



TOGETHER
for a sustainable future

OCCASION

This publication has been made available to the public on the occasion of the 50th anniversary of the United Nations Industrial Development Organisation.



TOGETHER
for a sustainable future

DISCLAIMER

This document has been produced without formal United Nations editing. The designations employed and the presentation of the material in this document do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the Secretariat of the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) concerning the legal status of any country, territory, city or area or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers or boundaries, or its economic system or degree of development. Designations such as “developed”, “industrialized” and “developing” are intended for statistical convenience and do not necessarily express a judgment about the stage reached by a particular country or area in the development process. Mention of firm names or commercial products does not constitute an endorsement by UNIDO.

FAIR USE POLICY

Any part of this publication may be quoted and referenced for educational and research purposes without additional permission from UNIDO. However, those who make use of quoting and referencing this publication are requested to follow the Fair Use Policy of giving due credit to UNIDO.

CONTACT

Please contact publications@unido.org for further information concerning UNIDO publications.

For more information about UNIDO, please visit us at www.unido.org

I.- PROFIL DU PAYS :

1.- Le PNB : 1.978.273.290 US \$

- a.- Extraction minière et métallurgie : 612.324.083 US \$.
- b.- Industries manufacturières : 48.394.450 US \$.

2.- Système éducatif :

Il reflète deux caractéristiques à signaler :

- les passages du primaire au secondaire et du secondaire au supérieur sont des goulots d'étranglement.
- au niveau secondaire plus de 85 % d'élèves sont dans des sections d'enseignement qui n'aboutissent pas à une profession.

Pour compléter ce système éducatif classique, il existe au Zaïre :

- des Centres de formation professionnelle appartenant à des entreprises telles que :
 - GECAMINES (secteur minier)
 - SNEL (production et distribution d'énergie électrique)
 - REGIDESO (adduction, traitement et distribution d'eau)
 - ONATRA (construction navale)
 - SNCZ et autres.
- les organismes de formation continue :
 - CADICEC
 - CEPETEDE
 - IZAM
 - CENACOF
 - CIDEP
 - INPP ...

Ce dernier réalise au profit des entreprises et de l'administration des actions de perfectionnement et de reconversion.

II.- PROBLEME GENERAL DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE :

Notre problème actuel de technologie ne se pose pas en termes d'inventions nouvelles, mais bien en termes d'adaptation technologique aux conditions de notre environnement et en ceux d'entretien permettant de rentabiliser, par leur durée et leurs performances, les coûteux équipements que nous avons pu acquérir.

L'entretien rationnel et systématique est donc un choix qui peut conduire non seulement à des économies substantielles de devises et de moyens, mais également à des adaptations technologiques locales qui permettent à terme la maîtrise et l'initiative d'une technologie de production adaptée à notre processus de développement économique.

III.- DIAGNOSTIC DE LA MAINTENANCE AU NIVEAU NATIONAL :

- 1.- La conscience du problème de la maintenance industrielle n'est pas suffisamment ressentie par les planificateurs et les décideurs. Alors que les industries y sont confrontées chaque jour, les mécanismes qui sont en place sont insuffisamment outillés pour la planification au niveau national. Il en résulte des efforts et des actions qui se localisent presque exclusivement au niveau des entreprises ou au niveau des Comités professionnels de l'ANEZA (Association Nationale des Entreprises du Zaïre qui fait également office de Chambre de commerce).
- 2.- Concernant l'évaluation des besoins il faut tenir compte du fait que dans nos pays :
 - les outils en place ne permettent pas d'enquêtes détaillées et régulières, la sensibilisation des organismes détenant une information partielle n'étant pas suffisamment appuyée par l'explication de l'intérêt qu'ils peuvent en retirer ;
 - les outils de traitement de données sont lents à publier les résultats, l'information ne pouvant acquérir dans ces conditions, une valeur de donnée de planification.

En conséquence, pour le Zaïre il faut :

- 1°- financer les enquêtes par les apports des organismes et des administrations intéressés aux résultats ;
- 2°- publier annuellement les résultats essentiels ;
- 3°- prévoir périodiquement une grande enquête détaillée (tous les cinq ans par exemple).

La coordination peut être assurée par le Département du Plan avec un concours des autres Départements intéressés (Economie Nationale, Travail, Recherche Scientifique, Commerce Extérieur, etc...) ainsi que les organismes tels que l'INPP, l'Université, la Banque du Zaïre, l'ANEZA, l'INSS, etc...

