



## ETUDE SUR L'ETAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES JEUNES AU BURUNDI

**Avec l'appui financier de CORDAID-Burundi**



**Novembre, 2016**

## Table des matières

<b>ACRONYMES</b> .....	<b>iv</b>
<b>RESUME EXECUTIF</b> .....	<b>v</b>
<b>I. INTRODUCTION GENERALE</b> .....	<b>2</b>
1.1. Contexte et justification de l'étude .....	2
1.2. Objectif global de l'étude .....	2
1.3. Objectifs spécifiques de l'étude.....	2
1.4. Définition des concepts clés .....	2
1.5. Démarche méthodologique.....	4
1.5.1. Préparation de la mission .....	4
1.5.2. Collecte des données .....	4
1.5.3. Traitement et analyse des données.....	7
1.5.4. Rapportage.....	7
1.5.5. Les difficultés rencontrées .....	7
<b>II. ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES JEUNES</b>	<b>9</b>
2.1. Cadre institutionnel de l'emploi et de l'insertion socio-économique des jeunes.....	9
2.1.1. La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) .....	9
2.1.2. La Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ) .....	9
2.2. Les politiques passives et actives de l'emploi et de l'insertion des jeunes. ....	10
2.2.1 Politiques passives de l'emploi .....	10
2.2.2. Les politiques actives de l'emploi.....	10
2.2.2.1. Le Projet Emploi Jeunes Ruraux.....	10
2.2.2.2. Le Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et Technique (AFPT).....	11
2.2.2.3. Programme National de Volontariat des jeunes.....	11
2.2.2.4. Autres Initiatives récentes de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes. ....	11
2.3. Les structures de promotion de l'emploi.....	12
2.3.1. Les structures privées de placement .....	12
2.3.3. Les dispositifs de création directe d'emplois : les Programmes de type HIMO .....	13
2.3.4. D'autres Organisations impliquées dans le domaine de l'emploi et l'insertion des jeunes .....	14
2.3.5. Une performance limitée du soutien à la création d'emplois .....	14
2.4. Analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi.....	16
2.4.1. Trajectoire démographique et enjeux socio-économiques .....	16
2.4.2. Le système éducatif : un déterminant majeur du chômage et de l'emploi des jeunes au Burundi ..	16
2.4.3. La situation socio-politique et économique.....	18
2.4.4. Principales caractéristiques de la croissance économique .....	19
2.5. Le marché de l'emploi des jeunes au Burundi .....	21
2.5.1. Principales caractéristiques du marché de l'emploi des jeunes au Burundi.....	22
2.6. Potentiel d'emplois dans les secteurs porteurs de croissance et branches à fortes potentialités d'innovation.....	30
2.6.1. Agriculture .....	30
2.6.2. Tourisme.....	30
2.6.3. Exploitation des ressources minières et constructions .....	32
2.6.4. Intégration régionale .....	33
<b>III. RESULTATS DE L'ENQUETE</b> .....	<b>34</b>

3.1. Indicateurs quantitatifs de la situation de l'emploi des jeunes.....	34
3.1.1. Situation des jeunes par rapport à l'emploi.....	34
3.1.3. Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé.....	36
3.1.4. Répartition des jeunes ayant un emploi selon le secteur d'activité.....	37
3.1.5. Adéquation de l'emploi avec la formation reçue selon les milieux de résidence.....	38
3.1.6. Durée du chômage, stratégies et difficultés d'insertion des jeunes.....	38
3.1.7. Information sur le marché du travail.....	40
3.1.8. Dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Burundi..	41
3.1.9. Dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Burundi.....	41
3.2. Indicateurs de perception.....	42
3.2.1. Perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi et Perspectives	42
3.2.2. Perception des jeunes par rapport à la responsabilité dans leur chômage.....	43
3.2.3. Perception des parents et adultes par rapport à la situation de chômage et de l'emploi des jeunes.....	44
3.2.4. Perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Burundi et Perspectives ..	44
3.3. Perspectives et attentes des jeunes.....	46
<b>IV. PROPOSITIONS DE QUELQUES PISTES ET RECOMMANDATIONS D' ACTIONS RELATIVES À LA CROISSANCE ET À L'EMPLOI DES JEUNES .....</b>	<b>47</b>
Axe 1 : Mettre en œuvre de réformes institutionnelles et Renforcer les structures de l'emploi.....	47
Axe 2 : Réformer le fonctionnement du marché du travail.....	48
Axe 3 : Repenser le modèle de croissance de l'économie burundaise.....	50
Axe 5 : Développer des sources innovantes de financement de l'emploi des jeunes.....	54
<b>CONCLUSION GENERALE .....</b>	<b>57</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>58</b>

#### **LISTE DES TABLEAUX**

Tableau 1 : Actifs occupés par secteurs d'activités économiques.....	24
Tableau 2 : Principaux acteurs de l'offre d'emploi au Burundi (%).....	29
Tableau 3 : Répartition des enquêtes selon le statut dans l'emploi.....	34
Tableau 4 : Répartition des jeunes selon le sexe et la région de résidence.....	35
Tableau 5 : Répartition des jeunes sans emploi selon la durée du chômage et le niveau d'instruction.....	36
Tableau 6 : Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs publics et privés.....	36
Tableau 7 : Répartition des enquêtes selon la région et le secteur d'activité.....	37
Tableau 8 : Adéquation emploi-formation reçue.....	38
Tableau 9 : Durée du chômage des jeunes selon les régions.....	38
Tableau 10 : Stratégies déployées par les jeunes en quête d'emploi selon les milieux de résidence.....	39
Tableau 11 : Difficultés des jeunes dans le processus de recherche d'emploi.....	40
Tableau 12 : Répartition des jeunes selon la connaissance des institutions de l'emploi.....	40
Tableau 13 : Utilité du diplôme dans l'obtention de l'emploi.....	42
Tableau 14: Perception de l'ampleur du chômage par les jeunes.....	42
Tableau 15 : Perception de l'ampleur du sous-emploi par les jeunes.....	43
Tableau 16 : Responsabilité des jeunes dans leur situation de chômage.....	43
Tableau 17 : Perspectives des enquêtés.....	46

## ACRONYMES

ABEJ : Agence burundaise pour l'emploi des jeunes  
ADISCO : Appui au Développement Intégral et à la Solidarité sur les Collines  
API : Agence pour la promotion des investissements  
BAD : Banque africaine de développement  
BBIN : Burundi Business Incubator  
BIF : Burundi International Franc  
BIT : Bureau international du travail  
BRB : Banque de la République du Burundi  
BTP : Bâtiment et Travaux Publics  
CAE : Communauté des États de l'Afrique de l'Est  
CENAP : Centre national d'alerte pour la prévention des conflits  
CNT : Conseil National du Travail  
CEPGL : Communauté économique des pays des Grands Lacs  
COOPEC : Coopérative d'Épargne et de Crédit  
CONFESJES : Conférence des ministres de la Jeunesse et des Sports ayant le français en partage.  
CSLP : Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté  
CUFORE : Centre Universitaire pour la Formation et l'Emploi  
CURDES : Centre universitaire de recherche pour le développement économique et social  
CTB : Coopération Technique Belge  
DGJ : Direction Générale de la Jeunesse  
FIJ : Fonds d'Insertion des Jeunes  
FSEG : Faculté des Sciences Economiques et Gestion  
GRH : Gestion des Ressources Humaines  
HIMO : Haute intensité de main-d'œuvre  
IDA : International Development Association  
INSS : Institut national de sécurité sociale  
ISTEEBU : Institut des statistiques et d'études économiques du Burundi  
Km2 : Kilomètre carré  
MFPTE : Ministère de la Fonction publique, du Travail et de l'emploi  
MJSC : Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture  
OBEM : Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre  
OCDE : Organisation de coopération et de développement économique  
ODD : Objectifs du Développement Durable  
OMT : Organisation mondiale du tourisme  
ONEF : Observatoire national de l'emploi et de la formation  
ONG : Organisation non gouvernementale  
p. : Page  
PIB : Produit intérieur brut  
PME : Petites et moyennes entreprises  
PNE : Politique nationale de l'emploi

PNETEMFP : Politique Nationale de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle  
PNJ : Politique Nationale de la Jeunesse  
PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement  
PNIA : Plan National d'Investissement Agricole  
PPTTE : Pays pauvres très endettés  
PRODEFI : Programme de Développement des Filières  
PSDEF : Plan Sectoriel pour le Développement de l'Education et de la Formation  
PTF : Partenaires Techniques et Financiers  
QUIBB : Questionnaire des indicateurs de base et du bien être  
% : Pour cent  
SE : Suivi et Evaluation  
SIDA : Syndrome d'humino- Déficience Acquise  
SNDDT: Stratégie Nationale de Développement du Tourisme  
TDR : Termes de Reference  
TIC : Technologie de l'Information et de la Communication  
UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture  
UNI : Unité de Production Informelles  
UB : Université du Burundi

## RESUME EXECUTIF

La situation de l'emploi des jeunes constitue l'une des préoccupations majeures des pouvoirs publics burundais et de leurs partenaires au développement. Et pour cause, les effets conjugués du contexte macroéconomique des années 1980 et 1990, caractérisé par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel et les crises politico-sociales récurrentes qui ont toujours endeuillé le pays depuis l'indépendance à nos jours, et la pression démographique n'ont pas été favorables à la croissance économique, à la création de l'emploi et à la réduction de la pauvreté.

Aussi, les tentatives d'initiatives entreprises en faveur des jeunes au Burundi en vue d'absorber le nombre de chômeurs restent jusqu'à ce jour sans impact significatif. L'objectif principal de la présente étude est de disposer d'une analyse complète et récente de la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, ceci en vue de mieux cerner la nature et les causes des déséquilibres observés sur le marché du travail. Le résultat de cet exercice sera de disposer d'un outil de plaidoyer auprès du Gouvernement et d'autres partenaires impliqués ou pouvant s'intéresser à la problématique de l'emploi des jeunes au Burundi.

Dans la conduite de l'étude, l'approche participative a été privilégiée en impliquant tous les acteurs concernés par la question de l'emploi des jeunes. Sur le plan méthodologique, un échantillonnage par quota a été adopté et a permis de sélectionner 790 jeunes représentatifs des caractéristiques majeures de la population cible. Les principales techniques de collecte des données adoptées pour toucher cette cible sont l'enquête par questionnaire, les entretiens individuels et de groupe. Soulignons aussi que la recherche documentaire a joué un rôle important dans cette étude.

Au niveau du traitement des données, celles quantitatives ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS 16.0 et les informations qualitatives ont fait l'objet d'une analyse de contenu par différentes procédées appropriées.

Comme dans toute recherche, quelques difficultés ont été rencontrées, notamment, les difficultés d'atteinte des cibles et surtout le formalisme excessif qui a retar-

dé les opérations de collecte, le temps très réduit (20 jours-calendrier) qui était imparti à l'étude ; ce qui, par conséquent, a fait que la transmission du rapport soit retardée d'au moins 5 jours.

Après l'introduction qui fait le premier chapitre de l'étude, le deuxième, à son tour, fait l'*analyse situationnelle de l'emploi et de l'insertion socio-économique des jeunes*. Il est articulé sur cinq principaux aspects : (i) Les caractéristiques de la croissance économiques du Burundi en tant que facteur impactant l'emploi, (ii) les principales caractéristique du marché de l'emploi des jeunes au Burundi par rapport aux chiffres existants, (iii) les Potentialités d'emplois dans les secteurs porteurs de croissance et branches à fortes potentialités d'innovation, (iv) l'analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi ainsi que (v) les initiatives existantes au niveau de l'emploi et de l'insertion des jeunes.

Au niveau de la croissance économique, le rapport montre que la croissance économique du Burundi n'est jamais allée au-delà de 6% depuis 1960 à nos jours et qu'elle est par conséquent volatile et instable, appauvrissante selon la théorie de Jagdish N. Bhagwati et faible en contenance d'emploi.

Pour ce qui est du marché de l'emploi, le rapport fait le constat que le chômage chez les jeunes est trois fois plus élevé que chez les personnes âgées de 35 et plus. Sous ce même angle, le rapport met évidence les principales caractéristique de l'emploi des jeunes qui sont notamment (i) l'insuffisance des données statistiques fiables et actualisées, (ii) l'absence d'une stratégie cohérente de mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi, et (iii) de fortes disparités sur le marché de l'emploi.

Sur ce dernier point, le rapport distingue les disparités liées aux secteurs d'activités où les indicateurs font état de 88,57% des travailleurs qui sont dans le secteur primaire, 1,80% dans le secteur secondaire et 9,63 % dans le secteur tertiaire.

Le rapport montre aussi qu'il y a des disparités liées à la géographie. En effet, selon le milieu de résidence, le sous-emploi concerne plus les actifs occupés en milieu rural qu'en milieu urbain avec des taux respectifs de 42,3% et 30,1%. Pour ce qui est du taux de chômage, le Burundi affiche un taux de chômage extrêmement élevé : 14,6% en milieu urbain contre environ 11% en milieu rural.

D'autres disparités sont liées à la formation. Les analyses font apparaître que le chômage touche 10,7% des actifs qui ne sont pas allés à l'école, 13,7% de ceux ayant fréquenté le primaire, 18,9% de ceux qui ont le niveau du secondaire général, et enfin 12% des actifs ayant suivi un enseignement supérieur.

D'autres disparités sont liées aux sexes. En effet, les chiffres récents montrent que 8% de femmes occupent le poste de premier responsable dans les institutions parapubliques, 31,1% des femmes sont dans des postes de direction et 13,1% de femmes assurent la responsabilité des antennes ou agences des institutions financières, soit une moyenne générale de 20,1% de femmes dans les postes de responsabilité de ces institutions paraétatiques.

Enfin l'étude met aussi en évidence les disparités liées aux acteurs offrant l'emploi. A cet effet, le constat est que le secteur informel fournit 68% des emplois en milieu rural et 60 % en milieu urbain.

Un autre aspect important du deuxième chapitre de ce rapport concerne le Potentiel d'emplois dans les secteurs porteurs de croissance et branches à fortes potentialités d'innovation. Ainsi, vu l'urgence que revêt l'emploi des jeunes au Burundi, le rapport insiste d'une part sur l'agriculture et le tourisme, deux secteurs qui peuvent produire des effets à court terme et d'autres parts sur les secteurs tels que les ressources minières et la construction ainsi que l'intégration régionale comme secteurs prometteurs d'emploi des jeunes à long termes.

Sous ce même chapitre, le rapport fait l'analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi. Il s'agit notamment de la trajectoire démographique

du Burundi et les enjeux socio-économiques ; le système éducatif comme un déterminant majeur du chômage et de l'emploi des jeunes au Burundi ; la qualité et l'efficacité de la formation ; l'inadéquation formation et emploi mais aussi la situation socio-politique et économique.

Enfin le deuxième chapitre revient sur les initiatives existantes en matière d'emploi et d'insertion des jeunes. A ce niveau, le rapport fait une analyse synthétique du cadre institutionnel de l'emploi et de l'insertion des jeunes mais aussi d'autres Organisations impliquées dans le domaine de l'emploi et l'insertion des jeunes, les politiques dites passives et les politiques actives en rapport avec l'emploi et l'insertion des jeunes.

Au niveau du Cadre institutionnel, le rapport parle des politiques en place en rapport avec la thématique en examen, les institutions ministérielles chargées de cette thématique, mais aussi les structures spécialisées telles que l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM) et l'Agence Burundaise de l'Emploi des Jeunes (ABEJ) tout en essayant démontrer leurs performances, leurs forces et faiblesses. Quant aux Organisations impliquées dans le domaine de l'emploi et d'insertion des jeunes, le rapport évoque le rôle des établissements de crédit et surtout leurs limites en termes de facilitations de l'entreprise des jeunes.

Sous ce même angle, le rapport parle du Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ) tout en soulignant ses réalisations et ses limites. A ce même niveau, le rapport évoque aussi le Fonds pour la Promotion de l'Entreprenariat des Jeunes (FPEJ), une institution qui serait très bénéfique pour les jeunes mais qui reste toujours en projet.

Au niveau des politiques passives de l'emploi et d'insertion des jeunes au Burundi, le rapport montre que malgré que la Politique Nationale de l'Emploi prévoit l'assurance « chômage » en cas de perte d'emploi en attendant de recouvrer un autre emploi, cela n'est pas appliquée au Burundi et que par conséquent, les systèmes de sécurité sociale du travail au Burundi servent surtout à ceux qui ont

déjà eu un emploi formel ou qui sont à la retraite. Ils ne concernent donc pas les primo-demandeurs d'emploi notamment

Au niveau des politiques Actives, le rapport passe en revue les programmes, projets et actions entrepris dans le cadre des efforts de l'Etat et de ses partenaires visant à la résorption du chômage des jeunes. A cet effet, le rapport parle du Projet Emploi Jeunes Ruraux, le Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et Technique (AFPT), le Programme National de Volontariat des jeunes, les Initiatives récentes de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes et les dispositifs de création directe d'emplois tels que les Programmes de type HIMO. Pour chaque cas, le rapport met en évidence les réalisations et les limites en termes de création d'emploi des jeunes. Le troisième chapitre à son tour est consacré aux résultats des enquêtes qualitatives et quantitatives qui ont été menées au cours de cette étude.

A ce niveau, le rapport montre la situation des jeunes par rapport à l'emploi. Ainsi, le centre compte 47,5% des jeunes ayant l'emploi contre 52,5% qui ne travaillent pas.

Le centre Est compte 44,6 % ayant l'emploi contre 55,4% qui sont sans emploi. Le Centre Ouest compte 25 % seulement travaillent contre 75% qui n'ont pas d'emploi. Le Nord compte 45,1 % de jeunes ayant l'emploi contre 54,9 % qui n'en ont pas. Au Sud, on enregistre un record de 61,9 % qui travaillent contre 38,1 % qui ne travaillent pas et la Mairie de Bujumbura qui compte seulement 34,6 % qui ont un emploi contre 65,4 % qui n'en ont pas.

En effectuant la moyenne nationale en milieu rural, le rapport fait état de 44,8% de jeunes qui ont un emploi contre 55,2 % de jeunes qui n'en ont pas et 34,6% de jeunes en emploi contre 65,4% de jeunes en chômage en milieu urbain.

Au niveau des caractéristiques sociodémographiques des jeunes, le rapport montre que les jeunes femmes sont moins embauchées que les jeunes hommes. En effet, en effectuant la moyenne nationale par rapport aux milieux de résidence, 66,4% de jeunes hommes sont en emploi contre seulement 33,6% de jeunes femmes en emploi.

les jeunes ou ceux qui ont perdu leur emploi sans capitaliser un nombre suffisant d'années de travail.

Au niveau des indicateurs liés à la durée du chômage et au niveau d'instruction, la moyenne nationale montre que les jeunes primo-demandeurs d'emploi (moins de cinq ans de chômage) sont à majorité des jeunes ayant terminées le deuxième cycle des humanités (61,3%) et ceux ayant le diplôme universitaire (18,9%). Au niveau des chômeurs enregistrant une durée de 5 à 10 ans, le taux des jeunes ayant un niveau universitaire stagne à 18,8% et celui des jeunes n'ayant aucune formation monte plutôt de 2% à 6,2% au moment où ceux ayant terminés le deuxième cycle du secondaire enregistrent une tendance à la baisse de 61,3% à 42,2% ; ce qui dénote le problème particulier de ces deux premières catégories. Donc, plus on a un diplôme élevé, plus on a des problèmes à être embauché comme il en est le cas pour les jeunes n'ayant aucune formation.

En ce qui concerne la répartition des jeunes selon les secteurs d'activités, le rapport montre que le secteur privé est le plus grand pourvoyeur d'emploi et occupe 77,74% des jeunes contre seulement 26,26% pour le secteur public.

En répartissant les jeunes employés selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, on réalise que sur le plan national et en milieu rural, 19,8% des jeunes sont dans le secteur primaire, 24% dans le secondaire et 56,2% dans le tertiaire. En milieu urbain, 30% de jeunes sont employés dans le secteur primaire, 12,5% dans le secondaire et 57,5% dans le tertiaire.

Pour ce qui est de l'adéquation emploi et formation reçue, les résultats de l'enquête montrent qu'en milieu rural, 55,3% des jeunes avouent que leur emploi n'est pas en adéquation avec la formation reçue contre 44,7% de jeunes qui disent le contraire. En milieu urbain, 80,5% des jeunes en emploi disent que leur emploi n'est pas en adéquation avec leur formation contre 19,5% avouant le contraire.

Au niveau des stratégies déployées par les jeunes dans leur insertion, elles semblent aux débuts classiques : dépôt de demandes dans des institutions en milieu urbain (32,1%) et (25%) en milieu rural ; demandes suite aux appels à candidature



en milieu urbain (26,3%) et en milieu rural (31,7%). Cependant, le rapport montre que les difficultés à s'insérer dans un emploi décent et durable les amènent à recourir à leur capital social ou relationnel dans les proportions de 25 % en milieu urbain et 23,7% en milieu rural ou à se diriger directement vers les employeurs aux proportions de 11,9% en milieu urbain et 11,1% en milieu rural. C'est une fois ces cartes épuisées sans succès, qu'ils pensent à l'auto-emploi (4,7 %) en milieu urbain et (5,2%) en milieu rural. Le recours aux services de l'emploi est presque marginal (3,3%) en milieu rural et 0% en milieu urbain.

Quant aux difficultés que rencontrent les jeunes en quête d'emploi, ceux du milieu rural évoquent à 52,9% le manque d'opportunités ; 23,5% parlent du manque d'expérience ; 11,1% évoquent l'inadéquation entre profil et offre d'emploi tandis que 12,5% s'expriment en disant qu'ils sont victimes de la discrimination. En milieu urbain, 29,1% évoquent le manque d'opportunité ; 36% % parlent du manque d'expérience ; 13,91 % évoquent l'inadéquation entre profil et offre d'emploi tandis que 21 % s'expriment en disant qu'ils sont victimes de la discrimination.

Au niveau de la connaissance des institutions de l'emploi et au niveau national, les résultats de l'enquête font état de 10% des jeunes qui connaissent l'existence de ces institutions contre 90% de jeunes qui disent le contraire.

L'étude a voulu aussi documenter la perception des jeunes par rapport au chômage et au sous-emploi. Ils jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi respectivement sur un taux de 79,3 % en milieu rural et 87,7% en milieu urbain et 62,6% en milieu rural et 71,8% en milieu urbain.

Au niveau de l'aveu de leur responsabilité dans le chômage qu'ils endurent, les jeunes sont 60,7 % à reconnaître cette part de responsabilité contre une moyenne de 39,3% qui la nie. A ce même niveau, 67,8% de jeunes du milieu rural évoquent le manque d'esprit d'entreprise chez les jeunes contre 32,2% qui parle du manque d'ouverture à d'autres emplois.

En milieu urbain, 66,3% parlent du manque d'esprit d'entreprise chez les jeunes tandis que 33,7% évoquent le manque d'ouverture à d'autres emplois. Pour ce qui est des perspectives des jeunes, une forte proportion de ces derniers (60,3%) en milieu urbain et 60,4% en milieu rural aspirent à l'auto emploi tandis que 30,3% des jeunes du milieu rural et 26,8% du milieu urbain aspirent à un l'emploi salarié.

En fin, face aux problèmes en rapport avec l'emploi et l'insertion des jeunes le quatrième donne sous forme de recommandations, des propositions qui pourront permettre d'éradiquer ou de réduire significativement les problèmes de chômage des jeunes.

