



10.5281/zenodo.14565588

Vol. 07 Issue 12 Dec - 2024

Manuscript ID: #01703

Analysis of the Objectives and Perspectives of the Interpreter Training Programme of the Université Pédagogique Nationale in the DRC

Analyse des objectifs et des perspectives du programme de formation d'interprètes de l'Université pédagogique nationale en République Démocratique du Congo

Mufuta Kadima Spyridon
Université pédagogique Nationale
E-mail: mufutaspyridon@gmail.com

Abstract

Since its inception in 2004, the School of Translation and Interpretation (ETI) of the Université Pédagogique Nationale (UPN) in the Democratic Republic of Congo (DRC) has been committed to training competent professional interpreters to meet market demands. However, despite the graduation of seventeen student cohorts, the training program has never been thoroughly evaluated, raising questions about its effectiveness and compliance with international standards. This article presents a comprehensive analysis of the program, highlighting its strengths and weaknesses, using a methodology that combines qualitative and quantitative approaches. The results reveal significant structural and pedagogical challenges, while offering suggestions for improvement.

Résumé:

Depuis sa création en 2004, l'Ecole de traduction et d'interprétation (ETI) de l'Université pédagogique nationale (UPN) en République démocratique du Congo (RDC) s'est engagée à former des interprètes professionnels compétents pour satisfaire les besoins du marché. Néanmoins, malgré la formation de dix-sept promotions d'étudiants, le programme de formation n'a jamais été évalué de manière exhaustive, ce qui soulève des questions sur son efficacité et sa conformité aux normes internationales. Cet article présente une analyse approfondie du programme, mettant en avant ses points forts et ses lacunes, grâce à une méthodologie combinant des approches qualitatives et quantitatives. Les résultats révèlent des défis structurels et pédagogiques importants, tout en proposant des suggestions pour son amélioration.

How to cite: Spyridon, M. (2024). Analysis of the Objectives and Perspectives of the Interpreter Training Programme of the Université Pédagogique Nationale in the DRC. *GPH-International Journal of Educational Research*, 7(12), 01-14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14565588>



This work is licensed under Creative Commons Attribution 4.0 License.

1. Introduction

La République démocratique du Congo (RDC) est un pays riche en diversité linguistique et culturelle, au centre de nombreuses interactions internationales, partenariats et relations bilatérales et multilatérales. Cette situation a conduit à une demande croissante en interprétation professionnelle au fil des ans. L'Université pédagogique nationale (UPN), par le biais de son Ecole de traduction et d'interprétation (ETI), s'est engagée à former des interprètes spécialisés pour répondre à ces besoins. Cependant, les diplômés rencontrent des difficultés à s'adapter à un marché de l'emploi de plus en plus exigeant en termes de compétences. De plus, le programme n'a jamais bénéficié d'une évaluation depuis sa création. Le présent travail de recherche questionne le programme de formation d'interprètes de l'ETI; ses défaillances et les mesures à mettre en place pour qu'il s'arrime aux exigences du marché de l'emploi. Nous estimons que le programme fait face au manque des ressources et d'une structuration adéquate, ce qui nécessite un renforcement de ces dernières pour pallier ce manquement. Pour mener à bien cette étude, nous nous sommes inspirés de la théorie de l'évaluation du programme de formation qui est une approche essentielle pour mesurer l'efficacité et l'impact des programmes de formation. Parlant de l'évaluation du programme, Steele (1970 : 8) donne une définition qui inclut trois éléments essentiels dans l'évaluation de programme : critères, preuves et jugement. L'auteur affirme que:

Program evaluation is the process of judging (or a judgement as to) the worth or value of a program. This judgement is formed by comparing "evidence" as to what program "is" with "criteria" as to what the program should be(too long to be put in quotation marks).

[L'évaluation de programme est un processus qui consiste à juger (ou à porter un jugement sur) la valeur d'un programme. Ce jugement est formé en comparant « les preuves » de ce qu'est le programme aux "critères" de ce que le programme devrait être] (notre traduction).

