence Japonaise de Coopération
Internationale

République Démocratique du Congo



M. Maurice TSHIKUYA KAYEMBE

Administrateur Directeur Général

Institut National de Préparation
Professionnelle

République Démocratique du Congo

PROCES-VERBAL DES DISCUSSIONS

CONCERNANT

LE PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES
DE L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

EN

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

ENTRE

L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

ET

L'AGENCE JAPONAISE DE COOPERATION INTERNATIONALE



M. Eihiko OBATA
Représentant Résident
Agence Japonaise de Coopération Internationale
en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 6 novembre 2014



M. Maurice SHIKUYA KAYEMBE
Administrateur Directeur Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
République Démocratique du Congo

Les deux parties se sont mises d'accord sur les détails du Projet et les principaux points discutés tels que décrits respectivement dans l'Annexe 1 et l'Annexe 2 et de demander à leurs gouvernements respectifs de poursuivre les procédures nécessaires à la mise en œuvre du Projet.

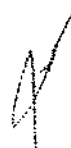
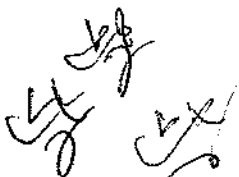
Les deux parties ont également convenu que l'INPP, homologue de la JICA, sera responsable de la mise en œuvre du Projet en collaboration avec la JICA. Celui-ci assurera la coordination en collaboration avec les autres organisations concernées et veillera sur l'autonomie du Projet pendant et après la période de mise en œuvre en vue de contribuer au développement socio-économique de la République Démocratique du Congo (ci-après désigné "la RDC").

Le Projet sera exécuté dans le cadre de la Note Verbale échangée entre le Gouvernement du Japon (ci-après désigné "GDJ") et le Gouvernement de la RDC (ci-après désigné "GRDC").

Le présent document est établi en versions française et anglaise, chacune étant authentique. La version anglaise fera foi en cas de divergence liée à l'interprétation.

Annexe 1: Description du Projet

Annexe 2: Comptes-rendus des Réunions de l'Etude de Planification Détaillée



DESCRIPTION DU PROJET

Les deux parties ont confirmé que la description du projet convenue dans les procès-verbaux des réunions sur l'enquête de planification détaillée concernant le projet, signés le 10 juillet 2014 (Annexe 2) reste inchangée.

I. CONTEXTE

Les opportunités de création d'emploi et l'appui aux dispositions de l'emploi sont des questions cruciales en République Démocratique du Congo, où le taux de chômage est élevé (53,2 % selon la Politique Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle du Ministère du Travail, mai 2011). Le taux de chômage élevé est considéré comme inquiétant pour la sécurité dans les régions urbaines qui connaissent une croissance rapide de population et dans les provinces de l'Est où il y a un nombre important de soldats démobilisés. Entretemps, la République Démocratique du Congo connaît une croissance du secteur privé et celui-ci a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée.

Pour pallier à cette situation, le GRDC met l'accent sur le développement des ressources humaines, conformément au programme national sur la croissance de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, l'INPP s'est engagé à renforcer ses capacités dans leur ensemble, afin de fournir une formation professionnelle de qualité dans le pays. Conscient des défis à relever, tels que le manque de formateurs compétents ayant des connaissances et compétences techniques appropriées et la vétusté des installations et du matériel, l'INPP, à travers le GRDC, a demandé l'aide du GDJ. « Le Projet du Renforcement des Capacités des Formateurs de l'INPP en République Démocratique du Congo, » a débuté en janvier 2011 en réponse à l'appel de soutien lancé par l'INPP. a été conçu pour accomplir une partie essentielle du programme complet d'appui à la formation professionnelle à l'INPP, à travers (1) la Conseillère en Formation Professionnelle pour renforcer les capacités de gestion de la Direction Générale de l'INPP ; et (2) le Financement non Remboursable pour la construction des installations et l'approvisionnement du matériel à la Direction Provinciale de l'INPP-Kinshasa. Pendant ce projet, le système de formation des formateurs de l'INPP a été renforcé.

Le Projet sera exécuté en réponse à la demande du GRDC auprès du GDJ en vue de poursuivre l'appui au renforcement des capacités de la Direction Générale et des Directions Provinciales de l'INPP, en fournissant des ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises de la République Démocratique du Congo.

II. APERÇU DU PROJET

Les détails du Projet sont décrits dans le Cadre Logique (Annexe 1) et dans le Plan Opérationnel provisoire (Annexe 2).

1. Intrants

(1) Les intrants fournis par la JICA.

(a) L'envoi d'experts japonais et d'experts de pays tiers (par ex. le Sénégal)

La JICA envoie des Experts Japonais et de Pays Tiers dans les filières suivantes. Le nombre d'experts, les termes de référence et la durée de mission de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecter au Projet pour chaque Année Fiscale Japonaise (qui commence en avril et se termine en mars l'année suivante). Un plan provisoire d'envoi des experts se trouve en Annexe 2 (Plan Opérationnel Provisoire)

- Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé
- Gestion de formation
- Appui à l'emploi
- Motorisation
- Hydraulique/Pneumatique
- Hydraulique/Pneumatique Maintenance
- Automate Programmable Industriel (API)
- Soudure spécialisée
- Installation et maintenance/acquisition du matériel
- Coordinateur des Activités

*Autres experts mutuellement acceptés en cas de besoin

(b) La formation au Japon et/ou en pays tiers.

« Le Projet de Renforcement des Capacités des Formateurs de l'INPP en République Démocratique du Congo », mis en œuvre de 2011 à 2014, a utilisé les ressources du Centre de Formation Professionnelle et Technique Sénégal-Japon (ci-après désigné « CFPT ») en tant qu'experts de pays tiers et du Programme de Formation au Pays Tiers. Puisque ces activités ont contribué à la mise en œuvre effective d'activités en termes d'efficacité et de durabilité, la JICA et l'INPP envisagent de collaborer avec le CFPT dans le Projet.

(c) Le matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet.

Les contenus, les précisions et la qualité du matériel à fournir feront l'objet, en principe chaque année, de discussions entre les experts de la JICA et les homologues de la République Démocratique du Congo suivant le plan annuel du Projet et dans les limites budgétaires de l'Année Fiscale Japonaise.

En cas d'importation, les machines, équipements et autres matériels mentionnés dans l'alinéa II-1(1) (c) ci-dessus, deviendront la propriété du GRDC lors de leur livraison CIF (coût, assurance et fret) aux autorités concernées de la République Démocratique du Congo dans les ports et/ou aéroports de débarquement.

(2) Les intrants fournis par l'INPP.

L'INPP prendra les mesures nécessaires pour fournir à ses propres frais :

(a) Services du personnel homologue et administratif de l'INPP comme mentionné dans l'alinéa II-2;

- (b) Espace convenable de bureau avec les équipements nécessaires pour les experts de la JICA et des pays tiers;
- (c) Fourniture ou remplacement des machines, équipements, instruments, véhicules, outils, pièces de rechange et autre matériel nécessaire pour la mise en œuvre du Projet, autre que le matériel fourni par la JICA;
- (d) Information et soutien aux services médicaux pour les experts de la JICA;
- (e) Information et soutien à la sécurité des experts de la JICA;
- (f) Pièces ou cartes d'identité pour les experts de la JICA;
- (g) Données disponibles (y compris cartes et photographies) et informations relatives au Projet;
- (h) Dépenses de fonctionnement nécessaires pour la mise en œuvre du Projet tels que les frais du service public (électricité et eau) et du téléphone dans les bureaux du Projet;
- (i) Dépenses nécessaires pour le transport à l'intérieur de la République Démocratique du Congo, des équipements cités dans l'alinéa II-1 (1) ainsi que leur installation, opération et maintenance; et,
- (j) Facilités nécessaires aux experts de la JICA en matière de remise et d'utilisation des fonds mis en place au profit de la RDC à partir du Japon dans le cadre de l'exécution du Projet

2. Organisme de mise en œuvre

L'Organigramme du Projet se trouve en Annexe 3. Les rôles et les missions des organismes concernés sont les suivants:

(1) INPP

- (a) Directeur du Projet : l'Administrateur Directeur Général s'occupera de l'administration et de la mise en œuvre de l'ensemble du Projet.
- (b) Gérant du Projet : le Directeur Technique de la Direction Générale s'occupera des questions de gestion et techniques du Projet.
- (c) Coordination Provinciale du Projet à DP Kinshasa et Coordination Provinciale du Projet à DP Katanga : s'occuperont de la coordination et la gestion du Projet du point de vue technique.

(2) Experts de la JICA

Les experts de la JICA donneront à l'INPP les conseils, avis et recommandations techniques nécessaires sur toutes les questions relatives à la mise en œuvre du Projet.

(3) Comité Conjoint de Coordination

Le Comité Conjoint de Coordination (ci-après désigné « CCC ») sera mis en place afin de faciliter la coordination inter-organisationnelle. Le CCC se réunira au moins une fois par an et chaque fois que cela s'avère nécessaire. Le CCC approuvera un plan de travail annuel, examinera les progrès accomplis dans l'ensemble, procédera à l'évaluation du Projet, et échangera des opinions sur des questions majeures qui se posent au cours de la mise en

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

œuvre du Projet. Une liste des membres proposés du CCC est présentée dans l'Annexe 4.

3. Sites du Projet et Bénéficiaires

- (1) Sites du Projet: la Direction Générale de l'INPP, la Direction Provinciale de Kinshasa à Kinshasa et la Direction Provinciale du Katanga à Lubumbashi
- (2) Bénéficiaires: les personnels et les formateurs de l'INPP ainsi que les stagiaires (sans emploi et employés des entreprises partenaires)

4. Durée

La durée du Projet sera de cinq (5) ans à partir de la date du premier intrant fourni par la JICA.

5. Rapports

Les experts de l'INPP et ceux de la JICA prépareront conjointement les rapports suivants en anglais et en français :

- (1) Les Fiches de Suivi sur une base semestrielle jusqu'à l'achèvement du projet.
- (2) Le rapport de fin de projet au moment de l'achèvement du projet.

6. Considérations environnementales et sociales

L'INPP a accepté de respecter les « Conseils de la JICA pour des Considérations Environnementales et Sociales » afin de s'assurer que les mesures appropriées soient prises pour les impacts environnementaux et sociaux du Projet.

III. ENGAGEMENTS DE L'INPP ET DU GRDC

1. L'INPP prendra des mesures nécessaires pour:

- (1) s'assurer que les techniques et connaissances acquises par les nationaux de la République Démocratique du Congo résultant de la coopération technique du Japon contribuent au développement socio-économique de la RDC, et que les connaissances et expériences acquises par les personnels de la RDC à travers la formation technique ainsi que les matériels fournis par la JICA soient utilisées de façon efficace dans la mise en œuvre du Projet; et
- (2) accorder les privilèges, exonérations et bénéfices aux experts de la JICA cités dans l'alinéa II-1(1) ci-dessus ainsi qu'à leurs familles, égaux à ceux accordés aux experts et membres des missions ainsi qu'à leurs familles des pays tiers ou des organisations internationales accomplissant des missions similaires en RDC.

2. L'INPP et le GRDC prendront des mesures nécessaires pour :

- (1) fournir des informations liées à la sécurité et prise des dispositions nécessaires pour assurer la protection des experts de la JICA;

2.

- (2) permettre aux experts de la JICA d'entrer, de sortir et de séjourner en RDC pendant la durée de leurs missions et les exonérer des exigences d'enregistrement des étrangers et des frais consulaires ;
 - (3) exonérer les experts de la JICA des impôts et autres taxes sur les équipements, les machines et autre matériel nécessaire à la mise en œuvre du Projet;
 - (4) exonérer les experts de la JICA des impôts et taxes de toute nature imposés sur ou en rapport avec les rémunérations ou les indemnités qui leur sont payées et/ou remises de l'étranger pour leurs services dans le cadre de la mise en œuvre du Projet; et,
 - (5) régler les impôts et taxes de toute nature imposés sur les équipements, les machines et autre matériel, mentionnés dans l'alinéa II-1 ci-dessus, nécessaires à la mise en œuvre du Projet.
3. L'INPP et le GRDC se chargeront des revendications, le cas échéant, contre les experts de la JICA, survenant au cours de ou dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions lors de la mise en œuvre du Projet, sauf si ces revendications résultent d'une négligence grave ou d'une faute intentionnelle de la part des experts de la JICA.

IV. SUIVI ET EVALUATION

La JICA et l'INPP effectueront conjointement et régulièrement le suivi du progrès du Projet à travers les Fiches de Suivi sur base du CL et du PO. Les Fiches de Suivi seront révisées tous les six (6) mois.

En outre, le rapport d'achèvement du Projet devra être établi un (1) mois avant la fin du Projet.

La JICA effectuera les évaluations et les études suivantes en vue de vérifier principalement la durabilité et l'impact du Projet et d'en tirer des leçons, pour lesquelles l'INPP fournira l'appui nécessaire :

- (1) Evaluation ex-post, en principe trois (3) ans après l'achèvement du projet .
- (2) Etudes de suivi, en cas de besoin.

V. PROMOTION POUR L'APPUI PUBLIC

Dans le but de promouvoir l'appui au Projet, l'INPP prendra des mesures appropriées pour faire une large diffusion du Projet auprès du peuple congolais.

VI. COMPORTEMENT FAUTIF

Si la JICA reçoit des informations concernant des pratiques frauduleuses supposées lors de la mise en œuvre du projet, l'INPP, ainsi que l'organisation compétente, devront

(Handwritten signatures and initials)

fournir à la JICA les informations que la JICA pourrait raisonnablement demander, y compris des informations concernant n'importe quel fonctionnaire gouvernemental et/ou des organisations publiques de la RDC.

L'INPP et les organisations compétentes ne devront pas traiter injustement ou défavorablement la personne et/ou la société ayant fourni des informations concernant des pratiques frauduleuses supposées lors de la mise en œuvre du projet.

VII. CONSULTATION MUTUELLE

La JICA et l'INPP se consulteront au cas où un problème majeur se poserait au cours de la mise en œuvre du Projet.

VIII. AMENDEMENTS

Le Procès-verbal des discussions pourrait être amendé par les comptes-rendus des réunions entre la JICA et l'INPP. Le Procès-verbal des réunions seront signés par les personnes autorisées représentant chaque partie qui pourraient être différentes des signataires du Procès-verbal des discussions.

Annexe 1 : Cadre Logique

Annexe 2 : Plan Opérationnel provisoire

Annexe 3 : Organigramme du Projet

Annexe 4 : Liste des membres du Comité Conjoint de Coordination

2

1

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP; Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga; Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs.

Durée du Projet: 5 ans

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante	Réalisation	Observations
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP, en Motorisation et en Spécialités ciblées, a augmenté à 100% d'ici 2022 2. Le nombre d'anciens stagiaires employés par des entreprises a augmenté à 100% d'ici 2022 3. Le nombre d'anciens stagiaires qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté à 100% d'ici 2022	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires			
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Plus de 90 % de formation est mise en œuvre en fonction du Plan de Formation élaboré aux DP Kinshasa et Katanga 2. Plus de 90 % de stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs sont satisfaits de la formation de l'INPP en Motorisation et en Spécialités ciblées aux DP Kinshasa et Katanga 3. Plus de 90 % d'anciens stagiaires sont satisfaits de l'appui de l'INPP à l'emploi et à l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP Rapport de suivi des anciens stagiaires Rapport de suivi des anciens stagiaires	- Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi		
Résultats					
Résultat 1: La gestion de formation à l'INPP est renforcée	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces 1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces 1-3 Plus de 90 activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP et Evaluation en fonction de la formation de toutes les provinces Rapport annuel de l'INPP et Plan de Formation de toutes les provinces Compte-rendus des activités du Projet	- Les formateurs formés résident à l'INPP		
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises	2-1 Plus de 90 maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation des formateurs 2-2 Plus de 90 stagiaires sont formés avec le Programme National	Rapport de suivi de formation Rapport annuel de l'INPP			
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités ciblées (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises	3-1 Plus de 90 maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation 3-2 Plus de 90 stagiaires sont formés suivant le programme de formation de l'analyse des besoins en formation	Rapport de suivi de formation Rapport annuel de l'INPP			
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé	4-1 Plus de 90% d'anciens stagiaires reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) 4-2 Plus de 90 de stagiaires participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-3 Plus de 90 d'activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-4 Plus de 90% d'anciens stagiaires sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-5 Plus de 90% d'anciens stagiaires sont couverts par la base des données de l'INPP	Résultats du suivi post-formation Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires			

Handwritten notes in the top left corner, including the letters 'L' and 'A'.

Handwritten notes in the bottom left corner, including the letters 'A', 'A', and 'A'.

Activités	Intrants		Conditions Préalables
	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
0-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet 0-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/de maintenance du matériel 0-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa 1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan élaboré 1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification) 1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation 1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga 1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces 1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation	1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Bouture spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités *Le JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et le durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin	1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue 2 Bâtiments et matériels • Bureaux et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et finalisation du matériel 3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)	• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu • Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables
2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katanga 2-2 Elaborer un Programme National de formation des formateurs (PDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-3 Mettre en œuvre le PDF par les maîtres formateurs 2-4 Evaluer le PDF par les inspecteurs et les formateurs 2-5 Réviser le Programme National (2-2) 2-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 2-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (2-6) 2-8 Evaluer la formation (2-7) 2-9 Réviser le Programme National (2-6)	2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays 3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet 4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet		
3-1 Sélectionner les maîtres formateurs 3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa 3-3 Elaborer des programmes de PDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4) 3-4 Mettre en œuvre le PDF par les maîtres formateurs 3-5 Evaluer le PDF par les inspecteurs et les formateurs 3-6 Réviser le programme de PDF 3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4) 3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7) 3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8) 3-10 Réviser les programmes de formation (3-7)			
4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin 4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans chaque province 4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanga 4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-6 Mise en œuvre des activités (soit ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires 4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces 4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus 4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces			<Problèmes et contre-mesures>

Handwritten mark at the bottom left of the table area.

Handwritten mark at the bottom right of the table area.

Plan Opérationnel Provisoire

DE Direction d'Etude, DE Direction d'Apprentissage, DE Direction de Recherche, DE Direction de Formation, DE Direction de Gestion, DE Direction de Maintenance, DE Direction de Matériel, DE Direction de Planification, DE Direction de Production, DE Direction de Qualité, DE Direction de Sécurité, DE Direction de Services, DE Direction de Transport, DE Direction de Travaux, DE Direction de Vente, DE Direction de Développement, DE Direction de Communication, DE Direction de Relations Publiques, DE Direction de Coopération Internationale, DE Direction de Recherche Scientifique, DE Direction de Recherche Technologique, DE Direction de Recherche Industrielle, DE Direction de Recherche Fondamentale, DE Direction de Recherche Appliquée, DE Direction de Recherche Interdisciplinaire, DE Direction de Recherche Transversale, DE Direction de Recherche Intersectorielle, DE Direction de Recherche Interdisciplinaire, DE Direction de Recherche Transversale, DE Direction de Recherche Intersectorielle

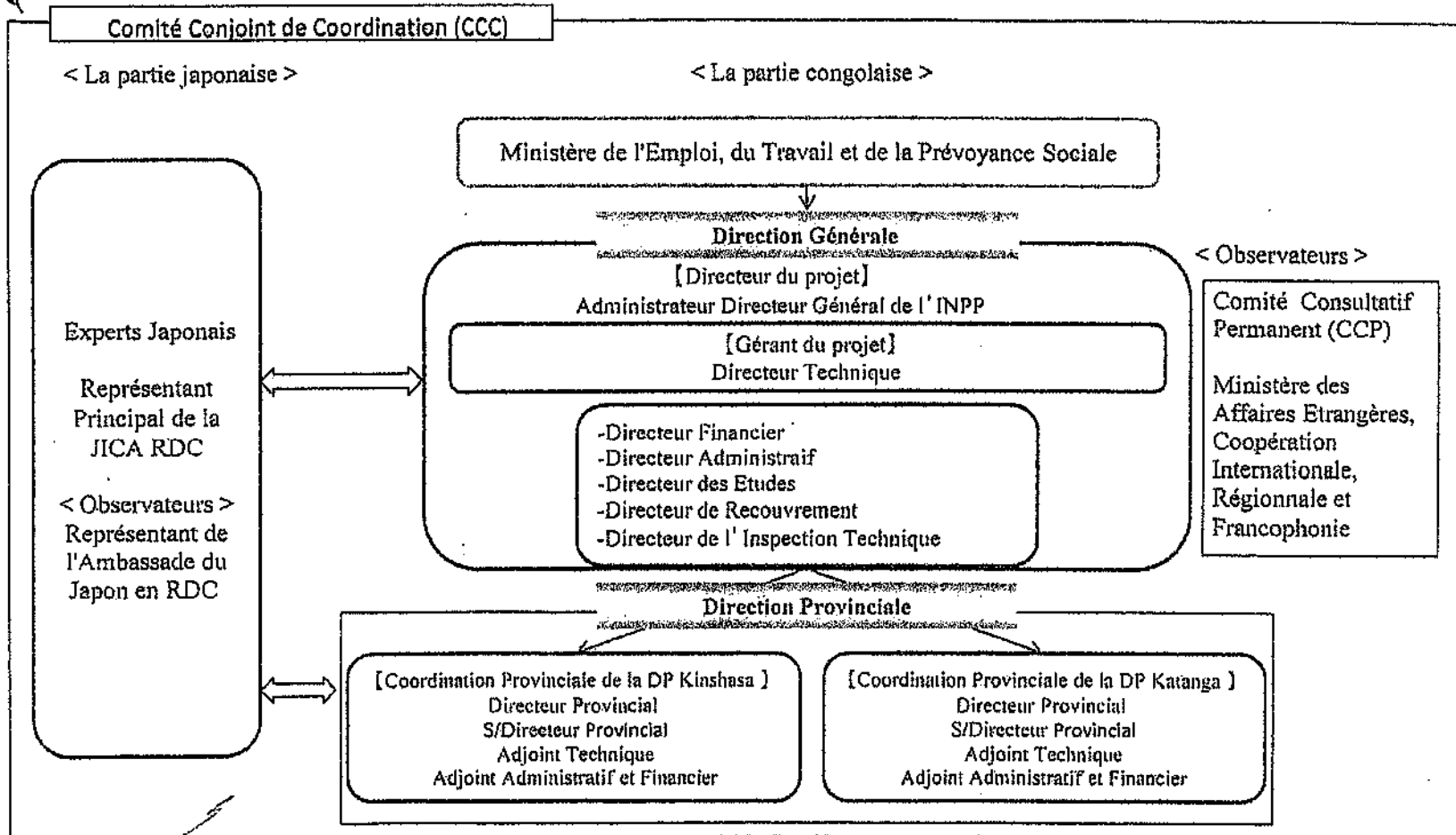
Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Entrants	1er année		2e année				3e année				4e année				Observations	Moyens	Solutions	
	J	F	M	A	M	J	J	A	M	J	J	A	M	J				J
Capex																		
Cher du Projet/Coopération avec le secteur privé																		
Gestion de formation																		
Matériel																		
Hydraulique/Pneumatique																		
Hydraulique/Pneumatique Maintenance																		
Appareils Programmables Industriels (API)																		
Soudure spécialisée																		
Appui à l'emploi																		
Matériel et consommables/équipement de matériel																		
Coordonnateur des Activités																		
Matériel																		
Acquisition pour la formation en Maintenance et Spécialités citées (Hydraulique, pneumatique, API et etc)																		
Formation au Japon																		
Formation des Maîtres Formateurs en Maintenance et en Contrôle d'Automates Industriels																		
Formation des Maîtres Formateurs																		
Formation des Maîtres Formateurs dans les Spécialités citées																		
Résultats	1e année		2e année				3e année				4e année				Observations	Progrès & Coût	Activités	
Résultat 1: Le gestion de formation à l'INPP est renforcé																		
1-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le projet																		
1-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/la maintenance du matériel																		
1-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel																		
Résultat 2: Le système de formation de la Maintenance est renforcé pour fournir une formation qui réponds aux besoins des entreprises																		
2-1 Coordonner le projet du Plan d'Action de l'INPP																		
2-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa																		
2-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises (particuliers pour la Maintenance et les Spécialités citées)																		
2-4 Appréhender en détail les besoins en formation (évaluation de l'état des besoins) en fonction du Plan d'Action																		
2-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises																		
2-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'état des besoins en formation à la DP Kinshasa																		
2-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Régléments de l'Etat (procédure de planification, exécution, évaluation et satisfaction)																		
2-8 Approuver le Manuel de Procédure et l'établissement du plan annuel de formation																		
2-9 Expérimentier le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Kinshasa																		
2-10 Développer le Manuel de Procédure aux autres provinces																		
2-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation																		
Résultat 3: Le système de formation de la Maintenance est renforcé pour fournir une formation qui réponds aux besoins des entreprises																		
3-1 Former les maîtres formateurs de la DP Kinshasa et Katanga																		
3-2 Elaborer un Programme National de formation des techniciens (PNF) en fonction des besoins des entreprises des bassins de captation (1-1)																		
3-3 Mettre en œuvre le PNF aux autres bassins de captation																		
3-4 Évaluer le PNF par les inspecteurs et les techniciens																		
3-5 Réviser le Programme National (3-2)																		
3-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des besoins de l'industrie des bassins de captation (1-1)																		
3-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (3-6)																		
3-8 Évaluer la formation (3-7)																		
3-9 Réviser le Programme National (3-6)																		

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Annexe 3

Organigramme du Projet



Annexe 4 : Liste des membres du Comité Conjoint de Coordination

Liste des membres du Comité Conjoint de Coordination

Président : Administrateur Directeur Général de l'INPP (Directeur du Projet)

Membres :

<La partie congolaise>

a) INPP

Directeur Financier de la Direction Générale

Directeur Administratif de la Direction Générale

Directeur Technique de la Direction Générale (Gérant du Projet)

Directeur des Etudes de la Direction Générale

Directeur des Recouvrements de la Direction Générale

Directeur de l'Inspection Technique de la Direction Générale

Représentant de la coordination provinciale du Projet à la DP Kinshasa

Représentant de la coordination provinciale du Projet à la DP Katanga

b) Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance Sociale
Directeur de la Formation Professionnelle

<La partie japonaise>

Experts de la JICA

Représentant Résident de la JICA RDC

Observateurs

<La partie congolaise>

Représentants du Comité Consultatif Permanent (CCP)

Représentants du Ministère des Affaires Etrangères, Coopération Internationale,
Régionale et Francophonie

<La partie japonaise>

Représentants de l'Ambassade du Japon en RDC

Note : D'autres personnes recommandées par la partie japonaise et la partie congolaise pourront aussi participer au CCC, après accord mutuel des deux parties.

z

by
by

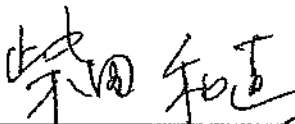
by

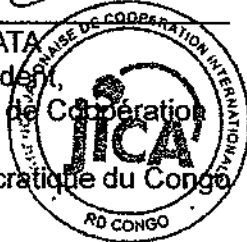
by

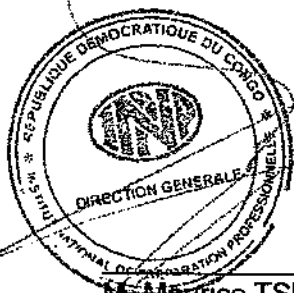
by

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS
SUR LE
PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT
NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ACCORD ENTRE L'INSTITUT NATIONAL DE LA PREPARATION
PROFESSIONNELLE
ET
L'AGENCE JAPONAISE DE COOPERATION INTERNATIONALE

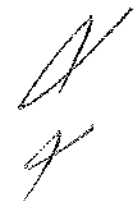
Kinshasa, le 24 Mai 2019


M. Kazunao SHIBATA
Représentant Résident,
Agence Japonaise de Coopération
Internationale
République Démocratique du Congo




M. Maurice TSHIKUYA KAYEMBE
Administrateur Directeur Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
République Démocratique du Congo





LES DOCUMENTS EN ANNEXE

1. Les deux parties ont convenus de réviser la "Durée" du Projet comme suit:
(Actuel) 5 ans (Janvier 2015 - Janvier 2020)
(Révisé) 5 ans et 9 mois (Janvier 2015 - Octobre 2020)
2. Les deux parties ont convenus de réviser la Matrice de Conception du Projet (ci-après dénommée "PDM"), comme indiqué à l'Appendice 1, et de modifier le Procès-verbal des discussions signé le 6 novembre 2014.

Cette modification prendra effet en date du 2 mai 2019.

Appendice 1 : Matrice de conception de Projet révisée (version 4)
Appendice 2 : Procès-verbal des discussions (signé le 6 novembre 2014)



Cadre logique du projet

Appendice 1

Version 4

24 May 2019

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs

Durée du Projet: 5 ans et 9 mois

Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.	<p>1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022.</p> <p>2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.</p>	<p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires</p>	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.	<p>1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays.</p> <p>2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP.</p> <p>3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé.</p> <p>4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.</p>	<p>Document officiel</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p> <p>Démonstration et questionnaire auprès des entreprises</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	-Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi
Résultats Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.	<p>0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées.</p> <p>0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance.</p> <p>0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées.</p> <p>0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Règles de la formation (Version révisée)</p> <p>Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	-Les formateurs formés restent à l'INPP
Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	<p>1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP.</p> <p>1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays.</p> <p>1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.</p>	<p>Rapport de l'évaluation en besoin de formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p>	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	<p>2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités ciblées (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	<p>3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation.</p> <p>3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.</p>	<p>Rapport du suivi de formation</p> <p>Rapport annuel de l'INPP</p>	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.	<p>4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe).</p> <p>4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement.</p> <p>4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.</p>	<p>Résultats du suivi post-formation</p> <p>Compte-rendu des activités du Projet</p> <p>Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM</p> <p>Base des données des anciens stagiaires</p>	

Résultat 5 : Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.	6-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance ont ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord
------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

Activités	Intrants	Conditions Préalables	
	<p align="center">La Partie Japonaise</p> <p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal) • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités • La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p align="center">La Partie Congolaise</p> <p>1 Personnel • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue</p> <p>2 Bâtiments et matériels • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel</p> <p>3 Dépenses locales pour le Projet • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.)</p>	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p> <p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables</p>
<p>0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires.</p> <p>0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires</p> <p>0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins</p> <p>0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé</p> <p>0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet</p> <p>0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés</p> <p>0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel</p> <p>0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale</p> <p>0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP</p> <p>0-10 Etendre l'activité de KAIZEN</p> <p>0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle</p> <p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP</p> <p>1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa</p> <p>1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles</p> <p>1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan élaboré</p> <p>1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises</p> <p>1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa</p> <p>1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)</p> <p>1-8 Elaborer le Manuel du CGF</p> <p>1-9 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga</p> <p>1-10 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces</p> <p>2-1 Former les maîtres formateurs</p> <p>2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)</p> <p>2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation</p> <p>2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).</p> <p>2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7)</p> <p>2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.</p> <p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs</p> <p>3-2 Former les maîtres formateurs</p> <p>3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>3-6 Réviser le programme de FDF</p> <p>3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises</p> <p>3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)</p> <p>3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)</p> <p>3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.</p> <p>3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.</p> <p>3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).</p> <p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin</p> <p>4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province</p> <p>4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat reliés aux métiers techniques</p> <p>4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-6 Mise en œuvre des activités (ex ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires</p> <p>4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires</p> <p>4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p>			

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces

5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.

5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.

5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.

5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

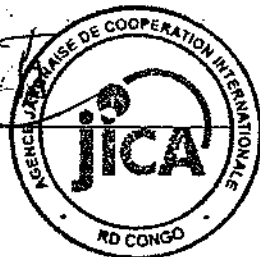
458
25/10

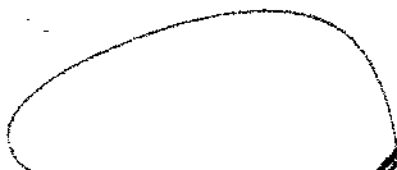
7 8 9

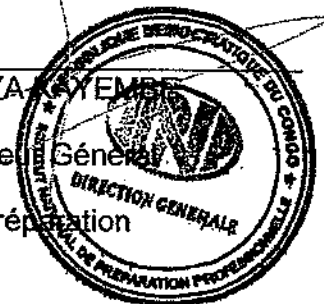
COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS
SUR
LE PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT
NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
ACCORD ENTRE
L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
ET
L'AGENCE JAPONAISE DE COOPERATION INTERNATIONALE

Kinshasa, le 13 mai 2020


M. Kazunao SHIBATA
Représentant Résident
Agence Japonaise de Coopération
Internationale
République Démocratique du Congo




M. Maurice TSHIKUYA KAYEMBE
Administrateur Directeur Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
République Démocratique du Congo



LE DOCUMENT EN ANNEXE

Les deux parties ont convenu de réviser le procès-verbal des discussions sur le Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle signé le 6 novembre 2014 qui sera modifié comme suit:

Modification 1: C'est dans l'appendice 1 (Description du Projet) du Compte-Rendu des Discussions (Annexe1)

- La partie de II. APERÇU DU PROJET, 4. Durée

Avant	Version Modifiée
La durée du projet sera de cinq (5) ans et neuf (9) mois à compter de la date du premier intrant de la JICA	La durée du projet sera de six (6) ans et deux (2) mois à compter de la date du premier intrant de la JICA
Motif: Accorder suffisamment de temps à l'INPP pour renforcer sa fonction (Résultat-1) Améliorer le programme de formation ainsi que normaliser les critères d'évaluation de certification professionnelle (Résultat-4) Améliorer le mécanisme de formation sur l'entrepreneuriat ainsi que la mise en œuvre de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat.	

Modification 2: C'est dans l'Annexe 2 (Matrice de Conception du Projet)

- La partie de Période du Projet

Avant	Version modifiée
A partir de janvier 2015 à octobre 2020 (5 ans and 9 mois)	A partir de janvier 2015 à mars 2021 (6 ans et 2 mois)
Motif: même motif comme celui indiqué ci-dessus	

- Les parties des Activités

Avant	Version modifiée
Non applicable	1-8 Élaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle
Motif: En vertu du décret d'État n ° 18/29 de 2018, l'INPP est tenu d'élaborer une procédure d'introduction du système national de certification professionnelle.	

Avant	Version modifiée
1-8 Élaborer le Manuel du CGF	1-9 Élaborer le Manuel du CGF
Motif: déplacé à 1-9 car 1-8 a été inséré.	

Avant	Version modifiée
1-9 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga	1-10 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga
Motif: déplacé à 1-10 car 1-9 a été inséré.	

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Avant	Version modifiée
1-10 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces	1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces
Motif: déplacé à 1-11 car 1-10 a été inséré.	

Avant	Version modifiée
Non applicable	4-12 Appuyer la création et le fonctionnement du service incubateur
Motif: L'INPP établira un service incubateur en septembre 2020. Le projet devrait appuyer sa création et son fonctionnement pour une mise en œuvre harmonieuse des programmes liés au service incubateur.	

Modification 3 : C'est dans le Plan d' Opération (Annexe-3)

La partie de Durée d'Intrants

Avant	Version modifiée
A partir de janvier 2015 à octobre 2020 (5 ans et 9 mois)	A partir de janvier 2015 à mars 2021 (6 ans et 2 mois)
Motif: même motif comme celui indiqué ci-dessus	

Cette révision entrera en vigueur le jour de la signature.

Le présent document est établi en versions française et anglaise, chacune étant authentique. La version anglaise fera foi en cas de divergence liée à l'interprétation.

Appendice 1: Compte-rendu de la réunion (signé le 24 mai 2019)

Appendice 2: Matrice de Conception du Projet révisé (Version 5)

Appendice 3: Plan d'Opération révisé (Version du 16 mars 2020)

Ministère du Développement économique, de l'Industrie et du Commerce
Ministère de l'Énergie, des Ressources naturelles, du Développement durable et de l'Environnement
Ministère de la Santé, du Bien-être social et de la Famille
Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports
Ministère de l'Emploi, du Travail et des Relations industrielles
Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté internationale
Ministère de la Sécurité publique
Ministère de la Justice
Ministère de l'Environnement et du Changement climatique
Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Relations internationales
Ministère de l'Énergie, des Ressources naturelles et du Développement durable
Ministère de la Santé, du Bien-être social et de la Famille
Ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports
Ministère de l'Emploi, du Travail et des Relations industrielles
Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté internationale
Ministère de la Sécurité publique
Ministère de la Justice
Ministère de l'Environnement et du Changement climatique

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Responsabilité budgetaire
Objectif global L'INFP développera les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.	1. Le nombre d'entreprises qui auront eu au moins un agent en formation à l'INFP (sous les unités) à augmenter, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont allés à des formations a augmenté. Il est passé de 11 700 (2014) à 18 200 en 2021. 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stages réalisés dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires à augmenter. Il est passé de 60% (2017) à 24% ou l'équivalent des stagiaires sans emploi d'ici 2022.	Rapport annuel de l'INFP Bases de données des anciens stagiaires, Rapport annuel des anciens stagiaires	
But du Projet Les capacités de l'INFP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Les directives sont publiées, et un kit qui documente l'INFP en termes de finalisation du manuel de cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INFP. 3. Dans les domaines de mentorat, technique et pédagogique, AP, et soutien technique, les partenariats avec les bureaux de placement, des bureaux de placement ou autres agences ont acquis des compétences par 80% ou plus d'entreprises dans l'ensemble du pays. 4. Le taux des ex-stagiaires des OP/Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) qui ont commencé leurs propres affaires à augmenter. Il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emploi d'ici 2019.	Document officiel Rapport annuel de l'INFP Démonstration et questionnaires auprès des entreprises Rapport annuel de l'INFP	2 (M) à partir d'aujourd'hui jusqu'à la fin du cycle de vie du projet
Résultat 2: Le système de gestion de la formation et l'environnement sont améliorés.	2-1 Contenu relatif au règlement de formation modifié, les formations sont améliorées. 2-2 Le matériel nécessaire est produit et bien entretenu en fonction de la liste d'équipement et du matériel opérationnel et de maintenance. 2-3 Ouvrir 1100 activités de RAISEN ou plus sont réalisées. 2-4 Des (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Loges de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendu des activités du Projet	Les formateurs formés par l'INFP
Résultat 1: Le manuel de cycle de gestion de la formation est développé et distribué aux points de contact des entreprises.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DP de l'INFP. 1-2 Cinq-cent (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays. 1-3 Vingt-cinq (25) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Rapport de l'évaluation des besoins de formation de l'INFP Compte-rendu des activités du Projet Compte-rendu des activités du Projet	
Résultat 2: Le système de formation de la formation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	2-1 Plus de 80% des maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF ont obtenu le score de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 Les stagiaires (sans-emploi et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INFP	
Résultat 3: Le système de formation en éprouvées cibles (pneumatique, pneumatique, AP, Soutien éprouvées) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises.	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les stagiaires (sans-emploi et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INFP	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'auto-emploi est renforcé.	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emploi reçoivent l'appui à l'emploi et à l'auto-emploi (classification par sexe). 4-2 Des activités d'appui au placement sont (encadré et à l'entrepreneuriat (réseaux d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat) ainsi qu'un échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INFP, l'ONG et d'autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emploi sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement. 4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emploi et employés sont connectés par la base des données de l'INFP.	Compte-rendu des activités du Projet Bases de données des anciens stagiaires, Bases de données de l'ONEM Bases de données des anciens stagiaires sans-emploi	
Résultat 5: Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est renforcé.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord officiel est signé entre l'INFP et une institution de microfinance pour appuyer le placement et l'entrepreneuriat.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord	

Activités	Entrants	Le Partie Japonaise	Le Partie Congolaise	Coût/Responsabilité Prévisionnelle
0-1 Établir la procédure d'archivage de la version et de maintenance des manuels formateurs aux formateurs et aux stagiaires. 0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires 0-3 Réviser le manuel de formation selon les besoins qui répondent les formations conformément au règlement de formation révisé 0-4 Créer le matériel nécessaire pour le projet 0-5 Le kit d'opérationnel et le matériel opérationnel et de maintenance sont modifiés 0-6 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel 0-7 Améliorer l'opérationnel et la gestion technique de l'INFP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Opérations et Qualité dans la Direction Générale 0-8 Développer 3 méthodologie pour l'évaluation de l'adéquation et de la gestion des autres départements et services du Siège de l'INFP 0-9 Exercice d'activité de RAISEN 0-10 Exercice d'activité de RAISEN 0-11 Exercice d'activité de RAISEN	1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays tiers (par exemple, le Sénégal) 2. Chef de Projet collaboration avec le secteur privé 3. Gestion de formation 4. Appui à l'emploi 5. Classification 6. Pneumatique 7. Matériel Programmable Industriel (API) 8. Outils de planification 9. Installation et maintenance/ajustement de matériel 10. Coordinateur des Activités 11. Les BIC envoient des Experts Japonais et des Experts des Pays tiers dans les États et centres. 12. Le nombre d'experts, les termes de référence et le calendrier de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecter au projet pendant chaque Année Financière du Japon. 13. Les experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin 14. Formation au Japon avant de partir au Congo 15. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du projet 16. CDR total nécessaire pour la mise en œuvre des activités du projet	1. Personnel 2. Directeur du Projet 3. Coordinateur provinciale du Projet 4. Personnel technique 5. Matériel et matériel 6. Bureau et installations nécessaires pour le projet 7. Dépenses nécessaires pour le fonctionnement du matériel 8. Dépenses nécessaires pour le fonctionnement et l'installation du matériel 9. Dépenses locales pour le projet 10. Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INFP (matériel à l'exception de Kinshasa, Equateur, par exemple.) 11. Les conditions de sécurité des zones cibles sont mises		
1-1 Construire le projet du Plan d'action de l'INFP 1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant de la DP Kinshasa 1-3 Élaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Kinshasa et les autres cibles 1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan National 1-5 Améliorer les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises 1-6 Élaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation de la DP Kinshasa 1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des règlements de Stage (procédure de préparation, finalisation, évaluation et la certification) 1-8 Établir une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle 1-9 Élaborer le Manuel du CGF 1-10 Améliorer le Manuel de CGF dans d'autres provinces y compris la DP Kinshasa 1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres activités 1-12 Créer les manuels formateurs 1-13 Élaborer un Programme Standard de formation des formateurs (PDF) en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développé conformément aux besoins actuels de formation 1-14 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs 1-15 Évaluer la FDF par les maîtres formateurs et les formateurs 1-16 Modifier le programme de formation pour la FDF (1-2) 1-17 Mettre en œuvre le programme de formation pour les stagiaires (sans-emploi, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation) 1-18 Les formateurs réalisent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-4). 1-19 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7) 1-20 Les formateurs modifient le programme de formation. 1-21 Sélectionner les maîtres formateurs 1-22 Former les maîtres formateurs 1-23 Créer des programmes de PDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développé conformément aux besoins actuels de formation 1-24 Mettre en œuvre la FDF par les autres formateurs 1-25 Évaluer la FDF par les stagiaires et les formateurs 1-26 Faire le suivi de la formation de la FDF 1-27 Élaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises) partenaires en fonction des besoins de ces entreprises 1-28 Mettre en œuvre des procédures de formation (2-7) 1-29 Évaluer les procédures de formation (2-4) 1-30 Déclarer les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les transmettre pour la prochaine utilisation 1-31 Élaborer/renforcer le programme de formation des stagiaires (sans-emploi, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF 1-32 Mettre la formation conformément au programme modifié (2-1) 1-33 Élaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de Kinshasa 1-34 Appuyer des conseillers en formation et éprouvés professionnels dans chaque province 1-35 Réviser les indications de formation des entreprises par le biais de la formation des maîtres formateurs et entrepreneurs relatifs aux méthodes techniques 1-36 Rassembler les informations nécessaires pour le suivi dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga 1-37 Élaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 1-38 Mettre en œuvre des activités (par exemple et formation) sur base du plan d'activités (4-3) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga 1-39 Développer la base de données des anciens stagiaires 1-40 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires 1-41 Partager le progrès et les leçons tirées des activités d'appui aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux de placement de toutes les provinces 1-42 Appuyer l'évaluation et le suivi des contenus de l'analyse d'activités 1-43 La réunion avec les institutions cibles est tenue. 1-44 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinance est établi et l'ensemble des activités d'appui est conçu. 1-45 Les projets pilotes sont mis en œuvre 1-46 L'ensemble des résultats d'appui est analysé en fonction des leçons tirées des projets pilotes. 1-47 Un programme standard est composé de bases, leçons, paramètres cibles, objectifs, étapes de suivi, contenus des activités, durée et équipement/matériel de soutien				

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and another on the right.

Intititit du Proiect: Proiect de reformenti dea capacitate de Firmitii National de Piboratitit, Profesionalitate

Handwritten initials/signature in the top left corner.

Proiect	Activitate	Descriere	Responsabil	Statut	Start	Stop	Durata	Cost	Resurse	Observatii			
1. Activitati de planificare si organizare	1.1. Analiza de situatie	Analiza de situatie											
	1.2. Planificarea activitatilor	Planificarea activitatilor											
	2. Activitati de dezvoltare profesionala	2.1. Dezvoltarea profesionala	Dezvoltarea profesionala										
		2.2. Activitati de formare	Activitati de formare										
		3. Activitati de implementare	3.1. Implementarea proiectului	Implementarea proiectului									
			3.2. Activitati de monitorizare	Activitati de monitorizare									
			4. Activitati de evaluare	4.1. Evaluarea proiectului	Evaluarea proiectului								
				4.2. Activitati de raportare	Activitati de raportare								

Handwritten initials/signature on the left side of the table.

Handwritten initials/signature in the bottom right corner.

Appendice 2: Cadre Logique du Projet

Version 6

le 14 Decembre 2020

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle

Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle

Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, Direction Provinciale (DP)-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs.

