

DN 2529

REPUBLIQUE DU BURUNDI

PROGRAMME DES NATIONS UNIES
POUR LE DEVELOPPEMENT



MINISTRE DE LA PLANIFICATION
DU DEVELOPPEMENT ET DE LA
RECONSTRUCTION

Projet BDI/95/003 : Stratégie
de Développement Humain
Durable

**CONTRIBUTION THEMATIQUE AU RAPPORT SUR
LE DEVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE AU
BURUNDI**

THEME : LA CROISSANCE ECONOMIQUE ET L'EMPLOI DE 1990 A 1996

REPUBLIQUE DU BURUNDI

**PROGRAMME DES NATIONS UNIES
POUR LE DEVELOPPEMENT**



**MINISTERE DE LA PLANIFICATION
DU DEVELOPPEMENT ET DE LA
RECONSTRUCTION**

**Projet BDI/95/003 : Stratégie
de Développement Humain
Durable**

**CONTRIBUTION THEMATIQUE AU RAPPORT SUR
LE DEVELOPPEMENT HUMAIN DURABLE AU
BURUNDI**

THEME : LA CROISSANCE ECONOMIQUE ET L'EMPLOI DE 1990 A 1996

T A B L E D E S M A T I E R E S

	Pages
INTRODUCTION	1
I. SITUATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI DE 1990 A 1996	4
I.1. Situation générale	4
I.2. Situation de l'emploi dans le secteur agricole.....	5
I.3. Situation de l'emploi dans le secteur informel.....	8
I.4. Situation de l'emploi dans le secteur structuré.....	9
I.4.1. Emplois permanents dans le secteur public	10
I.4.2. Emplois permanents dans les secteurs paraétatique et privé	12
I.4.3. Effets de la crise socio-politique et du blocus économique sur l'emploi au Burundi	13
II.POINT SUR L'ECONOMIE BURUNDAISE EN RAPPORT AVEC L'EMPLOI.	18
II.1. Niveau des investissements et leurs déterminants.....	19
II.1.1. Niveau des investissements.....	19
II.1.2. Les déterminants des investissements.....	21
II.1.3. Financement des investissements.....	22
II.2. Structure de l'appareil productif et productivité du travail	23
II.3. Politique des prix et des salaires.....	30
II.3.1. Politique des prix.....	30
II.3.1.1. Généralités.....	30
II.3.1.2. Formation des prix au Burundi.....	31
II.3.1.2.1. Les prix des produits vivriers.....	31
II.3.1.2.2. Les prix des produits liés au marché extérieur	31
II.3.2. Politique des salaires.....	33

II

III. IDENTIFICATION DES PRINCIPALES CONTRAINTES ET ATOUTS A LA CREATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI.....	37
III.1. Contraintes socio-culturelles.....	37
III.2. Contraintes socio-politiques.....	39
III.3. Contraintes démographiques.....	40
III.4. Contraintes économiques.....	41
III.5. Contraintes du système éducatif.....	43
III.6. Atouts	47
IV. IDENTIFICATION ET ANALYSE CRITIQUE DE CERTAINES ACTIONS IMPORTANTES ENTREPRISES EN VUE DE LA CREATION DE L'EMPLOI.....	48
IV.1. Au niveau institutionnel.....	48
IV.2. Réformes du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) en matière de l'emploi.....	53
IV.2.1. Réformes du PAS en matière de l'emploi dans les secteurs agricole et informel.....	53
IV.2.2. Réformes du PAS en matière de l'emploi dans le secteur structuré.....	54
IV.2.2.1. Libéralisation du marché du travail.....	54
IV.2.2.2. Mesures de correction des effets pervers du PAS sur l'emploi.....	58
IV.2.2.3. Actions en faveur de la promotion du secteur privé.....	60
V. PROPOSITIONS DE STRATEGIES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI.....	61
V.1. Méthodologie pour l'élaboration de la Politique Nationale de l'Emploi.....	62
V.1.1. Volonté politique pour promouvoir l'emploi.....	62
V.1.2. Redynamisation des institutions et des services concernés par la problématique de l'emploi.....	62
V.1.3. Collecte et analyse de données sur l'emploi.....	63
V.1.4. Large concertation sur le contenu et l'exécution de la Politique Nationale de l'Emploi.....	65

III

V.2. Contenu de la Politique Nationale de l'Emploi.....	65
V.2.1. Objectifs à atteindre.....	65
V.2.2. Mesures générales	66
V.2.3. Mesures spécifiques.....	68
V.2.3.1. Promotion de l'emploi productif en milieu rural..	68
V.2.3.2. Promotion de l'emploi productif dans le secteur informel.....	72
V.2.3.3. Promotion de l'emploi dans le secteur structuré..	74
V.2.3.3.1. Mesures de promotion de l'emploi dans l'Administration Publique.....	75
V.2.3.3.2. Mesures de promotion de l'emploi dans les secteurs parapublic et privé	77
V.2.3.4. Promotion de l'emploi en faveur des groupes vulnérables	83
CONCLUSION	87
A N N E X E S	88
BIBLIOGRAPHIE	95

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Répartition par situation professionnelle de la PAO dans l'agriculture et pêche en 1990.....	7
Tableau n°2 : Répartition des emplois par sous-secteur et par type 1990.....	10
Tableau n°3 : Impact de la crise d'octobre 1993 sur l'emploi	14
Tableau n°4 : Impact du blocus sur certaines entreprises ..	16
Tableau n°5 : Niveau des investissements totaux 1990-1996 (en mio de BIF, aux prix courants).....	20
Tableau n°6: Investissements (FBCF) par source de financement en mio de BIF courant.....	22
Tableau n°7 : Evolution des importations pour des années sélectionnées (1991-1996)	25
Tableau n°8 : Solde des services facteurs (en mio de FBU aux prix courants)	26
Tableau n°9: Dette et aide étrangère (quelques ratios)...	27
Tableau n°10 : Evolution du PIB en fonction des salaires et traitements (en mio de BIF courant).....	28
Tableau n°11 : Calcul de la productivité du salaire (90-95)	29
Tableau n°12 : Indice des prix des agrégats économiques et indice des taux de change (1990=100)....	32
Tableau n°13 : Grille des salaires de la Fonction Publique.	34
Tableau n°14 : Comparaison des prix et des traitements & salaires.....	36

SIGLES ET ABREVIATIONS

AEB	: Association des Employeurs du Burundi
BCC	: Burundi Coffee Company
BIF	: Burundi International Franc
BIT	: Bureau International du Travail
BTC	: Burundi Tobacco Company
CAF	: Coût, Assurance et Fret
CNI	: Centre National d'Informatique
COTEBU	: Complexe Textile du Burundi
E.U.	: Etats-Unis d'Amérique
FBCF	: Formation brute de capital fixe
FSEA	: Faculté des Sciences Economiques et Administratives
INSS	: Institut National de Sécurité Sociale
IPR	: Impôt professionnel sur le revenu
ISTEEBU	: Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi
MEBAA	: Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation des Adultes
MESSRS	: Ministère de l'Enseignement Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique
MIO	: Millions
OCIBU	: Office du Café du Burundi
OIT	: Organisation Internationale du Travail

VI

P	: Page
PAO	: Population Active Occupée
PAS	: Programme d'Ajustement Structurel
PECTA	: Programme des Emploi et des Compétences Techniques pour l'Afrique
PIB	: Produit Intérieur Brut
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
RGP	: Recensement Général de la Population
SCEP	: Service Chargé des Entreprises Publiques
SOSUMO	: Société Sucrière du Moso
T	: Tableau
UB	: Université du Burundi

LA CROISSANCE ECONOMIQUE ET L'EMPLOI AU BURUNDI (1990 - 1996)

INTRODUCTION

Les pays à faible revenu n'ont pas le choix : pour eux, la croissance économique est la condition sine qua non de la réduction de la pauvreté et de la création des ressources nécessaires au développement humain élémentaire. Mais le problème qui reste posé pour ces pays est de trouver la meilleure stratégie permettant de mettre l'accroissement (1) au service du développement humain. Pour nous, l'emploi et/ou la création d'emploi constituent la principale passerelle entre la croissance économique et les opportunités de développement humain. Car, comme le relève le rapport mondial sur le développement humain de 1996, "... le principal problème des pays en développement réside non pas dans le chômage, mais dans la pénurie d'emplois productifs et rémunérateurs" (2).

La plus fondamentale de toutes les opportunités économiques - l'emploi ou le travail - fournit aux individus un revenu qui leur permet d'accéder à toute une gamme de biens et de services nécessaires à un niveau de vie convenable.

(1) Une bonne croissance économique est une croissance qui favorise toutes les dimensions du développement humain.

C'est une croissance qui :

- * génère le plein emploi et la sécurité des moyens de subsistance;
- * encourage la liberté et le contrôle de l'individu sur sa destinée;
- * distribue les avantages équitablement;
- * favorise la cohésion et la coopération sociale;
- * préserve l'avenir du développement humain;

PNUD, Rapport Mondial sur le Développement humain, Economica, 1996, 251 pages, p.63.

(2) PNUD, idem, p.52.

L'emploi signifie ici toutes les manières de se procurer des moyens de subsistance et pas uniquement le travail salarié. En outre, l'emploi désigne le facteur "travail humain" dans un système de production. Nous préférons cette définition macro-économique, car les notions comme "création d'emploi" utilisent cette acception du terme.

Conformément aux termes de référence de l'étude sur la croissance économique et l'emploi au Burundi fixés par le groupe consultatif sur le développement humain durable au Burundi, nous tenterons donc de présenter la situation de l'emploi au Burundi sur la période allant de 1990 jusqu'en 1996. Elle pouvait s'étendre sur l'année 1997, mais malheureusement, nous ne disposons pas encore de statistiques en rapport avec l'emploi sur cette année comme c'est le cas d'ailleurs pour les autres statistiques depuis que la crise socio-politique secoue le pays (1993). Nous profitons d'ailleurs de l'occasion pour déplorer l'insuffisance et/ou la quasi inexistence d'informations fiables sur le monde du travail au Burundi.

Les informations que nous avons exploitées proviennent de diverses sources : Ministères du travail, de l'artisanat et de la formation Professionnelle, de la planification du développement et de la reconstruction, de la fonction publique, de l'agriculture et de l'élevage, de l'enseignement de base et de l'alphabétisation des adultes, de l'enseignement secondaire, supérieur et de la recherche scientifique ainsi que de l'Institut National de la Sécurité Sociale, de l'ISTEEBU, CNI, etc ..., mais elles sont parfois discordantes.

Ceci montre que des enquêtes sérieuses devraient être effectuées pour asseoir une base solide de données sur l'emploi, ce qui à notre avis pourrait constituer une source d'informations aussi utile qu'indispensable permettant de mettre au point des stratégies pour un meilleur développement du pays en général et de l'homme en particulier.

Nous avons procédé à la collecte et à l'analyse des documents de diverses sources qui s'intéressent à notre sujet, réalisé quelques entretiens avec des fonctionnaires et hauts cadres des Ministères et des services ci-haut cités. Nous avons également consulté des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des travailleurs (1).

Faute de pouvoir trouver des données en rapport avec l'emploi depuis la crise de 1993, nous avons dû faire recours à des estimations dans le traitement de notre deuxième chapitre qui retrace le point sur l'économie burundaise en rapport avec l'emploi.

Notre travail s'articule autour de cinq points ci-après :

- La situation de l'emploi au Burundi de 1990 à 1996;
- Le point sur l'économie burundaise en rapport avec l'emploi;
- L'identification des principales contraintes et atouts à la création de l'emploi au Burundi;
- L'identification et l'analyse critique des actions importantes déjà entreprises en vue de la création de l'emploi;
- Les propositions de stratégies pour la promotion de l'emploi.

Nous reconnaissons que les données analysées de 1990 sur l'emploi ne sont plus d'actualité et que par conséquent des enquêtes en cette matière sont indispensables compte tenu des diverses perturbations que le pays connaît dans divers domaines à cause de la crise. Nous estimons que vu ce contexte de crise des estimations ne seraient pas fiables.

(1) annexe n°3 : liste des responsables rencontrés.

I. SITUATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI DE 1990 à 1996

Notre présentation de la situation de l'emploi sera articulée sur trois volets :

- le secteur agricole;
- le secteur informel;
- le secteur moderne.

Mais avant de présenter cette situation suivant ce schéma, nous nous proposons d'abord de donner un bref aperçu général sur l'emploi au Burundi.

I.1. Situation générale

D'emblée, nous reconnaissons que l'analyse de la situation de l'emploi, tous secteurs confondus, n'est possible que lorsqu'on dispose des données d'un recensement général de la population ou des statistiques provenant d'une enquête spécialement orientée vers le domaine de l'emploi. Ce qui n'est pas le cas maintenant car, à notre connaissance, des enquêtes en matière d'emploi sont très rares et celles qui ont été faites notamment dans le cadre du projet Planification des Ressources Humaines exécuté conjointement par le Ministère ayant le travail dans ses attributions et le BIT n'ont malheureusement pas été actualisées. Dès lors, les différents chiffres que l'on trouve ici et là nous semblent être des estimations de laboratoire faites pour des besoins ciblés des utilisateurs (fisc, INSS, ISTEERU, etc...). Cette situation motivera plus tard notre recommandation sur la nécessité de mener une enquête profonde en matière d'emploi au Burundi.

Au dernier recensement de la population du mois d'août 1990, la population active était de 2.779.777 (1) soit 52,52 % de la population de 5.292.793 habitants.

(1) Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Revue de statistiques du travail n°10, Bujumbura - août 1992, 100 pages, p.5

La population active réellement occupée atteignait à la même période 2.765.945 (1) soit 52,25 %. Et si ces statistiques étaient bonnes, les chômeurs se chiffrent à 13.832. Cette population active qui constitue réellement la force de travail est essentiellement occupée dans l'agriculture 93,6 % (2). Ces statistiques montrent, toutes choses étant égales par ailleurs, que le Burundi dispose d'une main d'oeuvre assez importante pouvant contribuer à un accroissement substantiel de son économie. La répartition par sexe de cette population en taux d'activité et d'occupation est respectivement pour les femmes de 81,51 % et 81,27 % tandis qu'elle est de 79,57 % et 79,18 % pour les hommes en 1990. Une analyse contemplative de ces statistiques pourrait laisser croire que le Burundi affiche un niveau de chômage très bas. Cela nous paraît être une fausse impression qui malheureusement semble se vérifier par certaines situations particulières des pays en développement.

On peut relever notamment :

- un gonflement des effectifs occupés dans le secteur agricole qui utilise encore des outils très rudimentaires (près de 93,6% de la population active occupée).
- une insuffisance et/ou simplement l'absence d'informations fiables (statistiques) pour permettre entre autre une analyse objective du sous-emploi dans les secteurs informel et agricole.

1.2. Situation de l'emploi dans le secteur agricole

Nous l'avons déjà dit dans le paragraphe précédent, le secteur agricole accapare à lui seul 93 % de la population active occupée soit un effectif de 2.567.789 (3) sur un ensemble de 2.765.945 toutes professions confondues.

(1) Revue de statistiques du travail n°10, idem p.5

(2) Revue de statistiques du travail n°10, idem p.3

(3) Revue de statistiques du travail n°10, idem p.10

Les femmes employées dans ce secteur étaient estimées à 1.419.944 soit 55% de la population active occupée en 1990 contre 1.147.845 masculins soit 45%. Les statistiques qui découlent du recensement général de la population effectué en 1990 (notre seule référence récente), montrent que la plupart des travailleurs appartenant à la branche d'activité agricole ou au groupe professionnel des agriculteurs sont soit des indépendants 66 %, "1.699.554" (1) sur 2.567.789, soit des aides familiaux 32% "831.437" (1) sur 2.567.789. Les salariés étaient estimés à 0,84% (16.075) (1), les tâcherons à 0,59% (14.938) (1) et les employeurs à 0,05% (1.286) (1).

Le principal investisseur dans le secteur agricole reste l'Etat parce que les privés considèrent que c'est un secteur à faible productivité, à haut risque; raison pour laquelle les employeurs sont peu nombreux et par voie de conséquences, les salariés.

Bien que ces statistiques datent de sept ans, nous pouvons affirmer, sans grand risque d'erreur, que quand bien même il y aurait eu des modifications, elles ne doivent pas être trop sensibles au point de peser sur l'allure générale des données de 1990. Concernant l'emploi salarié, sa part n'a pas varié depuis le premier recensement général de la population de 1979, elle est de 5% de la population active (2). Son effectif n'a connu une augmentation que dans l'agriculture (15.000 tâcherons environ) et dans le Bâtiment et Travaux Publics (4%). Il a régressé ou au mieux s'est stabilisé pour toutes les autres branches d'activités économiques.

Pour la période concernée par notre étude, il est fort probable que cette stagnation se soit maintenue à cause de la crise socio-politique qui dure depuis 1993 mais aussi et surtout à cause des mesures de blocus économique imposées au Burundi depuis le 31 juillet 1996. A titre illustratif, nous proposons ci-dessous un tableau de répartition par situation professionnelle de la population active occupée (P.A.O.) dans l'agriculture et la pêche en 1990.

(1) idem p.12, tableau 5b, données issues du R.G.P. 1990.

(2) RGP, 1990.

Tableau n°1 : Répartition par situation professionnelle de la P.A.O. dans l'agriculture & pêche 1990

Situation professionnelle	Effectif 1990	Pourcentage
Employeurs	1.286	0,05
Indépendants	1.669.554	65
Salariés	16.075	0,6
Apprentis	82	0,003
Aides - familiaux	831.437	32,37
Tâcherons	14.938	0,6
Non- déterminés	4.417	0,1
Total	2.567.789	100

Source : Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité Publique - R.G.P. 1990. Voir également, Revue des statistiques du travail n°10 p.12

Il ressort nettement de ce tableau que les emplois dans le secteur agricole sont plus orientés vers le travail de subsistance (travaux champêtres) au niveau des familles (indépendants 65% et aide-familiaux 32,37% soit 97,37%). Les salariés tout comme les employeurs sont très peu nombreux car c'est seulement l'Etat à travers des projets tels ISABU, OTB, etc... qui est l'employeur principal dans ce secteur car d'autres aussi s'y intéressent notamment la BTC. Nous pensons qu'aujourd'hui ces statistiques ne doivent pas avoir subi des modifications sensibles quant à leur structure depuis 1990.