Stufflebeam (1980 : 56) aborde la question dans le même sens en soulignant que l'objectif de l'évaluation est de fournir des informations qui pourront guider à la prise de décisions dans le cadre de l'amélioration ou la refonte du programme. Dans le contexte didactique, l'évaluation renvoie aux tests d'aptitude, aux tests à mi-parcours ou finalement aux examens de fin d'études. Toutefois, dans le cadre des programmes de formation, l'évaluation est « un ensemble d'activités visant à attribuer une valeur au programme de formation ou à une ou plusieurs de ses composantes » (Bélangier et al. 1988 : 259). La détermination de cette valeur permet aux acteurs concernés (gestionnaires, formateurs, clients, promoteurs) de prendre une décision bien documentée à l'égard du programme de formation (le modifier, le suspendre). C'est dans ce sens que Bholá (1992 : 9) définit l'évaluation comme étant « un processus qui consiste à juger du mérite ou de la valeur de quelque chose ».

En ce qui concerne la formation des interprètes, les études relatives à la formation des traducteurs-interprètes sont relativement récentes par rapport à certaines disciplines connexes telles que la linguistique et l'apprentissage et l'enseignement des langues. Buckley et Caple

(2004 : 6) font la distinction entre « education » et « training ». Ils soutiennent que le « training » est un processus qui a tendance à être « plus mécanique » et orienté vers le travail. Il permet aux apprenants d'acquérir les savoir-faire et savoir-être qui sont nécessaires à l'exercice de leur profession à travers la pratique et la répétition. Cependant, l'« education » serait un processus organique orienté vers le développement personnel. Ainsi, la différence entre ces deux types de formation pourrait aussi être observée dans leurs contenus et objectifs. Kelly (2005 : 8) aborde la question sur l'aspect « education », il atteste que :

la formation institutionnelle des traducteurs-interprètes n'est apparue qu'au milieu du XXe siècle, et bien avant les traducteurs-interprètes étaient essentiellement soit des spécialistes de la langue, des bilingues, soit des autodidactes de la traduction et interprétation, voire des personnes qui suivaient une forme de formation professionnelle ou de mentorat aux côtés de collègues plus expérimentés.

Dans le même enseignement, Pastor (2005 : 41) affirme que « c'est la formation qui détermine la qualité d'un interprète et différencie le professionnel d'autres praticiens qu'il appelle locaux ». Pour ce qui est de la formation d'interprètes, les académiciens utilisent les deux concepts, comme l'explique Noraini (2008 : 80). On parlera alors de « interpreter training » et de « interpretereducation ». Toutefois, à travers des éléments d'éclaircissement, Noraini (2008 : 80) nous aide à distinguer les deux concepts dans la formation d'interprètes :

the term 'interpreter education' is for interpreting programmes that are imparted to individuals who do not have any basic knowledge of interpreting upon enrolment in the programme. The term 'interpreter training' refers to interpreting courses that are designed and implemented for those who already have a certain level of interpreting exposure.

[le terme « interpretereducation » renvoie aux programmes de formation conçus pour quiconque n'ayant reçu aucune connaissance de base en interprétation lors de son inscription au programme. Le terme « interpreter training » quant à lui renvoie aux cours d'interprétation destinés à quiconque a déjà un certain niveau d'exposition aux activités interprétatives] (notre traduction).

2. Méthodologie

Cette recherche a utilisé une méthode à la fois quantitative et qualitative pour l'analyse des données.

2.1. Taille de l'échantillon

Nous avons pu constituer un échantillon de quinze interprètes, onze étudiants, vingt diplômés, dix enseignants et trois membres de la direction de l'ETI à qui nous avons administré différents questionnaires. Le nombre de répondants est de douze interprètes, onze étudiants, quinze diplômés, dix enseignants et trois membres de la direction du programme, ce qui fait un total de cinquante-et-un répondants.

2.2. Traitement et analyse des données

Les données recueillies dans le cadre de notre étude sont présentées sous forme de tableaux et graphiques. De plus, les données obtenues par la méthode quantitative ont été soumises à un traitement statistique à l'aide de Microsoft Excel. Une fois entièrement codées, ces données ont été exportées vers le logiciel SPSS pour effectuer des contrôles supplémentaires de cohérence, d'étendue des données et de validation, afin d'identifier les codes non valides. Cette étape a été réalisée grâce à des statistiques exploratoires. En outre, les données recueillies par la méthode qualitative ont été traitées par une analyse de contenu. Cette approche permet d'extraire des thèmes et des motifs significatifs à partir des réponses fournies, facilitant ainsi une compréhension approfondie des perceptions et opinions exprimées par les participants.