Le dynamisme des Comités professionnels de l'ANEZA peut être utilisé à cet effet.

D'autre part, la conception et les choix doivent s'appuyer sur des études techniques nationales réalisées dans les objectifs :

- de normalisation ;
- d'utilisation maximale des produits nationaux ; d'utilisation rationnelle des qualifications nationales et d'effets d'entraînement sur les industries locales.

Pour cela la Nation doit promouvoir et encourager :

- les bureaux d'étude nationaux ;
- les Instituts de recherche appliquée ;
- une utilisation partielle mais systématique des Cadres d'enseignement technique dans des conceptions et des productions en rapport avec leur qualification ;
- les associations techniques du genre association d'Ingénieurs.

Le même genre de choix peut être étendu au niveau sous-régional d'abord et régional ensuite.

Exemple : il existe en Afrique une Union des Producteurs d'Energie Electrique qui ne se contente pas d'échanges d'expériences entre nations mais prévoit des orientations pour le futur y compris dans la préparation des Techniciens dont ils ont besoin pour demain.

Sur le plan international, le problème touche à des intérêts et à des diversités telles qu'il y a risque qu'on s'arrête à de vagues déclarations de principe et que les Pays en développement n'y trouvent aucun allègement de leurs charges. On peut cependant améliorer l'apport des organismes internationaux comme l'ONUDI dans les projets au profit des Pays en développement à la seule condition de refuser de copier par le truchement d'une "expertise" qui enseigne des dogmes de développement.

IV.- FORMATION POUR LA MAINTENANCE :

Sur le plan de la préparation des hommes une erreur commune est celle de formations pointues, trop liées aux postes de travail et qui ne possèdent pas l'assise suffisante pour que les techniciens ne se contentent pas de faire fonctionner l'existant, mais qu'ils conçoivent les aménagements qui conduisent à un rendement économique acceptable.

Le problème est complexe puisqu'il englobe :

- a.- la formation des décideurs pour :
 - les choix à opérer ;
 - les techniques de négociation.
- b.- la formation technique des bureaux d'étude où l'aspect économique est étroitement lié au processus technique.
- c.- la formation de techniciens responsables de maintenance; leur rôle étant spécialement axé sur la précision des défaillances et sur les mesures correctives.
- d.- la spécialisation des ouvriers en fonction de l'équipement utilisé.
- e.- la formation pour la gestion des pièces détachées.
- f.- la formation des techniciens pour la codification, la classification et la gestion de la documentation technique dans l'entreprise.

V.- ROLE DE L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE (INPP) DANS LA PREPARATION DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA MAINTENANCE :

Le grand avantage de la formule INPP est celui résultant de sa double liaison avec l'enseignement national et avec l'entreprise.

L'intervention de l'INPP dans les problèmes de maintenance prend plusieurs formes :

- a.- formation au profit des écoles ;
- b.- formation au profit des travailleurs d'entreprises ;
- c.- formation technico-pédagogique des formateurs d'entreprises ;

d.- actions-conseils au profit d'entreprises ;

e.- assistance aux PME (gestion, choix d'équipement...) ;

f.- élaboration d'une collection de base sur l'entretien
(CBC de mécanique d'entretien dans le cadre du CIAFFOR).

Ce travail subi des retouches au niveau du Centre de perfectionnement de Turin (BIT).

Le problème de l'entretien a un impact économique capital pour justifier le choix du Zaïre pour cette matière.

276 17.0.86

REUNION REGIONALE D'EXPERTS

**SUR LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA MAINTENANCE
INDUSTRIELLE EN AFRIQUE**



NAIROBI, KENYA DU 23 AU 27 JUIN 1986



ETUDE DE CAS CONCERNANT LE ZAIRE

TEXTES PREPARES PAR:

**PRESIDENT-DELEGUE GENERAL
Monsieur Citoyen Kasba W'I'YELA**

**INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION
PROFESSIONNELLE (INPP)**

Kinshasa - ZAIRE

I.- METHODOLOGIE APPLIQUEE POUR L'ETUDE :

En raison des délais, aucune étude systématique du cas du Zaïre n'a pu être élaborée. L'auteur ici se base uniquement sur l'expérience de vingt années de formation et de préparation professionnelle assurée par l'INPP du Zaïre. Cette expérience comprend certains diagnostics en entreprise ayant conduit à des programmes sur mesure et également une collaboration que l'INPP a apportée à un ancien projet de l'ONUDI au Zaïre SCEREI (Service Central d'Entretien et de Réparation des Equipements Industriels) de 1972 à 1974.

