



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

REPUBLIQUE DU BURUNDI
MISSION DE PROGRAMMATION
POUR LA FORMATION INDUSTRIELLE
DANS LE CADRE DU PROJET BDI 81/008
ASSISTANCE TECHNIQUE AU CENTRE DE PROMOTION
INDUSTRIELLE (CPI)

Etablie pour le Gouvernement de la République du Burundi
par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement
Industriel - ONUDI -, Agence Chargé de l'Exécution par le
Programme des Nations Unies pour le Développement - PNUD -

RAPPORT FINAL
Rédigé par Ernst ZACHMANN
CONSULTANT - ONUDI

Organisation des Nations Unies pour le Développement Industrielle

- VIENNE -

Le présent rapport n'a pas été soumis pour approbation à l'organisa-
tion des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI) qui,
par conséquent ne partage pas nécessairement les vues qui y sont
exprimées.

TABLE DE MATIERES

	<u>PAGE</u>
RESUME	1
1. INTRODUCTION	2
2. LES OBJECTIFS DE LA MISSION	4
3. LES RESSOURCES HUMAINES	5
4. ACTIVITES	
4.1 Attributions pour la mission et programme de travail	7
4.2 Situation de l'emploi par branches d'activités	8
4.3 La mise en valeur des ressources humaines	9
4.4 Qualifications de l'emploi	9
4.5 Situation existante "Formation Industrielle"	
4.5.1 Formation sur le tas	11
4.5.2 Formation de base dans les institution profession- nelles au Burundi	11
4.5.3 Recyclage et Perfectionnement	18
4.6 Enquête sur la formation industrielle dans les entreprises	23
4.7 Diagnostic synthétique dans les entreprises	24
4.8 Intervention par des consultants	24
4.9 Sélection des boursiers	28
4.10 Détermination des séminaires	30
5. PROGRAMME DE FORMATION (Bourses et voyages d'études)	32
6. IMPLANTATION DU SERVICE FORMATION AU CPI	36
7. CONCLUSIONS	37
8. RECOMMANDATIONS	39
9. REMERCIEMENTS	43

LISTES DES ANNEXES

- I. QUESTIONNAIRE POUR L'ENQUETE DANS LES PME/PMI
- II. LISTE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES PME/PMI VISITEES
- III. LISTE DE FORMATION PREMIERE SELECTION APPROUVE PAR LE MINISTRE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE DANS LE CADRE DU PROJET 1986/1987
- IV. LISTE DE FORMATION DEUXIEME SELECTION PREVU DANS LE RALONGE DU PROJET ACTUEL POUR DEBUT 1987
- V. LISTE DE FORMATION TROISIEME SELECTION A PREVOIR DANS LE BUDGET DU NOUVEAU PROJET ONUDI (PHASE II) POUR L'ANNEE 1987
- VI. DEMARCHES A FAIRE POUR LA FORMATION INDUSTRIELLE AVANT LA REALISATION D'UN STAGE (BOURSE OU VOYAGE D'ETUDES)
- VII. PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE OCTOBRE 1986 - DECEMBRE 1987.

RESUME

L'objectif de la mission dans le cadre du projet BDI 81/008 est le transfert des connaissances et expériences du consultant dans une collaboration étroite avec son homologue du Centre de Promotion Industrielle pour améliorer la qualification des cadres et techniciens des entreprises PME/PMI au Burundi.

A cet effet le PNUD/ONUDI a mis à la disposition du projet pour l'année 1986 (avec prolongation de 6 mois pour l'année 1987-phase d'exécution) :

- Des bourses pour des stages de formation pour un montant de 110.000 dollars et
- Des voyages d'études pour un montant de 70.000 dollars.

Ainsi les tâches peuvent se résumer en :

- à l'issue d'une visite faite auprès de soixante entreprises, une étude évaluant la situation actuelle des cadres et effectif et définissant les besoins en formation technique et de gestion.
- La programmation d'un processus de formation technique sur le tas au bénéfice des techniciens des entreprises industrielles dans le cadre d'un encadrement direct par le CPI
- L'organisation d'un séminaire de perfectionnement dans le domaine de la maintenance à Buḡumbura.
- L'envoi d'une vingtaine de boursiers en stage de perfectionnement et voyages d'études à l'étranger en 1986 et début 1987 (sur budget 1986) dans les domaines des besoins prioritaires des entreprises.
- Programme d'envoi d'une trentaine de boursiers en stage de perfectionnement et en voyage d'études à l'étranger en 1987.
- Une formation sur le tas par assistance directe aux entreprises industrielles dans le domaine de la gestion par le consultant spécialisé en gestion qui est attaché au projet (Assistance technique).

Cette formation peut être incorporée dans le projet de formation industrielle.

1. INTRODUCTION

L'orientation à long terme de la politique d'industrialisation du Burundi prévoit la création d'une base industrielle diversifiée prenant en considération une priorité aux projets de valorisation des ressources nationales et à une politique de promotion des industries d'import-substitution pour alléger la situation de la balance des paiements. D'autre part une des contraintes du développement industriel du pays consiste en l'insuffisance quantitative et qualitative des cadres. D'ailleurs, le Plan Quinquennal 1983-1987 ayant constaté cette insuffisance notoire concernant les effectifs formés pendant les dernières années, a mis l'accent sur la nécessité de former un plus grand nombre de personnes dans les secteurs diversifiés afin de répondre aux besoins de développement économique et du marché de l'emploi.

Parmi les décisions prises pour permettre d'atteindre ces objectifs, il y a lieu de mentionner celle-ci : "augmenter progressivement la prise par les nationaux dans le développement industriel et aider la petite entreprise ainsi que l'artisanat par une politique plus adéquate de crédit et de formation du personnel".

Cette politique de formation de personnel devra être conçue sous diverses formes, particulièrement sur place, exigeant la présence indispensable des cadres au pays car les opérations de développement risquent d'être perturbées par d'incessants départs en formation à l'étranger.

Le Gouvernement accorde une très grande priorité à la formation des cadres du secteur industriel s'appuyant sur toutes les possibilités offertes afin de réduire progressivement sa dépendance à l'égard de l'expertise et de la main-d'oeuvre étrangère.

A cette fin, la présente mission vient renforcer l'effort accru par les entreprises locales pour former et perfectionner leur personnel et permettra, par conséquent, au Gouvernement du Burundi d'assurer une participation accrue des nationaux dans les divers projets de développement et également de prendre de plus en plus en main son propre développement.

La mission s'est déroulée du 3 septembre au 23 octobre 1986 au Centre de Promotion Industrielle à travers le projet BDI 81/008.

Au cours d'une mission d'évaluation en mars 1986, il a été constaté que les objectifs assignés à la formation industrielle et à l'encadrement des PME n'ont pas été atteints et la formulation d'un plan d'action de cette mission a précisé la nécessité d'une intervention urgente dans le domaine de la formation des cadres du secteur industriel et des PME/PMI.

Le programme de travail proposé prévoyait une trentaine de visites diagnostiques des entreprises privées avant la fin de l'année 1986. De ces visites on attendait des résultats en particulier dans trois domaines :

- Identification de projets d'investissements
- Sélection des domaines d'intervention
- Identification des besoins en formation

L'objectif de ces visites sera pour le CPI :

- De se constituer un portefeuille de clientèle d'entreprises industrielles
- D'essayer d'apporter des solutions raisonnables et réalisables dans le souci d'améliorer le fonctionnement de ces entreprises.

2. LES OBJECTIFS DE LA MISSION

L'une des difficultés rencontrées par la République du Burundi dans son développement industriel est l'insuffisance de perfectionnement des cadres. La majorité des entreprises industrielles (PME) privées ont mentionné que leurs cadres techniques n'ont jamais eu l'occasion de se perfectionner et que le personnel technique est formé surtout dans les écoles techniques secondaires au Burundi, ce qui leurs a permis seulement une formation théorique de base.

Ainsi le Plan Quinquennal 1983-1987 souligne-t-il que l'effort du développement sera avant tout une affaire de l'homme burundais. Les objectifs visés en matière de développement industriel sont, par conséquent doublés :

- contribuer à la mise en place d'une société de développement permettant de sensibiliser et de faire participer la population aux institutions et au développement général du pays,
- réduire progressivement la dépendance du pays à l'égard de l'expertise étrangère.

3. LES RESSOURCES HUMAINES

Il est généralement reconnu que le capital humain est un facteur aussi important que les autres facteurs dans le processus de développement d'un pays

Dans le secteur industriel, le problème le plus important est la pénurie d'une main-d'oeuvre qualifiée, surtout technique. Malheureusement, tout en indiquant le niveau des qualifications, les statistiques de l'emploi ne donnent pas clairement le type de formation.

Bien que l'Etat consacre un budget relativement important à l'éducation (environ 23% du total du budget ordinaire), le Burundi se caractérise par une pénurie de main-oeuvre hautement qualifiée : scientifiques, cadres techniques, gestionnaires, etc...

Pour réaliser ses objectifs de développement, l'Etat doit planifier la formation en fonction de ses besoins. Toutefois, la planification du développement des ressources humaines exige, en général, une perspective plus longue que celle des plans de développement.

Comme il n'existe pas un système de planification des ressources humaines universellement reconnu et que chaque pays adopte sa stratégie suivant ses besoins et son stade de développement, le Burundi doit adopter une stratégie qui soit compatible avec ses impératifs économiques à long terme pour édifier une base industrielle. Ainsi, la priorité dans la politique de développement des ressources humaines consiste à réformer et à étendre l'enseignement secondaire en mettant l'accent sur l'enseignement des mathématiques et des sciences, en étendant la formation des techniciens et en opérant des changements radicaux dans l'enseignement supérieur pour améliorer et développer l'enseignement scientifique, tout en réduisant quantitativement la part relativement élevée des Lettres et Droit.

Outre la formation magistrale, une formation sur le tas et un perfectionnement en cours d'emploi sont nécessaires :

- pour satisfaire les besoins en formation les plus urgents et révélés clairement par nos enquêtes auprès des entreprises,
- assurer d'une manière continue l'adaptation des connaissances acquises par le système éducatif à l'évolution des besoins des entreprises industrielles.

Mais la formation elle seule ne suffit pas, encore faut-il que l'allocation de ces ressources humaines soit rationalisée par une meilleure utilisation des capacités existantes. Souvent, une mauvaise structure des incitations et de l'emploi qui est fait de la main-d'oeuvre qualifiée sont à la base d'une pénurie ou d'un sous-emploi de certains types de main-d'oeuvre. Les responsables tant publics que privés ne peuvent négliger ce problème qui affecte sérieusement la productivité.

4. ACTIVITES

4.1 Attributions pour la mission et programme de travail

D'après la description de poste, l'expert en formation industrielle devra s'acquitter des tâches suivantes :

- Evaluer les besoins actuels et, à moyen termes des entreprises locales en formation et perfectionnement notamment cadres et agents de maîtrise.
- Recommander un programme de formation en tenant compte de l'infrastructure nationale et l'assistance internationale.
- Former un cadre du CPI dans l'évaluation des besoins et le conseil aux entreprises et dans la coordination pour la réalisation du programme de formation recommandé.
- Le consultant devra fournir un rapport final qui indiquera les conclusions de sa mission.

Evaluation du Plan de Travail

Les principales étapes du plan de travail élaboré pour atteindre les objectifs de la mission sont :

- Enquête sur les entreprises industrielles PME/PMI pour l'évaluation des cadres et situation technique de production,
- Diagnostic synthétique sur les problèmes techniques et de gestion dans les PME,
- Recommandations pour le recrutement (Description des postes) des consultants pour des interventions directes dans les entreprises,
- Identification et sélection des candidats pour participer à des stages de perfectionnement à l'étranger,
- Détermination des séminaires à organiser à Bujumbura,
- Passation des demandes en consultation de gestion sur le tas au consultant en gestion,
- Enquête sur les besoins en intervention d'encadrement par le CPI.

4.2 SITUATION DE L'EMPLOI PAR BRANCHES D'ACTIVITES A LA
VEILLE DU PLAN QUINQUENNAL 1983 - 1987 (structurée)

BRANCHES D'ACTIVITE	EFFECTIF TOTAL	EMPLOIS PERMANENTS	EMPLOIS NON PERMANENTS
1. Agriculture	55.440	9.156	46.284
2. Ind. extractives	1.942	601	1.341
3. Ind. manufact.	6.507	5.894	613
4. Energie	928	619	309
5. Bâtiments T.P.	12.199	7.683	4.516
6. Commerce	4.345	3.982	363
7. Transports	3.713	3.298	415
8. Banques, Serv.ent	1.727	1.727	-
9. Services	17.010	16.171	839
TOTAL	103.811	49.131	54.680
<u>IND. MANUF.</u>	<u>6.507</u>	<u>5.894</u>	<u>613</u>
Ind. alim.	2.310	2.106	204
Ind. textile	1.584	1.481	103
Ind. bois	455	376	79
Ind. papier	204	204	-
Ind. chimique	724	667	57
Fab. non métal.	351	307	44
Fab. métaux	879	753	126

L'emploi dans l'industrie représente 6 pour cent de la main-d'oeuvre totale du secteur structuré. Ce taux montre combien l'industrie est encore faible, les autres secteurs étant les plus développés (94%).

4.3 La mise en valeur des ressources humaines

Le Burundi est caractérisé par la faiblesse en quantité et en qualité de la main-d'oeuvre hautement qualifiée.

Pour subvenir à leurs besoins en main-d'oeuvre qualifiée, les entreprises industrielles sont souvent obligées de faire une formation sur le tas avec des moyens insuffisants, l'enseignement conventionnel fournissant peu d'éléments. Outre que les effectifs de l'enseignement secondaire et supérieur sont peu nombreux, les effectifs de l'enseignement technique et scientifique restent encore trop faibles c'est pourquoi les autorités actuelles essaient de prendre des mesures énergiques pour changer cette structure par le système d'orientation des élèves pour une formation technique mieux adaptée aux besoins de l'industrie.

4.4 Qualifications de l'emploi dans le secteur industriel structuré

<u>Qualifications</u>	<u>Pour cent</u>
Cadres de direction et supérieurs	3,1
Cadres moyens administratifs et techniques	5,7
Employés et ouvriers	37,2
Manoeuvres	54,0
TOTAL	100

Bien que le type de formation ne soit pas spécifié, il est généralement reconnu qu'au Burundi, les ingénieurs, les techniciens et les scientifiques sont peu nombreux ; ils représentent moins de 30 pour cent des cadres supérieurs et moyens. Cette situation trouve ses origines dans le système d'enseignement de l'époque coloniale qui s'est perpétué après l'indépendance, où la formation technique et scientifique était quasi inexistante.

Le tableau sur les qualifications de l'emploi est repris d'une enquête menée par le Ministère du Travail en 1984/85.

La répartition du personnel dans les unités industrielle PME/PMI visitées pendant l'enquête de l'ONUDI est différente vue que nous avons reperé seulement le secteur industriel privé en négligeant les petites unités non industrielles et que la répartition des cadres s'est fait à la base d'un autre système technique sur 5 groupes d'employés (spécification par fonction de travail).

Groupe	Nombre d'employés	Pour cent
Cadres supérieurs	158	5
Cadres moyens	189	6
Personnel administratif	197	6
Techniciens	155	5
Ouvriers qualifiés et non qualifiés	2.383	78
TOTAL	3.082	100

Pour mieux justifier la différence des chiffres en comparant avec l'enquête du Ministère du Travail.

Non compté : la dite industrie alimentaire :

- Brasseries
- Unités technologiquement artisanales
- Huileries (Rafina et petites unités artisanales à Rumonge)

et l'industrie textile où la majorité des employés est au COTEBU (Entreprise parapublique)

4.5 Situation existante „formation industrielle“

4.5.1 Formation sur le tas

Un nombre relativement important des agents en activité ont obtenu leur qualification par l'apprentissage sur le tas. Ce type de formation n'est donc pas négligeable, il ne bénéficie cependant d'aucune mesure particulière et son contrôle présente des difficultés.

Afin de faire face à l'insuffisance éventuelle des compétences acquises pour l'exercice de leur métier il importe d'assurer des possibilités de recyclage et de perfectionnement.