Durée du Projet: 7 ans et 1 mois

Site du Projet: DG, DP-Kinshasa et DP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC.	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 135 (2014) à 1 510, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 13 700 (2014) à 18 200 d'ici 2022. 2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% de l'effectif des stagiaires sans emploi d'ici 2022.	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.	1. Les directives sont publiées, en tant que document officiel, par l'INPP en termes de l'utilisation du manuel du cycle de gestion de la formation (CGF) dans la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'amélioration des programmes de formation dans l'ensemble du pays. 2. Une organisation permanente pour la dissémination du CGF est établie au sein de l'INPP. 3. Dans les domaines de motorisation, hydraulique et pneumatique, API, et soudage spéciaux, la conformité, avec les besoins de l'industrie, des techniques que les maîtres formateurs ont acquises est confirmée par 80% ou plus d'entreprises dans l'échantillon interrogé. 4. Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 43,4 % (2017) à 55% ou plus du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2019.	Document officiel Rapport annuel de l'INPP Démonstration et questionnaire auprès des entreprises Rapport annuel de l'INPP	-Il n'y a aucun changement négatif sur le marché local de l'emploi
Résultats Résultat 0: Le système de gestion de formation et l'environnement sont améliorés.	0-1 Conformément au règlement de formation modifié, les formations sont menées. 0-2 Le matériel nécessaire est procuré et bien entretenu en fonction de la liste d'inventaire et du manuel opérationnel et de maintenance. 0-3 Dix-neuf (19) activités de KAIZEN ou plus sont réalisées. 0-4 Dix (10) activités ou plus sont mises en œuvre en collaboration avec d'autres institutions de formation, etc. au sein de la DP Kinshasa et Katanga.	Règles de la formation (Version révisée) Registre d'équipements, Manuel de gestion et d'entretien Compte-rendu des activités du Projet	- Les formateurs formés restent à l'INPP
Résultat 1: Le manuel du cycle de gestion de la formation est développé et disséminé aux autres provinces que les sites du projet.	1-1 L'analyse des besoins en formation utilisant le Manuel du CGF est mise en œuvre par la DG de l'INPP. 1-2 Cinquante (50) personnes ou plus sont formées et deviennent capables de développer des plans de formation en utilisant le Manuel du CGF dans l'ensemble du pays. 1-3 Vingt-six (26) programmes ou plus sont mis en œuvre en fonction des plans de formation développés en utilisant le Manuel du CGF aux DP Kinshasa et Katanga.	Rapport de l'évaluation en besoin de formation Compte-rendu des activités du Projet Compte-rendu des activités du Projet	
Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.	2-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 2-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui réponde aux besoins des entreprises.	3-1 Plus de 80% de maîtres formateurs et formateurs qui participent à la FDF obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation. 3-2 Les stagiaires (sans-emplois et employés) sont formés dans les programmes mis à jour conformément au Manuel du CGF.	Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé.	4-1 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (classification par sexe). 4-2 Des activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat (séminaires d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat ainsi qu'échange des informations sur les offres d'emploi) sont régulièrement mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et d'autres bureaux de placement. 4-3 Plus de 80% d'anciens stagiaires sans-emplois sont enregistrés à l'ONEM ou d'autres bureaux de placement. 4-4 100% d'anciens stagiaires sans-emplois et employés sont couverts par la base des données de l'INPP.	Résultats du suivi post-formation Compte-rendu des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires	
Résultat 5: Le mécanisme qui facilite l'accès des anciens stagiaires à la microfinance est établie.	5-1 Vingt (20) projets pilotes de microfinance ou plus sont mis en œuvre. 5-2 Un protocole d'accord définitif est conclu entre l'INPP et une institution de microfinance concernant le financement de l'entrepreneuriat.	Compte-rendu des activités du Projet Protocole d'accord	

Handwritten signature/initials

Activités	Intrants		Conditions Préalables
	La Partie Japonaise	La Partie Congolaise	
<p>0-1 Etablir la procédure de transfert de la technique et la connaissance des maîtres formateurs aux formateurs et aux stagiaires.</p> <p>0-2 Améliorer les méthodes d'évaluation des formateurs et stagiaires</p> <p>0-3 Réviser le règlement de formation selon les besoins</p> <p>0-4 Mener les formations conformément au règlement de formation révisé</p> <p>0-5 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet</p> <p>0-6 La liste d'inventaire et le manuel opérationnel et de maintenance sont modifiés</p> <p>0-7 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel</p> <p>0-8 Améliorer l'administration et la gestion technique de l'INPP par le biais de l'analyse et de la résolution des problèmes concernant les tâches de la Direction des Etudes et de la Direction de l'Inspection et Qualité dans la Direction Générale</p> <p>0-9 Disséminer la méthodologie pour l'amélioration de l'administration et de la gestion aux autres départements et directions du Siège de l'INPP</p> <p>0-10 Etendre l'activité de KAIZEN</p> <p>0-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation professionnelle</p>	<p>1. L'envoi des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé • Gestion de formation • Appui à l'emploi • Motorisation • Hydraulique • Pneumatique • Automate Programmable Industriel (API) • Soudure spécialisée • Installation et maintenance/acquisition du matériel • Coordinateur des Activités <p>*La JICA envoie des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert sont déterminés en fonction de la disponibilité du budget à affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon. Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p>	<p>1 Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur du Projet • Gérant du Projet • Coordination provinciale du Projet • Personnel Homologue <p>2 Bâtiments et matériels</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau et installations nécessaires pour le Projet • Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel <p>3 Dépenses locales pour le Projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, per diem etc.) 	<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p>
<p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP</p> <p>1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa</p> <p>1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialités cibles</p> <p>1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collection et analyse des données) en fonction du Plan élaboré</p> <p>1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises</p> <p>1-6 Elaborer un plan de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa</p> <p>1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)</p> <p>1-8 Elaborer une procédure pour introduire un système de certification nationale de la formation professionnelle</p> <p>1-9 Elaborer le Manuel du CGF</p> <p>1-10 Expérimenter le Manuel du CGF dans d'autres provinces y compris à la DP Katanga</p> <p>1-11 Diffuser le Manuel du CGF aux autres provinces</p>	<p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4 Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>		<p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stable</p>
<p>2-1 Former les maîtres formateurs</p> <p>2-2 Elaborer un Programme Standard de formation des formateurs (FDF)* en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>2-5 Modifier le programme standard pour la FDF (2-2)</p> <p>2-6 Modifier le programme de formation pour les stagiaires : sans-emplois, employés et étudiants, en fonction de la FDF et des besoins des entreprises qui demandent la formation</p> <p>2-7 Les formateurs mènent la formation en fonction des programmes de formation modifiés (2-6).</p> <p>2-8 Faire le suivi et appuyer l'évaluation de la formation (2-7)</p> <p>2-9 Les formateurs modifient le programme de formation.</p>			
<p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs</p> <p>3-2 Former les maîtres formateurs</p> <p>3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des contenus de la formation des maîtres formateurs qui est développée conformément aux besoins actuels de formation</p> <p>3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>3-6 Réviser le programme de FDF</p> <p>3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des besoins de ces entreprises</p> <p>3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)</p> <p>3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)</p> <p>3-10 Dégager les leçons à partir de l'évaluation de la FDF et les organiser pour le prochain usage.</p> <p>3-11 Elaborer/modifier le programme de formation des stagiaires (sans-emplois, employés et étudiants) conformément aux contenus de la formation des maîtres formateurs et de la FDF.</p> <p>3-12 Mener la formation conformément au programme modifié (3-11).</p>			
<p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin</p> <p>4-2 Affecter des conseillers en formation et insertion professionnelles dans chaque province</p> <p>4-3 Renforcer le mécanisme de formation des entrepreneurs par le biais de la formation des maîtres formateurs en entrepreneuriat relié aux métiers techniques</p> <p>4-4 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanga</p> <p>4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires</p> <p>4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires</p> <p>4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanga avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p> <p>4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-12 Appuyer l'installation et la mise en œuvre de service d'incubation</p>			
<p>5-1 La relation avec les institutions concernées est établie.</p> <p>5-2 Le plan de la mise en œuvre des projets pilotes de microfinancement est élaboré et l'ensemble des activités d'appui est conçu.</p> <p>5-3 Les projets pilotes sont mis en œuvre.</p> <p>5-4 L'ensemble des activités d'appui est amélioré en fonction des leçons tirées des projets pilotes.</p>			

* Un programme standard est composé de filière, leçons, personnes cibles, objectifs, étapes de leçon, contenus des activités, durée et équipement/matériel didactique

Annexe 11

Procès-verbaux du Comité de coordination conjoint (1^{re} à 11^e réunions)



COMPTE-RENDU DE LA PREMIERE REUNION DU COMITE CONJOINT
DE COORDINATION
DU
PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL
DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

L'an deux mille quinze, vingt septième jour du mois de mars, il s'est tenue à la Direction Provinciale de Kinshasa, Kinshasa-RDC, la première réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo (ci-après dénommé " le Projet"). Les grandes lignes du projet ainsi que le plan du travail ont fait l'objet d'échanges et le Comité a approuvé tous les points y relatifs conformément aux documents ci-joint.

Fait à Kinshasa, le 27 mars 2015

Paul Nkongolo Badiakila
Directeur Technique
Direction Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
(INPP)

NISHIYAMA Ryuichi
Chef de Projet
Projet de Renforcement des
Capacités de l'Institut National de
Préparation Professionnelle

1er point:

Mot de bienvenu de l'ADG de l'INPP, M. Maurice Tshikuya Kayembe,

M. Tshikuya, l'ADG de l'INPP, dans son mot de bienvenu, a souhaité la bienvenu à tous les participants et, en particulier, aux représentants des organisations patronales tant du secteur privé que public dont la FEC, l'ANEP, la COPEMECO ainsi que la FENAPEC.

Il a fait savoir que le Projet précédent de la coopération technique JICA avait réalisé les résultats ci-après:

- Le système de mise en œuvre de la formation en Tronc commun a été renforcé.
- Le système de mise en œuvre de la formation en spécialités automobile et froid & climatisation a été renforcé.
- Le système de mise en œuvre de la formation en pédagogie a été renforcé.

Aussi le Projet d'aménagement de l'INPP Kinshasa a été réalisé et les équipements ont été fournis et installés dans le nouveau bâtiment dans le cadre du Projet d'aide financière non remboursable.

Cependant, il a fait savoir aux participants, en fonction des résultats du projet de coopération précédent, que l'étendu du projet actuel a été élargi en incluant la Direction Générale de l'INPP ainsi que la Direction Provinciale du Katanga et le Projet vise à réaliser quatre résultats dans les 5 ans de la durée du Projet. Il a ensuite souligné que la collaboration entre l'INPP et les entreprises locales est très importante et nécessite d'être renforcée afin que l'INPP puisse mettre sur le marché du travail un personnel qualifié pouvant répondre aux besoins des entreprises.

Avant de clore son mot, Monsieur l'ADG a présenté aux participants le nom "SOLIDE" ainsi que son logo comme étant le nouveau nom ou surnom du Projet. Il a à cet effet expliqué le nom SOLIDE comme étant la solution de l'INPP aux Entreprises. Par la suite, il a donné le coup d'envoi officiel du Projet SOLIDE.

2è point:

Mot de circonstance du, Représentant Résident Adjoint de la, JICA DRC, M. Keiichi Okitsu

M. Keiichi Okitsu, Représentant Résident Adjoint de la, JICA DRC, a fait savoir que c'était un honneur pour lui de participer à la première réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet. Il a aussi mentionné que le projet précédent avait connu une mise en œuvre harmonieuse avec des résultats fructueux et espère voir le Projet SOLIDE réaliser de même ses objectifs. Par ailleurs, il a fait savoir que la JICA s'engage à appuyer la mise en œuvre du Projet et a fait un appel à toutes les parties prenantes pour un renforcement de relation entre l'INPP et les entreprises locales afin que l'INPP soit en mesure de répondre aux besoins de ces dernières.

3è point:

Présentation des “ Grandes lignes du Projet” par le Chef de Projet, M. Ryuichi Nishiyama.

M. Nishiyama, le Chef de Projet, a présenté les grandes lignes du projet dans une projection power point, voir Annexe-1. Il a aussi fait savoir que tous les détails possible y relatifs sont contenus dans le plan de travail voir annexe -3.

4è point:

Présentation par M. Atsunori Kume du “Modèle de l'application de l'élaboration du programme de formation par la méthodologie CUDBAS”

M. Kume, expert en gestion de formation / élaboration du programme de formation a présenté un modèle de l'application de l'élaboration de deux types du programme de formation dont le programme de formation pour les stagiaires dans l'emploi et le programme de formation pour les stagiaires sans emploi par la méthodologie CUDBAS réalisés dans un autre projet similaire de la coopération technique JICA en République du Soudan voir, Annexe-2.

5è point:

Questions & Réponses suivi du débat

Les principales observations et questions traitées dans la réunion sont les suivantes:

Le représentant de la FEC a exprimé sa satisfaction quant aux réalisations du projet précédent. Ainsi dans le cadre du nouveau projet, il a fait savoir que FEC espère que toutes les activités seront réalisées telles que expliquées conformément au plan de mise en œuvre du projet et FEC promet son soutien au projet. En fin, il a fait appel au renforcement du Comité Consultatif Permanent (CCP), un cadre de collaboration convenable entre le projet et tous les partenaires.

Un autre intervenant, représentant la Régie des Voies Fluviales (RVF) a posé la question de savoir pourquoi la JICA ne s'intéresse pas à la régie des voies fluviales alors qu'une grande partie des produits agricoles consommés à Kinshasa arrivent à Kinshasa par voie fluviale.

A cette question, M. Tshikuya, l'ADG de l'INPP avait répondu que la JICA s'intéresse aussi à la Régie des voies fluviales étant donné que la JICA apporte son appui à l'INPP pour des formations en mécanique automobile et en spécialités y compris le soudage spécialisé dans le but d'offrir aux entreprises entre autres la RVF, un personnel qualifié pouvant répondre aux besoins des entreprises par exemple le soudage des bateaux ainsi que la réparation des moteurs des bateaux et autres.

R

✓

6è point:

Mot de clôture de M. Maurice Tshikuya Kayembe, l'ADG de l'INPP

M. Tshikuya, l'ADG de l'INPP dans son mot de clôture a adressé ses remerciements d'abord à la JICA, à tous les experts Japonais pour leur soutien, à tous les cadres et agents de l'INPP et enfin à tous les partenaires de l'INP.

Liste des Annexes:

Annexe 1: Grandes lignes du projet

Annexe 2: Modèle de l'application de l'élaboration du programme de formation par la méthodologie CUDBAS"

Annexe 3: Plan du travail

Annexe-4: Liste des Participants



COMPTE-RENDU DE LA PREMIERE REUNION MENSUELLE SUR L'ETAT D'AVANCEMENT DU PROJET

DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

La première réunion mensuelle sur l'état d'avancement du Projet SOLIDE s'était tenue le jeudi 30 août 2015 de 10h :00' à 11h30' dans la Salle Polyvalente de la Direction Provinciale de Kinshasa. Les points ci-après avaient été inscrits à l'ordre du jour:

Programme :

0-1 : Mise en place (09 :45- 10 :00)

0-2 : Ouverture de la réunion (10 :00)

1. But de la réunion
2. Etat d'avancement de chaque Résultat
3. Difficultés rencontrées et suggestions, information
4. Planning d'activités futures
5. Mot du Représentant Résident de la JICA-RDC
6. Mot de l'ADG de l'INPP

Participants : Voir liste des présences en annexe

Point 1/ AGENDA 1:

1. But de la réunion par M. Paul NKONGOLO, Gérant du Projet/ Opening Remarks by Mr. Paul NKONGOLO, Project Manager

Le Gérant du projet avait procédé à l'explication du but de la tenue de la première réunion mensuelle du Projet.

Il a été dit que la tenue de la réunion faisait suite à la recommandation de l'échange entre les deux parties du Projet (partie Japonaise et partie INPP) de tenir des réunions mensuelles en vue d'évaluer progressivement l'état d'avancement des activités du projet.

En outre, dans le but de bien cerner la relation de chaque activité avec l'ensemble du projet, il a été trouvé nécessaire lors de la réunion mensuelle de :

- Passer encore une fois en revue l'objectif global ainsi que différents objectifs spécifiques assignés au Projet mais aussi les objectifs à atteindre par chaque

résultat en vue de comprendre la relation des activités.

- Partager l'information sur l'état d'avancement de chaque Résultat du Projet en vue du suivi pour le bon déroulement des activités du Projet ;
- Déceler les difficultés rencontrées et envisager des solutions.

The Project Manager opened the meeting by providing explanation of the purpose of the first monthly progress meeting.

He pointed out that the meeting was held following the result of the discussion between the key project members (Japanese side and INPP side) for holding monthly progress meetings for project smooth running monitoring.

Furthermore, in order to understand the relationship of each activity in the whole project, in the monthly progress meeting, we would like the following:

-To share the overall goal, the project goal and Output's objective again in order to understand the relationship of each activity.

- On the basis of the common understanding, share the progress of each project output to gain achievement more effectively.

-To pick up projected problems and consider their countermeasures for prevention of causing a problem

Point-2/ AGENDA 2: Etat d'avancement de chaque Résultat / Progress of each output

Résultat-1/ Output -1 : Observations faites par M. Joseph BONDJEKE, Coordinateur du Projet / Remarks by Mr. Joseph BONDJEKE , Project Coordinator

Il a expliqué le but assigné au Résultat-1 dont l'amélioration du système de gestion de formation. En vue de réaliser ce but, un Groupe de travail dénommé Groupe de Travail Cycle de Gestion de Formation a été établie sous la supervision de l'expert Japonais en CUDBAS.

He explained the objective of the output-1 as the improvement of the training management system of INPP. In order to achieve the output-1 objective, the CGF working group was established by the project under the oversight of the CGF Japanese Expert.

Etat d'avancement du Résultat-1 par M. BOLA, Chef du GT / Output-1 progress activities in July: by Mr. BOLA, CGF Working Group Leader

Il avait fait savoir que son exposé porterait sur les activités réalisées au cours de la deuxième phase de formation menée par l'expert Japonais du 17 juin au 17 juillet 2015.

Activités réalisées :

A. Elaboration de 4 programmes :

-Soudeur à l'arc électrique

-Froid ménager

-Froid commercial et Industriel

-Serveur

B. Restitution des résultats

C. Formation en logiciel Excel

He first pointed out that his presentation would be focusing on the CGF Working Group activities implemented under the second phase training conducted by the Japanese Expert from June 17 to July 17.

Implemented activities:

- CGF members developed four courses based on CUDBAS method:

(1) Welding, (2) Domestic refrigeration, (3) Commercial and Industrial refrigeration and (4) Waitress.

- The result was presented to the INPP and the FEC

- CGF Working Group members are attending Excel training as continuing work

Résultat-2/ Output -2 : Observations faites par M. Vensisabo, Responsable du Résultat-2/ Output -2 : Remarks by Mr. Vensisabo and Mr. Mbiya

En rapport avec le résultat-2, la formation au Japon pour les maîtres- formateurs automobiles a été réalisée comme prévue et les acquis de cette formation ont été partagés avec l'ensemble de l'INPP lors de la restitution.

He mentioned that the training in Japan was completed and the information and knowledge acquired through the training was presented to the INPP.

Etat d'avancement du Résultat-2 par M. Mbiya, Chef du GT / July progress activities: by Mr. Mbiya, Working Group Leader

Activités réalisées au mois de juillet:

Il avait souligné que la formation au Japon a été réalisée comme prévue et ladite formation a été essentiellement basée sur les visites d'études.

Au retour du Japon, une épreuve d'évaluation leur avait été soumise par l'expert et avait porté sur les connaissances et techniques acquises lors de la formation au Japon.

Comme activités en cours: la révision des matières de la formation précédente par l'expert et la préparation de la seconde phase de formation par l'expert.

He pointed out that the training in Japan was conducted as planned and focused on the conduction of study visits.

After coming back from Japan, master trainers conducted reminding examination on the knowledge and techniques they acquired throughout the training in Japan.

Master trainers have now continued activities such as brushing up on the previous training and preparation for the next training.

Résultat-3/ Output -3 : Observations faites par M. Kankolongo/ Remarks by Mr. Kankolongo and Mr. Monsevinya

Il expliqué le but du Résultat-3 comme étant le renforcement des capacités des maîtres formateurs des spécialités cibles sur les équipements et matériels existant à l'INPP en :

-Automatique

-Hydraulique, Pneumatique

-Soudages spéciaux

He first of all explained the output-3 objective. The training system of the targeted specialties Hydraulic, pneumatic, PLC and Specialized Welding is strengthened for providing training that meets the companies' needs.

Etat d'avancement du Résultat-3 par M. Monsevinya, Chef du GT / July progress activities: by Mr. Monsevinya, Working Group Leader

Les maîtres formateurs en API ensemble avec l'expert Japonais de la spécialité ont compris le contour du besoin exprimé par les entreprises de la place par rapport à la technologie des APIs utilisées par ces dernières.

Sur base de cette compréhension et en fonction du niveau des capacités des maîtres formateurs de la spécialité, une formation théorique et pratique a été organisée.

Regarding PLC training, master trainers and the Japanese Expert grasped the actual situation of training demand from the enterprises and usage status of the PLC from the visits conducted in enterprises such as Water treatment plant, Bralima(beer factory) and DIJIMBA (plastic bottle factory).

Based on the situation grasped and the master trainers' capability, practical and theoretical training was conducted by the PLC Japanese Expert.

Résultat-4/ Output -3 : Observations faites par Mme Malongi/ Output -4 : Remarks by Mrs. Malongi and Mr. Mususu

A. Analyse des besoins en formation

Elle avait fait savoir que l'activité d'identification des besoins en formation menée par le Sous- groupe de travail Analyse des besoins avait pour but l'identification des besoins des entreprises afin de permettre à l'INPP d'adapter ses programmes de formation aux tendances du marché de l'emploi.

She pointed out that the needs' assessment activity conducted by the Needs' assessment Sub working group aimed at collecting the needs expressed by companies so that INPP can match the training curriculum with the tendency of the job market.

Activité réalisée par le Sous-groupe de travail par M. Bangala

Enquête par Questionnaire aux 350 entreprises dans 9 secteurs retenus dont API, Motorisation, Hydropneumatique, Coupe et couture, Esthétique & coiffure, Froid et climatisation, Soudure, Hôtellerie-restauration et Bureautique.

152 entreprises ont répondu au questionnaire dont 144 répondu avec satisfaction.

Implemented activity by the Needs' assessment Sub-WG

- **350 companies were surveyed by a Questionnaire and 9 industries were targeted such as PLC, Automobile, Hydraulic-Pneumatic, Dress making, Cosmetician, Refrigeration & air conditioning, Welding, Hotel-restaurant industry and Office automation.**

Etat d'avancement du Résultat-4 par M. Mususu, Chef du GT/ July progress activities: by Mr. Mususu.

Il avait souligné que les activités du résultat-4 sont en relation avec l'appui à l'emploi et entrepreneuriat.

He explained that the output - 4 activities are in connection with the job placement and entrepreneurship support.

Activités réalisées :

- Enquête auprès des ex-stagiaires sans emplois
- Séminaire d'auto-emploi
- Identification et visites des maisons de placement
- Visites guidées avec les stagiaires dans les entreprises
- Suivi post-formation des ex-stagiaires embauchés dans les entreprises
- Séance de travail avec l'Office National de l'Emploi (ONEM)

Implemented activities under output-4

- **Job seekers' monitoring Survey with purpose to collect and analyze job seekers' opinions for securing them job placement and entrepreneurship support.**
- **Conduction of entrepreneurship Seminars (currently two were conducted)**
- **Post training monitoring of ex-trainees who got jobs in companies**
- **Visit to ONEM with purpose of strengthening the collaboration and finding out an effective way for job placement and entrepreneurship support to INPP graduated Job seekers.**
- **Surveying other private job placement and entrepreneurship organizations**
- **Company visits with fresh trainees for fostering trainees awareness of the training field related-companies**

2.5. Résultat- 0 (Gestion globale) / Output 0 Overall management :

Observations faites par M. Nkongolo et M. Bondjeke / Remarks by Mr. Nkongolo and Mr. Bondjeke

- Ils avaient expliqué l'importance des activités KAIZEN-5S
- L'INPP s'est engagé à mettre en marche l'amélioration graduelle du système de gestion de formation comme socle de l'activité KAIZEN en vue de se conformer aux normes internationales des institutions de formation professionnelle.
- Il avait fait savoir que l'INPP comme une institution de formation professionnelle de référence en Afrique centrale, devrait se conformer aux normes internationales des institutions de formation professionnelle qualifiées.
- Il avait ensuite exhorté l'ensemble du personnel de l'INPP de s'approprier la culture KAIZEN-5S pour l'efficience et l'efficacité du travail.
- Désormais les Activités -KAIZEN-5S devraient être incluses dans les programmes de formation existant de l'INPP.
- L'INPP devrait se pencher fortement sur question de ponctualité.
- L'ébauche du plan d'amélioration progressive du système de gestion de formation avait fait objet d'échanges entre l'INPP et partie japonaise au cours de la phase de conception du projet du don non-remboursable pour la Dipro-kin en Novembre 2010.

- They explained the importance of KAIZEN-5S activities for gradually improvement of the training management system.

-He said, INPP as a referral vocational training institution in the Central Africa, INPP should comply with international standards of qualified vocational training institutions. He then urged all INPP staff to take ownership of KAIZEN for the efficiency and effectiveness of the work.

-KAIZEN-5S activities should be included from now on in the INPP training curriculum.

-INPP is asked to strongly address the unpunctual situation.

-The draft gradual improvement plan of the training management system was shared and agreed between the INPP and Japanese side during the design phase of the grant project for Dipro-kin in November 2010.

-INPP restarted to improve the training management system.

- Regarding the practical training, he mentioned that, the knowledge and techniques are necessary to be acquired before as theoretical training on the simple existing equipment for bridging the gap step by step between the demand from industry area and INPP technical capability.

Point 3/ AGENDA 3: Difficultés rencontrées et Suggestions/ Concerns and Countermeasures, and information

3-1. Résultat-1/ Output-1

Difficultés rencontrées:

- Difficultés de concilier les charges traditionnelles à celles du projet
- Difficulté de mobiliser les professionnels des entreprises
- Difficulté de gérer le véhicule compte tenu du volume d'activités à la Dipro-kin.

- Time and duty allocations between routine work and the project activities
- Difficult to mobilize company professionals for joining the activity of training curriculum development based on CUDBAS approach.
- Car arrangement issue.

Recommandations:

- Se concerter au sein de la haute Direction afin d'harmoniser les horaires de travail
- Prévenir les professionnels à temps
- Rendre disponible les moyens de transport pour les enquêtes auprès des entreprises

- **The time and duty allocations between routine work and the project activities to be decided by the INPP Headquarters**
- **To inform industry professionals in time for any scheduled activity with them.**
- **Suitable car arrangement for conducting company surveys**

3-2. Résultat-2/ Output-2

Difficultés rencontrées:

- La formation pratique n'a pas encore eu lieu et certaines matières suggérées n'ont pas encore été enseignées
- Les équipements, les matériels didactiques et les outillages spécifiques pour la formation ne sont pas encore disponibles

- **The automobile practical training is not conducted yet and some other proposed training contents are not yet taught.**
- **Equipment and teaching materials and other specific tools for training are not yet provided.**

3-3. Résultat-3/ Output-3

Difficultés rencontrées:

- a. Insuffisance des équipements et matériels pour la formation en:
 - Automatique
 - Hydraulique et Pneumatique
- b. Pas d'équipements et matériels pour la formation de soudage plastique.

- **Lack of suitable equipment and other teaching materials for PLC and Hydraulic and Pneumatic training.**
- **Lack of suitable equipment and other teaching materials for the plastic welding training**

Recommendations:

- a. En Hydraulique, Pneumatique et Automatique, l'idéal serait de disponibiliser les équipements et matériels de formation à Kinshasa
- b. Si non, garder contact avec le CFPT/ Sénégal-Japon pour parer à cette éventualité.
- c. Contacter la JICA pour obtenir les équipements et matériels de formation en Soudage plastique

- **Provision of equipment and other teaching materials in time is ideally suitable for conducting PLC and Hydraulic and Pneumatic training at INPP Kinshasa**
- **If the equipment cannot be provided in time, before conducting the 2nd phase master trainers' training, better inform the CFPT in time for the preparation of the 2nd phase master trainers' training at CFPT/Senegal.**
- **Make the request to JICA for supporting the provision of plastic welding equipment for the conduction of plastic welding at Dipro-kin.**

3-4. Résultat-4/ Output-4

Difficultés rencontrées:

A. Analyse des besoins

- Refus de répondre au questionnaire par certains employeurs
- Difficulté d'accéder aux installations de certaines entreprises
- Méfiance des entreprises à la démarche entreprise par l'INPP
- Mobilité entravée par défaut de moyen de transport
- Fermeture, cessation d'activités ou changement d'adresse par certaines entreprises due à la conjoncture économique
- Mobilité entravée par défaut de moyen de déplacement
- Manque de budget pour mieux organiser des activités
- Difficulté d'obtenir le quota de stage auprès des entreprises

- Refusal of responding to questionnaire by some employers**
- Difficult to get access to some companies' facilities**
- **Some companies mistrusting the INPP Survey's approach**
- Transportation constraint due to lack of car for visiting as many companies as possible**
- Some companies found closed or moved to other unknown locations.**

Recommandations:

- Pour faciliter le dépouillement des données, les questions fermées sont préférable par rapport aux questions ouvertes
- Lancer des lettres de motivation aux entreprises en leur signifiant clairement l'objet de l'enquête
- Doter la commission un véhicule pour faciliter le déplacement
- Mettre à jour la liste des entreprises et leur secteur d'activités avant l'enquête

- For easy data analysis, "Yes – No" questions are better than Questions with comments**
- Informing companies in advance about the purpose of the scheduled Survey before its conduction**
- Allocating a car when conducting scheduled needs assessment activities,**
- Updating the Companies' list and industry before conducting company surveys**

B. Résultat-4

Concerns:

- Transportation constraint due to lack of car for conducting big volume of activities outside INPP**
- Lack of budget to better organize output-4- related activities**
- Some companies do not welcome INPP trainees for internship programme**

Recommandations:

- Mettre à la disposition de la commission un véhicule pour faciliter le déplacement
- Allouer un budget à la commission afin de faciliter le travail

- Allocating a car to the Output-4 WG members for companies' visits, job placement and entrepreneurship organizations.**
- Budget allocation to the Output-4 WG members for better organizing Output-4 –related activities**

3.5. Problèmes habituels/ Common issues

Voir point 2.5/ Please refer to point 2.5

4. Synthèse du Mot du Représentant Résident de la JICA –RDC/ Comments by the JICA Chief Representative

- C'est un réel plaisir de participer à la première réunion mensuelle du Projet
- L'analyse des écarts du point de vue technique entre les entreprises et l'INPP pour l'amélioration de la qualité de la formation pour répondre aux besoins des entreprises.
- Concernant KAIZEN : félicitation à l'INPP pour le respect de l'heure à la réunion d'aujourd'hui.
- Félicitation et à nous revoir à la réunion mensuelle prochaine.

Summary comments by the JICA Chief Representative

- **I'm honored to attend the first monthly progress meeting of our Project**
- **We have to analyze the technical gap between companies and INPP for improving the quality training and in order to meet the industry needs.**
- **KAIZEN: congratulation for respecting the meeting opening time today.**
- **Congratulation and see you on the next monthly meeting**

5. Mot de l'ADG de l'INPP/ Comment by the INPP Director General

Nous venons de toucher le cœur de l'organisation de la formation à l'INPP. Tout le monde doit en prendre conscience.

Je félicite toutes les équipes pour le progrès réalisé, malgré les difficultés conjoncturelles. Sachez que vous avez le soutien de toute la communauté de l'INPP.

La présence des professionnels des entreprises dans l'élaboration de nouveaux programmes de formation est importante, certes, grâce aux experts de la JICA, mais quand est-ce que nous deviendrons professionnels nous-mêmes ? Nous ne devons pas continuer à dépendre des autres. L'INPP est un centre des compétences.

Acquérir des machines est une chose ; pouvoir les utiliser en est une autre.

Nous devrions avoir plus de formateurs dans nos réunions. Prochainement il sera nécessaire de les inviter aussi et partager avec eux tout ce que nous apprenons.

Le niveau très élevé que nous recherchons ne doit pas nous pousser à brûler les étapes. Nous devons avancer graduellement, à partir des fondamentaux de base. Nous devons faire un effort pour pouvoir utiliser ce que nous avons déjà sur place.

Le nombre de stagiaires par salle de formation. Il faut s'y prendre déjà. Chaque service doit clarifier sa formation à raison de 30 stagiaires par salle. Nous avons assez de formateurs pour former d'autres classes. Nous constatons que dans les salles, il y a toujours les mêmes formateurs. Les autres ne doivent pas être des spectateurs. Il faut les utiliser. Sinon, pourquoi

les engageons-nous ? Le groupe qui travaille sur l'amélioration du système de gestion de formation à l'INPP doit étudier ceci.

Le pays n'a pas beaucoup d'entreprises. Nos stagiaires doivent donc soit s'attendre à un engagement dans une entreprise ou créer leurs propres affaires. Nous devons avoir la culture entrepreneuriale et la leur imposer même pour leur permettre de s'insérer dans la société.

L'amélioration de la qualité de formation dépend aussi de la qualité des stagiaires. Nous devons relever le niveau des pré-requis de nos stagiaires. C'est ainsi que nous allons atteindre le niveau international. Les Conseillers en formation doivent s'y investir déjà. Ceci est impératif et urgent.

Quant au budget, nous allons nous organiser à l'interne. Mais il y a un besoin en logistique. Il nous faut des véhicules. Nous devons, à ce sujet, parler avec la JICA, qui est présente. Un bus ou deux pour la DIPROKIN n'est pas suffisant. Nous allons demander à la JICA de doter l'INPP de véhicules ; non seulement à Kinshasa, mais aussi à Lubumbashi où nous avons les mêmes problèmes.

5S et KAIZEN. Nous devons obtenir des résultats avec peu de moyens. L'environnement du travail doit être assaini. Tout le monde y est tenu. Le formateur doit inculquer cette mentalité aux stagiaires.

Nous devons démarrer le processus d'évaluation des compétences. Après la formation reçue à Dakar, au Sénégal, les Maîtres Formateurs de Lubumbashi ont pu fabriquer un dispositif automatisé.

Les ingénieurs doivent prouver leurs compétences par des réalisations palpables. Nous devons tous nous engager à la compétitivité entre nous pour voir qui est le meilleur ; ainsi nous pouvons miser sur les meilleurs.

Nous avons la chance d'avoir le Projet SOLIDE avec nous. Il nous donne la possibilité d'apprendre. Nous avons 34 centres de formations dans le pays et nous ne devons pas abandonner les autres.

Tout repose sur Kinshasa ; vous avez une lourde responsabilité. Commencez à nous évaluer à l'aide de la méthode de CUDBAS que l'Expert vous a apprise. Ceux qui auront plus de 3 seront parmi les meilleurs.

Comments by the ADG of INPP

Everybody must have realized that we touched the heart of training organization in INPP.

I congratulate all working groups for the progress achieved in spite of the situation issues. All the INPP community is supporting you.

The presence of companies' professionals in the development of new training curricula is important indeed, thanks to JICA experts, but when do we become professional, ourselves? We will not keep depending on others. INPP is the Center for competences.

Receiving machines is one thing, being able to use them is a different matter.

We should have more trainers in our meetings. Next time we need to invite them also and share with them what we are learning.

We need to go higher, but we don't need to take short cuts. We have to go step by step from the fundamentals. We must do our best to be able to use what we have already got.

We have to start taking 30 trainees per training room in all services. We have enough trainers for other classes. We found that in training rooms there are always the same trainers. There must not be any spectators. We have to use them. Otherwise, why do we hire them? The group which is working on the improvement of the training management system must go through this matter.

There not many companies in our country. Our trainees must either expect to be hired in a company or create their own businesses. We must have the entrepreneurship culture and even impose it and help them integrate in the society.

Improving the training quality depends also on trainees' quality. We have to lift up registration conditions to be a trainee into INPP. Thus we can reach the international level. The "Bureau des Conseillers" must start putting a lot into it. It is imperative and urgent.

About the budget, we will organize ourselves. But there is a need in logistics. We need cars. We will talk about with JICA, and they are here. Two buses for DIPROKIN are not enough. We will ask to JICA to give cars to INPP; not only to Kinshasa, but also to Lubumbashi where we face the same issues.

5S and KAIZEN. We have to get results from our small income. The work environment must be cleaned up. Everybody is supposed to keep to it. Trainers must instill this mentality into trainees.

We have to start the competence evaluation process. After the training in Dakar, Senegal, Lubumbashi Master Trainers assembled an automated system with a PLC device.

Engineers must prove their competences through palpable achievements.

All of us have to be involved in the competitiveness among ourselves in order to find the best and rely on them. We have the chance of having SOLIDE Project with us. It is giving us the opportunity of learning. We have 34 training centers in the country and we are not supposed to give them up. Everything lays on Kinshasa; you have a great responsibility. Start evaluating us with CUDBAS Method that the Expert taught you. Those who will obtain more than 3 will be among the best.

Commencée à 10h:00, la réunion s'était clôturée à 11h30. /

The meeting was declared open at 10:00 and concluded at 11: 30.

Fait à Kinshasa, le 30 août 2015



Paul NKONGOLO BADIKILA
Gérant du Projet
Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

Directeur Technique
Direction Générale
Institute National de Préparation
Professionnelle (INPP)

for



NISHIYAMA Ryuichi
Chief Advisor
The Project on Strengthening the
Capacity of National Institute of
Professional Preparation

LISTE DES ANNEXES

Annexe-1 : Liste des présences

Annexe-2 : Document power point (présentation)



cl



Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 31 août 2015

OK IT
31/08/15
OK

N/Réf. : 017/ PROJET-SOLIDE/ 2015

DE : Bureau du Projet-SOLIDE

A : Monsieur le Directeur Technique de l'INPP

RECEPTIONNEE PAR	J. Verri
DATE	31.08.2015
SIGNATURE	[Signature]
NUMERO	0860 Lec. D

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la deuxième réunion du Comité Conjoint de Coordination, deuxième réunion mensuelle et première session semestrielle de suivi du Projet SOLIDE

Nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la deuxième réunion du Comité Conjoint de Coordination, deuxième réunion mensuelle et première session semestrielle de suivi du Projet SOLIDE.

Nous saisissons de l'opportunité pour solliciter un rendez-vous auprès de l'ADG pour un mot d'au revoir ce mercredi 02 septembre à n'importe quelle heure ou jeudi 03 septembre à après -midi seulement et cela en fonction de son agenda.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Technique, l'assurance de notre franche collaboration.

31/08/15
Sec Di

I.N.P.P DIRECTION GENERALE	
DATE	31. AOUT. 2015
ENREGISTREMENT N°	
RECEPTIONNEE PAR	[Signature]

C.C.:

- ADG
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO
- BUREAU JICA RDC



Ryuichi NISHIYAMA
Chef de Projet

RECEPTION
RECEIVED
PROFESSIONNELLE
DE KINSHASA
HEURE : 12 h 30
RIBIBW SAMANTIA
RITA
RIE SAWASHITA

INPP DG/DIRECTION DE RECOURVEMENT ACCUSE DE RECEPTION	
REÇU LE	31.08.2015
PAR	RITA
HEURE	12h30
SIGNATURE	[Signature]



**COMPTE-RENDU DE LA DEUXIEME REUNION DU COMITE CONJOINT
DE COORDINATION
DU
PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE
PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

Réunion mensuelle sur l'état d'avancement du mois d'août 2015 et

1^{ère} Session semestrielle de Suivi

La Deuxième réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet SOLIDE s'était tenue le mercredi 26 août 2015 de 13h00' à 15h00' dans la Salle Polyvalente de la Direction Provinciale de Kinshasa. Les points ci-après avaient été inscrits à l'ordre du jour:

Programme :

0. Mise en place
1. Ouverture/But de la réunion
2. Etat d'avancement, inquiétudes et solutions de chaque Résultat au cours de mois d'août 2015
3. Commentaires sur les activités du mois d'août 2015
4. L'état d'avancement de chaque activité, de février à août 2015
5. Les principaux points à partager / discuter
 - 5-1. Les principaux points Des changements sur la 1^{re} version du Cadre Logique
 - 5-2. Questions et Réponses
 - 5-3. Autres informations et calendrier d'avenir
6. Commentaires de la JICA
7. Commentaires de l'ADG
8. Fin de la réunion

**1. Ouverture/But de la réunion par M. Paul NKONGOLO, Gérant du Projet/ Opening
Remarks by Mr. Paul NKONGOLO, Project Manager**

Le but de la réunion a été expliqué par M. Nkongolo comme suit :

Après la 1^{re} réunion du CCC tenue le 27 mars 2015, la 2^e se tient aujourd'hui, le 26 août 2015. Elle a deux points à l'ordre du jour: la Réunion mensuelle sur l'état d'avancement du mois d'août 2015 et la 1^{ère} Session semestrielle de suivi, en vue de partager les avis et considérations sur l'état d'avancement des activités, confirmer et faire le point sur la direction du Projet et, également, éclaircir les objectifs, les activités et les cibles en fonction de la situation réelle s'il le faut.

The purpose of the meeting was explained by M. Nkongolo as below.

Following the 1st JCC on March 27, 2015, the 2nd JCC is held today, August 26, 2015. It consists of two parts: the Monthly Progress Meeting for August 2015 and the 1st Biannual Monitoring Session, in order to share the progress of activities, to confirm and review the direction of the Project and also to clarify the objectives, activities and targets based on the actual situation if need arises.

2. Etat d'avancement, difficultés et solutions de chaque Résultat au cours de mois d'août 2015
Progress, concern and solution of each output in August 2015

L'état d'avancement, les difficultés et les solutions de chaque Résultat ont été expliqués par les membres de chaque groupe de travail dont les principaux points sont les suivants :

The main points of progress, concern and solution of each result presented are as below :

2-1. Résultat-1/ Output -1 (M. Bondjeke and M. Bola)

Deux activités principales sont à signaler. Il s'agit de :

- La formation en logiciel CGF ;
- Le développement des programmes de formation par la méthode CUDBAS.

Mainly two activities were conducted.

- *Excel Training*
- *The development of training programs by the CUDBAS method.*

2-2. Résultat-2/ Output -2 (M. Mbiya)

Les principales activités réalisées et difficultés rencontrées au cours du mois d'août 2015 se résume de la manière suivante :

Principales activités :

- Evaluation de ré sélection de 5 maîtres formateurs en motorisation sur le contenu de la formation théorique enseigné par l'expert japonais (Condition: obtenir 100 % des points par réussite).
- Planification et calendrier de travail sur l'élaboration des notices techniques pour la formation des formateurs en motorisation et échange avec l'expert Japonais.
- A présent, les 5 maîtres formateurs s'attèlent à l'élaboration des notices techniques.

Difficultés rencontrées

Au regard de tout ce qui précède, les difficultés auxquelles l'équipe des maîtres formateurs a fait face, se résument de la manière suivante:

- Transport difficile
- Manque d'ordinateurs et d'anti virus pour l'élaboration des notices techniques.

The main activities conducted and concerns in August 2015 are as below:

Main activities

- *Re-selection evaluation of 5 automobile master trainers on the theoretical training conducted by the Japanese expert (requirement: score 100% on the evaluation).*

- *Activity plan and work schedule development for the preparation of textbooks and other teaching materials for automobile TOT and exchanges with the Japanese expert.*
- *Currently, the five master trainers are busy developing textbooks for the automobile TOT.*

Concerns

- *Lack of vehicle arrangement*
- *Lack of laptop computers and antivirus software for the development activity of the textbooks.*

2-3. Résultat-3/ Output -3 (M. Ntikala, M. Ntambwe and M. Monsevinya)

HYDRAULIQUE ET PNEUMATIQUE

DES ACTIVITES : Le Groupe a monté des composants pneumatiques sur des panneaux en bois au nombre de trois (3). Excepté celui que nous avons monté ensemble, avec l'expert KIMURA. Donc au total quatre (4) panneaux.

DIFFICULTE RENCONTREE : Lors du montage, d'autres composants étaient très petits tels que les capteurs ; vu leurs petitesse, ils ont posé beaucoup de difficultés pour leur montage sur les panneaux.

INSUFFISANCE DES MATERIELS

- Manque de boutons poussoirs
- Manque de fils conducteurs

SOUDAGE SPECIAUX

• DES ACTIVITES :

PREPARATION DE LA FORMATION

- ATELIER
- SALLE DE LA FORMATION
- VERIFICATION NOTICES TECHNIQUES
- ACHAT DES CONSOMMABLES

AUTOMATES PROGRAMMABLES INDUSTRIELS (API)

• DES ACTIVITES :

- Recenser les matériels automatiques existant à l'INPP
- Trier, rassembler et ranger les matériels dans la salle automatique
- Visite à la Régideso
- Réunion sur l'état d'avancement de différents groupes de travail avec le Directeur Kankolongo le 18/08/2015
- Concevoir les schémas à réalisés
- Elaborer les états de besoins

Réaliser les panneaux didactiques pour les automates.

HYDRAULIC AND PNEUMATIC SPECIALTY

IMPLEMENTED ACTIVITIES: Master trainers have assembled pneumatic components on three (3) wooden panels. Apart from the sample panel assembled before under support the Japanese expert Mr. KIMURA. So, in total four (4) panels have been assembled.

CONCERNS: During the assembling work, due to small size of some components such as sensors, it was not easy work to assemble them on panels.

SHORTAGE OF MATERIALS

Lack of pushbuttons

Lack of wires

SPECIALIZED WELDING

• **IMPLEMENTED ACTIVITIES:**

PREPARATION WORK OF THE WELDING MASTER TRAINERS TRAINING

- *WORKSHOP PREPARATION*
- *CLASS ROOM PREPARATION*
- *PROOFREADING OF WELDING TEXTBOOKS*
- *PROCUREMENT OF CONSUMMING MATERIALS*

PROGRAMMABLE LOGIC CONTROLLER (PLC)

• **IMPLEMENTED ACTIVITIES :**

- *Confirming work of existing PLC devices in INPP*
- *Sorting, collecting ranging PLC materials in the PLC training room*
- *Visit at Régideso Ngaliema water treatment plant*
- *Consultation meeting between Mr. Kankolongo and working groups under Output-3 on August 18 on the progress of PLC specialty activities in August*
- *Designing circuit diagrams*
- *Preparation of budget for procurement of accessories*

2-4. Résultat-4/ Output -4 (Mme. Kaseka and M. Mususu)

LES ACTIVITES REALISEES

- *Séminaire d'Auto Emploi*
- *Visite rendue dans une maison de placement CONGO RECRUTEMENT*
- *Dépôts des invitations du séminaire d'auto emploi*
- *Dépôt des lettres de demande de visite des maisons de placement*

LES ACTIVITES A REALISER DU MOIS DE SEPTEMBRE AU MOIS DE DECEMBRE 2015

DIFFICULTES RENCONTREES

- *Manque de véhicule pour se déplacer*

SUGGESTIONS

Doter le Bureau des Conseillers d'un véhicule pour faciliter le déplacement concernant les activités liées l'insertion professionnelle et relation avec les entreprises.

IMPLEMENTED ACTIVITIES

- *Conduction of entrepreneurship Seminars*
- *Visit conduction in CONGO RECRUTEMENT job placement organization*
- *Handing out invitation letters to Job placement organizations for the conduction of entrepreneurship seminars*
- *Handing out letters in 10 private Job placement organizations for visits*

DEVELOPMENT OF ACTIVITY PLAN : SEPTEMBER TO DECEMBER 2015

CONCERNS

- *Lack of car arrangement for smooth conduction of company visits*

SOLUTION

Car allocation to Bureau des Conseillers for the facilitation of company visits activities and other activities in connection with employment and entrepreneurship support .

2-5. Résultat-0: Gestion globale / Output -0: overall management (M. Nkongolo and M. Bondjeke)

(1) Stratégie des activités des Relations Publiques

(2) Etat d'avancement d'activités KAIZEN

- Le système d'utilisation des véhicules à la Dipro-Kin
- La gestion des ressources
- L'acquisition du matériel de formation

(1) *Strategic public relation activities*

(2) *Progresses of KAIZEN activities*

- *Vehicle arrangement system of Dipro-Kin*
- *Resource management*
- *Equipment procurement*

3. Commentaires sur les activités du mois d'août 2015 *Comments on the activities in August 2015*

Dans l'ensemble les activités qui avaient été programmées par chaque résultat au mois d'août ont été réalisées avec des résultats satisfaisants.

Globally, all scheduled activities in August for each Output were conducted as planned with satisfactory results.

4. L'état d'avancement de chaque activité, de février à août 2015 *Progress of each activity from February to August 2015*

Se référant aux feuilles de Suivi (voir Annexe-1 et Annexe-2), la réalisation de chaque activité, les difficultés rencontrées ainsi que leurs solutions ont été confirmées par tous les participants à la réunion. Les principaux points ont été expliqués de la manière suivante:

- Résultat-1: Exécution d'une enquête d'analyse des besoins en formation auprès d'environ 150 entreprises. Sur base des résultats de l'enquête, 4 programmes de formation ont été élaborés dont (le froid ménager, le froid commerciale et industriel, serveur/serveuse (hôtellerie) ainsi que la soudure). Les membres du Groupe de travail CGF avaient présenté ces résultats auprès des entreprises et organisations patronales. Ces derniers avaient hautement apprécié la qualité du travail abattu par l'équipe CGF.
- Résultat-2: De mars à mai, démarrage d'une session de formation de 54 jours pour les 5 maîtres formateurs automobiles. Principaux contenus de la formation : diesel, essence et châssis. Ensuite, en juin-juillet, formation au Japon, et à partir d'août, début des préparatifs de FDF.
- Résultat-3: Hydraulique et Pneumatique : De mai à juillet, arrivée d'experts japonais,

vérification de la situation sur place, et début des préparatifs en vue de la formation à partir d'octobre. Automates Programmables Industriels (API) : 7 semaines de formation ont été réalisées au CFPT de mars à mai. En juillet, arrivée des experts japonais, et vérification des besoins de formation des milieux industriels et exécution d'1 semaine de formation. Dans ce domaine, le réexamen du contenu de la formation a été commencé en considérant les techniques et la situation actuelle de l'INPP demandés par les milieux industriels. Soudure spéciale : Des experts japonais sont arrivés en avril, et après vérification de la situation actuelle, les préparatifs pour la formation à partir de septembre ont commencé.

- Résultat-4: Les activités suivantes sont en cours pour renforcer les relations avec les organismes concernés. Visite des organismes concernés et séminaires en entrepreneuriat (env. 2 fois/mois) – monitoring des stagiaires (à l'essai, enquête auprès de 70 demandeurs d'emploi après la formation, et 28 employés après la formation).

Se basant sur des explications fournies, l'état d'avancement de chaque activité, les difficultés majeures rencontrées ainsi que les solutions proposées ont été confirmées.

1. Il arrive que des équipements ne correspondant pas aux besoins des milieux industriels et aux capacités actuelles soient demandés.
 - Il faut bien faire comprendre que des équipements, sélectionnés et utilisables sur la base des besoins des milieux industriels, sont fournis avec le transfert de technologies.
2. Compte tenu de la sécurité, on ne trouve pas d'entreprise réceptrice pour la pratique au Japon.
 - Un environnement permettant la pratique à l'INPP sera aménagé.

In reference to the monitoring sheets (see Annexe-1 and Annexe-2), the achievement of each activity, problems and solutions were confirmed by the all attendances. The main points explained are as below:

- *Output-1: The training needs survey intended for about 150 enterprises was conducted. Based on the result of the survey, CGF members developed training curricula for 4 courses: the domestic refrigeration, the commercial & industrial refrigeration, waiters/waitresses and the welding. These results of activities were presented to the enterprises, the labour union and so on, and won high commendations from them.*
- *Output-2: The 1st five Master Trainer's training for the diesel, gasoline and chassis was conducted for 54 days from March to May 2015. Following the training, the study tour was carried out in Japan from June to July 2015. Since August 2015, they have been preparing the TOT.*
- *Output-3: Hydraulic and Pneumatic: The Japanese expert arrived at INPP/Dipro-Kin and tried to grasp the current situation, started to prepare for the training from October 2015. PLC (automatique): The 7-week training was conducted by CFPT from March to May 2015. The Japanese expert also conducted 5-day training. Due to the feature of PLC – it's rapidly becoming widespread, and it needs wide expertise beyond that a person can gain, the Master Trainers have continued to analyze the definition and goal of "PLC training" used in this project and appropriate trainings. Specialized welding: The Japanese expert got in Kinshasa to understand the technical level of the Master Trainers and the industrial area. The preparation for the next training which is to be launched from September 2015 was started.*
- *Output-4: In order to enhance the relationship with concerned institutions, the following activities are under implementation.*
 - *Visits on concerned institutions*
 - *Implementation of entrepreneurship (about 2 times/month)*
 - *Monitoring the graduates from the INPP (the trial questionnaire survey for 70 jobseekers after graduation and 28 employees after graduation)*

Following the explanation of the progress of each activity from February to August 2015, the main problems and their solutions were expressed as below:

1. *The equipment which doesn't meet the industrial needs and trainers' capacity is sometimes requested.*
 - *It has been made well known that the equipment is selected based on the industrial needs, and procured together with the technical transfer to utilize it.*
2. *It is difficult to find the recipient to conduct the practical training in Japan from the viewpoint of security.*
 - *In order to be able to conduct the practical training in the INPP based on the industrial needs and instructor's capacity, the environment will be improved.*

5. Les principaux points à discuter *Main points discussed*

5-1. Les principaux points des changements sur la 1ère version du Cadre Logique *Changes on the PDM version 1*

Tous les changements apportés à la 1^{re} version du Cadre Logique ont été expliqués par M. Nkongolo et acceptés par les participants. Les principaux changements sur la 1^{re} version du Cadre Logique sont :

(1) Objet de changement du Cadre Logique version 1

Pour plus de clarté et en vue d'un appui considérable à l'INPP comme institution professionnelle nationale de bien remplir sa mission - à donner l'impulsion aux stagiaires d'avoir des ressources des revenus en vue de la contribution à la réduction de la pauvreté, à travers le renforcement des capacités de l'INPP, le Cadre Logique du projet est modifié pour être plus spécifique et globalement soutenable.

