



Association des Employeurs du Burundi

## **TERMES DE REFERENCES DE L'ETUDE SURL'ADEQUATION FORMATION – EMPLOI DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ETBESOINS PROSPECTIFS DU SECTEUR PROFESSIONNEL AU BURUNDI.**

### **Contexte**

Pour harmoniser son système d'éducation et d'enseignement avec celui de beaucoup d'autres pays, le Burundi a fait des réformes en 2011.

Au niveau de l'enseignement supérieur, le système BMD (Baccalauréat, Master et Doctorat) a remplacé le système LMD (Licence, Maitrise et Doctorat).

Le nouveau système vise notamment :

- (i) L'insertion de l'éducation et de l'enseignement dans les réalités de l'environnement socio-économique du Burundi ;
- (ii) La professionnalisation et la spécialisation de l'enseignement ;

Parmi les caractéristiques du système BMD actuellement au Burundi, il y a notamment :

- (i) L'introduction de filières professionnalisantes ;
- (ii) Le remplacement des mémoires de fin d'études par des rapports de stages effectués en entreprises en fin de formation ;
- (iii) L'assouplissement des conditions, d'avancement et de réussite qui, associé à la multiplication du nombre d'établissement d'enseignements supérieur (49 aujourd'hui) déverse sur le marché du travail beaucoup de diplômés en recherche d'emploi.

Il est à noter toutefois que l'offre de la formation fait face notamment aux problèmes :

- (i) D'insuffisance d'enseignants et de formateurs qualifiés, d'équipements et d'outils didactiques (laboratoires, informatique, etc...) ;
- (ii) D'insuffisance de filières scientifiques, technologiques et mécaniques exigeant des investissements lourds et la recherche ;

- (iii) De manque ou d'absence de connexion de la formation avec le secteur professionnel qu'il s'agisse de l'identification des filières, de l'élaboration des curricula ou de la prestation de formation.

Il n'est donc pas certain que l'offre de formation réponde aux besoins professionnels des entreprises et de l'administration.

Quant au marché du travail, il est actuellement caractérisé par de nombreux problèmes et défis, dont:

- L'absence de statistiques sur l'emploi et le chômage ;
- L'absence de données sur les besoins des entreprises en ressources humaines et difficultés à les identifier vu que les gestionnaires des entreprises ont des lacunes en planification et gestion des ressources humaines ;
- La faiblesse, l'instabilité de l'économie burundaise et l'exiguïté du secteur de l'entreprise moderne ne permettent pas l'absorption de toute la main d'œuvre mise sur le marché du travail par l'enseignement supérieur ;
- Beaucoup d'entreprises préfèrent l'engagement d'une main d'œuvre moins qualifiée à bon marché, qui se forme sur le tas ; ce qui discrimine les universitaires ;
- L'absence de système fonctionnel d'information sur le marché du travail.

Cette situation engendre un chômage important des diplômés universitaires toutes filières de formation confondues. Malheureusement les chiffres manquent.

### **Justification**

Les défis liés à l'éducation et à l'emploi sont au cœur des enjeux fixés par les autorités nationales comme l'indiquent le Plan National de Développement 2018 – 2027 (PND) et la Politique Nationale de l'Emploi (PNE).

A l'axe relatif au renforcement du système éducatif, le PND fixe l'objectif de « développer un système éducatif performant, conforme aux besoins nationaux et aux normes internationaux. »

Le Plan d'Actions Prioritaires 2018-2022 visant la mise en œuvre du Plan National de Développement du Burundi précise qu'une « *attention sera accordée (pour l'enseignement universitaire) à l'adéquation de l'offre de formation aux besoins de tous les secteurs en termes de qualifications avec un accent particulier sur le développement de la recherche et l'innovation* »

A l'axe relatif à l'emploi décent, le PND fixe l'objectif stratégique de « placer l'emploi au cœur des politiques macroéconomiques et sectorielles pour influencer sur la demande de l'emploi »

Le document de la PNE à la page 51 fixe le taux de chômage prévisionnel réel à 5% en 2025. Le même document insiste sur le développement des capacités et de l'employabilité.

