



DOCUMENT DE

POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI



RÉPUBLIQUE DU BURUNDI



MINISTÈRE DE LA FONCTION
PUBLIQUE, DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

DOCUMENT DE

POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

Bujumbura, 12 novembre 2014

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ACRONYMES.....	6
PRÉFACE.....	9
INTRODUCTION.....	12
Contexte et justification	13
Méthodologie de travail	14
Les appuis constants au processus de formulation de la Politique nationale de l'emploi	17
ANALYSE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DE DÉVELOPPEMENT.....	18
Analyse du marché du travail	19
Perspectives de croissance économique et de développement	21
Projection des tendances du marché du travail	23
IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX DÉFIS À LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI	26
Défis de la politique du marché du travail	27
Défis liés au genre	30
Discrimination fondée sur l'âge	31
Discrimination fondée sur le handicap	32
Résumé des obstacles à l'intégration des femmes dans l'emploi	33
Contraintes au développement du secteur privé	34
VISION, OBJECTIFS ET AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI	38
La vision stratégique de la Politique nationale de l'emploi	39
Les objectifs de la Politique nationale de l'emploi	39
Les axes stratégiques de la Politique nationale de l'emploi.....	39
Axe 1 : Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi.	39
Axe 2 : Développer les compétences et l'employabilité	41
Axe 3 : Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents ...	41
Axe 4 : Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail	44
Axe 5 : Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail	47

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI	50
Indicateurs de résultat de la Politique nationale de l'emploi	51
Axe 1 : Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande d'emploi	51
Axe 2 : Développer les compétences et l'employabilité	51
Axe 3 : Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents ...	52
Axe 4 : Instituer une politique de dialogue et de gouvernance du marché du travail	52
Axe 5 : Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail.....	52
Mécanismes de mise en œuvre et de coordination de la Politique nationale de l'emploi	53
Cadre institutionnel.....	53
Financement de la Politique nationale de l'emploi.....	55
Programme national de soutien à l'emploi (PNSE)	55
BIBLIOGRAPHIE.....	56
ANNEXES	61

SIGLES ET ACRONYMES

ABEJ	Agence burundaise pour l'emploi des jeunes
ABUTIP	Agence burundaise pour la réalisation des travaux d'Intérêt Public
AEB	Association des employeurs du Burundi
AGR	Activité(s) génératrice(s) de revenus
ANE	Acteur(s) non étatique(s)
APC	Approche par les compétences
APE	Accord(s) de partenariat économique
API	Agence de promotion des investissements
ASAP	Amélioration des structures de l'Administration publique
ASBL	Association sans but lucratif
BAD	Banque africaine de développement
BANCOBU	Banque commerciale du Burundi
BCB	Banque de crédit de Bujumbura
BIF	Burundi International Franc
BIT	Bureau international du travail
BM	Banque mondiale
BNUB	Bureau des Nations Unies au Burundi
CAE	Communauté des États d'Afrique de l'Est
CAM	Carte d'assistance médicale
CDF	Centre de développement Familial
CDMT	Cadre de dépenses à Moyen Terme
CEM	Centre d'enseignement des métiers
CFCIB	Chambre fédérale de commerce et d'industrie du Burundi
CFP	Centre de formation professionnelle
CFPP	Centre de formation et de perfectionnement professionnel
CITI	Classification internationale type par industrie
CNDS	Comité national de dialogue social
CNLS	Conseil national de lutte contre le SIDA
CNPS	Commission nationale de protection sociale
CNT	Conseil national du travail
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
COSE-PNE	Conseil de suivi et d'évaluation de la PNE
COSYBU	Confédération des syndicats du Burundi
CP	Comité de pilotage
CSFP	Conseil supérieur de la fonction publique
CSLP	Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté
CSLP II	Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté de deuxième génération
CTB	Coopération technique belge

CTS	Comité technique de suivi
DG	Direction générale (ou Directeur général)
DGTPP	Direction générale du travail et du perfectionnement professionnel
DPE	Direction provinciale de l'enseignement
EAC	East African Community (=CAE)
EFTP	Enseignement et formation techniques et professionnels
FAO	Food and Agriculture Organization
FARP	Fonds d'appui à la reconversion professionnelle
FBu	Franc(s) burundais = BIF
FEGE	Forum des états généraux de l'emploi
FFOM	Forces, faiblesses, opportunités et menaces (=SWOT)
FMCA	Fonds de micro-crédit agricole
FMI	Fonds monétaire international
FNTT	Fédération nationale des travailleurs du transport
FONIC	Fonds national d'investissement communal
FP	Fonction publique
GAR	Gestion axée sur les résultats
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GRH	Gestion des ressources humaines
GNUD	Groupe des Nations-Unies pour le développement
HIMO	Haute intensité de main-d'œuvre
IDE = IED	Investissements directs étrangers = Investissements étrangers directs
IMF	Institutions de micro finance
INSS	Institut national de sécurité sociale
ISTEEBU	Institut de statistiques et d'études économiques du Burundi
MINAGRIE	Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage
MCIPT	Ministère du Commerce, de l'Industrie, des Postes et du Tourisme
MEBSEMFPFA	Ministère de l'Enseignement de base, Secondaire, de l'Enseignement des métiers, de la Formation professionnelle et de l'Alphabétisation
MEM	Ministère de l'Énergie et des Mines
MESRS	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique
MFP	Mutuelle de la fonction publique
MFPDE	Ministère des Finances et de la Planification du développement économique
MFPTSS	Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale
MINAGRI	Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage
MJSC	Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Culture
MPDC	Ministère du Plan et du Développement communal
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
MSNDPHG	Ministère de la Solidarité nationale, des Droits de la personne humaine et du Genre
MSPLS	Ministère de la Santé publique et de la Lutte contre le Sida
MTPE	Ministère des Transports, des Travaux publics et de l'Équipement
MUNASA	Mutuelle nationale de santé
MUSCABU	Mutuelle de santé des caféiculteurs du Burundi

NU	Nations Unies
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OAG	Observatoire de l'action gouvernementale
OBEM	Office burundais de l'emploi et de la main-d'œuvre
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEF	Observatoire de l'emploi et de la formation
OEV	Orphelins et enfants vulnérables
OIT	Organisation internationale du travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONEF	Office national de l'emploi et de la formation
ONG	Organisation(s) non gouvernementale(s)
ONPR	Office national des pensions et des risques
ONU	Organisation des Nations-Unies
PAIOSA	Programme d'appui institutionnel et opérationnel au secteur agricole
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNDS	Plan national de développement sanitaire
PNE	Politique nationale de l'emploi
PNIA	Plan national d'investissement agricole
PNOEV	Politique nationale en faveur des orphelins et des enfants vulnérables
PNPS	Politique nationale de protection sociale
PNRA	Programme national de réformes administratives
PNSE	Programme national de soutien à l'emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
PSTE	Pays pauvres très endettés
PRODEFI	Programme de développement des filières (Programme FIDA Burundi)
PRODEMA	Projet de productivité et de développement des marchés agricoles
RGPH	Recensement général de la population et de l'habitation
S&E	Suivi et évaluation
SCN	Système de comptabilité nationale
SNDDT	Stratégie nationale de développement durable du tourisme
SNU	Système des Nations Unies
SPE	Service public de l'emploi
SOGESTAL	Sociétés de gestion de stations de lavage
SWOT	Strengths Weaknesses Opportunities Threats (=FFOM)
TdR	Termes de références
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UCODE	Union pour la coopération et le développement
UAT	Unité d'assistance technique
UE	Union européenne
USD	Dollar des États-Unis d'Amérique

PRÉFACE

Depuis 2012, le gouvernement du Burundi s'est engagé résolument à affronter les grands défis qui hantent la jeunesse burundaise comme la pauvreté et le chômage, en mettant en place des cadres institutionnels durables et favorables. Ainsi, avec la mise en place du Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté de deuxième génération (CSLP II), l'emploi a été indexé comme un des facteurs pouvant influencer sur la croissance économique de notre pays. Cela transparaît dans l'axe (ii), pour une croissance soutenue et créatrice d'emploi.

L'accent mis sur l'emploi des jeunes dans les grands cadres nationaux comme le CSLP II et la vision Burundi 2005 est guidé par le souci de consolider la paix dans un pays post-conflit où la situation des jeunes non occupés hypothèque dangereusement tous les efforts de développement durable au Burundi.

Par ailleurs, étant donné que le secteur privé joue le rôle moteur dans la promotion et la création d'emplois des jeunes, le gouvernement du Burundi s'est engagé à travailler étroitement avec le secteur privé (Chambres fédérales de commerces et d'industries /CFCIB) et les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs), pour mettre en place une politique nationale cohérente et inclusive de l'emploi afin de trouver une solution durable au problème de chômage et de pauvreté des jeunes en veillant à impliquer tous les acteurs.

La mise en place de la politique nationale de l'emploi a été précédée par l'organisation d'un grand nombre d'études situationnelles de l'emploi au Burundi sous forme de diagnostic du domaine de l'emploi. C'est ainsi que sur base des résultats de ces études, il a été organisé un grand forum des états généraux de l'emploi en 2013 à Ngozi, où plus de 200 personnes en provenance de plusieurs secteurs de la vie économique du pays ont été conviées. Ce forum des états généraux de l'emploi qui a duré trois jours, a permis d'affronter toutes les questions en rapport avec la problématique du chômage des jeunes. À l'issue du forum, des recommandations ont été formulées avec l'implication remarquable des jeunes issus des plusieurs associations, les femmes, la société civile, les personnes vivant avec un handicap, etc.

Les Partenaires techniques et financiers ont commencé à voir clairement les orientations dans le domaine de l'emploi et beaucoup appuient certains projets de création d'emploi et de mise en place du cadre institutionnel. Des projets de création d'emploi des jeunes ruraux sont en cours dans les provinces de Ngozi et Bubanza, avec l'appui technique et financier du Bureau international du travail (BIT) et du Fonds mondial pour le développement de l'agriculture (FIDA) à travers le Programme de développement des filières (PRODEFI). D'autres partenaires comme le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et la Banque africaine de développement (BAD) appuient la mise en place du cadre institutionnel dans les structures en charge de l'emploi.

La Politique nationale de l'emploi (PNE) a été adoptée par le Gouvernement le 12 novembre 2014. Cependant, pour permettre la mise en œuvre effective de cette politique nationale de l'emploi, il a été recommandé lors des états généraux de l'emploi et même par le document de PNE, qu'il y ait une structure spécifique en charge du suivi de la mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi. Le Gouvernement a concrétisé cette recommandation en mettant en place un Office burundais de l'emploi et de la main-d'œuvre (OBEM) le 27 janvier 2015 et les organes dirigeants de cette structure le 31 mars 2015.



La naissance de l'Office burundais de l'emploi et de la main-d'œuvre (OBEM) avec en son sein l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF), va permettre la maîtrise des données du marché du travail à travers une collecte, ainsi qu'une analyse systématique et régulière des données selon les besoins du marché du travail à satisfaire, et permettre ainsi la maîtrise et la gouvernance des emplois disponibles pour toutes les filles et les fils de notre pays.

Il sied de garantir ici que les emplois que le Gouvernement entend de créer doivent répondre aux normes et mécanismes du travail décent, du fait que ces emplois doivent être assortis des mécanismes de protection sociale qui aideraient la population à accéder à un minimum de revenu lui permettant de subvenir à ses besoins fondamentaux de la vie.

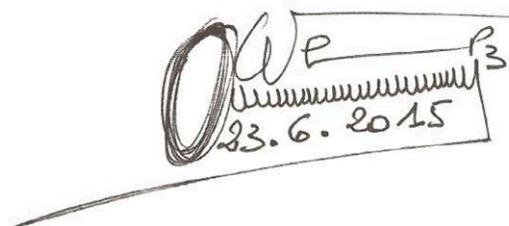
Par ailleurs, les données régulières et actualisées vont guider le Gouvernement pour prendre des mesures adéquates en vue de promouvoir les petites et moyennes entreprises, stimulant ainsi par le coup, l'entrepreneuriat des jeunes Burundais pour leur auto-emploi.

En définitive, le gouvernement du Burundi rassure la jeunesse qu'il va s'investir davantage dans la mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi en prenant des mesures favorables à la promotion et à la création d'emplois. Ainsi, nous profitons de cette occasion pour demander à tous les secteurs de la vie économique de notre pays, à nos Partenaires techniques et financiers, essentiellement le secteur privé, de s'approprier la mise en œuvre de cette Politique nationale de l'emploi dont les résultats positifs constituent un gage de croissance économique, de stabilité et de consolidation de la paix pour la postérité de notre pays.

Fait à Bujumbura, le 23 juin 2015,

Son Excellence Pierre NKURUNZIZA,

Président de la République du Burundi.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Nkurunziza', is written over a rectangular stamp. Below the signature, the date '23.6.2015' is written. The stamp has a decorative border and a small 'P3' in the top right corner.



© PNUD Burundi / Aude Rossignol / 2015 – L'élaboration de la Politique nationale de l'emploi (PNE) au Burundi s'inscrit dans la stratégie du gouvernement de lutte contre la pauvreté, notamment en favorisant l'emploi des jeunes, des femmes et des personnes vivant avec un handicap dans le respect du principe de l'égalité de Genre.

INTRODUCTION

Contexte et justification

L'élaboration de la Politique nationale de l'emploi (PNE) au Burundi a lieu au moment où les pays africains se préparent à évaluer la déclaration et le plan d'action du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique qui s'est tenu à Ouagadougou en septembre 2004 sous le thème « Stratégies pour la création et la promotion de l'emploi et le développement durable ». Au cours de cette rencontre au sommet, les chefs d'État ont réaffirmé leur engagement à placer l'emploi au cœur de la stratégie de lutte contre la pauvreté dans le contexte de la mondialisation, de l'intégration et des mutations technologiques, économiques, politiques et sociales. Les cadres nationaux de développement qui ont été élaborés après le sommet dont la « Vision Burundi 2025 » et le Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté de seconde génération (CSLP II) ont aligné leurs programmes sur ses résultats et recommandations.

Sur le plan international, la PNE se réfère aux recommandations du Sommet des chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine (UA) de 2004 tenu à Ouagadougou (Burkina Faso), au Pacte mondial sur l'emploi, à l'agenda post-2015, à la Convention 122 de l'OIT.

À l'occasion du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la pauvreté, tenu en septembre 2004 à Ouagadougou, les chefs d'État et de gouvernement africains se sont penchés sur la préoccupante question de l'emploi en Afrique. Ils ont adopté une Déclaration dans laquelle ils s'engagent à « placer la création d'emplois au centre des objectifs de la politique économique et sociale au niveau national... ».

Le Plan d'action adopté pour soutenir la Déclaration des chefs d'État et de gouvernement africains fixe les objectifs suivants :

- a) Placer l'emploi au centre des CSLP ;
- b) Adopter une approche intégrée et globale visant la création d'emploi ;
- c) Intégrer le principe d'égalité dans tous les programmes et politiques de promotion de l'emploi ;
- d) Promouvoir l'emploi des jeunes ;
- e) Renforcer les institutions pour promouvoir la participation, le tripartisme et le dialogue social ;
- f) Créer un environnement propice à la création d'emplois productifs et décents.

La même Déclaration « soutient les efforts continus... en vue de promouvoir l'agenda du travail décent de l'OIT ».

L'emploi est aussi une des thématiques discutées dans le cadre de la préparation de l'Agenda post 2015 de l'ONU. Le rapport du Secrétaire-général de l'ONU intitulé « Accélérer la réalisation des objectifs du millénaire pour le développement :

options pour une croissance durable et partagée et enjeux de l'action des Nations Unies en faveur du développement au-delà de 2015 » indique que « le cadre de développement de l'après-2015 sera probablement d'autant plus efficace qu'il sera le résultat d'un processus transparent, ouvert et sans exclusion auquel participeront de multiples parties prenantes ». C'est dans ce cadre que le Secrétaire général de l'ONU a demandé au Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) d'élaborer une proposition qui vise à : (1) faciliter des processus de consultation inclusifs dans au moins 50 pays pour stimuler le débat au sujet de l'action en faveur du développement au-delà de 2015 mené par le Secrétariat des Nations Unies de la part de l'Assemblée générale; (2) organiser des réunions aux niveaux mondial et régional avec des universitaires, des représentants des médias, du secteur privé et de la société civile et des décideurs (par ex. les hommes politiques, hauts fonctionnaires et parlementaires) pour discuter des problèmes pertinents ayant trait à l'action en faveur du développement au-delà de 2015 ; et à (3) mettre en place un portail web pour permettre une meilleure interaction et un renforcement des échanges d'informations dans le cadre de la campagne du Secrétaire Général de l'ONU sur le thème « L'avenir que nous voulons ». Le Burundi a participé à ce processus en organisant des consultations nationales et en transmettant dans les délais requis au GNUD un rapport national y relatif. Une des cinq thématiques retenues pour le Burundi était « la croissance économique et l'emploi » à propos de laquelle plusieurs recommandations pertinentes ont été formulées.

À côté de ces consultations nationales, le GNUD a organisé onze **consultations thématiques** afin que le monde universitaire, les médias, le secteur privé, les syndicats, la société civile et les décideurs politiques discutent des questions thématiques et transversales de l'agenda mondial post-2015. Les thématiques choisies sont les suivantes :

- a) Les inégalités ;
- b) La sécurité alimentaire et la nutrition ;
- c) La gouvernance ;
- d) **La croissance et l'emploi ;**
- e) L'énergie ;
- f) L'eau ;
- g) Le conflit et la fragilité ;
- h) La santé ;
- i) La durabilité et le développement ;
- j) Les dynamiques de population.

La PNE est élaborée dans la droite ligne de la publication en 2011 par le Burundi de la vision de son développement à l'horizon 2025. Les objectifs fixés pour la PNE seront progressivement réalisés à travers la mise en œuvre de générations successives du Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté (CSLP).

La formulation du Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté de deuxième génération (CSLP II) achevée, une table ronde des bailleurs de fonds pour le financement des actions programmées a été organisée, avec succès, les 28 et 29 octobre 2012 à Genève, en Suisse.

La vision « Burundi 2025 » estime que la lutte contre la pauvreté passera par la promotion d'une croissance économique élevée (10 % par an) et principalement par les secteurs secondaire (industrie et artisanat) et tertiaire (les services). C'est à cette condition que le pays pourra atteindre un PIB de 720 dollars américains par habitant et par an en 2025.

C'est notamment pour cela que le CSLP II a intégré la « Transformation de l'économie burundaise pour une croissance soutenue et créatrice d'emplois » à l'un de ses axes stratégiques. L'économie ne peut pas se développer en comptant sur le seul secteur agricole. Seule la transformation, qui résulte de l'élargissement des autres secteurs, est à même de générer une interdépendance sectorielle entraînant, à son tour, la diffusion de la croissance d'un secteur à l'autre.

La formulation de la PNE vient donc concrétiser la volonté exprimée par le Gouvernement, à travers la publication de ses principaux instruments de planification. Elle s'impose suite à l'analyse qui considère, d'une part, que la croissance de l'économie est une condition nécessaire, mais pas suffisante, pour créer des emplois additionnels et, d'autre part, que la création d'emplois est le meilleur moyen d'aider la population

à améliorer ses conditions de vie. Cette façon de faire s'inscrit dans la logique suivante « enseigner à pêcher plutôt que de donner du poisson ».

Méthodologie de travail

L'élaboration de la PNE a privilégié, dès le début, **une approche participative et inclusive**. C'est ainsi qu'elle a été conçue et a posé ses premiers jalons dans des cadres élargis de concertation comme le premier Salon de l'emploi et le « Forum des états généraux de l'emploi » (FEGE). Dans la même logique, des ateliers nationaux ont été organisés tandis que des ateliers provinciaux et communaux sont à l'agenda des étapes à venir. Le document de PNE s'appuie sur les résultats, notamment sur les recommandations, issus du Forum des états généraux de l'emploi, convoqué à Ngozi, par le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale (MFPTSS), du 30 septembre au 2 octobre 2013.

Le FEGE a réuni tous les acteurs directement ou indirectement impliqués dans le processus de construction de la Politique nationale de l'emploi : hauts cadres de l'Administration (des ministères directement ou indirectement impliqués, de par leurs compétences, dans les politiques de l'emploi), les représentants des coopérations bilatérale et multilatérale, les organisations des employeurs et des travailleurs, les associations professionnelles, les ONG, les acteurs non étatiques et les associations de la société civile (des chômeurs, des femmes, des handicapés, etc.).



© PNUD Burundi / Aaron Nsavyimana / 2013 - le Forum des états généraux de l'emploi » du 30 septembre au 02 octobre 2013 (FEGE) à Ngozi. De gauche à droite M. Nahayo Claude, Gouverneur de la province de Ngozi ; Son Excellence le président de la République, Pierre Nkurunziza, Mme la ministre de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale, Mme Annonciata Sendazirasa ; La Coordinatrice résidente du Système des Nations Unies au Burundi, Mme Rosine Sori-Coulibaly.

Le FEGE, introduit par Son Excellence Monsieur Pierre NKURUNZIZA, président de la République du Burundi, a été précédé par **un important travail analytique**. En l'absence d'enquêtes-emplois¹, la base de données de l'Enquête démographique et de santé (EDS 2010) a été utilisée. S'il est vrai que les enquêtes démographiques et de santé ont pour objectif « d'actualiser les indicateurs démographiques et de santé », elles renferment des questions relatives à l'emploi et peuvent être utilisées comme « proxies² » des indicateurs d'emploi. L'enquête EDS 2010 comprend entre autres un questionnaire ménages qui a été administré à chaque femme âgée de 15 à 49 ans ainsi qu'à tous les hommes âgés de 15 à 59 ans. L'échantillon a été stratifié de manière à être représentatif par milieu de résidence (urbain et rural) et pour certains indicateurs, une représentativité par province. Les grappes (376 au total dont 301 rurales et 75 urbaines) ont été tirées du Recensement Général de la Population et de l'Habitation de 2008 (RGPH 2008).

Les discussions se sont basées sur un document de synthèse élaboré à partir de sept études thématiques portant sur :

1) **Les dynamiques du marché de l'emploi et des politiques macroéconomiques pouvant influencer le niveau de l'emploi**

L'analyse menée dans le cadre de cette étude a permis de relever les principales conclusions suivantes : i) L'analyse macroéconomique portant sur l'emploi se heurte, au Burundi, au problème d'insuffisance de statistiques du travail aussi bien en quantité qu'en qualité ; ii) L'étude met en relief que le rapport de dépendance démographique, malgré une inflexion ces dernières années par rapport à la situation de 1990 et de 1998, reste plus élevé que celui de 1979 ; iii) Les statistiques sur l'évolution récente de la production ont montré que le secteur primaire génère moins de 50 % de la production alors que près de 90 % de la population active y est occupée ; iv) L'analyse du lien entre l'informalité de l'emploi et la pauvreté a montré que la part de l'économie informelle est surtout étendue dans le secteur primaire et que la pauvreté touche la population rurale plus que celle urbaine ; v) Les statistiques sur les opérations financières de l'État ont montré que les pouvoirs publics comptent autant sur les ressources propres que sur l'aide extérieure ; vi) Les statistiques sur les échanges extérieurs présentent une balance des comptes fortement déséquilibrée,

même face aux autres pays membres de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE).

2) **Les secteurs porteurs de création d'emplois et les stratégies d'investissement sectoriel à même de promouvoir le développement des entreprises, y compris les PME**

L'étude a réalisé les principaux constats suivants :

- i) L'élevage et la pêche sont les branches du secteur primaire où les VA croissent le plus vite, et sur la période considérée, tandis que la construction et l'industrie sont de loin les branches les plus dynamiques du secteur secondaire, quand l'extraction des ressources minérales et l'électricité, le gaz et l'eau ont les croissances les plus lentes. Au niveau du secteur tertiaire, les branches « Banques et assurances » et « Transports et communication » sont très dynamiques. De même, les branches « Administration publique », « Éducation », « Santé », « Activités à caractère collectif ou personnel » croissent très vite sur la période considérée ;
- ii) La stratégie d'investissements sectoriels doit se décliner en trois temps : 1°) assurer les préalables à une croissance soutenue en améliorant la bonne gouvernance et en luttant contre la corruption, en améliorant l'image du Burundi comme destination d'affaires et d'investissements, en renforçant les secteurs privé et financier ; 2°) combler le déficit d'infrastructures énergétiques, de transport routier, lacustre, aérien et ferroviaire ainsi que les infrastructures des Technologies de l'information et de la communication (TIC) ; 3°) optimiser les potentialités des secteurs porteurs de l'agriculture et l'agro-industrie, des mines et du tourisme ;
- iii) La projection de la production et de l'emploi, dans l'hypothèse de poursuite des tendances passées, montre une nette évolution des emplois du secteur tertiaire au détriment de ceux des secteurs secondaire et primaire ;
- iv) Les projections, dans l'hypothèse d'une mise en œuvre satisfaisante de la stratégie proposée, montrent qu'un tel scénario permettrait d'augmenter considérablement le niveau de production et de création d'emplois. En tenant compte de la stratégie proposée, une projection des emplois tablant sur une augmentation de 10 % par an des effectifs de travailleurs dans les secteurs secondaire et tertiaire jusqu'à 2025, aboutit à une situation où toute la croissance de l'emploi serait absorbée. Cela irait de pair avec la diminution du sous-emploi chronique en milieu rural.

3) **La formation professionnelle**

L'analyse de l'état des lieux a identifié les problèmes et les défis exigeants des réponses de la part des intervenants. C'est ainsi que la présente étude propose le développement de stratégies de promotion de la qualité de la formation et l'implication effective du monde du travail dans la mise en œuvre de la

1 Une enquête sur la main-d'œuvre, les conditions de vie des ménages ainsi que la protection sociale est en cours de finalisation et permettra d'avoir des données actualisées sur le chômage et l'emploi. Celles-ci permettront, à leur tour, d'évaluer et de suivre la mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi ainsi que le travail analytique y relatif.

2 Une "proxy" est une variable d'approximation substitutive d'une variable invisible ou non mesurable. Elle doit avoir une corrélation proche, non nécessairement linéaire ou positive, avec la variable d'intérêt.

politique de l'Enseignement et de la formation techniques et professionnels (EFTP) adoptée à la fin de l'année 2012.

Les stratégies de promotion de l'emploi sont liées aux stratégies de la croissance économique, et ont fait objet d'une étude parallèle. Les actions proposées pour connaître les besoins en formation et promouvoir la qualité de la formation sont les suivantes :

- i) **L'établissement et la tenue de statistiques de l'emploi et de la formation** pour l'Observatoire national de l'emploi et de la formation (ONEF). Ce dernier devrait être fonctionnel dans les plus brefs délais ;
- ii) **La formation des formateurs et des formatrices**, grâce au renforcement des capacités des institutions de formation techniques et supérieures existantes et, si possible, grâce à la création d'une université technique spécialisée en la matière ;
- iii) **La certification des compétences**, y compris celles acquises de manière informelle ;
- iv) **La création d'un Fonds national de formation professionnelle** qui serait alimenté par les subventions de l'État, les contributions des employeurs et des travailleurs, ainsi que celles des bailleurs de fonds ;
- v) **La création d'unités d'appui pédagogiques** au niveau des Centres d'enseignement des métiers (CEM) et des Centres de formation professionnels (CFP), afin de mettre les apprenants, les lauréats et les artisans en situation réelle de travail et contribuer à l'autofinancement des établissements en question.