(2) Changements Majeurs

L'objectif global: Ses indicateurs sont clarifiés pour mesurer l'impact sur toutes les entités de l'INPP. De ce point de vue, les indicateurs sont plus clairs. Et, les projections sur le nombre de stagiaires embauchés et des entreprises ayant envoyé leurs employés pour la formation à l'INPP ont été établies sur base de la situation réelle en 2014, qui selon la projection devrait être augmenté de 10% chaque trois ans.

La projection du nombre de stagiaires sans emploi sera établie sur base des données en 2017 après la mise sur pied de la méthode d'enquête y relative.

- Les objectifs du Projet: Vu la difficulté de mesurer objectivement l'atteinte de ces objectifs et pour plus de clarté de ces objectifs, ils sont remplacés par des indicateurs ayant traits aux mêmes nombres de stagiaires embauchés et employés d'entreprises établis pour l'objectif global mais focalisés sur les Directions Provinciales de Kinshasa et du Katanga. Eu égard à la fixation des valeurs cibles, elles seront fixées de la même manière que celles de l'objectif global.
- Résultat-0: Ce Résultat est officiellement établi, avec un objectif spécifique et des activités. Il doit également être évaluable à l'aide des indicateurs. L'objectif est d'améliorer le système et l'environnement de la gestion de formation. Dans cet objectif, les neuf (9) activités sont établies en trois (3) catégories: (i) Améliorer le système de gestion de formation et modifier le règlement de formation en fonction de l'amélioration qui aura été apportée, (ii) Mener et poursuivre le KAIZEN et (iii) étendre le fonctionnement de l'administration et le renforcement des capacités à travers à travers le KAIZEN.
- Résultat-1: L'objectif de ce Résultat change en vue d'éclaircir les activités et les

rapports/documents: (i) le plan annuel de formation et (ii) le manuel de procédure.

- Résultat-2: Les activités relatives à l'élaboration du programme national ; le programme non-standard change en vue (i) d'acquérir la technologie et la connaissance, (ii) de les transférer vers les stagiaires par la méthode de cascade, et (iii) d'accroître la formation des experts Japonais aux maîtres formateurs. Le programme national peut être élaboré par l'INPP étant donné que c'est nécessaire. Concernant la FDF, seuls les formateurs participant à la formation et ayant obtenu la cote à partir de 4 sur 5 ou au-delà seront délivrés les certificats et être acceptés comme formateur du domaine. Dans ce projet, seul le formateur qui y se conformera sera certifié.
- Résultat-3: Les activités relatives au transfert de technologie vers les stagiaires ont récemment été clairement ajoutées. Concernant les valeurs cibles, elles sont fixées de la même manière que celles du résultat-2.
- Quant à ces deux résultats: Résultats 2 et 3, les indicateurs sont clarifiés et les valeurs de cette cible sont établies. L'INPP désire atteindre le but selon lequel plus de 80% de maîtres formateurs et de formateurs qui auront suivi la Formation des Formateurs obtiennent au moins 4 sur 5 à l'évaluation de la formation.
- Résultat-4: La valeur cible, à la fin du Projet, est établie, et certains indicateurs d'évaluation sont consolidés. Bien que certains semblent controversés, INPP fera de son mieux pour atteindre ces objectifs.
- Résultat-5 : Afin de mener de façon opérationnelle une étude sur les résultats de toutes les activités du Projet, ce Résultat a été récemment établi. En particulier, ce Résultat vise à établir un mécanisme qui permettra aux ex-stagiaires de gagner de l'argent ; c'est la mission la plus importante pour une institution de formation professionnelle.

All changes on the PDM version 1 were explained by M. Nkongolo, and accepted by participants. The main points of the changes on the PDM version 1 are as below;

(1) Purpose to change the PDM version 1

In order more clearly and strongly to support the INPP as a national vocational institution to fulfill its mission - to turn out money-making trainees for contribution to the poverty reduction, through strengthening the INPP's capacity, the project design matrix is changed to be more specified and comprehensively supportable.

(2) Major changes

- *Overall goal: Its indicators are clarified to measure the impact on the all INPP entities. From this viewpoint, the indicators are made more clarified. And, the target values for the number of employed trainees and the number of enterprises which sent its employee to attend the training are set based on the actual situation in 2014, which is expected to be increased by 10% par each three year. The target value for the number of jobseeker trainees is to be set based on the data in 2017 after the survey method is established.*
- *Project objectives: In consideration of the difficulty to measure the satisfaction objectively and make the objectives more clarified, they are replaced by the indicators dealing with the same numbers with those which are set as the overall goal but focused on the DP-Kin and DP-Kat. Regarding how to set the target values is same as the overall goal' ones.*
- *Result-0: This result is officially established with the specific objective and activities. Also, it is to be evaluable result with indicators. The objective is to improve the training management system and environment. Under this objective, the nine (9) activities are set which are categorized into three (3): (i) improvement of training management system and modification of the training regulation based on the improvement, (ii) Conducting and continuation of the*

KAIZEN and (iii) enhancement of the administration function and capacity building through the KAIZEN.

- *Output-1: The objective of this result is changed in order to clarify the activities and deliverables: (i) the annual training plan, and (ii) the procedure manual.*
- *Output-2: The activities related to development of the national curriculum, not standard curriculum are changed in order (i) to take the technique and knowledge in root, (ii) to transfer them to trainees by the cascade method, and (iii) to increase the training from Japanese expert to the master trainers. The national curriculum can be developed by the INPP as needed. Regarding the TOT, the instructors who mark their score more than 4 out of 5 are only certified to completely finish the TOT and who can conduct the training for that field. In this project, such a certified instructor only can receive the certificate.*
- *Output-3: The activities related to the technical transfer to trainees are newly clearly added. Regarding the target values, they are decided in a same manner with the Output-2.*
- *Output-4: The target value at the end of the project is set, and some evaluation indicators are consolidated. Though some of them seem like challengeable, the INPP will do our best to achieve the objectives.*
- *Output-5: In order to operationally survey the results of all activities set under the project, this result is newly established. Specifically, this result aims to establish the mechanism how to earn the money after graduation from INPP, which is the most important mission as a vocational training institution.*

5-2. Questions et Réponses

Questions & Answers

Q1. Représentant du Secrétaire Général à la Coopération Internationale

1. Quelle est la durée du Projet SOLIDE à l'INPP ?
2. Est-ce que vous avez étudié les conséquences de la Méthode de Cascade ?
3. Il faut qu'un formateur obtienne au moins 4/5 à l'évaluation pour devenir un maître formateur. Comment se fait cette évaluation? Y a-t-il un concours ?

Réponse par le DT N'kongolo :

Les maîtres formateurs, dans la méthode de Cascade, forment aussi bien les formateurs que les stagiaires pour pouvoir élaborer, finalement, la notice technique. Nous n'utilisons pas la méthode d'enseignement classique, nous formons les adultes.

Réponse complémentaire par l'ADG :

Nous avons un noyau de formateurs des formateurs qui est formé par les experts Japonais soit au Japon, au Sénégal ou en RDC. Après leur formation, ils forment les autres formateurs par l'effet multiplicateur pour élever le niveau de tous les formateurs de l'INPP. Les stagiaires ne savent pas distinguer les formateurs du premier niveau de ceux du 2^e. C'est un système interne.

Q2. M. Jean Marie

Pour le Résultat 2, l'orateur, DT Nkongolo, a parlé de la formation en Moteur à Essence, en Moteur Diesel et autres. Puisqu'on associe l'électronique à la mécanique actuellement, y a-t-il une formation en électronique automobile dans la Mécanique automobile ?

Réponse par l'ADG :

Puisque les maîtres formateurs sont dans la salle, j'aimerais que l'un d'eux, Mbiya, y réponde.

Réponse par Mbiya :

L'électronique est prise en compte dans le contenu de formation.

Q3. OPEC

J'ai une inquiétude selon laquelle, vus tous les efforts que fournit l'INPP pour former ses formateurs, avez-vous un mécanisme pour les maintenir à l'INPP ?

Réponse par l'ADG :

Nous travaillons là-dessus. Nous voulons que la motivation du personnel soit effective. Est-il qu'il existe une durée avant de quitter l'INPP. Le pays a des problèmes financiers, mais nous avons des lignes budgétaires qui nous permettront de pérenniser nos acquis après le départ des experts.

Q5. Responsable de la formation au Ministère de l'Emploi, du Travail, et de la Prévoyance Sociale

1. Que signifie SOLIDE ?
2. Qui financera l'auto prise en charge des stagiaires ?

Réponse par l'ADG :

SOLIDE = SOLution de l'Inpp pour Des Entreprises

Pour le financement, nous appliquons la théorie des « 3C »

Compétence, Confiance et Capital. Compétence + Confiance = Capital.

Par exemple, un soudeur a besoin d'un poste à souder pour démarrer un atelier. Un maçon a besoin d'une truelle et d'un niveau.

Avec l'appui de l'OPEC et de la JICA, nous comptons faciliter l'octroi de crédit aux stagiaires pour créer une classe moyenne qu'il nous faut au pays.

Q6. M. Pierre DECOMBE, Chef de Mission de l'AFD

A l'AFD, nous avons déjà fait l'expérimentation du projet d'incubateurs d'entreprises dans cinq provinces et envisageons expérimenter une sixième province et les résultats sont prometteurs.

Q7. Responsable de la formation à l'ANEP

Un formateur est censé obtenir 4/5 ou 5/5 pour devenir maître formateur. 4/5 ou 5/5, c'est quoi ? Ça correspond à quoi ? Pourquoi pas faire comme les autres qui utilisent les termes d'excellent, bon, assez bon, médiocre... ?

L'ADG répond :

A l'INPP il s'agit de l'échelle des valeurs des formateurs et non des stagiaires. Nous avons une fiche d'évaluation qui comporte plusieurs postes mais la moyenne doit donner au-delà de 3. Nous avons tenu compte de tout ce que vous venez d'énumérer. Nous n'avons pas assez de temps pour vous présenter notre fiche d'évaluation.

Q1. Representative of the Secretary General at the International Cooperation Ministry

1. *What is the SOLIDE Project period in INPP?*
2. *As far as Cascade method is concerned, before its implementation, have you ever analyzed its outcome?*
3. *A master trainer and trainer should score 4/5 or 5/5 at the evaluation in order to be certified. How does the evaluation conducted? Do they sit for an examination?*
4. *Don't you think its application can give way to trainees to underrate trainers?*

A1. Answer by M. Nkongolo:

The SOLIDE Project is a technical cooperation project of 5 years.

With the cascade method, master trainers transfer knowledge and skills to both trainers and trainees. This method is suitable for master trainers to develop textbooks.

We do not think so. INPP is providing a vocational training to adults and not a classical education.

A2. Additional answer by ADG:

We have a core of master trainers which is trained by Japanese experts or CFPT experts. Master trainers training is conducted either in Japan, Senegal or in DRC (at INPP). They have a high level of knowledge and techniques. After they are trained, they have to transfer the same knowledge and techniques acquired to other trainers of INPP with multiplier effect to enhance the trainers' capacity level. Job seekers trainees cannot distinguish INPP master trainers from ordinary INPP trainers. It is INPP internal system.

Q2. M. Jean Marie

Concerning Outpost-2,

Q/ Today, electronics is associated with automobile. Is there any training under this project that is in connection with automobile electronics?

Answer by ADG:

He said given that automobile master trainers were attending the JCC meeting, it was better to let them provide answer to the question. So, MT Mbiya was requested to answer the question.

Answer by Mbiya, leader of the automobile master trainer's training:

Given that the today's' diesel engine are of electronic command, the content in connection with electronics automobile is scheduled to be taught under the current master trainers' training session.

Q3. OPEC

I have a deep concern. In consideration of much efforts made by INPP with the support of its stakeholders to enhance the capacities of its trainers. Has INPP thought on establishing a mechanism for preventing its trainers from resigning work at INPP for seeking better jobs with better wages?

Answer by ADG :

We are now busy working on this matter. We are planning to establish an incentive programme for our trainers. There is a mandatory period for trainers to provide services to INPP before resigning but we are stepping up efforts to improve working conditions of our employees. Our country is facing big financial challenge but is doing our best to allocate adequate budget to INPP that can allow us to sustain project activities even after the completion of the project.

Q4. Question by the Responsible of the training division in the Ministry of Employment, Labor and Social welfare

3. *What does SOLIDE stands for?*
4. *How will INPP graduated trainees be funded?*

Answer by ADG :

SOLIDE stands for SOLUTIONS of Inpp to Enterprises because we are training with purpose to meet the companies' needs.

For the financing of INPP graduated job seekers trainees, it is possible to apply also the 3C principle. That is, Competence- self Confidence- Capital. These are main tools for business startup.

In order to boost the youth entrepreneurship, one does not need to have millions of money. Even the family can provide business start up support to a graduated job seeker in opening a small workshop.

For example, a welding worker needs just a welding machine as starting toolkit, a bricklayer needs just a trowel and level instrument to start business

With the support from OPEC and JICA, we would like to make it easier for young trainees to get access to microfinance. We will give the opportunity to young people with innovative projects to get a funding in order to embark on entrepreneurship.

The employment market is too poor in our country. There are not enough companies to employ all young job seekers trained by INPP and those graduating from our universities.

The purpose of the professional training that we are providing is the professional insertion. This can only come true through acquiring skills.

Q5. M. Pierre DECOMBE, AFD Team Leader

In AFD, we have already tried out the enterprise zones or business incubators in five provinces and we intend to try out the sixth province and the results are promising.

Q6. The ANEP person in charge of training

Q/ Master trainers and trainers are asked to score 4/5 or 5/5 to be certified a master trainer or trainer. What is the real meaning of 4/5 or 5/5? What does it correspond to? Why don't you use the scale of values of: excellent, good, quite good, poor...?

The ADG's answer:

The INPP scale of values is to evaluate trainers and not trainees. We have an evaluation sheet with several items but the average must go beyond 3. We considered all the values that you mentioned. We haven't got enough time to show you our evaluation sheet.

5-3. Autres informations et calendrier d'avenir

Other information and future schedule

- Le 1er Bulletin du Projet vient d'être publié. L'on s'attend à ce que ce matériel soit utilisé pour une présentation efficace du Projet.
- Le Site officiel de Facebook INPP sera de nouveau réactivé. Le Projet envisagerait l'utiliser pour diffuser ses activités.
- La prochaine réunion mensuelle se tiendra le vendredi 30 octobre 2015 pour combiner les activités des deux prochains mois: septembre et octobre.

- *The 1st Newsletter has been just issued. It is expected to utilize it to introduce the project effectively.*
- *INPP's official Facebook site is going to be reactivated. The project's activities will be also spread there.*
- *Next monthly meeting will be held on Friday, October 30, 2015 to combine the two months' activities: September and October.*

6. Commentaires de la JICA

Comments from JICA

It is a real pleasure to attend the second JCC meeting of the SOLIDE Project. The purpose of the today's meeting was the modification of the PDM. Outputs 0 and 5 have been added to 4 previous ones.

The KAIZEN objective is the continuous improvement. This improvement must become a way of life with long term productivity effects. I encourage you to forge ahead with KAIZEN.

I welcome your efforts in the actualization of this Project. I also welcome the presence of the Grand donation Project delegation for Katanga. Thanks to everybody who remotely contributed towards the realization of this project.

7. Commentaires de l'ADG

Comments from ADG

The ADG welcomed the presence of ANEP, OPEC, FENAPEC, the Ministry of Employment, work, and Social Providence, Team Leader from JICA HQ and the JICA Chief Representative in DRC. He was especially thankful to Japanese partners through JICA for their unconditional support towards INPP. Nowadays there is no more obstruction in our relationship with JICA; and the audience gave big hands.

People need to come through INPP in order to get into the trade guild instead of sending for workforce from abroad. INPP is able to create the middle class. We are about to draw up a national list of professions. A positive dynamic of mastering the environment has now settled into INPP trainers.

The training management is one of this Project's Outputs, and we have methodologists in them. INPP trainer skills is adapting to the modern technology. Nowadays we have equipped engineers to meet the needs of companies; the latter are the INPP's target.

We also train job seekers; we direct them towards employment and instill entrepreneurship in their mind.

We have heard trainers' problems about working tools. Tomorrow morning at 10:00 A.M., 50 laptop computers will be delivered to Dipro-Kin. We have bought 6 minibuses and they are now under custom clearance but they are not enough. We would like our partner, JICA, to provide us with vehicles; not only to Dipro-Kin, but to all other INPP entities too.

Commencée à 13h00, la réunion s'était clôturée à 15h00.

The meeting was declared open at 13:00 and concluded at 15: 00.

Fait à Kinshasa, le 26 août 2015



Gérant du Projet
Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation
Professionnelle

for



Rie Sawashita
RIE SAWASHITA

NISHIYAMA Ryuichi

Chief Advisor

The Project on Strengthening the Capacity of
National Institute of Professional Preparation

Directeur Technique
Direction Générale
Institute National de Préparation
Professionnelle (INPP)

LISTE DES ANNEXES

Annexe-1 : Feuille de Suivi No.1
Annexe-2 : Feuille de Suivi No.2
Annexe-3 : Matériel de présentation
Annexe-4 : Liste des présences

Intitulé du Projet: Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle
Agence de Mise en œuvre: Institut National de Préparation Professionnelle
Groupe cible: Direction Générale (DG) de l'INPP: Personnel, DP-Kinshasa et DP-Katanga: Formateurs, stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs
Durée du Projet: 5 ans
Site du Projet: DG, INPP-Kinshasa et INPP-Lubumbashi

Description sommaire	Indicateurs Objectivement Vérifiables	Moyens de Vérification	Hypothèse Importante	Réalisation	Observations
Objectif global L'INPP développe les ressources humaines répondant aux besoins des entreprises en RDC	1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP, en Motorisation et en Spécialités cibles, a augmenté à xx% d'ici 2022 2. Le nombre d'anciens stagiaires employés par des entreprises a augmenté à xx% d'ici 2022 3. Le nombre d'anciens stagiaires qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté à xx% d'ici 2022	Rapport annuel de l'INPP Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires, Base des données des anciens stagiaires, Rapport de suivi des anciens stagiaires	- Il n'y a aucun changement négligeable sur le marché local de l'emploi	Concrétisation conforme à l'indice à l'étude sur la base de la situation actuelle des activités. Collecte d'informations concernant le réglage de la valeur de base et de la valeur objectif s'y référant.	
But du Projet Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises	1. Plus de xx % de formation est mise en œuvre en fonction du Plan de Formation élaboré aux DP Kinshasa et Katanga 2. Plus de xx % de stagiaires (sans emplois et employés) et employeurs sont satisfaits de la formation de l'INPP en Motorisation et en Spécialités cibles aux DP Kinshasa et Katanga 3. Plus de xx % d'anciens stagiaires sont satisfaits de l'appui de l'INPP à l'emploi et à l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanga	Rapport annuel de l'INPP Rapport du suivi des anciens stagiaires Rapport du suivi des anciens stagiaires	- Les formateurs formés restent à l'INPP	Révision de l'indice à l'étude sur la base de la situation actuelle des activités. Le réglage de la valeur de base et de la valeur objectif de cet indice après révision sera inclus dans l'étude et la discussion sur l'indice de l'objectif supérieur.	
Résultats Résultat 1: La gestion de formation à l'INPP est renforcée Résultat 2: Le système de formation de la Motorisation est renforcé pour fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises Résultat 3: Le système de formation en Spécialités cibles (Hydraulique, Pneumatique, API, Soudure Spécialisée) est renforcé en vue de fournir une formation qui répond aux besoins des entreprises	1-1 Analyse des besoins en formation utilisant le Manuel de Procédure est mise en œuvre dans toutes les provinces 1-2 Le Plan de Formation utilisant le Manuel de Procédure est développé dans toutes les provinces 1-3 Plus de xx activités sont mises en œuvre en collaboration avec les autres institutions de formation aux DP Kinshasa et Katanga 2-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation des formateurs 2-2 Plus de xx stagiaires sont formés avec le Programme National 3-1 Plus de xx maîtres formateurs et formateurs obtiennent la note de 4 sur 5 ou plus à l'évaluation de la formation 3-2 Plus de xx stagiaires sont formés suivant le programme de formation de l'analyse des besoins en formation	Rapport annuel de l'INPP et Evaluation en fonction du besoin de formation de toutes les provinces Rapport annuel de l'INPP et Plan de Formation de toutes les provinces Compte-rendus des activités du Projet Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP Rapport du suivi de formation Rapport annuel de l'INPP	1. Exécution d'une étude des besoins de formation vis-à-vis d'environ 150 entreprises. Sur la base de ces résultats, développement de 4 cursus (climatisation-congélation domestique, climatisation-congélation industrielle, soudeuse/serveuse, soudure) chez les membres CGF. La présentation des résultats des activités aux entreprises et syndicats, etc. a été hautement appréciée. 2. De mars à mai, démarrage d'un cursus de 54 jours pour les 5 maîtres formateurs. Principaux contenus de la formation : diesel, essence et châssis. Ensuite, en juin-juillet, formation au Japon, et à partir d'août, début des préparatifs de FDF. 3. Pression hydraulique, pression pneumatique. De mai à juillet, arrivée d'experts japonais, vérification de la situation sur place, et début des préparatifs en vue de la formation à partir d'octobre. API: 7 semaines de formation ont été réalisées au CFPT de mars à mai. En juillet, arrivée des experts japonais, et vérification des besoins de formation des milieux industriels et exécution d'1 semaine de formation. Dans ce domaine, le réexamen du contenu de la formation a été commencé en considérant les techniques et la situation actuelle de l'INPP demandés par les milieux industriels. Soudure spéciale: Des experts japonais sont arrivés en avril, et après vérification de la situation actuelle, les préparatifs pour la formation à partir de septembre ont commencé.	1. Les activités suivantes sont en cours pour renforcer les relations avec les organismes concernés. Visite des organismes concernés et séminaire des entrepreneurs (env. 2 fois/mois) – monitoring des stagiaires (à l'essai, enquête auprès de 70 demandeurs d'emploi après la formation, et 28 employés après la formation).	
Résultat 4: Le système d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat est renforcé	4-1 Plus de xx% d'anciens stagiaires reçoivent l'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) 4-2 Plus de xx de stagiaires participent aux activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat (par sexe) par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-3 Plus de xx d'activités d'appui au placement dans l'emploi et à l'entrepreneuriat sont mises en œuvre par l'INPP, l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-4 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont enregistrés à l'ONEM et les autres bureaux de placement 4-5 Plus de xx% d'anciens stagiaires sont couverts par la base des données de l'INPP	Résultats du suivi post-formation Compte-rendus des activités du Projet Compte-rendus des activités du Projet Base des données des anciens stagiaires, Base des données de l'ONEM Base des données des anciens stagiaires			

Activités	Intrants	Conditions Préalables
<p>0-1 Obtenir le matériel nécessaire pour le Projet</p> <p>0-2 Elaborer le manuel d'inventaire et d'opération/dé maintenance du matériel</p> <p>0-3 Faire le suivi des opérations et de maintenance du matériel</p> <p>1-1 Confirmer le progrès du Plan d'Action de l'INPP</p> <p>1-2 Réviser le Plan annuel de formation existant à la DP Kinshasa</p> <p>1-3 Elaborer un plan d'analyse des besoins en formation des entreprises partenaires pour la Motorisation et les Spécialisés ciblés</p> <p>1-4 Mettre en œuvre l'analyse des besoins en formation (collecte et analyse des données) en fonction du Plan élaboré</p> <p>1-5 Analyser les capacités actuelles de la DP Kinshasa pour répondre aux besoins en formation des entreprises</p> <p>1-6 Elaborer un plan annuel de formation en fonction de l'analyse des besoins en formation à la DP Kinshasa</p> <p>1-7 Mettre en œuvre le plan de formation en fonction des Règlements de Stage (procédure de préparation, l'exécution, l'évaluation et la certification)</p> <p>1-8 Elaborer le Manuel de Procédure sur l'élaboration du plan annuel de formation</p> <p>1-9 Expérimenter le Manuel de Procédure dans d'autres provinces y compris à la DP Katanza</p> <p>1-10 Diffuser le Manuel de Procédure aux autres provinces</p> <p>1-11 Renforcer la collaboration avec les autres institutions de formation</p> <p>2-1 Former les maîtres formateurs des DP Kinshasa et Katalanga</p> <p>2-2 Elaborer un Programme National de formation des formateurs (FDF) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4)</p> <p>2-3 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>2-4 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>2-5 Réviser le Programme National (2-2)</p> <p>2-6 Elaborer un Programme National pour les stagiaires en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation (1-4)</p> <p>2-7 Mettre en œuvre la formation en fonction du Programme National (2-6)</p> <p>2-8 Evaluer la formation (2-7)</p> <p>2-9 Réviser le Programme National (2-6)</p> <p>3-1 Sélectionner les maîtres formateurs</p> <p>3-2 Former les maîtres formateurs à la DP Kinshasa</p> <p>3-3 Elaborer des programmes de FDF en fonction des résultats de l'analyse en besoins de formation (1-4)</p> <p>3-4 Mettre en œuvre la FDF par les maîtres formateurs</p> <p>3-5 Evaluer la FDF par les inspecteurs et les formateurs</p> <p>3-6 Réviser le programme de FDF</p> <p>3-7 Elaborer des programmes de formation pour les stagiaires (employés des entreprises partenaires) en fonction des résultats de l'analyse des besoins en formation</p> <p>3-8 Mettre en œuvre des programmes de formation (3-7)</p> <p>3-9 Evaluer les programmes de formation (3-8)</p> <p>3-10 Réviser les programmes de formation (3-7)</p> <p>4-1 Elaborer des directives et un plan d'activités d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat, y compris l'appui aux stagiaires de féminin</p> <p>4-2 Installer un Bureau des Conseillers en Formation et Insertion Professionnelles dans Chaque province</p> <p>4-3 Rassembler les informations nécessaires pour le stage dans des entreprises, l'emploi et l'entrepreneuriat aux DP Kinshasa et Katanza</p> <p>4-4 Elaborer un programme de stage dans des entreprises avec le CCP aux DP Kinshasa et Katanza</p> <p>4-5 Elaborer un plan d'activités avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanza</p> <p>4-6 Mise en œuvre des activités (ex: ateliers et formation) sur base du plan d'activités (4-5) avec l'ONEM et les autres bureaux de placement aux DP Kinshasa et Katanza</p> <p>4-7 Développer la base des données des anciens stagiaires</p> <p>4-8 Mettre en œuvre le suivi post-formation des anciens stagiaires</p> <p>4-9 Partager le progrès et les leçons tirées des activités ci-dessus aux DP Kinshasa et Katanza avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p> <p>4-10 Réviser les directives et le plan d'activités (4-1) en fonction des activités ci-dessus</p> <p>4-11 Partager les directives et le plan d'activités avec les bureaux des Conseillers de toutes les provinces</p>	<p>La Partie Japonaise</p> <p>1. L'envoie des Experts Japonais et des experts des Pays Tiers (par ex. le Sénégal)</p> <p>• Chef du Projet/Collaboration avec le secteur privé</p> <p>• Gestion de formation</p> <p>• Appui à l'emploi</p> <p>• Motorisation</p> <p>• Hydraulique</p> <p>• Pneumatique</p> <p>• Automate Programmable Industriel (API)</p> <p>• Soudure spécialisée</p> <p>• Installation et maintenance/acquisition du matériel</p> <p>• Coordinateur des Activités</p> <p>*La JICA enverra des Experts Japonais et des Experts des Pays Tiers dans les filières ci-dessus. Le nombre d'Experts, les termes de référence et la durée d'envoi de chaque expert seront déterminés en fonction de la disponibilité du budget affecté au Projet pendant chaque Année Fiscale du Japon.</p> <p>Autres experts à court terme acceptés conjointement en cas de besoin</p> <p>2. Formation au Japon et/ou dans d'autres pays</p> <p>3. Approvisionnement du matériel nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p> <p>4. Coût local nécessaire pour la mise en œuvre des activités du Projet</p>	<p>La Partie Congolaise</p> <p>1 Personnel</p> <p>• Directeur du Projet</p> <p>• Gérant du Projet</p> <p>• Coordination provinciale du Projet</p> <p>• Personnel Homologue</p> <p>2 Bâtiments et matériels</p> <p>• Bureau et installations nécessaires pour le Projet</p> <p>• Dépenses nécessaires pour la maintenance et l'installation du matériel</p> <p>3 Dépenses locales pour le Projet</p> <p>• Dépenses pour la mise en œuvre des formations à l'INPP (Transport à l'intérieur de Kinshasa, logement, par diem etc.)</p>
		<p>• L'aide financière non remboursable à Lubumbashi est mise en œuvre tel que prévu</p> <p>• Les conditions de sécurité des zones cibles sont stables</p> <p><Problèmes et contre-mesures></p> <p>Présentement, il n'a pas été constaté de risque exerçant un impact négatif sur le Projet. Cependant, durant la période d'exécution du Projet, l'organisme d'exécution du Projet bénéficie aussi d'un projet de construction d'installations et de fourniture de matériels dans le cadre de la coopération financière non remboursable de la JICA, ainsi que d'un soutien de l'AFD. Un partage étroit des informations avec ces autres soutiens est nécessaire pour pouvoir dégager des résultats de façon efficace. De plus, dans le cadre même du Projet, il est aussi nécessaire de procéder à une coordination, afin que le soutien nécessaire puisse être apporté au moment voulu sur la base d'une vision d'ensemble, en partageant à tout moment les informations avec les structures concernées, notamment en matière d'acquisition des matériels nécessaires aux activités, en matière d'activités dans lesquelles il est attendu que le projet s'engage dorénavant (par exemple : soutien à une formation pratique dans le domaine du froid/climatisation incluant le don de matériels), et en matière de collaboration avec le Sénégal dans le soutien aux formations.</p>



cl



Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 06 avril 2016

N/Ref. : 51/ PROJET-SOLIDE/ 2016

DE : Bureau du Projet-SOLIDE

A : Monsieur l'Administrateur Directeur Général de l'INPP

I.N.P.P DIRECTION GENERALE
DATE: 07/04/16
ENREGISTREMENT N°:
RECEPTIONNEE PAR: Belch

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la troisième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

Nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la troisième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE tenue en date du 31 mars 2016.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

Gérant du Projet SOLIDE



Rie SAWASHITA

Chef de Projet Adjoint SOLIDE



C.C :

- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- DIPRO-KAT
- BUREAU JICA RDC

INPP DG/DIRECTION DE RECOURVEMENT ACCUSE DE RECEPTION
REÇU LE 07/04/2016
PAR : RITA
HEURE : 11h30
SIGNATURE : [Signature]

INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE DIRECTION PROVINCIALE DE KINSHASA ACCUSE DE RECEPTION
REÇU PAR : MUISAGA - NAOMIE
DATE : 07/04/16 HEURE : 12h00
N° D'ENREG. :
SIGNATURE : [Signature]

Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

en

République Démocratique du Congo

3^e CCC (Comité Conjoint de Coordination)

Compte-rendu de la réunion

Date et Heure : 13:00-15:00, mercredi, le 31 mars 2016

Lieu : Salle polyvalente de l'INPP/Dipro-Kin

0. Mise en place (12:45-13:00)

1. Ouverture de la réunion (13:00-13:05)

Présentation de l'ordre du Jour :

Introduction of today's agenda

2. Objectifs du CCC (13:05-13:15)

La réunion du Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 26 Août 2015, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 3^{ème} réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. Les objectifs de cette 3^{ème} réunion du CCC sont: (1) pour partager et discuter sur l'état d'avancement des activités du projet, (2) Faire connaître les activités du projet et obtenir l'approbation des activités du projet ainsi que son cadre logique (PDM) par toutes les parties concernées.

The JCC is held every six month, twice a year. Following the last JCC on August 26, 2015, we would like to hold the 3rd JCC. The objectives of the 3rd JCC are: (1) to share and discuss the progress of the Project activity, (2) to be known and accept the Project activities and Project Design Matrix (PDM), among concerned parties.

3. L'état d'avancement de chaque activité, de septembre à mars 2016 (13:15-14:00)

3-1. Etat d'avancement de chaque résultat et prochain calendrier

Progress of each output and next schedule

- Résultat-1 :

Après la formation pratique interne sur l'élaboration des programmes de formations qui tiennent compte des besoins des entreprises, le groupe de travail du résultat-1 communément appelé CGF (cycle de gestion de formation) a apporté sa coopération avec un autre projet de coopération technique de la JICA avec la Police nationale congolaise en vue de l'élaboration des programmes de formation des policiers. Grâce à ces expériences déjà acquises, nous sommes presque prêts à aller sur le terrain industriel en vue d'élaborer des programmes de formation taillés sur mesure en fonction des demandes de chaque entreprise.

Following the internal practical training to develop the curriculum based on the actual demands on the field, we started cooperation with another JICA technical cooperation project for the national police agency in this country in order to develop training curriculum for policeman. Through these experiences, we are ready to go to the industrial field to develop order-made training curriculum based on each company demands.

- **Résultat-2 :**

- Les besoins en formation des entreprises ont été clarifiés à nouveau. En fonction des besoins, le programme de formation des maîtres formateurs a été réaménagé.
- Certains équipements ont été achetés et livrés à l'INPP Dipro-Kin et ont été remis officiellement à l'INPP en date du 04 mars 2016 en présence de tous les ATs des entités INPP et autres personnalités de l'INPP concernés.
- Nous sommes entrain d'établir un mécanisme de formation approfondie et solide en collaboration avec une des grandes sociétés automobiles japonaises. Dans ce mécanisme de formation, nous envisageons de former nos maîtres formateurs en automobile selon le programme de formation automobile qualifiée qui répond aux normes internationales. Lorsque le moment viendra, nous vous donnerons des plus amples détails sur ce mécanisme de formation approfondie automobile.

- *Training needs from enterprises were clarified again. Based on the needs, the master trainer training plan has been redeveloped.*
- *Some equipment was procured and delivered to INPP Dipro-Kin which was formally presented on March 4, 2016 in the front of all ATs and concerned.*
- *We have been establishing further strong training mechanism in collaboration with a certain Japanese big motorization company. In this training mechanism, we would like to train our master trainers in accordance with worldwide qualified training curriculum. As a part of the preparation for establishment, we procured several equipment and still in the middle to improve the training environment. When the time comes, we would like to announce the details.*

- **Résultat-3 :**

- Le Résultat-3 porte sur trois spécialités cibles : Les soudages spéciaux, l'hydraulique-pneumatique et l'automatique (API).
- Soudages Spéciaux :
- Nous sommes à ce jour à la mise en œuvre de la deuxième phase de formation des maîtres formateurs. La première phase de formation avait été organisée en octobre-novembre de l'année passée et avait porté sur les modules ci-après : SOUDAGE A GAZ, OXYCOUPAGE, COUPAGE PLASMA et SOUDAGE MAG.

- La deuxième phase de formation des maîtres formateurs en cours porte sur LE SOUDAGE A L'ARC et le SOUDAGE TIG. Après la première phase de formation, les connaissances et techniques acquises par les maîtres formateurs ont déjà été transférées aux autres formateurs du domaine de soudage au travers de la formation des formateurs.
- Hydraulique et Pneumatique
- Nous avons réalisé une deuxième formation pour maîtres formateurs en hydraulique & pneumatique au cours de ce mois de mars. Comme domaine de formation, l'hydraulique ainsi que la pneumatique sont deux domaines purement nouveaux dans ce pays. Et nous réalisons qu'à ce jour, il ya des demandes croissantes du monde industriel local dans le domaine hydraulique et de la pneumatique.
- Nous sommes entrain de former nos maîtres formateurs en hydraulique-pneumatique en vue de répondre aux besoins des entreprises.
- Automatique (API) :
- Faisant suite à la formation des maîtres formateurs de Juillet 2015, nous avons visité plusieurs entreprises à Lubumbashi ensemble avec les maîtres formateurs de l'hydraulique & pneumatique en vue de s'enquérir de l'état de lieu de la technologie industrielle en place au Katanga.
- Et, nous avons clairement défini les objectifs à atteindre par chaque étape de la formation en automatique. Ces objectifs ont été catégorisés en trois étapes: 1ère étape : Formation des programmeurs automates, 2ème étape : Instrumentistes/Techniciens de Maintenance des réseaux automatisés, et 3ème étape : Superviseurs des réseaux automatisés.
- Pour toutes les trois spécialités, nous avons effectué des visites d'entreprises en vue de palper les besoins réels et la technologie industrielle en place en vue d'envisager des solutions aux problèmes auxquels ces entreprises font face.
- Nous essayons aussi d'offrir une bonne qualité de la formation qui tient compte de la qualité de connaissances et techniques à acquérir. Quand le participant à la formation obtienne une cote requise et se conforme aux critères de l'évaluation, il lui est délivré un certificat qui certifie les participants d'avoir acquis avec succès les connaissances et techniques qui lui ont été transmis.
- Concernant les spécialités hydraulique-pneumatique et API, nous sommes en cours d'acquisition des équipements nécessaires qui seront installés à l'INPP/ Dipro-Kin pour une formation supplémentaire prévue pour cette année.
- *There are three specific fields: the special welding, the hydraulic and pneumatics and the PLC.*
- *Special Welding:*
- *We have been conducting the second trainings for master trainers since the beginning of this month. The first training on Soudage à gaz, Oxycoupage, Courage plasma & soudage*

R.

J.H

Mag was conducted in October and November last year, and the second training has been conducting on the Arc welding and TIG welding. Following the master trainers' trainings, the technique and knowledge has been transferred from master trainers to other trainers.

- Hydraulic and Pneumatics:

- We have conducted the second trainings for master trainers in this month. As a training field, the hydraulics and pneumatics is quite new in this country. And, we understood that there is a big demand from the industrial for the hydraulic and pneumatic area. We are in progress to train our master trainers to make them stronger, meet demands of the industries.

- PLC:

- Following the training for master trainers in July 2015, we visited several enterprises in Labmbashi together with H&P master trainers to know about the current situation.

- And, we clarified our training target categorized into three: the 1st for training programmers, the 2nd for instrumentiens/maintenanciens, and the 3rd for supervisors.

- Regarding all three fields, we have been visiting companies in order to understand actual needs and technologies in the industries and to try to consider solutions to address problems in industries.

- And, we also have been trying to keep the quality of training and secure the quality of technique and knowledge transferred. When a participant of trainings meets and passes our standards, we issued the certificate to certify the participant has successfully acquired the technique and knowledge through trainings.

- Regarding the hydraulics and pneumatics and the PLC, we are also in progress to procure necessary equipment to be installed in the INPP/Dipro-Kin for further training in this year.

- **Résultat-4 :**

- Une formation a été suivie au Japon l'année passée dans le cadre du Résultat-4 qui avait donné l'occasion aux participants de palper du doigt les activités d'appui à l'emploi suivant le modèle Japonais.

- Appui à l'emploi:

- Après la formation du Japon, nous avons eu à élaborer un certain nombre d'outils pour promouvoir l'employabilité des stagiaires tels que le modèle de CV, modèle de lettres de motivation et faisant suite à cette préparation, le renforcement des capacités des Conseillers a déjà commencé.

- Appui à l'entrepreneuriat:

- Nous avons déjà commencé à vulgariser l'esprit entrepreneurial au sein de l'INPP. Faisantsuite à cette première action, le plan d'action pour l'entrepreneuriat de l'INPP a été élaboré en mars 2016. Sur base de ce plan d'action, nous réaliserons chaque activité. Les

principales activités menées à ce jour et à poursuivre sont les suivantes; (1) se décider sur l'ajout de la formation entrepreneuriale dans tous les services pour la formation des stagiaires sans-emplois, (2) former les maîtres formateurs en entrepreneuriat pour la formation pratique et théorique entrepreneuriale, (3) pour démarrer la création des nouvelles petites entreprises ensemble avec les chefs des services dans le cadre de la formation pratique entrepreneuriale.

- *Following the trainings in Japan last year, referring the examples in Japan.*
- *Support for job placement:*
- *We have developed several tools to promote trainees being employed such as the form for CV, sample for motivation letter were developed. Following this preparation, capacity building for counselor has started.*
- *Support for creating a new business:*
- *We have been trying disseminating the entrepreneurial spirit in the INPP. Following this first action, the action plan for entrepreneurship in the INPP was developed in March 2016. Based on this action plan, we are going to carry out such activity. Major activities so far conducted and continued to conduct are: (1) to decide to add entrepreneurial training to every service for trainees, (2) to train master trainers for entrepreneurship for practice and theory, (3) to start to create new business together with local services as a part of practical training.*

- **Résultat-0 :**

- Aussi en vue de rendre toutes ces activités plus efficiente et plus efficace, nous sommes entrain de réaliser des activités de KAIZEN dans le cadre du **Résultat-0**.
- **KAIZEN :**
- Bien que le KAIZEN constitue une nouvelle philosophie au sein de l'INPP, à partir de la haute direction, nous sommes en cours d'introduction de cette philosophie au sein de l'INPP et le KAIZEN est déjà prise en compte par le plan d'action INPP et certaines activités sont déjà en cours de réalisation dans le cadre de KAIZEN telle que l'amélioration du système d'inventaire des matériels, la mise en place d'un nouveau système de gestion (utilisation) des véhicules, la mise en place d'un système unifié d'enregistrement des correspondances entre les entreprises et l'INPP. En plus de ces activités, nous avons envisagé l'amélioration du système de comptabilité de l'INPP-Dipro-Kin.
- Le plan d'action ambitieux KAIZEN a été élaboré. Les objectifs et les activités consiste en (1) introduction de KAIZEN au sein de l'INPP, (2) l'adoption / l'auto-organisation de KAIZEN au sein de l'INPP, (3) mise en œuvre de KAIZEN au sein de la DG de l'INPP-, Dipro-Kinshasa et Dipro-Katanga, et (4) diffusion de KAIZEN à d'autres entités de l'INPP. Dans le cadre de l'acquisition de la philosophie KAIZEN, l'ADG de l'INPP avait visité

l'Institut Ethiopeien de KAIZEN (EKI) tandis que le DT de l'INPP, Dipro-Kin et Dipro-Kat avaient participé au séminaire KAIZEN à Addis-Abeba du 23 au 25 mars 2016 ainsi que d'autres pays dans lesquels le KAIZEN est en avance. Le plan d'action ambitieux sera présenté en même temps que le partage des connaissances sur KAIZEN au mois de mai 2016.

- Etude préliminaire:

- Afin de clarifier le statut des stagiaires après leur formation à l'INPP, une enquête téléphonique a été menée et a porté sur 4.900 anciens stagiaires formés en 2014 et 2.600 anciens stagiaires formés au 1er semestre 2015 afin d'avoir les données chiffrées de la situation des stagiaires après formation. Comme résultat de cette enquête, nous avons constaté que 46,9% des stagiaires sans-emplois formés en 2014 et 33,2% des stagiaires sans-emplois formés en 2015 ont déjà obtenu une activité professionnelle. Mais, cela signifie que la partie restante, qui est plus de la moitié, n'a pas été engagée dans aucune activité. En tant qu'institution professionnelle nationale, comment l'INPP peut-il faire face à cette situation? Que ce que l'INPP devrait-i faire?

- *In order to make these activities more efficient and effective we have been also conducting the KAIZEN activities as the Result-D*

- KAIZEN

- *Although the KAIZEN is quite new philosophy in the INPP from top management, we are in the progress to introduce the philosophy to the INPP based on the overall action plan and some of our activities which are already commenced are also parts of KAIZEN. For example the improvement of inventory record system, establishment of vehicle arrangement system and establishment of correspondences' record system between enterprises and the INPP. Following these activities, we are going to improve accounting system as well.*

- *The grand action plan for KAIZEN was developed. The objectives and activities consists of (1) introduction of KAIZEN, (2) adoption, self-organization of KAIZEN in the INPP, (3) implementation of KAIZEN in the INPP-DG, Dipro-Kinshasa and Dipro-Kawemba, and (4) dissemination of KAIZEN to other entities. As a part of obtaining philosophy of KAIZEN, ADG visited the EKI in Addis Abeba in October 2015, and Dr. Dipro-Kin and Dipro-Kat participated in the seminar in Addis Abeba from March 23 to 25, 2016 together with other advanced countries on KAIZEN. The grand action plan will be presented together with knowledge sharing in May, 2016.*

- Baseline survey

- *In order to clarify the status of trainees after graduation from the INPP, the telephone survey was conducted to 4,900 ancient trainees of 2014 and 2,600 ancient trainees in the 1st semester of 2015 in order to numerically grasp the situation of graduates. As a result of the survey, we found that 46.9% of graduates in 2014 and 33.2%*

R

✍

of graduates in 2015 has been engaged by some professional activities. But, it means that remaining portion, which is more than half, has not been engaged by any activities. As a national vocational institution, how can the INPP resolve the situation? What is the expected for the INPP to do?

- Résultat-5 (Fond SOLIDE):

- En guise de recherche opérationnelle des résultats de toutes nos activités, nous sommes entrain de mettre en œuvre également des projets pilotes de microfinance par FINCA comme Résultat-5, Fond SOLIDE.
 - Les activités de mise en œuvre des projets pilotes de microfinance ont été réalisées comme ci-dessous:
 - Décembre 2015: Signature de deux protocoles d'accord entred'une part (1) FINCA, JICA et INPP, et d'autre part (2) OPEP et INPP
 - Décembre 2015: Offre publique deCandidats pour des projets pilotes de microfinance, Fond SOLIDE et des séances explicativesrelatives à l'avis d'appel d'offre publique
 - Janvier 2016: Dépôt de formulaires de demande des prêts
 - Février 2016: Présélection des formulaires de demandedes prêts
 - Mars 2016: Formation managériale et appui à l'élaboration des projets d'affaires, préparation des plans d'affaires, et de l'analyse financière par FINCA
 - Après la réunion du lancement du Fond SOLIDE en Décembre dernier, nous avons reçu 58 demandes de financement. En plus de candidats sélectionnés au travers de la présélection, 12 chefs de services ou leurs suppléants ont participant à présent à la formation-action managériale en vue du renforcement des capacités en entrepreneuriat.Pour ces 12 chefs de services ou leurs suppléants, cette formation managériale ne constitue pas une formation à titre personnelle, elle est donnée dans le cadre de la formation pratique entrepreneurial (création d'entreprise) qui commence à prendre corps au sein de l'INPP comme mentionné dans les activités de Résultat-4.Au terme de cette formation managériale, nous allons entredans la phase d'analyse financière pour sélectionner les clients parmi les candidats à être financer par le Fond SOLIDE. Les fonds seront octroyés à chaque client de façon appropriée.
-
- En plus de ces activités, nous avons essayé de contribuer à la bonne marche des activités de l'INPP afin de rendre les résultats du projet plus efficace mais aussi d'éviter tout problème qui peut affecter la cotisation patronale des entreprises.
 - Par exemple, par rapport au problème requérant actuel des coupures intempestives de l'électricité dans le pays, nous avons installé un nouveau groupe électrogène de capacité de 200KVA, ce qui lui permet d'alimenter en électricité tous les bâtiments de l'INPP / Dipro-Kin en appui aux autres groupes électrogènes existants.

- Ceci peut contribuer au bon déroulement des formations. Et, à cette occasion, nous avons trouvé la nécessité d'organiser une formation interne sur le groupe électrogène afin de répondre à la demande croissante de maintenance des groupes électrogènes.
- En plus de cela, nous sommes dans les démarches d'installation du système vidéo conférence entre l'INPP Dipro-Kin et Dipro-Katanga comme un premier essai de partager et d'étendre les acquis du projet à d'autres entités de l'INPP.
- Le deuxième numéro du bulletin du Projet SOLIDE est déjà publié.

One of the main activities of the Fond SOLIDE

- *In order to examine results of our activities, we have been also conducting other projects using micro-finance of the FOM A as the Basalt-2, Fond SOLIDE.*
- *It was conducted as below:*
 - *December 2015: include the two MOU between (1) FINCA, JICA and INPP, and (2) OPEC and INPP*
 - *December 2015: Offer publique de candidatures pour des projets pilotes de micro-finance, Fond SOLIDE, and explanatory sessions*
 - *January 2016: Collection of application forms*
 - *February 2016: Pre-selection of application forms*
 - *March 2016: Managerial training et appui à l'élaboration des projets d'affaires, preparation of business plans, and financial analysis by FINCA*
- *After the first presentation of the Fond SOLIDE in last December, we received 38 applications. In addition to selected candidates through pre-selection, 12 chiefs of services or their substitutes have been participating in the managerial training in order to enhance their capability. For these 12 chiefs of services or their substitutes it is not only trainings for them, it is also a part of practical training of entrepreneurial training which is just started being adopted in the INPP as mentioned in the activities of Basalt-2. Following this managerial training, we entered the financial analysis stage to select clients among the candidates to be financed under the Fond SOLIDE. This part will be returned to each client accordingly.*

- *In addition to these activities, we have been trying to contribute in the INPP's activities mainly to reduce or make the results more effective and avoid any other loss by supporting its enterprises. For example, in accordance with the current electricity problems in the country, we installed a 200kVA capacity generator, which it makes possible to supply 3 circuits or all 3 buildings in the INPP Dipro-Kin together with other existing generators. It was a very short or enough solution as a training. And, on this occasion, we have been giving technical support and general training for generators in order to respond a big demand of electricity service. Following this, we are planning to install 10 generators system between the 2017-2018 period. It is a short-term solution as a first step to have such a special and specific effect.*

R

JH

- *The Project has not experienced any*

3-2. Aperçu de chaque progrès et prochains défis à relever

- D'une manière générale, à ce jour le Projet ne connaît pas encore de retard et de problème important. Nos prochains principaux défis sont les suivants:

- **Le système d'évaluation des formations**

- **L'acquisition d'équipement**

Dans le cadre du projet, il y a une tentative exceptionnelle de se procurer des gros lots d'équipements. Mais, nous devons comprendre que les équipements seront acquis en même temps que le transfert technique. Ce n'est pas un projet financier.