II.- PROFIL DU PAYS :

Source : Rapport annuel de la Banque du Zaïre 1984 - 1985.

N.B. : - Les chiffres rapportés ici sont ceux de l'année 1984.

- Le Zaïre courant fin décembre 1984 est pris au cours officiel de 1 US \$ = 40,36 Zaïres.

- L'unité monétaire est le Zaïre (Z).

1.- PNB : 861.800.000 Z CONSTANTS par rapport à 1970
Soit 79.843.110.000 Z courants en 1984
Soit 1.978.273.290 US \$.

2.- PNB : Industries (non compris l'Agro-industrie) :

a.- Extraction minière & métallurgie :

253.800.000 Z constants par rapport à 1970

Soit 24.713.400.000 Z courants en 1984

Soit 612.324.08 US \$.

b.- Industries manufacturières :

62.600.000 Z constants par rapport à 1970

Soit 1.953.200.000 Z courants en 1984

Soit 48.394.450 US \$.

3.- CONTRIBUTION DES DIFFERENTS SECTEURS AU PNB EN 1984 :

	VALEUR AJOUTEE EN MILLIONS DE ZAIRES COURANTS	% DU PNB
1.- SECTEUR DES BIENS	43.570,1	54,6
a.- Agriculture commercialisée (Agro-Industrie)	13.515,2	16,9
b.- Extraction minière et métallurgie	24.713,4	30,9
c.- Industries manufacturières	1.953,2	2,4
d.- Bâtiments et travaux publics	3.341,6	4,2
e.- Electricité, eau	46,7	0,05
2.- SECTEUR DES SERVICES	34.447,9	43,1
a.- Transports & télécommunications	999,7	1,2
b.- Commerce	18.523,9	23,2
c.- Services	15.221,4	19,1
d.- Production bancaire	- 297,1	- 0,4
3.- DROITS ET TAXES A L'IMPORTATION	1.825,1	2,3
T O T A L	79.843,1	

PRINCIPAUX PRODUITS D'EXPORTATION EN 1984 (DU POINT DE VUE RECETTES D'EXPORTATION)

1.- Produits miniers :

- 1.- Cuivre.
- 2.- Cobalt.
- 3.- Diamant.
- 4.- Or.
- 5.- Zinc.
- 6.- Cassitérite.
- 7.- Argent.
- 8.- Manganèse.

2.- Produits agricoles :

- 1.- Café.
- 2.- Huile de palme, palmistes.
- 3.- Tourteaux (palmistes, coton).
- 4.- Caoutchouc.
- 5.- Bois.
- 6.- Quinquina.
- 7.- Cacao.
- 8.- Thé.

3.- Produits industriels :

- 1.- Pétrole.
- 2.- Ciment.
- 3.- Produits chimiques.

III.- SYSTEME EDUCATIF AU ZAIRE :

1.- Le système éducatif au Zaïre compte :

- a.- + 4.500.000 d'élèves au primaire, soit + 70 % des enfants de la tranche 6 - 12 ans.
- b.- + 1.500.000 élèves du secondaire, soit + 30 % des enfants de la tranche 12 - 20 ans.
- c.- + 40.000 étudiants dans l'enseignement supérieur et universitaire, soit + 1 % du groupe 20 - 24 ans.
- d.- La population globale de la République du Zaïre est de + 30.000.000 d'habitants pour une croissance estimée à + 2,8 % l'an.

Deux caractéristiques à signaler :

- les passages du primaire au secondaire et du secondaire au supérieur sont des goulots d'étranglement qui rejettent sur le marché de l'emploi un grand nombre de jeunes sans emploi et sans qualification ;
- au niveau du secondaire plus de 85 % d'élèves sont dans des sections d'enseignement général sans aboutissement à un métier ou à une profession.

2.- Pour compléter le système éducatif classique il existe au Zaïre :

- un certain nombre de Centres de formation professionnelle appartenant à des entreprises et qui réalisent les formations et perfectionnements nécessités par leur développement ; exemple
 - GECAMINES (Secteur minier et constructions métalliques)
 - SNEL (Production et distribution d'énergie électrique)
 - REGIDESO (Adduction, traitement et distribution d'eau)
 - BATA (Chaussures)
 - CHANIC (Constructions navales et autres)
 - ONATRA (Constructions navales et chemin de fer)
 - Etc...