A noter également que certains agents ont été embauchés avec un niveau de connaissance inférieur à celui du poste qu'ils occupent à la veille du Plan, leur formation complémentaire ayant été assuré en cours d'emploi.

4.5.2 Formation de base dans les institutions professionnelles au Burundi

a) Formation économique commerciale

- L'ESTA : Ecole Secondaire des Techniques Administratives

Les élèves qui terminent le tronc commun sont orientés à l'ESTA par le Ministère de l'Education Nationale. Ils font soit le cycle court (2 ans) soit le cycle long (3 ans).

Le cycle court est composé de deux sections :
la section secrétariat qui forme les sténo-dactylographes
la section comptabilité qui forme les aides-comptables.

Pour le cycle long : en vue de se préparer aux différentes sections, une année commune est obligatoire dans leur programme de formation. Ceux qui terminent l'année commune avec succès sont orientés dans différentes sections qui sont au nombre de 4 :

- gestion
- secrétariat
- juridique
- administration

Dans ces sections, les élèves suivent deux ans d'étude et s'ils réussissent la formation théorique, ils font 3 mois de stage pratique dans les différents services susceptibles de les accueillir dans la vie professionnelle.

Ce stage sera sanctionné d'un rapport de stage qu'ils vont présenter avant d'obtenir leur diplôme.

Diplômes :

Le cycle court accorde de diplôme de niveau A3

Le cycle long accorde de diplôme de niveau A2

Pour ce qui est de l'appui technique aux entreprises privées, en collaboration avec le CPF, l'ESTA organise à l'intention des agents du secteur public et privé des séminaires dans les domaines de la gestion et de l'informatique.

- CENTRE DE FORMATION DES TECHNIQUES BANCAIRES

Le Centre a été mis sur pied en 1981, sur l'initiative de la CAMOFI, pour le perfectionnement des cadres moyens des institutions bancaires.

Niveaux requis : niveau humanité

sont encore retenus, ceux qui ont terminé le tronc commun + un certain nombre d'années d'expérience professionnelle (5 ans).

Fréquence : Cours du soir après les heures de service

3 fois par semaine à raison d'une séance de 2 heures. On insiste beaucoup sur le côté pragmatique, la théorie venant appuyer la pratique.

Le cycle des cours s'étend sur deux ans.

En première année, on dispense les cours de comptabilité, droit civil, droit commercial, opérations bancaires, anglais commercial.

En deuxième année : la comptabilité étant la pierre angulaire pour la gestion d'une entreprise, on attache une grande importance à cette matière. Viennent ensuite les mathématiques financières, l'anglais commercial et le droit fiscal.

Financement : les membres adhérents cotisent au prorata du nombre de candidats retenus et de places disponibles. C'est de ces cotisations que les honoraires des professeurs sont perçus.

Conseil de gestion : noyau qui a été à l'avant garde de la création du centre. Il est composé par la BNDE, BRB, CAMOFI, Holding Arabe-Lybien.

Les membres adhérents :

Au moment de la création du centre, l'idée visée était le perfectionnement des cadres moyens des institutions financières. A la longue, on a fait entrer des entreprises privées de la place. Les Banques ne travaillant pas seules, il fallait familiariser et perfectionner les agents de ces entreprises aux mécanismes de gestion.

Les membres adhérents sont donc : la BCB, la CADEBU, BBAB, SOCABU, INSS, SIP, CNI, Fonds de l'Habitat Rural, OTRABU, FINA, Forces Armées, BCC, de simples particuliers. Le centre est ouvert à tout le monde, toute personne qui sent le besoin de la formation.

Cotisation :

Une somme de 40.000 Fbu est perçue par participant et par an.

Recrutement des professeurs :

Les professeurs sont recrutés dans le cors professoral de l'Université et des cadres supérieurs des banques. Une indemnité de 1500 Fbu est perçue par heure/professeur.

Certificat :

Après les deux années d'études réussies, c'est-à-dire 60%, on délivre un certificat que l'on pourrait assimiler au certificat d'aptitude professionnelle des banques (CAP).

On a proposé aux banques d'accorder aux lauréats pour encourager non seulement l'inscription et la régularité au cours mais aussi pour renforcer la formation :

- 1) une prime de 10% du salaire de base à l'agent en question
- 2) une augmentation d'un échelon sur le tableau barémique en vigueur
- 3) une prime d'encouragement

Problèmes

Beaucoup d'agent voudraient se perfectionner mais, un état d'esprit de l'entrepreneur local fait que la société privée n'accorde pas d'argent pour la formation de ses agents.

L'ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE

L'école supérieure de commerce "ESCO" a été créée en novembre 1982. Elle a pour mission la formation des cadres moyens directement opérationnels dans les entreprises et administrations publiques, parapubliques et privées.

L'Ecole accueille des jeunes diplômés des humanités.

L'Ecole supérieure de commerce a rassemblé les formations déjà existantes :

- L'Ecole Nationale de Comptabilité
- L'Ecole Fiscale
- L'Ecole des Douanes
- Le Centre de Formation Coopérative.

Le cycle court de la Faculté des Sciences Economiques et Administratives a été supprimée en faveur de l'ESCO. La création de l'ESCO a ainsi permis d'éviter l'éparpillement des efforts et des moyens qui étaient impartis à chaque formation. Cette coordination a abouti au programme de formation axé sur plusieurs cours communs en première année et une formation professionnelle spécialisée en deuxième année.

L'accès à cet enseignement est soumis aux conditions et critères fixés par le Ministère de l'Education Nationale à savoir l'obtention d'un diplôme homologué ou d'un diplôme jugé équivalent et l'orientation à telle ou telle section par la Commission Nationale de l'orientation à l'enseignement supérieur.

La durée de formation est de deux années et 3 mois de stage.

L'ESCO est composée de 7 sections
Cinq sections ont vu le jour avec la création de l'Ecole c'est-à-dire en 1982. Il s'agit de la section :

- comptabilité
- fiscalité
- coopérative
- commerce
- douane

A partir du début de l'année académique 1984 - 1985, deux nouvelles sections ont été créées.

Il s'agit de la section :

- statistiques et
- gestion des institutions de santé

Récemment encore, l'ESCO a ouvert les portes à une nouvelle section : Secrétariat de Direction.

La direction de l'ESCO fixe les section à la demande des utilisateurs. C'est ainsi que deux sections seront suspendues au cours de cette année académique (fiscalité et coopérative). Cela est dû au fait que le nombre de formés dans les deux sections est suffisant et on n'a pas prévu un budget pour le recrutement de nouveaux agents.

Nombre de Diplômés

Le nombre de diplômés en moyenne par section et par an est de 20 personnes.

b) Formation technique

Les écoles techniques au Burundi sont les suivantes :

- ECOLE TECHNIQUE SECONDAIRE (BUJUMBURA - KAMENGE)

L'école est composée de 9 sections	Diplôme obtenu
Mécanique automobile	A2
Electricité	A2
Machines outils	A2
Tôlerie - carrosserie	A2
Menuiserie	A2
Mécanique générale	A3
Poids lourds	A3
Electromécanique	A3
Electronique	A3

Après la 6ème année réussie, les élèves sont orientés par le Ministère de l'Education Nationale, certains font 7 ans et terminent avec un diplôme A2, d'autres font 4 ans et terminent avec un diplôme niveau A3.

- ECOLE DES TRAVAUX PUBLICS (GITEGA)

Les élèves qui terminent le cycle inférieur des humanités sont orientés par le Ministère de l'Education Nationale Ils font 4 ans et terminent avec un diplôme de niveau A2.

L'école est composée de cinq sections :

Topographie

Génie civil

Génie rural

Dessin technique

Conducteurs d'engins

Ces derniers ont une formation de niveau A3.

- ECOLE TECHNIQUE MOYENNE DES METIERS (BUBANZA)

Une année préparatoire est obligatoire pour ceux qui terminent la 6ème année primaire.

Les élèves sont ensuite orientés dans les sections suivantes :

maçonnerie électricité

plomberie mécanique générale

Ils terminent avec un diplôme de niveau A3

- ECOLE TECHNIQUE MOYENNE DE BUHIGA
- ECOLE TECHNIQUE MOYENNE DE GIHETA
- ECOLE TECHNIQUE MOYENNE DE GIHANGA
- ECOLE TECHNIQUE MOYENNE DE NYABIGINA

Ces écoles assurent la même formation.

Les élèves qui réussissent la 6ème année primaire sont orientés également par le Ministère de l'Education Nationale dans les sections bâtiments et maçonnerie et terminent avec un diplôme de niveau A3.

- LE CENTRE NATIONAL D'INFORMATIQUE (CNI)

A présent muni d'un matériel IBM 36, et qui organise à l'intention du personnel des entreprises clientes, actuelles ou futures :

- d'une part des cours d'initiation à l'informatique à 3 niveaux :
 - . notions de base et élaboration du cahier des charges (24 h)
 - . programme (60h)
 - . analyse (40h)

- de l'autre un enseignement d'application à un matériel donné, d'une centaine d'heures.

Nombre de diplômes octroyés au cours de l'année scolaire 1985 - 1986 :

1) Ecole technique moyenne de Bubanza

Section	Diplômés	Refusés
maçonnerie	18	12
plomberie	28	4
mécanique d'entretien	19	2
Electricité	20	2

2) Ecole technique secondaire de Kamenge

Section	Diplômés	Refusés
<u>Cycle A3</u>		
Electricité	25	-
Bois	10	5
Mécanique auto	17	-
Machines-Outils	15	5

Cycle A2

Electricité	12	1
Electronique	10	-
Electromécanique	10	1
Mécanique générale	14	5

4.5.3 Recyclage et perfectionnement

Les institutions chargées ou devant être chargées du recyclage ont pour tâches :

- d'assurer l'amélioration qualitative des agents en activité, elles interviennent donc en complémentarité des compétences acquises par la formation sur le tas, ou simplement de l'expérience acquise en cours d'activité ;
- d'assurer l'amélioration qualitative d'agents en activité qui remplissent une fonction et assument des activités pour lesquelles ils n'ont pas eu une formation suffisante ;
- d'assurer par le perfectionnement l'aptitude à accéder à un poste hiérarchique plus élevé lorsque la promotion interne le nécessite et que la formation sur le tas ou l'expérience auront été insuffisantes pour assurer la pleine adaptation au poste de promotion.

Un tel système permet aux agents en activité désirant accéder à un poste de niveau plus élevé d'en disposer les moyens, lorsqu'un tel poste est ouvert et non pourvu.

Un tel système permet en outre d'assurer la satisfaction des besoins en encadrement nécessaires au bon fonctionnement des différents branches d'activités lorsque le nombre d'agents formés pour satisfaire ces besoins est insuffisant (nombre de sortants du système de formation inférieur aux besoins).

Un tel système permet enfin d'assurer une partie de la satisfaction des besoins en encadrement parmi des personnes ayant déjà une expérience dans la vie active, indépendamment de l'appareil classique de formation.

A l'orée du Plan il apparaît que parmi les agents en activité dans le secteur structuré industriel :

- 49% des cadres supérieurs à compétence administrative et commerciale
 - 76% des cadres supérieurs à compétence technique
 - 73% des cadres moyens à compétence administrative et commerciale
 - 73% des cadres moyens à compétence technique
 - 77% des agents qualifiés administratifs et commerciaux
 - 81% des agents qualifiés techniques
- ont un niveau de formation inférieur à celui exigé pour leur niveau professionnel.

L'appel au recyclage est donc d'autant plus important pour les agents en place que la durée de la vie active qui leur reste à couvrir est plus importante, en effet ces actifs oblitérent la productivité de l'appareil de production. Mais, par ailleurs, l'accession à un poste d'encadrement ne se fait soit qu'après un nombre d'années d'activité suffisante, il s'agit donc en cas de recyclage d'actifs plus âgés, soit pour les jeunes s'ils ont la formation correspondante au poste d'encadrement qui est ouvert.

La capacité admissible des centres de recyclage et de perfectionnement nécessite de programmer dans le temps les agents à recycler. Pour être efficace, le recyclage et le perfectionnement doivent cependant être effectués de manière à ce que les agents qui en bénéficient aient un minimum de 10 à 15 ans d'activité restant à couvrir. On retiendra donc en premier hypothèse que la population cible serait celle située entre 30 et 40 ans si la population active est régulièrement répartie en âge, le nombre d'agents à recycler au cours du Plan Quinquennal s'élève à environ 8.000 agents (incluant aussi le secteur public).

Estimation des agents à recycler

(d'après l'enquête du ministère du Travail et de la formation professionnelle - Juillet 1985)

Secteur privé

Cadres supérieurs

à compétence administrative et commerciale	342
à compétence technique	86

Cadres moyens

à compétence administrative et commerciale	680
à compétence technique	304

Main-d'oeuvre qualifiée

à compétence administrative et commerciale	1.236
à compétence technique	1.268

TOTAL 3.916

De 390 cadres techniques, les besoins à l'immédiat sont de 15%

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (Gestionnaire - comptable)

a) Par le CPF (Centre de perfectionnement et de formation en cours d'emploi)

Le CPF a été créé par les pouvoirs publics pour assister le Gouvernement à mieux réaliser son programme de développement socio-économique dans les domaines de l'organisation et la gestion des institutions administratives et économiques. Il mène ces actions en faveur des agents déjà en poste dans l'administration centrale et dans le secteur parapublic.

Il existe des cycles dits de perfectionnement permanent en administration et gestion auxquels les fonctionnaires doivent assister une fois tous les cinq ans.

A côté de ces cycles, le CPF organise des actions de perfectionnement spécialisées pour des agents publics et depuis 1986 aussi pour les entreprises privées pour approfondir le profil de gestion. Concernant les publications officielles, le CPF publie une revue trimestrielle spécialisée en administration et gestion, ainsi que des documents sur le contenu des séminaires.

Le programme de perfectionnement réalisable fin 1986 actions de perfectionnement :

- gestion des importations : stage de 3 mois 8h par semaine octobre - décembre 1986 (tous les mardi et jeudi)
- gestion financière des entreprises : Décembre 1986
- l'action pour les programmeurs en informatique de gestion 17 novembre - 19 décembre 1986

-formation en secrétariat bilingue pour les secrétaires du secteur public et privé octobre - décembre 1986.

Certificats

A la fin du cycle, le CPF délivre un certificat qui devrait en principe correspondre à une augmentation de salaire. Certaines entreprises accordent cette faveur à leurs agents et d'autres ne le font pas.

Programme de formation - perfectionnement pour 1987

Le programme de formation - perfectionnement pour 1987 est en confection. Mais les actions seront les mêmes que celles menées en 1986 tant pour le secteur public, parapublic et privé.

Il y a des cycles de formation qui reviennent chaque année notamment les cours de comptabilité générale - comptabilité analytique, gestion financière des entreprises, initiation aux applications informatiques.

Et souvent on réajuste le programme de formation - perfectionnement compte tenu des demandes ponctuelles.

b) L'ESCO se lance dans la phase de la croissance en diversifiant ses activités par une action parallèle axée sur la formation et/ou le perfectionnement des adultes en cours d'emploi.

Cette action est entreprise suite aux recommandations des autorités gouvernementales qui encouragent l'organisation des cours du soir à l'intention des fonctionnaires et employés du secteur public, parapublic et privé pour leur formation ou leur perfectionnement. Les domaines d'action étant très variés, l'ESCO a préféré démarrer son expérience par la comptabilité. Plus tard, les activités pourront s'étendre à d'autres disciplines suivant les besoins ressentis par le public intéressé.

Domaines couverts

Le programme comprend trois branches de la comptabilité à savoir la comptabilité générale, la comptabilité analytique d'exploitation et la comptabilité des sociétés.

Personnel à former et/ou à perfectionner

Le programme de formation en techniques comptables est ouvert sans distinction aucune, aux fonctionnaires et employés du secteur public, parapublic et privé ainsi qu'aux hommes d'affaires.

La formation étant destinée aux adultes, l'âge minimum est fixé à 20 ans. Il n'y a pas de limite supérieure. De plus, l'assimilation d'une telle technique exige un niveau minimum de formation de base soit quatre ans d'études secondaires.