- **La formation pratique pour la formation des maîtres formateurs**

En ce qui concerne l'API et de l'hydraulique et pneumatique, nous sommes parvenus à un accord avec le CFPT sur la mise en œuvre de la formation des maîtres formateurs après l'installation de nouveaux équipements. En ce qui concerne l'automobile, un nouveau mécanisme de formation doit être établi en collaboration avec la firme automobile japonaise.

- **La restructuration du Bureau des conseillers**

Conformément à la mission de l'INPP pour contribuer à produire un personnel qui peut gagner de l'argent après la formation et des difficultés récurrentes de trouver de l'emploi dans le pays en tant que situation actuelle, nous allons réorganiser la Colombie-Britannique que le service conseil qui se compose de la formation des conseillers et conseillers en entrepreneuriat.

Mise en place d'un mécanisme de formation entrepreneuriale

Entièrement utilisation des ressources

Amélioration de conseil et de consultation des capacités /

Commentaire résolvez-vous les Problèmes des clients de?

Commentaire Répondez-vous aux Demandes des clients?

Pour l'INPP, les stagiaires et les entreprises sont nos clients. Pour résoudre les problèmes et de fournir de bons services sont notre mission. Afin d'atteindre les capacités de mission, de conseil et de consultation sont largement requis pour l'ensemble du personnel de l'INPP, les formateurs et le personnel administratif.

- *In general, there are not any significant delay and problem on the project. The major and next challenges are as follows:*

- *Evaluation mechanism of trainings*

- *Equipment procurement*

Under the project, there is exceptional trial to procure so much equips as they are being understood and the equipments will be procured together with technical transfer. This is not a financial project.

- *Continued training for master trainers' training*
Regarding PLC and hydraulics and pneumatics, we reached the agreement with INPP on program implementation after equipment's installation. Regarding automobile, new working mechanism is to be established in cooperation with Japanese automobile company.
- *Reorganization of the BA.*
In accordance with the INPP's mission to contribute to produce personnel who can sustainably offer graduation and difficulties to be employed in a current situation, we are going to reorganize the BA as service council which consists of counsellors in formation and counsellors in entrepreneurship.
- *Establishment of entrepreneurial training mechanism*
- *Full utilization of resources*
- *Improvement of counseling and consultative abilities:*
Comment résoudre-vous les problèmes des clients?
Comment répondre-vous aux demandes des clients?
For the INPP, trainees and enterprises are our clients. To solve the problems and provide good services are our mission. In order to achieve the mission, counseling and consultative capabilities are widely required for all staff of the INPP trainers and administrative staff.

4. Des changements sur la 2^e version du Cadre Logique (14:00-14:15)

Tous les changements apportés à la 2^e version du Cadre Logique ont été expliqués par M. Nkongolo et approuvés par les participants. Les principaux changements sur la 1^{re} version du Cadre Logique sont :

- **But du Projet:** L'année cible/ prévisionnelle a été modifiée de 2022 à 2020. Conformément à cette modification, le but du Projet a été amendé comme suit :

The target year is changed from year 2022 to 2020. In accordance with this change, the but du Project is changed as below :

Avant amendement/ Before change:

- Le nombre d'entreprises partenaires qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (DP-Kin et Kat) a augmenté, il est passé de 884 (2014) à 1,176, et le nombre d'agents qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 5,100 (2014) à 6,700 d'ici 2022.
- Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel rémunéré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2022.

Après amendement/ After change:

- Le nombre d'entreprises partenaires qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (DP-Kin et Kat) a augmenté, il est passé de 884 (2014) à 1,070, et le nombre d'agents

qui sont envoyés à ces formations a augmenté, il est passé de 5,100 (2014) à 6,170 d'ici 2020.

- Le taux des ex-stagiaires des DP-Kin et Kat qui sont employés par des entreprises (y compris le stage professionnel remuneré dans l'entreprise) ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de xx% (2017) à xx% du nombre total des stagiaires sans-emplois d'ici 2020.

5. Questions et Réponses (14:15-14:30)

(1) ANEP (Public Sector Employer's Organization)

C'est ne pas une question comme telle. C'est pour saluer l'INPP pour sa détermination et ses efforts d'amélioration qu'il fournit chaque jour. Je crois qu'il est grand temps que l'INPP assume l'une de ses missions lui assignées par l'état qui est celle de contrôler en terme d'infrastructure, équipements et programmes de formation tous les autres centres de formation disséminés à travers le pays. Certaines entreprises ont des centres de formation. La question est de savoir si les différents équipements utilisés dans ces centres de formation sont adéquats comparativement à l'évolution technologique d'aujourd'hui. J'ai été étonné par un étudiant de l'ISTA qui désirait venir à l'INPP pour sa formation technique. J'ai compris que pour tout celui qui désirerait acquérir les compétences techniques pour les métiers devrait passer d'abord par l'INPP.

Félicitation à l'INPP pour les améliorations réalisées.

(1) ANEP : Public Sector Employer's Organization

It is not a question as such. It is just to congratulate INPP for its commitment to everyday improvement. INPP is more improving and becoming more reliable than some years before. I think it is now high time for INPP to assume one of its state's obligation that it is overseeing and controlling all other training centers across the country as far as infrastructure, equipment and training programs are concerned. Never compare any training their own business to being run. But the question is to know if the equipments available in these business training centers are adequate or not compared to the technological development. I got in touch with a student from ISTA who said he wanted to go to INPP for his practical training. It was really surprising to me. So, to give to such student the best, they should go to INPP to acquire the skills. I would like to congratulate INPP for its improvements achieved.

(2) Représentant du Secrétaire Général à la Coopération Internationale

Q-1. Concernant la formation en automobile, il a été dit dans le document remis (Bulletin du projet) que nous sommes entrain d'établir un mécanisme de formation approfondie et solide. A ce que je sache, depuis que le projet a été lancé, une année est déjà passée. Ne pensez-vous pas que une année, c'est déjà beaucoup de temps juste pour établir un mécanisme de formation ?

R/ Il est vrai que une année est déjà passée mais la période de mise en œuvre du projet est de cinq ans. On ne peut pas organiser une formation de qualité sans des équipements appropriés. La

entraînent d'être atteints progressivement et il y a un bon avancement de l'ensemble des activités du projet. La présence de 7 experts japonais dans cette salle de réunion est une preuve du bon déroulement de la formation des formateurs de maîtres.

It is a real pleasure for me to attend the 3rd JCC meeting. I also welcome the progress achieved by all the six project's outputs. The SOLIDE FUND activity has already commenced and is on good track. The project objectives are being achieved smoothly and the progress of overall project's activities is good. The presence of 7 Japanese experts in this meeting room is a proof for the smooth running of the Master trainers' training.

7. Commentaires de l'ADG (14:40-15:00)

Nous remercions la JICA de nous avoir accordé une telle occasion de partager ensemble l'état d'avancement des activités du Projet.

Notre cheval de bataille, c'est la construction des compétences. Comment peut-on répondre aux besoins des entreprises si nous ne construisons pas les compétences ? Comment peut-on résoudre les différents problèmes auxquels les entreprises font face aujourd'hui ?

Nous devons envisager la plus belle manière d'organiser la formation des métiers.

Quelles sont les formations les plus sollicitées par les entreprises aujourd'hui ? A l'issue des enquêtes menées sur base des demandes exprimées par les entreprises, la tendance des demandes était orientée vers les spécialités de type : Soudures spécialisées, l'automobile, entreprise du domaine industriel qui utilisent la production en chaîne (c'est-à-dire, l'hydraulique, pneumatique, les systèmes automatisés).

Nos formateurs doivent être à la hauteur de cette technologie industrielle qui est en place dans l'industrie locale.

Merci au Représentant Résident car grâce à la l'appui de la JICA, nous sommes entrain de développer les compétences techniques des spécialités.

Nos remerciements s'adressent également aux experts Japonais pour leur dévouement dans le transfert des technologies.

Notre préoccupation majeure à l'INPP maintenant, c'est d'être former sur les technologies de pointe.

Les différentes formations que nous organisons doivent se conformer à l'offre de l'emploi sur le marché pour une bonne insertion de nos stagiaires dans la société.

Ce sont des efforts louables que nous sommes entrains de réaliser.

Le résultat-4 du projet ne concerne pas seulement l'appui à l'emploi, c'est aussi l'entrepreneuriat.

Si on n'insère pas l'esprit entrepreneurial, il nous sera difficile même après la formation de faire un bon suivi pour nos stagiaires.

Nous devons cultiver l'esprit entrepreneurial à nos stagiaires au cours de leur formation par exemple leur apprendre comment entreprendre, comment créer une petite entreprise, comment

gérer une petite entreprise, comment élaborer un plan d'affaire et ainsi de suite. Nos stagiaires doivent acquérir une telle connaissance sur l'entrepreneuriat avant la fin de leur formation.

Concernant les centres de formation des entreprises, l'INPP devait désormais assumer l'une de ses missions qui est celle de superviser, de contrôler tous les autres centres de formation à travers le pays.

Ainsi, l'INPP devra être un centre de certification des compétences et non un centre de distribution des compétences.

Avant que tout centre de formation n'ouvre ses portes, il doit obtenir au préalable l'autorisation du Ministère de l'emploi sous l'avis technique de l'INPP. Par conséquent, l'INPP devra connaître le programme de formation en application dans ces centres de formation ainsi que les équipements utilisés.

Par exemple, les entreprises REGIDESO, GECAMINES ont des centres de formation depuis des longues années. Nous pensons qu'à ce jour, la plupart de leurs équipements sont devenu vétustes et ne répondent plus à l'évolution technologique d'aujourd'hui.

La meilleure façon de faire pour ces entreprises qui ont des centres de formation, c'est de former une coalition et développer un seul et même programme de formation et exprimer les besoins de formation d'ensemble à l'INPP pour des solutions communes.

Merci à tous les formateurs et tout le personnel de l'INPP pour les efforts consentis chaque jour.

Il faut une remise en question pour une amélioration afin de rendre des bons services.

Il faut avoir des programmes qui répondent aux attentes des entreprises.

La technologie industrielle avance très vite. Quelques années passées, la plupart des véhicules utilisaient encore l'ancien système à carburateur, aujourd'hui, ce système est en déphasage et beaucoup des véhicules utilisent maintenant le système EFI (système à injection électronique).

L'hydraulique c'est la base de l'industrialisation. C'est pourquoi c'est une nécessité pour l'INPP aujourd'hui d'acquérir des compétences techniques en hydraulique.

Si vous pouvez visiter le compte facebook de l'INPP aujourd'hui, vous trouverez des photos récentes publiées par nos formateurs qui sont en visite à PERENCO Moanda pour déceler les besoins en formation de cette entreprise pétrolière.

L'INPP est entrain de réaliser une percée considérable dans différents domaines des spécialités.

Merci à tous nos partenaires d'avoir répondu à notre invitation.

We are thanking IICA for granting us such occasion of sharing the progress of the project activities. Our deep focus, today is the development of skills in INPP. If we cannot develop technical skills in INPP, how can we meet the needs of companies? How can we address the problems that companies are facing today? We have to consider the best way of providing the skill trainings.

What are the trainings which are greatly demanded by companies today? After the survey we conducted based on the training demands we received from companies, the urgency of demands was analyzed towards the specialties of the type:

the special welding, automobile, the factory-related system (such as hydraulic & pneumatic and the

and machine systems to the production chain.

Our trainers should be beyond expectations of the industrial technology which is being used by local companies.

Thank you Mr. the JICA Chief Representative because thanks to JICA's support we are now enhancing the specialty techniques.

We are thanking also all the Japanese experts for their devotion in the transfer of techniques.

Our main concern now is INPP to be trained on the leading edge of technology.

The different trainings we are providing should cope with the job market demands for a good career development of our workers.

So far, we've made praiseworthy efforts indeed.

The project Output-4 is not only concerned with the employment support but also the entrepreneurship support.

If we cannot effectively disseminate the entrepreneurial spirit to INPP, it would be quite difficult to provide appropriate support to our trainees even after they are graduated. So, our trainees should be trained on new business creation in the course of their training. For example, they to start up new business, how to run a company, how to make a business plan and so on. Trainees should be aware of such entrepreneurship knowledge before their graduation.

Regarding the company in-service training centers, INPP is asked to fulfill properly one of its missions which is to oversee all training centers across the country. So, INPP should be a center for skill certification and not a center for easy distribution of skills.

Before any training center starts operating, it needs a prior authorization of the Ministry of employment & labor under the technical advice of the INPP. INPP is asked to know about the training programme run by other private training centers and available equipment.

For example, The REGIDESO and The UAC UMNES Companies are running In-service training centers since long time. But many of their equipment have grown old and cannot cope any more with the today's technology advancement.

So, it is advisable for companies that have established In-service training centers, instead of each company to run its own individual in-service training center, all these companies can form a coalition and develop some training plan and express comprehensive demands to INPP for common solutions.

Thank you all trainers and all INPP staff for many efforts that you've been making every day. It is a challenge for everyone to improve for rendering good services.

We need to have training programs that meet the companies' needs and expectations.

The engineering technology is advancing so quickly. Just few years before, in the automobile field, many cars were controlled by the carburetor system. Today, the carburetor system is outdated. Many of the modern cars are controlled by the Electronic Fuel Injection system (EFI).

The available is the easiness of the implementation. It is really a necessity for INPP to equip the hydro-on engineering skills.

If you can visit the INPP manual account, some latest projects relating to P-V-T-C-G-offshore oil company also have been provided by INPP team, as you may refer to them. Some of them are being provided to

Ri

SH

4. The first meeting was on 15th July, starting at 10.00 and finishing at 12.00. The meeting was held in the various engine rooms. The meeting was all of our studies. Bless for getting us a new time for our 1st AC meeting.

8. Clôture de la réunion (15:00)



RECEPTIONNEE PAR : *Tronelec 105*
 DATE : 31 OCT 2016
 SIGNATURE : *[Signature]*
 NUMERO :

SOLIDE
 Solution de l'INPP pour des Entreprises

classement
 Projet solide
JICA

*ARR
 Sec. DRP
 31/10/16
 KR*

Projet de Renforcement des Capacités
 de l'Institut National de Préparation Professionnelle
 en République Démocratique du Congo

*IR
 ec. DRP
 31/10/16*

N/Réf. : 94/ PROJET-SOLIDE/ 2016

Kinshasa, le 25 octobre 2016
 Accusé de Reception
 Reçu le 31 OCT 2016
 Heure : *10h45*
[Signature]

DE : PROJET SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP
 ET DIRECTEUR DU PROJET SOLIDE

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la quatrième réunion du Comité
 Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

AGENCE JAPONAISE DE COOPERATION INTERNATIONALE
 R.D.CONGO
REÇU le 31/10/16
 NOMS & SIGNATURE
DERNYNKUBA *[Signature]* **JICA**

Nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe à la présente,
 le Compte-rendu de la quatrième réunion du Comité Conjoint de Coordination
 du Projet SOLIDE tenue en date du 17 octobre 2016 dans la Salle Sadako
 Ogata de la Direction Provinciale de Kinshasa.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer,
 Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite
 considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

REPUBLICQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO
 INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
 DEPARTEMENT TECHNIQUE
 Directeur Technique de l'INPP et
 Gérant du Projet SOLIDE

DIRECTION GENERALE
 DATE : 31.10.16
 ENREGISTREMENT N° :

Rie SAWASHITA
Rie Sawashita
 Chef de Projet Adjoint du Projet
 SOLIDE

INPP DG/DIRECTION DE RECOURVEMENT
 ACCUSE DE RECEPTION
 REÇU LE 31.10.16
 PAR : *RITA*
 HEURE : *10h45*
 SIGNATURE : *[Signature]*

C.C :

- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- DIPRO-KAT
- JICA RDC

INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
 DIRECTION PROVINCIALE DE KINSHASA
ACCUSE DE RECEPTION
 REÇU PAR : *Joelle*
 DATE : 31/10/16 HEURE :

Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

en

République Démocratique du Congo

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU
4^{ème} CCC (Comité Conjoint de Coordination)**

Date et Heure : 13:00-15:00, mercredi, le 17 octobre 2016

Lieu : Salle SADAKO OGATA de l'INPP/Dipro-Kin

0. Mise en place

1. Ouverture de la réunion /MC

Présentation de l'ordre du Jour : Modérateur

Introduction of today's agenda

2. Objectifs du CCC / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

La réunion du Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 31 mars 2016, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 4^{ème} réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. L'objectif de cette 4^{ème} réunion du CCC est pour partager et discuter sur l'état d'avancement des activités du projet par toutes les parties concernées.

The JCC is held every six month, twice a year. Following the last JCC on March 31, 2016, we would like to hold the 4th JCC. The objective of the 4th JCC is to share and discuss the progress of the Project activity among concerned parties.

3. L'état d'avancement de chaque activité de avri là septembre 2016 et prochain calendrier

Progress of each activity from April to September 2016 and next schedule

- Résultat-1 / BONDJEKE Joseph, DIRECTEUR PROVINCIAL DE KINSHASA

- Le manuel CGF a été rédigé en collaboration avec l'expert Japonais. Actuellement, 90% de celui-ci a été élaboré et sera finalisé d'ici la fin de cette année.
- La coopération avec l'autre projet de coopération technique de la JICA a été poursuivis, par exemple les membres CGF ont participé à l'atelier d'évaluation de la formation de la police routière et ont fait quelques propositions d'amélioration en mai et Juin 2016. Sur base de cette proposition, ils ont apporté un appui à l'élaboration d'un programme de formation pour les commandants.
- Les méthodes pour développer le SOP (procédure d'opération standard) ont été transférées par l'expert Japonais aux membres CGF. Le SOP est une nouvelle méthodologie Japonaise pour élaborer les matériels de formation principalement pour la formation pratique. Cela

se fonde sur le fait qu'il semble difficile de mener une formation sans matériel de formation, même si le programme de formation est développé par la méthode CUDBAS. Les membres CGF ont développé des SOP par eux-mêmes au moins trois pour chacun. En vue de diffuser cette méthodologie, le manuel pédagogique élaboré par le précédent projet de coopération technique de la JICA a été mis à jour par l'expert Japonais. Et, la formation des maîtres formateurs en pédagogie sera mise au point par l'expert Japonais.

- The CGF manual has been drafted together with Japanese expert. Currently 90% of it has been drafted and will be finalized by the end of this year.
- The cooperation with other JICA's technical cooperation project has been continued. e.g. CGF members participated in the evaluation workshop for transport police training and proposed some comments for improvement in May and June 2016. Based on this proposal they supported to develop training curriculum for commanders.
- The methods to develop SOP (Standard Operation Procedure) were transferred by Japanese expert to the CGF members. SOP is Japanese new methods to develop training materials mainly for practical training. Based on the situation that it seems difficult to conduct training without training material even if the training curriculum is developed by CUDBAS method, CGF members have been developing SOP by themselves at least five per each. In order to disseminate this method, the pedagogical manual developed by the previous JICA technical cooperation project has been updated by Japanese expert. And, pedagogical master trainers training will be developed by Japanese expert.

- Résultat-2 / VENSISABO Patty, DIRECTEUR DE L'INSPECTION TECHNIQUE

- Les maîtres formateurs en mécanique automobile ont été re-sélectionnés et la formation de 10 jours pour 10 maîtres formateurs a été menée par l'expert du Centre Technique TOYOTA de Douala de Mai à Juin 2016. Certains équipements automobiles ont été achetés en même temps. Au cours de cette période de formation, les compétences pratiques et théoriques ont été évaluées par l'expert de TOYOTA. Les formations à venir seront menées sur base de ces résultats d'évaluation.
- L'INPP a reçu quelques conseils en vue d'améliorer l'atelier automobile de la Dipro-Kin et cela du point de vue du bon déroulement de la formation, de la sécurité, et des demandes du milieu industriel. L'INPP a pris des dispositions par rapport à ces conseils.
- Ceci est la première coopération d'essai entre TOYOTA, CFAO, JICA et INPP. Le cadre de coopération y relative a été discuté avec les parties concernées.
- Un nouvel expert Japonais en automobile a été mobilisé en Octobre 2016 et il mènera des formations pour les maîtres formateurs en Janvier et Février 2017.
- The master trainers were re-selected and the 10-day training for 10 master trainers was conducted by expert from TOYOTA Technical Center in Douala from May to June 2016.

A.

Some equipment was presented at the same time. During this training period, practical and theoretical competencies were evaluated by the TOYOTA's expert. The coming trainings will be conducted based on these evaluation results.

- The INPP received some advice to improve Dipro-Kin's automobile workshop from the view point of smooth conduction of training, security, and demand from the industrial area. The INPP has taken actions following these advices.
- This is the first trial cooperation among TOYOTA, CFAO, JICA and INPP. The following cooperation framework has been discussed with concerned parties.
- New Japanese expert was mobilized in October 2016 and he will deliver some trainings for master trainers in January and February 2017.

- Résultat-3 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

- Le Résultat-3 porte sur trois spécialités cibles : Les soudages spéciaux, l'hydraulique-pneumatique et l'automatique (API).

- Soudages Spéciaux :

- La 2ème formation de deux mois pour maîtres formateurs a été menée en Mars et Avril 2016 pour le soudage à l'arc et TIG par l'expert japonais. Après la première phase de formation, les connaissances et techniques acquises par les maîtres formateurs ont déjà été transférées aux autres formateurs du domaine de soudage au travers de la formation des formateurs.
- La 3ème formation des maîtres formateurs aura lieu en Janvier et Février 2017.
- L'appel d'offres pour se procurer certains équipements a été réalisé au Japon en Août 2016 et les équipements seront livrés à la Dipro-Kin en Février 2017.

- Hydraulique et Pneumatique

- Faisant suite à la formation des maîtres formateurs en Mars par l'expert japonais, ils ont visité l'entreprise Dijimba en Avril 2016 afin de connaître la situation réelle de l'industrie.
- Les équipements fabriqués par FESTO ont été achetés et installés en Juin 2016 dans le cadre du projet. Faisant suite à cette acquisition d'équipements, la formation de 8 semaines est en cours à la Dipro-Kin par CFPT-Sénégal depuis Septembre 2016.
- La 3ème formation des maîtres formateurs aura lieu en Janvier et Février 2017.
- L'appel d'offres pour se procurer certains équipements a été réalisé au Japon en Août 2016 et les équipements seront livrés à la Dipro-Kin en Février 2017.

- Automatique (API) :

- La 2ème formation de 2 semaines pour les maîtres formateurs a été organisée en Septembre 2016 par l'expert Japonais.
- Les équipements fabriqués par Lucas-Nulles ont été achetés et sont à présent à l'aéroport de N'djili. Ils seront installés à la Dipro-Kin bientôt. Faisant suite à cette installation, un

ingénieur de Lucas-Nulle offrira une formation de 3 semaines à la Dipro-Kin. Après cette formation, le CFPT-Sénégal offrira également une formation à la Dipro-Kin.

- There are three specific fields: the special welding, the hydraulic and pneumatics and the PLC
- Special Welding:
- The 2nd two-month training for master trainers was conducted in March and April 2016 for the Arc welding and TIG welding by Japanese expert. Following the master trainer's trainings, the technique and knowledge has been transferred from master trainers to other trainers.
- The 3rd training for master trainers will be conducted in January and February 2017.
- The tender to procure some equipment was conducted in Japan in August 2016 and will be delivered to the Dipro-Kin in February 2017.
- Hydraulic and Pneumatics:
- Following the training for master trainers in March by Japanese expert, and they visited Djiliba in April 2016 in order to know actual situation of industry
- Equipment fabricated by FESTO was procured and installed in June 2016 under the Project. Following this equipment procurement, 8-week training has been conducted by CFPT-Senegal in the Dipro-Kin since September 2016
- The 3rd training for master trainers will be conducted in January and February 2017.
- The tender to procure some equipment was conducted in Japan in August 2016 and will be delivered to the Dipro-Kin in February 2017.
- PLC:
- The 2nd 2-week training for master trainers was conducted in September 2016 by Japanese Expert.
- Equipment fabricated by Lucas-Nulle was procured and reached to the Ndjilairport now. It will be installed in the Dipro-Kin soon. Following this installation, an engineer from Lucas-Nulles will deliver 3-week training in Dipro-Kin. After this training, CFPT-Senegal will also conduct training in Dipro-Kin.

- Résultat-4 /KULEFWA et KULIDRI, CHEFS DE DIVISIONS

- En ce qui concerne l'appui l'emploi, les rôles, les tâches et les compétences nécessaires pour le Bureau des conseillers et des contrôleurs de recouvrement ont été revues et clarifiées basées sur le CUDBAS en avril 2016. Sur base de leurs résultats, certaines activités qui devraient être menées par le Bureau des conseillers ont été prises en charge par les experts Japonais.
- En ce qui concerne l'appui à l'entrepreneuriat, le 1er atelier a été organisé en Juin 2016

pour 37 candidats maîtres formateurs d'appui à l'entrepreneuriat provenant de 11 provinces afin de comprendre les attentes des maîtres formateurs en entrepreneuriat, leurs rôles et leurs tâches et compétences nécessaires. Et, chaque candidat des maîtres formateurs en entrepreneuriat avait visité les anciens stagiaires de l'INPP qui ont créé une entreprise comme devoir à domicile, et les résultats de ce devoir ont été partagés parmi les 37 candidats maîtres formateurs en entrepreneuriat. Le nombre total des entrepreneurs diplômés de l'INPP que nous avons visité et interviewé est 103. Ces histoires entrepreneuriales seront organisées comme un catalogue et présentées aux stagiaires. Après le 1er atelier, la formation a été menée par l'expert Japonais en Juillet 2016. L'expert Japonais avait développé et introduit la philosophie et le concept entrepreneurial qui permet à dénicher la nouvelle demande du marché avec prix défiant toute concurrence. Lorsque les maîtres formateurs seront formés, la formation entrepreneuriale sera intégrée dans toutes les filières de formation des Stagiaires sans-emploi.

- La formation de 2 semaines a été organisée au Japon en Septembre 2016 avec dix participants. Les résultats ainsi que les acquis de cette formation vous sont présenté maintenant.

- *Présentation*

- Regarding the support for employment, necessary roles, tasks and competences for BC and money collectors were reviewed and clarified based on the CVDBAS in April 2016. Based on the results of them, some activities which are expected to be conducted by BC were supported by Japanese experts.

- Regarding the support for entrepreneurship, the 1st workshop was conducted in June 2016 for 37 candidates from 11 provinces for master trainers of entrepreneurial support in order to understand expectations for entrepreneurial master trainers, their roles and tasks and necessary competences. And, each candidate of entrepreneurial master trainers visited INPP's graduates who created a business as a home work, and share findings among all 37 candidates of entrepreneurial master trainers. The total number of INPP's graduate entrepreneurs which we visited and interviewed is 103. These entrepreneurial stories will be organized as a catalogue and introduced to trainees. Following the 1st workshop, the training was conducted by Japanese expert in July 2016. The Japanese expert developed and introduced the entrepreneurial philosophy and concept which newly dig up market demand with less price competition. When master trainers are trained, entrepreneurship training will be applied for all job-seeker's training.

- The 2-week training was conducted in September 2016 with ten participants in Japan. The findings and requirement of this training is reported now.

- *Présentation*

Adi

24

- Résultat-0 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

- Les activités Kaizen ont été réalisées depuis mai 2016 par chaque unité KAIZEN DG, Dipro-Kin et Dipro-Kat. En vue de commencer les activités, la méthodologie pratique KAIZEN a été élaborée et présentée à presque tous les membres de l'INPP qui travaillent à la DG et à la Dipro-Kin et à la Dipro-Kat. La philosophie principale de KAIZEN est l'amélioration continue pour changer en mieux.

Brève présentation de la philosophie et méthodes KAIZEN

- La première session du rapport a eu lieu en Septembre 2016.
- Afin de comprendre la situation réelle de chaque entité de l'INPP, l'expert Japonais a mené l'enquête par questionnaire qui était constituée de plusieurs rubriques; la structure du corps Stagiaires, la structure du corps formateurs, les conditions d'infrastructure, la situation financière et ainsi de suite. Les résultats de l'enquête ont déjà été constitués.
- S'agissant de l'acquisition d'équipements, les équipements pour l'hydraulique / pneumatique, automobile et système de conférence TV à mettre en place ont été acheté et livré à l'INPP. Et, les équipements pour PLC ont été acheté et ont été livré Samedi dernier à la Dipro-Kin. En ce qui concerne le système de conférence TV, pour son bon fonctionnement, nous prévoyons installer une antenne parabolique à la Dipro-Kin.
- L'appel d'offres pour se procurer certains équipements a été réalisé au Japon en Août 2016 et les équipements seront livrés à la Dipro-Kin en Février 2017.

- KAIZEN activities have been carried out since May 2016 by each KAIZEN unit in DG, Dipro Kin and Dipro Kat. In order to commence the activities, KAIZEN practical methodologies was developed and introduced to almost all members who work in DG and Dipro Kin and Dipro-Kat. The principal philosophy of KAIZEN is continuous amelioration continue pour changer en mieux.

Brief presentation of KAIZEN philosophy and methodologies

The first report session was held in September 2016

- In order to understand the actual situation of each INPP's entity, the Japanese expert conducted the questionnaire survey which consists of multiple sections; the student body structure, the trainers' structure, infrastructural conditions, financial situation and so on. The results of the survey have been organized.
- As the equipment procurement, equipment for hydraulics/pneumatics, automobile and TV conference system to connect was procured and delivered to the INPP. And, equipment for PLC was procured and has been delivered last Saturday to Dipro-Kin. Regarding TV conference system, for smooth operation, we are planning to install a parabolic antenna at Dipro-Kin.
- The tender to procure some equipment was conducted in Japan in August 2016 and will be delivered to the Dipro-Kin in February 2017.

- Résultat-5 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

- Les six clients pour les prêts ont été sélectionnés et les prêts ont finalement été octroyés à ces clients en Juin 2016. Au travers de la sélection de clients, il a été constaté qu'il est nécessaire de favoriser l'esprit entrepreneurial et la mentalité: Qu'est ce qui peut être une entreprise? comment pouvons-nous créer des affaires rentables? En Juillet 2016, sur base de ces constatations, le séminaire de suivi avait été organisé avec les participants de l'intérieur et de l'extérieur de l'INPP. Nous avons mis en place une équipe de suivi au sein de l'INPP en collaboration avec les experts Japonais et l'équipe suit de près ces activités.
- Le 2ème Fond SOLIDE sera annoncé en Novembre 2016.
- The six clients for the loan were selected and loan was finally implemented to these clients in June 2016. Through selection of clients, it was found that it is necessary to foster entrepreneurial spirit and mind: what can be a business? How can we create successful business? In July 2016, based on these findings, the follow-up seminar was held with participants from inside and outside of the INPP. We established the monitoring team together in the INPP together with Japanese experts and monitored the activities carefully.
- The 2nd batch of Fond SOLIDE will be announced in November 2016.

- Résultat global d'observation des activités d'Avril à Septembre 2016 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

Overall result of observation of activities from April to September 2016

- Il n'y a pas de problèmes importants sur les activités à ce jour. En ce qui concerne le Résultat 2, il a été attendu à ce que le nouvel expert Japonais arrive et ainsi activer les activités, nous avons accueillis le nouvel expert Japonais, M. Ishikawa, la semaine passée Octobre 2016. Et, nous sommes aussi sur la voie d'établir un cadre de coopération avec TOYOTA, CFAO, JICA et INPP en vue prendre en considération les techniques et connaissances du monde industriel dans les contenus de formation de l'INPP.
- There are not significant problems on activities so far. Regarding Result-2, it was waited for coming new Japanese expert and activate activities, we are welcoming new Japanese expert, Mr. Ishikawa last week, October, 2016. And, we are also on the way to establish a cooperation framework together with TOYOTA, CFAO, JICA and INPP to take in the technique and knowledge in the industrial area to the INPP's training contents.

- Calendrier global d'Octobre 2016 à Février 2017 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

Overall schedule from October 2016 to February 2017

4. Défis (14:00-14:15) Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

Challenges

(1) Comment l'INPP peut-il élargir la valeur de ses services aux clients?

Par exemple;

- Par le fait de mettre à jour le contenu de formation, par exemple le Soudage TIG, la coopération avec TOYOTA / CFAO.
- Par le fait d'appliquer la nouvelle philosophie pour le fonctionnement et la gestion, par exemple KAIZEN, la philosophie et le concept entrepreneuriale dans le cadre d'appui du projet SOLIDE (dénicher de nouvelles demandes du marché avec prix défiant toute concurrence), Capacités fondamentales d'une personne qui travaille

(2) Comment l'INPP peut-il utiliser les techniques et les connaissances acquises grâce au projet?

Par exemple;

- Par le faite de transférer les techniques et les connaissances des participants à d'autres, par exemple la Formation de transfert, les réunions de partage des connaissances.
- Par le fait de faire des propositions réalistes basées sur les techniques et connaissances et essayer de les adopter.

Les techniques et les connaissances sont transférées non seulement pour le renforcement des capacités individuelles, mais le renforcement de l'organisation.

(3) Comment l'INPP peut-il réagir face aux changements économiques et industriels du pays?

Par exemple;

- Par le fait d'ajuster les services de l'INPP en conformité à la situation extérieure, par exemple mise à jour / renouvellement du contenu de formation, l'ouverture des nouvelles filières de formation, dispenser la formation entrepreneuriale à tous les stagiaires sans d'emploi.
- Par le fait d'ajuster les fonctions de l'INPP en conformité à la situation extérieure, par exemple réorganisation du bureau des conseillers en deux groupes: Conseillers en formation et conseillers en entrepreneuriat.

(1) How can the INPP expand the value of our services to clients?

For example:

- By to update training contents, e.g. TIG welding, cooperation with TOYOTA/CFAO
- By to apply new philosophy for operation and management, e.g. KAIZEN, Capacités fondamentales d'une personne qui travaille, SOLIDE-support entrepreneurial concept (newly digging up market demand and less price competitive entrepreneurial)

(2) How can the INPP utilize the technique and knowledge acquired through the Project?

For example:

- By to transfer the technique and knowledge from participants to others, e.g. TIG

knowledge sharing meeting

- By to make feasible proposals based on technique and knowledge and try to adopt them

The technique and knowledge are transferred for not only individual capacity building but organizational enhancement

(3) How can the INPP react to the changes in economical and industrial situations of the country?

For example:

- By to adjust the INPP's services in accordance with external situation, e.g. update/renew training contents, opening new course, provision of entrepreneurial training to all job-seeker trainees
- By to adjust the INPP's functions in accordance with external situation, e.g. re-organization of the bureau de conseil as two groups: conseil pour formation et conseil pour entrepreneurial

5. Questions et Réponses

- Aucun commentaire

6. Commentaires de la JICA

Il a salué l'assistance en Lingala, disant : « Mbote ! »

Il a remercié tous les intervenants en particulier et tout l'INPP en général pour le travail abattu jusque-là. C'est tout un investissement pour la réussite de l'INPP.

Tous les efforts que fournit l'INPP avec le projet SOLIDE aboutiront à l'objectif.

He welcomed the audience in Lingala, saying, "Mbote!"

He thanked all presenters in particular and all INPP in large for the work done so far. This is a quite investment for the success of the INPP

All efforts made by INPP in conjunction with the SOLIDE project will lead to reach the goal

7. Commentaires de l'ADG

- M. le Directeur au Ministère de Coopération Internationale, représentant le Secrétaire Générale au Ministère de Coopération Internationale,

- Mme le chargé de formation au Ministère de l'emploi et prévoyance sociale

- M. le Représentant de l'Ambassade du Japon en RD-Congo

- M. le Représentant Résident de la JICA en RD-Congo,

- Messieurs et Mesdames Représentants des corporations patronales et syndicales,

- Mme la Représentante de l'AFD,

- Distingués invités et Cadres de l'INPP

C'est un réel plaisir pour moi de vous voir réunis dans cette salle et vous disons merci d'avoir répondu

favorablement à notre invitation.

-Ceci démontre une montée en puissance de l'INPP.

S'agissant du cycle de gestion de formation

Il y a des normes que nous devons respecter entre autres l'analyse des besoins. Quel type d'homme devons-nous former ? C'est la question que nous devrions nous poser en permanence. Ce qui nous réjouit beaucoup est que non seulement nous avons été formés en ingénierie pédagogique (CUDBAS) mais aussi nous nous sommes appropriés de cette ingénierie pédagogique acquise des experts japonais. Aujourd'hui, notre équipe est entrain de donner une formation pédagogique au projet de la JICA avec la police Nationale Congolaise. Félicitation à M. Kume et à toute son équipe.

S'agissant de la Motorisation

La technologie automobile évolue très vite. Les véhicules actuels sont à commande électronique. Nous devons acquérir des compétences requises pour être à la hauteur de cette technologie automobile actuelle.

Nous sommes entrain d'établir un partenariat avec la firme TOYOTA si ce partenariat est établi, nous aurons des formateurs certifiés par TOYOTA.

Nous avons reçu ici sur place un expert de TOYOTA- CFAO, et nous sommes toujours en pourparler avec TOYOTA, bientôt nous serons le leader en cette marque de voiture en RDC.

Bravo à la JICA pour son soutien au Projet SOLIDE.

S'agissant des Soudages spéciaux

Après la formation des maîtres formateurs par l'expert Japonais, nos maîtres formateurs en Soudages spéciaux forment déjà d'autres formateurs dans cette spécialité et cela pour transférer les connaissances et techniques acquises auprès des experts Japonais. C'est l'effet multiplicateur dont je vous ai parlé l'autre fois qui est en marche.

S'agissant de l'Hydropneumatique

Les équipements hydrauliques et pneumatiques sont déjà arrivés et déjà installés et à ce jour le CFPT est entrain de former nos maîtres formateurs ici sur place. Je veux qu'après la formation en cours, par l'expert Sénégalais, que les maîtres formateurs de l'INPP s'occupent de former tous les autres formateurs. Nous formons pourquoi ? C'est pour répondre aux besoins des entreprises. Raison pour laquelle il nous faut une main-d'œuvre qualifiée.

S'agissant de l'Appui à l'emploi

L'équipe vient du Japon pour acquérir des compétences dans le secteur d'appui à l'emploi, ce qui est une très bonne chose mais l'appui à l'emploi devra se faire par rapport à l'environnement de la RDC. Suite au problème grave de manque emplois que connaît notre pays et au taux de chômage très élevé, il faut plus insister sur l'entrepreneuriat. Ce sont les Petites et Moyennes Entreprises qui créent plus d'emplois que les grandes entreprises. Ainsi, il faut que le Bureau des Conseillers dise à nos stagiaires de s'orienter vers l'entrepreneuriat.

Le Japon n'aime pas qu'une entreprise disparaisse un jour. C'est là que nous avons parlé de la succession ou la pérennisation de l'entreprise.

Il faut innover ce que nous sommes entrain de faire. L'innovation c'est l'appui à l'entrepreneuriat et l'INPP va continuer à accompagner ses stagiaires qui créent des entreprises.

Je souhaiterais que le Bureau des Conseillers et le Groupe du Résultat-4 entre en contact avec l'ANAPI. La finalité c'est que les stagiaires qui bénéficient des prêts du Fond SOLIDE soient aussi orientés vers l'ANAPI (Agence Nationale pour la Promotion des Investissements) pour les prêts d'investissement.

S'agissant du Résultat-0

KAIZEN, c'est l'amélioration constante du travail ; ce travail doit se faire en équipe, en chaîne et à moindre coût.

Nous avons aussi besoin des avis de nos partenaires des corporations patronales pour notre amélioration continue et ainsi consolider les entreprises qui existent.

A la fin de son mot de circonstance, l'ADG a présenté quelques invités entre autres : Mme. Marina de l'AFD et M. Shibutani de la JICA

- Dear Mr. Director of the Ministry of International Cooperation, representing the Secretary General of the Ministry of International Cooperation.

- Dear Mrs. in charge of Training at the Ministry of Employment and Social Welfare

- Dear Mr. Representative of the Embassy of Japan in DR Congo

- Dear Mr. the JICA Chief Representative in DR Congo.

- Ladies and Gentlemen Representatives of employers' organizations and labor unions.

- Dear Mrs. the Representative of AFD.

- Distinguished Guests and all INPP executives

It is a real pleasure for me to see you gathering in this room and we say thank you to all of you for responding positively to our invitation. This is evidence of the rise of the INPP.

Regarding the training management cycle:

There are principles relating to the training management cycle that we should conform to among which "the needs assessment". What kind of man should do we train? This is the question we should ask ourselves constantly. Something delightful is that not only we have been trained in the teacher training with the CUDBAS approach but also we have taken ownership of the CUDBAS approach from the Japanese experts. Today, our team is providing a teacher training to another JICA project with the National Police. We extend our congratulations to Mr. Kiene and all his team.

Regarding the Automobile:

The automobile industry is evolving very quickly. All current vehicles are electronically controlled. So, we must acquire necessary automobile skills to cope with the automotive technological advancement.

We are on the way to establish a partnership with IFVOLA. So, after the partnership is concluded, we

training will be ongoing under the JICA BOA/ODA.

We have a good relationship with INPP. The BOA/ODA experts and our discussions to improve cooperation with BOA/ODA are still under way. INPP will be the leader of the Japanese and other activities in DRC.

Congratulations to JICA for its support to the SOLIDR Project.

Regarding the Japanese welding:

After the training provided by the Japanese expert for our master trainers, many of trainers are now are conducting the Sp. and Welding TQI in order to transfer the knowledge and techniques gained from the Japanese experts to other trainers of INPP. This is the multiplier effect I previously mentioned to you, that is now on the way.

Regarding the Hydraulic and pneumatic:

Hydraulic and pneumatic equipment have already been procured and delivered to INPP and CIP. It is now providing training to our master trainers at INPP. My wish would be that after the ongoing training by the Singapore expert Hydraulic and pneumatic master trainers should conduct the TQI in order to transfer the knowledge and techniques to other trainers of INPP.

Why are we providing training? To meet the companies needs. This is the reason why we need to develop skilled workforce.

Regarding the employment support:

The entrepreneurial team has just come back from Japan to gain entrepreneurial skills in order to support the employment sector. This is a very good move. But the employment support should be in sync or have with the DRC government. Due to serious problems of lack of jobs then our country is facing today and in very high unemployment rate, we need more emphasis on entrepreneurship. It is the small and medium sized enterprises that create more jobs than large enterprises. Thus, it is necessary for our Counseling Office to lead our trainees towards entrepreneurship.

The Japan does not like a company to disappear after it has been created. This is where we talked about business succession or sustainability of the business.

We should bring innovation, INPP will continue to support trainees who are intending to create businesses.

I wish the Counseling office and the all result-4 Group to get in touch with ANAD (National Agency for Investments). The aim is to purchase trainees who benefited from Fond SOLIDR to get also loan support from ANAD organization.

Regarding the Result-4

Kaizen is the continuous improvement of work, this work should be done in teams. Change is so fast. We always learn and adapt to our partners for our continuous improvement in order to strengthen the existing contracts.

At the end of this conference, ANAD will discuss some projects. Many Managers from JICA and the Singapore

8. Clôture de la réunion

Commencée à 13 heures, la réunion s'est clôturée à 15heures par une photo famille devant la Salle Sadako Ogata.

Started from 13:00, the JCC meeting ended at 15:00 and a group photo was taken in front of the Sadako Ogata Room.

~~Paul Nkongolo Badikila
Directeur Technique
Direction Générale
Institut National de Préparation
Professionnelle
(INPP)~~

Rie Sawashita
Rie Sawashita
Chef de Projet Adjoint
Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation
Professionnelle



INPP DG/DIRECTION DE RESEAU
ACCUSE DE RECEPTION

REÇU LE 09/03/17
PAR Belah
HEURE 15h22
SIGNATURE [Signature]

Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation Professionnelle
en République Démocratique du Congo

I.N.P.P.
DIRECTION GÉNÉRALE
Kinshasa, le 08 mars 2017

DATE: 09.03.2017
ENREGISTREMENT N°
RECEPTIONNEE PAR: Belah

N/Réf. : 006/ PROJET-SOLIDE/ 2017

DU : PROJET-SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la 5ème réunion du Comité
Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

reçu
09/03/17

Nous avons l'insigne honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la cinquième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE tenue en date du 07 mars 2017.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

**DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'INPP
ET GERANT DU PROJET SOLIDE**

Rie SAWASHITA

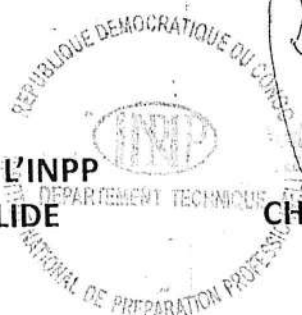
CHEF DE PROJET ADJOINT

INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE
DIRECTION GÉNÉRALE
ACCUSE DE RECEPTION

REÇU PAR BRUNETTE MAWETE
DATE 09.03.17 HEURE
N° D'ENREG. C.C.:
SIGNATURE [Signature]

- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- DIPRO-KAT

DIRECTION - GENERALE
Accusé de Reception
Reçu le... 09 MAR 2017
Heure... 15 h 22
Signature [Signature] De/DGA



09 17 HE

[Signature]



Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation Professionnelle
en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 08 mars 2017

N/Réf. : 006/ PROJET-SOLIDE/ 2017

DU : PROJET-SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP

Concerné : Transmission du Compte-rendu de la 5ème réunion du Comité
Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

Nous avons l'insigne honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la cinquième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE tenue en date du 07 mars 2017.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'INPP
ET GERANT DU PROJET SOLIDE

Rie SAWASHITA

CHEF DE PROJET ADJOINT

C.C. :

- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- ✓ - DIPRO-KAT

Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

en

République Démocratique du Congo

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU
5^{ème} CCC (Comité Conjoint de Coordination)**

Date et Heure : 13h30-15h00, mercredi, le 07 mars 2017

Lieu : Salle SADA KO OGATA de l'INPP/Dipro-Kin

0. Mise en place

1. Ouverture de la réunion /MC

Présentation de l'ordre du Jour : Modérateur

Introduction of today's agenda

2. Objectifs du CCC / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

La réunion du Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 17 octobre 2016, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 5^{ème} réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. L'objectif de cette 5^{ème} réunion du CCC est pour partager et discuter sur l'état d'avancement des activités du projet par toutes les parties concernées.

The JCC is held every six month, twice a year. Following the last JCC on October 17, 2016, we would like to hold the 5th JCC. The objective of the 5th JCC is to share and discuss the progress of the Project activity among concerned parties.

3. L'état d'avancement de chaque activité d'octobre 2016 à février 2017 et prochain calendrier

Progress of each activity from October 2016 to February 2017 and next schedule

- Résultat-1 / BONDJEKE Joseph, DIRECTEUR PROVINCIAL DE KINSHASA

- Le manuel de CGF a été finalisé à la fin du mois de février 2017.
- Le présent manuel comprend deux grandes parties dont la première donne un aperçu général du Cycle de Gestion de Formation et la seconde présente l'application de ce cycle dans la formation professionnelle.
- C'est un guide qui permet à tous les acteurs impliqués dans le processus de la formation professionnelle de comprendre le cycle de la gestion de formation et de faciliter ainsi la formation des formateurs.
- La formation pédagogique des maîtres formateurs et des membres du CGF a été menée pendant trois semaines, de janvier à février 2017. La formation pédagogique sera dispensée par les maîtres-formateurs ; leurs capacités ayant été renforcées.

- The conceptual framework has been finalized in the last 12th January 2017.
- The conceptual framework contains the main parts: the role of the school and the activities of the school, the role of the management, the role and the activities of the school, the application of the cycle of the vocational training.
- It is a guide that allows all the actors involved in the vocational training process to understand the cycle of training management and thus facilitate the training of trainers.
- The pedagogical training for the master trainers and CEF members has been conducted in three weeks from January to February 2017. The pedagogical training will be delivered by these enhanced master trainers.

- Résultat-2 / VENSISABO, DIRECTEUR DE L'INSPECTION TECHNIQUE avec Mpoï et Kavul

- La formation de 10 maîtres-formateurs de Kinshasa, Katanga, Boma et Mbuji-Mayi a été organisée en février 2017 par de expert japonais. Cette formation a été entièrement pratique, utilisant des véhicules réels, en les diagnostiquant à l'aide des appareils qui ont été nouvellement acquis.
- L'INPP a conclu des procès-verbaux de coopération avec la CFAO et la JICA en février 2017 pour l'établissement d'un cadre de coopération pour la formation des maîtres-formateurs de l'INPP et la production des ressources humaines hautement qualifiées dans le domaine industriel ; cette coopération est gagnant-gagnant. En guise de première coopération officielle, deux maîtres formateurs ont suivi une formation à la CFAO, au Cameroun, de février à mars 2017.
- *Un rapport bref sur la formation au CFAO, au Cameroun*
- Le garage de formation en motorisation vient d'être réhabilité et doté d'un sol solide, sûr et hygiénique, d'une tuyauterie d'air et d'un drainage.
- Ces formations de maîtres formateurs par de expert japonais et de la CFAO seront également poursuivies en 2017.