- un certain nombre d'organismes de formation continue qui assurent des sessions de perfectionnement pour le personnel déjà en emploi ; exemples :

- CADICEC
- CEPEDE
- IZAM
- CENACOF
- CIDEP

- l'INPP (Institut National de Préparation Professionnelle) dont le rôle est de réaliser au profit des entreprises et de l'administration des actions de perfectionnement et de reconversion qui s'adressent :

- aux travailleurs dans l'emploi
- aux sortants de l'enseignement technique secondaire ou supérieur (stages pratiques)
- aux artisans et autres indépendants
- aux formateurs des Centres de formation d'entreprises
- aux maîtres de travaux pratiques de l'enseignement secondaire technique.

IV.- PROBLEME GENERAL DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE :

En Afrique noire, vingt-cinq ans après la vague des Indépendances, Chefs d'Etat, politiciens, planificateurs, économistes, etc... semblent tous d'accord pour identifier dans le secteur économique les déséquilibres et les improvisations dont la correction pourrait permettre un réel progrès dans le développement national.

Si la volonté politique de s'attaquer aux problèmes économiques est partout affichée et si les bonnes volontés sont nombreuses dans les différentes couches de la population, il n'en demeure pas moins des difficultés majeures de prévision et d'organisation qui bloquent la plupart des initiatives économiques. Ces lacunes ont trait :

- à la préparation professionnelle des hommes
- au choix des technologies

- à l'inadéquation entre objectifs et moyens
- au manque de structures nationales d'études techniques
- Etc...

Plus que dans les achats d'équipements, les gaspillages les plus importants semblent être :

- du point de vue humain les insuffisances de formation professionnelle et d'utilisation rationnelle des Ressources Humaines disponibles ;
- du point de vue de l'outil économique les insuffisances nées de choix de technologie désastreux et du manque de politique d'entretien.

Entretien est entendu ici au sens de l'ensemble des opérations qui permettent de conserver le potentiel du matériel pour assurer la continuité et la qualité de la production.

Notre problème actuel de technologie ne se pose pas en termes d'inventions nouvelles, mais bien en termes d'adaptation technologique aux conditions de notre environnement et en ceux d'entretien permettant de rentabiliser par leur durée et leurs performances les coûteux équipements que nous avons pu acquérir.

Dans beaucoup de nos pays les usines clés en main sont devenues les résultats d'un nouveau "Cheval de Troie" d'une recolonisation économique qui ne dit pas son nom mais qui sape nos moyens financiers sans réaliser ses promesses de rentabilité et de progrès économique.

Le problème de l'entretien s'étend du secteur industriel aux services d'infrastructure ; de la grande industrie à la PMI, de l'industrie de pointe aux procédés traditionnels. Il n'omet aucun de nos secteurs d'activité et conditionne le plus souvent nos choix économiques.

L'entretien rationnel et systématique est donc un choix qui peut conduire non seulement à des économies substantielles de devises et de moyens, mais également à des adaptations technologiques

locales qui permettent à terme la maîtrise et l'initiative d'une technologie de production adaptée à notre processus de développement économique.

V.- DIAGNOSTIC DE LA MAINTENANCE AU NIVEAU NATIONAL :

- 1.- La conscience du problème de la maintenance industrielle n'est pas suffisamment ressentie par les planificateurs et les décideurs. Alors que les industries y sont confrontées chaque jour, les mécanismes qui sont en place sont insuffisamment outillés pour la planification au niveau national. Il en résulte des efforts et des actions qui se localisent presque exclusivement au niveau des entreprises ou au niveau des Comités professionnels de l'ANEZA (Association Nationale des Entreprises du Zaïre qui fait également office de Chambre de commerce)

- 2.- Concernant l'évaluation des besoins il faut tenir compte du fait que dans nos pays :

- les outils en place ne permettent pas d'enquêtes détaillées et régulières, la sensibilisation des organismes détenant une information partielle n'étant pas suffisamment appuyée par l'explication de l'intérêt qu'ils peuvent en retirer ;

- les outils de traitement de données sont lents à publier les résultats, l'information ne pouvant acquérir dans ces conditions, une valeur de donnée de planification.

