



DSPACE

<https://dspace.org/>

La planification de l'emploi au Burundi, pp. 71-93,

NDABOROHEYE, Libérat

1986-03

UB, Cahiers du CURDES

<https://repository.ub.edu.bi/handle/123456789/557>

NDABOROHEYE Libérat, La planification de l'emploi au Burundi, pp. 71-93, Cahiers du CURDES n° 4, Mars 1986.

LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI

NDABOROHEYE Libérat

La planification, dans son sens large, consiste à définir, à partir des buts que l'on veut atteindre, d'une part les objectifs spécifiques qui correspondent à ces buts, d'autre part, les stratégies et les moyens retenus pour y parvenir.

Le concept de planification de l'emploi, dont il va être question dans cet article, prête quelque peu à confusion dans ce sens qu'il comporte différents autres concepts proches de lui. Il s'agit notamment de la planification des ressources humaines. Il ne serait donc pas superflu d'essayer de définir chacun de ces concepts.

La planification de la main-d'oeuvre consiste essentiellement à équilibrer l'offre et la demande actuelle et prévisible de main-d'oeuvre. Elle vise également à orienter la formation du personnel en fonction des besoins réels de l'économie et à provoquer en conséquence la programmation de la formation en fonction de ces besoins. Associée à la planification de l'éducation et de la formation, la planification de la main-d'oeuvre vise à diriger les flux de personnel qualifié selon les besoins réels de l'économie et à organiser en conséquence le marché du travail, spécialement en ce qui concerne l'emploi salarié du secteur moderne.

La planification de l'emploi pousse plus loin et vise à réorienter le plan en fonction d'objectifs d'emploi considérés comme prioritaires, tels que la lutte contre le sous-emploi et le chômage.

La promotion de l'emploi consiste à mettre en oeuvre, de la manière la plus concrète possible, des programmes et des projets opérationnels pour diminuer le sous-emploi et fournir du travail aux chômeurs.

La planification des ressources humaines, enfin, reprend ces 2 précédents concepts en y ajoutant la prise en compte des facteurs culturels et sociaux jusqu'alors négligés.

Après avoir parcouru ces quelques concepts s'apparentant à la planification de l'emploi, nous allons essayer de voir comment est née et comment se fait la planification de l'emploi au Burundi.

A partir de 1974, le Ministère du Plan a été doté d'une Division de l'Emploi et des Ressources Humaines. Cette planification des ressources humaines est devenue pour le Gouvernement de la IIème République un objectif fondamental dans le cadre de la nouvelle stratégie de développement, orientée davantage vers la satisfaction des besoins essentiels.

Désireux de combler cette lacune et de former sur place des cadres pouvant entreprendre et poursuivre ces opérations, le gouvernement décidait, entre autres, de mettre en opération un projet du Bureau International du Travail, projet intitulé "Planification des Ressources Humaines" qui démarra effectivement en Janvier 1978 avec l'arrivée d'un expert du B.I.T. en ce domaine. Le projet fut placé sous tutelle du Ministère des Affaires Sociales et du Travail.

Une année plus tard, fut créé au sein du Ministère des Affaires Sociales et du Travail un service des Statistiques du Travail (1), qui devait travailler en étroite collaboration avec le projet susvisé.

Le projet de "Planification des Ressources Humaines" et le service des Statistiques du Travail devaient sans tarder travailler en étroite collaboration avec les services de planification de l'emploi et de la formation, tels que le Ministère à la Présidence Chargé du Plan, le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de la Fonction Publique. Ainsi, plusieurs publications sur la situation de l'emploi, les prévisions d'emploi et la comparaison des sortants de l'enseignement avec les besoins en main-d'oeuvre qualifiée furent faites (2).

Le processus de planification de l'emploi peut grossièrement se décomposer en 3 étapes. Dans un premier temps, il s'avère indispensable de disposer des informations nécessaires pour établir la situation de l'emploi. Dans un second temps, sont établies les prévisions et les projections sur l'évolution de l'emploi. Dans un troisième temps, sont établis les programmes d'action permettant d'ajuster cette évolution aux objectifs dictés par les buts et les options retenus par les autorités responsables. Ce sont ces 3 stades de planification qui vont constituer le plan de travail.

1. LA SITUATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI

1.1. Généralités

Les informations sur la situation de l'emploi sont obtenues, d'une part à partir du Ministère de l'Intérieur en ce qui concerne le dénombrement de la population et sa structure, d'autre part à partir des statistiques spécifiques recueillies auprès des différents ministères concernés par les questions d'emploi, à savoir les Ministères de l'Agriculture et de la Fonction Publique respectivement pour les statistiques des personnes occupées dans l'agriculture et les effectifs du personnel de la Fonction Publique.

Des informations complémentaires sont obtenues par voie d'enquête en milieu rural et urbain (3). Cette situation de l'emploi porte non seulement sur l'aspect quantitatif, mais également sur l'aspect qualitatif, ces deux aspects devant être pris en considération dans les prévisions et projections, ainsi que pour les programmes d'action.