- The training for the 10 master trainers from Kinshasa, Katanga, Boma and Mbuji-Mayi were conducted in February 2017 by Japanese expert. The training is totally practical training using actual vehicles and to diagnosis them with devices which were newly procured.
- The INPP concluded the minutes of cooperation with CFAO and JICA in February 2017 to establish the cooperation framework to train the INPP master trainers and produce the high quality human resources to the industrial area as win-win cooperation. As a first official cooperation, two master trainers attend the training in CFAO Cameroon from February to March 2017.
- *Brief report on the training at CFAO, Cameroon*

R

→

- Young still a unique group of fresh ideas and with more focus on the local / jobbing ind. training
- These master trainers training by Japanese expert and CFPT will be retained in 2017 as well.

- **Résultat-3 / BOLA, DIRECTEUR ETUDE**

- Le Résultat-3 porte sur trois spécialités cibles : Les soudages spéciaux, l'hydraulique-pneumatique et l'automatique (API).

Soudages Spéciaux :

- De nouveaux équipements pour le soudage TIG, le coupage au plasma et ainsi de suite ont été acquis ; ils viennent d'être livrés à l'INPP. L'efficacité de la formation sera améliorée grâce à ces équipements.
- Après la formation de base des maîtres formateurs depuis 2015, une formation appliquée a été menée par un expert japonais de janvier à février 2017.
- L'étape suivante consiste à fournir une formation appliquée aux besoins réels dans le domaine industriel par l'expert japonais.

Hydraulique et Pneumatique

- Les maîtres formateurs ont été formés par un expert du CFPT Sénégal, de novembre à décembre 2016 et par un expert japonais en février 2017.
- Après cette formation, la première formation des formateurs a été menée de janvier à février 2017 ; les maîtres formateurs ont transféré la technique et les connaissances acquises aux autres formateurs.
- L'étape suivante, c'est qu'il y aura une formation des maîtres formateurs par l'expert de la CFPT et par l'expert japonais en tant que phase finale ; puis la formation des formateurs se poursuivra et sera diffusée.

Automatique (API) :

- Les équipements fabriqués par Lucas-Nulles ont été acquis et installés à l'INPP/Kinshasa en novembre 2016. Et les maîtres formateurs ont, par la suite, suivi une formation par un expert de Lucas-Nulles de novembre à décembre 2016.
- Les maîtres formateurs sont en formation, par un expert de la CFPT Sénégal, depuis janvier 2017. Cette formation se termine cette semaine, le 10 mars 2017.
- L'étape suivante consiste à former les maîtres formateurs par l'expert de la CFPT et par l'expert japonais en tant que phase finale ; puis la formation des formateurs démarrera et sera diffusée.

- There are three specific fields: the special welding, the hydraulic and pneumatics and the PLC.

Spécialité : soudage

- Néanmoins, dans le cadre de la mise à jour des programmes de formation, les besoins en matière d'équipement et de matériel de la INPP (en matière, efficacité) vont être mieux approchés afin de mieux équiper.
- Following the basic training for master trainer, since 2015, the applied training was conducted by the Japanese expert from January to February 2017.
- As a next step, the applied training in accordance with the actual needs in the industrial field will be delivered by the Japanese expert.

Hydraulique and Pneumatics:

- The master trainers were trained by the expert from CPTI, Senegal from November to December 2016 and by the Japanese expert in February 2017.
- Following these training, the 1st TOT (training of trainers) were conducted from January to February 2017 and transfer the technique and knowledges from master trainers to other trainers.
- As a next step, the training for master trainers by the expert from CPTI and by the Japanese expert as the final stage, and TOT will be continued and expanded.

PLC:

- The equipment manufactured by Lucas-Nuelles have been procured and installed in the INPP/Kinshasa in November 2016. And, master trainers have been attending the training by expert from Lucas-Nuelles from November to December 2016 accordingly.
- The master trainers have been attending the training by the expert from CPTI, Senegal since January 2017. The training will be finished this week, March 10, 2017.
- As a next step, the training for master trainers by the expert from CPTI and by the Japanese expert as the final stage, and TOT will be started and expanded.

- Résultat-4 / MULUMBA, DIRECTEUR RECOUVERMENT

- En ce qui concerne l'appui à l'entrepreneuriat, la deuxième formation des candidats maîtres formateurs a été réalisée en janvier 2017 pour 37 candidats de 11 provinces par l'expert japonais. Le contenu de la formation est une combinaison d'une formation pratique (l'analyse de l'environnement des affaires en fonction de plans d'affaires élaborés par eux-mêmes) et d'une formation théorique (la connaissance d'analyse de méthode et ainsi de suite). Suite à cette formation, les candidats ont modifié leurs plans d'affaires.
- En tant que 1er essai, nous avons commencé à créer de nouvelles affaires, en guise de sous-projet d'incubation, dans le cadre de cette formation.
- La première activité étant la création d'une cantine au sein de l'INPP-Kinshasa. Les quatre personnes sélectionnées travaillent sur ce sous-projet depuis février 2017, et ils sont dans la phase de préparation du plan d'affaires par l'analyse de l'environnement.

Missions du Sous-Projet d'incubation

1. Accorder des occasions au personnel de l'INPP qui est censé être engagé dans les activités entrepreneuriales d'avoir des expériences dans la création et exploitation des entreprises.
 2. Fournir aux stagiaires en cours de formation et aux anciens stagiaires l'occasion d'acquérir une expérience de travail
 3. Fournir des occasions pour appliquer les nouvelles technologies
 4. Fournir des occasions pour les externes de connaître les activités de l'INPP
 5. Contribuer à renforcer les relations entre la RD-Congo et le Japon
- Afin de mettre en œuvre nos activités de placement et de l'entrepreneuriat, nous sommes en train de réformer notre organisation. Nous allons séparer le Bureau des Conseillers actuel en deux dont une équipe de Conseillers en formation et une équipe de Conseillers en entrepreneuriat. Et, nous avons également mis en place, récemment, un service intégré entre les deux, appelé « Guichet Unique », qui permettra aux entreprises de contacter l'INPP. Le Guichet Unique organisera toutes les correspondances entre les entreprises et l'INPP. Il pourra contribuer à rendre la communication plus efficace et plus fructueuse.
- Regarding the support for entrepreneuriat, the 2nd training for the candidates of master trainers was conducted in January 2017 for 37 candidates from 11 provinces by the Japanese expert. The training contents are combination of practical training, e.g. analysis of the business environment based on their business plan developed by themselves as a part of practical training, and theoretical training, e.g. knowledge for analyzing method and so on. Following this training, the candidates modified their business plans.
- As the 1st trial of realization, we have started to create new business as sub-project of the incubation under this training. The 1st business is creation of vanteen in the INPP, Kinshasa. The selected four persons have been working on this sub-project since February 2017, and in the stage for preparation of business plan through environmental analysis.

Missions of the incubation sub-project are as follows:

1. To provide the occasions for the INPP's staff who are expected to be engaged in the entrepreneurial activities to have experiences in creating and operating businesses
 2. To provide the occasions for the trainees and graduated trainees to have experience in working
 3. To provide the occasions for apply new technologies
 4. To provide the occasions for external to know about the INPP's activities
 5. To contribute to enhance the relationship between DR Congo and Japan
- In order to complement our job placement and entrepreneurial activities, we have been reforming our organization. We will separate the current function of our staff into two

File

Jr

market realities to reduce and improve the equipment numbers. To succeed, we will start by checking the current situation of equipment management on the ground service of the INPP. Following the study, we will definitely improve the equipment management situation as the first priority.

- Now, the INPP stands on the stage to implement the KAIZEN activities by ourselves and to acquire our own way. And then, we, the INPP can go to the second stage to transfer the KAIZEN to the other enterprises.

- **Résultat-5 / KULEFWA, CHEFS DE DIVISIONS**

- Nous avons commencé à rassembler les idées pour la création et l'expansion des affaires, dans Fond SOLIDE-2, depuis Novembre 2016. A l'heure actuelle, nous sommes dans la phase d'examen des idées supplémentaires, qui ont été soumises.
- Les six clients du Fond SOLIDE-1 continuent à gérer leurs affaires et à rembourser l'argent. Aujourd'hui, nous aimerions montrer l'activité d'un client ici.
- **Présentation du film de l'activité d'un client.**
- We have started collection of the ideas for creation and expansion of businesses as the second Fond SOLIDE since November 2016. Now, we are in the stage for examination of additional submitted ideas.
- The six clients of the Fond SOLIDE-1 have been continuing to run their business and repaying the money. Today, we would like to show the one client's activity here.
- *Presentation of the film of one client's activity*

- **Résultat global d'observation des activités d'octobre 2016 à février 2017 / Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE**

Overall result of observation of activities from October 2016 to February 2017

- Il n'y a pas de problèmes importants sur les activités à ce jour.
- There are not significant problems on activities so far.

4. Défis (14:00-14:15) Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

Challenges

La première partie du projet se termine à la mi-mars 2017. Afin d'élargir l'impact et les avantages du projet, nous aimerions présenter les défis à relever et/ou les objectifs à atteindre dans la 2ème phase de ce projet.

(1) Diffusion de l'impact/des avantages

Par exemple;

- Par la formation des stagiaires dans l'emploi, la formation des formateurs, la formation des stagiaires sans emploi et ainsi de suite.

Le but de la formation des maîtres formateurs dans le cadre du Projet n'est pas seulement de renforcer les capacités individuelles. Elle devrait contribuer à l'amélioration de l'entité, de

Pil

✂

l'ensemble de l'INPP et de tout le pays. Enfin, notre impact et nos avantages seront diffusés dans toute l'Afrique. L'INPP vise à devenir un centre d'excellence de l'Afrique.

(2) Mettre en valeur la marque de l'INPP

Par exemple;

- Par la coopération avec le domaine industriel tel que TOYOTA/CFAO
- Par l'application d'une nouvelle philosophie pour le fonctionnement et la gestion, ex : KAIZEN, les capacités fondamentales d'une personne qui travaille, le concept entrepreneurial de l'appui de SOLIDE (creuser des demandes nouvelles du marché et des prix entrepreneuriaux moins concurrentiels)

La coopération avec le domaine industriel apporte des techniques et des connaissances mises à jour et durables. Elle peut également renforcer la crédibilité de la formation dispensée par l'INPP. En ces deux années de coopération dans le cadre du projet, le nombre de demandes et de recherche d'informations des entreprises a augmenté. La coopération avec TOYOTA/CFAO est l'un de bons exemples, et ce n'est que la première étape de coopération dans le domaine industriel et la valeur de la marque de l'INPP. Suite à la coopération avec TOYOTA/CFAO, l'INPP s'efforce d'accroître la valeur de notre marque pour gagner, en permanence, la crédibilité dans le domaine industriel.

(3) Un appui complet de l'entrée de la sortie

Par exemple;

- En adaptant les services de l'INPP à la situation externe, ex : Mettre à jour/renouveler le contenu de la formation, démarrer une nouvelle service/ filière de formation en entrepreneuriat à tous les stagiaires sans emploi.

En tant qu'institut national de formation professionnelle, notre mission ne se limite pas dispenser la formation. Notre mission consiste également à amener nos stagiaires à gagner de l'argent en étant engagé et en créant des affaires. Tenant compte de la situation économique du pays, l'INPP donne priorité à l'appui à l'entrepreneuriat, à la mise en valeur de service complet et la contribution à résoudre les problèmes nationaux sur les taux élevé de chômage et de pauvreté.

The 1st part of the project will be finished at the middle of March 2017. In order to expand the impact and benefit of the Project, we would like to present our challenges/purposes in the 2nd phase of the Project.

(1) Expansion of the impact/benefits

For example;

- By sending a five entrepreneurs, TOT, training to a local business and so on.

The purpose to train the master trainer under the Project is not only to apply their capacity, building their own business, but also to be an agent of change in the life of the people who are in need of help. In order to do this, we will send a group of entrepreneurs to a local business and so on.

Pic

f

2) Enhancements of the INPP's brand values

For example:

- By the cooperation with the industrial field (e.g. TOYOTA/CEAO)
- By to apply new philosophy for operation and management (e.g. KAIZEN, L'apport des fondamentales d'une personne qui travaille, SOLIDE-support entrepreneurial concept (newly digging up market demand and less price-competitive entrepreneurial))

The cooperation with the industrial field brings sustainable updated technique and knowledge. Then, it can also build the credibility on the training to be delivered by the INPP. After the two years cooperation under the Project, the number of requests and inquiries from enterprises is increased. The cooperation with TOYOTA/CEAO is one of the good examples, and it is just the first step to cooperate the industrial field and the INPP's brand value. Following the cooperation with TOYOTA/CEAO, the INPP will try to enhance our brand value to continuously gain the credibility with the industrial field.

(3) Comprehensive support from the entrance to the exit

For example:

- By to adjust the INPP's services in accordance with external situation, e.g. update/renew training contents, opening new course, provision of entrepreneurial training to all job-seeker trainees

As the national vocational institute, our mission is not only to deliver the training. Our mission also includes the support to bring our trainees to earning the money by being employed and creating businesses. In consideration with the economic situation of the country, the INPP puts the priority on entrepreneurial support, enhances the comprehensive service, and contribute to addressing the national issues of high-rate of unemployment and poverty.

5. Questions et Réponses

- Aucun commentaire

6. Commentaires de la JICA

C'est un honneur pour moi de participer à la 5ème réunion du comité conjoint de coordination du projet de coopération technique de la JICA avec INPP.

Je suis aussi content de l'avancement des toutes les activités du projet. Le rapport des experts de la JICA montre que la gestion des équipements n'est bonne.

La JICA souhaite à ce qu'il ait application d'une bonne gestion des équipements par l'application de 5S, de KAIZEN. La JICA continuera à vous accompagner pour l'établissement d'un bon système de gestion des équipements. Pour la durabilité de ce projet, les formateurs qui ont été formé par le projet, doivent partager les connaissances et les techniques acquises à d'autres formateurs de l'INPP et cela va avoir de l'impact sur l'ensemble de l'INPP. C'est de cette façon que nous allons construire INPP ensemble.

It is not for nothing that we have to pay attention to the fact that the use of our technical equipment is not good.

can be related with the progress of all project activities. The report of the JICA experts indicates that the management of the equipment is not good.

JICA vows INPP to apply good equipment management by the application of SS. from KAI/JS. JICA will continue to secure its support for the establishment of a good management system of equipment. For the sustainability of this project, the trainers who have benefited from the project support are requested to share the knowledge and techniques they acquired to other INPP trainers and this will impact the development of the whole INPP. This is how we can build INPP all together.

7. Commentaires de l'ADG

Quel commentaire faire, après les brillants renseignements livrés par mes prédécesseurs sur les activités de notre projet de coopération technique?

L'INPP s'est approprié le dynamisme de transfert permanent dans l'amélioration de la qualité de formation, l'environnement du travail et les compétences dans des domaines spécifiques.

Pour y arriver, nous avons commencé par des enquêtes. Et comme résultats des enquêtes :

Il a été constaté que nous avons des faiblesses dans l'ingénierie pédagogique (la gestion du cycle de formation) à toutes les catégories de formation au sein et en dehors de l'INPP.

Pas plus tard qu'il y a 3 à 4 jours, j'ai assisté à une réunion de la Fédération des Entreprises du Congo (FEC), animée par l'Université de Liège (Belgique). Le plus grand point à l'ordre du jour portait sur le développement des Ressources Humaines en RDC.

Quand j'ai pris la parole, je leur ai dit que pour le développement des Ressources Humaines en RDC, il faut tenir compte de la population cible, c.à.d. les entreprises. Il ne suffit pas de donner à la population une formation qualifiante, mais surtout une formation continue.

Nous faisons l'analyse des besoins en formation. Il faut modéliser la formation en fonction des besoins réels exprimés. C'est après cela que nous devons passer à la planification, puis à la mise en œuvre de cette formation. C'est indispensable. Savoir quand est-ce que elle commence et quand est-ce qu'elle se termine.

Pour répondre aux besoins des entreprises, nous formons des sans emplois. Pour les former, nous avons besoin de la technologie. Nous l'avons acquise dans les domaines précis des Soudages Spéciaux, des API et de l'Hydraulique et Pneumatique. Nous sommes les meilleurs dans ces domaines, et les premiers bénéficiaires, ce sont les entreprises de la RDC. Nous tenons des réunions de la CCC afin de rendre compte de notre progrès, de nos réalisations aux organisations patronales de la RDC.

Aujourd'hui tous les véhicules roulent avec l'électronique. Nous avons besoin de nouvelles compétences. Un mécanicien, aujourd'hui, ne répond pas aux exigences des entreprises s'il n'a pas de notions d'EFI. Nous recyclons et nous donnons des compétences. Nous assistons les entreprises dans leur rentabilisation à travers une main-d'œuvre qualifiée. Nous sommes en train de moderniser la plateforme de notre atelier de la Mécanique Automobile. Il faut la voir. Elle est

plate, par rapport à l'ancienne qui avait des bosses et dont le niveau n'était pas le même. Avec l'ancienne on pouvait commettre des erreurs à cause de la position déséquilibrée de la voiture ou du moteur, maintenant les conditions du Service de la Motorisation sont en train de se moderniser. Et c'est grâce au Projet SOLIDE de la Coopération Technique Japonaise, la JICA.

Nous avons aussi un atelier de dernière génération avec les API, dont la formation des maîtres formateurs se fait actuellement par un expert Sénégalais, M. Bari. Cette formation a commencé à Dakar, au Sénégal. Eux, là-bas, ils ont été formés les Japonais. Les équipements avec lesquels ils nous avaient formés au Sénégal, nous les avons actuellement ici, et même meilleurs. C'est ainsi que cette fois-ci, nous ne sommes plus allés là-bas, mais un de leurs experts est ici pour nous former avec ces équipements. Nous avons des défis majeurs. Nous travaillons durement pour atteindre le niveau du CFPT et même faire mieux.

Nous ne gardons pas nos compétences pour nous-mêmes, en tant que propriété individuel, mais nous les partageons. Après la formation des maîtres formateurs, nous faisons le transfert des connaissances par la formation des formateurs. Et plus tard, après cette formation, nous avons le suivi post formation.

Actuellement, nos stagiaires, après leur certification, ils ont 3 possibilités :

1. Ils peuvent être engagés dans des entreprises. Parce que nous recevons des offres d'emploi. Les entreprises ont maintenant confiance en la formation dispensée par l'INPP. Félicitation aux organisations patronales parce que notre formation sans entreprise ne vaut rien.
2. Plus ou moins 45,000 stagiaires terminent à l'INPP chaque année. Tous ne peuvent pas être engagés dans des entreprises ; ainsi, nous faisons la promotion de l'auto-emploi.
3. Fond SOLIDE : quand on a son plan d'affaires, on peut bénéficier des micros finances ; la condition est d'avoir été stagiaire à l'INPP.

Avec KAIZEN, nous nous posons des questions telles que : Pourquoi ? Me suis-je trompé ? Y'a-t-il surproduction ? Est-ce que nous répondons aux exigences des entreprises ? Il faut produire à moindre coût. Faire quelque chose avec ce qu'on possède, sans coût supplémentaire. C'est pour une amélioration constante. Nous sommes dans le bon, grâce à la JICA tous partenaires.

Avec le projet SOLIDE, l'INPP a maintenant l'esprit d'équipe. Nous n'attendons pas devenir le centre d'excellence de l'Afrique, nous avons déjà obtenu le premier trophée de l'Union Africaine. Nous cherchons plutôt garder la première place en Afrique.

What comment should I post after so brilliant presentations made by my predecessors on the progress of activities of our Technical cooperation project?

The INPP has taken ownership of the dynamism of continuous improvement of the quality of training, working environment and skills in specific fields.

For make it realized, we have started by conducting surveys into communities and based on the results of surveys.

It was revealed that we had weaknesses in the political regime in the management of the

Pie

J

trainings and the guidelines regarding a variety of training activities provided by FICP to both self-sectors and enterprises.

Not long from three to four days ago, I attended a meeting of the Federation of Entrepreneurs of Congo (FEC) which was chaired by the University of Liege (Belgium). The main agenda item was the development of the Human Resources in the DRC.

When I spoke, I told them that for the development of the Human Resources in the DRC, we should consider the target population, that is, enterprises. It is not enough to provide just a qualifying training but we should also secure a continuous training to enterprises. The training for enterprises should be provided based on their needs in order to address their problems. For make it realized, we conduct the training needs assessment. The training program is to be tailored to the actual needs expressed by enterprises. It is only after that we have to plan and then implement training. It is essential to know about expected starting and ending dates of the training (training schedule).

In order to meet the needs of enterprises, we are providing training to job seekers/trainees. To train them, we needed to acquire high-end technology. We have acquired it in the specific areas of the Special Welding, PLC and Hydraulics and Pneumatics.

We are now becoming the best in these areas, and the first beneficiaries are the companies in the DRC. The purpose for holding the JCC meetings is for making report of our activity progress of our achievements to the employers' organizations in the DRC.

Today all vehicles drive with electronics. We needed new skills. A mechanic, today, does not meet the requirements of companies if he does not have notions of EFI. We retrain our trainers and give them required skills.

We secure support to companies for their profitability through a qualified workforce.

We are now modernizing our Automobile workshop. The rehabilitation works of the floor are almost completed. The floor is well rehabilitated. It is flat, compared to the old one that had bumps and its level was not same. With the old floor, one could make mistakes because of the unbalanced position of the car or the engine, now the conditions of the Automobile Service getting modernized. And it is thanks to the SOLID Project of the JICA Technical Cooperation.

INPP has now a high-end API technology workshop and the API master trainers' training is now being provided by a Senegalese expert, Mr. Bari. This training began in Dakar, Senegal. The CFPT was trained by the Japanese.

The equipment on which our master trainers were trained in Senegal, we have them now at INPP, and even better than what CFPT has. So this time, we did not send our master trainers in Senegal; instead, one of the CFPT experts is here to train API master trainers on the newly procured equipment.

We have big challenges. We need to work hard to reach the level of the CFPT and even do better. We do not keep the acquired knowledge and skills for ourselves as individual property, but we are asked to share them with others.

After the training in Senegal, we have to transfer knowledge and techniques to our INPP

Ri

J

trainees during the TIPS. And after we should also conduct the post-training monitoring.
Current trainees, after their graduation, they have 2 possibilities:

- (1) They can be employed by companies because INPP collects job offers and share them with trainees. Companies now rely on the training provided by INPP. Congratulations to the employers' organizations because our training without companies is worth nothing.
- (2) More or less 45,000 trainees are graduated at INPP every year. Not all can be employed by companies; thus, we promote self-employment.
- (3) Solid FUND: When you have your business plan, you can benefit from the micro finance; the condition is to have been a trainee at INPP.

With KAIZEN philosophy, we should ask ourselves questions such as: Why this? Why Am I wrong? Is there overproduction? Do we meet the requirements of companies? It has to be produced at a lower cost. Do something with available resources and not with additional budget. It is for continuous improvement. We are on the right way, thanks to JICA and all our partners.

Thanks to the SOLID project, INPP has now a team spirit. We are not waiting to become the center of Excellency of Africa; we have already obtained the first trophy of the African Union as a center of good example. Rather, we are seeking to keep the top position in Africa.

8. Clôture de la réunion

Commencée à 13h30, la réunion s'est clôturée à 15h00 par une photo famille devant la Salle Sadako Ogata.

Started from 13:30, the JCC meeting ended at 15:00 and a group photo was taken in front of the Sadako Ogata Room.

Paul Nkongolo Badikila

Directeur Technique

Direction Générale

Institut National de Préparation Professionnelle
(INPP)



Rie Sawashita

Chef de Projet Adjoint

Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation Professionnelle



Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

en

République Démocratique du Congo

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU

1^{ère} CCC (Comité Conjoint de Coordination)

Date et Heure : 13:30-15:00, vendredi, le 12 juillet 2017

Lieu : Salle Polyvalente de l'INPP/Dipro-Kin

0. Mise en place

1. Ouverture de la réunion /MC (13h30-13h35)

Présentation de l'ordre du Jour : **Modérateur**

2. Objectifs du CCC / **NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE (13h35-13h40)**

Le Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an.

L'objectif de cette 1^{ère} réunion de CCC est pour partager sur des activités de la 2^{ème} phase du projet par toutes les parties concernées.

The JCC is held every six month, twice a year. The objective of the 1st JCC meeting is to share activities of the 2nd phase of the Project among concerned parties.

3. Les activités de la 2ème phase du projet (de juin 2017 à décembre 2019) (13h40-14h10)

- Résultat-1 / **BONDJEKE, DIRECTEUR PROVINCIAL DE KINSHASA**

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

- Diffusion et modification du manuel CGF
- Elaboration des matériels de formation en utilisant le SOP
- Mise en pratique des acquis qui ont été transférés dans la 1^{ère} phase du projet

The main activities and tentative schedule were presented.

- Dissemination and modification of the CGF manual
- Development of the training materials using the SOP
- Practicing inputs which were transferred in the 1st phase of the project

- Résultat-2 / **VENSISABO, DIRECTEUR DE L'INSPECTION TECHNIQUE**

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

- Formation des maîtres-formateurs par l'expert Japonais
- Formation des maîtres-formateurs par l'expert TOYOTA/CFAO en RDC et au Cameroun
- Transfert des techniques et connaissances aux formateurs et stagiaires (y compris le FDF, modification du programme de formation pour les stagiaires)

The main activities and tentative schedule were presented.

- Training for master trainers by Japanese experts
- Training for master trainers by TOYOTA/CFAO expert in DR-Congo and Cameroon
- Transfer the techniques and knowledges to trainers and trainees (including TOT, modification of training curriculum for trainees)

- Résultat-3 / BOLA, DIRECTEUR ETUDE

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

- Formation des maîtres-formateurs par les experts Japonais
- Formation des maîtres-formateurs par les experts du CFPT (Sénégal)
- Transfert des techniques et connaissances aux formateurs et stagiaires (y compris le FDF, modification du programme de formation pour les stagiaires)

The main activities and tentative schedule were presented.

- Training for master trainers by Japanese experts
- Training for master trainers by CFPT (Senegal) experts
- Transfer the techniques and knowledges to trainers and trainees (including TOT, modification of training curriculum for trainees)

- Résultat-4 / MULUMBA, DIRECTEUR RECOUVERMENT

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

Appui à l'emploi

- Elaboration des outils d'appui à l'activité (y compris la mise à jour du guide)
- Diffusion des outils d'appui à l'activité à partir de la Dipro-Kinshasa aux autres entités après la mise au point
- Début d'applications des outils d'appui à l'activité

Appui à l'entrepreneuriat

- Nomination des maîtres-formateurs en entrepreneuriat (y compris le nomination des entités pilotes)
- Elaboration des matériels didactiques
- Début de livraison de la formation entrepreneuriale aux stagiaires (y compris la mise en place d'un système d'opération graduelle de formation)
- Diffusion du système d'appui à l'entrepreneuriat à partir des entités pilotes aux autres entités (matériels didactiques, système d'opération de formation graduelle ainsi de suite)

The main activities and tentative schedule were presented.

Employment support

- Development of activity support tools (including update of the guideline)
- Disseminate the activity support tools from Dipro-Kinshasa to other entities after adjustment
- Start of application of the activity support tools

Entrepreneurial support

- Appointment of master trainers for entrepreneurs (including setting up the pilot entities)
- Development of teaching materials
- Start of delivering the entrepreneurial training to trainees (including establishment of gradual training operation system)
- Disseminate the entrepreneurial support system from pilot entities to other entities (teaching materials, gradual training operation system and so on)

- Résultat-5/ NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

- Suivi des activités du Fond SOLID-1 (y compris l'accélération du remboursement)
- Mise en œuvre de la 2^{ème} phase des projets pilotes de la microfinance <Fond SOLIDE-2>
- Modification du paquet d'appui entrepreneurial qui consiste des (1) ressources financières, (2) expertise technique et (3) savoir-faire concernant l'entrepreneuriat.
- Poursuite de la mise en œuvre et modification des projets pilotes de la microfinance conformément au cycle PDCA

The main activities and tentative schedule were presented.

- Implementation of the 2nd phase of microfinancing pilot projects <Fond SOLIDE-2>
- Modification of the entrepreneurial support package which consists of financial resources, entrepreneurial knowledges and technical skills.
- Continuing the implementation and modification of the microfinancing pilot projects in accordance with the PDCA cycle

- Résultat-0 / NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE

L'activité principale et le calendrier provisoire de mise en œuvre ont été présentés.

- Mise en œuvre des activités KAIZEN comme actions quotidiennes dans les entités pilotes: DG, Dipro-Kinshasa et Dipro-Katanga
- Diffusion de la philosophie KAIZEN, méthodologies et activités aux autres entités.
- Elaboration des matériels de formation KAIZEN
- Début de livraison de la formation KAIZEN aux organisations extérieures : entreprises privées, institutions publiques et ainsi de suite.

The main activities and tentative schedule were presented.

- Implementation of KAIZEN activities as daily actions in the pilot entities: DG, Dipro-Kinshasa and Dipro-Katanga
- Disseminate KAIZEN philosophy, methodologies and activities from pilot entities to other entities
- Development of KAIZEN training materials
- Start of delivering the KAIZEN training to external organizations: private companies, public institutions and so on

4. Défis (14h10-14h25) Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

La politique majeure de la 2^{ème} phase du projet, c'est l'utilisation, la transmission et la diffusion des résultats et des réalisations des activités et des soutiens de la 1^{ère} phase du projet. Après leur utilisation, transmission, nous pouvons automatiquement étendre les résultats et réalisations, et nous pouvons acquérir leur valeur ajoutée. Les valeurs ajoutées sont par exemple l'amélioration de la qualité du service, expansion du domaine de service et l'expansion de la zone de livraison de service. Aussi, cela va réaliser l'amélioration de la satisfaction du client. Cela sera fait en cercle et continuellement fait en vue d'atteindre notre but d'être un centre d'excellence en Afrique.

The major policy of the 2nd phase of the project is utilization, transmission and diffusion of the results and achievement of the activities of the 1st phase of the project. After utilization, transmission and diffusion of them, we can automatically expand the results and achievements, and can acquire the additional value of them. Additional values are e.g. improvements of qualities of the services, expansion of the service field and expansion of the service delivery area. Also, it will realize the improvement of the customer satisfaction. It will be circularly and continuously done in order to realize our goal to be a center of excellence of Africa.

5. Questions et Réponses (14h25-14h35)

Question-1:

FENAPEC/NKALA KABASELE :

1. Dans le Résultat-3, les spécialités. Nulle part vous avez mentionné sur les quantités de ceux que vous avez formés.
 - Combien ont été formé dans les spécialités, et
 - Quel serait l'impact de ces formations dans nos milieux.

2. Dans le Résultat-5, vous avez parlé de six (6) personnes qui ont bénéficié du financement du projet pour la création d'entreprises.
 - Sur base de quel critère ces six personnes ont été sélectionnées ?
 - Le remboursement est-il satisfaisant ?

1. In Output-3, the specialties. Nowhere did you mention about the quantities of those you trained.
 - How many were trained in specialties, and
 - What the impact of these formations would be in our communities.

2. In Result-5, you talked about six (6) people who benefited from the project funding for start-ups.
 - Based on what criterion were these six people selected?
 - Is the remboursement satisfied ?

Réponses par le DT:

Avant la mise en place des spécialités, une étude a été menée ici à Kinshasa et à Lubumbashi . Le but de cette étude était d'identifier les besoins des entreprises dans les domaines des spécialités. Après cette étude,

l'INPP et la JICA se sont mis ensemble pour étudier comment mettre en place la formation des maîtres formateurs dans les spécialités cibles : - Soudages spéciaux, Hydraulique-pneumatique, Automatique. Huit (8) maîtres formateurs ont été retenus dans chaque spécialité et ont été envoyés au Sénégal pour une première formation des maîtres formateurs dans chacune de ces spécialités.

En soudages spéciaux, la JICA nous a doté des nouveaux équipements et la dernière formation des maîtres formateurs a été organisée ici à Kinshasa par un expert Japonais.

En hydraulique-Pneumatique et en Automatique (API), après la première formation au Sénégal, la seconde phase de la formation a été organisée ici à Kinshasa sur des nouveaux équipements qui nous ont été dotés par la JICA.

Aujourd'hui, ils sont en train d'élaborer des notices techniques qui sont adaptés aux stagiaires.

Before selection of the specialties, a study was conducted here in Kinshasa and Lubumbashi. The aim of this study was to identify the needs of companies in the fields of specialties. After this study, INPP and JICA conducted together to study how to set up the training of master trainers in the target specialties: - Special welding, Hydraulic-pneumatic, PLC. Eight (8) master trainers were selected in each specialty and were sent to Senegal for initial training of master trainers in each of these specialties.

In special welding, JICA has given us the new equipment and the last training of the master trainers was organized here in Kinshasa by a Japanese expert.

In hydraulics-pneumatic and PLC, after the first training in Senegal, the second phase of the training was organized here in Kinshasa with new equipment that was procured by JICA.

Today, they are developing teaching materials that are adapted to the training of trainers.

Réponse par l'ADG sur les bénéficiaires de la microfinance :

- Les candidats au financement ont présenté des projets d'affaires et seulement six (6) ont été sélectionnés. Après la sélection, les six bénéficiaires ont suivi une formation entrepreneuriale pour acquérir des fondamentaux de base pour la création et gestion d'entreprises.
- S'agissant du remboursement, je pense qu'il n'y a pas de problème car s'il y avait des problèmes, Mme Sawashita m'aurait informé de cela. Toutefois, ceux qui ont bénéficié de ce financement doivent être des pionniers modèles de remboursement pour garder notre crédibilité auprès de la banque.
- Après le financement, les bénéficiaires ont reçu un accompagnement technique du projet pour une bonne gestion et rentabilité des entreprises créées.

- Candidates for microfinance presented business plans and only six (6) were selected. After the selection, the six beneficiaries attended entrepreneurial training to acquire basic fundamentals for the creation and management of businesses.
- With regard to reimbursement, I think that there is no problem because if there were any problems, Mrs Sawashita would have informed me of this. However, those who have benefited from this microfinance project must be pioneering repayment models to keep our credibility with FINCA.

- After the financing, the beneficiaries received technical support for the project for good management and profitability of the business created.

Question-2:

ANEP/ DIRECTEUR TECHNIQUE ANEP, Mr. NGULU

Je suis très satisfait de tous les avancés réalisés par l'INPP à ce jour dans le domaine de la formation professionnelle. Ma question porte sur la formation continue des travailleurs des entreprises. Aujourd'hui, les entreprises ont beaucoup des problèmes en matière de formation.

Ma proposition :

- Organiser des rencontres avec les chargés de la formation des entreprises pour que les entreprises puissent palper du doit la capacité technologique de l'INPP ; pour qu'ils puissent se rendre compte que l'INPP aujourd'hui est capable de satisfaire à leur besoins.
- Organiser des visites guidées des entreprises dans des différents ateliers de l'INPP pour que ces entreprises puissent cerner les réalités actuelles de l'INPP, visiter les équipements modernes que dispose aujourd'hui l'INPP et cela va augmenter davantage la crédibilité de l'INPP vis-à-vis de toutes les entreprises.

I am very pleased with all the advances made by the INPP in the field of vocational training. My question is about the continuous training for the persons who works in companies. Today, companies have many problems on training.

My proposition:

- Organize meetings with companies' training officers so that companies can assess the technological capacity of the INPP; So that they can realize that the INPP is currently able to meet their needs.
- Organize guide tours of companies in different workshops of the INPP so that these companies can identify the current realities of the INPP, see the modern equipment that INPP has today. This will further increase the credibility of the INPP vis-à-vis all companies.

Réponse par l'ADG de l'INPP :

- L'INPP n'organise pas seulement la formation qualifiante pour les sans emploi. L'INPP organise aussi la formation continue pour les entreprises. C'est la raison pour laquelle nous avons organisé cette réunion du CCC et nous avons invité nos partenaires que vous êtes pour que vous compreniez ce que nous sommes entrain de faire avec notre partenaire JICA et cela pour étendre la sensibilisation de l'INPP et nous devons sensibiliser davantage.
- Il y a quelques années, nous étions à 0,02 % pour la formation continue (formation des entreprises) mais à ce jour nous avons atteint 6% de formation pour les entreprises.
- Au début de chaque année, nous envoyons des offres des formations aux entreprises pour les informer sur les formations que l'INPP est capable de leur fournir.
- Il faut que les Chefs d'entreprises comprennent l'importance de la formation pour une bonne productivité de leurs entreprises.

- En réalité le but final de tout ce que nous sommes entrainés de faire c'est :
 - La création d'entreprises
 - La création des revenus
 - La création d'une classe moyenne
 - La réduction de la pauvreté

- INPP doesn't organize not only qualifying training for the unemployed. INPP also organizes continuing education for companies. That's why we organized this JCC meeting and we invited our partners to help you understand what we are doing with our partner JICA to extend the INPP's awareness and Need to raise awareness.
- A few years ago, we were at 0.02% for continuing education (business training), but nowadays, we have achieved 6% training for companies.
- At the beginning of each year, we send offers of training to companies to inform them about the training that the INPP is able to provide them.
- Entrepreneurs need to understand the importance of training for good productivity in their companies.
- In reality the ultimate goal of all that we are going to do is:
 - Business creation
 - Income creation
 - The creation of a middle class
 - Poverty Reduction

6. Commentaires de la JICA (14h35-14h45)

Je suis très honoré d'être parmi vous ce jour à la salle de Mme. Sadako OGATA, ancienne présidente de la JICA, dans la direction provinciale de l'INPP Kinshasa pour prendre part à la réunion du Comité Conjoint de Coordination de Projet SOLIDE. Cette réunion d'aujourd'hui, dénommée comme GCC, a pour objectif de suivre régulièrement à l'état d'avancement du projet afin de confirmer l'achèvement actuel et de prendre des bonnes décisions.

Cette première réunion du comité conjoint de coordination de projet s'inscrit dans le cadre de la deuxième phase de projet SOLIDE à l'horizon – 2019 qui sera axé sur la vulgarisation des compétences acquises, en capitalisant les réalisations du projet de coopération apprise durant la première phase du projet auquel. De ce fait, je constate que nous avons efficacement contribué au but principal de développer les ressources humaines de l'INPP en répondant aux besoins des entreprises en RDC.

Cela étant, je souhaite que vous continuiez à poursuivre avec les acquis de la première phase, et à intégrer les compétences acquises en ajoutant la valeur pour valoriser les fruits du projet de coopération technique de la JICA.

Mesdames et Messieurs,

Le projet est toujours à votre disposition. Les experts japonais dans le domaine de la formation professionnelle sont prêts à collaborer avec vous. Notre souhait serait pour voir les fruits de cette coopération par le

développement la compétence professionnelle au sein de toutes les entités de l'INPP à travers le territoire nationale. J'espère que vous utilisez efficacement les connaissances et le savoir-faire de cette coopération pour améliorer et renforcer la capacité opérationnelle de l'INPP dans son ensemble.

A ce jour, nous sommes heureux de poursuivre deux modalités de coopération de la JICA avec la synergie au profit de la formation professionnelle en RDC dans le souci de garantir la formation professionnelle de qualité sur toute l'étendue du territoire nationale. Cette fois-ci, je voudrais confirmer encore une fois nos objectifs. Ils sont d'actualiser vos connaissances ; de développer de nouvelles compétences et une plus grande autonomie ; de s'adapter aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques ; d'acquérir une nouvelle qualification ; de se préparer à un changement d'activité pour certains; de se maintenir dans l'emploi pour les autres.

Pour clore mes propos, je ne peux qu'encourager l'INPP à travers son Administrateur Directeur Général, Monsieur Maurice TSHIKUYA Kayembe. Je suis très reconnaissant à lui pour des dispositions prise, surtout de l'apport de la contrepartie congolaise pour la mise en œuvre de ces projets de coopération.

Matondo Mingi ! Je vous remercie.

I am very honored to be with you today in the hall of Mrs. Sadako OGATA, former President of JICA, in the provincial leadership of INPP Kinshasa to take part in the meeting of the Joint Coordination Committee of the Project SOLIDE. Today's meeting, known as JCC, aims to regularly monitor the progress of the project in order to confirm the current completion and make good decisions.

This first meeting of the JCC is a part of the 2nd phase of the SOLIDE project in 2019 which will focus on popularizing the skills acquired, capitalizing on the achievements of the cooperation project learned during the project. The 1st phase of the project, as a result, I have seen that we have effectively contributed to the main goal of developing INPP's human resources by meeting the needs of industry in the DRC.

However, I would like you to continue to build on the achievements of the 1st phase and to integrate the skills acquired by adding value to enhance the fruits of the JICA technical cooperation project.

Ladies and gentlemen,

The project is always at your disposal. Japanese experts in the field of vocational training are ready to collaborate with you. Our wish would be to see the fruits of this cooperation through the development of professional competence within all the INPP entities throughout the national territory. I hope that you are effectively using the knowledge and know-how of this cooperation to improve and strengthen the operational capacity of the INPP as a whole.

We are pleased to pursue two cooperation modalities of JICA with synergy in favor of vocational training in the DRC in order to guarantee quality of the vocational training throughout the national territory. This time, I would like to confirm once again our objectives. They are updating your knowledge; to develop new skills and greater autonomy; to adapt to technological, organizational or

socio-economic changes; to acquire a new qualification; to prepare for a change of activity for some; to remain in employment for others.

To conclude my remarks, I can only encourage the INPP through its Administrative Director, Maurice TSHIKUYA Kayembe. I am very grateful to him for arrangements made, especially the contribution of the Congolese counterpart for the implementation of these cooperation projects.

Matondo Mingi! Thank you.

7. Commentaires de l'ADG (14h45-15h00)

Cher M. le Représentant Résident de la JICA, chers partenaires membres des organisations patronales (FEC, ANEP, FENAPEC), Ministère du Travail, Mme Chantal (Chef de mission de l'AFD), Mme Sawashita, merci à vous tous nos partenaires car si l'INPP existe, c'est parce que vous nos partenaires vous nous accompagner dans ce que nous sommes entrains de faire. C'est grâce à la pression que vous exercer auprès de nous, que nous essayons de nous améliorer chaque jour.

C'est l'occasion de dire merci à la JICA pour son soutien très indispensable qu'elle ne cesse de nous apporter chaque jour.

Aujourd'hui, beaucoup des coopérations ont déjà quitté notre pays suite à la situation politique, et moi-même j'avais des doutes que nous allions continuer avec la deuxième phase du projet Solide.

Nous devons avoir des formateurs formés sur la technologie nouvelle et qui s'adaptent au développement technologique du moment.

L'ingénierie pédagogique est très capitale. On peut avoir des compétences techniques et les connaissances mais si on n'a pas l'ingénierie pédagogique, vous ne saurez pas les transmettre aux autres et ça ne vous servira à rien. C'est pourquoi M. Bondjeke vous a parlé des opérations standardisées dans le Résultat-1. C'est-à-dire que ça soit ici à Kinshasa ou à Lubumbashi, la formation doit se faire de la même façon et dans les mêmes conditions.

Dans l'automobile, vous êtes sans ignorer l'importance de l'automobile dans nos milieux et maintenant nous sommes entrain de viser aussi la formation des engins lourds.

En Soudages spéciaux, nos maîtres formateurs ont déjà acquis des capacités requises en soudages spéciaux pour répondre aux besoins de l'industrie. Ces maîtres formateurs doivent apprendre des bons gestes, des bonnes pratiques par le transfert de toutes ces connaissances et techniques aux autres y compris les entreprises.

Il y a une demande de l'entreprise du Bas Congo qui sollicite une formation des Automates programmables et nos maître formateurs vont descendre là-bas pour donner cette formation.

Les connaissances et techniques acquises doivent être transmises aux autres. C'est un acquis très important de la part de la coopération Japonaise.

A titre d'information, même la police nationale Congolaise recourt à notre ingénierie pédagogique. C'est la preuve que l'INPP dispose au jour d'aujourd'hui une ingénierie pédagogique.

Nous devons apprendre à nos stagiaires comment organiser un

Dear Mr. Resident Representative of JICA, partners of the employers' organizations (FEC, ANEP,

FENAPEC), Ministry of Labor, Ms. Chantal (Head of mission of AFD), Ms. Sawashita, thank you to all our partners. If the INPP exists, it is because you our partners accompany us in what we are going to do. It is because of the pressure you exert from us, that we try to improve each day.

This is the opportunity to say thank you to JICA for its very indispensable support that it keeps bringing us every day.

Today, a lot of the cooperation have already left our country due to the political situation, and I myself had doubts that we would continue with the 2nd phase of the project.

We need trainers trained in new technology and adapting to the technological development of the moment.

Educational engineering is very important. You can have technical skills and knowledge but if you do not have pedagogical engineering, you will not know how to pass them on to others and it will not help you. That is why Mr. Bondjeke told you about the standardized operations in Output-1. That is to say that it is here in Kinshasa or Lubumbashi, the training must be done in the same way and under the same conditions.

In the automobile, you are not ignoring the importance of the automobile in our circles and now we are also aiming at the formation of heavy vehicles.

In special welding, our master trainers have already acquired special welding capabilities to meet the needs of the industry. These master trainers must learn good practices and good practices by transferring all this knowledge and skills to others, including companies.

There is a request from the Bas Congo company that is requesting a training of programmable automata and our master trainers will go down there to give this training.

The knowledge and skills acquired must be transferred to others. This is a very important achievement of the part of Japanese cooperation.

For information, even the Congolese national police use our pedagogical technique. This is proof that the INPP has today a pedagogical technique.

8. Clôture de la réunion

Photo de famille

Paul Nkongolo Badikila

Directeur Technique et Gérant de Projet



Ryuichi Nishiyama

Chef de Projet



Projet de renforcement des capacités de l'Institut National de Préparation
Professionnelle

en

République Démocratique du Congo

**COMPTE-RENDU DE LA REUNION DE
LA 2^{ème} CCC (Comité Conjoint de Coordination)**

Date et Heure : 14:00-15:30, jeudi, le 23 novembre 2017

Lieu : Salle Polyvalente de l'INPP/Dipro-Kin

0. Mise en place

1. Ouverture de la réunion /MC (14h00)

Présentation de l'ordre du Jour : **Modérateur**

Introduction of today's agenda

2. Objectifs du CCC / **NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE (14h00-14h05)**

Objectives of the JCC

La réunion du Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 12 juillet 2017, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 2^{ème} réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. L'objectif de cette 2^{ème} réunion du CCC est pour partager et discuter sur l'état d'avancement des activités et les prochaines activités du projet par toutes les parties concernées. Pour cette année, les activités ensemble avec les experts japonais finiront à la fin de cette semaine, c'est pourquoi nous avons le 2^{ème} JCC aujourd'hui. Même si les activités dans ce pays finiront demain, les activités ensemble avec les experts Japonais continueront. Le détail sera partagé dans ce 2^{ème} JCC.

The JCC is held every six month, twice a year. Following the last JCC on July 12, 2017, we would like to hold the 2nd JCC. The objective of the 2nd JCC is to share and discuss the progress and next activities of the Project among concerned parties. For this year, the activities together with Japanese experts in DRC will be finished at the end of this week, that's why we are having the 2nd JCC today. Even if the activities in this country will be finished tomorrow, the activities together with Japanese experts will be continued. The detail will be shared in this 2nd JCC.

3. L'état d'avancement de chaque activité de juillet à novembre 2017 et les prochaines activités (14h05-14h45)

Progress from July to November 2017 and next activities

- **Résultat-1 / **BONDJEKE, DIRECTEUR PROVINCIAL DE KINSHASA****

- Les membres de CGF (Cycle de Gestion de la Formation) et l'expert japonais ont commencé à développer les matériels didactiques et les fiches d'évaluation utilisant le SOP (Procédure d'Opération Standard). Les membres de CGF ont continué à développer le matériel didactique pour le cours de menuiserie comme le premier essai.

- La 1^{ère} version du manuel de CGF qui montre la procédure de l'élaboration du curriculum a été distribuée aux (11) DPs de l'INPP en nov. 2017.
- *The CGF members and Japanese expert have started developing the teaching materials and evaluation sheets utilizing the SOP (Standard Operating Procedure). The CGF members have been continuing developing teaching material for woodworking course as their first*
- *The 1st version of CGF manual which shows the process of curriculum development has been distributed to main eleven (11) provincial entities of INPP in this November 2017.*

- Résultat-2 / VENSISABO, DIRECTEUR DE L'INSPECTION TECHNIQUE

- Par conséquent les activités ensemble avec l'expert de CFAO en juillet 2017, les maitres formateurs ont commencé à préparer la FDF (Formation de Formateurs) en vue de transférer les techniques et les connaissances obtenues jusqu'à présent à travers la formation de l'expert de CFAO en RDC et au Cameroun et également la formation de l'expert Japonais.
- En oct. 2017, nous avons accueilli l'expert Japonais pour effectuer les activités ensemble avec maitres formateurs. Par suite d'un mois d'activité, l'atelier de l'automobile a été amélioré pour l'application de la formation. Cette amélioration est continuée par les maitres formateurs et les autres services de l'INPP/Dipro-Kin.
- L'année prochaine, les formations des maitres formateurs seront effectuées au Cameroun et RDC par les experts de CFAO et l'expert Japonais, après la FDF mené par les maitres formateurs.
- *Following the activities together with expert from CFAO in this July 2017, the master trainers have started preparing TOT in order to transfer the techniques and knowledges which have been obtained up to now through the training from expert from CFAO in DRC and Cameroun, and training from Japanese expert as well.*
- *In this October, we welcome a Japanese expert to carry out activities together with master trainers. As a result of one-month activity, the automobile workshop has been improved for training-use. This improvement has been continued by master trainers and other services of the INPP/Dipro-Kin.*
- *The next year, the trainings for master trainers will be carried out in Cameroun and DRC by expert from CFAO and Japanese expert, after TOT conducted by master trainers.*

- Résultat-3 / Annie Kumbi, SOUS DIRECTEUR ETUDE et Lubamba, CHEFS DE DIVISIONS / DIRECTION DE L'ETUDE

- En vue de comprendre la situation actuelle et le besoin de secteur industriel au Katanga, les maitres formateurs de soudage spécial, hydraulique et pneumatique ont mené l'enquête en août 2017. Comme résultat de cette enquête, les attentes de secteur industriel à l'INPP étaient trouvées, mais au même moment, nous avons compris l'actuelle situation compliquée du

secteur industriel. Par exemple, certains équipements ont besoin d'être entretenus et fixés seulement par les fabricants originaux suite à la complication actuelle de la technologie.