4. Présentation et analyse des résultats

L'analyse des données sur l'évaluation du programme de l'ETI s'est faite suivant la méthode quantitative et qualitative. La présentation de toutes ces informations permettra d'y dégager les forces ainsi que les défaillances auxquelles les ressources et composantes de l'ETI présentent par rapport au marché de l'emploi. Enfin il sera question de proposer des solutions pour relever ces défis et rendre ainsi le programme compétitif.

4.1. Données démographiques

4.1.1 La direction de l'ETI

Tableau 1: Sexe des administratifs

Sexe	Nombred'administratifs
Masculin	2
Féminin	1

Tableau 2 : Age d'administratifs

Age	Nombred'enseignants
40-44	1
45-49	0
50 et +	2

Ces tableaux démontrent que la direction du programme est constituée de trois administratifs, 2 du sexe masculin et une du sexe féminin. Un administratif nage entre 40-44 ans tandis que les deux autres sont au-delà de 50 ans.

Les trois membres de la direction sont: le directeur de l'ETI, le secrétaire chargé de l'enseignement et le secrétaire chargé de la recherche.

4.1.2. Les enseignants

Selon les données recueillies de la part de la direction, le programme d'interprétation de l'ETI compte 10 enseignants dans son ensemble au niveau Master. Les graphiques et tableaux ci-dessous apportent de la lumière sur le profil des enseignants.

Tableau 3: Sexe des enseignants

Sexe	Nombred'enseignants
Masculin	8
Féminin	2

Tableau 4 : Age des enseignants

Age	Nombred'enseignants
25-29	0
30-34	1
35-39	2
40-44	2
45-49	0
50 et +	5

Tableau 5: Nationalité des enseignants

Nationalité	Nombred'enseignants
Congolaise	10
Autre	0

Tableau 6: Qualification des enseignants

Titre / diplôme	Nombred'enseignants
Professeur titulaire	3
Chef des Travaux	6
Assistant deuxièmemandat	1
Assistant premier mandate	0

Tableau 7: Études et spécialisations des enseignants

Spécialisation	Nombred'enseignants
Traduction / interprétation	6
Langues et civilisation anglaise	2
Langues et civilisationsafricaines	2

Tableau 8: Expérience des enseignants dans la pratique de l'interprétation

Nombred'annéesd'expérience	Nombred'enseignants
Aucune	6
1-5 ans	2
6-10 ans	2

Tableau 9: Modes d'interprétation pratiqués par les enseignants-interprètes

Modes d'interprétation	Nombred'enseignants / 4
Simultané	2/4
consécutif	2/4
chuchotage	3/4

Tableau 10: Combinaisons linguistiques des enseignants-interprètes

Combinaisonslinguistiques	Nombred'enseignants
Anglais - Français	3/4
Autres	1/4

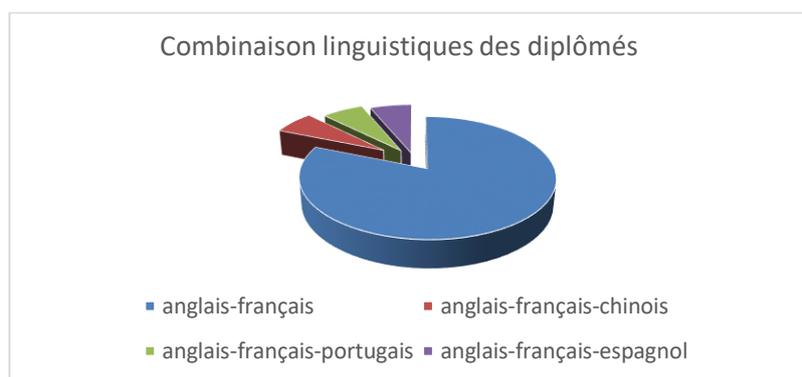
Des tableaux ci-dessus, il ressort que les enseignants intervenant en ETI sont tous de nationalité congolaise, 8 sont de sexe masculin et 2 sont de sexe féminin. 1 sur 10 enseignants est âgé entre 30 et 34 ans, 2 enseignants sur 10 sont âgés entre 35 et 39 ans, 2 enseignants sur 10 sont âgés entre 40 et 44 ans tandis que 5 enseignants sur 8 se situent dans la fourchette d'âge de 50 et plus. Le corps enseignant de l'ETI est constitué de trois professeurs titulaires, de six chefs des travaux et d'un assistant deuxième mandat. Sur les 10 enseignants, 6 ont un diplôme de traducteur-interprète, 2 sont spécialistes en langues et civilisation anglaise tandis que 2 autre se sont spécialisés en langues et civilisation africaine.

