



**Together : Facilitons les entreprises, les entrepreneurs et l'emploi**



**Centre For Development and Enterprises Great Lakes**

**Produit et Publié par le Think Tank, Centre For  
Development and Enterprises Great Lakes (CDE Great  
Lakes)**

9 Chaussée du Prince Louis Rwagasore  
Bujumbura- Burundi

Boite Postale : 7188 Bujumbura- Burundi  
Téléphone : + 257 79977386

Email : [info@centrefordevelopmentgreatlakes.org](mailto:info@centrefordevelopmentgreatlakes.org)  
Site web : [www.centrefordevelopmentgreatlakes.org](http://www.centrefordevelopmentgreatlakes.org)

Un Think Tank (groupe de réflexion) au service de la liberté  
économique.

La mission du CDE Great Lakes est de réduire les barrières de la  
prospérité et d'opportunité grâce aux principes d'une société  
libre et de marché libre au Burundi.

Presse médiatique : contactez notre Directrice de la  
Communication, Madame Monia Wakana,  
[wmonia@centrefordevelopmentgreatlakes.org](mailto:wmonia@centrefordevelopmentgreatlakes.org)



Ce document a été rendu possible grâce au financement de la  
Fondation Atlas Network. Le Contenu de ce document est la  
responsabilité de notre Think Tank, le Centre For Development  
and Enterprises Great Lakes et non celle de la Fondation Atlas  
Network.

Les médias sont libres d'imprimer et de relayer l'information  
contenue dans cette publication dans le respect du contenu  
produit notre Think Tank.

**La problématique de l'emploi au Burundi : de la politique nationale de l'emploi aux défis à relever**

**Together : Facilitons les entreprises, les entrepreneurs et l'emploi décent**

**Par Pr Salomon NSABIMANA**

**Auteur**

**Éditeurs :** Pr. Siméon BARUMWETE  
Dr Franck Arnaud NDORUKWIGIRA  
Mr. Aimable MANIRAKIZA



Centre For Development and Enterprises Great Lakes

**Bujumbura, Burundi**

**Avril, 2021**

**SIGLES ET ABREVIATIONS**

ABEJ	: Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes
ADB	: Agence de Développement du Burundi
API	: Agence pour la Promotion des Investissements
ARCP	: Agence d'appui à Réalisation des Contrats de Partenariat public-privé
BBN	: Bureau Burundais de Normalisation et de contrôle de qualité
BIF	: Burundian Franc
CDE	: Centre for Development and Entreprises
CENAP	: Centre d'Alerte et de Prévention des Conflits
CFCIB	: Chambre Fédérale du Commerce et de l'Industrie du Burundi
CT	: Code du Travail
ECIVMB	: Enquête Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages au Burundi
HIMO	: Haute intensité de main-d'œuvre
IDE	: Investissement Direct Etranger
ISTEEBU	: Institut de statistiques et d'études économiques du Burundi
OBEM	: Office burundais de l'emploi et de la Main d'œuvre
OBR	: Office Burundais des recettes
ODD	: Objectifs de Développement Durable
ONG	: Organisations Non Gouvernementales
ONU	: Organisation des Nations Unies
PND	: Plan National de Développement
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi
TDR	: Termes de référence
TIC	: Technologie de l'Information et de la Communication
USD	: United State Dollar

## LISTE DES FIGURES, GRAPHIQUES ET TABLEAUX

### Figures

Figure 1 : Les grandes étapes de l'élaboration à la validation de la PNE .....	4
Figure 2 : Problématique de l'emploi dans les grands documents d'orientation de politiques au niveau national.....	6
Figure 3 : Vision, objectif et axes stratégiques de la PNE.....	7
Figure 4 : Instruments de la législation du travail au Burundi.....	9
Figure 5 : Paysage institutionnel du climat des affaires .....	18
Figure 6 : Institutions dédiées disposant des plans et documents d'orientation du développement du secteur privé .....	19

### Graphiques

Graphique 1 : Situation de la liberté économique au Burundi en 2022 .....	3
Graphique 2: Taux d'activité selon les milieux de résidence, genre, tranche d'âge et niveau d'instruction .....	10
Graphique 3 : Taux d'activité strict et élargie par province.....	11
Graphique 4 : Taux d'emploi selon les milieux de résidence, genre, tranche d'âge et niveau d'instruction .....	12
Graphique 5 : Taux d'emplois par province .....	13
Graphique 6 : Revenu annuel moyen et médian dans l'emploi selon milieu de résidence, sexe, âge, niveau d'éducation, branche d'activité .....	14
Graphique 7 : Revenu annuel moyen et médian dans l'emploi selon les secteurs institutionnels .....	15
Graphique 8 : Moyens de recherche d'emploi par milieu de résidence, le sexe et le niveau d'instruction.....	20
Graphique 9 : Autres moyens de recherche d'emplois .....	20
Graphique 10 : Types d'emplois recherchés et salaires de réservation des chômeurs.....	21
Graphique 11 : Salaire ou revenu mensuel minimum acceptable (en milliers de Fbu .....	21

### Tableaux

Tableau 1 : Population active occupée selon le statut dans l'emploi (en milliers) .....	16
Tableau 2: Population active occupée par secteur d'activité (en milliers).....	17

Tableau 3 : Evolution des sociétés créées et les emplois projetés.....	22
--	----

## TABLE DES MATIERES

<b>SIGLES ET ABREVIATIONS.....</b>	<b>i</b>
<b>LISTE DES FIGURES, GRAPHIQUES ET TABLEAUX .....</b>	<b>v</b>
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. INTRODUCTION.....</b>	<b>1</b>
<b>II. Situation de la liberté économique au Burundi.....</b>	<b>2</b>
II.1. Scores du Burundi pour l'indice de liberté économique .....	2
II.2. Mobilisation des acteurs et parties prenantes vers des réflexions sur la prochaine politique de l'emploi.....	3
<b>III. POLITIQUE DE L'EMPLOI AU BURUNDI ET DYNAMIQUE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT .....</b>	<b>4</b>
III.1. Origines de la politique nationale de l'emploi à la cohérence avec les orientations des politiques nationales .....	4
III.2. Cadre stratégique de la politique nationale de l'emploi.....	5
III.3. De la protection de l'emploi au Burundi : Cadre juridique d'embauche et de licenciement.....	7
<b>IV. EMPLOIS ET CHOMAGE AU BURUNDI .....</b>	<b>9</b>
IV.1. Profil du Marché du Travail Burundais .....	9
IV.2. Analyse de la situation récente de l'emploi au Burundi .....	9
IV.2.1. Niveau de l'activité économique .....	9
IV.2.2. Niveau d'occupation économique .....	11
IV.2.3. Niveau de salarisation et de revenu .....	13
IV. 3. Population occupée selon et mode de recherche d'emplois .....	16
IV.3.1. Population occupée selon le statut.....	16
<b>V. INITIATIVES DE CLIMAT DES AFFAIRES ET EMPLOIS CREES/PROJETES .....</b>	<b>17</b>
IV.1. Paysage institutionnel du climat des affaires.....	17
V.2. Moyens de recherche d'emplois.....	19
V.3. Entreprises créées à l'ADP et les emplois projetés.....	21
<b>CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>23</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>24</b>

## I. INTRODUCTION

La problématique de l'emploi va au-delà des défis nationaux, et constitue une préoccupation mondiale de telle manière que l'Organisation des Nations unies (ONU) a fait du travail décent l'une de ses priorités dans le cadre des objectifs de développement durable (ODD n°8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous).

Au Burundi, la problématique de l'accès à un emploi décent a été prise en considération lors de la priorisation nationale des ODD, axe 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous), et fait partie intégrante du plan National de développement (PND Burundi 2018-2022, axe 7).

Au niveau sectoriel, à la suite du Forum des États généraux de l'emploi de 2013, il a été formulé une politique nationale de l'emploi, pour mieux orienter le secteur, et permettre à tous les acteurs de contribuer dans la lutte contre le chômage et la pauvreté de la population en général, et des jeunes en particulier.

Malgré toutes les orientations politiques et stratégiques en place, et tout le dispositif institutionnel pour la promotion de l'emploi, le Burundi est classé à la 167<sup>ème</sup> place sur 174 en ce qui concerne l'indice de liberté et de prospérité sur l'indicateur de l'indice de liberté à travers le sous-indicateur de l'indice de liberté économique et la propriété privée, avec une valeur sur le marché du travail estimé à 19,2 selon la Banque Mondiale, et un taux de chômage de plus de 50% selon l'Institut National de la Statistique du Burundi.

En considérant la population occupée<sup>1</sup> au Burundi, elle reste dominée par les indépendants et les aides familiaux, et les emplois du secteur privé employé dépassent plus de 2 fois ceux du secteur public et parapublic. Ce qui implique la nécessité des interventions intégrées pour promouvoir le secteur privé dans l'optique de booster la création de l'emploi.

C'est dans ce cadre que le CDE Great Lakes a mis en place l'« Initiative TOGETHER PROJECT-TWESE HAMWE PROJECT » afin de renforcer le plaidoyer pour relever la conscience de l'impact positif de la libre entreprise et montrer aux décideurs politiques que la bureaucratie pour le recrutement, la bureaucratie pour le licenciement et les mesures de rétorsion de la politique nationale de l'emploi nuisent aux travailleurs et aux familles pauvres, ainsi qu'aux entrepreneurs/créateurs d'emplois.

La présente note s'inscrit dans cette optique de construire un mécanisme de plaidoyer en faveur de l'emploi, et a pour objectif de mener une analyse diagnostique/rétrospective de la problématique de l'emploi au Burundi et de la PNE, afin de dégager les défis à relever et d'éclairer l'élaboration de la future politique. En d'autres termes, cette note de politique

---

<sup>1</sup> La population active occupée est l'ensemble des personnes qui, au cours d'une période de référence donnée, exercent une activité pour un salaire ou un profit et qui peuvent temporairement être absentes de leur travail pour des raisons diverses telles la maladie, le congé ou l'attente du règlement d'un conflit professionnel. Sont également inclus dans cette catégorie les aides familiaux même s'ils ne sont pas salariés.

constituera une base pour animer et faciliter des échanges débats sur la problématique de la création et d'accès à l'emploi, les défis à relever et les pistes de solutions/actions envisageables à proposer pour alimenter l'élaboration de la prochaine politique/stratégie de l'emploi au Burundi.

