



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

08036-F

DP/ID/SER.A/143

17 avril 1978
Français

Distr. RESTREINTE

ASSISTANCE A LA PROMOTION ET
DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL, PHASE II*

DP/BDI/77/006

BURUNDI

Rapport de mission d'études : Formation et perfectionnement
du personnel de direction et d'encadrement des entreprises
du secteur industriel

Etabli pour le Gouvernement burundais par
l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel,
organisation chargée de l'exécution pour le compte du
Programme des Nations Unies pour le développement

D'après les travaux de M. André Germeau,
administrateur du développement industriel

Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
Vienne

* Le présent rapport n'a pas fait l'objet d'une mise au point rédactionnelle.

id.78-2054

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
INTRODUCTION	5
CHP. I. L'ENSEIGNEMENT AU BURUNDI	6
A. Enseignement primaire	3
B. Enseignement secondaire	3
C. Enseignement professionnel et technique	3
1) Généralités	6
2) Ecole Technique Secondaire de Kamenge (ETS)	7
3) Institut National des Techniques Administratives (INTA)	8
D. Enseignement supérieur	8
1) Formation au Burundi	8
a) Gestion des entreprises	8
b) Sciences de l'ingénieur	9
2) Formation à l'étranger	9
CHP.II. L'INDUSTRIE BURUNDAISE	10
A. Situation actuelle	10
1) Introduction	10
2) Les industries alimentaires	10
3) Les industries chimiques	11
B. Perspectives d'avenir	14
1) Les industries alimentaires	10
2) Les industries textiles	11
3) La fabrication de produits minéraux non métalliques	11
4) Les industries métalliques	12
CHP.III. LES BESOINS EN FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES CADRES EN GESTION ET TECHNOLOGIE INDUSTRIELLES	13
A. Situation de l'emploi	13
B. Situation de la formation	14
C. Estimation des besoins en formation et perfectionnement	14
D. Propositions de programme	15
CONCLUSIONS - PROPOSITIONS	18

LISTE DES ANNEXES

<u>No</u>		<u>Pages</u>
1	Enseignement secondaire: organisation générale, schéma.....	21
2	Enseignements primaire et secondaire - effectifs: évolution.....	22
3	Enseignement technique industriel Organisation des études: schéma.....	23
4	Enseignement technique industriel Cycle long: diplômés et prévisions.....	24
5	Enseignement technique industriel Programmes: Matières et répartition horaire.....	25
6	Enseignement technique administratif Organisation des études: schéma.....	26
7	Université du Burundi: effectifs étudiants.....	27
8	Université du Burundi: Faculté des sciences économiques Organisation générale: schéma.....	28
9	Enseignement Supérieur: Année Académique 1976-1977 Répartition des étudiants par pays d'accueil.....	29
10	Enseignement supérieur: Burundi et étranger Diplômés nationaux mis à la disposition du marché national du travail: estimations.....	30
11	Industrie burundaise: principaux projets de développement industriel.....	31
12	Industrie burundaise: situation de l'emploi dans les principales entreprises.....	32
13	Industrie burundaise: IIIe Plan: Projets de développement industriel - Estimation des besoins en personnel de direction et de cadre.....	33
14	Industrie burundaise - IIIe Plan: Projets de développement industriel - Estimation des besoins en personnel de direction et de cadre: Récapitulatif.....	35
15	Industrie burundaise: Principaux projets de développement industriel - Estimation de création d'emplois: catégories et années.....	36
16	Industrie burundaise: Cadres stagiaires disponibles sur le marché du travail: estimations.....	37
17	Industrie burundaise: Branches de formation: proposition sujets à traiter.....	38
18	Industrie burundaise: Durée de la formation: estimation.....	41
19	Liste des personnes rencontrées.....	42

INTRODUCTION

1. La mission d'étude de l'ONUDI s'est déroulée en République du Burundi du 1^{er} au 2^e mars 1974. Elle s'inscrit dans le cadre de l'assistance fournie par cet Organisme International au Gouvernement burundais.
2. L'objectif à long terme de la mission était de contribuer au développement industriel en permettant la promotion et la coordination du perfectionnement professionnel des chefs et cadres des entreprises industrielles. Les objectifs immédiats étaient:
 - évaluer et analyser les besoins en matière de formation et perfectionnement de ce personnel,
 - analyser les problèmes et possibilités des entreprises susceptibles d'influer sur l'organisation et l'orientation des formations et perfectionnements,
 - concevoir, préparer et recommander un programme d'assistance technique permettant de donner une formation accélérée au personnel concerné afin de le mettre en mesure d'assurer les responsabilités qui lui sont ou lui seront confiées.
3. Afin de simplifier autant que faire se peut la consultation de ce document, il a été adopté le plan suivant:

Introduction

Chp. I. L'Enseignement au Burundi

Chp. II. L'Industrie burundaise

Chp. III. Les besoins en formation et perfectionnement des cadres en gestion et en technologie industrielles

Conclusions - Propositions

1. Pour terminer cette introduction, l'auteur tient à exprimer ses sincères remerciements à Messieurs Ncabungufi, Directeur, Ntibagirirwa, S/Directeur et Mkundwa, Chef de Service, du Département de l'Industrie et de l'Artisanat du Ministère des Mines et de l'Industrie ainsi qu'à Messieurs Kacjan, Directeur de projet, et Spinato, expert, de l'ONUDI qui, par leur collaboration efficace et éclairée, ont facilité sa tâche.

CHP. I. L'ENSEIGNEMENT AU BURUNDI

A. Enseignement primaire:

6. L'enseignement primaire porte sur six années d'études, concerne quelque 130.000 élèves en moyenne, soit $\pm 17\%$ de la population scolarisable, et permet, après classement en ordre utile au concours national organisé chaque année à l'intention des finalistes (± 18.000), d'accéder à l'enseignement secondaire dont quelque 2,500 places y viennent vacantes chaque année (voir annexes 1 et 2).

B. Enseignement secondaire:

6. Général: précédé d'une année préparatoire, l'enseignement secondaire général comprend deux cycles d'une durée de trois ans chacun. A l'issue du premier cycle, considéré comme une période d'observation, les élèves sont orientés vers la section scientifique, option math - physique ou biologie - chimie.
7. Normal: recrutant au niveau du certificat du cycle inférieur de l'enseignement général, l'enseignement normal est sanctionné par un brevet de moniteur après un an d'études et par un diplôme d'instituteurs après quatre ans.

C. Enseignement professionnel et technique:

1) GENERALITES

8. Cet enseignement se caractérise par trois niveaux de formation appelés respectivement A1 (cycle professionnel), A3 (cycle technique court) et A2 (cycle technique long).
9. Le cycle professionnel vise à former sur une période de trois ans après la préparatoire des ouvriers spécialisés en menuiserie (deux établissements), maçonnerie (deux établissements), mécanique auto et tôlerie-carrosserie (un établissement) et couture (un établissement).
10. Le cycle technique court forme sur une période de quatre ans après la préparatoire des ouvriers qualifiés en menuiserie (un établissement), techniques du bâtiment (un établissement), moteurs thermiques ou machines outils ou électricité (un établissement).
11. Le cycle technique long forme sur une période de trois ans
 - après le cycle technique court, des techniciens en électronique ou en électromécanique (Ecole technique secondaire de Kamenge - ETS - Rujumbura),
 - après le cycle inférieur de l'enseignement général, des techniciens en sciences juridiques, administratives, action ou secrétariat (Institut National des Techniques Administratives - INTA - Rujumbura), métiers d'art (un établissement), sciences sociales (trois établissements pour filles) ainsi que des géomètres - topographes (un établissement). Il est prévu de mettre en place

une section de formation pour "conducteurs de travaux" (bâtiment) et de créer une école technique supplémentaire dont les spécialisations n'ont cependant pas encore été déterminées. Il y a lieu de relever également l'existence d'écoles spécialisées relevant de certains départements ministériels tels celui de la Santé Publique, de l'Agriculture, de Finances ou des Postes et Communications.

2) ECOLE TECHNIQUE SECONDAIRE DE KAMENGE (ETS):

12. Assurant notamment la formation des futurs cadres techniques moyens, l'ETS recrute les candidats au cycle technique long par concours organisé à l'issue du cycle technique court et donne la possibilité à ceux qui ont suivi l'option "électricité" de se spécialiser en électronique et à ceux des options "machines-outils" ou "moteurs thermiques" de se spécialiser en électromécanique. C'est ainsi qu'il est prévu de recruter chaque année une quinzaine d'étudiants dans chacune de ces deux options (voir annexe 3). Alors que 15 techniciens en électromécanique et 23 en électronique sont sortis de cet établissement au cours des six dernières années, il est prévu de porter le nombre de diplômés, toutes sections, à 14 en 1976, 16 en 1979 et 24 les années suivantes, dont 1/3 environ de non-nationaux (voir annexe 3).