1.3. Situation de l'emploi dans le secteur informel

Il n'est pas aisé de dénombrer les emplois dans le secteur informel au Burundi pour la simple raison qu'on ne dispose pas de statistiques. Ce qui est certain, le secteur informel au Burundi occupe plus de travailleurs que le secteur moderne structuré. Une étude (1) faite par le programme des emplois et des compétences techniques pour l'Afrique (PECTA) note que "le secteur informel occupe 13,5% de la population active du Burundi soit cinq fois plus de personnes que le secteur formel". L'essentiel des personnes actives de ce secteur travaillent dans le monde rural.

Si on prend l'exemple des données du dernier recensement général de la population de 1990 où la population active occupée s'élevait à 2.765.945 et en considérant qu'à cette même époque les emplois permanents du secteur structuré étaient estimés à 74.914 et le secteur agricole occupant selon la même source 2.567.789 emplois, on peut déduire globalement que l'effectif de la population active occupée dans le secteur informel est de 123.242 soit 4,45 %. Eu égard à l'écart entre les données du PECTA et celles du RGP 1990 (13,5% - 4,45% = 9,05%), il nous semble fondé de proposer qu'une enquête sérieuse soit menée sur la situation des emplois dans le secteur informel.

Compte tenu des observations faites tout au long des lignes précédentes sur la situation de l'emploi au Burundi, nous pouvons dire que la structure de l'emploi est caractérisée non seulement par un déséquilibre dans la répartition géographique des unités de production mais aussi dans la distribution des emplois par sexe. Aussi, nous semble-t-il important de souligner l'importance du secteur agricole traditionnel et d'un secteur informel qui couvre un grand volume d'emplois au Burundi.

(1) PECTA, "L'ajustement structurel, l'emploi et la pauvreté au Burundi", Organisation Internationale du Travail, Programme Mondial de l'Emploi, Addis Abeba 1993, 137 pages p.62

I.4. Situation de l'emploi dans le secteur moderne structuré

Trois sous-secteurs composent le secteur moderne dit encore secteur structuré. Il s'agit notamment des secteurs public, para-étatique et privé.

Lors du dernier recensement général de la population (1990), on estimait à environ 94.291 (1) emplois dans le secteur moderne. Les emplois permanents étaient chiffrés à 74.914 (2) pendant que les emplois occasionnels étaient estimés à 19.377 (2).

L'Etat reste le plus grand employeur dans le secteur moderne avec 65% (2) des travailleurs permanents et les 35% restant reviennent au secteur privé.

Nous présentons dans le tableau ci-dessous la situation de l'emploi dans le secteur structuré (ou moderne) en 1990.

(1) Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Rapport final du séminaire-atelier sur la stratégie de planification des ressources humaines au Burundi, Bujumbura, mars 1997, 70 pages, p.37 in tableau n°12

(2) Revue des statistiques du travail n°10, op cit p.16

Tableau n° 2 : Répartition des emplois par sous-secteur et par type 1990

Secteur	Type d'emplois en 1990		Total
	Permanents	Occasionnels	
Public	27.659	2.346	30. 005
Para-public	21.004	17.031	28. 035
Privé	26.251	00	26.251
Total	74.914	19.377	94.291

Sources : - Revue des statistiques du travail n°10 p.16

- Rapport final du séminaire-atelier sur la stratégie de planification des ressources humaines au Burundi p.37

Il transparaît de ce tableau que la fonction publique est le plus grand employeur du secteur moderne (37%) des emplois permanents. Le para-public et le privé couvrent respectivement 28% et 35%.

I.4.1. Emplois permanents dans le secteur public

Lors du dernier recensement général de la population et de l'habitat (1990), la fonction publique comptait 27.659 emplois permanents dont un tiers (33%) étaient occupés par des sous-contrats et deux tiers (67%) par le personnel sous-statut. Parmi ces derniers, 68% étaient constitués des travailleurs de sexe masculin contre 32 % pour les femmes.

Au 31 décembre 1995, les effectifs de la fonction publique avaient évolué passant à 28.835 (1) au lieu de 27.659 en 1990 soit une augmentation annuelle de 235 emplois. Parmi ces 28.835 salariés, 20.519 (70%) étaient des sous-statut et 8.676 (30%) des sous-contrat.

Dans l'ensemble, pour les emplois du secteur public de l'année 1995, 19.361 (67%) sont occupés par des hommes tandis que 9.474 (33%) reviennent aux femmes. L'âge moyen des travailleurs se situait autour de 35 ans pour les hommes et 32 ans pour les femmes en 1990. L'ancienneté moyenne se situait à 10 ans à la même période aussi bien pour les fonctionnaires sous-statut que pour les sous-contrat.

Cette structure d'âge des travailleurs dans le secteur public révèle l'existence d'une potentialité immense d'énergie pour impulser une bonne croissance économique si les autres facteurs de production étaient au rendez-vous.

La répartition des emplois par départements ministériels en 1995 est loin d'être égale. Les ministères ayant l'enseignement (éducation) dans leurs attributions se taillent 56,76% (2) des emplois; l'agriculture, la santé et la justice occupant respectivement 5,85% (2), 12,14% (2) et 6,67%. Les autres départements ministériels ont des effectifs réduits.

Il aurait été utile de ventiler ces emplois du secteur structuré public selon notamment : les branches d'activité, les groupes professionnels ou les niveau d'instruction, mais les services de statistiques du ministère du travail et/ou du ministère de la fonction publique ne procèdent pas à ce genre de travail.

(1) Tiré d'un document du Ministère de la Fonction Publique retrouvé ensuite au Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction : (tableau "Répartition des effectifs par Ministère au 31 décembre 1995").

(2) idem.

I.4.2. Emplois permanents dans les secteurs para-étatique et privé

Environ 1.800 unités de production des biens et services ont été dénombrées dans les secteurs privé et para-étatique à travers tout le pays lors du recensement général de la population effectué en 1990. Ces unités de production comptent 47.255 (1) emplois permanents. Signalons de passage qu'il est presque certain qu'il s'agit là des emplois uniquement déclarés à la sécurité sociale.

Mais on sait que beaucoup d'emplois ne sont pas déclarés surtout dans le secteur privé et certains salariés, souvent par ignorance, ne réclament pas d'être affiliés à la sécurité sociale. Cette situation nous fait croire qu'il y a dans ces deux secteurs plus d'emplois permanents que le chiffre affiché ci-dessus.

Les grandes entreprises - unité de production qui emploie 100 travailleurs permanents et plus - qui ne sont que 4,2 % de toutes les entreprises renferment la moitié des emplois permanents près de 23.627 emplois. Les petites et moyennes entreprises contribuent pour environ 38 % soit 17.957 emplois. Les micro-entreprises sont les plus nombreux 60 % soit 1080 micro-entreprises mais leur contribution à l'emploi n'est que de 12 %.

Les entreprises qui ont été recensées dans le secteur privé s'élèvent à 1.478 et génèrent 26.251 (2) emplois. Pour le secteur para-étatique, les emplois permanents sont autour de 21.000 (3) et le nombre des unités de production à 322. S'agissant de la répartition des unités de production et des emplois par secteur d'activité économique, elle nous montre la prédominance du secteur tertiaire, celui des services (82 % des unités de production et 55 % des emplois).

(1) Revue de statistiques du travail n°10, op cit p.25.

(2) Il s'agit ici des emplois déclarés. Le volume des emplois dans ce secteur doit être supérieur à celui-là.

(3) Revue de statistiques du travail n°10, op cit p.25.

Le secteur primaire (agriculture et mines) comptabilise 15% des emplois pour 6% des unités de production. Egalement, 85% des emplois relatifs à l'agriculture sont dans le secteur para-étatique. Par contre, la plupart des unités de production et la grande majorité des emplois du bâtiment et des travaux publics (B.T.P.) sont rencontrées dans le secteur privé (81% des unités de production et 89% des emplois de la branche). Dans le commerce, presque toutes les activités sont privées (98% des unités et 94% des emplois).

S'agissant de la répartition géographique, la majorité des entreprises se trouvent à Bujumbura 55 % et 68 % des emplois. Cette répartition inégale des unités de production provoque un déséquilibre régional au niveau du développement et favorise finalement l'exode rural des jeunes à la recherche d'un emploi rémunérateur.

En outre, le secteur para-étatique et privé est caractérisé par un déséquilibre profond entre les emplois féminins et les emplois masculins. Alors que dans le secteur public les femmes occupent 32 % (1) des emplois, ce chiffre n'est plus que de 13% dans le secteur para-public et privé(1).

I.4.3. Les effets de la crise socio-politique et du blocus économique sur l'emploi au Burundi

Le rapport provisoire d'une étude menée conjointement par le cabinet KOST International et le service chargé des Entreprises Publiques "SCEP" en août 1994 déplore l'insuffisance de données chiffrées dans les entreprises publiques (2). Cette insuffisance ne permet pas d'évaluer avec précision les manques à gagner occasionnés par la crise socio-politique qui frappe depuis quatre ans le Burundi.

(1) Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Rapport final du séminaire-atelier sur la stratégie de planification des ressources humaines au Burundi op cit. p.43.

(2) Kost International & SCEP, "Effets de la crise sur les entreprises publiques". Rapport préliminaires, Bujumbura, août 1994, 20 pages + 3 pages d'annexe.

Le rapport constate qu'il y avait 36 agents (1) permanents décédés dans 39 entreprises sur les 55 qui étaient destinataires du questionnaire. Aucun commentaire n'est fait dans le dit rapport sur les pertes d'emploi enregistrées dans ces entreprises. Dans les séminaires qui ont été organisés en juillet 1995 par la Mission résidente de la Banque Mondiale au Burundi sur la note de stratégie économique et évaluation de la pauvreté au Burundi, l'impact de la crise d'octobre 93 sur l'emploi dans le secteur secondaire est exprimé dans le tableau ci-après.

Tableau n°3 : Impact de la crise d'octobre 1993 sur l'emploi

N°	Evolution de l'emploi	Nombre d'entreprises	Part des entreprises
1	Recrutement ou compression maximale de 10%	38	45,23 %
2	Compression >10 % < 25 %	12	14,28 %
3	Compression > 25 %	17	20,23 %
4	Compression totale du personnel	1	1,19 %
5	Niveau d'emploi non indiqué	16	19,07 %
TOTAL		84	100,00 %

Source : Mission résidente de la Banque Mondiale au Burundi, Synthèse des discussions et recommandations des séminaires sur la note de stratégie économique et évaluation de la pauvreté au Burundi, juillet 1995, 20 pages + 49 pages d'annexes, voir annexe n°1, p.9.

(1) Kost international & SCEP, op. cit. p.1

Bien que les chiffres exacts des personnels ne soient pas donnés dans ce tableau, il transparaît nettement de ce dernier que la crise socio-politique qui secoue le Burundi depuis octobre 1993 a un impact négatif sur l'économie burundaise en général et sur l'emploi en particulier. En témoignent ces taux de compression des effectifs ou purement et simplement de suppression totale d'emplois (voir tableau n°3, p.14).

Les autres aspects inquiétants de la crise sur la croissance économique et l'emploi sont notamment les réfugiés et les déplacés de guerre; la déscolarisation des enfants et le non accès aux services de santé à cause de l'insécurité.

En 1995 (1) par exemple, 130.000 personnes ayant quitté leurs collines vivaient dans des bâtiments publics et 49% d'entre eux avaient moins de 15 ans. 30% de femmes et d'hommes dans les camps étaient inoccupés alors que le taux des personnes inoccupées était de 1,7% au recensement général de la population de 1990.

Ces chiffres constituent un témoignage, ou ne peut plus éloquent, que les effets de la crise sont négatifs tant sur la croissance économique que sur le développement humain durable au Burundi.

A travers un échantillon d'entreprises de production jugées stratégiques pour l'économie burundaise, le Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction a tenté une évaluation des effets néfastes du blocus dans le secteur de la production industrielle.

(1) Banque Mondiale, Synthèse des discussions et recommandations des séminaires sur la note de stratégie économique et évaluation de la pauvreté au Burundi, juillet 1995, 20 pages + 49 pages d'annexes, annexe n°1, p.11.

Nous reprenons dans notre tableau n°4 l'impact négatif que ce blocus a eu sur le niveau de l'emploi au sein de ces mêmes entreprises.

Tableau n°4 : Impact du blocus sur certaines entreprises

Entreprises	Personnel		Manque à gagner en 1996	Matières premières bloquées
	total	chômage		
1. HAIDERY	300	89	64.800.000	5,12 Mio FBU
2. ONAPHA	ND	36	92.700.000	10 Mio FBU
3. SAVONOR	70	35	-	-
4. PROCEBU	66	66	211.500.000	7,2 Mio FBU
5. COTEBU	1.800	600	630.000.000	75,5 Mio FBU
6. INDUBU	90	50	178.000.000	19,2 Mio FBU
7. BRARUDI	831	85	9.000.000.000	1.800 Mio FBU

Source : Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, "Impact socio-économique du blocus imposé au Burundi depuis le 30 juillet 1996" - Déc. 1996, 51 pages, p.9

Il ressort de ce tableau que la crise a pesé trop lourd sur les emplois et sur la santé financière de ces entreprises enquêtées. Or, un travailleur mis au chômage implique qu'il y a automatiquement plus de 10 personnes (1) qui n'ont plus de quoi vivre.

(1) Voir Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, "Impact socio-économique du blocus imposé au Burundi depuis le 31 juillet 1996", déc.1996, 51 pages, p.9.

Pour l'entreprise HAIDERY STORE, la sous-unité qui produisait du papier hygiénique a été arrêtée depuis septembre 1996 et partant 89 salariés sur un total de 300 se trouvent au chômage soit 29,6%.

SAVONOR a mis en chômage 35 travailleurs sur les 70 salariés de l'entreprise soit 50%, tandis que PROCEBU a carrément déposé le bilan et 66 salariés se sont retrouvés au chômage, c'est-à-dire 100%.

Dans la même période, le COTEBU a mis au chômage 600 salariés sur 1.800 soit 1/3 des effectifs tandis que INDUBU en a licencié 50 sur 90 soit 55,5%. Pour la BRARUDI, les départs ne sont plus remplacés et 58 temporaires ont déjà perdu leur emploi.

Ainsi, sur le plan social, les effets néfastes du blocus sont énormes et sur le plan économique, les manques à gagner des entreprises se chiffrent par millier de francs comme le montre le tableau n°4 (p.16).

Nous présentons dans le chapitre II, le point sur l'économie burundaise en rapport avec l'emploi. Il s'agira de tenter d'établir une relation entre la croissance économique et l'emploi au Burundi.

II. POINT SUR L'ECONOMIE BURUNDAISE EN RAPPORT AVEC L'EMPLOI

La croissance économique indique une variation quantitative de la richesse d'un pays qui peut être mesurée par le PIB. Au Burundi, le taux de croissance économique a été durant l'année 1990 de 3,5 % en termes réels contre -8,6 % en 1996. Cette croissance (décroissance) économique affecte la structure de l'emploi (secteur primaire, secondaire et tertiaire), son niveau, la productivité du salaire et le niveau du salaire.

Certes, il existe une corrélation positive entre la croissance économique globale et l'emploi; c'est-à-dire que la croissance économique favorise le maintien et la création d'emplois, et vice-versa.

Or, la croissance économique suppose, entre autres, le développement des activités faites par les différents agents de l'économie.

Ainsi, l'insuffisance des activités des ménages, de l'Etat ... défavorise la croissance économique, partant la création d'emplois. Par contre, l'allocation efficace des ressources tant publiques que privées, la répartition équitable des avantages tirés de la croissance économique ... favorisent la création d'emplois.

Pour le Burundi, ces liens qualitatifs entre la croissance économique et l'emploi devraient être connus quantitativement. Toutefois, le manque de données chiffrées ne nous permet pas de mener une étude empirique y relative.

De façon générale, l'organisation du travail change dans les branches d'activités traditionnelles et se modifie au fur et à mesure que l'augmentation du coût de la main-d'oeuvre et les progrès technologiques incitent à l'adoption de nouvelles méthodes de production.

Des possibilités de travail dans les secteurs de services et de l'industrie se multiplient, l'emploi dans le secteur agricole diminue (au profit de l'emploi dans les villes) et certains travailleurs du secteur informel vont dans le secteur formel.

En effet, la main-d'oeuvre quitte les secteurs à faible productivité (et rémunérations) vers les secteurs de grande productivité. Dès lors, avec le développement, il y a apparition de nouveaux emplois qui concurrencent les anciens.

Au Burundi, le secteur agricole (non structuré) emploie en moyenne 93 % de la main d'oeuvre.

L'emploi dans le secteur moderne stagnait à 5,8 % (1) de la population active contre 8 % dans le secteur informel. De nos jours, suite aux difficultés économiques défavorables à l'emploi dans le secteur moderne (chômage technique, licenciement ...), les mouvements d'emploi s'orientent davantage dans le secteur informel.

Il importe en particulier de faire le point sur certaines variables qui sont de nature à promouvoir la création d'emplois au Burundi. Parmi ces variables, il s'agit principalement :

- des investissements (et leurs déterminants);
- de la structure de l'appareil productif burundais et de la productivité du travail;
- de la politique des salaires et des prix, etc ...

II.1. Niveau des investissements et leurs déterminants

II.1.1. Niveau des investissements

Les investissements tant publics que privés sont nécessaires pour assurer la croissance économique. Si l'on se réfère à la période 1990-1996, l'on constate que le niveau des investissements totaux est passé, en termes nominaux, de 34.992,8 mio de BIF en 1990 à 27.221,347 mio de BIF en 1996 comme en témoigne le tableau ci-après :

(1) MANIRAKIZA, R., La segmentation du marché du travail au Burundi, UB, FSEA, 1991, (annexe)

Tableau n°5 : Niveau des investissements totaux 1990-1996
(en mio de BIF, aux prix courants)

<u>Année</u>	<u>Investissements totaux</u>	<u>Investissements totaux en% du PIB</u>
1990	34.992,8	18,1
1991	38.307,1	18,2
1992	41.846,2	17,9
1993	34.949	14,8
1994	27.985	9,8
1995	28.406,1	9,1
1996	27.221,347*	7,8*

Source : 1. Ministère de la planification du développement et de la reconstruction : Economie burundaise 1994-1995, T.2.2 (annexe).