## II. SITUATION DE LA LIBERTE ECONOMIQUE AU BURUNDI

### II.1. Scores du Burundi pour l'indice de liberté économique

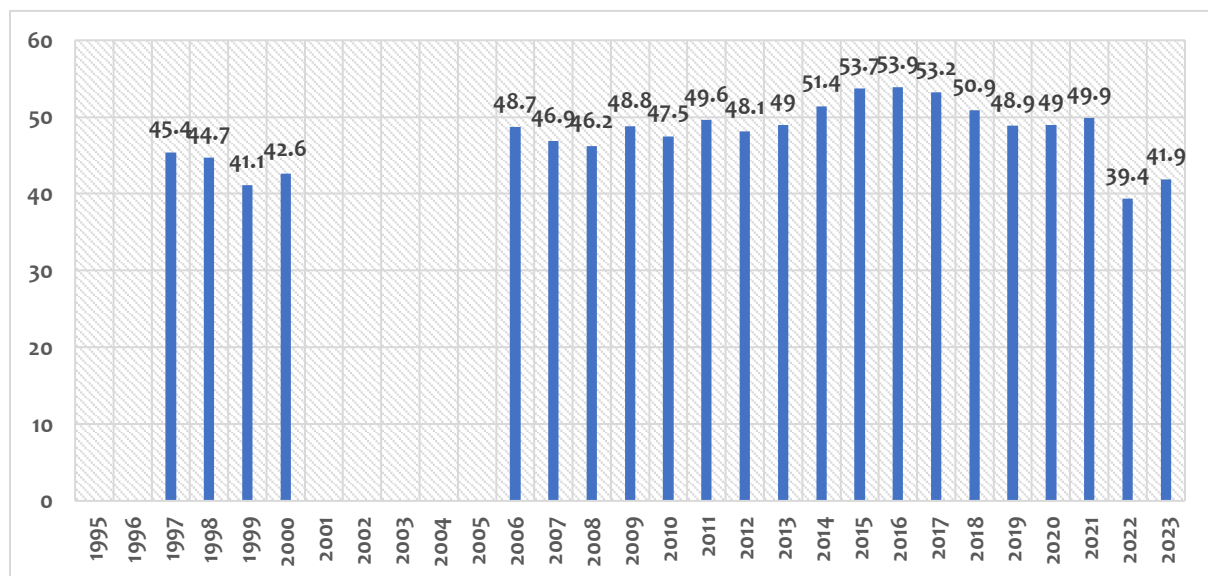
En 2023, le Burundi est classé à la 170<sup>ème</sup> place contre la 172<sup>ème</sup> place (soit une avancée de 2 places) en 2022, sur 184 pays classés au niveau mondial, avec un score de 41,9 contre un score de 39,4 en 2022 (soit une augmentation de 2,5).

Au niveau de la région de l'Afrique subsaharienne, le Burundi est classé 44<sup>ème</sup> en 2023 contre la 47<sup>ème</sup> place en 2022.

Sur la période 1997 -2023, l'évolution du score moyen du Burundi en matière de liberté économique se caractérise par : (i) une tendance générale croissante jusqu'en 2016 avec le score le plus élevé de 53,9 en 2016 et (ii) une tendance générale décroissante jusqu'en 2013 avec un score le plus élevé de 33,4 en 2022.

Le graphique ci-après donne l'évolution des scores du Burundi sur la période 1994-2022.

**Graphique 1 : Evolution des scores de la liberté économique du Burundi sur la période 1994-2022.**



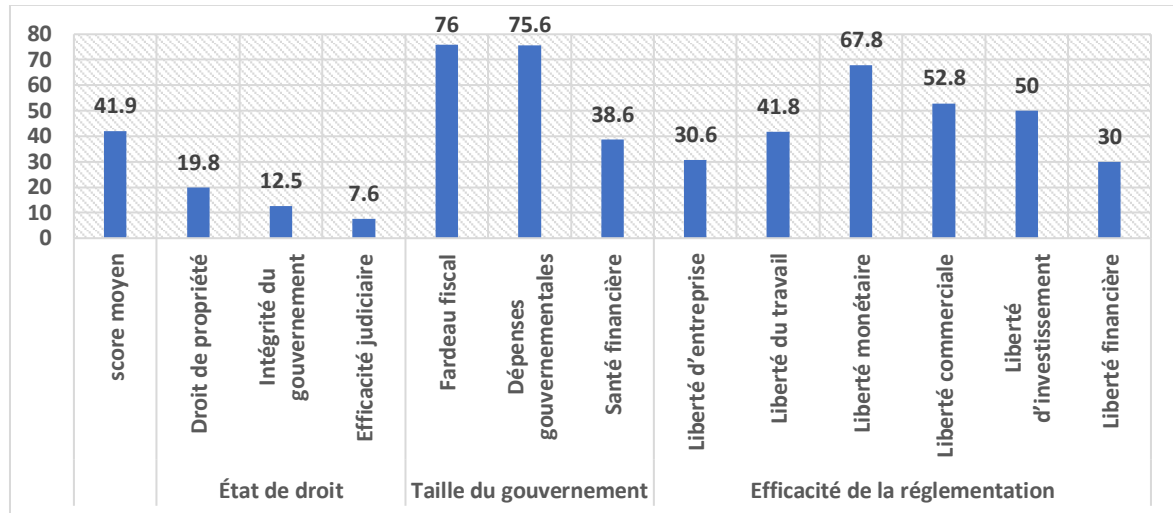
Source : Auteur à partir des données d'Economic Freedom, 2023

En considérant le classement de 2023, le Burundi a enregistré des scores les plus élevés en ce qui concerne la fiscalité (76), les dépenses publiques (75,6) et la liberté monétaire (67,8). Les scores les plus faibles s'observent pour tous les indicateurs de la catégorie « Etat de droit », surtout en efficacité judiciaire (7,6), intégrité gouvernementale (12,5) et droit de



propriété (19,8). Le graphique ci-après donne les scores du Burundi en 2022 pour les différentes dimensions de l'indice de liberté économique.

**Graphique 2 : Situation de la liberté économique au Burundi en 2022**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de Economic Freedom, 2023

En matière de liberté économique, le Burundi aura à relever entre autres défis :

- changer la tendance du score global afin de retrouver son score de 2015 et entreprendre des réformes pour améliorer les performances ;
- entreprendre des réformes dans les domaines dont les indicateurs sont faibles, notamment en matière d'efficacité réglementaire/judiciaire, intégrité gouvernementale
- Renforcer les initiatives du climat des affaires avec un focus sur les acquis en matière de la liberté d'entreprendre.

## **II.2. Mobilisation des acteurs et parties prenantes vers des réflexions sur la prochaine politique de l'emploi**

A travers l'initiative « Together », le CDE Great Lakes pose les premiers jalons, afin de mobiliser tous les acteurs et parties prenantes vers des réflexions bien nourries sur des facteurs de réussite et/d'échecs répétés en matière de politique d'emploi.

La mobilisation a donc pour but de créer un environnement propice à l'action collective pour permettre à l'opinion publique, aux décideurs politiques et à d'autres acteurs clés de la lutte contre la pauvreté au Burundi, pour s'approprier les résultats des propositions formulées en vue d'éclairer les réformes à opérer en vue de promouvoir un système économique qui crée de l'emploi.

A partir des aspects majeurs qui ont caractérisé la PNE de 2014 et sa stratégie de mise en œuvre, des aspects qui caractérisent la situation actuelle en rapport avec la population

occupée, les réflexions envisagées seront axées sur les mécanismes de faire de la promotion de l'emploi et du travail décent, un instrument de stimulation de la croissance et de lutte contre la pauvreté.

En matière d'élaboration de la politique nationale de l'emploi, les défis à relever consistent à:

- 1) développer une approche d'implication effective des partenaires sociaux dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques nationales.
- 2) identifier des acteurs et des experts à compétences croisées afin de collecter des pistes de définition des axes de promotion de l'emploi et du travail décents.
- 3) orienter les interventions et financements des partenaires au développement dans des domaines porteurs d'emplois.

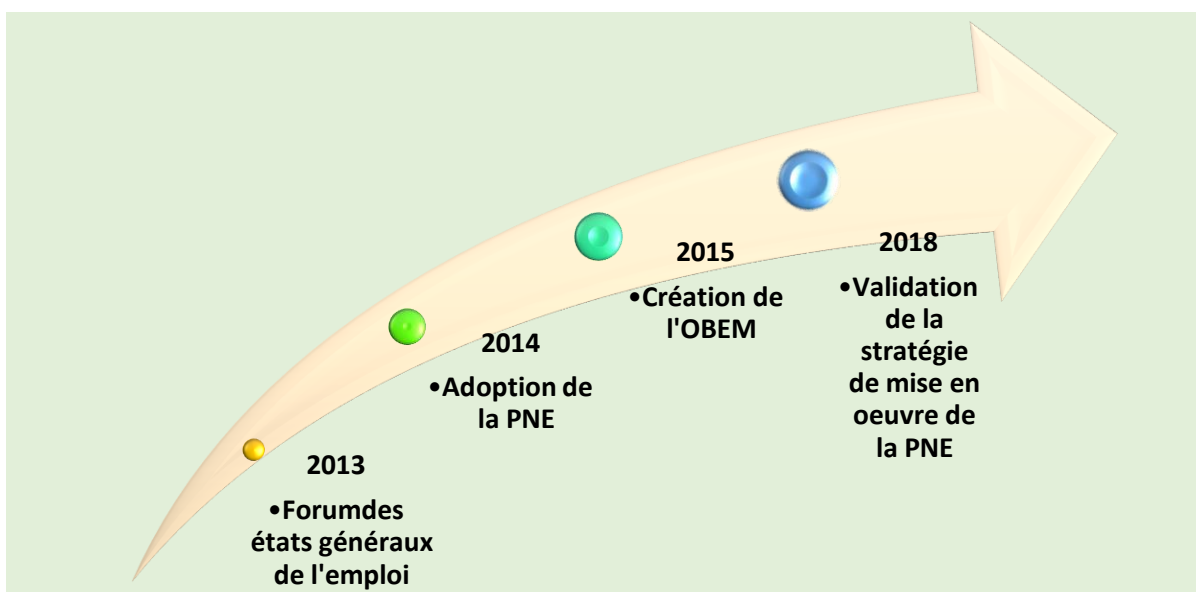
### III. POLITIQUE DE L'EMPLOI AU BURUNDI ET DYNAMIQUE NATIONALE DE DEVELOPPEMENT

#### III.1. Origines de la politique nationale de l'emploi à la cohérence avec les orientations des politiques nationales

Le processus d'élaboration de la PNE a pris un processus dynamique impliquant toutes les parties prenantes depuis le Forum des États généraux de l'emploi de 2013 à la validation de la politique en 2018.

La figure ci-après donne les grandes étapes de l'élaboration de la PNE à la validation sa stratégie de mise en œuvre.