- Les maîtres formateurs de API ont prévu formations en Kongo Central basées sur la technique et les connaissances obtenues dans le cadre du projet.
- Nous continuerons les combinaisons des formations (la formation de maîtres formateurs et FDF) en vue du renforcement des capacités et aussi de le transférer et l'étendre d'avantage autant que possible.

In order to understand the current situation and needs from industrial field in Katanga, master trainers of special welding and hydraulics and pneumatics conducted the survey in August 2017. As a result of this survey, expectations from industrial field to the INPP were found, but at the same time, we understood the present complicated situation of the industrial field. For example, some equipment needs to be maintained and fixed by only original fabricators due to the current complicated technology.

- *Master trainers of PLC provided some training in Kongo Central based on the technique and knowledges obtained under the Project.*
- *In the next year, we will continue the training combinations (master trainers' training and TOT) in order to enhance the capacity and also transfer this and expand the benefit as much as possible.*

- Résultat-4 / KULIDRI, Assistant du DT de DIRECTION TECHNIQUE

- Concernant l'appui à l'emploi, les membres de BC ont préparé outils pour améliorer les activités de la maison de placement, tels que le matériel qui montre les contenus de la formation. En plus de cela, ils essaient continuellement d'améliorer leur compétence par eux-mêmes à travers le petit séminaire interne exemple PC exploitation de compétence.
- Concernant **l'appui à l'entrepreneuriat**, les candidats des maîtres formateurs en entrepreneuriat ont essayé de mener une formation. Comme un premier essai, ils ont réalisé coaching pour les candidats de Fond SOLIDE-2 afin de préparer des plans d'affaires. En outre, comme une partie de la formation pratique, nous avons conduit le sous-projet, et collecté les plans d'affaires de toutes les personnes qui étaient intéressées à cette activité. S'il y a quelques bonnes idées, nous voudrions réaliser l'idée et créer une nouvelle entreprise basée sur leurs idées d'affaires.
- En vue d'opérer et de gérer ces deux fonctions et services efficacement, nous avons reformé l'organigramme de BC (Bureau de Conseil) comme deux différents groupes: groupe de conseil en formation et groupe de conseil en entrepreneuriat.
- Concernant les activités entrepreneuriales, en vue de mener progressivement la formation pour tous les formateurs et les stagiaires sans emploi, nous mènerons la formation au Japon le mois prochain, décembre 2017.

Regarding the support for job placement, the members of BC have been preparing several

tools for improving the job placement support activities, such as material to show training contents. In addition to this, they are trying to continuously enhance their competence by themselves through internal small seminar e.g. PC operation skill and so on.

- Regarding the support for entrepreneurial service, candidates of master trainers for entrepreneurial service have tried to conduct training. As a first trial, they have been coaching two candidates for Fond SOLIDE-2 for preparation of business plan. In addition to this, as a part of practical training, we have been conducting the sub project, and collected business plans from all over the persons who were interested in this activity. If there are any good ideas, we would like to realize the idea and create new business based on their business idea.
- In order to operate and manage these two functions and services effectively, we have been reforming the organigram of BC as two different groups: training counseling group and entrepreneurial counselling group.
- Regarding the entrepreneurial activities, in order to conduct the training for all trainers and trainees without job gradually, we will conduct the training in Japan in next month, December 2017. We will do our best to report fruitful result to you later.

- Résultat-5 / NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE

- Maintenant, nous avons mené trois lots de formations de projet microfinance. le premier phase est appelé Fond SOLIDE-1, nous sommes à l'étape de remboursement et quatre sur six ont fini le remboursement. Le 2ème phase est appelé Fond SOLIDE -2, nous avons sélectionné deux groupes après le 1ère filtrage et nous avons préparé le plan d'affaires ensemble avec nos candidats de maitres formateurs en entrepreneuriat comme indiqué ci-dessus. Comme le 3 ème phase est appelé Fond SOLIDE-3, nous nous venons de le démarrer. Ce phase vise à encourager spécialement les femmes.
- Now, we have been conducting three batches of microfinance project. The first batch called Fond SOLIDE-1, we are in the repayment stage and four out of six have completed repayment. The second batch called Fond SOLIDE-2, we selected two groups after the first screening and have been preparing the business plans together with our candidates of entrepreneurial master trainers as reported above. As a latest batch, the third batch called Fond SOLIDE-3, we have just kicked-off this. This batch is aiming specially of encouraging females.

- Résultat-0 / NKONGOLO, DIRECTEUR TECHNIQUE

- Dans le cadre du Résultat-0, nous avons essayé plusieurs activités. Les activités majeurs de cette année sont 1. Clarification de descriptions des tâches de DG et entité provinciale, 2. Clarification de la catégorie de l'INPP, 3. Introduction et mise en œuvre de KAIZEN, 4. Traçage de la situation professionnelle des anciens stagiaires et établissement des associations actives de chaque, et 5. Enquête pour confirmer l'itinéraire de sensibilisation de l'INPP pour les

stagiaires. Toutes ses activités sont attendues à contribuer à le renforcement de l'INPP comme un institut national professionnel et étant le centre de l'excellence en Afrique. Ils ont continué ensemble pas seulement avec les personnes à Kinshasa et impliquant le personnel motivé et agressif.

- Le prochain calendrier provisoire de chaque activité est présenté à la table.

Under the Result 0, we have been trying several activities. The major activities in this year are 1. Clarification of descriptions of tasks of DG and provincial entity, 2. Clarification of category of INPP, 3. Introduction and implementation of KAIZEN, 4. Trace of professional situation of ancient trainees and establishment of active associations of each service, and 5. Survey to confirm the INPP's awareness route for trainees. All these activities are expected to contribute to the enhancement of INPP as a national vocational institute and being the center of excellence in Africa. They have been continued together with not only the persons in Kinshasa and involving motivated and aggressive personnel.

- *The tentative next schedule of each activity is shown in the table.*

4. Défis (14h45-14h55) Paul NKONGOLO BADIKILA, DIRECTEUR TECHNIQUE

Comme c'est expliqué dans le 1^{er} CCC, la politique majeure de la 2^{ème} phase du projet, c'est l'utilisation, la transmission et la diffusion des résultats et des réalisations des activités et des soutiens de la 1^{ère} phase du projet. Après leur utilisation, transmission, nous pouvons automatiquement étendre les résultats et réalisations, et nous pouvons acquérir leur valeur ajoutée. Les valeurs ajoutées sont par exemple l'amélioration de la qualité du service, expansion du domaine de service et l'expansion de la zone de livraison de service. Aussi, cela va réaliser l'amélioration de la satisfaction du client. Cela sera fait en cercle et continuellement fait en vue d'atteindre notre but d'être un centre d'excellence en Afrique.

La 1^{ère} année de la 2^{ème} phase finira à la fin du mois prochain. Nous devons stimuler notre possession de projet.

As explained in the 1st JCC, the major policy of the 2nd phase of the project is utilization, transmission and diffusion of the results and achievement of the activities of the 1st phase of the project. After utilization, transmission and diffusion of them, we can automatically expand the results and achievements, and can acquire the additional value of them. Additional values are e.g. improvements of qualities of the services, expansion of the service field and expansion of the service delivery area. Also, it will realize the improvement of the customer satisfaction. It will be circularly and continuously done in order to realize our goal to be a center of excellence of Africa.

The 1st year of the 2nd phase will be finished at the end of next month. We have to motivate our ownership of the project!

5. Commentaires de la JICA

Monsieur l'Administrateur Directeur Général de l'INPP,

Mesdames et Messieurs les Représentants de la Fédérations des Entreprises du Secteurs Publics et Privés

Mesdames et Messieurs les Représentants du Comité Interministériel de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle,

Mesdames et Messieurs,

Bonjour !

Je suis ravi de prendre part à cette 2ème réunion de comité de coordination relativement à la deuxième phase du projet de renforcement de capacité de l'INPP mise en œuvre dans le cadre de modalité de coopération technique de la JICA.

Lors des différentes présentations, nous avons pu constater les réalisations faites tout comme les défis rencontrés dans la mise en œuvre de ce projet ; la plus importante chose ce que, les activités planifier ont été réalisées. Par contre, les points négatifs devront trouvés des réponses appropriés pour la bonne poursuite des activités.

A cet effet, les parties concernées devront consolidées les acquis de ces formations d'autant plus que les activités de l'année prochaine seront consacrées beaucoup plus à l'utilisation de ces connaissances pour un transfert d'expertise par la formation des formateurs y compris des stagiaires.

Mesdames et Messieurs,

Le projet est à votre disposition.

Les experts japonais dans le domaine de la formation professionnelle sont prêts à collaborer avec vous. Notre souhait serait de voir les fruits de cette coopération par le développement la compétence professionnelle au sein de toutes les entités de l'INPP. J'espère que vous allez capitalisés efficacement les connaissances et le savoir-faire de cette coopération pour améliorer et renforcer la capacité opérationnelle de l'INPP dans son ensemble.

Je vous remercie.

6. Commentaires de l'ADG

Monsieur le Secrétaire Général à la coopération ; Monsieur le représentant de la JICA ; Messieurs les membres de l'organisation professionnelle ; Messieurs les représentants de l'OPEC ; Messieurs et madame les experts de la JICA ; Distingués invités

Je voudrais remercier éternellement le partenariat entre l'INPP et la JICA. Vous êtes sans ignorer que sans partenariat la réalisation du projet SOLIDE serait impossible.

Monsieur le Représentant de la JICA, soyez mon interprète auprès de la JICA. Tous les partenaires, entreprises et sociétés je vous remercie, car sans entreprise, il n'y aurait pas de formation professionnelle. Au ministère de la coopération internationale merci pour la facilitation.

Pour parler de ce que les précédents intervenants ont exposés secteur par secteur en termes de résultats. Il s'agit en fait des objectifs fixés pour l'amélioration de la formation professionnelle. Il faut faire de la formation des formateurs un pivot central au sein de l'INPP.

Nous allons pouvoir mettre en place la capacité humaine qui va bousculer la RDC. Ce que nous faisons avec nos amis japonais et en sommes fiers, car l'INPP est devenue une référence en matière de formation professionnelle.

Nos différentes rencontres avec les bailleurs ont donné comme conclusion que la seule voie pour développer la RDC est de s'appuyer sur l'INPP pour une formation professionnelle.

La Banque Mondiale, l'UNESCO, la BAD (Banque africaine de développement) sont parmi les bailleurs qui appuient l'INPP. L'UNESCO prévoit de soutenir l'INPP pour le renforcement des capacités à Kananga (Kasai) après le phénomène (Kamwena Nsapu). Mais s'il n'y a pas de montée en puissance interne, cela serait difficile.

Nous remercions sincèrement nos amis japonais, sans eux, les autres bailleurs ne nous rejoindraient pas. Concernant ceux qui nous ont parlés, aujourd'hui nous avons une amélioration constante dans la formation grâce à l'élaboration des manuels pédagogiques.

Chaque filière doit posséder des notices techniques, et il restera la mise en œuvre qui nous conduira à la certification de nos formations dont la première position est détenue par l'INPP.

Au Kongo-Central, la CILU (Cimenterie de Lukala) a demandé aux formateurs de l'INPP/Kinshasa d'aller diagnostiquer sur place. L'ONATRA quant à elle a sollicité l'intervention des formateurs de l'INPP/Kinshasa pour la manipulation des grues.

Nous devons nous approprier de l'apport des experts japonais, le partager afin de relever le niveau. Comme ici avec l'expert Kume qui a beaucoup contribué par son apport et savoir.

Je remercie tous les intervenants et souhaiterai faire le même exercice l'année prochaine pour l'évaluation du projet.

The General Secretary of Cooperation; The JICA representative; The members of occupational organization; The representatives of OPEC; JICA experts; Dear guests

I would like to thank for ever the partnership between INPP and JICA. You really know that SOLIDE project can't be realized without partnership.

To the JICA representative, please be my JICA interpreter. I also thank all partners, enterprises and companies, because without enterprises contribution it's impossible to have occupational training. To the international cooperation I say thank you for facilitation.

Concerning previous intervenor's speech, they talked sector by sector about results; it is about fixed targets to improve occupational training. TOT must be the INPP main axis. We will set the human capacity which will push ahead DRC. What we are proudly doing with our Japanese friends, INPP has become an occupational training reference.

Many meeting with our sponsors have come to the conclusion that the only DRC development way is to lean on INPP for occupational training. The World Bank, UNESCO, BAD (Banque africaine de développement/African development bank) are sponsors who support INPP. UNESCO planned to support

INPP for Kananga (Kasai) reinforcement capacity after phenomenon Kamwena Nsapu issue. But it will be difficult without internal power rise.

We sincerely thank our Japanese friends, without them all others sponsors would not join us. Regarding previous intervenor speech, today thanks to pedagogic handout elaboration we have a constant improvement in training

All paths must possess technical notice afterwards it will be implementation step for helping us to obtain a training certification of which INPP is leading.

In Kongo-Central, CILU (Cimenterie de Lukala) asked for l'INPP/Kinshasa trainers to diagnose on-site. ONATRA by the other hands requested l'INPP/Kinshasa trainer's intervention for crane driver handling.

We must to appropriate Japanese expert's assignments, to share it for raising the training level. As it is done thanks to expert Kume who contributes a lot with is bringing and knowledge.

I thank all intervenors and wish to do the same exercise next year for project evaluation.

8. Clôture de la réunion

Photo de famille

Paul Nkongolo Badikila

Directeur Technique et Gérant de Projet



Ryuichi Nishiyama

Chef de Projet





de/Projet



DIRECTION - GENERALE

Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation Professionnelle
en République Démocratique du Congo

Accusé de Réception

Reçu le... 07/09/18

Heure... 9h00

Signature... [Signature]

ACCUSE DE RECEPTION

RECU LE... 07 SEPT 2018

SIGNATURE... [Signature]

N/Réf. : 13/PROJET-SOLIDE/ 2018

Kinshasa, le 31 août 2018

INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

RECEPTION COURRIER

SECRETARIAT ADG

RECUEIL... 07 SEPT 2018

PAR... [Signature]

HEURE... 14h45

SIGNATURE... [Signature]

07/18
09/08
Ben

DE : PROJET SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP
ET DIRECTEUR DU PROJET SOLIDE

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la huitième réunion du Comité
Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

Pr. récept. 07/09/18
Sec. D. I. G. [Signature]

Nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe à la présente,
le Compte-rendu de la huitième réunion du Comité Conjoint de Coordination du
Projet SOLIDE tenue en date du 06 juillet 2018 dans la Salle Sadako Ogata de la
Direction Provinciale de Kinshasa.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer,
Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite
considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

Directeur Technique de l'INPP et
Gérant du Projet SOLIDE

[Signature]

For

Ryuichi NISHIYAMA

Sec. D. I. G. [Signature]
Chef de Projet SOLIDE



C.C :

- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- JICA RDC

INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE

DIRECTION PROVINCIALE DE KINSHASA

ACCUSE DE RECEPTION

REQU PAR : [Signature]

DATE : le 7/9/18 HEURE : 14h45

N° D'ENREG. : 0733

SIGNATURE : [Signature]



**COMPTE-RENDU DE LA HUITIEME REUNION DU COMITE CONJOINT
DE COORDINATION (CCC)
DU
PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE
PREPARATION PROFESSIONNLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

La huitième réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet SOLIDE s'était tenue le vendredi 06 juillet 2018 de 13h00' à 14h20' dans la Salle Polyvalente de la Direction Provinciale de Kinshasa. Les points ci-après avaient été inscrits à l'ordre du jour:

Programme:

0. Mise en place
1. Ouverture/But de la réunion
2. L'état d'avancement de chaque Résultat, de novembre 2017 à juillet 2018
3. Commentaires de la JICA
4. Commentaires de l'ADG
5. Fin de la réunion

2. Objectifs du CCC/ M. NKONGOLO BADIKILA Paul, DIRECTEUR TECHNIQUE

La réunion du Comité Conjoint de Coordination se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 21 novembre 2017, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 8ème réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. Les objectifs de cette 8ème réunion du CCC sont: (1) pour partager et discuter sur l'état d'avancement des activités du projet, (2) Faire connaître la nouvelle planification des activités du projet pour la période restante du projet et obtenir l'approbation des activités par toutes les parties concernées.

Objectives of the JCC

The JCC is held every six month, twice a year. Following the last JCC on November 21, 2017, we would like to hold the 8thJCC. The objectives of the 8thJCC are; (1) to share and discuss the progress of the Project activity,(2) to be known and accept among concerned parties the new activity plan of Project activities for the remaining period of the project implementation period.

3. L'état d'avancement de chaque activité, de novembre 2017 à juin 2018 / Progress of each output from November 2017 to June 2018

3-1. Etat d'avancement de chaque résultat / Progress of each output

RESULTAT-1/ OUTPUT-1/ M. BONDJEKE Joseph, DIRECTEUR PROVINCIAL DE KINSHASA

État d'avancement à ce jour

- Le manuel technique des opérations standardisées/ SOP a été développé et les membres du CGF s'en sont déjà appropriés,
- La méthodologie apprise a été adoptée dans d'autres projets de la JICA en l'occurrence le projet de la JICA avec la police nationale et a été évaluée efficace en termes de développement horizontal.
- Le Plan d'action pour les formations de transfert en pédagogie a été développé et partagé avec la DG et attend sa matérialisation.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet

- Diffusion des acquis de ce résultat à d'autres entités de l'INPP.

Progress so far

- Technical manual/ SOP has been developed and transferred to the relevant officers in charge (CGF members),
- The learned methodology has been adopted in another JICA Project with the National police and assessed effective in terms of horizontal development.
- Action plan for pedagogy TOT has been developed and shared with the HQ and waiting for the feasibility.

Final goal to achieve

- Dissemination to the other regional INPP centers.

RESULTAT-2 / OUTPUT-2/ M. VENSISABO Patty, DIRECTEUR DE L'INSPECTION ET QUALITE

État d'avancement à ce jour

- Le projet a connu un retard considérable dans la mise en œuvre de la formation des maîtres formateurs en automobile,
- L'expert japonais, M. Nomura, a élaboré un plan de formation et une liste d'équipements, mais il ne pourra plus être impliqué à nouveau dans le projet pour des raisons de convenance personnelles.
- Pendant ce temps, deux maîtres formateurs sur dix au total ont déjà été envoyés au centre de formation CFAO/Toyota Cameroun pour participer au programme de formation des techniciens Niveau-1 fourni par le centre CFAO/Toyota Cameroun
- L'expert Ishikawa qui a été tant souhaité par l'INPP et l'équipe des maîtres formateurs en particulier a accepté de réintégrer à nouveau le projet Solide pour le résultat-2 et à présent il est entrain de sélectionner les équipements nécessaires à acheter pour sa formation et cela en fonction de son programme de formation qu'il a déjà finalisé en collaboration avec les maîtres formateurs.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet

- (1) Les Maîtres formateurs acquièrent des connaissances et des compétences pour la maintenance régulière des véhicules.

(2) Les Maîtres formateurs acquièrent des connaissances et des compétences pour diagnostiquer les points de dysfonctionnement du véhicule et les réparer

- It is recognized that the project has been experiencing considerable delay in the Automobile course,
- The Japanese expert, Mr. Nomura drafted training plan and procurement list of equipment, but he will not be able to be involved again in the project because of his personal reason. Meanwhile, two master trainers (of ten total) were sent to CFAO/ Toyota for participating in the training program there.
- The expert Ishikawa who was so much wanted by INPP and the master trainers' team at large has accepted to join again the Solid project for the assignment of Output-2 and now he is selecting the necessary equipment to procure for his training in accordance with his training contents under finalization in collaboration with the master trainers.

Final goal to achieve

- MTs acquire knowledge and skill of regular maintenance of vehicle.
 - MTs acquire knowledge and skills of diagnosing the malfunction points of vehicle and repair them.
-

RESULTAT-3/ OUTPUT-3/ M. BOLA Emmanuel, DIRECTEUR DES ETUDES

1. Soudages Spéciaux

- Les activités de la spécialité soudages spéciaux ont connu une très bonne réalisation jusqu'à présent et cela à travers les quatre (4) sessions de formation des maîtres-formateurs,
- La performance de l'expert japonais (M. Kaitani) est jugée très bonne.

Les formations et autres activités des Maîtres formateurs déjà réalisées à ce jour :

(1) Formations des maîtres formateurs :

- Septembre - Octobre 2015 (soudage à gaz, Coupage plasma, Soudage MAG)
- Avril-Mai 2016 (SMAW, soudage TIG sur acier Inox)
- Février 2017 (soudage TIG Aluminium)
- Aout 2017 (Analyse des besoins en formation au Katanga)
- Mars - Avril 2018 (Soudage à l'arc électrique avec électrode enrobée en toute position)
- La prochaine formation des maîtres formateurs est prévue au mois de septembre et elle portera sur le soudage des tuyaux en acier en toute position.

(2) Formations de Transfert (FDF)

A ce jour, deux formations de transfert ont déjà été réalisées par les maîtres formateurs :

- 1er FDF : Février - Mars 2016 (un mois): soudage à gaz, plasma et soudage MAG
- 2ème FDF : Septembre - Octobre 2016 (SMAW et soudage TIG sur inox et Aluminium)
- La 3è FDF est prévue au courant de ce mois de juillet et elle portera sur le SMAW en toutes positions professionnelles.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet

- (1) Les Maîtres Formateurs acquièrent les compétences de base et des spécialités (en toutes les positions professionnelles) du soudage SMAW, MAG et TIG pour mener des formations de transfert qui répondent aux diverses demandes exprimées.
- (2) En plus du soudage à l'arc électrique avec électrode enrobée maîtrisé à travers les trois phases de formations à ce jour, il est souhaitable que la technique de soudage des tuyaux en plastique soit aussi maîtrisée au moment de l'achèvement du projet.
- (3) Le transfert de tous ces acquis du projet à d'autres entités de l'INPP.

.....
Specialized Welding subject

Progress so far:

- The activity has been well done so far through four (4) times of master trainers' trainings.
- The Japanese expert's performance (Mr. Kaitani) is assessed good enough.

Master trainers' trainings and other activities carried out to date:

(1) Master trainers' training (MT):

- September - October 2015 (gas welding, plasma cutting, MAG welding)
- April-May 2016 (SMAW, TIG welding on stainless steel)
- February 2017 (TIG Aluminium welding)
- August 2017 (Needs assessment in Katanga)
- March - April 2018 (SMAW in all professional positions)
- The next Master Trainer training is scheduled for September and will focus on the welding of steel pipes in all professional positions.

(2) Training of Trainers (TOT)

To date, two TOTs have already been carried out by master trainers:

- 1st TOT: February - March 2016 (one month): MAG gas, plasma and welding
- 2nd TOT: September - October 2016 (SMAW and TIG welding on stainless steel and aluminium)
- The 3rd TOT is planned for July and will focus on the SMAW in all professional positions.

Final goal to achieve

- Master Trainers acquire the basic skills and specialized techniques (in all professional positions) of SMAW, MAG and TIG welding to conduct TOTs that meet the various demands expressed.

- In addition to the SMAW already mastered through the three phase training to date, it is desirable that the welding technique of plastic pipes is also mastered at the time of project completion.

- The dissemination of all the project achievements to other INPP regional centers.

.....

2. Hydraulique & Pneumatique

État d'avancement à ce jour

- La première phase de formation a été menée au CFPT et avait portée sur tout pneumatique et hydraulique de base,
- Une deuxième phase de formation a été réalisée à Kinshasa par l'expert du CFPT et avait portée sur l'électro hydraulique / l'électro pneumatique.

- Problèmes/ Défis

- Acquisition des équipements nécessaires en vue de la réalisation de la 3ème phase de formation à Kinshasa par l'expert du CFPT/ Sénégal,

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet

- (1) Les Maîtres-formateurs acquièrent des connaissances de base et des compétences de l'Hydraulique et Pneumatique
- (2) Les Maîtres-formateurs acquièrent des connaissances et des compétences nécessaires pour faire fonctionner le chariot élévateur et effectuer la maintenance régulière.
- (3) Les Maîtres-formateurs acquièrent les connaissances et compétences pour effectuer la maintenance du compresseur à air et des pompes hydrauliques.
- (4) Les Maîtres-formateurs acquièrent les connaissances et compétences pour identifier des anomalies hydrauliques et pneumatiques des machines.

Hydraulic & Pneumatic

Progress so far:

- 1st batch training was conducted in CFPT for the basic hydraulic and pneumatic,
- 2nd batch training was conducted in Kinshasa for the electric controlled hydraulic/ pneumatic with inviting an expert from CFPT.

Current issues/ challenges

The procurement of necessary equipment in view of the implementation of the 3rd batch training expected to be carried out in Kinshasa with inviting the CFPT expert.

Final goal to achieve

- (1) Master Trainers acquire basic knowledge and skills of Hydraulic and Pneumatic
 - (2) Master Trainers the knowledge and skills of how to operate Fork lift and carry out regular maintenance.
 - (3) Master Trainers acquire the knowledge and skills of how to carry out maintenance of air compressor and hydraulic pumps.
 - (4) Master Trainers acquire the knowledge and skills of problem identification of hydraulic and pneumatic machines.
-

3. API/ Automates Programmables Industriels

État d'avancement à ce jour :

- La première phase de formation a été réalisée au CFPT sur les bases des APIs.
- La deuxième phase de formation s'est déroulée à Kinshasa avec l'expert du CFPT sur le réseau de communication des APIs. A l'issue de ces deux phases de formation, les maîtres

formateurs ont menés une formation dans l'emploi (cimenterie de Lukala) et actuellement, une formation de transfert est en cours de réalisation.

Problèmes/ Défis :

- Le retard dans l'achat d'équipements supplémentaires pour la 3ème phase de formation prévue et qui portera sur la régulation avec l'appui de l'expert du CFPT,
- Après la 3ème phase de formation, les maitres-formateurs visiteront des entreprises minières au Katanga pour voir l'application des techniques / compétences apprises dans l'industrie.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet

- (1) Les Maîtres formateurs acquièrent la méthodologie d'utilisation des automates Siemens.
- (2) Les Maîtres formateurs acquièrent une connaissance générale de la programmation et interfaces périphériques.

Programmable Logic Controller (PLC)

Progress so far:

- 1st batch training was conducted in CFPT for the basic PLC, resulting well
- 2nd batch training was conducted in Kinshasa for the PLC networking with inviting an expert from CFPT. This was followed by a TOT and some in-service trainings (Lukala Cement Plant).

Accordingly, the overall progress is assessed not bad so far up to the 2nd batch.

Current issues/ challenges:

- The noticeable delay in the procurement of necessary additional equipment in view of the 3rd batch training that will focus on the regulation and monitoring of the automated systems with inviting the CFPT expert.
- After the 3rd batch training, the Master Trainers will visit mining companies in Katanga with the chief advisor of JICA Project team.

Final goal to achieve:

- (1) MTs acquire the utilization methodology of Siemens PLC.
- (2) MTs acquire general knowledge of programming and peripheral interface.

**RESULTAT-4/ OUTPUT-4/ M. KULIDRI Rody, ASSISTANT DU DIRECTEUR
TECHNIQUE**

1. Appui à l'emploi

État d'avancement à ce jour :

- Les activités ont été menées essentiellement conformément au plan d'action élaboré après la formation sur l'appui à l'emploi et entrepreneuriat suivie au Japon en 2015,
- Un Guide des conseillers en formation et insertion professionnelle a déjà été élaboré et mis en service, tandis que deux autres types de guide (Guide pratique pour la recherche d'emploi et Guide pratique pour le démarrage d'affaires) sont en cours d'élaboration.

Problèmes/ Défis :

- Trois problèmes sont reconnus comme des contraintes qui entravent l'efficacité des activités du Bureau des Conseillers: i) manque d'espace pour le guichet de consultation, ii) manque de moyens de transport et ii) manque de ressources humaines qualifiées pour les services de consultation et pour la gestion des bases des données,

- Un système interne de renforcement des capacités des ressources humaines du Bureau des Conseillers s'avère nécessaire,
- Un système interne de renforcement des capacités des ressources humaines du Bureau des Conseillers s'avère nécessaire,
- En termes de collecte des besoins en formation dans les entreprises et partage d'information, la relation entre Direction de Recouvrement et le Bureau des Conseillers devrait toujours être renforcée plus particulièrement au sein de la Dipro-kin.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet :

- (1) Les différents outils/ guides pratiques nécessaires sont élaborés et vulgariser à d'autres entités pour standardiser la qualité du service d'appui à l'emploi.
- (2) D'autres entités sont améliorées en termes de capacité d'appui à l'emploi et à l'entrepreneuriat.
- (3) Les relations avec les institutions en charge des services concernées (ONEM, OPEC) sont renforcées pour accélérer la recherche d'emplois et la création des PME.
- (4) Le matériel didactique de la formation entrepreneuriale est élaboré et mis en pratique.
- (5) Mise en place d'un système interne de renforcement des capacités des ressources humaines,

2. Appui à l'Entrepreneuriat

État d'avancement à ce jour :

- Deux maîtres formateurs en entrepreneuriat ont déjà été retenus (M. Kulefwa et M. Kulidri),
- Les matériels didactiques pour la création d'entreprise (démarrage d'affaires) sont en cours d'élaboration et seront finalisés très bientôt.

Problèmes/ Défis :

- Après validation des notices techniques du module entrepreneurial, la Direction générale (département technique) établira la liste des participants parmi le groupe de 37 candidats Maîtres formateurs en entrepreneuriat et la première formation entrepreneuriale de transfert est prévue pour début septembre.
- Formation pédagogique à l'intention des maîtres-formateurs et candidats maîtres-formateurs en entrepreneuriat,
- Formation des maîtres-formateurs en entrepreneuriat sur la gestion des entreprises,

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet :

- Diffusion des acquis des activités entrepreneuriales à d'autres entités.

Progress so far:

- Activities are being carried out basically in line with the action plan which was prepared after the overseas training in Japan conducted in 2015.
- A guideline for career support counsellors was prepared and put in use, while two kinds of guidebook (for job-seeking and entrepreneurship) are underway to be published soon.

Current issues/ challenges:

- Three issues are recognized as constraints which hinders efficient activities in BC: (1) lack of space for consultation, (2) lack of transportation, and (3) lack of human resource capable

for counselling and data management.

- Internal human resource training system is wished to be designed.
- In terms of the company training needs assessment and sharing, the relationship between the HQ (money collecting division) and the BC is still expected to be strengthened especially in the Dipro-kin.

Final goal to achieve:

- (1) Necessary technical guidebooks/ guidelines are developed to standardize the supporting service quality.
- (2) Other regional centers are improved in terms of capacity for employment and entrepreneurship support.
- (3) Relationship with the relevant service organizations (ONEM, OPEC) are enhanced for accelerating job-hunting and entrepreneurship (business creation)
- (4) Entrepreneurship training course are designed and put in practice.
- (5) Internal human resource training system is established.

2. Entrepreneurship Support

Progress so far:

- Two master trainers have been trained (Mr. Kulefwa and Mr. Kridiri).
- Business start-up training tools are about to be finalized.

Current issues/ challenges:

- After the validation of the entrepreneurial textbooks, the INPP HQ (Technical department) shall nominate candidates among the 37 MT candidates for the ToT scheduled for September.
- The pedagogical training is highly expected by both entrepreneurial MTs and MT candidates.
- The business management training is highly expected by MTs.

Final goal to achieve:

Dissemination of entrepreneurial activities to other regional centers

.....

RESULTAT-0/ OUTPUT-0/ M. NKONGOLO BADIKILA Paul,, DIRECTEUR TECHNIQUE

État d'avancement à ce jour :

- Le concept de «5S» et du «cycle de gestion PDCA» avaient déjà été introduit dans le projet précédent,
- Deux visites d'étude à l'étranger pour Kaizen ont été réalisées dans le cadre de ce projet et M. Nkongolo, M. Bonjeke et M. Buddy y avaient participé,
- Le séminaire Kaizen a été organisé deux fois à l'interne.

Problèmes/ Défis :

Sur base de la philosophie Kaizen, l'environnement de travail de l'INPP/ DG et Dipro-kin doit être amélioré en organisant des formations Kaizen nécessaires pour l'INPP sous la direction des trois points focaux Kaizen au sein de l'INPP dont M. NKONGOLO, M. BONDJEKE (DIPROKIN) et M. BUDDY (DIPROKAT)

- Il a été conseillé d'établir une collaboration avec le projet JICA basé en Tunisie en vue de partager les connaissances / compétences en termes de partage des ressources humaines Kaizen / partage de matériel de formation Kaizen.

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet :

- Diffusion de la philosophie et des pratiques Kaizen appropriées à d'autres entités (tout au moins à l'entité du Katanga).

Progress so far:

- Concept of '5S' and 'PDCA Cycle Management' had been introduced in the previous Project,
- Two times of overseas study tours for *Kaizen* were conducted in this Project: Mr.Nkongolo, Mr. Bonjeke and Mr. Buddy participated,
- Two times of *Kaizen* seminar were held.

Current issues/ challenges:

- Based on the *Kaizen* concept, working environment of INPP/ HQ and Diprokin needs to be improved, by conducting necessary trainings for the colleagues under the leadership of the three INPP *Kaizen* focal points namely Mr. NKONGOLO, Mr. BONDJEKE (Diprokin) and Mr. BUDDY (Dirpokat).
- It is expected to have collaboration with the JICA Project implemented in Tunisia aiming at sharing knowledge/ skills in terms of human resource sharing/ training material sharing.

Final goal to achieve:

- Dissemination of the philosophy and relevant practice to other regional centers (at least Katanga regional center).

RESULTAT-5/ FONDSOLIDE/ M. NKONGOLO BADIKILA Paul, DIRECTEUR TECHNIQUE

Etat d'avancement à ce jour :

- Trois (3) phases de Fond SOLIDE ont déjà été lancées : la 1^{ère} a été réalisée comme prévue et deux dernières en situation pendante.

FOND SOLIDE-1

Date de lancement : 16 décembre 2016

Etat d'avancement : déjà achevé

Bénéficiaires des prêts : 6 dont 5 prêts individuels et un prêt collectif (entreprise)

FOND SOLIDE-2

Date de lancement : 09 février 2017

Etat d'avancement : en situation pendante

Bénéficiaires des prêts : aucun

FOND SOLIDE-3

Date de lancement : 23 novembre 2017

Etat d'avancement : en situation pendante

Bénéficiaires des prêts : aucun

Problèmes/ Défis :

- Evaluation des candidats du FOND SOLIDE-2 et FOND SOLIDE-3 dans le meilleur délai.
- Suivi des bénéficiaires des prêts du FOND SOLIDE-2 et FOND SOLIDE-3 et Mise en œuvre du FOND SOLIDE-4

Objectifs à atteindre à l'achèvement du projet :

- (1) L'INPP établit le cycle de micro finance Fond Solide.
- (2) L'efficacité des formations entrepreneuriales pour l'INPP et du Fond Solide est vérifiée.

.....
Progress so far:

Three (3) batches of the SOLID Fund have already been launched: the first has been implemented as planned and the last two have been suspended.

- SOLID FUND-1
Launch date : December 16, 2016
Progress so far : Completed
Loan borrowers: 6 (5 individual loans and 1 group loan (company))
- SOLID FUND-2
Launching date: February 09, 2017
Current status : suspended
- SOLID FUND-3
Launching date: 21 November 2017
Current status : suspended

Current issues/ challenges:

- Assessment of SOLID FUND-2 and 3 applicants in the short term.
- Monitoring of the loan receivers of the SOLID FUND-2 and 3 and implementation of the SOLID FUND-4

Final goal to achieve:

- INPP establishes the Micro Finance solid fund cycle.
- The effectiveness of entrepreneurial training for INPP and Solid Fund is verified.

4. Calendrier d'envoi des experts Japonais du Projet SOLIDE et Prochain calendrier des activités de chaque Résultat/ M. NISHIYAMA, M. NKONGOLO

S'agissant du Calendrier d'envoi des experts Japonais du Projet SOLIDE, M. NISHIYAMA, Chef de projet SOLIDE a pris la parole pour expliquer la composition de la nouvelle équipe des experts du projet.

De ce fait, il a fait savoir que pour résoudre les difficultés auxquelles le projet faisait face, l'équipe des experts Japonais a été renforcée en vue de l'atteinte des objectifs attendus par chaque résultat. Aussi, il a souligné que la réorganisation et le renforcement des experts Japonais permettra à ce que toutes les activités soient mises sur la bonne voie pour rattraper le temps perdu en vue d'un meilleur résultat à la fin du projet. A la présentation de noms des experts, le Chef de projet a relevé que le nouveau Chef de projet adjoint et la nouvelle

coordinatrice du projet parlent couramment le français et cela pourra améliorer la communication entre l'équipe du projet et la partie INPP. Aussi, le résultat-0 qui n'avait pas jusque là d'appui d'un expert Japonais, avec la réorganisation du projet, l'expert vient d'être affecté en vue du renforcement et l'amélioration des activités de ce résultat. Par ailleurs, il a fait savoir que le résultat-5 (micro finance) n'a pas encore jusque-là un expert mais le projet s'atèle à y affecter un expert aussi tôt possible.

.....

Mr. NISHIYAMA, Chief advisor of the SOLIDE Project, was invited to explain the schedule of dispatch of the Japanese experts.

First of all, Mr. NISHIYAMA pointed out that it is in the view to address the project's challenges that the Japanese experts' team has been reshuffled in order to achieve the expected goals of each output. He also emphasized that the reorganization and strengthening of the Japanese experts' team will allow us to put all project activities on right track and catch up the wasted time for better achievements towards the end of the project.

When introducing the names of the Japanese experts' team to the project's counterparts, Mr. NISHIYAMA pointed out that the new Deputy Chief advisor of the SOLIDE Project and the new project coordinator can speak French fluently and this will improve communication between the project team and the INPP side. For the Output-0, originally no Japanese expert was allocated. To date, the expert is now assigned in view to enhance the output's activities. For the Output-5 (micro finance) no Japanese expert is allocated so far but the project vows to allocate an expert as soon as possible.

.....

5. Commentaires de la JICA/ M. SHIBATA, Représentant Résident JICA-RDC

Il a salué la tenue de ce 8^e Comité Conjoint de Coordination du projet SOLIDE qui permet de suivre non seulement les ajustements de l'équipe du projet mais aussi la planification des activités pour mieux répondre aux contraintes et aux besoins plus particulièrement dans les résultats dont l'automobile.

Il a fait savoir que lors de sa première visite dans cette Direction provinciale, il avait beaucoup discuté avec l'équipe du projet plus particulièrement avec M. NISHIYAMA mais aussi directement avec le siège de la JICA/ Tokyo pour bien améliorer la gestion du projet, pour renforcer l'équipe des experts et bien communiquer avec vous INPP pour bien confirmer qu'est ce que les besoins réels et qu'est-ce que l'intervention nécessaire pour répondre à votre besoin et les besoins de la population de la RDC parce que l'emploi et les techniciens bien formés par l'INPP sont toujours une source du développement socio-économique de la RDC. Et la coopération entre INPP-JICA est une coopération modèle des coopérations Japonaises en RDC. C'est pour cela qu'il n'a ménagé aucun effort pour encourager l'amélioration de la gestion de ce projet.

Donc, il a estimé que la réorganisation et le renforcement des consultants japonais permettra à ce qu'il y ait une meilleure collaboration avec objectif de rattraper le temps perdu pour un meilleur résultat à la fin de ce projet.

Surtout par exemple avec le nouveau chef de projet adjoint et la coordinatrice du projet qui parlent couramment le français, c'est vraiment une bonne chose pour améliorer la communication et aussi le retour de M. ISHIKAWA et l'intégration de M. Okubo, il croit que ces experts vont accélérer la réalisation du projet.

Toutefois, il a souligné le fait que normalement quand des nouveaux experts arrivent, il faut quelque temps pour s'habituer à la situation de l'environnement du travail d'ici à l'INPP. A ce sujet, il s'est engagé à demander aux experts Japonais des efforts pour accélérer et bien s'habituer le plus tôt possible même pour les deux nouveaux experts et demander la collaboration de l'INPP pour bien collaborer avec les nouveaux experts renforcés. Et à part cela, il a exprimé quelques recommandations et commentaires :

Premièrement, la logistique de l'organisation du Comité Conjoint de Coordination, peut être en plus des documents qu'on a eu aujourd'hui, le document du PDM sera toujours nécessaire pour toutes les parties pour confirmer l'état d'avancement du projet parce que le résultat du projet est toujours défini par l'achèvement des indicateurs.

La situation des indicateurs c'est peut être une petite recommandation mais c'est toujours très important. Et ceci peut être une recommandation pour la prochaine réunion du Comité Conjoint de Coordination.

Il a en outre fait savoir que pour ce projet il y a toujours une logique qui est suivie. D'abord, c'est la formation des maîtres formateurs et ensuite c'est la formation des formateurs pour bien vulgariser le transfert de technologie.

Pour cela, il désire que cette logique soit poursuivie jusqu'à la fin du projet. Il a constaté que sur les documents distribués aujourd'hui, peut être pour certains résultats, les formations des formateurs sont confirmées jusqu'à la fin du projet. Mais par exemple pour le résultat-2 (automobile), on a quelques difficultés à cause de l'indisponibilité de M. Ishikawa jusqu'à l'année prochaine. Donc, ça sera difficile d'achever tout. Mais je vais discuter avec les experts Japonais et l'INPP comment on peut achever tous les indicateurs des résultats y compris les indicateurs de la formation des formateurs. Mais en ce qui concerne le résultat qui fait face aux problèmes, il s'est engagé à demander aux experts japonais mais aussi à l'INPP de se mettre d'accord, d'avoir une compréhension commune sur la catégorie de la technologie et le niveau d'achèvement qu'on devra réaliser à l'achèvement du projet et bien le spécifier dans un document. Par exemple, pour l'automobile, étant donné qu'il n'est pas spécialiste du domaine, donc, il n'a pas les détails de la situation automobile mais il a promis de discuter avec M. Ishikawa à ce sujet pour confirmer quelle technologie qui sera transférée par M. Ishikawa.

Il a aussi souligné que si on regarde au PDM, seulement les indicateurs pour la formation des formateurs ainsi que pour la formation des maîtres formateurs sont clairs mais quant à la catégorie de la technologie, cela n'a pas été clairement spécifiée. C'est pourquoi, il a émis le vœu de voir cela être clairement mentionné.

En guise de dernière recommandation, M. Shibata a encouragé l'explication donnée en rapport avec le résultat-0 et l'introduction de 5S. Et la raison de cela est que le 5S permettra l'amélioration de la gestion de l'INPP. Toutefois, il a fait savoir qu'il n'était pas sûr que le 5S est déjà entré dans la logique des activités de ce projet mais il croit que deux choses seraient nécessaires pour l'INPP : (1) bien savoir le besoin du marché c'est-à-dire quel sorte de technologie dont le marché a besoin, quel nombre des techniciens sont-ils nécessaires sur le marché de l'emploi. Ces types d'études sont très nécessaires dans la planification des formations. (2) comment élaborer votre planification des formations. Il a fait savoir qu'il croit qu'avec le résultat-0 et l'introduction de 5S pourrait contribuer pour l'amélioration du cycle de planification et gestion de la formation en ayant suffisamment des connaissances des besoins du marché et ceci va encore apporter d'autres nouvelles opportunités à l'INPP. Il a aussi fait savoir qu'il croit à la réussite du projet Solide et que la JICA travaille non seulement pour ce projet de coopération technique mais aussi pour le projet du don non-remboursable de construction de l'INPP Lubumbashi. Aussi, la JICA mène des pourparlers avec l'INPP pour d'autres nouveaux projets dans d'autres entités. La JICA est toujours près de l'INPP et cette coopération JICA-INPP est une coopération modèle. La JICA remercie l'INPP pour sa collaboration et sollicite encore sa collaboration pour la réussite de ce projet.

.....
-He welcomed the 8th Joint Coordination Committee of the SOLID project, which allows to share not only the adjustments of the project team but also the activity plans to better address the constraints and meet the needs more particularly in the project output-2 (automobile).

He said that during his first visit to the INPP Kinshasa center, he had a lot of discussion with the project team, especially with the Chief advisor, Mr. NISHIYAMA but also directly discussed with the JICA -HQ to improve the management of the project, to strengthen the

experts' team and improve communication with you INPP in order to confirm what is the real needs and what is the intervention needed to meet your needs and the needs of the people of the DRC at large because employment and skilled technicians trained by the INPP are always a source of the socio-economic development of the DRC.

He pointed out that the INPP - JICA cooperation is a good example of cooperation of the Japanese cooperation in the DRC. That's why he should spare no effort to encourage the improvement the management of this project.

So, he believed that the reorganization and strengthening of Japanese consultants will promote better collaboration resulting in catching up the wasted time for a better result at the project completion.

Especially for example with the new deputy project chief advisor and project coordinator who can fluently speak French, it is really a good thing to improve the communication and also the coming back of Mr ISHIKAWA and the integration of Mr Okubo, he believes that these experts will accelerate the project achievements.

However, he stressed the fact that normally when new experts are assigned; it takes some time to get used to the situation of the working environment in INPP. In this regard, he pledged to ask the Japanese experts for making efforts to speed up and get used to as soon as possible even for the two newly assigned experts. Also, he called for good collaboration of INPP with the newly assigned experts. And apart from that, he expressed some recommendations and comments:

Firstly, as regards to the logistics' organization of the JCC, in addition to the today's handouts, the PDM document will always be necessary for all parties to confirm the progress of the project because the outcome of the project is always defined by the achievement of the project indicators. The project indicators' issue may appear a small recommendation but it is very important indeed. He wished for this recommendation to be taken into consideration in the next JCC meeting.

He also pointed out that as part of this project there has been always some logic to be followed. Firstly, it is the training of master trainers to be implemented and then TOTs are implemented for the dissemination of the technology transfer.

For this, he wants this logic to be continued until the end of the project. He noted that on the documents distributed in the JCC, only for some project outputs, TOTs are confirmed until the end of the project. But for the case of Output-2 (automobile), we have some challenges because of the unavailability of Mr. Ishikawa until next year. So, it appears difficult to complete everything. But he vowed to discuss with the project team and the INPP side how achieve all outputs' indicators including the TOT indicators.

But he said also that concerning the output that is still facing challenges, he committed to ask the Japanese experts but also the INPP to reach agreement, to have a common understanding on the category of technology and the target achievement level by the completion of the project and to be clearly specified in a document.

For example, for the automobile training, the JICA chief representative said that given that he is not a specialist of the automobile field, he does not have details of the automobile situation but he vowed to discuss with Mr. Ishikawa how to achieve the target and all planned activities.

He also pointed out that as far as outputs' indicators are concerned, in the PDM indicators for the Master trainers' training and for TOTs are clear mentioned, but as far as the category of technology is concerned, it is not clearly specified. So, he would like the category of the technology to transfer to be also clearly mentioned in a document. As a final recommendation, Mr. Shibata encouraged the explanation made about output-0 and the introduction of 5S. And the reason for this is that the 5S is set to improve the management of the INPP. However, he indicated that he was not sure that the 5S is already included in the project matrix but he believes that the following two things would be necessary for the INPP: (1) to know better the

needs of the market. It means, what kind of technology the DRC market needs, how many technicians are needed in the labour market. These types of surveys are very necessary in training planning. (2) How developing your training plans. He said he believes that the output-0 and the introduction of 5S could contribute effectively to improve the training plan and management cycle by having sufficient knowledge of the needs of the market and this will give further new opportunities to the INPP.

He also pointed out that he believes the Solid project will be successful and JICA is supporting not only the SOLIDE project as technical cooperation project but also supports the grand donation project of the construction of the INPP Lubumbashi in Katanga. Also, JICA is negotiating with INPP for other new projects for other regional centers. JICA is still close to INPP and this JICA-INPP cooperation is model cooperation. JICA is thankful to INPP for its collaboration and is still seeking its collaboration for the success of this project.

.....

6. Commentaires de l'ADG de l'INPP/ Comment by Mr. Tshikuya, the INPP CEO

Cher M. Fuseki, 1^{er} Secrétaire adjoint de l'ambassade du Japon en RDC,

Cher M. Shibata, Représentant Résident de la JICA en RDC,

Chère Mme le Directeur chargé de la formation au MTPS

Chers experts de la JICA et du projet Solide

Chers camarades agents de l'INPP

Distingués invités

Mesdames et Messieurs

Tout d'abord je voudrais vous dire que c'est un honneur et un privilège d'accueillir ce jour pour la première fois dans nos installations de plus dans le cadre du CCC, M. Fuseki, Représentant de l'ambassade du Japon que je prie l'assemblée de bien pouvoir applaudir. Et aussi pour la première fois dans le cadre d'évaluation du projet conjoint bien que M. Shibata nous a déjà rendu visite pour la première fois ici à l'INPP mais aujourd'hui entant que Représentant Résident de la JICA c'est sa première visite ici et je voudrais en profiter pour lui dire grand merci.

Ce partenariat solide entre l'INPP et la JICA c'est INPP et la coopération Japonaise comme M. Shibata venait de le dire, est une coopération modèle mais nous nous disons que c'est une coopération non seulement modèle mais aussi exemplaire, solide et efficace.

Je voudrais vous dire que le Japon a construit ce beau cadre, il l'a équipé et le Japon est entrain de construire à Lubumbashi et aussi à Mbuji Mayi. Mais les constructions seules ne suffisent pas. Il faudrait voir au-delà des équipements, au-delà des constructions. Il faut avoir des ressources humaines de qualité pouvant nous permettre d'intervenir efficacement et améliorer la qualité de la formation parce que l'objectif final c'est de créer les emplois, accompagner les entreprises et réduire la pauvreté. Mais pour cela, nous avons besoins d'avoir des formateurs de qualité.