Ces proposition s'articulent autour de cinq axes : **(i) mettre en œuvre de réformes institutionnelles et renforcer les structures de l'emploi et d'insertion des jeunes ; (ii) réformer le fonctionnement du marché du travail ; (iii) repenser le modèle de croissance de l'économie burundaise ; (iv) promouvoir les innovations dans deux secteurs particuliers, à savoir l'agriculture et le tourisme qui vont nourrir la croissance économique et créer les emplois et (v) développer des sources innovantes de financement de l'emploi des jeunes.**

Au niveau du premier axe, les recommandation **à l'endroit du Gouvernement** sont : i) créer un cadre de concertation opérationnel regroupant tous les acteurs intervenant dans la création de l'emploi des jeunes au Burundi, pour mutualiser les informations et réflexions relatives à la situation de l'emploi des jeunes ; (ii) améliorer davantage le cadre institutionnel et réglementaire de la stratégie de promotion de l'emploi des jeunes ; (iii) mettre en place et opérationnaliser le système d'information sur le marché du travail par la systématisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations sur le marché de l'emploi et de la formation ; (iv) rendre l'OBEM plus opérationnel et le plus rapidement possible notamment en le dotant de fonds à la hauteur de ses missions et créer un fichier central qui renseigne sur le marché du travail et les indicateurs de l'emploi (les nouvelles em-

bauches en l'occurrence, etc.) ;(v) poursuivre le renforcement de l'insertion et de l'employabilité des jeunes en donnant plus de moyens au Programme de Volontariat des jeunes et à l'ABEJ ; (vi) développer les PME et promouvoir l'emploi salarié décent à travers la levée des contraintes institutionnelles (incitations fiscales, exonération fiscale sur les deux premières années pour les jeunes entrepreneurs, etc.) ; (vii) promouvoir l'éclosion de pôles de croissance et mettre en place un cadre général incitatif à la création d'emplois salariés ; (viii) mettre en place un Fonds de garantie pour l'insertion des jeunes qui veulent entreprendre mais qui buttent sur le problème d'accès au crédit. **Aux PTF**, (ix) appuyer techniquement et financièrement le Gouvernement dans ses projets de promotion de l'emploi des jeunes ; (x) Insérer dans leurs programmes la composante « emploi des jeunes » et la placer au rang des priorités ;

**Aux partenaires sociaux**, (xi) s'impliquer d'avantage et plaider pour la mise en application des recommandations. Au niveau de l'axe 2 qui recommande au Gouvernement de **Réformer le fonctionnement du marché du travail**, les propositions sont : (i) améliorer la qualité de l'information sur le marché de l'emploi ; (ii) élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'opérationnalisation de la Politique nationale de l'emploi (PNE) ; (iii) améliorer et diversifier l'offre d'emploi ; (iv) réformer le système éducatif pour le rendre cohérent avec les besoins de développement du pays ; (v) encourager le renforcement des capacités des enseignants et formateurs ;

(vi) mettre en place une politique nationale de planning familial ; (vii) encourager le changement de mentalités et l'entreprenariat des jeunes ;

Pour ce qui est de l'axe 3 qui recommande **au Gouvernement de Repenser le modèle de croissance de l'économie burundaise** ; les propositions sont : (i) Réduire le déficit énergétique ; (ii) une gestion intégrée de l'eau, (iii) renforcer la chaîne de valeur dans l'agriculture ; (iv) encourager les entreprises au Burundi à la création des clusters ; (v) développer la chaîne de valeur dans le secteur touristique ; (vi) réhabiliter la zone franche ; (vii) consolider la politique monétaire et le système bancaire et financier ; et enfin (viii) renforcer la gouvernance.

Quant à l'axe 4 qui recommande de **promouvoir les innovations dans deux secteurs particuliers, à savoir l'agriculture et le tourisme qui vont nourrir la croissance économique et créer les emplois** ; les propositions sont : (i) Renforcer la chaîne de valeur dans l'agriculture ; (ii) Promouvoir les innovations dans le secteur agricole ; (iii) Développer la chaîne de valeur dans le secteur touristique ; Au niveau de l'axe 5 qui recommande de **développer des sources innovantes de financement de l'emploi des jeunes**, les propositions sont : (i) recourir aux fondations internationales du secteur privé ;(ii) mettre à contribution la diaspora : une source potentielle de financement des programmes des jeunes ; (iii) négocier des financements indexés sur des taxes spéciales en faveur de la création de l'emploi des jeunes.

## I. INTRODUCTION GENERALE

La création d'emplois pour les jeunes Burundais est une exigence devant permettre de faire face à la très forte demande sociale actuelle. Elle l'est aussi pour utiliser à bon escient ce capital humain afin d'atteindre le pari du Gouvernement Burundais qui a travers la Vision 2025 ambitionne d'atteindre le taux de croissance économique d'une moyenne de 10% avec une augmentation sensible de revenus par tête d'habitant qui passera de 137 USD à 720 USD et le taux de pauvreté qui passera de 67% pour être réduit à moitié (33,5%). Toutefois, la création d'emploi ne peut se faire sans

une politique cohérente basée sur un diagnostic profond et exhaustif sur la situation qui prévaut aujourd'hui. La présente étude qui se veut prospective s'appuie sur une méthodologie mixte (quantitative et qualitative) et sur les données existantes. Cette première partie présente donc le cadre théorique et empirique de l'étude de référence, notamment les objectifs, résultats attendus, l'explication des concepts afférents, la méthodologie mise en œuvre, le processus d'échantillonnage, les phases de l'enquête, les méthodes d'analyse de données et les difficultés rencontrées.

### 1.1. Contexte et justification de l'étude

Une des caractéristiques de la population Burundaise est sa forte croissance.

La population du Burundi, dont la majorité vit en milieu rural (89,9%), est caractérisée par une forte proportion de jeunes de moins de 20 ans. Estimée à 9,5 millions d'habitants, en 2014, la population présente les caractéristiques classiques des pays en développement. Sa pyramide des âges présente une base large et un sommet rétréci.

En effet, l'âge moyen est de 21,6 ans et plus de la moitié des burundais ont moins de 20 ans, alors que les femmes représentent 52,4% de l'ensemble de la population. Le taux de dépendance est particulièrement élevé, car les populations de moins de 15 ans et de plus de 60 ans représentent ensemble plus de la moitié de la population burundaise (52,9%).

Comme déjà évoquée, cette forme de la pyramide des âges rend compte de la jeunesse de la population Burundaise. Cette forte proportion des jeunes crée, comme on doit s'en douter, d'immenses défis en termes de prise en charge et particulièrement en termes de création d'emplois durables et de qualité.

Or, au Burundi, les effets conjugués du contexte macroéconomique des années 1980 et 1990, caractérisé par la mise en œuvre des Programmes d'Ajustement Structurel, la dévaluation du franc burundais et la crise politique qu'a traversée le pays durant des décennies, n'ont pas été favorables à la prise d'initiatives relatives à l'emploi et à la réduction de la pauvreté.

Ainsi, comme dans la plupart des pays africains, la situation générale de l'emploi au Burundi reste très critique. On note en effet depuis plusieurs années une montée croissante du chômage et du sous-emploi qui touchent plus sévèrement les jeunes.

Certes, on observe depuis quelques années une décrispation de la situation sociopolitique et une dynamique de relance économique, mais les conditions d'entrée sur le marché du travail, ainsi que les conditions d'exercice d'une profession demeurent particulièrement difficiles.

Dès lors, ce sont les jeunes femmes et les jeunes hommes qui continuent de

faire les frais des déséquilibres constatés sur ce marché du travail.

Dans ce contexte, il est aisé de comprendre que les questions d'emploi et d'insertion socioéconomique des jeunes préoccupent aujourd'hui les plus hautes autorités Burundaises et d'autres acteurs œuvrant dans le domaine de l'insertion et de l'emploi des jeunes.

## 1.2. Objectif global de l'étude

Le but de l'étude est de déterminer quantitativement et qualitativement la situation actuelle en ce qui concerne l'accès à l'emploi pour les jeunes au Burundi.

Il s'agit d'une part de mettre en évidence la situation de l'emploi des jeunes au Burundi (le taux de chômage et

La présente étude répond donc au souci du Consortium REJA et ADISCO de disposer d'un état des lieux aussi exhaustif que possible de la situation de l'emploi des jeunes au Burundi pour en faire un outil de plaidoyer valable auprès du Gouvernement et d'autres partenaires intervenant ou pouvant intervenir dans la promotion de l'emploi des jeunes.

l'accessibilité à l'emploi pour les jeunes), les politiques, les approches et les stratégies en matière d'emploi des jeunes d'autre part.

L'étude doit aboutir à une description claire de la problématique de l'autonomisation et emploi des jeunes au Burundi.

## 1.3. Objectifs spécifiques de l'étude

1. Documenter de manière succincte les aspects fondamentaux des politiques nationales d'emploi et d'insertion économique des jeunes au Burundi en se basant sur les textes qui existent.
2. Collecter les données sur l'accès à l'emploi des jeunes au Burundi tant dans le secteur public que privé.
3. Analyser les données collectées et mettre en évidence la problématique de l'emploi des jeunes en l'illustrant par des statistiques liées au chômage, à l'emploi des jeunes, aux politiques et aux acteurs.
4. Analyser en particulier toutes les mesures d'appui ou de soutien (fonds d'appui à l'insertion socio-économique des jeunes, fonds de garantie, les mesures d'incitations pour l'accès à l'emploi, etc.) et analyser leur fonctionnalité.
5. Faire des recommandations et propositions d'action à mettre en œuvre pour trouver des solutions aux problèmes d'autonomisation et d'accès à l'emploi des jeunes.

## 1.4. Définition des concepts clés

Pour bien cerner les problématiques abordées dans ce rapport, il convient de clarifier quelques concepts clés qui seront au centre des analyses. Il s'agit des notions de chômage, d'emploi, de sous-emploi, d'employabilité, de compétence, d'institutions du marché du travail, de politiques actives et passives du travail et de jeune.

### Chômage

Le chômage résulte d'un déséquilibre sur le marché du travail traduisant une offre excédant la demande de main d'œuvre.

Selon le BIT, le chômage désigne la situation de la population sans emploi à la recherche de travail. Au sens de cette institution, est chômeur toute personne n'ayant pas exercé une activité économique ne serait-ce qu'une heure durant les quatre dernières semaines. Au sens élargi, la catégorie des personnes sans emploi qui n'ont pas cherché du travail au cours des deux dernières semaines mais qui sont prêtes à occuper un emploi si elles en trouvent.

### Emploi

Du latin *impliquare*, c'est-à-dire enlacer, impliquer ou engager, emploi est un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession.

C'est un concept beaucoup plus élargi que le salariat dans la mesure où il recouvre aussi bien la fonction publique que les professions indépendantes (artisanat, commerce, exploitation agricole, profession libérale, etc.).

### **Sous-emploi**

La situation de sous-emploi est une conséquence de la sous-utilisation des facteurs de production, notamment le travail. Il se traduit essentiellement par le chômage déguisé surtout en milieu rural, où les périodes d'activité et d'inactivité alternent.

Selon le BIT, le sous-emploi concerne les personnes « *qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur domaine d'activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire ou disponibles pour un tel travail* ».

### **Employabilité**

Le concept d'employabilité, pris dans un sens différent de son acception stricte anglo-saxonne, renvoie aux conditions d'insertion des jeunes dans le travail, notamment des jeunes diplômés. De telles conditions sont appréhendées par des critères ayant trait à la durée de recherche d'emploi, c'est-à-dire au comportement de l'offre d'emplois face à la « valeur » des diplômés telle qu'elle est « validée » par le marché du travail et les représentations des entreprises.

### **Compétence**

Le concept de compétences met en évidence, outre la nature de la formation et le contenu des cursus sanctionnés par les catégories de diplôme ou de spécialité, l'importance des ressources que peuvent mobiliser les jeunes diplômés en termes de capacités d'apprendre, de disposition à s'approprier les systèmes d'information, de réactivité face aux aléas et aux tensions, bref de propension à s'adapter à des contextes va-

riables, à maîtriser les contingences et les situations d'incertitude.

D'autres registres, comme la maîtrise des langues et des dispositifs informatiques, ont tendance à structurer les profils recherchés, de façon implicite ou explicite, sur le marché du travail.

### **Institutions du marché du travail**

Elles sont constituées de l'ensemble des dispositions, de nature essentiellement légale, qui régissent le fonctionnement du marché du travail. Ces dispositions en matière salariale, de droit du travail, de dialogue social et plus largement de gouvernance du marché du travail participent des politiques du marché du travail et se situent en amont de celles qui se rapportent à l'intermédiation dont elles forment le cadre d'intervention.

### **Politiques actives**

Il s'agit des politiques qui sur le marché du travail privilégient l'incitation à l'emploi au moyen de mesures (formation, contrats aidés, assistance à la recherche d'emploi...) qui mettent l'accent sur un engagement effectif et contrôlé de recherche d'emploi en contrepartie du versement d'allocations.

### **Politiques passives**

Elles visent à assurer des ressources financières et matérielles aux personnes sans emploi par le versement d'allocations chômage ou de revenus d'assistance sans mettre comme préalable la participation à des actions d'accès ou de retour à l'emploi comme manifestation de leur obligation de recherche effective d'emploi. Les préretraites font exception à cette obligation de recherche d'emploi.

### **Jeune**

Les Nations unies définissent un « jeune » comme une personne âgée de 15 à 24 ans<sup>1</sup>. En matière d'emploi des jeunes, le terme inclut les personnes entre l'âge

---

<sup>1</sup> Définition négociée pour l'Année internationale de la jeunesse (1985) et adoptée par l'Assemblée générale (voir A/36/215 et résolution 36/28, 1981).

minimal du travail, selon la législation nationale, et 24 ans. Mais selon la Charte Africaine de la Jeunesse, le jeune

s'entend de personnes âgées de 15 à 35 ans.

## 1.5. Démarche méthodologique

Pour cette mission d'établissement de l'état des lieux en matière d'emploi des jeunes, **l'approche participative** qui requiert la participation effective de **toutes les parties prenantes** a été adoptée. La démarche méthodologique a

suivi les étapes telles que la préparation de la mission, le choix de l'échantillonnage, le choix des techniques de collecte, de traitement, d'analyse données et le rapportage.

### 1.5.1. Préparation de la mission

Cette étape a permis au consultant d'accomplir les tâches suivantes :

#### ➤ **Rencontre d'entretien avec les commanditaires**

A ce niveau, le consultant a effectué un entretien avec les commanditaires de l'étude en vue d'harmoniser les points de vue sur la compréhension des TDR et l'approche méthodologique proposée mais aussi pour se convenir sur le calendrier de travail, les aspects logistiques, etc.

#### ➤ **Prise de contact avec les administratifs territoriaux**

Avant de commencer le travail, des contacts ont été menés auprès des administratifs territoriaux afin de leur demander de faciliter le travail.

#### ➤ **Recrutement et formation des enquêteurs**

Cette étape a été consacrée au recrutement et à la formation des enquêteurs sur les outils de collecte de données (questionnaires, guides d'entretien) et les techniques de collecte des données.

#### • **Le recrutement**

Le recrutement s'est basé sur l'expérience des agents enquêteurs et

leurs profils. Les agents expérimentés en matière de collecte des données et ayant des connaissances en rapport avec l'emploi des jeunes ont été privilégiés.

#### • **La formation**

La formation a été essentiellement axée sur la compréhension commune des outils de collecte des données mais aussi les techniques de collecte. La formation des enquêteurs a pris en compte des réservistes qui devraient renforcer l'équipe en cas de maladie ou de désistement.

#### ➤ **Elaboration des outils de collecte d'informations**

Les consultations/entretiens se sont basés sur des outils de collecte des informations adaptés à chaque catégorie de parties prenantes. L'idée principale, qui a orienté l'élaboration des outils de collecte des données est que « la conception d'un bon outil permet un bon traitement et une bonne conduite de la collecte de l'information ».

On a aussi pris le soin d'utiliser des termes appartenant au langage courant et ayant une signification identique pour « tous » afin d'éviter de créer une situation d'incompréhension entre l'enquêteur et la personne interviewée.

### 1.5.2. Collecte des données

#### ❖ **Choix de l'échantillonnage**

Un échantillon représentatif a été tiré de façon aléatoire stratifié à 2 degrés.

Ainsi, les provinces ont été regroupées en 5 régions (Sud, Centre Est, Centre-

Ouest, Centre, Nord) constituées par trois ou quatre provinces chacune. De ces cinq régions, on a choisi une province représentant chacune ; ce qui a fait un échantillon de 5 provinces tirées de manière aléatoire et la Mairie de Bujumbura. Ainsi le Sud a été représenté par Makamba, le Centre Par Gitega, le Centre Ouest par la Province de Bujumbura ; l'Est par Cankuzo et le Nord par Ngozi ainsi que Bujumbura Mairie pour représenter les milieux urbain. L'échantillon quantitatif a touché 790 personnes. Au niveau des cibles, l'étude a concerné une cible variée, multiforme et hétérogène.

Ont été interrogés :

- les jeunes sans emploi, diplômés ou non ;
- les jeunes ayant eu récemment un emploi ;
- les jeunes volontaires ;
- les jeunes en situation inadéquate d'emploi ou d'emploi précaire, et surtout ceux travaillant dans le secteur informel ;
- les jeunes des zones rurales et des zones urbaines ;
- les adultes
- les familles
- les employeurs, les chefs d'entreprise, les groupes d'intérêt économique, les grandes Entreprises, les PMI, les artisans, le patronat, les responsables d'ONG ;
- Les responsables des structures étatiques et paraétatiques en charge de la question de l'emploi (l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main-d'œuvre (OBEM), le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture, le Ministère de la Fonction publique du Travail et de l'Emploi , le Ministère de l'Intérieur et de la Formation Patriotique , le Ministère de Développement communal, le Ministère du Commerce, le Ministère de l'Education, de l'Enseignement Supérieur

et de la Recherche scientifique et bien d'autres acteurs notamment la diaspora qui elle aussi peut jouer un grand rôle ou d'autres observateurs avisés (sociologues, économistes, spécialistes GRH...)

- les responsables des programmes et projets d'investissements en rapport avec la création d'emplois ;
- les responsables des programmes d'appui à l'auto emploi, etc.

En ce qui concerne l'échantillonnage qualitatif, l'échantillon couvert se présente comme suit :

1. Patronat, autres chefs d'entreprise : 10 entretiens
2. Responsables d'ONG : 10 entretiens
3. Institutions en charge de l'emploi : 3 entretiens (Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi ; Ministère de la Jeunesse des Sports et de la Culture ; Ministère du Développement Communal)
4. Ministères en charge du secteur éducatif : 2 entretiens
5. Entretien avec les jeunes bénéficiaires des appuis des Organisations intervenant dans le domaine de l'emploi des jeunes : 10 entretiens
6. Institutions de promotion de l'emploi et de l'employabilité : 2 entretiens (OBEM)
7. Jeunes du secteur informel : 20 entretiens
8. Jeunes et groupements de jeunes en milieu rural : 10 focus group soit 2 focus par province
9. Parents : 30 entretiens
10. Institutions Financières : 6 entretiens.

Cet échantillon est largement suffisant pour produire des estimations de niveau de confiance 95% (risque d'erreur de type I  $\alpha=5\%$ ) et une précision (erreur absolue) inférieure à 0.05.

## ❖ Techniques de collecte des données

Quatre techniques ont été essentiellement utilisées pour la collecte des données : la recherche documentaire,

l'enquête par questionnaire, les entretiens individuels et les entretiens de groupe (focus group).

### 1. La recherche documentaire

La revue documentaire nous a permis d'analyser le contenu de différents documents existants sur la question de l'emploi des jeunes aux niveaux national et international. Il s'agissait notamment de l'examen des documents de politique, les rapports de l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM), de programmes, de projets et les rapports d'étude mais aussi les statistiques

existantes produite par l'ISTEEBU. Les textes légaux et réglementaires ou les politiques de l'emploi au niveau national, international et régional mais aussi les instruments de planification internationale et nationale nous ont fourni des informations nécessaires. Il s'agit notamment des ODD, Vision 2025 du Burundi, CSLP, etc.

## 2. L'enquête quantitative (par questionnaire)

Elle s'est déroulée du 24 au 28 Octobre 2016. Elle a consisté à administrer des questionnaires structurés et précodés aux différentes catégories socio-professionnelles sélectionnées dans l'échantillon.

Les questionnaires composés aussi bien de questions fermées et ouvertes que de questions préformées, ont été administrés indirectement à 790 personnes par Dix-neuf (19) agents de collecte selon les quotas définis dans la structure de l'échantillon.

L'objectif de l'approche quantitative était de collecter des indicateurs clés du marché du travail des jeunes et des indicateurs propres au contexte particulier du pays en particulier sur l'économie informelle. Elle a aussi permis de disposer

des données comparables sur la situation de l'emploi selon différentes variables (sexe, âge, niveau d'instruction, milieu socio-géographique...) et surtout d'identifier les contraintes à l'emploi des jeunes ou les déterminants du chômage, du sous-emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes au Burundi en fonction des dites variables.

L'outil de la collecte des données utilisé est le questionnaire qui est destiné aux jeunes avec ou sans emploi, diplômés ou non, en milieu urbain et rural. Il comporte quatre (04) sections : identification (1) analyse de l'ampleur du chômage et de la situation des jeunes par rapport à l'emploi au Burundi (2), situation des jeunes sans emploi (3), les perceptions des jeunes et leurs perspectives (4).

## 3. Les entretiens individuels et de groupe

Outre l'enquête quantitative qui consistait en l'administration de questionnaires structurés et précodés, des entretiens individuels semi-structurés ont été organisés concomitamment avec les différentes parties prenantes.

L'objectif était d'avoir le regard ou une analyse beaucoup plus approfondie des personnages clés et avertis sur la problématique de l'emploi des jeunes au Burundi. Des entretiens de groupe ont été aussi organisés avec des groupements et associations de jeunes en milieu rural en vue d'avoir des regards croisés de ces derniers sur la situation de l'emploi et du chômage dans le pays. A cet effet, la liste suivante montre les outils de collecte des données qualitatives qui ont été élaborés :

1. Guide d'entretien avec les institutions de promotion de l'emploi des jeunes (OBEM, ONG, ABEJ, ETC)
2. Guide d'entretien avec les institutions (Ministère de la Fonction Publique du Travail et de l'Emploi ; Ministère de la jeunesse des sports et de la culture ; Ministère du développement communal ; etc.)
3. Guide d'entretien avec les ministères en charge de l'éducation (enseignements primaire, secondaire, supérieur, technique et professionnel)
4. Guide d'entretien avec le patronat, autres chefs d'entreprise et ONG



5. Guide d'entretien avec les institutions financières
6. Guide d'entretien avec les groupements de jeunes en milieu rural
7. Guide d'entretien avec les jeunes du secteur informel
8. Guide d'entretien avec les parents
9. Guide d'entretien avec les jeunes volontaires bénéficiaire du programme national du volontariat des Jeunes.

### 1.5.3. Traitement et analyse des données

Le traitement des données a consisté en la vérification, le dépouillement, l'analyse de données qui ont servi à la rédaction du rapport. La vérification a consisté à apprécier la conformité des travaux de collecte et l'arrangement méthodique des données. Pour ce qui est du dépouillement des données quantitatives, la compilation et les traitements des informations ont été faites à l'aide des logiciels informatiques appropriés SPSS Version 16.0 sous windows et EXCEL.

Au niveau du traitement des données qualitatives, plusieurs techniques ont été triangulées en particulier l'analyse dite de « la table longue » : le principe de base consistait à analyser les trans-

criptions de paroles des personnes qui auront fait objet d'entretien (verbatim) qui sont découpées, classées, comparées et confrontées.