**Figure 1 : Les grandes étapes de l'élaboration à la validation de la PNE**



Source : Construit par l'auteur à partir des TDRs

La grande résolution issue de ce Forum des États généraux de l'emploi de 2013, a été mise en place d'une politique nationale de l'emploi pour mieux orienter ce secteur, et permettre à tous les acteurs de contribuer dans la lutte contre le chômage et la pauvreté de la population en général et des jeunes en particulier. En date du 12 novembre 2014, le Burundi a adopté pour la première fois, sa Politique nationale de l'emploi. En 2015, l'OBEM a été créée et est venu comme un service public d'emploi ayant la mission principale de se focaliser sur la mise à jour des indicateurs du marché du travail burundais. Dans la même logique d'approche participative et inclusive, les acteurs nationaux viennent de valider, le 13 avril 2018, la stratégie de mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi.

La production de la stratégie de mise en œuvre de la PNE est une étape cruciale pour tous les partenaires de se l'approprier, chacun par rapport à son secteur d'intervention, afin de contribuer et d'entrer activement dans la chaîne de promotion et de création d'emplois décents pour tous au Burundi. C'est également une étape qui implique des efforts pour l'adéquation des interventions de la PNE et les réformes dans les domaines de l'éducation, de la formation technique et professionnelle ainsi que dans le domaine de la protection sociale.

### **III.2. Cadre stratégique de la politique nationale de l'emploi**

La question de l'emploi est le centre des documents de planification et de l'orientation des politiques tant au niveau national qu'au niveau sectoriel. La problématique de l'accès à un emploi décent fait partie intégrante du PND Burundi 2018-2027 et de l'agenda 2030. Le 7ème axe d'intervention du PND 2018-2027 (Emploi décent et jeunesse) ainsi que l'objectif 8 des ODD (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous) nécessitent une mise à jour régulière des informations sur le marché du travail, afin de mesurer les progrès accomplis dans l'atteinte de ces objectifs.

La figure ci-après montre la place de l'emploi dans les grands documents d'orientation de politiques au niveau national.

**Figure 2 : Problématique de l'emploi dans les grands documents d'orientation de politiques au niveau national**



Source : Construit par l'auteur à partir de l'analyse documentaire

Au Burundi, le secteur de l'emploi est caractérisé par un marché de travail dominé par l'emploi informel et un sous-emploi prépondérant, avec la persistance de la pauvreté et des inégalités socio-économiques, sans oublier le faible développement du secteur privé avec une prééminence du secteur informel. Dans une perspective de transformation structurelle de l'économie, le PND Burundi 2018-2027 prévoyait de s'appuyer sur le développement des projets et programmes des secteurs porteurs de croissance pour stimuler les exportations, la création d'emplois, l'inclusion sociale et l'attraction des Investissements Directs Etrangers (IDE).

Avec l'objectif global de « Transformer structurellement l'économie burundaise, pour une croissance forte, durable, résiliente, inclusive, créatrice d'emplois décents pour tous et induisant l'amélioration du bien-être social », le PND Burundi 2018-2027 vise également l'exploitation du potentiel de croissance de l'économie Burundaise en termes de productivité et création d'emplois pour un développement (économique et social) inclusif et durable.

En tant que processus du développement, la transformation structurelle de l'économie burundaise conduira à une économie articulée grâce à plusieurs interventions dont la promotion des entreprises privées par la mise en place des conditions favorables à la protection de l'entreprenariat privé pour accroître les emplois des jeunes.

En tant que document de politique sectorielle, 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). Dans ce cadre stratégique, la PNE envisageait 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.

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 (HIMO).

Cinq axes stratégiques ont été tracés pour la présente Politique nationale de l'emploi (PNE) comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

**Figure 3 : Vision, objectif et axes stratégiques de la PNE**

Vision	Objectif global	Axes stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi</li> <li>• Développer les compétences et l'employabilité</li> <li>• Promouvoir le secteur privé, la protection sociale et développer les entreprises pour la création d'emplois décents</li> <li>• Instituer une politique de dialogue et de la gouvernance du marché du travail</li> <li>• Promouvoir l'emploi des jeunes, des femmes, des personnes vivant avec un handicap et l'inclusion sur le marché du travail</li> </ul>

Source : Construit par l'auteur à partir de l'analyse documentaire

De par le caractère transversal et stratégique du domaine de l'emploi, les intervenants dans le domaine de la création et de la promotion de l'emploi se retrouvent dans tous les secteurs de l'activité économique. La PNE avait identifié cinq (5) intervenants dont les interventions se complètent:

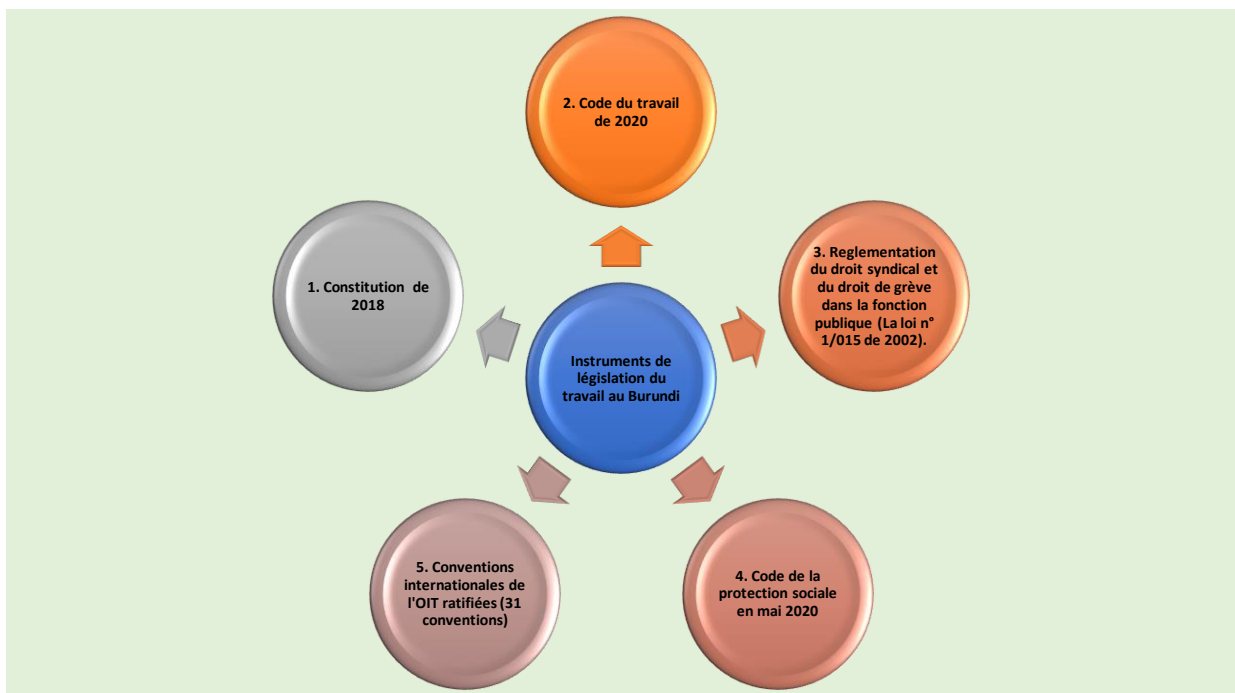
- Ministères sectoriels
- Secteur privé
- Partenaires techniques et financiers
- Organisations associatives et confessionnelles
- Organisations non gouvernementales (ONG)

### III.3. De la protection de l'emploi au Burundi : Cadre juridique d'embauche et de licenciement

La protection de l'emploi au Burundi découle du cadre juridique des règles d'embauche et des règles de licenciement. Au niveau du cadre institutionnel, la protection d'emploi est assurée par les institutions de protection d'emploi tant internationales que nationales, et ces institutions contribuent à stabiliser l'emploi contre les mouvements du personnel. Les règles qui protègent l'emploi sont notamment des règles d'embauche et des règles de licenciement.

La figure ci-après donne les différents instruments de la législation du travail au Burundi.

**Figure 4 : Instruments de la législation du travail au Burundi**



Source : Construit par l'auteur à partir des informations de l'Agence Danoise de Développement Syndical (Profil du Marché de Travail au Burundi 2021/2022)

Au Burundi, on trouve ces règles dans la loi n° 1/11 du 24 Novembre 2020 portant révision du décret-loi N° 1/037 du 7 juillet portant révision du Code de Travail du Burundi. Selon le code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation du travail (article 37 du CT). Le contrat de travail à durée déterminée n'est qu'une exception qui ne peut être conclu que dans le cas l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article 44 du CT).

La résiliation du contrat de travail non consentie par les deux parties est dictée par des motifs sérieux et vérifiables, rendant impossible la continuation de relation de travail à défaut de quoi l'employeur sera sanctionné par le paiement des indemnités à l'endroit du travailleur licencié abusivement.

Ainsi, la résiliation d'un contrat de Travail à durée déterminée par la volonté unilatérale de l'employeur sans faute lourde du travailleur, ouvre droit aux dommages et intérêts pour le travailleur d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'à terme du contrat (article 129 du CT) ; pour le contrat à durée indéterminée, le licenciement abusif d'un travailleur ouvre droit pour ce dernier aux paiements des indemnités de préavis, indemnités de licenciement et dommages-intérêts( conformément aux articles 144,153 & 157 du CT).

Cependant, même si la législation burundaise se montre rigoureuse envers les employeurs qui licencient les travailleurs abusivement, le code du travail admet le licenciement des travailleurs pour des motifs économiques, technologique ou structurelle de l'entreprise (article 136 du CT) avec obligation d'informer préalablement les représentants du personnel au conseil d'entreprise et les représentants syndicaux ou à défaut les représentants des travailleurs(article 167 du CT).

## **IV. EMPLOIS ET CHOMAGE AU BURUNDI**

### **IV.1. Profil du Marché du Travail Burundais**

Les employeurs burundais considèrent que l'efficacité du marché du travail est relativement faible. Selon les indicateurs mondiaux des droits de l'homme, le pays occupe le pire classement depuis 2016, avec de travailleurs aux droits limités, des institutions nationales dysfonctionnelles suite aux conflits internes et de nombreuses violations des droits syndicaux.

Au Burundi, le passage du secteur agricole vers le secteur tertiaire marque des changements économiques sectoriels visibles, tandis que le développement du secteur industriel reste faible. L'économie burundaise n'est pas diversifiée, bien qu'une bonne proportion de la population (75,6%) soit économiquement occupée, seule l'agriculture offre des emplois à hauteur de 85,2% aux personnes en âges de travailler, suivi des services (7,9%); des emplois du secteur informel, mal rémunérés (755 423 BIF par an) et difficile à propulser une économie de subsistance vers une économie de marché.

D'une part, il serait important de promouvoir l'agriculture moderne, développée et durable qui pourrait diminuer le chômage et le sous-emploi. D'autres parts, il serait pertinent d'explorer diverses opportunités à travers les différents secteurs de la vie économique et promouvoir la création des entreprises privées adaptées aux structures socioprofessionnelles à base de l'économie solidaire en levant les obstacles liés à l'investissement ; offrant ainsi des emplois décents.