2.** Estimation

La lecture du tableau précédent montre que depuis 1993, les investissements totaux ont amorcé une baisse qui s'est poursuivie jusqu'en 1996. En effet, la crise socio-politique qui date d'octobre 1993 n'était de nature à encourager ni les investissements nationaux encore moins les bailleurs de fonds étrangers. Ces derniers ont retiré leurs appuis aux projets d'investissement.

Par ailleurs, l'analyse des investissements par agents investisseurs révèle que les investissements publics dépassent les investissements privés. A titre d'exemple, les premiers s'élèvent à 13,7; 9,2 et 4,0 (en % du PIB) contre 2,6; 2,1 et 1,0 (en % du PIB) pour les privés respectivement en 1995, 1996 et 1997. C'est donc dire que l'Etat burundais demeure le principal investisseur. Aussi faut-il à tout prix créer des conditions de nature à encourager les investissements privés car ceux-ci sont, pour une part importante, générateurs d'emplois.

Bien plus, le Burundi est un pays essentiellement agricole où plus de 90 % de la population totale et plus de 85 % de la population active vit dans le monde rural et en tire son revenu. Par voie de conséquence, le financement et/ou l'investissement dans ce secteur-clé devrait être prioritaire. Il entraînerait la création de richesses dans les secteurs secondaire et tertiaire (industrie agricole, de transformation ...) et permettrait la création d'emploi.

Pourtant, le secteur rural absorbe moins de 50 % des investissements publics (1) donc l'Etat favorise les "investissements urbains" par rapport aux "investissements ruraux".

Les "investissements urbains" sont ceux qui favorisent les activités et le développement de la population urbaine. Il ne s'agit plus ici de l'agriculture et du développement rural ("investissements ruraux"), mais plutôt de l'industrie, des banques, des assurances, des transports et communications ainsi que des autres infrastructures. Mais de quoi dépendent ces investissements ?

II.1.2. Les déterminants des investissements

Considérons l'équation macro-économique suivante :

$$ig = (Sp - Ip) + (T - G) + (M + Tr - X)$$

où : ig = investissement public
 ip = investissement privé
 sp = épargne privée
 T = les impôts
 G = les dépenses publiques
 M = les importations
 Tr = les transferts
 X = les exportations.

Les investissements publics peuvent dépendre de l'épargne privée nette, de l'épargne publique, ou des sources étrangères (déficit des paiements courants).

(1) NSANZURWIMO P., Impact de la politique fiscale sur le développement du Burundi, UB, F.S.E.A., 1989, p.64

Quant aux investissements privés, ils sont notamment déterminés par :

- l'épargne privée;
- le niveau des taux d'intérêts (et partant le crédit) : un taux d'intérêt faible implique un investissement considérable et vice-versa;
- le rythme du progrès technologique;
- la pression fiscale : plus celle-ci est élevée, plus elle défavorise l'investissement privé;
- le taux d'utilisation de la capacité;
- la politique des salaires, des prix et des revenus, etc...;
- un bon climat socio-politique favorise aussi les investissements ;
- l'influence des perspectives économiques (bonnes ou mauvaises); etc ...

II.1.3. Financement des investissements

En prenant une courte période (de 1993 à 1996), nous constatons que le financement extérieur vient en tête, comme le montre le tableau suivant :

Tableau n°6 : Investissement (FBCF) par source de financement
(en millions de BIF courants)

	1993	1994	1995	1996*
Financement intérieur	8.985,9	5.375,8	9.421,2	9.459,9
Financement extérieur	30.570	29.376,3	15.925,5	15.023,5

Source : 1. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction : Economie burundaise 1994-1995, p.42

2. * Estimation

L'analyse de ce tableau montre que le financement extérieur qui reste malgré tout supérieur au financement intérieur est allé diminuant de 1993 à 1996 : ceci n'est que la conséquence de la crise socio-politique (avec toutes ses conséquences) qui secoue le Burundi depuis 1993. L'économie burundaise reste tributaire de l'extérieur pour financer ses investissements générateurs d'emplois, ce qui affecte même son appareil productif.

II.2. Structure de l'appareil productif et productivité du travail

L'appareil productif regroupe un ensemble de branches économiques et le tableau d'entrée-sortie est un instrument indispensable pour "visualiser" la structure d'un appareil productif. Seulement, il ne prend pas en compte toutes les informations liées au procès de production. On adjoint, dès lors, des précisions sur le facteur travail.

D'emblée, il est à déplorer l'absence de production du T.E.S.(1) durant ces années de crise. Partant des TES existants et des travaux antérieurs (2) l'on a, au Burundi, un appareil productif avec beaucoup de coefficients techniques nuls ou non significatifs ($< 0,05$) (cfr ANNEXE I pour les coefficients techniques); ce qui atteste sa désarticulation. La multiplicité de ces coefficients est donc très limitative, relativement aux effets d'entraînement des pôles de croissance.

(1) T.E.S. : Tableau d'entrée-sortie

(2) 1. NDENZAKO J., La détermination des branches à effets d'entraînement à l'aide de l'analyse des échanges interindustriels au Burundi, UB, F.S.E.A., 1982, 109 pages

2. NGARUKO F., L'Economie burundaise dans la problématique du système productif, UB, F.S.E.A., 1991, 193 pages

En particulier, on constate entre autres que :

- certaines branches ont une très faible dépendance par rapport aux importations (B1, B2, B3);
- la troisième branche (B3) accuse une forte dépendance à la 1^{ère} branche (B1);
- la branche 6 accuse une forte dépendance aux importations;
- la branche 12 consomme uniquement; etc ...

Par ailleurs, à partir des années 70, la structure s'améliore faiblement, suite à une baisse des coefficients techniques supérieurs à 0,5 exprimant l'interdépendance accrue des branches.

Les coefficients les plus significatifs s'observent dans le secteur agricole (agriculture-artisanat), dans le secteur des services modernes et, dans une moindre mesure, dans la mécanique et la transformation agro-alimentaire. Bien plus, toutes les branches consomment des biens importés. Le phénomène s'accroît de la 4^{ème} branche et au-delà. Malgré des efforts déployés pour réduire les importations, elles semblent se maintenir à un niveau presque constant du PIB surtout la composante incompressible (1).

(1) Ceci n'est valable que sous réserve de la stabilité des coefficients techniques du T.E.S. de 1987, repris par NGARUKO F. (cfr annexe n°1).

Tableau n°7 : Evolution des importations pour des années sélectionnées (1991-1996)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996*
Importations marchandises FOB (taux annuel de croissance)	9,9	6,5	12	2,8	0,54	0,37
Importations marchandises FOB en % du PIB	15,3	16,2	18,1	15,2	14,1	13,97
Importations marchandises CAF (taux annuel de croissance) en %	14,9	-0,1	6,2	-4,5	2,4	0,202

Source : 1. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Economie burundaise 1994-1995, p.3

2. * Estimation

Tous les secteurs :(agricole,informel et moderne) génèrent un surplus, mais la valeur ajoutée locale est faible. Il découle du tableau suivant (n°8) que l'appareil productif burundais induit la création de la valeur ajoutée étrangère plus qu'il n'en bénéficie. Le cas est fortement marqué dans le secteur moderne qui consomme beaucoup de produits étrangers (consommation finale, facteur capital, ...).

Tableau n°8 : Solde des services facteurs
(en mio FBU aux prix courants)

Solde des services facteurs	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996**
	-2550,7	-2041	-2845	-2674	-2876	-2346	-2157,7
Solde des services facteurs en % du PIB	-1,3	-0,97	-1,2	-1,1	-1,0	-0,76*	-0,44

Source : 1. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Economie burundaise 1994-1995, T.5.4. (annexe)

2* Nos calculs.

3.** Estimation.

Ce tableau atteste la vulnérabilité de l'appareil productif burundais. Ceci est exacerbé par les énormes difficultés découlant du blocus économique et toutes ses conséquences.

Même s'il a été dit plus haut que tous les secteurs génèrent un surplus, ils ne sont pas aptes à assurer une reproduction élargie du système.

En effet, le volume de l'aide étrangère et celui de la dette montrent à quel point l'économie burundaise dépend de l'étranger et ce, d'une façon presque structurelle.

Tableau n°9 : Dette et aide étrangères (quelques ratios)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996*
Service de la dette en % des exportations de biens & services	32	39,2	39,8	39,3	32,7	32,8
Service de la dette en % du PIB	3,3	3,4	3,8	3,3	3,4	3,4
Encours de la dette en % du PIB	81,3	94,0	110,4	92,5	98,8	100,9
Encours de la dette en % des exportations de biens & services	838,4	1017,1	1199,1	750,8	950,9	963,9
Aide étrangère par habitant (en BIF)	6123	6187	7061	6300	5804	5770,3
Aide étrangère en % du PIB	15,9	14,8	16,8	12,8	11,0	10,56

Source : 1. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Economie burundaise, 94-95, p.3

2. * estimation

Il n'est un secret pour personne : le secteur agricole burundais demeure le principal employeur. Avant la crise d'octobre 1993, ce secteur n'avait pas de chômeurs; tout au moins connaissait-il le chômage déguisé ("productivité nulle ou insignifiante"). Avec la crise, ce secteur connaît un chômage déclaré, constitué principalement des déplacés à l'intérieur du pays. Par ailleurs, la productivité agricole moyenne est très faible (plus ou moins 1,9). Les rendements de la terre stagnent (plus ou moins 4.0) et la surface cultivée par cultivateur est très petite (plus ou moins 0,4 hectare); ce qui cause une pression croissante sur les terres.

La production est principalement autoconsommée (plus ou moins 93 %), d'où la faible monétisation du milieu. Cette situation entretient le dualisme, secteur structuré-secteur non structuré, car une bonne partie de la population rurale émigre dans les villes, principalement dans le secteur informel. Ce secteur est caractérisée par une main-d'oeuvre non salariée et salariée, une très faible productivité de la main d'oeuvre et un taux élevé de faillite qui explique la très grande mobilité dans le secteur.

Le secteur structuré, quant à lui, malgré tout l'effort consenti (plus grand effort d'investissement aux dépens d'autres secteurs) emploie une main d'oeuvre limitée et qui diminue suite à la crise et au blocus économique. L'emploi y est protégé. Cela aboutit à de segments du marché du travail : rural-informel-formel et une très grande tension de la main d'oeuvre non qualifiée. Avec la crise, la tension si minime soit-elle, est déjà perceptible même dans la catégorie privilégiée, celle des cadres.

La productivité moyenne (rapportée au coût salarial) s'améliore très timidement. La productivité marginale connaît de très fortes fluctuations dues à la préférence de l'emploi non permanent consécutivement à la crise (1993-1997), comme en témoigne le tableau (n°11) ci-dessous.

Tableau n°10 : Evolution du PIB en fonction des salaires et traitements (en mio de BIF courants)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996*
PIB	192.731,9	209.949,4	233.717,1	234.764,8	286.547,9	309.953,7	322.745,07
Salaires & traitements	12.831,8	13.287,9	14.755,7	16.492,7	17.510	16.408,3	16.752,05

Source : 1. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Economie burundaise 94-95

2. * Estimation

Tableau n°11 : Calcul de la productivité du salaire (90-95)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB/salaire	14,9	15,8	15,8	14,2	16,4	18,9 (a)
Variat' du PIB	-	17.217,5	23.767,7	1.047,7	51.788,1	23.405,8
Variat'salaire & traitements	-	396,1	1.467,7	1.737	1.017,3	- 1.101,7
Variat' du PIB /variat' sal. et traitements	-	43,5	16,2	0,6	50,9	-21,2 (b)

Source : Nos calculs

a) productivité moyenne du salaire

b) productivité marginale du salaire : (1)

En général, les emplois s'orientent des secteurs à faible productivité vers les secteurs à haute productivité. Encore une fois, le manque de données ne nous a pas permis de faire un tel calcul par secteur (primaire, secondaire, tertiaire). Ceci nous aurait permis de nous rendre compte de la tendance en la matière.

(1). Cela signifie que l'accroissement d'1F versé au titre de salaires et traitements entraîne un accroissement du PIB à concurrence de 43,5 F ou encore 1F additionnel versé au titre de coût de main-d'oeuvre entraîne une augmentation du PIB de 43,5 F.

Enfin de compte, la productivité dans le secteur structuré est supérieure à celle des autres secteurs. Mais il faut tempérer cette conclusion dans la mesure où tout l'appareil productif emploie 75 % d'une main d'oeuvre non scolarisée avec seulement 4 % qui ont dépassé le niveau primaire (1). Ceci témoigne de la faible efficacité et savoir-faire du facteur travail, alors que ce sont des prérequis de toute compétition dans une économie mondialisée.

II.3. Politique des prix et des salaires

II.3.1. Politiques des prix

II.3.1.1. Généralités

Les prix d'un bien ou d'un service est la quantité de monnaie que l'on peut obtenir ou que l'on doit donner en échange d'une unité de ce bien ou service. Le prix est donc une expression de la valeur d'échange.

Sur un marché, le véritable prix est déterminé par l'ajustement des offres aux demandes des biens et services, selon la loi de l'offre et de la demande.

Le facteur temps entre en ligne de compte dans la détermination du niveau des prix : acheteurs et vendeurs raisonnent en longue période. Ainsi, ils tiennent compte des répercussions du prix sur l'évolution du marché, par exemple possibilités d'investissement et de création de nouvelles entreprises dans le secteur économique considéré.

Le niveau des prix peut dépendre aussi de la valeur de la monnaie, du progrès technique, ...

(1) : Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction : Economie burundaise 94-95, p.13

Néanmoins, les prix peuvent être fixés en dehors d'une confrontation libre de l'offre et de la demande. C'est le cas de leur fixation par voie autoritaire, ce que les économistes appellent "pseudo-prix" ou "prix administrés".

II.3.1.2. Formation des prix au Burundi

Au Burundi, la formation des prix diffère selon que l'on a affaire à des produits vivriers ou à des produits faisant l'objet de transactions internationales.

II.3.1.2.1. Les prix des produits vivriers

Les prix des produits vivriers semblent se déterminer librement selon la loi de l'offre et de la demande. Les exceptions existent quant à la fixation du prix pour certains produits comme le riz et le sucre. Ceux-ci font l'objet d'une réglementation de la part du Gouvernement. Tandis que pour les autres tels que le haricot, la banane, la pomme de terre, etc... c'est la loi de l'offre et de la demande (autrement dit le marché) qui détermine le prix.

II.3.1.2.2. Les prix des produits liés au marché extérieur

La détermination des prix des produits liés au marché extérieur fait l'objet d'une attention particulière de la part du Gouvernement.

II.3.1.2.2.1. Les prix des produits importés

Au Burundi, les importations de biens sont soumises à une réglementation (licences d'importation, ...). Le prix de vente au détail d'un produit importé dépend de sa valeur CAF à laquelle on ajoute, entre autres, la marge bénéficiaire du détaillant ainsi que la taxe de transaction.

II.3.1.2.2.2. Les prix des produits exportés

Les cultures d'exportation sont essentiellement le café, le tabac, le coton et le thé. Etant donné la faible insertion de l'économie burundaise au marché international, le Burundi ne peut pas imposer son prix et doit se conformer aux prix fixés sur le marché mondial en ce qui est des cultures de rente. Prenons l'exemple du café, son prix de vente au marché mondial demeure exogène pour le Burundi. Le Gouvernement se contente d'élaborer à chaque campagne café une échelle mobile indiquant la part des revenus du café revenant aux producteurs, aux différents intermédiaires (commerçants, OCIBU, BCC) et du trésor public.

Au total, les prix ne cessent d'augmenter comme en témoigne le tableau suivant :

Tableau n°12 : Indice des prix des agrégats économiques et indice des taux de change (1990=100)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996*
Agriculture vivrière	100	102,5	102,6	110,9	130,8	163,5	170,48
Consommation des ménages de Buja	100	108,9	110,9	121,7	139,8	165,2	172,40
Importation	100	103,9	128,1	147,3	159	170,3	178,18
Investissements	100	103,3	87,8	107	167,8	138,4	142,30
Exportation	100	108,5	113,7	121,9	132,6	142,9	147,3
FBU/dollars E.U. (fin d'année)	-	181,5	208,3	248,8	252,7	249,7	348,9

- Source : 1. Nos calculs
 2. Ministère de la planification du Développement et de la Reconstruction : l'économie burundaise 1994-1995, T.8.1. (annexe)
 3. * Estimation

Ces accroissements des prix sont imputables à :

- l'insuffisance de l'offre intérieure (due essentiellement à la crise socio-politique d'octobre 1993 et des années qui ont suivi);
- la spéculation des vendeurs;
- aux problèmes liés à l'enclavement du Burundi (cfr les effets de l'embargo sur les prix) etc... le tout échappant au contrôle du Gouvernement.

Mais, pour que ces hausses de prix aient une grande signification, il faut qu'elles soient comparées aux rémunérations.

II.3. Politique des salaires

Le terme "salaire" signifie ce que le salarié reçoit contre le louage de "sa force de travail".

Un bon système de fixation des salaires doit se préoccuper de:

- produire des stimulants financiers en vue d'une allocation efficace de main d'oeuvre;
- répartir d'une manière acceptable les revenus de base parmi les salariés;
- promouvoir les moyens nécessaires pour résoudre les tensions et les conflits surgissant à propos de la rémunération du travail;
- remplir la fonction de stabilisation de l'économie.

Il faut dire qu'au Burundi, il n'y a pas à proprement parler de politique de salaire d'une part, et d'autre part, il existe des disparités flagrantes au niveau des salaires selon qu'on oeuvre dans le secteur privé ou public. Si les salaires demeurent élevés dans le secteur privé, le secteur public (l'Etat) fixe des traitements à des niveaux très bas eu égard au coût de la vie. Le tableau ci-après en dit long.