L'analyse des données qualitatives consistait donc à mettre ces données en ordre, à dégager les tendances, à organiser tout le contenu en catégories et thèmes descriptifs, à trouver les significations aux tendances, à expliquer les thèmes descriptifs puis à déterminer les liens ou les interactions entre eux.

Les résultats des enquêtes quantitatives et qualitatives avec les groupes cibles susmentionnés et l'exploitation de la documentation disponible ont permis de rédiger le présent rapport.

### 1.5.4. Rapportage

#### 1. Rédaction du rapport provisoire

Après le traitement et l'analyse des informations, un rapport écrit comprenant une synthèse narrative et descriptive suivie d'une analyse interprétative des

données et de recommandations a été soumis aux commanditaires pour observations et commentaires.

#### 2. Elaboration du rapport définitif

Sur la base des commentaires et observations des Commanditaires et d'autres partenaires, le rapport provisoire a été

enrichi pour produire un rapport définitif à remettre au commanditaire pour suite à donner.

### 1.5.5. Les difficultés rencontrées

La collecte des données tant quantitatives que qualitatives sur le terrain ne s'est pas déroulée sans difficulté.

ressources a été cordial, certains rendez-vous ont été à maintes reprises reportés.

La première difficulté est relative à l'atteinte de la cible, en particulier les acteurs clés des institutions concernées par l'étude. En effet, même si l'accueil des enquêteurs par certaines personnes

Les occupations et «empêchements de dernière minute » qu'ont relatés certains responsables, ont fait surseoir plusieurs rencontres, ce qui a davantage retardé

la collecte et le traitement des informations.

Or, l'étude était prévue pour une durée très limitée dans le temps, ce qui a fait que la durée de l'étude a été prolongée d'au moins 5 jours. Par ailleurs, les exigences de nature bureaucratique de certaines institutions concernées n'ont pas été de nature à faciliter les opérations de collecte des données.

La seconde difficulté est liée à la réticence de certaines autorités administratives territoriales à permettre le déroulement normal de l'enquête craignant

que l'enquête puisse être un moyen d'infiltration pour des fins de propagandes politiques au regard de la situation socio-politique que traverse actuellement le pays.

Malgré toutes ces difficultés, il est important de faire ressortir que l'engagement et l'expérience de l'équipe de recherche, la concertation et l'appui des équipes de REJA décentralisées dans certaines provinces et d'autres membres du personnel dépêchés depuis Bujumbura pour le suivi de l'activité, le travail a pu se réaliser.

## II. ANALYSE SITUATIONNELLE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION SOCIO-ECONOMIQUE DES JEUNES

### 2.1. Cadre institutionnel de l'emploi et de l'insertion socio-économique des jeunes

Le Gouvernement de la République du Burundi a mis en place des Structures et des Organes ayant la charge spécifique la promotion de l'emploi et l'insertion socio-économique des jeunes.

Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi a en son sein la Direction Générale du Travail, organisée en Direction des Normes et législation du Travail et la Direction de l'Administration du Travail et des relations professionnelles.

En vue de réaliser la mise en œuvre réussie de la Politique Nationale de l'Emploi, l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM) sous la tutelle de ce même Ministère a été mis en place.

Le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture quant à lui dispose d'une Direction Générale de la Jeunesse

(DGJ) avec une direction de l'insertion économique des jeunes.

L'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ) a été aussi créé et est placée sous la tutelle de ce Ministère. En collaboration avec les PTF, le secteur privé, la société civile et les associations des jeunes, le Gouvernement a entrepris de mettre en place des politiques nationales orientées directement vers la création d'emploi et l'insertion socio-économique des jeunes dont les plus importants sont :

- La Politique Nationale de l'Emploi, Novembre 2014 ;
- La Politique Nationale de la Jeunesse (encore en projet);
- La Politique Nationale de l'Enseignement Technique, de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle, Décembre 2012.

#### 2.1.1. La Politique Nationale de l'Emploi (PNE)

La Politique Nationale de l'Emploi (PNE) est confiée au Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi via l'OBEM.

Cette politique s'articule autour des axes stratégiques suivants :

- Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi ;
- Développer les compétences et l'employabilité ;

- Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents ;
- Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail ;
- Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail.

#### 2.1.2. La Politique Nationale de la Jeunesse (PNJ)

Au niveau du MJSC, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques d'insertion socioéconomique des jeunes sont confiés à deux institutions. La Direction Générale de la Jeunesse (DGJ) et l'Agence Burundaise de l'Emploi des Jeunes. La Direction Générale possède une direction de l'insertion économique des jeunes qui est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre de certaines activités, du suivi-évaluation de toutes les politiques qui se rapportent à l'insertion socio-économique des jeunes. Quant à l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ), elle est placée sous la tutelle du Ministre en charge de la Jeunesse et devra appuyer la DGJ dans la

mise en œuvre de la Politique Nationale de la Jeunesse dont l'adoption est encore attendue.

### **2.1.3. La Politique Nationale de l'Enseignement Technique, de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle (PNETEMFP).**

La Politique Nationale de l'Enseignement Technique, de l'Enseignement des Métiers et de la Formation Professionnelle (PNETEMFP) est confiée au Ministère de l'Éducation, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

La PNETEMFP a été élaborée en décembre 2012. Son adoption par le Conseil des Ministres a eu lieu au courant de la même année. Le plan d'action consolidé pour sa mise en œuvre a aussi été validée.

Les axes stratégiques reposent sur trois thématiques à savoir : l'accès, la qualité et les mécanismes de gestion.

Cette politique traduit la réforme fondamentale de l'enseignement et la formation technique et professionnelle pour répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et de l'économie burundaise pour assurer l'adéquation formation-emploi.

## **2.2. Les politiques passives et actives de l'emploi et de l'insertion des jeunes.**

### **2.2.1 Politiques passives de l'emploi**

Les politiques passives comprennent les activités d'indemnisation du chômage et de retraites anticipées, d'indemnisation des licenciements, et dans une acception très élargie, les aides sociales et les mécanismes de solidarité familiales en faveur des personnes sans emploi sans qu'elles soient obligées de participer à des actions d'accès ou de retour à l'emploi.

Les régimes officiels de sécurité sociale au Burundi sont des régimes de répartition (solidarité intergénérationnelle) où les travailleurs paient des impôts sur leurs salaires pendant qu'ils sont en activité et bénéficient d'une assurance retraite pendant leur période d'inactivité. Le régime de capitalisation existe avec les sociétés d'assurance-vie et des asso-

ciations informelles d'entraide, mais les contrats sont personnels et ne relèvent pas des relations employeurs-employés.

Parmi les éléments de sécurité sociale prévus par la convention n° 102 de l'OIT figure l'assurance « chômage » en cas de perte d'emploi en attendant de recouvrer un autre emploi mais il n'est jamais mis en pratique au Burundi.

Ce qui fait que les systèmes de sécurité sociale du travail au Burundi servent ceux qui ont déjà eu un emploi formel ou qui sont à la retraite. Ils ne concernent pas les primo-demandeurs d'emploi notamment les jeunes ou ceux qui ont perdu leur emploi sans capitaliser un nombre suffisant d'années de travail.

### **2.2.2. Les politiques actives de l'emploi**

Le Burundi a connu des crises socio politiques caractérisées par une dégradation profonde du tissu social qui a mis à mal son économie sapant ainsi son développement harmonieux et durable. A cet effet, le problème de l'emploi s'est posé

de façon drastique. Pour venir à bout de cette situation, toute une série de mesures ont été prises et des actions sont menées pour essayer de juguler le problème de l'emploi en général et celui des jeunes en particulier.

#### **2.2.2.1. Le Projet Emploi Jeunes Ruraux**

Le projet « Emplois des Jeunes Ruraux » est une composante additionnelle au Programme d'Appui au Développement des Filières (PRODEFI) qui traite la question de l'emploi des jeunes ruraux. Elle s'ajoute aux trois autres composantes du PRODEFI sur lesquelles elle s'appuie afin de réaliser les objectifs qui lui ont été assignés à savoir la création en 4 ans de près de 20 000 emplois pour les jeunes.

Dans sa deuxième phase qui couvre la période allant jusqu'en 2018, les activités suivantes, complémentaires de celles réalisées pendant la phase passée sont

envisagées dont l'accompagnement de façon intégrale et personnalisée de certains jeunes ruraux, selon leur profil, dans la création et le financement de leur entreprise en relation avec les filières du PRODEFI à travers des structures spécialisées.

Ainsi, cette composante entend à l'horizon 2018, les résultats d'au moins 150 entreprises créées par les jeunes et les femmes, au moins 4000 emplois durables créés par les jeunes et les femmes ; au moins 1500 AGR créés par les femmes et les jeunes.

### **2.2.2.2. Le Projet d'Appui à la Formation Professionnelle et Technique (AFPT)**

Le Projet AFPT est un projet de 5 ans (2012-2017) qui est financé par la Coopération Technique Belge (CTB). Il constitue une suite logique aux 2 interventions antérieures à savoir le Projet d'Appui à l'enseignement secondaire technique et professionnel (AESTP), de 2005-2014 et le Projet d'appui à l'enseignement professionnel (AEP), de 2008-2012.

La logique d'intervention de ce Projet est de remédier aux 2 principales causes de l'inadéquation formation-emploi. Il a comme objectif spécifique d'améliorer la gestion stratégique et interne de 50 établissements d'enseignement et de for-

mation technique et professionnelle, dans le cadre d'un projet pilotage amélioré du sous-secteur ; contribuer à la mise en œuvre du Plan sectoriel de l'éducation au Burundi ( PSDEF 2012 – 2020) et prévoit en son résultat 1 d'accompagner les gestionnaires et les responsables du Ministère aux différents niveaux concernés dans l'amélioration du pilotage du secteur, et notamment en ce qui concerne la gestion de l'offre de formation, l'allocation des ressources humaines et financières, l'organisation d'une gestion améliorée des établissements et le développement des relations avec le secteur privé.

### **2.2.2.3. Programme National de Volontariat des jeunes**

Le Programme National de Volontariat des jeunes au Burundi est un Programme du PNUD sous la tutelle du Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture. Il est mise en œuvre dans les provinces pilotes telles Gitega, Bujumbura Rural et Ngozi.

En termes de résultats, le Programme doit permettre d'accroître le taux d'employabilité des jeunes ; d'améliorer l'autonomisation des jeunes mais aussi l'amélioration de la participation des

jeunes autour des initiatives de consolidation de la paix. Le PNVJ marque donc la volonté du Burundi à reconnaître et valoriser le travail des jeunes volontaires.

En termes de réalisations, le Programme a déjà mobilisée 300 jeunes volontaires et entend augmenter ce chiffre de 100 jeunes supplémentaires puisque le projet va bientôt s'étendre sur Bujumbura Mairie.

### **2.2.2.4. Autres Initiatives récentes de l'Etat en faveur de l'emploi des jeunes.**

Avec la faible capacité de la fonction publique Burundaise à créer l'emploi,

seuls 2 ministères (ceux ayant la santé et l'éducation dans leurs attributions)

font des recrutements depuis 2013, les autres Ministères ne faisant que des remplacements.

Ainsi, selon les chiffres fournis par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'emploi, l'enseignement est le secteur qui offre le plus d'emplois avec plus de 5000 enseignants engagés en 2013 dont la majorité est comprise entre 25 et 35 ans.

Le ministère de la Santé publique vient en deuxième position avec 335 personnes engagées en 2013.

En 2014, le ministère de l'Enseignement primaire et secondaire s'est vu notifier le non-dépassement de 2000 recrutements sur toute l'année.

Le ministère de la Santé publique et de la lutte contre le SIDA dit ne pas être capable d'embaucher tous les finalistes des écoles paramédicales et ceux des instituts universitaires. Pour l'exercice 2013-2014, ce ministère a recruté au total 436 médecins et infirmiers sur 2953 demandeurs d'emplois dans ce Ministère.

### 2.3. Les structures de promotion de l'emploi

La mobilisation autour des questions liées à l'emploi des jeunes est le fait de structures privées de placement et de quelques structures publiques et para-

publiques qui jouent les rôles de formation, d'intermédiation, de placement et d'appui-accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi.

#### 2.3.1. Les structures privées de placement

Au Burundi, les structures privées de placement sont mal connues ou sont toujours considérées comme des ASBL faute d'une loi spécifique les régissant alors qu'il s'agit de véritables structures commerciales créatrices d'emploi.

On peut citer à titre d'exemple : Intercontact services et les sociétés de Gardiennage. Une enquête qui a été réalisée en Juin 2014 sur ces Sociétés de Gar-

diennage montre qu'elles étaient au nombre de 23 et employaient 8878 personnes majoritairement jeunes. Ces services privés de l'emploi sont supposés recevoir au préalable avant l'exercice de leurs activités un agrément du Ministère en charge de l'emploi mais ils sont toujours considérés comme des ASBL, ce qui induit un déficit de visibilité et de suivi du respect des normes par ces structures privées.

#### 2.3.2. Les structures publiques et parapubliques

##### ➤ L'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre(OBEM)

Créer en 2015 par « Décret n°100/20 du 27 janvier 2015, portant création, organisation et fonctionnement de l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre (OBEM) avec pour mission principale la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi ; cet office comporte en son sein (i) un Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF) ;(ii) un service de promotion de l'emploi et (iii) un service de perfectionnement et de reconversion professionnels.

En termes de réalisations, l'OBEM a déjà enregistré 2000 demandeurs d'emploi jusqu'en septembre 2016 dont 1131 en

mairie de Bujumbura, 400 dans la province de Bubanza et 450 dans la province de Ngozi ». Cependant, ces chiffres ont été recueillis dans les provinces où l'OBEM a des employés qui s'occupent de l'enregistrement de ces demandeurs.

Sur ces 2000 demandeurs d'emploi, les cadres de l'OBEM affirment que 100 personnes ont déjà décroché l'emploi grâce à son appui. Au vu de ces performances limitées pour une structure qui va bientôt avoir deux ans d'activités, il y a lieu de constater que l'OBEM butte sur beaucoup de défis dont les principaux

sont : (1) insuffisance des ressources humaines (personnel d'appui) ;(ii)l'autonomie financière et organique qui n'est pas encore effective ;(iii)l'insuffisance des ressources financières au regard des missions assignées à cette institution; (iv)le travail de navigation à vue suite au manque de stra-

tégie cohérente de mise en œuvre de la PNA. Toutefois, quelques forces peuvent être mentionnées. C'est principalement l'existence du personnel, les moyens financiers octroyés par l'Etat pour son fonctionnement et les bureaux de travail.

### ➤ Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes

Mise en place par Décret n°100/92 du 31 Mai 2010 portant Création, Organisation et fonctionnement de l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes, l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ) est une institution du ministère de la Jeunesse, des sports et de la culture chargée de l'emploi, de l'auto-emploi et de l'employabilité des jeunes.

Depuis sa création, l'ABEJ, reçoit en moyenne 2000 sollicitations des jeunes voulant son appui. De 2010 à ce jour, environ 250 stages de premier emploi en faveur des jeunes diplômés ont été organisés par ans moyennant un octroi des frais de déplacement de Soixante mille francs Burundais/mois pendant six mois ;une intervention largement inférieur aux sollicitations.

D'autres réalisations sont notamment la formation de 120 jeunes en hôtellerie, restauration et tourisme ; appui à

l'implantation de trois unités de transformation de farine de manioc d'une façon semi-industrielle et formation de 15 jeunes pour le fonctionnement de ces unités de production.

Comme pour le cas de l'OBEM, l'ABEJ fait face aux défis dont les principaux sont (i) le Conseil d'Administration n'a pas encore été nommé ;(ii) Insuffisance des ressources humaines (personnel d'appui) ; (iii) l'autonomie financière et organique n'est pas encore effective ;(iv)l'insuffisance des ressources financières au regard des missions assignées à cette institution.

Au niveau des forces, on peut citer l'existence du personnel, les moyens financiers octroyés par l'Etat pour son fonctionnement et les bureaux de travail.

### 2.3.3. Les dispositifs de création directe d'emplois : les Programmes de type HIMO

Le terme HIMO (« Haute Intensité de Main d'Œuvre ») utilisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), décrit l'utilisation *optimale* de la main d'œuvre pour réduire au maximum la pauvreté, tout en considérant attentivement les questions de coûts et de qualité.

Au Burundi, cette approche est déjà utilisée par différents partenaires au Développement notamment dans le cadre « *des emplois verts* » dans les travaux d'aménagement des bassins versants et des marais mais aussi dans la construction des infrastructures et les travaux en rapport avec les TIC comme le projet fibre optique.

Le Programme pavage (2009-2015) de la CTB en est un bon exemple. En effet, avec la construction de 43 km de routes pavées et 2 km de caniveaux, au moins 3288 emploi ont été créés et parmi les bénéficiaires directs via les chantiers-écoles de pavage était majoritairement des jeunes. Les formations professionnelles et les bourses d'installation ont permis aussi à plus de 600 apprenants de lancer leurs propres activités.

Dans ce même cadre d'un partenariat avec la Coopération Technique Belge (CTB) et le gouvernement du Burundi, le PNUD a financé pour un montant de 800 000 dollars américains les travaux d'assainissement et de pavage de deux artères importantes de Bujumbura : les

avenues de l'Amitié et de la Mission. Ces travaux d'une durée de quatre mois ont apporté un emploi temporaire à 250

personnes dont 70% de femmes a majorité d'âge compris entre 25 et 35 ans.

#### **2.3.4. D'autres Organisations impliquées dans le domaine de l'emploi et l'insertion des jeunes**

Faute d'une étude exhaustive sur la cartographie des intervenants dans le domaine de l'emploi des jeunes, nous retenons ici quelques exemples d'Organisations Non gouvernementales ayant une visibilité sur terrain. Il s'agit

notamment d'ADISCO, REJA, le Centre de Renforcement d'Innovation et de la Formation(CRIF), le CUFORE, BBIN, ONG SPARK, New Speed Working Company, Job Cross Road, INOVA GROUP, etc.

#### **2.3.5. Une performance limitée du soutien à la création d'emplois**

Le problème de financement des projets des jeunes se pose avec acuité au Burundi. Pour pallier cette situation, les Etablissements financiers ont un grand rôle à jouer quand bien même ils enregistrent des performances très limitées.

Le Gouvernement doit aussi mettre en place au moins un fond de garantie ou alors un fond d'insertion des jeunes leur permettant un accès aux micro-crédits ; ce qui n'est pas encore fait au Burundi.

##### **➤ Les établissements de crédit**

Structures de soutien à la création d'emploi, les Institutions de Microfinance (IMF) sont appelées à jouer un rôle important, même si ce n'est pas encore le cas aujourd'hui au Burundi.

En effet, pour les responsables d'IMF (COOPEC, MUTEC, CECM), financer un micro projet pour jeunes ; c'est prendre un certain nombre de risques liés au remboursement des crédits.

Selon ces mêmes responsables, les difficultés rencontrées avec les microprojets financés pour les jeunes sont de plusieurs ordres et relèvent généralement du manque de formation et d'information et de la mauvaise foi de ces derniers mais surtout du manque de garantie pour accéder aux crédits.

##### **➤ Le Fonds d'Insertion des Jeunes (FIJ)**

Le FIJ est l'une des composantes majeures du Programme Jeunesse de la CONFEJES. Il vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle et économique des jeunes dans les États et gouvernements membres.

Souvent présenté comme projet «phare» de la CONFEJES, le FIJ vise des jeunes de moins de 30 ans scolarisés ou non, diplômés ou non, ayant préalablement suivi une formation en entrepreneuriat et ressortissant d'un pays du Sud membre de la CONFEJES.

Pour le cas du Burundi, le FIJ bénéficie des Fonds du CONFEJES et une contribu-

tion de l'Etat allant jusqu'à 12.000.000 francs burundais par an. Actuellement, le FIJ organise des formations pour une moyenne de 50 jeunes par an.

Le CONFEJES reçoit aussi en moyenne et finance un maximum de 10 projets par ans mais cela en fonction de la qualité des projets présentés par les jeunes.

Au regard des réalisations du FIJ, force est de faire le constat qu'il est loin de satisfaire les sollicitations qu'il reçoit suite aux défis auxquels il fait face et dont les principaux sont (i) faible contribution du Gouvernement face au niveau d'appui faible du CONFEJES;(ii) fortes sollicitation des jeunes pour un Fonds



ayant une marge de manœuvre très limitée.

### ➤ **Fonds pour la Promotion de l'Entreprenariat des Jeunes (FPEJ)**

Globalement, dans la population adulte burundaise, plus de 70 % sont entièrement exclue du système financier : 3,7% détiennent un compte en banque, 8,8% dans une institution financière formelle non bancaire alors que plus de 14% ne possèdent pas encore de compte dans le secteur financier formel. Ils restent en relation avec le système informel<sup>2</sup>.

Devant cette configuration, les jeunes sont la première catégorie touchée par cette exclusion du système de financement des affaires (micro entreprises). Les produits offerts par le système financier classique sont quasi-inaccessibles pour les jeunes débutants en affaires.

En vue de palier à ce problème, le Ministère de la Jeunesse, des sports et de la culture avait commandité une étude de faisabilité de la mise en place et de fonctionnement du Fonds pour la Promotion de l'Entreprenariat des Jeunes (FPEJ) en Juin 2012.

Le projet de décret a été présenté au Conseil des ministres mais il a été retourné pour amélioration et une commission de retouche a été mise en place. Malheureusement, depuis lors, ce projet reste lettre morte.

---

<sup>2</sup> BRB, Développement International Desjardins(2012). Rapport d'enquête sur l'inclusion financière au Burundi.

## 2.4. Analyse synthétique des problèmes et facteurs majeurs impactant l'emploi

### 2.4.1. Trajectoire démographique et enjeux socio-économiques

Une des caractéristiques essentielles de la population Burundaise est sa croissance forte. Comme déjà évoqué, l'une des implications de cette forte croissance est l'extrême jeunesse de la population. Mais cette forte croissance démographique est en net déséquilibre par rapport à la croissance économique du pays.

Les enjeux sociaux, économiques et politiques associés aux diverses trajectoires démographiques sont notamment la capacité du pays à satisfaire les besoins essentiels de ses populations en santé et en éducation, etc. Il s'agit aussi de la possibilité ou non pour le système agraire de réduire l'insécurité alimentaire et nutritionnelle de sa capacité à élaborer et à mettre en œuvre des politiques efficaces en vue d'un développement durable ; (préserver l'environnement, prévenir les conflits, assurer la sécurité des biens et des personnes, équiper et gérer un nombre croissant d'agglomérations et accompa-

gner l'émergence d'économies urbaines dynamiques...) et enfin de relever le défi de la formation et de la disponibilité d'un capital humain performant et utilisable.

Il faut rappeler à ce sujet qu'une augmentation majeure des investissements sociaux et des investissements productifs, moteur d'une croissance forte est facilitée par une réduction rapide du nombre de personnes à charge par actif, ou "taux de dépendance". C'est ce qu'ont fait de nombreux pays émergents grâce à la réduction rapide de leur fécondité, ce qui leur a permis d'entrer dans ce qu'on appelle « la fenêtre d'opportunité démographique », puis, grâce à une structure par âge plus favorable aux actifs, de bénéficier, sous certaines conditions, réunies notamment en Asie, d'un « dividende démographique » favorable à l'accélération de leur croissance économique. Ce qui pourrait être une stratégie efficace de régulation de l'Offre et de la demande sur le marché de l'emploi au Burundi.