Et je voudrais ici saluer le travail remarquable fait par les experts japonais dans les six résultats qu'on a présenté ici. Moi entant que représentant de l'INPP je voudrais vous dire grand merci et que nous sommes très fier du déroulement de ce projet malgré quelques ratés, malgré quelques retards que nous avons connu et je pense que ce grâce à ce projet que nous pouvons compter aujourd'hui des maîtres formateurs en pédagogie et ces maîtres formateurs en pédagogie ont démontré leur efficacité non seulement au niveau de l'INPP mais aujourd'hui ils l'ont aussi démontré au niveau de la police nationale et on est entrain d'être sollicité par d'autres entreprises pour faire le même travail.

Cela veut dire comme M. Shibata le disait, nous sommes dans un domaine technique. Il serait donc préférable que vous nous donniez des indicateurs pour apprécier le travail qui a été fait. Au jour d'aujourd'hui, nous avons des maîtres formateurs en API et en hydropneumatique qui interviennent dans les entreprises et qui ont été dans une des grandes entreprises du Kongo central, CILU et cette entreprise les réclament toujours. Et ça, c'est un bénéfice direct qui prouve à suffisance que l'INPP a reçu des amis Japonais l'expertise nécessaire pour pouvoir intervenir dans les entreprises.

Et toujours dans le cadre des API, Hydropneumatique et Soudages, j'ai eu des demandes par exemple de la grande entreprise de la place la SCTP (Ex-ONATRA) qui demande des formateurs INPP pour aller rester dans ses installations pendant plus ou moins une année, chose que je n'avais pas accepté évidemment et j'ai leur avait dit que nous avons les mêmes formateurs. Il faudrait que nous ayons le transfert des compétences à notre niveau pour les multiplier de façon que nous puissions faire face à toutes les demandes. Je pense que ce sont des résultats palpables qui prouvent à suffisance qu'il y a eu réellement le transfert des compétences au niveau de l'INPP.

Je voudrais aussi noter que la confiance des entreprises vis-à-vis de l'INPP est revenue. Avant la coopération avec la JICA, le taux de fréquentation des entreprises qui venaient à l'INPP était situé à 0,02%. C'était presque nul. Ceci veut dire que les entreprises nous avaient complètement tourné le dos. Et au jour d'aujourd'hui, nous avons quitté de 0,02% et nous nageons entre 34 et 36% des agents des entreprises qui fréquentent l'INPP. Et ça est un indicateur plausible qui prouve qu'aujourd'hui la confiance est revenue et que l'INPP est entrain de monter en puissance avec des compétences avérées au bénéfice des entreprises et au bénéfice des sans emplois pour pouvoir créer des milliers d'emplois en RDC.

Je voudrais faire une recommandation. C'est dire au-delà de ce que les chefs des groupes nous ont présenté, il faudrait que les maîtres formateurs qui ont été formé soient aussi de la partie dans les présentations. Donc, il fallait donner la parole à l'un d'eux pour qu'ils nous disent si ce que les chefs des groupes nous ont présenté est réellement ce qu'ils ressentent dans leur planification parce qu'il ne faut pas qu'il y ait une cassure entre la coordination du projet et les bénéficiaires du projet. Il faudrait que nous parlions le même langage.

Nous avons noté l'arrivée de plusieurs experts japonais au projet. Aujourd'hui ce qui est important c'est de voir que chaque résultat a un expert. Je voudrais dire bravo à M. Nishiyama pour avoir mis en place cette bonne planification. Et ceci mérite les acclamations de la salle. Ceci va nous permettre de rectifier les tirs, ça va nous permettre d'évaluer ensemble et voir avec les responsables des résultats ce qui a été fait et ce qui reste à faire et cela nous permettra d'avancer rapidement.

Et surtout en ce qui concerne la motorisation comme vous le savez, la motorisation c'est notre filière phare à l'INPP où nous représentons même la puissance des marques japonaises comme Toyota, Nissan, Mitsubishi parce que tous ces jeunes gens ont été plus formé dans nos installations. Et quand ça boitillé, nous avons même remarqué que le nombre des stagiaires sans emplois avait baissé par manque des équipements, par manque de bon encadrement.

Nous pensons que nous allons reprendre avec force parce que nous pensons que cette filière est une filière porteuse d'emplois et des revenus et il faut savoir que tous ces jeunes gens qui terminent en motorisation ont la possibilité de créer de revenus facilement, d'être engagé facilement et de créer des petites entreprises facilement. Et je pense qu'une filière comme celle-ci nous devons l'appuyer davantage.

Je voudrais ici féliciter mon ami expert Japonais en soudages spéciaux M. Kaitani. Je crois qu'il a fait un travail de qualité, un travail exceptionnel. Bien qu'il ne soit pas présent dans la salle, je désire que M. NISHIYAMA puisse le saluer de ma part et de la part de tout INPP parce qu'aujourd'hui les experts de l'INPP qui sont allés intervenir dans les entreprises ont été bien appréciés et nous avons des encouragements des entreprises de continuer sur cette lancée.

Pour avoir le soudage en aluminium, certaines entreprises recouraient à la main d'œuvre étrangère. C'est le cas par exemple de la BRALIMA qui prenait les allemands pour venir former et faire les travaux de soudage dans cette entreprise. L'INPP aujourd'hui a non seulement cette capacité de donner la formation en aluminium mais aussi l'INPP peut aussi réaliser les travaux des soudages en aluminium. Et si l'INPP fournit ces services aux entreprises, ça sera de la formation – production car ça constituera une source des revenus à l'INPP.

Ce projet est un projet très important pour l'INPP parce qu'il a fait un pas de géant. Les experts de l'INPP ont commencé ce projet par la formation au Sénégal parce que l'INPP n'avait pas d'équipements appropriés pour la formation des maîtres formateurs. Aujourd'hui, l'INPP possède déjà une partie d'équipements fournis par le projet avec le concours de la JICA. Merci à la JICA, merci au Projet Solide et merci à l'Ambassade du Japon pour cet appui.

Aussi, nous félicitons les formateurs de l'INPP et les encadreurs de l'INPP pour ce travail de qualité qu'ils ont abattu et vous encourageons de continuer davantage pour qu'à l'évaluation de fin du projet d'ici dix huit mois, nous puissions atteindre les cents pourcent des résultats attendus et cela est un défi à relever pour moi, pour M. Fuseki et pour M. Shibata car chacun de nous a une part de responsabilité dans la réussite de ce projet.

Encore une fois, merci à vous tous !

Dear Mr. Fuseki, 1st Deputy Secretary of the Embassy of Japan in the DRC,
Dear Mr. Shibata, the JICA Chief Representative/ DRC Office,
Dear Ms. Director in charge of Training at the Ministry of employment, labor and Social welfare
Dear JICA experts and the Solid project
Dear fellow INPP staffs

Distinguished guests

Ladies and gentlemen

First of all I would like to say that it is an honor and a privilege to welcome today for the first time in our facilities as part of the JCC meeting, Mr. Fuseki, the representative of the Embassy of Japan in DRC that I pray the audience to applaud him. And also for the first time as part of the JCC meeting Mr. Shibata although he has already visited INPP but today in his position as new JICA Chief Representative, it is his first visit here and I would like to seize this opportunity to extend thanks to him.

This strong partnership between INPP and JICA, it means INPP and the Japanese cooperation as Mr. Shibata has just said, is a model cooperation but we INPP, we confirm that it is not only a model cooperation but it is the best example of cooperation, solid and effective cooperation.

I would like to tell you that Japan has constructed these beautiful facilities of Kinshasa center, it has also donated a lot of equipment and currently, Japan is constructing the INPP Lubumbashi and also the Mbuji Mayi local center. But facilities alone are not enough. It is also necessary to look at beyond equipment and beyond facilities.

We should have quality human resources that can enable us to intervene effectively and improve the quality of training because the final goal to achieve is to create jobs, promote the business creation and reduction of poverty.

But to achieve this, we need to have qualified trainers. And here I would like to acknowledge the remarkable work done by the Japanese experts in the six outputs of the project presented in this JCC meeting.

As a representative of the INPP, I would like to express my heartfelt thanks to all the Japanese experts and we are very proud of the progress of this project despite some small failures, despite some delays we experienced in the implementation of some project activities and I think that thanks to this project that we can count today master trainers in pedagogy and these master trainers in pedagogy have demonstrated their performance not only in INPP but they have also demonstrated it in the police project and we are still having demands from other companies to provide same support.

That means, as Mr. Shibata said, we are in a technical field, it would be better to give us indicators for assessment of achievements. Today, we have a core of PLC master trainers and hydraulic and pneumatic master trainers who are capable to intervene in companies and who have already provide support to some big factories of the Kongo central province such as the Lukala cement plant (CILU). This company is still seeking a continuous support by INPP. This is a evidence of direct benefit that proves that INPP has acquired from our Japanese friends the necessary knowledge and techniques to be able to intervene in companies.

And in the framework of the PLC, Hydraulic, pneumatic and special welding fields, I got requests for example from the SCTP (the DRC road and maritime company) that requested me to dispatch INPP trainers for a long training delivery in his company for nearly one year for the delivery of training, and of course I did not accept such request. I told them we have limited number of master trainers and it is the same qualified trainers INPP is relying on. So, we need to promote the real transfer of skills internally INPP for increasing the number of qualified trainers so that we can cope with all company requests. I think these are concrete evidence of the real transfer of skills in INPP.

I would also like you to note that companies' confidence towards INPP is now restored. Thanks to the cooperation with JICA, the attendance rate of companies that are sending their employees at INPP was 0.02%. It was almost nothing. It means, companies were no longer trusting INPP. But today, we have shifted from 0.02% to attain 34 and 36% of company employees that attending INPP training. And that is a real indication that today the trust is restored and that INPP is gaining momentum with recognized skills for the benefit of companies and of the job seekers to be capable to create thousands of jobs in the DRC.

I would like to make a recommendation. Beyond what the responsible persons of each project output presented to us, it would be better for the master trainers who are the true beneficiaries of the project activities to take part to these presentations. We should listen to one of them to confirm what the responsible persons of outputs presented to us if it reflects the master trainers activity plan because we need to avoid gap between the coordination of the project and the beneficiaries of the project. We should have same understanding of activities.

We have noted the dispatch of several Japanese experts to the project. Today what is important is to notice that each output has been allocated an expert. I would like to say congratulations to Mr. Nishiyama for making good activity planning. He deserves applaud. This will allow us to put everything on the right track, it will allow us to assess the project activities together with the responsible persons of each output in order to know what has been done and what remains to be done and it will allow us to move ahead quickly.

And mainly with regard to the automotive training course as you know, the automotive training course is our flagship course at INPP in which we even represented the power of Japanese brands like Toyota, Mitsubishi, Nissan because all these young automobile engineers employed by local automobile companies were mostly trained at INPP. And when this automobile training course has crippled, we even noticed that the number of job seekers' trainees had dropped due to lack of equipment and lack of efficient training to provide.

We think that we will resume strongly because we believe that this sector is a sector of job creation and income generating sector. It should be noted that all these young people who graduated in automobile course have many opportunities for income creation, many job opportunities and it is easier for them to start-up new business. And I think that we should

provide more support to such training course.

I would like to congratulate my friend Japanese special welding expert Mr. Kaitani. I think he did an outstanding work, an exceptional work. Although he is not present in the room, I request to Mr. FISHIYAMA to convey on my behalf and on behalf of all INPP staffs our kind regards to Mr. Kaitani. For your information, the INPP special welding master trainers who were invited by companies for support have been well appreciated and we have encouragement from companies to keep this momentum.

In order to have aluminum welding works, some local companies resorted to foreign workforce. This is the case, for example of the beer factory, BRALIMA, which has been using German expatriates to deliver the aluminium welding training and to carry out aluminium welding works in this company. INPP today not only has this ability to provide aluminum training but also the INPP can also provide services for aluminium welding works and this can be an income generating training for INPP.

This project is a very important project for the INPP because it has made big achievements for INPP. INPP master trainers attended the first phase training in Senegal because we did not have appropriate equipment for the master trainers' training. Today, INPP has a part of necessary equipment provided by the SOLIDE project under the support of JICA. We are really thankful to JICA, thankful to the Solid Project and thankful to the Japanese Embassy for this big support.

We also congratulate the INPP trainers and the concerned INPP executive staff for the quality work they have done and I am encouraging you to support this project more and more so that at the final evaluation of the project at the end of the upcoming remaining eighteen months, we can achieve the hundred percent of the expected outcomes and this is a challenge to address by me, by Mr. Fuseki and by Mr. Shibata because each of us has a share of responsibility for the success of this project.

Thank you all!

.....

7. Clôture de la réunion par l'ADG/ closure of the meeting by the INPP CEO

Commencée à 13 heures, la réunion s'est clôturée à 14 h 20 par une photo famille devant la Salle Sadako Ogata.

Started from 13:00, the JCC meeting ended at 2:20 and a group photo was taken in front of the Sadako Ogata Room.

Paul Nkongolo Badikila
Directeur Technique
Direction Générale
Institut National de Préparation
Professionnelle
(INPP)

for



Ryuichi NISHIYAMA
Chef de Projet
Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation
Professionnelle



Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation Professionnelle
en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 25 septembre 2019

N/Réf. : 65/ PROJET-SOLIDE/ 2019

DU : PROJET-SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la 9ème réunion du Comité
Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

Nous avons l'insigne honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la neuvième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE tenue en date du **19 octobre 2018** et qui avait porté sur la modification du Cadre Logique du Projet SOLIDE.

Nous vous prions de bien vouloir nous excuser pour le retard avec lequel ce compte rendu vous est partagé.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul


DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'INPP
ET GERANT DU PROJET SOLIDE

Ryuichi NISHIYAMA


CHEF DE PROJET



Annexes :

- (1) Liste des Présences
- (2) Tableau comparatif du cadre logique (avant et version modifiée)
- (3) Cadre Logique-version modifiée

C.C :

- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN
- DIPRO-KAT
- JICA- RDC



**Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation Professionnelle
en
République Démocratique du Congo**

**COMPTE-RENDU DE LA 9^e REUNION
DU COMITE CONJOINT DE COORDINATION (CCC)**

La 9^e réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet SOLIDE s'est tenue le vendredi 19 octobre 2018 de 11h00 à 12h30 dans la Salle Polyvalente SADAKO OGATA de la Direction Provinciale de l'INPP Kinshasa. Les points ci-après avaient été inscrits à l'ordre du jour :

Programme :

0. Mise en place
1. Ouverture/But de la réunion
2. Etat d'avancement de chaque Résultat au cours du mois d'octobre 2018
3. Les principaux points des changements sur le Cadre Logique version-2
4. Commentaires de la JICA
5. Commentaires de l'ADG
6. Fin de la réunion

.....

1. Ouverture/But de la réunion par M. Paul NKONGOLO, Gérant du Projet

Le but de la réunion a été expliqué par M. Nkongolo comme suit :

La réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) se tient tous les six mois, deux fois par an. Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 06 juillet 2018, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 9^e réunion du CCC en session extraordinaire à la date d'aujourd'hui. Les objectifs de cette 9^e réunion du CCC sont :

- (1) Apporter des modifications sur le cadre logique du projet version-2 ;
- (2) Partager sur l'état d'avancement des activités du projet au cours du mois d'octobre 2018.

.....

1. Opening Remarks by Mr. Paul NKONGOLO, Project Manager

The purpose of the meeting was explained by M. Nkongolo as below:

The meeting of the Joint Coordinating Committee (JCC) is held every six months, twice a year. Following the last meeting of the JCC held on July 6, 2018, we found it necessary to hold the 9th JCC meeting in extraordinary session on today's date. The objectives of this 9th JCC meeting are:

- (1) Making modifications to the PDM version 2 and get approval by all the stakeholders;
 - (2) Sharing the progress of the project activities in October 2018.
-

2. Etat d'avancement de chaque Résultat au cours du mois d'octobre 2018

L'état d'avancement de chaque Résultat a été expliqué par les responsables de chaque Résultat et Chefs de groupes de travail dont les principaux points sont les suivants :

2-1. Résultat-1/ (M. Joseph BONDJEKE MWENINDAKA, Directeur Provincial)

Le Plan d'activités résultat-1 pour la dernière moitié du projet SOLIDE a été élaboré par l'expert Japonais. Les grands axes de ce plan d'activités sont les suivantes :

- (1) Elaboration d'un manuel devant servir de matériel didactique pratique et théorique à l'aide de CUDBAS et dispenser quelques formations aux membres du premier groupe du Cycle de gestion de la formation.
- (2) Transfert des techniques CUDBAS et SOP aux membres du deuxième groupe CGF,
- (3) Appui à la mise en œuvre de la méthodologie d'enseignement appliquée à la formation des formateurs (FDF),
- (4) Finalisation du manuel CGF,
- (5) Renforcement de la collaboration entre INPP et autres organisations.

Le plan d'action pour la période du 02 août au 02 septembre 2018 a déjà été mise en œuvre. Ce plan d'activité avait inclus la formation du deuxième groupe CGF.

Quatorze (14) membres du deuxième groupe CGF ont été sélectionnés à travers différentes entités de l'INPP et ont suivie la formation en CUDBAS du 20 août au 31 août animée par les membres du premier groupe CGF sous l'encadrement de l'expert japonais Kume.

La formation d'une semaine sur les méthodes d'enquête / analyse des besoins a été dispensée par l'experte Japonaise en méthodologie de recherche / enquête au bénéfice du personnel de la division « Etudes prospectives et analyse des besoins » dans la direction des études.

Le prochain plan d'activités de l'expert Kume pour la période allant du 21 janvier au 27 mars 2019 a déjà était élaboré et partagé avec la Direction Générale et attend sa mise en œuvre à l'arrivé de l'expert japonais.

Le prochain plan d'activité du Résultat-1 comporte trois axes majeures dont :

- (1) Formation du deuxième groupe en charge du CGF,
- (2) Appui aux maîtres formateurs pédagogiques dans le transfert de la formation pédagogique,
- (3) Programme de collaboration avec les entreprises par un séminaire qui sera animé par le premier groupe en charge du CGF.

.....

2. Progress of each output in October 2018

The main points of progress of each Output have been presented by responsible persons of each output and WG leaders as below:

2-1. Output-1

The activity plan of Output-1 for the last half of the SOLIDE project has been developed by the Japanese expert and has already been shared with the INPP headquarters.

The planned activities are as follows:

- (1) Development of the manual to serve as practical and theoretical teaching material using CUDBAS and delivery of some training to the 1st CGF members,
- (2) The transfer of CUDBAS and SOP techniques to the 2nd CGF members,
- (3) The support for the implementation of the teaching methodology applied to the training of trainers (TOT),
- (4) Finalization of the CGF manual,
- (5) Strengthening collaboration between INPP and other organizations.

The action plan for the 9th mission of Mr. Kume (August 2 to September 2) has smoothly been implemented. This activity plan has also included the training of the second CGF members.

Fourteen (14) members of the 2nd CGF group have been selected through various INPP local centers and have already attended one-week CUDBAS training from 20 to 31 August 2018. Actually, the CUDBAS training for the 2nd CGF group has been provided by members of the 1st CGF group under guidance of Mr. Kume.

One week-training on the survey methodology/needs assessment was provided by the Japanese expert of research/survey methodology to the staff of the division in charge of conducting Prospective Studies and Needs Analysis in the Study Direction.

The next activity plan of the Japanese expert for his 10th mission (January 21 to March 27, 2019) has already been developed and shared with the INPP Headquarters and is awaiting its implementation at the arrival of the Japanese expert in January next year.

The main planned activities of Output-1 are as follows:

- (1) Training of the second CGF group,
- (2) Support to pedagogical master trainers in carrying out the pedagogical TOT,
- (3) Collaboration program with companies through a seminar that will be led by the first CGF.

.....

2-2. Résultat-2 / (M. Patty VENSISABO KELETE, Directeur Inspection & Qualité)

Après la réaffectation de l'expert en automobile au Résultat-2, M. Ishikawa, l'expert en collaboration avec les maîtres formateurs a finalisé l'élaboration des contenus de formation ainsi que la liste d'équipements à acheter à l'étranger avant la mise en œuvre de la formation des maîtres formateurs.

L'expert japonais a terminé à faire aussi la prospection des équipements automobiles à acheter ainsi que la vérification des spécifications de tous les équipements.

La liste finale d'équipements a déjà été partagée avec les maîtres formateurs par le Chef de projet et ces derniers l'ont beaucoup appréciée.

A ce jour, le projet est dans le processus de collecter les coûts de transport des équipements auprès des compagnies d'export-commercial. Entretemps, la formation des maîtres formateurs au Japon initialement prévue en novembre cette année a été reprogrammée pour mai 2019 suite au manque de disponibilité dans le centre automobile d'accueil.

L'expert sera affecté au mois de février 2019 après l'arrivée des équipements ici à Kinshasa pour l'installation de tous les équipements. L'installation des équipements sera faite par

+

12

l'expert ensemble avec tous les maîtres formateurs et ceci constituera une formation sur les nouveaux équipements.

Le Projet envisagerait l'achat de trois véhicules de marque Toyota Hilux de seconde main sur le marché local et le Projet est en cours de collecte des devis en vue de l'achat.

.....

2-2. Output-2

After the reassignment of Mr. Ishikawa, the automobile expert to the Output-2, he has developed the training contents and the equipment procurement list in cooperation with automobile master trainers.

The Japanese expert has also completed the prospection and the verification of specifications of equipment to be procured.

The final equipment list has been shared with the master trainers by the Project and it has been confirmed well appreciated by master trainers.

The project is now in the process of collecting equipment transportation costs from trading companies. Meanwhile, the master trainers' training in Japan originally scheduled for November this year has been rescheduled for May 2019 due to lack of availability in the Japan hosting automobile college.

The Japanese expert is expected to be dispatched next year February 2019 for equipment installation. The equipment installation work is expected to be carried out by the Japanese expert together with all the master trainers in order to give occasion to master trainers to get familiar with the new equipment.

The Project is considering the procurement of three second-hand Toyota Hilux cars on the local market and the project has started the process of collecting quotations from second hand car dealers.

.....

2-3. Résultat-3 / (M. Emmanuel BOLA IWULA, Directeur des Etudes, M. NTIKALA, M. NTAMBWE et M. MONSEVINYA)

2-3-1. Soudages spéciaux

La 3^e phase de formation des maîtres formateurs en soudages spéciaux par l'expert japonais a été organisée à la DIPROKIN du 28 septembre au 19 octobre 2018. Cette formation a porté sur le Soudage à l'arc électrique sur les tuyaux en acier.

L'expert Kaitani a prévu aussi une visite au Katanga du 21 au 24 octobre pour la vérification de l'installation des nouveaux équipements de soudage et aussi faire le constat des équipements manquant en vue de la prochaine formation de transfert qui sera organisée au Katanga l'année prochaine.

2-3-2. Hydraulique & pneumatique

Au début du mois de juillet, l'expert Kimura avait effectué une brève visite au CFPT / Sénégal et avait discuté avec l'expert en hydraulique et pneumatique du CFPT le contenu de formation de la 3^e phase de formation des maîtres formateurs en hydropneumatique.

Ce contenu a déjà été partagé avec les maîtres formateurs. A ce jour, le projet en entrain de discuter avec le siège de la JICA pour l'acquisition d'un complément d'équipements en vue de l'organisation de la 3^e phase de formation par l'expert CFPT à Kinshasa.

Les contenus de la 3^e formation des formateurs en hydraulique et pneumatique est déjà élaboré et attend sa mise en œuvre.

Les maîtres formateurs de Kinshasa ont fait une proposition d'organiser la 3^e formation de transfert dans les nouvelles installations de l'INPP Lubumbashi sur les nouveaux équipements Festo pour se familiariser aussi avec les nouveaux équipements.

2-3-3. API/ Automatique

Après la 2^e phase de formation qui s'est déroulée ici à Kinshasa par l'expert du CFPT et qui avait portée sur la communication des réseaux automatisés, les contenus de formation ainsi que la liste des matériels supplémentaires nécessaires pour l'organisation de la 3^e phase à Kinshasa ont été élaborés et finalisés par les maîtres formateurs en collaboration avec l'expert Sénégalais.

Après la 2^e phase de formation qui a été dispensée par l'expert sénégalais, les maîtres formateurs, avaient organisé une 1^{re} formation de transfert qui avait portée sur le contenu de la première phase de formation des maîtres formateurs.

Huit (8) participants à la 1^{re} formation de transfert ont été sélectionnés sur base d'un test dans deux entités dont Kinshasa et Katanga et sur base des résultats du test, quatre formateurs ont été sélectionné dans chacune de ces deux entités.

La liste d'équipements supplémentaires a déjà été partagée avec le Projet et à ce jour, le Projet est en cours d'examiner les possibilités d'acquisition de ces équipements avec la JICA / Tokyo.

Les maîtres formateurs ont prévu organiser une 2^e formation de transfert au mois de novembre cette année. Les contenus de cette 2^e formation de transfert ainsi que le programme de mise en œuvre sont en cours de finalisation et seront bientôt partagés avec le Projet.

.....

2-3. Output-3

2-3-1. Special welding

The 3rd phase of the Special welding master trainers' training by the Japanese expert was smoothly conducted at the DIPROKIN from September 28 to October 19, 2018. The training content of the 3rd phase master trainers' training was related the steel pipe welding in all positions.

Expert Kaitani visited Katanga together with the Deputy project chief from 21 to 24 October for confirming the installation of the new welding equipment of the grant aid project and also providing support for the facilitation of the upcoming practical TOT planned to be conducted next year in the new facilities of INPP Lubumbashi.

2-3-2. Hydraulic & Pneumatic

Expert Kimura conducted a short visit to the CFPT/Senegal to confirm the current situation of the section dealing with heavy hydraulic equipment in view of the 3rd phase master trainers'

training contents. In CFPT, Mr. Kimura discussed with the CFPT expert in charge of the hydraulics and pneumatics fields and both together have decided the contents of the 3rd phase training expected to be conducted in Kinshasa by inviting the CFPT expert.

The 3rd phase training contents has already been shared with master trainers and the project is still considering possibilities to procure additional hydraulic & pneumatic equipment in view of conducting the 3rd phase training by the CFPT expert in Kinshasa.

The training contents of the 3rd hydraulic & pneumatic TOT has already been developed by master trainers and currently, they are making preparation for its implementation scheduled in November. This 3rd hydraulic & pneumatic TOT is planned to be conducted in Katanga in line with the proposal made by Kinshasa master trainers to give occasion to them to get familiar with the new hydraulic & pneumatic equipment donated to Katanga as part of the grant aid project.

2-3-3. PLC / Automation

After the 2nd phase training conducted in Kinshasa by the CFPT expert and which had focused on the communication of the PLC networks, master trainers with the collaboration of the CFPT expert have finished developing the training contents and the list of necessary additional equipment to be procured in view of the 3rd phase masters' training.

The 1st PLC TOT has been smoothly conducted by master trainers in Kinshasa from April 16 to June 15. Eight (8) participants of the PLC TOT were selected on the basis of a test in Kinshasa and Katanga centers and based on the test result; four participants were selected from each of these two centers. The TOT gave them occasion to acquire quite enough knowledge and techniques on the contents of the 1st phase master trainers' training attended in Senegal.

The list of additional equipment has already been shared with the project and the project has started considering the possibilities of procurement of this equipment with JICA/Tokyo.

PLC master trainers have developed the training contents of the 2nd PLC TOT and are now in the process of finalization of the training plan in view of conducting the 2nd TOT on the newly donated equipment in Katanga.

.....

2-4. Résultat-4/ (M. Rody KULIDRI BATAKO, Assistant du DT)

Le premier atelier national sur le service des conseillers en formation et insertion professionnelle a été organisé à la DIPROKIN du 1^{er} au 05 octobre 2018.

Quatorze (14) entités de l'INPP ont pris part à cet atelier national et chaque entité était représentée par son Adjoint Technique et son Conseiller Principal du Bureau des conseillers en formation et insertion professionnelle.

L'atelier national avait pour but : (1) le partage et échange d'expérience des entités, (2) partage des acquis du service des conseillers de Kinshasa.

Plusieurs recommandations ont été faites par les participants à l'atelier national à la hiérarchie de l'INPP et au projet SOLIDE en vue d'améliorer le service des conseillers en formation et insertion professionnelle à travers toutes les entités.

La formation entrepreneuriale destinée aux candidats maîtres formateurs en entrepreneuriat et qui sera animée par les deux maîtres formateurs déjà notifiés par le projet dont Kulidri et Kulefwa est prévue au début du mois de novembre et les 15 participants à cette formation ont

déjà été sélectionnés par le département technique sur la liste des 37 candidats maîtres formateurs issus de différentes entités de l'INPP.

Après la mise en œuvre de la formation entrepreneuriale de novembre 2018, les deux maîtres formateurs en entrepreneuriat ainsi que les nouveaux maîtres sélectionnés sur base des résultats de l'évaluation devraient participer à la deuxième étape de formation en gestion des affaires d'entreprise qui sera dispensée par l'expert japonais prévue en février 2019 à Kinshasa.

L'expert entrepreneurial japonais a déjà proposé au projet les 16 thèmes du module gestion d'entreprise et le projet a à son tour partagé ces thèmes avec les deux maîtres formateurs. Actuellement, les maîtres formateurs sont en cours de sélectionner les sujets parmi la liste de 16 qu'ils aimeraient apprendre de la formation en gestion d'entreprise par l'expert japonais.

2-4. Output-4

The first national seminar on the Counseling office has been successfully conducted in DIPROKIN from 1 to 5 October 2018.

Fourteen (14) INPP local centers took part in this national workshop and each local center was represented by its Technical Manager and its Counseling Office Chief.

The national seminar aimed at: (1) sharing and exchange of experience among local centers, (2) sharing of achievements of the Kinshasa Counseling Office with other local centers.

Several recommendations were made by the participants to the national seminar at the INPP managerial level and at the SOLIDE project in view of improving the Counseling Office in all INPP local centers.

The entrepreneurial training intended to entrepreneurial master trainers' candidates to be delivered by the two master trainers Kulidri and Kulefwa has been scheduled for early November and the 15 participants expected to attend this training have already been selected by the Technical Department from the 37 master trainer candidates' list. This training will be focusing on the business startup contents.

After the implementation of the November entrepreneurial TOT, the two entrepreneurial master trainers together with the newly selected master trainers that will be selected based on the result of evaluation, are expected to attend the second step entrepreneurial course on business management to be provided by the Japanese expert next year February 2019 at Kinshasa.

The entrepreneurial Japanese expert have already proposed to the project the 16 topics of the business management module and the project in turn has shared the 16 topics with the two existing master trainers. Currently, the 2 master trainers are in the process of selecting the topics from the list of 16 they would like to learn from the business management training by the Japanese expert.

2-5. Résultat-0/ (M. Paul NKONGOLO BADIKILA, Directeur Technique)

Après l'affectation de l'expert japonais en amélioration de la gestion organisationnelle au début du mois de juillet 2018, le plan d'activités du Résultat-0 pour la période du 05 juillet au 13 septembre 2018 a été élaboré par l'expert et a été mise en œuvre.

Ce plan d'activités était focalisé sur l'amélioration de la gestion des opérations, partie invisible de Kaizen. Cette activité a consisté à l'analyse des postes des cinq divisions de la Direction des études (DE) à l'aide de CUDBAS et cela conformément à la demande du Département Technique.

Les divisions de la Direction des études concernées étaient les suivantes : (1) Division Formation Qualifiante et Continue, (2) Division Etudes techniques et Coopération, (3) Division Etudes Prospectives et Analyses des besoins, (4) Division Ingénierie Pédagogique, (5) Division Formation des Formateurs.

Cette activité d'analyse des tâches avait pour but d'éclaircir davantage les tâches assignées à chacune des divisions de la DE en vue de ressortir un organigramme plus clair et plus facile à comprendre et à réaliser étant donné qu'il avait été constaté certaines tâches qui étaient en situation de chevauchement dans différentes divisions.

Comme démarche d'analyse des tâches, l'expert japonais a d'abord fait un état de lieux des toutes les 47 tâches de la DE. Ensuite, chaque tâche a été discutée par les membres de CGF et les membres des divisions concernées de la DE et enfin les points d'amélioration ont proposés en guise des pistes des solutions.

Le prochain plan d'activités pour la période allant du 18 octobre au 27 novembre 2018 qui se focalisera sur la Direction de l'Inspection et Qualité a déjà été élaboré et déjà partagé avec la Direction Générale et attend sa mise en œuvre à l'arrivée de l'expert.

.....

2-5. Output-0

After the dispatch of the Japanese expert in charge of improvement of organization management early July 2018, the Japanese expert developed the activity plan of Output-0 which ran from July 5 to September 13, 2018 and this activity plan was smoothly implemented as planned.

This activity plan focused on the analysis of duties of work of the 5 divisions of the Study Direction in view to improve the organization management of the study direction. In fact, the activity of improvement of the organization management is the invisible part of Kaizen.

The activity of duty analysis of the five divisions of the Study Direction by using CUDBAS was carried out in line with the request made by the technical department.

The concerned 5 divisions of the Study Direction were: (1) Technical Studies and Cooperation Division, (2) Prospects and Needs Analysis Division, (3) Job Seekers' Training and Company Employee Training Division, (4) Educational Engineering Division, (5) TOT Division.

The purpose of the analysis activity of duties was to make clear the assignment of each division of the Study Direction because of too much overlapping in view to come up with a clear organizational chart that is easier to understand and easier to promote.

As duty analysis approach, the Japanese expert confirmed first of all the current situation of each of the 47 duties of the Study Direction. Then, each duty was discussed by the CGF members and the concerned divisions' members of the Study Direction and finally, improvement points were proposed as solving ideas.

The next activity plan for the period running from October 18 to November 27, 2018 that will focus on the Inspection and Quality Direction has already been developed and already shared with the Headquarters and will be implemented at the arrival of the Japanese expert.

.....



2-6. Résultat-5/ (M. Paul NKONGOLO BADIKILA, Directeur Technique)

Après la suspension temporaire des activités du Fonds SOLIDE en raison de la réorganisation de l'équipe de gestion du projet depuis novembre dernier, une réunion entre Finca, le projet SOLIDE et l'INPP s'est tenue le vendredi 12 octobre 2018.

La réunion visait à confirmer état actuel du fond de garantie de la SOLIDE déposé dans les comptes de Finca.

La partie Finca a fournie toutes les informations nécessaires concernant le fonds SOLIDE et toutes les transactions effectuées à ce jour. Sur base des informations fournies, la situation actuelle du fonds SOLIDE a été clarifiée et confirmée.

Le projet a indiqué que le prochain calendrier du fonds SOLIDE était en cours de discussion avec la JICA et l'INPP. Par conséquent, une autre réunion devrait être organisée prochainement pour discuter de la manière de relancer le fond SOLIDE.

Le projet a également indiqué que l'expert japonais en microfinance serait affecté très prochainement au projet afin de relancer les activités du produit 5.

.....

2-6. Output-5

After the temporary suspension of the SOLIDE Fund activities due to the reorganization of the project management team since last year November 2017, a meeting between Finca, SOLIDE project and INPP was held on Friday, October 12, 2018. The meeting aimed at confirming the current status of the guarantee fund of the SOLIDE deposited in Finca's accounts.

The Finca side provided all necessary information in relation with the SOLIDE Fund and all transactions that have been done so far and based on the information provided; the current situation of the SOLIDE Fund was clarified and confirmed.

The Project informed that the future plan for SOLIDE Fund is under discussion with JICA and INPP, therefore another meeting should be organized in the near future to discuss how to restart the SOLIDE Fund.

The project also informed that the Japanese expert of microfinance will be assigned very soon to the project for restarting the Output-5 activities.

.....

3. Les principaux points des changements sur le Cadre Logique version-2

Tous les changements apportés à la 2^e version du Cadre Logique ont été expliqués par M. Nishiyama, Chef de Projet et ont été acceptés par toute l'assemblée.

3-1. Objet de changement du Cadre Logique version 2

M. Nishiyama a expliqué que la modification du cadre logique avait pour but de nous permettre à bien réaliser chaque résultat du projet. Et si tous les six résultats du projet sont atteints, cela signifie que nous aurons aussi atteint l'objectif du projet. Ainsi, le cadre logique du projet est modifié pour être plus précis et globalement soutenable.

Les principaux changements sur la version 2 du Cadre Logique sont (voir détail en annexe) :

(1) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au but du projet

- (2) Résultat 1
- (3) Résultat 5
- (4) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 0
- (5) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 1
- (6) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 2
- (7) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 3
- (8) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 4
- (9) Indicateurs objectivement vérifiables relatifs au Résultat 5
- (10) Activités relatives au Résultat 0
- (11) Activités relatives au Résultat 1
- (12) Activités relatives au Résultat 2
- (13) Activités relatives au Résultat 3
- (14) Activités relatives au Résultat 4
- (15) Activités relatives au Résultat 5

.....

3. Main points of changes on the Project Design Matrix (PDM) version 2

All changes on the PDM version2 were explained by Mr. Nishiyama, the SOLIDE Project Manager and accepted by all participants in plenary.

3-1. Purpose of changing the PDM version 2

Mr. Nishiyama explained that the reason for modifying the Project design matrix is to allow us to achieve each project output. And if all the six project outputs are achieved, it means that we will have achieved the project purpose. So, the project design matrix is changed to be more specified and comprehensively supportable.

The main points of the changes on the PDM version 2 are as below;

- (1) Objectively verifiable indicators relating to project objectives
- (2) Output-1
- (3) Output-5
- (4) Objectively verifiable indicators relating to Output-0
- (5) Objectively verifiable indicators relating to Output-1
- (6) Objectively verifiable indicators relating to Output-2
- (7) Objectively verifiable indicators relating to Output-3
- (8) Objectively verifiable indicators relating to Output-4
- (9) Objectively verifiable indicators relating to Output-5
- (10) Activities relating to Output-0
- (11) Activities relating to Output-1




(12) Activities relating to Output-2

(13) Activities relating to Output-3

(14) Activities relating to Output-4

(15) Activities relating to Output-5

.....

4. Commentaires de M. Masaru Kurimoto, JICA Bureau RDC

Prenant la parole, M. Kurimoto, représentant de la JICA, a félicité les réalisations du projet à l'INPP et a souligné que cela est un bon exemple de la coopération Japon - RDC. Il s'est dit flatté par les travaux abattus lors des présentations et a exhorté de ce fait toutes les parties concernées par les différentes activités de pouvoir consolider les acquis de ces activités.

.....

4. Remarks by Mr. Masaru Kurimoto, JICA DRC Office

Mr. Kurimoto, representing the JICA, congratulated the achievements of the JICA project at INPP and pointed out that this is a good example of Japan-DRC cooperation. He stated that he was flattered by the work done as explained through different presentations and urged all parties involved in the various activities to take advantage of all the achievements for the sustainability of activities.

.....

5. Commentaires de M. TSHIKUYA KAYEMBE Maurice, ADG de l'INPP

Dans son mot, l'Administrateur Directeur Général de l'INPP a invité l'assemblée du 9^e CCC à approuver toutes les modifications apportées au Cadre logique du Projet. Ainsi, le nouveau cadre logique a été adopté à l'unanimité sous des applaudissements.

Il a de ce fait remercié M. Nishiyama, Chef de Projet SOLIDE, d'avoir mis en place une bonne planification des activités et une bonne organisation des experts et pour toutes les améliorations apportées dans les groupes de travail.

C'est déjà un pas de géant pour l'INPP d'avoir un groupe des maîtres formateurs dans chaque spécialité qui peuvent transmettre les connaissances et techniques acquises aux autres.

Il a exprimé son contentement d'apprendre que ces noyaux des maîtres formateurs se comportent très bien partout où ils interviennent dans les entreprises et dans les formations de transfert.

Il aussi fait bravo à M. Monsevinya pour le travail de qualité dans la sélection des participants à la formation de transfert en API/ Automatique.

Il a de ce fait remercié la JICA au travers de M. Kurimoto pour cette coopération modèle et qui a de l'impact.

Il a fait savoir qu'il espère avec les mots aimables entendu de la part du Ministre Japonais des Affaires Etrangères qui a dit : « J'ai vu l'INPP et je suis content de ce qui se passe ici et je vais vous appuyer encore d'avantage. »

L'ADG estime qu'il est la bouche autorisée pour avoir plus d'espoirs à ce que notre Projet SOLIDE puisse avoir encore 5 ans, 10 ans pourquoi pas 30 ans pour le développement des compétences au sein de l'Institut National de Préparation Professionnelle.

5. Remarks by Mr. TSHIKUYA KAYEMBE Maurice, INPP CEO

In his remarks, the INPP Chief Executive Officer invited the plenary of the 9th JCC meeting to approve all the changes made to the PDM. Therefore, the new Project Design Matrix was unanimously adopted with applause.

He then extended appreciation to Mr. Nishiyama, SOLIDE Project Manager, for having put in place a good planning of activities and good allocation of Japanese experts and for all improvements achieved by each concerned working group.

He stated that INPP today has taken a huge leap forward by the fact of having a core of master trainers who have taken ownership of knowledge and techniques acquired from Japanese and Senegalese experts and who can transfer the same knowledge and techniques to others.

He expressed satisfaction to have realized that all master trainers have been doing good job wherever they have been invited to intervene in companies and in carrying out TOTs.

For that, he congratulated Mr. Monsevinya for having selected participants for the PLC TOT based on test.

He also extended appreciation to the JICA through Mr. Kurimoto for this good example of cooperation with JICA that is impactful.

He said that the kind words he heard from the Japanese MOFA who stated, "I saw the INPP and I'm happy with what is being done here and I pledge to support you more."

The INPP CEO believes that the Japanese MOFA in capacity as Japanese Cabinet Official is the right person to give more hope to our project to live long: 5 years more, 10 years more, why not 30 years more for the development of skills at INPP.

Commencée à 11h 00, la réunion s'était clôturée à 12h30.

The meeting declared open at 11:00 it has been concluded at 12:30.

Fait à Kinshasa, le 22 octobre 2018

Paul NKONGOLO BADIKILA
Gérant du Projet
Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation Professionnelle

Directeur Technique
Direction Générale
Institute National de Préparation
Professionnelle (INPP)

Ryuichi NISHIYAMA
Projet de Renforcement des Capacités de
l'Institut National de Préparation
Professionnelle



LISTE DES ANNEXES

Annexe-1 : Liste de Présences

Annexe-2 : Tableau comparatif du cadre logique Avant et Après

Annexe-3 : Cadre logique version révisée



Projet de Renforcement des Capacités
de l'Institut National de Préparation Professionnelle
en République Démocratique du Congo

Kinshasa, le 25 mai 2020

N/Réf. : 89/ PROJET-SOLIDE/ 2020

DU : PROJET-SOLIDE

A : MONSIEUR L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GENERAL DE L'INPP

Concerne : Transmission du Compte-rendu de la 10^e réunion du Comité
Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE

Nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe à la présente, le Compte-rendu de la dixième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE tenue en date du 29 octobre 2019. Prière de bien vouloir nous excuser pour le retard avec lequel ce compte-rendu vous est transmis.

Nous vous en souhaitons bonne réception et vous prions d'agréer, Monsieur l'Administrateur Directeur Général, l'assurance de notre parfaite considération.

NKONGOLO BADIKILA Paul

DIRECTEUR TECHNIQUE DE L'INPP
ET GERANT DU PROJET SOLIDE

Ryuichi NISHIYAMA

CHEF DE PROJET

C.C :


- DGA
- DE
- DIR. DE L'INSPECTION
- DIREC
- DIPRO-KIN





**COMPTE-RENDU DE LA DIXIEME REUNION DU COMITE CONJOINT
DE COORDINATION
DU
PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE
PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

L'an deux mille dix-neuf, vingt neuvième jour du mois d'octobre, il s'est tenue à la Direction Provinciale de Kinshasa, Kinshasa-RDC, la dixième réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo (ci-après dénommé " le Projet"). L'état d'avancement des activités du projet effectuées depuis la dernière réunion du CCC du 19 octobre 2018 ainsi que les réalisations attendues des activités et du Projet à l'achèvement du Projet ont fait l'objet de la réunion et le Comité a approuvé tous les points y relatifs conformément aux documents ci-joint.

Fait à Kinshasa, le 29 octobre 2019



Paul NKONGOLO BADIKILA
Directeur Technique
Direction Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
(INPP)



Ryuichi NISHIYAMA
Chef de Projet
Projet de Renforcement des
Capacités de l'Institut National de
Préparation Professionnelle

- **Date** : mardi 29 octobre 2019
- **Heure** : De 11h00 à 13h20
- **Lieu** : Salle SADAKO OGATA (Polyvalente) de la Direction Provinciale de l'INPP Kinshasa.

Invités présents:

- M. Kentaro MINAMI (Conseiller - Chef de mission Adjoint/ Ambassade du Japon en RDC)
- Mme GILOT Chloé (AFD)
- M. Cléophas IYAKA MFUM (ANEP)
- M. KATEMBWA Kate (OPEC)
- M. Jean Claude KISITA (COPEMECO)
- M. MBUKU MBUMBA Jean Pierre (FENAPEC)
- Mme KABENA MBUYI (DIR. DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE/ METPS)
- M. KABUNDA NDAYA SAMAPA (SECRETAIRE A LA COOPERATION INTERN. / (MINIST. DE LA COOPERATION INTERNATIONAL)

Les points ci-après ont été inscrits à l'ordre du jour:

0. Mise en place/ Accueil
1. Ouverture/But de la réunion
2. Etat d'avancement de chaque Résultat au cours du mois d'octobre 2019
3. Présentation des réalisations attendues des activités et du Projet à l'achèvement du Projet
4. Présentation des résultats des exercices de l'enquête sur l'analyse des besoins en formation réalisée auprès des entreprises de transformation agro-alimentaire du Kongo central
5. Commentaires de la JICA
6. Commentaires de l'ADG
7. Remise des certificats aux membres du 1^{er} Groupe CGF
8. Remise officielle des équipements à l'INPP
9. Fin de la réunion

1. Ouverture/But de la réunion par M. Paul NKONGOLO, Gérant du Projet
Opening Remarks by Mr. Paul NKONGOLO, Project Manager

Le Directeur Technique a ouvert la réunion, souhaité la bienvenue à tous les partenaires de l'INPP qui ont répondu favorablement à l'invitation et a fait observé qu'il s'agissait de la dixième réunion du Comité Conjoint de Coordination du Projet SOLIDE. Il a expliqué le but du CCC comme suit :

Faisant suite à la dernière réunion du CCC tenue en date du 18 octobre 2018, nous avons trouvé nécessaire d'organiser une 10^{ème} réunion du CCC à la date d'aujourd'hui. Les objectifs de cette 10^{ème} réunion du CCC sont:

- (1) Partager sur l'état d'avancement des activités du projet par résultat depuis la dernière réunion du CCC (19 octobre 2018).
- (2) Partager sur les réalisations attendues des activités et du Projet à l'achèvement du Projet.

Par la suite, il a présenté sommairement chacun de six résultats du Projet aux participants.

The INPP Technical Director opened the meeting, welcomed all INPP partners who responded favorably to the invitation and noted that it was the 10th meeting of the Joint Coordination Committee of the SOLID Project. The purpose of the JCC was explained as below:

Following the last JCC meeting held on October 18, 2018, we found it necessary to hold the 10th JCC meeting on today's date. The objectives of this 10th JCC meeting are as follows:

- (1) Sharing on the progress of the project activities by output achieved since the last JCC meeting held on 19 October 2018.
- (2) Sharing on the expected achievements of the Project activities and of the Project by end of the Project completion.

Subsequently, he summarized each of the six project outputs to participants.

.....
2. Etat d'avancement de chaque Résultat du Projet

Progress of each Project Output

2-1. Résultat-1/ BONDJEKE MWENINDAKA Joseph, Directeur Provincial

Etat d'avancement:

(1) L'amélioration du manuel du Cycle de Gestion de Formation (Manuel CGF) est en cours de finalisation et au plus tard le mois prochain (novembre 2019) le manuel sera finalisé. Par contre l'amélioration des supports pédagogiques pour la formation des formateurs a déjà été terminée.

(2) Le transfert des techniques CUDBAS et Procédures des Opérations Standardisées (SOP) aux membres du deuxième groupe CGF composé de 14 membres sélectionnés à travers différentes entités de l'INPP dont 7 de la Direction Générale, 4 de l'INPP Kinshasa, 2 de l'INPP Katanga, 1 de l'INPP Boma) a déjà été fait.

(3) La 1^{re} formation de transfert en pédagogie pour le 1^{er} groupe de CGF a été organisée avec l'appui de l'expert KUME,

(4) La formation en l'analyse des besoins en formation (principalement axée sur les besoins en formation en matière de maintenance des machines de traitement des aliments) dans le domaine de l'industrie de transformation agro-alimentaire a été effectuée pour renforcer les capacités des la Division Prospective et Analyse des Besoins de la Direction des Etudes.

(5) 3 Curricula standardisés et outils d'évaluation pour : Soudage à l'arc, froid ménager et moteur essence sont en cours d'élaboration avec l'appui de l'expert KUME comme préparation en vue de la Commission nationale de certification professionnelle : CNCP

(6) Le deuxième exercice d'enquête sur les besoins a été mené dans la Province du Kongo Central par les 7 membres de l'équipe d'enquête sur les besoins en formation auprès des entreprises du secteur de transformation agro-alimentaire. Actuellement, l'équipe d'enquête sur les besoins en formation, avec le soutien de l'experte japonaise, est en cours de traitement des données de l'enquête.

