



Ministry of Foreign Affairs

ETUDE SUR LE SECTEUR INFORMEL AU BURUNDI

Commissioned by the Netherlands Enterprise Agency

*>> Sustainable. Agricultural. Innovative.
International.*

ETUDE SUR LE SECTEUR INFORMEL AU BURUNDI
ETUDE BASEE SUR UNE ENQUETE MENEES DU 1 AU 10 FEVRIER 2021 DANS
LES PROVINCES DE BUJUMBURA MAIRIE, NGOZI, GITEGA ET MAKAMBA

PYT DOUMA

PIERRE CLAVER SEBEREGE

30 juin 2021

ETUDE SUR LE SECTEUR INFORMEL AU BURUNDI

TABLE DES MATIERES

Sigles et abréviations	4
Sommaire Exécutif	6
1. Introduction de l'étude et du secteur informel	12
2. Méthodologie	20
3. Les entreprises dans le secteur informel	25
3.1 Caractéristiques des PME recensées	25
3.2 Potentiels de création d'emploi et formation des jeunes recrutés	33
3.3. Stabilité du marché d'écoulement des produits	35
3.4 Perspectives sur la formalisation des PME	35
3.5 Conclusions provisoires	38
4. Les Centres de Formations Techniques et Professionnelles	40
4.1. Revue de la structure de l'éducation technique et professionnelle burundaise	40
4.2. Fonctionnement actuel des TVET Burundais	42
4.3 Contraintes majeures institutions de formation professionnelle au Burundi	44
4.4 Genre d'appui apporté par les différents intervenants à la formation professionnelle des jeunes	46
4.5. Conclusions sur le secteur TVET Burundais	49
5. Les aspirations des jeunes et leurs possibilités sur le marché du travail	50
5.1. Revue des caractéristiques des jeunes dans l'échantillon de l'enquête	50
5.2. Les idées d'entreprendre et les activités génératrices de revenus	52
5.3 Le marché du travail pour les jeunes Burundais	56
5.4 Degré d'usage et accès aux moyens ICT	57
5.5. Les emplois actuels	59
5.6 Conclusions provisoires en ce qui concerne le marché de l'emploi	61
6. ONG, bailleurs et autres intervenants dans l'emploi des jeunes	63

6.1. Appuis aux initiatives et programmes pour améliorer la situation de l'emploi pour les jeunes au Burundi	63
6.2. Les critères pour déterminer le domaine d'appui de l'emploi des jeunes.	64
6.3. Conclusions provisoires sur l'appui au secteur informel	65
7. Recommandations	67
7.1 La formation des jeunes et l'accès aux stages	67
7.2 La création d'emploi pour les jeunes	69
8. Conclusion générale	73
Bibliographie	77
Addenda A chapitre 3. Tableaux supplémentaires, création d'emploi par sous-secteur	81
Addenda B chapitre 3. Tableau, secteurs, sous-secteurs et estimation du nombre d'emplois à créer par localité	83
ANNEXES	
ANNEXE A : Outils de collecte des données	
ANNEXE B : Fichiers jeunes et entreprises	
ANNEXE C : Intervenants de Bujumbura interviewés	

Sigles et abréviations

ACEFPT	: Projet d'Appui Complémentaire à la Formation Professionnelle
ABEJ	: Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes
ABUBEF	: Association Burundaise pour le Bien-être Familial
ADISCO	: Appui au Développement Intégral et la Solidarité sur les Collines
API	: Appui à la Promotion des Investissements
AFPT	: Appui à la formation professionnelle et technique
AFRISTAT	: Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
ARCT	: Agence de Régulation et de Contrôle des Télécommunications
AGR	: Activité génératrice de revenus
AVSI	: Association des Volontaires pour le Service International
BBIN	: Burundi Business Incubator
BIJE	: Banque d'Investissement pour les Jeunes
BIT	: Bureau International du Travail
CARE	: Cooperation for American Relief Everywhere
CEA	: Conseil Economique et Social
CEDAC	: Centre d'Encadrement des Anciens Combattants
CEM	: Centre d'Enseignement des Métiers
CFA	: Centre de Formation Artisanale
CFCIB	: Chambre Fédérale du Commerce et de l'Industrie
CFP	: Centre de formation Professionnelle
CFPP	: Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnel
CSLP	: Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté
CSPRO	: Census and Survey Processing
CTB	: Coopération Technique Belge
CURDES	: Centre Universitaire de Recherche et de Développement Social et Economique
CWB	: Concern Worldwide Burundi
EAC	: East African Community
ECVMB	: Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages au Burundi
EMFP	: Enseignement des métiers et de la formation professionnelle
FNUAP	: Fonds des Nations Unies pour la Population
FONIC	: Fonds National pour l'investissement Communal
FVS	: Famille pour Vaincre le Sida
GERME	: Gérez Mieux Votre Entreprise
HIMO	: Haute Intensité de Main d'Œuvre
IDE	: Integrated Development Environment
IDEC	: Institut de Développement Economique
IMF	: Institution de Micro Finance
IRD	: Institut de Recherche pour le Développement
ISS	: Interview semi-structurée

ISTEEBU	: Institut des Statistiques et des Etudes Economiques du Burundi
JEB	: Jeunes Entrepreneurs du Burundi
MARP	: Méthode Accélérée de Recherche Participative
NCA	: Norwegian Christian Church
NIF	: Numéro d'Identification Fiscale
NUKU	: Nawe Urashoboye Kubikora
OBEM	: Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'Œuvre
OBR	: Office Burundais des Recettes
ODD	: Objectifs pour le Développement Durable
ONEF	: Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OPDE	: Œuvre humanitaire pour la protection et le développement de l'enfant en difficulté
PAGE	: Projet d'Appui à la Gestion Economique
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi
PNUD	: Programme des Nations Unies pour le Développement
PNVJ	: Programme National de Volontariat des Jeunes
PQIP/DCTP	: Pole de qualité inter pays pour le développement des compétences techniques et professionnelles
PRODEFI	: Programme d'appui à la formation des Filières
RC	: Registre de Commerce
RNE	: Royal Netherlands Embassy
RET	: Refugee Education Trust
SCN	: Service de Comptabilité Nationale
SNDSP	: Stratégie nationale de développement du secteur privé
TIC	: Technologie de l'Information et de la Communication
TVET	: Technical and Vocational Education and Training
UNFPA	: Fonds des Nations Unies pour la Population
UPHB	: Union des Personnes Handicapées du Burundi
UPI	: Unités de Production Informelles
VSLA	: Village Saving and Loan Association

Sommaire Exécutif

Au Burundi la situation du travail pour les jeunes est un problème majeur, et aujourd'hui le taux de chômage s'évalue autour de 65%, mais en réalité le pourcentage des jeunes qui cherchent du travail est encore plus élevé (environ 80%). Le secteur privé n'est pas suffisamment développé pour engager des jeunes. Beaucoup d'entre eux sont obligés de se tourner vers le secteur informel.

Cette étude vise à dévoiler les caractéristiques des PME informelles, les attitudes des jeunes envers l'emploi et le marché du travail au Burundi et des Instituts de formation Professionnelle et Technique, qui sont censées préparer les jeunes pour le marché du travail.

L'enquête a porté sur un nombre total de 892 personnes, provenant des catégories de jeunes, entreprises, instituts de formation, ONG, bailleurs et autres intervenants sur les provinces de Bujumbura Mairie, Gitega, Makamba et Ngozi représentant respectivement le Sud/Ouest, le Centre/Est, le Sud et le Nord. La méthodologie comprend une revue de la documentation existante en matière de l'emploi et de la formation des jeunes ainsi qu'une enquête menée dans quatre provinces du Burundi : Bujumbura Mairie, Gitega, Makamba et Ngozi. En tout, trois questionnaires enquêtes ont été employés ; un pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME) travaillant dans l'informel, un autre pour les Instituts de formation et un pour un certain nombre de jeunes travaillant dans l'informel. En plus deux guides d'entretiens qui portent sur les entretiens en focus groupes et sur un certain nombre d'intervenants (bailleurs, représentants des ministères et ONG) ont été employés. L'étude s'est heurtée à pas mal de problèmes dont le processus pour la réalisation de l'enquête.

Le secteur informel occupe beaucoup de jeunes et permet de vivre à beaucoup de ménages. C'est une soupape de sécurité. Quelques études de cas ont été relevées et figurent dans ce rapport.

Notre constat a permis de relever les avantages et inconvénients du secteur informel comme ceux du secteur formel. Les deux secteurs se complètent. Le problème c'est la reconnaissance des expériences acquises dans le milieu informel et ou la validation des compétences acquises via la formation informelle.

Il a été relevé aussi, les opportunités et les défis pour l'emploi des jeunes comme ceux des PME, des CEM et CFP.

De ce qui peut être fait, il convient de souligner le renforcement des capacités des jeunes dans de différents domaines dont l'entrepreneuriat, le changement de mentalité de la société en ce qui concerne l'emploi, le développement de la culture du travail, du goût de l'effort et de la volonté d'innover. Un échange d'expérience est aussi à développer afin que ceux qui hésitent apprennent auprès de leurs pairs qui ont réussi.

Il est recommandé la reconnaissance de l'expérience acquise dans le secteur informel, quitte à instaurer des méthodes d'évaluation appropriées.

Les entreprises dans le secteur informel

Les PME recensées sont de petites tailles, elles comptent en moyenne moins de cinq employés. La majorité des PME est relativement jeune (60%) et au sein de ce groupe un tiers (20% de l'échantillon) a moins d'une année d'existence. Une majorité s'est agrandie depuis l'année dernière. Cependant on voit que les femmes sont minoritaires dans la masse des employés du

secteur. On peut dire que le secteur informel regorge de vitalité et il y a des nouvelles PME qui se créent quotidiennement.

De façon générale, dans tous les sous-secteurs du secteur informel, deux tiers se déclarent être capables de créer des nouveaux emplois. En ce qui concerne les sous-secteurs, le constat est que, sans exception, il y a des PME qui sont capables de créer des emplois mais que dans l'artisanat et les services, il s'agit de quelques emplois par entreprise, tandis que dans le secteur industriel et commercial bon nombre des PME se déclarent capables de créer plus que cinq emplois.

La plupart de PME enquêtées (71%) estime que le marché d'écoulement des produits et des services au Burundi n'est pas stable. On s'en aperçoit puisqu'environ un tiers des chefs d'entreprises mentionnent le manque des clients et d'un marché d'écoulement ce qui indique une faiblesse de pouvoir d'achat parmi les consommateurs Burundais. Tout cela dénote aussi un manque de connaissance, des commerçants et des entrepreneurs, dans le marketing de leurs produits. Ils doivent étudier leurs potentiels clients. D'où la nécessité de besoin de renforcement de capacité de ce secteur en marketing et en affaires.

Les résultats de l'enquête indiquent une légère majorité qui est en faveur de la formalisation de leurs PME (55%), mais dans le secteur des services une majorité des chefs des PME ne semble pas en faveur de formaliser l'entreprise. Les raisons en faveur de la formalisation portent surtout sur la possibilité d'être libre, avoir la sécurité de l'entreprise, être compétitif et reconnu ainsi que gagner la confiance et attirer les clients. Ceux qui sont en défaveur de formalisation craignent surtout que les taxes à l'OBR vont augmenter et ne voient pas d'avantages de se faire enregistrer.

Parmi les contraintes majeures des PME, c'est surtout le manque de financement, le manque des clients et les faibles revenus, ce qui indique que la plupart des chefs des PME opèrent dans un environnement de faible pouvoir d'achat et des conditions de vie pénibles sans avoir des options d'accéder à des crédits pour faciliter les investissements.

Les centres de formation CFTP

Les conclusions de ce chapitre sont basées sur l'enquête des CFTP et un nombre d'interviews avec des intervenants dans le secteur (ministères concernés, bailleurs, ONG et quelques responsables des CFTP).

Le constat était que l'offre de l'éducation Technique et Professionnelle ne suit pas les besoins du marché de travail national et n'offre pas des formations en adéquation avec tant de professions indispensables pour le pays.

Donc, l'adéquation formation-emploi reste toujours problématique. Pour le placement des lauréats des CFP, il s'avère, selon les dirigeants de ces établissements, que la majorité ne trouve pas d'embauche dans les provinces de l'implantation de ces CFP (70%)¹, avec comme raisons principales évoquées le manque de débouchés, le manque de lieu de stages ainsi que le manque d'accès aux crédits (ou manque de kit de démarrage). En outre les enseignants qui forment les jeunes dans les centres ont des difficultés à pouvoir accompagner les élèves dans la formation des différents métiers. Le curricula de ce genre d'institutions devrait être souvent révisées car c'est un secteur /domaine où plusieurs nouveaux métiers continuent de naître poussant même les anciens à se redéfinir et s'améliorer d'où la qualité du curricula dans ces CEM/CFP devrait suivre ce qui se trouve sur le marché afin de faciliter les lauréats de mieux se positionner après

¹Agence Belge de Développement (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.65.

l'école. Beaucoup de centres de formation sont non fonctionnels, principalement à cause d'un manque d'équipements nécessaires modernes et à jour et au manque de financement. La dépendance des paiements des frais scolaires reste problématique. L'appui de l'Etat est insuffisant et le transfert des budgets qui sont destinés au fonctionnement de ces centres arrive tardivement ou pas du tout.

D'après la plupart de nos interlocuteurs, le curricula n'a pas changé depuis plusieurs années alors que la préférence des clients change fréquemment. Les élèves devaient être formés non pour faire ce qu'on leur apprend seulement en classe mais aussi pour faire des recherches sur ce qui se fait ailleurs afin d'innover. Les instituts eux-mêmes devraient se lancer dans des recherches pour pouvoir offrir des études opportunes.

Le gros des instituts est situé dans le milieu urbain et moins à la campagne. Des formations sur la transformation agro-alimentaire pourraient bien se situer à la campagne mais le problème d'eau potable et d'électricité constitue un obstacle. Il est nécessaire que l'Etat disponibilise les moyens de fonctionnement dans les centres existants et ne se limite pas à la construction de « centres de référence » nouveaux.

Les jeunes travaillant dans l'informel

Dans l'échantillon, les jeunes urbains dominent (78%) ainsi que les hommes (66%). Quant à leur fonction au sein des entreprises informelles la plupart sont des ouvriers (53%) ou des employés (37%), et on trouve peu de techniciens et de cadres parmi eux. La vaste majorité des jeunes travaillant dans l'informel n'ont aucun statut et dépendent de la bonne volonté de leurs patrons pour avoir une rémunération quelconque. Globalement, le constat est que la majorité des jeunes a reçu très peu ou pas de formation. Ce qui signifie que la plupart n'a pas de contrats comme tels.

La majorité des jeunes a l'ambition d'entreprendre quelque chose et une large proportion veut se lancer dans le commerce et dans une moindre mesure dans l'artisanat et les services. Globalement, le constat est que les jeunes hommes et femmes cherchent surtout des activités qui génèrent directement des revenus sans devoir investir beaucoup d'argent dans les fonds de roulement. La plupart font plus le commerce que l'entrepreneuriat. Celui-ci est un concept relativement nouveau au Burundi, peu maîtrisé et qui exige de voir plus loin.

La plupart des jeunes que notre enquête a approchés ne s'engagent pas dans les AGR actuellement. Environ 58% ont déclaré n'avoir pas d'autres activités génératrices de revenus.

Le marché du travail au Burundi n'est pas favorable pour les la plupart des jeunes (90%). Cette conclusion est confirmée par les résultats des débats dans les focus groupes. On mentionne également le fait qu'il faut se débrouiller soi-même (25%). Une minorité (14%) des jeunes enquêtées mentionne le favoritisme et la corruption comme raisons qui gênent l'accès au marché du travail, une opinion qui se confirme dans les Focus Groupes.

Sauf une minorité des jeunes en milieu urbain de Bujumbura Mairie, la vaste majorité des jeunes ne dispose pas d'ordinateur. La communication en ligne sur les réseaux sociaux et sur l'internet se fait surtout avec des Smartphones. La moitié des jeunes à Bujumbura et à Makamba possèdent un Smartphone et environ un tiers à Gitega et à Ngozi. On peut conclure que l'accès aux moyens de communication informatisée pour les jeunes se fait progressivement surtout avec les téléphones mobiles, ce qui donne des possibilités pour leur insertion dans le monde moderne de télécommunication et aussi des possibilités d'accéder facilement à l'information.

La moitié des jeunes semble être satisfait avec leur travail, contre l'autre moitié qui n'est pas de cet avis. Pour ceux qui sont mécontents de leur travail, c'est surtout le niveau bas des salaires

et dans une moindre mesure les conditions de travail qui ne sont pas favorables. Ceux qui déclarent être contents du travail soulignent surtout le fait qu'ils peuvent subvenir à leurs besoins et aussi pour aider leurs familles. Le fait de travailler dans le secteur informel leur offre des petits moyens pour survivre en attendant de pouvoir accéder à un travail plus stable et plus consistant.

Les intervenants dans l'informel et le marché d'emploi pour les jeunes Burundais

Il y a lieu de constater que les initiatives des différents intervenants sont pertinentes, par exemple, l'ENABEL qui intervient dans la formation professionnelle, c'est le passage obligé pour s'orienter vers l'emploi. D'autres, comme CUFORE, BBIN, UPHB interviennent dans le perfectionnement et dans la réinsertion professionnelle. L'Ambassade des Pays Bas, l'Union Européenne, et l'USAID interviennent plutôt directement dans l'emploi des jeunes.

Le gouvernement est entrain de disponibiliser des fonds consistants pour la jeunesse et de revoir certaines politiques en place pour efficacement lutter contre le chômage et le sous-emploi de la jeunesse et encourager les jeunes à entreprendre.

L'autre constat majeur est le fait que, malgré leurs efforts, il semble que les intervenants font ce qu'ils peuvent, mais cumulativement ces efforts sont une goutte d'eau dans l'océan. En outre, leurs initiatives sont disparates et il manque des efforts pour une collaboration plus efficace en la matière.

Les différents intervenants ont émis des analyses objectives que ce soit dans le domaine de la formation ou de l'emploi des jeunes. Ayant un œil extérieur, ils peuvent apporter plus de contributions encore, en travaillant en synergie et en se concertant davantage.

Les recommandations

Suite aux constats, nous avons formulé un certain nombre de recommandations :

- 1) Dans le domaine de la formation des jeunes
- 2) Dans le domaine du marché de l'emploi pour les jeunes

1) La formation des jeunes et l'accès aux stages

Suite aux constats faits dans le chapitre 4 nous proposons que tous les intervenants se mettent ensemble pour entamer un dialogue de fond pour chercher des complémentarités et des opportunités d'amélioration de la performance des centres de formation (CFTP) au Burundi. Ce dialogue peut se faire entre les représentants des CFTP, des représentants des ministères de tutelle concernés (ministère de l'éducation, ministère de la jeunesse), les bailleurs et les ONG qui appuient ceux qui s'engagent dans les efforts de créer de l'emploi pour les jeunes ou ont ce potentiel comme le secteur privé.

Pour l'Etat Burundais ceci implique :

L'Etat doit renforcer le système de gestion des centres de formation technique et professionnelle ; mettre en place un dispositif de formation efficace et efficiente des formateurs des CFTP ; le curricula doit être enrichi notamment par des cours de commerce et d'entrepreneuriat ; mobiliser les financements nécessaires dans ce secteur en vue de mettre en place des infrastructures et des équipements requis dans ce secteur ; le gouvernement doit en outre accroître le budget alloué dans le secteur.

Pour les responsables et les gestionnaires des Centres de Formation :

Les responsables des centres de formation devraient faire des études de marché du travail pour identifier les métiers et les professions qui peuvent donner des perspectives d'emplois pour les jeunes à l'avenir; les centres de formation devraient avoir des critères d'embauche pertinents pour leurs formateurs afin de pouvoir assurer une formation de qualité; les EFTP devraient davantage nouer des liens avec des sous-secteurs du secteur informel afin de dénicher des opportunités de stage pour leurs élèves ainsi que de veiller à ce que ces élèves puissent bénéficier des conditions de travail négociées à l'avance.

Recommandations aux ONG et bailleurs de fonds :

Entamer le dialogue avec les CFTP et les ministères compétents afin de trouver des possibilités d'améliorer la gestion et la performance d'un certain nombre de CFTP qui puissent figurer comme centres modèles tel qu'actuellement poursuivis par ENABEL; travailler en synergie dans le domaine de l'appui des CFTP pour plus d'efficacité des interventions ; cette collaboration peut aussi consister à prendre des volets différents par bailleur; organiser une étude focalisée sur les opportunités nouvelles sur le marché de l'emploi au Burundi, qui pourra mieux cerner la réalité changeante de l'économie et des besoins réels de formation dans un avenir proche.

Recommandations spécifiques pour ONG SPARK :

SPARK devra mettre à disposition les incubateurs pour des formations professionnelles des jeunes dans le domaine de la transformation des produits agricoles. SPARK pourra se mettre en contact direct avec un nombre de CFTP dans leurs zones d'intervention afin de pouvoir sélectionner des jeunes et leur faciliter l'accès aux opportunités de stage. SPARK pourra envisager de se lancer dans l'appui aux entrepreneurs pour que leurs plateformes deviennent autonomes et pérennes.

2) La promotion et la création d'emploi pour les jeunes.

En revoyant les constats faits dans les chapitres 3 sur les PME informelles et 5 sur les ambitions et les attentes des jeunes, nous proposons des initiatives par acteur principal, à savoir: le gouvernement Burundais, les bailleurs, les PME informelles et les autres intervenants telles que les ONG.

Il faudra organiser un dialogue entre des représentants des sous-secteurs du secteur informel, les intervenants tels que les ministères ayant dans leurs attributions le commerce, l'emploi, l'enseignement professionnel, la jeunesse et l'OBR ainsi que les bailleurs étrangers (EU, BM, Pays-Bas, Belgique et Etats Unis) pour déterminer quelles incitations seront efficaces pour appuyer la capacité de création d'emplois pour les jeunes Burundais.

Recommandations au gouvernement pour stimuler la création et la croissance de l'emploi des jeunes.

Le gouvernement ayant fait de l'emploi des jeunes une priorité nationale, il reste à traduire davantage dans les faits sa volonté politique. Le fonds d'impulsion de 40 milliards de francs Burundais annoncé par le Chef de l'Etat pour accorder des crédits à taux 0 aux jeunes entrepreneurs, devrait être mis en exécution ; il est primordial d'établir un mécanisme qui veille sur le bon déroulement des procédures pour les offres d'emploi (pour lutter contre le favoritisme

et la corruption) ; le gouvernement devrait restructurer l'Agence Burundaise pour l'emploi des Jeunes (ABEJ), l'Office Burundais pour l'Emploi et la Main d'œuvre (OBEM), l'Observatoire National de l'Emploi et la Formation Professionnelle (ONEFOP), et mieux coordonner leurs interventions ainsi que celles des autres organisations/parties prenantes pour qu'il puisse y avoir un impact visible dans le domaine de l'emploi des jeunes.

Recommandations aux Entreprises travaillant dans le secteur informel

Il faudrait des appuis pertinents pour le secteur informel car il procure la majorité des nouveaux emplois au Burundi ; les PME devraient se mettre en contact avec les centres de formation directement afin de pouvoir sélectionner des employés dont ils ont besoin. Les PME devraient négocier des tarifs abordables auprès de l'OBR ; les PME devraient entrer en dialogue avec les institutions de micro finances pour négocier que les conditions de crédit deviennent plus accessibles.

Recommandations pour les bailleurs, notamment l'Ambassade de Pays Bas

Revoir les programmes de création d'emploi financés actuellement ; est-ce que ces programmes sont efficaces et est-ce que ces programmes mettent en avant une stratégie qui reflète les réalités du marché de l'emploi au Burundi ? Les bailleurs devraient par contre identifier des sous-secteurs informels susceptibles de pouvoir absorber des jeunes et de donner des appuis pertinents ; les bailleurs pourraient appuyer les autorités burundaises dans le dialogue avec des représentants des PME informelles afin de résoudre bon nombre de contraintes pour ce secteur moteur de création d'emplois au Burundi.

Recommandations pour les ONG, en particulier pour l'ONG SPARK.

SPARK devra songer à assister les transformateurs des jus de fruits, de l'huile de palme ou des coopératives des pêcheurs à s'organiser davantage et surtout professionnaliser leurs organisations ; SPARK pourra appuyer quelques chaînes de valeur de choix pour en faire des exemples pour une stratégie de création d'emplois qui relie les lauréats des centres de formations, des PME informelles et des incubateurs ruraux dans les provinces où SPARK intervient.

Recommandation pour étendre l'envergure de la présente étude

Pour terminer, on peut dire qu'il est nécessaire de mener une autre étude sur d'autres provinces afin de compléter les données et d'avoir une vue plus globale du secteur informel et de la situation de l'emploi des jeunes au Burundi.

1. Introduction de l'étude et du secteur informel

Cette étude présente les résultats d'une enquête de terrain qui porte sur le secteur dit informel au Burundi. Ce secteur est un secteur porteur d'emplois au Burundi mais il y a peu de données viables en ce qui concerne la répartition par sous-secteur ni de l'envergure des activités ou la capacité de création d'emplois dans ce secteur. Puisque le Burundi est un pays avec une population jeune et les perspectives sur le marché du travail formel montrent qu'il y a trop peu d'opportunités d'absorption des nouveaux venus, le secteur informel est en quelque sorte un secteur qui sert de marché tampon de travail pour la plupart des jeunes burundais. La majorité de ces jeunes débute avec des activités génératrices de revenus informelles pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles.

Ce rapport se focalise également sur les jeunes burundais pour connaître davantage leur niveau d'éducation, leurs aspirations et leurs opinions en ce qui concerne les possibilités d'obtenir un emploi. Rares sont les jeunes qui entrent dans le marché formel d'emploi au Burundi, marché d'ailleurs très limité et de taille inférieure à celui du travail informel.

Essentiellement, cette étude a également fait une revue des centres de formation professionnelle et technique au Burundi, pour voir quelles sont les opportunités et les défis dans la formation des jeunes burundais. Des questions clés à répondre se centrent sur le degré d'adéquation des formations à la demande du marché d'emploi actuel et de façon générale sur la qualité des formations et les types de formation offerts par ces centres.

Objectifs principaux et la définition provisoire du secteur informel au Burundi

Conceptuellement cette étude vise les différentes activités économiques informelles qui se sont développées dans les villes surtout et couvrent une vaste gamme d'activités artisanales et de services divers. Suite aux différents échanges avec nos interlocuteurs, la définition provisoire de ce qui est le secteur informel dans cette étude est : toute activité économique qui s'exerce en dehors de l'agriculture de subsistance ainsi qu'en dehors du secteur dit formel au Burundi et qui génère un revenu. Ceci concerne également la vente au détail des produits agricoles par les paysans. D'une manière générale, toutes les activités dans les domaines de la vente, de la production artisanale et des services sont couvertes par cette définition.

D'après Google, l'économie informelle est un ensemble d'activités réalisées en dehors de la législation pénale, fiscale et sociale qui échappent ainsi à la régulation et à la comptabilité de l'Etat.

Tel que défini dans le rapport de l'ISTEEBU ECUMB (2014), le secteur informel est caractérisé par des activités génératrices de revenus non déclarées et sans comptabilité pour en cacher les charges et le produit.

Par rapport à l'unité de production, sera considéré dans le secteur informel par l'OBR, les contribuables sans NIF ou payant un impôt forfaitaire suivant la taille ou le volume du chiffre d'affaires de l'entreprise commerciale. C'est le cas de beaucoup de PME.

En outre, l'étude vise à dévoiler ce qui rend ce secteur intéressant pour la majorité des jeunes, les besoins de différents sous-secteurs du secteur informel en ce qui concerne les compétences et les qualifications des employés futurs. En même temps, puisque l'étude revoit le secteur de l'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) nous pouvons faire une

comparaison entre ce qui est demandé par les employeurs et ce qui est offert par des institutions EFTP.