L'implication effective des employeurs et des salariés dans le développement de l'EFTP est perçue par des intervenants du sous-secteur comme une voie incontournable pour garantir l'efficacité et la durabilité du système. En effet, ils sont bien placés pour assurer la formation en entreprise et peuvent participer au financement du système par la constitution de fonds sectoriels à la formation.

4) **Les mécanismes de financement**

L'examen des ressources financières affectées à l'emploi a révélé que les pouvoirs publics ont consacré 21,5 % et 24,5 % du budget prévu, respectivement en 2013 et 2012, à la « rémunération des salariés » à partir des ressources nationales. Pour ce qui est de l'investissement dans la création d'emplois, il n'est apparu nulle part une rubrique spécifiquement consacrée à cet investissement au niveau global. En 2013, des projets pouvant affecter la création d'emploi, du fait qu'ils impliquent des investissements dans des secteurs porteurs de croissance, ont été identifiés dans cinq ministères pour un montant équivalent à 6,2 % du budget total. En 2012, ce type de projets a concerné quatre ministères pour un montant équivalent à 6,1 % du budget total.

Globalement, les ressources nationales sont affectées à la rémunération des emplois existants tandis que le financement

de la création (potentielle) de nouveaux emplois provient de ressources extérieures. L'évaluation des besoins financiers qui découleraient de la mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi s'est appuyée sur les CDMT de l'ensemble des ministères. L'ensemble des projets identifiés a totalisé un montant de 99 milliards de FBu.

Les financements mobilisables pour la PNE ont été évalués sur la base des financements mobilisables pour la mise en œuvre du CSLP II, en regardant les projets susceptibles d'affecter l'emploi, notamment à partir de l'axe II portant sur la « *transformation de l'économie burundaise pour une croissance soutenue et créatrice d'emploi* ». Sur la période 2012-2015, les montants pour cet axe reviennent à 568 millions USD, soit 35 % des décaissements prévus. Les projets qui peuvent toucher directement la mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi représentent 307 millions USD.

Globalement, les opérateurs économiques, aussi bien du secteur « moderne » que du secteur « informel » sont contraints dans l'accès au financement de leurs besoins d'investissement. Ceci limite le développement de l'entrepreneuriat et de l'emploi. Les acteurs de la finance privilégient les projets de court terme et des activités spéculatives, du fait du manque d'accès à des ressources financières longues, du risque lié au crédit à moyen et long terme, des limitations liées à la réglementation prudentielle, etc. Les politiques macroéconomiques n'ont été jusque-là, pas suffisamment favorables à l'investissement et à la création d'emploi. Une amélioration du financement de l'entrepreneuriat nécessite des innovations importantes au niveau du secteur financier et un assainissement du cadre macroéconomique.

5) **Le cadre institutionnel de la gouvernance et de dialogue social pour la création d'emplois**

Le cadre institutionnel de gouvernance et de dialogue social constitue une pièce maîtresse dans la mesure où il donne l'architecture du pilotage de la réflexion et de la politique. Il donne ensuite le cadre normatif de l'action qui permet le respect des droits des uns et des autres ; il trace le cadre des interactions entre les partenaires sociaux ; et en d'autres termes, il donne sens à la dynamique de création du travail et de résolution des questions qui se posent au fil de l'action.

Le constat est que ce cadre existe et qu'il est tracé dans le cadre des conventions internationales, de conventions collectives et de législation du travail. Cependant, il est acté que non seulement bon nombre de ces instruments ne sont pas ratifiés par le Burundi, mais également que ceux qui le sont ne sont pas suivis de mesures efficaces pour leur respect et leur mise en œuvre effective. Aussi, ils ne sont mis ni en harmonie avec les nouvelles normes du travail, ni en cohérence avec les conditions de vie du moment.

La première priorité à accorder à la politique de l'emploi est certainement la rationalisation de l'action par le renforcement

des structures centrales de pilotage de l'emploi en vue de la multiplication des opportunités d'emplois. L'analyse de la situation montre que les défis sont à plusieurs niveaux : le niveau des moyens dont dispose l'État pour créer de nombreux emplois ; le niveau de la volonté politique pour mettre en œuvre le cadre légal du dialogue social ; le niveau de la cohérence des actions faute de stratégie de coordination ; etc.

6) L'intégration du genre dans les politiques nationales et les programmes de promotion de l'emploi

L'étude a constaté des progrès notables en matière d'égalité des genres au Burundi et cela dans tous les secteurs de la vie nationale depuis la plateforme de Beijing. Et ceci grâce aux efforts combinés de l'État, des OSC et de la coopération internationale au développement ainsi que des leaders œuvrant avec le souci de la justice et de la paix. Cependant, cette étude thématique a montré que des inégalités profondes existent en matière d'accès au premier emploi, d'accès aux postes de responsabilités et aussi dans l'inégal traitement quant aux conditions de travail des hommes et des femmes. Ces inégalités sont principalement dues aux discriminations diverses que ce soit le sexe, l'âge, le handicap et autres. Elles sont liées à la distribution sociale du travail, le rôle exclusif des femmes dans le travail reproductif (soin des enfants, travail domestique), l'accès aux ressources productives inéquitable et la faible participation des femmes aux décisions qui concernent leurs vies productives.

7) L'intégration de la protection sociale dans la politique de l'emploi

Au niveau du secteur formel, il a été constaté que les organismes de sécurité sociale en place n'ont pas encore intégré, dans leurs politiques d'investissement des fonds, le volet « participation à la création d'emplois ». Il serait judicieux, spécialement pour l'INSS, de participer très activement dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. La stratégie que l'INSS doit envisager pour augmenter le taux de couverture sociale et pour assurer son équilibre financier à long terme, sans devoir recourir à l'augmentation du taux de cotisation, est d'investir une bonne partie de ses fonds de réserve dans des domaines qui génèrent des emplois permanents surtout en faveur des jeunes.

Il est recommandé au ministère ayant la sécurité sociale dans ses attributions d'encourager les organismes de sécurité sociale qui dégagent des excédents de trésorerie importants, à se mettre ensemble, en vue d'initier une réflexion tendant à les faire participer de plus en plus à des programmes d'investissement ayant pour objet la création de beaucoup d'emplois.

Au niveau du secteur informel et dans le monde rural, il a été constaté que la plupart des emplois existants, tout comme ceux qui seront créés dans un avenir proche, ne permettront d'assurer que les besoins en alimentation et en couverture de

soins de santé. Cependant, les autres composantes faisant partie du socle de protection sociale, dont notamment l'éducation des enfants, la couverture des risques professionnels, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants, ne pourront pas être facilement financées à partir du seul revenu salarié.

En vue d'améliorer la capacité contributive des ménages à la pérennisation des sources de financement des soins de santé et autres composantes du socle de protection sociale, il est proposé deux outils à cet effet, à savoir : le fonds de microcrédit et l'appui à une filière agricole alternative.

Les appuis constants au processus de formulation de la Politique nationale de l'emploi

Le processus de formulation de la PNE a bénéficié des appuis constants, en premier lieu, du soutien sans faille des hautes autorités du pays. La participation au FEGE du chef de l'État a témoigné de façon évidente de l'importance attribuée à la PNE par les plus hautes institutions du pays et par l'ensemble de l'Administration. Cela faisait suite au fait que le premier salon de l'emploi était placé sous le haut patronage du Premier vice-président de la République qui en a prononcé le discours de lancement. Cet engagement, direct et visible, représente un soutien décisif à l'implication de toutes les parties prenantes dans la future mise en œuvre des mesures de politique qui découleront de l'approbation du document de PNE.

Ensuite, il importe de reconnaître que le processus de formulation de la PNE a également bénéficié d'un important appui financier et technique de la part des coopérations bilatérale et multilatérale. Le premier salon de l'emploi a été soutenu par la Coopération néerlandaise, le Bureau international du travail (BIT) et le Fonds international de développement agricole (FIDA). Les études thématiques, les consultants d'appui audit processus, le Forum des états généraux de l'emploi (FEGE) et les différents ateliers nationaux ont, pour leur part, été appuyés financièrement et techniquement par le Programme des Nations-Unies pour le développement (PNUD), la Banque africaine de développement (BAD) et le Bureau international du travail. Les représentants de la plupart des institutions citées plus haut ont aussi joué un rôle actif dans les cadres d'échanges qui ont été mis en place.

Enfin, il est utile de mentionner le rôle activement joué par les comités mis en place. Le MFPTSS a mis en place deux comités pour guider les différentes activités prévues dans la feuille de route du processus de formulation de la PNE : le comité technique de suivi (CTS) et le comité de pilotage (CP). Le CTS a validé les Termes de référence (TDR) des études thématiques, ainsi que les rapports desdites études et a participé activement au FEGE. Le CP a lui été la cheville ouvrière du FEGE aussi bien dans sa préparation que dans son déroulement.



© PNUD Burundi / Aaron Nsavyimana / 2013 - La Directrice du BIT/Kinshasa, Mme Maiga Aminata, a pris une part active au Forum des états généraux de l'emploi » (FEGE) qui s'est tenu du 30 septembre au 02 octobre 2013 à Ngozi.

ANALYSE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET PERSPECTIVES DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE ET DE DÉVELOPPEMENT

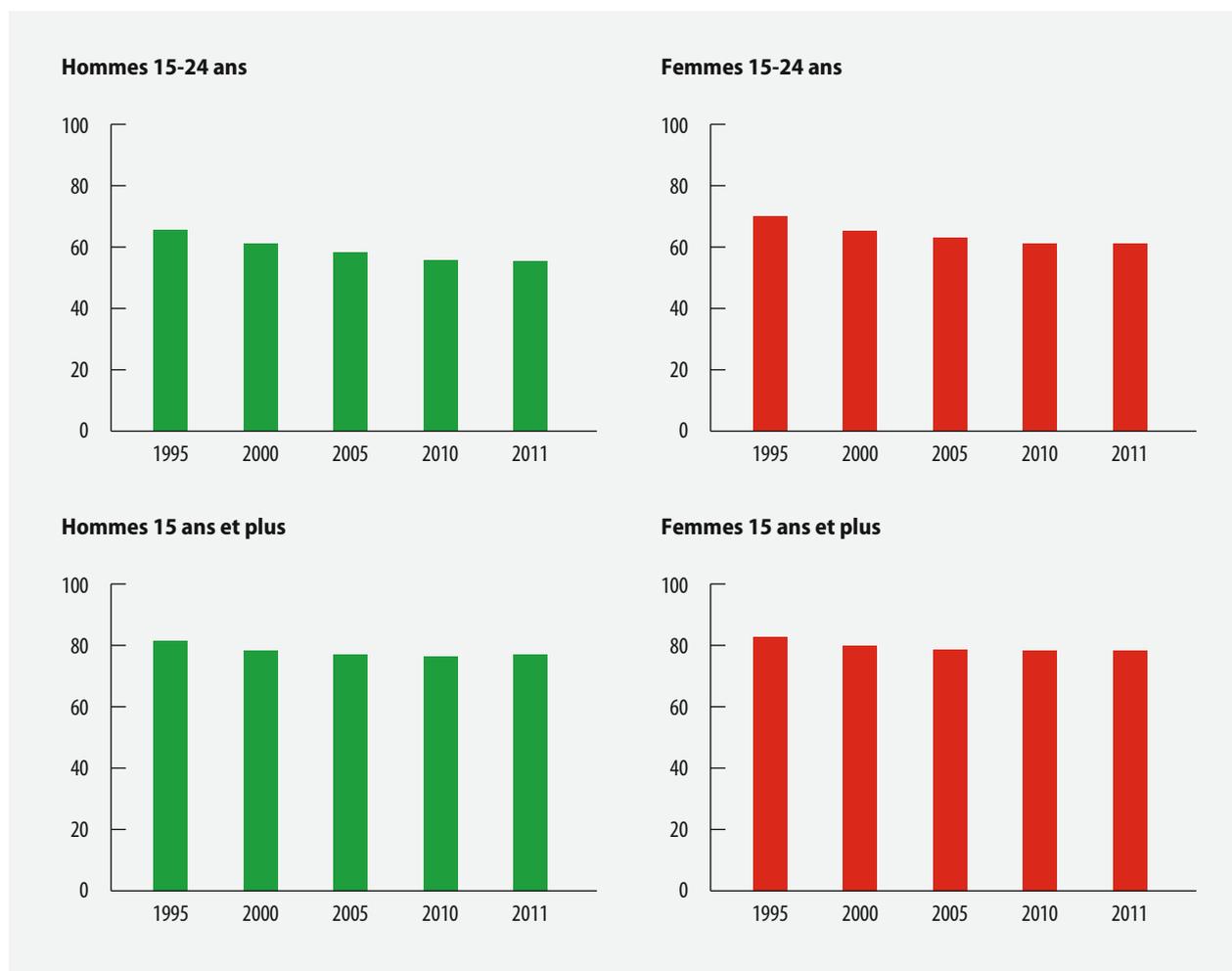
Analyse du marché du travail

La collecte des données cohérentes sur l'emploi fait l'objet d'une enquête-emploi en cours. En attendant, les données issues du recensement général de la population d'août 2008, de l'Institut national de sécurité sociale (INSS), du MFPTSS et de l'Office national des pensions et des risques (ONPR) donnent quelques indications. L'Enquête démographique et de santé 2010, ainsi que les Indicateurs de développement de la Banque mondiale donnent les taux de participation sur le marché du travail ainsi que les ratios emploi/population. Ceux-ci, même s'ils ne mettent pas en exergue le caractère décent des occupations, en indiquent leur nombre et distribution par secteur, genre, groupe d'âge et milieu de résidence. Ces données peuvent donc être utilisées comme « proxy » des indicateurs du marché du travail, en l'absence des données spécifiques provenant des enquêtes-emploi.

La figure n°1 montre les ratios emploi-population par groupe d'âge et par genre. Les taux élevés des ratios emploi-population peuvent cependant cacher des niveaux élevés de chômage déguisé ou d'informalité. De même, ces indicateurs ne montrent pas la qualité des occupations qui auraient permis d'évaluer leur caractère décent, conformément au double objectif de la Politique nationale de l'emploi de générer des emplois en nombre et en qualité.

La baisse continue d'année en année de ces ratios est le résultat d'un accroissement plus lent du numérateur (emplois) que celui du dénominateur (population), traduisant de ce fait le rôle des facteurs de la demande et de l'offre de travail sur l'efficacité d'une politique de l'emploi. Alors que la demande de travail est une demande dérivée de la demande des biens (donc dépendant en grande partie des politiques macro-économiques et sectorielles), l'offre de travail est fonction de la formation et des tendances démographiques (la fécondité influence le niveau de formation et vice versa).

Figure 1 : Ratio emploi-population (1995-2001) au Burundi" population en âge de travailler (15 ans et plus) et population jeune (15-24 ans)



a) **Répartition des emplois par secteur formel ou informel et par branche économique**

Le tableau n°1 répartit la population active occupée sur les secteurs formel et informel. L'objectif poursuivi par cette

répartition est de montrer, d'une part les secteurs et branches qui génèrent le plus d'emplois, et d'autre part ceux qui génèrent des emplois décents.

Tableau 1 : Actifs occupés par secteur d'activité économique et par sexe au recensement de 2008, ainsi que leur répartition entre les secteurs formel et informel

Branche d'activité économique	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes	Secteur formel	Secteur informel
Secteur primaire	1 215 988	1 437 360	2 653 348	3 479	2 649 869
Part du secteur	84,3 %	94,5 %	88,6 %	1,8 %	94,6 %
Secteur secondaire	43 449	10 505	53 954	14 810	39 144
Part du secteur	3,0 %	0,7 %	1,8 %	7,5 %	1,4 %
Secteur tertiaire	182 258	106 290	288 548	177 754	110 794
Part du secteur	12,6 %	6,8 %	9,6 %	90,7 %	4,0 %
Total	1 441 695	1 554 155	2 995 850	196 043	2 799 907

Source : - ISTEEDU, *Annuaire statistique du Burundi 2010*, Bujumbura, 2012, p.20
 - INSS, *Revue des statistiques de la sécurité sociale*, N°24, Bujumbura, 2011, pp.4-5
 - Calculs de l'auteur

En se référant aux données de la fonction publique et de l'INSS, il y a lieu de remarquer que les effectifs des fonctionnaires directement payés par le budget de l'État ont considérablement augmenté après l'an 2000. En passant de 36 239 cadres et agents en 2000 à 84 412 en 2012, les effectifs ont plus que doublé. Même en supposant la constance des niveaux de rémunération aux différents échelons, la masse salariale a certainement suivi le même mouvement.

La revue du cinquantenaire du MFTSS indique notamment qu'en plus des augmentations de salaire de 10 % en 2001 et de 15 % en 2006, une augmentation variable a eu lieu en 2012 : « On remarque que le domaine salarial peut susciter quelques réflexions. Par exemple, les montants des salaires perçus en 2002 concernèrent les fonctionnaires, toutes catégories confondues alors qu'en 2012, chaque catégorie de fonctionnaires a ses propres grilles³ ».

Les 196 043 emplois du secteur formel étaient, en 2008, fournis par le secteur tertiaire à 90,7 % du total, par le secteur secondaire à concurrence de 7,5 % et par le secteur primaire pour seulement 1,8 % du total. Cela s'explique par la prédominance d'une agriculture de subsistance, le caractère encore embryonnaire de l'industrie, l'informalité de pans entiers de l'économie et l'hypertrophie relative de l'État dans le secteur formel.

Il importe de faire remarquer, à ce stade, que les emplois décents sont une portion congrue de l'ensemble des travailleurs. Il est par conséquent nécessaire de tout mettre en œuvre pour accroître les emplois du secteur formel mais aussi pour étendre la couverture de la protection sociale. Pour ce faire, la première étape devra consister à appuyer ceux qui ont déjà commencé à s'organiser dans le cadre des associations encadrées par la FNTP, par exemple.

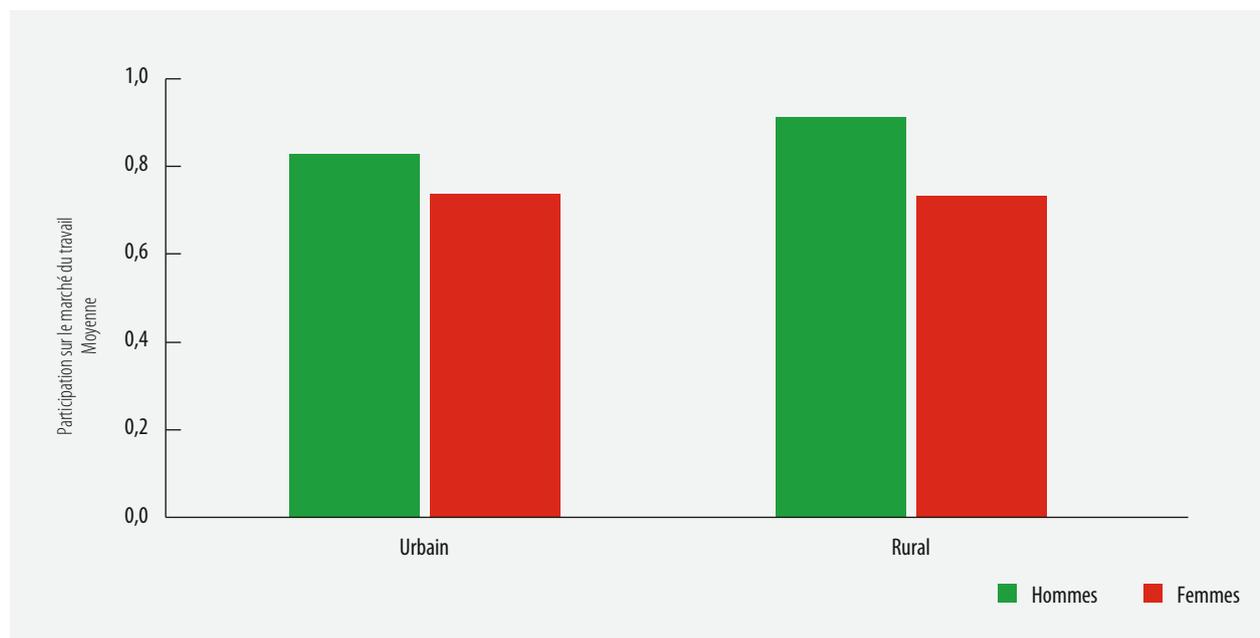
b) **Participation sur le marché du travail par milieu de résidence et par genre**

Il n'y a pas de statistiques sur la répartition de la population active occupée par type de milieu de résidence (urbain, rural). Mais une approximation peut être faite à partir des données sur la répartition de la population urbaine et rurale par groupes d'âges quinquennaux ainsi que sur la répartition des travailleurs par province.

La figure 2 procède à l'estimation des effectifs de la population active par milieu de résidence en appliquant les taux d'occupation à la population totale d'âge active dans ces deux milieux.

Sur les 4,1 millions de population d'âge active, il y a environ 4 millions de travailleurs (Population active occupée) dont environ 10 % travaillent et vivent en milieu urbain et environ 90 % travaillent et vivent en milieu rural. C'est dire que le marché du travail est de loin plus étendu en milieu rural qu'en milieu urbain. Ce résultat est induit par le phénomène de précarité liée à l'économie de subsistance.

3 MFPTSS, *Revue du cinquantenaire : Son histoire, ses dirigeants, ses défis, ses grandes réalisations de 1961 à 2012 et ses perspectives d'avenir*, Bujumbura, 2012, pp.17-18

Figure 2 : Participation sur le marché du travail par milieu de résidence et par genre

Source : Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Contrairement à cette situation d'ensemble, le tableau n°4 en annexe montre que l'emploi du secteur formel est concentré en milieu urbain. Sur les 141 148 travailleurs du secteur formel affiliés à l'INSS en 2008, 127 192 travailleurs, soit 90,1 % de l'ensemble, étaient enregistrés à Bujumbura-Mairie. À cette moyenne, il faudrait considérer, en ajout à l'emploi urbain, les travailleurs affiliés à l'INSS qui prestent leurs activités dans les chefs-lieux de province et, en déduction, les fonctionnaires sous-statut dont la majorité est constituée par des enseignants prestant en grande partie en milieu rural.

Même en supposant que deux tiers des fonctionnaires sous-statut travaillent en milieu rural, les emplois du secteur formel en milieu urbain continueraient à représenter les trois quarts de l'ensemble des emplois dudit secteur. Il y aurait donc lieu de résumer la situation du marché du travail en disant que les emplois clairement non décents sont les plus nombreux et en majorité localisés en milieu rural, dans les activités agricoles, pastorales et connexes. Par contre, les emplois avec un potentiel de décence sont localisés en grande partie en milieu urbain et dans les activités des secteurs secondaire et tertiaire.

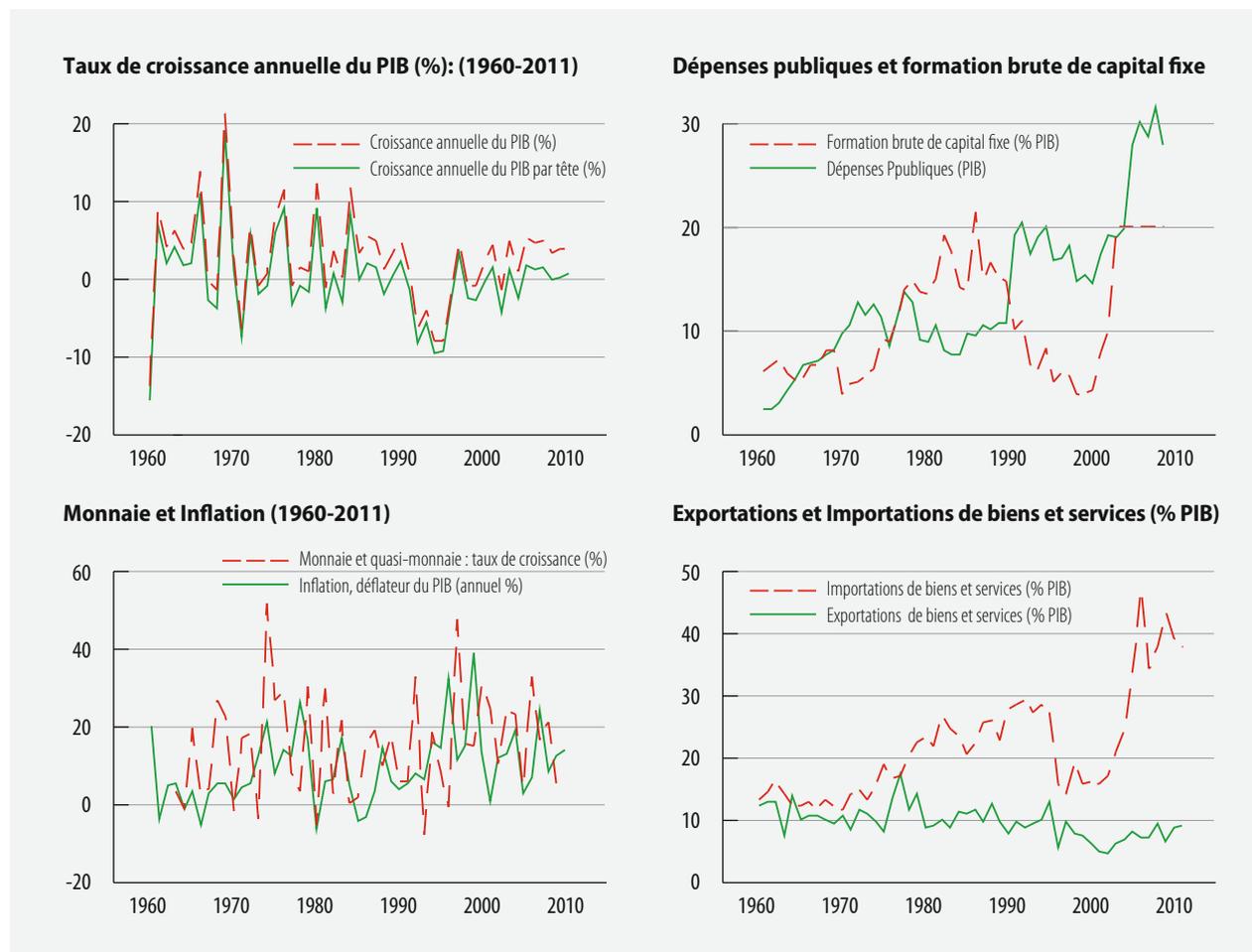
Perspectives de croissance économique et de développement

Afin d'apprécier correctement les perspectives de croissance économique, il semble utile de commencer par jeter un regard rétrospectif sur l'évolution des principaux agrégats

macro-économiques au cours des cinq dernières décennies. Le regroupement de graphiques à la figure 3 présente une situation qui évolue de manière erratique mais qui, dans l'ensemble, a été profondément marquée par les crises socio-politiques que le pays a connues, et dont la plus longue a été celle de 1993 à 2008. C'est ainsi que les creux les plus profonds de la courbe des taux de croissance du PIB correspondent aux premières années de l'indépendance (1962-1965), à la période (1972-1975) et à la période (1993-2005). Ces périodes correspondent aussi à des taux faibles de formation brute de capital fixe, à des déficits budgétaires et commerciaux profonds et à des taux de croissance de l'offre de monnaie et à des taux d'inflation qui s'envolent.