.....
2-1. Output-1: BONDJEKE Joseph, Principal of Kinshasa center

Progress so far:

- (1) The improvement of the CGF manual is under finalization and it is expected to be completely finalized by November 2019. On the other hand, the pedagogy teaching materials for TOT have been revised and already finalized.
- (2) The transfer of CUDBAS techniques and Standard Operating Procedures (SOP) to members of the second CGF group has already been done. The second CGF group is consisted of 14 members selected through various INPP local centers including 7 from the HQ, 4 from INPP Kinshasa, 2 from INPP Katanga and 1 from INPP Boma.
- (3) The 1st pedagogy TOT has been implemented with the support of expert KUME,
- (4) The needs survey training (mainly focused on training needs in food processing machine maintenance) in the field of the agricultural processing industry was conducted to strengthen capacities of 7 members of the Needs Analysis Division of the study direction in the HQ.
- (5) Development of standard curriculum and assessment tools for, arc welding, domestic refrigeration and gasoline engine as preparation for the National Commission of Vocational Certification: CNCV.
- (6) The second needs survey exercise was conducted in Kongo central province by the 7 members of the need survey team to companies of the field of the agricultural processing industry. Currently, the needs survey team with the support of the Japanese expert is busy processing the needs survey data.

.....

2-2. Résultat-2/ MWANGATAYI LUKUSA, Chef de service Motorisation Dipro-Kin

Etat d'avancement :

- Après la réaffectation de l'expert en automobile au Résultat-2, M. ISHIKAWA Ken, l'expert en collaboration avec les maîtres formateurs avait finalisé l'élaboration des contenus de formation ainsi que la liste d'équipements à acheter à l'étranger et en RDC avant la mise en œuvre de la formation des maitres formateurs.
- En attendant l'arrivée à Kinshasa de tous les équipements à acheter, 5 maitres formateurs dont 2 de Kinshasa, 1 du Katanga, 1 de Mbuji Mayi et 1 de Matadi avaient participé à une formation au Japon au centre NATS en mai-juin 2019. La formation au Japon a porté sur la maintenance des véhicules.
- En plus des équipements à acheter à l'étranger, le Projet a acheté deux véhicules de marque Toyota Hilux de seconde main avec type de moteur 1KD à Kinshasa à usage matériel didactique.
- Après cette formation suivie au Japon, les 5 maitres formateurs qui avaient suivi la formation au Japon vont dispenser une formation de transfert à Lubumbashi du 31 octobre au 29 novembre à l'intention de 5 autres maitres formateurs qui n'avaient pas participé à la formation au Japon.
- Du 24 octobre au 07 novembre, l'expert Japonais en automobile sera affecté pour développer ensemble avec les maitres formateurs, le plan d'installation des équipements dans l'atelier de la motorisation de l'INPP Kinshasa, ensuite il visitera le Katanga pour appuyer les maitres formateurs dans la préparation de la formation de transfert qui sera organisé à Lubumbashi à l'intention de 5 maîtres formateurs qui n'avaient pas participé à la formation au Japon..

2-2. Output-2 / MWANGATAYI LUKUSA, Head of the Dipro-Kin Automobile Section

Progress so far:

-After the reassignment of the automobile expert to Output-2, Mr. ISHIKAWA Ken, in collaboration with master trainers, he has finalized the development of the training contents as well as the list of equipment to be procured abroad and in DRC before the implementation of master trainers' training.

-Awaiting the arrival of all expected equipments, 5 master trainers including 2 from Kinshasa, 1 from Katanga, 1 from Mbuji Mayi and 1 from Matadi has attended training in Japan at the NATS center in May-June 2019.

-In addition to the equipment to be procured abroad, the Project has procured also two second-hand Toyota Hilux vehicles of 1KD engine in Kinshasa to be used for teaching material.

-After the training attended by the 5 master trainers in Japan, these 5 master trainers are expected to transfer the same contents of the Japan training to the other 5 master trainers who did not attend the Japan training. The training is scheduled in Lubumbashi from October 31 to November 29.

From October 24th to November 7th, the Japanese automobile expert will be dispatched to the Project and during his assignment; he is expected together with master trainers to develop the equipment installation plan in the automobile workshop of the Dipro-kin and after he will visit Katanga to support the preparation of the training that will be delivered by the 5 master trainers who attended the Japan training to 5 other master trainers who did not attend the Japan training.

.....

2-3. Résultat-3 / BOLA IWULA Emmanuel, Directeur des Etudes, NTAMBWE, NTIKALA, MONSEVINYA, Chefs des groupes des spécialités

Etat d'avancement:

2-3-1. Spécialité de Soudages spéciaux:

-Après la réaffectation d'un nouvel expert Japonais en Soudage du nom de M. AKIMOTO, une session de formation des maîtres formateurs sur le module de Soudage MAG (niveau avancé) a été organisée à la Direction Provinciale de l'INPP Kinshasa du 29 mai au 28 juin 2019.

-Après cette formation, une autre session de formation des maîtres formateurs sur le module de Soudage TIG (niveau avancé) a été aussi organisée à la Direction Provinciale de l'INPP Kinshasa du 07 août au 06 septembre 2019.

-A ce jour, toutes les formations qui avaient été prévues dans le cadre de la formation des maitres formateurs en soudages spéciaux ont déjà été réalisées.

-Une session de formation de transfert sera organisée au Katanga sous la supervision de l'expert Japonais KAITANI une fois les travaux de réhabilitation de l'atelier de chaudronnerie de l'INPP Lubumbashi seront terminés.

.....

2-3. Résultat-3 / BOLA IWULA Emmanuel, Study Director, NTAMBWE, NTIKALA, MONSEVINYA, Team leaders of specialized subjects

Progress so far:

2-3-1. Specialized welding subject:

- After the reassignment of new Japanese welding expert, Mr. AKIMOTO, master trainers training on MAG welding module (advanced level) was conducted at the Dipro-Kin from May 29 to June 28, 2019.
- After MAG training, another master trainer training on TIG welding (advanced level) was also conducted in the Dipro-Kin from August 7 to September 6, 2019.
- Currently, all the trainings that were planned as part of the special welding master trainers' training have been achieved.
- A welding TOT is planned to be conducted in Katanga under the supervision of the Japanese expert Mr. KAITANI once the rehabilitation works of the welding workshop of the INPP Lubumbashi will be completed.

.....

2-3-2. Spécialité de l'Hydraulique & Pneumatique

- A ce jour, 3 sessions de formation de transfert ont déjà été organisés (une à Kinshasa et 2 autres à Lubumbashi) à l'intention du premier groupe de 8 formateurs dont 3 de l'INPP Kinshasa, 4 de l'INPP Lubumbashi et 1 de l'INPP Boma.
- En attendant la mise en œuvre de la 3^e phase de formation des maîtres formateurs qui portera sur la manipulation et maintenance des engins lourds par l'expert Japonais et ensuite par l'expert du CFPT dont le contenu sera aussi transféré au premier groupe de formateurs, les maîtres formateurs sont en cours de sélection du 2^e groupe des formateurs.
- Entre temps, l'acquisition des équipements supplémentaires attendus pour la mise en œuvre de la 3^e phase de formation des maîtres formateurs qui portera sur la manipulation et maintenance des engins lourds a déjà commencé et la JICA RDC a procédé à l'achat d'un chariot élévateur neuf de marque TOYOTA avec capacité nominale de 2 500 kg (2.5 tonnes). Ledit engin a été livré par le fournisseur CFAO en date du 18 octobre 2019.

.....

2-3-2. Hydraulic & pneumatic specialized subjects

- Currently, 3 hydraulic & pneumatic TOT have been conducted (one in Kinshasa and 2 others in Lubumbashi) for the first group of 8 trainers including 3 from INPP Kinshasa, 4 from INPP Lubumbashi and 1 from INPP Boma.
- Pending the implementation of the 3rd phase of the master trainers training that will focus on the manipulation and maintenance of heavy-duty equipment by the Japanese expert and then by the CFPT expert, whose content will also be transferred to the 1st TOT group, master trainers are under formation of the 2nd TOT group.
- In the meantime, the procurement of the additional equipment expected for the implementation of the 3rd phase of the master trainers training has started and JICA DRC office has already procured a brand new TOYOTA forklift of a loading capacity of 2,500 kg (2.5 tones). This machine was delivered by the CFAO supplier on 18 October 2019.

2-3-3. Spécialité API/Automatique

- Après la deuxième phase de formation qui s'est déroulée ici à Kinshasa par l'expert du CFPT et qui avait portée sur la communication des réseaux automatisés, les contenus de formation ainsi que la liste des matériels supplémentaires nécessaires pour la troisième phase à Kinshasa ont été élaborés et finalisés par les maîtres formateurs en collaboration avec l'expert Sénégalais.

-A ce jour, 3 formations des formateurs ont été organisées. En attendant la mise en œuvre de la 3^e phase de formation des maitres formateurs sur la régulation et supervision des systèmes automatisés par l'expert du CFPT, les maitres formateurs ont procédé à la sélection d'un 2^e groupe des formateurs en vue de suivre le même cycle des formations de transfert comme au premier groupe. Toutefois, ils ont prévu à ce qu'après leur formation de la 3^e phase, le contenu de ladite formation soit aussi transféré au premier groupe.

-En attendant l'arrivée des nouveaux équipements Lucas Nulle attendus au plus tard en février 2020 qui permettront la mise en œuvre de la 3^e phase de formation des maitres formateurs sur la régulation, les maitres formateurs vont organiser une 1^{re} session de formation de transfert à l'intention du 2^e groupe prévue du 11 novembre au 15 décembre à l'INPP Mbuji Mayi. Le choix de l'INPP Mbuji Mayi a été motivé par le fait que actuellement l'INPP Mbuji Mayi a bénéficié de beaucoup d'équipements de la dotation de la Banque Africaine de Développement (BAD) et les maîtres –formateurs voudraient s'exercer sur ces nouveaux équipements pour leur mise en service au lieu de les garder stockés dans les boites.

.....
2-3-3. PLC specialized subject

-After the second PLC master trainers' training that took place here in Kinshasa by the CFPT expert and which focused on the networking, the training contents and additional procurement equipment list needed for the implementation of the 3rd phase master trainers' training in Kinshasa have been finalized by master trainers in collaboration with the CFPT expert.

- Currently, 3 TOT have been conducted. Pending the implementation of the 3rd phase master trainers training on the regulation and supervision of automated systems by the CFPT expert, master trainers proceeded to the selection of a 2nd TOT group in order to follow the same TOT cycle as for the first TOT group. However, after the implementation of the 3rd phase training, master trainers have planned to transfer its content to the 1st TOT group as well.

- Pending the arrival of additional Lucas Nulle equipment that are expected to arrive by February 2020, master trainers have scheduled to conduct the 1st TOT for the 2nd TOT group from November 11 to December 15 in Mbuji Mayi. The reason for choosing Mbuji Mayi venue is because INPP Mbuji Mayi now has a lot of equipment donated by the African Development Bank (AFDB) and master trainers would like to practice on them and get them operated instead of keeping them in boxes.

.....
2-4. Résultat-4/ KULIDRI BATAKO, Assistant du DT, MUSUSU, Conseiller Principal

Etat d'avancement :

-Le premier atelier national sur le service des conseillers en formation et insertion professionnelle a été organisé à la Direction Provinciale de l'INPP Kinshasa du 1^{er} au 05 octobre 2018. Quatorze (14) entités de l'INPP ont pris part et chacune des entités a été représentée par l'Adjoint Technique et le Conseiller Principal du BCFIP.

L'atelier national avait pour but :

- (1) le partage et échange d'expérience des entités et
- (2) le partage des acquis du service des conseillers de Kinshasa.

-La première formation de transfert en entrepreneuriat a été organisée en novembre 2018 et a été animée par les deux maitres formateurs qui avaient déjà été notifiés par le projet dont M. KULIDRI et M. KULEFWA. Ladite formation avait porté sur 7

modules.

-La formation à l'intention des candidats maitres- formateurs en entrepreneuriat sur la Gestion d'entreprise et Stratégies a été organisée à la Dipro-Kin par l'expert Japonais M. SAWAMURA en février 2019.

-Le 2^e séminaire-atelier des conseillers en formation et insertion professionnelle sur l'appui à l'emploi de l'ex Dipro-Katanga: Lubumbashi, Likasi, Kamina, Kalemie et Kolwezi a été organisé à Lubumbashi du 24 au 28 juin 2019. L'atelier a eu 33 participants notamment les AT de la Dipro-Kat et Dipro-Lualaba ainsi que le personnel commis au Bureau des conseillers (conseillers en formation et chargés d'études) des entités de l'ex Katanga.

Objectifs dudit séminaire:

- Elaborer le plan opérationnel et le plan détaillé des activités du Bureau des conseillers
- Utiliser la fiche de suivi des activités du Bureau des conseillers
- Elaborer les rapports de suivi des activités du Bureau des conseillers
- Acquérir le mécanisme du système d'accompagnement à la recherche d'emploi
- Acquérir le mécanisme de mise en pratique des activités de relations avec les entreprises au sein du BCFIP

Chaque entité présente au séminaire-atelier a élaborée son plan opérationnel, plan détaillé et a rempli correctement la fiche de suivi des activités.

Le Manuel (Guide) de monitoring des activités du BCFIP est en cours de finalisation par le Bureau des conseillers ainsi que le Projet. Une fois le manuel terminé, il sera partagé avec toutes les autres entités.

.....
2-4. Output-4 / KULIDRI BATAKO, master trainer on entrepreneurship, MUSUSU
Bienvenu, Head of the counseling office

Progress so far:

- The first national Seminar on the Counseling office was conducted in INPP Kinshasa from 1 to 5 October 2018. 14 INPP local centers took part on the seminar and each local was represented by the Technical manager and head of the counseling office.

-The first national Seminar aimed at (1) sharing and exchange of experience of the local centers, (2) sharing of the achievements of counseling office of Kinshasa.

- The first TOT on entrepreneurship has been conducted in November 2018 and was delivered by the two entrepreneurial master trainers Mr. Kulidri and Mr. Kulefwa.

- Training on Business Management and Strategy has been conducted for master trainers' candidates in entrepreneurship by a Japanese expert Mr. SAWAMURA in February 2019.

- The second BC seminar for ex-Katanga province: Lubumbashi, Likasi, Kamina, Kalemie and Kolwezi was conducted in Lubumbashi from 24 to 28 June 2019. The seminar was attended by 33 participants from the aforementioned centers of the former Katanga province.

The objectives of the seminar were as follows:

- To develop the operational plan and detailed plan of the counseling Office activities

- How to use the monitoring sheet of BC activities
- How to develop the monitoring report of the Counseling office activities
- To acquire the mechanism of the job search support system
- To acquire the mechanism for putting into practice activities in relation with companies within the Counseling office.

Members of each local center attending the seminar developed operational plan, detailed plan and successfully filled up the monitoring sheet of the BC activities.

The draft monitoring manual of the BC activities has been developed and is under finalization. After its completion, it will be shared with other local centers.

.....

2-5. Résultat-0/ NKONGOLO BADIKILA Paul, Directeur Technique de l'INPP

Etat d'avancement :

-Après l'affectation de l'expert Japonais en amélioration de la gestion organisationnelle au début du mois de juillet 2018, le plan d'activités du Résultat-0 a été élaboré par l'expert et sa mise en œuvre est en cours. Ce plan d'activités a consisté à l'amélioration des organigrammes par l'analyse des tâches des cinq divisions de la Direction des études ainsi que les tâches des divisions de la Direction de l'Inspection et Qualité dans le cadre de KAIZEN invisible.

-En vue de promouvoir l'amélioration de l'environnement de formation, une équipe noyau de KAIZEN a été mise en place à la direction Provinciale de l'INPP Kinshasa. Le noyau KAIZEN est composé des Chefs de service ci-après : Motorisation, Mécanique Générale, Electricité, Electronique et Tôlerie & Soudure

-Un Concours KAIZEN a été organisé à la direction Provinciale de l'INPP Kinshasa en vue de promouvoir des activités KAIZEN à impact visible. Six services ont été impliqués et le prix a été cerné au Service Lauréat dont « Service Perception ».

-Le manuel de KAIZEN (activités 5S et amélioration des tâches) est en cours de finalisation et après il sera partagé avec la Direction Provinciale du Katanga.

-Le support pédagogique et le plan de leçon sur le KAIZEN sont en cours d'élaboration avec l'autorisation de l'INPP pour dispenser des leçons liées aux activités KAIZEN à tous les stagiaires de l'INPP de DP Kinshasa et DP Katanga.

- Pour que la haute direction de l'INPP s'approprie la philosophie KAIZEN, M. Nkongolo (DT) a participé à divers séminaires sur le Kaizen (Addis-Abeba, Nairobi) et récemment à la conférence annuelle de KAIZEN en Tunisie du 24 au 26 juin 2019 et M. Bondjeke (DP INPP Kinshasa) a suivi une formation sur KAIZEN en Tunisie du 30 septembre au 14 octobre.

.....

2-5. Output-0 / NKONGOLO BADIKILA Paul, Technical Director of INPP

Progress so far:

- After the assignment of the Japanese expert in Organizational Management improvement at the beginning of July 2018, the activity plan of the Output-0 was developed by the expert and is being implemented. This activity plan consisted of the improvement of the organizational charts by analyzing the duties of work of the five divisions of the Study Direction as well as the duties of work of the Inspection and Quality Direction as part of invisible KAIZEN.

-In order to promote the improvement of the training environment, a Kaizen core team has been set up at the Dipro-Kin. The Dipro-Kin KAIZEN core team is composed of the following head of Services: Automobile, General Mechanics, Electricity, Electronics, Refrigeration & air conditioning and Welding.

- A KAIZEN Competition was organized at the Dipro-Kin to promote KAIZEN activities with visible impact. Six services were involved in the KAIZEN competition and the prize was awarded to the «Cash desk Section" as good example in achieving KAIZEN activities.

-The KAIZEN manual (5S activities and improvement of duties of work) is under finalization and afterwards it will be disseminated in the DP Katanga.

- KAIZEN teaching materials and lesson plan are under preparation with the authorization of INPP to provide Kaizen lessons to all INPP trainees from DP Kinshasa and DP Katanga.

- With a view to establish ownership of the KAIZEN philosophy at the INPP managerial level, Mr. NKONGOLO (DT) has attended various KAIZEN seminars (Addis Abeba, Nairobi) and recently at the KAIZEN annual conference held in Tunisia and Mr. Bondjeke (DP INPP Kinshasa) has attended KAIZEN training in Tunisia from September 30th to October 14.

.....
2-6. Résultat-5/ NKONGOLO BADIKILA Paul, Directeur Technique de l'INPP

Après l'affectation de l'expert japonais en micro finance pour le Résultat-5, les activités majeures ci-après ont été réalisées:

- La signature de l'avenant au Protocole d'accord existant entre JICA-FINCA-INPP
- La formation des candidats entrepreneurs sélectionnés parmi les anciens stagiaires pour le 4^e lot Fond SOLIDE
- Le financement des entrepreneurs du Fond SOLIDE 4^e lot (phase expérimentale)
- L'élaboration des modules de formation par les maîtres formateurs en entrepreneuriat.
- L'établissement de l'équipe de monitoring du Fond SOLIDE 4^e lot
- La formation des maîtres formateurs en éducation financière par FINCA
- En vue de la mise en œuvre du 4^e lot du Fond SOLIDE comme phase expérimentale, il a été nécessaire de procéder au changement des certaines dispositions du Protocole d'accord existant entre JICA-FINCA-INPP au travers de la signature de l'avenant.
- 16 candidats entrepreneurs ont suivi la formation en entrepreneuriat qui a porté sur 7 modules au terme de laquelle, 7 candidats entrepreneurs ont été sélectionné et ces derniers ont élaboré chacun un plan d'affaires avec l'appui des maîtres formateurs en entrepreneuriat.
- Les 7 entrepreneurs bénéficiaires des prêts ont été sélectionnés dans les domaines de l'Esthétique · Coiffure (1 candidat), de Restauration (2 candidats), de la Mécanique automobile (2 candidats) ainsi que du Froid et climatisation (2 candidats).
- Les prêts pour les 7 entrepreneurs ont été déboursés au mois de juin 2019 pour une période de remboursement de 16 mois et l'équipe de monitoring fait régulièrement le suivi des entrepreneurs.

- Pour le renforcement des capacités des maîtres formateurs, une formation des maîtres formateurs en éducation financière est prévue du 21 au 25 octobre et sera dispensée par FINCA.

.....

2-6. Output-5: NKONGOLO BADIKILA Paul, INPP Technical Director

Progress so far:

After assignment of the Japanese microfinance expert for output-5, the following major activities were carried out:

- The signing of the amendment of the existing MOU between JICA-FINCA-INPP
- The training of selected entrepreneur candidates among ex trainees for the 4th batch of SOLIDE Fund.
- The funding of entrepreneurs of the SOLIDE Fund 4th batch (trial batch)
- The development of the teaching materials by entrepreneurial master trainers.
- The establishment of the monitoring team of the SOLIDE Fund.
- The training intended to master trainers on the financial education by FINCA.
- In view of the implementation of the 4th batch of the SOLIDE Fund as trial batch, it was necessary to make amendment of some provisions of the existing MOU between JICA-FINCA-INPP through the signing of the amendment.
- 16 selected entrepreneur candidates attended the entrepreneurship training which consisted of 7 topics and at the completion of this training, only 7 entrepreneur candidates were shortlisted and each of them has drawn up a business plan under the support master trainers on entrepreneurship.
- The 7 entrepreneurs who received the loans were selected in the fields of beautician · Hairstyle (1 candidate), Catering (2 candidates), Automobile (2 candidates) and Refrigeration and Air Conditioning (2 candidates).
- The loans for the 7 entrepreneurs were disbursed in June 2019 for a repayment period of 16 months including 3 month grace period and the monitoring team regularly monitors each entrepreneur.
- For the capacity building of master trainers on entrepreneurship, the training in financial education was provided by FINCA at the Dipro-Kin from 21 to 25 October.

.....

3. Présentation des réalisations attendues relatives à chaque Résultat/ M. Paul NKONGOLO

Après la présentation de l'état d'avancement de chaque résultat, M. NKONGOLO avait fait une présentation sommaire des réalisations attendues des activités et du Projet à l'achèvement du Projet conformément au document y relatif en annexe.

.....

3. Presentation of expected achievements of activities and Project/ Mr. Paul NKONGOLO

After sharing the progress of each project output by responsible persons of each output, Mr. NKONGOLO made a summary presentation of expected achievements of activities and of the Project by the Project completion as per attached document.

.....

4. Présentation des résultats de l'enquête sur l'analyse des besoins/ Mme PHUKUTA

Mme PHUKUTA, chef de Division Prospective et Analyse des besoins a présentée la synthèse des résultats de l'enquête sur l'analyse des besoins réalisée auprès des

entreprises de transformation agro-alimentaire du Kongo central dans le cadre des exercices sur l'analyse des besoins.

.....
4. Presentation of the results of needs survey/ Mrs. PHUKUTA

Mrs. PHUKUTA, Chief of the Prospective and needs assessment Division has presented the summary of the results of the needs survey conducted into agro-food processing companies of the Kongo central Province as part of exercises on needs survey.

.....
5. Commentaires de la JICA-RDC/ M. SHIBATA Kazunao, Représentant Résident

Je voudrai commencer par rendre hommage à Mme SADA KO OGATA qui est décédée le 22 octobre. Cette salle porte exactement son nom. Elle est décédée à l'âge de 92 ans. Elle a beaucoup travaillé pour la RDC. Elle était vouée au développement et pour la paix. Comme Président de la JICA, elle a visité la RDC et après l'ouverture du Bureau de la JICA RDC, on a relancé la coopération avec l'INPP. Donc, nous sommes très tristes par le décès de Mme SADA KO et merci pour votre compassion.

C'est une fois de plus un honneur et un plaisir pour moi de prendre la parole à l'occasion de dixième réunion du Comité Conjoint de Coordination, dans le cadre de la mise en œuvre du « Projet de renforcement de capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle (SOLIDE) » dans le but d'assurer le suivi régulier de l'état d'avancement du projet pour que celui-ci puisse évoluer dans la bonne direction.

A ce jour, nous sommes heureux de poursuivre en synergie deux modalités de coopération de la JICA au profit de la formation professionnelle en RDC dans le souci de garantir une formation professionnelle de qualité sur toute l'étendue du territoire national afin de permettre aux stagiaires :

- d'actualiser leurs connaissances
- de développer des nouvelles compétences et une plus grande autonomie
- de s'adapter aux évolutions technologiques, organisationnelles ou socio-économiques
- d'acquérir une nouvelle qualification
- de se préparer à un changement d'activités pour certains et/ou
- de se maintenir dans l'emploi pour les autres.

C'est dixième Comité Conjoint de Coordination du projet est axée sur l'accélération des activités du projet. Le fruit de plusieurs phases successives de travail a été réalisé grâce à la collaboration et à la participation actives des homologues congolais. Ainsi nous sommes sûrs que ce projet va bien évoluer.

A une année de la fin de ce projet, l'initiative de l'INPP a de plus en plus d'importance pour exploiter valablement les compétences acquises pendant la mise en œuvre du projet, non seulement afin de garantir la qualité de la formation, mais également sa durabilité. L'un de nos plus grands souhaits est d'ailleurs de voir les compétences acquises transformées en valeur ajoutée et ainsi assurer la capitalisation des expériences du projet de coopération technique.

Le projet met à votre disposition des experts qualifiés en formation professionnelle afin de garantir un transfert de connaissances et de compétences professionnelles au sein de toutes les entités de l'INPP.

Le projet ainsi que l'équipe des consultants japonais sont disponibles, espérant que la collaborer avec vous portera ses fruits. Et le plus grand fruit de notre collaboration sera la diminution du chômage et améliorer la situation économique. Notre souhait serait de

voir les fruits de cette coopération par le développement la compétence professionnelle au sein de toutes les entités de l'INPP. J'espère que vous allez capitalisés efficacement les connaissances et le savoir-faire de cette coopération pour améliorer et renforcer la capacité opérationnelle de l'INPP dans son ensemble.

Je suis persuadé que cette étroite collaboration renforcera davantage l'amitié entre nos deux pays.

.....
5. Remarks by Mr. SHIBATA Kazunao, JICA chief Representative· JICA DRC office

I would like to begin my remarks by paying tribute to Mrs. SADAKO OGATA who passed away on October 22nd. This room we are using today bears exactly her name. She died at the age of 92 and she worked a lot for the DRC. She was dedicated to development and to peace. In the capacity of the President of JICA, she has visited the DRC and after we have opened the JICA DRC Office, we have restarted our cooperation with INPP. So, we are very sad by the death of Mrs. SADAKO and we thank you for the commiseration.

It is once again an honor and a pleasure for me to make comments at the tenth JCC meeting as part of the implementation of the Project of Capacity Building of the National Institute of Professional Preparation (SOLIDE) in order to ensure regular monitoring of the progress of the project so that it can move in the right way.

To this day, we are happy to continue in synergy two types of cooperation of JICA for the benefit of vocational training in the DRC in order to ensure quality vocational training throughout the national territory to enable trainees:

- To update their knowledge
- To develop new skills and greater autonomy
- To adapt to technological, organizational or socio-economic developments
- To acquire a new qualification
- To prepare for a change of activities for some and / or
- To stay in work for others.

This tenth Joint Coordinating Committee of the project is focused on accelerating project activities. The result of several successive phases of work was achieved through the active collaboration and participation of Congolese counterparts. So we are sure that this project will evolve well.

At one year before the completion of this project, the INPP initiative is becoming more and more important to make the most of the skills acquired during the implementation of the project, not only in order to guarantee the quality of the training, but it is also one of our greatest wishes to see acquired skills transformed into added value and thus to capitalize on experiences of the technical cooperation project.

The project provides you with qualified experts in vocational training to guarantee a transfer of knowledge and professional skills within all INPP local centers.

The project and the Japanese experts' team are available and we hope that working with you will be successful. And the biggest fruit of our collaboration will be the reduction of unemployment and improve the economic situation. Our wish would be to see the fruits of this cooperation through the development of professional competence within all INPP local centers. I hope that you will effectively capitalize the knowledge and know-how of this cooperation to improve and strengthen the operational capacity of INPP as a whole.

6. Commentaires de l'ADG de l'INPP, M. TSHIKUYA KAYEMBE Maurice

Merci à vous tous d'avoir répondu à notre invitation en dépit de vos agenda chargés.

Avant de commencer mon petit mot, je désire vous faire part de notre profonde consternation face au décès de Mme SADA KO OGATA. Permettez-moi de vous présenter Mme SADA KO OGATA qui vient de nous quitter. Mme SADA KO OGATA en tant que Présidente de la JICA, c'est avec qu'elle que nous avons repris la coopération avec la JICA. C'est avec qu'elle que nous avons eu ce nouveau joli bâtiment. C'est avec qu'elle que nous avons formé plusieurs formateurs. C'est elle qui avait même signé mon certificat de stage au Japon. C'est donc pour nous une importante personnalité qui vient de nous quitter.

La question que nous devons toujours nous poser c'est comment former la main d'œuvre que nous allons offrir au marché du travail ?, Comment accompagner tous les stagiaires que nous formons ici chez nous ?

Dans le passé, nous pouvions poser des questions du genre : Comment accompagner les entreprises pour avoir une main d'œuvre qualifiée en vue de la productivité des entreprises ? C'est la raison même de notre existence car l'INPP a été créée avec mission principale d'offrir une main d'œuvre qualifiée aux entreprises.

Avec l'appui du Projet, les experts Japonais ont fait le transfert de technologie aux maîtres formateurs de l'INPP. Comment maintenant former les autres formateurs pour qu'ils deviennent maîtres formateurs ?

- (1) Au résultat-1, C'est l'appui à l'ingénierie pédagogique. Nous avons déjà formé un noyau des maîtres formateurs en ingénierie pédagogique. L'ingénierie pédagogique est un pilier important pour nous en tant qu'institution de formation professionnelle. Merci à l'expert KUME qui a fait l'INPP un socle de l'ingénierie pédagogique. Ce noyau d'ingénierie pédagogique intervient déjà même en dehors de l'INPP car à la police nationale, nous utilisons le même noyau d'ingénierie pédagogique.
- (2) Au résultat-2, c'est l'appui à la mécanique automobile. Cet appui nous permet d'avoir des compétences recherchées sur le marché automobile. Nous avons besoin des compétences en maintenance automobile de qualité. Nous avons déjà un groupe bien outillé, bien formé pour fournir des expertises recherchées compte tenu de l'évolution technologique mais aussi un groupe qui peut transférer ces mêmes compétences aux autres. Merci à la JICA et à M. NISHIYAMA pour ces avancés significatifs au Résultat-2.
- (3) Au résultat-3, ces sont des spécialités. La formation en soudages spéciaux, en hydraulique & pneumatique et API sont des formations très importantes et c'est le socle du développement technologique.

Comme je l'ai toujours dit, les soudeurs qui venaient intervenir à la BRALIMA en soudure aluminium étaient des étrangers, donc une main-d'œuvre étrangère et ils sont payés très chers alors que l'INPP peut fournir aujourd'hui la même expertise.

- (4) Au résultat-4, c'est l'appui à l'emploi et entrepreneuriat. Comment accompagner les membres du Bureau des conseillers de toutes les entités pour assurer l'insertion professionnelle des stagiaires sans emploi formés à l'INPP ?

Le projet apporte son appui au Bureau des conseillers. On a commencé par le renforcement des capacités du Bureau des conseillers du Katanga au travers d'un séminaire-atelier, puis à Kolwezi et le but est de renforcer les compétences nécessaires pour les conseillers en formation d'assurer l'insertion professionnelle des nos stagiaires.

(5) Au résultat-5, c'est l'appui à la mise en place d'un mécanisme pour faciliter l'accès à la micro finance pour les stagiaires formés à l'INPP. c'est l'accompagnement des jeunes stagiaires sans emploi à accéder au financement bancaire pour la création des AGR (activités génératrices des revenus). La garantie bancaire pour tous ces jeunes stagiaires, c'est d'avoir le certificat de l'INPP. Généralement, pour que les banques puissent accorder des crédits, elles exigent de garantie ou hypothèques et ceci a toujours été un obstacle à beaucoup de jeunes d'accéder au crédit bancaires. Grâce à l'appui du Projet, nous avons réussi à disponibiliser un fond de garantie pour résoudre le problème d'hypothèque. Aussi, nous avons réussi à négocier un taux d'intérêt préférentiel pour faciliter le remboursement.

Activité d'analyse des besoins en formation :

Concernant l'analyse des besoins en formation : Nous avons suivi la présentation si brillante de Mme PHUKUTA concernant l'enquête sur l'analyse des besoins en formation réalisée auprès des entreprises de transformation agro-alimentaires du Kongo central. Nous ne pouvons pas travailler en vase clos. Pour élaborer les programmes de formation, nous devons être à l'écoute des entreprises. Nous devons réaliser des enquêtes sur l'analyse des besoins en vue d'avoir des programmes taillés selon les besoins des entreprises (marché de travail). Bravo à Mme PHUKUTA qui nous a présenté avec succès les analyses des besoins auprès des entreprises de transformation agro-alimentaires du Kongo central.

Activité KAIZEN :

Concernant KAIZEN, j'ai demandé à la JICA qu'on puisse avoir l'institut KAIZEN en RDC comme c'est le cas des autres pays comme l'Ethiopie, la Zambie etc. KAIZEN, c'est l'amélioration continue. Nous devons nous améliorer chaque jour. C'est réaliser les choses avec les moyens disponibles. Nous devons nous approprier la philosophie KAIZEN. Donc, c'est un défis à nous tous.

.....
6. Remarks by the INPP Managing Director, Mr. TSHIKUYA KAYEMBE Maurice

Thank you all for accepting our invitation to attend the JCC meeting despite your busy agenda.

Before I start my few comments, I wish to bring to your attention our profound consternation concerning the passing away of Mrs. SADA KO OGATA. Allow me please to introduce Mrs. SADA KO OGATA who has just left us. Mrs. SADA KO OGATA in her capacity of President of JICA, it is with her that we have resumed cooperation with JICA. It was with her that we had this nice new building. With her, we trained several trainers. She had even signed my internship certificate in Japan. It is therefore for us an important personality who has just left us.

The question we should always bear in our mind should be how to train the workforce that we are expected to offer to the labor market? How to support all graduated jobseekers trainees that are trained here at INPP?

In the past, we could ask such question: how to support companies to have a skilled workforce for business productivity? This is the reason for INPP's existence because INPP was established with main mission to offer skilled workforce to companies.

With the support of the Project, the Japanese experts made the technology transfer to the master trainers of the INPP. So, the question is to know how to train other INPP trainers so that they become master trainers.

(1) In the output-1, it is the support to educational engineering. We have already trained a core of master trainers in educational engineering (the CGF group). Education engineering is an important pillar for us as a vocational training institution. We extend our thanks to Mr. KUME for his outstanding support and for making INPP a bedrock of educational engineering. This core group of educational engineering already intervenes even outside the INPP because at the national police, we use the same core group members of the educational engineering.

(2) In the output-2, it is the support for automobile field. This support allows us to have the right skills for those jobs in demand on the automobile market. We need quality automobile maintenance skills. We already have a well-equipped team, well trained team to provide the expertise sought in view of technological developments but also a team that is capable to transfer automobile skills to other INPP trainers.

We extend many thanks to JICA and to you Mr. NISHIYAMA for these big achievements in the output -2.

(3) In the output-3, it is the support to specialized fields. The training in the specialized fields such as special welding, hydraulics & pneumatics and PLC are very important training and it is the foundation of the technological development.

As I have repeatedly saying, the welders who were employed by BRALIMA company for aluminum welding were expatriates, and as you are all aware, expatriate workers are paid costly while we already have skilled welding trainers capable to provide same expertise.

(4) In the output-4, it is the support for employment and entrepreneurship. How to support members of the counseling office of all local centers to boost the employability of the INPP graduated trainees?

The project has been supporting the Dipro-Kin counseling office. In this regards, we began by building capacities of the ex-Katanga Counseling Office including (Lubumbashi, Kolwezi, Likasi, Kamina and Kalemie) through a seminar and the aim was to strengthen the necessary skills required for members of the counseling office to ensure the employment support our graduated jobseekers' trainees.

(5) In the Output-5, it is the support for the establishment of microfinance mechanism to facilitate access bank loans for the INPP graduated trainees with the view of the business creation. The bank guarantee for all these young trainees is just to have the INPP certificate. Generally, in order for banks to grant loans, they demand collateral or mortgages and this has always been an obstruction to many young people intending to get access to bank loans.

Thanks to the Project support, we managed to make available a guarantee fund named Fond SOLIDE to solve the guarantee/ mortgage issue. Also, we have managed to negotiate a cheaper interest rate to easier the repayment by the Fond SOLIDE recipients.

Needs assessment activity:

Regarding the activity of training needs analysis: We followed Ms. PHUKUTA's brilliant presentation on the training needs assessment survey conducted to agri-food processing companies in Kongo central. We cannot work in isolation. For developing training curriculum, we need to listen to companies to know about their training needs.

We need to conduct needs surveys in view to develop training curriculums that match companies' needs (labor market). Congratulation to Mrs. PHUKUTA who has successfully presented us the result of the need survey conducted in food processing companies in the Kongo central province.

KAIZEN activity:

Regarding KAIZEN, I have requested JICA to support us in having the KAIZEN Institute in the DRC as it is the case for other countries such as Ethiopia, Zambia etc.

KAIZEN is continuous improvement. At INPP we must improve ourselves every day. It is to achieve things with available resources. KAIZEN does not need additional budget. We must take ownership of the KAIZEN philosophy. So, it's a challenge to all of us.

.....
7. Remise des certificats aux membres du 1^{er} groupe initial de CGF

L'ADG de l'INPP, le Représentant Résident de la JICA ainsi que le Chef de Projet SOLIDE avaient procéder à tour de rôle à la remise des certificats aux membres de l'équipe initiale du 1^{er} groupe CGF qui était constituée de dix membres ci-après : (1) M. BOLA IWULA, (2) Mme KUMBI NAGINE, (3) M. LUTETE MUFU, (4) M. MPOY PIKALAKU, (5) M. NSONI MANSANGA, (6) M. MOMBAYA MBASOMBO, (7) M. MUTOMBO KAZAMBA, (8) Mme MADDO MUKAMBO, (9) M . KULE KIMIAVAKE, (10) M. MIHIGO MUGISHO.

.....
7. Awarding certificates to members of the original 1st CGF group

The INPP Managing Director, the JICA Chief Representative and the SOLID Project Team Leader took turns awarding certificates to the members of the original team of the 1st CGF group which consisted of the following ten members: (1) Mr. BOLA IWULA, (2) Mrs. KUMBI NAGINE, (3) Mr. LUTETE MUFU, (4) Mr. MPOY PIKALAKU, (5) Mr. NSONI MANSANGA, (6) Mr. MOMBAYA MBASOMBO, (7) Mr. MUTOMBO KAZAMBA, (8) Mrs. MADDO MUKAMBO, (9) Mr. KULE KIMIAVAKE, (10) Mr. MIHIGO MUGISHO.

.....
8. Remise officielle des équipements à l'INPP

Le représentant résident de la JICA RDC avait procédé à la remise officielle de quelques équipements à l'INPP au travers de son Administrateur Directeur Générale M. Maurice TSHIKUYA. Ce lot d'équipements était constitué de :

- (1) Un chariot élévateur neuf acheté par la JICA RDC de marque Toyota avec capacité nominale de 2.500 kg (2.5 Tonnes) destiné à la spécialité hydraulique & pneumatique et

- (2) Deux véhicules de seconde main de marque Toyota Hilux avec moteur de type 1KD à usage matériel didactique pour la formation automobile.

A la réception desdits équipements, l'ADG de l'INPP avait exprimé au nom de l'INPP des sincères remerciements à la JICA et au Projet pour l'acquisition des équipements de si grande valeur et qui contribueront efficacement à la qualité de la formation. Il a fortement demandé aux utilisateurs desdits équipements plus particulièrement les maîtres formateurs d'en faire bon usage.

.....
8. Equipment handing over

The JICA Chief Representative has officially handed over some equipment to INPP through its Managing Director, Mr. Maurice TSHIKUYA. This lot of equipment consisted of:

- (1) One new forklift procured by JICA DRC office. It is of Toyota brand with loading capacity of 2,500 kg (2.5 tones) intended to hydraulics & pneumatics training and
- (2) Two second-hand Toyota Hilux vehicles with 1KD engine type for automobile teaching material use.

While taking over this equipment, the INPP Managing Director expressed on behalf of all INPP sincere thanks to JICA and the Project for the procurement of such valuable equipment. This equipment will contribute effectively to the quality of the training. He strongly urged users of this equipment, especially master trainers, to make good use of it.

.....
9. Clôture de la réunion

Après la remise des équipements, la 10^e réunion du CCC a été clôturée à 13h20 et une photo de famille comprenant les membres du projet (côté japonais et côté INPP), les responsables du bureau de la JICA - RDC ainsi que les membres du 1^{er} groupe CGF a été prises à cette occasion.

.....
9. Meeting closing

After equipment handing-taking over, the 10th JCC meeting was closed at 1:20 PM and a group photograph including the project members (Japanese side and INPP side), the senior staff of the JICA DRC office and members of the 1st CGF group was taken on this occasion.

Rédigé par / Drafted by: Celestin Ndayambaje
Project Coordinator

Date : 05 novembre 2019

ANNEXES:

1. Réalisations attendues des activités et du Projet à l'achèvement du Projet
2. Rapport de l'enquête sur l'analyse des besoins réalisée auprès des entreprises agro-alimentaires dans la Province du Kongo central

**PROJET DE RENFORCEMENT DES CAPACITES DE L'INSTITUT NATIONAL DE
PREPARATION PROFESSIONNELLE
EN
REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO**

11^e REUNION DU COMITE CONJOINT DE COORDINATION

PROCES VERBAL

L'an deux mille vingt-deux, vingt-unième jour du mois de février, il s'est tenue à la Direction Provinciale de Kinshasa, Kinshasa-RDC, la onzième réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) du Projet de Renforcement des Capacités de l'Institut National de Préparation Professionnelle en République Démocratique du Congo (ci-après dénommé " le Projet").

Etaient présents :

Pour la partie INPP :

- (1) M. KAYEMBE NSUMPI Patrick, Directeur Général de l'INPP et Directeur du Projet
- (2) M. NKONGOLO BADIKILA Paul, Directeur Technique de l'INPP et Gérant du Projet
- (3) M. MVU KALEM Cosman, Directeur Financier de l'INPP

Pour la partie Japonaise :

- (1) M. Ryuichi NISHIYAMA, Chef de Projet
- (2) M. Hiroshi OKUKAWA, Chef de Projet Adjoint
- (3) M. Michitsugu SHIBUTANI, expert chargé des Résultats 4 &5
- (4) Mme Haruna FUKAYA, Représentante Résidente Adjointe/JICA/RDC

Invités :

- (1) MINISTERE DE L'EMPLOI, TRAVAIL et PREVOYANCE SOCIALE
- (2) MINISTERE DE LA COOPERATION INTERNATIONALE
- (3) ANEP
- (4) FEC
- (5) COPEMECO
- (6) SESOMO
- (7) FOLECO
- (8) FINCA
- (9) OPEC
- (10) FPI
- (11) ANAPI
- (12) MINISTERE DES PME
- (13) MINISTERE DE L'INDUSTRIE
- (14) MINISTERE DU PLAN
- (15) MINISTERE DES AFFAIRES SOCIALES
- (16) MINISTERE DU GENRE
- (17) AFD

↑
AD

- (18) ONEM
- (19) SESOMO
- (20) COPEMECO
- (21) GOUVERNORAT DE LA VILLE DE KINSHASA
- (22) BANQUE MONDIALE
- (23) BAD
- (24) GIZ

Ordre du jour:

Les points ci-après étaient inscrits à l'ordre du jour :

0. Objectif de la 11^e réunion du Comité Conjoint de Coordination
1. Objectifs du Projet
2. Niveau de réalisation du projet
3. Examen de réalisation du projet par critères d'évaluation de CAD/OCDE
4. Leçons dégagées
5. Recommandations pour la partie congolaise
6. Amendement de l'objectif global du cadre logique du projet
7. Amendement de la durée du projet

Point-1 : Objectif de la 11^e réunion du Comité Conjoint de Coordination (CCC) :

M. Paul NKONGOLO, Directeur Technique de l'INPP et Gérant du projet a indiqué que la 11^e réunion de Comité Conjoint de Coordination du projet avait comme objectif de:

- (1) Partager avec les partenaires les différentes réalisations des résultats du projet depuis le lancement du projet en mars 2015, jusqu'en février 2022, année d'achèvement du Projet.
- (2) Présenter le rapport d'achèvement du projet.

Point-2 : Objectif du Projet

M. Paul NKONGOLO, Directeur Technique de l'INPP et Gérant du projet a expliqué l'objectif du projet comme suit :

Objectif global : L'INPP développe les ressources humaines répondants aux besoins des entreprises en République Démocratique du Congo.

But du projet : Les capacités de l'INPP sont renforcées en vue de développer les ressources humaines qui répondent aux besoins des entreprises.

Eu égard au But du projet, les deux parties prenantes au projet ont approuvé que le but du projet a été atteint.

Point-3 : Examen de la réalisation du projet par critères d'évaluation de CAD/OCDE

En considération des critères objectivement vérifiables tels que convenu dans le cadre logique du projet, les deux parties prenantes au projet ont approuvé que :

- o Du point de vue pertinence, cohérence, efficacité, la réalisation du projet a été élevée
- o Du point de vue efficience, la réalisation du projet a été relativement faible,
- o Du point de vue impact, visibilité/ durabilité, la réalisation du projet a été modérée.

Point-4 : Leçons tirées

Au cours de la réalisation du projet, les leçons ci-après ont été tirées :

1. Importance du soutien parallèle à l'amélioration des opérations gestionnaire et à l'amélioration des capacités techniques spécifiques
2. Effet d'un soutien continu sur une longue période de temps
3. Importance de la participation à la mise en œuvre du projet par le biais d'efforts d'auto-assistance
4. Efficacité de la contribution appropriée d'experts de pays tiers et d'experts nationaux
5. Importance de la continuité des activités par les employés locaux en cas d'urgence
6. Coordination avec le soutien d'autres donateurs à la même institution
7. Difficulté d'engagement d'une institution de formation professionnelle dans le financement des cas d'entrepreneuriat individuels

Point-5 : Recommandations

Les recommandations ci-après ont été formulées à la partie Congolaise/ INPP :

- (1) Poursuivre la restructuration organisationnelle du siège de l'INPP, qui a déjà été approuvée par le responsable de l'INPP.
- (2) Utiliser efficacement les ressources humaines formées dans le projet aux positions appropriées
- (3) Mieux comprendre les besoins de l'industrie et continuer à développer des programmes de formation qui y répondent.
- (4) Promouvoir la standardisation des programmes de formation liés au système de certification professionnelle dispensée par les différents organismes.
- (5) Sécuriser les ressources nécessaires à la diffusion nationale des diverses activités et compétences.
- (6) Devenir des ressources humaines qui continuent à se perfectionner en découvrant et en acquérant de nouvelles compétences nécessaires à la formation.

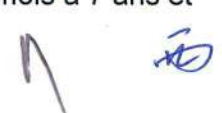
Point-6 : Amendement de l'objectif global du cadre logique du projet

Sur proposition de M. Ryuichi NISHIYAMA, Chef de projet, le point relatif à l'objectif global du cadre logique du projet a été amendé comme suit :

1. Le nombre d'entreprises qui envoient leurs agents en formation à l'INPP (toutes les entités) a augmenté, il est passé de 1 623 (2019) à 2 000 d'ici 2025.
2. Le taux des anciens stagiaires employés par des entreprises y compris les stage rémunéré dans des entreprises ou qui ont commencé leurs propres affaires a augmenté, il est passé de 55,9% (2021) à 60% de l'effectif des stagiaires sans emploi à la DP Kinshasa et de 70,4% (2021) à 75% à la DP Katanga d'ici 2025.

Point-7 : Amendement de la durée du projet

Eu égard à l'amendement de la durée du projet, M. Ryuichi NISHIYAMA, Chef de projet, a fait savoir que lesdits amendements avaient déjà été approuvés. A titre d'information, la durée du projet, a connu des amendements comme ci-après :

- Premier amendement : lors du 9^e CCC du 19 octobre 2018 : la durée du projet a été prolongée de 5 ans à 5 ans et 9 mois.
 - Deuxième amendement : la durée du projet a été prolongée de 5 ans et 9 mois à 6 ans et 2 mois.
 - Troisième amendement : Procès verbal de Discussions entre JICA-RDC et INPP du 14 décembre 2020 : la durée du projet a été prolongée de 6 ans et 2 mois à 7 ans et 1 mois.
- 

- Après présentation du rapport final du projet et les échanges qui s'en ont suivi, tous les points relatifs au rapport final ont été approuvés par le Comité Conjoint de Coordination.

Eu égard aux acquis du projet, l'INPP a tout d'abord exprimé des vives remerciements au partenaire JICA pour son appui inlassable et plus particulièrement pour la matérialisation de ce projet de renforcement des capacités de l'INPP qui a beaucoup apporté à l'INPP en terme des résultats.

En vue de la pérennisation du projet, l'INPP a réitéré son engagement à pouvoir mettre à profit tous les acquis du projet en vue de l'amélioration de la gestion de la formation professionnelle offerte par l'INPP mais aussi répondre efficacement aux besoins exprimés par l'industrie en République Démocratique du Congo.


Commencée à 13 heures, la 11^e réunion du Comité Conjoint de Coordination s'est clôturée à 16heures 30 minutes.

Fait à Kinshasa, le 21 février 2022



Patrick KAYEMBE NSUMPI
Directeur Général
Direction Général
Institut National de Préparation
Professionnelle
(INPP)




Ryuichi NISHIYAMA
Chef de Projet
Projet de Renforcement des
Capacités de l'Institut National de
Préparation Professionnelle