1.2. La situation de l'Emploi

1.2.1. Généralités

L'emploi concerne l'ensemble des travailleurs. Ces travailleurs peuvent occuper un emploi permanent dans une entreprise privée, être

fonctionnaires, être artisans ou participer aux travaux d'une exploitation familiale agricole. Ces travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants (c'est-à-dire rétribués pour leur travail) ou qu'ils assurent eux-mêmes leurs revenus, constituent la population active réelle du pays.

Les données les plus récentes sur la situation de l'emploi sont contenues dans la Revue des Statistiques du Travail (4) n° 4 dont le but était d'établir un tableau de l'emploi sur l'ensemble du pays, quel que soit le type des activités et quel que soit le milieu d'activité. On y trouve également décrites l'évolution et la répartition de l'emploi au cours du IVe Plan Quinquennal de Développement Economique et Social 1983-1987. Dans ce numéro, une amélioration a pu être apportée aux données statistiques par rapport à celles contenues dans les numéros précédents grâce à l'obtention d'informations plus fines sur l'emploi et leur extension à l'ensemble des branches d'activités d'une part, et à l'ensemble du pays d'autre part.

La fiabilité des données se trouve donc considérablement accrue du fait d'une certaine limitation des aléas dus à l'imprécision des estimations auxquelles il a fallu néanmoins recourir pour l'établissement de certains tableaux.

La population a été conventionnellement classée en population rurale ou en population urbaine et, du point de vue de son activité, en fonction de son appartenance au secteur structuré ou au secteur non structuré.

Par secteur structuré, il faut entendre :

- le personnel régulièrement salarié (secteur parapublic, public et privé)
- le personnel occasionnel ou journalier émargeant à des budgets réguliers et ayant des postes de travail considérés comme permanents
- les entrepreneurs privés et les commerçants
- le personnel des professions libérales
- les forces armées.

Le reste de la population active réelle est occupée dans le secteur non structuré qui regroupe la plupart des activités agricoles, artisanales et micro-commerciales.

1.2.2. Emplois et population active (5)

Comme on peut le voir sur le tableau N° 1, il y a dans le secteur structuré 146 094 emplois répartis en 79 230 emplois permanents et 66 864 emplois non permanents (6), soit 12.4 % des emplois totaux.

Les 66 864 emplois non permanents sont occupés en fait par 118 814 actifs qui en bénéficient. Ce qui revient à dire que les 146 094 emplois du secteur structuré assurent un revenu à 198 044 actifs, soit 7.9 % du nombre d'actifs occupés à temps plein ou partiel.

Le secteur non structuré qui regroupe les petits métiers de production des biens et services et les exploitations familiales agricoles traditionnelles, comprend quant à lui 1 030 582 emplois, soit 87.6 % des emplois totaux. Compte tenu de la participation des différents membres de la famille à ces activités de production, ces 1 030 582 emplois sont assurés par 2 297 255 actifs.

Pour l'ensemble du pays donc, nous comptons 1 176 676 emplois assurés par 2 495 299 actifs, ce qui représente 57 % de la population totale du pays, cette dernière étant estimée à 4 342 100 en 1982. Par actifs, il faut entendre les personnes ayant effectivement participé aux activités et non la population active légale (qui regroupe uniquement, selon la législation en vigueur, les personnes âgées de 16 à 60 ans pour les hommes et de 16 à 55 ans pour les femmes).

Ceci s'explique du fait qu'une personne de moins de 16 ans participe déjà aux activités de production en milieu rural.

La détermination de l'ensemble des emplois et de l'ensemble des actifs au niveau national a fait l'objet de démarches différentes en fonction du milieu ou de l'appartenance à l'un des deux secteurs.

D'une manière générale, il a été admis que :

- un emploi permanent dans le secteur structuré correspond à un emploi, correspondant lui-même à un actif ;
- un emploi non permanent dans le secteur structuré correspond à un emploi calculé sur l'année, correspondant lui-même à un nombre d'actifs variable suivant que :

i) les emplois non permanents peuvent ne pas s'étaler réellement sur toute l'année, les actifs étant en relation avec le nombre d'emplois non permanents à l'année par rapport à la période réelle d'existence de ces emplois. A titre d'exemple, 100 emplois non permanents sur une période de 3 mois sont comptabilisés statistiquement comme $3 \times 100 / 12 = 25$ emplois non permanents et correspondant à 100 actifs pendant 3 mois, ceci pour le secteur structuré.

ii) ces emplois non permanents ne sont pas tenus durant toute la période par les mêmes personnes ; le nombre de personnes employées est donc différent du nombre d'actifs tel que défini au point précédent.