Tous ont une expérience assez riche dans l'enseignement. 40% d'entre eux 4 sur 10 sont interprètes. 2/4 enseignants interprètes exercent depuis une période allant de 1 à 5 ans tandis que deux enseignants interprètes sur quatre jouissent d'une expérience allant de 6 à 10 ans dans la profession. Pour ce qui est des combinaisons linguistiques, 75% (soit 3/4) des enseignants-interprètes ont la combinaison « français-anglais », tandis que 25% (soit 1/4) ont une autre combinaison. 2/4 enseignants pratiquent de l'interprétation simultanée tandis que seulement 2 d'entre eux offrent des prestations en mode consécutif et 3 en mode chuchoté.

4.1.3. Les diplômés

Au cours de notre enquête nous avons aussi administré notre questionnaire aux diplômés du programme de l'ETI. Il s'agit notamment des diplômés des différentes promotions confondues. Les diplômés qui ont répondu à notre questionnaire sont au nombre de quinze soit dix de sexe masculin et un cinq de sexe féminin. Six de ces diplômés sont âgés entre 23 et 27 ans ; quatre entre 28 et 32 ans et cinq autres entre 38 ans et plus. 13 diplômés sur 15 ont une combinaison linguistique bilingue (français-anglais) et 3 sur 15 ont des combinaisons trilingues (français-anglais-chinois et français-anglais-espagnol, français-anglais-portugais). Le graphique ci-après donne plus de détails sur les combinaisons linguistiques des diplômés:

Graphique1 :Combinaisonslinguistiques des diplômés



De ce graphique, on note que 86% des diplômés ont une combinaison linguistique Français-Anglais, 6,66% une combinaison Français-Anglais-Chinois et les 6,66% Français-Anglais-Espagnol et le 6,66% restant ont une combinaison de Français-Anglais-Portugais.

Les diplômés ont tous mentionné dans le questionnaire qu'ils s'étaient inscrits au programme de l'ETI pour apprendre le métier d'interprète et d'en faire carrière. Aucun d'eux n'a affirmé avoir passé un test ou examen d'entrée pour être admis au programme.

4.2. Ressources disponibles

Dans cette partie nous allons présenter les ressources dont dispose le programme

4.2.1. Ressources matérielles disponibles

Tableau 11 : Ressources matérielles disponibles

Ressourcesmatériellesdisponibles	Etudiants	Diplômés	Enseignants	Direction
	nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Laboratoire de langue	11/11	15/15	10/10	3/3
Ordinateurs	11/11	15/15	10/10	3/3
Livres	11/11	15/15	10/10	3/3
Cabinesd'interprétation	0/11	0/15	0/10	0/3
Bibliothèque	0/11	0/15	0/10	0/3
Projecteurs	0/11	0/15	0/10	0/3

Tous les répondants ont mentionné que le programme d'interprétation de l'ETI dispose d'un laboratoire de langues, d'un bureau, des ordinateurs et des livres. Ils ont tous également signalé que le programme ne dispose ni de salle classe, ni de cabine d'interprétation, ni de bibliothèque, ni de casques pour interprètes et, ni également de projecteurs.