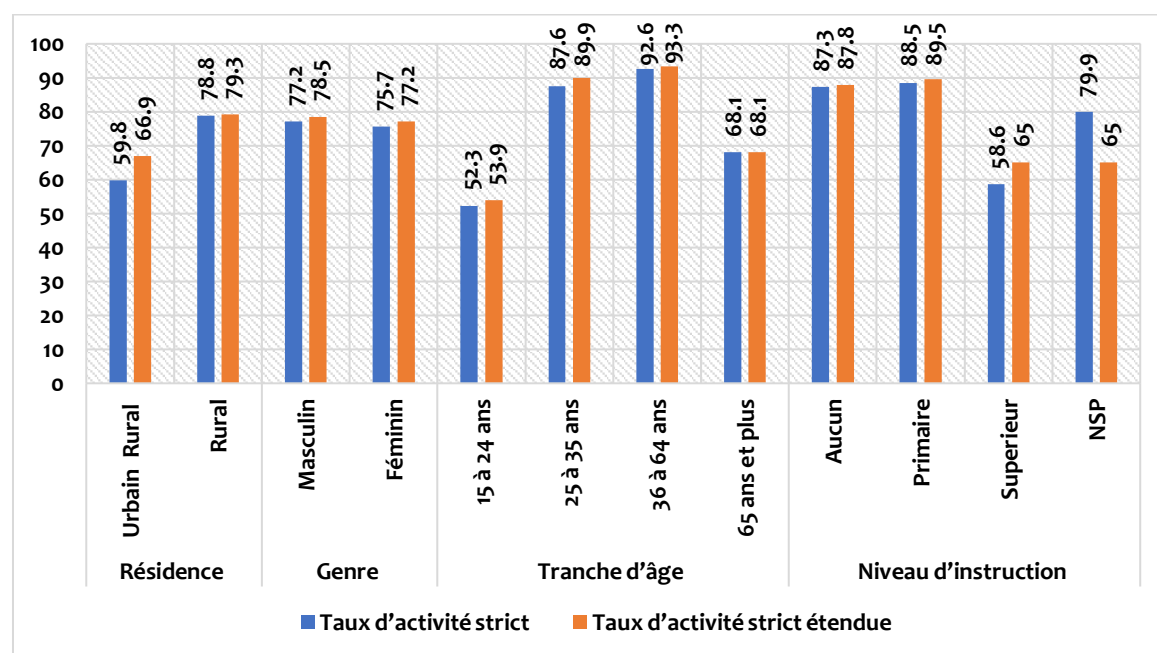
### **IV.2. Analyse de la situation récente de l'emploi au Burundi**

#### **IV.2.1. Niveau de l'activité économique**

Au niveau des normes internationales, le point de départ sur les statistiques du travail<sup>2</sup>, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre est le concept de travail (EICVMB 2019-2020).

Les résultats de l'EICVMB (2019-2020) révèlent que le Burundi connaît un taux d'activité<sup>3</sup> aux sens strict et large atteignant respectivement 76,4% et 77,8% mais varie selon le sexe, les tranches d'âge et les niveaux d'instruction, comme le montre le graphique ci-après.

**Graphique 3: Taux d'activité selon les milieux de résidence, genre, tranche d'âge et niveau d'instruction**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

Dans l'ensemble, le taux d'activité au Burundi est élevé, que ce soit au sens strict (76,4%) ou au sens élargi (77,8%). Selon le sexe, les hommes connaissent un taux d'activité légèrement supérieur à celui des femmes aussi bien au sens large que strict. Par rapport

<sup>2</sup> Le concept de travail est défini comme : (i) toute activité effectuée par des personnes de tout sexe et de tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle » conformément au domaine de la production générale défini par le Système de comptabilité nationale 2008 ; (ii) le travail est défini indépendamment de son caractère formel ou informel ou de la légalité de l'activité ; (iii) il exclut les activités qui n'impliquent pas la production de biens ou de services (par exemple la mendicité, le vol), le fait de prendre soin de soi (la toilette personnelle, l'hygiène) et les activités qui ne peuvent être réalisées par une autre personne que soi-même (par exemple dormir, apprendre et les activités de loisirs).

<sup>3</sup> Le niveau d'activité est mis en évidence par le taux d'activité qui se définit comme étant le rapport entre l'effectif de la population active et celui de la population en âge de travailler. Cet indicateur renseigne sur le potentiel productif d'un pays. Dans l'ensemble,

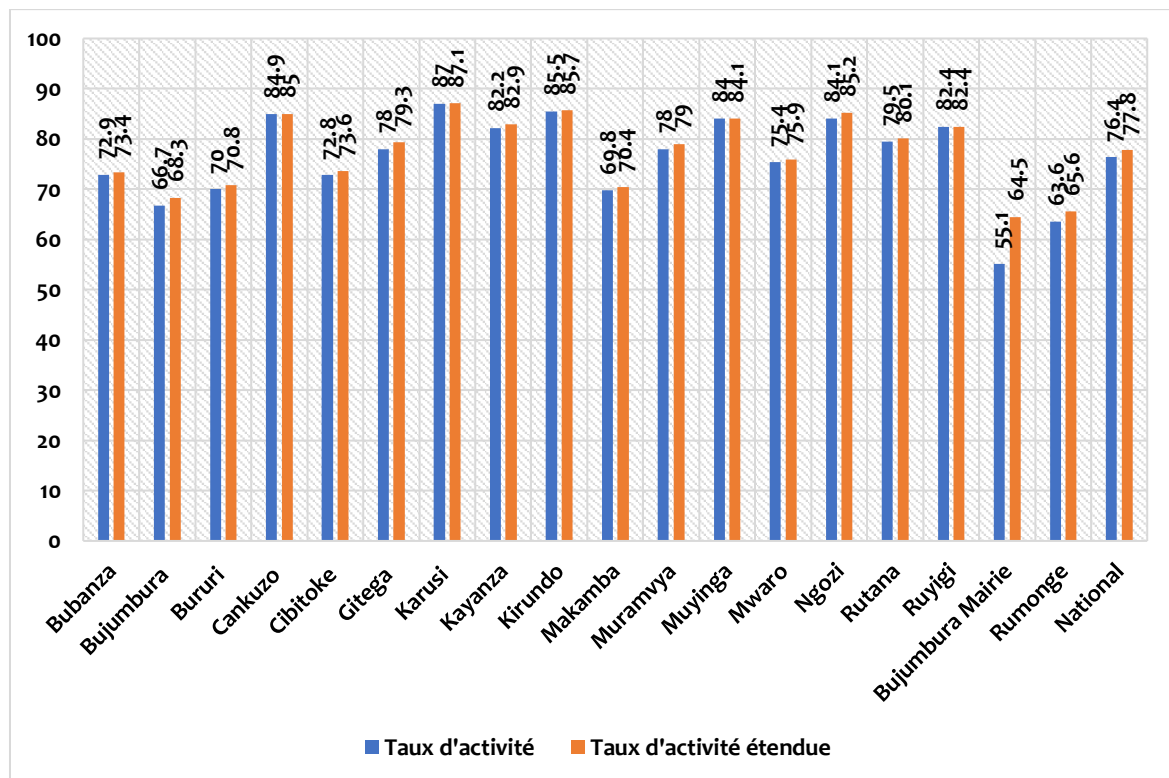


aux groupes d'âges, les jeunes (15-24 ans) et les personnes du troisième âge (65 ans et plus) connaissent un taux d'activité inférieur à celui des autres adultes. En ce qui concerne le milieu de résidence, le taux d'activité est plus faible en milieu urbain qu'en milieu rural avec respectivement 59,8% et 78,8% au sens strict. Ce faible taux d'activité du milieu urbain pourrait s'expliquer par la forte concentration d'inactifs dont les femmes au foyer.

En considérant les différentes provinces, le taux d'activité le plus faible est enregistré à Bujumbura Mairie avec 55,1%, et les provinces de Karusi et Kirundo affichent des taux d'activité les plus élevés avec respectivement à 87,0% et 85,5%. La situation de Bujumbura n'étonne pas d'autant plus que cette province attire beaucoup de personnes dont les inactifs et les personnes qui sont à la recherche du travail en dehors du secteur agricole profitant des opportunités économiques offertes par la ville.

Au total, 7 provinces (Rumonge, Bujumbura, Bururi, Bubanza, Cibitoke, Makamba et Mwaro) connaissent également des niveaux d'activité en-dessous de la moyenne nationale.

**Graphique 4: Taux d'activité strict et élargie par province**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

#### IV.2.2. Niveau d'occupation économique

L'analyse de l'occupation économique prend en considération deux indicateurs les plus pertinents dans la mesure de l'activité économique :

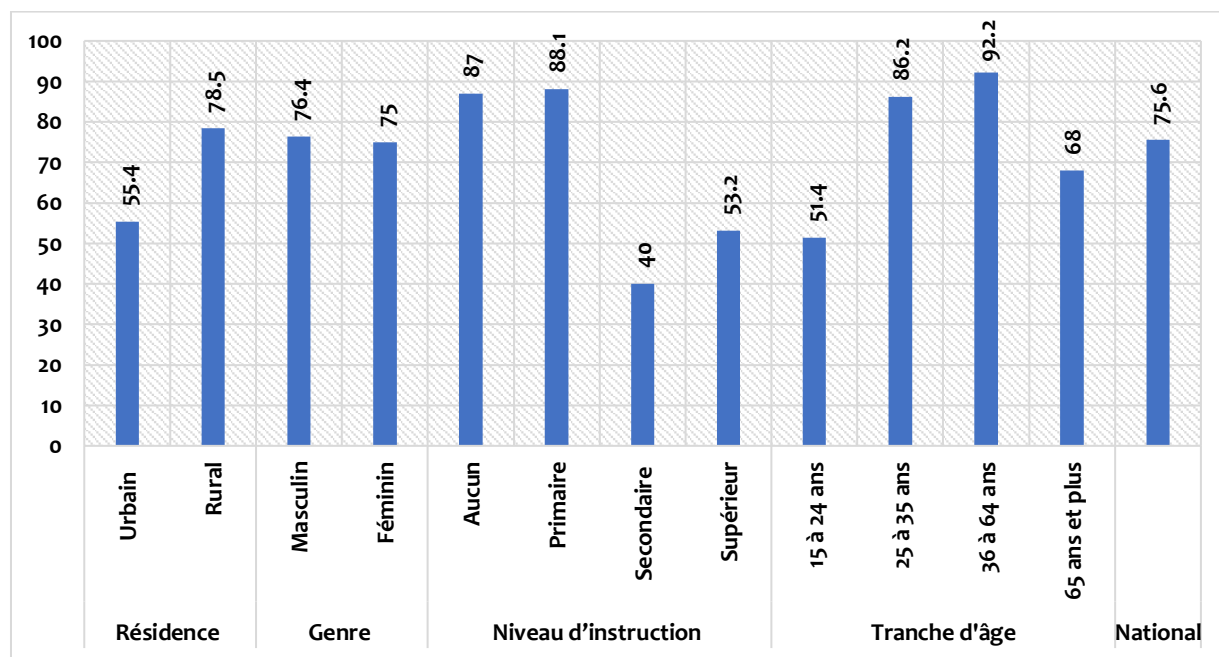
- le taux d'emploi (ou ratio emploi/population) et

➤ le taux de chômage.