Deuxièmement nous avons sondé ce que les entreprises informelles offrent en matière de formation. Le système d'apprentissage sur le tas dans beaucoup de sous-secteurs a longuement été et continue à être la seule voie de formation pour les jeunes qui entrent dans le secteur informel. En effet, ce système d'apprentissage, malgré ses défauts, est un exemple de l'intégration de développement des compétences avec le placement d'un certain nombre de jeunes. Cependant il ne faut pas glorifier le système d'apprentissage traditionnel puisque on rencontre beaucoup de cas de traitement injuste, d'abus de pouvoir de certains entrepreneurs et de procédures de formation arbitraires (durée de la formation pas claire, contrat verbal). L'étude pourra donc fournir des éléments et des recommandations pour une adaptation de ce système, qui la rendra plus juste et efficace et surtout plus transparent.

L'étude peut fournir quelques éléments pour l'établissement d'une base de données sur les différents sous-secteurs de l'économie informelle. Cependant, au vu de la taille modeste de l'enquête actuelle, le développement d'une telle base de données demande des efforts supplémentaires notamment à travers d'une enquête de terrain plus étendue (qui englobe au moins 8-9 provinces du Burundi).

Faire un inventaire des attitudes, ambitions, comportements et attentes des jeunes burundais travaillant déjà dans le secteur informel ainsi que leur niveau d'instruction.

Analyser les forces et les faiblesses des différents instituts de formation technique et professionnelle existants au Burundi afin d'aider à améliorer leur efficacité pour l'intégration des jeunes sur le marché du travail burundais.

La présente étude vise à répondre aux objectifs spécifiques suivants

- Recueillir des informations sur la capacité d'absorption de certains sous-secteurs informels et leur expérience en ce qui concerne la création d'emplois à court et moyen terme.
- Identifier les principales contraintes de ce qui concerne les emplois du secteur des services informels spécifiques, leurs besoins.
- Identifier les contraintes pour les PME du secteur informel d'entrer sur le marché formel
- Faire une comparaison urbain-rural des sous-secteurs de l'économie informelle retenue dans cette étude.

- Énumérer les aspects comportementaux, les attentes, les ambitions et les attitudes des jeunes employés du secteur informel ; quelles est leur optique en ce qui concerne le marché du travail au Burundi ?

- Faire une vue d'ensemble des études et possibilités existant au Burundi en matière de formation technique et professionnelle par le gouvernement burundais, diverses ONG ainsi que des organisations bilatérales et multilatérales. Analyser et revoir leurs forces et leurs faiblesses ; les options pour améliorer la position des apprentis sur le marché du travail ; les qualifications obtenues et l'applicabilité de ces compétences sur le marché du travail contemporain au Burundi.

- Formuler des recommandations concrètes par sous-secteurs identifiés dans l'étude afin que ces secteurs (ou une partie d'entre eux) puissent devenir plus efficaces dans la création d'emplois pour les jeunes burundais.
- Fournir clairement des idées sur ce qu'il faut faire pour améliorer l'accès au travail pour les jeunes (type de secteur, le type de formation, les investissements requis, type de qualifications, etc.).
- Fournir des recommandations sur les différentes modalités et options de formation afin que celles-ci deviennent plus efficaces et attractives pour les jeunes Burundais.

Le poids de l'économie informelle dans l'économie du Burundi ; quelques données générales

Les données de l'Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages au Burundi (ECVMB) de 2013-2014 montrent que 94% des actifs occupés travaillent dans le secteur informel dans son ensemble y incluant les secteurs agricoles et non agricoles »². Cette enquête indique qu'en prenant le secteur non agricole sur les 522481 emplois non-agricoles identifiés dans le cadre des activités exercées à titre principal, 76% de ces emplois proviennent du secteur informel. L'administration publique vient en deuxième position (14%), le secteur privé formel et les entreprises publiques et parapubliques concernent seulement 10% des emplois offerts au Burundi »³. Le secteur privé formel est négligeable (22.500 travailleurs).

La majorité des Burundais économiquement active (3.683.000 personnes) travaille dans le domaine de l'agriculture (environ 3.108.000 personnes soit 86,3%) tandis que les services représentent 6.4% et le commerce et l'industrie 7,3% d'offre d'emploi⁴.

Dans le secteur de l'agriculture, environ la moitié s'affiche comme gérant de l'exploitation, tandis que l'autre moitié consiste en travailleurs non-rémunérés, et il y a peu des travailleurs salariés dans l'agriculture⁵. On constate que pour le secteur non agricole (qui comprend 13,7% du marché de travail) la majorité travaille en tant que salariés (60%), le reste en tant qu'indépendants (40%). Globalement 10 % de tous les actifs économiques au Burundi sont des salariés rémunérés (359.000 personnes) et environ 6% sont des indépendants.

« De plus, en rapport avec les secteurs institutionnels (administration publique, entreprise publique et parapublique, secteur privé formel, secteur informel), les données indiquent que dans la plupart des branches d'activités économiques, telles que la fabrication d'articles d'habillement, la majorité du secteur de la construction, les petites industries telles que celles qui font la production des denrées alimentaires, le commerce de véhicules, motos et

²ISTEEBU, Institut de Statistiques et d'Études Économiques du Burundi, Groupe de la Banque africaine de développement Burundi : Profil et déterminants de la pauvreté, Rapport de l'enquête modulaire sur les conditions de vie des ménages, ECVMB, 2013/2014 , P.28²

³ Idem, P.29

⁴Source Banque Mondiale (2016). Evaluation de la Pauvreté au Burundi, l'Enquête sur les conditions de vie des ménages (ECVMB) de 2014, figure V3, pp.123. Population active 4.782.000 ; non -active1.041.000 ; active 3.683.000 ; agricole 3.108.000 dont exploitants 1.552.000 et salariés non rémunérés 1.446.000 ; non agricoles 574.000 dont 359.000 salariés et 210.000 indépendants ; salariés du secteur formel dont 107.000 dans le secteur public et 22.500 dans le secteur privé; salariés du secteur informel dont 106.000 officiellement recensés et 122.000 qui ne connaissent pas le statut de leur entreprise.

⁵ Selon l'enquête ECVMB 2014 il y aurait très peu de travailleurs rémunérés en tant qu' activité principale, on dénombre environ 108 mille soit 3% de l'effectif des emplois dans l'agriculture.

accessoires, le commerce de détail, le commerce de gros, les services de réparation, les services aux ménages, le transport, l'hôtellerie et la restauration, le secteur informel prédomine»⁶.

Partant de l'observation et constats réalisés dans certaines communes urbaines, la population est en train de connaître une situation de survie due au caractère d'auto subsistance de l'économie Burundaise et aux défaillances de l'économie formelle de créer des nouveaux emplois. En effet, la fragilité et la dépendance à autrui de l'économie Burundaise sont à la base des phénomènes du chômage et du sous-emploi très répandus. La plupart de la population doit forcément recourir au secteur informel afin de pouvoir survivre et satisfaire aux besoins quotidiens.

La situation des jeunes burundais sur le marché du travail

L'enquête sur les conditions de vie des ménages au Burundi menée en 2013/2014 par l'ISTEEBU a révélé qu'au Burundi sur 10 personnes actives, 9 œuvraient dans le secteur informel⁷. De plus, on remarque que la répartition des deux secteurs est disproportionnelle en milieu urbain et rural et varie selon le genre. Ainsi, en considérant les personnes en activités dans le milieu urbain, 20.1% opèrent en formel contre 79.9% en informel tandis que dans le milieu rural 2.3 % seulement exercent en formel contre 97.7 en informel. S'appuyant toujours sur la même étude, 5.3 % des hommes se trouvent en formel contre 94.7% en informel. Quant aux femmes, 2.5% sont occupées par le secteur formel contre 97.5% en informel. De toutes ces informations, on constate que le secteur informel (commerce, artisanat etc...) détient plus des personnes actives par rapport au secteur formel. Le Burundi est confronté à un taux de chômage élevé chez les jeunes. Le taux d'activité au sens strict du Bureau International du Travail est de 79%⁸.

Toutefois, plus de 40 % de ces actifs qui déclarent être occupés sont en réalité touchés par le sous-emploi du fait de la durée du travail. Avec un taux estimé à 65% en décembre 2017⁹, le chômage des jeunes est préoccupant. Cette situation s'explique entre autres par le faible développement du secteur informel, les difficultés d'accès au financement pour les jeunes entrepreneurs, les faibles performances du système éducatif, l'inadéquation persistante entre les compétences et les besoins du marché due à l'absence de politique appropriée de développement de l'enseignement technique et professionnel.

Les centres de formation EFTP au Burundi ; quelques chiffres clés

A titre illustratif, dans une étude d'évaluation des formations techniques du système Don Bosco dans 25 pays Africains, le constat est qu'il y a certains domaines où, soit il y a un manque d'offre de formations ou d'autres où l'offre ne couvre pas certains métiers. Globalement, il s'avère que la majorité des étudiants des écoles Don Bosco évoluent dans le domaine qu'ils ont étudié (75%) et que plus de la moitié gagne un salaire au-dessus du salaire minimum dans leurs pays respectifs¹⁰. Dans la même étude on constate que pour les entreprises, le principal critère de recrutement était d'avoir des compétences techniques¹¹.

⁶Idem, P.29

⁸Aperçu socio – économique du Burundi2020, Unicef, p 13

⁹Aperçu socio- économique du Burundi 2020, Unicef , p 13

¹⁰Don Bosco Tech Africa (2019).Labour Market Survey; market and employment situation, pp.21.

¹¹Don Bosco Tech Africa (2019).Labour Market Survey; market and employment situation, pp.29.

Bref, le système de formation technique de Don Bosco se focalise principalement sur les compétences professionnelles telles que la plomberie, la maçonnerie, la charpenterie et le soudage. Par contre, Don Bosco n'offre pas de formations spécifiques dans les domaines de l'agriculture, du tourisme ou de l'Informatique¹². On constate que Don Bosco est devenu conscient du fait que leurs offres de formation devraient s'adapter aux besoins sur le marché de travail conformément aux développements récents sur le plan mondial. Selon l'évaluation de Don Bosco l'intensification de l'agriculture, le tourisme, les technologies en informatique, les métiers liés aux innovations 'vertes' tel que la gestion des ordures, l'énergie solaire, etc.. sont du domaine d'innovation pour les systèmes de formation technique à l'avenir, surtout en Afrique.

Au Burundi, en 2011, le domaine de la formation technique comportait cent six Centres d'enseignement des métiers (CEM-offert aux jeunes ayant complété 6 années d'études primaires) qui comptaient environ 3700 élèves au cours de l'année scolaire 2011-2012, sept Centres de Formation Professionnelle (CFP) qui recevaient les élèves après une formation de deux années du secondaire ainsi que vingt Collèges Techniques (CT) pour des élèves ayant terminé le cycle secondaire complet (4 ans) qui totalisaient environ 1200 étudiants la même année (2011-2012)¹³. En 2011, l'effectif total des apprenants aussi bien des institutions de l'Etat susmentionnées que du secteur privé était évalué à vingt mille, ce qui représentait moins de 5% de tous les élèves du niveau secondaire au Burundi¹⁴. Selon des estimations de la Coopération Technique Belge, environ 15-20% des élèves accèdent aux postes de travail après leur formation.

Les programmes gouvernementaux ont implanté des CEM dans toutes les communes en l'année 2020 mais une revue stratégique des compétences requises pour les différents secteurs économiques du pays fait défaut¹⁵. L'Agence Belge de Développement (ABD), dans son analyse du marché d'emploi Burundais de 2013, constate que la majeure partie des cours offerts par les Centres de Formation Professionnelles (allant des CEM aux CFP, des Ecoles Techniques (ET) aux Ecoles Techniques Supérieures (ETS) sont peu diversifiés au regard des filières économiques. En plus, ces formations ne correspondent pas au poids des filières dans l'économie et très peu de formations sont proposées dans le domaine agricole qui présente plus d'opportunités sur le marché du travail et qui fait survivre la majorité de la population burundaise. Il en est de même dans l'agroalimentaire, le tourisme ou le domaine de l'Informatique¹⁶.

La CTB confirme que l'essentiel des programmes proposés se focalisent essentiellement sur la couture et la menuiserie, avec peu de diversification vers d'autres métiers, ou même vers d'autres savoir-faire dans le même métier¹⁷. Le rapport continue en affirmant que des filières

¹²Don Bosco Tech Africa (2019).Labour Market Survey; market and employment situation, pp.53.

¹³Donnéesobtenus du rapport du World Bank, Education Sector Unit for East & Southern Africa, Human Development Department, Africa Region (May 2014).Report No: ACS8675, Republic of Burundi, Skills Development for Growth. New York; World Bank, point 82, page 44.

¹⁴Ibid,World Bank, Africa Region (May 2014).Report No: ACS8675, point 83, pp.44.

¹⁵Ibid,World Bank, Africa Region (May 2014).Report No: ACS8675, point 90, pp.47.

¹⁶Agence Belge de Développement et du Ministère de l'enseignement de base et secondaire, de l'enseignement des métiers, de la formation professionnelle et de l'Alphabétisation (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.56.

¹⁷Cite du rapport de l'Agence Belge de Développement et du Ministère de l'enseignement de base et secondaire, de l'enseignement des métiers, de la formation professionnelle et de l'Alphabétisation (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.56.

du domaine de la santé, le social, l'éducation, ou encore l'environnement et le commerce sont négligées en dépit de leur importance sur le marché de l'emploi.¹⁸

En guise de conclusion, nous pouvons donc constater que l'offre de l'éducation Technique et Professionnelle ne suit pas les besoins du marché de travail national et n'offre pas des formations adéquates en matière de tant de professions indispensables pour le pays. Pour le placement des lauréats des CFP, il s'avère que selon les dirigeants de ces établissements la majorité ne trouve pas d'embauche dans les provinces de l'implantation de ces CFP (70%)¹⁹, comme raisons principales, ces dirigeants mentionnent le manque de débouchés, le manque de lieu de stages ainsi que le manque d'accès aux crédits (ou manque de kit de démarrage).

Selon le Gouvernement burundais,²⁰ le nombre de CEM serait passé en 2017 à 218 CEM dont 120 ont été construits en 2016 grâce au Fonds National pour l'investissement Communal (FONIC) et sont destinés uniquement à la filière Agriculture et Elevage.

Selon le même rapport du plan transitoire de l'éducation, pour l'ensemble des centres, la filière Agriculture et Elevage est majoritaire (133 CEM), suivie de la couture (94 CEM) puis à égalité de la menuiserie et de la maçonnerie (proposées chacune dans 60 CEM). Les autres filières telles que la soudure, la mécanique, l'électricité, le TIC et l'hôtellerie sont offertes dans beaucoup moins de centres.²¹

Face à ce défi, le gouvernement a l'intention d'améliorer les équipements ainsi que le fonctionnement des nouveaux centres. Selon ce même rapport, le constat est que le gouvernement a essayé de combler le vide dans l'offre des CFP, en ce qui concerne l'agriculture.

Outre le fait qu'il manque des investissements pour les équipements nécessaires dans ces nouveaux centres, il est cependant prématuré de juger l'efficacité de cette initiative.

Avantages du secteur informel

- Au moment où l'Etat ne dispose pas d'emplois à offrir, une partie des jeunes sortant des écoles a des fois appris des matières qui ne leur permettent pas d'accéder ou de créer facilement un emploi. Alors, ils se lancent dans le secteur informel où il y a beaucoup d'opportunités à saisir.
- Il permet de vivre à beaucoup de ménages, il permet la rapidité dans les opérations, sans trop de formalités ; le fait d'être indépendant dans le secteur informel permet de pouvoir éviter des procédures fastidieuses d'enregistrement et d'imposition.

Inconvénients du secteur informel

- Les acteurs se lancent dans le secteur rencontrent des problèmes dû au fait qu'ils exercent une activité non régulée par la loi. Ex. la corruption, plusieurs formes de taxes (souvent fausses taxes) imposées, etc.

¹⁸N.B. Des entretiens que nous avons eu le 11/12/2020 avec le Directeur de l'Enseignement des métiers affirme que toutes les communes sont fournies de CEM, 216, mais que 13 seulement sont réellement fonctionnels. Il a noté aussi la non diversification des filières de formation.

¹⁹Agence Belge de Développement (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.65.

²⁰République du Burundi (Mai 2018). Plan Transitoire de L'Education, pp.47.

²¹Cite du rapport République du Burundi (Mai 2018). Plan Transitoire de L'Education, pp.47.

- Enfin, d'autres, disposant d'un faible pouvoir d'achat, exercent un commerce parfois ambulatoire. C'est le cas de beaucoup d'activités qui fonctionnent pour la survie de famille.
- Problème d'accès au crédit. En effet, les banques sont réticentes par rapport à la garantie de rembourser le crédit suite à l'instabilité des jeunes et dans le souci de sécuriser leur argent.
- Méconnaissance par l'Etat de l'expérience acquise dans le secteur informel.

Avantages du secteur formel

- Possibilité d'accès au crédit
- Protection par la loi
- Coopération avec d'autres

Inconvénients du secteur formel

- Longues procédures
- Coût élevé des taxes et impôts. Procédures de déclaration assez complexes car dépendamment de la structure juridique que vous prenez il y a des avantages fiscaux et pour les petites entreprises, elles déclarent seulement ou paient un forfait.
- Il y a impossibilité d'employer tous les jeunes dans le secteur.
- L'emploi formel salarié dans les entreprises privées est très limité

Présentation des résultats de l'enquête de terrain :

L'enquête a été menée à travers des instruments de collecte de données différents. En tout, l'équipe de recherche a établi cinq types d'enquêtes, à savoir un aide-mémoire pour les groupes focus, un aide-mémoire pour les bailleurs et les autres intervenants, un questionnaire pour les entreprises informelles, un autre pour les jeunes individuels et un autre pour les institutions EFTP (voir Annexe A : instruments d'enquête de l'étude sur le secteur informel).

Globalement, l'enquête a donné les résultats suivants : au total un nombre de 758 personnes ont été soit enquêtée individuellement soit sous forme de groupe focus, respectivement 398 enquêtes individuelles et 36 groupes focus (voir Tableau 1 ci-dessous). L'enquête a donc surtout privilégié les jeunes en tant que groupe cible. L'idée étant que l'étude cherche premièrement à répondre aux questions concernant les jeunes au sein du secteur informel et donc cette première enquête a beaucoup misé sur ce groupe cible. En outre l'enquête a visité 99 institutions EFTP dans les zones d'étude et l'équipe a mené une trentaine d'interviews principalement à Bujumbura avec les institutions d'Etats (Ministères compétents en matière de création d'emploi et des jeunes), quelques ONG et bailleurs.

Type d'entretien	Entreprise		Total général
	Féminin	Masculin	
Chef d'entreprise	26	80	106
Jeunes individuel	99	193	292
Jeunes en focus group	180	180	360
Total général	305	453	758

Ce rapport consiste en l'analyse des données issues de l'enquête, en comparant ces données avec les conclusions déjà faites par d'autres études et rapports dans la mesure où ceux-ci sont disponibles et appropriés.

En suivant le canevas de ce rapport, après le chapitre 1 qui concerne cette introduction, traite d'abord dans le chapitre 2 portant la méthodologie de l'enquête avec une mise au point des obstacles et les limitations de l'enquête. Le chapitre 3 donne une esquisse du secteur informel à base des résultats de l'échantillon de l'enquête. Le chapitre 4 traite des centres de formation EFTP et leurs forces et faiblesses. Le chapitre 5 revoit les ambitions et les opinions des jeunes ainsi que quelques caractéristiques de ce groupe. Le chapitre 6 traite des opinions des intervenants, ONG et bailleurs appuyant le secteur de l'emploi des jeunes. Le chapitre 7 présente les recommandations pour l'amélioration du secteur informel, à base de la position des jeunes burundais sur le marché de travail et pour les centres de formation EFTP. Ce rapport se termine avec une section qui contient une tentative de conclusion à base des données de l'enquête.

2. Méthodologie

2.1. Approche méthodologique

La méthodologie a été participative. Tout au long de la préparation, il y a eu un échange avec les membres du comité de suivi.

2.2 Collecte des données secondaires

La collecte des données secondaires initiée dès le début de l'étude a été maintenue tout au long de la trajectoire de recherche. Un des objectifs de cette revue littéraire a été de fournir un contexte plus général et d'éviter le double emploi.

La base de données existante auprès de L'Ambassade des Pays Bas a été rendue accessible à l'équipe de recherche, ce qui a constitué un point de départ utile car elle contient un certain nombre de documents rédigés par des agences externes et des ONG sur les thèmes de l'emploi des jeunes et du secteur informel.

2.3. Collecte des données primaires

Pour la collecte des données primaires, des outils de collecte de données ont été élaborés, une formation préalable des enquêteurs a été organisée, afin que les enquêteurs et autres collaborateurs soient informés des objectifs de l'étude, formés sur les outils de la collecte des données, sur la méthodologie à suivre, les règles de travail à suivre et un rappel pour la protection contre le COVID-19.

2.4. Différentes composantes de la méthodologie

2.4.1. Préparation d'un rapport de démarrage détaillé y incluant une élaboration des outils de terrain et de l'enquête ainsi que les questionnaires pour les Focus groups et les individus. Un aide-mémoire pour des entretiens avec différents groupes cibles tels que la fonction publique des ministères concernés, les prestataires de services dans le domaine de la formation technique et professionnelle, les représentants des ONG et des bailleurs de fonds (Voir Annexe A- Outils de terrain ; questionnaires PME, jeunes travaillant dans l'informel, les CFTP et ONGs/Bailleurs de fonds).

2.4.2. Contact avec le commanditaire de l'étude et l'Ambassade à Bujumbura

Des entretiens ont eu lieu avec l'agence commanditaire de l'étude pour une mise au point et pour avoir des informations complémentaires.

Des contacts réguliers ont été entretenus avec Mme Ingrid Flink et M. Robin Nieuwenkamp de la part du commanditaire et avec Mme Favie Kaneza, personne de contact à l'Ambassade des Pays Bas au Burundi, qui assure la liaison au nom du commanditaire et de ses partenaires sur le terrain afin d'assurer une mise en œuvre harmonieuse de l'étude.

2.4.3. Echantillonnage

Initialement on visait un grand nombre de PME qui pouvait être évalué sur la base d'un questionnaire limité. L'échantillon visait quatre zones et provinces (Bujumbura Mairie, Ngozi, Gitega et Makamba), et surtout pour les différents sous-secteurs de l'économie informelle retenus par l'étude. Cependant nos équipes ont mis un accent particulier sur les jeunes travaillant au sein des PME et ont pu interviewer 292 individus. Ce changement de focus dans l'enquête de terrain a fait que le nombre des chefs d'entreprises informelles a diminué pour atteindre 106 PME au total. L'échantillonnage a donc favorisé l'aspect des jeunes travaillant dans le secteur informel. Evidemment ceci a eu un impact sur les possibilités de l'équipe de pouvoir généraliser

les données en ce qui concerne les PME. Il est clair qu'une enquête plus étendue pourrait résoudre ce problème.

Pour atteindre et savoir ce qui se passe dans les entreprises, nous sommes passés par les sous-groupes cibles à savoir les chefs d'entreprise et les jeunes travaillant dans les entreprises.

Avec un nombre de 36 focus groupes de dix personnes chacun (360 jeunes concernées), cela donne un total de 758 personnes et à cela il faut ajouter 35 ONG, bailleurs et autres intervenants pour l'ensemble de la zone d'enquête, et 99 concernant les instituts de formation, ce qui donne un total général de 892 personnes, dont 225 représentent des PME ou des institutions.

Tableau n°2.1. Echantillon

No	Libellé	Quantité attendue	Quantité réalisée
1	Questionnaire pour jeunes	280	292
2	Focus groupe pour jeunes	280	360
3	Questionnaire pour institutions de formation	100	99
4	Questionnaire pour bailleurs de fonds, ONGs et autres intervenants	50	35
5	Questionnaire pour les chefs d'entreprises	100	106
	Total	810	892

La méthodologie d'échantillonnage adoptée est le sondage aléatoire stratifié par grappe à deux degrés et à probabilités inégales.

Le groupe cible est constitué par les jeunes entrepreneurs scolarisés, non scolarisés et déscolarisés, des milieux urbains et périurbains, les formateurs, enseignants dans l'enseignement technique et professionnel, les responsables des PME

Les groupes focus ont été formés de façon à ce qu'ils soient aussi homogènes que possible (selon le milieu de vie, l'âge, le sexe et le niveau d'instruction).

Pour réaliser le tirage, nous avons eu recours à la méthode systématique.

Au premier degré, avons fait la sélection à partir de la liste des bénéficiaires des formations formelles et informelles pour regrouper les jeunes scolarisés et les non scolarisés.

Au deuxième degré, nous avons fait la sélection des responsables des PME agréés et non agréés en passant par l'administration locale.

Au troisième degré, nous avons fait une revue des instituts de formation technique et professionnelle à partir des listes du Ministère ayant l'enseignement des métiers dans ses attributions.

2.4.4 Contenu de l'enquête et outils de collecte de données

L'enquête elle-même comprend trois volets ; un volet sur les caractéristiques générales (type d'entreprise/sous-secteur/ nombre d'employés/ date de création) ; un volet sur la dynamique économique (appréciation de la performance, capacité d'absorption, contraintes, ambition) ; et

un volet sur le fonctionnement de l'entreprise (achat matières premières, calcul des prix de vente, besoins en appui, support du gouvernement, contraintes majeures de l'économie). (Questionnaire pour entreprises du secteur informel Burundi.)

L'aspect quantitatif et qualitatif a utilisé des interviews individuelles ainsi que de l'interview de discussion de groupe. Ces outils sont utilisés surtout pour les jeunes travaillant dans les différents sous-secteurs de l'économie informelle. (Questionnaire jeunes et guide d'entretien en focus groups pour les jeunes).

Pour les institutions de formation technique et professionnel, l'approche était d'identifier les personnes clés du secteur (formateurs, représentants du gouvernement du Burundi) Questionnaire pour les professionnels des instituts de formation professionnelles EFTP).

Pour les bailleurs et les ONG, il a été mené des interviews individuels pour connaître les opportunités et les contraintes de ce secteur. (Guide d'entretien pour les bailleurs de fonds/ONG).

Pour les autres intervenants dans le secteur informel, un guide d'entretien a été prévu.

Finalement, des interviews individuelles avec des femmes et des hommes qui travaillent au sein des entreprises informelles ont complété les données sur les ambitions et les attitudes de la jeunesse.

2.4.5 Sélection, formation des enquêteurs et précautions concernant la pandémie COVID 19

Les enquêteurs ont été sélectionnés en fonction de leur compétence, notamment un niveau d'instruction minimum (universitaire), ainsi qu'une certaine expérience avec les enquêtes précédentes. Concrètement, ils ont été recrutés parmi les jeunes lauréats universitaires, en particulier ceux qui ont participé à au moins trois enquêtes.

Parmi un large pool d'environ trois cent cinquante enquêteurs, un petit groupe d'individus a été sélectionné en tenant compte de l'équilibre entre les sexes. Étant donné que seul un petit nombre de quinze personnes devait être recruté, la sélection a été très rigoureuse, garantissant ainsi le recrutement d'enquêteurs de haute qualité.

Les enquêteurs ont été informés et formés sur les objectifs du travail, sur la méthodologie à suivre. Ils ont été informés et formés sur les outils d'enquête sur le secteur informel à utiliser, ainsi que sur la manière d'aborder les groupes cibles.

L'outil d'enquête a été testé dans une banlieue de Bujumbura afin d'éliminer les erreurs et d'affiner le questionnaire.

Pour le chercheur international, la pandémie en cours a également eu des conséquences. Il n'a pas été possible qu'il puisse visiter le Burundi pendant la période d'étude. Cette éventualité avait été prise en compte. Le consultant international n'allait pas participer à l'enquête et a donc apporté sa contribution par écrit et en ligne. L'exécution de l'enquête a été entièrement confiée au chercheur national et à son assistant.