### 2.4.2. Le système éducatif : un déterminant majeur du chômage et de l'emploi des jeunes au Burundi

Outre la pression démographique, le marché du travail au Burundi est négativement déterminé par le système éducatif. Les problèmes majeurs du système éducatif, en particulier de

l'enseignement technique et de l'enseignement supérieur, sont liés à la qualité et à l'efficacité interne d'une part, et à l'efficacité externe de l'autre.

#### ➤ Qualité et efficacité de la formation

A ce point, toutes les études récentes qui ont été menées mettent en évidence l'insuffisance de la qualité de l'enseignement au Burundi tant au niveau du primaire, du secondaire qu'au niveau supérieur.

En effet, les problèmes qui sont évoqués sont entre autres les programmes de formation inadaptés ou qui sont changés

sans qu'il y ait des études préalables sur le marché de l'emploi et en conséquence sont en retard sur les évolutions scientifiques, technologiques et sur les recherches pédagogiques récentes. D'autres problèmes sont notamment liés à l'insuffisance de matériels pédagogique ; le manque des laboratoires, le manque d'équipements et d'outillage

dans les ateliers des écoles techniques, etc.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'introduction du système BMD est déjà lancée. Le constat est que contrairement aux propositions de l'UNESCO (2008)<sup>3</sup> qui disent que le droit à l'éducation comporte : l'accès à l'enseignement supérieur fondé sur les capacités, le droit d'accès à l'enseignement supérieur au Burundi n'est pas une priorité.

Les politiques prônent la gestion des flux dans le sens de limiter les effectifs de l'enseignement supérieur public et privé alors que le Burundi a un des taux d'inscrits à l'enseignement supérieur par habitant les plus faibles de l'Afrique et du monde.

En ce qui concerne la qualité, le palier de l'enseignement se caractérise par la liberté pédagogique dans la conception des programmes de formation et par l'insuffisance des supports pédagogiques et des enseignants hautement qualifiés.

---

<sup>3</sup> UNESCO, dimensions inclusives des droits à l'éducation : fondements normatifs : cadre conceptuel

## ➤ Inadéquation Formation et Emploi

L'inadéquation formation-emploi est un véritable problème au Burundi. En effet, le système éducatif burundais est, dans une certaine mesure, inadapté aux besoins du marché du travail du pays. Alors que sur le marché du travail burundais les besoins se font plus sentir dans les domaines techniques et professionnels (sciences appliquées, physique, informatique, etc.) ainsi que dans les sciences de la vie (médecine, pharmacie, biologie, chimie, etc.), le système éducatif burundais se concentre fortement sur la formation scolaire/ universitaire générale.

Il résulte de ce constat qu'il n'existe pas aujourd'hui une véritable politique qui renforce la promotion et l'orientation de la formation professionnelle vers le marché du travail.

Des formations professionnelles supérieures en lien avec le secteur privé sont à développer, de même que des filières d'excellence à ambition sous régionale qui permettraient de former sur place des jeunes nationaux et des ressortissants de pays limitrophes à même de travailler dans la sous-région et ainsi profiter de l'intégration régionale du Burundi.

### 2.4.3. La situation socio-politique et économique

Le Burundi a connu depuis des décennies des périodes de turbulences politiques sans précédent. Cette situation a accentué le marasme économique né de la crise économique de la fin des années 80. Avec la signature des accords de la paix et de la réconciliation au Burundi, le climat politique, social et économique difficile dû au processus de démocratisation des institutions n'a pas pu offrir un cadre favorable à l'amorce d'un véritable processus d'une croissance économique remarquable.

Cette situation se trouve aggravée par les troubles politiques qui ont éclaté depuis 2015 avec les élections générales qui ont mis à mal l'économie du pays jusqu'à ce que le taux de croissance tombe sur -2,5 en 2016<sup>4</sup>. Ainsi, l'activité économique a-t-elle subi une récession sans précédent. Cette situation est aggravée par le gel de financements du pays par ses partenaires occidentaux pour « déficit démocratique ».

Ces instabilités politiques et leurs conséquences économiques ont affecté l'ensemble des secteurs productifs de l'économie nationale.

Sur le plan social et principalement en ce qui concerne l'emploi, la fragilité de la situation économique aggravée par la

mise en quarantaine du Burundi par ses partenaires ne permet pas la mise en œuvre de programmes en faveur de la stimulation de l'emploi des jeunes.

---

<sup>4</sup> Rapport de la Banque Mondiale

#### 2.4.4. Principales caractéristiques de la croissance économique

En analysant l'évolution de la croissance économique du Burundi telle que consignée dans le rapport de la Banque Mondiale, on peut distinguer trois principales caractéristiques de la croissance écono-

##### ➤ Une croissance économique volatile et instable

Une des premières caractéristiques de la croissance économique du Burundi est qu'elle est volatile et très instable. Cette instabilité s'explique à la fois par des chocs d'offre et de la demande.

Les chocs d'offre ont pour origine la forte dépendance de l'économie à un secteur agricole utilisant des outils rudimentaire peu diversifiés, et dont la composante vivrière est faiblement commercialisée. La volatilité de la croissance est également affectée par la variabilité de la production d'un seul produit d'exportation, à savoir le café. Du côté de la demande, il s'agit essentiellement des variations des prix des matières

##### ➤ Une croissance économique appauvrissante

Plus inquiétante et plus grave est la deuxième caractéristique de la croissance économique au Burundi. En effet, une analyse plus fine de la croissance économique burundaise montre qu'elle est appauvrissante au sens de Jagdish N. Bhagwati (**voir encadré 1**).

D'abord, le rythme de croissance n'est jamais allé au-delà de 6% depuis 1993. On observe une évolution en dents de scie donnant une impression d'essoufflement. Or, la croissance économique n'a de sens que dans sa capacité à améliorer le bien-être des popula-

mique depuis le début des années 1960 jusqu'à nos jours. Elle est volatile et instable ; appauvrissante et pauvre en création d'emplois.

premières sur les marchés internationaux.

Ainsi, le fait de compter sur le secteur primaire notamment la culture de café explique la faible performance de la contribution du secteur secondaire au PIB et en même temps, sa faible contribution à la création d'emplois. De même, la baisse ou la stagnation des secteurs primaire et secondaire traduit bien l'insuffisance de l'investissement productif. En d'autres termes, l'économie ne dégage pas un surplus suffisant lui permettant de répondre et d'accroître sa capacité à produire les richesses nouvelles.

tions notamment la création des emplois décents.

Si l'on rapproche ces résultats de la croissance économique à ceux de la croissance démographique d'un pays reconnu pour sa deuxième densité au niveau africain après le Rwanda, il est clair que la création nette des richesses est faible, elle ne permet pas de modifier substantiellement le niveau de la pauvreté. Il s'agit de la croissance appauvrissante.

##### **Encadré 1 : Théorie de la croissance économique appauvrissante**

*Lorsque la croissance économique est plus favorable à la production d'un bien qu'à un autre, on parle de croissance biaisée. L'offre relative mondiale de ce bien s'accroît, ce qui agit sur les termes de l'échange. Si, dans un pays, la croissance est biaisée en direction du bien exporté, ses termes de l'échange se détériorent et l'effet bénéfique de la croissance s'en trouve réduit.*

*À l'inverse, si la croissance est biaisée à l'import, les termes de l'échange s'améliorent, ce qui renforce encore l'amélioration du bien-être. De la même façon, une croissance biaisée à l'import dans un pays étranger peut être nuisible pour l'économie nationale. Au*

*cours des années 1950, plusieurs économistes se sont interrogés sur les risques pour la croissance de la dégradation des termes de l'échange des pays pauvres exportateurs de matières premières. En 1958, Jagdish N Bhagwati démontre théoriquement qu'une croissance économique fortement biaisée à l'exportation pourrait détériorer à ce point les termes de l'échange d'une économie ouverte qu'elle verrait disparaître tous les bénéfices et détruire les conditions initiales.*

*Ce résultat est connu sous le nom de croissance appauvrissante. Cependant, les conditions d'apparition d'une croissance appauvrissante sont très restrictives. Déjà, un tel résultat nécessite que le pays dispose d'une offre d'exportations significative au plan mondial. Ceci étant posé, il faut que la demande et l'offre mondiales pour le produit exporté soient très peu élastiques au prix. Dans ce cas, le supplément d'offre doit provoquer une baisse du prix mondial telle que la croissance des exportations en volume ne suffit plus à empêcher leur dégradation en valeur.*

*Enfin, il faut que le pays connaisse une croissance très biaisée à l'exportation, ce qui suppose implicitement un degré d'ouverture sur l'extérieur très élevé. Dans les faits, aucun pays ne réunit l'ensemble de ces conditions et la croissance appauvrissante demeure un résultat purement théorique. Cependant, elle est généralement interprétée comme une croissance qui ne s'accompagne pas d'une amélioration des conditions de vie, soit parce qu'elle est insuffisante, soit parce qu'elle est tout simplement mal distribuée.*

### ➤ **Croissance économique faible en contenu d'emplois**

La troisième caractéristique de la croissance économique burundaise est qu'elle ne crée pas ou crée peu d'emplois. La croissance économique est portée par le secteur agricole qui repose sur les méthodes de culture artisanale.

La littérature économique confirme que « les transformations rapides entraînées par les progrès techniques ont conduit à plus de mobilité de la main-d'œuvre, mobilité géographique, professionnelle et sectorielle »<sup>5</sup>. L'examen de la composition du PIB sur cinq décennies au Burundi montre toute la problématique de cette transformation de l'économie. Le défi majeur étant d'opérer un changement structurel qui permettrait un transfert des emplois du secteur primaire vers d'autres secteurs de l'économie.

La stagnation de la contribution du secteur secondaire au PIB sur plus de 40 ans (1970-2015) démontre les difficultés à réaliser la transformation de l'économie burundaise et en conséquence la création des emplois en générale et ceux des jeunes en particulier.

---

<sup>5</sup> OCDE, *Croissance économique 1960-1970*, Paris 1966, p.15.

## 2.5. Le marché de l'emploi des jeunes au Burundi

Le Burundi connaît comme plusieurs autres pays, aussi bien développés qu'en développement, un chômage endémique qui affecte durablement la catégorie de la population la plus jeune. La Banque mondiale, dans son rapport 2013 sur le développement dans le monde consacré entièrement à la question de l'emploi considère aujourd'hui le chômage des jeunes comme un défi considérable.

En effet, elle estime à près de 621 millions le nombre de jeunes dans le monde qui ne travaillent pas et ne font pas d'études<sup>6</sup>. Au Burundi, selon les résultats du recensement de 2008 repris dans le CSLP II, le taux de chômage est environ trois fois plus élevé chez les jeunes que chez les personnes âgées de 25 à 64 ans. Plus spécifiquement, selon l'enquête 1-2-3, le taux de chômage varie selon l'âge et est le plus élevé dans la tranche d'âge des 15-29 ans, notamment dans les villes de Bujumbura 17,1%, de Gitega 10,9%, et de Kirundo 7%<sup>7</sup>.

Bien plus, selon les projections de l'ISTEEBU, les jeunes, dont l'âge est compris entre 15 et 29 ans, constitueront la proportion de ceux qui entreront sur le marché du travail au cours des prochaines années.

Les premiers demandeurs d'emploi, qui représentent près de 56%, sont plus menacés par le chômage que ceux qui sont à la recherche d'un emploi mais ayant déjà travaillé dans le passé (44%). De même, le chômage de longue durée (5 ans en moyenne) touche 93% des premiers demandeurs et 76% des anciens occupés<sup>8</sup>.

Comme dans les autres pays, les causes du chômage des jeunes au Burundi sont multiples et complexes. Elles relèvent aussi bien des facteurs de l'offre que de

la demande. Du côté de l'offre, il s'agit essentiellement de la faiblesse de la croissance en raison principalement d'un secteur privé embryonnaire qui crée peu ou pas d'emploi ; d'une fonction publique contrainte de plus en plus par les Politiques d'ajustement structurel, une forte croissance démographique, etc.

Du côté de la demande, la formation n'est généralement pas adaptée aux besoins du marché du travail et reste souvent trop théorique, et ne favorise pas l'esprit d'entreprise et la créativité. Les jeunes préfèrent un travail salarié plutôt que de créer leur propre entreprise, cela d'autant plus que les difficultés pour démarrer une petite entreprise sont nombreuses<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde (2013)*,

<sup>7</sup> ISTEEDU, *Enquête 1-2-3, phase 1 : Enquête emploi-2008, Rapport final d'analyse, Bujumbura, novembre 2008, p.8.*

<sup>8</sup> *Les premiers demandeurs identifiés comme jeunes sont ceux dont l'âge ne dépasse pas 25 ans.*

---

<sup>9</sup> République du Burundi, *Rapport sur les Objectifs du Millénaire pour le développement au Burundi 2012.*

## 2.5.1. Principales caractéristiques du marché de l'emploi des jeunes au Burundi

Au Burundi, le marché de l'emploi des jeunes est caractérisé par : (i) une insuffisance des données statistiques fiables et actualisées ; (ii) une absence d'une véritable stratégie de mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi dont l'adoption et par ailleurs très récente (Novembre 2014) ; (iii) des fortes dispa-

### ➤ **Insuffisance des données statistiques fiables et actualisées**

Au Burundi, comme dans plusieurs pays en développement, la question de la disponibilité des données statistiques se pose dans presque tous les domaines d'activités économiques. En effet, l'analyse du marché de l'emploi ne constitue pas une exception.

Les statistiques, lorsqu'elles existent, sont insuffisantes qualitativement et quantitativement. En matière d'emploi, et surtout d'emploi des jeunes, on observe une carence criarde des données statistiques sur une période longue permettant de suivre l'évolution du phénomène. Les statistiques disponibles ne sont pas souvent complètes et proviennent de quelques sources notamment le

### ➤ **Absence d'une Stratégie cohérente de mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi**

La question de l'emploi occupe une place importante dans le discours des autorités du Burundi. Cette préoccupation apparaît régulièrement dans les principaux documents de planification à savoir : la « Vision Burundi 2025 », le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté deuxième génération (CSLP II), ainsi que la

### ➤ **Fortes disparités sur le marché l'emploi**

Le marché de l'emploi au Burundi est particulièrement caractérisé par de nombreuses disparités qui apparaissent

rités en fonction des secteurs d'activités, de la géographie, de la formation et du genre (iv) et les disparités liées aux acteurs offrant l'emploi . Pourtant, l'économie burundaise dispose d'un réel potentiel d'emplois dans les secteurs et branches à fortes potentialités d'innovations

Recensement général de la population et de l'habitat de 2008 ; le rapport de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 portant sur l'emploi, réalisée dans les villes de Bujumbura, Gitega, Makamba et Kirundo en 2008 ; les résultats de l'enquête réalisée en 2006 sur les indicateurs de base du bien-être des populations baptisée QUIBB (Questionnaire des indicateurs de base du bien-être).

L'enquête sur la dynamique de l'emploi et protection sociale au Burundi réalisée par l'ISTEEBU en 2013. De plus, le fait qu'il n'y a pas un enregistrement systématique des demandeurs d'emploi malgré l'existence d'une réglementation en la matière fait qu'on manque certains indicateurs.

Stratégie nationale de bonne gouvernance et de lutte contre la corruption (2011-2015). Toutefois, malgré les initiatives déjà faites par le gouvernement, **l'absence d'une stratégie cohérente de mise œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE)** reste un défis majeur à relever.

selon les secteurs d'activités, la géographie, la formation et le genre.

## ❖ **Fortes disparités sur le marché de l'emploi liées aux secteurs d'activités**

Les statistiques fournies par le Recensement général de la population et de l'habitat de 2008 montrent que l'activité

économique au Burundi est dominée par les emplois du secteur primaire (90%), suivi du secteur tertiaire qui n'emploie



que 8% de la main-d'œuvre et la majorité est concentrée dans le commerce et la fonction publique.

Le secteur secondaire qui n'emploie que 2% de la main d'œuvre, concentrée principalement dans la construction, et absent en milieu rural<sup>10</sup>. Selon les statistiques publiées par l'ISTEEBU en 2010, la répartition par branche d'activité montre que 88,57% des travailleurs sont dans le secteur primaire, 1,80% dans le secteur secondaire et 9,63 % dans le secteur tertiaire.

Comme le montre le tableau 2 en bas, la population burundaise est en très grande majorité quotidiennement occupée par l'agriculture.

En effet, 99,41% des actifs occupés dans le secteur primaire sont dans la branche de l'agriculture vivrière. Les statistiques montrent également que l'agriculture vivrière emploie plus de femmes (1 433 665) que d'hommes (1 204 109), soit 54,35% contre 45,65%.

---

<sup>10</sup> République du Burundi, « Note d'orientation pour l'intégration de l'emploi, en particulier des jeunes, dans le CSLP II », Bujumbura, mai 2011, p. 5.

**Tableau 1 : Actifs occupés par secteurs d'activités économiques**

Branche d'activité économique	Sexe Masculin		Sexe Féminin		Les deux sexes	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Culture vivrières	1204 109	99,02%	1433 665	99,74%	2 637 774	99,41%
Agriculture d'exportation	2 898	0,24%	2 334	0,16%	5 232	0,20%
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes, cueillette	601	0,05%	390	0,03%	991	0,04%
Élevage et chasse	4 706	0,39%	838	0,06%	5 544	0,21%
Pêche, pisciculture, aquaculture	3 674	0,30%	133	0,01%	3 807	0,14%
Secteur primaire	1 215 988	100%	1 437 360	100%	2 653 348	100%
Part du secteur primaire		84,34%		92,48%		88,57%
Activités extractives	1 604	3,69%	203	1,93%	1 807	3,35%
Industries agroalimentaires	1 641	3,78%	334	3,18%	1 975	3,66%
Autres industries manufacturières	15 009	34,54%	7 295	69,44%	22 304	41,34%
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 537	3,54%	267	2,54%	1 804	3,34%
Construction	23 658	54,45%	2 406	22,90%	26 064	48,31%
Secteur secondaire	43 449	100%	10 505	100%	53 954	100%
Part du secteur secondaire		3,01%		0,68%		1,80%
Commerce, réparation de véhicules	39 026	21,41%	17 417	16,39%	56 443	19,56%
Transport, activités des auxiliaires de transport et communication	15 023	8,24%	1 049	0,99%	16 072	5,57%
Activités financières	3 762	2,06%	3 468	3,26%	7 230	2,51%
Autres services marchands	2 929	1,61%	793	0,75%	3 722	1,29%
Activités d'administration publique	15 664	8,59%	3 833	3,61%	19 497	6,76%
Éducation	18 569	10,19%	14 430	13,58%	32 999	11,44%
Santé et action sociale	4 743	2,60%	3 950	3,72%	8 693	3,01%
Activités à caractère collectif ou personnel	7 451	4,09%	1 817	1,71%	9 268	3,21%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	27 411	15,04%	13 842	13,02%	41 253	14,30%
Branche d'activité non précisée	47 680	26,16%	45 691	42,99%	93 371	32,36%
Secteur tertiaire	182 258	100%	106 290	100%	288 548	100%
Part du secteur tertiaire		12,64%		6,84%		9,63%

**Source : élaboré à partir des données de l'Annuaire statistique du Burundi 2010, p. 20 et de la Revue des statistiques de la sécurité sociale, N°24, p.4-5.**

## ❖ Disparités liées à la géographie

### • La prédominance du sous-emploi en milieu rural

La structure de l'économie burundaise à dominance agricole, concentre une proportion importante de la population en milieu rural.

En effet, la population rurale burundaise est estimée à 93,7% contre 6,3% en

milieu urbain<sup>11</sup> avec une densité de la population au Km<sup>2</sup> de 310 habitants, la deuxième en Afrique après le Rwanda.

La propriété foncière exploitée par chaque ménage burundaise est estimée à 0,5 hectare pour une moyenne de 4,52 personnes par ménages<sup>12</sup>. Ce qui explique l'ampleur du sous-emploi.

Les statistiques produites par l'enquête de QUIBB 2006<sup>13</sup> illustrent bien la question du sous-emploi directement liée à l'agriculture de subsistance et à la forte pression démographique.

Par exemple, la superficie des terres possédées par la majorité, soit 83,5% des ménages ruraux, est inférieure à 3 ha, dont plus de la moitié, soit 57,2% des ménages, possèdent moins d'un hectare. Les ménages possédant 6 ha ou plus ne représentent que 2,2%<sup>14</sup>.

Bien plus, huit ménages sur dix, soit 82,7%, ont déclaré n'avoir enregistré aucune variation au niveau de la superficie des terres possédées par rapport à l'année précédant l'enquête. En revanche, plus d'un ménage sur dix soit 11,5% déclare avoir enregistré une diminution de la superficie de la terre cultivée.

Selon l'enquête de l'ISTEEBU réalisée en 2013-2014 sur la dynamique de l'emploi et Protection sociale au Burundi, les résultats montrent que dans l'ensemble, 41,3% des actifs occupés sont touchés par le sous-emploi lié à la durée du travail qui a été considérée comme 40 heures par semaine.

Selon le milieu de résidence, ce phénomène concerne plus les actifs occupés en milieu rural qu'en milieu urbain avec des taux respectifs de 42,3% et 30,1%.

Toutefois, dans certaines localités, les paysans qui ne comptent que sur le travail de leur terre, sont occupés moins d'une semaine durant toute l'année et sont contraints de demander du travail chez les voisins pour pouvoir subvenir, sans y parvenir, à leurs besoins essentiels.

---

<sup>11</sup> République du Burundi, « Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté, Rapport de la première année de mise en œuvre », novembre 2009.

<sup>12</sup> CENAP « Défis à la paix durable : autoportrait du Burundi », Bujumbura, novembre 2008.

<sup>13</sup> République du Burundi, Rapport final de l'enquête QUIBB 2006, Bujumbura, juin 2006, p.42.

<sup>14</sup> Idem

- **Prédominance du chômage en milieu urbain**

Avec une population jeune représentant près de 73,2% au 30 août 2008, le Burundi affiche un taux de chômage extrêmement élevé : 14,6% en milieu urbain contre environ 11% en milieu rural<sup>15</sup>.

Selon l'Enquête 1-2-3 sur l'emploi réalisé dans quatre villes du pays : Bujumbura Mairie, Gitega, Kirundo et Makamba, le chômage au sens du BIT est essentiellement urbain. En 2008, il touchait 11,7% des actifs dans l'ensemble du milieu urbain<sup>16</sup>. Le taux de chômage est élevé dans le milieu urbain car l'activité économique et les rémunérations dans les campagnes sont faibles ; ce qui explique l'exode rural des jeunes. En effet, les opportunités offertes par la ville attirent de nombreux jeunes, notamment les plus scolarisés.

Selon l'ISTEEBU, le taux de chômage élevé dans les villes burundaises s'explique également par « la faible propension des jeunes à créer leur Unité de production informelle (UPI)»<sup>17</sup>. Les jeunes ne sont pas suffisamment préparés à développer l'esprit de créativité.

---

<sup>15</sup> République du Burundi, ministère des Finances et de la Planification Développement économique (MFPDE), *Agenda pour le développement Post-2015, Rapport sur les consultations nationales au Burundi, mai 2013, p.48.*

<sup>16</sup> ISTEEBU, *Rapport final d'analyse sur l'Enquête emploi 1-2-3, Bujumbura, novembre 2008, p.8.*

<sup>17</sup> ISTEEBU, « *Les statistiques, un outil pour piloter l'économie* », Bujumbura, p.35

## ❖ Disparités de chômage liées à la formation

Des fortes disparités de chômage des jeunes sont aussi liées à la formation. Les statistiques disponibles montrent que le chômage est un phénomène qui croît avec le niveau de scolarité. Autrement dit, plus on est instruit moins l'on a de chance de trouver facilement un emploi.