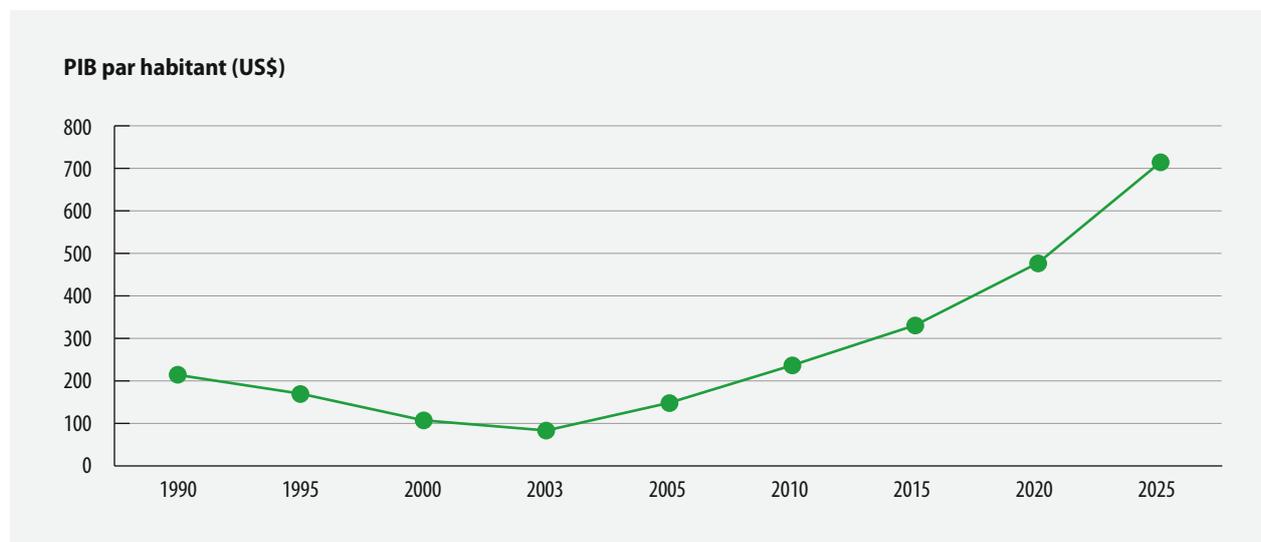
Au Burundi, la production et les revenus (PIB par habitant en USD) ont évolué, de 1990 à 2012, comme indiqué dans le tableau n°5 en annexe. La projection jusqu'en 2025 est faite quant à elle dans le tableau n°7. La figure 4 synthétise les deux tableaux et montre l'évolution passée du PIB et celle projetée à l'horizon 2025.

Figure 3 : Évolution de quelques agrégats macro-économiques (1960 - 2010)



Source : Banque mondiale, WDI 2013

Figure 4 : Évolution du PIB par habitant (1990-2025)



Source : Économie burundaise 2004, Comptes nationaux 2009, Rapport de mise en œuvre de la première année du CSLP II, Vision Burundi 2025.

Il apparaît, à l'analyse de la figure 4, que le revenu annuel par habitant, exprimé en dollars américains, a diminué progressivement depuis l'éclatement de la crise socio-politique en 1993 jusqu'en 2003 : de 214 USD par habitant en 1990, il a atteint le niveau le plus bas à 82 USD en 2003 et il s'est élevé à 236 USD en 2010. C'est-à-dire que le revenu par habitant a diminué de plus de la moitié sur dix ans et que, depuis lors, il remonte péniblement.

À y regarder de près, en ignorant la crise socio-politique qui a joué le rôle de catalyseur, trois facteurs principaux ont contribué à cette évolution :

- i) *Une faible croissance de la production en termes réels.* Même si les chiffres de la première colonne du tableau n°5 en annexe indiquent que le PIB en milliards de FBu courants a été multiplié par plus de dix-huit, en passant de 193,8 milliards de FBu en 1990 à 3.493,2 milliards de FBu en 2012, il importe de signaler que les prix ont été, pour leur part, multipliés par plus de douze pendant la même période. C'est-à-dire que la production a très faiblement augmenté en volume.
- ii) *L'augmentation de la population.* Il convient de rappeler que le Recensement général de la population et de l'habitation (RGPH) d'août 1990 avait permis d'estimer à environ 5,293 millions d'habitants à la fin de l'année 1990. En passant de 5,293 millions d'habitants en 1990 à 8,053 millions d'habitants au recensement de 2008, la population s'est accrue, malgré la crise, de 2,36 % par an.
- iii) *La dévaluation/dépréciation du franc burundais.* Le dollar s'échangeait contre 1 442,5 FBu en 2012 alors qu'il n'était qu'à 171 FBu en 1990. Le taux de change du dollar en francs burundais a donc été multiplié par plus de huit. Dans l'hypothèse (improbable face à la forte hausse des prix) de stabilité des taux de change entre le dollar et le franc burundais, le PIB par habitant aurait été quasiment multiplié par 10,5 ; toutes choses restant égales par ailleurs.

La croissance de la production est la condition nécessaire pour améliorer le sort de chaque catégorie de population sans obérer celui de certaines autres catégories. C'est pour cela que celle-ci est une des cibles privilégiées de la politique économique. À cet égard, comme les tableaux n° 6 et n° 7 en annexe le montrent, les perspectives sont, à moyen et à long terme, encourageantes pour le Burundi.

Les perspectives à moyen terme sont indiquées dans le rapport sur la première année de mise en œuvre du CSLP II. Ce dernier reprend le niveau des indicateurs de résultats au cours de la période récente 2010-2012 et fait des projections sur la période 2013-2015. Dans ce cadre, les PIB sectoriels sont indiqués en valeurs relatives du PIB aux prix du marché (PIB_{PM}). Comme la série de ce dernier jusqu'à l'année 2015 est indiquée aux prix courants, il a été possible de calculer les PIB sectoriels

et leurs taux de croissance en termes nominaux ainsi que les PIB aux coûts de facteurs et les taxes indirectes nettes. Cela a permis de constater que l'hypothèse de taxes indirectes nettes (de subventions) devait passer du taux de 7 % à 11 % du Produit intérieur brut aux Coûts des facteurs (PIB_{CF}).

Le Produit intérieur brut va connaître une croissance annuelle, en termes réels, qui va osciller à la hausse en passant de 4,2 % en 2011 à 6,5 % en 2015. Comme le taux de croissance de la population va tourner autour de 2,3 %, le PIB par habitant va augmenter de 1,7 % à 4,1 % chaque année. C'est dire qu'une augmentation du pouvoir d'achat de la population est, à moyen terme, attendue.

Afin de tenir compte de l'évolution connue de 2005 à 2012 ainsi que des projections effectuées dans le Rapport sur les progrès réalisés au cours de la première année de mise en œuvre du CSLP II jusqu'à l'année 2015, l'évolution du PIB à long terme est ré-estimée dans le tableau n°7 en annexe. Ce tableau montre l'évolution du PIB et de ses composantes aux prix courants de 2010 à 2025.

Pour les quinquennats conduisant à 2020 et à 2025, les hypothèses de croissance sectorielle nominale sont adoptées pour les différents secteurs économiques. Les taux de croissance estimés incluent une inflation de 7,5 % par an. En termes réels, les taux de croissance annuels moyens se situent ainsi à environ 5 % pour le secteur primaire, 9 % pour le secteur secondaire et 10 % pour le secteur tertiaire.

Projection des tendances du marché du travail

Compte tenu de l'absence de séries de données sur le marché du travail régulièrement publiées, les hypothèses d'évolution qui sont utilisées pour les projections, dans le cas du maintien des tendances passées, prendront en compte l'évolution de l'emploi entre les deux derniers recensements généraux (1990 et 2008).

a) Évolution de l'emploi par branche dans l'hypothèse de poursuite des tendances passées

En mettant en parallèle la population occupée par branche d'activité et par sexe aux deux derniers recensements généraux de la population et de l'habitation (1990 et 2008) au Burundi, le tableau n°8 en annexe projette les emplois par branche d'activité en 2025. L'exercice est laborieux en raison des évolutions dans la Classification internationale par type d'industrie (CITI) ; la classification des emplois de 1990 s'étant référée au Système de comptabilité nationale (SCN) de 1968 alors que celle de 2008 s'est référée au SCN de 1993.

Le travail consiste à faire rentrer dans un tableau, dont les branches sont celles considérées en 2008, les statistiques de

l'année 1990 dont certaines branches sont un regroupement de plusieurs branches classées à part en 2008. C'est ainsi que tous les emplois du secteur primaire en 1990 sont dans une branche intitulée « Agriculture, élevage, sylviculture et pêche ». De même, alors que la classification de 2008 prévoit la séparation des industries agro-alimentaires des autres industries manufacturières, celle de 1990 regroupe toutes les industries manufacturières ensemble. Au niveau du secteur tertiaire, en 1990, une branche intitulée « Services fournis à la collectivité, services sociaux et services personnels » regroupe des emplois qui, en 2008, sont éclatés dans six branches comme cela se remarque dans le tableau n°8 en annexe.

L'évolution constatée est marquée du sceau de la crise socio-politique qui a fortement touché le secteur primaire en désorganisant les terroirs et qui a bloqué l'évolution du secteur secondaire qui est resté embryonnaire. La projection de la tendance montre une nette évolution des emplois du secteur tertiaire au détriment de ceux des secteurs secondaire et primaire. Cependant, considérer la poursuite des tendances du passé, c'est supposer que le futur suivra le même itinéraire que le passé et partant que le pays rencontrera les mêmes embûches que dans le passé.

C'est pour cela qu'une série d'hypothèses est adoptée pour tenir compte de l'impact des réformes entreprises, des stratégies adoptées et des programmes prévus. Les tendances du passé seront inversées si la stratégie d'amélioration de l'environnement des affaires et de promotion du secteur privé, de mise sur pied d'infrastructures d'énergie, de transport ainsi que des Technologies de l'information et de la communication (TIC) et d'orientation des politiques publiques dans le sens favorable à la croissance et à la création d'emplois est mise en œuvre de façon satisfaisante.

Compte tenu de la stratégie de doter le pays d'infrastructures suffisantes et de promotion des investissements privés dans les secteurs porteurs de croissance et de création d'emplois, le développement des secteurs secondaire et tertiaire va permettre la création d'emplois décents et l'absorption de la main-d'œuvre sous-employée du secteur primaire en milieu rural.

L'hypothèse adoptée ici est celle d'une augmentation de 10 % par an des effectifs de travailleurs dans les secteurs secondaire et tertiaire au cours de la période 2009-2025. Cela permettrait l'absorption de presque toute la croissance des effectifs de travailleurs supposée égale à celle de la population totale (2,4 % par an).



© PNUD Burundi / Aude Rossignol / 2015 - La contrainte au développement du Burundi la plus lourde est liée à la concentration de la population active dans l'agriculture de subsistance dans un pays où, suite à la pression démographique, les exploitations agricoles se sont amenuisées.

IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX DÉFIS À LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

Défis de la politique du marché du travail

Les défis sur le marché du travail sont notamment liés à l'appariement entre l'offre et la demande de travail et plus concrètement à l'insuffisance des emplois par rapport à la demande qui s'y exprime, à l'inadéquation formation-emploi,

au travail des enfants, au système de protection sociale qui est très faible, à la faillite des entreprises consécutivement aux crises socio-politique ainsi que économique et financière mondiale, etc. Mais avant de revenir sur ces défis, analysons l'évolution du taux de participation sur le marché du travail entre 1990 et 2011.

Figure 5 : Taux de participation sur le marché du travail (1990-2011)



Source : Banque mondiale, indicateurs de développement dans le monde 2013

Les six graphiques de la figure 5 montrent une décroissance, différenciée certes, du taux de participation sur le marché du travail aussi bien pour les femmes que pour les hommes, pour les jeunes que pour l'ensemble de la population d'âge active. Le taux de participation est plus élevé chez les femmes que chez les hommes et dans l'ensemble de la population que chez les jeunes. Ceci traduit deux phénomènes : la scolarisation tardive qui retarde l'entrée des jeunes sur le marché du travail et la ruralité des emplois où les femmes sont majoritaires.

Suite à une croissance démographique rapide (2,4 % par an) jointe à une scolarisation courte en moyenne, les entrées sur le marché du travail se font à un jeune âge et à un rythme de croissance élevé alors que les emplois correspondants ne sont pas créés à un rythme aussi rapide. Malheureusement, les quelques emplois qui se créent dans le secteur formel notamment dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme ne rencontrent pas une demande d'emploi disposant de qualifications recherchées.

Mais, paradoxalement, l'on observe les pires formes de travail des enfants ainsi que leur déscolarisation aussi bien en milieu rural qu'urbain. Ces derniers temps, même le trafic humain, à l'échelle nationale et internationale notamment à des fins de prostitution, est observé. Malgré les efforts fournis dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants, celui-ci est loin d'être éradiqué. Il touche, selon les estimations du Programme pays pour le travail décent (PPTD), 19 % des enfants de 5 à 14 ans. La baisse des revenus et du niveau de vie des ménages avec des enfants en âge d'être

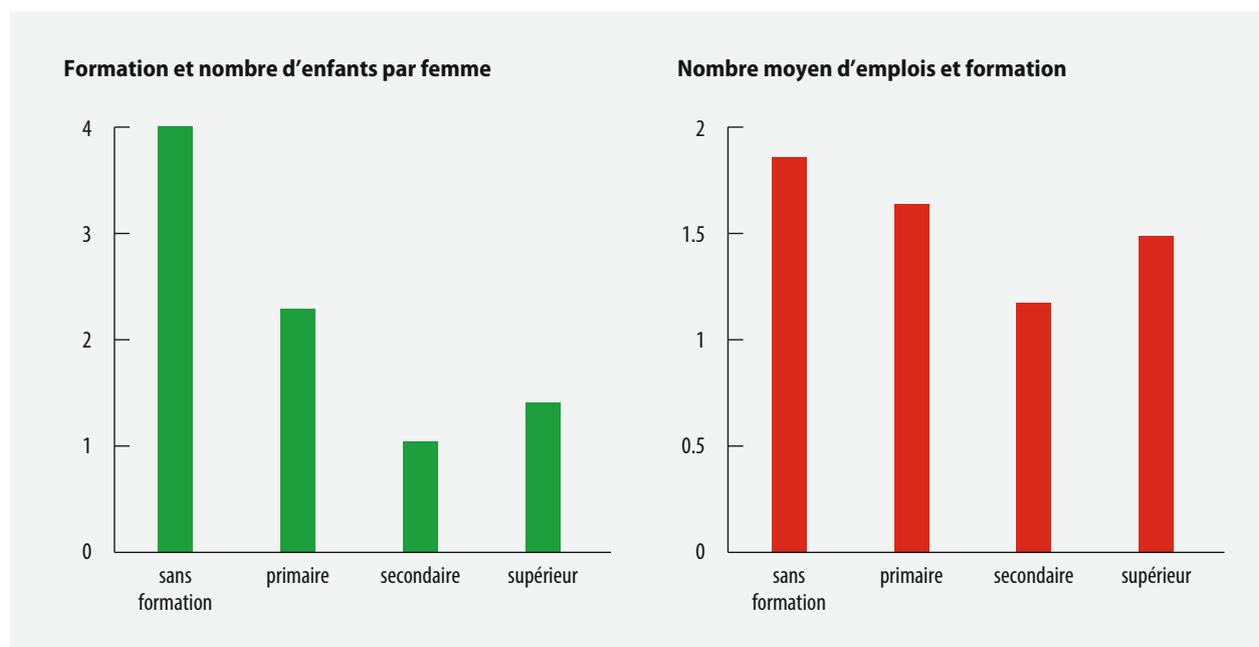
scolarisés, ainsi que l'impossibilité pour les parents d'assumer les frais scolaires, surtout en milieu rural, fait que des enfants sont impliqués dans la sphère du travail salarié. C'est le cas des domestiques de maison dans les villes ou des travailleurs journaliers agricoles en milieu rural. Ceci se fait souvent sans contrat de travail et sans assurance sociale, dans des conditions contraires aux normes de travail, des conditions d'exploitation et de discrimination. Cet état de fait renforce l'augmentation des élèves qui quittent l'école ou en sont exclus et ce malgré la législation nationale qui protège les droits de l'enfant.

Un autre défi sur le marché du travail est lié à l'absence de décence pour la majorité des emplois que l'on peut constater notamment par le faible taux d'affiliation à un système de protection sociale, ne fût-ce que pour les garanties élémentaires d'être soigné en cas de maladie, d'être pris en charge en cas de réalisation d'un risque professionnel et de percevoir une pension de vieillesse quand on va à la retraite.

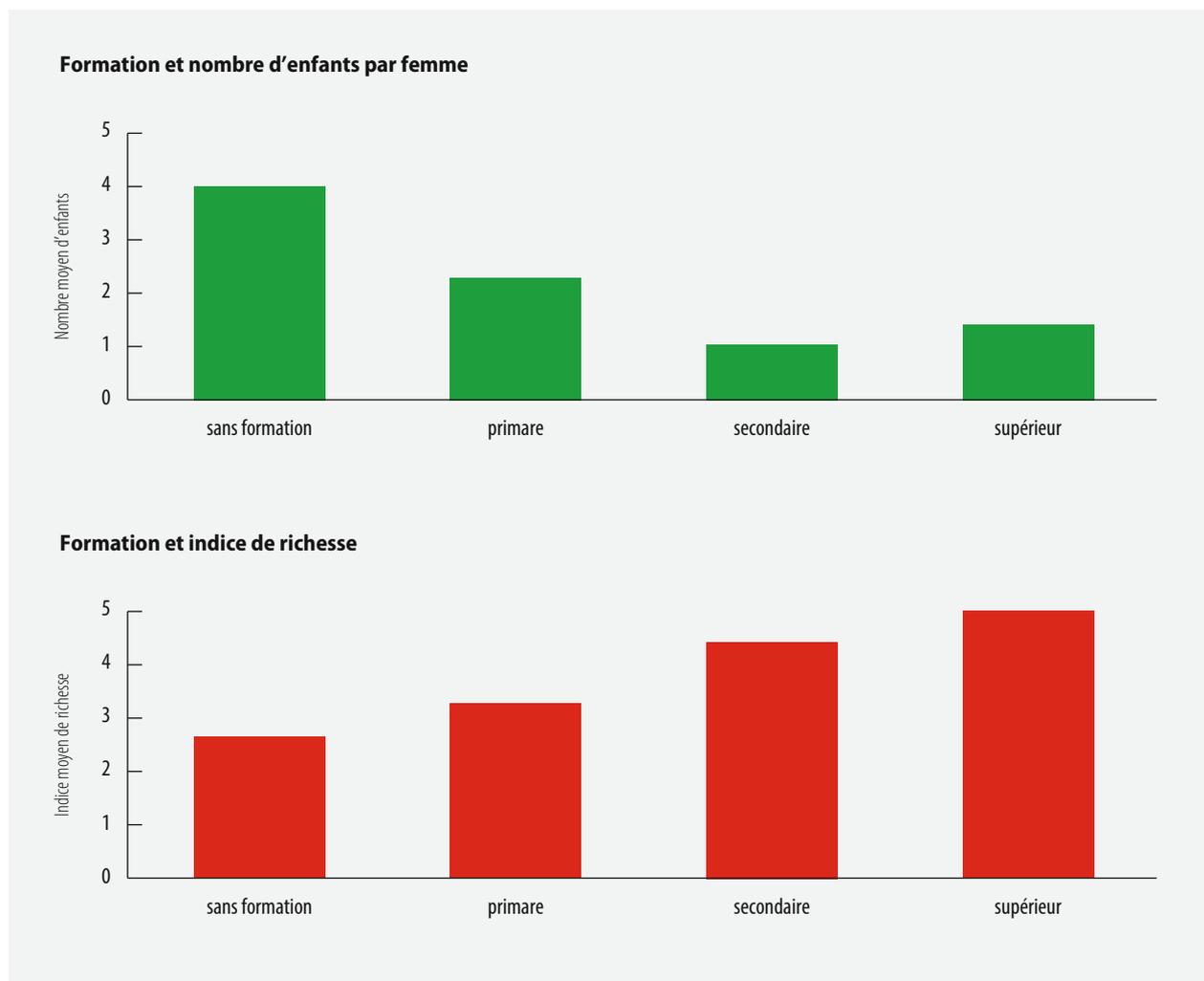
Défis socio-démographiques

Les contraintes socio-démographiques sont liées notamment à l'inadéquation entre la croissance démographique et la croissance économique mais aussi à l'hypertrophie de la part de la population active dans l'agriculture. Comme le visualisent les figures 6,7 et 8, la croissance démographique est assez soutenue.

Figure 6 : Formation, emploi et fécondité



Source : Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Figure 7-8 : Formation, fécondité et indice de richesse

Source : Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Mais le problème majeur ne réside pas seulement à ce niveau. La contrainte au développement du Burundi la plus lourde est liée à la concentration de la population active dans l'agriculture de subsistance dans un pays où, suite à la pression démographique, les exploitations agricoles se sont amenuisées. Avec une densité moyenne de 310 habitants au kilomètre-carré, une croissance démographique moyenne de 2,4% par an, le Burundi a des caractéristiques démographiques assez particulières. Celles-ci deviennent encore plus exceptionnelles si l'on les rattache aux types d'activités principalement menées et au niveau d'urbanisation du pays.

D'une part, les autres pays avec des densités démographiques similaires à celles du Burundi ont des degrés d'industrialisation et/ou d'urbanisation nettement supérieurs à ceux de ce pays. D'autre part, les pays à la croissance démographique plus ou aussi rapide que celle du Burundi ont généralement des densités de population très réduites en raison des étendues de territoire

souvent de loin plus vastes que celles de ce pays. Cette contrainte ne peut être levée que par l'impulsion d'une croissance économique forte résultant notamment de l'urbanisation et du développement consécutif des secteurs secondaire et tertiaire. Une autre contrainte majeure est celle de l'insuffisance des ressources humaines performantes et motivées sur lesquelles le pays peut compter pour impulser la croissance économique et le développement. Toutes les autres ressources peuvent être acquises ou louées sans aucune objection de leur part, mais les ressources humaines ne sont jamais mobilisables sans qu'il y ait avec elles une négociation préalable des conditions de location ou une justification bien motivée.

Partant, le premier défi à relever est de faire croître cumulativement et durablement la production par tête d'habitant, de créer un grand nombre d'emplois décents et d'augmenter substantiellement les revenus de la population. Relever ce défi passe par une croissance élevée du PIB générée

essentiellement par les secteurs secondaire et tertiaire, une stabilisation ou une baisse du taux de croissance démographique, une meilleure répartition du revenu.

En d'autres termes, il faudrait que, d'une part, le taux de croissance du PIB puisse durablement être maintenu à un niveau substantiellement plus élevé que celui de la croissance démographique ; ceci afin de se donner la possibilité d'accroître la part de chacun sans devoir grignoter sur la part des autres et, d'autre part, améliorer l'accès au revenu à travers la création d'emplois décents en faveur de la population active et la généralisation de la protection sociale en faveur des enfants, des personnes âgées et/ou handicapées.

Relever ce défi, qui est presque toujours synonyme de croissance économique partagée, et partant du développement, exige d'agir sur les plans économique et démographique. Sur le premier plan, les politiques de stimulation de la croissance et d'équité dans la répartition des ressources doivent être prioritaires. Sur le second plan, les mesures encourageant la limitation de naissances doivent être prises et comme l'urbanisation permet l'émergence d'un nouveau cadre de vie moins favorable à la mentalité nataliste, son développement contribuerait à la levée de ce défi. La question de la population est parmi les plus déterminantes de l'évolution future et du développement du Burundi. Actuellement, la population active est dans l'agriculture à près de 90 %. Or, les exploitations agricoles se sont amenuisées au fur et à mesure des générations, à telle enseigne que l'exploitation moyenne est inférieure à 0,5 hectare par ménage. L'urbanisation est, par conséquent, la voie incontournable à prendre si l'on veut libérer des espaces cultivables pour les agriculteurs, et créer des emplois autres qu'agricoles.

Les projections de l'évolution de la population depuis 2005, réalisées dans le cadre de la formulation de la vision « Burundi 2025 » et reprises dans le tableau n°10 en annexe, tablent sur une évolution permettant de libérer des espaces cultivables. L'hypothèse retenue dans la synthèse des études rétrospectives est un taux d'urbanisation de 10 % en 2005. Il a servi au calcul de la population urbaine en 2005. Les hypothèses sont postulées sur les taux de croissance de la population totale et urbaine. Ainsi, la croissance annuelle moyenne de la population urbaine passera de 8 à 9 % au cours du quinquennat 2005-2010 et du quinquennat suivant, et à 10 % par la suite. Parallèlement, la croissance de la population totale passerait de 2,3 % à 2,1 % puis à 2 %.

Le constat sous ces hypothèses, est que la population rurale commencerait à décroître lentement après 2015, et franchement après 2020. La politique volontariste d'urbanisation pourra donc commencer à libérer des espaces pour l'agriculture dès 2015.

Défis liés au genre

En l'an 2008, les femmes occupaient seulement 19,5 % des emplois du secteur secondaire et 36,8 % des emplois du secteur

tertiaire. Par contre, elles occupaient 54,2 % des emplois du secteur primaire. Compte-tenu de la structure de l'économie du Burundi, il y a lieu de remarquer que les femmes sont seulement majoritaires dans les emplois à faible productivité et très peu présentes dans les emplois à forte productivité. Leurs revenus sont, par conséquent, plus faibles que ceux des hommes. Néanmoins, cela signifie aussi que l'amélioration de la productivité du secteur primaire irait avec l'élévation du niveau de revenu des femmes. Ceci implique que le principe d'équité recommanderait d'investir davantage dans le secteur primaire malgré sa très faible productivité.

Ce constat est dû, si l'on analyse la situation de très près, à la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, etc. des catégories de personnes naturellement et/ou socialement marginalisées.

L'égalité des genres en matière occupationnelle est examinée à partir d'un indice de ségrégation occupationnelle. L'analyse de ces tendances peut être étudiée à partir des données d'enquêtes emplois effectuées à deux dates différentes, afin de voir s'il existe une tendance à la baisse.

L'indice de ségrégation occupationnelle entre les sexes (Indice de di-similarité de Duncan⁴) permet de rendre compte des secteurs où hommes et femmes sont employés. Les taux d'occupation des hommes et des femmes tendent à converger mais la distribution de l'emploi par genre est encore segmentée et la distribution des salaires reste inégale.