2.4.6. Description de la zone d'enquête

Les provinces retenues sont au nombre de quatre, qui ont été choisies en tenant compte des régions. Les régions du Burundi, sont des zones de micro cultures, ce qui justifie ce critère. C'est ainsi, que la région Nord comprend Ngozi, le Centre Gitega, le sud Makamba et l'ouest Bujumbura Mairie.

Ces provinces ont été proposées compte tenu de la présence de grands centres urbains intérieurs et de certaines différences majeures de densité de population. La zone de la capitale économique, Bujumbura, devait être incluse car elle représente à elle seule environ 80% de toutes les PME et activités informelles. Toutes les grandes villes sont incluses dans cet échantillon (Bujumbura, Gitega et Ngozi).

Pour Bujumbura Mairie: les trois communes de la Mairie de Bujumbura font partie de cette étude. Les communes de Ntahangwa (zone Kinama), Mukaza (zone Bwiza, quartier Jabe et Buyenzi) et Muha (zone Kanyosha). Les zones sont des banlieues au sein des communes mentionnées et sont représentatives de ces communes. Dans ces zones, des quartiers et des rues spécifiques ont été sélectionnés en tenant compte de plusieurs critères tels que la diversité des activités informelles. Les connaissances sur ces caractéristiques ont été recueillies avant l'échantillonnage, entre autres auprès des autorités municipales, des agents communautaires, etc.

Pour les autres provinces, les communes concernées par l'étude sont Ngozi et Kiremba, Gitega et Giheta ainsi que Makamba et Nyanza-Lac. Globalement l'enquête couvre quelques quartiers de Bujumbura Mairie, trois chef lieux de province et trois communes rurales.

2.4.7. Affectation des équipes de travail et déroulement du travail de terrain

- A chaque province d'étude a été affectée une équipe trois enquêteurs dont un chef d'équipe qui devait suppléer dans la supervision en cas de besoin. Exceptionnellement, six ont été affectés dans la Mairie de Bujumbura en raison de deux par chacune des trois communes. Dans la mesure du possible les enquêteurs ont été affectés dans leurs provinces d'origine.
- Pour plus de sécurité et pour éviter d'être victime des intempéries climatiques, en saison pluvieuse, des véhicules ont été loués pour les déplacements.
- A la fin de chaque journée, l'équipe se rencontre pour une restitution du rapport de la journée en vue d'échanger sur les problèmes rencontrés, la qualité des données collectées et décider si nécessaire des améliorations à apporter aux outils utilisés. Les données ont été collectées à l'aide du logiciel kobolt qui avait été installé dans chaque smartphone.
- Un plan de suivi et de supervision des enquêteurs a été établi, tenant compte des équipes.

2.4.8. Revue, traitement et analyse des données

Les résultats de la collecte de données, à la fois quantitatives de l'enquête sur le terrain, ainsi que qualitatives des différents entretiens avec les jeunes et des fournisseurs de formation et leurs bailleurs de fonds ont été recueillies, analysées et intégrées dans les rapports.

Le traitement et l'analyse des données de l'enquête, le cas échéant, ont été analysés à l'aide d'un programme de traitement des données (SPSS, CSPRO et EXCEL).

L'assistant statisticien a alimenté les données dans les programmes pertinents et des produits statistiques, des graphiques et des tableaux adaptés aux besoins de l'analyse.

2.4.9. Premier projet de rapport ou rapport provisoire

Le rapport provisoire est écrit par les deux principaux chercheurs suite à l'analyse de l'enquête et les entretiens. Le format du rapport est basé sur les principaux résultats mentionnés dans les termes de référence de l'étude.

2.4.10. Contraintes

1. A Cause du COVID-19 le consultant international n'a pas pu se rendre au Burundi.
2. L'autorisation pour faire le terrain a pris trop de temps pour des raisons diverses, dont les changements qui étaient en cours au sein des fonctionnaires de l'Etat.
3. L'Assistante du Consultant a été affectée dans une ONG à Muyinga alors qu'elle était à Ngozi avant, ce qui a rendu sa disponibilité plus réduite.
4. La période des vacances des uns et des autres est intervenue avant l'autorisation, ce qui a prolongé la période d'attente encore.
5. La disponibilité du courrier a été tellement tardive, que cela a exigé beaucoup d'ingéniosité pour convaincre les autorités administratives afin qu'elles autorisent le début des travaux avant de recevoir l'aval de la part de leur Ministère de tutelle.
6. L'Assistant statisticien a connu un problème technique avec son ordinateur, ce qui a retardé la disponibilité des données, d'autant plus aussi qu'il est affecté à un poste permanent et exigeant.

3. Les entreprises dans le secteur informel

Orientation de l'enquête et réflexions sur l'envergure de l'échantillon.

L'enquête comprend un échantillon de cent six entreprises (voir tableau 1 – chapitre 1 Introduction) que nous avons recensées dans l'enquête. L'envergure de cet échantillon est modeste et ne nous permet pas d'extrapoler des données pour l'ensemble du pays, ni pour les provinces sélectionnées. En ce qui concerne l'échantillon des entreprises informelles à travers des interviews avec des chefs d'entreprise, cette enquête doit être considérée comme un premier pas dans l'effort de connaître les grandes caractéristiques de ce secteur très divers. L'objectif d'analyse qualitative a été privilégié sur la perspective quantitative du secteur.

En faisant une première esquisse du secteur, notre intention est de pouvoir orienter d'autres enquêtes éventuelles sur une plus grande étendue. Les tendances qualitatives que nous pouvons donc discerner à travers de l'analyse de cet échantillon restreint va permettre une orientation plus réfléchie pour une suite d'une plus grande ampleur. Une comparaison urbaine–rurale peut se faire dans un premier temps.

Bujumbura Mairie reste de loin l'endroit de concentration de la plupart des PME informelles au Burundi. Bujumbura est également l'unique grande ville du pays et à elle seule comprend la plus grande partie du secteur informel. La ville mais surtout les banlieues regorgent d'activités informelles. La croissance démographique de l'unique grande ville du pays témoigne de l'exode rural qui se manifeste aujourd'hui. La pression démographique, la manque de terre et la diminution de la taille moyenne par exploitation agricole, la détérioration de la fertilité des terres par une exploitation intense, les aléas climatiques et les effets cumulatives des guerres successives de par le passé ont fait que beaucoup de ménages agricoles ainsi que des jeunes adultes sans accès aux moyens de production se sont installés aux alentours de Bujumbura Mairie surtout²². La distinction urbaine–rurale est principalement la distinction entre Bujumbura Mairie et les autres provinces, mais nous retenons également les centres urbains à la campagne où nous avons mené l'enquête en tant que zones urbaines (Gitega ville, Ngozi ville, et Makamba ville).

3.1 Caractéristiques des PME recensées

D'abord nous avons divisé les PME en sous-secteurs. La classification des différents types d'activités en tant qu'artisanal, industriel, commercial et service est comme suit :

Tableau 3.1 : Caractéristiques des PME recensées

<u>Artisanale</u>	<u>Poterie, menuiserie, production des chaussures en pneu, cordonnerie, ébéniste, pédicure, couturier, vannerie, broderie soudeur.</u>
<u>Commerciale</u>	<u>Vendeur d'unité de recharge, vendeur des habits, multiservices, magasin, Vente de boissons, vente de nourriture, vendeur ambulancier (colportage).</u>

²² Youth stepping out of agriculture.

<u>Industrielle</u>	<u>Transformation agro-alimentaire, savonnerie, transformation de l'huile de palme, boulangerie, fabrication des jus.</u>
<u>Services</u>	<u>Coiffeur, boutiquier, studio, secrétariat public, construction, kinésithérapie, multisectoriel.</u>

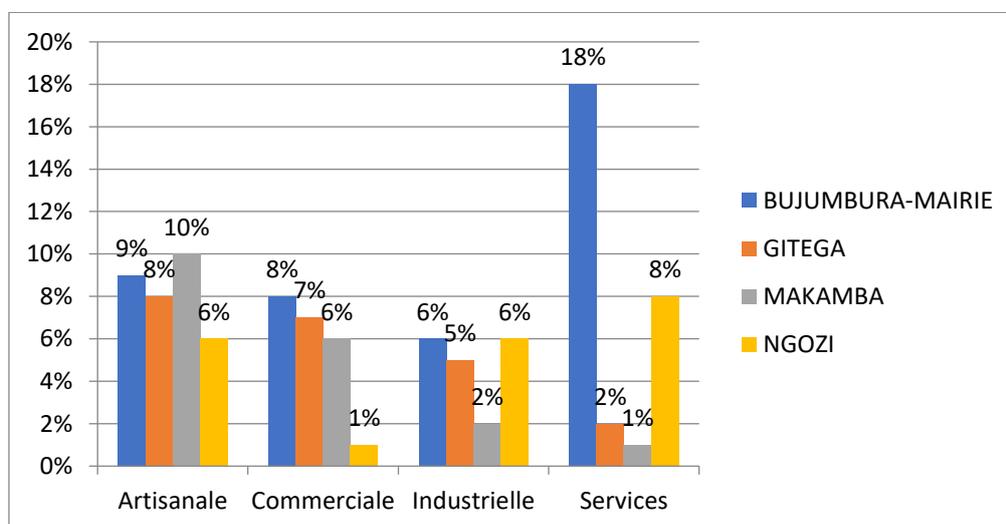
Il est clair que globalement dans notre échantillon du secteur informel il y a un nombre restreint de métiers, services et activités industrielles et commerciales. En effet, on peut en déduire que le marché informel livre des activités de première nécessité pour la satisfaction des besoins fondamentaux des consommateurs Burundais surtout ; nourriture, boissons, denrées alimentaires transformées, vêtements, chaussures, services hygiéniques et tout métier dans le domaine de la construction et de l'habitat.

Tableau 3.2. Type d'entreprises ; division Urbain-Rural

Tableau 3.2		Type d'entreprise				Total
	Artisanale	Commercial	Industrielle	Services	général	
URBAIN	26	17	14	27	84	
RURAL	9	5	5	3	22	
Total général	35	22	19	30	106	

Pour l'ensemble de l'échantillon, les PME dans le secteur de l'artisanat semblent être plus fréquentes (33 %) ainsi que celui des services (28%). En milieu urbain, l'artisanat et les services prédominent le secteur informel (ensemble 63%).

Graphique 3.1. Type d'entreprise par zone d'enquête



Le Graphique 3.1 donne une impression sur la répartition des PME enquêtées dans les quatre zones d'enquête. Cette répartition ne permet pas de tirer des conclusions pertinentes en ce qui concerne l'importance relative par sous-secteur, mais, à titre indicatif, on s'aperçoit qu'à Bujumbura Mairie les services dominent le secteur informel.

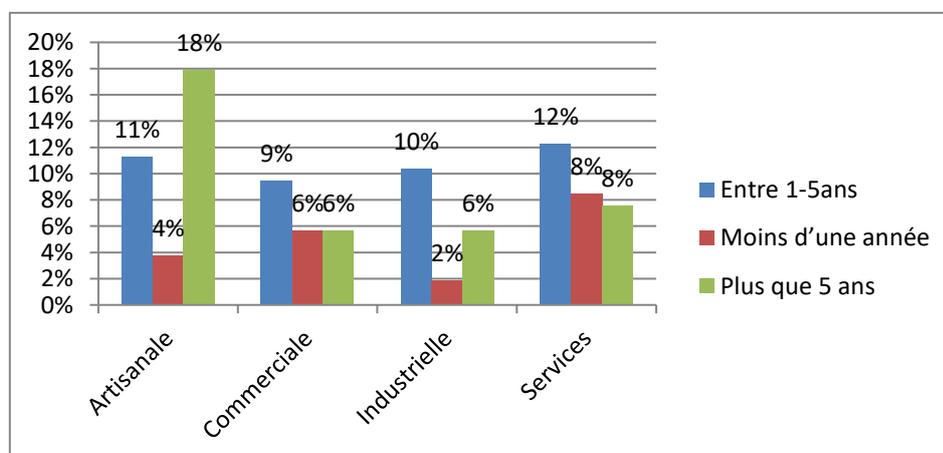
Répartition des entreprises par sous-secteur en ce qui concerne leur taille pour les zones urbaines et rurales

Il est clair que la majorité des PME sont des micros entreprises avec moins de cinq employés (71%), suivie par les PME qui ont entre cinq et dix employés (16%). Néanmoins, en milieu urbain, on trouve une proportion non négligeable des PME de taille supérieure (9,5% en combinant 10-20 et 20 et plus). Un autre constat est que grosso modo cette tendance se répercute sur tous les sous-secteurs retenus.

Tableau 3.3		Nombre de salariés						
Type d'entreprise	Urbain/ Rural	Moins de [5-				20 et plus	Total général	
		5	10]	[10-20]				
Artisanale	Urbain	19	4	1	2	26	25%	
	Rural	5	2	1	1	9	8%	
Commerciale	Urbain	10	2	5	0	17	16%	
	Rural	4	1	0	0	5	5%	
Industrielle	Urbain	7	5	1	1	14	13%	
	Rural	3	1	0	1	5	5%	
Service	Urbain	25	2	0	0	27	25%	
	Rural	2	0	0	1	3	3%	
Total général		75	17	8	6	106	100%	
		71%	16%	8%	6%			
Total général		75	17	8	6	106		

Il est important de connaître la durabilité des PME. Le graphique 3.2 ci-dessous donne une première impression.

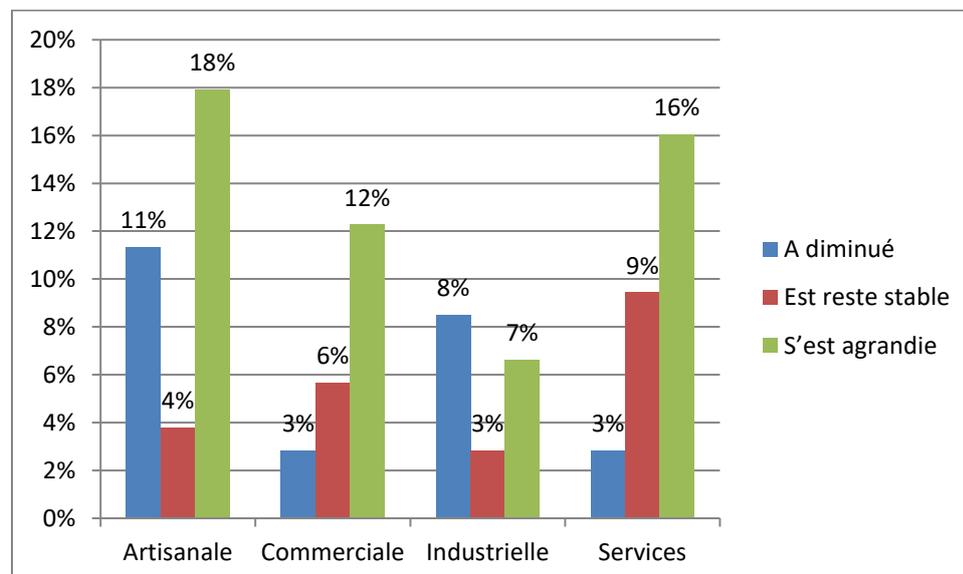
Le graphique 3.2 : L'ancienneté des PME



Type d'entreprise	Entre 5ans	1- Moins année	d'une Plus que 5 ans	Total général	
Artisanale	12	4	19	35	33%
Commerciale	10	6	6	22	21%
Industrielle	11	2	6	19	18%
Services	13	9	8	30	28%
Total général	46	21	39	106	100%
	43%	20%	37%		

Le constat est que pour l'ensemble des PME 20% ont moins d'une année, 43% de ces entreprises ont entre 1 et 5 ans d'existence et 37% ont plus de 5 ans d'existence. Ces données indiquent que beaucoup des PME sont relativement jeunes au Burundi et qu'il y a donc une tendance de création des PME, puisque la grande majorité est relativement jeune. Apparemment dans l'artisanat la plupart des PME sont âgées de plus de cinq ans.

Graphique 3.3. Durabilité des PME par sous-secteur



Type d'entreprise	A diminué	Est reste stable	S'est agrandie	Total général	
Artisanale	12	4	19	35	33%
Commerciale	3	6	13	22	21%
Industrielle	9	3	7	19	18%
Services	3	10	17	30	28%
Total général	27	23	56	106	100%
	25%	22%	53%		

En ce qui concerne la durabilité de PME, on constate que la majorité des PME s'est agrandie depuis l'année dernière (56%) et un quart environ est resté stable. Cette tendance semble indiquer que le processus d'agrandissement des PME est une réalité dans le secteur et montre

que le secteur informel regorge de vitalité. De nouveau, on s'aperçoit que l'artisanat dévie de l'ensemble ou environ un tiers des PME a diminué d'envergure. Cependant, il est évident que bon nombre des PME ont disparu pour des raisons diverses. Nous ne pouvons pas déduire si le nombre des PME nouveaux dépasse le nombre des PME qui se sont arrêtées, est égal à ce nombre ou inférieur. Selon nous, le nombre des PME nouvelles dépasse le nombre des PME défuntes puisque le nombre des consommateurs s'accroît et donc la demande pour des services et des produits divers s'accroît.

Répartition par genre parmi les employés des PME recensées, également en prenant la distinction entre urbaine et rurale.

Tableau 3.6. Genre des salariés par sous-secteur et par distinction urbaine/rurale.

Type d'entre	Nombre des salariés permanent						Total général		
	Masculin			Féminin					
	Urbaine	Rurale	Total	Urbaine	Rurale	Total			
Artisanale	143	75	218	25	11	36	254	35	33%
Commercial	345	6	351	171	3	174	525	22	21%
Industrielle	56	29	85	23	11	34	119	19	18%
Services	50	12	62	14	7	21	83	30	28%
Total général	594	122	716	233	32	265	981	106	100%
	61%	12%	73%	24%	3%	27%	100%		

On constate une surreprésentation des employés de sexe masculin, environ $\frac{3}{4}$ de l'ensemble de l'effectif des employés salariés permanents. Par sous-secteur, surtout en milieu urbain, on voit que les femmes représentent environ la moitié des salariés permanents pour l'industrie et pour le commerce²³. Cependant, il est surprenant de voir que les femmes sont minoritaires parmi les artisans urbains et ruraux (respectivement 17% et 15% en comparant avec les chiffres des hommes). Cela s'observe également dans une moindre mesure au niveau du sous-secteur des services urbains où les femmes constituent environ 28% en comparant avec les hommes salariés en milieu urbain. La conclusion majeure est que les femmes de façon générale sont moins représentées au sein des salariés permanents dans le secteur informel.

Les acteurs se lancent dans une activité non contrôlée par le législateur, opèrent parfois de façon clandestine pour échapper aux taxes et impôts. D'autres font ces activités par ignorance du devoir d'en faire une déclaration. Ex : quelques boutiques

Le constat général est que la majorité des PME emploie peu d'employés (en dessous de cinq personnes) et qu'une majorité des PME ont été lancées il y a moins de cinq ans et que la majorité s'est agrandie depuis l'année dernière. Ceci montre le potentiel du secteur en tant que créateur d'activités économiques et moteur de création d'emplois.

Nous présentons trois études de cas pour montrer la diversité du secteur informel ; un qui porte sur une jeune femme couturière et formatrice, un autre qui traite le cas d'un mécanicien et formateur tandis que le troisième est dans le biogaz. Les études de cas montrent que beaucoup d'entrepreneurs s'engagent dans l'apprentissage, qui se fait sous forme d'apprentissage et souvent implique une prise en charge (partiel ou complet) des jeunes apprentis

²³Les totaux pour les zones rurales pour les sous-secteurs du commerce, de l'industrie et des services sont négligeables et ne se prêtent pas à une analyse approfondie.

Etude de cas d'une jeune couturière et formatrice

Elle s'appelle T. N., elle a une trentaine d'années et a une jambe handicapée suite à une piqure.

Etudes faites

Elle a fait l'école primaire et une formation en couture au centre d'handicapés de KIGANDA en province MURAMVYA. Elle a terminé ses études en 2013 et a connu le chômage pendant un an.

Carrière

En 2014, elle a commencé à faire des stages chez des privés. Durant cette période elle a connu l'Union des Personnes Handicapées du Burundi, UPHB. Celle-ci lui a fait bénéficier de quelques formations en gestion, entrepreneuriat et autres.

En 2015, elle a commencé à travailler avec une seule machine dans une pharmacie. En 2017, elle a loué un local à 80.000 FBU par mois, mais aujourd'hui, elle paie 150.000 FBU toujours au quartier JABE dans la zone BWIZA. Aujourd'hui, elle a cinq machines à coudre et deux personnels permanents.

Elle forme en moyenne 5 personnes par an, à qui elle dispense une formation théorique et pratique. Les personnes handicapées sont privilégiées. Ceux qui sont formés vont se débrouiller après la formation et doivent trouver un emploi ailleurs.

Revenu

Après avoir payé le personnel, il lui reste en Moyenne 300.000 FBU par mois qu'elle utilise pour payer le loyer dans le foyer où elle habite en raison de 50.000 FBU par mois, le déplacement revient à 30.000 FBU par mois et la nourriture coûte 120.000 FBU par mois.

Investissement : Achat de cinq machines.

Autres activités

- Grâce au crédit reçu d'une association d'épargne et de crédit dont elle est membre, elle confectionne des emballages depuis 3 mois avec pour matières premières du papier kaki et de la colle.
- Elle a accueilli un enfant handicapé qui était mendiant, lui appris le métier de couture, il a reçu une machine à coudre par l'UPHB. La couturière s'occupe de lui pour ses différents besoins;
- Elle a aussi un jeune handicapé, universitaire, formé en maintenance informatique. Elle l'a engagé dans le service emballage.

Etude de cas d'un mécanicien chef de garage à Buyenzi et formateur

Monsieur Y. N. a 53 ans.

Etudes faits

Il a terminé ses études de mécanique auto à l'ETS (Ecole Technique Secondaire) Kamenge en 1993 après 3 ans de formation.

Carrière

Comme début de carrière, il a été employé du garage TOYOTA durant 3 ans. Après cette expérience, il a démissionné à cause du salaire non satisfaisant. Il touchait 120.000 FBU par mois. Il a alors ouvert son garage à BUYENZI avec 3 autres mécaniciens et 8 aides mécaniciens en 1996. Par après, ils sont devenus 5 mécaniciens et 12 aides mécaniciens. En 2013, l'ONG italienne AVISI en collaboration avec le centre Don Bosco, ont organisé des formations de quelques chefs de garages des différents quartiers de la Mairie de Bujumbura. Une douzaine de mécaniciens. Après un test, il leur a octroyé des certificats. Les six meilleurs ont été envoyés en stage de formation en Ethiopie durant 3 semaines en 2013 (16 jours de formation en tout).

Le vendredi et Samedi, il forme des jeunes apprentis dans son garage. Il forme chaque fois 8 à la fois en combinant la théorie et la pratique. La formation dure 2 ans. A Buyenzi, il est le chef de garage qui emploie le plus de jeunes en mécanique auto. Il a déjà formé plus de 50 mécaniciens. Les uns travaillent avec lui aujourd'hui, d'autres ont ouvert leurs propres garages et d'autres ont émigré vers d'autres pays. En Moyenne, il répare 6 véhicules par jour à côté de petites autres réparations. Pour la rémunération de son personnel, c'est suivant le travail fait.

Revenu

Le revenu minimum qui lui reste après avoir payé le personnel est de 80.000 FBU par jour en Moyenne. Soit 2.400.000 FBU par mois. C'est de là qu'il répond aux besoins familiaux, aux équipements et autres investissements éventuels.

Investissement

- Il a acheté 3 caisses d'outillage complet;
- Il un magasin de pièces de rechange dans une maison louée à 100.000 FBU par mois à côté de son garage;
- Il a 3 taxis voitures;
- Il a un véhicule de service qu'il utilise pour aller faire des dépannages;
- Il a une parcelle à Kanyosha avec trois maisons louées dont une à 120.000 FBU par mois et deux successivement à 150.000 FBU par mois;
- Il a une maison d'habitation à Buyenzi;
- Il est marié, a 6 enfants dont 3 ont terminé les études; parmi eux, un qui était formé en électricité industrielle, est allé en Afrique du sud et un autre formé en maintenance informatique est aux îles Mayotte;
- Il a donné un fonds de démarrage de 6 millions à son épouse pour faire le commerce des vêtements. Elle a une boutique pour cela;
- Il a envoyé deux enfants à l'extérieur du pays pour faire leur vie, dont celui envoyé en Afrique du sud

L'entrepreneur qui s'est lancé dans la production du biogaz à NGOZI

Celui-ci a d'abord monté un home biogaz avec un objectif de produire du biogaz qui lui servira de faire d'autres activités à moindre coût (efficience).

Les activités associées à la production du biogaz

1. Agriculture
2. Elevage
3. Soudure
4. Faire la cuisine
5. Transformation des produits agro-alimentaires
6. Eclairage

Relation du biogaz entre agriculture et l'élevage,

Après l'obtention du biogaz, on reçoit l'engrais de qualité et des aliments des animaux domestiques comme les poissons et des poules (déchets utilisables).

Les déchets biodégradables comme les excréments des animaux et les restes des épiluchures des aliments sont considérés comme matière première dans la production du biogaz.

Relation entre biogaz et soudure, la cuisine et transformation des aliments,

Cette Energie renouvelable est utilisée dans la cuisson des aliments, chargement des bombones à gaz, c'est aussi cette énergie même qui sera utilisée dans la transformation et la conservation des produits alimentaires.

Emplois

Grace à ces activités connexes, on aura besoin beaucoup d'employés permanents et temporaires (au moins 1000 employés par l'an) .

Champ géographique

L'entrepreneur prévoit étendre le projet dans toutes les communes de la province et l'administrateur de KIREMBA a déjà promis des terrains pour les activités de l'agriculture et l'élevage

Contraintes

Manque du budget pour démarrer

Insuffisance des matériels

Insuffisances des terrains

3.2 Potentiels de création d'emploi et formation des jeunes recrutés

Une question clé de l'enquête est de savoir si le secteur est capable de créer des nouveaux emplois pour les jeunes et s'il y a un certain sous-secteur qui a un potentiel plus important d'absorption des nouveaux venus sur le marché du travail.

Artisanale	2	0		9	4		13	7		35	33%
Commerciale	2	0		4	0		11	5		22	21%
Industrielle	2	1		2	0		9	5		19	18%
Services	6	0		4	0		17	3		30	28%
											100%
	11%	1%	12%	20%	2%	22%	47%	19%	66%	100%	

Il s'avère que dans l'ensemble, deux tiers des PME semble être en mesure de créer d'ici l'année prochaine des nouveaux emplois (70 entreprises /66%) ce qui est une conclusion positive. La deuxième conclusion est que n'importe le sous-secteur informel, tous les sous-secteurs se disent capables de créer des nouveaux emplois. Toutefois, il y a une déviation significative entre les 57% pour l'artisanat et 73% pour l'industrie et 73% pour le commerce qui se déclare être en mesure de créer des nouveaux emplois. Dans l'artisanat, les chefs des PME sont donc moins sûrs de leurs capacités d'embaucher des employés d'ici l'année prochaine.

Ensuite, nous aimerions avoir une idée plus concrète de l'envergure du nombre d'emplois à créer d'ici l'année prochaine en suivant les estimations des chefs d'entreprise interviewées. Nous avons classé ces estimations en quatre catégories.

Tableau 3.8. Création d'emplois des PME par sous-secteur.