Organisation et sanction du programme

La formation s'étend sur 12 mois à raison de trois séances de 2 heures par semaine. La charge annuelle de 300 heures est répartie comme suit :

comptabilité générale :	180 heures
comptabilité analytique :	60 heures
comptabilité des sociétés :	60 heures

Au bout d'une année, cette formation sera sanctionnée par un certificat en techniques comptables délivré par l'ESCO.

Coût du Programme

100 FBU par heure soit 30.000 FBU par an payables en 3 tranches de 10.000 FBU et anticipativement. Droits d'inscription : 2000 FBU

En collaboration avec le CPF, l'ESCO participe à l'organisation des séminaires dans les domaines de la gestion et comptabilité.

PERFECTIONNEMENT TECHNIQUE

- Le Centre de formation et perfectionnement Professionnels
(NYAKABIGA - Bujumbura)

Le Centre de formation et perfectionnement est né de l'initiative du Ministère du Travail et de la Formation professionnelle et a débuté en octobre 1986.

Le centre accueille les enfants qui n'ont pas réussi leur 6ème année primaire ou qui n'ont pas terminé le cycle inférieur des humanités.

Objectifs : 2 phases

première phase :

formation des formateurs sur une période continue de deux ans à la fin du cycle, on va délivrer un certificat.

deuxième phase :

c'est à dire début 1989 ou fin 1988.

- Suivant les besoins des entreprises, on va élaborer des programmes de perfectionnement
En vue de compléter leur formation, le Centre fera appel aux groupes de travail des entreprises et on va les perfectionner selon leur spécialité.
- Le centre va organiser des séminaires, animer des conférences sur la maintenance des équipements, la gestion du personnel et le management.
- installer une section pédagogique pour la formation des formateurs d'entreprises.

Dans la première phase année 1986/1987, il y a 3 sections :

- mécanique générale
- mécanique auto
- construction métallique

chaque section a 16 apprentis (à augmenter jusqu'à 20 personnes)

Dans le domaine purement technique il n'existe aucun centre d'appui technique et aucune institution de recyclage pour les ressortissants des écoles techniques secondaires au Burundi. Les mêmes difficultés se posent aussi dans le domaine des cadres techniques universitaires (diplômés à l'étranger) qui n'ont pas des possibilités d'un perfectionnement dans la branche où ils occupent des postes supérieurs et où ils doivent préparer des programmes de production sans une formation adéquate. C'est la raison pour laquelle nous sommes obligés d'insister en priorité sur la formation technique industrielle, dans la programmation des bourses et dans la sélection des candidats pour un recyclage à l'étranger; plus que 90 pour cent des stagiaires seront des ingénieurs, techniciens et cadres moyens techniques.

4.6 Enquête sur la formation industrielle dans les entreprises

Les visites effectuées ensemble avec l'homologue national du CPI ont eu lieu entre le 8 septembre et le 15 octobre 1986 seulement à Bujumbura, parce que les PME à l'intérieur du pays sont négligeables (1 petite huilerie et quelques boulangeries sémi-industrielles).

Cette enquête a touché une soixantaine d'entreprises industrielles au Burundi selon la liste en annexe II. En faisant la synthèse des renseignements obtenus d'après cette enquête il s'est avéré qu'une grande partie des cadres identifiés, surtout ceux des PME, un certain nombre de chefs d'équipe, des techniciens etc... sont peu instruits et ont très peu de connaissances techniques de base. En outre il n'y a pas suffisamment de main-d'oeuvre burundaise qualifiée dans certains domaines tels que la maintenance, l'organisation industrielle, la gestion des stocks et la comptabilité. Aux lieux de travail il manque la discipline ainsi que la précision ou la qualité du produit fini. Il existe un nombre restreint de formateurs qui, eux-mêmes, auraient besoin de formation.

Pour le meilleur fonctionnement de ces enquêtes, nous avons préparé un questionnaire (voir annexe I) qui nous a servis comme base de bref diagnostic sur les activités de l'unité, leur personnel, la formation acquise et le perfectionnement ou le recyclage demandé.

4.7 Diagnostic synthétique dans les entreprises

Il a été constaté qu'un certain nombre d'entreprises seraient en état déficitaire ou bien en cessation d'activité ou encore en état de réorientation de leurs activités à cause surtout de la difficulté d'écoulement de leurs produits sur le marché intérieur/extérieur - concurrence de produits des pays avoisinants et marché limité au pays lui-même. Ce diagnostic a permis en même temps d'exprimer les lignes d'assistance technique par le CPI et d'établir un climat de confiance entre les entreprises industrielles et le CPI.

Le contact direct était négligé depuis 2 ans et les entrepreneurs ou gérants des PME attendent de nouveau l'intervention d'un encadrement direct. Un diagnostic détaillé sur la situation économique et gestionnaire de l'entreprise est en cours d'être effectué par le consultant en gestion.

4.8 Intervention par des consultants (Formation par des consultants)

Le recrutement des consultants spécialisés dans les domaines (intervention directe à l'entreprise ou au séminaire)

- Organisation du travail (organisation industrielle)
- Gestion des stocks
- Maintenance
- La comptabilité
- Gestion en général (indications spécifiques par le consultant en gestion)
- Perfectionnement des formateurs

s'avère nécessaire pour compléter la formation industrielle.

Quelques entreprises visitées ont demandé l'intervention des consultants pour des domaines spécifiques :

- Ets FABRIPLASTIC - consultant pour l'extension de l'entreprise en produits plastiques (3 mois)
- Ets BURUNDI PLASTIC : Consultant pour la diversification de la production en produits plastiques (4 mois)
- Ets SNP-TANNERIE : consultant pour la régulation de la station d'épuration des eaux usées (2 semaines)
Consultant pour l'installation d'un laboratoire de contrôle (peaux tannées et station épuration) 2 mois
- Ets BURUNDI-BATTERY : consultant pour la formation du chef de production-adjoint (après le départ du chef de production taïwanais- pendant la mise en service pour la fabrication des piles) 6 mois.
- Ets IBC : Consultant pour la formation d'un chef de production pour la fabrication des cycles en assembling - 6 mois

L'intervention gestionnaire était demandé en 80% des entreprises industrielles.

Le consultant en gestion (en service depuis fin août 1986) a préparé un programme de formation sur le tas en coopération avec ses homologues nationaux.

Voici en bref le programme de formation gestionnaire :

Les entreprises pour lesquelles des actions d'assistance sont en cours sont les suivantes :

GRAVIMPORT, BURUNDI BATTERY INDUSTRIES, ONAPHA, ROBBIALAC PAINTS, METALBO, IBC, RPEM, MOBIRUNDI, MECARUDI.

Comme programme c'est très différent par entreprise :

- Mise en place d'une gestion prévisionnelle
- Mise en place du marketing
- Mise en place d'un système d'analyse de coûts et prix de revient
- Système comptabilité générale
- Réorganisation des magasins de stockage et gestion des stocks
- Rendre une entreprise autonome sur le plan gestion

En outre des actions s'adressant directement aux entreprises :

- Formation interne des conseillers nationaux dans le cadre du CPI
- Collaboration étroite avec le CPF pour une intégration des experts du CPI aux équipes d'animation du CPF.

4.9 Sélection des Boursiers

La sélection de boursiers se fera à la base de critères établis tout en tenant compte de la situation actuelle de chaque entreprise et de la nécessité d'établir un réseau de formation à Bujumbura et dans les provinces du Burundi. L'objectif principal d'un programme de formation sera la formation complémentaire de perfectionnement des cadres. Les critères de sélection des candidats pour des stages à l'étranger ou dans des séminaires tenus par des consultants :

1. Entreprise possédant un personnel cadre sémi-qualifié qui nécessiterait une formation complémentaire
2. Entreprise en état de fonctionnement mais aux moyens financiers limités
3. Entreprise nécessitant une assistance technique immédiate pour l'amélioration de sa production quantitativement et qualitativement
4. Entreprise en état d'arrêt de ses activités mais dans l'attente d'une réorientation et d'une réhabilitation
5. Entreprise en état de réalisation ou en cours de réalisation pour orienter du début une formation adéquate
6. Niveau des boursiers :
 - Directeurs techniques et gestionnaires
 - Chefs de fabrication
 - Contremaîtres
 - Chefs d'ateliers
 - Chefs d'équipes
 - Techniciens de divers métiers
 - Gestionnaires.

Il y a des candidats pour des stages dans les domaines de l'organisation de travail, de la maintenance, de la programmation de la production, de la spécialisation spécifique de la branche de l'entreprise, ainsi que dans les différentes sections de gestion. Les lieux de stage sont fixés ensemble avec les entrepreneurs ou seront déterminés par le siège de l'ONUDI.

La durée dépend du métier à apprendre et de la formation de base du boursier.

Les détails sur la sélection des boursiers sont mentionnés dans les annexes :

III - Sélection première phase, 1986/87

IV - Sélection deuxième phase, début 1987

V - Sélection troisième phase, deuxième moitié de l'année 1987

Les bourses de la première et deuxième sélection sont inclus dans le budget du projet actuel BDI 81/008 Li-Bu 31-00 et 32-00. Les bourses de troisième sélection sont à prévoir dans le nouveau projet ONUDI 1987/88.

La priorité en formation a été donné à des entreprises qui sont en cours d'une extension de leur production actuelle (projets complémentaires) ou dans une phase d'amélioration qualitative de leurs produits fabriqués ainsi que pour des projets en réalisation.

4.10 Détermination des séminaires

En coopération avec le consultant en gestion (M.Deleurme) nous proposons des séminaires à effectuer à Bujumbura.

a) Séminaire introductif sur la gestion pour les cadres du CPI

Les thèmes traités seront les suivants :

- L'analyse diagnostique de l'entreprise
- Les communications humaines
- La définition d'un vocabulaire commun

Ces séminaire pourrait se dérouler pendant une durée de 15 heures (3heures par semaine x 5) c'est-à-dire 5 semaines à partir du 15 novembre 86.

Séminaire par M.DELEURME (en service sur place)

b) Séminaire sur la maintenance préventive

En dehors des stages prévus pour des divers boursiers des entreprises industrielles dans le domaine de perfectionnement du programme de production, de réorientation technologique et des problèmes de maintenance (pour des cadres supérieurs et cadres moyens expérimentés) il s'avère nécessaire d'envisager un séminaire en maintenance pour les techniciens non-expérimentés et les chefs ses services entretiens (environ 30 participants).

L'intervention du séminaire devra se dérouler autour de sujets tels que :

- importance de la maintenance
- productivité et étude de travail
- étude des méthodes d'analyse et d'investissements
- utilités de la planification et organisation du service entretien
- description des systèmes d'entretien planifié (préventif, curratif)
- la rentabilité de la maintenance et différents travaux de maintenance

- coût d'entretien
- mesures à prendre aux stades du préinvestissement et de l'exécution pour introduire la maintenance organisée
- les relations humaines
- formation sur le tas
- formation des formateurs et préparation d'un programme de formation
- nécessité en pièces détachées et organisation du magasin

L'établissement le plus spécialisé dans ce domaine est "DGS" à GENT.

c) Séminaire sur les problèmes dans la promotion industrielle

Prévu pour tous les cadres du CPI (10 personnes)

Les sujets pour ce type de séminaire seront :

- information des investisseurs
- soumissions des projets PME par les promoteurs
- études d'opportunités, études de pré faisabilité, étude de faisabilité, étude de réalisation, évaluation des études de projets industriels, études de réhabilitation et de réorientation des entreprises
- documents bancables pour des petits projets
- réalisations des projets industriels
- encadrement des entreprises et formation industrielle
- documentation technique
- coordination des projets avec des autres institutions de promotion industrielle
- financements des projets (sources de financement, participation nationale et étrangère)
- transfert de technologie et joint venture.

Les établissements spécialisés dans ce domaines :

CEGOS et SEMAMETRA

CONSEIL en France ou autres.

5. PROGRAMME DE FORMATION (Bourses et voyages d'études)

Tenant compte des trois groupes de sélections des boursiers le programme de formation (voir Annexe VII) devra se dérouler à partir du mois d'octobre 1986 (envoi du premier boursier pour la tannerie) jusqu'au 31 décembre 1987. Les boursiers de la première sélection sont approuvés par le Gouvernement du Burundi par la lettre de demande officielle du 26 septembre 1986 et les copies des candidatures étaient emportés par M.TOUROU à l'occasion de sa visite au Burundi pour que le siège de l'ONUDI (training section) puisse agir immédiatement en prenant contact avec les établissements de formation pour autoriser le plus vite possible l'emplacement des candidats.

Le deuxième groupe des candidats pour un perfectionnement à l'étranger :

- Bourses B11 à 25 (14 personnes) et
- Voyages d'études VE 5 à 10 (6 personnes)

est à réaliser dans la première moitié de l'année 1987.

Pour centraliser les demandes officielles par les entreprises, le responsable de la section formation au CPI devra commencer avec les démarches à partir du mois de novembre 1986 (voir annexe VI). Dans le programme détaillé chaque bourse ou voyage d'étude est doté d'un significatif qui correspond à la fiche de formation établi pendant les visites des entreprises industrielles pour chaque candidat.

B = Bourses première et deuxième sélection

VE = Voyages d'étude première et deuxième sélection

BII = Bourses troisième sélection

VEII = Voyages d'étude troisième sélection

B et VE Projet BDI 81/008

BII et VEII Nouveau projet d'assistance technique ONUDI
au CPI 1987/88 (en conception).

Au cas où une entreprise n'a pas encore déterminé son candidat, c'est le responsable de formation du CPI qui devra aider le gérant de l'entreprise pour passer à un choix compétitif qui permettra une réelle amélioration productive.

Concernant les boursiers sélectionnés nous avons attiré l'attention dans les entreprises sur les faits des inconvénients à son retour :

- changement de l'emploi (mieux payé par la concurrence)
- démarrage d'une affaire à lui-même.

Pour éviter ces inconvénients, les responsables des entreprises ont essayé de choisir des candidats de confiance, étant depuis plusieurs années employés dans l'entreprise et qui eux-mêmes désirent perfectionner la production dans l'emploi actuel.

Après l'approbation et la mise en place du nouveau projet ONUDI (environ mars-avril 1987) on passera aux démarches pour le cycles de formation prévu dans la deuxième moitié 1987 et en même temps à une nouvelle programmation pour l'année 1988.

Pour le budget prévisionnel du nouveau projet, nous comptons avec une disponibilité financière de :

	1987	1988	
LI-BU 31-00	150.000	80.000	
LI-BU 32-00	30.000	25.000	
TOTAL	180.000	105.000	285.000

Valeur en Dollars EU

Le montant très haut en 1987 vient du fait du manque de formation pendant les années précédentes.