En termes d'occupation économique, le taux d'emploi est le rapport entre la population en emploi et la population en âge de travailler, et il s'agit d'un indicateur fondamental de la capacité d'une économie à fournir des emplois à sa population en pleine croissance.

Le graphique ci-après montre le taux d'emploi par résidence, sexe, niveau d'instruction et tranche d'âge.

**Graphique 5 : Taux d'emploi selon les milieux de résidence, genre, tranche d'âge et niveau d'instruction**

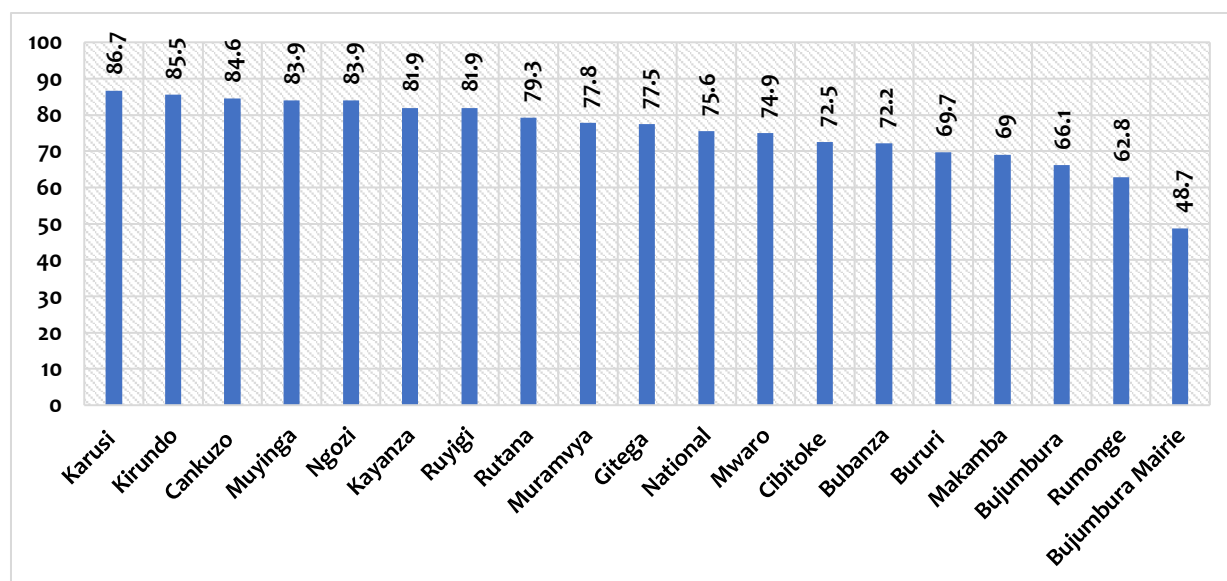


Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

Au niveau national, le taux d'emploi au Burundi est estimé à 75,6%, et il est plus élevé en milieu rural (78,5%) qu'en milieu urbain (55,4%). Selon le sexe, il y a une faible différence entre les hommes et les femmes (76,4% contre 75,0%). Selon l'âge, le taux d'emploi est plus élevé chez les personnes âgées de 36 à 64 ans, et plus faible chez celles âgées de 15 à 24 ans. Le taux d'emploi des jeunes (15 à 35 ans) est de 67,0% (soit 2 605 925 personnes).

En considérant le taux d'emploi par province, les résultats de l'EICVMB (2019-2020) révèlent qu'un taux d'emploi plus faible à Bujumbura-Mairie (48,7%) et les taux d'emploi les plus élevés s'observent dans les provinces de Karusi (86,7%) et Kirundo (85,5%). Dans l'ensemble, huit (8) provinces ont des taux d'emplois inférieurs à la moyenne nationale (75,6%) comme le montre le graphique ci-après.

Graphique 6: Taux d'emplois par province



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

Avec l'EICVM 2019-2020, le taux de chômage désigne le rapport entre les chômeurs et la population active. Les résultats révèlent un faible niveau de chômage mais une forte proportion des personnes en emploi en situation de sous-emploi.

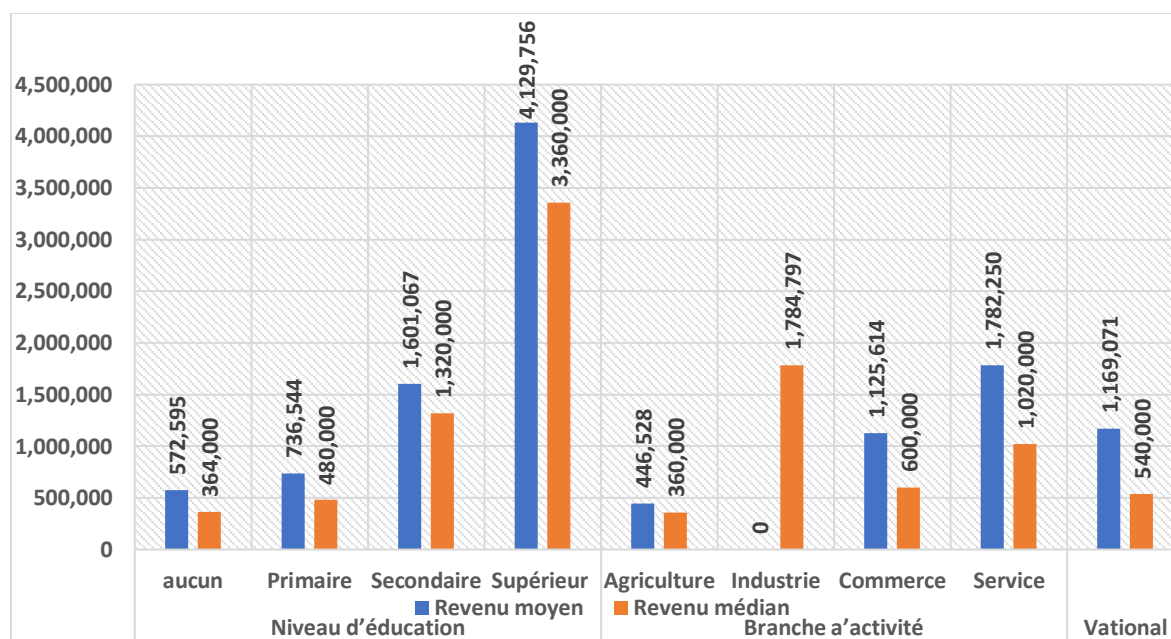
Le taux de chômage au Burundi est faible selon la définition du BIT : 1,1% au sens strict. Le taux cumulé du chômage et de la main d'œuvre potentielle est de 2,8%. Le chômage est plus important en milieu urbain qu'en milieu rural, avec un taux, au sens large, de 17,2% en milieu urbain contre 1,1% en milieu rural et touchant davantage les personnes instruites. Par rapport à l'âge, le phénomène de chômage touche particulièrement les jeunes de 15 à 35 ans, avec un taux estimé à 4,3%. Par contre, 53,4% des actifs occupés sont en réalité touchés par le sous-emploi. Le sous-emploi est prédominant en milieu rural où le taux de chômage est quasiment nul.

Dans l'ensemble, 56,0% des actifs occupés dans ce milieu sont, en réalité, concernés par le phénomène de sous-emploi. Selon le sexe, il concerne plus les femmes (57,9%) que les hommes (47,8%). Selon les branches d'activités, le sous-emploi est plus élevé dans la branche agriculture (59,4%).

#### IV.2.3. Niveau de salarisation et de revenu

Dans l'ensemble, 14,7% seulement des personnes en emplois occupent un emploi salarié et le niveau de rémunération de ces emplois est très bas et inégalitaires. Le graphique ci-après présente le revenu annuel moyen et médian dans l'emploi selon le milieu de résidence, sexe, âge, niveau d'éducation, et branche d'activité.

**Graphique 7 : Revenu annuel moyen et médian dans l'emploi selon milieu de résidence, sexe, âge, niveau d'éducation, branche d'activité**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

En outre les résultats de l'EICVMB (2019-2020) révèlent que la distribution des emplois par branches d'activités montre que 85,2% des personnes en âges de travailler exercent des emplois agricoles, suivi des services (7,9%). En matière de l'emploi, les résultats de l'EICVMB (2019-2020) révèle que le taux d'auto-emploi<sup>4</sup> est estimé à 46,5%; ce qui n'est pas suffisant vu le faible niveau d'absorption de la main d'œuvre par les emplois publics.

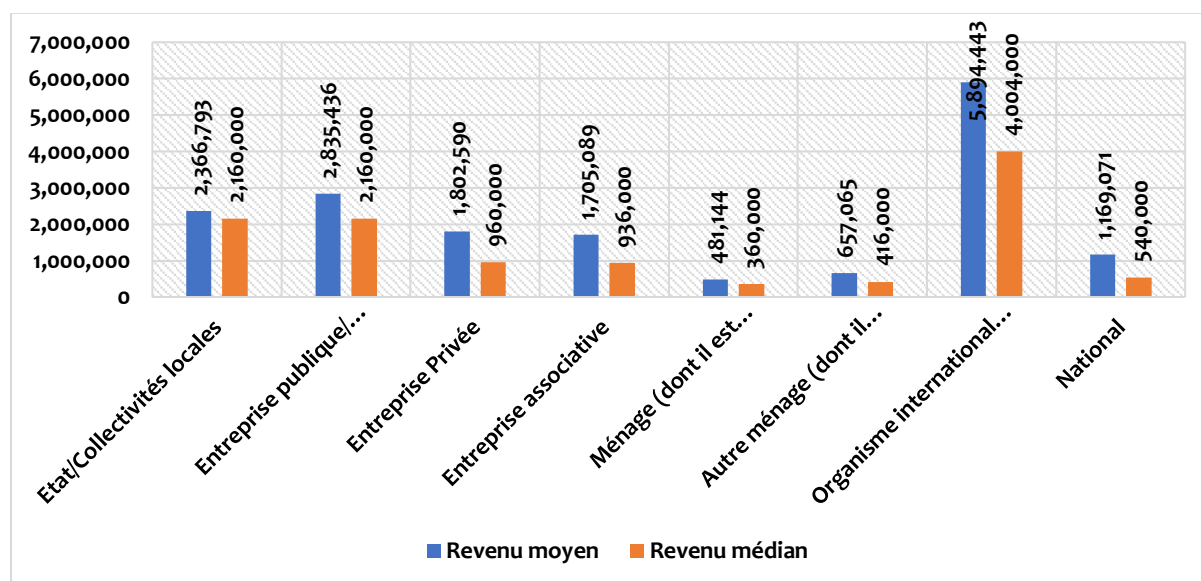
Les résultats par sexe mettent en relief que la proportion des hommes qui s'auto-emploient reste supérieure à celle des femmes (respectivement 63,0% et de 33,1%).