Tableau 3.8							
Type d'entreprise	Moins de 5 personnes	Entre 5 et 10 personnes	Entre 10 et 20 personnes	Plus de 20 personnes	Total général		
Artisanale	13	5	1	1	20	26%	
Commerciale	9	2	1	4	16	27%	
Industrielle	4	7	2	1	14	19%	
Services	15	3	2		20	29%	
Total général	41	17	6	6	70	100%	
	58%	24%	9%	9%			

Il s'avère que dans le secteur industriel la plupart des chefs d'entreprise, auront besoins de plus de cinq nouveaux employés (catégorie de 5 à 10 nouveaux emplois surtout). Pour l'artisanat et les services, la capacité d'absorption en majorité se trouve dans la catégorie 1 à 5 nouveaux emplois l'année prochaine (65% et 75% respectivement). Quand on fait la sommation de deux catégories (entre 1 et 5 plus entre 5 et 10), on constate que la grande majorité d'entreprises de ceux qui estiment être capables de créer des nouveaux emplois se situe à ce niveau (58

entreprises soit 83%). Pour l'ensemble de l'échantillon enquête (106 PME) on peut conclure que plus de la moitié des entreprises informelles estime être capable de créer entre 1 et 10 emplois supplémentaires (55%) et une minorité de créer encore plus que 10 emplois l'année prochaine (11%). Ces chiffres confirment la tendance de croissance existant au sein des PME dans le tableau 3.5 qui montre que 53% des PME s'est agrandie depuis l'année dernière.

Pour une analyse plus affinée nous divisons les sous-secteurs par métier (voire addenda A et B chapitre 3 : tableaux supplémentaires création d'emploi par sous-secteur). De façon indicatif, nous voyons que les métiers suivants semblent être en mesure de créer plus d'emplois que d'autres : dans l'artisanat, ce sont surtout les menuisiers, ébénistes et soudeurs, dans les services, les boutiques ainsi les PME vendeurs de boissons, dans le sous-secteur commercial, ce sont les magasins et les PME multi-services et dans l'industrie, les unités de transformation semblent pouvoir créer plus d'emplois.

La conclusion principale est qu'il y a des sous-secteurs informels qui sont capables de créer des emplois supplémentaires et parmi ceux-là on trouve pas mal des métiers disons traditionnels. Donc malgré la tendance de vouloir mettre l'accent sur des métiers nouveaux et des secteurs innovateurs il est d'importance primordiale de se focaliser sur les activités existantes qu'on ne doit pas négliger ou oublier.

Idées sur le type d'entreprises à installer afin de pouvoir augmenter l'absorption des jeunes et de créer des emplois pour la jeunesse Burundaise.

Précision par type d'établissement à installer pour offrir un emploi aux jeunes selon les chefs des PME enquêtées²⁴.

Tableau 3.9. Types de structures créatrices d'emplois pour jeunes				
	Urbaine	Rurale	Total	
Salon de coiffure	20	2	22	4%
Vente d'unités de communication	21	1	22	4%
Boutique	39	8	47	10%
Artisanat	33	10	43	8%
Menuiserie	28	8	36	7%
Soudure	29	11	40	7%
Maçonnerie	30	6	36	7%
Transport vélos/moto	20	2	22	4%
Commissionnaire des maisons	11	1	12	2%
Agents de course	6	0	6	1%
Cordonnerie	19	0	19	3%
Atelier de couture	39	7	46	9%
Maroquinerie	11	0	11	2%
Savonnerie	25	6	31	6%
Restauration	25	8	33	3%
Boulangerie	33	5	38	8%
Electricité	15	1	16	3%

²⁴ Ici plusieurs réponses par interviewées ont été prises en considération donc le total (548) est nettement plus élevé que le nombre des enquêtes (106).

Mécanique automobile	26	3	29	5%
Autres	27	12	39	7%
Total	457	91	548	100%
	83%	17%	100%	

Dans autres, au milieu rural ils ont cité dans la catégorie autres (12) : le métier de scripteur, réparation des appareils électroménagers, des unités de production, l'élevage moderne, les centres de métiers, les points de vente, centre d'approvisionnement en vivres, entreprise importatrice des matériaux de construction, industries, écoles de formation en couture.

Au milieu urbain, ils ont cité dans la catégorie autres (27) : informatique, industrie, production des jus, studios, manucure-pédicure, usine de transformation, terrain de jeu, salles de projection des films et matchs.

La conclusion majeure est que la plupart des chefs des PME soulignent les possibilités déjà existantes dans le secteur informel et très peu des interviewés avancent des idées innovatrices tel que l'informatique ou l'élevage moderne. De cela, nous pouvons conclure que dans le secteur informel, on exerce plutôt le commerce que l'entrepreneuriat puisqu'il n'a pas cet esprit d'innovation ou de création de solutions non encore existantes.

Formation des jeunes dans les PME

Parmi les entreprises qui comptent embaucher des jeunes la plupart planifie de donner des formations (52 sur 70 soit 75%). Au sein de ces entreprises la formation pratique est privilégiée (34 sur 52 /65%), un quart souhaite donner des formations théoriques à ces jeunes (12 sur 52 et le reste combine les deux formes de formation (6 sur 52 PME).

3.3 Stabilité du marché d'écoulement des produits

La plupart de PME enquêtées estime que le marché d'écoulement des produits et des services au Burundi n'est pas stable (74 PME /71%) environ un quart des PME semble avoir confiance dans le marché (30 PME sur 106/29%). Ici, il y a méconnaissance de marché pour orienter la production en conséquence. Par conséquent, des sondages préalables de marché devraient être menés afin de bien planifier la production.

Tableau 3.10. Stabilité du marché au Burundi²⁵

	Stabilité du marché		Total général
	Non	Oui	
Artisanale	27	7	34
Commerciale	18	4	22
Industrielle	11	8	19
Services	18	11	29
Total général	74/71%	30/29%	104/100%

²⁵Deux PME ne savaient pas

Tableau 3.11. Raisons pourquoi le marché du Burundi est instable

Causes	Fréquence
La pandémie de coronavirus	6
Manque de marché d'écoulement	5
Manque de clients permanents	24
Capital insuffisant et pas de place pour s'installer	10
Type d'activité	3
Variation des prix	5
Compétition forte	7
La pauvreté	5
Saisonnalité	4
La crise de 2015	1
Non réponse	4
Total	74

On s'en aperçoit qu'environ un tiers des chefs d'entreprises mentionnent le manque des clients (24) et d'un marché d'écoulement (5) ce qui indique une faiblesse de pouvoir d'achat parmi les consommateurs burundais. Ceci indique aussi un besoin de renforcement des capacités de ces PME surtout sur le module marketing. En même temps on voit également qu'on mentionne la pauvreté (5) ce qui se recoupe avec ce premier constat. Un deuxième constat est qu'il y a beaucoup de compétitions (7) sur le marché puisqu'on constate que dans le secteur informel un nombre relativement restreint de métiers, services et processus de fabrication dominant. Troisièmement, un nombre significatif de chefs des PME disent qu'il leur manque soit le capital ou même de la place pour s'installer (10). Pour l'instant ces raisons sont plus importantes que les effets de la pandémie du corona virus (6), tandis que les effets de la crise socio-politique de 2015 semblent disparaître vers l'arrière-plan.

Tout cela dénote toujours un manque d'esprit entrepreneurial, tout le monde copie tout le monde. On ne met pas en place ses activités économiques pour répondre à un problème identifié mais pour la survie.

3.4 Perspectives sur la formalisation des PME

Les résultats de l'enquête indiquent une légère majorité qui est en faveur de la formalisation de leurs PME (58 sur 106 soit 55%). Presque la moitié cependant est en défaveur pour la formalisation (48 sur 106 soit 45%). Il n'y a que dans le secteur des services où la majorité des chefs des PME ne semble pas être en faveur de la formalisation de l'entreprise (60%).

Tableau 3.12	Souhait de formaliser l'entreprise			
	Non	Oui	Total général	
Artisanale	14	21	35	33%
Commerciale	9	13	22	21%
Industrielle	7	12	19	18%
Services	18	12	30	28%
Total général	48	58	106	100%
	45%	55%		

Les raisons pour être en faveur (58) se centrent sur la notion d'être libre et d'avoir la sécurité de l'entreprise (36%), être compétitif et reconnu (26%) et de gagner la confiance et attirer les clients (17%). Très peu des chefs d'entreprises pensent que la formalisation va leur permettre d'accéder à un crédit quelconque (6 de ceux qui sont en faveur soit 10%). Ceux en défaveur (48) craignent surtout que les taxes à L'OBR vont augmenter (54%) où ils ne voient aucun avantage pour se faire enregistrer (27%). Le reste craint les formalités et ne comprend pas les démarches pour obtenir un NIF (Numéro d'Identité Fiscale).

Effectivement, les opinions des propriétaires des PME reflètent la réalité au Burundi dans la mesure où le fait de formaliser ou non dépend de ce que les PME reçoivent en retour. S'ils se formalisent, est-ce que réellement le gouvernement à travers des organisations compétentes (API, Chambre de Commerce, OBR etc..) peuvent garantir un processus de formalisation qui appui les PME à devenir indépendantes, reconnues et pouvant accéder aux emprunts à des taux d'intérêt raisonnables. Sinon, le cas contraire tout processus de formalisation est voué à l'échec.

Tableau 3.13 Raisons en faveur ou défaveur de la formalisation

Souhait de formaliser l'entreprise					
		Urbaine	Rurale	Total	
Non	Trop de taxe à l'OBR	26	2	28	26%
	Pas d'avantage	8	5	13	12%
	Disposer du NIF	2	2	4	4%
	Trop de formalités	5	0	5	5%
Oui	Etre libre et sécurité des marchandises	14	7	21	20%
	Etre compétitif et reconnu	10	5	15	14%
	Contracter des crédits	6	0	6	6%
	Gagner la confiance et attirer les clients	8	2	10	9%
	Avoir d'autres avantages	4	0	4	4%
Total général		83	23	106	100%
		78%	22%	100%	

Finalement nous avons sondé les différentes contraintes au sein des PME recensées. Les chefs d'entreprises ont énuméré bon nombre de blocages pour leurs entreprises.

Tableau 3.14. Contraintes majeures des PME travaillant dans l'informel

Contraintes majeures				
	Urbaine	Rurale	Total	
Marché	43	11	54	17%
Approvisionnement	19	7	26	8%
Logistique	17	6	23	7%
Revenu faible	51	10	61	19%
Manque de financement	61	15	76	23%
Main d'œuvre	8	1	9	3%

Problème de locaux, place	42	9	51	16%
Autres	20	6	26	8%
Total	261	65	326	100%
	80%	20%	100%	

Le constat principal est que beaucoup des chefs d'entreprises mentionnent le manque de financement (mentionne 76 fois par 106 chefs d'entreprises donc les trois quarts), les revenus faibles, le manque de marché et les problèmes de locaux et de place comme contraintes importantes.

Donc malgré le fait que les chefs des PME ont besoin de crédit ou de financement quelconque ils ne semblent pas conscients du fait qu'avec un statut formel ils pourraient théoriquement accéder aux crédits. D'autres blocages jouent un rôle dans la considération de pouvoir attirer un financement tel que les conditions rigides de la part des institutions de crédit (demande de collatéral, garantie des personnes avec un revenu fixe) ainsi que les taux d'intérêts très élevés.

3.5. Conclusions provisoires

L'enquête permet de confirmer un certain nombre d'opinions et de clichés qui sont largement répandues. Les PME recensées sont de petites tailles avec en moyenne moins de cinq employés. La majorité des PME est relativement jeune (60%) et au sein de ce groupe un tiers (20% de l'échantillon a moins d'une année d'existence). Une majorité s'est agrandie depuis l'année dernière. Cependant on voit que les femmes sont minoritaires dans la masse des employés du secteur. On peut conclure que le secteur informel regorge de vitalité et il y a des nouveaux PME qui se créent quotidiennement.

En ce qui concerne la capacité d'absorption du secteur informel on constate que la majorité des PME se juge capable de créer des emplois d'ici l'année prochaine (66%). Pour l'ensemble de l'échantillon deux sur cinq PME (39%) sont capables de créer entre 1 et 5 nouveaux emplois, tandis qu'un sur six pense pouvoir créer entre 5 et 10 nouveaux emplois pour l'année prochaine. En analysant de près les sous-secteurs on constate que parmi les artisans surtout les ébénistes, les menuisiers, les soudeurs et les ateliers de couture semblent capables d'agrandir et d'embaucher des employés. Au sein du secteur des services ce sont surtout les vendeurs de boissons et les boutiquiers qui estiment être capables de créer des nouveaux emplois. Pour les PME industrielles il y a des indications que ce sont les unités de transformation ou d'extraction (huile de palme, jus de fruits, agro-alimentaire) qui semblent pouvoir créer de l'emploi. Finalement pour les PME commerciales, les magasins et les entités multi-services déclarent pouvoir créer de l'emploi.

Généralement on peut dire que les chefs des PME ont peu d'idées innovatrices pour agrandir le marché d'emplois pour les jeunes ; ils avancent des idées qu'ils connaissent déjà.

Une majorité des entrepreneurs jugent que le marché économique n'est pas stable au Burundi. Les chefs des PME sont d'avis que c'est surtout dû au manque de clients, d'un marché d'écoulement mais aussi dans une moindre envergure à cause de la compétition et à cause de la pauvreté.

Pour la formalisation des PME une légère majorité est en faveur à l'exception des PME dans le sous-secteur des services. La majorité de ceux en faveur de la formalisation souligne la sécurité,

le fait d'être reconnu et de pouvoir être compétitif. Ceux en défaveur mettent l'accent sur les taxes à payer ou simplement ne voient aucun avantage.

Les contraintes majeures des PME sont le manque de financement, le manque des clients et les faibles revenus ce qui indique que la plupart des chefs des PME opèrent dans un environnement de faible pouvoir d'achat et des conditions de vie pénibles sans avoir des options d'accéder à des crédits pour faciliter les investissements.

L'analyse des PME démontre surtout que l'économie informelle se développe malgré le climat actuel socio-économique et politique. Le gouvernement actuel à cause d'un manque de revenus stables et suffisants cherche par tous les moyens d'extraire des fonds des acteurs économiques, soit dans le formel soit dans l'informel. Les efforts récents de vouloir formaliser le secteur informel par des ordonnances ministérielles reflètent cette campagne forcée d'imposer un régime fiscal contre la volonté de la plupart des acteurs qui opèrent dans le secteur informel. En outre, on peut douter de la capacité de ces derniers de pouvoir se conformer aux exigences de cette nouvelle politique. Il est crucial que tous les acteurs responsables pour cette nouvelle politique concernés se réalisent que le secteur informel est la soupape d'une économie fragile qui repose sur une agriculture de subsistance. La plupart des citoyens Burundais font recours aux activités informelles dans un effort de gagner un petit surplus qui peut faire la différence entre la survie ou la faim. Dans un tel contexte il est plutôt recommandé d'appuyer tout effort économique de la part de la majorité des citoyens burundais au lieu d'imposer unilatéralement des mesures génériques qui risquent d'aggraver une situation déjà pénible par la plupart des PME informelles.

4. Les Centres de Formations Techniques et Professionnelles

Nous avons développé une enquête pour les CFTP parce que nous avons voulu donner un aperçu global du secteur. En effet l'enquête ne représente qu'une partie de notre analyse de ces centres, l'autre partie concerne un nombre d'interviews avec des intervenants dans le secteur (ministères concernés, bailleurs, ONG et quelques représentants du secteur (voir annexe C- Liste des Interviews) De toutes les façons notre enquête reflète principalement les opinions des chefs et responsables des centres visités et reflète donc leurs perspectives.

Les objectifs de ces instituts de formation sont en particulier les suivants : offrir une formation de qualité, améliorer l'enseignement et contribuer à l'amélioration de l'adéquation emploi-formation.

4.1. **Revue de la structure de l'éducation technique et professionnelle burundaise** : quelques chiffres clés sur le taux de scolarisation, nombre d'établissements (publics et privés) ; nombre d'élèves, genre des élèves et les cours enseignés).

Tableau 4.1	Province					
Type d'institut	BUJUMBURA-MAIRIE	GITEG A	MAKAMB A	NGOZ I	Total général	
Public	11	11	4	6	32	32%
Privé	42	13	8	4	67	68%
Total général	53	24	12	10	99	100%
	54%	24%	12%	10%		

Dans notre échantillon on voit que 32% sont des instituts de formation technique de type public tandis que 68% sont de type privé. 54% des CFTP sont concentré à Bujumbura, 24% à Gitega, 12% à Makamba et 10% à Ngozi.

Tableau 4.2. Cours enseignés		Public	Privé	Total général	
Electromécanique		2	5	7	5%
Mécanique automobile		4	7	11	8%
Informatique de maintenance		4	2	6	5%
Informatique de télécommunication	de	1	4	5	4%
Informatique de gestion		1	2	3	2%
Mécanique générale		4	0	4	3%
Cours de gestion		7	9	16	12%
Cours de mathématique		3	6	9	7%
Cours de langue		5	3	8	6%
Cours de métier		7	12	19	14%
Entrepreneuriat		4	1	5	4%
Banque et assurance		3	6	9	7%
Hôtellerie et tourisme		2	3	5	4%
Construction métallique		3	0	3	2%
Electricité industrielle		2	7	9	7%

Transformation agro-alimentaire	agro-	5	2	7	5%
Conducteur des travaux		1	0	1	1%
Géomètre topographe		1	0	1	1%
Nutrition		1	1	2	2%
Secrétariat		1	0	1	1%
Juridique		1	0	1	1%
Total général		62	70	132	
		47%	53%	100%	

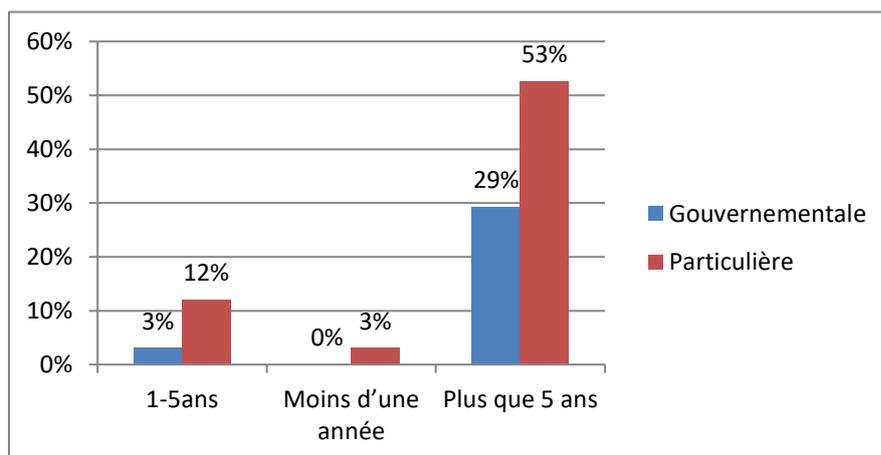
Les cours dominants dans le secteur public sont les cours de langue, de métier et de gestion et de transformation agro-alimentaire. Chez les privés les cours dominants sont : la mécanique automobile, la gestion, les mathématiques, métiers, banque et assurance ainsi que l'électricité industrielle. Dans l'ensemble, les cours qui dominent sont ceux relatifs aux métiers et à la gestion. En général les cours reflètent ce qui existe en tant que métiers. Les cours innovants ou modernes ne sont suffisamment dispensés, il s'agit notamment des cours d'hôtellerie et tourisme, informatique et entrepreneuriat.

Tableau 4.3. Nombre d'élèves dans une année scolaire

Nombre d'élèves dans une année scolaire											
	Moins de 100			Entre 100 et 500			Plus de 500			Total général	
	Masculin	Féminin	Total	Urbaine	Rurale	Total	Urbaine	Rurale	Total		
Public	7	6	13	7	5	12	4	3	7	32	32%
Privé	17	13	30	16	17	33	3	1	4	67	68%
Total général	24	19	43	23	22	45	7	4	11	99	
	24%	19%	43%	23%	22%	45%	7%	4%	11%	100%	

Dans une année scolaire, les moins de 100 élèves sont 43%, ceux entre 100 et 500 sont 45%. Les plus de 500 sont moins nombreux, seulement 11%. Ils sont plus nombreux chez les privés que chez les publics. Les filles sont moins nombreuses que les garçons. Le milieu urbain est aussi plus représenté que le milieu rural. Comme pour les écoles classiques, elles sont plus implantées dans le milieu urbain que dans le milieu rural. Aussi ces dernières années les privés ont créé plus d'écoles que le public.

Graphique 4.1. Ancienneté des instituts de formation

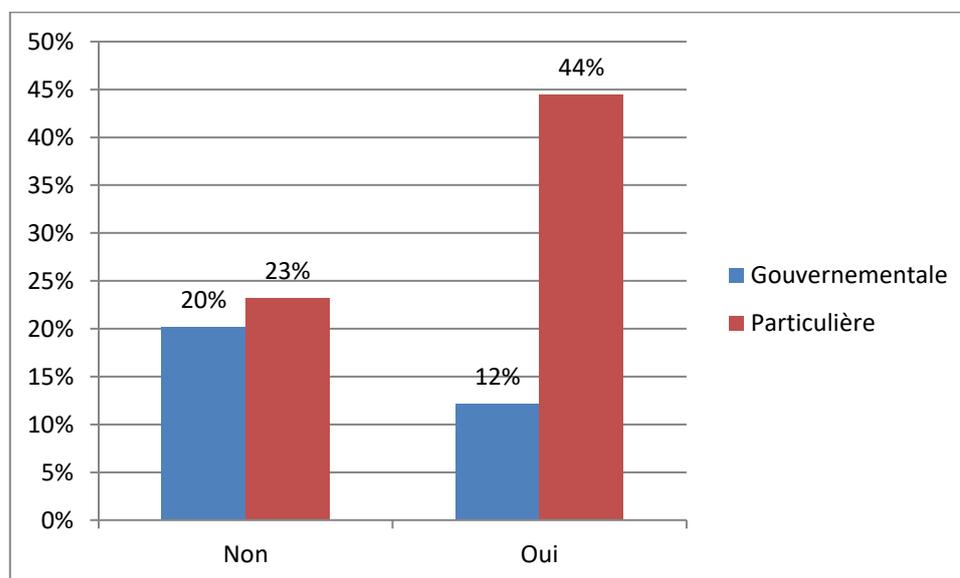


Dans le tableau 82% des instituts ont une ancienneté de 5 ans et plus, 15% ont une ancienneté d'entre 1 et 5 ans et 3% ont une ancienneté moins d'une année. Malgré le fait que l'Etat selon les informations du ministère de l'éducation nationale vient de créer bon nombre de centres on ne voit pas apparaître une proportion significative dans notre échantillon. En effet, actuellement beaucoup de ces centres ne sont pas encore opérationnels ce qui fait qu'on ne les retrouve pas dans l'échantillon.

En même temps la plupart des centres visités existent déjà depuis quelques années.

4.2 Fonctionnement actuel des TVET Burundais (équipement, différents types de formation, nombre d'élèves, placement dans les stages, qualité des formations).

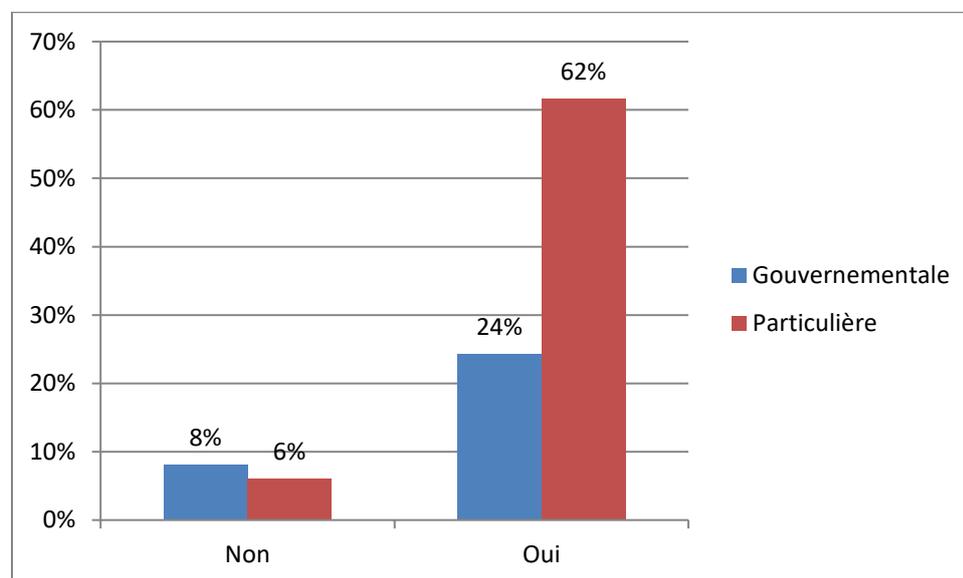
Graphique 4.2. Fonctionnement des instituts de formation



Les centres équipés en outils d'apprentissage moderne semblent être plus nombreux (57%), tandis qu'une minorité des centres visités estime qu'ils ne disposent pas des équipements à jour et modernes (43%). Cependant nous constatons qu'au sein de l'échantillon des centres publics seulement un tiers estime avoir des outils modernes (37,5%). Au contraire

la grande majorité des centres privés déclarent avoir des équipements à jour et moderne (66%). Puisque la majorité des centres privés se trouve à Bujumbura Mairie, il est moins surprenant de voir ce constat. A Bujumbura, les centres de formation privés doivent se différencier des autres et sont obligés de promouvoir une image positive et compétitive de leur école.

Graphique 4.3. Adéquation formation –emploi



Parmi les centres enquêtés une large majorité est d’avis que leurs instituts de formation ont des cours reflétant les besoins réels du marché de travail (86%). Une minorité déclare qu’ils n’en sont pas capables (14%). La conclusion majeure semble être que la majorité des centres EFTP estime qu’ils offrent des formations en adéquation avec le marché de travail Burundais. Ceci en dépit du constat de la majorité des intervenants et des experts en la matière qui estiment que la majorité de ces instituts ne suit pas du tout la demande du marché de travail et ne s’investit pas dans des trajectoires d’apprentissage moderne tel que dans l’informatique.

On constate que malgré que les réponses venant des Instituts de formation, les différents intervenants interviewés ne le voient pas de la même façon. Sans exception les parties extérieures aux centres de formation montrent du doigt les insuffisances des cours actuels au vue de la demande du marché de travail au Burundi. Ces intervenants proposent même que par exemple dans les clubs de businesses/entrepreneuriat basés dans les écoles, les élèves pourraient être encouragés à faire des recherches/études de marché et développer des idées/pistes de solutions pour y remédier. En faisant comme cela, on serait en train d’accompagner l’élève dans la mise en application du cours de marketing. On développe un produit après avoir bien étudié le marché et l’intérêt que ce produit pourrait avoir sur la communauté.

Comme conclusion, il y a lieu de remarquer que la majorité des responsables des instituts de formation étant privés, c’est leur business, ils défendent les formations qu’ils dispensent pour garder la clientèle. C’est pourquoi, à notre avis, les intervenants extérieurs aux Instituts de formation sont plus objectifs à ce sujet.

Tableau 4.4 Réponse aux ambitions et désirs des apprentis

Tableau 4.4	Répondre aux ambitions et désirs des apprentis			
	Non	Oui	Total général	
Public	21	11	32	32%
Privé	33	34	67	68%
Total général	54	45	99	100%
	55%	45%		

En ce qui concerne le degré de pouvoir répondre aux ambitions et désirs des jeunes, les responsables des centres semblent plus réalistes. Une légère minorité (45%) disent qu'ils sont en mesure de répondre aux ambitions et désirs des apprentis tandis que 55% ne se jugent pas en être capables.