L'indice exprimé sous forme de pourcentage peut être interprété comme la proportion d'hommes ou de femmes qui devaient changer d'occupation afin que la distribution occupationnelle des hommes et des femmes soit la même. Une valeur de 0 % montre que la distribution des femmes à travers les occupations est la même que celle des hommes, c'est-à-dire une parfaite intégration. Chaque groupe détient la même proportion de postes dans n'importe quelle occupation que celle qu'il détient dans la force de travail, alors qu'une valeur de 100 % indique que les hommes et les femmes travaillent dans des occupations complètement différentes, c'est-à-dire une ségrégation complète. Dans ce cas, chaque occupation donnée emploie uniquement un seul groupe.

4 L'indice de ségrégation occupationnelle entre les sexes est l'un des indicateurs que propose l'OIT pour mesurer le travail décent. ILO (2008): Measuring Decent Work, Discussion Paper for Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work. International Labour Office, Geneva, 8-10, September 2008. L'indice se présente comme suit : $D = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{n_{ij}}{n_i} - \frac{n_{ij}}{n_j} \right|$ où n_{ij} et n_{ji} sont respectivement le nombre d'hommes et de femmes dans la catégorie i tandis que n_A et n_B sont respectivement le nombre total d'hommes et de femmes dans toutes les catégories. La valeur de l'indice de ségrégation est comprise entre 0 et 1, où 0 indique l'absence de ségrégation et 1 une ségrégation totale. L'indice peut être interprété comme la proportion d'hommes et de femmes qui doivent changer d'occupation afin d'atteindre zéro ségrégation.

Tableau 2 : Type d'occupation et Indice de Duncan de ségrégation entre les sexes par occupation Burundi 2010⁵

Types d'occupation	Hommes (15-59 ans)	Femmes (15-49 ans)	Indice de ségrégation entre les sexes
Ne travaille pas	15,44	22,29	0,1356463
Professionnels/Technique et managérial	5,19	2,91	0,0211365
Clérical	0,84	0,70	0,0151515
Ventes	4,67	3,97	0,0391398
Agriculture et auto-emploi	50,63	65,56	0,1096494
Ménages et services domestiques	5,09	2,16	0,182266
Services	6,54	1,16	0,0703145
Travail manuel qualifié	9,58	0,79	0,0039552
Travail manuel non qualifié	0,58	0,02	0
Ne sait pas	1,43	0,44	0,02031188

Source : Burundi, Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Discrimination fondée sur l'âge

Concernant la question des discriminations fondées sur l'âge, on peut identifier l'exclusion des plus jeunes (15-24) et des plus âgées (population de 50 à 64 ans) en matière d'emploi, d'exposition au chômage, de formation et de stéréotypes. Dans les tranches d'âge des plus vieux, on recrute moins et une fois licenciés, surtout ceux qui ont l'âge de la préretraite, ces travailleurs n'ont aucune chance de retrouver un emploi. La raison principale étant d'éviter de payer les indemnités de la retraite.

Les jeunes à la recherche d'un premier emploi se concentrent dans la tranche d'âge des plus jeunes (14-29 ans) et enregistrent aussi des disparités entre filles et garçons. Sauf dans la tranche d'âge des 14 ans où les filles sont plus nombreuses que les garçons (probablement en raison des déperditions et abandons précoces de l'école), les autres tranches d'âge révèlent que la proportion de jeunes filles en recherche d'emploi est faible comparativement à celle des garçons. L'étude a utilisé les données de l'INSS sur les travailleurs actifs pour montrer cette double discrimination, celle fondée sur l'âge et le sexe.

Le même phénomène s'observe dans la classe d'âge des actifs où l'effectif des employés de sexe féminin est faible ; tant dans la tranche d'âge des 15-24 ans que dans la tranche d'âge la plus élevée des 60 ans et plus.

Chez les plus jeunes, surtout les jeunes filles, les entretiens avec les organisations encadrant la jeune fille burundaise (Association des guides du Burundi, Association pour la promotion de la fille burundaise (APFB)) révèlent que le

manque d'expérience exigée pour un premier emploi ; le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou au moment de la quête d'emploi ; les mariages précoces ; l'inadéquation entre formation et emploi ; la tendance actuelle à discriminer selon l'appartenance politique ; ainsi que la corruption croissante, constituent des contraintes majeures qui font obstacle à l'emploi de ces jeunes filles.

Toujours selon l'entretien avec les guides du Burundi, les jeunes filles, tout comme les garçons, reçoivent des formations, mais elles en font des demandeuses d'emploi plutôt que des créatrices d'emploi. En outre, le manque de confiance en elles-mêmes des jeunes filles ; la persistance d'une culture en faveur des comportements patriarcaux et des stéréotypes ancrés depuis des siècles dans les usages ; les pratiques et la coutume qui les confinent à certains rôles et dévalorisent leurs capacités, sont autant de facteurs de discrimination au niveau de la promotion professionnelle.

Le mariage précoce est un grand défi pour l'emploi des jeunes filles. Une fois mariées, avec le devoir de procréation et le soin des enfants qui en résulte, elles ne sont plus disponibles et dans le couple la priorité pour la recherche d'un emploi rémunéré revient automatiquement à l'homme, qui est le chef de ménage. En outre, les abus sexuels sur le lieu de travail ou au moment de la quête d'un emploi découragent certaines filles qui préfèrent abandonner cet emploi plutôt que de devoir se prostituer, ce qui est communément appelé « la petite corruption sexuelle⁶ ».

5 L'indice est calculé avec le code Duncan2 de STATA 12

6 Propos recueillis auprès de la représentante de l'Association des guides du Burundi, 26/06/2013

Discrimination fondée sur le handicap

Le handicap est l'autre critère de discrimination à l'emploi. Les entretiens avec Handicap international (HI) montrent que la discrimination porte en premier lieu sur l'accès à l'emploi (la majorité des handicapés sont en situation d'inactivité). Mais les domaines d'exclusion s'étendent au-delà de la sphère du travail, et touchent aussi la scolarisation (la majorité des handicapés n'ont pas terminé l'école primaire).

Une enquête commanditée par Handicap international sur cinq provinces du pays indique que dans les 317 entreprises étudiées la proportion des personnes handicapées ayant un emploi est faible. Sur les 5063 emplois recensés dans ces entreprises, 391 personnes employées sont dans une situation de handicap, soit 2 %. Et les inégalités de genre sont également présentes dans cette même catégorie de personnes avec handicap ; la même enquête révèle que 69 % des hommes avec un handicap ont un emploi contre 31 % des femmes avec un handicap.

Les entretiens avec les organisations de la société civile révèlent que les stéréotypes persistent vis-à-vis des personnes ayant un handicap physique. Ils montrent que ces personnes font « pitié » s'il s'agit d'un handicap physique et qu'elles sont considérées comme « bizarres » si elles souffrent d'autres types de handicap. Cela renforce les railleries et les moqueries des collègues sur le lieu de travail, ce qui est très frustrant pour les employés avec handicap.

Selon la même enquête de Handicap international, il apparaît que des disparités profondes existent quant à l'accessibilité aux

ressources. Les préoccupations majeures concernent l'absence d'infrastructures ou d'équipement adaptés aux personnes handicapées (ex : escaliers dans certains immeubles), ce qui limite leur mobilité et leur accessibilité à leurs lieux de travail et à certains services.

Les besoins et les idées exprimés par les entreprises contactées pour améliorer l'accessibilité des entreprises aux personnes handicapées sont principalement : le réaménagement des infrastructures pour les rendre accessibles, l'appui financier, la formation du personnel sur les techniques de communication avec les personnes malvoyantes ou malentendantes, la mise à disposition d'aides au transport⁷. En outre, une sensibilisation sur les droits des handicapés dans les entreprises devient une nécessité si on envisage l'emploi des handicapé(e)s, sous l'angle d'une intégration des diversités face à un potentiel trop peu exploité.

Les entretiens s'accordent aussi sur le fait que les législations nationales ne présentent aucune obligation réelle et coercitive en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le handicap. Notons ici que le Burundi n'a pas encore ratifié la convention relative aux droits des personnes handicapées, qui devrait servir de référence à toute politique ou législation en faveur de cette catégorie qui représente 10 % de la population burundaise.

⁷ Handicap international, Projet Turikumwe, Enquêtes sur l'emploi des personnes, Rapport en cours de validation, août 2012.

Tableau 2 : Type d'occupation et Indice de Duncan de ségrégation entre les sexes par occupation Burundi 2010⁵

Types d'occupation	Hommes (15-59 ans)	Femmes (15-49 ans)	Indice de ségrégation entre les sexes
Ne travaille pas	15,44	22,29	0,1356463
Professionnels/Technique et managérial	5,19	2,91	0,0211365
Clérical	0,84	0,70	0,0151515
Ventes	4,67	3,97	0,0391398
Agriculture et auto-emploi	50,63	65,56	0,1096494
Ménages et services domestiques	5,09	2,16	0,182266
Services	6,54	1,16	0,0703145
Travail manuel qualifié	9,58	0,79	0,0039552
Travail manuel non qualifié	0,58	0,02	0
Ne sait pas	1,43	0,44	0,02031188

Source : Burundi, Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Tableau 3 : Différentiels de niveaux de formation par genre

Niveau de formation	Hommes	Femmes
Sans	27,73	40,86
Primaire	47,59	42,03
Secondaire	20,09	15,43
Supérieur	4,59	1,68
Total	100,0	100,0

Source : Burundi, Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

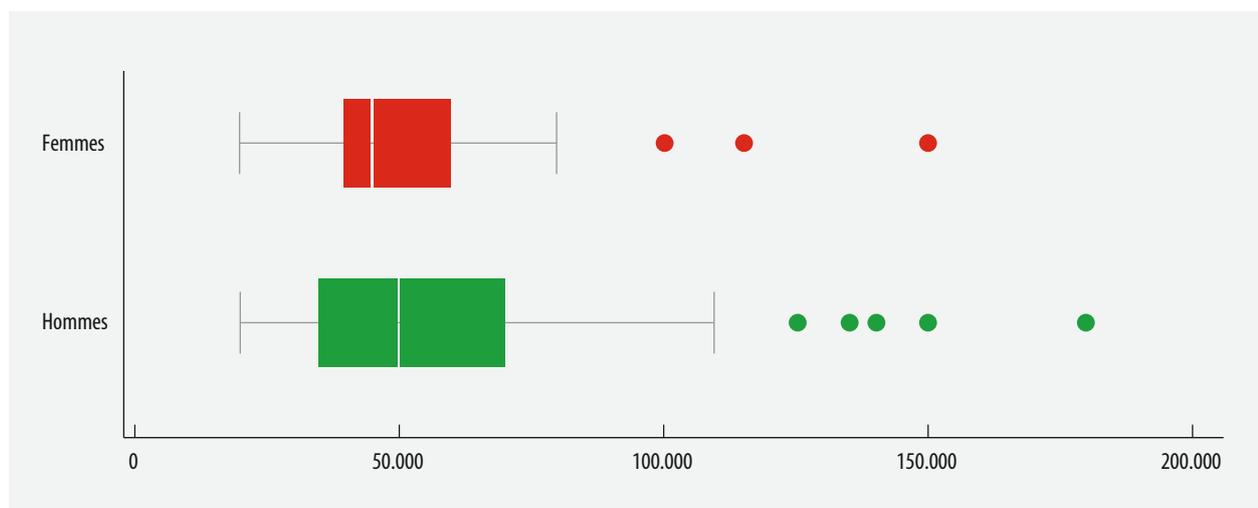
Dans certains cas, la discrimination peut être « plurielle » où les facteurs se cumulent : les travailleurs/travailleuses sont discriminés sur la base du sexe, du handicap, de l'âge. Dans ce genre de cas, on constate des infractions graves à la législation du travail, des emplois sans contrat et une discrimination particulière envers les travailleurs les plus âgés ou les plus jeunes (qui sont vulnérables). Les syndicats sont des espaces pour exposer ces inégalités et amorcer un dialogue social avec les employeurs. Cependant, malgré l'existence de quelques syndicats et que les femmes y adhèrent massivement, trop peu de femmes se font élire au niveau des comités dirigeants. Les entretiens révèlent que les principales raisons avancées sont le manque de temps disponible dû aux charges familiales ainsi que la peur de s'engager dans un environnement non sécurisé. L'exercice du droit syndical n'est pas protégé au Burundi, car les syndicats sont considérés comme une opposition déguisée au pouvoir⁸.

L'autre aspect est qu'il y a résistance dans l'enregistrement des syndicats du secteur informel, où la majorité des femmes travaillent, ce qui réduit l'espace de dialogue social pour que ces inégalités et formes diverses de discrimination puissent trouver des réponses.

Résumé des obstacles à l'intégration des femmes dans l'emploi

L'analyse du tableau 3, montre le lien très fort existant entre les niveaux d'éducation et de formation, d'une part, et les types d'activités exercées, d'autre part. Il est aussi patent que le premier obstacle à l'accès des femmes et jeunes filles à des emplois gratifiants tire sa source dans l'accès au système d'éducation et de formation.

8 Propos recueillis auprès des syndicats STEB

Figure 9: Comparaison des salaires mensuels moyens du personnel qualifié dans le secteur privé

Source : Banque mondiale, Enquête entreprise, 2006

Les autres obstacles à la participation effective des femmes au marché de l'emploi peuvent se résumer essentiellement aux points suivants :

Les perceptions sociales et idéologiques défavorables à l'égalité entre hommes et femmes : la persistance des comportements patriarcaux et des stéréotypes ancrés depuis des siècles dans les usages, les pratiques et les coutumes, explique l'acceptation de croyances considérées, comme normes sociales justifiées qu'il convient de maintenir.

Les contraintes liées à la distribution sociale des rôles au foyer : le rôle exclusif des femmes dévolu aux soins des enfants, des malades et à l'accompagnement des personnes âgées, à l'entretien de la maison et aux tâches domestiques, etc. représente une contrainte de taille à la participation des femmes au marché du travail et à un niveau voulu. Même quand elles exercent un travail rémunéré à l'extérieur du foyer, les tâches domestiques continuent de relever uniquement de leur responsabilité, ce qui implique une double journée de travail, avec toutes les conséquences qui en découlent, notamment le manque d'autonomie, une santé de plus en plus fragile, des difficultés dans leurs relations sociales, etc.

Le manque de reconnaissance professionnelle des femmes qui est souvent dû à la faible valorisation des métiers « féminins », voire à une absence de statut professionnel.

L'accès aux ressources productives inéquitable : les femmes ont un accès moindre que les hommes au capital productif, à la propriété de la terre, à la formation, au crédit et à la technologie.

Les obstacles relatifs aux conditions de travail rémunéré : que ce soit dans l'administration ou dans le secteur privé, les femmes sont confrontées à différents problèmes comme : la discrimination sexuelle par poste (la majorité des femmes occupant des postes sous-payés) ; l'accès différencié à la propriété et à l'administration des entreprises ; le problème de l'accès aux postes de prises de décision ; les inégalités salariales ; la qualité des postes (la majorité des femmes sont dans le secteur informel, davantage en situation précaire, sans accès aux politiques de sécurité sociale, etc.) ; ou encore le manque de services sociaux s'occupant des problèmes spécifiques aux femmes et aux autres catégories défavorisées

(congés maternité, heures d'allaitement, harcèlement sexuel, infrastructure et équipement inadaptés etc.).

La question de la mobilité du lieu de résidence vers le lieu de travail est plus difficile à réaliser pour les femmes que pour les hommes. Dans le cas de ménages de double-actifs, les femmes gagnent un emploi souvent au prix d'une sous qualification. De ce fait, une grande majorité de femmes ont des parcours professionnels en inadéquation avec leurs formations initiales. C'est le cas des femmes qui se déplacent fréquemment suite aux mutations professionnelles fréquentes de leurs époux.

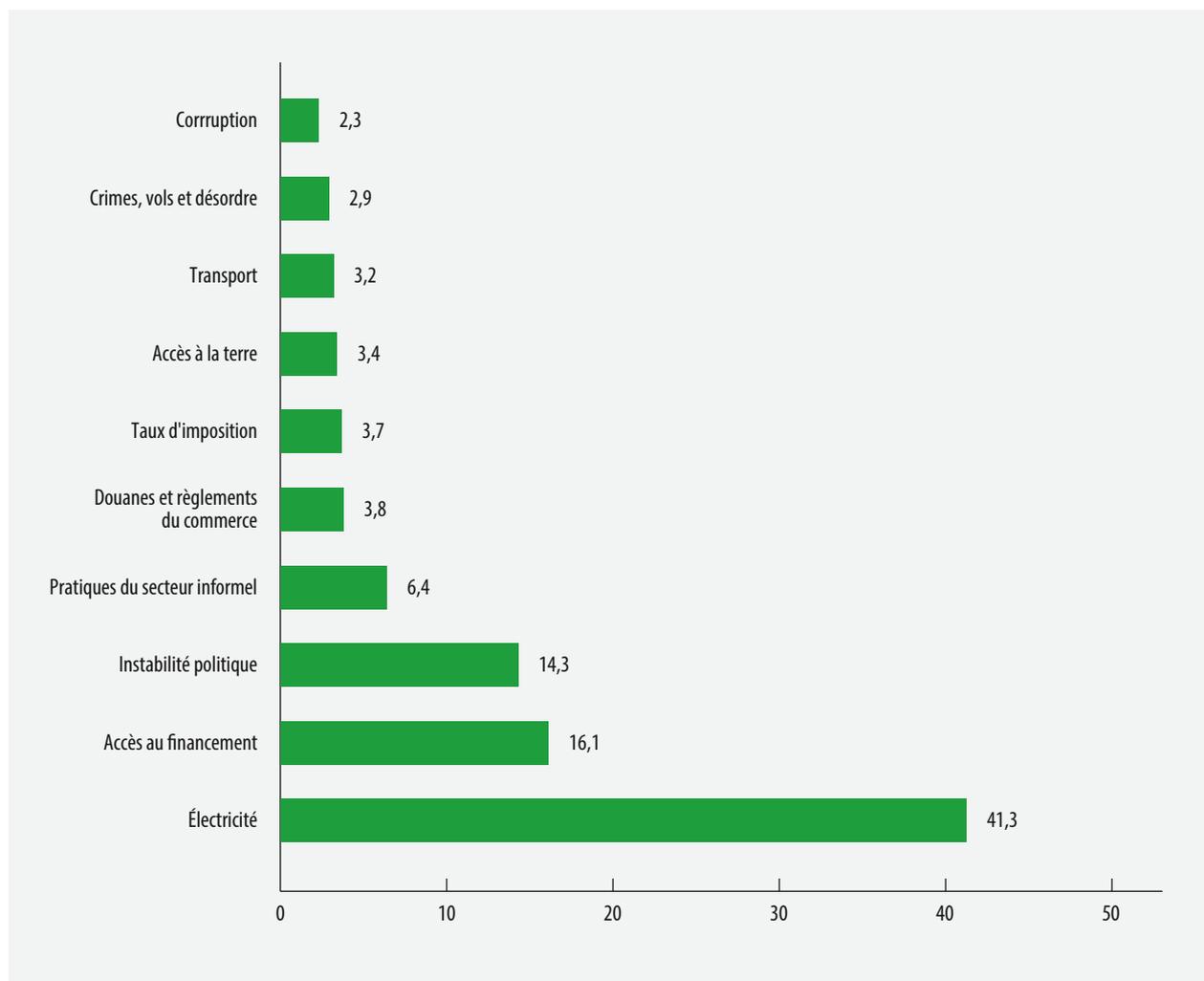
La méconnaissance des textes réglementaires relatifs à l'équité et à l'égalité des hommes et des femmes et autres catégories défavorisées, y compris le handicap. Ces textes ne font pas l'objet d'une vulgarisation adéquate pour que les ayants droit puissent les utiliser comme référence lors de la réclamation de leurs droits y compris le droit fondamental au travail.

L'insuffisance des données désagrégées sur la condition des femmes tant dans les emplois agricoles que dans le marché du travail moderne. Or, tant que ces disparités ne sont pas reflétées à travers des chiffres régulièrement mis à jour, les responsables ne seront pas suffisamment sensibilisés sur l'ampleur des inégalités et ne répondront pas à ces écarts.

Contraintes au développement du secteur privé

Plus d'un observateur estimait, jusque récemment, que le Burundi avait l'un des climats des affaires les plus défavorables du monde (classement Doing Business). D'autre part, le développement du secteur privé est entravé par plusieurs problèmes. Les contraintes structurelles incluent l'enclavement du pays, le manque de liens de marché et le mauvais état des infrastructures. Les principales contraintes liées à l'offre sont l'accès limité au crédit et son coût élevé, la disponibilité limitée d'une main-d'œuvre qualifiée, et la faible productivité de cette dernière.

C'est ainsi que l'enquête sur les entreprises de 2006 par la Banque mondiale a classé les principales contraintes à l'environnement des affaires au Burundi comme indiqué à la figure 10.

Figure 10 : Principales contraintes à l'environnement des affaires dans le secteur privé (%)

Source : Banque mondiale, Enquête entreprise 2006

Comme l'approvisionnement en énergie demeure un goulot d'étranglement de la plupart des initiatives d'investissement, il sera nécessaire de lever préalablement *le défi de production d'énergie hydro-électrique en quantité suffisante*. À cette fin, les bailleurs de fonds traditionnels doivent être sollicités afin de redoubler d'efforts. En même temps, de nouvelles stratégies de mobilisation des investissements du secteur privé notamment en faveur de ce secteur aussi vital pour le pays comme la méthode « Build, Operate and Transfer (BOT) » doivent être déployées.

La « Vision Burundi 2025 » signale aussi que la faiblesse structurelle de l'économie burundaise réside dans le manque des infrastructures d'appui à la production. On relève à cet effet : l'insuffisance énergétique ainsi que le mauvais état et entretien des réseaux de transports et de télécommunications. Ils constituent un obstacle, non seulement à l'augmentation

et à la diversification de la production, mais aussi à sa commercialisation. C'est dire que l'amélioration et la mise en place de nouvelles infrastructures permettront d'augmenter la production, de renforcer la compétitivité des entreprises burundaises et d'améliorer le cadre de vie des populations. À court et moyen terme, il sera nécessaire de procéder à la réhabilitation des infrastructures d'appui à la production et à leur densification pour une transformation progressive de l'économie qui doit compter de plus en plus sur l'apport des activités autres qu'agricoles.

C'est dans ce cadre que le Mémoire économique de pays avec la Banque mondiale signalait que « l'insuffisance des infrastructures physiques -la faiblesse de l'offre électrique en particulier- se répercute sur les coûts de production élevés qui limitent de nouveaux investissements dans le reste de l'économie ».

Consécutivement à la faiblesse de la production et à la vaste étendue des besoins, il y a une insuffisance de l'épargne publique et privée. Presque toute la production est consommée, sans toutefois satisfaire à l'ensemble des besoins prioritaires. Même celle obtenue par l'un ou l'autre agent économique est thésaurisée en raison de l'éloignement des institutions financières, y compris celles de la micro finance. Les institutions financières bancaires n'accordent des financements qu'à court terme tandis que les institutions financières non bancaires ne peuvent attirer que peu d'épargne et par conséquent ne mobilisent que peu de financements à long terme. Cette *insuffisance d'épargne longue* constitue un lourd handicap pour le développement du pays, en général, du secteur privé, en particulier.

C'est donc un autre défi pour le gouvernement de parvenir à *mobiliser les ressources financières remboursables à long terme pour le soutien d'une croissance économique soutenue et que celles-ci soient gérées efficacement et dans le respect des principes de bonne gestion*. Or, le budget de l'État, qui est structurellement déficitaire, ne permet pas la constitution d'une épargne publique et constitue un gouffre pour l'épargne privée. Pour ce faire, il faut promouvoir l'établissement des entreprises privées en levant tous les obstacles à l'investissement, d'une part, et faire reculer la thésaurisation en œuvrant pour une plus large inclusion financière dans les milieux ruraux et péri-urbains, d'autre part.

Cette dernière action ne produira les effets escomptés que si la politique des taux d'intérêt parvient à fixer les taux d'intérêt à des niveaux de rémunération positive de l'épargne.

Une autre contrainte majeure est constituée par *l'insuffisance de l'offre exportable et des revenus en devises, y compris en direction des pays appartenant aux différents cadres d'intégration du Burundi*. Ceci fait que cette politique ne semble pas améliorer des opportunités de débouchés du pays alors que la valeur des importations en provenance de ces pays a franchi un cap avec l'adhésion du pays à la CAE en 2007.

Afin que le pays profite de l'augmentation de la production et des opportunités d'emplois qui résultent de l'accroissement des échanges et de l'intégration régionale, il doit lever *le défi du développement de l'offre exportable et des sources de revenus en devises*. Pour ce faire, à défaut de concevoir des produits et services innovants, il faudrait que la productivité des produits et services existants soit plus grande que celle des pays voisins et concurrents. Cela doit rester à l'esprit des décideurs et des businessmen lors de la négociation des contrats internationaux.

Étant donné que le secteur touristique est, dans la plupart des pays voisins, générateur de montants importants de devises, tous les obstacles à son plein épanouissement au Burundi doivent être levés. La Stratégie nationale de développement du tourisme cite notamment l'absence de cadre d'orientation ; l'insuffisance de ressources humaines, matérielles et financières de l'ONT ; la faiblesse des infrastructures d'accueil ; la faible capacité des ressources humaines ; les procédures complexes d'obtention de visa de visite.

La politique fiscale n'est pas propice au développement du secteur privé. La charge fiscale est l'une des plus élevées dans le monde, et par conséquent elle est considérée comme l'un des principaux obstacles pour le secteur privé. Le politique monétaire et surtout les taux d'intérêts élevés constituent de grands obstacles à l'investissement et donc au développement des secteurs porteurs.

Pour cela, l'une des tâches urgentes du gouvernement, est d'améliorer le climat des affaires au Burundi et de renforcer le dialogue entre le gouvernement et le secteur privé. C'est une des conditions pour mettre le pays sur la voie de la croissance élevée et de la création d'emplois décents pour la population qui en a tant besoin. C'est aussi le premier domaine d'investissements publics et les ressources nécessaires à cette fin sont à portée de main.



© PNUD Burundi / Aude Rossignol / 2015 – L'approche à Haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) est introduite dans la mise en œuvre de tous les investissements publics.

VISION, OBJECTIFS ET AXES STRATÉGIQUES DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

La vision stratégique de la Politique nationale de l'emploi

La PNE se situe dans le sillage de la stratégie énoncée dans la « Vision Burundi 2025 », qui ambitionne de mettre le pays sur la voie d'un développement accéléré, en faisant passer le PIB par tête d'habitant de 200 USD en 2008 à environ 720 USD en 2025, en promouvant une croissance accélérée et inclusive à deux chiffres et en réduisant au moins de moitié le taux de pauvreté (estimé à 67 % en 2011).

La PNE, dans ce cadre stratégique, vise à réaliser le plein-emploi à l'horizon 2025 grâce à la mise en œuvre de stratégies d'investissements génératrices de croissance économique élevée et d'emplois décents, permettant ainsi une hausse structurelle des revenus afin de faire reculer durablement la pauvreté de masse.