Tableau n°13 : Grille des salaires de la fonction publique

Catégories	Grades	Traitement d'activité mensuelle	
		1er échelon(1)	Dernier échelon VIII
Agents d'exécution	E6	8.470	9.317
	E5	10.527	11.317
	E4	12.584	13.431
	E3	14.641	15.488
	E2	16.698	17.545
	E1	18.755	19.602
	EP6	21.417	22.264
	EP5	23.474	24.321
	EP4	25.531	26.378
	EP3	27.588	28.435
	EP2	29.645	30.492
	EP1	31.702	32.549
	EHC	34.969	35.816
Agents de collaboration	A6	14.520	16.214
	A5	17.424	19.118
	A4	20.328	22.022
	A3	23.232	24.926
	A2	26.136	27.830

	A1	29.040	30.734
	AP6	32.549	34.243
	AP5	34.453	37.147
	AP4	38.357	40.051
	AP3	41.261	42.955
	AP2	44.165	45.859
	AP1	47.069	48.763
	AHC	51.183	52.877
Catégorie de direction	C6	30.250	32.791
	C5	34.001	36.542
	C4	37.752	40.295
	C3	41.503	44.044
	C2	45.503	47.795
	C1	49.005	51.546
	CP6	53.966	56.507
	CP5	57.714	60.258
	CP4	61.468	64.009
	CP3	65.219	67.760
	CP2	68.970	71.511
	CP1	72.721	75.262
	CHC	78.892	81.433

Source : Ministère de la Fonction Publique, Bureau Central des Traitements.

Modalités d'augmentation des salaires (traitements)

Le salaire de base augmente lorsque le fonctionnaire avance d'échelon, grade et catégorie. L'avancement d'échelon est déterminé par la notation annuelle tandis que celui du grade se fait automatiquement si le fonctionnaire se situe au dernier échelon de grade en vertu du dernier avancement annuel. En principe, on n'avance pas de catégorie sauf dans des cas très rares. Dans tous les cas, les accroissements annuels de salaire demeurent faibles (3 %). En principe, l'évolution des salaires et celle des prix devraient aller de pair, mais tel n'est pas le cas au Burundi. L'analyse comparative de l'évolution de ces deux variables se résume dans le tableau suivant :

Tableau n°14: Comparaison des prix et des traitements & salaires

Année	Indice des prix à la consommation des ménages de Buja (1990=100)	Indice des * traitements et salaires nominaux	Indice des * traitements & salaires réels
1990	100	100	100
1991	108,9	103	94,5
1992	110,9	114,45	103,2
1993	121,7	127,9	105,1
1994	139,8	135,8	105,1
1995	165,2	127,27	97,1
1996	181,78	133,3	77,3

Source : * Nos calculs sur base des données recueillies dans l'Economie burundaise 1994-1995, p.62 & Tableau 8.1 (annexe)

La lecture de ce tableau révèle que, en général, les prix augmentent plus vite que les salaires et traitements, ce qui marque la détérioration du pouvoir d'achat des fonctionnaires et salariés. Au Burundi, il n'existe pas une politique d'indexation des rémunérations (salaires et traitement) à l'évolution du coût de la vie. Par voie de conséquence, les fonctionnaires et salariés deviennent de plus en plus pauvres; surtout en cette période d'inflation effrénée (1). Cette pauvreté n'est pas de nature à favoriser la création d'emplois: peut-on devenir un employeur lorsqu'on est pauvre ou lorsqu'on n'a pas d'argent? Peut-il y avoir maintien ou création d'emplois lorsqu'il y a faiblesse du pouvoir d'achat? Aucunement, car devenir un employeur suppose, entre autres, qu'on ait un capital, ce qui est difficile au vu des résultats précédents.

III. IDENTIFICATION DES PRINCIPALES CONTRAINTES ET ATOUTS A LA CREATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI

III.1. Contraintes socio-culturelles

Toute organisation évolue dans un environnement ou dans un contexte socio-culturel donné. Pour se développer, elle doit prendre en considération la dimension socio-culturelle de cet environnement.

Beaucoup de valeurs traditionnelles (2) de la culture burundaise transmettent assurément un héritage positif pouvant fournir une base solide au développement. Certaines autres comportent des aspects pouvant freiner ou bloquer l'adaptation aux exigences de l'époque moderne, l'énergie et l'effort de développement. Les exemples de ces dernières sont nombreux. Il y a lieu de citer notamment :

(1) Evidemment, l'augmentation des salaires est inconcevable s'il n'y a pas accroissement de la production (croissance économique).

(2) La gestion de toute organisation est imprégnée du système de valeurs qui l'entourent. Au Burundi comme dans bon nombre d'autres pays africains, le social et le relationnel ont souvent la primauté sur l'économique.

- l'effacement de l'individu face au groupe social, la solidarité et l'entretien de la dépendance, la peur de la confrontation d'opinion, la soumission aux valeurs établies, les tabous, la crainte des pouvoirs surnaturels, la vénération de la richesse quelque soit son mode d'acquisition, le clientélisme des dirigeants, la soumission aux pensées des personnes plus âgées.

Il s'agit de quelques exemples de valeurs traditionnelles qui peuvent gêner chez les Burundais le développement des mentalités dynamogènes et des attitudes nouvelles facilitant la curiosité scientifique, l'innovation, l'apprentissage de l'autonomie, l'éclosion du "je", la révélation du potentiel caché, la conquête de son propre pouvoir, la prise d'initiative, la responsabilisation, l'enthousiasme créateur, l'ambition, l'audace, l'ouverture au monde, l'observation, l'émulation, la rationalité, l'esprit d'excellence, etc ...

- les valeurs traditionnelles ont confiné la main d'oeuvre féminine dans les travaux champêtres et l'ont empêché pendant de longues années à recevoir les qualifications nécessaires lui permettant de prétendre à l'emploi de son choix et de participer plus efficacement au développement;
- la déconsidération des emplois manuels et des métiers par rapport aux emplois administratifs et de bureaux a contribué dans le retard du développement des emplois techniques;
- le culte de la maternité et de la famille nombreuse est un des facteurs de la croissance démographique rapide.

Une étude relative à l'impact des valeurs traditionnelles sur l'emploi est nécessaire. Elle permettrait de faire l'inventaire des valeurs traditionnelles qui ont un impact positif sur l'emploi et qu'il faudrait promouvoir.

III.2. Contraintes socio-politiques

Les contraintes les plus importantes sont liées aux dissensions ethniques et régionales. Les dissensions d'ordre ethnique éclipsent toutes les autres et ont beaucoup de relations et de mauvais impacts sur la croissance économique et l'emploi, dont notamment :

- L'accès à l'emploi, à celui du secteur moderne particulièrement, est une des principales causes des dissensions ethniques. Le marché de l'emploi du secteur moderne est trop exigü alors que les demandeurs d'emplois sont nombreux et que le rythme de croissance de leurs effectifs dépasse de loin celui de l'emploi. Le déséquilibre entre l'offre et la demande étant trop important, il devient très difficile d'établir et de respecter les critères objectifs de distribution des emplois disponibles. Le subjectivisme qui naît de cette situation est à la base de problèmes graves qui prennent des dimensions politiques importantes. Le pourvoi aux postes techniques devrait respecter les règles de compétence.
- L'insécurité générée par les crises socio-politiques a un impact négatif sur l'emploi. Cet impact est concrétisé notamment par :
 - * la diminution du nombre d'emplois : la crise de 1993 aurait diminué de 10 % les emplois des secteurs modernes parapublic et privé et l'embargo imposé au Burundi par les pays voisins en juillet 1996 les aurait diminué de 15%;
 - * la diminution des activités et des emplois des secteurs agricole et informel causée notamment par le déplacement des populations avec toutes les conséquences néfastes qu'il entraîne au niveau de la qualité de la vie (manque de soins de santé, d'alimentation suffisante, d'éducation, ne pas participer à la production, etc ...);
 - * l'effritement des revenus salariaux ou du travail indépendant dans tous les secteurs d'activités occasionné par la baisse de la production et de la destruction des infrastructures et des biens;
 - * l'embauche d'une partie de la main d'oeuvre active dans les activités de guerre qui ne sont jamais productives.

III.3. Contraintes démographiques

Au dernier recensement général de la population et de l'habitation en 1990, les constats suivants ont été établis :

- La population s'élevait à 5.292.793 habitants avec une densité moyenne de 204 hab/km²;
- Le taux de croissance était de 3 % soutenue par un indice synthétique de fécondité de 7 enfants par femme. Comme le programme de planning familial mis sur pied pour juguler cette croissance n'atteint pas de résultats performants, on peut estimer aujourd'hui la population totale à 6.319.872 habitants avec une densité moyenne de 224 hab/km². En l'an 2.000, elle sera de 6.905.845 habitants avec une densité de 248 hab/km²;
- La population accuse une tendance au rajeunissement (les moins de 15 ans représentent 47 % de la population totale) qui implique un taux de dépendance économique élevé;
- 93 % de la main d'oeuvre active est concentrée dans les emplois insuffisamment productifs d'agriculture rurale d'autosubsistance, tandis que le secteur moderne qui a normalement des emplois productifs et plus rémunérateurs n'occupe que 3 % de la population active;
- Le taux de formation de la population est bas (75,4 % de la population active occupée est analphabète. Celle scolarisée est souvent occupée dans des emplois qui ne correspondent pas à la formation reçue).

Les quelques constats relevés ci-dessus et dont la liste peut s'allonger ne sont pas de nature à encourager le développement économique et social. Les emplois du secteur moderne considérés comme productifs et rémunérateurs étant rares, les nouveaux arrivants s'entasseront dans les secteurs agricole et informel non suffisamment productifs. Le pays n'ayant pas d'infrastructures sociales et économiques pour les accueillir, les valoriser et les faire participer au développement, ils constitueront un frein à ce développement au lieu d'en être des artisans.

En effet, le taux élevé de croissance du Burundi est en grande partie responsable de la mauvaise productivité du travail agricole à cause de l'atomisation et de l'appauvrissement progressifs des terres ainsi que de la modestie de l'investissement par habitant. Tant que le taux de croissance démographique sera plus important que la croissance économique, il sera difficile de dégager les investissements nécessaires à l'amélioration des services de santé, d'éducation et à la création de l'emploi.

III.4. Contraintes économiques

- L'appareil productif burundais ne fait pas ressortir de branche "industrialisante" (industrie sidérurgique...). Dès lors, le Burundi doit acquérir à l'étranger l'équipement nécessaire malgré les termes de l'échange qui lui sont défavorables. Ceci constitue une contrainte à la création d'emploi.
- Le Burundi connaît un endettement presque structurel. Une partie des réserves en devises qui devaient financer les services sociaux (créateurs d'emplois) financent le service de la dette et l'achat de la technologie.
- Le surendettement, la faible confiance, la crise font que les investisseurs étrangers soient prudents malgré les incitants fiscaux dont la zone franche (ceci n'est pas de nature à favoriser l'emploi).
- Le Burundi accuse un déficit budgétaire important. Dès lors, l'emprunt public auprès des institutions financières pour couvrir son déficit, peut évincer l'emprunt privé (alors que "le privé" est le plus efficace en matière de création d'emploi).

- Dans le secteur agricole, la terre arable par exploitant est, en général, trop petite et la pression sur les terres s'accroît. On ne peut donc améliorer les rendements par un accroissement de la main d'oeuvre agricole. La possibilité qui reste serait l'accroissement du facteur capital à savoir les engrais chimiques. Mais là encore on se heurte à l'absence, dans l'appareil productif, de branches "engrais chimiques". Ils sont en effet acquis à l'étranger par déboursement des réserves en devises ou par dons.

Par ailleurs, la part de la production vivrière commercialisée est d'environ 6,6 % du total. Ce surplus n'est pas apte à induire des activités non agricoles génératrices d'emplois non agricoles.

Enfin, le secteur agricole, pourtant très grand employeur, fait figure de secteur non privilégié par rapport au secteur moderne (investissements, crédits, ...); ce qui est une contrainte majeure à la création d'emplois.

- Le secteur informel est limité par l'insuffisance des connaissances de marketing, d'administration, de technologie... diminuant ainsi les chances de générer un surplus substantiel, capable d'induire de nouveaux emplois. Il jouit d'une très faible confiance de la part des banquiers et il s'en plaint.
- L'inflation qui semble galopante durant ces dernières années amenuise de plus en plus les chances de voir les employés du secteur structuré émerger en employeurs informels. Le salaire réel est très bas. La demande de main-d'oeuvre en est dès lors affectée du moment que les pouvoirs publics doivent conduire une politique économique de nature à juguler cette inflation.

III.5. Contraintes du système éducatif

Le système éducatif burundais privilégie le savoir sur le savoir-faire, la théorie sur le concret, la recherche du statut-diplôme - comme le dit Guillaume Franck (1), plutôt que l'acquisition d'une qualification utile et utilisable dans la vie professionnelle.

Depuis l'école primaire, à partir de la 6^{ème} année d'études, la sélection est très rigoureuse pour accéder à l'enseignement secondaire. Les jeunes qui s'arrêtent à ce niveau s'orientent vers l'agriculture mais certains d'entre eux en zone urbaine se lancent déjà sur le marché du travail et ne peuvent que grossir les rangs des candidats ouvriers non qualifiés.

La sélection se poursuit au Collège, puis au Lycée et même à l'Université. Ceux qui n'arrivent pas au bout du parcours entrent sur le marché du travail souvent sans qualification véritable ni préparation à la vie professionnelle.

L'Etat doit donc élaborer des politiques liant effectivement ce système éducatif à l'économie, et encourager l'économie à investir elle-même dans le domaine de la formation. Pour ces gens là, le système productif devrait prendre le relais, par le biais de la formation continue pour leur donner au moins un minimum de compétences nécessaires à la bonne réalisation des tâches qu'ils ont à accomplir dans leur emploi. Cela n'est toujours pas suffisant et surtout, il n'existe pas à notre connaissance une politique de l'Etat, incitant le monde productif de l'économie burundaise à investir dans la formation professionnelle.

Or, la rationalité économique veut aujourd'hui que l'investissement dans le développement des compétences humaines soit le facteur décisif du progrès.

(1) Guillaume Franck, "pour rendre la formation efficace", in Revue Française de Gestion Nov-Déc. 1987, 06 pages, p.11.

C'est ce que nous montre notamment sur le plan macro-économique Théodore W. SCHULTZ (1) : "Les facteurs qui conditionnent l'accroissement du bien être ne sont ni l'espace, ni l'énergie, ni la surface cultivable mais l'élévation de la qualité de la population et le progrès des connaissances..."

<<... Les investissements visant à élever la qualité de la population peuvent grandement améliorer les perspectives économiques et le niveau de la vie des plus démunis..."

Les contraintes du système éducatif burundais se situent à plusieurs niveaux. Nous identifions et développons les plus importantes. Les infrastructures scolaires ne sont pas encore suffisantes pour accueillir tous les enfants en âge scolarisable. En plus de cette contrainte, on observe dans certaines régions une réticence des parents à envoyer leurs enfants, surtout les filles, à l'école.

Aussi, faut-il souligner que le nombre d'enseignants du primaire est encore inférieur aux effectifs souhaités puisque on comptait pour l'année scolaire 1993-1994, soixante onze (71) (2) enfants pour un instituteur. Ce chiffre est de loin supérieur à la moyenne de l'ensemble des pays africains avec 30 (3) élèves pour un enseignant en 1987. Mais à la même époque le Burundi affichait 22 (3) élèves pour un enseignant. La situation a changé avec l'introduction de la double vacation.

L'autre contrainte à soulever au niveau du primaire est le concours national effectué en 6^{ème} primaire qui barre l'accès à l'école secondaire à plus de 90 % des effectifs en 6^{ème} année d'études primaires. Cette situation s'explique par l'insuffisance des écoles secondaires mais aussi celle du personnel enseignant dans les écoles secondaires.

(1) Théodore W. SCHULTZ, "Il n'est plus riche que d'homme: investissement humain et qualité de la population" Editions Bonnel, Paris 1983, 212 pages, pp18-22-26

(2) M.E.B.A.A., Statistiques de la planification scolaire, 1993-1994

(3) Document du PECTA, op cit, p.95

La construction des collèges communaux ne devrait pas résoudre définitivement le problème à moins qu'elle ne soit précédée par la mise en place de l'infrastructure adéquate: (électricité notamment sur les sites des collèges). On devrait également penser à moyen terme à transformer un certain nombre de ces collèges dans des écoles de métiers.

L'enseignement secondaire, tout comme d'ailleurs l'enseignement supérieur connaissent une autre contrainte et non des moindres, c'est la forte dépendance de l'étranger au niveau du financement. La moitié du financement, voire même plus, vient de l'étranger. Le Programme Alimentaire Mondial, qui s'est déjà désengagé aujourd'hui, contribuait pour 55 % du coût des repas des élèves ou étudiants internes.

Aussi, au niveau du contenu de l'enseignement - tant au secondaire qu'au supérieur - on s'aperçoit que celui-ci transmet essentiellement un savoir académique, de type élitiste, avec peu de prise sur la réalité. N'eût-été les contraintes budgétaires, qui pèsent également lourd sur le système éducatif burundais, ce système devrait surtout :

- préparer les élèves pour la vie quotidienne par des activités pratiques (multiplier les écoles des métiers)
- pratiquer une éducation active où l'étudiant élabore lui-même des travaux de recherche. Ceci ne peut être possible qu'en rapprochant le plus possible le monde éducatif à celui du système de production (les entreprises). Cette désarticulation au niveau des deux systèmes a pour conséquence une forte inadéquation formation/emploi.

On observe par exemple, du fait du cloisonnement existant entre le système éducatif et le monde des entreprises que les lauréats des écoles techniques passent en moyenne 12 à 18 mois (1) dans l'entreprise avant d'être réellement opérationnels. Ce qui traduit une faible intégration du contenu de la formation à l'évolution des emplois(1).

(1) Gervais NKANAGU, Contribution de la Méthode de formation intégrée à l'amélioration des performances des entreprises de l'Afrique Centrale.
Cas d'interventions socio-économiques dans des entreprises du Burundi, Thèse pour le Doctorat en Sciences de Gestion. Université Lumière Lyon 2 - France - octobre 1996
 433 pages, p.214

Une autre contrainte principale à soulever est le coût unitaire de formation par étudiant qui est très élevé alors que les moyens dont l'Etat dispose pour faire face à cette situation sont très limités. Aussi, observe-t-on une grande demande sociale d'éducation qui doit aussi exiger des moyens supplémentaires à l'Etat et aux collectivités territoriales pour améliorer l'encadrement et les investissements en la matière.

Enfin, signalons la pression que le système éducatif exerce sur le monde de l'emploi notamment au niveau des lauréats de l'enseignement supérieur et des écoles techniques qui ne trouvent pas directement de places dans le monde productif. Ex. : 552 (1) finalistes de l'enseignement alors que les offres d'emplois étaient estimées à 250 en 92/93.