4.3 Contraintes majeures pour les institutions de formation professionnelle au Burundi

Tableau 4.5 Contraintes majeures				
	Public	Privé	Total général	
Manque de moyens	20	52	72	29%
Manque matériels	28	41	69	28%
Effectif élevé	13	9	22	9%
Manque de locaux appropriés	11	24	35	14%
Niveau très bas	3	2	5	2%
Manque des lieux de stage	0	2	2	1%
Programmes mal conçus	5	2	7	3%
Maladies liées à l'handicap	0	2	2	1%
Manque d'enseignants qualifiés	12	14	26	10%
Pauvreté des parents	3	6	9	4%
Total général	95	154	249	
	38%	62%	100%	

Selon les données de notre enquête les contraintes rencontrées par ces instituts par ordre d'importance sont respectivement 29% manque de moyens, 28% manque de matériel, 14 %, manque de locaux appropriés, 10 % manque d'enseignants qualifiés.

Selon les informations recueillies auprès des interlocuteurs engagés dans le secteur (source ; interviews) beaucoup de défis gangrènent le secteur de l'enseignement de métiers. Les élèves apprennent la théorie et savent peu de choses dans la pratique pour les raisons majeures ci-après : les infrastructures existent mais il manque des équipements ou du matériel didactique et il manque surtout la qualité de la formation. En effet, certains de ceux qui dispensent les cours ont été formés dans les écoles ménagères. Les centres proposent un ensemble de métiers mal structurés à travers une mentalité qui pose problème, en effet les élèves ont dans la mémoire qu'ils ne vont pas exercer les métiers qu'ils ont appris. La mauvaise allocation des ressources existe dans certains CEM. Dans d'autres on s'aperçoit qu'ils ont un surplus d'équipements alors que d'autres n'en ont pas. Evidemment les élèves sont attirés par les centres bien équipés, tandis que les CEM sans équipements sont peu ou pas fréquentés.

Une des contraintes majeures pour les institutions de formation professionnelle est la faible compétence des enseignants en la matière d'entrepreneuriat et l'absence de module d'entrepreneuriat adapté à ce domaine. Le programme de formation s'étendant sur une année contribue à grossir le volume des chômeurs ; l'initiative de l'Etat est bonne mais manque d'accompagnement pour l'insertion socioprofessionnelle.

Pour les institutions de formation, il y a peu de budget de fonctionnement alors qu'il y a nécessité de développer des activités génératrices annexes.

La situation des centres de formation en ce qui concerne leurs ressources

Etat de financement

Tableau 4.6	Suffisance du financement			
	Non	Oui	Total général	
Public	28	4	32	32%
Privé	60	7	67	68%
Total général	88	11	99	100%
	88%	12%		

On constate que seulement 12% des responsables des centres sont satisfaits du niveau des financements, seulement quelques-uns dans l'échantillon des centres publics (4) et celui des centres privés (7) ce qui représente environ 10-12% de l'ensemble des centres visités. Il va de soi que ce constat est très préoccupant puisque en réalité cela implique que ces centres sont obligés de gérer leurs institutions avec un déficit structurel et permanent.

Tableau 4.7 Sources de revenus				
	Public	Privé	Total général	
Minerval	24	54	78	48%
Location	8	4	12	7%
Don	9	14	23	14%
Subvention	15	7	22	13%
Autres	14	15	29	18%
Total général	70	94	164	
	43%	57%	100%	

En général, les ressources proviennent des frais scolaires : 48%, des dons : 14%, des subventions : 13%, des locations : 7% et autres : 18%.

On peut conclure du tableau 4.7 que la majorité des centres dépend du paiement de la scolarité des élèves ce qui pose toujours problème de façon générale au Burundi. Les dons et les subventions ne concernent que 27% ce qui indique que l'appui au secteur des EFTP reste insuffisant.

Comme déjà évoqué plus haut ces ressources ne suffisent pas. Seulement 82% paient les frais scolaires et le gouvernement ne contribue qu'à 26% comme le montre le tableau 4.8 ci-dessous.

Tableau 4.8. Degré de paiement des frais scolaires

Tableau 4.8	Problème de paiement des frais scolaire			
	Non	Oui	Total général	
Public	4	28	32	32%
Privé	14	53	67	68%
Total général	18	81	99	100%
	18%	82%		

Les problèmes de financement s’amplifient quand on prend en considération que l’Etat Burundais ne procure du budget que dans les environs de 25% des cas dans notre échantillon. Surtout pour les centres de formation publics ce constat pose problème puisque ces centres dépendent entièrement de l’Etat. Cette conclusion confirme le constat dans la section suivante que l’Etat malgré ses efforts de créer des centres de formation nouveaux surtout dans les provinces à l’intérieur du pays ne semble pas en mesure d’assurer un financement adéquat pour que ces centres puissent fonctionner correctement.

Provision du budget par le gouvernement

Tableau 4.9	Attribution du budget par le gouvernement			
	Non	Oui	Total général	
Public	24	8	32	32%
Privé	49	17	67	68%
Total général	74	25	99	100%
	74%	26%		

4.4. Genre d’appui apporté par les différents intervenants à la formation professionnelle des jeunes

Le gouvernement Burundais

Selon le Gouvernement burundais,²⁶ le nombre de CEM serait passé en 2017 à 218 CEM dont 120 ont été construits en 2016 grâce au Fonds National pour l’investissement Communal (FONIC) et sont destinés uniquement à la filière Agriculture et Elevage.

Selon le même rapport du plan transitoire de l’éducation, pour l’ensemble des centres, la filière Agriculture et Elevage est majoritaire (133 CEM), suivie de la couture (94 CEM) puis à égalité de la menuiserie et de la maçonnerie (proposées chacune dans 60 CEM). Les autres filières telles que la soudure, la mécanique, l’électricité, le TIC et l’hôtellerie sont offertes dans beaucoup moins de centres²⁷.

Face à ce défi, le gouvernement avait l’intention d’améliorer les équipements ainsi que le fonctionnement des nouveaux centres. Selon ce même rapport, le constat est que le gouvernement a essayé de combler le vide dans l’offre des CFP, en ce qui concerne

²⁶République du Burundi (Mai 2018). Plan Transitoire de L’Education, pp.47.

²⁷Site du rapport République du Burundi (Mai 2018). Plan Transitoire de L’Education, pp.47.

l'agriculture. Cependant force est de constater qu'il manque des investissements pour les équipements nécessaires dans ces nouveaux centres.

La Direction de l'enseignement des métiers

La Direction des CEM appui les initiatives de l'Etat et les programmes de l'Enseignement des métiers pour améliorer la situation de l'emploi des jeunes à travers deux grandes activités à savoir : l'animation des journées de réflexion et la sensibilisation des administratifs au niveau de la province et de la commune pour avoir une vision commune, sachant que chaque commune a un centre d'enseignement des métiers.

Les CEM opèrent dans le secteur formel dans le sens où la formation est reconnue par l'Etat et offre des certificats ou des diplômes aux lauréats, contrairement au secteur informel où les bénéficiaires se forment sur le tas. A ce titre, il faudrait cibler certains PME (p.e. des garages) et en certifier certains agents après avoir organisé des tests prouvant leurs capacités.

Par exemple un chef de garage rencontré à Buyenzi a été avec d'autres en Ethiopie pour le perfectionnement, et pour la mise en application de ce qu'il a appris, il fait de la formation ici et là en plus de la gestion quotidienne de son garage. C'est un genre d'initiatives qui devrait être encouragées et si possible appuyées par l'Etat. Ce genre d'apprentissage et de perfectionnement se trouve un peu partout dans le secteur informel et est confirmés par les chefs couturiers et les chefs de salons de coiffure que les chercheurs ont pu interviewés.

Appui par les bailleurs et les ONG

ENABEL

Fournit l'appui à l'employabilité par un soutien à 13 CEM dans le pays selon 5 axes : pilotage, qualité (réalisation des curricula pour 20 filières-métiers) ; contribution l'insertion (stages et leasing d'équipements); par la facilitation de l'accès aux infrastructures et équipements, et par le mécanisme d'attractivité (par la communication et digitalisation).

PRÉSENTATION DU CEM BWOGA

Historique

Ce centre est situé à 2km du chef-lieu de la province à 300m du palais présidentiel à côté de la RN2, il est borné et dispose d'un plan cadastral. Construit à l'époque colonial, il était appelé centre artisanal. C'est en 2003 qu'il a été dénommé CEM et accueillait les élèves qui échouent en 6ème année primaire, il a été agréé en 2011 par l'OM 530/411 du 12 avril 2011 et dispose du Règlement d'Ordre Intérieur. Il reçoit un appui complémentaire pour la formation technique et professionnelle (ACFTP-ENABEL) et il est sous la tutelle du Ministère de l'Education nationale et de la recherche scientifique.

Personnel

Au total c'est 19 dont 6 administratifs, 12 formateurs au niveau de l'administration et le directeur ingénieur industriel option agri-élevage, un directeur technique ENS3 en génie civil, un secrétaire A3(gestion), 1comptable A2 gestion, 1magasinien A2 gestion .

Les équipements des Ateliers et Filières

Menuiserie

-Machine raboteuse en panne, -machine dégauchisseuse en panne, -machine scie circulaire, - machine tour à bois, -machine scie à ruban et machine batteuse de couteaux en panne.

Soudure

-2postes à souder l'un original et l'autre local, -2 meuleuses dont 1 en panne et 1 motosoudeuse.

Couture

-4 ciseaux de coupe, -12 fers à repasser à braises, -7 fers à repasser électrique qui sont en panne, -42 machines à coudre ordinaires dont 30 en panne, - 4 machines à coudre zigzag électrique dont 2 en panne, et 5 machines à coudre en zigzag ordinaires dont 3 en panne.

Maçonnerie

-1machine bétonnière, -1machine à briques perforée en panne, -10 marteaux passer de 5kg, -5marteaux masse de 2kg, -6marteaux pour maçon, -3machettes, -12haches en axe, -3fut de 200l, -36fils à plomb dont 26 en panne, -9niveaux en caoutchouc, -29 niveaux d'un mètre, -18 niveaux de 50 à 60cm, -20 niveaux antichoc, -57pioches, -12 tenailles, -1tuyau d'arrosage, -3tubes de 2m, -6 arrosoirs, -5barres à mine, -8 brosses métalliques, -13 décamètres, -4 échelles de 4 m, -19 scie en arc, -25 casques maçon, -4 rabons, -23 lappes rondes, -68 tournevis special, -20 tournevis ordinaires et -2pincés

Agriélevage

-1sécateur, -3 rats, -2 pioches, -3 machettes, -28 houes, -4 arrosoirs, -4 seaux en plastiques, -4 bidons, -2 brouettes.

Électricité

-8 pinces coupantes, -4 pinces universel, -8 pinces à dénuder, -7 tenalles, -10 tournevis plan, -6 tournevis spécial, -6 testeurs, -10 tournevis passepartout.

Demande de soutien

- Réparation des machines en panne, -soutenir sensiblement l'atelier de couture qui dispose de beaucoup d'apprenants, -chercher les maintenanciers, -financement pour ouvrir les ateliers fermés alors qu'ils étaient très utiles (carrelage, peinture, plomberie et boulangerie) c'est très important car la ville dévient la capitale politique et il y a beaucoup de gens qui y travaillent et vivent, - besoin aussi d'appui en personnel qualifié, - soutenir aussi l'atelier agri élevage parce que c'est la philosophie même de la politique du gouvernement.

CORDAID

Appui aux jeunes scolarisés et aux jeunes non scolarisés. Ceux qui sont scolarisés, sont encadrés via les clubs santé et ceux non scolarisés via les groupes de solidarité, ces groupements servent au bailleur de porte d'entrée pour l'encadrement de ces jeunes.

Union Européenne

Trois actions de trois ans (de 2017 à 2020) ont été menées séparément par CONCERN WORDWIDE en partenariat avec GLID, AVSI et KIYO en partenariat avec FVS et JJB dans les provinces de Kirundo, Gitega et Bujumbura mairie dans la mise en œuvre du programme

« Appui aux jeunes burundais dans le contexte de la crise » financé par l'UE (instrument ICSP) en 2016 :

L'objectif de ces trois actions (ENABEL, CORDAID et Union Européenne) était de contribuer à améliorer l'accès des jeunes les plus démunis à l'emploi dans les centres urbains la province de Kirundo, de Gitega et de Bujumbura Mairie.

Pour assurer la continuité des réalisations et au vu de l'expérience des six organisations et des besoins demeurant dans ces provinces, un nouveau contrat a été signé avec les mêmes partenaires et a continué à cibler les mêmes provinces de Bujumbura, Gitega et Kirundo.

4.5. Conclusions sur le secteur TVET Burundais

D'après notre appréciation, le constat est que l'offre de l'éducation Technique et Professionnelle ne suit pas les besoins du marché de travail national et n'offre pas des formations adéquates en matière de tant de professions indispensables pour le pays. Pour le placement des lauréats des CFP il s'avère que selon les dirigeants de ces établissements que la majorité ne trouve pas d'embauche dans les provinces de l'implantation de ces CFP (70%)²⁸, avec comme raisons principales évoquées le manque de débouchés, le manque de lieu de stages ainsi que le manque d'accès aux crédits (ou manque de kit de démarrage). En outre les enseignants qui forment les jeunes dans les centres ne sont pas formés de façon adéquate, et ils manquent souvent le savoir-faire pour accompagner les élèves dans la formation des différents métiers.

Les résultats de l'enquête confirment cette situation qui prévaut dans beaucoup de centres de formation non fonctionnels, pour plusieurs raisons dont le manque d'équipement nécessaire moderne et à jour. Il semble que beaucoup de problèmes sont liés au financement. La dépendance des paiements des frais scolaires reste problématique. L'appui de l'Etat ainsi que le transfert des budgets qui sont destinés au fonctionnement de ces centres montre que l'Etat ne semble pas être en mesure d'honorer ses obligations. Beaucoup de problèmes sont revenus de la part de nos interlocuteurs que ce soit pour les CEM ou les IFP.

D'après la plupart de nos interlocuteurs, le curricula n'a pas changé depuis plusieurs années alors que la préférence des clients change fréquemment. Dans un tel domaine, les élèves devaient être formés non pour faire ce qu'on leur apprend seulement en classe mais faire des recherches sur ce qui se fait ailleurs afin d'innover, créer d'autres choses qui intéresseraient plus les clients et surtout qui contribueraient à répondre à des problèmes communautaires.

D'où le besoin d'associer d'autres modules dans le domaine d'entrepreneuriat/monde des affaires et la recherche à côté des modules techniques dans le but d'équiper les élèves avec tout le nécessaire pour leur autopromotion efficace.

La plupart des instituts sont situés en milieu urbain. De façon générale on y dispense des cours traditionnels et il manque des cours dans le domaine des métiers modernes. Les formations sur la transformation agro-alimentaire pourraient bien se situer à la campagne. Mais encore une fois, le problème de fonctionnement des centres de formation va se poser. Il faut qu'il y ait de l'eau et de l'électricité pour ne citer que celles-ci. Cela implique, une bonne volonté de développement par les intervenants et l'Etat Burundais pour appuyer ces centres.

²⁸Agence Belge de Développement (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.65.

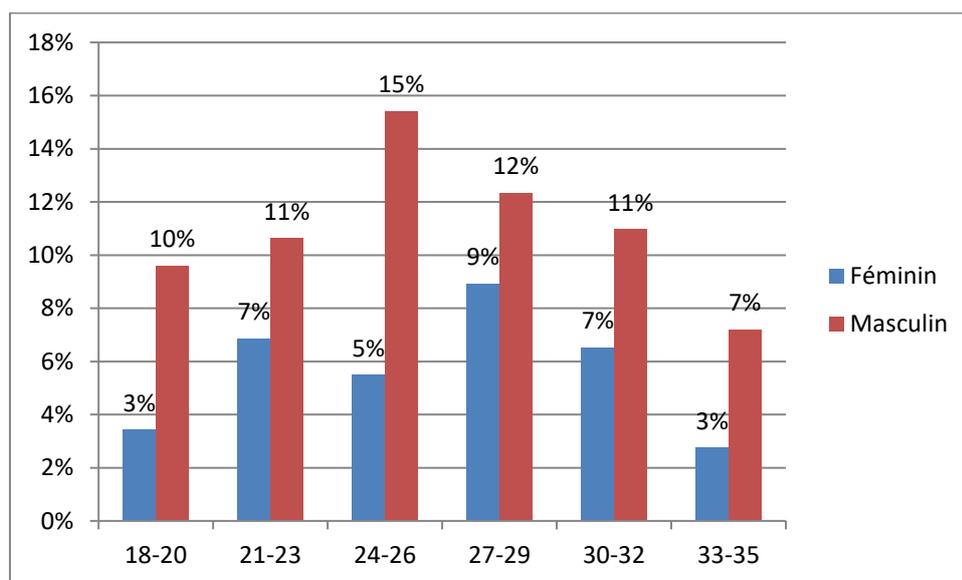
Les appuis de quelques bailleurs se centrent sur un petit nombre des centres de formation et sur quelques provinces seulement. Bien que ses efforts sont très appréciés on constate que le secteur en tant que tel souffre d'un manque de budget. La compétition entre les centres privés et étatiques pour attirer des jeunes des familles qui sont en mesure de payer la scolarité ne fait qu'amplifier une dichotomie croissante entre un grand nombre d'établissements étatiques laissés au dépourvu et un nombre d'instituts privés qui servent une tranche de la population relativement plus riche. En outre, les curricula actuels reflètent en quelque sorte l'ancienne économie et repose sur la reproduction des compétences liées à l'apprentissage dans les domaines de l'artisanat, l'industrie et les services qui prédominent toujours le secteur informel. Ce constat n'implique pas que ce genre de formation n'a pas d'avenir mais que ce genre de formation ne suffit plus pour former la jeunesse Burundaise dans divers domaines, y incluant les domaines innovateurs et modernes.

5. Les aspirations des jeunes et leurs possibilités au sujet du marché du travail

5.1 Revue des caractéristiques des jeunes dans l'échantillon de l'enquête

L'enquête a pu atteindre un grand nombre de jeunes individus ; 99 femmes et 193 hommes ont été interviewés de façon individuelle. En plus un nombre de trente-six focus groupes, comprenant 10 jeunes chacun, ont été menés dans les zones d'enquête.

Graphique 5.1. L'âge des jeunes interviewés



Sexe	Age						Total général	
	18-20	21-23	24-26	27-29	30-32	33-35		
Féminin	10	20	16	26	19	8	99	34%
Masculin	28	31	45	36	32	21	193	66%
Total général	38	51	61	62	51	29	292	100%
	13%	17%	21%	21%	17%	10%		

Une majorité des jeunes enquêtés a moins de 29 ans (212-73%) et le reste est âgé entre 30 et 35 ans (80-27%).

En ce qui concerne la répartition par zone d'enquête et par sexe voir le tableau ci-dessous.

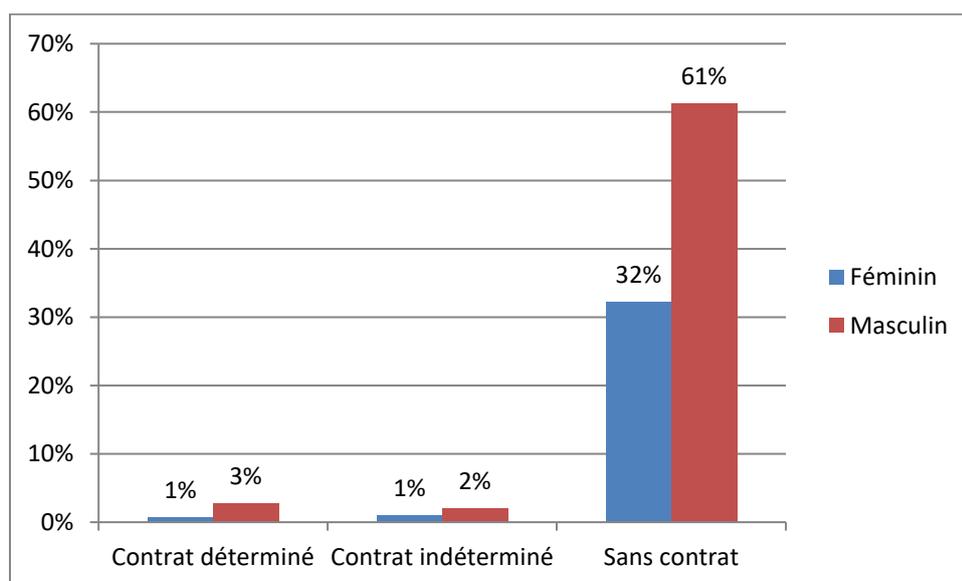
Tableau 5.2: Répartition des jeunes interviewés individuellement par sexe et par zone d'enquête

Zone	5.2	Sexe		Total général
		Féminin	Masculin	
Rural	GIHETA	2%	8%	10%
	KIREMBA	1%	4%	5%
	NYANZA-LAC	3%	3%	7%
	GITEGA	4%	9%	12%
Urbain	MAKAMBA	6%	7%	12%
	NGOZI	7%	8%	14%
	NTAHANGWA	4%	10%	14%
	MUHA	4%	8%	12%
	MUKAZA	3%	11%	14%
		34%	66%	100%

Statut d'emplois des jeunes enquêtés.

Dans notre enquête nous nous sommes aperçus que très peu des jeunes sont sous un contrat soit déterminé soit indéterminé (6,5%). Ce constat prend plus d'ampleur quand on considère que l'échantillon a été fait au sein des entreprises principalement donc concerne des jeunes déjà travaillant dans l'informel. Nous pouvons donc tenter de conclure que la vaste majorité des jeunes travaillant dans l'informel n'ont aucun statut et dépendent de la bonne volonté de leurs patrons pour avoir une rémunération quelconque.

Graphique 5.2. Répartition des jeunes par type de contrat



Ces jeunes sont à 93% sans contrat dans l'ensemble et légèrement plus pour les femmes (95%)

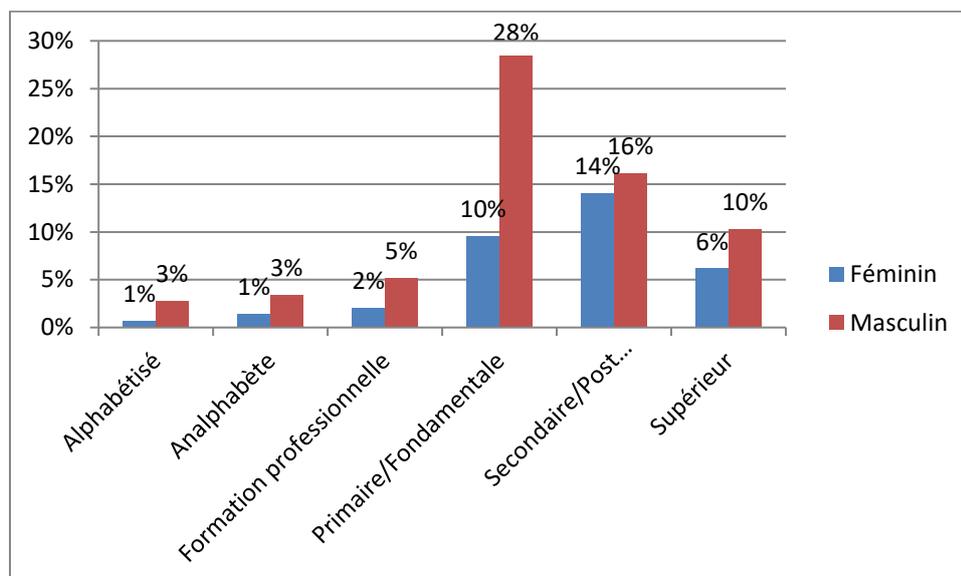
La conclusion générale est foudroyante ; la plupart des jeunes embauchés dans l’informel ne bénéficient d’aucune protection et peuvent être mis à la porte d’un jour à l’autre. Il semble donc rare de trouver quelqu’un avec un contrat déterminé ou moins encore indéterminé.

Le niveau de formation des jeunes

Formation reçue des interviewés ; Globalement le constat est que la majorité des jeunes a reçu très peu ou pas de formation. Le pourcentage est de 52% pour les hommes et de 34% pour les femmes de l’échantillon. Il est surprenant que la majorité des femmes enquêtées ait soit suivi une éducation secondaire (41%) ou supérieur (18%). Pour les hommes ces chiffres sont 24% et 15,5% respectivement.

Pour mettre ces chiffres en perspective les données statistiques au niveau de la population globale des jeunes du Burundi les taux de scolarisation supérieur est très bas (entre 2 et 5 % environ) donc l’échantillon est atypique pour l’ensemble du pays. Nous ne pensons que la prédominance de Bujumbura Mairie (40% de l’échantillon) ainsi que les villes de Gitega et de Ngozi sont à la base de ce biais dans l’échantillon.

Graphique 5.3. Niveau de formation des jeunes de l’échantillon



Sexe	Formation						Total général
	Alphabétisé	Analphabète	professionnelle	Primaire/Fondamentale	Fondamentale	Supérieur	
Féminin	2	4	6	28	41	18	99
Masculin	8	10	15	83	47	30	193
Total général	10	14	21	111	88	48	292
	3%	5%	7%	38%	30%	16%	

Par la suite nous avons demandé aux jeunes s’ils avaient été renforcés en capacité pour faire leur travail. Il s’avère que presque la moitié a reçu des formations quelconques (43%), avec un léger avantage pour les hommes (45%) vis-à-vis des femmes (38%). Ces chiffres nous indiquent que la formation est importante mais ne concerne pas la majorité des jeunes. Néanmoins il

s'avère clairement qu'en milieu urbain la moitié des hommes et environ 40% des jeunes femmes a reçu une formation.

Ceux qui ont été renforcés en capacité

	Féminin		Total	Masculin		Total	Total général	
	Non	Oui		Non	Oui			
Rurale	12	7	19	32	11	43	62	40%
Urbaine	49	31	80	74	76	150	230	22%
Total général	61	38	99	106	87	193	292	
	21%	13%	34%	36%	33%	66%	100%	

Renforcement en capacité par qui ?

Par qui	Masculin			Féminin			Total général	
	Urbaine	Rurale	Total	Urbaine	Rurale	Total		
Centres de formation	8	0	8	0	1	1	9	17%
Patron	21	2	23	10	2	12	35	66%
Autres (amis, collègues, famille)	7	2	9	0	0	0	9	17%
Total général	36	4	40	10	3	13	53	
	68%	8%	75%	19%	6%	25%	100%	

Le constat principal est que très peu de jeunes ont répondu à la question concernant qui les a renforcé en capacité (53 sur 125 soit 42% seulement). Il semble que l'appui par les patrons dans au sein des PME domine et une minorité mentionne les centres de formation et un appui au sein de la famille ou par les collègues.

Dans les discussions en focus groupes (focus groupes des jeunes gens) il s'est avéré que la majorité apprécie les efforts de l'Etat en ce qui concerne les formations Techniques et Professionnelles(CFTP) mais ils déplorent le manque des budgets pour ces centres. Egalement une partie des jeunes suggèrent que l'Etat semble se focaliser sur les formations théoriques au détriment des formations pratiques. Ils déplorent également le manque des initiatives de l'Etat pour appuyer les initiatives économiques des jeunes ainsi qu'un appui pour les apprentis dans l'informel. En effet, beaucoup des jeunes dépendent encore de la bonne volonté de leurs patrons d'entreprise dans le secteur informel pour leur formation.

Répartition des jeunes par fonction

Au sein de ces mêmes unités informelles les enquêteurs ont recensé la fonction de jeunes interviewés.

Principalement il en ressort que 53% de ces jeunes sont des ouvriers, 37% sont des employés, 8,22% sont des techniciens et seulement 1% sont des cadres. Il y a relativement plus d'ouvriers au sein des jeunes hommes (58%) que parmi les jeunes femmes (50%). La conclusion majeure

est que dans l'ensemble des jeunes dans l'échantillon il y a que très peu de techniciens (5% pour les femmes et 10% pour les hommes) et pratiquement pas de cadres.