Evaluation et réforme envisagée

13. Bien que formant en principe les futurs cadres moyens du secteur industriel notamment, l'ETS n'en a mis encore qu'un très petit nombre sur le marché du travail: en fait, à l'exception de ceux de nationalité étrangère, les diplômés de cet établissement se sont orientés avec plus ou moins de succès vers l'enseignement technique supérieur à l'étranger, rencontrant en particulier de sérieuses difficultés en mathématiques. Les possibilités d'emploi sont nombreuses cependant et la formation dispensée semble bien accueillie par les utilisateurs des quelques diplômés qui se sont présentés sur le marché du travail. Malgré une carence grave en personnel enseignant national (les professeurs sont pour la plupart des agents de coopérations bilatérales et de nombreux instructeurs nationaux ont un niveau de formation inadapté aux matières qu'ils ont à transmettre, peu de connaissances pédagogiques et pratiquement aucune expérience industrielle réelle), le Ministère de l'Education envisage de mettre progressivement en place trois sections supplémentaires (électricité, mécanique générale et moteurs thermiques), d'instaurer un système de formation d'une durée de six ans (tronc commun avec les trois premières années du cycle A1), de mettre à jour et d'adapter aux besoins réels du pays les matières enseignées (annexe 3).
14. Dans cette optique, il est vivement souhaitable que les utilisateurs - en particulier les entreprises industrielles - des futurs formés soient associés très activement à la réforme envisagée et que les notions essentielles en matière de déontologie professionnelle, organisation du travail, gestion de stock, comptabilité, psychologie

industrielle, législation sociale, hygiène et sécurité du travail et expression orale et écrite soient introduites et que soit organisé au niveau de la dernière année au moins un stage de formation pratique dans les entreprises industrielles de la place.

4) INSTITUT NATIONAL DES TECHNIQUES ADMINISTRATIVES (INTA)

15. Créé récemment, l'INTA vise à former les futurs cadres administratifs moyens de l'Administration principalement. Recrutant sur concours au niveau du certificat de fin du cycle inférieur de l'enseignement secondaire général, il comprend deux cycles d'une durée de deux ans chacun. A l'issue du premier, les étudiants sont théoriquement aptes à exercer un emploi de bureau tel que secrétaire dactylo ou aide comptable et ont accès ($\pm 70\%$) au second cycle comprenant les sections administration, gestion des affaires, juridique et secrétariat (voir annexe 6).

16. La première promotion du second cycle sortira à l'issue de l'année scolaire 1977-1978 et il est prévu que quelque 18 diplômés en gestion des affaires seront formés chaque année. Les programmes de dernière année sont encore en cours d'élaboration et il serait souhaitable d'y associer, tout comme pour ceux des techniques industrielles, les utilisateurs potentiels des bénéficiaires de ces formations et d'y introduire la plupart des notions essentielles déjà proposées pour ces derniers.

D. Enseignement supérieur:

17. L'enseignement supérieur est dispensé à l'étranger et au Burundi. L'Université du Burundi, située à Bujumbura, a été créée en 1977 à la suite de la fusion de l'Université Officielle de Bujumbura et de l'Écol. Normale Supérieure. Elle comprend une faculté

de droit (3 ans)

des lettres et des sciences humaines (4 ans)

des sciences (2 candidatures)

polytechnique (en cours de constitution)

des sciences économiques et administratives (4 ans)

de médecine et de pharmacie (2 candidatures)

d'astronomie (3 ans)

de psychologie et des sciences de l'éducation (4 ans)

un institut d'éducation physique et des sports (4 ans)

1) Formation au Burundi (voir annexe 7)

a) Gestion des entreprises:

18. La formation avant emploi de la plupart des futurs cadres administratifs en général et de gestion des entreprises en particulier est assurée par la Faculté des Sciences Économiques et Administratives.

Cette formation comprend deux cycles d'études indépendants: l'un de l'autre après une première année commune: le cycle court porte sur une année d'études et vise à former des gestionnaires - comptables; le cycle long porte sur trois années d'études et forme des licenciés en économie ou en gestion suivant l'option choisie au niveau de la dernière année (voir annexe 8). Le cycle court recueille en moyenne un tiers des étudiants ayant réussis en première année (60 % environ) tandis que la majorité de ceux du cycle long (± 30 %) suit l'option "gestion". Il est intéressant de noter qu'après le cycle court et une année au moins d'expérience pratique, les "gradués" en gestion (cycle court) ont la possibilité de suivre les deux dernières années du cycle long.

19. La première promotion (1977) était composée de quelque 10 nationaux recrutés en presque totalité par l'Administration et 40 étrangers.

b) Sciences de l'ingénieur:

20. La formation des ingénieurs est encore très limitée et après les deux candidatures mises en place à l'heure actuelle au sein de la Faculté des Sciences, les étudiants sont amenés à poursuivre leurs études dans les universités de pays amis.
21. La création d'un institut technique supérieur formant des ingénieurs techniciens sur deux ans est prévue; il ne semble cependant que sa création puisse être envisagée avant plusieurs années et après seulement qu'aurent été mises en place les trois années terminales de l'Institut Polytechnique dont la détermination des spécialisations et des matières qui seront portées au programme est à l'ordre du jour.

2) Formation à l'étranger

22. Sur 1.387 étudiants nationaux inscrits en 1976 - 1977 dans l'enseignement supérieur, 564 d'entre eux suivaient des cours dans des établissements de divers pays d'Afrique, Europe, Amérique du Nord et Chine (voir annexe 9).
23. Le Ministère de l'Education prévoit de mettre au total quelque 210 licenciés et gradués en économie - gestion sur le marché du travail au cours des cinq prochaines années dont 62 à l'issue de l'Année Académique 1977-1978 ainsi que 177 ingénieurs dont 24 en 1978 (voir annexe 10).

CHP II. L'INDUSTRIE BURUNDAISE

A. Situation actuelle

1) Introduction

24. Alors que plus de 70 % de la population active vit de l'agriculture dont le café à lui seul représente 30 % des recettes d'exportation du pays, le secteur industriel, concentré dans la capitale et animé principalement par une brasserie - limonaderie, est encore très peu développé (moins de 7 % du PIB) et se caractérise par un état général de sous-utilisation des capacités de production existantes. La plupart des entreprises actuelles, en effet, avait été conçue afin d'alimenter un marché régional (Est Zaïre, Rwanda et Burundi) qui n'a guère survécu à la fin de la période coloniale (1960 - 1962).
25. Malgré des contraintes sérieuses tels l'enclavement du pays, l'étroitesse du marché pour la plupart des produits industriels, la faible capacité d'absorption industrielle par le manque de cadres compétents et de promoteurs valables, l'insuffisance de l'épargne et la faible infrastructure de base, la situation de ce secteur est destinée à évoluer rapidement à la suite de la décision prise par les Autorités de jouer un rôle moteur dans la promotion des activités industrielles en vue de réaliser un des objectifs fondamentaux du pays défini par le Président de la République lors de la proclamation de la Deuxième République (Novembre 1976):

"L'industrialisation tient à coeur les nouveaux responsables car le secteur de l'Industrie devra contribuer au maximum à la création de nouveaux emplois. Notre souhait est de parvenir à créer des industries de transformation des produits locaux en priorité."

26. C'est ainsi que la réalisation des objectifs principaux du troisième Plan de développement économique et social (1978-1982) en matière d'industrialisation devrait doter le pays d'une industrie régionalisée et orientée vers la satisfaction des besoins locaux afin de remplacer au maximum les importations, en particulier en produits stratégiques, tels certains matériaux de construction, et la transformation des produits agricoles en vue de valoriser les exportations.

2) Les industries alimentaires

27. Les industries alimentaires constituent le secteur le plus important, sinon la presque totalité de l'industrie burundaise. Les entreprises concernées s'intéressent principalement au café, huiles alimentaires, bière et boissons gazeuses. C'est ainsi que l'huilerie de la Rafina (Société de traitement et raffinage de produits agricoles) a produit 300.000 hl huile de coton en 1977 et 1.000 tonnes de tourteau, traitant 2.500 tonnes de graine pour une capacité réelle de 15 à 18.000 tonnes (coton, arachide, tournesol et soja). La fabrication de la bière et de boissons gazeuses est assurée par la Brarudi (Brasserie du Burundi) dont la production de bière de 500.000 hl en 1977 sera augmentée progressivement afin d'atteindre 1.000.000 hl en 1982.