En conséquence, pour le Zaïre il faut :

- 1°- financer les enquêtes par les apports des organismes et des administrations intéressés aux résultats ;

- 2°- publier annuellement les résultats essentiels ;

- 3°- prévoir périodiquement une grande enquête détaillée (tous les cinq ans par exemple).

La coordination peut être assurée par le Département du Plan avec un concours des autres Départements intéressés (Economie Nationale, Travail, Recherche Scientifique, Commerce Extérieur, etc...) ainsi que les organismes tels que l'INPP, l'Université, la Banque du Zaïre, l'ANEZA, l'INSS, etc...

Le dynamisme des Comités professionnels de l'ANEZA peut être utilisé à cet effet.

D'autre part, la conception et les choix doivent s'appuyer sur des études techniques nationales réalisées dans les objectifs :

- de normalisation
- d'utilisation maximale des produits nationaux, d'utilisation rationnelle des qualifications nationales et d'effets d'entraînement sur les industries locales.

Pour cela la Nation doit promouvoir et encourager :

- les bureaux d'étude nationaux ;
- les Instituts de recherche appliquée ;
- une utilisation partielle mais systématique des Cadres d'enseignement technique dans des conceptions et des productions en rapport avec leur qualification ;
- les associations techniques du genre associations d'Ingénieurs.

Le même genre de choix peut être étendu au niveau sous-régional d'abord et régional ensuite.

Exemple : il existe en Afrique une Union des Producteurs d'Energie Electrique qui ne se contente pas d'échanges d'expériences entre nations mais prévoit des orientations pour le futur y compris dans la préparation des Techniciens dont ils ont besoin pour demain.

Sur le plan international, le problème touche à des intérêts et à des diversités telles qu'il y a risque qu'on s'arrête à des vagues déclarations de principe et que les Pays en développement n'y trouvent aucun allègement de leurs charges. On peut cependant améliorer l'apport des organismes internationaux comme l'ONUDI dans les projets au profit des Pays en développement à la seule condition de refuser de copier par le truchement d'une "expertise" qui enseigne des dogmes de développement.

VI.- FORMATION POUR LA MAINTENANCE :

Au niveau des projets et de la passation des grands marchés on doit donc se rappeler qu'il y a des choix à assurer qui conditionneront plus tard la régularité du fonctionnement et l'efficacité de la production.

Il s'agit d'un problème préventif si on ne veut pas prendre le risque d'une gestion au jour le jour. En général, les entreprises privées prennent des mesures adéquates tandis que souvent les administrations et les entreprises publiques elles, n'étudient pas avec la rigueur nécessaire les aspects futurs de la maintenance.

Sur le plan de la préparation des hommes une erreur commune est celle de formations pointues, trop liées aux postes de travail et qui ne possèdent pas l'assise suffisante pour que les techniciens ne se contentent pas de faire fonctionner l'existant, mais qu'ils conçoivent les aménagements qui amènent à un rendement économique acceptable.

La formation continue est une caractéristique des ensembles humains qui évoluent. La structure classique de notre enseignement doit donc se compléter à la fois par une liaison - fonctionnelle école - entreprise et par des structures de recyclage et de perfectionnement en cours d'emploi.

Le problème est vaste puisqu'il englobe :

a.- la formation des décideurs pour :

- les choix à opérer
- les techniques de négociation.

- b.- la formation technique des bureaux d'étude où l'aspect économique est étroitement lié au processus technique.
- c.- la formation de techniciens responsables de maintenance, leur rôle étant spécialement axé sur la prévision des défaillances et sur les mesures correctives.
- d.- la spécialisation des ouvriers en fonction de l'équipement utilisé.
- e.- la formation pour la gestion des pièces détachées.
- f.- la formation des techniciens pour la codification, la classification et la gestion de la documentation technique dans l'entreprise.

Dans tout cela, une part de formation peut être assurée par l'école ou le Centre de formation. L'autre partie complémentaire doit s'acquiescir sur le tas par la pratique graduelle mais réelle des responsabilités techniques ou de gestion. Chaque Etat peut mesurer entre les deux parties les passerelles qui permettent à l'école d'utiliser l'expérience pratique de l'entreprise comme l'entreprise pourra utiliser pour son développement la capacité d'études constituée par les professeurs et les enseignants du système scolaire national. En ce cas l'enseignement trouve rapidement ses facteurs de correction et l'étudiant peut être apprécié doublement sur le plan théorique et sur le plan pratique par le même regard.