Au titre du même exemple, les 100 emplois non permanents sur la période de 3 mois pourraient être chacun tenus successivement par 2 personnes chacune pendant 1,5 mois. Il y aurait dans ce cas 2×100 , ce qui fait 200 personnes différentes employées au cours des 3 mois, soit 25 emplois non permanents sur l'année, 200 actifs occupés pendant 1.5 mois, ceci pour le secteur structuré.

iii) parmi ces emplois non permanents du secteur structuré, certains correspondent à des emplois en milieu rural, emplois généralement occupés par des personnes du secteur non structuré et vivant par ailleurs de l'agriculture. Le nombre d'actifs correspondant est dans ce cas compté sur jours ouvrables de la période concernée.

Toujours au titre du même exemple, les 100 actifs occupés ne seront dans ce cas comptabilisés statistiquement que pour $(300/365) \times 100 = 82$ actifs occupés sur 3 mois ou 20 actifs sur l'année.

- Un emploi non agricole dans le secteur non structuré en milieu rural correspond à un emploi, lequel correspond à un actif pendant la période de cette activité non agricole. En effet, les actifs de ce secteur ont généralement une activité agricole en parallèle, et ne consacrent que 2 à 3 jours par semaine en moyenne à leur activité non agricole suivant le type de métier. A titre d'exemple, 100 menuisiers représentent 100 emplois et correspondent à 100 personnes employées dans ce métier, correspondant eux-mêmes à 100 actifs occupés 2 à 3 jours par semaine à ce métier. Ces 100 actifs occupés ne seront comptabilisés statistiquement que pour environ 30 actifs sur l'année au titre de ce métier, et ne seront, par contre, comptabilisés statistiquement que comme $(100 - 30) = 70$ actifs sur l'année au titre de l'agriculture.
- Un emploi dans le secteur non structuré agricole en milieu rural a été conventionnellement considéré comme l'emploi correspondant à une unité de travail. Cette unité de travail est généralement assurée par plus d'un actif.

1.2.3 Emplois par branches d'activités (7)

Par branches d'activités, ces emplois se répartissent comme suit en 1982 :

- Agriculture	:	79.9 %
- Services publics et privés	:	7.3 %
- Industrie	:	6.9 %
- Bâtiment et travaux publics	:	2.4 %
- Commerce	:	1.6 %
- Autres branches d'activités (mines, énergies, transports & banques)	:	1.9 %

1.2.4. Emplois par niveau de formation

La structure de l'emploi diffère non seulement suivant les branches d'activités mais également en fonction de l'encadrement qui doit être de type différent, d'importance différente et de compétence différente suivant les branches d'activités.

En ce qui concerne le secteur structuré (8), la distribution globale de l'emploi s'établit comme suit :

- Cadres de direction et cadres supérieurs	:	2.4 %
- Cadres moyens administratifs et techniques	:	5.2 %
- Employés et ouvriers qualifiés	:	18.2 %
- Employés et ouvriers peu qualifiés	:	34.4 %
- Journaliers	:	39.8 %

En ce qui concerne le secteur non structuré (artisanat de production et de services), l'emploi se répartit comme suit, compte tenu du degré de compétence ou qualification :

- Main-d'oeuvre à compétence artisanale	:	40.1 %
- Main-d'oeuvre qualifiée	:	59.9 %

Une étude sur l'évolution de la situation de l'emploi n'a pas été faite ici et cela pour deux raisons :

- la première raison est qu'il n'existe des données sur l'emploi que depuis 1978 ;
- la deuxième raison est que les méthodes de collecte et de traitement de ces données ont été tellement différentes qu'il n'y a pas moyen d'en faire une comparaison significative.

2. LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI AU BURUNDI

La planification de l'emploi constitue un élément important dans la planification économique et sociale d'un pays.

Dans ce souci, un sous-modèle de prévisions de l'emploi a été intégré au modèle macro-économique adopté dans la planification économique et sociale au Burundi. Les prévisions du modèle emploi ont été établies à l'aide du modèle Ressources et Emplois des Biens et Services (R.E.B.S.E.) qui lie la croissance économique au nombre de nouveaux postes de travail.

Le nombre de nouveaux postes de travail a été lié à la croissance de l'économie en fonction, premièrement de la Valeur Ajoutée et, deuxièmement, d'un accroissement de la productivité (9).

Afin de quantifier et de qualifier le nombre total de ces nouveaux postes de travail, il convient de tenir également compte des besoins de renouvellement des cadres et des besoins provenant de la burundisation d'un certain nombre de postes.

2.1. La croissance du Produit Intérieur Brut (P.I.B.)

La croissance économique équivaut à celle du P.I.B. dont l'augmentation a été prévue jusqu'à l'année 2000.

Pour la période du IVe Plan Quinquennal, les taux de croissance annuelle suivants ont été retenus (10) :

- 10.9 % : Agriculture industrielle et industrie agricole
- 8.8 % : Industries extractives
- 9.1 % : Industries manufacturières
- 14.9 % : Energie
- 7.7 % : Bâtiment et travaux publics
- 6.8 % : Commerce, restaurants et hotels
- 6.8 % : Transports et Télécommunications
- 6.8 % : Banques, Assurances et services aux entreprises
- 3.1 % : Services.