En milieu rural, malgré le sous-emploi, la majorité des actifs occupés se trouvent dans l'agriculture (95,3% de la main-d'œuvre).

Parmi ces actifs occupés, le taux des diplômés du secondaire est inférieur à celui de ceux qui ont seulement reçu une éducation primaire. Il est encore plus faible pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

Selon les statistiques, plus de 85% de la main-d'œuvre employée dans l'agriculture, le BTP et les secteurs de l'industrie extractive est surtout composée de lauréats du primaire contre 1,4% d'employés passés par l'enseignement secondaire ou supérieur<sup>18</sup>.

Dans les développements précédents, nous avons signalé que le chômage est plutôt urbain que rural.

Concernant le chômage, les analyses font apparaître qu'il touche 10,7% des actifs qui ne sont pas allés à l'école, 13,7% de ceux ayant fréquenté le primaire, 18,9% de ceux qui ont le niveau du secondaire général, et enfin 12% des actifs ayant suivi un enseignement supérieur<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> CENAP, « Défis à la paix durable : autoportrait du Burundi », Bujumbura, novembre 200

<sup>19</sup> Idem

## ❖ Disparités du chômage liées au genre

Au Burundi, malgré certaines avancées significatives allant dans le sens d'une amélioration des disparités liées au genre, le marché de l'emploi est caractérisé par des disparités de genre et des inégalités d'accès au marché de l'emploi ainsi : **(i)** le taux de chômage des femmes est plus élevé que chez les hommes ; **(ii)** l'accès difficile des femmes à certains secteurs de l'économie ; **(iii)** l'accès difficile des femmes aux ressources et facteurs de production ; **(iv)** et l'accès difficile des femmes aux postes de décision.

Concernant le taux de chômage élevé, l'enquête 1-2-3 réalisé en 2008 dans quatre villes du pays (Bujumbura Mairie, Gitega, Kirundo et Makamba), montre bien que les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes avec un taux de 13,5% contre 10% chez les hommes<sup>20</sup>.

Quant à l'accès difficile à certains secteurs de l'économie, le RGPH précise que les femmes représentent uniquement 2% dans le secteur secondaire et 4% dans le secteur tertiaire. Les femmes sont plus représentées dans le travail domestique, surtout dans l'agriculture vivrière (54,35%), tandis qu'elles le sont moins dans des métiers dits masculins comme la pêche et la pisciculture (3,9%), les activités extractives (11,9%), la construction (9,3%) et les transports et les télécommunications (6,33%).

L'inégale répartition des tâches domestiques et familiales est profonde et renforce la difficulté des femmes à accéder aux emplois rémunérés ou à investir/participer à des activités génératrices de revenus.

Concernant l'accès difficile des femmes aux ressources et aux facteurs de production, il faut noter que les ressources allouées au secteur agricole restent faibles alors que la majeure partie de la population féminine œuvre dans ce secteur. Le régime foncier est dominé par

une gestion patriarcale, qui ne permet pas aux femmes de devenir facilement propriétaires.

Les terres des particuliers sont régies par le droit coutumier et transmises de père en fils, ce qui exclut les femmes de la propriété foncière. Selon le RGPH de 2008, sur les 80,2% des burundais qui avaient une propriété foncière, seulement 17,1% sont des femmes contre 62,5% des hommes.

Selon le même recensement, seulement 15,2% des femmes pratiquaient l'élevage contre 85,7% des hommes, ce qui les prive davantage d'un autre capital productif qu'est le bétail<sup>21</sup>.

De même, une étude réalisée par l'Observatoire de l'action gouvernementale (OAG) sur la participation des femmes dans les organes de décision en mars 2012, montre leur faible participation.

En effet, à titre d'illustration, selon cette étude seulement 8% de femmes occupent le poste de premier responsable dans les institutions parapubliques, 31,1% des femmes sont dans des postes de direction et 13,1% de femmes assument la responsabilité des antennes ou agences des institutions financières, soit une moyenne générale de 20,1% de femmes dans les postes de responsabilité de ces institutions paraétatiques<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> ISTEERU, Rapport final sur l'enquête 1-2-3 sur l'emploi, p. 8.

<sup>21</sup> République du Burundi, MFPTSS, Rapport de synthèse des études thématiques présenté au FEGE en vue de la formulation de la PNE, Bujumbura, 25 août 2013, p.73

<sup>22</sup> Idem

## ❖ Disparités liées aux acteurs offrant l'emploi

La dynamique des emplois permet de distinguer les principaux acteurs offrant l'emploi. L'enquête de l'ISTEEBU sur la Dynamique de l'emploi et Protection sociale au Burundi montre que l'initiative privée peut avoir des taux plus élevés que la moyenne nationale (28,1%) comme à Karuzi (58,8%), à Cankuzo (43,2%) ou à Makamba (40,8%). Par milieux de résidence, le secteur informel

fournit 68% des emplois en milieu rural (Cf. tableau 3). Au niveau des provinces, la source d'emploi la plus dominante reste l'informel sauf en Mairie de Bujumbura où le taux de l'informel approche seulement 60%, partout ailleurs dans les autres provinces, il est supérieur à 80% avec le taux le plus élevé qui est enregistré à Bubanza (96,2%) et le plus faible à Rutana (80,6%).

**Tableau 2 : Principaux acteurs de l'offre d'emploi au Burundi (%)**

Provinces	Privé formel			Informel			Admin. Publique	Entreprises publiques et parapubliques	Menages	Total
	Initiatives Privée	Autres acteurs	Ens.	Initiative Privée	Autres acteurs	Ens.				
Bubanza	0,0	0,1	0,1	40,5	58,9	99,4	0,4	0,0	0,1	100
Buj.Rural	0,0	0,8	0,8	20,5	69,5	90,0	2,2	0,9	6,1	100
Bururi	0,0	0,0	0,0	27,7	63,5	91,2	3,1	2,1	3,6	100
Cankuzo	0,0	0,2	0,3	43,2	52,5	95,7	2,3	0,5	1,3	100
Cibitoke	0,0	0,2	0,2	25,5	70,6	96,1	2,5	0,2	1,1	100
Gitega	0,0	0,4	0,4	15,9	78,5	94,4	2,3	0,1	2,8	100
Karuzi	0,0	0,6	0,6	58,8	38,4	97,2	1,3	0,1	0,7	100
Kayanza	0,0	0,6	0,6	30,3	62,7	93,0	1,9	0,2	4,2	100
Kirundo	0,0	0,8	0,8	39,2	58,3	97,4	0,9	0,6	0,3	100
Makamba	0,0	0,0	0,0	40,8	54,5	95,3	2,8	1,0	1,0	100
Muramvya	0,0	0,2	0,2	38,2	56,1	94,2	1,6	1,3	2,7	100
Muyinga	0,0	0,2	0,2	20,1	76,9	97,0	1,7	0,2	0,8	100
Mwaro	0,0	0,2	0,2	7,2	87,0	94,2	4,3	0,0	1,3	100
Ngozi	0,0	0,5	0,5	19,0	76,9	96,0	0,8	0,9	1,8	100
Rutana	0,0	0,0	0,0	36,4	58,5	94,9	2,0	1,2	1,9	100
Ruyigi	0,0	0,1	0,1	16,2	82,2	98,4	0,7	0,1	0,7	100
Buj.Mairie	0,3	5,2	5,5	20,8	40,9	61,7	9,8	7,7	15,3	100
<b>Milieu de Résidence</b>										
Urbain	0,2	3,7	4,0	23,8	44,2	68,0	10,3	5,8	11,9	100
Rural	0,0	0,3	0,3	28,5	67,4	95,9	1,5	0,5	1,8	100
<b>Sexe</b>										
Masculin	0,0	0,8	0,9	43,9	47,3	91,2	3,0	1,3	3,5	100
Féminin	0,0	0,3	0,3	15,1	80,5	95,6	1,5	0,6	1,9	100
<b>Groupe d'âge</b>										
15-35	0,0	0,6	0,7	21,3	71,6	92,9	1,9	0,8	3,8	100
36-64	0,0	0,5	0,5	35,4	58,9	94,3	2,8	1,1	1,3	100
65 et plus	0,0	0,1	0,1	45,9	51,5	97,4	1,2	0,3	1,0	100
<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>28,1</b>	<b>65,5</b>	<b>93,6</b>	<b>2,2</b>	<b>0,9</b>	<b>2,6</b>	<b>100</b>

**Source : élaboré à partir des données de l'Annuaire statistique du Burundi 2010, p. 20 et de la Revue des statistiques de la sécurité sociale, N°24, p.4-5.**

Malgré les problèmes liés à l'emploi des jeunes, le Burundi a des potentialités dans les secteurs porteurs de croissance et branches à fortes potentialités

d'innovation pouvant créer des emplois en général et pour les jeunes en particulier puisque la vulnérabilité des États n'est pas une fatalité.

### **Encadré 2 : Exemple de bonne pratique : Cas de l'île Maurice**

La taille du pays peut constituer un handicap et crée certes des problèmes, mais qui peuvent être surmontés par des politiques publiques bien conçues. L'exemple de l'île Maurice est assez illustratif de cette situation. En effet, dans les années 60, le prix Nobel d'économie James Meade était particulièrement pessimiste quant à l'avenir de l'île Maurice, un petit État isolé et situé au large de la côte orientale de l'Afrique. L'île Maurice dépendait d'une unique culture (canne à sucre), et subis-

sait des a-coups déstabilisants des termes de l'échange, avec un chômage élevé et n'avait pas de ressources naturelles.

Le pays a pourtant fait mentir James Meade. Il s'est rapidement transformé en une économie à revenu intermédiaire bien diversifiée, tirant ses revenus du tourisme, du secteur financier, du textile et des technologies de pointe en plus du sucre. Que ce soit sous l'angle des réformes économiques, du revenu par habitant, des indicateurs de développement humain ou des indicateurs de gouvernance, l'île Maurice se place au premier rang des pays d'Afrique.

Grâce à la mise en œuvre des politiques macroéconomiques prudentes, le pays a pu accélérer la transformation de son économie, en attirant les investissements directs étrangers et en favorisant la mise en place des institutions solides pour accompagner la croissance. Cet exemple montre que le meilleur remède à l'instabilité macroéconomique est la prévention par des politiques solides.

C'est également ce qu'ont réalisé les micro-États des Caraïbes. Ainsi, malgré sa petite taille, le Samoa a su diversifier ses produits et ses marchés d'exportation après qu'une attaque de flétrissure des feuilles de taro dans les années 90 a montré l'importance de ne pas dépendre d'une seule culture. Ces pays sont parmi ceux qui enregistrent de bons indicateurs en termes de réduction des taux de chômage. La vulnérabilité des petits États n'est pas une fatalité.

## 2.6. Potentiel d'emplois dans les secteurs porteurs de croissance et branches à fortes potentialités d'innovation

Le Burundi regorge des secteurs porteurs de croissance et à fortes potentialités d'innovation mais ces derniers ne produisent pas des effets au même moment. Certains peuvent produire des effets à court terme (l'agriculture et le tourisme) et d'autres sont susceptibles de produire des effets à long terme (c'est notamment le secteur des mines,

des constructions et de l'intégration régionale).

Compte tenu du caractère urgent du problème de l'emploi, nous avons choisi d'insister sur l'agriculture et le tourisme, deux secteurs qui peuvent produire des effets à court terme.

### 2.6.1. Agriculture

Dans le domaine agricole, le Burundi dispose des potentialités de création d'emplois si l'on se réfère d'abord aux réalisations qui ont été faites ces dernières années, ensuite aux nouvelles techniques d'innovation et enfin aux facteurs facilitateurs de l'activité.

Concernant les réalisations, les organisations de la société civile révèlent que la principale réalisation dans ce domaine est la hausse du budget alloué au secteur agricole.

Par ailleurs, elles font remarquer que le gouvernement du Burundi, en collaboration avec ses partenaires a réalisé d'une part, l'élaboration du Programme national d'investissement agricole (PNIA) et, d'autre part, la mise en place du pro-

gramme de développement des filières (riz, manioc, pomme de terre, haricot...). Ces réalisations pourraient contribuer en partie à la résolution du problème du sous-emploi.

Concernant les facteurs favorables à l'agriculture, le Burundi dispose des terres arables et d'une main-d'œuvre abondante. Les politiques rationnelles, pourraient permettre d'augmenter la production et les revenus, et d'assurer la sécurité alimentaire.

Le Burundi dispose également d'un autre atout : le climat est pluvieux généralement sur environ 9 mois de l'année pouvant ainsi permettre une agriculture favorable et de longue durée.

### 2.6.2. Tourisme



Le tourisme est devenu selon l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) la première industrie des services, et la deuxième après l'industrie pétrolière dans le monde. Elle représente près de 12% du PIB mondial et emploie plus de 200 millions de personnes, c'est-à-dire 8% des actifs.

En effet, le nombre de touristes est passé de 25 millions de voyageurs en 1950 à près de 900 millions en 2007. Avec un taux de croissance estimé à 5% par an, le nombre de touristes a dépassé le cap du milliard en 2000 et atteindra 1,6 milliards en 2020. Il est par conséquent devenu l'un des secteurs économiques incontournable pour certains pays aussi bien du Nord que du Sud.

Le gouvernement du Burundi est conscient que le tourisme peut être un des secteurs porteurs de croissance. Il est également conscient que ce secteur présente de réelles potentialités pour la création d'emplois et particulièrement les emplois des jeunes. La Vision Burundi 2025 fait remarquer que le Burundi va utiliser sa position géographique dans la région des Grands Lacs pour développer son tourisme et qu'une politique visant à compléter les pays voisins sera développée en mettant en avant les spécificités propres au Burundi.

Néanmoins, il est à signaler qu'une bonne politique de développement du tourisme exigera la promotion du Burundi par : « l'utilisation des nouvelles technologies de communication et d'information, la réhabilitation et l'aménagement des infrastructures et des sites touristiques ravagés par les conflits, le renforcement des capacités humaines et des compétences professionnelles pour relever le niveau de qualité des produits et services touristiques »<sup>23</sup>.

Pour faire du tourisme un pilier de la dynamique de croissance économique et de création d'emploi au Burundi, trois types de tourisms peuvent être exploités : le tourisme de congrès, le tourisme

d'affaires et le tourisme de loisir et environnemental.

Comme signalé plus haut en plus du secteur touristique et agricole, d'autres secteurs à forte potentialité de croissance à long terme peuvent être développés. Il s'agit notamment des mines et de l'intégration régionale.

---

<sup>23</sup> Vision 2025 du Burundi

### 3.6.3. Exploitation des ressources minières et constructions

Le secteur minier du Burundi fait face à des contraintes conjoncturelles et structurelles mais recèle des potentialités remarquables.

Avec d'importants gisements déjà explorés tels que la bauxite, le nickel, la cassitérite, les phosphates, le calcaire ... Le secteur minier présente, de ce fait, de bonnes potentialités pour la diversification des activités économiques, l'augmentation des revenus, la génération d'emplois et le développement des technologies<sup>24</sup>.

Le Burundi a déjà entrepris la politique de promotion du secteur par la mise en place du code minier. Parallèlement, des recherches ont été intensifiées sur les sites où les traces ont été identifiées.

Dans le moyen et le long terme, la jeunesse burundaise peut donc espérer la création d'emplois décents dans ce secteur à condition que le Burundi augmente sa capacité énergétique, ce qui est déjà en cours vu les efforts du Gouvernement dans ce domaine notamment avec le projet de construction des barrages hydro-électriques sur les rivières Jiji et Mu-rembe et d'autres.

---

<sup>24</sup> Vision 2025 du Burundi, p 37

**Encadré 3 : Rapport du deuxième salon d'emploi 13-16/2014 : Présentation sur des potentialités d'emploi par le secteur minier par Jean Claude NSABIMANA, UB/FSEG**

« Les estimations préliminaires des retombées sur l'emploi du Nickel de Musongati montrent que les effets induits sur l'emploi dans les domaines de l'industrie, des services et du commerce sont énormes. En agriculture, les emplois vont se situer à 3.338.000 en 2020 mais vont passer à 3.579.000 en 2025 puis à 3.792.000 en 2030. Pour l'industrie, les emplois vont passer de 115.000 en 2020 à 138.000 en 2025 puis à 173.000 en 2030. La croissance des emplois sera plus grande dans les services où ils vont passer de 456.000 en 2020, à 588.000 en 2025 puis 379.200 en 2030. Au-delà des emplois, les mines vont constituer une opportunité de développement durable et des emplois durables avec une croissance à près de 7% sur la période à venir, une estimation de 200 millions de dollars de recettes additionnelles, un niveau de recettes estimé à 1 milliard de dollars par an en 2030, des recettes additionnelles de 640 millions de dollars par an si tous les minerais sont exploités, un taux de pauvreté réduit de 30% après 20 ans au seuil national, 40% au seuil de la BM au scénario 1, des taux plus faibles au scénario 2 de liaisons fortes entre la croissance et la réduction d'emploi, atteintes des OMD si les gisements sont mis à l'échelle » .

### 3.6.4. Intégration régionale

L'intégration sous régionale peut constituer un atout pour un pays comme le Burundi. A travers les effets de création et de détournement de commerce, qu'elle induit.

L'intégration élargit le marché et devient une source de croissance économique. Elle accroît la mobilité des capitaux et des personnes à l'intérieur de la communauté pouvant constituer un atout pour les jeunes à la recherche d'un emploi.

De même, le pays bénéficie des apports de capitaux des opérateurs économiques étrangers dans tous les secteurs économiques notamment celui des services. Dans la vision 2025, le Burundi compte capitaliser les résultats de son système éducatif pour exporter l'expertise et une main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail régional et apporter une réponse au défi du chômage<sup>25</sup>.

Toutefois, les burundais devraient améliorer leur niveau de connaissance en anglais. Ils devraient adopter une attitude offensive de recherche d'emploi dans la Communauté de l'Afrique de l'Est mais aussi plaider pour que le français soit admis comme langue officielle de l'EAC.

---

<sup>25</sup> Idem

### III. RESULTATS DE L'ENQUETE

Outre l'approche documentaire qui a permis de renseigner un certain nombre d'indicateurs de l'emploi au Burundi, l'étude diagnostique a aussi adopté une approche empirique marquée par des enquêtes de terrain.

Ces dernières ont servi à recueillir certains indicateurs aussi bien quantitatifs que qualitatifs relatifs à la situation de l'emploi des jeunes. Il s'agit entre autres des indicateurs liés aux caractéristiques sociologiques des jeunes employés et sans emploi, de leur répartition selon les secteurs d'emploi, branches d'activité, stratégies de survie et d'insertion, la durée du chômage et les difficultés ren-

contrées dans le processus de recherche d'emploi.

Les disparités entre jeunes des milieux urbain et rural et celles entre diplômés et non diplômés ont été également analysées. Quant aux indicateurs de qualité recueillis, ils ont trait aux perceptions des jeunes, parents, et employeurs par rapport à l'ampleur du chômage et du sous-emploi ainsi qu'à la responsabilité des acteurs (jeunes en l'occurrence) et à l'engagement de l'Etat face à la situation.

Les perspectives et attentes des jeunes ont été enfin recueillies et présentées.

#### 3.1. Indicateurs quantitatifs de la situation de l'emploi des jeunes

##### 3.1.1. Situation des jeunes par rapport à l'emploi

**Tableau 3 : Répartition des enquêtes selon le statut dans l'emploi**

Répartition des enquêtes selon le statut dans l'emploi						
	Employé		Sans emploi		TOTAL	
Centre	56	47,5%	62	52,5%	118	100,0%
Centre Est	66	44,6%	82	55,4%	148	100,0%
Centre Ouest	26	25,0%	78	75,0%	104	100,0%
Mairie	46	34,6%	87	65,4%	133	100,0%
Nord	64	45,1%	78	54,9%	142	100,0%
Sud	86	61,9%	53	38,1%	139	100,0%

**Source : Etude sur la situation des jeunes au Burundi**

Il ressort des données du tableau ci-dessus que 47,5% des jeunes interrogés dans la région du Centre ont un emploi contre 52,5% qui ne travaillent pas.

Pour ceux de la Région Centre Est, 44,6 % seulement travaillent contre 55,4% qui sont sans emploi.

Quant aux jeunes de la Région Centre Ouest, 25 % seulement travaillent contre 75% qui n'ont pas d'emploi.

Dans la Région Nord, 45,1 % ont un emploi contre 54,9 % qui n'en ont pas. Dans la Sud, on enregistre un record de 61,9 % qui travaillent contre 38,1 % qui ne travaillent pas. Enfin dans la Mairie de Bujumbura, seule 34,6 % ont un emploi contre 65,4 % qui n'en ont pas.

En effectuant la moyenne nationale en milieu rural, le rapport fait état de 44,8% de jeunes qui ont un emploi contre 55,2 % de jeunes qui n'en ont pas et 34,6% de jeunes en emploi contre 65,4% de jeunes en chômage en milieu urbain.

Ces résultats confirment les données existantes relatives à l'ampleur du chômage des jeunes au Burundi. Ensuite il faut retenir que les plus forts taux de chômage sont recensés dans la Mairie de Bujumbura où ce phénomène peut s'expliquer par l'exode rural et dans la région Centre Ouest notamment Bujumbura rural. A la différence d'autres régions où les disparités peuvent s'expliquer par les différences au niveau des opportunités offertes notamment pour l'exercice des emplois du secteur informel, le taux de chômage de la Ré-

gion Centre Ouest mérite une attention particulière surtout qu'il s'agit notamment de la Province Bujumbura rural

ayant des parties qui peuvent être assimilées à Bujumbura Mairie.

### 3.1.2. Caractéristiques sociodémographiques des jeunes ayant un emploi et sans emploi

**Tableau 4 : Répartition des jeunes selon le sexe et la région de résidence**

	Répartition des jeunes selon le sexe et la région de résidence											
	Employé				Sans emploi				TOTAL			
	Masculin		Féminin		Masculin		Féminin		Masculin	Féminin		
<b>Mairie</b>	22	50,0%	22	50,0%	51	58,6%	36	41,4%	73	55,7%	58	44,3%
<b>Centre</b>	41	73,2%	15	26,8%	39	62,9%	23	37,1%	80	67,8%	38	32,2%
<b>Centre Est</b>	38	57,6%	28	42,4%	43	52,4%	39	47,6%	81	54,7%	67	45,3%
<b>Centre Ouest</b>	17	65,4%	9	34,6%	50	64,1%	28	35,9%	67	64,4%	37	35,6%
<b>Nord</b>	41	64,1%	23	35,9%	59	75,6%	19	24,4%	100	70,4%	42	29,6%
<b>Sud</b>	62	72,1%	24	27,9%	34	64,2%	19	35,8%	96	69,1%	43	30,9%

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

Les données du tableau ci-dessus présentent la répartition des jeunes sans emploi et employés selon le sexe, la région et le milieu de résidence.

En effet, en effectuant la moyenne, on note que la région Centre compte 47,4% de jeunes employés dont 73,2% hommes et 26,8% femmes et les chômeurs à 52% dont 62,9% hommes et 37,1% femmes.

Au Centre Ouest, on dénombre 75% de chômeurs dont 52,4 hommes et 47,6 femmes et 25% de jeunes employés dont 65,1% hommes et 35,9 femmes.

Au Nord, on a 45% de jeunes employés dont 64,1% hommes et 27,9 femmes et 55% chômeurs dont 75% hommes et 24,4% femmes.