Cet objectif correspond à la réduction à moins de 5 % du taux de chômage qui, compte tenu du chômage frictionnel, équivaut à une situation de plein-emploi de fait.

Les questions clés demeurent la croissance et le développement économiques, en l'absence desquels la lutte contre la pauvreté devient très difficile, et toute avancée sociale, toute promotion humaine deviennent illusoire, notamment dans un pays à forte croissance démographique.

Le développement de l'emploi découle premièrement de la croissance de la production, qui entraîne des revenus, de la consommation, du bien-être pour les ménages, incite à de nouveaux investissements et, naturellement, apporte de nouvelles recettes fiscales à l'État. Celui-ci peut ainsi mener des politiques sociales plus en adéquation avec les besoins des citoyens.

Les objectifs de la Politique nationale de l'emploi

L'objectif global de la PNE consiste à réduire le chômage et le sous-emploi par la promotion d'une croissance économique élevée, de l'auto-emploi dans le cadre de micro, petites et moyennes entreprises, ainsi que des activités à haute intensité de main-d'œuvre.

Les objectifs spécifiques de la PNE sont les suivants :

- Promouvoir l'auto-emploi et les micro, petites et moyennes entreprises (PME et coopératives) et réformer le secteur financier pour un meilleur accès aux ressources d'investissement pour la création d'emplois ;
- Promouvoir l'emploi et l'auto-emploi des jeunes, ainsi que des personnes handicapées, tout en créant des conditions favorables à une meilleure participation des femmes sur le marché du travail ;

- Améliorer l'information et la gouvernance du marché du travail et généraliser la protection sociale pour promouvoir l'emploi décent ;
- Renforcer les compétences des ressources humaines pour une meilleure employabilité.

Les axes stratégiques de la Politique nationale de l'emploi

Cinq axes stratégiques ont été tracés pour la présente PNE.

Axe 1 : Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi

L'objectif poursuivi sous cet axe est de stimuler la croissance économique créatrice d'emplois décents en vue d'augmenter les revenus de la population active, de réduire la pauvreté et le sous-emploi, surtout en milieu rural.

La croissance économique est une condition nécessaire, mais non suffisante pour la création d'emplois décents. Par contre, la création d'emplois décents est une condition sine qua non pour obtenir une réduction durable du niveau de pauvreté de la population. Par conséquent, le gouvernement du Burundi sera attentif à stimuler une croissance économique créatrice d'emplois, notamment en misant sur les infrastructures gérées par la population en bon père de famille, et en priorisant les investissements publics accordant une attention particulière à l'impératif de création d'emplois décents.

Le gouvernement agira, d'un côté, sur les variables démographiques, comme la réduction du taux de croissance de la population par une sensibilisation à la procréation responsable et, d'un autre côté, sur les variables macroéconomiques, en vue d'améliorer les conditions de vie grâce à une croissance économique soutenue et bien partagée.

Étant donné que malgré la forte pression fiscale, les ressources publiques restent insuffisantes comparativement aux dépenses de l'État, il s'avère nécessaire d'élargir l'assiette fiscale pour augmenter les ressources sans augmenter outre mesure la charge qui pèse sur les contribuables pris individuellement. Pour ce faire, il faudra notamment favoriser le développement du secteur privé en améliorant davantage l'environnement des affaires.

Vu l'énorme déséquilibre de la balance commerciale, y compris par rapport aux pays partenaires de la CAE, il importe de diversifier les sources de recettes en devises. Pour y arriver, le gouvernement devra notamment favoriser le tourisme et les activités commerciales sur les produits « ethniques » (de la culture burundaise) et mettre en valeur les ressources naturelles. Le Burundi devra également trouver la meilleure voie pour tirer parti de l'intégration régionale, soit en identifiant les marchandises et les services susceptibles d'intéresser les pays partenaires, soit en améliorant l'employabilité de sa jeunesse,

afin qu'elle puisse se placer, avec succès, sur les marchés du travail des pays voisins.

Étant donné l'hypothèque liée à l'insuffisance de l'offre énergétique par rapport à la demande exprimée par les unités de production des secteurs formel et informel, par les administrations et par les ménages, la croissance économique soutenue, la création des emplois décents et l'augmentation des revenus nécessitent que ce handicap soit surmonté en première priorité.

Les ressources financières publiques étant rares par rapport aux besoins de la population résidant au Burundi, il importe de les allouer de la manière la plus judicieuse. Dans la perspective de soutenir le développement économique et l'emploi, les ressources publiques viseront à mettre en œuvre la Stratégie nationale de bonne gouvernance et de lutte contre la corruption (SNBGLC), afin de rassurer les investisseurs nationaux et étrangers, d'améliorer le climat des affaires et ainsi pouvoir stimuler les investissements privés.

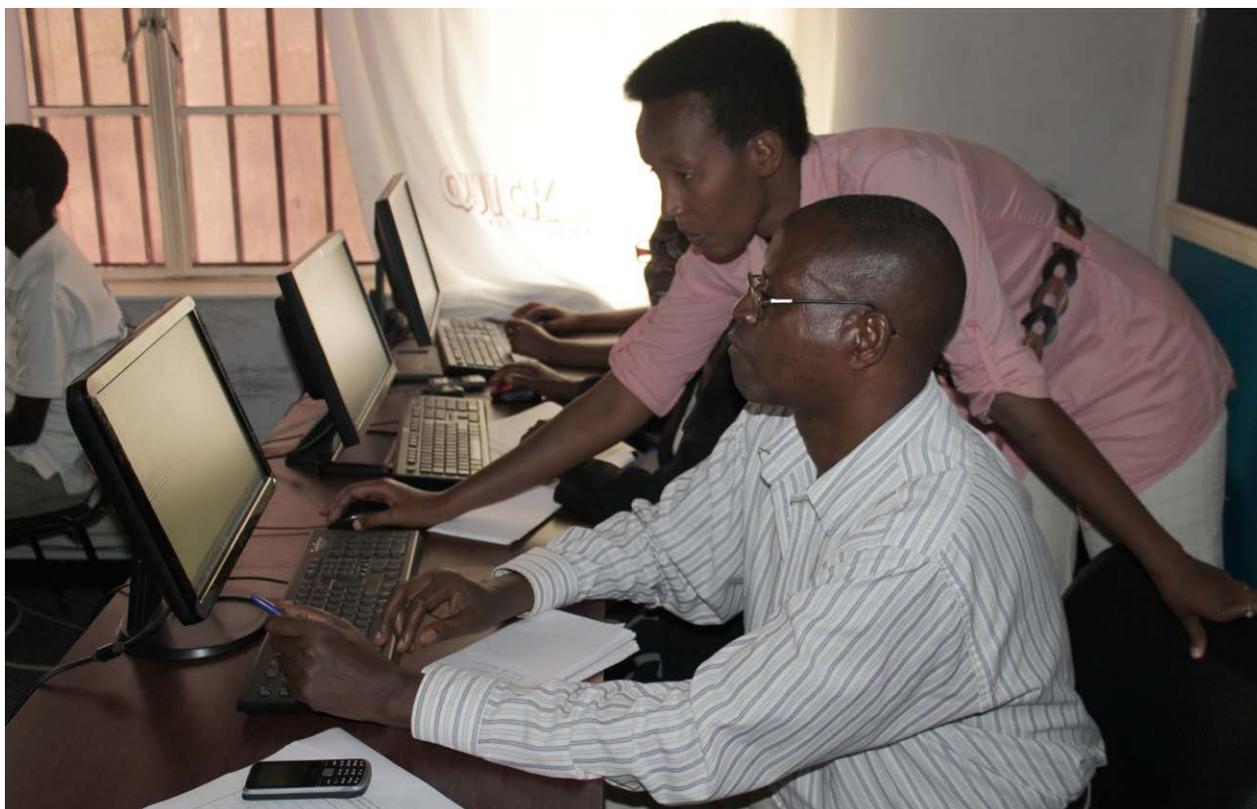
Il s'agira aussi de soutenir les filières porteuses prioritaires, afin de leur permettre de créer davantage de richesse et d'emplois, en réservant jusqu'à 10 % des ressources budgétaires à l'agriculture, ceci pour être en conformité avec le protocole de Maputo et mettre en œuvre des réformes misant sur les synergies entre ce secteur, l'industrie agro-alimentaire et le tourisme ;

Il faudra promouvoir une urbanisation progressive, sur l'ensemble du territoire national, concomitante à l'accroissement de la productivité agricole, et accorder des investissements conséquents aux infrastructures, surtout dans la production d'énergie et pour l'aménagement et la réhabilitation des infrastructures de transport et de communication ;

La création d'emplois dépendra aussi de la mise en œuvre des mesures identifiées pour la promotion du tourisme en vue de profiter de sa synergie avec les branches de l'agriculture vivrière, du transport et des communications, et pour la valorisation des atouts culturels et artistiques.

Il est en outre essentiel de restaurer le service public de l'emploi et de renforcer la campagne d'appel aux investisseurs étrangers pour apporter des ressources financières additionnelles.

Enfin, plus particulièrement, le gouvernement adoptera progressivement des mesures incitatives au bénéfice du secteur privé, à travers une taxation plus favorable sur les équipements importés, une baisse de la taxation des matières premières, des facilitations pour les entreprises qui recrutent et davantage d'incitations pour les investisseurs en zone franche, la simplification des procédures d'attribution du permis de travail aux travailleurs étrangers lorsqu'il s'agit d'investisseurs et d'expertises non disponibles localement.



© PNUD Burundi / Aaron Nsavyimana / 2015 - Mettre en place un système performant de formation visant l'emploi décent, nécessite d'instaurer, à tous les niveaux, un système de formation par compétences et la généralisation du système de formation en alternance.

Axe 2 : Développer les compétences et l'employabilité

L'objectif est de réduire le chômage, notamment celui des diplômés, d'accroître l'employabilité des jeunes sortant du système scolaire et de leur permettre ensuite la mise à jour des compétences requises par la formation continue.

Le modèle de formation professionnelle demeure aujourd'hui encore trop « scolaire » qui fait l'impasse sur l'insertion socio-économique. Il ne répond pas aux attentes d'une majorité de jeunes en errance entre chômage et emplois précaires.

Afin de mettre en place un système performant de formation visant l'emploi, il faudra instaurer, à tous les niveaux, un système de formation par compétences, suivant les meilleures pratiques internationales, un système de validation et de certification de ces compétences et la généralisation du système de formation en alternance, en adoptant des mesures incitatives adéquates pour les entreprises participant au système.

Il faudra aussi améliorer la qualité des enseignants, des formateurs et des tuteurs, tout en assurant les infrastructures et les équipements nécessaires, notamment pour les formations pratiques ;

Il s'agit d'étendre l'enseignement des métiers et la formation professionnelle aux populations du monde rural et de l'économie informelle et de faire la promotion de l'EFTP auprès de la population et des élèves de l'école fondamentale et des artisans de l'environnement socio-économique, en encourageant aussi les filles à suivre l'EFTP.

Actuellement, des services d'insertion et d'orientation professionnelles sont progressivement mis en place dans l'ensemble des centres du sous-secteur. Ils ont pour mission principale d'accompagner et de suivre les jeunes lauréats formés sur le marché du travail, vers l'auto-emploi et les activités génératrices de revenus, ainsi que lorsque c'est possible, vers l'emploi salarié. Il sera également nécessaire de prévoir des passerelles entre les formations, permettant une certaine mobilité à l'intérieur du système pour ceux qui souhaiteraient changer de métier ou du type de formation.

Tout en assurant l'application stricte des textes en matière de délivrance des diplômes et certificats, qui est du domaine de l'État, le gouvernement encouragera l'investissement privé dans l'Enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et dans la formation continue au niveau des entreprises, dans le cadre du renforcement d'un dialogue tripartite visant l'implication directe du secteur privé dans les décisions concernant l'EFTP, par exemple à travers la création d'un Comité national paritaire de coordination de l'EFTP et des Comités provinciaux paritaires de la formation et de l'emploi.

Des modules d'enseignement sur l'entrepreneuriat et la gestion d'entreprise ont déjà été introduits dans les programmes de l'EFTP et des mesures d'encouragement à l'emploi et à l'auto-emploi seront progressivement élargies, notamment à travers le microcrédit, en veillant à la cohérence des interventions des acteurs.

Au niveau institutionnel, il sera nécessaire pour le Service public de l'emploi, de jouer son rôle d'interface et d'assurer une coordination efficace entre les institutions chargées de la formation et de l'encadrement des jeunes, d'une part, les entreprises et les administrations faisant appel aux travailleurs qualifiés, d'autre part.

Enfin, il faudra aussi, progressivement, faire évoluer les mentalités. Avoir un « poste dans l'administration », qui continue d'être l'objectif de tant de jeunes diplômés, risque, dans les prochaines années, de devenir un rêve inaccessible, car l'État se doit de rationaliser son capital humain, en contenant les dépenses en salaires et en améliorant l'organisation de son appareil administratif.

Il est évident que la présence d'un tel héritage culturel ne favorise pas du tout la recherche de la réussite économique, que seul l'entrepreneuriat peut permettre dans une économie de marché compétitive. Il est par conséquent nécessaire de remettre en question les vieux stéréotypes, de changer les mentalités, dès les bancs de l'école, si l'on veut commencer à considérer l'emploi dans le privé, l'auto-emploi et l'entrepreneuriat comme un véritable terrain d'expérimentation des capacités individuelles.

Axe 3 : Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents

Les objectifs de cet axe visent à étendre la protection sociale à l'ensemble de la population, à améliorer l'environnement des affaires et à soutenir le développement du secteur privé par la promotion des infrastructures d'appui à la production et l'accès au crédit pour les investissements productifs.

a) Améliorer l'environnement des affaires et soutenir le secteur privé

L'investissement dans la bonne gouvernance et dans l'amélioration de l'image du pays ne génère pas de retombées directement palpables, mais constitue un préalable à la croissance soutenue car, sans cela, il est impossible d'attirer les investisseurs et les touristes qui permettent de créer de la valeur ajoutée et des emplois décents.

Par ailleurs, le déficit d'infrastructures d'énergie, de transport et de communication constitue un obstacle énorme à la croissance économique et à la création d'emplois. Par contre, la mise en place de ces infrastructures recèle un double avantage, en créant déjà de la valeur ajoutée et des emplois mais aussi en permettant à d'autres branches économiques de produire et commercialiser davantage de biens et services.

De plus, les secteurs porteurs de croissance ne requièrent de l'État que la création d'un environnement favorable aux affaires (à travers la mise en place de cadres légaux et institutionnels efficaces et transparents), et l'érection, parfois dans le cadre

négocié entre l'État et le secteur privé, des infrastructures d'appui à la production.

La PNE indique qu'il faut favoriser une politique d'appui aux financements nécessaires au développement du secteur privé et de l'emploi, à travers une institution spécialisée pour le financement de la création d'entreprises, la création d'un fonds national pour le financement des jeunes créateurs d'emploi, la facilitation de l'accès au refinancement des institutions de microfinance (soit par la réglementation soit par des politiques fiscales et des systèmes d'incitation) et l'appui aux institutions de microfinance pour qu'elles puissent bénéficier de ressources à plus long terme et à des taux peu onéreux.

Il sera également nécessaire de renforcer le rôle et la spécialisation des institutions financières existantes pour le financement des activités des PME, notamment à travers l'appui au développement de nouveaux produits, mieux adaptés aux exigences de création et de développement des entreprises. Un fond de garantie et d'accompagnement des PME, ainsi que des fonds sectoriels pour le financement de la formation professionnelle devraient être mis en place.

Par ailleurs, le gouvernement poursuivra le parcours des réformes visant à améliorer l'environnement juridique et légal dans lequel opèrent les banques et les institutions de microfinance.

b) Promouvoir les infrastructures d'appui à la production

La Vision « Burundi 2025 » signale que la faiblesse structurelle de l'économie burundaise réside dans le manque d'infrastructures d'appui à la production. On relève à cet effet : l'insuffisance énergétique ainsi que le mauvais état et entretien des réseaux de transports et de télécommunications. Ils constituent un obstacle, non seulement à l'augmentation et à la diversification de la production, mais aussi à la commercialisation. C'est dire que l'amélioration et la mise en place de nouvelles infrastructures permettront d'augmenter la production, de renforcer la compétitivité des entreprises burundaises, de créer des emplois et d'améliorer ainsi le cadre de vie des populations. La réhabilitation des infrastructures existantes et l'érection de nouvelles infrastructures économiques et sociales constituent les interventions les plus puissantes des pouvoirs publics pour propulser la croissance économique, qui doit compter de plus en plus sur l'apport des activités autres qu'agricoles, et pour promouvoir l'emploi notamment à travers la promotion des travaux à Haute intensité de main-d'œuvre (HIMO).

Il s'agit en priorité d'augmenter les capacités de production d'énergie électrique, mais également de renforcer le réseau routier, de moderniser le transport lacustre et le transport aérien.

Il s'agit aussi, en appui aux activités productives, d'appliquer les indications de la Politique nationale de développement des technologies de l'information et de la communication.

c) Promouvoir l'accès au crédit pour les investissements productifs

Un meilleur accès des entreprises aux financements est essentiel pour le développement et pour la création d'emplois. La politique de financement doit viser à accroître les possibilités de financer des besoins d'investissement. Pour cela, il faudrait spécialiser les institutions financières existantes pour le financement des activités des petites et moyennes entreprises, par exemple au travers de nouveaux produits financiers comme le crédit-bail et le financement de chaînes de valeur.

Pour le financement des investissements des grandes entreprises, il s'agit d'explorer des solutions structurelles avec la création d'une institution spécialisée pour le financement de la création d'entreprises et de leur croissance.

La spécialisation dans le financement des besoins des petites et moyennes entreprises ainsi que des grandes entreprises devrait impliquer une bonification des taux d'intérêt pour l'acquisition de certains types d'équipements et d'infrastructures participant à la création de valeur et d'emploi, et en particulier dans les secteurs productifs. Il resterait à définir les catégories d'investissement éligibles, les critères d'éligibilité, les taux de bonification des investissements éligibles.

Concernant les institutions de microfinance (IMF), leur refinancement peut avoir un impact sur leur capacité de prêt pour l'investissement des PME. La plupart des IMF ont un besoin pressant de refinancement parce qu'étant confrontées à une forte pression sur la liquidité.

Les politiques publiques peuvent alors jouer un rôle déterminant, soit pour favoriser la présence des banques en microfinance, soit en développant des synergies avec les institutions de microfinance.

La présence bancaire en microfinance peut être encouragée par deux mécanismes :

- un premier mécanisme, de type contraignant, qui peut se faire par le biais de la réglementation et de la sanction, consiste à obliger les institutions bancaires à orienter une partie de leurs ressources vers la microfinance considérée comme un secteur prioritaire ;
- un deuxième mécanisme, de type incitatif, qui peut intervenir par l'intermédiaire de politiques fiscales, consiste à fixer aux banques des objectifs dans le cadre d'une politique nationale qui lie ces objectifs à des incitations régulées et ciblées.

Les synergies entre politiques publiques et acteurs de microfinance permettraient à l'État de mettre à profit l'expérience de ces acteurs, pour l'exécution d'une politique destinée à soutenir les petites entreprises. Dans ce cadre, on peut envisager de :

d) créer un fonds de garantie pour accompagner les investissements

Le manque de garanties adéquates, identifié comme l'une des raisons entravant l'accès au financement, justifie la proposition de créer un fonds de garantie des investissements prioritaires. Sa vocation serait de garantir les investissements des entreprises au niveau des banques locales pour faciliter à moyen et long terme l'accès aux financements, par le partage, avec les établissements de crédit, des risques liés à ces opérations. L'idée est d'accompagner ces entreprises, mais aussi de garantir une partie du financement.

e) Élargir le système de protection sociale

Les éléments de sécurité sociale prévus par la convention n° 102 de l'OIT sont les suivants :

- l'assurance « pension de vieillesse » en cas d'atteinte de l'âge statutaire de retraite ;
- l'assurance « pension d'invalidité » en cas d'invalidité en période d'âge actif ;
- l'assurance « pension de survivant » en cas de décès d'un travailleur en période d'activité ;
- l'assurance « risques professionnels » en cas d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- l'assurance « maladie » en cas de maladie naturelle du travailleur et de ses ayants droit ;
- l'assurance « prestations familiales » (pour les mineurs et les conjoints sans emploi rémunéré) ;
- l'assurance « indemnités de maladie » en cas de suspension d'une partie ou de la totalité du salaire en période de maladie prolongée du travailleur ;
- l'assurance « indemnités de maternité » en période de congé prénatal et postnatal pour les travailleurs de sexe féminin ;
- l'assurance « chômage » en cas de perte d'emploi en attendant de recouvrer un autre emploi.

Le cadre légal et réglementaire en vigueur au Burundi permet la couverture des cinq premiers éléments pour les travailleurs du secteur structuré. Le sixième élément est lui intégré dans le calcul du salaire et est payé directement par l'employeur. Mais il est prévu dans la Politique nationale de protection sociale de l'organiser au sein d'un organisme de sécurité sociale comme par exemple l'INSS. Les septième et huitième éléments sont quant à eux prévus à moyen terme dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique nationale de protection sociale, alors que le neuvième élément est projeté à long terme.

La plupart des associations du secteur informel ont été consultées sur leurs besoins lors des études d'élaboration de la Politique nationale de protection sociale. Il s'agit des regroupements par professions comme les pêcheurs, les apiculteurs, les menuisiers, les briqueteries, les petits commerçants des marchés, les vendeuses des fruits et

légumes, les coiffeurs, les ateliers de couture, les chauffeurs de bus, de minibus, de taxis voitures, de taxis motos, de taxis vélos, le personnel domestique, etc.

Toutes les associations du secteur informel convergent sur les besoins prioritaires ci-après :

- **la couverture en soins de santé.** Les représentants de ces associations demandent au gouvernement d'initier rapidement un système d'assurance maladie. Tous leurs membres seraient prêts à y adhérer en payant des cotisations ;
- **l'assurance des risques professionnels,** car les travailleurs de l'informel sont très exposés aux risques de leurs métiers ;
- **l'amélioration du cadre légal,** car le Code du travail ne prévoit pas de dispositions qui protègent les travailleurs informels et journaliers. Les représentants des associations demandent d'accélérer l'adoption du projet de loi portant cadre organique des organisations professionnelles ;
- **un cadre approprié d'assurance pension** permettant aux travailleurs de pouvoir épargner pour leurs vieux jours, d'autant que pour la plupart ils exercent des métiers qui les usent prématurément. L'INSS pourrait s'intéresser à ce secteur dans le cadre de l'extension de la couverture sociale.

e.1) Au niveau de l'économie structurée

Les travailleurs des secteurs public et parapublic, ainsi que leurs ayants droit, ont déjà une couverture en protection sociale (INSS et MFP).

Par contre, quoique les travailleurs du secteur privé structuré bénéficient depuis longtemps d'une assurance pension et risques professionnels, ils ne bénéficient que théoriquement d'une assurance maladie (assurée par leurs employeurs ou directement par eux-mêmes, soit en s'affiliant à des sociétés privées d'assurance maladie), car en réalité tous les employeurs du secteur privé structuré ne prennent pas en charge les soins de santé de leurs travailleurs et encore moins de leurs ayants droit et ne s'affilient pas à des sociétés privées d'assurance maladie.

D'une manière générale, les grandes et moyennes entreprises prennent en charge les soins médicaux, mais il n'en est pas le cas pour les petites et les micro entreprises. Certains employeurs ajoutent un certain montant forfaitaire au salaire du travailleur comme contribution aux soins médicaux et d'autres ignorent l'obligation légale de couvrir le risque maladie.

Pour pallier ces difficultés, il est nécessaire de renforcer les dispositions actuelles du code du travail en instance de révision, en insistant sur le caractère obligatoire d'affiliation à un système d'assurance maladie. Il conviendrait d'ajouter des dispositions relatives aux sanctions pour tout employeur qui ne respecterait pas cette obligation légale.

Pour le moment, l'Association des employeurs du Burundi (AEB) est en train de mener des études de faisabilité portant création d'une mutuelle de santé en faveur des employeurs et des travailleurs du secteur privé structuré. La même association est favorable à l'affiliation volontaire à la MFP pour toute entreprise du secteur privé structuré qui le souhaiterait, mais elle est contre toute idée d'affiliation obligatoire, soit à cette institution publique, soit à toute autre institution publique ou privée selon un principe se référant au libéralisme économique.

En plus de la couverture du risque maladie, des stratégies appropriées doivent être prises en vue de la création d'autres branches d'assurance telles que les indemnités de maladie, les indemnités de maternité et un système de prestations familiales organisé dans le cadre de la sécurité sociale. Ces nouvelles branches d'assurance pourraient être organisées par l'INSS.

Il existe d'autres catégories socio-professionnelles du secteur formel qui n'ont pas encore de protection sociale, à savoir les professions libérales et les indépendants. Il en est de même des travailleurs journaliers, temporels et saisonniers qui ont des revenus bien connus, mais qui sont exclus de la couverture sociale. Ces catégories pourraient être affiliées à l'INSS pour l'assurance pension et risques professionnels et à la MFP (ou aux Mutuelles de santé communautaires) pour l'assurance maladie après l'adaptation de leurs textes de loi en vigueur.

e.2) Au niveau du secteur informel et du monde rural

Il serait recommandable, suivant les conseils de l'OIT, de mettre en place, de manière progressive (à cause des contraintes financières), un ensemble élémentaire de garanties de sécurité sociale. Concrètement, il s'agirait de commencer par la couverture du risque maladie. D'autres systèmes de protection sociale, comme l'assurance risques professionnels et l'assurance pension, seraient envisagés dans une seconde étape.

Il serait très difficile d'imposer, dans les court et moyen termes, un système d'assurance maladie obligatoire en faveur des populations du secteur informel et du monde rural car ces dernières n'ont pas de revenus réguliers suffisants. Ce système serait même contraire aux principes de base des mutuelles de santé communautaires. Il faudrait penser à des stratégies bien adaptées aux structures socio-professionnelles de l'économie informelle et notamment à :

- une forte implication des plus hautes autorités du pays, suivie de tout l'appareil administratif des collectivités locales, à savoir les gouverneurs de provinces, les administrateurs communaux, les chefs de zones et de collines dans les activités d'encadrement, de sensibilisation et d'incitation des populations à l'adhésion massive dans les Mutuelles de santé communautaires.
- la séparation des fonctions « organisation de l'offre des soins » et « organisation de la demande des soins ». Le

ministère de la Santé s'occuperait de l'offre de soins et des infrastructures médicales, alors que l'organisation de la demande de soins relèverait du ministère ayant la Sécurité sociale dans ses attributions.