Compte tenu de la situation de crise socio-politique qui secoue le pays depuis 1993, aggravée par le blocus économique imposé à notre pays injustement depuis juillet 1996, il y a lieu d'affirmer que les effectifs des lauréats du système éducatif qui ne sont pas absorbés par le monde de l'emploi sont de trois à cinq fois plus important que ces statistiques de 1992/1993.

" L'enseignement et la formation représentent sans doute le levier le plus puissant à long terme que les gouvernements et les organisations puissent actionner afin de développer l'industrie -ajoutons - et l'emploi dans la compétitivité (2)". Faire progresser le système éducatif est un impératif économique tout autant qu'une question de justice sociale.

(1) Statistiques du M.E.B.A.A. & M.E.S.S.R.S. 92/93

(2) Gervais NKANAGU, 1996, idem pp.106-109

III.6. Atouts

Le Burundi a des atouts qui peuvent favoriser son développement. Les contraintes ci-haut évoquées qui empêchent le développement ne sont pas fatales. Elles peuvent être surmontées:

- les valeurs traditionnelles dynamogènes qui peuvent influencer positivement sur le développement socio-économique sont nombreuses. Il faut les identifier et les développer (exemple l'endurance dans l'effort physique peut être un facteur positif de la productivité). Toutes les valeurs traditionnelles de la culture burundaise citées au point 1 de ce chapitre ont des aspects positifs qui peuvent servir de base au développement socio-économique qu'il faut développer (si par exemple la solidarité influe négativement sur l'épargne, elle est un atout indiscutable pour le développement du mouvement associatif ou coopératif);
- les artisans de la paix sont plus nombreux que les fauteurs de guerre. Les conflits socio-politiques que le Burundi connaît ne sont pas éternels. L'évolution vers la paix et la sécurité est aujourd'hui perceptible. Il faut consolider les acquis en matière de paix et aller de l'avant;
- le facteur humain est le premier capital d'un pays et sa part dans le développement est inestimable. Des pays à forte densité de population sans beaucoup d'autres richesses naturelles parviennent à se développer grâce à leur détermination et au génie créateur de leurs peuples (Japon, Chine, etc... Bien encadrée, notamment au niveau socio-politique, de l'éducation, de la santé et de la production, la population burundaise aurait des chances de développer ses potentialités économiques. Elle est laborieuse : à la veille de la crise actuelle, elle était sur le point de s'auto-suffire au niveau alimentaire. Il s'agit d'un pas important que bon nombre de pays en voie de développement plus nantis que le Burundi n'atteignent pas encore et qui peut servir d'appui à la réalisation d'autres performances. La population du Burundi constitue une main-d'oeuvre à bon marché qui pourrait être très utile en cas d'industrialisation;

- du point de vue économique, le Burundi a des richesses naturelles à exploiter dont notamment:
 - * la fertilité du sol avec une bonne pluviosité et un climat qui s'adapte à plusieurs cultures et à l'élevage;
 - * le sous-sol est assez riche en minerais (or, cassitérite, colombo-tentalité, vanadium, nickel,...);
 - * l'emplacement géographique du Burundi le situe entre le Congo Démocratique à l'Ouest et la Tanzanie à l'Est la Tanzanie avec un accès sur le lac Tanganyika. Cela signifie que le Burundi peut agrandir son marché économique sur l'Est du Congo Démocratique et l'Ouest de la Tanzanie puisque notamment les capitales économiques de ces pays sont très éloignées des frontières avec le Burundi. Le Burundi peut muser sur ce marché dans le cadre de la mondialisation de l'économie;
- les faibles dimensions du Burundi lui offrent des facilités d'organisation et d'encadrement de la population. Elles permettent des coûts moins importants pour certaines infrastructures (comme les routes) que les pays pauvres de grandes dimensions, etc ...

IV. IDENTIFICATION ET ANALYSE CRITIQUE DE CERTAINES ACTIONS IMPORTANTES ENTREPRISES EN VUE DE LA CREATION DE L'EMPLOI

Des actions pour la promotion de l'emploi se menent depuis plusieurs années. Parmi les plus importantes, il y a lieu de citer : les actions d'ordre institutionnel, les réformes du PAS en matière de l'emploi et les actions en faveur du secteur privé.

IV.1. Au niveau institutionnel

Des services et institutions chargés des questions de l'emploi ont été mis en place depuis plusieurs années. Citons notamment :

- les ministères ayant le travail, la fonction publique et la planification dans leurs attributions.

Ces ministères sont dotés de services chargés de la planification, de la gestion et de la promotion de l'emploi. Les résultats atteints par ces services ont toujours été peu performants notamment parce qu'ils mettent plus d'accent sur l'administration des emplois que sur les stratégies et les mesures concrètes de création de ces emplois. Du reste, ces services ont toujours eu de problèmes de fonctionnement.

Le Ministère clef pour les questions de l'emploi est celui ayant le travail dans ses attributions. Si l'on analyse de près son rôle dans la planification, le développement et la promotion de l'emploi pendant ces vingt dernières années, on fait le constat suivant :

- * Le rôle du Département de la Main d'oeuvre s'est toujours limité, jusqu'à sa suppression en 1990, aux questions de mise en rapport de l'offre et de la demande du travail dans le secteur moderne privé et parapublic et de l'octroi du permis de travail aux travailleurs. Ce rôle est actuellement joué par le Département de l'Inspection du Travail en plus des activités de règlement des conflits de travail.
- * Depuis 1978, il existe un département chargé de la planification de l'emploi et des ressources humaines. De 1978 à 1989, ce Département a initié, avec la collaboration technique du BIT, un projet intitulé " Planification des Ressources Humaines" dont le rôle principal était axé sur la constitution de statistiques permettant de faire une planification et sur la formation des cadres nationaux. A la fin du projet, tous les cadres formés en planification des ressources humaines avaient déjà quitté le ministère ayant le travail dans ses attributions.

Le département de la Planification des Ressources Humaines et de l'emploi ne dispose plus de statistiques sur le secteur agricole et le secteur informel. Le degré de fiabilité des statistiques qu'il publie sur la situation de l'emploi dans le secteur moderne est très bas vu qu'il n'y a plus de contrainte pour déclarer les offres et les demandes d'emploi au Ministère ayant le Travail dans ses attributions. Ce Ministère n'a pas non plus les moyens de faire les enquêtes voulues pour publier des statistiques fiables.

Il est à noter aussi que les services de ce ministère n'ont jamais mis leur priorité sur les stratégies de création d'emplois. Au cours de ces vingt dernières années, quelques stratégies ont été proposées dans de rares séminaires organisés sur la question et dans l'une ou l'autre étude réalisée par des experts du BIT. Aucun suivi n'a été fait pour approfondir l'analyse de ces stratégies et les mettre ensuite en exécution.

- * Une commission interministérielle chargée de la planification des ressources humaines et de l'emploi a été mise en place en 1979 sous la direction conjointe des Ministères ayant le travail et la planification dans leurs attributions. Renouvelée en 1990, la commission n'a jamais pu accomplir la mission lui confiée à cause particulièrement de l'insuffisance des moyens matériels et humains en sa disposition.
- * En 1985, un document de politique de l'emploi préparé par le Ministère qui avait le travail dans ses attributions a été adopté par le Gouvernement. Il insistait plus sur la justice dans la distribution de l'emploi que sur sa création.
- * En 1990, la Banque Mondiale a accordé des fonds au Ministère concerné pour l'aider à mettre sur pied une politique de promotion de l'emploi. Ces fonds ont été épuisés avant même qu'il n'y ait un début d'exécution de la mission à laquelle ils étaient destinés.

Les contributions du Ministère ayant la planification dans ses attributions dans le traitement de la question de l'emploi sont notamment les suivantes :

- * L'ISTEEBU collecte et traite diverses statistiques intéressant l'emploi;
- * La Commission Nationale des Investissements encourage la création d'emplois en intégrant le critère du nombre d'emplois créés parmi ceux considérés pour l'octroi des avantages du Code des investissements;
- * Par le biais de l'UPP, le Département de la Planification contribue remarquablement dans l'analyse des questions relatives à la planification des ressources humaines.

Le document qui vient d'être publié sur "La stratégie de planification des ressources humaines au Burundi" peut servir de base solide à d'autres analyses sur l'élaboration d'une politique nationale dynamique de l'emploi.

Cette étude est la seule, depuis la crise socio-politique de 1993, qui traite sérieusement de la question de l'emploi. Sur base des données de recensement général de la population de 1990, elle montre, entre autres, les dangers d'une croissance trop rapide de la population ainsi que la mauvaise situation de l'emploi dans le secteur agricole, informel et structuré. Pour le relèvement de la situation, elle propose quelques stratégies de création de l'emploi.

Le problème qui se pose est toujours le même : le suivi et la mise en pratique des recommandations pertinentes comme celles faites par l'UPP. Elles risquent d'être bonnes juste pour être gardées dans les tiroirs.

Le Ministère de la Fonction Publique limite ses actions aux activités routinières de gestion des ressources humaines. L'impact de ce ministère sur la dynamisation de l'Administration Publique pour qu'elle participe mieux dans les efforts communs de développement et de croissance n'est pas très perceptible.

Il y a lieu de noter toutefois que les objectifs du CPF de valorisation des ressources humaines pour l'amélioration de la productivité sont importants. L'intervention de cette institution est encore très limitée. Le CPF concentre ses efforts sur la valorisation des emplois du domaine administratif et donne la priorité aux services de l'Etat. La valorisation des emplois du domaine technique et des métiers dans tous les secteurs d'activité devrait aussi être une préoccupation pour les pouvoirs publics.

Beaucoup d'autres institutions publiques et privées interviennent directement ou indirectement dans la promotion de l'emploi. On peut citer : Les Ministères du Commerce et de l'Industrie, des Finances, de l'Agriculture et de l'Elevage, du Développement Communal, de la Santé, de l'Education, etc ... Il serait fastidieux de décrire le rôle de chacun en rapport avec l'emploi. Relevons toutefois que les rôles des Ministères de la Santé et de l'Education sont primordiaux, le premier dans les efforts de jugulation de la croissance démographique et le deuxième dans la valorisation des ressources humaines.

Les interventions de ces ministères ne sont pas toujours couronnées de succès :

- Depuis une quinzaine d'années, le Ministère de la Santé a initié un programme national de planification familiale. Les résultats du programme sont mitigés puisque le taux de croissance de la population ne baisse pas encore. La crise actuelle a sans doute perturbé le programme. Le redoublement des efforts est indispensable.
- Le projet de construction des écoles polyvalentes créées par le Ministère de l'Education au début des années 80 à travers tout le pays pour encourager l'auto-emploi des jeunes était fort louable pour la promotion de l'emploi des secteurs agricole et informel. Le projet fut un échec parce que l'encadrement de l'auto-emploi a manqué. Il est aujourd'hui scientifiquement prouvé que sur 100 promoteurs de l'auto-emploi disposant de crédits financiers nécessaires, seuls 20 % réussissent. L'encadrement multiforme doit accompagner les jeunes promoteurs de micro-projets dès la conception et la naissance de ces projets jusqu'à leur maturité.

En référence à cette malheureuse expérience, on peut se demander si le programme des collèges communaux dont l'objectif est de faire baisser le taux de déperdition lors du passage du primaire au secondaire et d'améliorer progressivement la qualité des ressources humaines ne subira pas le même sort. Le succès de ce programme dépendra de la qualité de l'encadrement dont il bénéficiera particulièrement en aval.

Les institutions privées qui interviennent directement ou indirectement dans les questions de l'emploi sont les entreprises de production de biens et de services parmi lesquelles les banques ont un rôle moteur par les crédits qu'elles accordent aux créateurs d'emplois.

Il est à noter que toutes ces institutions travaillent en ordre dispersé sur la question de l'emploi avec le risque d'interférence, de double emploi et de gaspillage de rares moyens dont dispose le pays. La coordination effective des activités du domaine de l'emploi s'avère être d'une impérieuse nécessité.

IV.2. Réformes du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) en matière de l'emploi

IV.2.1. Réformes du PAS en matière de l'emploi dans les secteurs agricole et informel

Les réformes du PAS en matière de l'emploi ont commencé en 1986 pour les secteurs agricole et informel et en 1988 pour le secteur structuré. Toutes les réformes avaient pour objectif la création et l'amélioration de la qualité de l'emploi.

Parmi les mesures visant la création de l'emploi dans le secteur agricole, il y a lieu de citer notamment celles relatives à la réorganisation et au renforcement des services agricoles, à la réduction de la taxe sur les produits vivriers commercialisés et l'élimination de l'épargne obligatoire au niveau des paysans de petites exploitations.

Parmi les mesures prises pour inciter la création de l'emploi dans le secteur informel, il y a lieu de citer notamment celles relatives à l'encouragement de l'artisanat, la restructuration des taxes municipales sur les micros et petites entreprises et la libéralisation du commerce ambulant.

Lors de l'analyse des résultats de la première phase du PAS en avril 1988, la réalisation des mesures ci-haut citées a été jugée satisfaisante (1). A cette époque, il était encore trop tôt d'évaluer l'impact des dites mesures sur la création de l'emploi. Aujourd'hui, avec toutes les perturbations dues à la crise, il serait très difficile d'évaluer cet impact.

Parmi les actions importantes initiées dans le cadre du PAS qui peuvent avoir un impact positif tant sur l'amélioration de la qualité des ressources humaines que sur la création de l'emploi dans le secteur agricole, le secteur informel et même dans le secteur moderne figurent les financements des associations de producteurs et de construction d'écoles et des centres de santé par le projet "TWITEZIMBERE".

IV.2.2. Réformes du PAS en matière de l'emploi dans le secteur structuré

Parmi les mesures prises pour promouvoir l'emploi dans le secteur structuré, celles relatives à l'amélioration de la législation du travail ont été résumées dans ce qu'on a appelé "libéralisation du marché du travail".

IV.2.2.1. Libéralisation du marché du travail

Les mesures de libéralisation du marché du travail visent l'encouragement des investissements et du développement de petites et moyennes entreprises. Elles sont centrées sur la diminution des contraintes administratives et des coûts non liés à la production imposés aux entreprises par la législation et la réglementation du travail.

(1) Ministère du Plan, déclaration gouvernementale sur les politiques de développement, document de travail aux négociations d'avril 1988 à la Banque Mondiale.

L'élaboration de ces mesures a abouti à la révision complète du Code du Travail pour qu'il soit un instrument favorisant la production et la création d'emplois et non de blocage. Les dispositions de ce Code qui ont été revues après consultation entre le Gouvernement et les bailleur de fonds sont notamment celles relatives à :

- la libéralisation du système d'embauche;
- la mobilité de la main d'oeuvre;
- l'amélioration de la législation sur l'emploi de la main d'oeuvre étrangère;
- la réduction des coûts associés à la création d'emplois au niveau des employeurs;
 - * assurance-maladie (elle est prévue par le nouveau code);
 - * diminution des contraintes administratives (nombre de registres tenus par l'employeur, simplification des procédures de licenciement, suppression du visa des contrats, etc ...);
 - * diminution des dispositions assorties d'amendes transactionnelles (de 130 articles à 11);
 - * diminution des cumuls d'amendes;
- démocratisation des relations professionnelles : l'accent est mis sur le dialogue entre les employeurs et les travailleurs dans le cadre des conventions collectives (elles ne sont pas encore développées, les syndicats des travailleurs devraient en prendre l'initiative parce qu'elles améliorent généralement les conditions de travail fixées par le Code du Travail);
- liberté aux travailleurs et employeurs de fixer les salaires afin qu'ils correspondent aux réalités des entreprises et à la justice. L'Etat est mal placé pour fixer les salaires parce qu'il ignore parfois les réalités du terrain;

- l'amélioration des attributions du Ministère du Travail, en mettant plus l'accent sur la promotion de l'emploi que sur l'inspection du travail. Les services chargés des statistiques ont bénéficié d'une attention particulière. (il risque d'y avoir restructuration chaque fois qu'il y a changement de porte-feuille ministériel);
- consolidation du rôle du Conseil National du Travail;
- etc...

Le nouveau Code du Travail qui reprend toutes ces mesures a été publié le 7 juillet 1993 à la veille de la crise que le pays traverse. Beaucoup d'éléments imprévus dus à cette crise ont perturbé le monde de l'emploi. Si la situation se calmait, les services concernés devraient tenter une évaluation de l'impact des mesures prises et d'ailleurs de tout le Code du Travail sur la création de l'emploi afin d'initier d'autres actions plus actualisées.

Parmi les réformes du secteur de l'emploi qui étaient programmées dans le cadre du PAS et qui n'ont pas été réalisées, sont notamment :

- les textes d'application du Code du Travail;
- la création de l'assurance-maladie du secteur privé;
- la mise en place d'une politique nationale de l'emploi et d'un service spécialisé pour guider les actions du Gouvernement en la matière;
- l'étude de l'amélioration des structures de l'Administration Publique et des salaires de ce secteur;
- la politique de la formation professionnelle.

En ce qui concerne les textes d'application du Code du Travail, les syndicats, particulièrement celui des employeurs (AEB), ont décidé d'épauler l'Administration Publique concernée en préparant eux-mêmes les projets de textes qui devront être discutés au Conseil National du Travail.

Pour l'assurance-maladie du secteur privé, les études sont déjà terminées. La crise que le pays traverse et la mauvaise santé de la Mutuelle de la Fonction Publique ont provoqué des doutes sur la viabilité de ce projet dans certaines entreprises qui ne connaissent pas de problèmes au niveau des soins de santé. Les syndicats et les services publics concernés doivent mener des actions de sensibilisation sur l'importance d'un tel projet.

Parmi les problèmes les plus importants qui empêchent la mise sur pied d'une politique nationale de l'emploi figurent : le manque de volonté politique, le manque d'expertise, le manque de données. Par volonté politique, il faut entendre la détermination des plus hauts responsables des Ministères concernés à collaborer pour élaborer la politique de l'emploi.

Par manque d'expertise, il faut comprendre que le concept de l'emploi est multidimensionnel. Pour bien l'appréhender, il faut confronter beaucoup d'études analytiques menées dans tous les secteurs de la vie ayant trait notamment à la démographie, l'économie, l'éducation, les salaires, la productivité, la santé, etc ... Les Ministères concernés ne disposent pas d'équipes multidisciplinaires pouvant traiter la question de l'emploi sous toutes ses facettes.

Les statistiques couvrant tous les domaines intéressés et sur lesquels devraient se baser les analyses pour l'élaboration d'une bonne politique de l'emploi font cruellement défaut.