Plusieurs de ces taux sont identiques à ceux adoptés pour la période 1979-1983.

2.2. L'augmentation de la productivité

Une augmentation de la productivité peut être espérée pour plusieurs raisons. D'abord, les nouveaux projets utilisent en général une technologie plus avancée que celle actuellement utilisée dans les entreprises existantes. Ensuite, le rehaussement continu du niveau de formation, donc de qualification, aura pour résultat une meilleure productivité, qui aura à son tour un impact sur le nombre de nouveaux postes de travail à créer.

2.3. Le taux de renouvellement

Conformément au rapport de l'UNESCO sur les priorités et perspectives de l'éducation au Burundi, les besoins supplémentaires de formation, dus aux diverses causes de cessation de services (décès, départ à la retraite, émigration, etc...) ont été estimés comme suit (11) :

- Pour la période 1978-1982, aucun remplacement pour les cadres supérieurs et moyens, en raison de leur relative jeunesse. Pour la main-d'oeuvre qualifiée et non qualifiée, on a retenu un taux annuel de remplacement de 3 %.
- Pour la période 1980 à 2000, un taux de 2 % a été appliqué aux cadres supérieurs et moyens, et de 3 % pour les autres catégories professionnelles.

2.4. Les besoins de "Burundisation"

Le Plan Quinquennal 1978-1982 n'a pas prévu de substituer des nationaux aux emplois occupés par des étrangers. Une telle option politique se manifesterait lorsque le système de formation sera en mesure de la satisfaire. Faute d'indications quant à la date de mise en oeuvre d'un tel processus et quant au rythme qui pourrait être préconisé par les instances politiques nationales, l'hypothèse d'une substitution de type linéaire des emplois étrangers a été retenue à partir de 1991 (12).

Enfin, il a été supposé que la "Burundisation" n'aura lieu qu'à l'endroit des étrangers non Africains.

Trois hypothèses (13) d'évolution de l'emploi ont été retenues pour la période du IVe Plan Quinquennal. L'hypothèse 1 correspond à une croissance sur tendance, l'hypothèse 2 correspond à la réalisation du plan à 100 % et l'hypothèse 3 à la réalisation du IVe Plan aux mêmes taux que ceux du IIIe Plan.

Les prévisions en nombre d'emplois, main-d'oeuvre et actifs occupés pour la période du IVe Plan Quinquennal se trouvent sur le tableau N° 2. Ces mêmes prévisions rapportées à 1 000 habitants sont présentés par secteurs sur le tableau N° 3.

Les prévisions en matière d'emplois 1986-2000 se trouvent confrontées aux prévisions en matière de sortants de l'enseignement en fonction des hypothèses de croissance (voir tableaux N° 5, 6 et 7).

3. PROGRAMMES ET PLANS D'ACTION

La planification de l'emploi n'étant pas une fin en soi, après avoir établi la situation de l'emploi et dégagé les prévisions de celui-ci compte tenu des différents facteurs pouvant exercer une influence sur lui, sont établis des programmes d'action permettant d'atteindre les objectifs dictés par les buts et les options retenus par les autorités responsables.

La réalisation de ces programmes d'action implique que soient dégagés une stratégie et des politiques spécifiques.

Ainsi, pour l'emploi par exemple, il serait inutile d'en faire une planification sans le comparer à l'évolution des données de l'éducation et de la formation.

Le Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle collabore étroitement avec le Ministère de l'Education Nationale au sein de la

sous-commission de Planification des Ressources Humaines pour la comparaison des prévisions en matière de sortants de l'enseignement avec les besoins en personnel qualifié.

Pour établir cette comparaison, une certaine correspondance entre les niveaux professionnels et la formation a été élaborée (14). Cette correspondance, largement inspirée du modèle du rapport UNESCO (15), a été définie comme indiqué dans le tableau N° 4.

Sur base de cette correspondance, les comparaisons des besoins en personnel qualifié et des sortants du système scolaire entre 1986 et 2000 sont données dans les tableaux N° 5, 6 et 7 en fonction des hypothèses d'évolution de l'emploi citées plus haut (16).

A travers ces tableaux, il apparaît que certains domaines accusent un grand déficit en personnel qualifié et d'autres un certain excédent, d'où il ressort la nécessité d'un ajustement de la politique de l'emploi ou de la politique de l'éducation.

3.1. Politique de l'éducation

- a) Ministère de l'Education Nationale : Au Ministère de l'Education Nationale, la priorité au titre de l'enseignement est accordée plus à l'enseignement technique qu'à l'enseignement général, notamment par le nombre d'élèves orientés dans les domaines techniques et par la construction de plus d'écoles à vocation technique et professionnelle.
- b) Autres Ministères : depuis un certain temps, on a assisté à la création d'écoles techniques spécialisées pour répondre à des besoins spécifiques des services ministériels que le Ministère de l'Education Nationale n'arrive pas à satisfaire. Il s'agit, à titre d'exemple, des écoles comme l'Ecole Fiscale, l'Ecole des Douanes, l'Ecole des Postes, l'Ecole Nationale de Comptabilité, l'Ecole de Journalisme et d'autres.