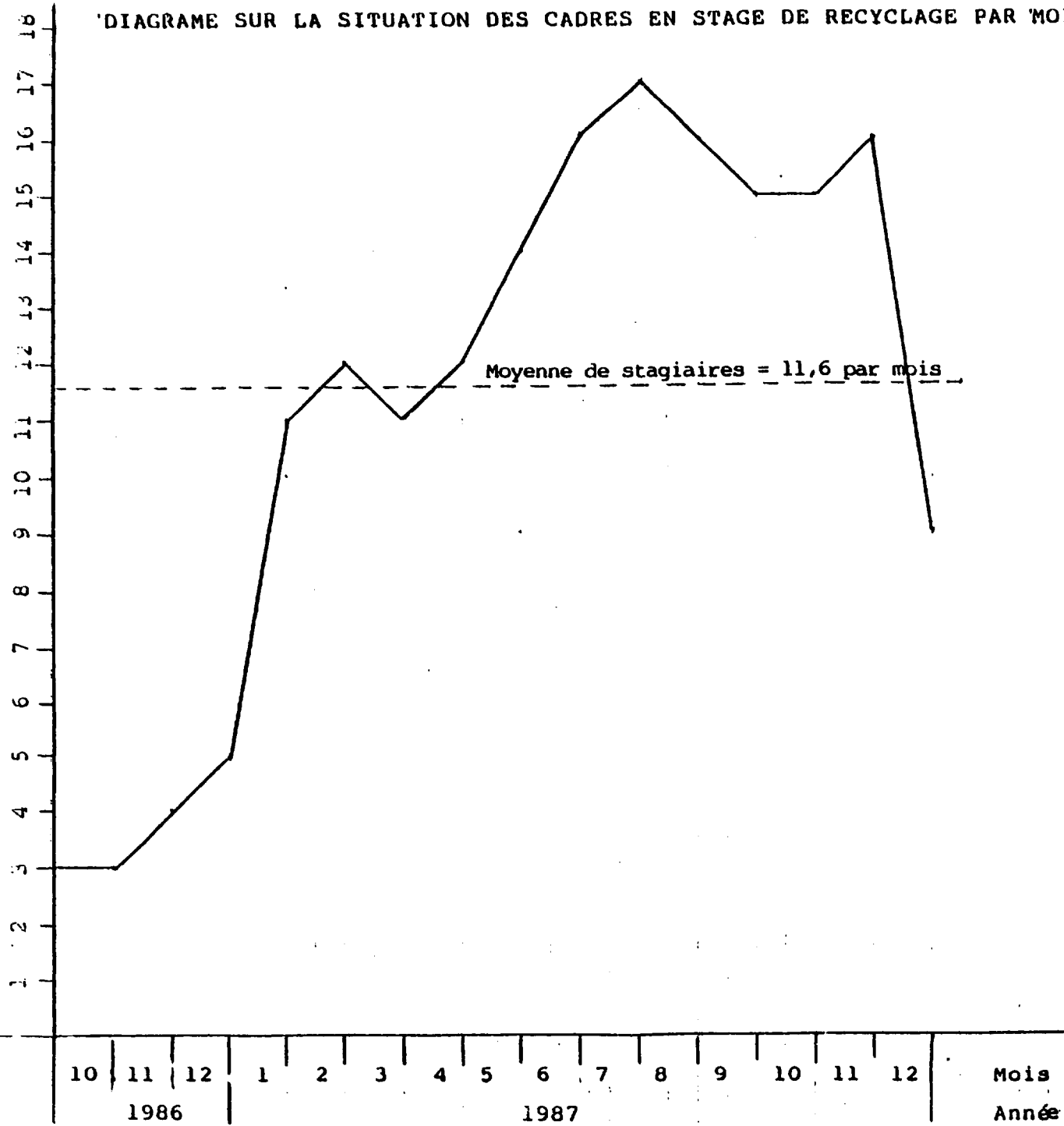
Le Tableau suivant fait exprimer la répartition
des besoins en stages par branches d'activité
1986 - 1987

Branches d'activité	Nombre de stagiaires	%	Mois de stage	%
Industrie alimentaire	6	10	25	14
Industrie métallique	13	22	36½	20
Industrie chimique et pharmaceutique	20	33	62½	35
Industrie de textiles	3	5	12	7
Industrie du bois et papier	7	12	13	7
Industrie matériaux de construction	2	3	4	2
Construction Bâtiments	2	3	10	6
Services industriels et divers	5	8	13	7
Institutions spécialisées (promotion industrielle)	2	3	4½	2
TOTAL	60	100	180½	100

UNE MOYENNE DE 3 MOIS/BOURSE
-(Bourses et voyages d'études)-

'DIAGRAMME SUR LA SITUATION DES CADRES EN STAGE DE RECYCLAGE PAR MOIS'

NOMBRE DES BOURSIERS EN STAGE DE FORMATION A L'ETRANGER



6. IMPLANTATION DU SERVICE FORMATION AU CPI

Suite à la description de poste pour le consultant en formation industrielle et en accord avec la Direction générale du CPI le consultant a implanté le service de formation industrielle et il a encadré une homologue qui sera Responsable pour ce Service

L'homologue, de formation juriste-universitaire, a suivi après la clôture de la Conférence sur l'Industrie à plein temps les actions du consultants, ce qui a permis au cadre supérieur national à créer des liens de confiance entre le CPI et les responsables des entreprises visitées. En dehors de l'assistance en formation, des contacts personnels du cadre national et du consultant inciteront ainsi les entrepreneurs à s'adresser au CPI pour des problèmes de réalisation de leur idées de projet ou pour un encadrement direct dans leurs entreprises (assistance technique et gestionnaire sur le tas).

Concernant la contrepartie, l'idée d'accréditer à la mission du consultant un(une) collaborateur(trice) d'un niveau supérieur à partie entière a donné un résultat plus que satisfaisant. Le consultant a laissé travailler l'homologue dans les discussions menées pendant les visites pour y assister seulement en cas spécifique.

Ce travail de coopération s'est déroulé dans les meilleures conditions, ce qui permet au consultant d'apprécier le travail de son homologue (quelque fois tout-à-fait indépendant) et d'assurer au Directeur Général du CPI que le suivi en formation industrielle sera un fait accompli par ce nouveau service.

7. CONCLUSIONS

Il est impressionnant mais aussi alarmant d'avoir constaté pendant la durée de cette mission, le haut degré de motivation des nombreux cadres supérieurs, cadres moyens, techniciens et d'autres qui ont pu assister aux discussions informatives et de diagnostic pendant les visites d'entreprises industrielles au Burundi et leur ouverte volonté de mise en application immédiate d'un programme de formation complémentaire, recyclage et perfectionnement.

Cette catégorie du personnel, bien que peu nombreuse et insuffisamment formée, constitue une véritable richesse pour le pays qu'il faut protéger et aider à se promouvoir.

Il est clair que la mission actuelle a permis dans sa dimension réduite (évaluation et recommandation d'un programme de formation), de jeter certains concepts de base de formation nécessaire au sein de l'entreprise et de prendre la mesure des besoins actuels prioritaires de ce genre de formation. Mais il est évident qu'il y a encore beaucoup à faire et que partout où une action de formation aura lieu (stages programmés), une continuation des activités devrait être sollicitée avec un programme plus étendu. Il est à supposer qu'avec le retour de stagiaires au pays la dite formation industrielle continuera et se développera (stagiaire deviendra formateur pour une formation interne).

Si on parle d'un succès satisfaisant de la mission actuelle, ce n'est que grâce à une étroite collaboration entre le personnel international du projet et le personnel national du CPI, ainsi que le grand intérêt par les gérants des entreprises industrielles et les techniciens désirant une formation complémentaire eux-mêmes.

Cette action était plus que nécessaire, pour permettre au CPI un contact nouveau avec les entreprises à encadrer et pour rattraper la négligence en formation technique et gestionnaire.

La plupart des entreprises industrielles soit celles créées depuis longtemps ainsi que les nouvelles entreprises travaillant avec des méthodes des technologies qui ne semblent plus être adaptés aux nécessités actuelles et qui ne correspondent après tout jamais à une qualité demandée par le marché, ce qui pose des problèmes avec des produits importés par la concurrence.

Ce paquet de bourses et de voyages d'études (programme 1986/1987) deviendra un des noyaux plus important dans le développement industriel du Burundi. Les entreprises passeront à être rentabilisées et la fabrication locale des produits industriels pourra prévoir une exportation pour équilibrer partiellement l'importation.

La formation et le perfectionnement actuel au Burundi est orienté principalement vers :

- le commerce et
- l'administration publique

Une spécialisation vers le domaine industriel technique s'avère indispensable. Il existe très peu de coordination pour la formation et le perfectionnement complémentaire.

D'après l'évaluation de la mission, les besoins en formation industrielle et en perfectionnement technique complémentaire s'avèrent nécessaires dans les domaines suivantes :

- Fabrication chimiques (savon de ménage, savon de toilette, savon en poudre, pâte dentifrice, articles de parfumerie, mousse polyéthylène, matières plastiques et tubes en plastique et carton ondulé).
- Fabrication métallique (construction métallique, meubles, coffres fort, clous et pointes de Paris, fils barbelé)
- Fabrication en bois (meubles, installations scolaires, charpenterie)
- Fabrication alimentaire (biscuiterie, confiserie, boulangerie, pâtisserie, conserverie, pâtes alimentaires)
- Fabrication textile (filature)
- Fabrication du matériel de construction et construction des bâtiments
- Services industriels (impression offset, réparation machines de bureau et révision moteur)
- Maintenance d'équipement de production (mécanique générale et électricité).

8. RECOMMANDATIONS

Pour permettre un déroulement de formation peu différent au programme proposé et pour maintenir les bons liens mis de nouveau en place avec les entreprises industrielles, il est à recommander :

- L'application et l'exécution du programme de formation dans son ensemble
 - . stages de formation à l'étranger correspondants aux trois selections ou trois phases d'envoi
 - . voyages d'études pour informations techniques de productions ou actions dans des nouveaux projets
 - . séminaires promotion industrielle et séminaire en maintenance
 - . intervention sur le tas en assistance gestionnaire par le consultant en service
 - . intervention sur le tas en assistance technique par un cadre supérieur du CPI du département "Encadrement" jusqu'à l'arrivée d'un expert ou consultant spécialisé dans ce domaine.

- Suite à l'investigation dans les entreprises, il paraît absolument souhaitable que l'action de formation entreprise doit avoir un suivi solide. Il importe que cette mission soit poursuivie dans sa forme actuelle et qu'elle soit dotée des moyens suffisants avec d'objectifs pratiques bien définis et basés sur l'expérience déjà acquise dans la mission de formulation. Le suivi devra s'étendre aussi aux autres entreprises industrielles et semi-industrielles qui n'ont pas été recensées cette fois (ateliers mécaniques, garages, menuiseries, ateliers de couture et autres PME de plus de 5 employés).

- Rappel de formation dans les entreprises après le retour de stagiaires pour compléter la gamme perfectionnée des cadres techniques supérieurs.

- Contrairement aux recommandations de la dernière mission PNUD/ONUDI en début de l'année 1986, il sera indispensable et nécessaire de prévoir dans le nouveau projet d'assistance technique de l'ONUDI au CPI en parallèle de l'expert en gestion, un ingénieur mécanicien (avec une expérience très élargie dans beaucoup des domaines industriels) pour assister le département "Encadrement" du CPI en prenant comme sujets de priorité :

- . La spécialisation des entreprises
- . L'organisation industrielle
- . Le contrôle de qualité
- . La maintenance
- . La formation des formateurs

Il n'ya aucune raison d'établir une bonne organisation de gestion, si la partie technique de production sera négligée et la fabrication elle-même va bofter sérieusement.

Par manque d'un expert dans ce secteur, le CPI n'a pu organiser aucune intervention technique pendant les dernières deux années. Un assistant VNU pour la branche bois (menuiserie et charpenterie) serait souhaitable.

Un expert gestionnaire qui étaient pendant 2 ans au CPI a assisté seulement deux entreprises (faible encadrement).

- mise en place d'un Centre d'Appui Technique (Séminaire) au sein du nouveau Centre de Formation et Perfectionnement Professionnel (CFPP) qui dispose des ateliers bien équipés et adaptés pour un perfectionnement technique spécialisé des cadres moyens après minimum 5 ans de pratique dans les entreprises industrielle. (dans la première phase il suffira des cours en mécanique, électricité, froid et menuiserie, en supposant une application plus industrielle).

- introduction des séminaires spécialisés de courte durée (industrie chimique, matière plastique, industrie agro-alimentaire etc.) par des consultants ONUDI ou coopération bilatérale.

- Poursuivi du management pour le Directeur Général du CPI en 1987 en prévoyant un voyage d'études et d'orientation auprès des institutions de promotion dans des pays anglophones. Ce voyage permettra au gérant du CPI d'apprécier la différenciation des systèmes entre la promotion pratiquée dans les pays d'Afrique francophones et celles de méthodes anglo-américaines. Propositions : KENYA, NIGERIA, ZAMBIE, INDE.

- Il faut que le (la) responsable du département "Formation" au CPI puisse élargir ses connaissances en formation industrielle par une courte formation à l'étranger (séminaire spécialisé). L'ONUDI qui organise chaque année des réunions dans ces domaines devra prévoir une participation et invitation à temps.

- Reprise des relations avec le projet de formation du BIT et du FED ; ces organisations disposent aussi des volets financiers pour la formation professionnelle des entreprises au Burundi.

- Demande à l'ONUDI - Service de Formation - l'envoi régulier des publications et des informations concernant le programme des séminaires industriels, pour proposer à temps la participation des candidats du secteur industriel et des cadres du CPI s'occupant avec le développement et l'encadrement industriel.

- Il faut qu'une coordination entre les institutions de formation et les entreprises PME soit mise en place (réunions semestriels) Chambre de Commerce et Industrie- Direction d'Education Secondaire et Technique - Entreprises privées) pour mieux adapter les divers activités de formation existante (de base et de perfectionnement) aux besoins de la production et du développement industriel.

- Last not least un stage de management pour le Directeur Général du CPI, proposition faite déjà à l'arrivée du consultant en formation.

Ce stage d'une durée de 10 - 15 jours à l'étranger (après avoir effectué le voyage d'information chez les autres institutions de promotion) assurera à la Direction Générale du CPI une performance en gestion, spécialisée dans le domaine de la promotion des PME/PMI.

- Il faut que le PNUD de Bujumbura prenne des dispositions pour accélérer son activité en transmission des dossiers présentés par le Gouvernement du Burundi concernant la formation industrielle.

La première sélection des candidats pour un perfectionnement à l'étranger était préparée au début septembre, approuvée par le CPI et le Ministère de Tutelle et transmis au PNUD le 3 octobre 1986. Au départ du Consultant (23.10.86) le dossier était encore au PNUD sans avoir été transmis à l'ONUDI-Vienne. Ce retard posera des graves problèmes pour l'envoi des boursiers cette année car la transmission des dossiers par pouch via New-York exige souvent trois semaines pour arriver à Vienne.

Les entreprises industrielles comptent sur le programme de formation proposé et les candidats ne sont pas disponibles à n'importe quel moment s'agissant des cadres supérieurs qui sont responsables dans la production.

9. REMERCIEMENTS

Le consultant désire exprimer son appréciation pour le support et la coopération offerts par les représentants du Gouvernement et par les secteurs publics et privés.

Il note en particulier l'aide par les responsables des entreprises industrielles privées et leur confiance concernant les informations données, ainsi que leurs intérêts au sujet de la formation industrielle.

Son appréciation toute particulière s'adresse à la Direction Générale du Centre de Promotion Industrielle, à l'assistance par les experts du projet ONUDI et son coordinateur, et à ses homologues du Service Formation Melles Béatrice BOYAYO et Caritas KANTENGWA.

Avec le concours de cette excellente coopération, il était possible de terminer la mission en formation industrielle avant la date prévue (en deux mois au lieu de 10 semaines).

A N N E X E S

(RAPPORT FORMATION INDUSTRIELLE)

ANNEXE I (QUESTIONNAIRE)

LIEU

NOM DE L'ENTREPRISE :

GERANT:..... ACTIVITES :

EFFECTIF DU PERSONNEL :

CADRES SUPERIEURS

CADRES MOYENS

PERSONNEL ADMINISTRATIF

TECHNICIENS

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM :

FONCTION :

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE

DUREE

PERIODE

LIEU DU STAGE

ET ETS.

FORMATION DEMANDEE :

NOM :

FONCTION :

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE

DUREE

PERIODE

LIEU DU STAGE

ET ETS.