1) Les industries chimiques

28. Ce secteur, très peu développé, n'était représenté il y a peu de temps encore que par une entreprise de fabrication de peintures et détergents et trois savonneries à laquelle viennent de se joindre très récemment de petites unités de fabrication d'allumettes, insecticides, emballages en plastique, mousse, savons et peintures.
29. Outre les entreprises de ce secteur, il y a lieu de mentionner pour mémoire l'existence d'une unité de fabrication de fibro-ciment, d'ateliers de construction mécanique aux activités réduites ainsi que quelques ateliers de réparation et d'entretien de véhicules.

B. Perspectives d'avenir

30. L'importance, la nature et le nombre des projets de développement de l'industrie burundaise approuvés ou à l'étude sont tels qu'ils devraient dans les 4 ou 5 prochaines années modifier totalement la physionomie du secteur (voir annexe 11): les projets visent à la création d'entreprises nouvelles et concernent avant tout les industries de transformation de produits agricoles, alimentaires, du textile et des matériaux de construction. Cet effort d'industrialisation sera soutenu par l'amélioration des routes et des approvisionnements en énergie électrique, la participation de l'Etat au financement de certains projets, en particulier de ceux créateurs d'emplois nombreux, et l'octroi d'avantages favorables aux investisseurs (code des investissements).

1) Les industries alimentaires

31. Le secteur des industries alimentaires se réserve la part la plus importante des projets qui devraient être réalisés dans les prochaines années. Des investissements de l'ordre de 4 milliards de francs burundi sont prévus dans ce seul secteur pour les cinq prochaines années; à ce montant pourrait venir s'ajouter un autre milliard pour la construction éventuelle d'une seconde brasserie dans le nord du pays. Parmi les projets les plus importants, il y a lieu de relever la construction d'un complexe sucrier d'une capacité de 20.000 t qui par la main d'œuvre qui devrait être employée pour les plantations de canne permettrait de créer quelque 1.600 emplois; celle d'une usine à café et d'une usine à thé, une minoterie, une entreprise de transformation de viande et légumes et une conserverie.

2) Les industries textiles

32. Le complexe textile (filature, tissage, impression, teinture) de la COTEBU sera terminé cette année et donnera progressivement naissance à quelque 1.300 emplois.

3) La fabrication de produits minéraux non métalliques

33. Ce secteur devrait voir en particulier l'achèvement de la remise en état d'une unité de broyage de clinker d'une capacité de 12 à 15.000 t/ciment/an et de la construction d'une briquetterie semi-industrielle (capacité de ± 10 millions briques/an, parté progressivement à 20 millions.)

4) Les industries métalliques

34. Outre l'achèvement d'une unité de fabrication d'instruments aratoires (10.000 houes et 30.000 machettes/an), une installation de montage de vélos et de camions il est prévu l'implantation d'une fonderie et la construction d'un atelier de chassis et profilés.

CHP. III. LES BESOINS EN FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DES CADRES
EN GESTION ET TECHNOLOGIE INDUSTRIELLES

A. Situation de l'emploi

2. Outre les quelque 40.000 agents de l'Administration, le secteur privé utilise les services de quelque 62.500 salariés dont 33.500 saisonniers. Sur base des estimations du Ministère du Travail et des Affaires Sociales, la répartition des employés de ce secteur se présente approximativement de la manière suivante:

	permanents	saisonniers
- agriculture, élevage, pêche	20.000	32.000
- industries extractives	500	200
- industries manufacturières		
- alimentaires	300	1.300
- boissons	550	
- textile et habillement	400	
- bois et ameublement	120	
- imprimerie, éditions	130	
- chimiques	280	
- produits minéraux non métalliques	80	
- produits métalliques	<u>540</u>	
Total	2.400	1.300
- eau, électricité	450	
- bâtiments et travaux publics	1.700	
- commerces, bars, hôtels, ...	1.500	
- transports	600	
- banques, assurances, ...	940	
- services à la collectivité et aux particuliers	<u>2.910</u>	
Total	<u>31.000</u>	<u>33.500</u>

La répartition du personnel au sein des principales entreprises industrielles est présentée à l'annexe 12 qui permet de constater que 50 % seulement des emplois d'encadrement sont occupés par des nationaux.

B. Situation de la formation

36. Conscient de la nécessité de pouvoir disposer au moment voulu d'une main d'oeuvre qui possède les qualifications nécessaires, condition primordiale du développement industriel, les autorités burundaises ont décidé de développer les sources de qualification de la main d'oeuvre nationale. Mais si l'enseignement général, la formation professionnelle dans les établissements moyens et supérieurs ainsi que la formation à l'étranger sont encouragés, il semble néanmoins qu'un effort tout particulier devrait être réservé à la formation en cours d'emploi, en particulier des jeunes cadres nationaux, afin de développer davantage les possibilités de formation initiale en cours d'emploi ainsi que la formation en vue d'une promotion.
37. Il apparaît en effet, et bien que certains chefs d'entreprise se préoccupent de la formation et du perfectionnement de leurs cadres nationaux, en nombre nettement insuffisant à l'heure actuelle d'ailleurs, que ce domaine dépasse leurs possibilités d'action par le fait qu'ils se trouvent dans l'impossibilité de doter leur entreprise de structures de formation propre tout en n'ayant pas, à l'exception de la brasserie, le moyen de recourir aux services d'organismes qui pourraient les assister dans cette tâche.

C. Estimation des besoins en formation et perfectionnement

38. En matière de politique du personnel plus particulièrement, la visite des quelques entreprises d'une relative importance a laissé l'impression que l'absence quasi générale d'organigramme, tout au moins porté à la connaissance du personnel, de définition des emplois et de détermination de leurs exigences humaines en rendent difficile, voire impossible, la gestion dynamique et prévisionnelle. Cette situation de fait ne peut que rendre malaisée la prévision des besoins en formation du personnel nécessaire à l'amélioration du fonctionnement des entreprises.
39. Les besoins présents devraient être analysés principalement par l'étude des écarts entre les capacités du personnel et les exigences des postes de travail et, plus nécessairement, par l'étude des mouvements du personnel. En tout état de cause, la plupart des cadres nationaux se retrouvent au niveau inférieur de leur catégorie mais devront tout naturellement accéder dans les prochaines années à des postes à responsabilité plus élevée qui exigent de leur part l'acquisition de connaissances complémentaires. Ceux d'entre eux, d'autre part, qui exercent déjà effectivement des fonctions de direction, en particulier dans les entreprises dont ils disposent d'une part plus ou moins importante du capital social, devraient pouvoir être mieux préparés encore à l'exercice de leurs responsabilités. Il semble par conséquent que les quelques 79 cadres nationaux (annexe 12) des principales entreprises industrielles du pays devraient être les premiers bénéficiaires des actions de formation/perfectionnement qui devraient être entreprises au plus tôt.
40. La seconde priorité devrait porter sur la formation dans l'emploi et le perfectionnement des jeunes cadres qui seront recrutés à court terme afin d'assurer progressivement le relèvement du personnel étranger soit quelques 83 cadres (annexe 12) ainsi que ceux des 428 cadres qu'exigera la réalisation des projets de développement industriel prévus dans l'actuel Plan de Développement (annexes 13, 14 et 15).

41. Compte tenu cependant du fait que les futurs cadres moyens et chefs des petites entreprises devraient avoir idéalement une formation de base minimale au niveau de l'enseignement secondaire et que celle des futurs cadres supérieurs des autres entreprises devrait être du niveau universitaire et que la moitié environ des diplômés les enseignements secondaires et supérieurs "techniques" seront recrutés par priorité par l'Administration, le nombre des cadres moyens et supérieurs à former dans leur premier emploi et à perfectionner par la suite sera de quelque 303 (annexes 15 et 16) dont:

cadres supérieurs	
administratifs:	76
techniques:	57
cadres moyens	
administratifs:	128
techniques:	42

D. Propositions de programmes

42. Les annexes 17 et 18 sont consacrées aux propositions et durées de programmes pour les principales branches de formation. Il s'agit de lignes directrices générales, compte tenu du fait qu'un programme doit être adapté exactement au niveau réel des connaissances de base des bénéficiaires et l'un des tâches primordiales des instructeurs consiste à sélectionner les participants de manière à former des groupes homogènes. Pour cette raison, tous les éléments se rapportant aux propositions des programmes doivent être considérés à titre strictement indicatif. Compte tenu de l'importance qui prendront les secteurs textiles et sucrerie et du nombre de cadres concernés par leur technologie particulière, des sections spécifiques de formation/perfectionnement sont proposées dans ces domaines.