Concernant le niveau d'instruction, les résultats révèlent que les proportions d'auto-emploi sont inversement proportionnelles au niveau d'instruction: seul 21,6 % des individus ayant un niveau supérieur d'instruction sont des employés dans leurs propres affaires, ceux du niveau secondaire étant dans l'auto-emploi représentent 35,9% tandis que les niveaux primaires et les sans niveaux ont respectivement les taux d'auto-emploi de 46,4% et 52,4 %.

Ces résultats démontrent ainsi combien les personnes avec niveau d'instruction élevé sont moins efficaces à créer et développer leurs propres affaires. Ils se trouvent en grande proportion dans les emplois salariés.

<sup>4</sup> Le taux d'auto-emploi mesure la dynamique de la main-d'œuvre à créer des activités économiques compte tenu de la faiblesse de l'emploi salarié,

**Graphique 8 : Revenu annuel moyen et médian dans l'emploi selon les secteurs institutionnels**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

De ces graphiques, il ressort que le niveau de rémunération des emplois très bas et très inégaux. Le taux de salarisation est estimé à 14,7% et les résultats montrent que 68,9% gagnent moins de 1000 000 BIF par an, ce qui équivaut à moins de 100 000 Fbu par mois. Le niveau de rémunération de ces emplois est très bas et très inégalitaire.

Les emplois en milieu rural sont peu rémunérés (755 423 BIF par an pour le rural contre 2 047 138 BIF par an pour l'urbain). Les hommes sont mieux rémunérés par rapport aux femmes (1 246 555 BIF pour les hommes contre pour les 1 023 804 BIF pour les femmes). Les salariés de la tranche d'âge 36-64 ans sont mieux payés. Selon le niveau d'éducation, les résultats montrent que le niveau de rémunération augmente avec le niveau de formation.

Enfin, le travail des enfants (5 à 14 ans) est une réalité et au niveau national, 4,7% des enfants âgés de 5 à 14 ans exercent une activité économique. Selon le milieu de résidence, il ressort que le milieu rural affiche un taux supérieur (4,9 %) à celui du milieu urbain (2,4 %). Par rapport au lien de parenté avec les chefs de ménage, les résultats montrent que dans l'ordre décroissant les domestiques (79,8 %), frères et sœurs (18,9 %), les personnes non apparentées au chef de ménage ou son conjoint (13,9 %), les gendres ou belles-filles (13,6 %) sont les plus enrôlés dans les activités économiques. Par ailleurs, 3,5% des enfants de 5 à 14 ans ont pratiqué une activité ou un service moyennant une rémunération ou un profit durant la période de référence. En zone rurale, ce taux est plus élevé (3,7%) qu'en zone urbaine (1,8 %). Selon le sexe, ce taux est légèrement différent: il est de 3,8% chez les garçons contre 3,3% chez les filles.

Par rapport à la situation du travail des enfants, le Burundi aura à relever les défis suivants :

- 1) Amener toutes les parties prenantes à faire une attention particulière afin d'anticiper et d'éviter les pires formes du travail des enfants.
- 2) Superviser les interventions des acteurs et parties prenantes engagées dans l'enfance pour impulser des changements en matière du travail des enfants au profit de la scolarisation.
- 3) Définir des stratégies croisées et intégrées des pouvoirs publics (à tous les niveaux) et de tous les intervenants dans les politiques en faveur du développement/insertion socio-économique de la jeunesse.

### IV. 3. Population occupée selon et mode de recherche d'emplois

#### IV.3.1. Population occupée selon le statut

La population active occupée est l'ensemble des personnes qui, au cours d'une période de référence donnée, exercent une activité pour un salaire ou un profit et qui peuvent temporairement être absentes de leur travail pour des raisons diverses telles la maladie, le congé ou l'attente du règlement d'un conflit professionnel. Sont également inclus dans cette catégorie les aides familiaux même s'ils ne sont pas salariés. Taux d'emploi (taux d'occupation ou de participation). C'est la population active occupée rapportée à la population active, le résultat étant exprimé en pourcentage.

Les relations personnelles (61,5%) se dégagent comme le moyen le plus utilisé par les chômeurs pour rechercher un emploi et ce, quels que soient le sexe, le milieu de résidence, l'âge, le niveau d'instruction tandis que les structures en charge de la question d'emploi (OBEM, Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes (ABEJ)) restent minoritaires. Près de 15,4% des personnes en emploi exercent au moins un emploi secondaire. Globalement, 15,4% seulement des personnes en emplois ont exercés, en plus de leur emploi principal un ou plusieurs emplois secondaires.

**Tableau 1 : Population active occupée selon le statut dans l'emploi (en milliers)**

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Employeurs	7,23	7,41	7,58	27,12	27,44	33,01	33,98	34,99	36,04	37,14
Salariés	192,61	197,23	201,97	470,16	475,69	572,10	589,08	606,59	624,78	643,81
Indépendants	2795,58	2862,68	2931,38	1649,24	1668,65	2006,86	2066,40	2127,82	2 191,64	2 258,39
Apprentis	4,34	4,44	4,55	1,73	1,75	2,10	2,17	2,23	2,30	2,37
Aides familiaux	241,77	247,57	253,51	1495,67	1513,26	1819,53	1873,51	1929,20	1 987,06	2 047,59

Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'ISTEEBU<sup>5</sup> (2020)

<sup>5</sup> C'est à partir du rapport sur les indicateurs du développement humain durable année de l'ISTEEBU (2020)

En considérant le secteur d'activité, les indicateurs du développement humain durable année de l'ISTEEBU (2020) révèlent que la population active est plus employée par le secteur privé. Le tableau ci-après la population active occupée par secteur d'activité (en milliers).

**Tableau 2: Population active occupée par secteur d'activité (en milliers)**

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Secteur public	84,06	85,80	103,00	106,06	109,21	112,48	115,86
Secteur para-public	29,35	29,96	35,83	36,89	37,99	39,13	40,30
Secteur privé	324,33	331,07	394,09	405,78	417,84	430,38	443,28

Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'ISTEEBU (2020)

Au regard de l'importance de la population occupée en tant que des indépendants et celle occupée par le secteur privé, il y a les défis à relever tels que:

- améliorer l'environnement des affaires pour permettre la promotion des activités des indépendants et du secteur privé dans son ensemble ;
- développer des mécanismes d'accompagnement des programmes d'emploi et de formation professionnelle axés sur le renforcement de l'employabilité des compétences.
- mettre en place un dispositif d'apprentissage et de certification des métiers pour les jeunes adaptés à l'acquisition des compétences à l'essor des petites et moyennes entreprises.
- Renforcer le domaine de la planification des politiques publiques et dans la mobilisation des financements pour le développement du secteur privé dans une approche d'interventions diversifiées et intégrées qui conduisent à des effets systémiques
- Renforcer l'appui aux initiatives socio-économiques des organisations communautaires.

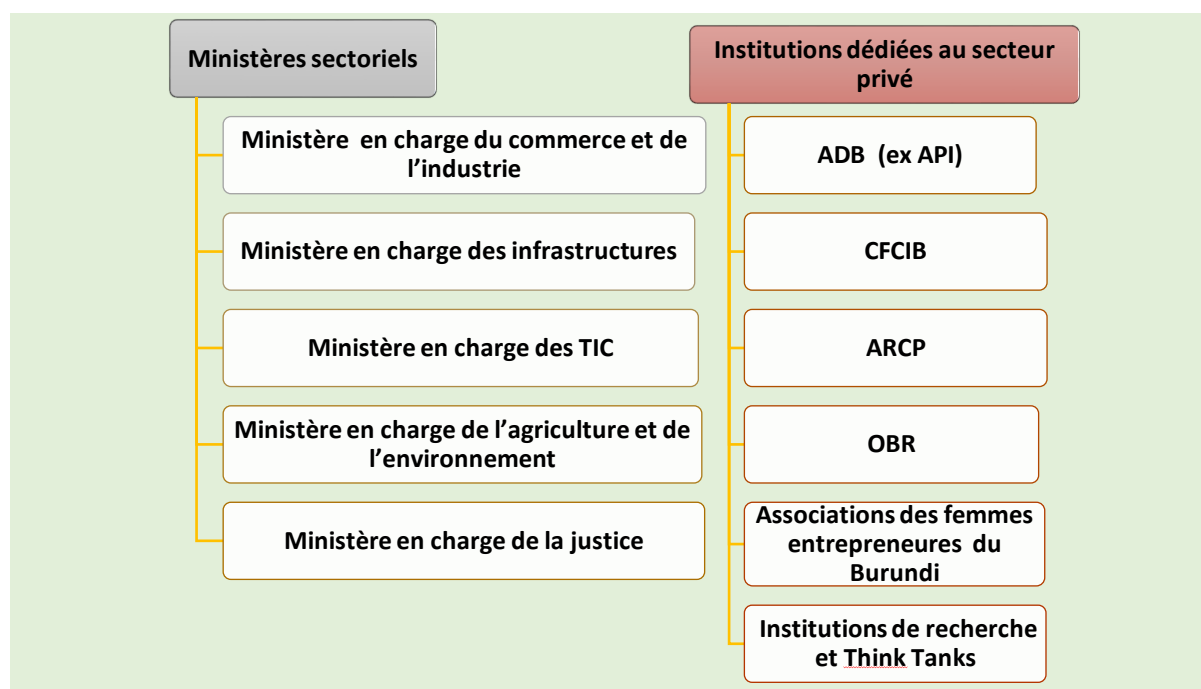
## V. INITIATIVES DE CLIMAT DES AFFAIRES ET EMPLOIS CREES/PROJETES

### IV.1. Paysage institutionnel du climat des affaires

Au Burundi, le paysage institutionnel du climat des affaires comprend des ministères sectoriels à des institutions dédiées au développement du secteur privé notamment: (i) l'Agence de développement du Burundi (ADB) , la Chambre fédérale du commerce et de l'industrie du Burundi (CFCIB) et ses chambres sectorielles, le Bureau Burundais de normalisation et de contrôle de qualité (BBN), le Cadre de Dialogue Public-Privé, l'Agence d'Appui à réalisation des Contrats de Partenariat Public-Privé (ARCP).