La coopération internationale et bilatérale contribue à la recherche de solutions aux défis plus hauts évoqués. Il y a lieu de citer notamment le concours de la Banque Mondiale, du PNUD, du BIT (le Programme Pays pour le Développement du Travail Décent en cours d'élaboration) et de la BAD qui appuient techniquement et financièrement des programmes relatifs à l'éducation et à l'emploi.

Présentement, la France est en train d'appuyer financièrement et techniquement les universités du Burundi à travers les projets suivants :

- (i) Projet d'Appui à l'Impact Socio-économique de l'Enseignement Supérieur (PRISEES)
- (ii) Projet d'Appui à la Professionnalisation des Universités au Burundi (PAPUBU).

La réalisation d'une étude sur l'adéquation formation-emploi de l'enseignement supérieur et les besoins prospectifs du secteur professionnel au Burundi est une des composantes du PAPUBU.

### **Objectifs de l'étude**

L'objectif global de l'étude est de recueillir les informations fiables permettant techniquement et objectivement d'identifier les besoins professionnels actuels et prospectifs de tous les secteurs professionnels en termes de qualification et de compétences et de comparer ces besoins professionnels à l'offre de formation supérieure disponible afin d'évaluer l'adéquation emploi-formation actuelle du système et de formuler des recommandations.

Les objectifs spécifiques de l'étude sont notamment :

- (i) L'analyse des professionnels sur l'offre de formation supérieure et sur les diplômés de l'enseignement supérieur qu'ils emploient
- (ii) L'analyse des diplômés de l'enseignement supérieur au sein des entreprises quant à l'adéquation/utilité de leurs compétences acquises à l'université dans le cadre des fonctions occupées et de leur parcours professionnel.
- (iii) L'identification des besoins actuels et prospectifs du secteur professionnel en termes quantitatifs et qualitatifs ;
- (iv) La constitution de statistiques relatives à l'emploi et au chômage des lauréats des universités visant à dégager des critères et facteurs d'employabilité et de qualité de l'employabilité ;
- (v) Un panorama de l'offre universitaire nationale (niveaux, filières...) et de la distribution des apprenants ;
- (vi) Un sondage des universités sur les formations académiques qu'elles souhaitent promouvoir et les ressorts de cette stratégie
- (vii) Un inventaire des rapports entre les universités et le milieu de travail ;

- (viii) Sur la base des éléments analysés plus haut, proposer des conclusions, recommandations et actions à mener pour l'adéquation formation-emploi en direction du Gouvernement, des établissements d'enseignement supérieur, des entreprises et administrations publiques, des étudiants et des autres partenaires.

Les données/résultats précités devront aussi être analysés et détaillés selon les principales caractéristiques sociales, éducatives et professionnelles de l'échantillon - sexe, âge, université, filière académique, niveau académique, secteur professionnel, taille de l'entreprise, localisation de l'entreprise – afin de déterminer des variables et déterminants de l'adéquation formation-emploi.

### **Bénéficiaires de l'étude / Public cible**

Cette étude vise à fournir les données et les arguments objectifs pour une meilleure adéquation de l'enseignement supérieur avec le secteur professionnel.

Les premiers destinataires de l'étude sont les autorités nationales, au premier rang desquels le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique et le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi qui pourront adopter des orientations et politiques publiques sur la base de résultats concrets.

Les établissements publics et privés d'enseignement supérieur pourront aussi formuler leur offre de formation en considération de cette étude.

Les entreprises, les administrations publiques et les étudiants sont enfin des bénéficiaires importants de cette étude. En étant mieux informés sur la transition entre la formation et l'emploi, ils pourront adopter les meilleures stratégies pour l'optimiser.

Une meilleure adéquation formation-emploi permettrait au final de former des ressources humaines plus utiles et plus adaptées à leur environnement socioprofessionnel et donc au développement socio-économique global du Burundi.

### **Périmètre de l'enquête**

En première approche nous envisageons de mener cette enquête auprès de :

- X universités
- X responsables d'entreprises
- X diplômés au sein des entreprises
- X diplômés au chômage

L'équipe d'experts, le cabinet/expertise statistique et l'AEB devront veiller à la représentativité nationale de cet échantillon (et/ou à mener des mesures correctives pour satisfaire cette représentativité)

### **Expertise requise**

L'étude sera menée par quatre experts nationaux et un expert international.