43. Les programmes de formation contiennent l'ensemble des connaissances **théoriques** et pratiques que les stagiaires doivent acquérir. Ces connaissances doivent être **acquises** de manière à leur en permettre l'application dans un ordre logique et progressif.

44. Il n'est cependant pas le fait de dispenser d'un programme ne suffit pas pour garantir la réussite de la formation. En effet, sa véritable élaboration et application ultérieure doit tenir compte et s'inspirer des facteurs suivants:

- description exacte de postes que les stagiaires doivent occuper une fois leur cycle de formation terminé
- critères et tests de sélection des stagiaires
- documentation à fournir aux stagiaires
- systèmes de supervision

Chacun de ces facteurs se définit comme suit:

Description de postes:

Il s'agit de décrire avec précision les activités, les actions qu'il y a lieu de réaliser pour occuper valablement un poste ou remplir une fonction. Les tâches à accomplir dans l'exercice de cette fonction sont énumérées par ordre décroissant de la fréquence avec laquelle elles se présentent dans l'activité quotidienne. Dès lors, il va de soi que l'on accordera, en priorité, le maximum d'attention aux tâches les plus fréquentes. Celles qui interviennent de temps en temps ne seront pas négligées, mais traitées soit lors d'un perfectionnement ultérieur, soit uniquement avec les stagiaires qui sont les plus aptes à comprendre.

Critères de sélection:

Il s'agit des éléments à considérer en vue de la sélection des futurs stagiaires. Il est bien évident que les candidats à la formation ou au perfectionnement ne répondront pas toujours à tous ces critères. Cependant, le fait de connaître, à travers les tests de sélection, le niveau réel de leurs connaissances et de leurs aptitudes permettra l'adaptation de l'action.

Tests de sélection:

Les tests de sélection sont élaborés de manière à permettre la connaissance la plus précise possible du niveau réel des futurs stagiaires. Ils constitueront un des éléments de base dans la sélection du personnel à engager.

Documentation pour les stagiaires:

L'un des principes de la pédagogie active consiste à considérer "important" ce que le stagiaire a réellement compris et retenu et non pas ce que le formateur a dit. Par conséquent, il faut donner au stagiaire le maximum de chances pour lui faire comprendre et retenir ce qu'on lui apprend afin qu'il puisse l'appliquer dans la pratique. Cette méthode consiste à préparer à leur intention les documents techniques résumant, d'une manière simple et illustrée, l'essentiel de la notion technique qui vient de leur être transmise.

Système de supervision:

Afin d'assurer la supervision de la formation, il sera préparé les documents suivants:

Tableaux de progression:

Ces tableaux, établis pour chaque métier, contiennent la ventilation des sujets qui devront être traités pendant la période de formation considérée. La somme des sujets à traiter constitue le programme de formation. C'est en même temps un planning qui permet de suivre le déroulement de la formation pour chaque membre du groupe nommé désigné.

Emploi du temps:

Ce document indique la répartition hebdomadaire des sujets à traiter, le lieu où la formation doit se dérouler ainsi que le responsable de chaque cours. En établissant des "emplois du temps", l'on connaît aussi bien l'occupation des "formés" que celle des "formateurs".

Feuilles d'appel:

La mise en service de ce document permet, si besoin est, de lutter contre l'absentéisme.

Fiche de contrôle des connaissances:

Cette fiche permet d'évaluer les résultats obtenus par les stagiaires, en cours et à la fin de chaque période de formation. La "fiche de contrôle des connaissances" est une pièce maîtresse dans le dossier de chaque stagiaire.

CONCLUSIONS - PROPOSITIONS

45. Une des caractéristiques actuelles du marché de l'emploi burundais est le déséquilibre important qui apparaît entre les qualifications présentées par les demandeurs d'emploi et les offres d'emploi en général et plus spécialement au niveau du personnel de direction et de cadre malgré la création, relativement récente cependant (1972), de l'Université du Burundi et les efforts considérables consentis par l'Etat pour la formation des futurs cadres nécessaires au fonctionnement de son administration et de son secteur industriel notamment dans des universités et écoles supérieures situées à l'étranger.
46. Ce déséquilibre est particulièrement critique au niveau de l'enseignement industriel avec la conséquence que malgré la réalisation à court terme de projets de développement industriel importants exigeant un personnel d'encadrement relativement nombreux et de haute qualification, le pays n'est déjà pas en mesure de répondre de manière satisfaisante aux besoins en ce domaine des quelques entreprises industrielles existantes. L'Institut polytechnique, en effet, ne forme encore que des candidats ingénieurs et ses spécialisations et programmes pour les années supérieures vont être l'objet d'une étude. Le seul établissement d'enseignement du niveau secondaire en technologie industrielle de son côté n'a encore formé que quelque 40 techniciens au cours des six dernières années.
47. La même caractéristique se retrouve dans la formation des cadres chargés plus spécialement de la gestion des entreprises en général: les premiers dix économistes nationaux de l'Université du Burundi viennent d'être diplômés et le seul établissement d'enseignement du niveau secondaire en techniques administratives va mettre ses premiers diplômés à la disposition du marché du travail à l'issue de l'actuelle année scolaire.