3.2. Politique de l'emploi

Etant donné que le Ministère de l'Education Nationale ne peut pas, pour certaines catégories professionnelles, répondre à tous les besoins en main-d'oeuvre, le Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle va construire un Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels (C.F.P.P.) dans lequel il compte d'une part compléter la formation sur le tas du personnel des entreprises, et d'autre part perfectionner ou spécialiser ceux qui auront reçu une formation technique plus théorique que pratique, cela en collaboration avec les entreprises. Tous ces efforts contribueront à réduire l'écart entre besoins en main-d'oeuvre qualifiée et sortants du système de l'enseignement et ce n'est qu'au moyen de la planification de l'emploi et de la formation que ces écarts sont détectés.

4. CONCLUSION

En conclusion, afin d'éviter des disparités entre besoins en matière d'emplois et sortants du système de l'enseignement, il faut une concertation permanente entre les services concernés du Ministère à la Présidence Chargé du Plan, du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle.

Cette concertation, déjà institutionnalisée (17) par ailleurs, permettrait d'intégrer le système de planification de l'enseignement et de l'emploi dans le système global de planification suivant les besoins réels de l'économie.

NOTES ET REFERENCES

- (1) Décret n° 59 du 13 avril 1979 portant réorganisation du Ministère des Affaires Sociales et du Travail.
- (2) Voir bibliographie.
- (3) Enquêtes en milieu rural (secteur non structuré) et déclarations annuelles de main-d'oeuvre pour le secteur structuré.
- (4) Revue des Statistiques du Travail n° 4 : "Evolution de l'Emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-87" - Bujumbura, juillet 1985.
- (5) Les chiffres utilisés dans ce paragraphe sont ceux qui représentent la situation au 31 Décembre 1982.
- (6) Revue des Statistiques du Travail n° 4 : "Evolution de l'Emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-87".
- (7) Revue des Statistiques du Travail, n° 4 : "Evolution de l'emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-87"
- (8) "Détermination des besoins d'emploi comme élément de la planification de l'éducation du Burundi". J.C. Castognos ; Octobre 1982.
- (9) République du Burundi. De nouvelles prévisions en matière des sortants de l'enseignement et leurs comparaisons avec les besoins en personnel qualifié 1980-2000. Tome 2, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, janvier 1981, p. 160.
- (10) Revue de statistiques n° 4 : "Evolution de l'emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-1987".
- (11) République du Burundi. Priorités et perspectives de l'Education au Burundi, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, 1977, p. 71

- (12) République du Burundi. De nouvelles prévisions en matière des sortants de l'enseignement et leurs comparaisons avec les besoins en personnel qualifié 1980-2000. Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, janvier 1981, p. 29.
- (13) Revue des statistiques du travail n° 4 : "Evolution de l'Emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-1987".
- (14) République du Burundi. De nouvelles prévisions en matière des sortants de l'enseignement et leurs comparaisons avec les besoins en personnel qualifié 1980-2000, Tome 1, Ministère du Plan, Ministère de l'Education Nationale et Ministère des Affaires Sociales et du Travail. Bujumbura, janvier 1981, p. 31.
- (15) UNESCO. Perspectives et priorités de l'éducation du Burundi, Rapport UNESCO, Paris, Castognos, p. 67.
- (16) République du Burundi : Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle : Tableaux préparés pour le document : "Etude sectorielle sur l'Education et Formation".
- (17) Ordonnance Ministérielle n° 120/15 du 15 janvier 1983 portant création des Sous-Commissions de Planification.

BIBLIOGRAPHIE SELECTIONNÉE

- 1) Revue de statistiques du travail n° 1 "La situation de l'emploi dans le secteur structuré 1978", Bujumbura, février 1979.
 - 2) République du Burundi, Les prévisions en matière d'emploi pour le secteur structuré 1979-2000, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, mai 1979, Pp.
 - 3) République du Burundi, Les prévisions en matière des sortants de l'enseignement et leurs comparaisons avec les besoins en personnel qualifié 1979-2000, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, juin 1979, Pp.
 - 4) Revue de statistiques du travail n° 2 : "La situation de l'emploi dans le secteur structuré 1979", pp., Bujumbura, avril 1980.
 - 5) République du Burundi, De nouvelles prévisions en matière des sortants de l'enseignement et leurs comparaisons avec les besoins en personnel qualifié 1980-2000, tomes 1 et 2, Ministère du Travail et de la Formation Professionnelle, Bujumbura, janvier 1981, Pp.
 - 6) Revue de statistiques du travail n° 3 : "La situation de l'emploi en 1980", Bujumbura, décembre 1981, pp.
 - 7) Recueil des discours, exposés et conclusions du Séminaire sur la planification des ressources humaines et les besoins essentiels, tenu à Bujumbura du 6 au 9 novembre 1978.
 - 8) "Détermination des besoins d'emploi comme élément de la planification de l'éducation du Burundi" J.C. Castognos, octobre 1982.
 - 9) Revue de statistiques du travail n° 4 : "Evolution de l'Emploi au cours du IVe Plan Quinquennal 1983-1987 - Bujumbura, juillet 1985.
-