Cependant tous les étudiants, diplômés et enseignants ont à l'unanimité reconnu que faute des salles de classe, les étudiants d'interprètes étudient généralement sous l'arbre. Ils utilisent la salle de classe des étudiants du niveau licence uniquement en l'absence de ces derniers ou soit pendant les examens. En plus le seul laboratoire de langues qui existe, est utilisé abusivement comme salle de classe par les étudiants de licence. Cependant, la plupart de ces infrastructures sont soit non équipées ou soit sous équipée, à l'instar du laboratoire de langue. Les livres sont comptés au bout du doigt.

4.2.2. Ressources financières disponibles

Dans cette partie de notre travail, nous nous intéressons aux financements alloués à l'ETI en vue du bon fonctionnement et de la gestion du programme.

Il ressort de notre entretien avec la direction que l'ETI bénéficie des fonds de fonctionnement de la FLSH. Cependant ces fonds ne sont toujours pas disponibles ou gérés par la direction de l'ETI mais plutôt par la FLSH. C'est ce qui explique d'ailleurs le manque d'informations disponibles sur la valeur et la gestion de ces fonds ». Par ailleurs, la direction de l'ETI lance un appel aux autorités de l'Université Pédagogique Nationale ainsi qu'à l'Etat congolais de mobiliser les ressources nécessaires pour le bon fonctionnement du programme.

4.2.3. Conformité des ressources par rapport au marché de l'emploi

Une autre question a été posée à la direction en vue de savoir sur quelle échelle de 1 à 5 les ressources mobilisées répondent au marché de l'emploi.

Tableau 12 : de conformité des ressources par rapport au marché de l'emploi

Echelle	Direction	%
5	0	0
4	0	0
3	0	0
2	2	66,66
1	1	33,33
Total	3	100%

De ce tableau, il ressort que la majorité des membres de la direction, soit 66,66 % ont affirmé que les ressources ne répondent au marché de l'emploi et aux normes internationales qu'à une échelle de 2 sur 5. Par ailleurs, 33,33 % ont affirmé que les ressources ne répondent qu'à une échelle de 1 sur 5.

4.3. Structuration du programme

Ce point table sur les éléments qui constituent la structuration du programme.

4.3.1. Conditions d'admission

Selon, les éléments de réponse trouvés dans le questionnaire adressé à la direction de l'ETI, les candidats sont sélectionnés sur étude de dossiers. Les critères de sélection de dossiers sont les suivants : un diplôme de licence en traduction et interprétation et les compétences linguistiques.

4.3.2. Combinaisons linguistiques offertes

Après analyse du questionnaire adressé à la direction de l'ETI, il ressort que le programme offre douze combinaisons linguistiques. Le tableau ci-dessous présente ces différentes combinaisons.

4.3.3. Typologie des cours

Tous les cours à l'ETI sont obligatoires. La première année est constituée de 16 cours et de la pratique professionnelle.

Ci-dessous les cours de la première année :étude d'une troisième langue étrangère, langue congolaise, stylistique différentielle, anglais pratique, étude comparative des langues bantu, grammaire structurale et linguistique diachronique, exercices de Syntaxe et exercices audio-oral, dialectologie générale, exercices pratiques d'interprétation consécutive, management et gestion d'entreprises, sociologie du langage, structures politiques, économiques, sociales et

culturelles, relations internationales, littérature contemporaine, interprétation de liaison, méthodes de recherche en science sociale, pratique professionnelle.

Les cours d'interprétation enseignés dans le programme d'ETI sont les suivants : exercices pratiques d'interprétation consécutive et interprétation de liaison enseignés en 1^{ère} année tandis que exercices pratiques d'interprétation consécutive, exercices pratiques d'interprétation simultanée et interprétation de liaison enseignés en 2^{ème} année. Les restes de cours sont théoriques, ce qui prouve que la formation est beaucoup plus axée sur la théorie que la pratique. Il faudra noter que tous ces cours sont accompagnés de la pratique professionnelle pour la première année et du stage académique pour la deuxième année. Il est important de questionner sur le nombre d'heures alloués aux cours d'interprétation par semaine.