En Mairie de Bujumbura, les indicateurs font état de 33,5% de jeunes employés dont 50% hommes et 50% femmes et 66,4 % de jeunes chômeurs dont 55,7% hommes et 44,3% femmes. Le Centre Est quant à lui compte 44% de jeunes employés dont 57,6% hommes contre 42,4% femmes et 55,5 de jeunes en emploi dont 52,4hommes et 47,6% hommes.

Le Sud compte 61,9% de jeunes chômeurs dont 64,2% hommes et 35,8% femmes et 38,1% jeunes en emploi dont 72,1% hommes et 27,9% femmes.

En considérant les indicateurs des jeunes en situation d'employés, on réalise que les femmes sont moins embauchées que les hommes.

Au centre, 73,2% de jeunes employés sont des hommes contre 26,8% de femmes.

Au Centre Est, 57,6% de jeunes employés sont des hommes contre 42,4% de femmes.

Au Nord, 64,1% de jeunes employés sont des hommes contre 35,9% de femmes. Au Sud, 72,1% de jeunes en emploi sont des hommes contre 27,9% de femmes.

En effectuant la moyenne nationale par rapport aux milieux de résidence, 66,4% de jeunes hommes sont en emploi contre seulement 33,6% de jeunes femmes en emploi.

Ceci vient donc confirmer les analyses précédentes qui montrent que les femmes sont moins ébauchées que les hommes.

**Tableau 5 : Répartition des jeunes sans emploi selon la durée du chômage et le niveau d'instruction**

Répartition des jeunes sans emploi selon la durée du chômage et le niveau d'instruction													
		Aucun		Primaire		Secondaire (1er cycle)		Secondaire (2eme cycle)		Supérieur		TOTAL	
	MOINS DE 5ANS	7	2,0%	26	7,6%	35	10,2%	211	61,3%	65	18,9%	344	100,0%
	DE 5-10ANS	4	6,2%	13	20,3%	8	12,5%	27	42,2%	12	18,8%	64	100,0%
	PLUS DE 10ANS	1	3,8%	17	65,4%	2	7,7%	5	19,2%	1	3,8%	26	100,0%

Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016

En analysant les indicateurs repris dans le tableau en haut, on réalise que les jeunes primo-demandeurs d'emploi (moins de cinq ans de chômage) sont à majorité les jeunes ayant terminées le deuxième cycle des humanités (61,3%) et ceux ayant le diplôme universitaire (18,9%).

Au niveau des chômeurs enregistrant une durée de 5 à 10 ans, le taux des jeunes ayant un niveau universitaire stagne à 18,8% et celui des jeunes n'ayant aucune formation monte plutôt ; ce qui dénote le problème particulier de ces deux catégories.

Donc, plus on a un diplôme élevé, plus on a des problèmes à être embauché comme il en est le cas pour les jeunes n'ayant aucune formation. Ceci confirme donc les indicateurs des analyses déjà faites dans les pages précédentes.

Voici en substance les propos, d'un jeune sans aucune formation rencontré à Cankuzo : « **Je n'ai pas d'emploi mais je ne peux tout de même pas me lamenter. Même mon grand frère qui a un diplôme viens de passer deux ans à garder le troupeau de mon père.** »

Un autre jeune rencontré à Gitega de reprendre : « **C'est la déception car mon diplôme n'a pas de valeur aujourd'hui,** » regrette-il, sans emploi depuis 4 ans. Il avait terminé ses études pour être instituteur à l'école primaire. Mais, cela n'est resté qu'un rêve.

Agé de 38 ans, il a une femme et un enfant de 2 ans. Nourrir sa famille est tout simplement un miracle, pour lui. « **On peut passer une à deux semaines sans toucher un billet de 1000 francs Bu. C'est vraiment catastrophique.** »

Enfin, le constat général est que le problème de chômage est un fait général chez les jeunes de toutes les catégories qui perdure chez les jeunes jusqu'à dépasser 10ans, probablement suite aux problèmes déjà évoqués notamment le manque d'expériences, l'inadéquation formation et emploi, etc.

Ceci devra interpeller les autorités compétentes pour le renforcement de capacités des structures d'appui à l'employabilité des jeunes et reformer le système éducatif burundais afin de rendre facile l'insertion des jeunes.

### 3.1.3. Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs public et privé

**Tableau 6 : Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs publics et privés**

Répartition des jeunes ayant un emploi selon les secteurs publics et privés						
	Secteur public		Secteur privé		TOTAL	
Mairie	6	17,1%	29	82,9%	35	100,0%
Centre	7	14,9%	40	85,1%	47	100,0%
Centre Est	35	55,6%	28	44,4%	63	100,0%
Centre Ouest	2	8,3%	22	91,7%	24	100,0%
Nord	16	25,4%	47	74,6%	63	100,0%
Sud	10	12,3%	71	87,7%	81	100,0%

Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016

La répartition des enquêtés selon les secteurs public et privé a révélé que parmi les jeunes employés dans le premier secteur, 17,1% sont de la Mairie de Bujumbura, 14,9% sont de la Région Centre, 55,6% sont du Centre Est, 8,3% sont du Centre Ouest, 25,4% sont du Nord et 12,3% sont du Sud.

Quant au secteur privé, il occupe 82,9 % des jeunes de la Mairie de Bujumbura, 85,1% de la Région Centre ; 44,4% de la Région Centre Est, 91,7 % de la Région Centre Ouest ; 74,6% de la Région Nord et 87,7% de la Région Sud.

Il en découle de ces données que le secteur privé est le plus grand pourvoyeur d'emploi et occupe 77,74% des jeunes contre seulement 26,26% pour le secteur public.

La leçon à tirer de ces indicateurs est que le secteur privé doit donc occuper une attention particulière et des mécanismes d'appui à sa dynamisation doivent être envisagés pour que le travail y soit décent et plus attractif qu'il ne l'est actuellement.

### 3.1.4. Répartition des jeunes ayant un emploi selon le secteur d'activité

**Tableau 7 : Répartition des enquêtes selon la région et le secteur d'activité**

Répartition des jeunes ayant l'emploi selon la région et le secteur d'activité								
	Secteur primaire		Secteur secondaire		Secteur tertiaire		TOTAL	
<b>Centre</b>	14	26,4%	6	11,3%	33	62,3%	53	100,0%
<b>Centre Est</b>	0	,0%	1	1,9%	51	98,1%	52	100,0%
<b>Centre Ouest</b>	10	45,5%	7	31,8%	5	22,7%	22	100,0%
<b>Mairie</b>	12	30,0%	5	12,5%	23	57,5%	40	100,0%
<b>Nord</b>	5	7,9%	14	22,2%	44	69,8%	63	100,0%
<b>Sud</b>	12	19,4%	33	53,2%	17	27,4%	62	100,0%

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

Les données de l'enquête permettent de faire une répartition des jeunes selon le secteur d'activité.

En effet, on peut retenir que sur les jeunes travaillant dans le secteur primaire, 26,4% sont du Centre, 0% du Centre Est, 45,5% du Centre Ouest (ce qui est normal puisque cette région est essentiellement habitée par les jeunes qui exploite la terre notamment à Bujumbura Rural) ; 30,0% en Mairie de Bujumbura où on trouve beaucoup de jeunes vendeurs de produits agricole qui proviennent des provinces voisines notamment Bujumbura Rural ; 7,9% au Nord et 19,4% des jeunes du Sud.

Au niveau du secteur secondaire et tertiaire, les jeunes du Centre sont occupés à 11,3% par le secteur secondaire, 62,3% par le tertiaire ; les jeunes du Centre Est sont à 1,9% occupés par le secteur secondaire et 98,1% par le secteur tertiaire. Au Centre Ouest, 31,8% de jeunes sont employés au secteur secondaire et 22,7% du tertiaire.

Au Nord et au Sud, les jeunes sont respectivement employés à 22,2% et 53,2% dans le secteur secondaire tandis que 69,8 % et 27,4% exercent dans le secteur tertiaire.

En définitive, il faut retenir que le secteur primaire occupe plus les jeunes dans les régions du Centre Ouest, (45,5%), le tertiaire dans le Centre Ouest (98,1%) tandis que le secteur secondaire occupe plus de jeunes dans la Région du Sud (53,2).

En répartissant les jeunes employés selon les secteurs primaire, secondaire et tertiaire, on réalise que sur le plan national et en milieu rural, 19,8% des jeunes sont dans le secteur primaire, 24% dans le secondaire et 56,2% dans le tertiaire. En milieu urbain, 30% de jeunes sont employés dans le secteur primaire, 12,5% dans le secondaire et 57,5% dans le tertiaire.

### 3.1.5. Adéquation de l'emploi avec la formation reçue selon les milieux de résidence

**Tableau 8 : Adéquation emploi-formation reçue**

Milieu de Résidence	Non		Oui		Total	
	effectif	%	effectif	%	Effectif	%
<b>Milieu urbain</b>	29	80,5	7	19,5	36	100
<b>Milieu rural</b>	160	55,3	129	44,7	289	100

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

L'une des problématiques majeures de la situation de l'emploi des jeunes au Burundi est le sous-emploi dont l'une des causes majeures est l'inadéquation entre l'emploi occupé et la formation reçue.

Le tableau ci-dessus montre qu'en milieu rural sur le plan national, 55,3% des jeunes en emploi et enquêtés avouent que leur emploi n'est pas en adéquation avec la formation reçue contre 44,7% de jeunes qui disent le contraire. En milieu urbain, 80,5% des jeunes en emploi et enquêtés disent que leur emploi n'est pas en adéquation avec leur formation

contre 19,5% avouant que leur emploi est en adéquation avec leur formation.

En tout état de cause, le sous-emploi des jeunes est un problème réel qui traduit l'insuffisance, sur le marché du travail burundais, d'offres d'emploi décent qui répondent aux aspirations réelles des jeunes.

C'est à défaut de trouver un travail en adéquation avec la formation de base que la plupart se trouvent contraints d'accepter n'importe quelle offre malgré eux.

### 3.1.6. Durée du chômage, stratégies et difficultés d'insertion des jeunes

#### ➤ De la durée du chômage

**Tableau 9 : Durée du chômage des jeunes selon les régions**

Durée	Durée de chômage pour les jeunes sans emploi selon les régions											
	Centre		Centre Est		Centre Ouest		Mairie		Nord		Sud	
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
<b>MOINS DE 5 ANS</b>	52	82,5%	70	84,5%	54	69,2%	63	72,4%	73	93,5%	39	70,9%
<b>DE 5-10 ANS</b>	7	11,1%	10	12,1%	14	17,9%	16	18,3%	5	6,5%	12	21,8%
<b>PLUS DE 10 ANS</b>	4	6,4%	2	3,5%	10	12,9%	8	9,3%	0	0%	4	7,3%
<b>Total</b>	63	100	82	100	78	100	87	100	78	100	55	100

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

La prise en compte de la durée du chômage est un indicateur majeur pour appréhender l'acuité de cette problématique et l'incidence qu'elle peut avoir sur la vie des jeunes, leurs familles et la société d'une façon générale. Les données de l'enquête ont permis de constater que dans l'ensemble, la durée de chômage est élevée au Burundi.

Toutefois, l'analyse des données montre que la majorité des jeunes chômeurs sont en quête du premier emploi dans

une période de moins de 5 ans jusqu'au taux allant de 69% à 93,5 % selon les régions. Dans la période allant de 5 à 10 ans, on remarque la chute des proportions où la durée du chômage varie de 6,4% à 21,8%.

Remarquons aussi que les proportions des jeunes qui vivent le chômage pendant plus de 10 ans tablent sur des proportions non négligeables notamment au Centre Ouest (12,9%), la Mairie de Bujumbura (9,3%) et le Sud (7,3%).



De cette analyse, il ressort que l'ampleur du chômage au Burundi mérite des actions urgentes pour renverser la tendance. De plus, ces indicateurs viennent renforcer les analyses faites du marchés d'emploi des jeunes et du contexte ma-

cro-économique qui montre que le principal problème rencontré par les jeunes demandeurs d'emploi au Burundi est relatif à l'offre qui est nettement insuffisante par rapport à la demande qui est sans cesse croissante.

### ➤ Stratégie d'insertion des jeunes

**Tableau 10 : Stratégies déployées par les jeunes en quête d'emploi selon les milieux de résidence.**

Stratégies déployées par les jeunes à la recherche d'un emploi				
	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	Eff	%
Dépôt de dossiers dans des institutions	27	32,1%	80	25%
Réponses aux appels à candidature	22	26,3%	103	31,7%
Recours aux relations	21	25%	77	23,7%
Recours aux employeurs	10	11,9%	36	11,1%
Recours aux services de l'emploi	0	0%	11	3,3%
Auto emploi	4	4,7%	17	5,2%
Total	84	100	324	100

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

Au regard des indicateurs repris dans ce tableau, plusieurs stratégies sont mises en œuvre par les jeunes à la quête d'un emploi que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural. Les stratégies adoptées semblent aux débuts classiques : dépôt de demandes dans des institutions en milieu urbain (32,1%) et milieu rural (25%), demandes suite aux appels à candidature en milieu urbain (26,3%) et en milieu rural (31,7%).

Mais souvent les difficultés à s'insérer dans un emploi décent et durable les amènent à recourir à leur capital social ou relationnel dans les proportions de 25 % en milieu urbain et 23,7% en milieu rural ou à se diriger directement vers les employeurs ; 11,9% en milieu urbain et 11,1% en milieu rural.

C'est une fois ces cartes épuisées sans succès, qu'ils pensent à l'auto-emploi (4,7 %) en milieu urbain et (5,2%) en milieu rural. Le recours aux services de l'emploi est presque marginal (3,3%) en milieu rural et 0% en milieu urbain.

Nous réalisons ici que le dernier indicateur renseignant sur le recourt aux institutions d'emploi montre que les jeunes

ne sont pas suffisamment informés sur l'existence de ces maisons surtout à Bujumbura.

Il faut faire remarquer aussi que le faible recours à l'auto-emploi est surtout relatif d'abord à l'absence dans les programmes éducatifs de modules de formation à l'initiative privée, et surtout aux difficultés liées au financement des initiatives de jeunes même si des efforts sont en train d'être faits par le Gouvernement à travers le FIJ et le Programme de Volontariat des Jeunes.

Pour ce qui est du faible recours aux services d'emploi, il faut signaler que cela est imputable au déficit communicationnel autour de ces institutions et de leur existence plus ou moins récente ou méconnue.

Cependant, on reconnaît les efforts des structures de l'emploi décentralisées au niveau des provinces Gitega et Ngozi par exemple où on a un taux relativement appréciable (3,3%). Cela peut être justifié par l'efficacité de ces structures décentralisées en termes de communication.

### ➤ Difficultés des jeunes dans le processus de recherche d'un emploi

**Tableau 12 : Difficultés des jeunes dans le processus de recherche d'emploi**

Principales difficultés rencontrées par les jeunes à la recherche d'un emploi				
	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	eff	%
Manque d'opportunité d'emploi	34	29,1%	270	52,9
Manque d'expérience	41	36	120	23,5
Formation en inadéquation par rapport au profil recherché	16	13,91	57	11,1
Discriminations	24	21	63	12,5
Total	115	100	510	100

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, 2016**

Plusieurs difficultés émaillent le parcours des jeunes dans leur processus de recherche d'emploi. En milieu rural, sur l'ensemble des jeunes enquêtés, 52,9% évoquent le manque d'opportunité, 23,5% parlent du manque d'expérience ; 11,1% évoquent l'inadéquation entre profil et offre d'emploi tandis que 12,5% s'expriment en disant qu'ils sont victimes de la discrimination.

En milieu urbain, sur l'ensemble des jeunes enquêtés, 29,1% évoquent le manque d'opportunité, 36% % parlent du manque d'expérience ; 13,91 % évoquent l'inadéquation entre profil et offre d'emploi tandis que 21 % s'expriment en disant qu'ils sont victimes de la discrimination.

Au regard de ces indicateurs, le manque d'opportunités attirent particulièrement

l'attentions si l'on considère le milieu de résidence.

En effet, au moment où les jeunes du milieu urbain tablent sur 29,1%, ceux du milieu rural sont à 52,9%. Cela traduit qu'en effort doit être fait dans le sens de créer plus d'opportunités en milieu rural pour aider les jeunes du milieu rural à défier ce problème.

En définitive, le grand constat est que le principal problème rencontré par les demandeurs d'emploi au Burundi est relatif à l'offre qui est nettement insuffisante par rapport à la demande qui est sans cesse croissante ; ce qui rejoint l'analyse faite sur le contexte macro-économique du Burundi et le marché d'emploi des jeunes.

### 3.1.7. Information sur le marché du travail

**Tableau 13 : Répartition des jeunes selon la connaissance des institutions de l'emploi**

Répartition des jeunes selon la connaissance des institutions de l'emploi						
	Oui		Non		TOTAL	
	<b>Centre</b>	10	9,1%	100	90,9%	110
<b>Centre Est</b>	7	4,8%	138	95,2%	145	100,0%
<b>Centre Ouest</b>	1	1,3%	76	98,7%	77	100,0%
<b>Mairie</b>	14	13,7%	88	86,3%	102	100,0%
<b>Nord</b>	37	26,2%	104	73,8%	141	100,0%
<b>Sud</b>	7	5,0%	132	95,0%	139	100,0%

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,**

L'un des constats majeurs de cette étude est que les jeunes pour la plupart sont peu informés des institutions de promotion de l'emploi des jeunes au Burundi comme le témoignent les indicateurs repris dans le tableau ci-dessus.

En faisant la moyenne, on constate que 10% des jeunes connaissent l'existence de ces institutions contre 90% de jeunes qui disent le contraire. Cependant, quelques indicateurs attirent l'attention

notamment au Centre Ouest où on table sur 1,3% des jeunes qui connaissent ces institutions. Cependant, les indicateurs du Nord (26,2%) et du Centre (9,1%) sont plutôt plus ou moins impressionnants. Cela pourrait être imputable à la Décentralisation de ces institutions dans ces régions notamment l'OBEM et l'ABEJ.

En définitive, il ressort de cette étude que les jeunes, surtout ceux des milieux ruraux où ces institutions ne sont pas

décentralisées ont une connaissance limitée des institutions et programmes œuvrant dans le cadre de la promotion de l'emploi.

Ceci constitue sans aucun doute un handicap majeur pour leur insertion sur le marché du travail, vu les opportunités que ces institutions et programmes peuvent apporter.

### **3.1.8. Dynamiques urbaine et rurale en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Burundi**

De nombreuses disparités subsistent entre les milieux ruraux et urbains en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Selon l'enquête de l'ISTEEBU ECVMB (2013-2014), le chômage sévit en milieu urbain atteignant un taux de 14,7% contre 1,2% en milieu rural. Cela révèle les ravages que cause le phénomène de l'exode rural au Burundi où la ville est perçue comme un eldorado surtout chez les jeunes qui croient qu'« ailleurs l'herbe est toujours verte »

Cependant, ce constat ne doit pas faire croire que les milieux ruraux sont favorisés. En effet, la même enquête indique que le milieu rural enregistre un taux de 42,3% de sous-emploi contre 30,1% en milieu urbain.

En parlant des opportunités d'emploi, on peut croire que la ville offre plus d'opportunités que le milieu rural. Cela peut paraître en partie vrai mais avec

des nuances. Une étude des « cartes scolaires », montre que les offres de formation sont plus concentrées en milieu urbain que rural au fur et à mesure que le niveau de scolarisation/formation s'élève. De plus, les enseignants/formateurs les plus compétents sont plus concentrés en ville qu'en campagne.

Ce qui rejaille sur les sortants des centres (écoles) de formation au détriment des jeunes ruraux.

Et cette inégalité de qualification se ressentira dans l'insertion des formés sur le marché du travail selon leur provenance. Car les plus compétents seront les premiers sélectionnés.

Toutefois, on doit reconnaître que le milieu rural burundais regorge beaucoup d'opportunités non encore exploitées ou partiellement exploitées ; le problème étant le manque d'une politique claire et opérationnelle d'insertion des jeunes.

### **3.1.9. Dynamiques diplômés et non diplômés en matière de chômage et de sous-emploi des jeunes au Burundi**

Tout comme il existe des disparités entre les milieux urbain et rural en termes d'emploi des jeunes, il en existe aussi entre diplômés et non diplômés.

Les données de l'étude diagnostique ont montré que les jeunes non instruits sont ceux qui cumulent un rythme de baisse du taux de chômage très lent suivi de ceux du supérieur. En effet, ceux n'ayant aucun niveau de formation commencent avec 2% dans la période de moins de 5 ans pour tabler sur 6,2% dans la période de plus de 5 ans de chômage.

Ceux ayant un niveau des humanités, quand bien même ils enregistrent des taux élevés, on doit reconnaître que les chiffres vont en diminuant. Par contre,

ceux ayant un niveau universitaire, les taux ont tendance à stagner ; ce qui dénote le problème particulier de ces deux extrêmes (sans formation et formation supérieure).

En général, plus le niveau monte, plus la durée dans le chômage devient importante et ce sont les deux extrêmes (non instruits et niveau universitaire) qui cumulent le taux élevé de plus de 5 ans voire plus de 10 ans de recherche d'emploi. D'où certains de jeunes ayant un niveau universitaire, dans leur impatience et à défaut de trouver des emplois décents, ils cherchent des jobs notamment servir dans les bars, servir dans les sociétés de gardiennage, etc.

Cependant, reconnaissons que le niveau d'instruction semble aussi avoir une grande incidence sur le niveau d'information des jeunes et donc sur leur inscription ou non dans la base des données des institutions d'emploi. En effet, presque la quasi-totalité des jeunes inscrits sont ceux ayant au moins un diplôme.

Ce qui est assez édifiant est qu'aucun des jeunes non instruits ou ayant un

niveau d'étude équivalent au primaire n'est inscrit comme demandeur d'emploi dans ces structures d'emploi.

Par ailleurs, la plupart des jeunes qui travaillent ont avoué que le diplôme a été d'une certaine utilité pour eux dans l'obtention de leur emploi comme le montre le tableau ci-dessous.

**Tableau 14 : Utilité du diplôme dans l'obtention de l'emploi**

Utilité du diplôme dans l'obtention de l'emploi selon le milieu de résidence						
	Oui		Non		TOTAL	
<b>Milieu urbain</b>	7	20,0%	28	80,0%	35	100,0%
<b>Milieu rural</b>	116	41,9%	161	58,1%	277	100,0%

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,**

Au vu des indicateurs de ce tableau, il y a lieu de conclure que le niveau de formation reste un enjeu de taille dans la recherche d'emploi. En effet, au moins 20% des jeunes du milieu urbain en emploi reconnaissent que c'est grâce à leur diplôme qu'ils ont été embauchés contre 41,9% du milieu rural. Cepen-

dant, les proportions des jeunes en emploi qui nient la part de leur diplôme dans l'emploi qu'ils exercent ne laisse pas indifférent. En effet, cela confirme la part de l'informel sur le marché de l'emploi au Burundi ; ce qui interpelle les autorités burundaises à valoriser ce secteur plus qu'il ne l'est aujourd'hui.

## 3.2. Indicateurs de perception

### 3.2.1. Perceptions des jeunes relativement à la situation de chômage et de sous-emploi et Perspectives

Dans l'ensemble, les jeunes perçoivent la situation actuelle de chômage et de sous-emploi comme très préoccupante. En effet, comme l'indiquent les tableaux ci-dessous, les jeunes jugent très préoccupante la situation du chômage et du sous-emploi respectivement sur une 79,3 % en milieu rural et 87,7% en

milieu urbain et 62,6% en milieu rural et 71,8% en milieu urbain. Quelle que soit la région, le sexe, la zone de résidence et la tranche d'âge, il apparaît que les phénomènes connexes du chômage et du sous-emploi préoccupent au plus haut degré les jeunes.