La figure ci-après présente la configuration actuelle du paysage institutionnel du climat des affaires.

**Figure 5 : Paysage institutionnel du climat des affaires**



Source : Auteur à partir de l'analyse documentaire

Dans le cadre de promotion du climat des affaires, et par conséquent du secteur privé et des investissements, le Burundi dispose des outils stratégiques aussi bien au niveau des ministères sectoriels qu'au niveau des institutions dédiées. Au niveau national, le plan national de développement du Burundi (PND Burundi 2018-2027) a des objectifs stratégiques et des programmes pour l'amélioration du climat des affaires en son axe d'intervention n°3 « Développement des secteurs Minier, Industriel et Artisanal ».

Au niveau sectoriel, la stratégie de développement du secteur privé a été élaborée, et au niveau des institutions dédiées, la CFCIB est une structure qui permet aux hommes d'Affaires Burundais et Internationaux d'avoir accès aux services immédiats tels que (i) l'accès aux informations, Plaidoyers (cadre de dialogue Public-Privé), (ii) l'accès aux formations (en anglais et d'autres formations) et (iii) l'accès à l'encadrement avec des tournées à l'intérieur du pays pour écouter les doléances des Hommes d'Affaires.

En outre, les institutions dédiées disposent des plans et documents d'orientation du développement du secteur privé avec des axes spécifiques par institution comme la montre la figure ci-après.



**Figure 6 : Institutions dédiées disposant des plans et documents d'orientation du développement du secteur privé**

ADP	CFCIB	OBR
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan stratégique de promotion des investissements 2017-2022</li> <li>• Guide d'investissement au Burundi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie nationale de développement du secteur privé (2014-2020)</li> <li>• Portail d'informations commerciales (en 2021)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan stratégique 2018-2022</li> <li>• Stratégie de lutte contre la corruption 2018-2023</li> </ul>

Source : Auteur à partir de l'analyse documentaire

En matière du climat des affaires, le Burundi aura à relever les défis suivants :

- 1) Assurer la mise en œuvre effective des politiques industrielles et commerciales déjà élaborées ;
- 2) Améliorer le niveau d'attractivité des investissements domestiques et IDE ;
- 3) Développer les infrastructures et réduire le déficit énergétique ;
- 4) Investir dans la qualité, le respect des normes et standards internationaux des produits exportables notamment avec le renforcement des capacités du BBN ;
- 5) Renforcer les mécanismes d'accès au financement pour le secteur privé ;
- 6) Capitaliser et exploiter les opportunités de transferts des migrants.

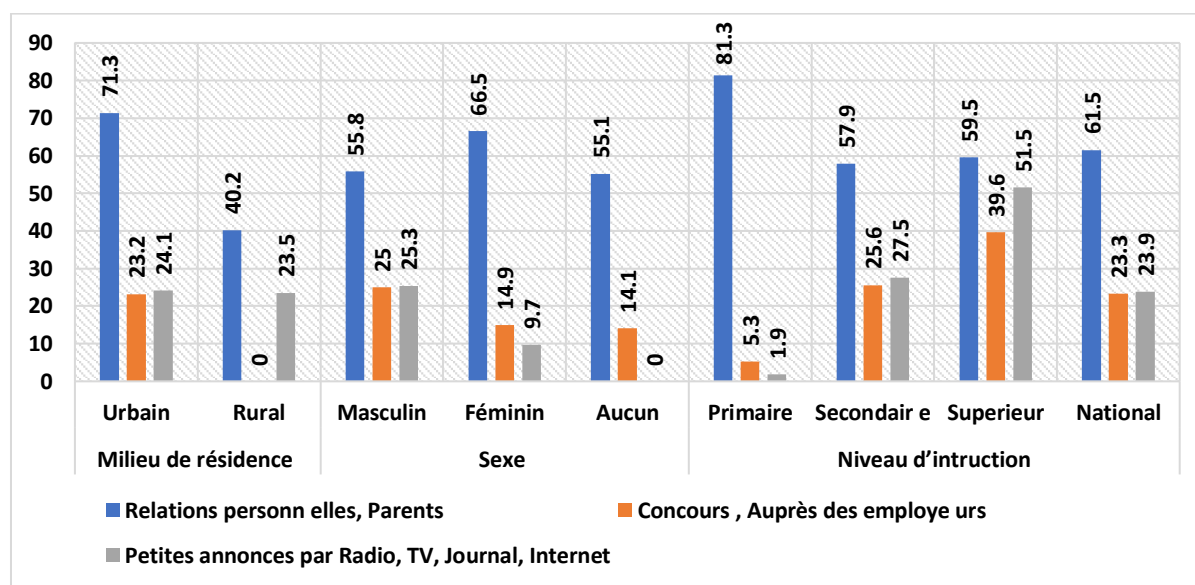
## V.2. Moyens de recherche d'emplois

Dans la recherche d'un emploi, les chômeurs utilisent divers moyens et ont des prétentions différentes quant aux types d'emploi et aux salaires. Les résultats de de l'EICVMB (2019-2020) montrent que les relations personnelles (61,5%) se dégagent comme le moyen le plus utilisé par les chômeurs pour rechercher un emploi et ce, quels que soient le sexe, le milieu de résidence, l'âge, le niveau d'instruction tandis que les structures en charge de la question d'emploi (OBEM/ABEJ) restent minoritaires. Dans la recherche d'un emploi, les chômeurs utilisent divers moyens et ont des prétentions différentes quant aux types d'emploi et aux salaires.

De façon générale, les relations personnelles se dégagent comme le moyen le plus utilisé par les chômeurs pour rechercher un emploi et ce, quels que soient le sexe, le milieu de résidence, l'âge, le niveau d'instruction. Même si la majorité utilise ce canal pour obtenir un

emploi, les petites annonces par radio, Télévision, journal et internet viennent en deuxième position (23,9%) suivies par les concours auprès des employeurs (23,3%). L'enquête montre que les chômeurs qui passent par les structures en charge de la question d'emploi (OBEM/ABEJ) restent minoritaires.

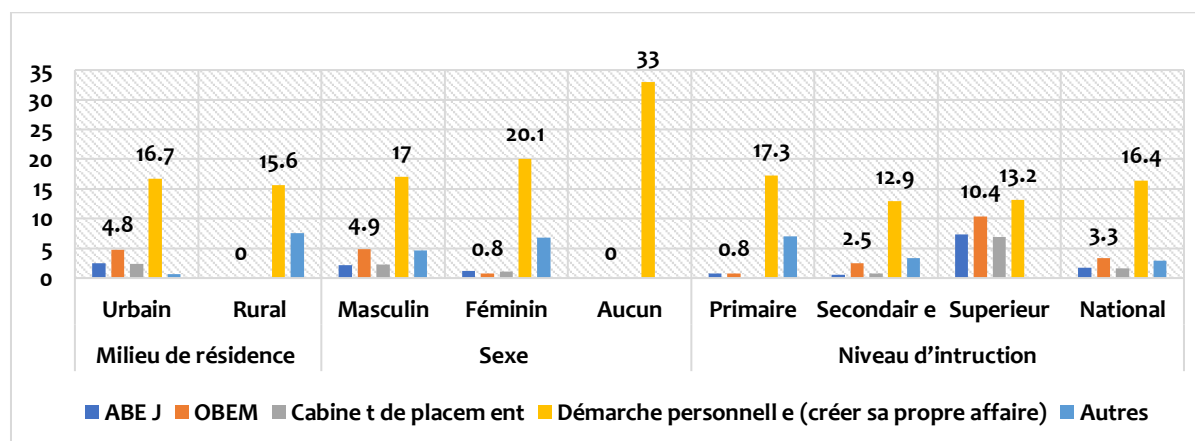
**Graphique 8: Moyens de recherche d'emploi par milieu de résidence, le sexe et le niveau d'instruction**



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

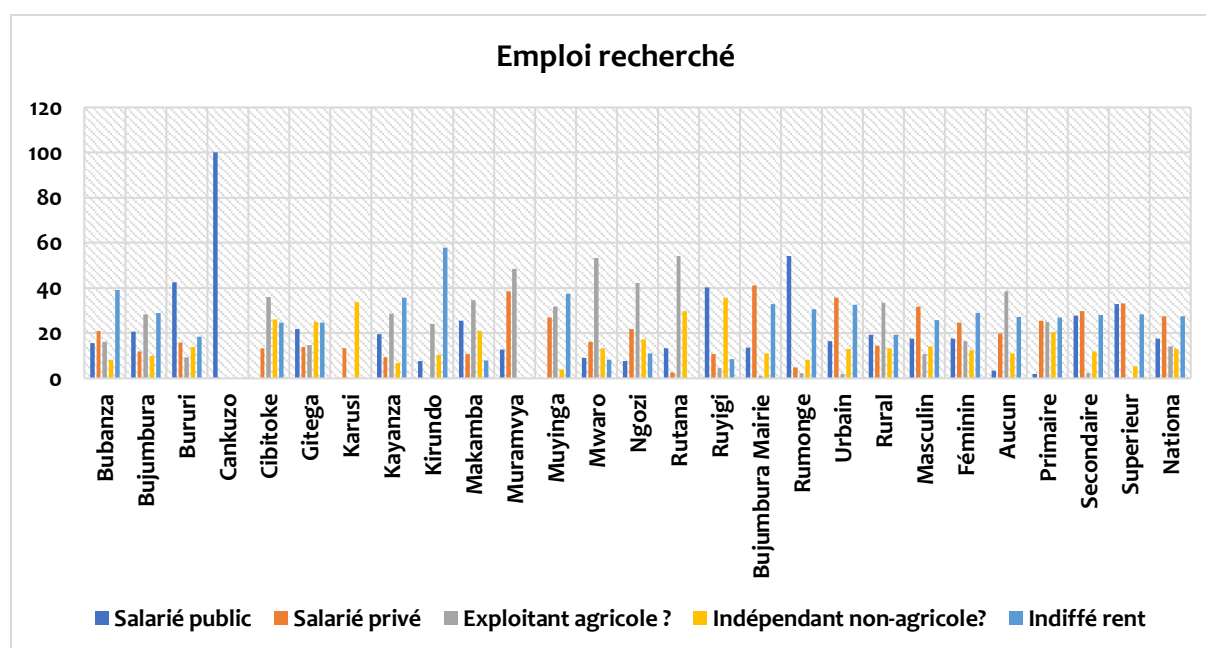
Dans la recherche de l'emploi, les chômeurs utilisent aussi d'autres moyens. L'enquête montre que les chômeurs qui passent par les structures en charge de la question d'emploi (OBEM/ABEJ) restent minoritaires, et la plupart utilisent une démarche personnelle (créer sa propre affaire). Le graphique ci-après montre les proportions d'utilisation des autres moyens de recherche d'emploi.