A N N E X E S

(RAPPORT FORMATION INDUSTRIELLE)

ANNEXE II

LISTE DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES (PME/PMI) DU SECTEUR PRIVE VISITEES
DURANT LES MOIS DE SEPTEMBRE ET OCTOBRE 1986

(ces unités se trouvent à Bujumbura)

NOM DE L'ENTREPRISE	ACTIVITES	DEMANDE DE FORMATION ET NOMBRE DE CANDIDATS
1) ONAPHA	Prod. des produits pharmaceutiques	Oui/3
2) GRAVIMPORT	Imprimerie, repr.machines—bureaux	Oui/3
3) BURUNDI PLASTIC	Fabr. casiers en plastique	Oui/2
4) COGETRAFF	Fabr. Mousse flexible	Oui/1
5) METALBO	Fabrication Meubles	Oui/1
6) SOGIEX	Garage/Réparation auto	Oui/1
7) ATEMEBU	Menuiserie bois, meubles métalliques	Oui/2
8) FABRIPLASTIC	Fabrication sacs plastiques	Oui/2
9) QUAIMI	Fabrication fils à coudre	Oui/1
10) MOBIRUNDI	Fabrication meubles	Oui/1
11) CARTOBU	Fabrication carton ondulé	Oui/2
12) FABRICHIM	Fabr. craie scolaire, biscuits, confiserie	Oui/1
13) METATUBES	Fabrication tubes soudées	Oui/1
14) RPEM	Menuiserie/Ferronnerie	Oui/2
15) SAMJI	Fabrication clous et pointes	Oui/1
16) IBC	Fabrication cycles	Oui/2
17) SCI	Fabrication carreaux ciment	Oui/1
18) BIZIMANA	Fabrication articles ménage	Oui/1
19) WIRE INDUSTRIE	Fabrication clous et fils barbelés	Oui/1
20) CHANIC	Fabrication oxygène et acétylène	Oui/1
21) BANDAG	Rechappage pneus	Oui/1
22) FER-AL	Construction métallique	Oui/1
23) BOULANGERIE MICHEL	Boulangerie-Pâtisserie	Oui/2
24) SIP	Constr. bâtiments, mat. de construct.	Oui/1
25) BTC	Fabrication cigarettes	Oui/2
26) ROBBIALAC PAINTS	Fabr.peintures, fabr.emballages mét.	Oui/2
27) INDURUNDI	Savonnerie, fabr. pâte dentifrice	Oui/1
28) SNP	Tannerie	Oui/1
29) SAVONOR	Fabr.Savon, margarine, bougies, brillantine	Oui/1
30) SITRACO	Fabrication meubles métalliques	Oui/2

31) ZAFFERDEEN	Production articles-Tolerie	Non
32) FADI	Fabrication insecticides et parfums	Non
33) FAPPAL	Fabrication pâtes alimentaires	Non
34) FAME TAL	Fabrication meubles métal et menuiserie	Non
35) AGROPRO	Fabrication confitures et concentrés Fruits	Non
36) CLAUSTRABU	Préfabrication en béton	Non
37) MOKA	Construction bâtiments et matériel de construction	Oui/1
38) SOCARTI	Construction bâtiments et construction métallique et bois	Oui/2
39) OHURU	Savonnerie	Non
40) SOBUJA	Savonnerie	Oui/1
41) Boulangerie Moderne	Fabrication pain	Non
42) FABRICMEHATH	Fabrication de cahiers	Non
43) TOLIBU	Fabrication tôles ondulées	Non
44) AFRIMEX	Promotion des PME	Oui/1
45) PLASTICA	Fabrication sacs en plastiques	Oui/1
46) DECORBU	Fabrication matelas	Non
49) MECARUDI	Fabrication métallique et meubles en bois	Non
50) UTEMA	Construction métallique	Non
51) BURUNDI BATTERY	Fabrication des piles	Non
52) LOVINCO	Fabrication couvertures	Oui/2
53) SIRUCO	Fabrication vêtements (production en cessation d'activité)	Non
54) IMPARUDI	Imprimerie	Oui/1
55) HAYDRY	Fabrication allumettes	Oui/1
56) Imprimerie Presse	Imprimerie	Non
57) Boulangerie Industrielle	Fabrication pain	Oui/1
58) COPAR	Fabrication produits de beauté	Non
59) Boulangerie du marché	Production pain	Non
60) RAFINA	Huilerie	Non
61) MOKA (II)	Construction bâtiments	Oui/1
62) EPIMABU	Commerce matériaux de bureaux	Oui/1

63) SONACO	Fabrication sacs en jute	Non
64) SOSUMO	Fabrication de sucre (en réalisation)	programme de formation après réalisation (1988)

De l'ensemble de nombre d'entreprises industrielles visitées dans le secteur privé, 62% des entreprises PMI/PME ont manifesté l'intérêt pour une formation industrielle, plus précisément exprimé un perfectionnement technique de production et de maintenance.

Parmi le programme de formation nous avons négligé des visites chez :

- VERRUNDI (fabrication bouteilles - effectif 160) en vue que que cette unité (projet ONUDI) a profité déjà de quelques bourses par les Nations Unies.
- BRARUDI (fabrication des boissons - effectif 900), unité qui dispose des possibilités de formation dans leur groupe industrielle en Afrique.
- LES GRANDS GARAGES (10 unités - effectif 400) représentant de grandes marques auto disposants d'une formation interne chez les fabricants.
- MINOTERIE DE MURAMVYA - projet ONUDI la assistée plusieurs fois en formation industrielle.
- BATA (fabrication des chaussures - effectif 70) formation interne dans le groupe BATA - Afrique.
- Pas des informations par SIRUCO, SUPOBU, FABRICAH, TOLIBU et quelques petites entreprises négligeables.

ANNEXE III

LISTE DE FORMATION DANS LE CADRE DU PROJET BDI 81/008
PREMIERE SELECTION

PROGRAMME / FORMATION 1986/1987

Approuvé et envoyé par le
Gouvernement à l'ONUDI

Date: 29/09/86

1. BOURSES D'ETUDES / LB: 31-00

1986

Bour/Nr	Candidat	Duree	Estimation/couts
B 1	M. NKUNZIMANA	3 mois	12,587
B 2	M. SABİYONGOMA	9 semaines	6,785
B 3	M. RUHINGUBUGI	2 mois	3,641
B 4	M. NKUNZIMANA	2 mois	3,641
		Total	26,654

1987

Bour/Nr	Candidat	Duree	Estimation/couts
B 5	M. NDUWIMANA	3 mois	7,929
B 6	M. NTHAHEBA	3 mois	7,929
B 7	M. KABURA	3.5 mois	9,017
B 8	M. KAMONGU-GAHUNGI	2 mois	5,542
B 9	M. RANGIRA	2 mois	5,032
B10	M. BIJEJE	2 mois	6,199
		Total	41,648

2. VOYAGES D'ETUDES / LB: 32-00

1986

Voy/Nr	Candidat	Duree	Estimation/couts
Ve 1	M. MANIRAKIZA	40 jours	8,181
Ve 2	M. KARIKURUBU	6 semaines	10,403
Ve 3	M. KAZUNGU	1 mois	2,942
		Total	21,526

1987

Voy/Nr	Candidat	Duree	Estimation/couts
Ve 4	M. GIMBIZI	1 mois	7,017

B1

BOURSES D'ETUDES 1986

LB: 31-00 Bourse programmee Nr 1 / 1986

CANDIDAT

-Nom: M. NKUNZIMANA, Salvator, Ingenieur
-Fonction: Cadre CPI
-Entreprise: CPI

OBJET Stage en maintenance industriel

PERIODE Novembre 86

DUREE 3 mois

LIEU DE FORMATION

-Organisation: DGS International/Advice and Services for efficient
Technology Transfer
-Adresse: B-9000 GENT/Belgique
Jubileumlaan 75; tel: (091) 252211; telex: 12-645 DGSb

COUTS en US\$

-Voyage:	1,767
-Sejour:	2,820
-Honoraires:	7,500
-Divers:	500
TOTAL:	12,587

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONU/DI:
-Realisee:
-Abandonnee:

B4

BOURSES D'ETUDES 1986

LB: 31-00 Bourse programmee Nr 4 / 1986

CANDIDAT

-Nom: M. NKUNZIMANA, J. Bosco
-Fonction: Responsable de l'atelier de fabrication; cadre moyen
-Entreprise: I.B.C., Industrie Burundaise du Cycle, Bujumbura

OBJET Fabrication de bicyclettes

PERIODE Decembre 1986

DUREE 2 mois

LIEU DE FORMATION

-Organisation: HARIA Export Ltd (fournisseur de l'equipement)

-Adresse: 8 Subash. Road P.O. BOX 6899
 PARLE (East)
 BOMBAY 400057/India

COUTS en US\$

-Voyage: 1,237
-Sejour: 904
-Honoraires: 1,000 estimation
-Divers: 500
TOTAL: 3,641

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: non
-Accord/ONU: I:
-Realisee:
-Abandonnee:

DONNEES D'ENTREPRISE

-activite: Fabrication de bicyclettes

-gerant: M. Semondo, Germain

-effectif du personnel: total 60
 dont: cadres superieurs 1
 cadres moyens 3
 administration 4
 production 52

B6

BOURSES D'ETUDES 1986

LB: 31-00 Bourse programmee Nr 6 / 1987

CANDIDAT

-Nom: M. NTHAHEBA, Achille
-Fonction: Directeur Administratif et Financier, cadre superieur
-Entreprise: Burundi Plastic Industries, Bujumbura

OBJET Gestion de l'entreprise

PERIODE Janvier 1987

DUREE 3 mois

LIEU DE FORMATION

-Organisation: I.F.G.

-Adresse: 37, Quai de Grenelle
F-75738 PARIS/France
CEDEX 15

COUTS en US\$

-Voyage: 1,767
-Sejour: 2,662
-Honoraires: 3,000 estimation
-Divers: 500
TOTAL: 7,929

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONUFI: non
-Realisee: non
-Abandonnee:

DONNEES D'ENTREPRISE

-activite: fabrication des casiers en plastique

-gerant: M. Ndamama

-effectif du personnel: total

 dont: cadres superieurs

 cadres moyens

 administration

 production

31
2
2

VE 1

VOYAGES D'ETUDES 1986

Voyage programme Nr 1 / 1986

LB: 32-00

CANDIDAT

-Nom: M. MANIRAKIZA, Englebert, Ingenieur
-Fonction: Directeur General
-Entreprise: CPl

OBJET

Etude des activites et de l'organisation/Instituts
de Promotion Industrielle/Afrique

PERIODE

Octobre 1986

DUREE

40 jours

LIEU DE FORMATION

-Organisation: C.N.E.I., A.P.I./Tunis; I.N.P.E.D./Alger;
S.O.N.E.P.I./Dakar; O.P.E.N/Niamey; C.A.P.M.E./Douala
-Adresse:

COUTS en US\$

-Voyage:	3,678
-Sejour:	3,903
-Honoraires:	0
-Divers:	600
TOTAL:	8,181

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONU DI:
-Realisee:
-Abandonnee:

VE2

VOYAGES D'ETUDES 1986

Voyage programme Nr 2 / 1986

LB: 32-00

CANDIDAT

-Nom: M. KARIKURUBU, Onesphore, Ingenieur chimiste
-Fonction: Responsable du Four de Fusion
-Entreprise: VERRUNDI (Verreries Industrielles), Bujumbura

OBJET

Conduite des fours electriques ou mixtes,
analyse et determination de la composition du verre

PERIODE

octobre 86

DUREE

6 semaines

LIEU DE FORMATION

-Organisation: VETROPACK SA

-Adresse: CH-8180 BULACH/ZH
Schutzenmattstr. 266; tel: (01) 8600611; telex: 825 909

COUTS en US\$

-Voyage:	1,767
-Sejour:	4,158
-Honoraires:	3,978
-Divers:	500
TOTAL:	10,403

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONUUDI:
-Realisee:
-Abandonnee:

VE 3

VOYAGES D'ETUDES 1986

Voyage programme Nr 3 / 1986

LB: 32-00

CANDIDAT

-Nom: M. KAZUNGO,
-Fonction: Chef de Production, carreaux et tuiles; cadre moyen
-Entreprise: J.C.I.; Societe commerciale et industrielle, Bujumbura

OBJET Fabrication des carreaux et des tuiles en ciment

PERIODE Decembre 1986

DUREE 1 mois

LIEU DE FORMATION

-Organisation: PARRY, LTD

-Adresse: ~~NAIROBI/Kenya~~

WEST MIDLANDS B64 7DD .U.K.
ANGLETERRE

TELEX 334132 ITPARR - G.

COUTS en US\$

-Voyage: 312
-Sejour: 1,830
-Honoraires: 500 estimation
-Divers: 300
TOTAL: 2,942

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONUDI:
-Realisee:
-Abandonnee:

DONNEES D'ENTREPRISE

-activite: Fabrication des carreaux et des tuiles en ciment

-gerant: M. Ntibarutaye

-effectif du personnel: total 25
dont: cadres superieurs 0
cadres moyens 1
administration 2
production 22

VE4

VOYAGES D'ETUDES 1986

Voyage programme Nr 4 / 1987

LB: 32-00

CANDIDAT

-Nom: M. SIMBIZI,
-Fonction: Responsable de maintenance, cadre superieur
-Entreprise: ONAPH (Office National Pharmaceutique), Bujumbura

OBJET Maintenance de l'equipement actuel

PERIODE Janvier 1987

DUREE 1 mois

LIEU DE FORMATION

-Organisation: Janssen Pharmaceutica
-Adresse: Turnhoutseweg 30
B-2340 BEERSE/Belgique

COUTS en US\$

-Voyage: 1,767
-Sejour: 3,750
-Honoraires: 1,000 estimation
-Divers: 500
TOTAL: 7,017

ETAT D'AVANCEMENT

-Requete/Gouv: oui
-Accord/ONUDI: non
-Realisee: non
-Abandonnee:

DONNEES D'ENTREPRISE

-activite: production des produits pharmaceutiques (gelules,
cachets, solutions)
-gerant: M. Nibateganya
-effectif du personnel: total 70
dont: cadres superieurs 15
cadres moyens 20
administration
production

ANNEXE IV

LISTE EN FORMATION DANS LE CADRE DU PROJET BDI 81/008

DEUXIEME SELECTION

(Budget inclus dans les LI-BU 31 et 32 1986/87)

A) BOURSES DE PERFECTIONNEMENT Li-Bu 31-00

<u>Bourse N°</u>	<u>Candidat</u>	<u>Entreprise</u>	<u>Durée</u>
B 11	M. MBONINYIBUKA	ONAPHA	3 mois
B 12	M. NDAYISHIMIYE Médic	ONAPHA	3 mois
B 13	Melle NDABAHANYE	GRAVIMPORT	2 mois
B 14	M. NIYONKURU	BURUNDI PLASTIC	2 mois
B 15	M. BASOMINGERA Emmanuel	COGETRAFF	6 mois
B 16	M. NKANAGU Sylvestre	METALBO	4 mois
B 17	M. RUTAYISIRE Anicet	SOGIEX	2 mois
B 18	M. KARAMAGA Rachidi	ATEMEBUA	3 mois
B 19	M. MERCI Emmanuel	ATEMEBU	3 mois
B 20	M. NZORUBARA Gilbert	FABRIPLASTIC	2 mois
B 21	M. BANDYATUYAGA Ismail	QUAIMI	6 mois
B 22	M. HAKIZIMANA Baudouin	MOBIRUNDI	2 mois
B 23	M. SENDANYOYE Chrysostome	RPME	2 mois
B 24	M. Candidat à déterminer	PLASTICA	6 mois
14 Candidatures		Total	46 mois

B) VOYAGES D'ETUDES (Perfectionnement/Recyclage) Sur Li-Bu 32-00 1986/87

<u>Voyage N°</u>	<u>Candidat</u>	<u>Entreprise</u>	<u>Durée</u>
VE 5	M. NZEYIMANA	CARTOBU	6 semaines
VE 6	M. GAHUNGU	CARTOBU	6 semaines
VE 7	M. AMISI Musa	FABRICHIM	4 semaines
VE 8	M. NTIMPIRANGEZA	METATUBES	4 semaines
VE 9	M. HAFASHIMANA Adrien	RPME	4 semaines
VE 10	M. SAMJI Sanjaj	SAMJI	6 semaines
6 candidatures		Total	30 Semaines

B 11 / 12

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : ONAPHA (Office National Pharmaceutique)

GERANT : M. NTIBATEGANZA

ACTIVITES : Production des produits pharmaceutiques et laboratoire

EFFECTIF DU PERSONNEL : 70

CADRES SUPERIEURS : 15

CADRES MOYENS : 20

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 10

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 25

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : DIR. GEN./DIR.COM./DIR.TECHN./3 PHARMACIENS/2BIOLOGISTES
1/CHIMISTE/2 ECONOMISTES/1 LABORATIN/2 OUVRIERS/LING.EL-M

CADRES MOYENS : N.D.