**Tableau 15: Perception de l'ampleur du chômage par les jeunes**

	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	Eff	%
<b>Problème très préoccupant</b>	115	87,7%	518	79,3
<b>Problème préoccupant</b>	10	7,8%	105	16,0%
<b>Problème peu préoccupant</b>	6	4,5 %	11	1,8
<b>Problème pas du tout préoccupant</b>	0	0%	19	2,9
<b>Total</b>	131	100	653	100

**Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,**

**Tableau 16 : Perception de l'ampleur du sous-emploi par les jeunes**

Perception du sous-emploi des jeunes selon le milieu de résidence				
	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	Eff	%
<b>Problème très préoccupant</b>	92	71,8%	459	62,6%
<b>Problème préoccupant</b>	26	20,4%	141	19,2
<b>Problème peu préoccupant</b>	10	7,8%	25	3,4
<b>Problème pas du tout préoccupant</b>	0	0%	18	2,4
<b>Total</b>	128	100	733	100

Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,

### 3.2.2. Perception des jeunes par rapport à la responsabilité dans leur chômage

L'étude montre que la majorité des enquêtés reconnaissent une part de responsabilité aux jeunes en ce qui concerne la situation du chômage incriminée.

En effet, ils sont plus de 60,7 % à reconnaître cette part de responsabilité contre une moyenne 39,3% qui la nie. Voici ce qu'en dit un jeune qui nuance sa position : **« C'est vrai que certains jeunes n'aiment pas travailler ou se faire former, mais reconnaissons également que beaucoup d'autres s'activent pour sortir du chômage en exerçant des activités/jobs ; ils ont des initiatives et pourtant ils ne sont pas accompagnés ».**

Au fait la responsabilité des jeunes est effectivement engagée parce qu'étant souvent peu portés vers la recherche d'information, voire vers des secteurs

d'activités autres que ceux pour lesquels ils ont été formés. Comme l'a d'ailleurs souligné un responsable d'une ONG locale, **« La plupart des jeunes n'ont pas de connaissance approfondie du domaine où ils veulent s'engager. Peu de jeunes cherchent des stages pour acquérir l'expérience et les habiletés nécessaires et se vendre eux-mêmes. Ils comptent sur les relations sociales et attendent que telle ou telle autre personnalité de sa parenté ou de ses connaissances les aidera à trouver l'emploi ».**

Et de reprendre : **« Beaucoup de jeunes ne veulent pas apprendre à voler sur leur propres ailes. »**

Le tableau ci-dessous met en lumière les raisons évoquées par les jeunes pour expliquer leur propre responsabilité dans la situation de chômage qu'ils vivent.

**Tableau 17 : Responsabilité des jeunes dans leur situation de chômage**

Les facteurs explicatifs des responsabilités des jeunes dans le chômage selon le milieu de résidence				
	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	Eff	%
<b>Manque d'esprit d'entreprise</b>	19	67,8%	100	66,3%
<b>Non ouverture à d'autres emplois</b>	9	32,2	51	33,7
<b>Total</b>	28		151	100

Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,

### 3.2.3. Perception des parents et adultes par rapport à la situation de chômage et de l'emploi des jeunes

La plupart des parents interrogés dans le cadre de cette étude diagnostique perçoivent tout aussi mal les phénomènes de chômage et de sous-emploi de leurs enfants, et à juste titre d'ailleurs, puisque ce sont des investissements de tant d'années qui se révèlent ainsi infructueux à leurs yeux. Un parent s'est indigné de cette situation en ces termes :

**« On ne peut même pas compter sur ses enfants dans sa vieillesse. C'est toujours avec nos maigres pensions qu'il faut encore soutenir des enfants qui ont pourtant des diplômes ».**

Pour la plupart, l'engagement de l'Etat dans la question n'est pas significatif : **« l'engagement de l'Etat dans la problématique de l'emploi des jeunes pour le moment ne résout pas le problème, il va falloir mettre sur pied une politique adéquate de l'emploi dans laquelle les jeunes vont se reconnaître afin que le taux de chômage soit revu à la baisse et le niveau de vie des jeunes rehaussé »**, souligne un parent.

Mais nombre de parents comme celui-ci interrogé à Bujumbura mettent plutôt

en cause l'éducation et la culture qui ne mettent pas suffisamment l'accent sur l'entrepreneuriat et l'auto-emploi :

**« La culture de l'auto-emploi n'est pas dans les mœurs des burundais que nous sommes. Depuis longtemps, le rôle des parents responsables est de scolariser leurs enfants pour que demain, c'est-à-dire après leur cursus, l'Etat prenne le relais et assume sa responsabilité qui est d'embaucher les diplômés sortis des centres de formation et universités. Mais à présent que l'Etat providence a cessé d'exister, les parents doivent non seulement inscrire les enfants à l'école, mais ils doivent aussi commencer par penser à la nécessité de les former à l'entrepreneuriat pour qu'ils soient à même de se prendre en charge si jamais l'Etat ne les recrutait pas »**

A la lumière de ces positions des uns et des autres, il en ressort le constat que la situation du chômage est fort préoccupante et la solution devrait résider dans la mise en œuvre d'une politique cohérente et la promotion de l'entrepreneuriat privé des jeunes.

### 3.2.4. Perceptions des employeurs sur les causes du chômage des jeunes au Burundi et Perspectives

La situation de l'emploi des jeunes au Burundi n'est guère reluisante. En effet, aujourd'hui le chômage des jeunes constitue un problème réellement grave et très préoccupant tel que soulevé par toutes les ONG ciblées par cette étude diagnostique de base.

Le chômage comme ont eu à le souligner nombre de personnes, ne concerne pas seulement que des diplômés sans emploi. C'est un phénomène qui touche quiconque à l'âge et la force de travailler mais qui ne trouve pas d'emploi. Un responsable d'ONG locale fait la lumière sur ce qu'on peut comprendre par le vocable

'chômage' en ces termes : **« notre constat est qu'on a tout un mélange quand on parle de chômage. Ce mot prête à confusion alors que cela ne devait pas être ainsi. Les chômeurs sont à deux niveaux selon les réalités de notre pays qui connaît un fort taux d'analphabètes. Il y a d'un côté des jeunes qui n'ont pas de qualification particulière et de l'autre, des diplômés qualifiés sans emploi qui n'ont pas trouvé à faire tout comme les jeunes du premier groupe ».**

Quant aux déterminants du chômage, les employeurs estiment qu'ils sont di-

vers : Les déterminants du chômage des jeunes au Burundi sont nombreux et divers. L'inadéquation entre emploi et formation constitue un déterminant majeur du chômage des jeunes Burundais :

**« L'analphabétisme semble avoir encore de beaux jours devant lui si rien ne motive les jeunes à faire de hautes études »** souligne un chef d'entreprise à Bujumbura. **« Il y a aussi un manque criant d'offres d'emploi »** souligne un autre cadre dans une entreprise à Bujumbura. Le tableau des déterminants est ainsi complété par un cadre dans une entreprise à Bujumbura : **« L'inexpérience ou l'incompétence des jeunes diplômés est un facteur majeur de chômage »**.

Par ailleurs, le sous-emploi des jeunes au Burundi est perçu à juste titre par nombre d'employeurs comme une suite logique du chômage. **« Le manque d'emploi ou d'opportunité, le manque de moyens des structures devant recruter les jeunes chômeurs expliquent le sous-emploi ; la mauvaise gestion et son corolaire de corruption dans l'administration sont autant de facteurs qui expliquent le sous-emploi des jeunes au Burundi »** affirme en substance un employeur.

Aussi, d'après les informations recueillies auprès d'un représentant d'ONG à Bujumbura : **« les postes sont attribués par affinité et les vieux ne veulent pas céder de place aux jeunes et même quand ces derniers sont recrutés par indulgence, ils n'ont rien à réclamer par souci de se montrer reconnaissants »**.

Pour d'autres employeurs par contre, **« le sous-emploi est subi par les jeunes qui n'ont pas l'expérience et la compétence que requièrent les postes qui leur sont attribués. C'est**

**la culture de l'incompétence caractérisée par l'inexpérience et la baisse de niveau qui détermine le sous-emploi des jeunes au Burundi. Ces jeunes touchent des salaires dérisoires et sont victimes de discriminations de tous genres, mais ils ne démissionnent pas pour autant car les opportunités sont très rares »**.

Nombre de responsables de sociétés aussi mettent en cause le système éducatif qui n'est pas adapté aux attentes du marché de l'emploi.

L'un d'eux affirme en substance : **« Le sous-emploi est très accru aujourd'hui et c'est à cause du manque d'emploi. Les jeunes, pour trouver quelque chose à faire, sont obligés de se vouer aux métiers pour lesquels ils n'ont pas été formés. La conséquence en est qu'ils sont mal payés car la rémunération dans ces cas n'est plus fonction du diplôme obtenu. C'est la faute aussi à l'enseignement. Le système éducatif burundais doit être revu. Mais il est très difficile et dur pour les parents et les jeunes d'envisager une reconversion vers d'autres métiers vue les énormes investissements consacrés à leurs études depuis leur enfance jusqu'aujourd'hui »**.

Cette analyse est corroborée par un autre cadre d'une institution de Microfinance à Gitega : **« Le système éducatif burundais est très défaillant. Les jeunes ne sont pas bien formés. Bon nombre d'entre eux n'ont aucun programme pour leur vie. Les formations sont trop théoriques. Qu'on mette de côté la question de diplôme pour faire face aux choses plus pratiques. Le Burundi n'a plus besoin de littéraires mais de techniciens, d'ingénieurs pour faire booster l'économie du pays car les beaux discours on en a connu, il faut maintenant passer à l'action »**.

### Encadré 3 : Analyse de la situation de l'emploi des jeunes par un responsable d'IMF à Bujumbura

« Les jeunes qui sont mal payés ; il y en a qui sont sous employés ; d'autres font des choses (métier) qui n'ont rien avoir avec la formation qu'ils ont reçue. Tels sont quelques déterminants du sous-emploi des jeunes aujourd'hui et tout cela à cause du manque d'opportunité d'emploi.

Aussi les jeunes doivent-ils chercher à se valoriser à travers leur compétence. Normalement pour un jeune qui se connaît, ce n'est pas à l'entreprise de décider de son salaire mais à lui-même de fixer ce qu'il doit percevoir à la fin du mois (salaire). Mais par manque d'opportunité d'emploi, les entreprises se servent de leur compétence contre de mauvaises rémunérations ; et ils ne peuvent même pas réclamer de peur de perdre ce gagne-pain. En définitive moi je dirais que c'est le taux élevé de chômage qui est à l'origine du sous-emploi »

### 3.3. Perspectives et attentes des jeunes

Eu égard à la situation qu'ils vivent, les jeunes aspirent essentiellement à trois types d'emploi. Comme l'indique le graphique ci-après, une forte proportion de jeunes 60,3% en milieu urbain et 60,4% en milieu rural aspirent à l'auto emploi.

Au vue des indicateurs repris dans le tableau en bas, on réalise que l'envie des jeunes que ce soit en milieu rural (30,3%) ou urbain (26,8%) pour l'emploi salarié n'est pas négligeable. Autant dire donc que le prestige du statut de fonctionnaire est toujours présent dans la jeunesse burundaise.

Toutefois, comme déjà évoqué, on remarque un regain d'intérêt pour l'auto-emploi.

La leçon à tirer de ces perspectives est la nécessité d'accorder une attention toute particulière aux programmes de renforcement de l'employabilité des jeunes (pour faciliter leur recrutement dans des emplois salariés) mais aussi de rendre opérationnel le plus rapidement possible les institutions comme l'ABEJ, de développer un partenariat fonctionnel avec les établissements de crédit en vue d'offrir aux jeunes les moyens nécessaires pour créer leurs micro-entreprises.

Tableau 18 : Perspectives des enquêtés

Perspectives et attentes des jeunes				
	Milieu urbain		Milieu rural	
	Eff	%	Eff	%
<b>Auto-emploi</b>	70	60,3	270	60,5
<b>Emploi salarié</b>	35	30,3	120	26,8
<b>Emploi à la tâche</b>	11	9,4	57	12,7
<b>Total</b>	116	100	447	100

Source : Etude sur la situation de l'emploi des jeunes au Burundi,



#### IV. PROPOSITIONS DE QUELQUES PISTES ET RECOMMANDATIONS D' ACTIONS RELATIVES À LA CROISSANCE ET À L'EMPLOI DES JEUNES

Le présent rapport sur l'état des lieux de l'emploi des jeunes au Burundi a permis de mettre en exergue les contours du problème du chômage des jeunes au Burundi tout en essayant de le caractériser et de montrer les problèmes sous-jacents qui sont à l'origine de l'ampleur du chômage en général et celui des jeunes en particulier.

La plupart des problèmes que l'étude a pu identifier sont liés à la situation macro-économique du pays incapables d'engager des investissements nécessaires à la création d'emploi, le cadre institutionnelle et le problème de choix et d'engager des stratégies nécessaires pour la mise en œuvre des politiques pour l'insertion des jeunes.

Toutefois, comme ces problèmes ne sont pas le propre du Burundi, ils ne sont pas non plus une fatalité puisque les voix de

solution sont toujours possibles. L'objectif de l'étude étant de disposer d'un outil de plaidoyer, Nous formulons les propositions suivantes en termes de recommandations sur la base desquelles pourraient s'approfondir les réflexions.

Elles sont articulées autour de cinq axes complémentaires : **(i)** Mettre en œuvre de réformes institutionnelles et Renforcer les structures de l'emploi et d'insertion des jeunes ; **(ii)** réformer le fonctionnement du marché du travail ; **(iii)** de repenser le modèle de croissance de l'économie burundaise ; **(iv)** de promouvoir les innovations dans deux secteurs particuliers, à savoir l'agriculture et le tourisme qui vont nourrir la croissance économique et créer les emplois. **(v)** de Développer des sources innovantes de financement de l'emploi des jeunes.

#### Axe 1 : Mettre en œuvre de réformes institutionnelles et Renforcer les structures de l'emploi

En vue de mettre en place un cadre institutionnel fort et capable d'opérer pour une insertion des jeunes burundais les actions suivantes doivent être menées :

##### ❖ **L'Etat** doit :

- ☞ Créer un cadre de concertation opérationnel : la question de l'emploi des jeunes étant transversale, il est impérieux de créer un cadre de consultation regroupant tous les acteurs intervenant dans la création de l'emploi des jeunes au Burundi, pour mutualiser les informations et réflexions relatives à la situation de l'emploi des jeunes ;
- ☞ Améliorer davantage le cadre institutionnel et réglementaire de la stratégie de promotion de l'emploi des jeunes ;
- ☞ Mettre en place et opérationnaliser le système d'information sur le marché du travail par la systématisation de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations sur le

marché de l'emploi et de la formation.

- ☞ Opérationnaliser le plus rapidement possible et de manière visible l'OBEM notamment en le dotant de Fonds nécessaires à son fonctionnement et créer un fichier central qui renseigne sur le marché du travail et les indicateurs de l'emploi (les nouvelles embauches en l'occurrence, etc.) ;
- ☞ Poursuivre le renforcement de l'insertion et de l'employabilité des jeunes en donnant plus de moyens au Programme de Volontariat des jeunes et à l'ABEJ afin que ces Programmes puissent faire face à la demande des jeunes.
- ☞ Développer les PME et promouvoir l'emploi salarié décent à travers la levée des contraintes institutionnelles (incitations fiscales, exonération fiscale sur les deux premières années pour les jeunes entrepreneurs, etc.) ; la promotion de l'éclosion de pôles de croissance ; la mise en place d'un

cadre général incitatif à la création d'emplois salariés ;

- ☞ Améliorer le système d'information
- ☞ Mettre à contribution les médias et la technologie de l'information pour l'accès à l'emploi.
- ☞ Dynamiser la concertation entre les partenaires impliqués dans la promotion d'emploi notamment la relance de la pratique du salon de l'emploi qui devrait être annuel mais qui vient

#### ❖ **Aux Partenaires au Développement du Pays :**

- ☞ Appuyer techniquement et financièrement le Gouvernement dans ses projets de promotion de l'emploi des jeunes.

de prendre deux ans sans qu'il soit organisé.

- ☞ Mettre en place un Fonds de garantie pour l'insertion des jeunes qui veulent entreprendre mais qui buttent sur le problème d'accès au crédit. Ce fonds pourra être renforcé par les contributions des Partenaires Techniques et Financiers.

- ☞ Insérer dans leurs programmes la composante « emploi des jeunes » et la mettre parmi les priorités.

#### ❖ **Aux partenaires sociaux :**

- ☞ S'impliquer d'avantage et plaider pour la mise en application des recommandations.

## Axe 2 : Réformer le fonctionnement du marché du travail

La politique de l'emploi est généralement difficile à définir. Au sens large, elle s'entend comme l'ensemble des politiques visant à assurer le plein emploi. Mais au sens étroit, elle désigne les dispositifs de soutien aux chômeurs et de simulation de la création d'emploi et se décline en deux volets : **(i)** les politiques dites passives qui concernent les indemnités du chômage et subventions aux retraits d'activités ; **(ii)** les poli-

tiques dites actives qui concernent les dispositifs de soutien à la création d'emploi dans le secteur marchand ou dans le secteur non marchand, formation professionnelle, accompagnement et placement des chômeurs, etc.

L'ensemble des propositions de mesures s'adressent prioritairement au gouvernement et aux bailleurs de fonds et concernent plus les politiques actives.

### Proposition 1 : Améliorer la qualité de l'information sur le marché de l'emploi

L'amélioration de l'information statistique sur le marché de l'emploi passe par les actions suivantes :

- ☞ Produire les données statistiques de façon régulière tant sur le plan national que local.
- ☞ Améliorer la gouvernance et la transparence du marché de travail.

Pour cette activité, l'amélioration de la gouvernance passe par la publication obligatoire des offres et des demandes d'emploi en utilisant les moyens de communication efficace (presse, radio, télévision).

### Proposition 2 : Elaborer et Mettre en œuvre une stratégie d'opérationnalisation de la Politique nationale de l'emploi (PNE)

Face au problème de l'emploi des jeunes, les réponses apportées jusqu'à ce jour ont consisté en des mesures d'urgence, notamment la promotion des programmes de travail temporaire pour les démobilisés et l'exécution d'un certain nombre de projets pilotes en vue de

stimuler l'activité économique locale ou la réintégration des groupes affectés par la crise. Aujourd'hui, les interventions ciblées sur certaines catégories doivent être repensées pour dépasser l'urgence et promouvoir des emplois durables par une véritable politique nationale de

l'emploi et efficacement mise en œuvre à travers une stratégie cohérente. Dans cette perspective, les synergies et partenariats avec les bailleurs de fonds in-

ternationaux devraient continuer pour assurer l'opérationnalisation de la politique nationale de l'emploi.

### **Proposition 3 : Améliorer et diversifier l'offre d'emploi**

- ☞ Promouvoir et optimiser les fortes potentialités de création d'emplois offertes par l'agriculture (développement des nouvelles filières) et le tourisme (promouvoir le tourisme régional et valoriser le potentiel touristique)
- ☞ Continuer la promotion des projets à Haute intensité de main d'œuvre (HIMO) ;
- ☞ Continuer le travail d'amélioration du climat des affaires en vue de favoriser le développement du secteur privé ;
- ☞ Encourager les investisseurs à aller installer leurs activités économiques à l'intérieur du pays en mettant en place une politique de développement des infrastructures et des avantages fiscaux conséquent ;
- ☞ Encourager et aider les entreprises à quitter le secteur informel vers le secteur formel en promouvant la politique de la carotte et le bâton, qui consiste à mettre en place des dispositions réglementaires adéquates et des sanctions y afférentes.

### **Proposition 4 : Réformer le système éducatif pour le rendre cohérent avec les besoins de développement du pays.**

- ☞ Réformer les programmes d'Enseignement et de Formation techniques et professionnels pour les mettre en phase avec les besoins réels du marché de l'emploi ;
- ☞ Identifier les formations professionnalisantes ayant un fort potentiel de croissance, notamment dans le domaine des sciences et de la technologie.
- ☞ Associer le secteur privé à l'élaboration des programmes d'enseignements et à la formation des étudiants
- ☞ Envisager des formations en alternance école/entreprise
- ☞ Favoriser l'accès de jeunes sans expérience au premier stage, l'État pouvant accorder des avantages fiscaux aux entreprises qui s'y engagent.

Certaines filières comme le tourisme, l'hôtellerie, l'agriculture présentent un haut potentiel de croissance surtout pour le Burundi, mais les formations professionnelles y relatives ne sont pas bien

développées. La mise en place des écoles et instituts orientés vers ces filières viendrait suppléer aux défaillances du système éducatif burundais et répondre aux besoins du marché.

### **Proposition 4 : Encourager le renforcement des capacités des enseignants et formateurs**

Les compétences insuffisantes des enseignants et formateurs constituent une autre entrave à l'émergence de lauréats suffisamment qualifiés. Le fait que la

connaissance avance aussi rapidement impose un besoin permanent de renforcement des capacités.

### **Proposition 5 : Mettre en place d'une politique nationale de planning familial**

La réduction de la croissance démographique permettra de réduire dans le temps la pression de la demande sur le

marché de l'emploi et d'améliorer la qualité de formation des ressources humaines.

### Proposition 6 : Encourager le changement de mentalités et l'entrepreneuriat

Une plus grande proportion des jeunes, surtout scolarisés, ambitionnent de postuler à des emplois publics en raison de la sécurité qu'ils procurent. Mais le secteur public n'est plus en mesure de recruter toute cette main-d'œuvre comme au lendemain des indépendances. Il est donc crucial pour les jeunes de changer de mentalité pour considérer l'auto-emploi, l'emploi dans le privé et

l'entrepreneuriat comme de véritables terrains d'expérimentation et de valorisation des capacités individuelles. L'action suivante est à retenir :

- ☞ Favoriser l'auto-emploi, l'emploi dans le privé et l'entrepreneuriat comme de véritables terrains d'expérimentation et de valorisation des capacités individuelles.

### Axe 3 : Repenser le modèle de croissance de l'économie burundaise

Comme nous avons eu le temps de l'évoquer dans nos analyses précédentes, il n'est pas possible de promouvoir l'emploi en général et celui des jeunes en particulier sans passer par l'amélioration du modèle de croissance économique du pays du moment que l'emploi dépend étroitement de l'économie.

Ainsi donc, infléchir le modèle de croissance, telle est en substance et en priorité la voie à suivre pour l'économie burundaise afin de créer l'emploi. Ce changement de cap doit s'appuyer sur une meilleure orientation de l'épargne et de l'investissement en direction des secteurs porteurs, à forte valeur ajoutée et à réel effet d'entraînement.

Il convient aujourd'hui de faire de l'innovation un levier essentiel d'amélioration de la productivité des entreprises burundaises. Le Burundi doit ainsi construire un modèle de croissance fort et équilibré, capable de générer de l'emploi, en quantité et en qualité, permettant une meilleure répartition de la richesse produite.

Ce modèle doit aussi mobiliser le potentiel d'entrepreneuriat et tirer parti de l'économie sociale et solidaire. Le Burundi possède des atouts significatifs : capitaux humains et naturels, position géographique privilégiée, un potentiel immense de marais qui peuvent être exploités pour développer une agriculture intégrée, gisements d'énergies re-

nouvelables, stratégies sectorielles d'envergure, etc. Il convient de valoriser ces atouts pour renforcer le potentiel de croissance sectorielle que recèle l'économie nationale.