TABLEAU N° 1 : EMPLOIS PAR BRANCHES D'ACTIVITES

: Branches d'activités :	: Secteur Structuré :				: Secteur non structuré :		: Total emplois :		: Actifs correspon. :	
	: Emplois perman. :	: Emplois non per. :	: Total emplois :	: Actifs corres. :	: Total emplois :	: Actifs corres. :	: Nombre :	: % :	: Nombre :	: % :
: Agriculture, élevage, sylviculture, pêche :	: 9 156 :	: 46 284 :	: 55 440 :	: 87 995 :	: 884 802 :	: 1 962 501 :	: 940 242 :	: 79.9 :	: 2 050 496 :	: 82.2 :
: Industries extractives :	: 601 :	: 1 341 :	: 1 942 :	: 3 010 :	: - :	: - :	: 1 942 :	: 0.2 :	: 3 010 :	: 0.1 :
: Indust. manufacturières et artisanat de production :	: 5 894 :	: 613 :	: 6 507 :	: 7 144 :	: 75 079 :	: 250 940 :	: 81 586 :	: 6.9 :	: 213 084 :	: 8.5 :
: Energie :	: 619 :	: 309 :	: 928 :	: 1 174 :	: 2 638 :	: 8 270 :	: 3 566 :	: 0.3 :	: 9 444 :	: 0.4 :
: Bâtiment et travaux publics :	: 7 683 :	: 4 516 :	: 12 199 :	: 16 715 :	: 15 996 :	: 43 430 :	: 28 145 :	: 2.4 :	: 60 145 :	: 2.4 :
: Commerce, hôtels et restaurants :	: 3 982 :	: 363 :	: 4 345 :	: 4 689 :	: 14 137 :	: 20 559 :	: 18 482 :	: 1.6 :	: 25 248 :	: 1.0 :
: Transports et communications :	: 3 298 :	: 1 :	: 3 713 :	: 4 303 :	: 1 901 :	: 4 322 :	: 5 614 :	: 0.5 :	: 8 625 :	: 0.3 :
: Banques, assurances et services :	: 1 727 :	: - :	: 1 727 :	: 1 727 :	: - :	: - :	: 1 727 :	: 0.1 :	: 1 727 :	: 0.1 :
: Serv. fourn. et pers. et la collectivité :	: 39 827 :	: 13 023 :	: 52 850 :	: 64 844 :	: 33 299 :	: 49 141 :	: 86 149 :	: 7.3 :	: 113 985 :	: 4.6 :
: Activités non classées ailleurs :	: 6 443 :	: - :	: 6 443 :	: 6 443 :	: 2 780 :	: 3 092 :	: 9 223 :	: 0.8 :	: 9 535 :	: 0.4 :
: Ensemble :	: 79 230 :	: 66 864 :	: 146 094 :	: 198 044 :	: 1 030 582 :	: 2 297 255 :	: 1 176 676 :	: 100.0 :	: 2 495 299 :	: 100.0 :

1) Source : Revue de statistique du travail N° 4 : "Evolution de l'Emploi au cours du Plan Quinquennal 83-87"

TABLEAU N° 2 EMPLOIS, MAIN-D'OEUVRE, ACTIFS OCCUPES

		POPULATION TOTALE		NOMBRE D'EMPLOIS (en emplois/année)		MAIN D'OEUVRE (en postes de tra- vail)		ACTIFS OCCUPES A TEMPS PLEIN OU PARTIEL (au cours de l'année)	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
à la veille du 4ème Plan :									
1982	Total	4 397 845	100.0	1 176 676	100.0	1 740 063	100.0	2 495 299	100.0
	dont urbain	254 404	5.8	76 197	6.5	79 788	4.6	90 243	3.6
	rural	4 144 441	94.2	1 100 479	93.5	1 660 275	95.4	2 405 056	96.4

1987-HYPOTHESE I									
(évolution sur tendances):									
	Total	5 012 112	100.0	1 236 182	100.0	1 872 679	100.0	2 703 919	100.0
	dont urbain	324 654	6.5	88 295	7.1	92 343	4.9	104 207	3.9
	rural	4 687 458	93.5	1 147 887	92.9	1 780 336	95.1	2 599 612	96.1