FORMATION DEMANDEE : RECYCLAGE DE 2 PHARMACIENS

NOM : M. MBONINYIBUKA

FONCTION : DIR. DE PRODUCTION

FORMATION ACQUISE : UNIVERSITE ROUMANIE

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1) 1985

POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT : 5 (le même pour les deux)

DOMAINE : SPECIALISATION EN SOLUTES INJECTABLES pour le nouveau projet, et perfectionnement en comprimés et solution.
DUREE : 3 mois

JANV.87

PERIODE : A partir avril 1987 (en vue que la nouvelle production des solutés démarrera en août 87)

LIEU DU STAGE

ET ETS. : LEQUEUX-FRANCE (fournisseur du nouveau équipement) 64,

Rue GAY-LUSSAC 75005 PARIS

Telex, LEQUE B 200291 F

OBSERVATIONS

FORMATION DEMANDEE : RECYCLAGE DE 2 PHARMACIENS

NOM : NDAYISHIMIYE

FONCTION : CHEF DE PRODUCTION

FORMATION ACQUISE : UNIVERSITE BELGIQUE

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION:

11/1985

POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT : (le même pour les deux)

DOMAINE : SPECIALISATION EN SOLUTEES INJECTABLES pour le nouveau

projet, et perfectionnement en comprimés et solution.
DUREE : 3 mois

AVRIL 87

PERIODE : A partir avril 1987 (en vue que la nouvelle production
des solutées démarrera en août 87)

LIEU DU STAGE.

ET ETS. : LEQUEUX - FRANCE (fournisseur du nouveau équipement) 64,

Rue GAY - LUSSAC 75005 PARIS

Telex, LEQUE B 200291 F

OBSERVATIONS

FORMATION DEMANDEE : RECYCLAGE D'UN ING. EL-MEC

NOM : M. SIMBIZI

FONCTION : ING. EL-MEC

FORMATION ACQUISE : UNIVERSITE URSS 4 ANS

EMPLOIS : 1980 - 84 ONATEL

1985 POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : SPECIALISATION EN MAINTENANCE POUR LE MATERIEL
DE PRODUCTION ACTUEL

DUREE : 1 mois

PERIODE : NOVEMBRE 1986

LIEU DU STAGE

ETS: JANNSEN PHARMACEUTICA, TURNHOUTSEWEG 30

2340 BEERSE - BELGIQUE

B13

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : GRAVIMPORT (AVANT GRAPHIM)

GERANT : NDAMAMA

ACTIVITES : -IMPRIMERIE TYPO
-IMPORTATIONS PRODUITS
DE PREM. NECESSITE
-REPRESENTATION VETEMENTS
PREMAMAN
-IMPORTATIONS PHOTOCOP.,
MACH.A ECRIRE, ARTICLES
DE BUREAU.

EFFECTIF DU PERSONNEL : 40

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS : 19

CONTRE MAITRES :

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES

17

CADRES SUPERIEURS : 1 DIRECTEUR ADM. ET FIN.

CADRES MOYENS : 1 Chef comptable, 1 Chef d'atelier, 1 Responsable commercial

FORMATION DEMANDEE :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : Mlle NDABAHANYE

FONCTION : CHEF COMPTABLE

FORMATION ACQUISE : UNIVERSITE BUJUMBURA, LICENCE SCIENCES
ECONOMIQUES ET ADMINISTRATIVES

EMPLOIS : ANNEE

1985

1986

FONCTION : COMPTABILITE/RUDI

PAINTS

POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : FORMATION EN CONTROLE DE GESTION

DUREE : 2 mois

PERIODE : A PARTIR DE MARS 1987

LIEU DU STAGE : IFG - PARIS

ET ETS. :

B 14

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : BURUNDI PLASTIC INDUSTRIES

GERANT : NDAMAMA

ACTIVITES : FABRICATION EN CASIERS

EFFECTIF DU PERSONNEL : 31

PLASTIQUES

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS : 2

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS : 6

OUVRIERS QUALIFIES : 4

OUVRIERS NON-QUALIFIES : 16

CADRES SUPERIEURS : 1 DIR.TECHN.(EXPATRIE) , 1 DIR.ADM.et FIN.

CADRES MOYENS : 1 DIR.TECHN.ADJOINT , 1 CHEF COMPTABLE

FORMATION DEMANDEE :

NOM : M. NYONKURU

FONCTION : DIR.TECHN.ADJOINT

FORMATION ACQUISE : ECOLE TECHNIQUE SECONDAIRE BUJUMBURA-KAMENGE
7 ANS - DIPLOME A2 SECTION ELECTRO- MEC.

EMPLOIS : ANNEE
1984
1986

FONCTION :
TECHNICIEN/SAVONOR.
POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : PRODUCTION ET MAINTENANCE POUR LA FABRICATION DES PRODUITS
EN MAT.PLASTIQUE PAR LE PROCEDE INJECTION.

DUREE : 2 mois. PHASE 1/CHEZ LZ FOURNISSEUR
PHASE 2/DANS UNE ENTREPRISE DE PRODUCTION

PERIODE : A PARTIR AVRIL 1987

LIEU DU STAGE : ETS.ENGELS - BP.2 SCHWERTBERG - AUTRICHE
ET A DEFINIR PLUS TARD.

ET ETS. :

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : COGETRAFF

GERANT : Charles GAKWAVU

ACTIVITES: 1) FABRICATION de la

EFFECTIF DU PERSONNEL : 62

mousse -flexible
2) Commerce - Import
TRANSPORT

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

TECHNICIENS : 2

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES

52

CADRES SUPERIEURS : Administrateur-Directeur , Directeur Commercial

CADRES MOYENS : -

FORMATION DEMANDEE : -

NOM : Emmanuel BASOMINGERA

FONCTION : Chef de production

FORMATION ACQUISE : Les humanités

"Usine à mousse"

scientifiques à BUKAVU diplôme d'Etat + 2 ans

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PHARMACIE.

1980 - 1986

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT : en production de mousse

DOMAINE : Experimentation = Possibilités de fabrication des
produits en pylosis et synthétiques avec le même

DUREE : 6 mois

équipement.

PERIODE : mars 1987

LIEU DU STAGE : R.F.A.

ET ETS. : BAYER A-G

5090 LEVERKUSEN - R.F.A.

OBSERVATIONS

1) 3-4 mois seminaire chez Bayer

2 mois expérience pratique dans les entreprises fabricants les produits en
synthétique.

2) L'entreprise n'a pas de problèmes d'entretien de maintenance

- un responsable de la maintenance formé par le fournisseur d'équipement.

B 16

LIEU :

NOM DE L'ENTREPRISE : METALBO

GERANT : NGENDAHAYO Déo
HATUNGIMANA Liberat

ACTIVITES: Fabr. des meubles
en bois et métallique
(portes et fenêtre

EFFECTIF DU PERSONNEL : 80

CADRES SUPERIEURS : 3

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES : 73

OUVRIERS NON-QUALIFIES :

CADRES SUPERIEURS : Dir. Commercial, Dir. Adm. et Fin. et Chef -Compt

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NKANAGU Sylvestre

FONCTION : Chef d'atelier

FORMATION ACQUISE : Ecole techn. Buja A3

EMPLOIS : ANNEE

1980 - 84
1985

FONCTION :

SRD BUYENZI
Poste actuel

PERFECTIONNEMENT : Production et maintenance de l'équipement

DOMAINE : dans le menuiserie des meubles

DUREE : 4 mois

PERIODE : Mai 1987

LIEU DU STAGE : Belgique

ET ETS. : CECOFORMA

185, rue de la Verrerie

4100 SERAING

Telex 42414 CFORMA - B

OBSERVATIONS

B 17

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : SOGIEX B.P. 1014 Tél.25179

GERANT : Alexis RUSAGARA ACTIVITES: GARAGE

EFFECTIF DU PERSONNEL : 23

CADRES SUPERIEURS : 3

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 3

TECHNICIENS : 2

OUVRIERS QUALIFIES | 12

OUVRIERS NON-QUALIFIES |

CADRES SUPERIEURS : -Dir.Com.et Fin., Chef Compt., Respons.des importations

CADRES MOYENS : - Caissier, Chef de vente

FORMATION DEMANDEE : Mécanique générale Auto

NOM : Anicet RUTAYISIRE FONCTION : Chef de garage

FORMATION ACQUISE E.T.S. (1 année mécanique)

EMPLOIS : ANNEE

80-86 SONIMPORT

86 SOGIEX

FONCTION :

Mécanicien

Chef de garage

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Mécanique générale auto, réparation des moteurs

DUREE : 2 mois

PERIODE : Déc.86 ou Février 87

LIEU DU STAGE : Japon

ET ETS. : DAIHATSU MOTOR CO,

1-1,DAIHATSU-CHO,

IKEDA City,OSAKA

Prefecture, JAPAN

Telex N°O-5322 - 251

O- 5322 - 224

OBSERVATIONS

Le stagiaire a la possibilité de faire son stage dans une maison qui utilise la langue française. Le gérant fera des négociations préliminaires pour faciliter le stagiaire.

B 18/19

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : ATTEMEBU

Tél 23928

GERANT : ALEXIS
RUSAGARA

ACTIVITES : Menuiserie

EFFECTIF DU PERSONNEL : 32

- Bois

- Metallique

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS : 2

OUVRIERS QUALIFIES

29

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : -Chef de vente en même temps comptable

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE : Spécialisation travaux en bois

NOM : RACHIDI KARAMAGA

FONCTION : Chef d'atelier - bois

FORMATION ACQUISE : Ecole de menuiserie (2 ans)

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION : Menuiserie

66-73 Ouganda

Chef d'Atelier

73-86 ATTEMEBU

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Fabrication des meubles en bois

DUREE : 3 mois

PERIODE : Fevrier 87

LIEU DU STAGE

France

ADRESSE A DETERMINER

ou

ET ETS. :

Belgique

PAR ONUDI.

OBSERVATIONS

Problèmes de MARKETING, souhaite la visite du consultant en gestion.

FORMATION DEMANDEE : Section métallique

NOM : Merci Emmanuel

FONCTION : Chef d'atelier métallique

FORMATION ACQUISE : E.T.S. KAMENGE

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION:

70 - 82

Ouvrier MATAALLUSA

82 - 86

Chef d'atelier ATEMEBU

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Meuble métallique

DUREE : 3 mois

PERIODE : Mai 87

LIEU DU STAGE FRANCE: (Adresse à déterminer par ONUDI)

ET ETS. : Belgique

OBSERVATIONS

B:20

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : FABRIPLASTIC

GERANT : M. KIRAHUZI Aloys

ACTIVITES: Fabrication Des sacs
en plastiques

EFFECTIF DU PERSONNEL : 52

CADRES SUPERIEURS : 4

CADRES MOYENS : 6

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 3

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES 39

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Directeur, Directeur Administratif et Financier,
Directeur Adjoint, Chef de Service, Chef de
CADRES MOYENS : Production

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NZORUBARA Gilbert FONCTION : Technicien de Maintenance

FORMATION ACQUISE : Ecole technique Kamenge (A₂)

EMPLOIS : ANNEE FONCTION: Electro Mecanicien
depuis 6/1986

PERFECTIONNEMENT : Poste actuel

DOMAINE : un deuxième stage au retour aussi 2 mois
DUREE : Fev. 1987

DUREE :

PERIODE :

LIEU DU STAGE

ET ETS. :

B21

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : QUAIMI-INDUSTRY

GERANT : M. HUSSEIN ROCHANALI

ACTIVITES: 1) Fabrication des fi
à coudre

EFFECTIF DU PERSONNEL : 43

2) commerce général

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS : 1

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

41

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Directeur

CADRES MOYENS : Technicien

FORMATION DEMANDEE :

NOM : M. BARYATUYAGA Ismail

FONCTION : Chef d'atelier de prod.

FORMATION ACQUISE : Ecole technique KAMENGE A2

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

Depuis 1982

poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Maintenance et entretien de l'équipement

DUREE : 6 mois

PERIODE : Fevrier 1987

LIEU DU STAGE

ET ETS.: China national machinery import and export
corp, shandong branch

11, nanhai Road

QINGDAO-CHINE POP.

TELEX. 32257 MAC QD - CN

OBSERVATIONS

B22

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : MOBIRUNDI

GERANT : Mr. SUNZUGURU Séverin

ACTIVITES: Fabrication des
meubles

EFFECTIF DU PERSONNEL : 87

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS : 1

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS : (contre-maitres) 3

OUVRIERS QUALIFIES : 6

OUVRIERS NON-QUALIFIES 75

CADRES SUPERIEURS : Directeur Commercial Adj., Chef de reception Commerciales

CADRES MOYENS : Chef Comptable

FORMATION DEMANDEE :

NOM : HAKIZIMANA Baudouin

FONCTION : Chef d'atelier

FORMATION ACQUISE : Ecole technique Gatara A3

EMPLOIS : ANNEE
1978

FONCTION :
Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : fabricat; des meubles et connaissance en machines à
à bois

DUREE : 2 mois

PERIODE : à partir avril 87

LIEU DU STAGE Belgique

ET ETS. : (à préciser par l'ONUDI)

OBSERVATIONS

VE9 - B23

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : (RPEM) Regie de Production des Equipements
Mobilier

GERANT : M. SENDANYOYE J. Chrysostome ACTIVITES: Menuiserie et Ferronnerie

EFFECTIF DU PERSONNEL : 32 (majorité des clients
privés-une régie autonome)

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES 16

OUVRIERS NON-QUALIFIES 9

CADRES SUPERIEURS : Directeur

CADRES MOYENS : Comptable, Chef d'atelier, Chef d'atelier-adjoint
Chef du Personnel

FORMATION DEMANDEE :

NOM : HAFASHIMANA Adrien FONCTION : Chef d'atelier

FORMATION ACQUISE : Ecole Technique de Kamenge A 3

EMPLOIS : ANNEE FONCTION :
Depuis 1980 Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Fabrication des meubles en bois

DUREE : 1 mois

PERIODE : Février 1987

LIEU DU STAGE BELGIQUE

ET ETS. : (à préciser par training section UNIDO)
Ecole ou Etablissement de menuiserie

OBSERVATIONS

FORMATION DEMANDEE :

NOM : M. SENDANYOYE J. Chrysostome FONCTION : Directeur

FORMATION ACQUISE : Licence Sciences économiques

EMPLOIS : ANNEE FONCTION:
1/1983 - 3/85 Conseiller Econ. Fonds de l'Habitat rural
Depuis 4/85 Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Contrôle de Gestion

DUREE : 2 mois

PERIODE : juin 1987

LIEU DU STAGE BRUXELLES

ET ETS. :

OBSERVATIONS

B 24

LIEU : Hujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : PLASTICA

GERANT : Nicaise GAHUNGU

EFFECTIF DU PERSONNEL : 50

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 5

TECHNICIENS : 1

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES 42

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : à déterminer (1pers.)

FONCTION : à déterminer

FORMATION ACQUISE :

à déterminer
EMPLOIS : ANNÉE

FONCTION : " "

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Entretien et réparation des équipements de
de fabrication des sachets en plastic.

DUREE : 6 mois

PERIODE : mars 87

LIEU DU STAGE

ET ETS.: ENGEL - KAELLER-ZURICH
Autriche.

OBSERVATIONS

Plastica est une nouvelle unité qui n'était qu'à sa production lors de la visite. De ce fait l'entreprise ne connaît encore ni de problèmes de maintenance, ni de gestion. Cependant, l'entreprise voudrait perfectionner un cadre national qui assure les fonctions. Un expatrié qui s'occupe actuellement de la production.