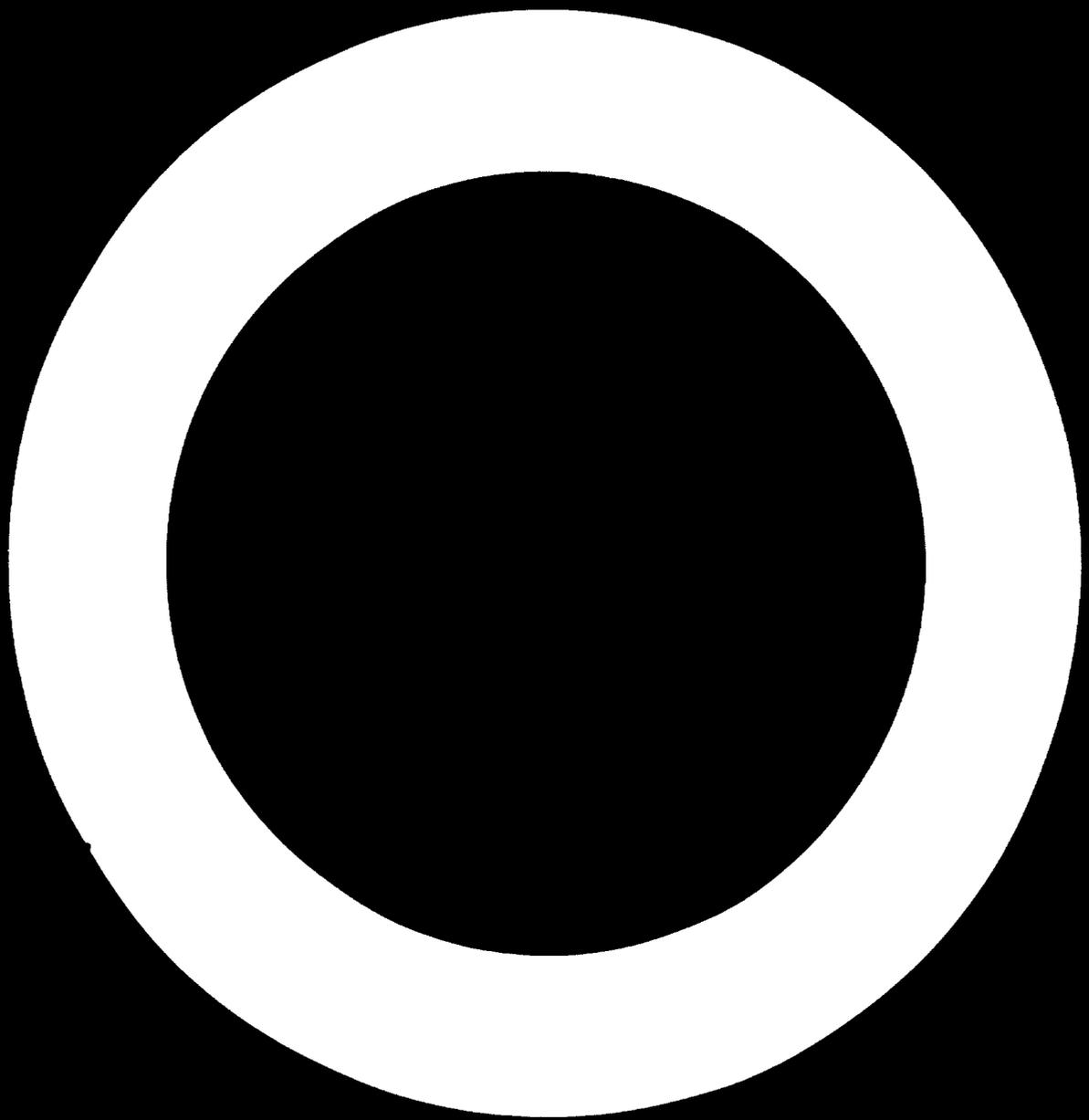
PROPOSITIONS

48. Compte tenu des constatations relevées à ce jour, il serait opportun d'envisager la création d'un "service formation et perfectionnement" pour le personnel de direction et d'encadrement des entreprises du secteur industriel.
49. Ce service relèverait de la Direction de l'Industrie du Ministère de la Géologie, des Mines et de l'Industrie et serait en relation permanente avec les ministères concernés et plus spécialement du Travail et de l'Education ainsi qu'avec les entreprises industrielles les plus importantes.
50. La mission essentielle de ce service serait:
- coordonner l'ensemble des actions de formation avant et pendant l'emploi et de perfectionnement du personnel concerné tant sur place qu'à l'étranger;
 - établir d'une manière effective la liaison "Enseignement - Industrie" au niveau de l'université et des écoles techniques en facilitant en premier l'élaboration et/ou la révision des programmes des cours et en préparant l'instauration d'un

système de stages pratiques dans les entreprises afin d'assurer une véritable formation pratique avant emploi;

- assurer le perfectionnement de ce personnel tant par des séminaires que par des "actions dans l'emploi" au sein même de leur cadre habituel de travail;
- collaborer à l'assistance donnée par le projet DP/EDI/77/006 aux entreprises industrielles dans les difficultés rencontrées en matière de production - entretien - réparation et gestion.

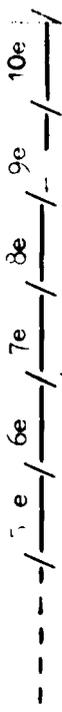
51. Le service devrait recevoir, dès sa création, l'assistance de formateurs internationaux chargés de mettre en place ses structures, établir sur des bases constructives la liaison Enseignement - Industrie, mettre au point les programmes et les progressions, réaliser les premières actions de formation - perfectionnement et avant tout former ou perfectionner le personnel national chargé de prendre la relève et de développer leurs activités.
52. Compte tenu des programmes et horaires proposés et du nombre de participants retenus, il serait souhaitable que trois instructeurs internationaux soient mis à la disposition de la Direction de l'Industrie pour une période de deux ans. Outre un ingénieur industriel ayant une bonne expérience dans l'industrie textile, il y aurait lieu de prévoir un spécialiste en formation en gestion ayant une large expérience dans des pays en voie de développement assisté par un expert associé ayant une formation supérieure en gestion des affaires.
53. Le Service Formation proposé devrait d'autre part pouvoir disposer au plus tôt d'un personnel national hautement qualifié, à savoir deux cadres ayant une formation en gestion des affaires ou à. simulé et dont l'un pourrait devenir le responsable du service ainsi qu'un ingénieur ayant si possible une certaine expérience pratique en milieu industriel. Outre deux chauffeurs, ce service devrait disposer également de trois employés - dactylographes et d'un bibliothécaire.
54. D'une manière plus générale enfin et compte tenu des besoins en formation et perfectionnement très importants dans tous les secteurs et à tous les niveaux, il serait hautement souhaitable que soit rendu obligatoire et réglementé au niveau national la formation et le perfectionnement dans l'emploi et que soit, à l'aide d'une cotisation à charge des employeurs sur base du montant des rémunérations payées - un taux de 5 % par ex. sur celles du personnel national et 10 % sur celles du personnel étranger permettrait de disposer de quelque 35 millions fb/an -, dégagé des ressources permettant au pays de commencer à donner des solutions à ce problème crucial auquel il est confronté.



ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

Organisation générale: schéma

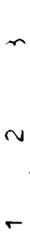
PRIMAIRE



cycle inférieur

SECONDAIRE

cycle supérieur



littéraires

math - physique



biologie - chimie



scientifiques



cycle 1



A2

cycle 2



A3

1

2

3

A4

1

2

3

concours

Enseignement

général

normal

technique
administratif

technique
industriel

ENSEIGNEMENTS PRIMAIRE ET SECONDAIRE

Effectifs: évolution (*)

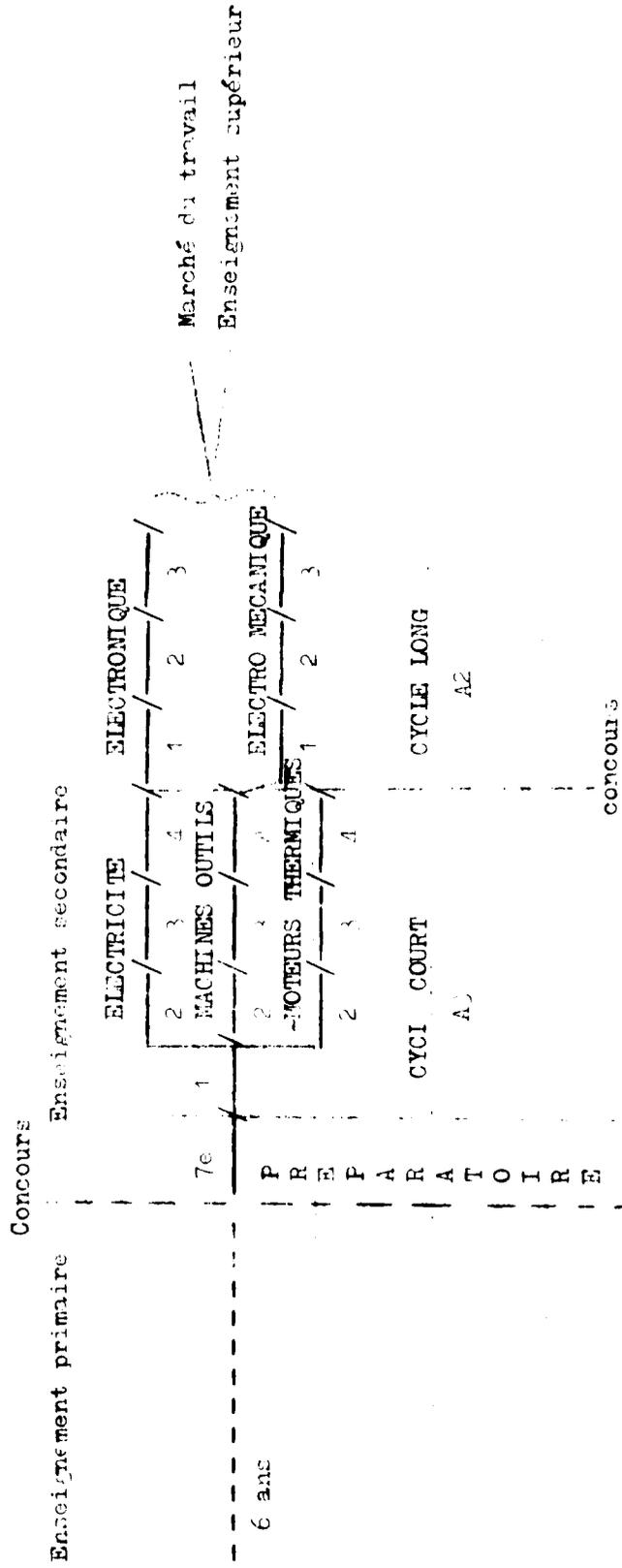
	1975	1976	1977
Enseignement primaire			
- effectif global	129.518	129.597	130.739
- nombre de sortants	2.572	2.364	2.668
secondaire			
général - normal	4.623	5.234	± 5.000
cycle inférieur			
cycle supérieur	1.536	1.746	1.929
effectif global	255	270	318
nombre de sortants			
technique industriel professionnel et technique court technique long	208	437	385
1ère année	20	22	34
2de année	12	13	14
3ème année	3	7	8

(*) source: Ministère Education

Annexe :

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE INDUSTRIEL

Organisation des études: schéma



Annex 4

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE INDUSTRIEL

Cycle long: diplômés et prévisions

Spécialisations	prévisions									
	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	
Electronique	4	5	6	3	2	3	7	8	12	
Electromécanique	3	-	4	-	4	4	7	8	12	

Annexe 5

ENSEIGNEMENT TECHNIQUE INDUSTRIEL

Programmes: Matières et répartition horaire

Matières	Section électronique						Section électromécanique		
	1e			2e			3e		
	1e	2e	3e	1e	2e	3e	1e	2e	3e
Cours généraux (*)	9	8	8				10	8	8
Mathématiques - physique - chimie	10	7	4				10	7	4
Cours techniques									
Dessin	2	2	2				3	2	2
Mécanique	1	1	-				2	2	2
Electricité	2	1	-				5	5	5
Electronique	4	6	7				-	-	2
Technologie - Métrologie	2	3	5				5	5	3
Connaissance des matériaux									
Pratique et laboratoire	9	11	13				4	10	13
TOTAL	39	39	39				39	39	39

(*) cours généraux: français, anglais, kirundi, doc. comm. , éducation physique, histoire - géographie, religion - morale.