- l'implication des promoteurs des Mutuelles de santé communautaires (MSC) déjà opérationnelles afin de capitaliser leurs expériences en vue d'une vulgarisation des mutuelles de santé dans toutes les provinces du pays. Le travail de formation des ressources humaines, d'organisation technique et logistique pour rendre opérationnelles ces mutuelles serait possible avec l'appui de la coopération internationale.
- le développement de la collaboration entre les MSC et les structures socio professionnelles existantes par lesquelles passent les revenus des travailleurs de l'économie informelle et rurale, à savoir les SOGESTAL pour le café, l'OTB pour le thé, les coopératives ou les institutions de micro-finance pour les différentes associations du secteur informel, et toute autre structure organisée en vue d'un prélèvement à la source des cotisations à verser dans les mutuelles de santé. Le rôle de la Commission nationale de protection sociale, récemment mise en place, serait d'un intérêt essentiel.
- la prise en charge des indigents par l'État en faisant passer les budgets nécessaires dans un panier commun (Basket Fund), où toutes les autres contributions des coopérations bilatérale et multilatérale au développement intéressées par ce domaine, feraient passer leurs aides en vue du paiement des cotisations en faveur des vulnérables à des MSC implantées dans diverses communes.
- la collaboration des médias en vue de diffuser les bienfaits apportés par les MSC aux ménages ayant déjà leurs cartes d'assurance maladie.

Axe 4 : Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail

L'objectif poursuivi, sous cet axe, est de moderniser le cadre institutionnel et de dialogue social afin d'assurer une meilleure planification, mise en œuvre et évaluation des stratégies, programmes et projets de création d'emploi mais aussi de mettre à jour régulièrement la réglementation du travail et les politiques de l'emploi.

Le MFPTSS doit s'affirmer comme le premier Service Public de l'Emploi. Il doit être le moteur central de l'État pour la coordination de toutes les politiques en matière d'emploi.

Cependant, le secteur du travail est transversal et concerne aussi bien le secteur public que le secteur privé. C'est la raison pour laquelle il est important qu'il y ait une impulsion au niveau supra-ministériel et des cadres de concertation et de collaboration tripartite.

Il est par conséquent proposé de mettre en œuvre les actions décrites ci-dessous.

a) Constituer un Comité national de coordination emploi (CNCE)

Le CNCE serait composé par des représentants du gouvernement et des représentants des organisations professionnelles les plus représentatives, et constituerait en plus un organe intégré au sein du Cadre de dialogue et de concertation secteur public/secteur privé (CDCPP). Il aurait pour mission de définir les grandes priorités en matière d'emploi, de formation, de protection sociale et de dialogue social et en ferait le suivi. Le CNCE, élargi aux autres acteurs notamment aux représentants des coopérations bilatérale et multilatérale, pourrait constituer le premier « Groupe thématique emploi » mis en place dans le cadre du Groupe de coordination des partenaires (GCP). Pour une meilleure coordination et cohérence des stratégies, le CNCE devrait compter notamment sur la participation en son sein des représentants des organisations professionnelles déjà impliquées dans le CNT et dans le CNDS.

Le Comité national de coordination emploi devrait avoir des antennes au niveau provincial (Comité provincial de coordination emploi) présidées par les gouverneurs de provinces, à l'instar des comités de l'éducation ou de la santé, selon une même logique paritaire visant à maximiser l'implication et la contribution du secteur privé à tous les niveaux de concertation. Dans un contexte de décentralisation et de responsabilisation poussée des entités administratives dans toutes les matières, de telles antennes devraient être également implantées au niveau communal (Comité communal de coordination formation-emploi).

b) Dynamiser le CDCPP, le CNT et le CNDS

La planification, le pilotage, la gestion des emplois et la promotion du travail décent doivent être conduits dans le cadre du dialogue social. C'est pourquoi, les organes prévus par le Code du travail (Conseil national du travail et Conseils d'entreprise), par la Charte nationale de dialogue social (Comité national de dialogue social (CNDS)) et ceux du Cadre de dialogue et de concertation secteur public/secteur privé (CDCPP) doivent être dynamisés et impliqués dans les travaux du Comité de coordination de l'emploi dont le secrétariat serait assuré par le MFPTSS.

La structure tripartite de coordination aurait pour missions essentielles de donner des orientations sur les choix stratégiques en matière d'emploi et des avis sur les textes législatifs et réglementaires en matière du travail et de sécurité sociale, aider à la mise en application correcte, effective et efficace des textes législatifs et réglementaires adoptés, relever toutes les insuffisances en matière de travail décent et d'emploi, étudier tous les problèmes concernant le travail, l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, la santé, la sécurité et les conditions de travail, étudier les éléments pouvant servir à la détermination du minimum vital, coordonner le dialogue sectoriel sur l'emploi, évaluer périodiquement la mise en œuvre des recommandations formulées.

c) Créer un Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre

Cet Office serait une administration publique à caractère autonome et gérée par le Cadre tripartite chargé de la planification, la gestion, la promotion et le suivi-évaluation des politiques de l'emploi. Il comporterait en son sein :

c.1) Un Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF)

La planification des mesures nécessaires à assurer l'adéquation entre formation et emploi passe d'abord par la disponibilité d'informations quantitatives compréhensives, cohérentes et mises à jour régulièrement.

L'Observatoire devra mettre en place un système de suivi permanent des filières d'EFTP et des créneaux potentiellement porteurs d'opportunités d'emplois. Dans ce cadre, la présence des interlocuteurs issus du Ministère ayant l'EFTP dans ses attributions permettra de s'assurer de la nécessaire cohérence et de l'articulation entre la politique de formation professionnelle et la politiques de l'emploi.

L'amélioration des capacités de récolte et d'élaboration statistiques est essentielle afin d'assurer – pour l'avenir – les fonctions d'information, de prévision, d'intermédiation, suivi et pilotage du marché de l'emploi, en synergie avec d'autres acteurs institutionnels, notamment les partenaires sociaux.

Il faudra en outre établir une nomenclature nationale actualisée des métiers et des professions, assortis de leurs référentiels de compétences. La classification internationale du BIT peut servir de base. Les métiers du secteur informel et de l'agriculture de subsistance devraient être tenus en compte parce que la formation est aussi nécessaire dans ces secteurs. L'étape suivante sera celle de choisir les métiers prioritaires pour la formation.

En effet, un Observatoire de l'emploi et de la formation (OEF) aurait pour mission principale de rendre disponible l'information sur le marché du travail et les besoins en formations.

De manière plus détaillée, il aurait les missions de collecter, traiter et diffuser les informations relatives au marché du travail et à la structure des emplois ; de mettre à la disposition de la population et des décideurs publics et privés des éléments de compréhension et d'orientation en matière de création d'emploi et d'amélioration de l'adéquation de la formation aux possibilités présentes et futures du marché du travail ; d'identifier des filières porteuses de création d'emplois ; de réaliser des études sur l'incidence des investissements par rapport à l'emploi et à la formation ainsi que sur les conditions de vie des travailleurs ; d'analyser l'incidence des décisions et mesures législatives sur l'emploi et la formation ; d'organiser des forums d'échange et de sensibilisation sur l'emploi et la formation ; de créer et de mettre à jour une banque de données sur l'emploi et la formation de tous les secteurs (public et privé, national et territorial) ; d'évaluer les pratiques de recrutement ou de promotion aux emplois eu égard aux profils initialement

publiés ; de contribuer activement à la formulation et à la mise en œuvre de la PNE.

c.2) Un service de promotion de l'emploi

Ce service devrait assurer les missions nécessaires afin d'accroître les possibilités d'emplois en assurant l'intermédiation entre les demandeurs et les offreurs d'emploi à travers un nouveau mécanisme de promotion et de gestion équitable et transparente des emplois visant notamment l'insertion des jeunes et la réinsertion des sans-emploi.

À ces fins, il s'agira de faciliter et accréditer la qualité et les résultats des examens/concours/tests d'accès aux emplois ; de concevoir et suivre les programmes de formations et toute autre initiative entreprise en fonction des besoins du marché de l'emploi ; d'appuyer l'entrepreneuriat et l'auto-emploi, en particulier en faveur des jeunes ; de constituer un réseau d'information et communication entre les demandeurs et les fournisseurs d'information sur l'emploi ; de créer des structures d'encadrement et d'appui aux entrepreneurs (incubateurs) ; de rechercher et mobiliser les financements pour la mise en œuvre d'une Politique nationale de l'emploi.

Du point de vue des référentiels légaux, il serait nécessaire de procéder à la révision du Code des investissements (dans le sens de renforcer la conditionnalité Emploi des exonérations, de simplifier les procédures d'enregistrement et d'agrément), à la révision des dispositions (réglementaires et fiscales, douanières et financières) concernant en particulier les marchés publics,

ainsi qu'à la révision du Code général des impôts en allégeant les contributions forfaitaires et les patentes en faveur des entreprises qui créent plus d'emplois.

L'édition d'un code des droits et devoirs des entreprises (Code de développement de l'entreprise locale, un service d'information sur la création d'entreprise pouvant être domicilié à la CFCIB) est également nécessaire.

Les référentiels légaux pourraient être complétés par l'adoption d'un Code des personnes et de la famille accordant l'égalité et l'équité de successions pour permettre l'accès des femmes à la terre et/ou aux autres biens pouvant servir d'hypothèques.

c.3) Un service de perfectionnement et de reconversion professionnels

Ce service aura pour mission de contribuer au développement de l'emploi à travers :

- des activités de perfectionnement des travailleurs en cours d'emploi afin de maintenir leurs performances à des niveaux élevés ;
- des activités de reconversion des travailleurs des entreprises et des administrations perdant leurs emplois afin de les réinsérer au mieux sur le marché du travail ;
- des activités de recherche en ingénierie de la formation afin de mettre en place des programmes de formation permanente en faveur des travailleurs des entreprises et des administrations pour qu'ils restent performants.



© MFPTSS – La politique nationale de l'emploi doit permettre l'accès à un minimum de revenus à toutes les catégories de population pour une meilleure protection sociale, notamment les groupes vulnérables.

Axe 5 : Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail

Cet axe important de la politique nationale de l'emploi a pour objectif le soutien à l'emploi, notamment des jeunes et des femmes, à travers de nouveaux financements aux institutions de la formation, le financement des initiatives des jeunes créateurs d'entreprises et d'emploi, tout en favorisant en particulier l'accès des femmes au marché du travail.

a) Appuyer les institutions de la formation

Pour financer le système de l'EFTP, il est nécessaire de mobiliser de nouvelles sources stables, outre les contributions de l'État, des élèves et des coopérations bilatérales et multilatérales, à travers des fonds sectoriels ou une taxe à la formation professionnelle, comme c'est déjà le cas dans d'autres pays.

Les sources de ces fonds sont constituées de cotisations payées par les employeurs et les travailleurs et dont les montants sont fixés par eux-mêmes dans le cadre de conventions collectives sectorielles de travail avalisées par des lois. Les organisations d'employeurs et celles de travailleurs se conviennent de la part patronale et de celle des salariés. Tout le montant est payé par l'employeur. La part des salariés est estimée en termes de manque à gagner sur l'augmentation salariale à laquelle ils renoncent volontairement. Ces fonds sont aussi utilisés pour la formation continue.

La gestion des fonds sectoriels à la formation est généralement assurée par les organisations d'employeurs et de salariés solidairement avec une présidence tournante. Les subsides de l'État et de la coopération internationale viennent en complément.

Sur la base d'expériences d'ailleurs et compte tenu de son importance pour le développement des entreprises, les partenaires sociaux du monde du travail mettent l'accent sur le financement de la formation professionnelle comme composante importante des mécanismes de financement.

Une réflexion devrait être entamée au niveau tripartite pour la mise en place d'un Fonds national de formation professionnelle, éventuellement composé de sous-fonds sectoriels, en commençant par discuter d'éléments importants comme la répartition et la nature des pouvoirs réels des partenaires publics, privés et sociaux, l'affectation effective des taxes collectées à la formation continue, les différents modes d'accès des bénéficiaires au financement et la répartition des ressources entre le secteur « moderne » et le secteur « informel ».

Au Burundi, vu l'étroitesse du secteur structuré, les partenaires sociaux devraient sans doute grouper les entreprises par secteurs. La taxe à la formation professionnelle est versée sous forme fiscale. Elle est utilisée dans le développement de l'EFTP et pour la formation continue. L'employeur qui justifie avoir

organisé lui-même un perfectionnement en faveur de ses employés a droit à une ristourne sur la taxe à payer.

Les fonds sectoriels responsabilisent mieux les employeurs et les travailleurs qui ont un intérêt direct dans la qualité de la formation dans leur secteur. L'intérêt direct des employeurs et des travailleurs constitue la garantie du bon fonctionnement du système. En plus, les résultats se constatent rapidement. Une taxe nationale est porteuse d'un cachet d'anonymat, de lourdeur de gestion et de méfiance de la part de la population sur l'utilisation de la taxe. Les fonds sectoriels semblent plus efficaces que les taxes.

L'enseignement technique et la formation professionnelle doivent être développés dans le cadre de la création d'instituts polytechniques plus efficaces et plus attractifs. À ce sujet, une loi-cadre sur la formation professionnelle doit être mise en place. Les entreprises publiques et privées doivent être incitées à créer des centres de formation professionnelle.

L'enseignement supérieur doit lui aussi être réformé afin de sortir des formations classiques trop générales qui créent du chômage. Le développement des enseignements techniques, professionnels et de sciences et technologies novatrices doit permettre de coller aux besoins du marché du travail.

b) Créer un fonds national pour les jeunes créateurs d'emploi

Afin d'aider davantage de jeunes à créer leur propre emploi en créant leur entreprise, un fonds national de prêts dédié à ce public devrait être créé, avec le soutien de la coopération internationale. L'objectif serait de permettre aux jeunes de bénéficier de quasi fonds-propres, en complément du microcrédit, pour financer la création ou le développement de leurs entreprises. Il reste que la mise en œuvre de ces prêts sans intérêts devrait, alors, impliquer la fixation de certains critères tels que le montant maximum, les critères d'éligibilité concernant l'âge, le type de projets et le besoin de financement y afférent, etc.

c) Améliorer l'accès à l'emploi pour les femmes et les catégories sociales marginalisées

Le problème d'équité envers les femmes et envers les autres catégories sociales discriminées au niveau de l'emploi est une question complexe dont les réponses doivent recourir à une multiplicité d'actions incluant des initiatives de « discrimination positive ». Le principe d'appliquer de traitement égal à des individus inégaux ne fait que renforcer les inégalités ; d'où la nécessité d'une intervention correctrice de l'État.

Pour permettre à chacun et à chacune de participer au marché de l'emploi de façon équitable, il est nécessaire de soutenir des programmes pouvant augmenter les investissements dans les créneaux porteurs du secteur agricole où les femmes sont majoritaires (maraîchers, petit artisanat etc.) et dans les secteurs

où les jeunes filles ont un avantage comparatif (hôtellerie, tourisme etc.) et d'explorer des initiatives pour faire découvrir aux femmes demandeuses d'emploi, surtout les jeunes filles, des opportunités d'emplois, y compris dans les métiers « non traditionnellement féminins ».

Quant aux entreprises, il faudra les inciter à mettre en place des mesures pour prendre en charge une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, les encourager à créer des conditions favorables à un meilleur accès aux ressources par les femmes et les filles (particulièrement aux TIC) et à assouplir les modalités des congés de maternité.

La Chambre de commerce devrait être encouragée à créer un réseau de conseillers qui mette de nouveaux chefs d'entreprise – surtout les entreprises dirigées par des femmes et jeunes filles- en rapport avec des homologues expérimentés pour assurer un partage des connaissances.

Les politiques sectorielles en matière d'éducation et de formation professionnelle doivent être revues, en se souciant de l'adéquation de l'offre de formation professionnelle et technique aux besoins du marché, afin que les actions prioritaires agissent sur les disparités filles/garçons pour garantir un niveau élevé d'éducation pour les filles et par conséquent accroître leurs capacités.

Dans l'Administration publique et parapublique, un quota minimum de 30 % de femmes à tous les niveaux hiérarchiques pourrait être expérimenté, tout en appliquant des mesures préférentielles en faveur des femmes durant le recrutement, pour les nominations et les promotions, en introduisant également des nouvelles méthodes telles que le

système du CV anonyme pour combattre les discriminations à l'embauche.

Il s'agit de promouvoir les droits des femmes à l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelle, faisant en sorte qu'elles soient équitablement représentées dans toutes les sphères d'activités en étendant progressivement la mesure des quotas à tous les secteurs et à tous les postes de gestion.

Il faudra aussi, pour contrôler l'application des mesures adoptées, redynamiser le service d'inspection du travail en y intégrant la parité hommes et femmes pour faire respecter le code du travail dans les entreprises du secteur privé tant au niveau des recrutements et des promotions qu'au niveau des conditions de travail et renforcer le dialogue social.

Il faudra enfin promouvoir des statistiques désagrégées selon le sexe pour avoir une disponibilité d'outils statistiques permettant de quantifier les progrès ou les reculs réalisés.

En outre, même au-delà des exigences spécifiques au genre, le gouvernement devra :

- i) ratifier la convention relative aux droits des personnes handicapées et intégrer ses dispositions dans la législation nationale ;
- ii) instaurer un certificat de compétence en lieu et place du certificat d'aptitude physique ; et
- iii) promouvoir une législation nationale qui assure une protection aux enfants conformément à la convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants et qui prévoit des sanctions pour toute personne participant à la déscolarisation de la petite fille.



© MFPTSS - Objectif soutenir l'emploi, notamment des jeunes à travers le financement des initiatives des jeunes créateurs d'entreprises et d'emploi.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE LA POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

Indicateurs de résultat de la Politique nationale de l'emploi

Dans cette section sont d'abord rappelés les résultats attendus prioritaires, c'est-à-dire ceux qui sont considérés comme essentiels pour le succès de la mise en œuvre de la PNE. En d'autres termes, la mesure de chacun de ces résultats escomptés constitue, à une certaine date, un indicateur pour le suivi et l'évaluation des réalisations de la PNE.

Ci-dessous, est présentée une sélection des objectifs indiqués à la section précédente, et dont le degré d'atteinte constituera une mesure d'évaluation des résultats.

Cette approche ne réduit nullement l'importance des autres objectifs indiqués à la section précédente, qui sont en tout cas reliés – plus ou moins directement – aux résultats prioritaires présentés ci-dessous.

Dans l'esprit du présent document de PNE, le moyen terme correspond aux années allant de 2016 à 2020 et le long terme aux années allant de 2021 à l'année 2025, qui est l'horizon de la « Vision Burundi » et de la PNE.

Le court terme, comprenant les années 2014 et 2015, correspond à la période de démarrage et de mise en vitesse de croisière du dispositif d'opérationnalisation, de coordination et de suivi et évaluation de la réalisation de la PNE.

Les macro-indicateurs de résultat présentés aux points suivants sont classés selon les cinq axes dont est composé l'argumentaire exposé dans le chapitre précédent. Les indicateurs pourront être éventuellement déclinés en termes plus précis dans le cadre de l'élaboration du dispositif de suivi et d'évaluation de la PNE dont les caractéristiques générales sont décrites plus bas.

Axe 1 – Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande d'emploi

Résultats attendus à moyen terme (avant 2020) :

- L'offre d'énergie satisfait 90 % des besoins des foyers et 100 % de ceux des entreprises ;
- L'approche HIMO est introduite dans la mise en œuvre de tous les investissements publics ;
- Des mesures fiscales fortement incitatives au bénéfice du secteur privé productif sont mises en œuvre et au moins 10 % des ressources budgétaires de l'État sont annuellement et effectivement allouées au développement de l'agriculture ;
- Le taux de pauvreté est réduit à moins de 40 %, le sous-emploi en agriculture a diminué de 20 % et le taux de chômage réel (y inclus les formes de sous-emploi correspondant en réalité à des conditions de chômage) est réduit à moins de 10 % ;
- Les exportations vers les pays de l'espace CAE ont augmenté de 5 % par an.

Résultats attendus à l'horizon 2025 :

- La demande d'énergie des foyers et des entreprises est complètement satisfaite ;
- Le PIB par habitant dépasse les 700 USD et la croissance atteint 10 % par an ;
- Le taux de pauvreté est réduit à moins de 30 % et le taux de chômage réel à moins de 5 % (taux frictionnel correspondant au plein emploi) ;
- Les exportations vers les pays de l'espace CAE augmentent de 10 % par an ;
- Le taux d'urbanisation, hors capitale, s'est accru de 15 points de pourcentage.

Axe 2 – Développer les compétences et l'employabilité

Résultats attendus à moyen terme (avant 2020) :

- L'approche de la formation axée sur les compétences est généralisée et l'effectif de jeunes formés par le système de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle a augmenté de 5 % par an ;
- Un Comité national paritaire de coordination de l'EFTP est mis en place et opérationnel ;
- Des cellules d'insertion et d'orientation professionnelles et des passerelles entre les diverses formations sont mises en place, ainsi que des programmes de renforcement des capacités des enseignants, des formateurs et des tuteurs de l'EFTP ;
- Les diplômes et certificats sont délivrés, sans exceptions, selon les normes établies par la loi et la réglementation publique.

Résultats attendus à l'horizon 2025 :

- La formation par alternance et un système de validation et de certification des compétences, impliquant les organisations du secteur privé, sont généralisés, et tous les enseignants participent aux programmes de formation continue et de perfectionnement des formateurs du système public de l'EFTP ;
- L'effectif de jeunes formés par le système de l'enseignement des métiers et de la formation professionnelle a augmenté de 10 % par an et les établissements d'EFTP sont tous suffisamment équipés pour assurer des formations pratiques à la hauteur de l'évolution technologique et des besoins des entreprises ;
- Des instituts polytechniques régionaux et provinciaux pour la promotion de l'auto-emploi des cadres et l'adaptation et la participation aux innovations technologiques sont créés et fonctionnels ;
- Le nombre de filles dans l'EFTP est accru de 20 % par an et le service public de l'emploi accompagne les jeunes formés vers l'emploi ;

- 50 % des entreprises formelles assurent des programmes de formation continue et de perfectionnement de leur personnel.

Axe 3 – Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d’emplois décents

Résultats attendus à moyen terme (avant 2020) :

- le cadre légal (notamment le code du travail, le code des investissements, le code des impôts et le texte régissant la sécurité sociale) est mis à jour et favorise l’environnement des affaires ;
- le fonds sectoriel pour le financement de la formation professionnelle est créé ;
- les institutions de microfinance sont substantiellement refinancées ;
- le nombre d’affiliés au système de protection sociale augmente chaque année de façon constante ;
- Le réseau routier et les transports lacustre et aérien sont sensiblement améliorés.

Résultats attendus à l’horizon 2025 :

- Les fonds d’appui au développement du secteur privé (fonds de garantie et d’accompagnement des petites et moyennes entreprises, fonds national pour le financement des jeunes créateurs d’emploi) sont créés et la BNDE est renforcée, contribuant activement au développement des PME à travers une augmentation importante des prêts à moyen et long termes ;
- Les synergies entre microfinance et banques commerciales permettent d’offrir au public des produits différemment ciblés et accessibles pour le financement à long terme des micro, petites et moyennes entreprises des secteurs formel et informel, ainsi que pour de grandes entreprises privées ;
- L’augmentation des financements octroyés aux PME par l’ensemble des institutions financières et le renforcement des infrastructures permettent le développement des productions, la réduction des coûts de transport et de commercialisation et l’extension de l’offre exportable à des prix concurrentiels ;
- Un régime d’assurance maladie-maternité garantissant un traitement équitable, tant pour le travailleur que pour l’employeur, et un socle de protection sociale sont assurés et généralisés à toute la population, favorisant la transition effective de l’économie informelle à l’économie formelle des différentes activités socio-économiques.

Axe 4 – Instituer une politique de dialogue et de gouvernance du marché du travail

Résultats attendus à moyen terme (avant 2020) :

- Un Comité national de coordination de l’emploi, tripartite (secteur public, secteur privé et société civile), impliquant les organes prévus par le Code du travail et par la Charte nationale de dialogue social, est mis en place sous la tutelle de la deuxième Vice-Présidence ;
- l’Agence nationale pour l’emploi est constituée et exerce avec performance ses fonctions ;
- l’Observatoire de l’emploi et de la formation et ses antennes provinciales sont opérationnels et assurent toutes les informations, les statistiques et les élaborations nécessaires à l’Agence nationale pour l’emploi, aux décideurs institutionnels et au cadre tripartite.

Résultats attendus à l’horizon 2025 :

- 90 % des recrutements passent désormais à travers le traitement de l’Agence Nationale pour l’Emploi et une nomenclature nationale actualisée des métiers et des professions est réalisée, permettant un rapprochement significatif des systèmes de l’éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché de l’emploi ;
- la structure des filières de l’EFTP suit l’analyse des tendances du marché de l’emploi élaborées par l’Observatoire de l’emploi et de la formation.

Axe 5 – Promouvoir l’emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l’inclusion sur le marché du travail

Résultats attendus à moyen terme (avant 2020) :

- les partenaires sociaux ont déjà convenu soit d’instituer la taxe sur la formation professionnelle ou de mettre en place des fonds sectoriels pour la formation professionnelle et ont mis en place les structures de leur gestion ;
- un fonds national pour les jeunes créateurs d’emploi est institué ;
- l’entrepreneuriat féminin ainsi que l’accès des femmes, des jeunes, des personnes vivant avec un handicap et d’autres groupes vulnérables à l’emploi sont soutenus par des mesures de discrimination positive, les dispositions concernant l’emploi de la convention relative aux droits des personnes handicapées sont appliquées et la législation pour la protection des enfants est conforme à la recommandation 182 de l’OIT ;
- l’Inspection du travail est renforcée et la législation est améliorée pour vérifier la mise en œuvre des mesures adoptées pour la promotion du travail des femmes et pour la protection des droits au travail des groupes encore socialement marginalisés.

Résultats attendus à l'horizon 2025 :

- Le système de l'EFTP, ainsi que la formation continue des entreprises, est en grande partie financé par les fonds sectoriels ;
- les fonds de garantie pour les investisseurs, et notamment pour les créateurs d'emplois, ont permis une augmentation

sensible du nombre de PME, surtout créées par des jeunes, tandis que les investissements dans des activités agricoles visant le modernisation des exploitations, de la production et de la commercialisation, sont financés en priorité par des prêts à moyen et long terme, favorisant en particulier les jeunes et les femmes.



© MFPTSS – 23 juin 2015, cérémonies du lancement officiel des activités de l'Office burundais et de la main d'œuvre (OBEM) comme service public d'emploi chargé du suivi de mise en œuvre la politique de l'emploi au Burundi.

Mécanismes de mise en œuvre et de coordination de la Politique nationale de l'emploi

Il est d'abord nécessaire que le présent document de politique de l'emploi soit officiellement adopté par l'autorité habilitée et que ses contenus soient largement diffusés, afin que tous les intervenants dans le développement et la lutte contre la pauvreté (administration centrale, administration locale, syndicats d'employeurs, syndicats de travailleurs, secteur privé, société civile, coopérations bilatérale et multilatérale, etc.) soient au fait des dispositions de la PNE et s'y réfèrent dans leurs plans, programmes et projets. Il sera nécessaire, dans ce dessein, d'organiser des ateliers provinciaux de dissémination de la PNE dans le cadre d'une stratégie de communication conduite par le MFPTSS.

Cadre institutionnel

Le suivi de la mise en œuvre de la PNE sera assuré par le MFPTSS, appuyé par un organisme tripartite, que nous appellerons ici provisoirement COSE-PNE (Conseil de suivi et d'évaluation de la PNE), comprenant le Gouvernement, les organisations des travailleurs et des employeurs, les organisations de la Société civile et les agences de la coopération.

