



CHEMAF : La formation comme stratégie de développement de l'entreprise.



« Aucune entreprise n'est à l'abri des surprises stratégiques provoquées par l'évolution des sociétés, la libéralisation des échanges et le renouvellement des technologies » (ANSOFF, Igor, *Managing strategic surprise by response to weak signals*, California management review, 1980, P.50.). Ainsi, pour rester compétitive, l'entreprise doit suivre en permanence l'évolution de ses forces et faiblesses en comparaison de celles de ses concurrents. Tout repose à cet effet sur la pratique de certaines méthodes et sur les compétences humaines. La compétitivité reflète l'efficacité des efforts réalisés en matière de technologie, d'investissement, de gestion, d'innovation et de formation. Les entreprises qui ont su faire la différence vis-à-vis de la concurrence ont été celles qui disposaient : des meilleurs produits, des techniques et technologies de production les plus avancées, d'une solide assise financière et d'un management de qualité.

A cet effet, l'entreprise doit disposer de ressources humaines en quantité, mais surtout en qualité et de façon permanente ; d'où la nécessité de la gestion prévisionnelle et de la formation des travailleurs. A l'heure de la mondialisation et de la privatisation, toute entreprise qui a une vision stratégique à court, moyen ou long terme doit y avoir recourt. En effet, chez CHEMAF la formation est considérée comme un outil de gestion nécessaire à l'accomplissement des changements dans l'entreprise, c'est le facteur déterminant pour le développement de l'entreprise. Ce que nous confirme Monsieur Patrick Mayombo

Mines et Industries : Quelle est la place de la formation dans votre entreprise ?

Patrick Mayombo : Nous considérons que la formation a une place centrale dans notre entreprise. Bien que l'on recoure à la main d'œuvre hautement qualifiée, nous donnons toujours à nos employés les occasions de poursuivre leur formation, étant donné que le capital humain est de plus en plus considéré comme un actif à valoriser.

Quelles sortes de formations que vous organisez dans votre entreprise ?

Chemaf organise toutes sortes de formation professionnelle de ses agents, selon les domaines. Il y a la formation en management, la gestion des équipes, l'informatique, la gestion des opérations et les langues (anglais, français, swahili).

Il y a des formations qui se font sur place, des formations qui sont données par des experts extérieurs et des formations à l'étranger, en Chine, Inde,... pour deux à cinq ans.

Comment se font ces formations organisées dans votre entreprise, en êtes-vous satisfaits ?

Nous organisons la formation lorsqu'un problème urgent se

pose ou quand le besoin se fait sentir pour améliorer notre production ou notre fonctionnement. Nous croyons que la formation nous permet de nous adapter aux exigences du futur. Nous choisissons les activités de formation en fonction des objectifs de développement de l'entreprise.

Lorsque le besoin se fait sentir, nous organisons une activité de formation ponctuelle, cela sur demande du chef de service ou du département.

Quel est l'objectif principal de ces formations ?

Nous croyons qu'une bonne formation peut régler la plupart de nos problèmes de performance individuelle et de productivité. Lorsqu'un problème se pose, nous organisons une activité de formation pour y remédier. Par exemple, lorsque le problème de langue s'est posée, nous avons organisées les cours de langues (Swahili, français et anglais) pour faciliter la communication entre les collègues qui viennent des pays différents et qui travaillent chez nous.

Ces formations sont organisées par le responsable du centre, Monsieur Patrick MAYOMBO

Est-ce que tous les travailleurs ont accès aux activités de formation ?


Nous essayons d'établir une distribution des possibilités de



formation à tous. La formation, chez nous, est un avantage acquis auquel les employés ont accès régulièrement. Sont-ils satisfaits ?

Nous nous efforçons de rendre tous nos employés conscients de l'importance de la formation pour eux et pour l'entreprise. La formation, chez nous, aide les gens à

s'adapter rapidement à de nouvelles technologies.

A la fin de chaque session il y a une évaluation organisée par le service des ressources humaines, sanctionnée par un brevet et des cadeaux. En plus, la formation donne accès à l'avancement à des postes supérieurs. Généralement, les travailleurs sont satisfaits. 

Dimension RSE

CHEMAF : DES TRANSFORMATEURS POUR LES QUARTIERS TSHIAMILEMBA, KABECHA ET KALUKULUKU

Le mardi 10 mai 2011, Chemicals Of Africa (CHEMAF) a livré à la Société Nationale d'Electricité quatre transformateurs dont un de 250 KVA destiné au camp Tshiamilemba, un deuxième de 315 KVA dédié au quartier KABECHA, et deux autres de 400 KVA, l'un destiné au quartier Six ou Kalukuluku et l'autre pour alimenter le marché Zambia. CHEMAF a voulu d'abord privilégier les quartiers de la Commune Ruashi et celle de Kampemba où se situent ses usines. D'après l'Ir Katembo, CHEMAF fait tout pour que les populations riveraines bénéficient des retombées de l'expansion de ses activités. Il a, en effet, invité les bénéficiaires à bien gérer ces acquisitions en évitant toute connexion frauduleuse et tout ce qui peut causer des préjudices à ces transformateurs.

La remise des transformateurs a eu lieu en présence de Monsieur Sanguza Mutunda, Maire de la ville de Lubumbashi, qui a saisi cette occasion pour dire sa satisfaction et sa gratitude à l'endroit des responsables de l'entreprise CHEMAF. 