Fonctions des jeunes par genre

	Féminin				Total	Masculin				Total	Total général
	Cadres	Employés	Ouvriers	Techniciens		Cadres	Employés	Ouvriers	Techniciens		
	Rurale	0	8	10		1	19	0	15		
Urbaine	3	51	22	4	80	0	15	75	60	150	230
Total général	3	59	32	5	99	0	30	94	69	193	292
	1%	20%	11%	2%	34%	0%	10%	32%	24%	66%	100%

5.2 Les idées d'entreprendre et les activités génératrices de revenus

Les aspirations et les rêves des jeunes Burundais

Globalement les jeunes interviewées souhaitent en majorité entreprendre quelque chose sous forme d'une AGR ou une petite entreprise. Ces chiffres ne diffèrent que marginalement entre les hommes et les femmes ainsi que quand en prend en considération la distinction entre le milieu urbain et le milieu rural. Apparemment les jeunes burundais souhaitent entreprendre quelque chose mais en réalité il s'avère que dans le présent il n'y a qu'une minorité parmi eux qui se sont déjà lancés dans les AGR.

Répartition des jeunes qui ont une idée d'entreprendre leur propre entreprise

Étiquettes de lignes	Féminin			Total	Masculin			Total	Total général	
	Je ne sais pas	Non	Oui		Je ne sais pas	Non	Oui			
Rurale	0	0	19	19	4	5	34	43	62	21%
Urbaine	4	8	68	80	0	8	142	150	230	79%
Total général	4	8	87	99	4	13	176	193	292	
	1%	3%	30%	34%	1%	4%	61%	66%	100%	

Globalement on constate que la grande majorité des femmes (88%) et des hommes (91%) souhaitent entreprendre quelque chose dans leur vie.

Projets d'avenir

Tableau 5.8 Idées d'entreprise pour les jeunes, division urbaine –rurale pour les ambitions principales

	Masculin			Féminin			Total général	
	Urbaine	Rurale	Total	Urbaine	Rurale	Total		
Services	15	7	22	10	5	15	37	14%
Artisanat	21	14	35	21	7	28	63	24%
Agropastorale	26	3	29	4	1	5	34	13%
Affaires	82	12	94	26	5	31	125	48%
Total général	144	36	180	61	18	79	259	
	56%	14%	69%	24%	7%	31%	100%	

La grande majorité des jeunes souhaitent se lancer dans ce qu'ils appellent les affaires, sans faire une précision quant à la taille des affaires à entreprendre (femmes urbaines 43%, hommes urbains 57%, et environ un tiers des hommes et femmes parmi les jeunes du milieu rural). Il est surprenant de voir qu'en milieu urbain une bonne partie des hommes (18%) souhaitent s'investir dans l'agriculture. En réalité il s'agit surtout des activités d'élevage des poules, porcs et petits ruminants parce que la vente de viande en ville (sous forme de brochettes) est une source de revenu sûr et régulier. On s'aperçoit que pour les femmes généralement l'artisanat est important, elles souhaitent ouvrir des salons de coiffures, pédicure ou de couture (34% des femmes urbaines et 39% des femmes rurales). Globalement le constat est que les jeunes hommes et femmes cherchent surtout des activités qui génèrent directement des revenus sans devoir investir beaucoup d'argent dans les fonds de roulement, c'est-à-dire plutôt des activités commerciales ou dans l'artisanat et d'autres services (ou la majorité des idées concerne ouvrir des boutiques ou des restaurants). Il est très rare de voir un jeune qui aspire à une activité moderne par exemple liée au secteur informatique (un seul homme mentionne vouloir ouvrir une salle informatique avec des ordinateurs).

La réalité de ceux qui ont une AGR

Les données sur les AGR existantes parmi les jeunes révèlent une autre réalité. La plupart des jeunes que notre enquête a approchés ne s'engagent pas dans les AGR actuellement. Environ 58% ont déclaré n'avoir pas d'autres activités génératrices de revenus. En milieu urbain que ce soit pour hommes et pour les femmes, une même proportion s'est engagée dans une AGR (environ 40%). Néanmoins en milieu rural une légère majorité des hommes exploite une AGR (60%) contre environ un tiers des femmes. Cette image peut refléter le fait qu'en milieu rural les femmes de façon générale sont responsables pour l'exploitation agricole quotidiennement et les hommes interviennent ponctuellement dans les activités agricoles et de ce fait ont plus de temps d'exploiter des AGR.

La situation actuelle des jeunes ayant ou pas une AGR

Étiquettes de lignes	Féminin		Total	Masculin		Total	Total général	
	Non	Oui		Non	Oui			
Rurale	12	7	19	17	26	43	62	21%
Urbaine	47	33	80	93	57	150	230	79%
Total général	59	40	99 34%	110	83	193 66%	292	100%

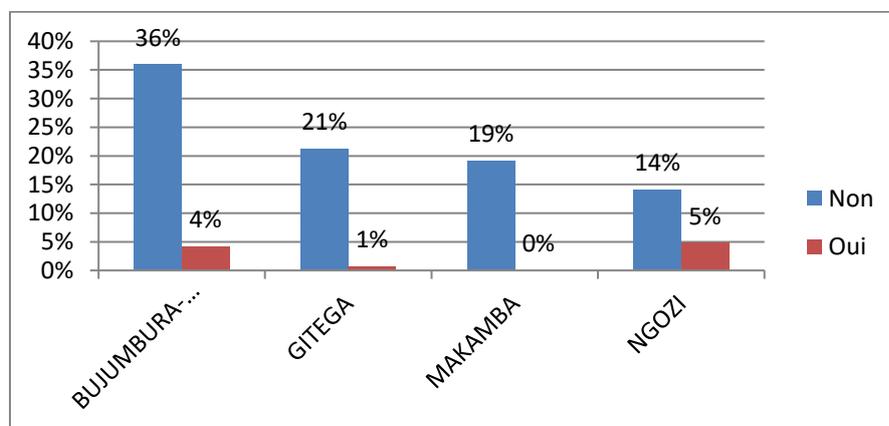
Dans les Focus Groupes, les jeunes ont identifié un certain nombre de défis importants pour l'exercice de leurs AGR. Il s'agit notamment de la matière première chère, du manque d'expérience, de la malhonnêteté qui fait que des crédits ne sont pas remboursés, de la concurrence, du vol, de la taxe élevée, de l'instabilité des prix, de la maltraitance des policiers, de la corruption, du manque de kit de démarrage, du manque de compétence technique, du manque d'adresse et du milieu de travail non favorable. Tout cela indique que les AGR se font dans un environnement qui n'est pas propice pour la stimulation des jeunes, au contraire, beaucoup d'acteurs étatiques s'engagent dans des activités prédatrices envers les jeunes.

5.3 Le marché du travail pour les jeunes Burundais

Opinion des jeunes vis-à-vis du marché de travail au Burundi

La vaste majorité (90%) des jeunes estiment que le marché n'est pas favorable tandis que 10% estime que le marché est favorable aux jeunes. Ce constat est important puisque ce chiffre reflète une réalité de travail au Burundi où la plupart des jeunes saisissent les opportunités qui s'offrent à eux et qui ne reflètent pas forcément ce qu'ils souhaitent faire dans leurs vies. On voit qu'il y a trop peu d'opportunités pour les jeunes d'accéder à un emploi stable dans l'informel comme évoqué déjà dans la section 5.1, une infime minorité des jeunes bénéficie d'un contrat officiel. Le marché du travail au Burundi est incapable d'offrir en quantité suffisante les emplois aux jeunes, et ce constat s'applique également au secteur informel.

Graphique 5.4. Bénéfice d'un contrat ou pas



Ce constat de manque d'emploi est affirmé par un tiers des jeunes interviewés. Beaucoup de jeunes se sont déjà accoutumés à cette réalité puisqu'ils souhaitent recevoir un kit de démarrage

pour qu'ils puissent se débrouiller eux-mêmes (mentionné par un quart des jeunes). Il est remarquable qu'une minorité importante évoque le favoritisme et la discrimination sur le marché du travail (14%). Il est clair que le marché du travail au Burundi restreint, pousse les jeunes vers l'auto-prise en charge et que pas mal des jeunes voient de l'injustice dans les pratiques d'affectation des postes à certains parmi eux qui ont des meilleurs contacts ou qui paient pour accéder à un poste.

Tableau 5. 10 Pourquoi le marché du travail n'est pas favorable aux jeunes

Non favorable aux jeunes	Masculin			Féminin			Total général	
	Urbaine	Rurale	Total	Urbaine	Rurale	Total		
Manque d'emploi	56	13	69	15	8	23	92	35%
Discrimination, favoritisme	12	2	14	23	1	24	38	14%
Exode rural	2	0	2	1	0	1	3	1%
Absence de créativité	10	7	17	3	3	6	23	9%
Faible revenu	19	4	23	9	1	10	33	13%
Insécurité	1	5	6	4	1	5	11	4%
Manque de kit de démarrage	31	10	41	17	5	22	63	24%
Total général	131	41	172	72	19	91	263	
	50%	16%	65%	27%	7%	35%	100%	

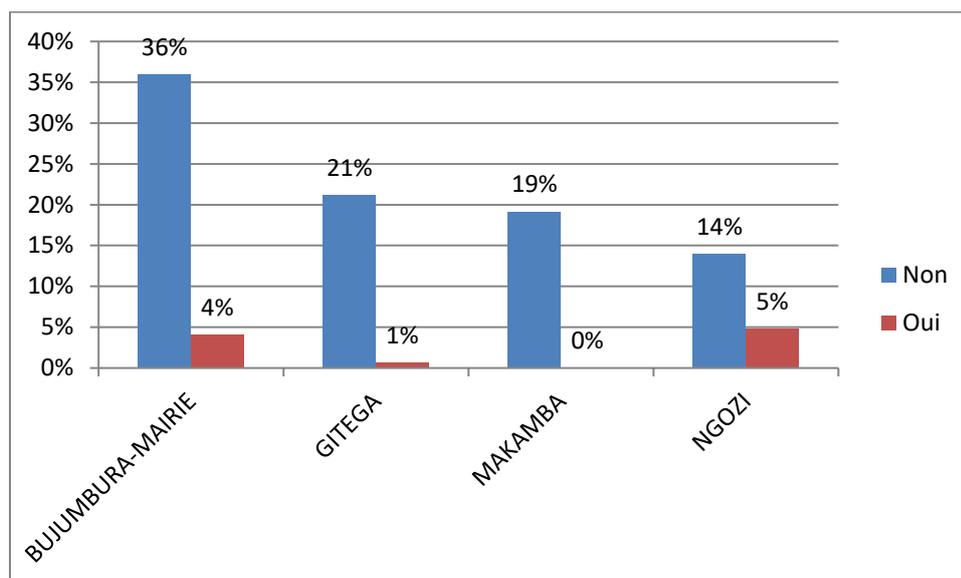
Les résultats des discussions en focus groupe affirment les conclusions de l'enquête. Une majorité des jeunes ont souligné que la situation du travail pour les jeunes constitue un problème majeur pour les jeunes (98% des participants des groupes focus). Dans les Focus Groupes (GF), ils ont signalé le favoritisme, la paresse chez les jeunes et l'envie de faire ce qui se concorde avec leur formation parmi les principales raisons. Celles-ci se recoupent avec celles évoquées au sein des répondants individuels de l'enquête. En outre, les jeunes voient le marché du travail dans le secteur informel d'un œil positif et négatif. Positif parce que le secteur offre des activités qui génèrent de l'argent pour survivre, des activités aux gens avec de petits capitaux sans beaucoup de formalités, des activités où les autorités administratives ne sont pas rigoureuses dans le paiement des taxes et des activités qu'on fait en dehors de la carrière de formation. De façon négative parce que le secteur informel c'est du désordre, le travail n'a pas de garanti et on est toujours en insécurité, le paiement de taxes est journalier. Le travail se fait dans les endroits non-fixes, un peu partout et chacun le fait comme il l'entend. Cependant les jeunes reconnaissent les mérites du marché informel « le petit travail donne des possibilités aux emplois plus importants »²⁹

5.4 Degré d'usage et accès aux moyens ICT

Parmi les jeunes Burundais, on s'en aperçoit que la majorité ne possède pas un ordinateur. On voit clairement qu'au sein de Bujumbura Mairie, une proportion minoritaire significative qui possède un ordinateur (environ un sur dix jeunes). Dans les provinces, la quasi-totalité des jeunes n'a pas un outil de travail informatique autre que les téléphones portables.

²⁹Citation d'un groupe Focus.

Graphique 5.5. Avoir son propre ordinateur



Les avantages des smartphones pour certains jeunes de Gitega

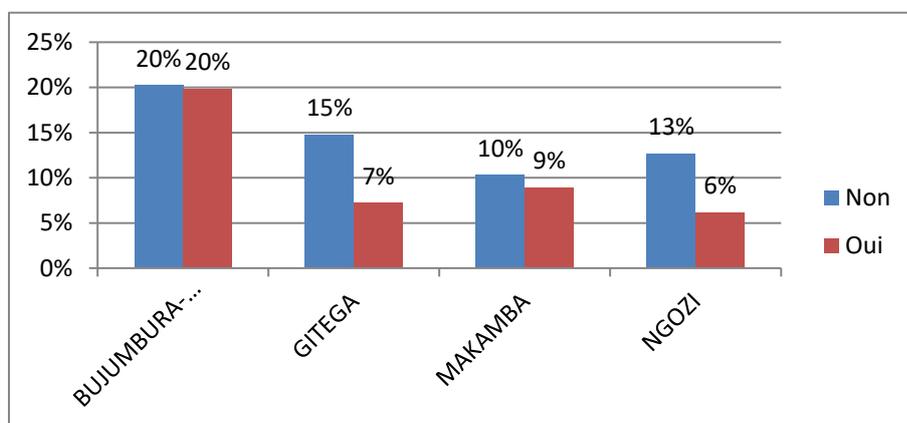
Durant l'enquête, nous avons rencontré des jeunes qui ne sont pas embauchés par les institutions formelles mais qui gagnent la vie grâce aux activités menées. Parmi ceux-ci, il y a ceux qui gagnent leur vie grâce aux smartphones qu'ils utilisent entre autre les agents d'écocash et lumicash qui font l'enregistrement des cartes SIM. On les achète à 200f/pièce et puis ces dernières sont revendues à 1000 f/pièce après l'enregistrement. D'après ces agents, ils peuvent bénéficier plus de 10000f par jour.

L'autre groupe rencontré était constitué par les jeunes qui font du commerce pour être rémunérés mensuellement. Ils ont dit que la publicité est facile avec Facebook et whatsapp en mettant des marchandises sur leurs statuts et dans d'autres groupes puisqu'ils sont rémunérés compte tenu des biens vendus. Plus ils vendent beaucoup des biens, plus ils sont rémunérés.

L'image de l'utilisation des téléphones portables dévoile une autre réalité. A Bujumbura Mairie et a Makamba la moitié des jeunes interviewées utilisent un smart-phone tandis qu'à Gitega et à Ngozi environ un tiers des jeunes y accède (voir le Tableau 5.11 et le Graphique en ci-dessous). Ces données indiquent que l'accès aux informations informatiques et la communication par des moyens informatiques passent surtout par smart-phone. Evidemment, l'achat des unités téléphoniques représente une entrave importante pour les jeunes en ce qui concerne la fréquence et la durée de l'accès aux plateformes sociaux et à l'internet mais au moins on peut passer des messages et de l'information à d'autres interlocuteurs qui se trouvent ailleurs. Ce constat est important puisque cette tendance confirme l'image que la jeunesse Burundaise se modernise et accède au monde de la communication informatique.

Province	Non	Oui	Total général	
BUJUMBURA-MAIRIE	59	58	117	40%
GITEGA	44	20	64	22%
MAKAMBA	29	27	56	19%
NGOZI	38	17	55	19%
Total général	170	122	292	100%
	58%	42%		

Graphique 5.6. Utilisation des smartphones



5.5. Les emplois actuels

Le niveau de satisfaction des jeunes

	Féminin		Total	Masculin		Total	Total général	
	Non	Oui		Non	Oui			
Rurale	8	11	19	15	28	43	62	21%
Urbaine	48	32	80	75	75	150	230	79%
Total général	56	43	99	90	103	193	292	
	19%	15%	34%	31%	35%	66%	100%	

La conclusion générale est qu'une moitié des jeunes gens est satisfaite de leur travail actuel tandis que l'autre moitié n'est pas satisfaite. En plus, on constate qu'une légère majorité des hommes (53%) est satisfaite du travail, tandis qu'au sein de jeunes femmes une légère minorité est satisfaite (43%). Malgré que l'échantillon soit plus restreint pour les jeunes ruraux (62 répondants) cette dynamique y est différente puisque la majorité semble être satisfaite plutôt de leur situation de travail (grosso modo 60%). Remarquable est qu'en milieu urbain une minorité des jeunes femmes est satisfaite de leur situation de travail (40%).

L'analyse de cette question révèle que la moitié de ceux qui ne sont pas satisfaits de leur travail déplore le bas niveau de leurs salaires, aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. Pour les femmes urbaines ceci concerne 60% (3 sur 5) des jeunes femmes, contre 44% des hommes urbains. Une deuxième raison que ce groupe mentionne est le fait que les conditions de travail ne sont pas acceptables (32% soit un tiers de ce groupe), mais apparemment ceci est beaucoup plus pertinent pour les hommes urbains que pour les femmes urbaines (respectivement 36% et 21%)³⁰.

Tableau 5.12.1 La motivation des jeunes qui ne sont pas satisfaits de leur travail

Ceux qui ne sont pas satisfait du travail								
Arguments des jeunes	Féminin			Masculin			Total général	
	Urbain e	Rural e	Total	Urbain e	Rural e	Total		
Augmenter le salaire	29	4	33	33	8	41	74	51 %
Améliorer les conditions de travail	10	3	13	27	6	33	46	32 %
Dialoguer avec ses employés	7	1	8	12	1	13	21	14 %
Accroître l'entreprise	2	0	2	3	0	3	5	3%
Total général	48	8	56	75	15	90	146	
	33%	5%	38%	51%	10%	62%	100%	

Quand on analyse de près l'autre moitié des jeunes qui se déclarait être satisfait du travail (tableau 5.12.2 en bas de page) on voit que beaucoup d'entre eux apprécient cette question différemment. Ils soulignent plutôt la dimension sociale de solidarité avec la famille parce que d'abord le fait qu'ils arrivent à subvenir aux besoins primaires et aussi à aider la famille et travailler en entente mutuelle souligne cette hypothèse. En combinant les trois premières catégories de réponses il y a une nette majorité des jeunes qui motivent leur satisfaction de cette façon (66% soit les deux tiers de ce groupe). Quand on considère séparément la dimension 'besoins primaires' on voit que cette raison domine parmi les femmes urbaines (62,5%), tandis que chez les hommes urbains et ruraux une légère minorité avance cette motivation (environ 45%). Il y a cependant un certain nombre de gens (24%) qui n'ont 'pas d'idée' pourquoi ils sont satisfaits de leur travail, ce qui indique qu'un certain nombre des jeunes semblent avoir du mal à saisir la signification de cette question.

Tableau 5.12.2 La motivation des jeunes qui sont satisfait de leur travail.

Ceux qui sont satisfait du travail								
Type de motivation	Féminin			Masculin			Total général	
	Urbain e	Rural e	Total	Urbain e	Rural e	Total		
Subvenir aux besoins primaires	20	4	24	33	13	46	70	48 %
Besoins de la famille	0	2	2	12	6	18	20	14 %

³⁰ Les petits nombres des jeunes en milieu rurale ne permet pas d'analyser cet aspect plus en détail.

Travailler en entente mutuelle	1	0	1	5	1	6	7	5%
Poursuivre ma carrière	2	0	2	13	0	13	15	10%
Pas d'idée	9	5	14	12	8	20	34	23%
Total général	32	11	43	75	28	103	146	
	22%	8%	29%	51%	19%	71%	100%	

5.6. Conclusions provisoires en ce qui concerne les jeunes travaillant dans l'informel

Dans l'échantillon les jeunes urbains dominant (78%) ainsi que les hommes (66%). En ce qui concerne le niveau d'éducation on observe un biais dans les jeunes scolarisés au niveau supérieur (16%) ce qui ne reflète pas la moyenne Burundaise. Dans la catégorie fondamentale on trouve 38% et dans le niveau post-fondamentale 30% des jeunes de notre échantillon. Quant à leur fonction au sein des entreprises informelles, la plupart sont soit des ouvriers (53%) ou des employés (37%), et on trouve peu de techniciens et de cadres parmi eux. Le constat majeur est que la majorité des jeunes engagés dans le secteur informel ne jouit pas d'un contrat quelconque et n'ont donc aucune protection.

La majorité des jeunes a l'ambition d'entreprendre quelque chose et la grande majorité des jeunes souhaitent se lancer dans les affaires. Une large proportion des femmes souhaite se lancer dans l'artisanat. Puisque que l'échantillon concerne des jeunes travaillant déjà dans l'informel force est de constater que leurs ambitions visent surtout des AGR en dehors des activités économiques dans lesquelles ils s'engagent quotidiennement. Les AGR représentent des activités auxiliaires de gagne-pain pour bon nombre des jeunes. On constate qu'une minorité exploite des AGR actuellement (40%) mais pour les hommes ruraux une majorité s'engage déjà dans les AGR (60%). Cependant il est important de souligner que ceux qui exploitent les AGR souvent subissent des efforts d'escroquerie et de corruption de la part des agents étatiques, ce qui gêne beaucoup l'exercice de ces activités.

Le marché du travail Burundais n'est pas favorable pour les la plupart des jeunes (90%). Cette conclusion est confirmée par les résultats des débats dans les focus groupes. On mentionne également le fait qu'il faut se débrouiller soi-même (25%). Une minorité (14%) des jeunes enquêtées mentionne le favoritisme et la corruption comme raisons qui gênent l'accès au marché du travail, une opinion qui se confirme dans les Focus Groupes.

Sauf une minorité des jeunes en milieu urbain de Bujumbura Mairie, la vaste majorité des jeunes ne dispose pas d'ordinateur. La communication en ligne sur les réseaux sociaux et sur l'internet se fait surtout avec des Smartphones. La moitié des jeunes à Bujumbura et à Makamba possèdent un Smartphone et environ un tiers à Gitega et à Ngozi. On peut conclure que l'accès aux moyens de communication informatisée pour les jeunes se fait progressivement surtout avec les téléphones mobiles.

La moitié des jeunes semble être satisfait avec leur travail, contre l'autre moitié qui n'est pas de cet avis. Pour ceux qui sont mécontents de leur travail c'est surtout le niveau bas des salaires et dans une moindre mesure les conditions de travail qui ne sont pas favorables. Bon nombre des jeunes souhaitent qu'ils puissent avoir un dialogue avec leurs patrons afin de pouvoir changer leurs circonstances de travail. Ceux qui déclarent être contents du travail soulignent

surtout le fait qu'ils peuvent subvenir à leurs besoins et aussi pour aider leurs familles. Cependant, ce constat montre également que le fait de se nourrir est déjà considéré comme une motivation pour exprimer sa satisfaction ce qui semble refléter dans un sens plus large l'état de pauvreté généralisé parmi beaucoup de Burundais y incluant la jeunesse. Pour eux le fait de travailler dans le secteur informel leur offre des petits moyens pour survivre en attendant de pouvoir accéder à un travail plus stable et plus consistant. Grosso modo le secteur informel est en quelque sorte un secteur refuge et de survie pour la majorité des jeunes Burundais. Toute tentative d'y intervenir devra tenir compte de cette réalité de base dans le contexte du Pays.

Le commerce est une activité d'achat, de vente ou d'échange. L'entrepreneuriat est une activité relative à la création d'entreprise. Celle-ci est une entité autonome qui produit des biens et des services marchands. Le constat est qu'il y a plus d'activités commerciales qu'entrepreneuriales dans les milieux que nous avons visités.

6. ONG, bailleurs et autres intervenants dans l'emploi des jeunes

La plupart sont implantés dans la Mairie de Bujumbura.

6.1. Appuis aux initiatives et programmes pour améliorer la situation de l'emploi pour les jeunes au Burundi. (Principaux domaines d'intervention).

Dans ce paragraphe nous élaborons surtout les appuis de la part de l'Ambassade des Pays Bas au Burundi, ENABEL/projet ACFPT, CORDAID et l'Union Européenne. Ces organisations appuient particulièrement la Direction de l'Enseignement de Métiers et donc de façon générale le gouvernement Burundais dans le domaine de l'enseignement des métiers. Il est question aussi des autres intervenants qui s'intéressent plus au renforcement des compétences, à l'entrepreneuriat des jeunes et à leur insertion socioprofessionnelle.

L'éducation, l'emploi et l'autopromotion ont toujours été au cœur des activités des Pays-Bas au Burundi. Ses principales interventions sont les suivantes :

Le programme AkaziKeza, exécuté par l'ONG SPARK, est un programme conçu après avoir identifié l'écart 'alarmant' entre les produits du système éducatif et les exigences du monde de travail. Il y a un grand besoin de développer des compétences adaptées pour aboutir à une insertion efficace des jeunes dans le monde du travail. Akazi keza appuie aussi dans le développement du secteur privé en renforçant la capacité des structures existantes (coopératives, entreprises commerciales, VSLA) dans le but de les rendre solides et financièrement autonomes. Ce sont ces structures qui vont ensuite contribuer dans la création de l'emploi pour la jeunesse bien formée et bien équipée.

La **campagne de communication « NUKU »** (Nawe Urashoboye **Kubikora**) est aussi une initiative récente des Pays-Bas qui vise à promouvoir l'autopromotion des jeunes. « NUKU » cible des jeunes champions ; c'est-à-dire qui ont pu développer une petite affaire économique ou initiative sans appui d'ONG ou autre bailleur. En promouvant ces histoires, on veut qu'il y'ait changement de mentalité des jeunes et que ceux qui ont réussi sachent que la vraie réussite c'est dans le partage de la connaissance et l'accompagnement des autres (il n'y'a pas de succès sans successeurs) mais aussi que ceux qui se cherchent encore puissent savoir et voir de leurs propres yeux qu'il y'en d'autres qui l'ont fait sans appui financier. Les ressources dont on a besoin pour se lancer ne sont pas toujours d'ordre financier. En mettant l'accent sur l'autopromotion, « NUKU » va contribuer également à accroître le nombre d'emplois créés non pas pour les jeunes cette fois-ci mais par les jeunes.

La **plateforme JEB (Jeunes Entrepreneurs du Burundi)** : un carrefour d'opportunités pour les jeunes entrepreneurs en quête d'information fiable, d'opportunités d'apprentissage (y inclut le coaching et le mentorat), d'emploi, de liens commerciaux, de financement, etc. La valeur ajoutée de cette structure est que plusieurs programmes et initiatives sont ici pour une durée déterminée et souvent, il est difficile de mesurer leur impact car il n'est plus facile de retracer l'activité des 'bénéficiaires' après les projets et/ou initiatives. JEB va également faciliter cet accompagnement pendant et après les programmes/projets/initiatives, va faciliter le suivi-évaluation, la mesure de l'impact et aussi va servir de base de données pour les nouvelles initiatives, les recherches et autres études autour de l'éducation, l'emploi et l'autopromotion de la jeunesse.

D'après les entretiens que nous avons eu avec **l'Agence burundaise de l'emploi des jeunes, ABEJ**, entre 2012 et 2020, les jeunes qui ont fait le stage du premier emploi grâce au budget de l'Etat, s'élèvent à 2.806.

Aucune étude n'a été réalisée jusqu'à présent pour avoir des résultats chiffrés de ce stage. Cependant les données collectées par l'ABEJ, bien qu'elles ne soient pas exhaustives, nous révèlent qu'au moins 35% des jeunes qui ont fait le stage ont pu trouver un emploi permanent tandis qu'autour de 20% sont actuellement dans le secteur de l'entrepreneuriat.