Université du Burundi: effectifs étudiants

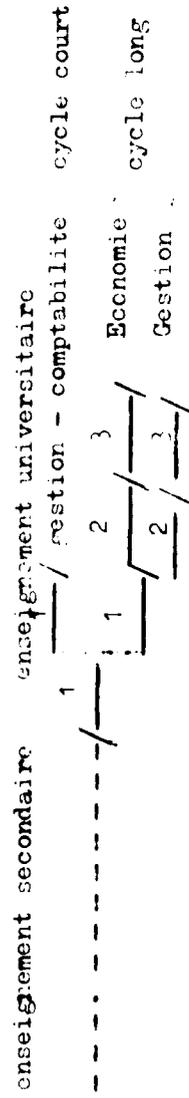
- 27 -

Spécialisations	Années Académiques					
	1975 - 1976		1976 - 1977		1977 - 1978	
	Nationaux	Etrangers	Nationaux	Etrangers	Nationaux	Etrangers
Droit	127	34	167	25	192	55
Lettres et Sciences humaines	138	27	143	45	237	78
Sciences Economiques et Administratives						
1 ^{re} candidature	69	32	85	51	83	66
cycle court	6	3	17	9	17	10
cycle long	33	15	63	23	72	23
Total	108	50	165	83	177	99
Education Physique et sports	24	3	-	-	65	6
Psychologie et Sc éducat.	34	10	-	-	79	25
Sciences						
Candidatures ingénieurs	56	27	100	41	94	123
Autres	180	48	165	39	228	31
Médecine	30	13	25	25	45	31
Agronomie	17	10	28	17	80	64
Total	714	222	793	275	1.197	512
TOTAL GÉNÉRAL	936		1.068		1.709	

Annexe 3

UNIVERSITE DU BURUNDI: FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES

Organisation générale: schéma



Enseignement Supérieur: Année Académique 1976-1977
Répartition des étudiants par pays d'accueil (*)

Burundi	793	
Afrique		
Algérie	17	
Sénégal	12	
Zaïre	29	
Autres	<u>20</u>	78
Europe		
Belgique	181	
France	32	
Italie	9	
République Fédérale d'Allemagne	17	
Roumanie	20	
Suisse	20	
URSS	134	
Autres	<u>14</u>	477
Chine	3	
Amérique du Nord	<u>6</u>	5
TOTAL GENERAL		<u>1.357</u>

(*) Source: Ministère Education

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR: BURUNDI ET L'ETRANGER

Diplômés nationaux mis à la disposition du marché national du travail: estimations (1)

Spécialisations	1978	1979	1980	1981	1982	TOTAL
Sciences économiques						
Economie et commerce	35	27	30	44	44	180
Gestion - comptabilité	27	1	2	-	1	31
Autres (statistiques - informatique - tourisme - planification ...)	3	18	1	-	10	32
Total partie I	65	46	33	44	55	243
Techniques et industrie						
Ingénieur civil	7	6	9	14	-	36
mécanicien	2	-	-	-	2	4
électricien	8	4	3	2	5	22
métallurgiste	-	1	1	-	3	5
polytechnique	1	-	8	15	54	78
électro-mécanique	1	2	-	3	-	6
Autres (industries alimentaires, architecture, bâtiment, ...)	5	6	4	3	8	26
Total partie II	24	19	25	37	72	177
Sciences médicales	29	22	23	20	23	117
Droit	36	39	44	68	non communiqué	187
Agronomie et Sciences vétérinaires	13	9	17	-	8	47
Sciences	40	43	35	64	15	197
Autres (Hist - géo - sc. adm.)	46	63	61	18	4	192
TOTAL GENERAL	253	241	238	251	177	1.160

1) Source: Ministère Education

Annexe 11

Industrie burundaise: principaux projets de développement industriel

Projets	Lieu d'implantation prévisible	Montant probable investissement (°)	Date probable début activités	Nombre probable emplois créés
Usine café	Bujumbura	1.000	1982	80
Usine thé	Jenda	400	1980	180
Tannerie industrielle	Bujumbura	200	1979	120
Traitement plantes médicinales	Muramvya	200	1982	50
Usines poisson	Lac Tanganyika	16	1979-80	190
Sucrerie et plantation	Mosso	2.000	1982	1.600
Viande - légumes	Bujumbura	324	1980	420
Minoterie	Gitega	290	1975	60
Conserverie	Bujumbura	250	1981	50
Distillerie - levure	Mosso	100	1980	50
Aliments bétail	Gitega	80	1981	50
Eau minérale	Kabezi	50	1979	50
Brasserie (extension)	pour mémoire		1981	40
Complexe textile	Bujumbura	1.050	1979	1.300
Confection	Gitega	290	1980	200
Fabrication pliques	Rumonge	150	1981	70
Fabrication chaussures	Gitega	150	1982	150
Centres services		250	1979-82	240
Usine instruments aratoires	Bujumbura	210	1979	170
Fonderie		150	1982	80
Montage camion		80	1982	60
Rechapage pneu	Bujumbura	60	1982	30
Montage velos	Gitega	60	1982	30
Chassis-profilés	Bujumbura	33	1980	100
Bouteillerie	Bujumbura	600	1979	30
Briqueterie	Bujumbura	230	1981	130
Usine silico-crocalaire	Bujumbura	185	1979	135
Usine chaux et ciment	Bujumbura	160	1982	75
Usine engrais	Bujumbura	150	1979	110
Usine céramiques	Ngozi	120	1982	100
Peintures	Kayanza	20	1981	120
Programme FEMU		1.000	1979	120
TOTAL			1979-82	240
		1.000		6.400

(°) en million francs burundais - 1 USA \$ = ± 90 fb

Annexe 12

Industrie burundaise: situation de l'emploi dans les principales entreprises (1)

Entreprises	Directeurs supérieurs		Cadres moyens administratifs				Techniques		Autres	Total
	B (2)	A (2)	B (2)	A (2)	NA (2)	B (2)	A (2)	NA (2)		
Brarudi	4	-	7	6	2	12	11	5	592	644
Rafina	-	1	1	1	1	1	-	-	30	35
Eternit	-	2	2	-	-	-	-	1	41	47
Fabrique plastique	-	-	-	1	-	-	1	-	13	16
Fabrique allumettes	-	-	-	-	-	-	-	-	8	10
Fadi (Insect.)	1	-	1	-	-	-	-	-	31	34
Robialac (peint)	2	-	2	-	-	-	1	-	30	35
Rudiparts	-	2	1	-	1	1	-	-	71	76
Savonor	-	-	1	1	-	-	-	-	27	30
Sitraco (mobil.metal.)	-	-	2	-	-	-	-	-	43	45
Metaluba	-	-	1	-	-	1	3	3	125	134
Mecarudi	-	-	2	2	1	-	5	-	139	150
Fametal	-	-	-	-	-	-	-	-	36	37
Alteco (tôles)	-	-	1	-	-	-	1	-	30	32
Autres (3)	4	-	24 (4)	-	14 (4)	6	-	4	1.022	1.075
Total	13	-	17	45	11	21	22	14	2.238	2.400

(1) sources: déclarations annuelles de la situation de la main d'oeuvre 1976-1977 et visites

(2) B = Burundais; A = autres Africains; NA = Non-africains

(3) Estimation

(4) y compris chefs petite entreprise

INDUSTRIE BURUNDAISE

IIIe Plan: Projets de développement industriel
 Estimation des besoins en personnel de direction et de cadre