VE5/VE6

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : CARTOBU

GERANT : M. KABURA Pascal

ACTIVITES: Fabrication Carton
ondulé

EFFECTIF DU PERSONNEL : 20

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES 18

CADRES SUPERIEURS : Chef de production

CADRES MOYENS : Adjoint au Chef de production

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NZEYIMANA

FONCTION : Chef de production

FORMATION ACQUISE : Ecole technique Bujumbura A2

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

78 - 84 ENNACCI

Chef de production

1985

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Fabrication carton ondulé importé par Maintenance

DURÉE : 6 semaines

PERIODE : Fev. 1987

LIEU DU STAGE SEYFERT WELLPAPPE

ET ETS. : 2230 SACZGITTER 1, / RFA

OBSERVATIONS

FORMATION DEMANDEE :

NOM : GAHUNGU

FONCTION : *CHEF DE PRODUCTION*

FORMATION ACQUISE : Ecole technique A3

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION:

1986

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT : même indication

DOMAINE :

DUREE : 6 semaines

PERIODE : *July*
~~juillet~~ 1987

LIEU DU STAGE le même

ET ETS. :

OBSERVATIONS

VE 7

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : FABRICHIM

GERANT : M. KAYIBIGI Gabriel

ACTIVITES: 1) Production de Craie

EFFECTIF DU PERSONNEL : 20

Scolaire ;

CADRES SUPERIEURS :

2) Production de Biscuits

CADRES MOYENS : 1

Secs ;

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

3) Projet en cours

TECHNICIENS :

confiserie.

OUVRIERS QUALIFIES 5

OUVRIERS NON-QUALIFIES 12

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS : Technicien de production

FORMATION DEMANDEE : (pour projet en cours-confiserie)

NOM : AMISI Musa

FONCTION : Technicien de producti

FORMATION ACQUISE : Ecole Technique BUJUMBURA/A2

EMPLOIS : ANNEE
Depuis 10/1985

FONCTION :
Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Formation de base en Fabrication des bonbons

DUREE : 1 mois

PERIODE : Janvier 1987

LIEU DU STAGE Entreprise de Confiserie

ET ETS. : En Afrique Francophone (Abidjan, Dakar, Tunis, Alger
ETC ..)

Le projet confiserie est en cours de réalisation.

L'équipement arrivera en fevrier 1987 et la mise en service
est prévu pour le mois de Mars.

OBSERVATIONS

VE8

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : METATUBES

GERANT : M. DUBOIS

ACTIVITES: fabrication des tubes
soudées et profilées

EFFECTIF DU PERSONNEL : 20

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS : 2

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 16

OUVRIERS NON-QUALIFIES -

CADRES SUPERIEURS : ~~M.~~ Directeur prod. Tubes

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NTIMPIRANGEZA

FONCTION : ~~M.~~ Directeur Meta-tu

FORMATION ACQUISE : Ecole Sup. d'Ingénier Technicien LIEGE-B

EMPLOIS : ANNEE
1985

FONCTION :
Poste actuel

PERFECTIONNEMENT : Stage complémentaire

DOMAINE : Formation de base pour nouvelle production
des tubes en acier soudés

DUREE : 1 mois

PERIODE : Avril 1987

LIEU DU STAGE TUBETRA BP. 703

ET ETS. KINSHASA-LIMETE (Zaïre)

OBSERVATIONS

VE 10

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : ETS SAMJI

GERANT : SAMJI

EFFECTIF DU PERSONNEL : 9

CADRES SUPERIEURS : -

CADRES MOYENS : -

PERSONNEL ADMINISTRATIF : -

TECHNICIENS : 1

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : SANJAJ SAMJI

ACTIVITES: Fabrication des clous

Fabrication des pelle
et activités secondai
commerce import.

Prod : 300 T/an

FONCTION : Adjoint du Chef de
production

FORMATION ACQUISE : Enseignement primaire

EMPLOIS : ANNEE
1985

FONCTION :
Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Maintenance des machines pour fabrication

DUREE : 6 semaines des clous

PERIODE : Avril 1987

LIEU DU STAGE Inde

ET ETS. : Cromoton Greanes LIMITED
International Division
Paville House, Pradhadevi
Bombay - 400025
Tél. 4300951
4300088

Telex : 011 - 71575 CGIDIN
011 - 71549 CCCPIN
INDIA.

ANNEXE V

LISTE DE FORMATION PREVISION POUR LE NOUVEAU PROJET
D'ASSISTANCE TECHNIQUE AU CPI (PHASE II 1987 - 1988)

TROISIEME SELECTION

A. BOURSES DE PERFECTIONNEMENT Li-Bu 31-00

Les stages sont prévus à partir de juillet 1987

<u>Bourse N°</u>	<u>Candidat</u>	<u>Entreprise</u>	<u>Durée</u>
B II/1	M. NKENGURUTSE Abel	GRAVIMPORT	3 mois
B II/2	M. BARANYEDETSE Jean	BANDAG	2 mois
B II/3	Candidat à déterminer	FERAL	3 mois
B II/4	Candidat à déterminer	BOULANGERIE MICHEL	3 mois
B II/5	M. BEDETSE Bède	SIP	6 mois
B II/6	Candidat à déterminer	BTC	6 mois
B II/7	Candidat à déterminer	BTC	6 mois
B II/8	M. BARANDIGUZA Vénant	ROBBIALAC	4 mois
B II/9	M. GAHUNGU Charles	RABBIALAC	4 mois
B II/10	M. NDEBEGERI Grégoire	SITRACO	6 mois
B II/11	M. NGIRINSHUTI Frédéric	INDURUNDI	3 mois
B II/12	M. SABIYONGOMA Casimir	SNP	9 mois
B II/13	M. VYIZIGIRO Bernard	SAVONOR	3 mois
B II/14	Melle RIRIKUMUTIMA	BOULANGERIE MICHEL	3 mois
B II/15	M. TUHABONYE Noël	SABUJA	2 mois
B II/16	M. MANIRAMBONA Vital	ETERNIT	3 mois
B II/17	M. NTAMASHIMIKIRO Juvénal	METALUSA	2 mois
B II/18	M. NTIBANDETSE Etienne	METALUSA	4 mois
B II/19	M. NDAYEGAMIYE Antoine	LOVINCO	3 mois
B II/20	M. NIMUBONA Mathieu	LOVINCO	3 mois
B II/21	Candidat à déterminer	IMPARUDI	3 mois
B II/22	M. NTIBARIGOHEKA Stanislas	SOCARTI	4 mois
B II/23	M. NDAYISABA Réneqie	SOCARTI	2 mois
B II/24	M. ABBAS	BOULANGERIE INDUSTR.	6 mois
B II/25	M. MUREKEZI Narcisse	RUDI-PAINTS	2 mois
25	Candidatures		105 mois

B. VOYAGES D'ETUDES

(Perfectionnement et recyclage)

Sur Li-Bu 32-00 (à partir de VII/87)

<u>Voyage E N°</u>	<u>CANDIDAT</u>	<u>ENTREPRISE</u>	<u>DUREE</u>
VE II/1	M. NTAHOMVUKIYE Oswald	SITRACO	4 semaines
VE II/2	M. SINGOYE	AFRIMEX	2 semaines
VE II/3	M. NDAYISABA Daniel	EPIMABU	6 semaines

B II / 1

LIEU : ANNEXE

NOM DE L'ENTREPRISE : GRAVIMPORT

GERANT :

ACTIVITES :

EFFECTIF DU PERSONNEL :

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NKENGURUTSE Abel

FONCTION : Chef de service

FORMATION ACQUISE : Humanité (BAC)

RANK XEROX

Stage sur place par repr.de NAIROBI (1 mois)

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

Depuis 1984

GRAVIMPORT

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Reperation et maintenance des machines

RANK XEROX

DUREE : 3 mois

PERIODE : SEPT.1987

LIEU DU STAGE

FRANCE

ET ETS. : RANK XEROX, Dir.Reg.Gr.ENTREPR.

12, PLACE de l'IRIS, CEDEX 38

92071 PARIS - LA DEFENSE.

OBSERVATIONS

B11/2

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : BANDAG

GERANT : COSTA ARTURO

ACTIVITES: - Rechappage des pne
- Vulcarisation des
pneumatiques

EFFECTIF DU PERSONNEL : 23

CADRES SUPERIEURS : 1

CADRES MOYENS : 2

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 18

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Dir.Techn.et Adm.(expatrié)

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : BARANYEDETSE Jean

FONCTION : Chef d'atelier

FORMATION ACQUISE : Humanité (BAC) Bujumbura

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

depuis 1982

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Technique de r chappage (en général)

DUREE : 2 mois

PERIODE : Août 1987

LIEU DU STAGE : KENYA ou ETS.BANDAG RWANDA (KIGARI)

ET ETS.: l'adresse sera indique par Bandag -
Burundi ensemble avec la demande   faire.

OBSERVATIONS

B11/3

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : Atelier Fer-Al

GERANT : DALMASSO ANTONIO

ACTIVITES: - Constr.Mét.

EFFECTIF DU PERSONNEL : 70

- Fabr.Meubles en bois
et mét.

CADRES SUPERIEURS : 5

CADRES MOYENS : 1

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 3

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

61

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Dir., CHEF D'ATELIER, CHEF DU PERSONNEL, CHEF
COMPTABLE, CHEF D'APROVISIONNEMENT.

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : A.D.

FONCTION : Chef d'atelier Adjoint

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT : Comme Chef d'atelier dans la tolerie,

DOMAINE :

Tolerie, Huisserie et Mécanique
Générale

DUREE :

3 mois

PERIODE :

Sept.1987

LIEU DU STAGE

AFCOPA - FRANCE

ET ETS.:

OBSERVATIONS

Demande consultation gestionnaire pour réorganiser la gestion!

B 11/4 - B 11/14

LIEU :

NOM DE L'ENTREPRISE : BOULANGERIE MICHEL

GERANT : NSENGIYUMVA Michel

ACTIVITES: 2 boulangeries

1 pâtisserie

EFFECTIF DU PERSONNEL : 67

1 cafétaria

CADRES SUPERIEURS : -

CADRES MOYENS : 7

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

59

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS : 2 compt., 1 chef boulanger, 1 chef pâtisserie,
1 magasinier, 2 caissiers

FORMATION DEMANDEE :

MELE KAMWENUBUSA

NOM : A.D. *BIZUJENNUS*

FONCTION : *PATISSIERE*

FORMATION ACQUISE : *L'HUMANITE*

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

DEPUIS 1986

POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Patisserie viennoise

DUREE : 3 mois

PERIODE : Juillet 1987

LIEU DU STAGE : Ecole de Boulangerie ABIDJAN

ET ETS. : ou Ecole de Pâtisserie en FRANCE
(éventuellement)

OBSERVATIONS

L'entreprise devra préciser le nom du candidat.

B11/5

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SIP (Société Immobilière Publique)

GERANT : NSAVYUMUGANWA Egide

ACTIVITES : - Conception et
production des bâtiments.

EFFECTIF DU PERSONNEL : 100

CADRES SUPERIEURS : 15

CADRES MOYENS : 7

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 12

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 66

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : 3 Dir. de Département, 3 Ingén. rs (genie civil)
3 Architectes, 6 Chefs de services

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : BEDETSE BEDE

FONCTION : Conseiller Technique
(responsable des

FORMATION ACQUISE : Ecole supérieure (chantiers)
Technique (Roumanie)

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

depuis 1982

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Utilisation et Fabr. des matériaux
de construction (technologie adaptée)

DUREE : 6 mois

PERIODE : Sept. 1987

LIEU DU STAGE : ITALIE

ET ETS. : (L'adresse à apporter par le stagiaire)

OBSERVATIONS

B 11/6-7

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : BTC (Burundi Tobacco Company)

GERANT : RUJUGIRO Tribert

ACTIVITES:- Usine de tabac

EFFECTIF DU PERSONNEL : 189

- Fabricat° des cigarettes

CADRES SUPERIEURS : 16

- Commercialisation des cigarettes

CADRES MOYENS : 12

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 35

TECHNICIENS : 26

OUVRIERS QUALIFIES

100

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : 5 Dir. , 11 Resp. de service

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : 2 personnes M. SHABANI SAIDI
A.D.

CHEF SERVICE PMD

FONCTION : Technicien electro-

FORMATION ACQUISE : ING. INDUSTRIEL

mécanicien dans la

production et

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

MAINTENANCE

A.D.

DEPUIS 1985

POSTE ACTUEL

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : maintenance de l'équipement pour la fabr. des cigarettes.

DUREE : 6 mois

PERIODE : Juin 1987 (JULLET)

LIEU DU STAGE : ~~ITALIE, REA, ANGLETERRE~~
1/2 BELGIQUE - 1/2 ANGLETERRE

ET ETS. : (ets. à préciser par BTC chez les fournisseurs d'équipements).

1) TABACOFINA

TRAINS BOUDJONJAN LAAN 43

3250 EDEGEM (BELGIQUE)

2) MOLINS TOBACCO LTD

OBSERVATIONS

SHURROCK WAY - BETHO

PETERSBOROUGH

P. E. 35 YH

ANGLETERRE

B11/8-9

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : ROBBIALAC PAINTS

GERANT : M.GASPARD KAGISYE

ACTIVITES: Fabric.des peinture
fabric.emballages
métalliques
produits de cirage.

EFFECTIF DU PERSONNEL : 50

CADRES SUPERIEURS : 4

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 4

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 38

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : DIRECTEUR, DIR.COM., DIR.ADM.et FIN.CHEF DE PRODUCTION.

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : BARANDIGUZA Venant

FONCTION : Chef de production peintur
université en Roumanie,
Diplôme.

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE
depuis 1985

FONCTION :
poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : perf.dans la fabr.des peintures et pour produits de
cirage.

DUREE : 4 mois

PERIODE : nov.86 (REPORTE 1987) AOÛT

LIEU DU STAGE KENYA-NAIROBI

ET ETS. : BERGER PAINTS, MOGADISHOROAD
P.O.BOX 78084
Telex 22038 VARNISH.

OBSERVATIONS

B11/10 - VE11/1

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SITRACO

GERANT : NDEBERI Joseph

ACTIVITES: Mobilier métallique

EFFECTIF DU PERSONNEL : 40

CADRES SUPERIEURS : 3

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 3

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES : 28

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : gérant, Chef service ppl. , Comptable

CADRES MOYENS : - chefs d'équipe

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NDEBERI Gregoire

FONCTION : Chef de production

FORMATION ACQUISE : ETS Kamenge

EMPLOIS : ANNEE 1973

FONCTION : Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Spécialisation: organisation production
meubles métalliques

DUREE : 6 mois

PERIODE : Juillet 1987

LIEU DU STAGE / En Belgique -(passer prendre l'adresse)

ET ETS.: Donneur de licence ETS. MANUMETAL - SOCOMETAL

122, CHAUSSEE DE LA MULLE
1050 BRUXELLES

TELEX 62151 SOCOMET - B

OBSERVATIONS

Stagiaire voudrait suivre un stage chez le fournisseur de licence.

B11/11

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : INDURUNDI

GERANT : M. NGIRINSHUTI Frédéric ACTIVITES : -Fabrication savon

EFFECTIF DU PERSONNEL : 32

de ménage

-pâte dentifrice

CADRES SUPERIEURS : 4

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES } 23

OUVRIERS NON-QUALIFIES }

CADRES SUPERIEURS : Directeur, Directeur de production, Ing. Chimiste
Directeur Commercial, Chef-Comptable

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : M. NGIRINSHUTI Frédéric

FONCTION : Directeur

FORMATION ACQUISE : Ecole Sup. Techn. de BUKAVU

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1976 -81 et 81-83

TRANNAF - Directeur Technique

1986

PERFECTIONNEMENT : - (reporté sur 1987) Poste actuel

DOMAINE : Perfectionnement dans le production de savon de ménage
et toilette et pour le nouveau projet dentifrice

DUREE : 3 mois

PERIODE : Novembre 1986 (REPORTER 1987)

LIEU DU STAGE¹⁾ 2 semaines chez le fournisseur matières premières
(pâte dentifrice) pour le technologie.

ET ETS. : SOGEFIM, chaussée waterloo 756

1180 BRUXELLES

2) 4 semaines fabriquant équipement

ETS : COLLETTE

pour les problèmes de fabrication

3) 6 semaines pour l'amélioration de la production savon
avec extension en savon de toilette.