Ci-dessous les cours enseignés en deuxième année : anglais pratique, débats multilingues simultanés, OAT, séminaire des problèmes économiques et sociaux, langue congolaise, grammaire structurale et linguistique diachronique, langue anglaise, exercices pratiques d'interprétation consécutive, exercices pratiques d'interprétation simultanée, linguistique appliquée à la traduction, histoire diplomatique, exercices d'économie et gestion d'entreprise, exercices de synthèse et discussion dans la langue d'étude, étude d'une troisième langue étrangère, droit international privé, droit industriel et législation sociale, stage.

4.3.4. Nombre d'heures alloués au cours d'interprétation par semaine

Selon la direction du programme, et confirmé par les enseignants, le nombre d'heures allouées aux activités interprétatives par semaine s'élève à 8. Les quatre enseignants couvrent chacun deux heures par semaine.

4.3.5. Types de textes utilisés

Tableau 13 : Types de textes utilisés

Type de textes	Nombre d'enseignants
Discours écrits	3/4
Discours audio	2/4
Rapports de réunions	3/4
Discours préparés par les étudiants	1/4
Articles de presse	2/4
Autres	0/4

Le tableau ci-dessus montre que 3 enseignants sur 4 utilisent des discours écrits et rapports de réunions comme outils de travail avec leurs étudiants. 2/4 des enseignants font usage des discours audio et articles de presse. 1 enseignant utilise des discours préparés par des étudiants et aucun enseignant n'utilise des textes autres que ceux susmentionnés.

Pour ce qui est des langues d'enseignements, tous les quatre enseignements disent enseigner en français et anglais.

4.3.6. Méthodes d'évaluation

Les méthodes d'évaluation utilisées dans le programme ETI sont celles utilisées dans l'ensemble de l'UPN, à savoir : les devoirs sur table, les devoirs à faire à la maison, les évaluations continues, les examens semestriels, le dépôt du rapport de stage et le dépôt du mémoire suivi de la soutenance de mémoire.

4.3.7. Stage

Une question en rapport avec les institutions dans lesquelles les étudiants font leur stage professionnel a été adressée aux répondants. Tous les répondants à la question ont répondu que tous les étudiants effectuent le stage au ministère des affaires étrangères ainsi que dans des cabinets d'interprétation et que la durée du stage est de 3 à 4 semaines.

Tableau 14 : Conformité des éléments de la structuration par rapport au marché de l'emploi

Une autre question a été posée à la direction en vue de savoir sur quelle échelle de 1 à 5 la structuration répond au marché de l'emploi.

Echelle	Direction	%
5	0	0
4	0	0
3	0	0
2	2	66,66
1	1	33,33
Total	3	100%

De ce tableau, il ressort que la majorité des membres de la direction, soit 66,66 % ont affirmé que les composantes ne répondent au marché de l'emploi qu'à une échelle de 2 sur 5. Par ailleurs, 33,33 % sont affirment que les composantes ne répondent qu'à une échelle de 1 sur 5.

4.5. Professions actuelles des diplômés de l'ETI

En vue d'identifier les différentes professions des diplômés du programme de formation des interprètes de l'ETI, une question leur a été adressée. Les données recueillies sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 15 : Professions actuelles des diplômés

Profession actuelle		Fréquence	Pourcentage	Texte
Réponses proposées	Interprète	2	13,33	
	Traducteur	1	6,66	
	Journaliste	1	6,66	

	Enseignant de langues	4	26,66	
	Sans emploi	2	13,33	
	Autres	5	33,33	Agent de sécurité Encadreur Conseiller commercial Commerce
	Total des réponses	15	100	
	Total global	15	100	

De ces résultats, 13,33 % des diplômés exercent la profession d'interprète, 6,66 % sont des traducteurs et de même 6,66 sont des journalistes. Par ailleurs, 26,66 % sont enseignants de langues, et 13,3 % sont des chômeurs. Il convient de noter que 33,33 % des répondants exercent d'autres fonctions telles que le commerce, le gardiennage, ou sont des conseillers commerciaux ou encore prestent comme encadreur dans différentes écoles fondamentales.