VII.- CAS DE L'INSTITUT NATIONAL DE PREPARATION PROFESSIONNELLE :

1°- Présentation :

1.- Statut juridique :

Entreprise publique à caractère technique et social dotée de la personnalité juridique, créée le 29 juin 1964 par l'Ordonnance-loi n° 206.

2.- Missions :

L'INPP intervient pour :

- Le perfectionnement professionnel des travailleurs dans l'emploi, de l'ouvrier au cadre moyen.
- La reconversion professionnelle des travailleurs devant changer de profession ou de métier.
- La préparation professionnelle des bénéficiaires d'une formation technique ou professionnelle de type scolaire ou d'une culture générale de base.
- La sélection et l'orientation professionnelles, soit pour l'embauche, soit pour la formation.
- L'aide aux entreprises pour la création de leurs propres Centres de formation ou de sélection et d'orientation professionnelles.
- L'aide aux entreprises pour mettre au point leur classification des emplois.
- La fourniture aux autorités publiques des supports techniques nécessaires à l'élaboration et à l'exécution de la politique nationale en matière de formation professionnelle.

3.- Structures :

La Tutelle technique de l'Etat est assurée par le Département du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Le Conseil d'Administration, composé de représentants de l'Etat, des employeurs (ANEZA) et des travailleurs (UNTZA) gère l'Institut avec l'aide d'un Comité de Gestion.

L'action technique de l'INPP est assurée au niveau central par le Département Technique, la Direction des Etudes et la Direction des Relations Extérieures ; au niveau régional par 4 Directions situées à Kinshasa, à Boma, à Lubumbashi, à Kisangani et par une Antenne à Bukavu.

4.- Ressources :

Financières :

- Subvention de l'Etat.
- Cotisation annuelle des employeurs (1 % de la masse salariale).
- Retributions exceptionnelles d'autofinancement.

5.- Processus et modes d'interventions :

La formation se fait à la demande des entreprises :

- Soit dans les installations de l'INPP, elle est dite Externée.
- Soit dans les ateliers des entreprises, elle est dite intégrée.

6.- Durée de la formation :

Pas de durée fixe. Elle est déterminée en fonction des objectifs du programme et du niveau des candidats.

7.- Programmes et méthodes de formation :

Pas de programme-type ; les programmes se font sur mesure suivant les exigences du poste de travail et le niveau des candidats.

Les méthodes de formation sont axées sur la pratique. Elles sont fonctionnelles, actives et audio-visuelles : méthodes d'entraînement, séminaires, travaux pratiques, etc...

.../...

8.- Domaines d'intervention :

L'INPP peut assurer la formation dans les métiers de base selon les besoins exprimés par chaque entreprise.

De façon permanente il dispose des ateliers et laboratoires pour les domaines ci-après :

- Mécanique Générale (machines-outils, dessin industriel).
- Mécanique Automobile (diesel et essence).
- Mécanique Agricole.
- Chaudronnerie, Tôlerie et Soudure.
- Electrotechnique.
- Froid et Climatisation.
- Electronique.
- Bâtiment et Génie Civil.
- Comptabilité, Secrétariat, Commerce, Administration.
- Gestion des Petites et Moyennes Entreprises.
- Formation fonctionnelle de la maîtrise et des cadres.
- Méthodologie de la formation.
- Techniques de maniement et d'utilisation des tests psychotechniques.
- Analyse, description et classification des emplois.

9.- TABEAU SYNOPTIQUE DES ACTIONS DE FORMATION (DE 1966 A 1985).

EFFECTIFS PAR ANNEE																			
1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	TOTAL
181	386	304	321	413	555	456	356	409	97	235	425	461	609	363	544	585	613	767	8217
			180	65	104	41	59	34	4	93	78	4	56	44	51	73	151	74	1111
				27			54	22			16		99	77	89	106		355	845
		75	128	252	96	121	95	152	8	189	99	72	133	194	148	215	222	90	2289
29	91	170	343	424	330	282	218	128	59	105	71	107	127	289	121	381	279	426	3980
103	409	268	694	824	526	507	253	165	166	133	156	198	249	288	391	304	223	707	6573
12	185	83	80	283	173	177	108	82	86	141	66	70	51	189	403	441	292	543	3466
			1	19		25	1	5	17		59	95	10	37	82	65	116	245	777
	74	50	123	36	104	43	36	36	53	92	52	36	20	30	18	68	27	70	968
22	11	27	75	96	68	39	96	52	37	47	37	14	83	37	111	86	26	53	1017
										3		2	17	38	8	27	45	29	169
				6											84	55	250	55	450
347	1157	977	1945	2445	1956	1691	1276	1085	527	1038	1059	1059	1454	1586	2050	2406	2244	3414	29862

.../...