**Graphique 10 : Autres moyens de recherche d'emplois**



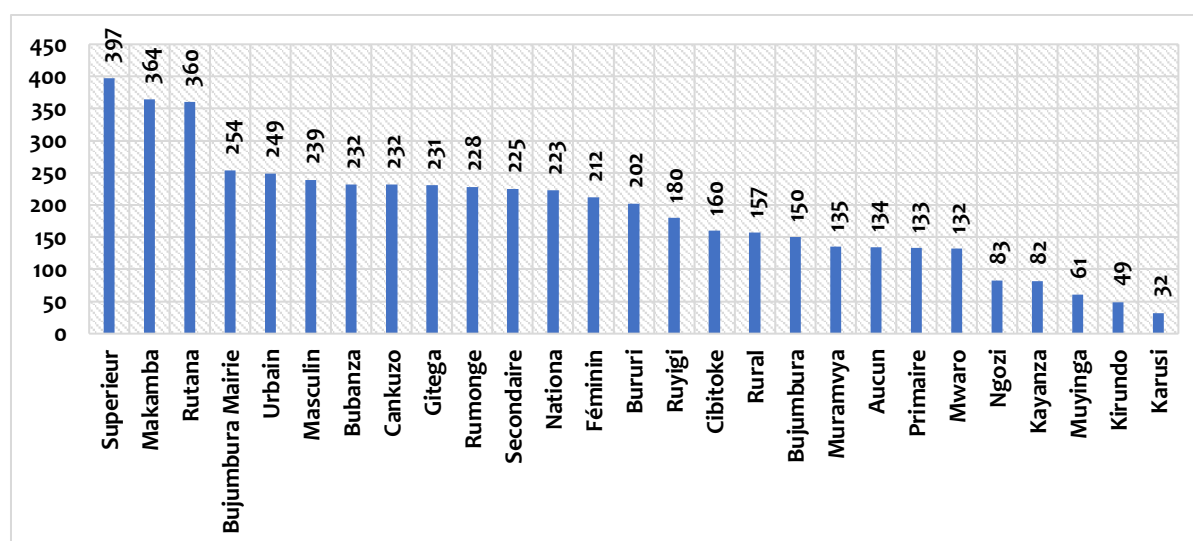
Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

Graphique 11 : Types d'emplois recherchés et salaires de réservation des chômeurs



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

Graphique 12 : Salaire ou revenu mensuel minimum acceptable (en milliers de Fbu)



Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'EICVMB 2019-2020

### V.3. Entreprises créées à l'ADP et les emplois projetés

Créée par le Décret n°100/255 du 15 Novembre 2021 portant création, missions, organisation et fonctionnement de l'Agence de Développement du Burundi (ADB) a pour mission générale de promouvoir et de faciliter les investissements locaux et étrangers ainsi que les exportations. A cet effet, l'ADB est appelée à améliorer le climat des affaires en vue d'attirer plus d'investisseurs au Burundi et chaque entreprise créée indique le nombre d'emplois projetés.

Lors de la présentation des réalisations<sup>6</sup> du 1er semestre 2022/2023, les statistiques relatives aux déclarations des créateurs d'entreprise, 15 680 emplois sont projetés, 45 certificats d'éligibilité aux avantages du Code des Investissements ont été octroyés, correspondant à un capital prévisionnel de 411 523 359 217 FBU avec une projection de 3902 emplois. En comparaison à la même période précédente, c'est-à-dire juillet-décembre 2021, 21 certificats d'éligibilité aux avantages du Code des Investissements ont été octroyés, correspondant à un capital prévisionnel de 354 865 847 713 BIF avec une projection de 916 emplois. De plus, l'ADB a délivré 80 Certificats temporaires de conformité aux engagements dans le cadre du Code des Investissements. Ils ont déjà investi 274 691 132 975 BIF et 1 284 emplois ont été déjà créés. Comparativement à la période précédente, l'ADB a délivré 74 Certificats temporaires ; ils ont déjà investi 170 199 300 693 BIF et 2327 emplois ont été déjà créés.

Dans le cadre de promotion des investissements, l'ADB accorde des avantages et les sociétés créées présentent le nombre d'emplois projetés. Au-delà de ces statistiques conjoncturelles de l'exercice 2022-2023, l'ADB dispose des données sur les sociétés créées et les emplois projetés. Le tableau ci-après présente l'évolution des entreprises enregistrées et emplois projetés sur la période 2014-2020. Le tableau ci-après présente les données l'évolution des sociétés créées et les emplois projetés.

**Tableau 3 : Evolution des sociétés créées et les emplois projetés**

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Nombre de sociétés créées</b>	2170	1507	2174	2278	3421	7508	4652
<b>Nombre d'emplois projetés</b>	30375	12809	17536	19410	24131	21787	20135

Source : Construit par l'auteur à partir des données de l'ADB (2021)

Au niveau de l'ADB, les défis à relever sont :

- 1) Améliorer ses capacités de production et de présentation des statistiques
- 2) Suivre les entreprises afin d'identifier les effectifs et la structure des emplois effectivement créés ;
- 3) Développer et appuyer les mécanismes d'insertion professionnelle des jeunes dans secteurs de l'emploi.

<sup>6</sup> L'Agence de Développement du Burundi a organisé le 17/01/2023 un café de presse, pour présenter les réalisations<sup>6</sup> du 1er semestre 2022/2023.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'objectif de cette note était de mener une analyse de la problématique de l'emploi au Burundi et, en partant de la politique nationale de l'emploi, dégager les défis à relever afin d'éclairer l'élaboration de la future politique.

Sous l'initiative TOGETHER PROJECT, cette note montre aux décideurs politiques que la bureaucratie pour le recrutement, la bureaucratie pour le licenciement et les mesures de rétorsion de la politique nationale de l'emploi nuisent aux travailleurs et aux familles pauvres, ainsi qu'aux entrepreneurs/créateurs d'emplois. Elle constitue donc une base pour animer et faciliter des échanges débats sur la problématique de création et d'accès à l'emploi, les défis à relever et les pistes de solutions/actions envisageables à proposer pour alimenter l'élaboration de la prochaine stratégie de politique de l'emploi au Burundi.

Bien qu'il y ait un cadre stratégique, un dispositif intentionnel et légal pour la problématique de l'emploi, les employeurs burundais considèrent que l'efficacité du marché du travail est relativement faible. Cette faiblesse du marché du travail est essentiellement due à la faible diversification de l'économie et son caractère informel. L'économie burundaise n'est pas diversifiée et le passage du secteur agricole vers le secteur tertiaire marque des changements économiques sectoriels visibles, tandis que le développement du secteur industriel reste faible.

En termes d'emploi, le taux d'activité au Burundi est élevé mais avec des disparités selon les résidences et les groupes d'âge. Le taux d'activité est plus faible en milieu urbain qu'en milieu rural, et les jeunes (15-24 ans) et les personnes du troisième âge (65 ans et plus) connaissent un taux d'activité inférieur à celui des autres adultes. En ce qui concerne le niveau de rémunération des emplois, il est très bas et très inégalitaire. Les emplois en milieu rural sont peu rémunérés par an en milieu urbain. Les hommes sont mieux rémunérés par rapport aux femmes. Le niveau d'éducation a un avantage parce que le niveau de rémunération augmente avec le niveau de formation. En outre, le travail des enfants est une réalité car au niveau national, des enfants âgés de 5 à 14 ans exercent une activité économique et effectuent une activité ou un service moyennant une rémunération ou un profit au cours de la période de référence.

Au niveau des moyens de recherche d'emploi, la majorité utilisent les relations personnelles et ce, quels que soient le sexe, le milieu de résidence, l'âge, le niveau d'instruction. Ceux qui utilisent les structures en charge de la question d'emploi, les petites annonces par radio, Télévision, journal et internet restent minoritaires.

Etant donné le caractère transversal de la problématique de l'emploi, l'ambition de relever les défis du secteur implique des interventions diversifiées et intégrées qui, au bout du compte, conduisent à des effets systémiques et des changements dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Des efforts sont donc à consentir dans le domaine de la

planification des politiques publiques et dans la mobilisation des financements pour le développement du secteur privé, et l'appui aux initiatives socio-économiques des organisations communautaires.

En outre, la question du travail des enfants mérite une attention particulière afin d'anticiper et d'éviter les pires formes du travail des enfants. Les acteurs et parties prenantes engagées dans l'enfance devrait impulser des changements en matière du travail des enfants. Cela implique des stratégies croisées et intégrées des pouvoirs publics (à tous les niveaux) et de tous les intervenants dans les politiques en faveur du développement socio-économique de la jeunesse.

De cette analyse de la problématique d'emploi au Burundi se dégagent des défis en matière des réformes pour améliorer les performances en liberté économique, d'élaboration de la politique nationale de l'emploi, la situation du travail des enfants, l'environnement des affaires et de développement du secteur privé, et la collecte et la disponibilité des données statistiques sur les effectifs et la qualité des emplois créés par les entreprises enregistrés à l'ADB.

Dès lors, à travers la campagne Together, le CDE Great Lakes vise à relever la conscience de l'impact positif de la libre entreprise, et interpeler les décideurs politiques sur le fait que chaque aspect de la liberté économique en rapport avec la politique de l'emploi a une influence sur la croissance économique et la prospérité, et par conséquent, génèrent plus d'opportunités économiques pour la population.

### REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Agence Danoise de Développement Syndical (2022), Profile du Marché du Travail Burundais – 2021/2022
2. Centre d'Alerte et de Prévention des Conflits/CENAP (2010), Défis d'accès au marché du travail : Quelles alternatives pour les jeunes burundais?, CENAP et Interpeace
3. Economic freedom, 2022 Index, Economic Freedom of the World: 2022 Annual country Report
4. République du Burundi (2018), Plan National de développement Burundi
5. République du Burundi (2021), Rapport de l'enquête intégrée sur les conditions de vie des ménages au Burundi (EICVMB, 2019-2020) : Profil et déterminants de la pauvreté au Burundi, ISTEEBU
6. République du Burundi (2021), Rapport de l'enquête intégrée sur les conditions de vie des ménages au Burundi (EICVMB, 2019-2020) : Module emploi, ISTEEBU
7. République du Burundi (2021), Rapport de l'enquête intégrée sur les conditions de vie des ménages au Burundi (EICVMB, 2019-2020) : Bien-être et accès aux services de base, ISTEEBU
8. République du Burundi (2021), Stratégie de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi 2018-2022, Ministère De La Fonction Publique, Du Travail Et De L'emploi.