4.5.1. Principales raisons de la faible intégration des produits du programme de l'ETI sur le marché congolais d'interprétation

Dans le but de vérifier les causes de la faible intégration des produits du programme de l'ETI dans le milieu professionnel d'interprétation, une question a été posée aux répondants. Les causes de cette faible intégration sont les suivantes:

- a) Le manque criant des cours pratiques lors de la formation
- b) le manque de perspectives d'emploi ;
- c) le manque d'enseignantsspécialisés ;
- d) l'absence de certains cours de base ;
- e) l'absenced'équipementsnécessaires ;
- f) le manque d'expérience en interprétation ;
- g) le manque de confiance en ses capacités ;
- h) la mauvaise planification de la politique congolaise sur le métier d'interprétation.

6. Faiblesses du programme

A la suite de notre analyse et interprétation, nous avons constaté que l'ETI possède des insuffisances suivantes :

- a) Manque de laboratoires équipés pour la pratique simultanée.
- b) Faible disponibilité de matériel pédagogique actualisé.
- c) Budget limité pour l'entretien des infrastructures.

- d) Stages peu structurés dû absence de partenariats solides avec des organisations offrant des opportunités pratiques.
- e) Manque d'enseignants spécialisés
- f) Absence de modules dédiés aux nouvelles technologies.
- g) Faible intégration de langues stratégiques comme le chinois ou l'espagnol.
- h) Absence d'examen d'entrée
- i) Absence d'examen final

7. Forces du programme

Après analyse et interprétation des données, nous avons répertorié les forces suivantes dont dispose le programme:

- a) une formation de deux ans équivalente à un Master, offrant une spécialisation technique.
- b) un nombre limité des étudiants dans une salle de classe, il faut noter que l'ETI ne possède pas plus de 10 étudiants dans une salle de classe conformément à la norme internationale. (Be consistent)

8. Recommandations

A la suite des résultats obtenus, il nous paraît opportun de formuler des recommandations suivantes :

1. Renforcement des ressources :

- a) Allocation d'un budget dédié pour les équipements modernes.
- b) Augmentation du nombre de formateurs spécialisés.

2. Révision des contenus pédagogiques :

- a) Intégrer des modules sur les nouvelles technologies, comme les outils de traduction assistée.
- b) Ajouter des formations sur les langues émergentes.

3. Création de partenariats solides : Collaboration avec des agences internationales et des organisations locales pour offrir des stages pratiques.

4. Mise en place d'un suivi post-diplôme :

- a) Développer une cellule d'accompagnement à l'emploi.
- b) Organiser des forums entre diplômés et employeurs.

9. Conclusion

L'évaluation du programme de formation d'interprètes de l'ETI à l'UPN révèle des lacunes importantes mais aussi un potentiel significatif. En modernisant son approche et en renforçant ses ressources, l'UPN pourrait devenir un acteur clé dans la formation d'interprètes en Afrique centrale. Une collaboration accrue avec les parties prenantes et une adaptation aux standards internationaux sont essentielles pour garantir l'employabilité des diplômés et leur compétitivité sur le marché global.

Références

- Bélanger, P., Garon, R., & Voyer, M. (1988). *L'évaluation en éducation des adultes: Théories, pratiques et perspectives*. Montréal: Éditions Saint-Martin.
- Bhola, H.S. (1992). *Évaluation des projets, programmes et campagnes d'alphabetisation pour le développement. Allemagne : Institut de l'Unesco pour l'Education*.
- Buckley, R., & Caple, J. (2004). *The Theory and Practice of Training* (5th ed.). London: Kogan Page.
- Kelly, A. V. (2005). *The Curriculum: Theory and Practice* (6th ed.). London: SAGE Publications.
- Noraini, I. (2008). *Interpreter education: Concepts and practices*. In Proceedings of the International Conference on Language and Linguistics (pp. 80-85). Universiti Sains Malaysia.
- Pastor, R. (2005). *La formation des interprètes et son impact sur la qualité*. In *Didactique de l'écrit : recherches et perspectives* (pp. 41-56).
- Steele, S. M. (1970). *Program evaluation—A broader definition*. *Journal of Extension*, 2(1), 8
- Stufflebeam, D. L. (1980). *L'évaluation en éducation et la prise de décision*. Ottawa: Éditions NHP