L'ABEJ a signé un partenariat avec le projet FIDA/PRODEFI. Grâce à ce partenariat, 900 jeunes répartis dans 4 provinces (Bubanza, Ngozi, Kayanza et Muramvya) ont bénéficié d'un stage de 3 mois dans différents domaines professionnels dans ces provinces. Une étude réalisée en février 2020 a montré que 18% ont pu décrocher un emploi permanent et plus de 25% ont commencé l'entrepreneuriat. Bien que les résultats soient positifs, l'ABEJ a un grand défi, celui de son budget qui reste inversement proportionnel à la courbe de demande de ses services par les jeunes diplômés toujours croissante.

Centre Universitaire de Formation et de recherche en Entrepreneuriat (CUFORE), intervient dans le domaine de l'Entrepreneuriat : appui, offre des formations, montage de projet, élaboration des plans d'affaires, recherche de marchés et orientation vers les sources de financement.

L'Union des Personnes Handicapées du Burundi, UPHB, intervient dans l'insertion socio-économique des jeunes handicapés qui un de ses domaines d'intervention.

Un service de l'**USAID** s'occupe de la croissance économique et s'intéresse particulièrement à la microéconomie. Le secteur est préoccupé par la promotion du secteur informel de par sa contribution dans l'économie nationale.

L'Office burundaise de l'emploi et de la main d'œuvre (OBEM), comme sa dénomination l'indique intervient dans le domaine de l'emploi. Il se focalise sur la planification, le suivi de la politique de l'emploi, l'identification annuelle des indicateurs, l'établissement de l'état des lieux des emplois qui ont été générés qualitativement et quantitativement, soit les statistiques de la demande et de l'offre d'emplois. C'est ainsi que l'OBEM a déjà entrepris le recensement des chômeurs et dispose des données dans quelques provinces.

L'OBM poursuit entre autres les objectifs ci-après ;

- Renforcer les compétences des ressources humaines pour une meilleure employabilité,
- Améliorer l'information et la gouvernance du marché du travail et généraliser la protection du travail et généraliser la protection sociale promouvoir l'emploi décent ;
- Promouvoir l'emploi et l'auto-emploi des jeunes et des personnes handicapées tout en créant des conditions favorables à une meilleure participation des femmes sur le marché du travail.

6.2. Les critères pour déterminer le domaine d'appui de l'emploi des jeunes.

Pour l'Ambassade des Pays Bas, le critère primordial est que le domaine doit être un domaine de choix et d'intérêt pour les jeunes et porteur d'emplois pour la jeunesse. Ceci est fait via des études ou enquêtes auprès de cibles combinées avec une analyse approfondie des politiques en vigueur ainsi que l'environnement et le contexte du pays.

Pour l'UE, le critère de choix de la zone d'intervention est déterminé selon la situation des besoins compte tenu des défis relevés. Pour ce faire il faut au préalable une étude de marché pour avoir la situation des besoins dans les différentes zones d'interventions.

Les besoins du secteur doivent répondre aux défis auxquels font face les zones d'intervention notamment :

- Le chômage prononcé dans ces zones d'intervention, (65% des jeunes burundais font face au chômage).
- L'inexistence des centres de formations adéquates ; les jeunes de moins de 25 ans, qui représentent 60% de la population du Burundi et qui font face à des défis de pauvreté et de manque d'opportunités.
- La jeunesse déscolarisée et non scolarisée des zones urbaines et périurbaines ne disposant pas d'assez de capacités techniques, professionnelles et humaines pour se tailler une place sur le marché de l'emploi ou pour créer des micro-entreprises lucratives et viables.
- Au-delà des compétences techniques, les compétences entrepreneuriales des jeunes au Burundi qui sont aussi faibles.
- Les abandons des jeunes avant la fin des formations pour de multiples raisons notamment, les mariages précoces, les responsables de familles qui empêchent les jeunes de continuer les formations, préférant de petits jobs pour contribuer aux ressources de la famille etc...
- Enfin, l'accès au crédit, afin d'avoir un capital de départ, est aussi un défi pour la mise en place des initiatives entrepreneuriales par les jeunes.

Pour CORDAID, le critère de choix est déterminé par le besoin des jeunes sachant que ces derniers doivent avoir leurs propres initiatives. Il leur est donné un kit de démarrage et on leur apprend à créer des emplois, comment s'autonomiser et comment utiliser le peu qu'ils gagnent.

6.3. Conclusions provisoires sur l'appui au secteur informel.

Pour les différents bailleurs, le secteur informel peut être un moteur de développement.

Quoique la plupart de nos interlocuteurs, étaient d'accord, d'autres n'étaient pas convaincus, mais avec des nuances. D'abord, il faut définir un emploi et non pas seulement cela mais un emploi décent. Il y a certains interlocuteurs qui doutent que ce secteur crée des emplois décents pour les jeunes.

Le secteur informel attire plutôt les jeunes parce que beaucoup de jeunes sont désespérés au point de prendre tout ce qu'on leur propose. Aussi, dans la plupart des cas l'employeur ne donne pas de contrat à l'employé. En plus, le code de travail en vigueur ne mentionne pas bien les droits et les devoirs d'un employé et de l'employeur. Souvent, ces jeunes sont maltraités et ils n'ont pas de cadre de rapportage de ces abus comme le jeune qui est dans le formel qui peut rapporter un cas vers l'inspection du travail.

On constate que la majorité de la population aussi bien dans le secteur agricole et non-agricole, trouve de l'emploi dans le secteur informel où il y a beaucoup d'opportunités. Dans ce secteur, on peut exercer de petits métiers et de petites activités génératrices de revenus même à faible

capital et pouvoir gagner la vie. Au contraire, dans le secteur formel, il manque ces opportunités et ce secteur au lieu d'être le moteur du développement reste marginal.

Pour conclure ce chapitre, il y a lieu de constater que les initiatives des différents intervenants sont pertinentes, par exemple, l'ENABEL qui intervient dans la formation professionnelle, c'est le passage obligé pour s'orienter vers l'emploi. D'autres, comme CUFORE, BBIN, UPHB interviennent dans le perfectionnement et dans la réinsertion professionnelle. L'Ambassade des Pays Bas, l'Union Européenne, et l'USAID plutôt directement dans l'emploi des jeunes. Les institutions de l'Etat ne semblent pas en mesure de monter une intervention de taille dans ce domaine.

L'autre constat majeur est le fait que, malgré leurs efforts, il semble que les intervenants font ce qu'ils peuvent mais cumulativement ces efforts sont une goutte dans l'océan. En outre, leurs initiatives sont disparates entre les uns et les autres et il manque des efforts pour une collaboration plus efficace en la matière. A travers ses structures, l'Etat Burundais pourrait renforcer le rôle de coordination.

Les différents intervenants ont émis des analyses objectives que ce soit dans le domaine de la formation ou de l'emploi des jeunes. Ayant un œil extérieur, ils peuvent apporter plus de contributions encore, en travaillant en synergie et en se concertant davantage.

7. Recommandations basées sur l'enquête.

Nous proposons de faire une distinction basée sur deux grands thèmes qui émanent de cette étude, à savoir la formation des jeunes et l'accès aux stages pour augmenter l'expérience et les compétences des jeunes ainsi que la promotion et la création d'emploi pour les jeunes.

7.1 La formation des jeunes et l'accès aux stages

Suite aux constats faits dans le chapitre 4 nous proposons que toutes les intervenants se mettent ensemble pour entamer un dialogue de fonds pour chercher des complémentarités et des opportunités d'amélioration de la performance des centres de formation (CFTP) au Burundi. Ce dialogue peut se faire entre les représentants des CFTP, des représentants des ministères de tutelle concernés (ministère de l'éducation, ministère de la jeunesse), les bailleurs et les ONG qui s'engagent dans les efforts de créer de l'emploi pour les jeunes.

Il nous semble opportun de faire un suivi d'un certain nombre de thèmes importants :

- A- La recherche sur le marché de l'emploi au Burundi afin d'identifier des besoins réels en formation avec une attention particulière pour les métiers modernes et innovateurs.
- B- La formation des formateurs qui enseignent dans les CFTP ; mettre en adéquation les besoins avec l'offre de formation ; élaborer un système de certification pour des personnes ressources clés opérant dans l'informel qui ont accumulé des connaissances pertinentes.
- C- Modèles de budgétisation pour les CFTP ; revoir les problèmes actuels de financement et proposer des options d'y remédier (frais de scolarités, déboursement et attribution des budgets étatiques, appuis des bailleurs).
- D- Identification des possibilités de stages professionnels dans tous les secteurs y incluant surtout l'informel ; élaborer des conditions de base pour ce genre de stages sous forme de contrat de stage avec des obligations par écrit de part et d'autre.

Pour L'Etat Burundais ceci implique :

- L'Etat doit renforcer le système de gestion des centres de formation techniques et professionnelles ;
- Mettre en place un dispositif de formation efficace et efficiente des formateurs des CFTP; prendre réellement en compte la qualité de la formation professionnelle au niveau des ressources humaines et de moyens de fonctionnement dans les centres existants au-delà des effets d'annonce (annonce de construction de « centres de référence », alors qu'il faut investir davantage dans le fonctionnement des centres existants) ;
- Mobiliser les financements nécessaires dans ce secteur en vue de mettre en place des infrastructures et des équipements requis, d'accroître le taux de réinsertion des lauréats, de protéger et d'encourager la créativité dans ce secteur ;
- Le gouvernement doit en outre accroître le budget alloué dans le secteur et prendre le modèle de gestion d'une école appuyée par le bailleur ENABEL.

Pour les responsables et les gestionnaires des Centres de Formation :

- Les responsables des centres de formation devraient faire des études de marché du travail pour identifier les métiers et les professions qui peuvent donner des perspectives d'emplois pour les jeunes à l'avenir ;
- Les centres de formation devraient avoir des critères d'embauche pertinents pour leurs staffs afin de pouvoir assurer une qualité de formation ;

- Les centres de formations devraient faire une campagne de lobbying auprès de l'autorité compétente à savoir le ministère ayant l'enseignement professionnel dans ses attributions afin que L'Etat budgétise suffisamment des fonds pour assurer leur fonctionnement ;
- Les EFTP devraient développer une stratégie consistant de développement de leur secteur et mener des campagnes de sensibilisation et de plaider auprès du gouvernement, des bailleurs et des ONG pour attirer des projets et des financements de façon concertée ;

Les EFTP devraient davantage nouer des liens avec des sous-secteurs du secteur informel afin de dénicher des opportunités de stage pour leurs élèves ainsi que de veiller à ce que ces élèves puissent bénéficier des conditions de contrat négocié à l'avance. Il s'agit de développer un partenariat avec les entreprises locales dans l'ensemble de cursus de formation en référence à la convention de partenariat public-privé. Pour arriver à cela il faudra instaurer un système d'accompagnement des lauréats par l'organisation de stages post-formation dans les unités d'appui pédagogiques des écoles et centres ou dans les entreprises ;

Développer un parcours de formation axé sur l'insertion future et l'autonomisation du lauréat en 2 phases ci-après ; 1/Formation technique pratique en classes et ateliers au centre de formation ; 2/ Préprofessionnalisation par des stages en entreprises ; Procéder à l'adaptation des modules et programmes de l'entrepreneuriat et la gestion afin de cultiver l'esprit d'entreprise chez les lauréats des CEM/CFP/ET ;

- Contribuer à l'inclusion financière (éducation financière, assurance, épargne et crédit...) ;
- Faciliter l'accès des filles à l'Enseignement et les inciter à embrasser la Formation Technique et professionnelle.

Recommandations aux ONG et bailleurs de fonds :

- Entamer le dialogue avec les CFTP et les ministères compétents afin de trouver des possibilités d'améliorer la gestion et la performance d'un certain nombre de CFTP qui puissent figurer comme centres modèles tel qu'actuellement poursuivie par ENABEL ;
- Travailler en synergie dans le domaine de l'appui des CFTP pour plus d'efficacité des interventions ; cette collaboration peut aussi consister à prendre des volets différents par bailleur ;
- Stimuler les échanges entre les entreprises formelles et informelles en ce qui concerne la création des stages pour les jeunes ; développement conjoint des formats de contrat de stage sur base de concertation et de compromis entre les différentes parties concernées ;
- Faciliter l'échange d'expériences avec les jeunes entrepreneurs qui ont réussi, afin de servir de modèles et d'encouragement pour les autres ;
- Organiser une étude focalisée sur les opportunités nouvelles sur le marché de l'emploi au Burundi, qui pourra mieux cerner la réalité changeante de l'économie et des besoins réels de formation dans un avenir proche.

Recommandations spécifiques pour ONG SPARK :

- SPARK devra disponibiliser les incubateurs pour des formations des jeunes dans le domaine de la transformation des produits agricoles (fabrication des jus de fruits, de la farine, de l'huile de palme et d'autres produits avec une valeur ajoutée). SPARK pourra inculquer des méthodes de transformation qui répondent aux exigences d'hygiène et de certaines conditions du Bureau Burundais de Normalisation (BNN) qui en contrepartie procure des licences et des certificats aux groupements formés dans ces centres d'incubation. Cette approche peut aider bon nombre de jeunes qui quittent l'agriculture de subsistance (youth stepping out of agriculture) ;

- SPARK pourra se mettre en contact direct avec un nombre de CFTP et de CEM dans leurs zones d'intervention afin de développer des accords de collaboration.

SPARK pourrait faciliter l'octroi des stages via les centres mais il faut qu'il puisse pérenniser cette approche même après la durée de leur appui aux centres d'incubation.

7.2 La création d'emploi pour les jeunes.

En revoyant les constats faits dans les chapitres 3 sur les PME informelles et 5 sur les ambitions et les attentes des jeunes nous proposons des initiatives par acteur principal, à savoir le gouvernement Burundais, les bailleurs, les PME informelles et les autres intervenants telles que les ONG.

Nous avons constaté qu'actuellement les tentatives de la part du gouvernement de vouloir formaliser le secteur informel se font sans concertation avec des représentants de ce même secteur et n'augmentent pas la légitimité du gouvernement en la matière. En même temps le secteur informel est laissé au dépourvu par la majorité des intervenants qui cherchent à stimuler et à créer de l'emploi surtout pour les jeunes Burundais à savoir les bailleurs et les autres intervenants ; on considère le secteur comme une réalité en soi sans pour autant chercher un dialogue approfondi afin de pouvoir justement stimuler leur potentiel non négligeable de création d'emplois. Une des raisons pour cette attitude est que beaucoup considèrent les emplois ainsi créés comme des emplois pas décents, c'est-à-dire des emplois qui se caractérisent par des conditions déplorables de travail. Cependant il y a un monde à gagner. Il faudra organiser un dialogue entre des représentants des sous-secteurs du secteur informel, les intervenants tels que les ministères ayant dans leurs attributions le Commerce, l'emploi, l'enseignement professionnel, la jeunesse et l'OBR ainsi que les bailleurs étrangers (EU, BM, Pays-Bas, Belgique et Etats Unies) pour déterminer quelles incitations seront efficaces pour appuyer la capacité de création d'emplois pour les jeunes Burundais.

Les grands thèmes auquel tout intervenant devra faire attention sont selon nous :

- A- Les efforts de la part du gouvernement de vouloir formaliser les entreprises qui opèrent dans l'informel nécessitent une approche participative envers le secteur informel.
- B- L'accès aux financements de la plupart de PME à cause des pratiques en vigueur des institutions financières ; l'imposition des collatéraux pour les emprunts rigides, les taux d'intérêts excessivement élevés ; le statut des PME informelles et le manque de formation financière des jeunes. Il y'a par contre d'autres moyens d'obtenir de petits crédits dans l'informel et c'est via les VSLAs mais pour des crédits plus consistants, le seul chemin est le formel.
- C- Les pratiques d'escroqueries, de corruption et de prédation de la part de multiples agents étatiques qui abusent de leur autorité pour extraire de l'argent aux citoyens qui évoluent dans l'informel.
- D- L'absence d'organisation au sein du secteur informel par profession ou par sous-secteur afin de pouvoir défendre les intérêts économiques de leurs membres ; les dialogues inter professionnelles manquent surtout envers les services de l'Etat. Ce genre d'organisation permettra les PME de négocier les taux d'intérêts collectifs ainsi qu'envers l'Office Burundais des Revenus (OBR).

Recommandations au gouvernement pour stimuler la création et la croissance de l'emploi des jeunes

- Le fonds d'impulsion de 40 milliards de francs Burundais a été annoncé par le Chef de l'Etat pour accorder des crédits à taux 0 aux jeunes entrepreneurs, devrait voir le jour et être mis en exécution ; Il faut que tous les pouvoirs publics, à tous les niveaux, facilitent le travail de l'entrepreneur, en prohibant la corruption par exemple, à cet égard une sensibilisation des décideurs sur l'importance du secteur s'impose ; Sensibiliser les jeunes pour le changement de comportement en matière de dépense, d'épargne et d'investissement ;
- Encourager les jeunes à travailler en associations ou au sein des groupements coopératifs pour se crédibiliser, pour mutualiser les crédits et avoir une caution solidaire, pour ce faire bien structurer les groupements des jeunes (Associations, Entreprises ou Coopératives) et assurer la connexion de ces groupements des jeunes ainsi formés aux Institutions Financières ;
- Mettre en place et coordonner une plateforme numérique « nationale » en collaboration avec les autres parties prenantes (Maisons de Telecom/transfert d'argent, SETIC, Banques et IMF, PTF, API etc.) en vue d'appuyer les jeunes entrepreneurs et augmenter le taux d'inclusion financière ;
- Le gouvernement a déjà mis en place un certain nombre d'organes pour cela comme l'Agence Burundaise pour l'emploi des Jeunes (ABEJ), l'Office Burundais pour l'Emploi et la Main d'œuvre (OBEM), l'Observatoire National de l'Emploi et la Formation Professionnelle (ONEFOP) etc. Le gouvernement devrait restructurer ces organes et mieux coordonner leurs interventions ainsi que celles des autres organisations/parties prenantes pour qu'il puisse y avoir un impact visible dans le domaine de l'emploi des jeunes.

Recommandations aux Entreprises travaillant dans le secteur informel

- Les PME devraient se mettre en contact avec les centres de formation directement afin de pouvoir sélectionner des employés dont ils ont besoin. Un premier pas pourrait être une prise en charge des quotas des élèves pour des stages de façon plus réglementée, c'est-à-dire avec des conditions de travail clarifiées à l'avance par un apprenti et un employeur quelconque ;
- Les PME devraient négocier des tarifs abordables auprès de l'OBR ;
- Les PME devraient faire un lobbying pour que les règlements en vigueur pour la fabrication ou la transformation des denrées alimentaires issues du Bureau Burundais de Normalisation puissent être adaptées à leur niveau de production en respectant les règles d'hygiène mais sans exiger des conditions hors de portée de la plupart de ces entreprises ;
- Les PME devraient entrer en dialogue avec les institutions de financement tel que les banques et les micro finances pour s'assurer que les conditions d'emprunt deviennent plus accessibles. Les taux de prêts élevés constituent un obstacle important qui empêche bon nombre d'entrepreneurs dans l'informel d'investir.

Recommandations pour les bailleurs, notamment l'Ambassade de Pays Bas

- S'assurer de la coordination et de l'alignement des activités entre les différentes initiatives de création d'emploi ;
- Revoir les programmes de création d'emploi financés actuellement ; est-ce que ces programmes sont efficaces et est-ce que ces programmes mettent en avant une stratégie qui reflète les réalités du marché de l'emploi au Burundi ; il est important de promouvoir les

véritables initiatives de création des chaînes de valeur dans l'agriculture et d'appuyer des efforts de professionnaliser et de moderniser certaines chaînes de valeur qui génèrent une valeur ajoutée et qui aident à promouvoir l'objectif de la sécurité alimentaire au Burundi ;

- Pour RNE il est crucial de voir dans quelle mesure leur appui structurel et de longue haleine au secteur des micros finances a créé des préconditions favorables pour des PME de tout genre (formel et informel) d'accéder à des crédits sous de conditions durables et a porté un coup de main à la majorité de ces entreprises ;

- Les programmes de création d'emploi de par le passé se sont souvent focalisés sur l'emploi à court terme (Programmes HIMO par exemple à travers des appuis du PNUD – engagement des jeunes dans les projets d'infrastructure à Cibitoke et ATB/ENABEL –projets de pavages à Bujumbura) tandis que ce genre d'emploi ne crée pas des emplois stables ni donne des conditions de travail favorables pour les participants. Les bailleurs devraient par contre identifier des sous-secteurs informels susceptibles de pouvoir absorber des jeunes et de donner des appuis pertinents (sous forme d'appui à la professionnalisation des gérants des PME concernées, sous forme de garantie pour l'achat des équipements qui permettent d'agrandir la production) ;

- Les représentants des Pays Européens devraient œuvrer pour faire en sorte que le marché Européen s'ouvre pour un certain nombre de produits Burundais afin de pouvoir agrandir l'exportation et par conséquent faciliter la croissance d'emplois dans ces sous-secteurs ; cette démarche mérite une étude de marché pour l'exportation surtout pour des produits dit « niche » tel qu'entre autres les fruits tropicaux secs et les piments frais ;

- Les bailleurs devraient faire un plaidoyer auprès des autorités burundaises pour qu'elles s'engagent dans un dialogue avec des représentants des PME informelles afin de résoudre bon nombre de contraintes pour ce secteur moteur de création d'emplois au Burundi.

Recommandations pour les ONG, en particulier pour l'ONG SPARK.

- Aider à créer des organisations professionnelles telles que l'organisation des Professionnels du secteur des Fruits, appuyée par SPARK. Ce type d'organisation peut servir d'exemple pour d'autres sous-secteurs informels. SPARK devra songer par exemple à assister les transformateurs des jus de fruits, de l'huile de palme ou des coopératives des pêcheurs à s'organiser davantage et surtout professionnaliser leurs organisations. Ce faisant, une organisation professionnelle quelconque pourra se lancer dans un dialogue structurel avec les différents services de l'Etat afin de négocier collectivement des taux de taxation et d'autres conditions qui leurs sont imposées ;

SPARK pourra appuyer quelques chaînes de valeur de choix pour en faire des exemples pour une stratégie de création d'emplois qui relie les lauréats des centres de formations , des PME informelles et des incubateurs ruraux dans les provinces où SPARK intervient ;

-SPARK et d'autres ONG devraient envisager d'appuyer la production des produits agricoles niches qui pourraient être qualifiés de produits d'exportation.

Recommandations pour améliorer l'emploi des jeunes en général

-Au niveau macro, le gouvernement peut améliorer le climat des affaires, favoriser l'ouverture aux marchés transfrontaliers et les investissements extérieurs ;

Dans ses programmes, proposer leur accessibilité aux emplois des personnes handicapées avec comme préalable faciliter leur accès à tous les niveaux et types d'enseignement et un plan d'action d'employabilité de ces dernières pour leur faire bénéficier d'un accompagnement. Un support de plaidoyer est requis à cet effet.

8. Conclusion générale

Au Burundi la situation du travail pour les jeunes est un problème majeur. Aujourd'hui plus de 80% de jeunes cherchent du travail, ce qui ne leur est pas facile à cause de certains obstacles tels que : l'enseignement du Burundi qui s'est dégradé depuis 1993, le manque d'expérience pour être embauché, le goût du moindre effort, le manque de compétence chez les jeunes, le gouvernement qui n'engage plus dans le secteur public sauf pour remplacer les départs et les décès. Le secteur privé, non plus, n'est pas suffisamment développé pour engager des jeunes.

L'enquête a porté sur un nombre total de 892 personnes, provenant des catégories de jeunes, entreprises, instituts de formation, ONG, bailleurs et autres intervenants sur les provinces de Bujumbura Mairie, Gitega, Makamba et Ngozi. La méthodologie a été participative du début à la fin, mais l'étude s'est heurtée à des problèmes du début à la fin, notamment les délais dans l'obtention du permis de faire l'enquête (3 mois de délai).

Les entreprises dans le secteur informel

Les PME recensées sont de petites tailles, elles comptent en moyenne moins de cinq employés. La majorité des PME est relativement jeune (60%) et au sein de ce groupe un tiers (20% de l'échantillon a moins d'une année d'existence). Une majorité s'est agrandie depuis l'année dernière. Cependant, on voit que les femmes sont minoritaires dans la masse des employés du secteur. On peut conclure que le secteur informel regorge de vitalité et il y a des nouveaux PME qui se créent quotidiennement.

De façon générale, dans tous les sous-secteurs du secteur informel deux tiers se déclarent être capables de créer des nouveaux emplois. En analysant de près les sous-secteurs, on constate que parmi les artisans surtout les ébénistes, les menuisiers, les soudeurs et les ateliers de couture semblent capables d'agrandir et d'embaucher de nouveaux employés. Au sein du secteur des services ce sont surtout les vendeurs de boissons et les boutiquiers qui estiment être capables de créer des nouveaux emplois. Pour les PME industrielles, il y a des indications que ce sont les unités de transformation ou d'extraction (huile de palme, jus de fruits, agro-alimentaire) qui semblent pouvoir créer de l'emploi. Finalement, pour les PME commerciales, les magasins et les entités multi-services déclarent pouvoir créer de l'emploi.

La plupart de PME enquêtées (71%) estime que le marché d'écoulement des produits et des services au Burundi n'est pas stable. On s'en aperçoit qu'environ un tiers des chefs d'entreprises mentionnent le manque des clients et d'un marché d'écoulement, ce qui indique une faiblesse de pouvoir d'achat parmi les consommateurs Burundais.

Les résultats de l'enquête indiquent une légère majorité qui est en faveur de la formalisation de leurs PME (55%), mais dans le secteur des services une majorité des chefs des PME ne semble pas en faveur de formaliser l'entreprise. Les raisons qui militent en faveur de la formalisation sont entre autres : la volonté d'être libre et d'avoir la sécurité de l'entreprise, être compétitif et reconnu et de gagner la confiance et attirer les clients. Ceux qui sont contre craignent surtout que les taxes à L'OBR vont augmenter ou ils ne voient aucun avantage pour se faire enregistrer.

Parmi les contraintes majeures des PME c'est surtout le manque de financement, le manque des clients et les faibles revenus. Cela indique que la plupart des chefs des PME opèrent dans un environnement de faible pouvoir d'achat et des conditions de vie pénibles sans avoir des options d'accéder à des crédits pour faciliter les investissements.

Les centres de formation CFTP

Les conclusions de ce chapitre sont basées sur l'enquête des CFTP et un nombre d'interviews avec des intervenants dans le secteur (ministères concernés, bailleurs, ONG et quelques représentants du secteur).

Les objectifs de ces instituts de formation sont en particulier d'offrir une formation de qualité, d'améliorer l'enseignement et de contribuer à l'amélioration de l'adéquation emploi-formation.

D'après nos lectures, le constat était que l'offre de l'éducation Technique et Professionnelle ne suit pas les besoins du marché de travail national et n'offre pas des formations adéquates en matière de tant de professions indispensables pour le pays. Donc l'adéquation formation-emploi reste toujours problématique. Pour le placement des lauréats des CFP il s'avère que selon les dirigeants de ces établissements que la majorité ne trouve pas d'embauche dans les provinces de l'implantation de ces CFP (70%)³¹, avec comme raisons principales, évoquées le manque de débouchés, le manque de lieu de stages ainsi que le manque d'accès aux crédits (ou manque de kit de démarrage). En outre les enseignants qui forment les jeunes dans les centres ne sont pas formés de façon adéquate, et ils manquent souvent le savoir-faire pour accompagner les élèves dans la formation des différents métiers.

Les résultats de l'enquête confirment cette situation qui prévaut dans beaucoup de centres de formation non fonctionnels, pour plusieurs raisons dont le manque d'équipement nécessaire moderne et à jour. Il semble que beaucoup de problèmes sont liés au manque de financement. La dépendance des paiements des frais scolaires reste problématique. L'appui de l'Etat ainsi que le transfert des budgets qui sont destinés au fonctionnement de ces centres montre que l'Etat ne semble pas être en mesure d'honorer ses obligations. Beaucoup de problèmes sont revenus de la part de nos interlocuteurs que ce soit pour les CEM ou les IFP.