Projets	Total	Direction		besoins en personnel													
		(1)	(2)	production	entretien	achats	ventes	cadres supérieurs	personnel	production	entretien	achats	ventes	cadres moyens	personnel		
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Usine café	7	1	a	1	b	-	-	-	-	2	c	1	d	1	e	1	f
Usine thé	8	1	a	1	b	-	-	-	-	2	c	1	d	1	e	2	f
Trait-plantés médicinales	9	1	a	1	b	-	-	-	-	3	d	1	f	1	e	2	f
Usines poissons	6	3	a	-	-	-	-	-	-	3	d	-	-	-	-	-	-
Sucrierie	51	2	a	5	b	1	b	1	a	30	d	2	d+f	4	e	4	f
Viarde - légumes	15	2	a+b	-	-	-	-	1	a	4	c+d	2	d	2	e	2	f
Minoterie	9	2	a+b	-	-	-	-	-	-	1	c	2	f	1	e	1	f
Conserverie	8	2	a+b	-	-	-	-	-	-	2	d	2	f	1	e	1	f
Distil. levure	5	1	a	-	-	-	-	-	-	2	d	1	f	-	-	1	f
Aliments bétails	5	1	a	-	-	-	-	-	-	2	c+d	1	f	-	-	1	f
Eau minérale	4	1	a	-	-	-	-	-	-	1	c	1	f	-	-	1	f
Brasserie	-	-	-	6	b	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Complexe textile	41	1	a	7	b	2	a+b	1	a	15	d	4	d+f	4	e	4	f
Confection	9	1	a	-	-	-	-	-	-	3	d	2	f	1	e	2	f
Fabrication plaques	5	1	b	-	-	-	-	-	-	2	d	-	-	1	e	1	f
Fabrication chaussures	8	1	a	-	-	-	-	-	-	3	d	1	d	1	e	2	f
Centres services	48	12	b	-	-	-	-	-	-	24	d	-	-	12	e	-	-
Usine instrum. aratoires	9	1	b	-	-	-	-	-	-	3	d	2	d+f	1	e	2	f
Fonderie	8	1	b	-	-	-	-	-	-	3	d	2	d+f	1	e	1	f
Montage camions	16	1	a	1	b	-	-	-	-	4	d	6	d+f	3	e	1	f
Rechapage pneus	3	1	b	-	-	-	-	-	-	1	d	-	-	1	e	-	-
Montage vélos	11	1	a	-	-	-	-	-	-	4	c	2	d+f	2	e	2	f
Chassis-profilés	7	1	b	-	-	-	-	-	-	3	d	1	f	1	e	1	f
Tannerie	7	1	a	-	-	-	-	-	-	2	d	1	f	1	e	2	f

Projets	Total	Direction		b. s. c. i. n. s.		en		p. e. r. s. o. n. n. e. l.		cadres moyens									
		(1)	(2)	production entretien	achats compt. ventes finances	personnel		production		achats compt.		personnel secrétariat							
						(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)		(1)	(2)					
Boutillerie	15	2	a+b	-	-	1	2	-	-	4	d	4	d+f	2	e	2	f		
Briqueterie	6	1	a	-	-	-	-	-	-	2	d	2	f	1	e	1	f		
Usine silico-calcaire	5	1	a	-	-	-	-	-	-	2	d	2	-	1	e	1	f		
Usine chaux-ciment	14	2	a+b	1	b	1	2	-	-	3	d	2	d+f	1	e	2	f		
Usine engrais	9	2	a+b	-	-	-	-	-	-	3	d	1	f	1	e	2	f		
Usine céramique	8	1	a	-	-	-	-	-	-	3	d	1	f	1	e	2	f		
Peintures	6	1	a	-	-	-	-	-	-	2	d	1	f	1	e	1	f		
Programme FENU (3)	60	30	e	-	-	-	-	-	-	30	d	-	-	-	-	-	-		
TOTAL	428	27	a	23	b	1	a	5	2	3	e	14	c	16	d	43	e	45	f
		26	b			2	b			159	d			29	f				
		30	e																
TOTAL GENERAL	428	83		23		3		5		3		173		45		46		45	

(1) nombre

(2) qualification de base souhaitable - enseignement supérieur: a = sc.écon. ou équivalent b = ingénieur

- enseignement secondaire: c = électromécanique

d = divers techniques (méc., élec., électro,...)

e = comptabilité

f = divers administratifs

(3) assistance à la création de petites entreprises: légumes, fruits, ciré, abeilles, moulins, manioc, craco scolaire, fours à chaux, piles, bouchons, postes radio

Annexe 1+ Industrie burundaise - IIIe Plan: projets de développement industriel
 Estimation des besoins en personnel de direction et cadres: récapitulatif

Projets	Cadres			
	supérieurs et direction administratifs	techniques	administratifs	moyens techniques
Usine café	1	1	2	3
Usine thé	1	1	3	3
Tannerie industrielle	1	-	4	2
Traitement plantes médicinales	1	1	4	3
Usines poissons	3	-	-	3
Sucrerie et plantation	4	7	9	31
Vinide - légumes	3	1	5	6
Minoterie	1	1	4	3
Conserverie	1	1	4	3
Distillerie - levure	1	-	4	2
Aliments bétail	1	-	2	2
Eau minérale	1	-	2	2
Brasserie	-	6	2	1
Complexe textile	4	10	-	-
Confection	1	-	10	17
Fabrication plaques	-	1	5	3
Fabrication claussures	-	-	2	2
Centres services	-	12	3	4
Usine instruments aratoires	-	1	12	24
Fonderie	-	1	4	4
Montage camions	1	1	3	4
Rechapage pneus	-	1	7	7
Montage velos	1	1	1	1
Chassis-profilés	1	-	5	5
Routeillerie	2	1	3	3
Briqueterie	1	1	6	6
Usine silico-calcaire	1	-	3	2
Usine chaux et ciment	2	-	2	2
Usine engrais	1	1	4	6
Usine céramiques	1	-	4	3
Peintures	1	-	4	3
Programme FEMU	30	-	3	2
TOTAL	66	51	122	189

INDUSTRIE BURUNDAISE: PRINCIPAUX PROJETS DE DEVELOPPEMENT INDUSTRIEL

Tableau de création d'emplois: catégories et années

Catégories d'emplois	1979	1980	1981	1982	Total
Cadres supérieurs administratifs	19	16	13	18	66
techniques	18	8	9	16	51
Cadres moyens administratifs	40	23	21	38	122
techniques	54	34	29	72	189
TOTAL	131	81	72	144	428
Autres	2.184	1.099	488	2.501	5.972
TOTAL GENERAL	2.315	1.180	560	2.345	6.400

Annexe 10

INDUSTRIE BURUNDAISE

Cadres stagiaires disponibles sur le marché du travail: estimations

Catégories	1976		1979		1980		1981		1982		Total prévus (8)
	disp.	prévus (6)	disp.	prévus (8)	disp.	prévus (8)	disp.	prévus (8)	disp.	prévus (6)	
1. Cadres moyens											
1.1. administratifs											
1.1.1. compt./gestion*	19(3)	20(7)	18	21	18	12	18	11	20	20	14(20) - 24
1.1.2. autre form.(2)	(9)	10(7)	(9)	19	(9)	11	(9)	10	(9)	18	(9) 68 0
1.2. techniques	6(4)	36	6	54	10	34	10	29	10	72	42 225 - 163
2. Cadres supérieurs											
2.1. administratifs*											
2.1.1. compt./gestion*	-	-	-	7	-	7	-	6	-	6	-(11) -(11) -(11)
2.1.2. économie	30(5)	10(7)	23	12	17	9	22	5	27	10	119 46 + 73
2.1.3. ingénieur	12(5)	7(7)	10	17	12	8	18	9	36	16	67 + 31
2.2. techniques											
TOTAL	-	83	-	130	-	81	-	72	-	144	- 510

niveau hum. secondaires

(2) concerne principalement les secrétaires de direction, gestionnaires du personnel, agents commerciaux

(3) voir § 12 - (4) voir § 12: la moitié d'entre eux se dirigeait vers l'enseignement supérieur

(5) voir § 25 - (6) annexe 12 - (7) estimations - (8) annexe 15 - (9) humanités littéraires + formation spécifique à

l'emploi disponibles en nombre demandé - (10) y compris 2.1.1. - (11) voir 1.1.1.