Le premier engagement dudit organisme sera la formulation d'un dispositif détaillé de suivi et d'évaluation, incluant les micro-indicateurs et une matrice des risques, assortie des principales mesures à entreprendre pour en réduire les effets potentiels.

Le ministère, notamment l'Office national de l'emploi et de la main-d'œuvre (OBEM), ainsi que le COSE-PNE, devront être soutenus par un secrétariat et par une assistance technique.

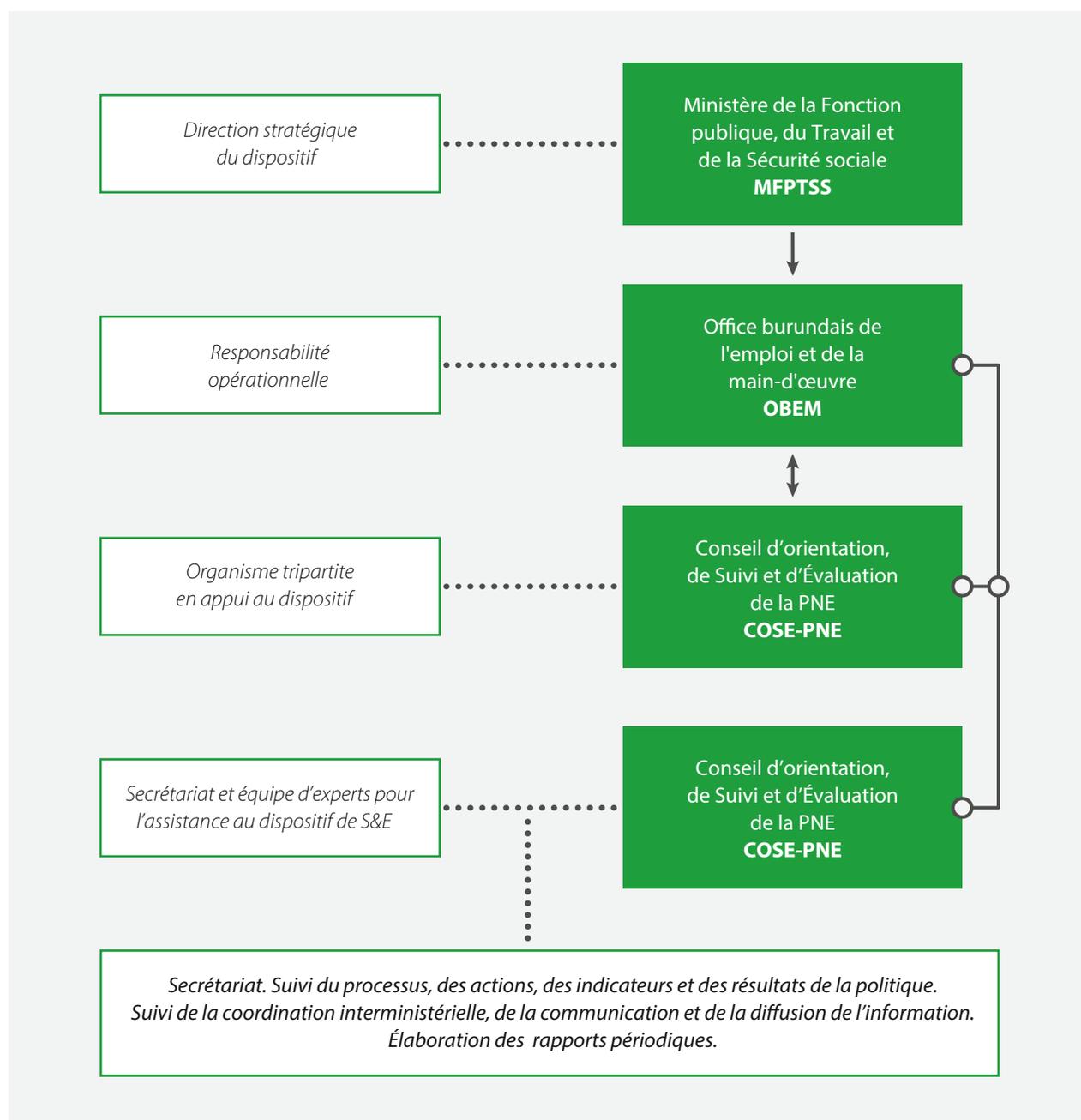
Des experts sont en effet nécessaires pour s'assurer que les indications du MFPTSS et du COSE-PNE soient mises en exécution, notamment afin de garantir des fonctions fondamentales telles que le secrétariat du COSE-PNE, le suivi de l'évolution concrète des objectifs et des résultats de la PNE et du progrès des indicateurs élaboré par le COSE-PNE et validés par le MFPTSS, le suivi de la coordination interministérielle et des projets sectoriels par rapport à leur cohérence avec la PNE, la communication permanente entre les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la PNE, la diffusion de l'information

à tous les niveaux, l'élaboration des rapports périodiques de monitoring et l'appui technique (notamment documentaire) aux réunions périodiques du COSE-PNE.

Une première évaluation externe indépendante, visant la mise au point de la PNE et de ses mécanismes de suivi, est envisagée pour le deuxième semestre de 2015.

Voir en figure 11 le schéma des acteurs impliqués dans le dispositif de S&E.

Figure 11 : Dispositif de suivi et d'évaluation de la Politique nationale de l'emploi



Financement de la Politique nationale de l'emploi

Les nombreux objectifs et actions à mener formant la PNE engendrent des coûts et exigent une prise en charge financière ; des financements adéquats devront être ainsi mobilisés pour permettre leur déploiement et leur mise en œuvre. Les dispositifs institutionnels d'appui à la promotion de l'emploi (information, placement, observation, coordination) doivent essentiellement fonctionner à partir d'un système de financement pérenne et viable d'intervention publique.

Or, du fait que le Burundi ne possède pas de politique de l'emploi, il n'est pas étonnant qu'aucune politique fiscale pour la promotion de l'emploi n'existe jusqu'à présent. Il est donc indispensable de prévoir un système de financement approprié qui appuie l'effort national dans la mise en place d'une PNE visant à mieux lutter contre la pauvreté par le développement de l'emploi décent dont bénéficiera la population pauvre.

Plusieurs pistes, qui méritent encore de faire l'objet de concertation préalable dans le cadre du tripartisme, nécessitent d'être étudiées de manière approfondie pour répondre aux préoccupations de financement de la PNE, telles que l'institution d'une taxe d'apprentissage touchant l'ensemble des entreprises et structures employant du personnel dans certains secteurs d'activités.

Le mécanisme public de financement de la PNE tiendra compte de l'élasticité globale et automatique du système fiscal burundais et devrait obéir aux règles d'une bonne imposition basées sur la clarté, le rendement et l'équité. La prise en charge du financement de la PNE à la fois par l'État, les employeurs et les travailleurs devrait être également adoptée comme principe de base.

Programme national de soutien à l'emploi (PNSE)

Aussitôt la PNE adoptée par le Gouvernement, une Stratégie nationale assortie d'un plan d'action pour la mise en œuvre de cette politique sera élaboré à partir de laquelle un Programme national de soutien à l'emploi (PNSE) sera défini pour la coordination des flux d'initiatives et de contributions en faveur de la promotion de l'emploi. Il s'agira d'un plan d'action opérationnel qui accompagnera la PNE pour la première phase

de sa mise en œuvre couvrant les 5 années (2014-2019). En tant que tel, le PNSE doit établir un ordre de priorité dans les actions à entreprendre au cours de cette période parmi l'ensemble des objectifs fixés par la PNE. Le PNSE doit être un programme multi-donateurs dynamisé par une programmation concertée et une forte adhésion des représentants des coopérations bilatérale et multilatérale.

Les objectifs spécifiques du PNSE s'alignent avec ceux de la PNE qui représente l'engagement du pays pour la promotion de l'emploi décent. Le PNSE reposerait sur les trois axes stratégiques suivants :

DÉVELOPPEMENT LOCAL DES COMPÉTENCES ET DE L'EMPLOI LOCAL

- Renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables ;
- Faciliter l'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau local ;
- Faciliter l'accès à la formation professionnelle communautaire ;
- Promouvoir les initiatives locales de développement et d'emploi au niveau des collectivités territoriales décentralisées ;
- Mobilisation des ressources locales pérennes en faveur de la formation des groupes vulnérables.

DYNAMISATION DES SECTEURS GÉNÉRATEURS D'EMPLOI

- Intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et de suivi-évaluation ;
- Priorisation du critère de création d'emploi dans les programmes d'investissements publics et les projets de développement ;
- Augmentation des flux financiers pour promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise.

AMÉLIORATION DU CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

- Renforcement de la gouvernance de l'emploi ;
- Amélioration de la qualité du dialogue social au niveau des entreprises ;
- Renforcement de la cohérence et de la coordination des actions des structures de promotion de l'emploi ;
- Renforcement de l'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation.

BIBLIOGRAPHIE

ADISCO, *Étude de faisabilité pour la mise en place des mutuelles de santé des caféiculteurs du Burundi*, février 2009, par Déogratias NIYONKURU.

ADISCO, *La Voix des collines, Revue trimestrielle d'information, d'action et d'éducation populaire*, 3^e trimestre 2009.

API, *Les réformes clés en 2012-2014, Bujumbura*, 2012.

ASSOCIATION DES INDUSTRIELS DU BURUNDI (2011), *Atelier de réflexion sur les défis de l'industrialisation au Burundi*, 21-22 décembre, Rapport final.

ASSOCIATION TANMIA.MA et CISS, *Guide pour l'intégration du Genre dans les projets de développement, Volume 2, le Genre en pratique*, septembre 2006.

BAD, *Burundi : Document de stratégie pays 2012-2016*.

BAD, *Un plan d'action pour les infrastructures au Burundi : accélérer l'intégration régionale*, Tunis, 2009, 233 p.

BAD, *Profil Genre du Burundi*, Novembre 2011

BAKX, F. et BIREHA, A., *Étude de modalités de mise en œuvre du fonds de microcrédit agricole*, Bujumbura, juin 2012.

BANQUE MONDIALE, *Étude sur le financement de la santé au Burundi*, Bujumbura, 2007.

BANQUE MONDIALE, *Qualité de la croissance*, 1^{ère} édition, Bruxelles, De Boeck & Larciens, 2002, 282 p.

BÉNASSY-QUÉRÉ Agnès et alii, *Politique économique*, Bruxelles, De Boeck, 2004, 628 p.

BIREHA, A., « Alliance stratégique entre les banques commerciales et les institutions de micro-finance », dans ZAMUKA, n°20, mars 2011, Bujumbura.

BIT, *Guide pour la formulation des politiques nationales de l'emploi*, Genève, OIT, 2012, 188p.

BIT, *Employment Integration in Public Investment Programmes, Budgeting Process*, Genève.

BIT, *Étude diagnostique sur les dispositifs de protection sociale existants et identification des espaces possibles en vue de la mise en place d'un socle de protection sociale au Burundi*, Bujumbura, octobre 2011.

BIT, *Étude des éléments de base pour la mise en place d'une politique nationale de protection sociale au Burundi*, octobre 2009.

BIT, *Guide Genre et politiques d'emploi*, Manuel d'information. Édition 2012.

BIT, *Guide sur les nouveaux indicateurs d'emploi des OMD, y compris l'ensemble complet des indicateurs du travail décent*, Genève, 2009.

BIT, *L'Agenda du travail décent en Afrique 2007-2015*, Addis Abeba, avril 2007, 79 p.

BIT, *Rapport technique sur l'extension de la protection sociale au Burundi*, Bujumbura, avril 2006.

BIT, *Sécurité sociale: un nouveau consensus*, Genève, 2002.

BNUB, *Note stratégique d'analyse des priorités de consolidation de la paix au Burundi, 2011-2014*, Bujumbura, avril 2011.

BRB, *Rapports annuels 2000-2012*, Bujumbura, Presses Lavigerie

BRB, *Bulletin mensuels 2000-2012*, Bujumbura, Presses Lavigerie.

BRB, *Enquête Nationale sur l'Inclusion Financière au Burundi*, Bujumbura, 2012.

BRB et ASSOCIATION DES BANQUES ET ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS, *Atelier sur la banque, son rôle et ses défis*, Bujumbura, 8-12 avril 2013.

BURKINA FASO, MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, *Politique nationale de l'emploi (PNE)*, Ouagadougou, mars 2008, 53p.

CAFOB et UNIFEM, *Rapport alternatif sur la mise en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard de la femme*, Bujumbura, octobre 2007.

- CEDEF, *La violence contre les femmes au Burundi*, OMCT, Genève, janvier-février 2001.
- CEDEF, *Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, Quarantième session 14 janvier-1er février 2008, Bujumbura, janvier 2008.
- CENTRE LEVY MWANAWASADE DÉMOCRATIE ET DE BONNE GOUVERNANCE, *Rapport sur le Chômage des Jeunes en Angola, Burundi, RCA, RDC et République du Congo: Un défi crucial pour les États et les sociétés concernés*, février 2013.
- CFCIB, *Statuts*, novembre 2009, art.5.
- CGAP (CONSULTATIVE GROUP TO ASSIST THE POOREST), *La finance pour tous. Construire des systèmes financiers inclusifs*, éditions Saint-Martin, Québec, Canada, 2006.
- CHRISTEN, R.P., "Commercialization and Mission Drift: The transformation Of Microfinance in Latina America" in *CGAP occasional paper*, n°5, March 2001.
- CNCA, *Rapport sur les flux de l'Aide publique au développement 2010-2011*, Bujumbura, 2012.
- CNUCED, *Examen de la politique d'investissement-Burundi : Version préliminaire*, NATIONS UNIES, New York et Genève, 2009, 117 p.
- COMMISSION EUROPÉENNE, EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES, *Guide EQUAL de l'intégration de la dimension de genre*, 2004.
- CTB, *Mission de recensement des fonctionnaires civils de l'État du Burundi : Rapport final*, 12 octobre 2009.
- ÉTUDE ÉCONOMIQUE CONSEIL (EEC CANADA) (2006), *Burundi : une évaluation du climat des investissements*, Banque mondiale, Washington DC.
- FALL, F., « La complémentarité banque/micro-finance dans les économies en développement : une perspective théorique » in *Revue d'économie industrielle*, N°133, 2011, pp.31-56.
- FAO, la FAO au travail 2010-2011, les femmes clé de la sécurité alimentaire, P.3.
- FMI, *République du Burundi : deuxième revue de l'accord au titre de la facilité élargie de crédit*, mars 2013.
- GREGOIRE Luc J., HAIDARA Dramane et LENSING-HEBBEN Caroline, *Emploi et politiques de développement en Afrique*, Paris ; PNUD et OIT, Éditions Belin, 784 p.
- <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.Condition féminine Canada, *Gender based Analysis, a Guide for policy making*,
- INSS, *Revue des Statistiques de la Sécurité Sociale*, Bujumbura.
- ISTEEBU, *Annuaire statistiques du Burundi 2006-2010*, Bujumbura.
- ISTEEBU, *Comptes de la nation, années 2005-2009*, Bujumbura.
- ISTEEBU, *Consommation des ménages en milieu urbain*, Bujumbura, décembre 2008.
- ISTEEBU, *Consommation et conditions de vie des ménages*, Bujumbura, février 2007.
- ISTEEBU, *Enquête 1-2-3*, Bujumbura, 2009.
- ISTEEBU, *Enquête secteur informel-Rapport d'analyse*, Bujumbura, 2007.
- JENKINS, H., "Commercial Bank Behavior in Micro and Small Enterprise Finance" in Harvard Institute for International Development, *Development Discussion Paper*, n° 741, February 2000.
- KANYANGE, D., « Les problèmes spécifiques des opérateurs économiques dans la Communauté est-africaine » in *Atelier de sensibilisation et d'information sur l'intégration du Burundi dans la Communauté Est Africaine*, Bujumbura, CELEXON, 14 octobre 2011.
- LOPEZ, C., RHYNE, E., "The service Company Model: A New Strategy for Commercial Banks in Microfinance" in *Action Insight Paper*, No6, September 2003.
- LUCAS, R.E. « On the Mechanics of Economic Development » in *Journal of Monetary Economics*, Vol.22, n°1, pp.3-42, 1988.
- MAE, *Plan national d'investissement agricole (PNIA) 2012-2017*, 2^e édition, Bujumbura, juillet 2012, 104 p.
- MAE, *Projet de stratégie de création d'un Fonds de microcrédit agricole au Burundi*, Bujumbura, 2011.
- MAE, *Situation de la sécurité alimentaire au Burundi*, Bujumbura, novembre 2010.
- MAGUAIN Denis, « Discrimination positive: un bilan d'expériences américaines et européennes » in *Revue française d'économie*, volume 21, n°2, 2006.

- MCIPT et PNUD, *Stratégie nationale de développement durable du tourisme : Burundi, cœur d'Afrique*, Bujumbura, 2011, 207 p.
- MCIPT, *Stratégie nationale de développement du secteur privé (SNDSP) au Burundi 2014-2020*, Bujumbura, juillet 2013.
- MCIPT, *Étude diagnostique sur l'intégration du commerce du Burundi (EDIC) : mise à jour*, Bujumbura, 2012.
- MEBPSFPA, BUREAU DE LA PLANIFICATION DE L'ÉDUCATION, *Indicateurs de l'enseignement au Burundi 2006/2007- 2011/2012*, Bujumbura.
- MFPDE, *Stratégie nationale et plan d'actions pour le développement du secteur financier 2011-2017*, Bujumbura, 2011.
- MFPTSS, *Les Actes du premier salon de l'emploi au Burundi*, Bujumbura, mars 2012.
- MFPTSS, *Revue du cinquantième : Son histoire, ses dirigeants, ses défis, ses grandes réalisations de 1961 à 2012 et ses perspectives d'avenir*, Bujumbura, 2012, 64 p.
- MFPTSS, *Statut général de la fonction publique*, Bujumbura, 2006.
- MPCBGP et PNUD, *Stratégie nationale de bonne gouvernance et de lutte contre la corruption 2011-2015*, Bujumbura, 2012, 78 p.
- MPDC et IDEC, *Économie burundaise 2010*, Bujumbura, 2011, 98 p.
- MPDC, *Rapport national sur les OMD*, Bujumbura.
- MPDC et PNUD, *Vision Burundi 2025*, Bujumbura, 2011, 101 p.
- MPDC et IDEC, *Économie burundaise 2010*, Bujumbura, 2011, 98 p.
- MSNDPHG, *Politique nationale genre 2012-2025*, Bujumbura, juillet 2012.
- MSNDPHG, *Plan d'action pour la mise en œuvre de la politique Genre*, Bujumbura, décembre 2011.
- de 1961 à 2012 et ses perspectives d'avenir*, Bujumbura, 2012, 64 p.
- NDIKUMANA, M.J. (2013), "Financing instruments available to the SMEs in the manufacturing sector" in *Overview of the draft action plan for implementing the EAC industrialization strategy. Projects /programme areas for collaboration*, Sun Safari Club Hotel, Bujumbura, 31st January.
- NDIKUMANA, L., NKURUNZIZA, J.D., NYAMOYA, P. (2012), "The financial sector in Burundi" in *NBER Working Paper Series*, Working Paper 18289, National Bureau of Economic Research, Massachusetts, 2012.
- NIYONGABO, E. (2011), *Articulation entre la micro-finance et les politiques publiques dans le financement du développement agricole et rural en Afrique subsaharienne. Cas du Burundi*, Thèse de Doctorat en sciences économiques et de gestion, Université de Mons, Belgique.
- NIYONGABO, E., VAN MANEN, B. (2012), *CTB- Burundi- Programme PAIOSA. Renforcer l'accès à la micro-finance agricole*, MAE, Bujumbura 2012.
- NSABIMANA, A. (2009), « Articulation banques-microfinance en Afrique : impact sur la gouvernance et la performance des IMF » dans LABIE (Coordinateur), *Reflets et perspectives de la vie économique. La micro-finance*, Tome XLVIII, n°3, De Boeck & Larcier, pp.29-38.
- OAG, *Analyse des politiques et programmes de réduction de la pauvreté au Burundi*, Bujumbura, décembre 2009.
- OAG, *Évaluation de l'impact de la mesure de subvention des soins pour les enfants de moins de 5 ans et les accouchements sur les structures et la qualité des soins*, Bujumbura, janvier 2009.
- OAG, *Rapport sur l'Enquête sur la faible représentation des femmes dans les organes de prise de décision*, Bujumbura, mars 2012.
- OIT, *Convention n° 182 de l'OIT : Nouvel instrument pour combattre les pires formes du travail des enfants*, Genève.
- OIT, *Recueil des Conventions et recommandations internationales du travail*, Genève, édition 1985
- OIT, *Surmonter la crise : un pacte mondial pour l'emploi*, Genève, 19 juin 2009, 17 p.
- OKUN, Arthur (1962), *Potential GNP: Its measurement and significance*, American Statistical Association, *Proceedings of the Business and Economics Section*, pp 98-103.
- ONU, *Convention relative aux droits de l'enfant*, New York, 1989.
- ONU, *Rapport de la Conférence internationale sur le financement du développement*, Monterrey (Mexique), 18-22 mars 2002.
- ONU, *Repenser le rôle des banques nationales de développement*, Document de fond révisé, DESA, Bureau du financement du développement, New York, 2005.

ONUUDI, *Étude de la situation des micro-petites et moyennes entreprises (MPME) du Burundi*, Bujumbura, 2006.

ONUFEMMES, *Le guide de l'intégration du genre dans la mise en œuvre du PNRA post-conflit au Burundi*, Bujumbura, mars 2012.

OUATTARA Wautabouna, *Note d'orientations stratégiques de l'étude d'impact de la mutation de l'économie burundaise*, SP/REFES, 11^{ème} Vice-présidence de la République, Bujumbura, 2011.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, MININTER, BCR, *Recensement général de la population et de l'habitat du Burundi 2008, Volume 1 : Tableaux statistiques Burundi*, Bujumbura, 2011, 166 p.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR, BUREAU CENTRAL DU RECENSEMENT, *Recensement général de la population et de l'habitat du Burundi 2008, volume 3, Tome 5 : Pauvreté multidimensionnelle au Burundi : Analyse fondée sur les données du recensement général de la population de 2008 et de l'enquête QUIBB de 2006*, Bujumbura, 2011, p.24

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Cadre stratégique de croissance et de lutte contre la pauvreté-CSLP II*, Bujumbura, 2012, 183 p. + Annexe.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Cadre burundais de qualification technique et professionnel*, MEBPSEPFA, Bujumbura, décembre 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Charte nationale de dialogue social*, Bujumbura, mai 2011.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Décret-loi n°1/037 du 7 juillet 1993 portant Révision du Code du travail du Burundi*, Bujumbura, 1993.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Décret n° 100/ 140 du 19 juin 1981 organisant le régime des pensions des fonctionnaires et magistrats et celui des rentes de survie*, Bujumbura, Bujumbura, 1981.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Décret n°100/102 du 09 juin 2008 portant réorganisation du ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Sécurité sociale*, Bujumbura, 2008.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Décret n°100/52 du 31 mars 2010 portant création, organisation et fonctionnement de l'Office national des pensions et risques professionnels des fonctionnaires, des magistrats et agents de l'ordre judiciaire*.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi N°1/02 du 24 janvier 2013 relative aux impôts sur les revenus*, Bujumbura, 2013.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n°1/010 du 18 mars 2005 portant promulgation de la constitution de la République du Burundi*, Bujumbura, 2005.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n° 1/ 002 du 29 février 2000 portant institution d'un régime d'assurance maladie maternité pour le secteur privé structuré*, Bujumbura, 2000.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n° 1/ 05 du 10 septembre 2002 portant réforme du régime d'assurance maladie maternité des agents publics et assimilés*, Bujumbura, 2002.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n° 1/010 du 16 juin 1999 portant Code de la sécurité sociale*, Bujumbura, 1999.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n°1/ 011 du 29 novembre 2002 portant réorganisation des régimes des pensions et des risques professionnels en faveur des travailleurs régis par le Code du travail et assimilés*, Bujumbura, 2002.

REPUBLIQUE DU BURUNDI, *Loi n°1/04 du 27 janvier 2010 portant réorganisation des régimes de pensions et risques professionnels des fonctionnaires, des magistrats et des agents de l'ordre judiciaire*, Bujumbura, 2010.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Note de synthèse sur l'éducation*, Bujumbura, Conférence des partenaires au développement, octobre 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Note de synthèse sur le genre*, Bujumbura, Conférence des partenaires au développement, Bujumbura, octobre 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Note de synthèse sur la protection sociale*, Conférence des partenaires au développement, Bujumbura, octobre 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Ordonnance ministérielle n° 620/57 du 20 mars 1984 portant création de la carte d'assistance médicale*, Bujumbura, 1984.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Ordonnance ministérielle n°630/172 du 23 mai 1996 portant modification de l'OM n° 620/57 du 20 mars 1984 portant création de la carte d'assistance médicale*, Bujumbura, 1984.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Plan national de développement sanitaire 2011-2015*, MSPLS, Bujumbura, 2011.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Plan sectoriel de développement de l'éducation et de la formation professionnelle au Burundi*, MEBPSEPFA, Bujumbura, juillet 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Politique nationale de protection sociale du Burundi*, Bujumbura, avril 2011.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Politique nationale de promotion des coopératives*, août 2011.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Projet de Convention cadre de partenariat entre l'État et le secteur privé en matière de l'EFTP pour une meilleure adéquation emploi-formation*, 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Programme pays pour la promotion du travail décent au Burundi*, Bujumbura, mars 2012.

RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Projet de Politique nationale de formation professionnelle*, MEBPSEPFA, Bujumbura, 2012.

RIM, ZAMUKA, Bulletin d'information sur la micro-finance, n°26, Bujumbura, 2013.

RÉPUBLIQUE DU RWANDA, *Politique nationale de l'emploi*, Kigali, décembre 2007, 38p.

ROMER, P., « Endogenous Technological Change » in *Journal of Political Economy*, Vol. 98, No5, 1990, pp.71-102.

ROMER, P. « Growth Based on Increasing Returns Due to Specialization » in *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol.77, No2, 1987, pp.56-72.

ROMER, P. (1986), « Increasing Returns and Long-Run Growth » in *Journal of Political Economy*, Vol. 94, n°5, pp.1002-1037.

SAMUELSON, A. P., NORDHAUS, W. (2000), *Economie*, 16^e Édition, Économica, Paris.

TRIVELLI, C., VENERO, H. (2009), La Banque de développement agricole: Les leçons à tirer de l'Amérique latine", dans MORVANT-ROUX (Ed.) (2009), *Exclusion et Liens financiers. Micro-finance pour l'agriculture des pays du Sud*, Rapport 2008-2009, Économica, p.312-339, 27p.

WALTHER, R., GAURON, A. (2006), *Le financement de la formation professionnelle en Afrique. Étude de cas sur cinq fonds de la formation*, Direction générale de la coopération internationale et du développement, ministère des Affaires étrangères, Paris-France.