Les experts nationaux seront des spécialistes dans les domaines de la gestion des entreprises, le secteur privé et recherché, l'emploi, les sciences de l'éducation et l'ingénierie de la formation. Les termes de références spécifiques décriront leur profil et les missions confiées. Ils seront notamment les rédacteurs principaux de l'étude.

L'expert international – en collaboration avec les experts nationaux - interviendra dans l'élaboration et la validation de la méthodologie de l'enquête, des questionnaires d'enquête, des guides d'entretien, de l'échantillon et des résultats attendus (cahier des charges statistique) en lien avec les présents termes de référence de l'étude. Il participera à l'atelier avec les entreprises. Il participera aussi à l'encadrement des analyses et de la rédaction du rapport.

Les experts nationaux et internationaux seront épaulés par un cabinet et/ou une expertise statistique qui sera en charge de la compilation des données brutes et de la production de résultats quantitatifs croisés selon un cahier des charges statistiques prédéterminé.

D'autres ressources humaines seront nécessaires :

- Enquêteurs de niveau universitaire : 30
- Superviseurs de l'enquête de niveau universitaire : 6

Ces derniers bénéficieront d'une formation relative au travail à exécuter.

Les moyens matériels de l'enquête sont prévus au budget du projet et seront mis à disposition des enquêteurs

### **Calendrier des activités**

Les principales échéances visées sont les suivantes :

- **Juillet 2019** : Le comité technique de suivi est constitué. Il dispose d'un calendrier de travail ainsi que d'un budget de fonctionnement validé ;
- **Juillet 2019** : Les ventilations budgétaires détaillées relatives au fonctionnement du comité technique de suivi, à la sensibilisation des entreprises, à la formation des enquêteurs et au déploiement de l'enquête de terrain sont disponibles ;
- **Septembre 2019** : Les termes de références de l'étude, de l'expertise nationale, de l'expertise internationale et du profil des enquêteurs sont finalisés ;

- **Septembre 2019** : Appel à candidatures pour le recrutement des experts nationaux et de l'expert international
- **fin-octobre 2019** : Les experts nationaux et internationaux sont identifiés et recrutés
- **Du 05 novembre au fin Novembre 2019**: Les experts nationaux et internationaux élaborent les documents de l'enquête
- **05 décembre 2019** : Première mission d'expertise internationale
- **05 décembre 2019** : Atelier de sensibilisation des entreprises
- **Mi décembre** : Disponibilité des documents techniques finaux de l'enquête : dispositif d'enquête, guides d'entretien, questionnaires, canevas de résultats, échantillon
- **fin décembre 2019** : Les enquêteurs sont recrutés et formés **janvier 2020** : L'enquête de terrain (questionnaires et entretiens)
- **février 2020** : enquête terminée ;
- **Février** : Saisie et dépouillement des données. Constitution et transmission des résultats bruts par le statisticien en lien avec le canevas de résultats (cahier des charges statistiques)
- **Mars 2020** : Remise du rapport analytique intermédiaire (2 mois de rédaction)
- **Fin Mars 2020** : Deuxième mission d'expertise internationale
- **Fin Avril 2020** : Remise du rapport analytique final prenant en compte les recommandations du Comité technique de suivi (1 mois de rédaction). Validation du rapport final par le Comité technique de suivi.

### Suivi de l'étude

Le suivi de l'étude sera assuré par un Comité Technique de Suivi composé de représentants de :

- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique ;
- Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de l'Emploi ;
- Université du Burundi ;
- Association des Etablissement de l'Enseignement Supérieur Privés ;
- Ambassade de France à Bujumbura ;
- Association des Employeurs du Burundi ;
- Quatre Experts nationaux recrutés.

Des points d'étape seront formalisés selon un calendrier avec les experts. Le Comité technique de suivi se réunira à chacune de ces étapes pour valider l'avancée et la qualité des travaux.

Le Comité technique de suivi et/ou l'AEB pourront aussi s'enquérir à tout moment de la progression des travaux et/ou formuler des recommandations générales ou spécifiques sur l'étude en cours.

La coordination opérationnelle du travail est assurée par l'AEB.

Fait à Bujumbura, le 28/09/2019

**Président de l'AEB**

**Théodore KAMWENUBUSA**