Industrie burundaisebranches de formation: proposition sujets à traiter7. GestionOrganisation et structures des entreprises:

- doctrines d'organisation
- fonctions administratives
comptables et financières
commerciales
techniques et de production
sociales et de sécurité
- prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle
- principes généraux d'organisation
- structures: types - liaisons - organigrammes

Moyens d'information et de prise de décision

- documents et opérations comptables
- lecture du bilan
- éléments d'analyse financière
 - moyens permanents de financement
 - immobilisation
 - fonds de roulement
 - actif circulant
 - trésorerie
 - résultat
- méthodes d'analyse financière
 - analyse visuelle
 - ratios - tableau de bord financier
- comptes d'exploitation et de pertes et projets
 - seuil de rentabilité
 - tableau de bord d'exploitation
- coûts et prix de revient
 - charges: définition, analyse et méthodes de répartition
- budgets et contrôle budgétaire

Responsabilités du chef

- déontologie et conscience professionnelle
- art d'instruire
- commandement
- amélioration des méthodes de travail
- principaux mécanismes de gestion du personnel:
 - prévision des besoins, analyse des emplois,
 - inventaire des ressources humaines, motivation,
 - évaluation du rendement et du potentiel, évaluation
 - des emplois, affectation, information, rémunération,

négociations et conventions collectives, communications
et avantages sociaux.

- réunions et emploi du temps
- éléments de législation du travail:
 - réglementation du travail: durée, repos hebdomadaire, travail des femmes et des enfants, règlement d'atelier
 - protection du travail: accidents du travail, maladies professionnelles
 - louage de services
 - tribunaux du travail
 - sécurité sociale
 - relations collectives du travail
- rapports et expression orale
- documentation - archives

II. Planning et contrôle du travail

- organisation industrielle
- systèmes de planification du travail, prévisions, estimation des besoins, approvisionnement
- exercices pratiques: établissement de plannings prévisionnels d'activité
- supervision des travaux, calcul des temps d'exécution
- rentabilité, rendement du personnel
- documentation, organisation des bureaux et bibliothèques techniques
- établissement de fiches et carnets de travail

III. Administration et approvisionnement des magasins

- principes de l'organisation des magasins
- espace
- catalogues
- standardisation du matériel
- commandes, livraisons et enregistrement
- cartothèques, classement
- contrôle du stock

IV. Sécurité et hygiène industrielles

- accident, blessure, coût d'un accident
- géographie de l'atelier, du chantier
- manutention de l'équipement
- burinage, meulage, soudage
- machinerie mobile
- protections diverses

- travail du métal en feuille
- protection et sécurité sur le machinerie sous pression
- protection pour la personne
- équipement électrique
- riv au éclairnement
- prévention du feu et causer - extincteurs

V. Actions spécifiques :

pour mémoire (secteurs textile et sucrier principalement)

INDUSTRIE BURUNDAISE
Durée de la formation: 48 semaines

Matière	Cours			Cours	
	Chefs d'entreprises supérieures administratives et techniques	Chefs d'entreprises administratives et techniques	Chefs d'entreprises administratives et techniques	Chefs d'entreprises administratives et techniques	Chefs d'entreprises administratives et techniques
I. Organisations et structures des entreprises.	30	10	20	10	10
Méthodes d'information et de prise de décision	70	40	30	30	30
Responsabilité au chef	25	20	20	20	20
Total partiel	125	70	70	50	60
II. Planning et contrôle du travail	25	20	30	10	20
III Administration et approvisionnement des magasins	20	10	10	10	10
IV. Sécurité et hygiène industrielles	1	15	15	15	15
Total partiel	70	70	70	25	70
V. Actions spécifiques textile sucres	-	-	250	-	450
	-	-	200	-	400
TOTAL GENERAL	195	120	375	105	935

Annexe 12

Liste des personnes rattachées

Ministère de la Géologie, des Mines et de l'Industrie

MM. Nwabucufi	Directeur de l'Industrie
Ntibwirirwa	S/Directeur
Nwachwa	Chief of Service
Kyibisi	Conseiller
Ndikurami	Conseiller

Ministère du Travail et des Affaires Sociales

MM. Nwachagwu	Directeur Général
Pasichang	Statisticien

Ministère de l'Éducation Nationale

MM. Jurein	Directeur Enseignement technique
Nicimpaye	Recteur Université
Nyamukaba	Directeur Services Académiques
Nnamurazgwa	Directeur Ecole Technique Secondaire
Ntirandekwea	Directeur Institut National Techn. Adm.
Gahin	Fonctionnaire (direction bourses)
Bzokirishaka	Fonctionnaire (statistiques)

Entreprises

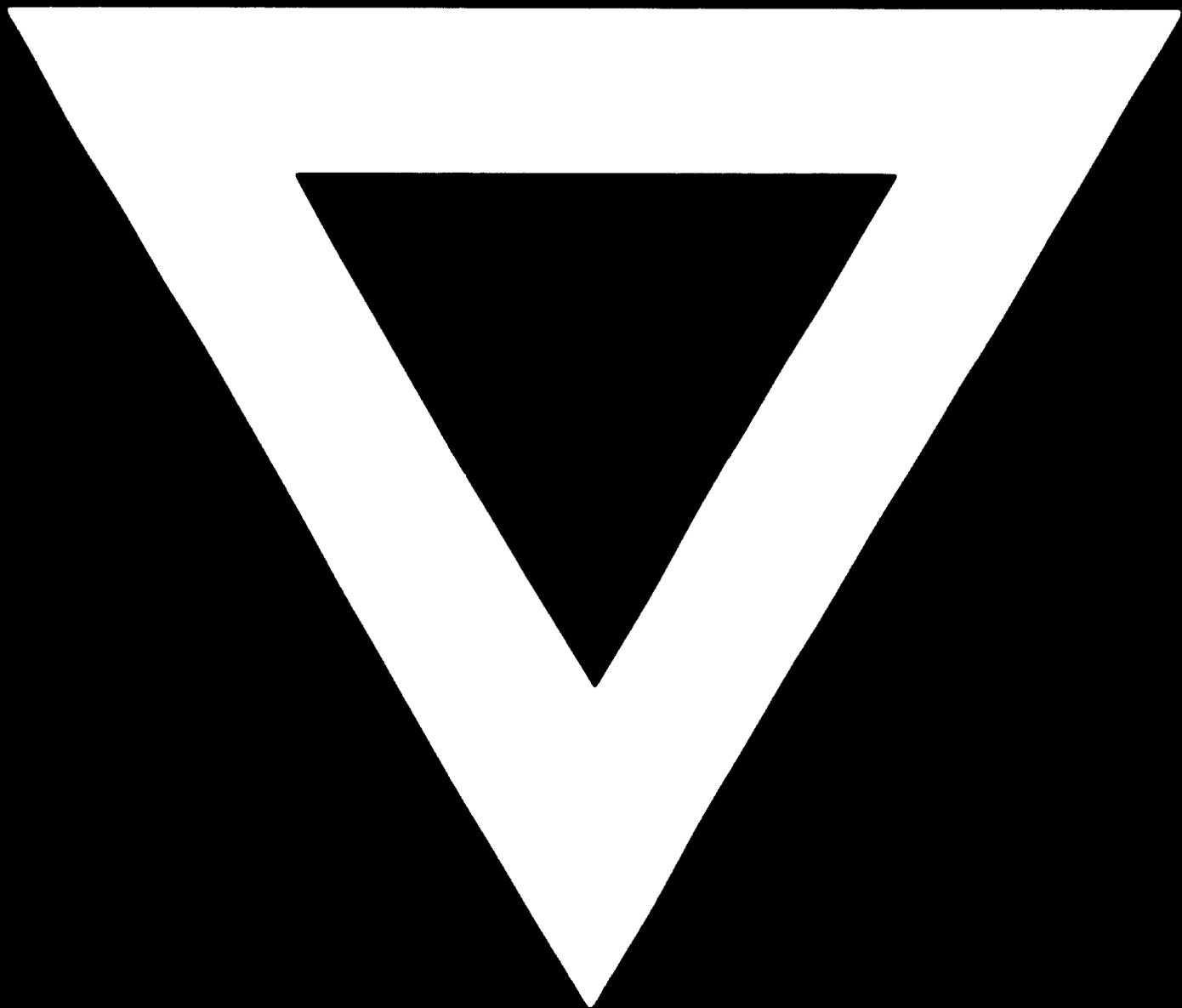
MM. Nwachukwu	Président Chambre Commerce et Industrie
Grama	Administrateur délégué Rafina
Rouster	Administrateur délégué Brarudi
Kalchuzi	Directeur Fabrilastique
Arici	Ingénieur de l'implastique
Kemino	Technicien de l'implastique
Rwara	Administrateur PADI
Hansen	Directeur Général Agropo

Organisation des Nations-Unies

MM. Yonk	Représentant Résident
Dionou	Administrateur PNPD
Eccijan	Chef de projet ORADI
Spinato	Expert ONDI
Renere	Expert ONDI
Ma	Expert OLLDI/SIUS
Dussert	Expert OTC



C-688



78.11.22