Pour que la croissance soit durable, il est nécessaire de veiller à ce que ses fruits soient mieux répartis. Une meilleure répartition de la richesse produite permettrait notamment d'accélérer le développement d'une classe moyenne capable de dynamiser le marché intérieur et de générer des effets d'entraînement économique positifs.

De même, elle permettrait de renforcer la cohésion sociale et la mobilisation de toutes les composantes de la société, du fait de son impact sur le sentiment de justice sociale.

Ici nous retenons les propositions majeures sur base desquelles le Burundais peut impulser une croissance économique à même de créer l'emploi et ainsi réduire significativement le chômage en général et celui des jeunes en particulier.

Il s'agit de : **(i)** Réduire le déficit énergétique ; **(ii)** une gestion intégrée de l'eau, **(iii)** renforcer la chaîne de valeur dans l'agriculture ; **(iv)** encourager les entreprises au Burundi à la création des clusters ; **(v)** développer la chaîne de valeur dans le secteur touristique ; **(vi)** réhabiliter la zone franche ; **(vii)** consolider la politique monétaire et le système bancaire et financier ; et enfin **(viii)** renforcer la gouvernance.

### **Proposition 1 : Résoudre la question du déficit énergétique**

Le gouvernement du Burundi doit faire de la question énergétique la priorité des priorités afin d'impulser son économie. Il s'agit de mobiliser les ressources financières internes et externes pour réhabiliter les sources d'énergie existantes et surtout mettre en exploitation celles qui

sont encore inexploitées pour garantir l'alimentation des entreprises et des ménages en électricité. Le gouvernement doit trouver un équilibre entre les solutions d'urgence pour éviter les troubles sociaux et les solutions définitives.

### **Proposition 2 : Gestion intégrée des ressources en eau**

- ☞ Capturer et conserver les eaux de pluie au niveau des ménages ;
- ☞ Construire les barrages de retenue d'eau de ruissellement pour de petites irrigations collinaires ;
- ☞ Exploiter rationnellement l'eau des rivières et des lacs.

### **Proposition 3 : Encourager les entreprises au Burundi à la création des clusters ou à constituer des consortiums d'exportation**

Dans le cadre de la promotion de l'innovation, les clusters sont perçus comme l'un des meilleurs moyens permettant de stimuler l'innovation. Par définition, un cluster est un lieu géographique présentant une concentration importante de sociétés industrielles et d'organisation de recherche et d'enseignement supérieur, opérant généralement dans le même secteur, avec le soutien des pouvoirs publics et la présence du capital-risque. Le Burundi n'a

pas encore cette expérience où différents acteurs peuvent se constituer pour promouvoir le développement d'un secteur particulier.

Dans cette perspective, il est recommandé au gouvernement d'appuyer fortement les initiatives des centres de recherche et d'affecter des allocations budgétaires conséquentes et de mettre en place des stratégies favorisant la consommation des produits locaux.

### **Proposition 4 : Réhabiliter la zone franche**

Le positionnement du Burundi au sein des pays de la région des Grands Lacs est l'un des atouts qui peut justifier la création d'une zone franche dynamique. L'instabilité du cadre macroéconomique a mis en évidence le coût des importations qui constitue l'une des faiblesses majeures pour la compétitivité des entreprises burundaises.

L'analyse du commerce extérieur au sein des pays de la Communauté de l'Afrique de l'Est a montré que le Burundi est un importateur net des produits de la sous-

région. La création d'une zone franche viendrait corriger ce déséquilibre au niveau commercial et en même temps, constituer un pôle de développement et de distribution au sein de la région des Grands Lacs.

C'est dans cette perspective que ressusciter la zone franche est l'option retenue pour créer l'emploi et un potentiel d'exportations du Burundi qui agirait sur la croissance.

### **Proposition 5 : Consolider la politique monétaire et le système bancaire et financier pour améliorer le financement de l'économie.**

Le Burundi a, contrairement aux pays membres de la zone franche, son autonomie monétaire. Il dispose donc de tous les leviers comme plusieurs autres pays comme l'Angola, le Kenya, le Rwanda etc pour soutenir son processus de développement de façon endogène. Mais la gestion monétaire autonome a également des contraintes fortes qui, si elles ne sont pas respectées, peuvent conduire à des dérives telles que l'émission abondante de monnaie débouchant sur une forte inflation et compromettre la croissance et plus généralement le développement.

La Banque centrale du Burundi doit s'aligner à la modernité des banques centrales en clarifiant son objectif et lui accordant une grande autonomie. Cer-

taines mesures ont été prises dans ce sens et doivent être encouragées.

Mais le gouvernement devrait prendre un certain nombre d'actions pour renforcer le système bancaire à savoir :

- ☞ Renforcer l'autonomie de la Banque Centrale du Burundi (BRB) pour assurer la stabilité macroéconomique ;
- ☞ Créer les conditions d'une meilleure mobilisation des ressources domestiques en diversifiant les instruments financiers, et en améliorant les conditions de rémunération ;
- ☞ Élargir et consolider l'assiette fiscale en intégrant dans la mesure du possible les activités du secteur informel et consolider l'assiette fiscale.

#### **Proposition 6 : Renforcer la gouvernance par la promotion de bonnes pratiques.**

Les études empiriques sur la croissance économique montrent que le différentiel de croissance observé entre les pays d'Asie et ceux d'Afrique porte sur la différence entre la qualité des institutions et donc de la gouvernance.

Ces mêmes études ont montré que l'amélioration de la qualité de la gouvernance pourrait accroître la croissance d'un ou de deux points sans un investissement nouveau.

L'amélioration de la gouvernance crée les conditions d'une croissance économique durable et inclusive. A ce niveau, deux actions sont recommandées :

- ☞ Le gouvernement est encouragé à renforcer la gouvernance administrative et financière pour consolider le cadre macroéconomique et limiter son instabilité ;
- ☞ Les partenaires au développement sont invités à accompagner les plans d'actions découlant de la mise en œuvre des programmes de renforcement de la gestion administrative et financière publique, et à apporter un appui sectoriel aux secteurs accusant des déficits notamment le secteur énergétique.

### **Axe 4 : promouvoir les innovations dans deux secteurs particuliers, à savoir l'agriculture et le tourisme qui vont nourrir la croissance économique et créer les emplois.**

#### **Proposition 1 : Renforcer la chaîne de valeur dans l'agriculture**

L'analyse de la croissance économique a mis en exergue la désarticulation entre l'agriculture et l'industrie comme étant une source d'instabilité et de volatilité de la croissance économique au Burundi.

Dans notre schéma d'analyse, nous recommandons de renforcer les chaînes de valeur dans l'agriculture à travers les actions ci-après :

- ☞ Exploitation rationnelles des marais.

Le Burundi dispose d'un potentiel immense de marais qui ne sont pas rationnellement exploités. Leur mise en exploitation peut constituer une alternative à la fertilité des sols et aux problèmes d'exiguïté des terres cultivables permettant ainsi de développer une agriculture intégrée à grande échelle.

De même, les plaines ne sont pas rationnellement exploitées. Si l'agriculture est identifiée comme l'un des piliers de la croissance économique, l'exploitation optimale des plaines constitue l'un des leviers qui pourrait contribuer à la création d'une plus grande valeur ajoutée dans le secteur agricole.

En effet, le code foncier du Burundi met en exergue l'importance des marais en y intégrant une législation spécifique. À ce stade :

**Nous recommandons au gouvernement** une action en quatre étapes : **(i)** une étude globale de classification et de protection des zones humides du Burundi pour conserver la biodiversité, lutter contre la désertification et les changements climatiques ; **(ii)** une étude spécifique d'identification, d'aménagement et de mise en valeurs des marais dédiés au développement d'une agriculture intégrée ; **(iii)** l'élaboration des projets spécifiques aux meilleures conditions d'exploitations des marais ; **(iv)** préparer une politique nationale et un cadre réglementaire pour une gestion durable des marais dans la perspective de développer une agriculture intégrée tenant compte des spécificités régionales.

**Nous recommandons aux Partenaires au développement de :**

**(i)** accompagner le gouvernement dans le développement d'une agriculture intégrée en finançant les projets résultant

## Proposition 2 : Promouvoir les innovations dans le secteur agricole

- ☞ La transformation et la conservation des produits agricoles.

Les techniques de transformation et de conservation des produits agricoles doivent constituer le pilier de l'innovation technologique du secteur agricole burundais.

- ☞ Mettre en place des mécanismes de collecte et de conservation des eaux de pluie.

des études identifiées dans l'aménagement des plaines et marais ; **(ii)** appuyer tous les projets ayant pour objectif l'aménagement des bassins versants pour y développer des cultures spécifiques à chaque région et tenant compte de la géomorphologie du milieu.

- ☞ Encourager la transformation des cultures de rentes et la diversification des produits à haute valeur ajoutée.

Le Burundi, comme de nombreux pays en développement au sud du Sahara, transforme une infime partie de sa production sur place. Cette stratégie explique le faible développement du secteur industriel et la faible capacité de l'économie à créer les emplois. Les emplois les plus décents étant exportés. Le gouvernement devrait mettre en place une stratégie nationale de diversification de l'économie qui repose sur la transformation des cultures de rentes (café et coton).

- ☞ Sensibiliser les populations à utiliser les engrais et les composts.

Les rendements à l'hectare sont très réduits. Une amélioration de la productivité passe nécessairement par une utilisation de l'engrais en enseignant aux populations comment doser les engrais conformément à la valeur intrinsèque du sol.

Cette action vise à faire des réserves en eau afin de relever le défi de la période de sécheresse, notamment dans la province de KIRUNDO qui par le passé était le grenier du pays mais qui actuellement est en proie à des périodes de sécheresse et de disette récurrentes.

- ☞ La mise en place d'une politique rigoureuse de l'aménagement du territoire.

Afin de promouvoir une urbanisation du monde rural et l'intégration de

l'agriculture dans l'esprit du développement du secteur agricole, le gouvernement doit mettre en place une politique visant à rendre disponibles des terres cultivables additionnelles nécessaires à une productivité soutenue.

- ☞ La promotion de la diversification agricole et la gestion rationnelle des terres cultivables.

L'agriculture burundaise est toujours marquée par des cultures souvent victimes des fluctuations des marchés mondiaux. Il est donc crucial de corriger cette situation en faisant la promotion de l'agriculture par l'introduction et la vulgarisation des nouvelles cultures, en vue d'accroître l'offre pour la consommation nationale et l'offre à l'exportation.

De plus, il faut promouvoir l'urbanisation du monde rural afin de rendre disponibles les terres cultivables additionnelles nécessaires à la diversification.

- ☞ Faciliter aux agriculteurs l'accès au financement.

Faciliter l'accès des agriculteurs au crédit peut permettre de résoudre l'un des défis sérieux que pose la création d'une chaîne de valeur.

Par exemple, des fournisseurs de semences et d'engrais peuvent avancer ces intrants aux agriculteurs. De même, le gouvernement et les donateurs peuvent aider à fournir des lignes de crédits à des conditions douces et de garanties de crédit aux banques.

- ☞ Encourager les jeunes à participer aux activités agricoles.

L'agriculture est l'un des principaux secteurs économiques en Afrique en général et au Burundi en particulier. Cependant, elle n'attire que peu de jeunes qui la considèrent comme un moyen d'existence de statut inférieur. La politique visant à faire participer les jeunes aux activités agricoles, par le biais de l'innovation, pourrait diminuer les disparités entre les niveaux de vie urbains et ruraux, et par conséquent diminuer l'exode rural et le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi.

### Proposition 3 : Développer la chaîne de valeur dans le secteur touristique

Le tourisme est l'un des secteurs dont le développement peut s'articuler autour des aspects de type organisationnel. Le Burundi est un pays post-conflit. Le tourisme de masse reste très exigeant au niveau des investissements nécessaires sur toute la chaîne de valeur touristique. Une approche par étape est recommandée. Promouvoir l'image du Burundi à travers l'organisation des congrès.

En amont, les acteurs économiques qui travaillent dans certains secteurs comme l'artisanat doivent être suffisamment appuyés de même que les institutions universitaires qui ont dans leur cursus

de formation le tourisme et l'hôtellerie. En aval, des investissements en termes de création des circuits touristiques seront nécessaires pour un tourisme de masse ou de loisirs. Toutes ces actions pour être mieux coordonnées doivent l'être à un niveau hiérarchiquement supérieur qu'un simple Office National du Tourisme sans visibilité apparente au sein de la structure du ministère du commerce et de l'industrie. **Il est recommandé** la création d'une structure adaptée au développement du tourisme pour une meilleure coordination de toute la chaîne de valeur touristique.

## Axe 5 : Développer des sources innovantes de financement de l'emploi des jeunes.

### Proposition 1 : Les fondations internationales du secteur privé

Aujourd'hui avec l'essor grandissant du concept de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE), s'ouvrent de réelles

opportunités de financement de programmes en faveur des jeunes. Différentes formes d'intervention impliquant



le secteur privé dans le financement de l'emploi ont vu le jour ces dernières années à travers : (i) les fondations créées par de grandes multinationales pour soutenir les actions de développement (Fondation Bill et Melinda Gates, Microsoft, avec le PNUD dans l'initiative Plateforme multifonctionnelle (PTFM)<sup>26</sup>, (ii) Fondation « Étudiants vers l'Entreprise » en soutien à l'insertion des jeunes diplômés dans des pays africains ou (iii) le réseau Fondation *Africa Grantmaker's Activities Group* (AGAG) en faveur de l'élargissement des opportunités de financement pour l'Afrique.

Il s'agira de sensibiliser davantage les entreprises multinationales et nationales à s'engager de plus en plus dans la voie d'entreprises citoyennes et attachées aux valeurs sociétales.

---

<sup>26</sup> Initiative qui a bénéficié aux pays suivants : Sénégal, Mali, Burkina Faso et Ghana pour environ 10 millions dollars US.

## **Proposition 2 : La mise à contribution de la diaspora : une source potentielle de financement des programmes des jeunes**

L'apport financier de la Diaspora burundaise est estimé à une valeur de 158,14 millions de dollars US (soit une moyenne de 31,63 millions par an) entre 2009 et 2013 (Banque de la République du Burundi)<sup>27</sup> sans oublier que ces fonds sont loin d'être estimés à leur juste valeur car la plupart des transferts de fonds se font par voie informel.

Il est fort évident que la Diaspora peut être une source de financement appréciable en vue de stimuler le système de financement décentralisé en appui à l'entreprenariat local des jeunes. A cet égard, il faut noter avec intérêt le processus en cours avec le programme diaspora visant : (i) la mise en place de mécanismes de mobilisation des compétences scientifiques et techniques de la diaspora, (ii) l'optimisation de leur contribution à l'investissement privé (iii) l'optimisation des transferts de fonds, (iv) la promotion d'initiatives en faveur du développement local.

Ainsi un partenariat actif entre la diaspora, les entreprises et la coopération internationale pourrait, en cofinancement, initier d'importants programmes locaux de création de richesses et de génération d'emplois en générale et l'emploi des jeunes en particulier.

---

<sup>27</sup>Rapport Annuel BRB/Balance des paiements

### Proposition 3 : Des financements indexés sur des taxes spéciales

De plus en plus, de nouvelles taxes indexées sur des produits dont l'abus est nocif à la santé (tabac, alcool...etc.) à l'écologie (matériel de luxe à forte émission de gaz CO2), sont prélevées et affectées à des actions de développement. On pourrait envisager une taxe spéciale sur chaque voiture dédouanée, sur chaque paquet de ciment exporté, sur

chaque bouteille de bière vendue, etc. C'est aussi le cas de la taxe spécifique sur les transferts de fonds. La mobilisation des fonds pour la promotion de l'emploi des jeunes pourrait s'adosser sur de telles sources, en rapport avec les administrations en charge de la fiscalité nationale.

## CONCLUSION GENERALE

Le Burundi, comme la plupart des pays en développement, caractérisé par une croissance vertigineuse de sa population, fait face à une situation sans précédent entre la demande et l'offre d'emploi : une grande tranche de jeunes diplômés tout comme ceux ayant un faible niveau de scolarisation sont confrontés au chômage.

C'est pour cette raison que, lors du Sommet extraordinaire de l'UA sur l'Emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, 2004), les Chefs d'Etat et de Gouvernement participants ont adopté des mesures qui plaçaient l'emploi et le travail décent au cœur du développement du continent.

Ils ont aussi et surtout convenu que pour mesurer les progrès réalisés, il fallait promouvoir la recherche, la collecte des données et l'analyse des statistiques sur l'emploi et la réduction de la pauvreté. Et c'est dans cette optique que se situe la présente recherche dont l'objectif principal est de disposer d'une analyse de la situation de l'emploi des jeunes au Burundi, en vue de mieux comprendre la nature et les causes de leur désavantage sur le marché du travail.

L'étude a été réalisée sur toute l'étendue du territoire national au mois de Novembre et a touché une cible variée : les jeunes

employés et sans emploi, diplômés et non diplômés, en milieu urbain et rural ; les groupements et associations de jeunes, les parents, les employeurs, les acteurs institutionnels relevant des cabinets et structures rattachées aux ministères concernés par l'emploi.

Sur le plan méthodologique, une approche mixte (quantitative et qualitative) a été adoptée et a permis la triangulation des informations. L'enquête quantitative réalisée par l'administration de questionnaires standardisés a été conduite par 19 enquêteurs auprès d'un échantillon de 790 jeunes déterminé par quota. Pour ce qui est de l'enquête qualitative, elle a été réalisée à travers des entretiens individuels et de groupe et l'analyse de contenu de la documentation existante.

Cette étude portant sur « **l'Etat des lieux de l'emploi des jeunes au Burundi** » a permis de renseigner sur d'importants indicateurs caractéristiques du marché de l'emploi et du travail des jeunes au Burundi et les disparités existantes .

A travers les revues documentaires, le rapport a rappelé les liens qui existent entre la croissance économique, d'une part, et l'emploi, d'autre part. Il est apparu que la croissance économique est une con-

dition très nécessaire mais non suffisante pour la création d'emploi qui dépend d'autres facteurs comme la formation.

Le rapport a notamment montré que la croissance économique observée au Burundi depuis 1960 est très en deçà de son potentiel, et par conséquent insuffisant pour garantir une offre de biens publics suffisante pour améliorer le bien-être des populations par l'accès à des emplois décents.

D'autres caractéristiques de la croissance ont pu être observées notamment sa volatilité qui affecte d'autres indicateurs macroéconomiques tels que l'inflation, la dette publique, la balance des paiements, etc. De même, face à une pression démographique, l'économie fait également face à la faiblesse de l'offre d'emploi, notamment celui des jeunes avec des risques réels d'instabilité sociale.

Le rapport fait deux grandes propositions. Premièrement, repenser le modèle de croissance sur lequel est structurée l'économie burundaise, en s'appuyant sur les différentes études sectorielles réalisées et dont les résultats sont disponibles. Deuxièmement, repenser le modèle de fonctionnement du marché du travail en y introduisant notamment les mesures destinées à rendre disponible l'information, aussi bien du côté de la demande que de celui de l'offre.

Le rapport identifie aussi deux secteurs stratégiques ; les secteurs agricole et du tourisme et d'autres sources innovantes de création d'emploi des jeunes, sur lesquels le gouvernement et ses partenaires à travers les innovations organisationnelles, peut intervenir et attendre des effets à court et à moyen terme.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Banque mondiale, Rapport économique n°4784-BU, 198.
2. CURDES : Rapport de consultation sur la première année de mise en œuvre du CSLP II, septembre 2013.
3. DRINE I., & NABI M.A., Endettement extérieur public et efficience productive dans les pays en développement, Actes de Conférence économique africaine 2007, BAD & CEA
4. EASTERLY W., «National policies and economic growth: a reappraisal », Handbook of Economic Growth, 2005, Vol. 1, Chap.15, p. 1015-1059.
5. FICTNER, Études de faisabilité, d'avant-projet détaillé et rédaction des documents d'appel d'offres d'une centrale hydroélectrique sur la rivière Ruzizi- Site RD : Avant-projet détaillé de l'aménagement hydroélectrique de Ruzizi III, Rapport final, EGL, Bujumbura, mai 2011.
6. Forum économique mondial, Rapport sur la compétitivité en Afrique, 2007.
7. FREEMAN C., (1995) : « Le nouveau contexte de l'innovation », STI Revue, n° 15.
8. FREEMAN L., SOETE (1991), Analyse macroéconomique et sectorielle des perspectives d'emploi et de formation dans le domaine des nouvelles technologies de l'information dans la Communauté européenne, Ronéotypé Conférence CEE, 17-18 octobre.
9. ISTEEBU, Rapport final d'analyse sur l'Enquête emploi 1-2-3, Bujumbura, novembre 2008.
10. LUCAS R. Jr (1993), « Making a miracle », *Econometrica*, vol. 61, n° 2, mars, pp. 251-272.
11. Mc Millan M. S., Rodrik, D., (2011), « Globalization, Structural Change and Productivity, Growth », NBER Working Paper No.17143.
12. Ministère de l'Énergie et des Mines/PNUD, Stratégie nationale de développement des énergies nouvelles et renouvelables au Burundi à l'horizon 2030, Volume 1 : Résumé synthétique, Bujumbura, octobre 2013.
13. Ministère de l'Énergie et des Mines/PNUD, Stratégie nationale de développement des énergies nouvelles et renouvelables au Burundi à l'horizon 2030, Volume 1 : Résumé synthétique, Bujumbura, octobre 2013.
14. Ministère de l'Énergie et des Mines/PNUD, Stratégie nationale de développement des énergies nouvelles et renouvelables au Burundi à l'horizon 2030, Volume 1 : Résumé synthétique, Bujumbura, octobre 2013.
15. OCDE, Croissance économique 1960-1970, Paris 1966.
16. Rapport annuel de la Banque du Royaume du Burundi 1964,
17. Rapports annuels de la BRB 1972 à 2012.

18. Rapport d'information sur la problématique de l'énergie et de l'eau au Burundi – Commission de la bonne gouvernance et de la privatisation, Bujumbura – avril 2012
19. Politique Nationale de l'Emploi, Novembre, 2014
20. République du Burundi : Étude sur les secteurs porteurs de création d'emplois ainsi que sur les stratégies d'investissements sectoriels à même de promouvoir le développement des entreprises y compris les PME, Ignace RANGUZA, Bujumbura, août 2013
21. République du Burundi : Les actes du premier salon de l'emploi au Burundi ; Bujumbura, mars 2013.
22. Rapport sur le deuxième salon de l'emploi
23. République du Burundi : Rapport de synthèse des études thématiques sur la Politique nationale de l'emploi, août 2013.
24. République du Burundi : Rapport final de l'enquête QUIBB 2006, Bujumbura, juin 2006.
25. République du Burundi : Recensement général de la population et de l'habitat du Burundi 2008, Volume 1, Bujumbura, décembre 2011.
26. République du Burundi: PRODEFI – Composante emploi des jeunes ruraux ; document de conception.
27. RODRIK D., HAUSSMANN R., VELASCO A., (2004), «Growth diagnostics », IPD, Working Paper, 2004.
28. ROMER P., (1990), « Endogenous Technological Change », *Journal of Political Economy*, 98(5) pt. 2, S71-S102.
29. Situation actuelle de la SINELAC, Présentation de la SINELAC à la réunion des experts de la CEPGL, Bujumbura, du 11 au 14 février 2014
30. Etude comparative des politiques d'insertion socio-économique des jeunes des pays de la région des grands lacs (Burundi, RDC, Rwanda), Bujumbura,
31. CENAP et INTERPEACE, Défis d'Accès au Marche du Travail : Quelles alternatives pour les jeunes burundais ?