On peut toutefois penser que tous ces problèmes ne sont pas insurmontables. Il s'agit simplement de bien comprendre les questions posées, de la détermination pour les résoudre et d'organisation pour la recherche des voies et des moyens pour atteindre les objectifs.

L'étude de l'amélioration des structures de l'administration publique et des salaires des fonctionnaires serait en cours.

Parmi les problèmes qui empêchent l'élaboration d'une politique nationale de la formation professionnelle figurent en priorité l'absence d'un service de coordination des activités de formation professionnelle équipé en moyens matériels et humains pour accomplir cette mission. En principe, c'est le Ministère du Travail, de l'Artisanat et de la Formation Professionnelle qui doit s'occuper de cette mission.

IV.2.2.2. Mesures de correction des effets pervers du PAS sur l'emploi

Les restrictions des budgets de la Fonction Publique et les restructurations des entreprises publiques provoquent des licenciements massifs et le gel des recrutements.

Au Burundi, les licenciements à la Fonction Publique ont commencé dès la veille du PAS lorsque les mesures de sa mise en place étaient encore en gestation. Les années 1983-1984 ont connu 4.447 licenciements de travailleurs sous-statuts et sous-contrats et l'année 1991 a enregistré 909 mises en retraite anticipée parmi le personnel sous-contrat (1).

Les restructurations des entreprises publiques ont provoqué 2.355 licenciements enregistrés au 31 décembre 1994 et environ 2.427 qui étaient attendus si le programme avait continué (la liste des entreprises et des effectifs concernés sont en annexe II).

(1) NIYONKURU Damien, Contrôle et maîtrise des effectifs de la masse salariale, expérience burundaise, Bujumbura 1994, 67 pages, p.51-52

Le gel des recrutements à la Fonction Publique a fermé la porte à une population de jeunes diplômés estimée à environ 336 par an de 1990 à 1992 (1). Seuls les Ministères de la Santé Publique et de l'Education Nationale n'ont pas connu le gel des recrutements.

Ces chiffres traduisent une perte d'emplois importante lorsqu'on sait que les effectifs de la Fonction Publique ne dépassent pas actuellement 30.000 (2) unités et ceux des secteurs para-étatique et privé respectivement 21.000 et 26.000 (3).

L'économie étant mauvaise, une bonne partie de tout ce monde réintègre les rangs des chômeurs qui ne connaissent pas d'assistance publique ou aucune autre forme de sécurité sociale.

Afin de corriger ces effets pervers du PAS, le Gouvernement a conçu et mis en place en 1993, comme cela se fait dans d'autres pays, un programme de reconversion professionnelle. Les objectifs principaux de ce programme étaient :

- dans un court et moyen terme : assistance financière aux "déflatés" du PAS pour les soins de santé et la scolarisation de leurs enfants ainsi que la mise en place d'un système de reclassement axé sur la réadaptation professionnelle, l'emploi salarié et la promotion de l'auto-emploi;
- dans un long terme : prise en charge de la problématique de l'emploi des jeunes diplômés et des jeunes éjectés du système de l'enseignement.

(1) M.KIRILOFF, Fonds d'aide à la promotion de l'emploi au Burundi, avant projet, janvier 1990, 64 pages, p.29

(2) NIYONKURU Damien, op.cit., p.40

(3) Revue des statistiques du travail, n°10, op. cit., p.16.

Commencé en septembre 1993, le Programme de Reconversion est mort dès sa naissance après avoir englouti près de 60 millions de francs pour sa mise en place. Les contraintes budgétaires et le manque de consensus sur l'opportunité du Programme et son orientation furent à la base de son arrêt. Aucun service ne s'est plus soucié du sort de la population qui devait être soutenue par ce programme. Il y a lieu de penser que la nécessité d'un tel Programme est toujours d'actualité, surtout maintenant que les rangs des chômeurs déflatés ont été grossis par tous ceux qui ont perdu leur emploi ou qui n'ont pas d'accès au premier emploi à cause de la crise socio-politique et de l'embargo.

IV.2.2.3. Actions en faveur de la promotion du secteur privé

Il a été dit plus haut que le secteur privé est en principe plus porteur d'emplois que le secteur public. Les Pouvoirs Publics ont adopté dans le cadre du PAS des mesures incitatives à la promotion et au développement du secteur privé. Parmi les mesures prises dans ce cadre, on peut citer :

- L'actualisation et l'adaptation de la législation aux réalités du monde des entreprises et des affaires (Code du Travail, Code du Commerce, Code des Sociétés Privées et Publiques, etc ...);
- La simplification des procédures d'accès notamment aux professions de commerçant, de création d'entreprises et aux réserves de change;
- La création d'une zone franche;
- La mise en place d'institutions d'appui au secteur privé dont:
 - * le Fonds de Soutien à l'Investissement Privé (FOSIP);
 - * le renforcement du Fonds National de Garantie (FNG);
 - * le projet APEX/CGP;
 - * l'appui à la Chambre de Commerce, d'Industrie, d'Artisanat et d'Agriculture du Burundi (CCIB);

- * l'Agence de Promotion des Echanges Extérieures (APEE);
- * le projet "Développement du secteur privé" pour l'encadrement des Petites et Moyennes Entreprises et la promotion des exportations.

Les effets de la crise ne permettent pas actuellement une évaluation aisée de l'impact de ces mesures sur l'emploi du secteur privé. On peut noter toutefois que n'eût-été la crise, la création d'entreprises et d'emplois dans la zone franche commençait à prendre de l'importance. Néanmoins :

- * l'accès au crédit pour les micros et petites entreprises sans garanties suffisantes, particulièrement du secteur agricole, reste difficile;
- * le secteur privé moderne reste embryonnaire;
- * le problème de promoteurs dynamiques, de manque de projets rentables et d'encadrement suivi du début des projets jusqu'à leur maturité reste entier.

V. PROPOSITIONS DE STRATEGIES POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI

Il découle de ce qui vient d'être décrit ci-haut, qu'une Politique Nationale de l'Emploi est une nécessité ressentie et exprimée par les services publics concernés depuis plusieurs années.

Cette nécessité est en train d'être confirmée par l'approche nouvelle du Développement Humain Durable qui compte l'Emploi parmi les piliers de celui-ci.

Il n'a pas été possible que la présente étude propose une Politique Nationale de l'Emploi à cause notamment de l'indisponibilité des données de base et du temps matériel d'effectuer les analyses nécessaires. L'étude s'est limitée à la description de la procédure à suivre pour l'élaboration d'une telle politique et à l'identification des éléments importants qui doivent la composer.

V.1. Procédure d'Elaboration de la Politique Nationale de l'Emploi

V.1.1. Volonté politique pour promouvoir l'emploi

Lorsqu'on a identifié et analysé certaines actions importantes déjà entreprises en vue de la création de l'emploi, on a relevé tellement d'insuffisances dans le traitement de la question de l'emploi qu'il y a lieu de croire que l'autorité politique ne lui a jamais accordé l'intérêt et la priorité qu'elle mérite. A considérer, même aujourd'hui, la modicité des moyens et des prestations des services publics qui ont l'emploi dans leurs attributions, on pourrait penser que l'autorité politique n'est pas assez sensibilisée sur la priorité dont doit bénéficier la politique de l'emploi dans la politique générale de développement. L'emploi constitue le nerf et le cheval de bataille de toutes les politiques et programmes sérieux de développement à travers le monde.

La problématique de l'emploi au Burundi est fort complexe et délicate et est à la base de beaucoup de problèmes graves que le pays connaît actuellement. Le Gouvernement devrait lui donner la priorité qu'elle mérite et prendre toutes les dispositions nécessaires pour que tous les intervenants concernés traduisent la volonté du Gouvernement en actions concrètes.

Il incombe aux Ministères techniques concernés directement par la question de l'emploi, c'est-à-dire ceux ayant le Planification du Développement, le Travail et la Fonction Publique dans leurs attributions de sensibiliser suffisamment le Gouvernement et les autres intervenants sur son importance réelle.

V.1.2. Redynamisation des institutions et des services concernés par la problématique de l'emploi

Le Gouvernement doit prendre les dispositions voulues pour que les Ministères, les services publics et les commissions interministérielles chargés de la question de l'emploi et des ressources humaines soient redynamisés. Ils doivent être dotés de moyens matériels et des personnes ressources pour que la problématique de l'emploi soit appréhendée sous tous ses aspects et dans toute sa globalité.

V.1.3. Collecte et analyse de données sur l'emploi

- Identification et analyse des principaux facteurs qui influent sur l'emploi.
Il s'agit notamment des facteurs démographiques, économiques, socio-politiques, socio-culturelles et du système éducatif;
- Données statistiques.

Les statistiques sont indispensables à la conception de toute Politique Nationale de l'Emploi. Elles doivent permettre, à tout moment, de faire une photographie de la situation de l'emploi et de prendre les dispositions qui s'imposent pour le redressement en cas de nécessité.

Les statistiques indispensables sont relatives notamment (1):

- A la population totale et population active
 - * par groupe d'âge
 - * population active
 - . par secteurs agricole et informel et par branches d'activités du secteur moderne
 - . par professions (catégories professionnelles)
- A l'emploi
 - * niveau général et par secteur, branches d'activités et professions
 - * emploi indépendant et rémunéré dans toutes les branches d'activités.
- Au chômage
 - * niveau général et par groupe d'âge
 - * chômeurs après expérience professionnelle, par branche d'activités et catégories professionnelles

(1) BIT, Annuaire des statistiques du travail, 53 ème Edition, Genève, 1994, 1149 pages, p.VIII.

- A la durée du travail
 - * par semaine dans les secteurs agricole et informel
 - * par semaine et par branches d'activités du secteur moderne
- Aux salaires et revenus
 - * par secteurs agricole et informel
 - * par branches d'activités du secteur moderne.
- Au coût de la main d'oeuvre
 - * par secteurs agricole et informel
 - * par branches d'activités du secteur moderne
- Aux prix à la consommation
 - * indices généraux
 - * indices généraux non compris l'habitation
 - * indices de l'alimentation, du combustible et éclairage, de l'habillement et du loyer
- Aux lésions professionnelles
 - * personnes accidentées et journées de travail perdues par branches d'activités
 - * taux de lésions mortelles par branches d'activités
- Aux grèves et lock-out par branches d'activités.

La plupart de toutes ces statistiques sont inexistantes. Certaines de celles qui existent ne sont pas actualisées. Les données du monde de l'emploi évoluent vite, particulièrement dans un pays comme le Burundi à croissance démographique rapide. Des enquêtes sur terrain pour la collecte des données doivent se faire régulièrement et assez souvent.

Les Ministères ayant la Planification du Développement, le Travail et la Fonction Publique dans leurs attributions devraient se convenir sur les modalités de collecte de ces statistiques et prendre les dispositions nécessaires pour que les moyens soient disponibles à cet effet. L'économie des moyens exige qu'il y ait une collaboration de tous les services concernés.

V.1.4. Large concertation sur le contenu et l'exécution de la Politique Nationale de l'Emploi

L'adoption et l'exécution de la Politique Nationale de l'Emploi doivent recueillir l'avis et l'engagement de tous les intervenants, celui des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des opérateurs économiques particulièrement. Des évaluations périodiques et occasionnelles permettent l'ajustement des programmes arrêtés et de la part de chaque intervenant dans la poursuite des actions convenues (1).

V. 2. Contenu de la Politique Nationale de l'Emploi

V.2.1. Objectifs à atteindre

L'objectif ultime de toute politique de l'emploi est de garantir du travail productif et librement choisi à toutes les personnes disponibles en quête de travail par la stimulation de la croissance et du développement économiques, l'élevation des niveaux de vie et la réponse aux besoins de main d'oeuvre et la solution du problème de chômage et de sous-emploi (Convention n°122 de l'OIT concernant la Politique de l'Emploi) (2). Il s'agit d'un idéal vers lequel on doit tendre par la réalisation de programmes assortis de buts à atteindre sur un court, moyen et long terme. Ces buts doivent être clairement et publiquement définis en termes quantitatifs, particulièrement en ce qui concerne la croissance économique et l'emploi. A titre d'exemple, en référence au nombre de chômeurs sur une période déterminée, on doit pouvoir fixer le plus objectivement possible, le nombre d'emplois à créer sur une période donnée pour résoudre le problème posé. On doit montrer les investissements et tous les moyens nécessaires pour l'atteinte de l'objectif fixé.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, le Travail et la Fonction Publique dans leurs attributions ainsi que l'AEB, la COSYBU et la CSB.

(2) Bureau International du Travail, Conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1984, volume 1, Edition 1985, Genève, p.71.

V.2.2. Mesures générales

Les mesures générales sont destinées à diminuer les contraintes majeures qui empêchent le développement économique et social. Elles sont toutes d'une grande importance et sont incontournables pour le développement. Parmi ces mesures figurent notamment :

- La solution durable aux conflits socio-politiques burundais est une condition sine qua non du développement de ce pays. Le développement et le renforcement d'un environnement propice à la création de l'emploi et au respect des critères objectifs d'accès à l'emploi sont des éléments importants d'une solution durable aux conflits socio-politiques que le Burundi traverse (1).
- L'accélération de la valorisation des ressources humaines par un système éducatif axé sur l'adéquation formation-emploi, qualitativement et quantitativement, afin que le gros de la population active puisse participer plus efficacement qu'aujourd'hui au développement économique et social. Les valeurs culturelles dynamogènes évoquées ci-dessus doivent faire partie intégrante des programmes de formation (2).

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Tout le Gouvernement, les Forces de l'Ordre, toutes les Institutions établies et toute la Société Civile.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Enseignement, la Jeunesse et la Culture, la Formation Professionnelle, les Affaires Sociales et la Promotion féminine dans leurs attributions ainsi que les intervenants du secteur privé comme les confessions religieuses, les associations communales de développement et autres promoteurs privés.

- La stabilisation du taux de croissance de la population pour le maintenir dans les limites compatibles avec le niveau de développement économique et social du pays. Pour ce faire, le Programme National de Planification Familiale doit être repensé et redynamisé pour qu'il puisse produire des résultats significatifs (1).
- La continuation des réformes économiques en mettant un accent particulier sur leur internalisation pour qu'elles aient l'adhésion de tous les intervenants et de toute la population pour qu'il y ait une expansion rapide de la production, des investissements et de l'emploi(2).
- Le développement des valeurs culturelles dynamogènes qui cadrent avec le développement et qui influent positivement sur l'esprit de créativité, d'entreprises, de responsabilité et de prise en charge de soi-même(3).

(1) Les intervenants sont notamment : Ministères ayant la Santé Publique, l'Intérieur, les Affaires Sociales, la Promotion féminine et la Planification du Développement dans leurs attributions ainsi que les confessions religieuses et les associations de femmes.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, les Finances, le Commerce et l'Industrie dans leurs attributions ainsi que le SCEP.

(3) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Enseignement, l'Alphabétisation, la Jeunesse et la Culture dans leurs attributions ainsi que les confessions religieuses.

V.2.3. Mesures spécifiques

Il s'agit de mesures liées aux spécificités de chaque secteur du marché burundais du travail.

V.2.3.1. Promotion de l'emploi productif en milieu rural

L'agriculture d'auto-subsistance telle que pratiquée par 93% de la population rurale n'est pas assez productive et ne peut pas procurer un revenu pouvant garantir un niveau de vie décent.

L'exiguïté des terres arables, la poussée démographique, l'archaïsme des méthodes de production et l'analphabétisme sont parmi les contraintes majeures du développement du monde rural. La levée de ces contraintes exige, dans le cadre d'une politique nationale d'ensemble, la conception d'un programme intégré bénéficiant de l'adhésion totale et volontaire de toute la population. Ce programme doit comporter plusieurs mesures dont celles qui suivent qui ont été classées en ordre d'importance décroissant (1) :

- l'intensification de l'alphabétisation fonctionnelle en faveur du développement de mentalités dynamogènes propices au progrès socio-économique. L'alphabétisation ne devrait pas se limiter uniquement à l'apprentissage de la lecture et de l'écriture. Elle devrait être comprise comme une éducation de base destinée à inculquer à la population les notions essentielles du savoir vivre dont la volonté de développement.

(1) Les critères d'appréciation de l'ordre d'importance des actions proposées sont parfois subjectifs. L'exécution des actions proposées ne devrait pas être soumise nécessairement à l'ordre indiqué.

Les services publics et privés intervenant dans le monde rural devraient se mettre ensemble pour concevoir un programme intégré d'alphabétisation pour éviter le gaspillage des efforts ainsi que les contradictions pouvant découler des programmes non concertés (1) :

- Le développement des écoles de métiers en milieu rural axées sur les créneaux d'emplois salariés existants ou les possibilités d'auto-emploi éventuelles. L'encadrement de l'auto-emploi devrait commencer dès la conception des projets jusqu'à leur maturité. Les lauréats de ces écoles devraient pouvoir être directement opérationnels après leur formation scolaire comme indépendants ou comme salariés. Le contenu de la formation devrait donc correspondre aux exigences des emplois du secteur concerné (1).
- la relance du mouvement coopératif et l'encouragement d'associations collectives de production. L'encadrement technique au niveau de la production, de la gestion et de commercialisation est indispensable. Pour la commercialisation des produits du monde rural, le partenariat entre les associations collectives et les entreprises privées du secteur moderne devrait être encouragé (2);

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Enseignement, l'Alphabétisation, la Jeunesse et la Culture, la Formation Professionnelle et les Affaires Sociales dans leurs attributions ainsi que les associations communales de développement et les confessions religieuses.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal, la Planification du Développement, l'Agriculture et l'Elevage, l'Intérieur, l'Artisanat et le Commerce dans leurs attributions ainsi que la CCIB.

- la multiplication des programmes spéciaux de travaux publics à haute intensité de main d'oeuvre en vue d'augmenter les emplois rémunérés en milieu rural et de doter le pays des infrastructures nécessaires au développement économique et social telles que les routes, les adductions d'eau, la lutte anti-érosive, l'irrigation, le reboisement etc... (1).
- le développement de l'investissement dans de projets porteurs d'emplois dans le monde rural notamment par :
 - * l'épargne collective pour l'exécution de projets préalablement ciblés et bien étudiés;
 - * l'intéressement fiscal consistant des opérateurs économiques privés du secteur moderne pour la création d'entreprises mixtes ou privées (ex: SOSUMO, BTC). Ces entreprises peuvent constituer de pôles de développement importants. L'agro-industrie dans un pays aussi agricole que le Burundi est un créneau certain à explorer (2);
- l'octroi des crédits à de conditions souples de remboursement (2);

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal, la Planification du Développement, l'Agriculture, l'Intérieur et l'Environnement dans leurs attributions.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, les Finances, les Banques et les Institutions Financières, le Commerce, l'Industrie et le Développement Communal dans leurs attributions ainsi que les associations communales de Développement et la CCIB.