1987-HYPOTHESE II									
(réalisation du plan à									
100 %)									
	Total	5 012 112	100.0	1 581 401	100.0	2 235 988	100.0	3 102 362	100.0
	dont urbain	359 234	7.2	91 753	5.8	55 945	4.3	107 909	3.5
	rural	4 652 878	92.8	1 489 648	94.2	2 180 043	95.7	2 994 453	96.5

1987-HYPOTHESE III									
(réalisation du Plan à									
50 %)									
	Total	5 012 112	100.0	1 384 074	100.0	2 027 974	100.0	2 674 261	100.0
	dont urbain	342 004	6.8	90 030	6.5	94 150	4.5	106 064	3.7
	rural	4 670 108	93.2	1 294 044	93.5	1 933 824	95.4	2 568 197	96.3

TABLEAU N° 3 EMPLOIS, BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE, NOMBRE D'ACTIFS OCCUPES
A TEMPS PLEIN OU PARTIEL (POUR 1 000 HABITANTS)

	SECTEUR NON	STRUCTURE	SECTEUR	STRUCTURE	TOTAL
	AGRICOLE	NON AGRICOLE	PRIVE	PUBLIC	
<u>1982</u>					
Emplois	199	35	24	10	267
Main-d'oeuvre:	277	76	31	12	396
Actifs					
occupés	441	81	33	12	567
<u>1987</u>					
<u>HYPOTHESE I</u>					
Emplois	182	39	25	9	246
Main-d'oeuvre:	253	77	33	11	374
Actifs					
occupés	411	82	35	12	540
<u>HYPOTHESE II</u>					
Emplois	229	48	29	10	315
Main-d'oeuvre:	320	77	38	12	446
Actifs					
occupés	484	82	41	12	619
<u>HYPOTHESE III:</u>					
Emplois	202	38	27	9	276
Main-d'oeuvre:	232	77	35	11	405
Actifs					
occupés	442	82	38	12	573

TABLEAU N° 4 Correspondance entre les niveaux professionnels et la formation

Profil d'emploi	Formation de référence
Cadres supérieurs	Quatre années ou plus d'études post-secondaires
Cadres moyens à compétence générale	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire général normal ou moyen pédagogique avec plus ou moins 4 années d'études post-secondaires.
Cadres moyens à compétence technique	Formation comprise entre moins de quatre années d'études post-secondaires et le diplôme de fin d'études de l'enseignement technique, 2ème cycle.
Main-d'oeuvre qualifiée à compétence générale	Supérieure ou égale au diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire général du 1er cycle, mais inférieure au diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire général du 2ème cycle.
Main-d'oeuvre qualifiée à compétence technique	Formation inférieure au diplôme de fin d'études d'enseignement secondaire technique, 2ème cycle, mais supérieure ou égale au diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire technique, 1er cycle
Main-d'oeuvre non qualifiée	Formation comprise entre cinq années d'enseignement primaire et la fin d'études secondaires du 1er cycle.

TABLEAU N° 5 HYPOTHESE I Croissance sur tendances

Niveau de qualification	Compétence générale		Compétence			Technique		Total
	Compétence	Compétence	métiers de construct.	métiers de l'industrie	métiers de l'agriculture	métiers de la santé	sous-total	
Période 1986-1990								
-Cadres supérieurs								
Besoins	104	6	37	6	6	55	459	
Sortants	125	10	30	20	35	95	220	
Surplus (+) Déficit (-)	+21	+4	-7	+14	+29	+40	+61	
-Cadres moyens								
Besoins	172	46	55	28	13	142	314	
Sortants	470	50	55	85	100	290	760	
Surplus (+) Déficit (-)	+298	+4	0	+57	+87	+148	+342	
-M.O qualifiée								
Besoins	240	134	235	137	9	515	-755	
Sortants	475	125	235	170	75	605	1 080	
Surplus (+) Déficit (-)	+235	-9	0	+33	+65	+90	+325	
Période 1991-2000								
-Cadres supérieurs								
Besoins	151	11	63	5	10	89	240	
Sortants	135	10	35	20	40	105	240	
Surplus (+) Déficit (-)	-16	-1	-28	+18	+30	+16	0	
-Cadres moyens								
Besoins	263	76	89	42	19	226	489	
Sortants	540	70	100	110	165	445	985	
Surplus (+) Déficit (-)	+277	-6	+11	+68	+146	+219	+486	
M.O qualifiée								
Besoins	360	209	363	180	10	762	1 122	
Sortants	625	145	260	220	75	700	1 325	
Surplus (+) Déficit (-)	265	-64	-103	+40	+65	+62	+203	