D'après la plupart de nos interlocuteurs, le curricula n'a pas changé depuis plusieurs années alors que la préférence des clients change fréquemment. Dans un tel domaine, les élèves devaient être formés non pour faire ce qu'on leur apprend seulement en classe mais aussi pour faire des recherches sur ce qui se fait ailleurs afin d'innover, créer d'autres choses qui intéresseraient plus les clients et surtout qui contribueraient à répondre à des problèmes communautaires.

Il a été remarqué que le gros des instituts est situé plus dans le milieu urbain qu'à la campagne. Ce qui se comprend à voir le genre de formations dispensées, mais des formations sur la transformation agro-alimentaire pourraient bien se situer à la campagne. Il est nécessaire que l'Etat disponibilise les moyens de fonctionnement dans les centres existants au lieu de simple annonce de construction de « centres de référence » nouveaux.

Les jeunes travaillant dans l'informel

Dans l'échantillon les jeunes urbains dominant (78%) ainsi que les hommes (66%). Quant à leur fonction au sein des entreprises informelles la plupart sont soit des ouvriers (53%) ou des employés (37%), et on trouve peu de techniciens et de cadres parmi eux. La vaste majorité des jeunes travaillant dans l'informel n'ont aucun statut et dépendent de la bonne volonté de leurs patrons pour avoir une rémunération quelconque. Globalement le constat est que la majorité des jeunes a reçu très peu ou pas de formation. Le pourcentage est de 52% pour les hommes et de 34% pour les femmes de l'échantillon. Pour mettre ces chiffres en perspective les données statistiques au niveau de la population globale des jeunes du Burundi, les taux de scolarisation

³¹Agence Belge de Développement (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi, pp.65.

supérieure sont très bas (entre 2 et 5 % environ) donc l'échantillon est atypique pour l'ensemble du pays.

La majorité des jeunes a l'ambition d'entreprendre quelque chose et une large proportion veut se lancer dans le commerce et dans une moindre mesure dans l'artisanat et les services. Globalement le constat est que les jeunes hommes et femmes cherchent surtout des activités qui génèrent directement des revenus sans devoir investir beaucoup d'argent dans les fonds de roulement.

La plupart des jeunes que notre enquête a approchés ne s'engagent pas dans les AGR actuellement. Environ 58% ont déclaré n'avoir pas d'autres activités génératrices de revenus.

Le marché du travail burundais n'est pas favorable pour les la plupart des jeunes (90%). Cette conclusion est confirmée par les résultats des débats dans les focus groupes. On mentionne également le fait qu'il faut se débrouiller soi-même (25%). Une minorité (14%) des jeunes enquêtées mentionne le favoritisme et la corruption comme raisons qui gênent l'accès au marché du travail, une opinion qui se confirme dans les Focus Groupes.

Sauf une minorité des jeunes en milieu urbain de Bujumbura Mairie la vaste majorité des jeunes ne dispose pas d'ordinateur. La communication en ligne sur les réseaux sociaux et sur l'internet se fait surtout avec des Smartphones. La moitié des jeunes à Bujumbura et à Makamba possèdent un Smartphone et environ un tiers à Gitega et à Ngozi. On peut conclure que l'accès aux moyens de communication informatisée pour les jeunes se fait progressivement surtout avec les téléphones mobiles.

La moitié des jeunes semble être satisfait avec leur travail, contre l'autre moitié qui n'est pas de cet avis. Pour ceux qui sont mécontents de leur travail c'est surtout le niveau bas des salaires et dans une moindre mesure les conditions de travail qui ne sont pas favorables. Ceux qui déclarent être contents du travail soulignent surtout le fait qu'ils peuvent subvenir à leurs besoins et aussi pour aider leurs familles. Le fait de travailler dans le secteur informel leur offre des petits moyens pour survivre en attendant de pouvoir accéder à un travail plus stable et plus consistant.

Les intervenants dans l'informel et le marché d'emploi pour les jeunes Burundais

Il y a lieu de constater que les initiatives des différents intervenants sont pertinentes, par exemple, l'ENABEL qui intervient dans la formation professionnelle, c'est le passage obligé pour s'orienter vers l'emploi. D'autres, comme CUFORE, BBIN, UPHB interviennent dans le perfectionnement et dans la réinsertion professionnelle. L'Ambassade des Pays Bas, l'Union Européenne, et l'USAID plutôt directement dans l'emploi des jeunes. Les institutions de l'Etat ne semblent pas en mesure de monter une intervention de taille dans ce domaine.

L'autre constat majeur est le fait que, malgré leurs efforts, il semble que les intervenants font ce qu'ils peuvent mais cumulativement ces efforts sont une goutte dans l'océan. En outre, leurs initiatives sont disparates entre les uns et les autres et il manque des efforts pour une collaboration plus efficace en la matière. L'Etat Burundais pour sa part ne joue pas amplement le rôle qu'on attend, les quelques interventions dépendent souvent des financements des bailleurs.

Les différents intervenants ont émis des analyses objectives que ce soit dans le domaine de la formation ou de l'emploi des jeunes. Ayant un œil extérieur, ils peuvent apporter plus de contributions encore, en travaillant en synergie et en se concertant davantage.

Pour terminer, on peut dire qu'il n'est nécessaire mener une autre étude sur d'autres provinces afin de compléter les données et d'avoir une vue plus globale de la précarité de l'emploi des jeunes au Burundi.

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES

1. LAUTIER, B., L'économie informelle dans le Tiers-monde, La Découverte, Paris, 1994
2. MACGAFFEY J., On se débrouille: réflexion sur la deuxième économie au Zaïre, Edition Karthala, Paris, 1993.

II. ARTICLES ET REVUES

1. ADISCO, La voix des collines, revue trimestriel d'information, de formation et d'action du monde rural, juillet-octobre, 2015, no.11, 40 pages
2. ABDOU S.F. et ALIOUNE M, «Pratiques de la médiation dans le secteur informel à Dakar», *Le bulletin de l'APAD*, n° 9, 2009.
3. COREKE J., le Secteur informel et la micro finance dans la lutte contre le chômage et la pauvreté au Burundi, CURDES, Bujumbura, décembre 2004.
4. HERNANDO de Soto, « Il faut légaliser l'économie informelle », *Courrier International*, n°551 du 23 au 30 Mai 2001.
5. LAUTIER B., "Economie informelle: solution au problème" in *cahiers des sciences humaines*, n° 50, 1995.
6. NKURUNZIZA Lyse, « le paradoxe des vendeuses de fruit », *Journal Iwacu*, no 64, du 21 mai 2010.
7. PENOUIL M., « Secteur informel et crises africaines », *Afrique contemporaine*, Numéro spécial, 4e trimestre, 1992.
8. PENOUIL M., "Pays en développement. Les activités informelles : réalités méconnues, espérances illusoires", *Problèmes Economiques*, n° 2196, Paris, octobre 1990.
9. NSAVYIMANA Aaron, L'emploi des jeunes : un pari pour le Burundi, août 2013

III. MEMOIRES ET THESES

1. DEMBA D., Apport du secteur informel à la vie de la Commune dans le contexte de la décentralisation: le cas de la commune de richard Toll, Université Gaston Berger de Saint-Louis(Sénégal), 2005
2. DODO Y.Z., Le développement de l'économie informelle, son apport et ses conséquences sur l'économie formelle, université de Lubumbashi 2009
3. NTERANYA LWABIMBA Lalo, La problématique de la fiscalisation du secteur informel en R D Congo Cas du sud Kivu; mémoire, Université catholique de Bukavu (UCB), 2008, 93 pages.
4. MULINDAHABI FAUSTIN et GISAHU MUSSA, **Essai d'analyse du fonctionnement du**

secteur informel dans la diminution du chômage au Burundi : cas des activités informelles à Bujumbura mairie, mémoire, Bujumbura, novembre, 2010, 88 pages

IV. AUTRES DOCUMENTS

1. AFRISTAT, Actes du séminaire sur le secteur informel et la politique économique en Afrique subsaharienne, *Bamako, 10 au 14 mars 1997*.
1. AFRISTAT, Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne, première réunion de la commission africaine de la statistique, Addis Abeba, du 20 au 24 janvier 2008, mesure du secteur informel dans les Etats d'Afrique subsaharienne
2. BBIN, NCA, OPDE, Rapport de mission d'analyse des opportunités de marché, 14 pages
3. BBIN & SNV (2019). Scaling up youth Employment Initiative ; market scan for PADANE and OYE Burundi. Bujumbura: BBIN.
4. BIT, Emploi et protection sociale dans le secteur informel, Genève, 2000, 19 pages
5. BIT, Étude sur la Mesure du Secteur Informel et de l'emploi informel en Afrique, 2009, 79 pages
6. BIT, La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2014, 92 pages
7. BIT, Les origines du concept de secteur informel et la récente définition de l'emploi informel, Jacques Charmes, Directeur de recherche à l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD, Paris), 33 pages.
8. van Bruggen, Wouter & Gemma van der Haar (2018), Youth Economic Agency and Exclusion in fragile settings. Wageningen: University of Wageningen.
9. CENAP & InterPeace (2017). Etude sur les aspirations des jeunes pour le Burundi de demain. Bujumbura : CENAP.
10. Centre agro-pastoral de Mutwenzi à Kirundo C/O ODEDIM, Etude diagnostic rapide des filières agricoles et animales pour la formation des jeunes, par le consultant Mpeteye Jean-Baptiste, rapport final, décembre 2017, 53 pages
11. Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP, Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique », Conférence des Ministres 2014 du PQIP/DCTP, 28 pages
12. CTB-ABD (2013). Etude prospective sur l'économie burundaise, les besoins en formation et l'adéquation formation-emploi. Bujumbura : CTB-ABD.
13. CUFORE & ACG (2017). Evaluation des Opportunités Economiques des Jeunes. Bujumbura : CUFORE & ACG.
14. CURDES: "Les potentialités du secteur informel dans la dynamique de l'industrialisation au Burundi", Miméo, Université du Burundi. 1987
15. DON BOSCO TECH AFRICA (2019). Labour Market Survey; market and employment situation , upcoming economic and employment tendencies and future training needs in 25 African Countries. Nairobi: DBTA.
16. DUNIA Prudence et BUKURU Lydia, Evaluation de l'économie informelle du Burundi au moyen d'une enquête auprès des ménages, ECVMB 2014, P.7
17. EMBASSY OF THE KINGDOM OF THE NETHERLANDS (2019). Multi-annual Country Strategy 2019-2022 Burundi. Bujumbura: EKN.BIGIRIMANA Blaise-Pascal, Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique »
18. ICCO (2017). Analyse de la situation du financement des femmes Rurales et des Jeunes au niveau des OPs. Bujumbura : ICCO.
19. IDEC : Etude sur l'analyse de l'impact du Code des investissements sur la création de l'emploi au Burundi, août 2017, 46 pages
20. ISTEEBU, Enquête secteur informel rapport d'analyse, Bujumbura, janvier 2007.

21. ISTEEBU, Annuaire statistique du Burundi, 2013, 313 pages
22. ISTEEBU, Rapport d'analyse, enquête 1-2-3, dynamique de l'emploi et du chômage à Bujumbura, 2008, 38 pages
23. ISTEEBU, Institut de Statistiques et d'Études Économiques du Burundi, Groupe de la Banque africaine de développement Burundi : Profil et déterminants de la pauvreté, Rapport de l'enquête modulaire sur les conditions de vie des ménages, ECVMB, 2013/2014, P.28
24. JEAN-PAUL GOUREVITCH, L'économie informelle Le Pré aux Clercs, 2002
25. JACQUES CHARMES, Directeur de recherche à l'Institut de Recherche pour le Développement (IRD, Paris), Professeur à l'Université de Versailles Saint Quentin en Yvelines, 33 pages
26. KAZOVIYO Gertrude, L'état des lieux de la participation politique des jeunes au Burundi : *Analyse des instruments légaux et des programmes politiques*
27. KWIZERA Bénita, Les emplois informels dans une dynamique d'intégration sous régionale : Cas du Burundi, IDEC, Bujumbura 2009.
28. LAUTIER B., "Economie informelle: solution au problème" in *cahiers des sciences humaines*, n° 50, 1995.
23. NATIONS UNIES, Conseil économique et social, Etude de la mesure du secteur informel de l'emploi en Afrique, CEA, 2009, 79 pages
24. NATIONS UNIES, Genève, 2009, politique des nations unies pour la création d'emplois, de revenus, et la réintégration dans les situations post-conflit, 66 pages
25. NATIONS UNIES, Genève, 2009, politique des nations unies pour la création d'emplois, de revenus, et la réintégration dans les situations post-conflit, 66 pages
26. NATIONS UNIES, Conseil économique et social, Etude de la mesure du secteur informel de l'emploi en Afrique, CEA, 2009, 79 pages
27. PNUD, Etude pluridisciplinaire sur les opportunités économiques et le marché du travail, Bubanza, Bujumbura rural et Cibitoke, rapport final janvier 2010
28. PNUD, BBIN, SPARK, Rapport de mission d'analyse des opportunités de marchés pour réorienter les organisations de producteurs à Rumonge, Nyanza Lac, Giharo, 2015, 16 pages
29. REJA/ADISCO (2016). Etude sur l'État des lieux de l'emploi des jeunes au Burundi. Bujumbura : CORDAID.
30. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Cadre Stratégique de Croissance et de Lutte contre la Pauvreté- CSLP, II, Bujumbura,
31. REPUBLIQUE DU BURUNDI Accord entre le gouvernement du Burundi, au travers du programme de développement des filières, PRODEFI et l'organisation internationale du travail, OIT, signé à Bujumbura, le 30 avril 2013
32. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Loi n° 1/02/du 03 mars 2016 portant réforme de la fiscalité communale au Burundi,
33. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Stratégie nationale de développement du secteur privé (SNDSP) au Burundi, 2014-2020, 106 pages
34. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Loi n° 1/02/du 03 mars 2016 portant réforme de la fiscalité communale au Burundi.
35. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Décret N° « 100/20 du 27 janvier 2015, portant création, organisation et fonctionnement de l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main
36. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Stratégie nationale de développement du secteur privé (SNDSP) au Burundi, 2014-2020, 106 pages
37. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Etude approfondie de l'assiette fiscale au Burundi, 2007, 123 pages. 84

38. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Décret N° « 100/20 du 27 janvier 2015, portant création, organisation et fonctionnement de l'Office Burundais de l'Emploi et de la Main d'œuvre.
39. REPUBLIQUE DU BURUNDI, La loi no.23 du 30 décembre 2011 portant cadre organique des groupements coopératifs
40. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Ministère du commerce, de l'industrie, des postes et du tourisme, stratégie nationale de développement du secteur privé (SNDSP) au Burundi, 2014-2020, juillet 2013, 106 pages.
41. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Loi communale du 25 janvier 2010
42. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Ministère du commerce, de l'industrie, des postes et du tourisme, stratégie nationale de développement du secteur privé (SNDSP) au Burundi, 2014-2020, juillet 2013, 106 pages.
43. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Plan Prioritaire de Consolidation de la Paix – Burundi (2014 – 2016)
44. REPUBLIQUE DU BURUNDI, Loi n°1/01 du 16 janvier 2015 portant révision de la loi n°1/07 du 26 avril 2010 portant code du commerce, 113 pages
45. REPUBLIQUE DU BURUNDI (2017). Projet de Développement Local pour l'Emploi. Bujumbura: GdB.
46. REPUBLIQUE DU BURUNDI (2018). Plan National de Développement du Burundi PND BURUNDI 2018-2027. Bujumbura: GdB.
47. REPUBLIQUE DU BURUNDI (2018). Plan Transitoire de L'éducation 2018-2020. Bujumbura: GdB.
48. SPARK/BBIN/PNUD, Etude de base sur le secteur informel au Burundi, SEBEREGE Pierre-Claver, septembre 2016, 70 pages
49. UPHB, Rapport sur les activités d'échanges entre les responsables et enseignants des centres d'enseignement des métiers pour personnes handicapées et non handicapées par les responsables du centre services de l'UPHB, novembre 2014, 27 pages
50. WORLD BANK, Education Sector Unit for East & Southern Africa, Human Development Department, Africa Region, (2014). Skills Development for Growth. Washington DC: World Bank.
51. WORLD BANK (2016). République du Burundi ; Evaluation de la Pauvreté au Burundi. Nairobi: World Bank.

V. SITE INTERNET

Africapolis (E-Geoplis), 2015
 Petit Larousse, 1995, p.882.

Addenda A chapitre 3. Tableaux supplémentaires, création d'emploi par sous-secteur

Pour une analyse plus affinée nous divisons les sous-secteurs par métier dans l'échantillon de l'artisanat nous distinguons les métiers suivants et leur capacité de création d'emplois.

Tableau 3.7.1 Création d'emploi par métier dans le sous-secteur de l'artisanat (35 PME)

Artisanat profession	Nombre	Oui	Non	Sais pas	5<	5-10	>10
Menuisier/Ebenistes	10	7	3		4	3	
Couture	10	6	3	1	4	1	1
Coordonniers	5	1	3	1	1		
Soudeurs	6	4	2		3	1	
Vannerie	2	2			1		1
Bijouterie	1		1				
Pedicure	1		1				
Total general	35	20	13	2	13	5	2
	100%	57%	37%	6%	65%	25%	10%

On ne peut qu'interpréter les résultats de façon qualitative puisque les nombres sont trop petits pour valider ou rejeter les résultats. Il semble que parmi les menuisier/ébénistes et les soudeurs ensemble le potentiel de création d'emploi est assez significatif (environ 2/3 de l'échantillon soit 7 sur 10 PME recensées). Ils déclarent pouvoir créer au moins quelques emplois mais 3 parmi les 10 PME estiment pouvoir créer au-delà de cinq emplois l'année prochaine. Pour les couturiers plus que la moitié semble en mesure de créer des nouveaux emplois (6 sur 10), mais principalement moins que cinq emplois dans un futur proche (4 sur 6).

Tableau 3.7.2 Création d'emplois par type de PME dans le sous-secteur des services (30 PME)

Services	Nombre	Oui	Non	Sais pas	5<	5-10	>10
Vente de boissons	15	9	3	3	6	3	
Boutiques	11	8	1	2	7		1
Construction	1	1					1
Secretariat	1			1			
Reparations	1	1			1		
Kinesithérapie	1	1			1		
Total général	30	20	4	6	15	3	2
	100%	67%	13%	20%	75%	15%	10%

On effet on ne peut que prendre en considération les PME vente de boissons et celui de boutiques. Pour ces deux catégories un peu plus que la moitié estime pouvoir créer des emplois. Pour le secteur des boutiques ceci concerne la création de quelques emplois par PME, mais pour les PME vente de boissons environ 20% pense pouvoir créer entre 5 et 10 emplois l'année prochaine.

Tableau 3.7.3 Création d'emploi par type de PME dans le sous-secteur industrielle (19 PME)

Industrie	Nombre	Oui	Non	Sais pas	5<	5-10	10-20	>20
Boulangeries	7	4	1	2	2	1	1	
Savonneries	4	3		1		3		
Agro-alimentaire	2	2			1		1	
Transformation de Jus	3	2	1			1		1
L'huile de Palme	2	2				2		
Moulin	1	1			1			
Total general	19	14	2	3	4	7	2	1
	100%	74%	11%	16%	29%	50%	14%	7%

La conclusion provisoire est que moyennement les PME industrielles ont une plus grande capacité de créer des emplois (7 sur 14 disent pouvoir créer entre 5 et 10 emplois). Généralement, les savonneries et les unités de transformation de l'huile de palme demandent beaucoup de main d'œuvre.

Tableau 3.7.4 Création d'emploi par type de PME dans le sous-secteur Commerciale (22 PME).

Commerce	Nombre	Oui	Non	Sais pas	5<	5-10	10-20	>20
Multi-services	9	7	2		4		1	2
Magazins	11	8	1	2	4	2		2
Vendeurs	2	1	1		1			
Total general	22	16	4	2	9	2	1	4
	100%	73%	18%	9%	56%	13%	6%	25%

Il s'avère clairement que pour les multi-services et les magasins une majorité semble en mesure de pouvoir créer des emplois. Au sein des multi-services il semble y avoir une capacité d'agrandissement important au-delà de vingt personnes dans deux cas.

Addenda B Chapitre 3. Secteurs, sous-secteurs et estimation du nombre d'emplois à créer par localité

Province et communes	Secteurs	Sous-secteurs	Nombre d'emplois à créer (estimation)
GITEGA : Commune Giheta : Bihororo et Ruhanza Commune Gitega : Yoba	Artisanal	Ménuiserie/ ébéniste	4 moins de 5 personnes
MAKAMBA : Commune Makamba : Nyaburumba, Matonge, Kigwati 2 Commune Nyanza-Lac : Kabondo et Bukeye	Artisanal	Ménuiserie/ ébéniste	3 entre 5 et 10 personnes
NGOZI Commune Kiremba : Masanganzira	Artisanal	Ménuiserie/ ébéniste	3 entre 5 et 10 personnes
BUJUMBURA MAIRIE Commune Mukaza : Bwiza	Artisanal	Ménuiserie/ ébéniste	3 entre 5 et 10 personnes
MAKAMBA Commune Makamba : Nyaburumba	Artisanal	Couture	4 moins 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes et 1 de plus de 10 personnes
BUJUMBURA MAIRIE: Commune	Artisanal	Couture	4 moins 5 personnes, 1

Muha : Kanyosha et Kajiji			entre 5 et 10 personnes et 1 de plus de 10 personnes
GITEGA Commune Gitega : Shatanya	Artisanal	Couture	4 moins 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes et 1 de plus de 10 personnes
GITEGA : Commune Gitega : Nyamugari	Artisanal	Coordonnerie	1 moins de 5 personnes
NGOZI : Commune Ngozi : Gatare	Artisanal	Coordonnerie	1 moins de 5 personnes
BUJUMBURA MAIRIE Commune Ntakangwa : Carama Commune Muha : Musama3	Artisanal Idem	Coordonnerie Idem	1 moins de 5 personnes Idem
BUJUMBURA MAIRIE Commune Ntakangwa : Kinama Commune Mukaza : Bwiza	Idem Idem	Soudure	3 moins de 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes
GITEGA : Commune Gitega : Nyabiharage Commune Giheta : Ruhanza et Gisuru	Idem Idem	Soudure Idem	3 moins de 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes Idem

GITEGA : Commune Gitega : Mushasha	Idem	Vannerie	1 moins de 5 personnes et 1 de plus de 10 personnes
BUJUMBURA MAIRIE Commune Mukaza : Jabe	Idem	Idem	Idem
BUJUMBURA MAIRIE Commune Mukaza : Bwiza	Commercial	Bijouterie	0
NGOZI : Commune Ngozi : Gabiro	Commercial	Magasins	4 de moins de 5 personnes, 2 entre 5 et 10 personnes, 2 de plus de 20 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Ntakangwa : Kinama Commune Mukaza : Jabe et Buyenzi	Commercial	Magasins	4 de moins de 5 personnes, 2 entre 5 et 10 personnes, 2 de plus de 20 personnes
MAKAMBA : Commune Makamba :Matonge et Kigwati 1 Nyanza-Lac : Kaburi de Kiremba	Commercial	Magasins	4 de moins de 5 personnes, 2 entre 5 et 10 personnes, 2 de plus de 20 personnes
GITEGA : Commune Giheta Ruhanza	Commercial	Magasins	4 de moins de 5 personnes, 2 entre 5 et 10 personnes, 2 de plus de 20 personnes

GITEGA: Commune Gitega : Nyabiharage et Nyamugari	Commercial	Magasins	1 de moins de 5 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Muha : Musama et Gisyo Commune Mukaza : Buyenzi	Commercial Idem	Vente de boissons Idem	6 moins 5 personnes, 3 entre 5 et 10 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Ntakangwa : Kinama Commune Mukaza : Jabe Commune Muha : Kanyosha Muha	Idem Idem Idem	Magasin Idem	7 moins de 5 personnes et 1 plus de 10 personnes Idem
MAKAMBA : Commune Nyanza-Lac : Swahili	Idem	Idem	Idem
MAKAMBA : Commune Makamba : Nyaburumba2	Industriel	Boulangerie	2 moins de 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes, 1 entre 10 et 20 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Mukaza : Jabe, Bwiza et Buyenzi	Industriel	Boulangerie	2 moins de 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes, 1 entre 10 et 20 personnes

NGOZI : Commune Ngozi : Gisagara et Rusuguti	Industriel	Boulangerie	2 moins de 5 personnes, 1 entre 5 et 10 personnes, 1 entre 10 et 20 personnes
NGOZI : Commune Kinyami2	Industriel	Savonnerie	3 entre 5 et 10 personnes
GITEGA : Commune Gitega : Bwoga	Industriel	Savonnerie	3 entre 5 et 10 personnes
MAKAMBA : Commune Nyanza-Lac : Bogorwa	Industriel	Savonnerie	3 entre 5 et 10 personnes
GITEGA : Commune Musinzira Commune Ruhanza	Industriel Idem	Agro-alimentaire Idem	1 moins de 5 personnes et 1 entre 10 et 20 personnes
BUJA Mairie Commune Mukaza: Buyenzi	Idem	Transformation de jus	1 entre 5 et 10 personnes et 1 plus de 20 personnes
GITEGA Commune Gitega : Yoba	Idem	Transformation de jus	1 entre 5 et 10 personnes et 1 plus de 20 personnes

NGOZI : Commune Ngozi : Kinyami2	Idem	Transformation de jus	1 entre 5 et 10 personnes et 1 plus de 20 personnes
GITEGA : Commune Gitega : Nyabutusti	Idem	Huile de palme	2 entre 5 et 10 personnes
MAKAMBA : Commune Nyanza-Lac : Rwaba	Idem	Huile de palme	2 entre 5 et 10 personnes
BUJUMBURA MAIRIE Commune Mukaza : Bwiza	Service	Pédicure	0
NGOZI : Commune Ngozi : Rubuye, kanyami et Rusuguti	Service	Multi-services	4 de moins de 5 personnes, 1 entre 10 et 20 personnes et 2 de plus de 20 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Muha : Kajiji Commune Ntakangwa : Kinama Commune Mukaza : Bwiza	Service	Multi-services	4 de moins de 5 personnes, 1 entre 10 et 20 personnes et 2 de plus de 20 personnes
NGOZI : Commune Kiremba : Masanganzira	Service	Moulin	1 moins de 5 personnes
BUJUMBURA Mairie : Commune Ntakangwa : Kinama	Service	Moulin	1 moins de 5 personnes
NGOZI : Commune Ngozi : Muremera	Service	Moulin	1 moins de 5 personnes

NGOZI : Commune Butare	Kiremba : Service	Construction	1 plus de 10 personnes
GITEGA : Commune Magarama	Gitega : Service	Secrétariat	0
Commune Magarama	Gitega : Service	Réparation	1 moins de 5 personnes
NGOZI : Commune Butare	Kiremba : Service	Kinésithérapie	1 moins de 5 personnes
		Total	41 moins de 5 personnes, 17 entre 5 et 10 personnes, 7 entre 10 et 20 personnes et 5 de plus de 20 personnes

This is a publication of
Netherlands Enterprise Agency
Prinses Beatrixlaan 2
PO Box 93144 | 2509 AC The Hague
T +31 (0) 88 042 42 42
E klantcontact@rvo.nl
www.rvo.nl

This publication was commissioned by the ministry of Foreign Affairs.

© Netherlands Enterprise Agency | July 2021
Publicationnummer: RVO-160-2021/RP-INT

NL Enterprise Agency is a department of the Dutch ministry of Economic Affairs and Climate Policy that implements government policy for Agricultural, sustainability, innovation, and international business and cooperation. NL Enterprise Agency is the contact point for businesses, educational institutions and government bodies for information and advice, financing, networking and regulatory matters.

Netherlands Enterprise Agency is part of the ministry of Economic Affairs and Climate Policy.