ETS. MECCANICHE MODERNE CORSO SEMPIONE

32, BUSTO ARSIZIO (ITAL)

TELX : 330617 MECMOD-I

B11/12

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SNP (Société Nationale des Peaux)

GERANT : Mr KANDEKE

ACTIVITES : Exportation peaux
bruts bovins, production
peaux tannées Wet-blue
ovins - caprins

EFFECTIF DU PERSONNEL : 50

CADRES SUPERIEURS : 3

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 2

TECHNICIENS : 5

OUVRIERS QUALIFIES 14

OUVRIERS NON-QUALIFIES 423

CADRES SUPERIEURS : Directeur Général, Chef comptable, Responsable gestion,
adjoint, comptable, chef de l'exportation Magasinier.

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : SABİYONGOMA Casimir

FONCTION : Chef de production tanner

FORMATION ACQUISE : Instituteur(école des moniteurs)

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1981- 1982

Instituteurs Min. Educ.

1983

SNP Chef magasinier, chef de production tannerie

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Technologie de tannage pour production wet-blues et
(wet-white)

DUREE : 9 mois

PERIODE : octobre 1987

LIEU DU STAGE Ecole de tannerie LYON (7) FRANCE

ET ETS. : 181, Av. Jean Janvier
telex CTCLYIN 340497 F.

OBSERVATIONS

Stagiaire partira déjà cette année en stage de 6 semaines, mais un suivi
comme prévu encore nécessaire.

B 11/13

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SAVONOR

GERANT : M. KUNTZE

ACTIVITES: Savonnerie,
Margarine, Bougies, Brillantine

EFFECTIF DU PERSONNEL : 95

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 5

TECHNICIENS : -

OUVRIERS QUALIFIES 10

OUVRIERS NON-QUALIFIES 74

CADRES SUPERIEURS : Directeur Technique (exp.)/ 1 Directeur Commercial (Exp.)

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : VYIZIGIRO Bernard

FONCTION : Responsable pour la fabric
tion de savon de ménage

FORMATION ACQUISE : Ecole Technique de Bujumbura A 3

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1986

poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : fabrication de savon de ménage et savon de toilette

DUREE : 3 mois

PERIODE : Septembre 1987

LIEU DU STAGE

ET ETS.: **BEIERSDORF AG,**
UNNASTRASSE 48
HAMBURG 20 - RFA

OBSERVATIONS

B11/15

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SABUJA = SAVONNERIE DE BUJUMBURA

GERANT : NDUWINGOMA Samuel

ACTIVITES :- Savons de ménage

EFFECTIF DU PERSONNEL : 12

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS : 2

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS : 1

OUVRIERS QUALIFIES

OUVRIERS NON-QUALIFIES 8

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : TUHABONYE Noël

FONCTION :

FORMATION ACQUISE : Tech. A2

Chef de product°

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

OTRABU
mécanicien

poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : maintenance des équipements

DUREE : 2 mois

PERIODE : juillet 87

LIEU DU STAGE -

ET ETS. : JAPON

OBSERVATIONS

(EQUIPEMENT JAPONAIS)

B 11/16

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : ETERNIT

GERANT : ROUSSEAU

ACTIVITES: FABRICATION
- produits à base

EFFECTIF DU PERSONNEL : 70

- d'amiante-ciment, produits
fibro-ciment essai de substitution d'amiante par d'autres fibres. (mat. lère. locales).

CADRES SUPERIEURS : 8

CADRES MOYENS : 5

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS : 4

OUVRIERS QUALIFIES -

52

OUVRIERS NON-QUALIFIES -

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : MANIRAMBONA Vital

FONCTION : Chef d'usine

FORMATION ACQUISE :
Ingénieur - technicien. -

Belgique

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1977 - 1986

Chef d'usine Eternit

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : production - contrôle de qualité.

DUREE : 3 mois

PERIODE : n'importe laquelle (SEPT. 1987)

LIEU DU STAGE -

ET ETS.:

1) REDCO 2920

KAPELLE-OP-DEN-BOS Belgium

TELEX 02 22523

2) KENYA , Ets. SIMBA RITE

OBSERVATIONS

B11/17-18

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : METALUSA

GERANT : Mr. France

ACTIVITES: Construct° Métalliqu

EFFECTIF DU PERSONNEL : 110

CADRES SUPERIEURS : 10

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 8

TECHNICIENS : 46

OUVRIERS QUALIFIES

46

OUVRIERS NON-QUALIFIES:

CADRES SUPERIEURS : Chef du pers., Chef comptable, 2 Ingénieurs 3 Chefs
d'atelier, Aide comptable, Responsable d'approvision-

CADRES MOYENS :

nement

FORMATION DEMANDEE :

NOM : NTAMASHIMIKIRO Juvénal

FONCTION : Soudeur

FORMATION ACQUISE : A 3

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION : Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Soudage

DUREE : 2 mois

PERIODE : Juillet 1986 (SOIN)

LIEU DU STAGE Belgique

ET ETS.:

OBSERVATIONS

B11 / 19 - 20

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : LOVINCO

GERANT : M. ERNEMANN

ACTIVITES: Fabrication de
couvertures

EFFECTIF DU PERSONNEL : 154

CADRES SUPERIEURS : 5

CADRES MOYENS : 8

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 9

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES | 132

OUVRIERS NON-QUALIFIES |

CADRES SUPERIEURS : Directeur Administrateur, 4 Chefs de production par
département

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE : dans la production de couverture et la maintenance de
l'équipement.

NOM : NDAYEGAMIYE Antoine

FONCTION : Chef département Carderie

FORMATION ACQUISE : A3

EMPLOIS : ANNEE
Novembre 1961

FONCTION : Poste actuel.

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : perfect. Carderie et filature

DUREE : 3 mois

PERIODE : Juillet 1987 (suiv)

LIEU DU STAGE MANTA

ET ETS. : WAASMUNSTRER

9170

Belgique

Télex : 21695 B.

OBSERVATIONS

Entreprise souhaite le passage du consultant en gestion.

B11/21

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : IMPARUDI

GERANT : RUJUGIRO

ACTIVITES: Imprimerie
(articles de bureau, journaux)

EFFECTIF DU PERSONNEL : 30

CADRES SUPERIEURS : 4

CADRES MOYENS : 8

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 5

TECHNICIENS : 1

OUVRIERS QUALIFIES

12

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Directeur, Resp. service Comm., Resp. service Adm.
Adjoint service Commercial.

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : A.D.
A.D.

FONCTION :

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Maintenance machines off Set

DUREE : juin - juillet 1987

PERIODE : 3 mois

LIEU DU STAGE 1° BELGIQUE

ET ETS. : Van gerechten Biermans N.V
Raadsherenstnaat 2
2300 Turnhout
TELEX : 33188
Tél. (014) 416454

2° ALLEMAGNE

Heidelberger Druckmaschinen AG
Aktien gesellschaft
Kurfürsten-Anlage 52-60 Postfach 102940
6900 Heidelberg 1

3° PLANTIN S.A.

Avenue du Four à briques 5, 1140 Bruxelles
Tél. (02) 2424010 TELEX : 21578

OBSERVATIONS.

B11/22-23

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : SOCARTI

GERANT : Albin KALIBU

ACTIVITES: -pple: construct° des
bâtiments
- auxiliaire: charpentes menuiserie
construct° métalliques

EFFECTIF DU PERSONNEL : 68

CADRES SUPERIEURS : 4

CADRES MOYENS : 7

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 5

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

52

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :- Chef service techn., Chef adjoint, Chef service Admin.
Fin. et 1 conseiller adm. et financier.

CADRES MOYENS : -

FORMATION DEMANDEE :

NOM : Stanislas NTIBARIGOREKA

FONCTION : Chef Adm. service techn.

FORMATION ACQUISE :

INGENIEUR CIVIL

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1983

Poste actuel

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Fabricat° des gdes charpentes (hangars) métalliques et
bois.

DUREE : 4 mois

PERIODE : Sept. 1987

LIEU DU STAGE (FRANCE OU BELGIQUE (à déterminer par l'ONUUDI)

ET ETS.:

OBSERVATIONS

B 11/25

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : RUDI-PAINTS (Tél. 5008)

GERANT : M. NIEMEGGERS

ACTIVITES : Fabrication des peintures et vernis

EFFECTIF DU PERSONNEL : 70

CADRES SUPERIEURS : 3 (expatriés)

CADRES MOYENS : 3

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 4

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES

61

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Directeur, Expert Comptable, Responsable de production

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : MUREKEZI Narcisse

FONCTION : Contremaître

FORMATION ACQUISE : 3 ans poste-primaire (Enseignement général)

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1974 - maintenant : RUDI-PAINTS

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Production de peinture

DUREE : 2 mois

PERIODE : Novembre 1987

LIEU DU STAGE : FRANCE ou BELGIQUE

(Entreprise à déterminer par l'ONUDI)

ET ETS. :

OBSERVATIONS

- Besoin d'informatique.

B11/24

LIEU : BUJUMBURA

NOM DE L'ENTREPRISE : Boulangerie industrielle (Tél. 4127)

GERANT : DORI

ACTIVITES: Boulangerie

EFFECTIF DU PERSONNEL : 12

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 1

TECHNICIENS : 1

OUVRIERS QUALIFIES

10

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : ABBAS

FONCTION : Chef de production

FORMATION ACQUISE : A3

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

1979 - Actuellement

poste actuelle

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : maintenance de l'équipement de boulangerie

DUREE : 6 mois

PERIODE : juillet 87

LIEU DU STAGE

BONGARD ET Cie

67810 HOLTZ HEIM

ET ETS.:

Télex : BONGA X 890321 F.

Tél. (88) 7800023

FRANCE

OBSERVATIONS

VE 11/2

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : AFRIMEX

GERANT : Domitien SINGOYE

ACTIVITES:

EFFECTIF DU PERSONNEL : 50

1) Importation

2) Création de sociétés

CADRES SUPERIEURS : 4

SATELLITES (création des PM)

CADRES MOYENS : 16

PERSONNEL ADMINISTRATIF :

TECHNICIENS : 5

OUVRIERS QUALIFIES

25

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS :

CADRES MOYENS :

FORMATION DEMANDEE :

NOM : (ultérieurement) *SINGOYE DOMITIEN*

FONCTION : *DIR. GEN.*

FORMATION ACQUISE :

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : *VOIR OBSERVATIONS*

DUREE : *EN ANNEXE PROGRAMME*

PERIODE : *DE VOYAGE*

LIEU DU STAGE

ET ETS. :

OBSERVATIONS

AFRIMEX :

Informatiser pour améliorer l'assistance interne des entreprises satellites que Afrimex va créer progressivement.

Le Directeur désire se perfectionner en gestion marketing afin de bien suivre la question soulevée ci-haut.

- Le Directeur gérant souhaite un voyage d'études qui aura une double avantage, d'une part ce sera une occasion de prendre contact avec

PROGRAMME DE VOYAGE VE 11/2

<u>Pays</u>	<u>Entreprise à visiter</u>	<u>Durée</u>
1. AUTRICHE	(Société ENGEL)	10 jours
2. HONG KONG	(SIUSCO ENTERPRISE L.T.D.) : 902 - 3 Hang Seng BANK building 677 NATHAN Road, kowloon Hong Kong Telex: 64410 Sivem HX	

Transit (5 jms) .

PERIODE PREVUE : JUIN 1987

VE 11/3

LIEU : Bujumbura

NOM DE L'ENTREPRISE : EPIMABU

GERANT : MIDREKO

ACTIVITES: Importation de
matériel de bureau

EFFECTIF DU PERSONNEL : 42

CADRES SUPERIEURS : 2

CADRES MOYENS : 4

PERSONNEL ADMINISTRATIF : 6

TECHNICIENS :

OUVRIERS QUALIFIES 30

OUVRIERS NON-QUALIFIES

CADRES SUPERIEURS : Directeur, Chef service Commercial.

CADRES MOYENS : Chargée du recouvrement

FORMATION DEMANDEE :

NOM : Daniel NDAYISABA

FONCTION : Chef service Commer

FORMATION ACQUISE :

Poste actuel

Licence en Economie

EMPLOIS : ANNEE

FONCTION :

PERFECTIONNEMENT :

DOMAINE : Voyage d'étude voir lettre du 16 Oct. 198

DUREE : 6 semaines

adressée au C.P.I

PERIODE : Juillet 87

LIEU DU STAGE

ET ETS.:

OBSERVATIONS

Le stagiaire souhaiterait le passage du consultant en gestion.

ANNEXE VI

DEMARCHES A FAIRE POUR LA FORMATION INDUSTRIELLE :

4 mois avant

- Reprise de contact par la section formation du CPI avec les entreprises ayant demandé un stage de perfectionnement
- Formulation de la candidature (formulaire à remplir) par le boursier
- Examen médical par le boursier
- Demande officielle par l'entreprise auprès de la Direction Générale du CPI

3 mois avant

- Approbation ou refus par CPI, présentation pour signature au Ministère de tutelle du CPI, passation par le Ministère des Affaires Etrangères (Direction générale de la Coopération) au Représentant Résident du PNUD du Burundi
- Envoi des documents de stage à l'ONUDI-VIENNE (training section)
- Prise de contact de l'ONUDI avec Ets qui prendra en formation le Boursier.
- Autorisation de voyage par l'ONUDI pour le boursier (norm. par télex adressé au PNUD).
- Assister le boursier pour recevoir son billet de voyage et son avance de paiement pour le séjour.
- Informer le boursier qu'à son retour il devra vous présenter un rapport de stage

Après retour du stagiaire :

- Envoi du rapport de stage et les formulaires de remboursement des frais de voyage dûment remplis au PNUD de Bujumbura (ou présentation au CTP du projet ONUDI).

ANNEXE VII

PROGRAMME DES BOURSES (PERFECTIONNEMENT ET VOYAGES D'ETUDES)
Du 1 octobre 1986 au 31 décembre 1987

TEMPS DE PAR
== PARATION -B

XXX STAGE

ENTREPRISE	NOM DU BOURSIER	1986			1987												OBSERVATIONS	
		Mois	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12
1 GRAVIMPORT	M.NKENGURUTSE										===	===	===	XXX	XXX	XXX		
2 BANDAG	M.BARANYEDETSE									===	===	===	XXX	XXX				
3 FERAL	candidat à déterminer										===	===	===	XXX	XXX	XXX		
4 BOULANGERIE MICHEL	Melle KAMWENUBUSA							===	===	===	XXX	XXX	XXX					
5 SIP	M.BEDETSE										===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	2 mois Janv-Fév. en 1988
6 BTC	M.SHABANI Saidi									===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
7 BTC	M. MURUTAMPUNZI Frodouard									===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX
8 ROBBIALAC	M.BARANEIGUZA									===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX		
9 ROBBIALAC	M.GAHUNGU Charles									===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX		
10 SITRACO	M.NDEBERI									===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX	XXX

ANNEXE VII

PROGRAMME DES BOURSES (PERFECTIONNEMENT ET VOYAGES D'ETUDES)
Du 1 octobre 1986 au 31 décembre 1987

TEMPS DE PRE
PARATION - B

XXX STAGE

ENTREPRISE	NOM DU BOURSIER	1986			1987												OBSERVATIONS			
		Mois	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12		
11	INDURUNDI	M.NGIRINSHUTI												====	====	====	XXX	XXX	1 mois Janv.1988	
12	SNP	M.SABIYONGOMA ou autre A.D.															XXX	XXX	XXX	6 mois Jan.-Juin 1988
13	SAVONOR	M.VYIZIGIRO											===	===	===	XXX	XXX	XXX		
14	BOULANGERIE MICHEL	Melle RIRIKUMUTIMA											===	===	===	XXX	XXX	XXX		
15	SABUJA	M.TUHABONYE Noël											===	===	===	XXX	XXX			
16	ETERNIT	M.MANIRAMBONA Vital											===	===	===	XXX	XXX	XXX		
17	METALUSA	M.NTAMASHIMIKIRO J.											===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	
18	METALUSA	M.NTIBANDETSE E.											===	===	===	XXX	XXX	XXX	XXX	
19	LOVINCO	M.NDAYEGAMIYE A.											===	===	===	XXX	XXX	XXX		
20	LOVINCO	M.NIMUBONA Mathieu											===	===	===	XXX	XXX	XXX		