2°- Rôle dans la préparation des Ressources Humaines pour la maintenance :

Le grand avantage de la formule INPP est celui résultant de sa double liaison avec l'enseignement national et avec l'entreprise. Sous cette double sollicitation il peut contribuer à la fois à l'amélioration de la formation pratique de l'école professionnelle ou de l'école technique et également à amener dans la formation opérée en entreprise les éléments technologiques de base qui permettent non seulement l'apprentissage de gestes professionnels, mais la maîtrise de tout un processus technologique. L'intervention de l'INPP dans les problèmes de maintenance prend plusieurs formes :

a.- Formation au profit des écoles :

Il s'agit d'une formule où l'INPP :

- dans les écoles techniques et professionnelles (niveau secondaire) assure, soit certains travaux pratiques d'atelier, soit un perfectionnement technico-pédagogique des maîtres de travaux pratiques ;
- dans les Instituts Supérieurs Techniques, l'INPP assure chaque année un stage pratique de + 3 mois visant à donner aux étudiants de dernière année une expérience pratique réelle et une perception correcte du contexte et des contingences de production en entreprises.

b.- Formation au profit des travailleurs d'entreprises :

Les recyclages et perfectionnements sont décidés à la demande des entreprises qui cotisent à l'INPP. Une étude du besoin exprimé et un diagnostic général réalisés par l'Institut permettent de fixer des objectifs, un programme et les modalités de son exécution. Les stages de cette catégorie se passent soit à l'INPP, soit en entreprise pour des durées allant de 4 à 10 mois dans les techniques courantes de l'entretien et du montage.

c.- Formation technico pédagogique des formateurs d'entreprise :

Ces stages sont spécialement destinés à ceux qui sont forma-

teurs dans des Centres d'entreprises.

L'aspect pédagogique peut prédominer mais bien souvent il y a d'abord un perfectionnement technique et une initiation aux problèmes connexes tels que la systématisation de l'entretien, la sécurité sur les postes de travail, la formation fonctionnelle, etc...

d.- Actions-conseils au profit d'entreprises :

A la suite des diagnostics en entreprises, celles-ci demandent souvent que l'Institut les aide dans une réorganisation structurelle et fonctionnelle, dans l'étude d'une classification, etc...

En ce qui concerne l'entretien, il arrive souvent que l'INPP aide à mettre en place (organisation et formation des hommes) des structures de dimension non industrielles. L'Institut a à plusieurs reprises organisés des séminaires sur l'entretien préventif et la gestion des pièces de rechange.

e.- Pour les PME :

Ici l'intervention de l'Institut englobe :

- une initiation en gestion ;
- des conseils de choix d'équipements et de leur installation ;
- un complément de formation technique adaptée.

L'initiation en gestion prévoit également la tenue d'une comptabilité adaptée, tandis que le complément technique met également l'accent sur l'entretien, parce que dans les PME un choix malheureux d'équipements ou un manque d'entretien peut rapidement signifier la mort de l'entreprise.

f.- CBC de mécanique d'entretien dans le cadre du CIADFOR :

Dans le cadre du Centre Interafricain pour le Développement de la Formation Professionnelle (CIADFOR) qui regroupe une vingtaine de Pays Africains Francophones avec l'aide du BIT, le Zaïre, représenté par l'INPP, a choisi de produire une collection de base sur l'entretien. Ce travail subit actuellement des retouches au niveau du Centre International de Turin (BIT), retouches qui devraient permettre son utilisation expérimentale au niveau des pays membres.

Pour les raisons invoquées ci-dessus, le problème de l'entretien nous a apparu comme ayant un impact économique capital pour justifier le choix du Zaïre pour cette matière.

D'autre part, si l'entretien en milieu industriel est bien connu, celui en milieu rural et pour l'agriculture est une des pierres d'achoppement de la mécanisation agricole qui pour le Zaïre est l'espoir d'une production qui dépasserait le niveau de subsistance pour atteindre celui de production commercialisable.