- Le développement de technologies appropriées au monde rural pouvant aider la population dans l'amélioration de la production et de la productivité tant au niveau qualitatif qu'au niveau quantitatif (1).
- l'adoption de mesures d'ordre structurel incluant éventuellement des réformes agraires et l'amélioration du code foncier ainsi que du système de l'habitat en vue de résoudre le problème de morcellement des terres. Il s'agit notamment de trouver un moyen de libérer et de rentabiliser les terres actuellement vendues inexploitablement par un système d'habitat anarchique et dispersé et de rendre plus utiles les domaines de l'Etat (2).
- l'intéressement des opérateurs économiques privés pour l'importation du cheptel en vue d'abord, sur un court terme, de remplacer celui détruit pendant la crise et ensuite, sur un moyen et long terme d'améliorer la qualité et d'augmenter la quantité de tout le cheptel du pays (3);
- la privatisation progressive de l'importation et de la commercialisation des intrants agricoles en vue d'en augmenter la quantité et d'en assurer la distribution en temps utile (3);

(1) . Exemple de technologie appropriée : d'après la Radio CCIB FM+, il existerait une machine combinée de fabrication indienne, accessible financièrement, pouvant produire de l'électricité, servir de moulin, fabriquer des briques, servir de pompe à eau, etc ... La machine serait en train de révolutionner le monde rural dans certains pays de l'Afrique de l'Ouest.

. Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal et l'Industrie dans leurs attributions.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, l'Intérieur, l'Agriculture et l'Environnement dans leurs attributions.

(3) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, le Commerce, l'Agriculture, l'Elevage et les Finances dans leurs attributions ainsi que la BRB et la CCIB.

V.2.3.2. Promotion de l'emploi productif dans le secteur informel

Comme déjà dit plus haut, les emplois du secteur informel sont assez mal connus faute notamment d'enquêtes pour les inventorier.

Le peu d'enquêtes qui ont déjà eu lieu au Burundi et celles faites ailleurs dans les pays en voie de développement montrent que le secteur informel est une source d'emplois importante. Lorsqu'il y a des difficultés économiques et une diminution d'emplois dans le secteur moderne, il y a parallèlement développement d'activités à faible productivité dans le secteur informel. Les emplois qui se créent dans ce secteur sont généralement très mal rémunérés et ne comportent aucune forme de sécurité sociale. La mauvaise productivité de ce secteur est liée notamment au manque de technicité, d'équipements performants, de crédits et de marché.

La Politique Nationale de l'Emploi devrait reconnaître l'importance de ce secteur dans la création de l'emploi et lui apporter l'appui nécessaire lui permettant de se développer. Cet appui devrait comprendre des mesures visant notamment à :

- améliorer la formation et le savoir technique (1);
- encadrer les promoteurs de petits projets tant au niveau de la production que de la gestion (1);
- promouvoir le mouvement associatif et coopératif du secteur informel afin de développer l'esprit d'entraide et de complémentarité (2);

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal, l'Artisanat, le Commerce, l'Industrie, la Jeunesse et la Formation Professionnelle dans leurs attributions ainsi que la CCIB.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal, l'Intérieur, l'Artisanat et le Commerce dans leurs attributions ainsi que la CCIB.

- améliorer l'accès des entreprises de ce secteur aux investissements publics et privés et aux crédits. Les mécanismes d'octroi de crédits ont besoin d'être allégés et les taux d'intérêts baissés (1);
- aider le secteur à écouler ses produits sur le marché local et extérieur (le problème de marché est une contrainte majeure pour ce secteur) (2);
- assister les entreprises à l'acquisition des équipements technologiquement plus performants (3);
- promouvoir le partenariat et la coopération entre les entreprises du secteur moderne et celles du secteur informel notamment par le système de sous-traitance dans l'exécution de certains travaux (4);
- donner accès aux salariés et indépendants à la sécurité sociale ou du moins aux services minima de santé et introduire dans le secteur, les notions d'hygiène et de sécurité du travail afin que les conditions de travail soient améliorées (5).

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, les Finances, le Commerce, l'Industrie dans leurs attributions, les Banques, les Institutions Financières et la CCIB.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Artisanat, le Commerce et la CCIB dans leurs attributions.

(3) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Développement Communal, l'Artisanat, le Commerce, l'Industrie, la Jeunesse et la Formation Professionnelle dans leurs attributions ainsi que la CCIB.

(4) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Artisanat, le Commerce et la CCIB dans leurs attributions.

(5) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Santé Publique et le Travail dans leurs attributions.

V.2.3.3. Promotion de l'emploi dans le secteur moderne

Tout le monde se bat pour occuper un emploi dans le secteur moderne. Les emplois de ce secteur sont considérés comme productifs, rémunérateurs et couverts, du moins pour la plupart, par la sécurité sociale. Les conditions de travail y sont meilleures que dans l'informel et l'agricole. Malheureusement, le secteur moderne a une capacité d'absorption de demandeurs d'emplois très limitée. Il n'emploie qu'environ 3% de la population active. Pour que le secteur moderne puisse absorber toutes les demandes d'un premier emploi, le nombre de celui-ci devrait augmenter annuellement de 35 % (1).

Un tel rythme d'augmentation est bien entendu insoutenable, voire même irréaliste. Toutefois, des efforts doivent être faits pour la mise sur pied de stratégies qui permettront, progressivement, sur un long terme, de corriger les déséquilibres graves du marché du travail burundais. Le nombre d'emplois productifs et rémunérateurs du secteur moderne doit être plus important que celui des emplois des secteurs agricole et informel. Il en va du principe de développement. En d'autres termes, les secteurs agricole et informel doivent être modernisés.

L'atteinte de cet objectif exige l'adoption et l'exécution d'un certain nombre de mesures axées sur le développement. Parmi celles-ci, nous pouvons distinguer celles qui concernent l'Administration Publique de celles relatives aux secteurs para-étatique et privé.

(1) Ministère de la Planification, du Développement et de la Reconstruction, UPP, La stratégie de Planification des Ressources Humaines au Burundi, cahiers démographiques du Burundi, n°10, Bujumbura, avril 1997, 23 pages, p.8

V.2.3.3.1. Mesures de promotion de l'Emploi
dans l'Administration Publique

Les mesures proposées en ordre d'importance décroissant sont notamment les suivantes :

- Sensibilisation des fonctionnaires sur leur rôle
moteur du développement (1)

Dans notre pays, l'Administration Publique regorge d'intellectuels qui doivent jouer un rôle primordial d'encadrement du développement. Même le peu d'intellectuels que compte le secteur privé provient de l'Administration Publique. Des actions de sensibilisation des fonctionnaires sur l'importance du rôle d'encadreurs du développement est indispensable. Il ne doit pas y avoir un climat d'antagonisme qui s'observe parfois entre les fonctionnaires de l'Administration Publique et les opérateurs économiques du secteur privé. Les fonctionnaires ont la mission d'assister les opérateurs économiques et non pas de les bloquer.

L'intégrité morale des fonctionnaires doit être dans les préoccupations prioritaires du Gouvernement.

-Amélioration de la productivité de l'Administration
Publique (1)

Depuis la crise d'octobre 1993, la qualité des prestations et le rendement des fonctionnaires ont fortement baissé. Les dépenses de l'Etat affectées à la rémunération des fonctionnaires ne reçoit pas de contre-partie en travail.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Responsables politiques et tout le Gouvernement.

Par ce fait, l'Etat perd des ressources qui pouvaient être investies dans d'autres activités de développement économique et social. L'attitude des fonctionnaires de l'Etat influe négativement sur les secteurs para-public et privé. L'Etat devrait prendre des mesures énergiques de rationalisation et de gestion des ressources humaines. Leur redéploiement suivant les qualifications, leur mise à niveau par des recyclages, la redynamisation des services, la stabilisation des techniciens et la fixation des rémunérations réalistes et motivantes devraient aider l'Administration Publique à jouer son rôle de catalyseur du développement.

- La mise en place d'un service de reconversion et de réinsertion professionnelles (1)

La rationalisation de la gestion des ressources humaines dans l'Administration Publique, dans les établissements publics et même dans le privé peut déboucher sur la diminution du personnel pléthorique. Le personnel "déflaté" ne devrait pas être laissé à lui-même comme cela est arrivé dans le passé. Il devrait avoir droit à une requalification suivant les créneaux d'emplois existants, à une assistance matérielle si minime soit-elle ainsi qu'à une réorientation professionnelle. Le projet de reconversion professionnelle mort-né, cité plus-haut, devrait être ressuscité et réactualisé.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification, le Travail et la Fonction Publique dans leurs attributions ainsi que le SCEP.

V.2.3.3.2. Mesures de promotion de l'emploi dans
les secteurs parapublic et privé

- La valorisation des ressources humaines (1)

Les impératifs de l'industrialisation et la concurrence commerciale exigent que la main d'oeuvre soit qualifiée pour la production des biens compétitifs. L'enseignement technique, tant au niveau du secondaire que du supérieur et la recherche scientifique doivent compter parmi les priorités du Gouvernement (2).

- Le développement des services d'appui et d'encadrement des opérateurs économiques (3)

Le Burundi n'est pas un pays à tradition industrielle ou commerciale. L'imagination, l'esprit de création ou d'invention et le goût du risque sont des qualités assez rares dans le pays. Les promoteurs de petits projets sont mis à rude épreuve par la concurrence due au foisonnement de projets semblables copiés sur les leurs.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Enseignement, la Jeunesse et la Culture, la Formation Professionnelle, les Affaires Sociales et la Promotion féminine dans leurs attributions ainsi que les intervenants du secteur privé comme les confessions religieuses, les associations communales de développement et autres promoteurs privés.

(2) Le perfectionnement de l'Inde en informatique lui fait gagner des milliers d'emplois américains par le télétravail.

(3) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Commerce, l'Industrie, les Finances, la Planification du Développement dans leurs attributions ainsi que les Banques, les Institutions financières, l'APEE et la CCIB.

Une banque de projets (identifiés suivant les potentialités locales) pourrait être mise à la disposition des candidats promoteurs. Comme déjà dit pour les secteurs agricole et informel, l'exécution des projets devrait aussi bénéficier d'un encadrement soutenu, de la part des services d'appui spécialisés, dès la naissance des projets jusqu'à leur maturité.

- Le développement de l'industrialisation (1)

Le constat mondial est que l'industrialisation est une voie obligée du développement économique et social et de l'extension de l'emploi (Recommandation n°122 de l'OIT concernant la politique de l'emploi) (2). "Le secteur industriel burundais est très peu développé aujourd'hui. Il couvre 2 % de la population active occupée et représente 18 % de la main d'oeuvre des secteurs para-étatiques et privés pris ensemble (3).

Des efforts devraient être faits pour créer des industries qui utilisent les matières premières et les sources d'énergie disponibles dans le pays. Nous pensons à titre d'exemple, que l'expérience de l'industrie agro-alimentaire vaut la peine d'être tentée. Le Burundi possède des atouts certains dans l'agro-alimentaire vu la fertilité du sol, le climat propice et la variété des produits. Le développement de l'industrie agro-alimentaire tournée vers le marché local et extérieur aurait des chances de réussite. Le secteur agro-alimentaire a le mérite de couvrir à la fois l'emploi des secteurs agricole, informel et structuré.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Industrie, le Commerce, la Planification du Développement, l'Agriculture et les Finances dans leurs attributions, l'APEE, l'AEB et la CCIB.

(2) BIT, op cit, p.73

(3) Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, op cit p.20.

On a déjà constaté que le Burundi peut exporter sur l'Europe des fleurs, des plantes d'ornement, des haricots verts, des papayes, des fruits de la passion, des bananes, du bois d'oeuvre traité, etc ... On est déjà sûr que le café, le coton, le thé et le tabac fumé du Burundi sont assez appréciés sur les marchés internationaux. Pourquoi ne pas prospecter des marchés intéressants pour ces produits et intensifier leur culture ?

On sait que le Burundi importe beaucoup d'aliments transformés qui peuvent pourtant être produits localement (exemple : sauce tomate). Pourquoi ne pas tenter la transformation de certains aliments pour faciliter leur conservation ou les exporter ?

- L'intégration dans l'économie mondiale (1)

La création d'emplois dans les pays en développement doit être considérée dans la perspective nouvelle d'une économie qui se mondialise de plus en plus (2). Le Burundi, comme d'ailleurs tous les autres pays en développement, n'a pas d'autres choix, il doit essayer d'exploiter les avantages qu'offre la mondialisation au lieu de la craindre. Il ne peut pas se barricader car il en est incapable d'abord, ensuite il aggraverait son économie. Il doit développer son imagination pour s'adapter aux conditions nouvelles, tant pour diversifier et améliorer sa production, que pour affronter les marchés d'exportation. Pour ce faire, le Gouvernement devrait, après avoir identifié les principaux goulots d'étranglement, adopter une politique claire conduisant au développement du commerce international. Les services d'appui au commerce international telles les institutions de promotion ou de financement devraient jouir d'une attention particulière de la part du Gouvernement.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Commerce, l'Industrie, les Finances et la Planification du Développement dans leurs attributions ainsi que les Banques, les Institutions financières, la CCIB et l'APEE.

(2) Bureau International du Travail, Promouvoir l'emploi, Rapport du Directeur Général, Conférence Internationale du Travail, 82 ème session 1995, Genève, 114 pages, p.46.(1)

- L'allégement du poids fiscal (1)

Le taux des taxes et des impôts ne devrait pas décourager les investissements. Avec 45 % d'impôt sur les bénéfices, le Burundi est actuellement parmi les rares pays d'Afrique qui pratiquent encore un taux d'imposition très élevé. Peu sont ceux qui dépassent 25 %. Nous pensons que certaines mesures d'allégement du poids des impôts directs sur les revenus pourraient inciter à l'investissement et à la création de l'emploi. Les services publics concernés devraient en consultation avec les opérateurs économiques, voir notamment si les mesures suivantes ne devraient pas être prises :

- * diminution du taux d'impôts directs sur les revenus. La compensation pourrait être cherchée du côté de certains impôts indirects;
- * suppression de l'impôt minimal de 1 % sur le chiffre d'affaires;
- * suppression de l'impôt mobilier. Ce type d'impôt constitue, avec l'impôt sur les revenus, une double imposition;
- * déductibilité de la taxe de transaction sur les immobilisations et les pièces de rechange. Cette taxe grève la valeur d'acquisition des équipements et risque d'être un frein à l'investissement et à la production;
- * suppression des IPR pour les jeunes salariés de moins de deux ans d'ancienneté dans un premier emploi. Nous avons vu plus haut que le rendement dans un premier emploi n'est effectif qu'après une période se situant entre 12 et 18 mois de service. Pendant ce délai, le jeune salarié est encore en formation professionnelle. La suppression de ces IPR peut contribuer dans la promotion de l'engagement des jeunes dans un premier emploi;

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant les Finances, le Commerce, l'Industrie et la Planification du Développement dans leurs attributions ainsi que l'AEB et la CCIB.

- * affectation des IPR à la formation professionnelle. La formation professionnelle est un des outils importants de promotion de l'appareil de production. L'Etat devrait faire les efforts nécessaires pour dégager les fonds que son développement exige.

- L'assouplissement des conditions d'accès aux crédits bancaires (1)

Malgré la mise en place de quelques institutions d'appui financier au secteur privé (FOSIP, F.N.G.), l'accès au crédit est toujours difficile pour les PME. Des analyses devraient être faites afin de prendre des mesures complémentaires. Parmi les mesures nécessaires à prendre, il y a lieu de citer notamment :

- * mise à la disposition des PME des lignes de crédits consistantes à moyen terme;
- * réduction des taux d'intérêts et les fixer à un niveau réaliste;
- * mise sur pied d'un Fonds de relance de l'économie destiné à assister les entreprises touchées d'une façon significative par la crise socio-politique et l'embargo;
- * déduction de la taxe de transaction sur les frais financiers.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Commerce, l'Industrie, les Finances, la Planification du Développement dans leurs attributions ainsi que les Banques et Institutions financières, l'APEE et la CCIB.

- La continuation du programme de privatisation des établissements publics (1)

Si certains établissements publics sont bien gérés et ont une santé financière normale, la gestion de la plupart de ces entreprises a des lacunes qui compromettent leur avenir. La privatisation du capital et de la gestion est considérée, dans la plupart des cas, comme une garantie de survie. Il est aussi connu que la privatisation implique souvent une diminution conjoncturelle du personnel "pléthorique" mais que la santé financière qui résulte de la bonne gestion génère de nouvelles possibilités d'emplois.

Nous pensons dès lors que le Burundi, à l'instar de beaucoup d'autres pays, devrait bien réfléchir sur les voies et moyens de mener à bon port le programme inéluctable de privatisation. Il constitue en effet l'unique possibilité de protection et de développement des emplois du secteur parapublic.

- La création d'une assurance-maladie pour le secteur structuré (2)

Tous les salariés devraient bénéficier d'un minimum de soins de santé. La santé des ressources humaines influe sur la production. Or, certaines entreprises ont des difficultés d'assurer les soins de santé à leurs salariés. Une assurance bien pensée et bien gérée avec l'appui de l'Etat peut aider dans la solution du problème.

Il existe beaucoup d'actions multisectorielles dont la conjugaison peut aider à la promotion de l'emploi dans toutes les branches d'activités. Comme dit plus haut au niveau de la méthodologie d'élaboration d'une Politique Nationale de l'Emploi, la concertation de tous les intervenants est indispensable pour l'identification des actions importantes et les plus prioritaires.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant la Planification du Développement, les Finances, le Commerce et l'Industrie dans leurs attributions et le SCEP.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Travail et la Santé dans leurs attributions ainsi que la Mutuelle de la Fonction Publique, l'INSS, l'AEB, la CCIB, la COSYBU et la CSB.