TABLEAU N° 6 HYPOTHESE II Réalisation à 100 % des prévisions de croissance

: Niveau de qualification :	Compétence :		Compétence :			Technique :		: Total :
	Compétence générale :		métiers de construct. :	métiers de l'industrie :	métiers de l'agriculture :	métiers de la santé :	sous-total :	
Période 1986-1990								
: -Cadres supérieurs :								
: Besoins :	177 :	11 :	63 :	11 :	10 :	95 :	272 :	
: Sortants :	125 :	10 :	30 :	20 :	35 :	95 :	220 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	-52 :	-1 :	-33 :	+9 :	+25 :	0 :	-52 :	
: -Cadres moyens :								
: Besoins :	313 :	84 :	120 :	51 :	24 :	279 :	592 :	
: Sortants :	470 :	50 :	55 :	85 :	100 :	290 :	760 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	-157 :	-34 :	-65 :	+34 :	+76 :	+11 :	-168 :	
: -M.O qualifiée :								
: Besoins :	521 :	304 :	533 :	312 :	21 :	1 170 :	1 691 :	
: Sortants :	475 :	125 :	235 :	170 :	75 :	605 :	1 080 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	-46 :	-179 :	-298 :	-142 :	-54 :	-565 :	-611 :	
Période 1991-2000								
: -Cadres supérieurs :								
: Besoins :	256 :	18 :	107 :	8 :	17 :	150 :	406 :	
: Sortants :	135 :	10 :	35 :	20 :	40 :	105 :	240 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	-121 :	-8 :	-72 :	+12 :	+23 :	-45 :	-166 :	
: -Cadres moyens :								
: Besoins :	478 :	139 :	162 :	77 :	34 :	412 :	890 :	
: Sortants :	540 :	70 :	100 :	110 :	165 :	445 :	985 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	+62 :	-69 :	-62 :	+33 :	+131 :	+33 :	+95 :	
: M.O qualifiée :								
: Besoins :	775 :	474 :	826 :	408 :	24 :	1 732 :	2 507 :	
: Sortants :	625 :	145 :	260 :	220 :	75 :	700 :	1 325 :	
: Surplus (+) Déficit (-) :	-150 :	-329 :	-566 :	-188 :	+51 :	-1 032 :	-1 182 :	

TABLEAU N° 7 HYPOTHESE III Réalisation des programmes de développement selon les taux observés

: Niveau de qualification :	Compétence :		Compétence :			Technique :		Total :
	Compétence générale :		métiers de construct. :	métiers de l'industrie :	métiers de l'agriculture :	métiers de la santé :	sous-total :	
Période 1986-1990								
-Cadres supérieurs :								
Besoins :	142 :		9 :	50 :	9 :	8 :	76 :	218 :
Sortants :	<u>125</u> :		<u>10</u> :	<u>30</u> :	<u>20</u> :	<u>35</u> :	<u>95</u> :	<u>220</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	-17 :		71 :	-20 :	+11 :	+27 :	+19 :	+2 :
-Cadres moyens :								
Besoins :	229 :		46 :	73 :	37 :	13 :	189 :	418 :
Sortants :	<u>470</u> :		<u>50</u> :	<u>55</u> :	<u>85</u> :	<u>100</u> :	<u>290</u> :	<u>760</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	+241 :		-4 :	-18 :	+48 :	+87 :	+101 :	+342 :
-M.O qualifiée :								
Besoins :	80 :		219 :	384 :	225 :	15 :	843 :	1 223 :
Sortants :	<u>475</u> :		<u>125</u> :	<u>235</u> :	<u>170</u> :	<u>75</u> :	<u>605</u> :	<u>1 080</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	+95 :		-94 :	-149 :	-55 :	+60 :	-238 :	-143 :
Période 1991-2000								
-Cadres supérieurs :								
Besoins :	205 :		14 :	86 :	6 :	14 :	120 :	325 :
Sortants :	<u>135</u> :		<u>10</u> :	<u>35</u> :	<u>20</u> :	<u>40</u> :	<u>105</u> :	<u>240</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	-70 :		-4 :	-51 :	+14 :	+26 :	-15 :	-85 :
-Cadres moyens :								
Besoins :	349 :		101 :	118 :	56 :	25 :	300 :	649 :
Sortants :	<u>540</u> :		<u>70</u> :	<u>100</u> :	<u>110</u> :	<u>165</u> :	<u>445</u> :	<u>985</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	+191 :		-31 :	-18 :	+54 :	+140 :	-145 :	+336 :
M.O qualifiée :								
Besoins :	566 :		341 :	594 :	294 :	17 :	1 246 :	1 812 :
Sortants :	<u>625</u> :		<u>145</u> :	<u>260</u> :	<u>220</u> :	<u>75</u> :	<u>700</u> :	<u>1 325</u> :
Surplus (+) Déficit (-) :	+59 :		-196 :	-334 :	-74 :	+58 :	-546 :	-487 :



Centre Universitaire de Recherche pour le Développement Economique et Social

Référence bibliographique des Cahiers du CURDES

Pour citer cet article / How to cite this article

NDABOROHEYE Libérat, La planification de l'emploi au Burundi, pp. 71-93, Cahiers du CURDES n° 4, Mars 1986.

Contact CURDES : curdes.fsea@yahoo.fr