WESTLEY, G.D. (2007), *Commercial Banks in Microfinance: Best Practices and Guidelines for Project Design, Monitoring, and Evaluation*, Inter-American Development Bank, Washington, 22p.

WOMEN'S WORLD BANKING (2007), *Microfinance au Burundi. Diagnostic et recommandations stratégiques*, RIM, Bujumbura.

WORLD BANK, *Republic of Burundi, Country Economic Memorandum : The Challenge of Achieving Stable and Shared Growth*, Washington, D.C., 2010, 125p.

WORLD BANK (2012), *World Development Indicators*, CD-ROM.

WSM, *Étude comparative des systèmes de protection sociale au Rwanda et au Burundi*, Bujumbura et Kigali, 2010.

YOUNOSSIAN, C. S., FINO, D. et SERVET, J. M. « De l'aide extérieure à la mobilisation des ressources locales » in *Annuaire suisse de politique de développement*, Vol.26, N°2, 2007.

ANNEXES

Tableau 1 : Actifs occupés par branche d'activité économique et par sexe au recensement de 2008

Branche d'activité économique	Sexe masculin		Sexe féminin		Les deux sexes
	Effectifs	En %	Effectifs	En %	
Agriculture vivrière	1 204 109	45,6	1 433 665	54,4	2 637 774
Agriculture d'exportation	2 898	55,4	2 334	44,6	5 232
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes, Cueillette	601	60,6	390	39,4	991
Élevage et chasse	4 706	84,9	838	15,1	5 544
Pêche, pisciculture, aquaculture	3 674	96,5	133	3,5	3 807
Secteur primaire	1 215 988	45	1 437 360	54	2 653 348
Part du secteur	84,3 %	-	92,5 %	-	88,6 %
Activités extractives	1 604	88,8	203	11,2	1 807
Industries agro-alimentaires	1 641	83,1	334	16,9	1 975
Autres industries manufacturières	15 009	67,3	7 295	32,7	22 304
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 537	85,2	267	14,8	1 804
Construction	23 658	90,8	2 406	9,2	26 064
Secteur secondaire	43 449	80,5	10 505	19,5	53 954
Part du secteur		3,0 %		0,7	1,8 %
Commerce, réparation de véhicules	39 026		17 417		56 443
Transport, activités des auxiliaires de transport et communication	15 023	93,5	1 049	6,5	16 072
Activités financières	3 762	52,0	3 468	48,0	7 230
Autres services marchands	2 929	78,7	793	21,3	3 722
Activités d'administration publique	15 664	80,3	3 833	19,7	19 497
Éducation	18 569	56,3	14 430	43,7	32 999
Santé et action sociale	4 743	54,6	3 950	45,4	8 693
Activités à caractère collectif ou personnel	7 451	80,4	1 817	19,6	9 268
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	27 411	66,4	13 842	3,6	41 253
Branche d'activité non précisée	47 680	51,1	45 691	48,9	93 371
Secteur tertiaire	182 258	63,2	106 290	36,8	288 548
Part du secteur	12,6 %	-	6,8 %	-	9,6 %
Total	1 441 695	48,2%	1 554 155	51,8%	2 995 850

Source : ISTEERU, *Annuaire statistique du Burundi 2010*, Bujumbura, 2012, p.20

Tableau 2 : Actifs occupés par branche d'activité économique et par sexe au recensement de 2008 ainsi que leur répartition entre les secteurs formel et informel

Branche d'activité économique	Sexe masculin	Sexe féminin	Les deux sexes	Secteur formel	Secteur informel
Agriculture vivrière	1 204 109	1 433 665	2 637 774	3 479	2 649 869
Agriculture d'exportation	2 898	2 334	5 232		
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes, Cueillette	601	390	991		
Élevage et chasse	4 706	838	5 544		
Pêche, pisciculture, aquaculture	3 674	133	3 807		
Secteur primaire	1 215 988	1 437 360	2 653 348	3 479	2 649 869
Part du secteur	84,3 %	94,5 %	88,6 %		
Activités extractives	1 604	203	1 807	102	1 705
Industries agro-alimentaires	1 641	334	1 975	4 253	20 026
Autres industries manufacturières	15 009	7 295	22 304		
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 537	267	1 804	1 804	0
Construction	23 658	2 406	26 064	8 651	17 413
Secteur secondaire	43 449	10 505	53 954	14 810	39 144
Part du secteur	3,0 %	0,7 %	1,8 %		
Commerce, réparation de véhicules	39 026	17 417	56 443	9 641	46 802
Transport, activités des auxiliaires de transport et communication	15 023	1 049	16 072	4 107	11 965
Activités financières	3 762	3 468	7 230	3 867	7 085
Autres services marchands	2 929	793	3 722		
Activités d'administration publique	15 664	3 833	19 497	104 481	7 229
Éducation	18 569	14 430	32 999		
Santé et action sociale	4 743	3 950	8 693		
Activités à caractère collectif ou personnel	7 451	1 817	9 268		
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique	27 411	13 842	41 253		
Branche d'activité non précisée	47 680	45 691	93 371	55 658	37 713
Secteur tertiaire	182 258	106 290	288 548	177 754	110 794
Part du secteur	12,6 %	6,8 %	9,6 %		
Total	1 441 695	1 554 155	2 995 850	196 043	2 786 842

Source : - ISTEERU, *Annuaire statistique du Burundi 2010*, Bujumbura, 2012, p.20
- INSS, *Revue des statistiques de la sécurité sociale*, N°24, Bujumbura, 2011, pp.4-5
- Calculs de l'auteur

Tableau 3 : Répartition de la population urbaine et rurale par groupes d'âges quinquennaux au recensement de 2008

Groupe d'âges	Population urbaine		Population rurale		Population totale
	Effectifs	En %	Effectifs	En %	
15-19	99 444	10,3	862 893	89,7	962 337
20-24	89 894	11,9	663 939	88,1	753 833
25-29	76 279	13,1	505 926	86,9	582 205
30-34	52 636	13,2	345 229	86,8	397 865
35-39	41 469	11,3	323 990	88,7	365 459
40-44	29 768	9,9	269 611	90,1	299 379
45-49	23 727	8,5	255 170	91,5	278 897
50-54	16 963	7,5	210 421	92,5	227 384
55-59	10 105	7,2	130 748	92,8	140 853
60-64	7 081	6,6	100 006	93,4	107 087
Population active	447 366		3 667 933		4 115 299
Taux d'occupation	89,7		99,1		98,1
Effectifs	401 287		3 634 922	89,8	4 036 209

Source : - RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, MININTER, BCR, Recensement général de la population et de l'habitat du Burundi 2008, Volume 1 : Tableaux statistiques Burundi, Bujumbura, 2011, pp.30-33
- RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, MININTER, BCR, Recensement général de la population et de l'habitat du Burundi 2008, synthèse des résultats définitifs, Bujumbura, 2011, p.14

Tableau 4 : Répartition des travailleurs par province au 31.12.2008

Province	Effectif des travailleurs	En %
Bubanza	589	0,4
Bujumbura	127 192	90,1
Bururi	1 101	0,8
Cankuzo	320	0,2
Cibitoke	456	0,3
Gitega	3 827	2,7
Karuzi	408	0,3
Kayanza	1 199	0,9
Kirundo	567	0,4
Makamba	563	0,4
Muramvya	672	0,5
Muyinga	1 030	0,7
Mwaro	417	0,3
Ngozi	1 303	0,9
Rutana	816	0,6
Ruyigi	688	0,5
Total	141 148	100,0

Source : INSS, Revue des statistiques de la sécurité sociale, N°24, Bujumbura, 2011, p.5

Tableau 5 : Évolution du PIB par habitant (en US \$ courants) entre 1990 et 2012 au Burundi

Année	PIB en Mrds FBU courants	Population en millions d'hab.	PIB/hab. (En FBU)	Taux de chang FBU/\$	PIB/hab. (En \$ US)
1990	193,8	5,293	36.614	171,3	213,7
1993	227,9	5,769	39.504	248,8	158,8
1995	253,0	5,982	42.294	249,7	169,4
1998	400,2	6,301	63.514	447,8	141,8
2000	511,0	6,665	76.669	720,7	106,4
2003	644,7	7,226	89.219	1.082,6	82,4
2005	1 208,2	7,562	159.773	1.081,6	147,7
2008	1 911,1	8,053	237.315	1 185,7	200,1
2010	2 495,8	8,583	290.800	1 230,8	236,3
2012	3 493,2	9,137	382.300	1 442,5	265,0

Source : - ISTEERU, *Comptes de la Nation, Année 2009, Bujumbura, 2012, p.18*
- RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Rapport sur les progrès réalisés au cours de la première année de mise en œuvre du CSLP-II, Bujumbura, septembre 2013, Annexe 1*
- MPDRN, *Économie burundaise 2003-2004, Rapport final, Bujumbura, 2005, tableaux annexes*
- BRB, *Service des études et statistiques, Bulletin mensuel, trente-sixième année, mars 2013, p.99.+*

Tableau 6 : Évolution du PIB et de ses composantes à moyen terme (2010-2015)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PIB Secteur primaire	933,4	1.017,3	1.289,0	1.453,9	1.680,4	1.842,3
<i>Croissance nominale (en %)</i>	-	9,0	26,7	12,8	15,6	9,6
PIB Secteur secondaire	314,5	373,3	475,1	567,8	660,3	781,6
<i>Croissance nominale (en %)</i>	-	18,7	27,3	19,5	16,3	18,4
PIB Secteur tertiaire	1.015,8	1.165,5	1.428,7	1.647,2	1.767,0	1.954,0
<i>Croissance nominale (en %)</i>	-	14,7	22,6	15,3	7,3	10,6
PIB_{CF} (Mds FBU courants)	2.263,7	2.556,1	3.192,8	3.668,9	4.107,7	4.577,9
Taxes indirectes	232,1	293,6	300,4	358,4	446,3	497,4
PIB_{PM} (Mds FBU courants)	2.495,8	2.849,7	3.493,2	4.027,3	4.554,0	5.075,3
PIB_{PM} aux prix de 2010	2.495,8	2.600,6	2.704,6	2.834,4	2.987,5	3.181,7
<i>Croissance en termes réels</i>	-	4,2	4,0	4,8	5,4	6,5

Source : - RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Rapport sur les progrès réalisés au cours de la première année de mise en œuvre du CSLP-II, Bujumbura, septembre 2013, Annexe 1*
- *Calculs de l'auteur*

Tableau 7 : Évolution du PIB et de ses composantes aux prix courants entre 2010 et 2025

Variable	Année	2010	2015	2020	2025
PIB secteur primaire (en milliards de FBu)		933,4	1 842,3	3.394,3	6 253,8
Taux annuel de croissance*		-	14,6	13,0	13,0
PIB secteur secondaire (en milliards de FBu)		314,5	781,6	1 713,6	3 757,0
Taux de croissance*		-	20,0	17,0	17,0
PIB Secteur tertiaire (en milliards de FBu)		1 015,8	1 954,0	4 470,3	10 227,0
Taux annuel de croissance*		-	14,0	18,0	18,0
PIB_{CF} (en milliards de FBu)		2 263,7	4 577,9	9 578,2	20 237,8
Taxes indirectes nettes (en milliards de FBu)		232,1	497,4	1.053,8	2.226,2
PIB_{PM} (en milliards de FBu)		2.495,8	5 075,3	10 631,8	22 464,0
Indice de prix (2010=100)		100,0	159,5	203,6	259,8
PIB (en milliards de FBu de 2010)		2.495,8	3 181,7	5 221,9	8 646,7
Taux de croissance*		-	5,0	10,4	10,6
Taux de change FBu par \$ américains		1 230,8	1 678,9	2 142,7	2 734,7
Population (en millions)		8,583	9,137	10,379	11,459
PIB/Habitant en \$ américains		236,3	330,9	478,1	716,9
Taux annuel de croissance*		-	7,0	7,6	8,4

* = au cours du quinquennat précédent l'année marquée au-dessus

Source : - RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, *Rapport sur les progrès réalisés au cours de la première année de mise en œuvre du CSLP-II, Bujumbura, septembre 2013, Annexe 1 ;*
 - RÉPUBLIQUE DU BURUNDI et PNUD, *Vision « Burundi 2025 », Bujumbura 2011, pp. 95-101.*

Tableau 8 : Actifs occupés par branche d'activité économique et par sexe aux recensements de 2008 et de 1990 et la projection de la situation en 2025

Branche d'activité économique	1990	2008	+2025
Agriculture vivrière	2 574 443	2 637 774	2 730 089
Agriculture d'exportation		5 232	
Sylviculture, exploitation forestière, services annexes, Cueillette		991	
Élevage et chasse		5 544	
Pêche, pisciculture, aquaculture		3 807	
Secteur primaire	2 574 443	2 653 348	2 730 089
Part du secteur	93,1 %	88,6 %	73,8 %
Activités extractives	1 185	1 807	2 692
Industries agro-alimentaires	33 867	1 975	17 730
Autres industries manufacturières		22 304	
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1 921	1 804	1 700
Construction	19 737	26 064	33 892
Secteur secondaire	56 710	53 954	56 014
Part du secteur	2,1 %	1,8 %	1,5 %
Commerce, réparation de véhicules	25 822	56 443	118 130
Transport, activités des auxiliaires de transport et communication	8 504	16 072	29 320
Activités financières	2 005	7 230	24 278
Autres services marchands	85 191	3 722	153 790
Activités d'administration publique		19 497	
Éducation		32 999	
Santé et action sociale		8 693	
Activités à caractère collectif ou personnel		9 268	
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique		41 253	
Branche d'activité non précisée	13 270	93 371	589 493
Secteur tertiaire	134 782	288 548	914 611
Part du secteur	4,9 %	9,6 %	24,7 %
Total	2 765 945	2 995 850	3 700 714

Source : - ISTEERU, *Annuaire statistique du Burundi 2010, Bujumbura, 2012, p.20*
- RÉPUBLIQUE DU BURUNDI, MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DU DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS LOCALES, BCR, *Recensement général de la population et de l'habitation d'août 1990 : Résultats définitifs, Gitega, 1992, pp.265-267*

Tableau 9 : Évolution prévisible des emplois par secteur d'activité entre 2009 et 2025 dans l'hypothèse d'une mise en œuvre satisfaisante de la stratégie proposée

Branche d'activité économique	2008	Taux de croissance (en %)	2025
Secteur primaire	2 653 348	0,4	2 806 653
Part du secteur	88,6 %	-	64,1
Secteur secondaire	53 954	10,0	247 917
Part du secteur	1,8 %	-	5,7
Secteur tertiaire	288 548	10,0	1 325 870
Part du secteur	9,6 %		30,3
Total	2 995 850	2,4	4 378 440

Source : - ISTEERU, *Annuaire statistique du Burundi 2010, Bujumbura, 2012, p.20*
 - Calculs de l'auteur

Tableau 10 : Évolution de la population rurale et urbaine

Variable	Année	2005	2010	2015	2020	2025
Population totale		7 562 000	8 473 000	9 401 000	10 379 000	11 459 000
Taux de croissance*		-	2,3	2,1	2,0	2,0
Population urbaine		756 000	1 111 000	1 709 000	2 753 000	4 434 000
Taux de croissance*		-	8,0	9,0	10,0	10,0
Population rurale		6 806 000	7 292 000	7 692 000	7 626 000	7 026 000
Taux d'urbanisation		10,0	13,1	18,2	26,5	38,7

* = sur le quinquennat précédent

Source : - MPDRN, *Economie Burundaise 2006 - Rapport final, Bujumbura, 2007, p.9*
 - Calculs de l'auteur

Tableau 11 : Tableau de personnes handicapées employées selon le genre

	Hommes avec handicap	Femmes avec handicap	Total avec handicap	Proportion des hommes	Proportion des femmes
Bubanza	19	11	30	63 %	37 %
Bujumbura Mairie	130	32	162	80 %	20 %
Bururi	17	1	18	94 %	6 %
Gitega	89	67	156	57 %	43 %
Muramvya	16	9	25	64 %	36 %
Total	271	120	391	69 %	31 %

Source : Handicap international, *Projet TURIKUMWE, Enquêtes sur l'emploi des personnes vivant avec le handicap, août 2012.*

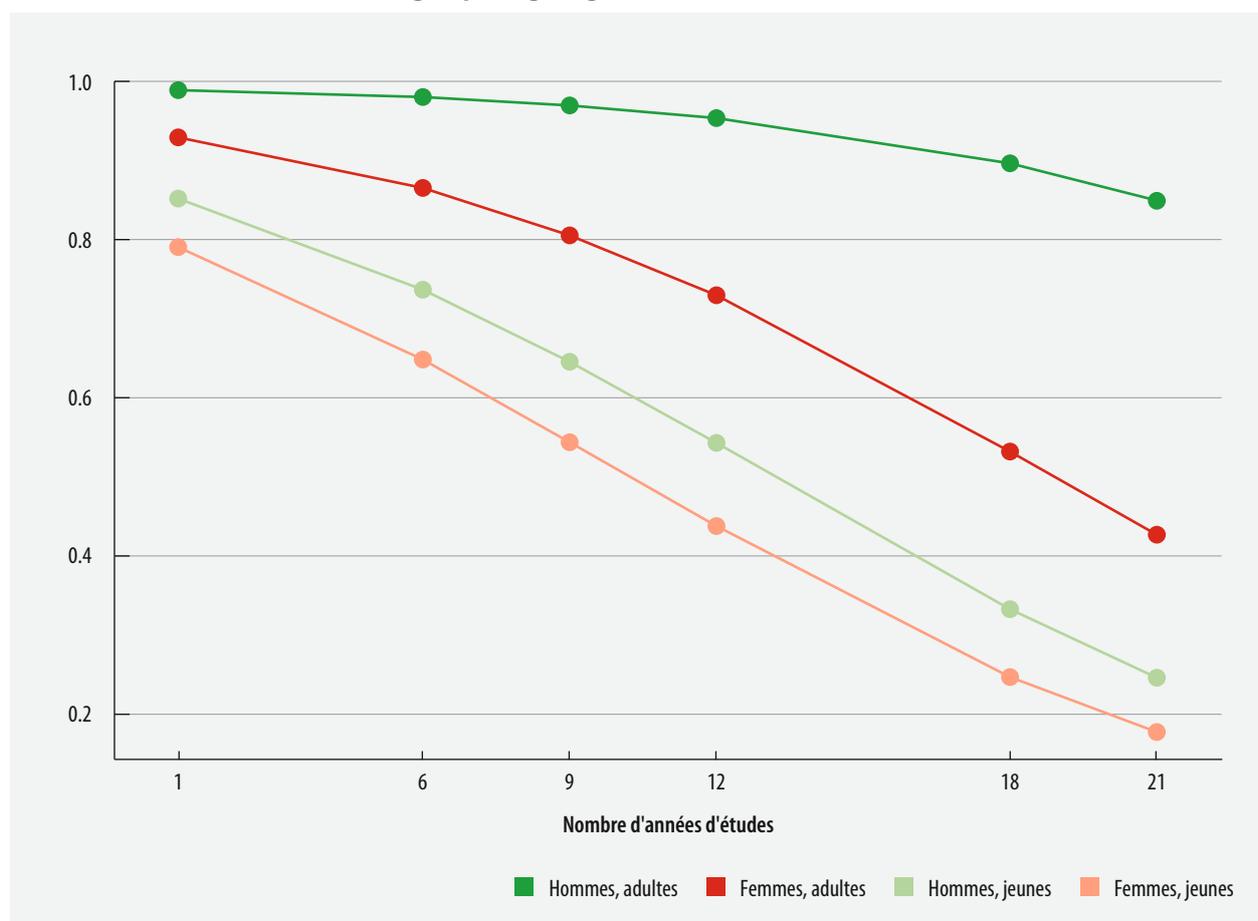
Tableau 12 : Distribution par âge et par sexe des travailleurs actifs au 31 décembre 2009 et 2010

Groupe d'âge	31/12/2009			31/12/2010		
	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Effectif masculin	Effectif féminin	Total
15-19	26	4	30	26	4	30
20-24	1 058	144	1202	1 058	144	1202

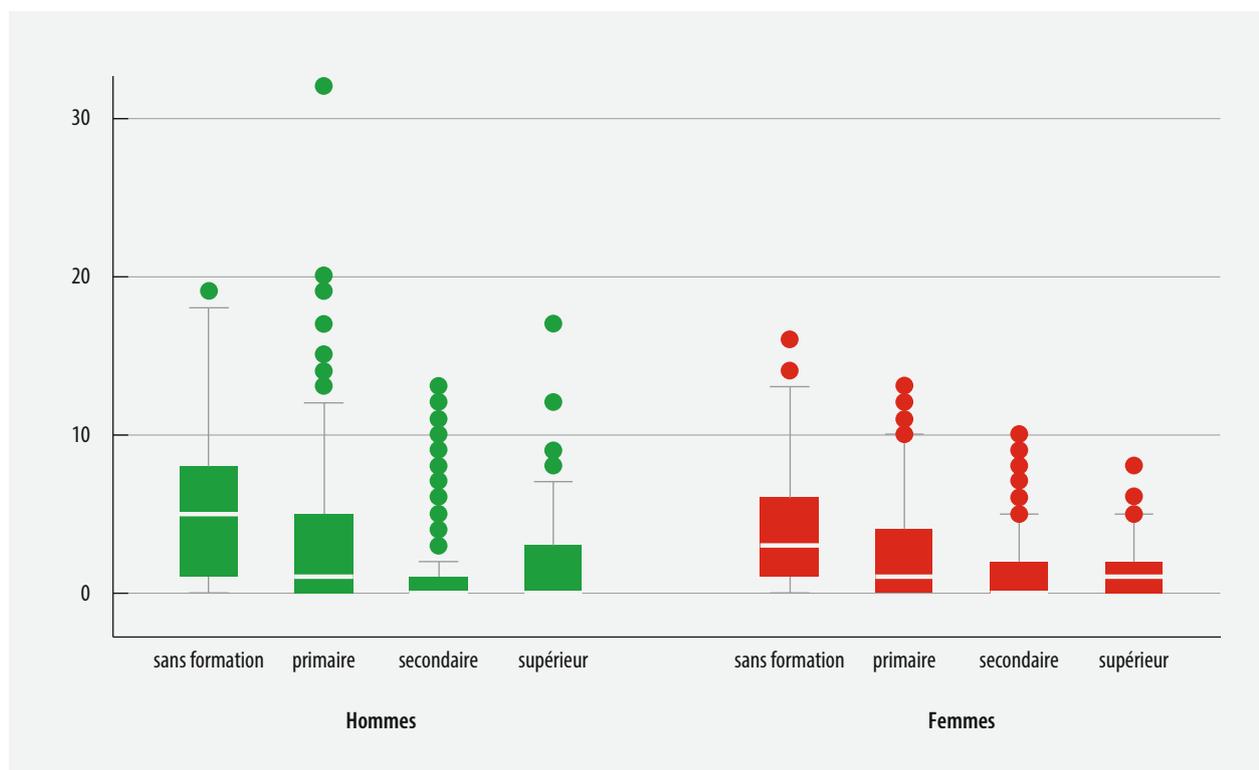
50-54	9 033	1 099	10 132	9 033	1 099	10 132
55-59	5 985	581	6 566	5 985	581	6 566
60-64	2 822	233	3 055	2 822	233	3 055
65 et plus	6 340	261	6 601	6 340	261	6 601

Source : Institut national de sécurité sociale (INSS), Revue des statistiques de la sécurité sociale no 25, juillet 2012

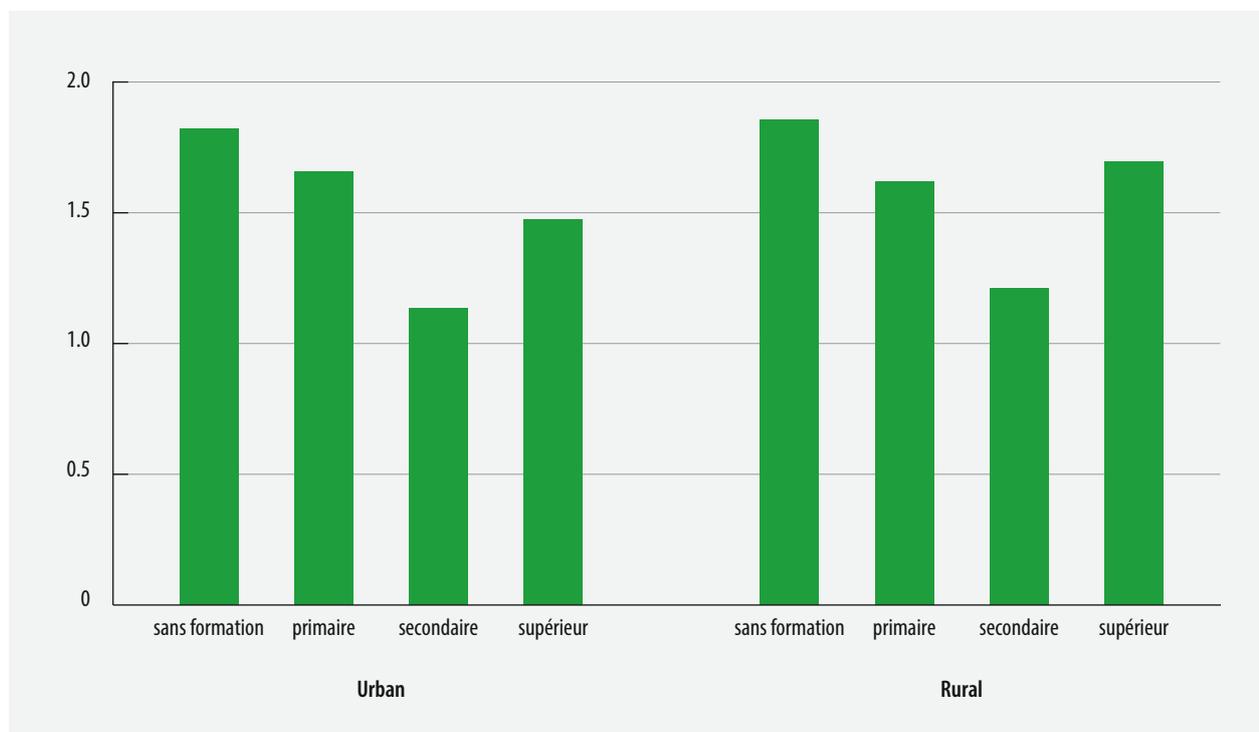
Annexe figure 1 : Impact du nombre d'années d'études sur la probabilité d'emploi : marges prédictives de l'interaction entre groupe d'âge et genre



Source ????

Annexe figure 2 : Niveau de formation et nombre d'enfants par genre

Source : Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Annexe figure 3 : Emplois et niveau de formation par milieu de résidence (urbain, rural)

Source : Enquête démographique et de santé (EDS 2010)

Annexe figure 4 : Taux de croissance du PIB par tête (annuelle %) 2000-2010



Source ????



**Ministère des Finances et de la
Planification du Développement Économique**
Avenue de l'Indépendance N°1
Boite postale 224
Bujumbura, Burundi