V.2.3.4. Promotion de l'emploi en faveur des groupes vulnérables (femmes, jeunes, handicapés et déplacés)

Des mesures devraient être prises pour que le droit à l'emploi soit sauvegardé pour les femmes, les jeunes, les déplacés de guerre, les personnes âgées et les handicapés.

Nous avons constaté plus haut que :

- la composante féminine de la population est plus importante (51 %) que la composante masculine;
- les femmes salariées ne sont que 32 % dans la fonction publique, 13 % dans les secteurs parapublic et privé;
- le taux de femmes formées est très bas par rapport à celui des hommes;
- la grande majorité de femmes est occupée dans l'agriculture d'auto-subsistance.

Des actions en faveur de la femme devraient être entreprises pour changer cette situation. Notamment :

- des dispositions devraient être prises pour que la femme bénéficie, au même titre que l'homme de la formation lui donnant des chances à l'emploi (1).
- aucune discrimination de sexe ne devrait exister au niveau du recrutement ou du salaire (Convention de l'OIT N°100 sur l'égalité de rémunération et Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions, ratifiées par le BURUNDI) (2). Le recrutement des travailleuses, leur promotion et leur emploi en général devraient être basés sur des critères objectifs.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Enseignement, les Affaires Sociales et la Promotion féminine, la Jeunesse et la Culture et la Formation Professionnelle dans leurs attributions ainsi que les intervenants du secteur privé comme les confessions religieuses, les associations communales de développement et autres promoteurs privés.

(2) BIT, op cit, p.45

Le harcèlement sexuel dont sont victimes certaines travailleuses ne devrait plus être un sujet tabou. Il devrait être banni des relations de travail. La femme doit à son tour avoir une nouvelle mentalité adaptée aux conditions présentes de développement (1).

- la sensibilisation de la population pour l'éducation et la formation de la femme devrait être intensifiée. Des études sur les technologies appropriées visant à réduire l'effort physique et à améliorer les conditions de travail de la femme rurale devraient être entreprises (2).

Il a été également constaté plus haut que 47 % de la population burundaise est constituée de moins de 15 ans. Le taux de dépendance sociale et économique des jeunes est aggravé par les déperditions du système de l'enseignement qui sont particulièrement élevées après la sixième année primaire.

L'Etat devrait, comme cela se fait dans d'autres pays, mettre sur pied des programmes spéciaux de formation et d'emploi pour la jeunesse qui n'a pas la chance de s'intégrer dans la vie professionnelle normale des secteurs agricole, informel et moderne (Recommandation de l'OIT n°136 sur les programmes spéciaux pour la jeunesse) (3). Il s'agit des programmes de travaux publics à haute intensité de main d'oeuvre organisés périodiquement suivant les nécessités et les circonstances.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Travail, la Fonction Publique, la Justice et les Droits de l'Homme dans leurs attributions ainsi que les Associations des femmes.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant les Affaires Sociales et la Promotion féminine, l'Enseignement, l'Intérieur, la Jeunesse et la Culture dans leurs attributions ainsi que les confessions religieuses et les associations communales de développement.

(3) BIT, op cit., p.87

La durée de ces programmes est de quelques mois et est fixée suivant les moyens financiers disponibles et les objectifs à atteindre. Ces programmes offrent à leurs organisateurs, l'occasion de dispenser à la jeunesse désœuvrée un minimum d'éducation civique ainsi qu'un entraînement élémentaire à la vie professionnelle. En plus qu'ils contribuent au développement économique et social, ces programmes donnent à la jeunesse un peu d'espoir pour leur avenir. Nous pensons qu'à plus d'un titre, cette expérience vaudrait la peine d'être aujourd'hui tentée au Burundi.

Des analyses approfondies devraient être entamées rapidement sur ces programmes qui pourraient prendre un caractère national vu leur importance probable. Ces programmes pourraient notamment intéresser et démobiliser certains jeunes qui sont aujourd'hui dans les rangs des combattants de la guerre ethnique. C'est pour la recherche d'un emploi rémunérateur que beaucoup de jeunes se font enrôler dans les combattants de cette guerre. Il est donc difficile de les démobiliser lorsqu'il n'y a pas d'emplois à leur proposer(1).

Depuis octobre 1993, les déplacés constituent, dans leur majeure partie, une charge supplémentaire pour le pays en termes économiques et sociaux. Il est impératif de les réintégrer dans leurs propriétés et anciens emplois là où c'est possible ou de leur donner des terres et les organiser en associations collectives de production. Les terres libérées par les déplacés devraient être inventoriées et rentabilisées(2).

Les personnes âgées qui ne peuvent plus vivre des revenus de leur emploi font en principe, l'objet d'assistance des pouvoirs publics et de la collectivité. Au Burundi, le problème ne se pose pas encore d'une manière significative vu que les personnes âgées de 65 ans et plus ne représentent que 4 % de la population et qu'elles sont suffisamment sécurisées, du moins en temps de paix, par le milieu social traditionnel.

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Intérieur, la Sécurité, le Développement Communal, la Planification du Développement, le Travail, la Formation Professionnelle, la Jeunesse et l'Agriculture dans leurs attributions.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant l'Intérieur, les Déplacés et l'Environnement dans leurs attributions.

Nous voudrions toutefois attirer l'attention des pouvoirs publics en général et des employeurs en particulier, qu'il y a une tendance à discriminer les personnes d'un certain âge mais qui n'ont pas encore atteint l'âge obligatoire de cessation de service. Ainsi, les Statuts de la Fonction Publique et la majorité des offres d'emplois des secteurs parapublic et privé discriminent les candidats à l'emploi de plus de 35 ans. Mis à part que cette pratique est contraire à certaines lois nationales et internationales (article 6 du Code du Travail du Burundi et convention n°111 de l'OIT ratifiée par le Burundi en 1993), elle gêne la mobilité des ressources humaines qui a, lorsqu'elle est normale, un impact positif sur la productivité(1).

Depuis les massacres d'octobre 1993, le problème des handicapés a commencé à prendre des dimensions inquiétantes et continue à s'aggraver à cause des mutilés de guerre. Des enquêtes et des analyses sur ce problème sont nécessaires et urgentes afin de mettre sur pied des programmes de soutien et de réinsertion des handicapés dans la vie socio-professionnelle (2).

(1) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant le Travail et la Fonction Publique dans leurs attributions.

(2) Les intervenants présumés sont notamment : Ministères ayant les Affaires Sociales, les Déplacés et la Santé dans leurs attributions, les confessions religieuses ainsi que les associations de la société civile du secteur social.

CONCLUSION

Tout au long de ce travail, il a été démontré que le développement humain est une fin dont la croissance économique est le moyen. Aussi, nous a-t-il semblé, il n'existe pas automatiquement de lien entre croissance économique et développement humain. Même lorsque de tels liens sont en place, ils peuvent progressivement se fragiliser s'ils ne sont pas régulièrement consolidés par une politique compétente et avisée. Pour le cas du Burundi qui nous a occupé, il serait hasardeux de vouloir établir ces liens aujourd'hui d'autant plus que certains indicateurs ne sont pas toujours disponibles.

Sur ce, après avoir identifié et analysé un certain nombre de contraintes qui grèvent aussi bien la croissance économique et le développement humain au Burundi, il a été proposé une série de mesures qu'il importe de mettre en oeuvre pour favoriser davantage le développement de l'emploi en adoptant des politiques et des stratégies dynamiques.

Par ailleurs, l'analyse des stratégies disponibles sur l'emploi au Burundi montre que son principal problème réside non pas dans le chômage, mais dans la pénurie d'emplois productifs et rémunérateurs.

Pour que le monde de l'emploi soit mieux connu et partant mieux piloté au Burundi, ce travail tente d'inventorier des domaines importants dont les statistiques doivent être tenues régulièrement.

Le travail n'a pas non plus manqué d'identifier et de procéder à une analyse critique d'un certain nombre d'actions importantes entreprises en vue de la création d'emploi productif et rémunérateur au Burundi.

Nous reconnaissons enfin, que le présent papier n'est qu'un jalon qui devrait être suivi par nombre d'autres études sur les rapports entre la croissance économique et l'emploi au Burundi.

Annexe n°1 : Matrice des coefficients techniques
de l'économie du Burundi en 1987

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12
B1	0,04300	0	0,58891	0	0	0,00564	0,02513	0,00883	0,00392	0,07062	0,00153	0,03138
B2	0	0	0	0	0	0	0,32240	0	0	0	0	0
B3	0,00051	0	0,00212	0	0	0	0	0,00939	0,01863	0,03142	0	0,00148
B4	0	0,00035	0,00033	0	0,00656	0,03842	0,00555	0,03878	0,00193	0,00156	0,00500	0,00841
B5	0,00016	0,01327	0	0,00459	0,00096	0,00675	0,00666	0,00332	0,03998	0,04154	0,35875	0,01666
B6	0,0005	0	0	0	0	0,00683	0,01864	0	0,06311	0,00667	0,00589	0,02108
B7	0,00007	0	0	0	0	0	0,02122	0,09883	0	0,01527	0,00535	0,00463
B8	0,00004	0	0,00116	0	0	0,00052	0,00153	0,01905	0,00813	0,00849	0,00093	0,00828
B9	0	0	0	0,00060	0,00106	0,00217	0,00062	0,00176	0,03658	0	0,00674	0,03001
B10	0,0001	0	0,00747	0	0	0	0,00053	0	0	0,00610	0	0,00242
B11	0,0008	0,00263	0,00251	0,05147	0,13002	0,06182	0,03572	0,09823	0,09352	0,05170	0,14682	0,06364
B12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Im- por ta t'	0,00237	0,00634	0,00267	0,16372	0,40636	0,51428	0,15721	0,29576	0,38418	0,05573	0,12215	0,18538

Source : NGARUKO F., l'Economie burundaise dans la
problématique système productif, Bujumbura, 1991,
p.87

Note :

- B1 : Branche 1 : Agriculture vivrière
- B2 : Branche 2 : Agriculture d'exportation
- B3 : Branche 3 : Artisanat
- B4 : Branche 4 : Mines et énergie
- B5 : Branche 5 : Industrie mécanique
- B6 : Branche 6 : Industrie chimique et matériaux de construction
- B7 : Branche 7 : Industries agricoles et alimentaires
- B8 : Branche 8 : Autres industries
- B9 : Branche 9 : Construction moderne
- B10 : Branche 10 : Services traditionnels
- B11 : Branche 11 : Services modernes
- B12 : Branche 12 : Services Publics et des IPSBL

Annexe n°2

1. Liste des entreprises déjà liquidées, réhabilitées, privatisées, leurs effectifs et les effectifs des départs

Nom de l'entreprise	Effectif du personnel à la date de la réforme	Effectifs déflatés
SOMEBU	25	25
SUPOBU	40	40
SOGESA	35	35
ENACCI	50	50
ONL	120	120
ONC	40	11
ONIMAC	30	10
EPIMABU	40	11
MINOTERIE DE MURAMVYA	133	133
SOGECI	31	31
AFRICAN COMMERCIAL COMPANY	4	4
HAL	5	5
OTRABU	138	138
R.P.E.M.	21	21
REGIDESO	1.071	432
SAB	75	75
CDL KIRYAMA	20	20

ONAMA	54	54
HOTEL CLUB DES VACANCES	82	82
SICOPF	17	0
OCIBU	80	-
SRD KIRIMIRO	366	109
SRD BUYENZI	642	192
L.C.B.	51	47
AMSAR	1.424	427
ECODI	69	28
CNI	39	34
CADEBU	182	182
CPI	18	17
		2.355

Source

Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Etude sur la détermination du périmètre d'action du Programme de Reconversion Professionnelle, l'évaluation de la population-cible et la définition du calendrier de prise en charge par l'antenne emploi, Bujumbura, 1992.

2. Liste des entreprises qui attendent d'être privatisé
et effectif de leurs personnels

Nom de l'entreprise	Effectif du personnel fin déc. 1994
SOSUMO	360
COTEBU	1.534
HOTEL SOURCE DU NIL	100
SOKINABU	4
OPHAVET	12
FADI	45
ONAPHA	64
SIRUCO	137
INABU	110
H.P.B.	25
S.E.R.	23
SOCABU	149
UCAR	54
ALCOVIT	24
B.T.C.	Rendu à son pro priétaire
VERRUNDI	176
COGERCO	182
O.T.B.	6.000

ONATEL	629
U.P.C.	44
AIR BURUNDI	77
BRAGITA	204
SOBUGEA	152
RUZIZI	-
EPB	366
SIP	61
CAMOFI	42
FPHU	28
SBF	35
BCB	195
BANCOBU	238
MBB	-En faillite-
BBCI	65
SRDI	124
BRARUDI	875

	12.134

Source

KOST INTERNATIONAL, Mission d'appui au SCEP, Rapport d'activité, Période du 01/05/93 au 31/01/95, Vol. n°2, Annexe 6

N.B. Le chiffre de "déflatés" prévisibles s'élève à 20 % càd 2.427 salariés. Ce chiffre a été observé ailleurs dans d'autres pays où des entreprises à gestion privée ont privatisé le capital de l'Etat. Ce chiffre monte jusqu'à 25 % là où la gestion n'a pas été bien faite.

Annexe n°3Liste des personnes rencontrées

1. Monsieur le Directeur de la Planification au Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction.
2. Madame le Conseiller chargé de l'emploi et des Ressources Humaines au Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction.
3. Monsieur le Conseiller chargé du volet agricole au Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction.
4. Monsieur le Directeur du Département de la Planification des Ressources Humaines et de l'emploi au Ministère du Travail, de l'Artisanat et de la Formation Professionnelle.
5. Monsieur le Directeur Général du Travail et de la Formation Continue au Ministère du Travail, de l'Artisanat et de la Formation Professionnelle.
6. Monsieur le Conseiller au Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction attaché à l'UPP.
7. Monsieur le Directeur du BCT au Ministère de la Fonction Publique.
8. Monsieur le Directeur de l'Inspection du Travail au Ministère du Travail, de l'Artisanat et de la Formation Professionnelle.
9. Monsieur le Directeur de la Planification scolaire au Ministère de l'Enseignement de base et de l'Alphabétisation des adultes.
10. Monsieur le Conseiller chargé de l'Enseignement Secondaire et Supérieur au Ministère de l'Enseignement Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique.
11. Monsieur le Président de l'Association des Employeurs du Burundi (AEB).
12. Monsieur le Secrétaire Exécutif de l'AEB.
13. Monsieur le Président de la COSYBU.
14. Monsieur le Chef de service immatriculation à l'INSS.
15. Un cadre de l'ISTEEBU.

Références bibliographiques

1. Banque Mondiale - Mission résidente au Burundi-, "Synthèse des discussions et des recommandations des séminaires sur la note de stratégie économique et évaluation de la pauvreté au Burundi", Juillet 1995, 20 pages + 49 pages d'annexe.
2. Bureau International du Travail, Annuaire des Statistiques, 53 ème Edition, Genève, 1994, 1149 pages.
3. Bureau International du Travail, conventions et recommandations internationales du travail, 1919-1984, Edition 1985, Volume I, Genève, 591 pages.
4. Bureau International du Travail, Promouvoir l'Emploi, Rapport du Directeur Général, Conférence Internationale du Travail, 82 ème session 1995, Genève, 114 pages.
5. CAVIEZEL L. & FOUGA P., L'ajustement structurel, l'emploi et la pauvreté au Burundi, Etude commanditée par le BIMPECTA, Bujumbura, FSEA, Juin 1989, 188 pages.
6. KIRILOFF M., Fonds d'aide à la promotion de l'emploi au Burundi, avant projet, Bujumbura, Janvier 1990, 64 pages.
7. Kost International et SCEPT, "Effets de la crise sur les entreprises publiques - Rapport préliminaire - Buja - Août 1994 - 20 pages + 3 pages d'annexe.
8. MANIRAKIZA R., La segmentation du marché du travail au Burundi, UB, FSEA, mémoire de licence, 1991, 97pages + annexes
9. Ministère de l'Education Nationale, Revue des statistiques 1992/1993.
10. Ministère du Plan, Déclaration gouvernementale sur les politiques de développement, document de travail aux négociations d'avril 1988 à la Banque Mondiale.

11. Ministère de la Planification, du Développement et de la Reconstruction, Economie burundaise 1994-1995, Bujumbura, Décembre 1996.
12. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, La Stratégie de la Planification des Ressources Humaines au Burundi, cahiers démographiques du Burundi, n°10, Bujumbura, avril 1997, 23 pages.
13. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, Rapport final du Séminaire-atelier sur la stratégie de planification des ressources humaines au Burundi, Bujumbura, Mars 1997, 70 pages.
14. Ministère de la Planification du Développement et de la Reconstruction, " L'impact socio-économique du blocus imposé au Burundi depuis le 31 juillet 1996" , Décembre 1996, 51 pages.
15. Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Revue de statistiques du travail n°10, Bujumbura, Août 1992, 100 pages.
16. NGARUKO F., L'économie burundaise dans la problématique du système productif, UB, FSEA, mémoire de licence ,1991, 193 pages.
17. NDENZAKO J., La détermination des branches à effets d'entraînement à l'aide de l'analyse des échanges interindustriels au Burundi, UB, FSEA, mémoire de licence, 1982, 109 pages.
18. NIYONKURU D., Contrôle et maîtrise des effectifs de la masse salariale, expérience burundaise, Bujumbura, 1994, 67 pages.
19. NKANAGU Gervais, Contribution de la Méthode de formation intégrée à l'amélioration des performances des entreprises de l'Afrique Centrale, Cas d'interventions socio-économiques dans des entreprises du Burundi, Thèse pour le Doctorat en Sciences de Gestion, Université Lumière Lyon 2, France, octobre 1996, 433 pages.

20. NSANZURWIMO P., Impact de la politique fiscale sur le développement du Burundi, UB, FSEA, mémoire de licence, 1989, 212 pages.
21. Programme pour l'Emploi et les Compétences Techniques en Afrique, L'ajustement structurel, l'emploi et la pauvreté au Burundi, Organisation international du Travail, Programme Mondial de l'Emploi, Addis Abeba - 1993, 137 pages.
22. Programme des Nations Unies pour le Développement, Rapport Mondial sur le développement humain 1996, Economica 1996, 251 pages.
23. Revue Française de Gestion, Nov-Déc. 1987
24. Théodore W.SCHULTZ, "Il n'est plus riche que d'homme: investissement humain et qualité de la population", Editions Bonnel, Paris 1983, 212 pages.