

# Rapport d'analyse

## Juin 2024

### **Comportements et performances dans la recherche d'emplois temporaires dans le domaine de la collecte des données : perceptions et contraintes réelles au Burundi**

#### **RESUME EXECUTIF**

En février 2024, l'entreprise EVERIC Researching (ER) a lancé deux appels d'offre réels sur l'un site de publication des opportunités d'offres d'emplois (ESOKO) afin de constituer des viviers de 50 enquêteurs / trices et de 10 superviseur/e/s de la collecte des données. L'examen minutieux des dossiers individuels soumis par les candidat/e/s a inspiré l'entreprise à réaliser une analyse des comportements, de la performance et des contraintes rencontrées par les candidat/e/s à chaque phase du processus de constitution des viviers, afin d'en dégager des enseignements utiles pour contribuer à la mise en place ou à l'amélioration des conditions favorisant l'accès des jeunes aux opportunités d'emplois. L'analyse fait usage de la comparaison entre les hommes et femmes dans différentes tranches d'âge des candidat/e/s ; afin de relever les tendances et les résultats typiques à ces groupes. Ce rapport constitue une synthèse des résultats de cette analyse.

D'abord, l'analyse a montré que peu de femmes ont postulé, en particulier pour le vivier des superviseur/e/s. Les femmes cooptées des enquêtrices pour passer le test des superviseur/e/s avaient des dossiers aussi solides, bien qu'elles n'aient pas postulé pour ce vivier ; et elles ont réussi le test des superviseur/e/s au même niveau que les autres candidat/e/s invités pour passer l'épreuve.

Ensuite, l'analyse a relevé un manque de certificats de travaux/prestations de services indiqués dans les CV et l'incomplétude des informations sur les références, en particulier

dans la tranche d'âge des plus jeunes. L'analyse souligne également une contribution insuffisante des institutions universitaires dans la préparation des jeunes à l'intégration au marché de travail.

En plus, l'analyse a montré l'importance des courtes formations complémentaires en collecte des données, suivi-évaluation et communication auxquelles la majorité, notamment les plus jeunes n'avaient pas eu accès jusque-là alors qu'il existe plusieurs plateformes de formations gratuites en ligne.

Il a été constaté qu'il est essentiel de renforcer le lien entre les systèmes d'éducation, de formation et le monde du travail pour promouvoir l'intégration des jeunes sur le marché du travail devenu plus compétitives et évoluant avec les nouvelles technologies de l'information et de communication. A cet effet, l'analyse a relevé le rôle des postulant/e/s, hommes et femmes ; des employeurs ; des universités et d'autres institutions d'enseignements supérieurs.

### Citation

Erick, N. (Juin 2024). Comportements et performances dans la recherche d'emplois temporaires dans le domaine de la collecte des données : perceptions et contraintes réelles au Burundi. EVERIC Researching (ER), Bujumbura, Burundi.

### Révisé par

Linda Elvira KANEZA

## TABLE DES MATIERES

<b>RESUME EXECUTIF.....</b>	<b>1</b>
<b>TABLE DES MATIERES.....</b>	<b>3</b>
I. CONTEXTE .....	4
II. OBJECTIFS.....	4
III. METHODOLOGIE.....	5
IV. RESULTATS DE L'ANALYSE.....	5
SOUMETTRE LES DOSSIERS DE CANDIDATURE .....	5
QUALITE/COMPLETUDE DES DOSSIERS DES CANDIDAT/E/S.....	6
<i>Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs .....</i>	<i>6</i>
<i>Candidat/e/s au vivier des superviseurs .....</i>	<i>8</i>
QUALIFICATIONS .....	8
<i>Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs .....</i>	<i>8</i>
<i>Candidat/e/s au vivier des superviseurs .....</i>	<i>10</i>
RESULTS DES TESTS .....	12
<i>Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs .....</i>	<i>12</i>
<i>Candidat/e/s au vivier des superviseurs .....</i>	<i>14</i>
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS .....	16
Conclusions .....	16
Recommandations.....	17
V. REFERENCES .....	19

## I. CONTEXTE

La population du Burundi est très jeune. Plus de 70% d'habitants de moins de 35 ans<sup>1</sup>. L'emploi des jeunes, pour ne pas dire le chômage des jeunes, est une préoccupation au Burundi. Ceci se manifeste par des efforts et initiatives entrepris pour améliorer l'accès des jeunes à l'emploi ou autres sources de revenus. Le Burundi a un Plan d'Action National pour l'Emploi des Jeunes (PANEJ), élaboré pour un cycle de 4 ans allant de 2021 à 2025. En plus, le pays a mise en place plusieurs initiatives pour résoudre le problème d'emploi des jeunes, par exemple, la mise en place de l'Agence Burundaise pour l'Emploi des Jeunes, la création de la Banque d'Investissement des Jeunes (BIJE), le Fonds d'Impulsion, de Garantie et d'Accompagnement des jeunes (FIGA). Le pays finance à hauteur de 48 milliards BIF le Programme d'Autonomisation Economique et d'Emploi des Jeunes Diplômés (PAEEJ) pour soutenir l'entrepreneuriat et la création de l'emploi chez les jeunes frappés de plein fouet par le chômage<sup>2</sup>.

Le taux de chômage est plus élevé chez les jeunes, en particulier chez les jeunes hommes. Les femmes (90%) sont nettement plus nombreuses que les hommes (79%) dans les emplois précaires et informels. En revanche, les hommes (19%) dominent le segment des employés plus que les femmes (9,6%) dans des emplois formels<sup>3</sup>. Selon les estimations, 93% des jeunes diplômés attendent plus de 5 ans avant de trouver le premier emploi. Des économistes suggèrent la mise en place d'une stratégie, axée sur la création d'entreprise et l'augmentation des investissements, l'amélioration de l'environnement des affaires afin de rendre les acteurs économiques plus productifs et les amener à contribuer au développement économique national, par la création d'emplois. Nombreux estiment qu'il serait pertinent d'attirer les investisseurs à créer des emplois à travers le secteur privé, pour augmenter les chances de sortir du cercle vicieux de chômage des jeunes.

## II. OBJECTIFS

L'objectif de cette analyse est d'identifier et de souligner les comportements et les défis liés à la recherche d'emplois temporaires dans le domaine de la collecte de données. L'analyse décrit :

- Les tendances générales par phase de processus par position, les résultats par sexe, ainsi que par tranche d'âge
- Les comportements, les défis observés
- L'analyse a aussi permis de faire quelques recommandations pour l'amélioration de l'accès des jeunes aux opportunités d'emploi

<sup>1</sup> <https://www.jeunesseburundi.com/?p=299>

<sup>2</sup> <https://www.jeunesseburundi.com/?p=299>

<sup>3</sup> BIT, Indicateurs clés du marché du travail (ICMT), 2019 ; cité par l'Agence Danoise de Développement Syndical, Profil du Marché de Travail au Burundi 2021/2022, page 33

Cette étude est principalement destinée aux jeunes, hommes et femmes, à la recherche d'emplois ; aux responsables des ressources humaines des organisations / institutions à la recherche des talents ; aux universités et autres institutions d'enseignements supérieurs ; et aux agences / institutions de promotion de l'emploi des jeunes.

### III. METHODOLOGIE

Cette analyse est basée sur la revue des dossiers de candidatures réelles de recrutements pour constituer les viviers des enquêteurs / trices et des superviseur/e/s au Burundi. Les appels d'offres ont été lancés en ligne en février 2024 à l'échelle du pays. L'analyse a suivi l'approche descriptive et transversale.

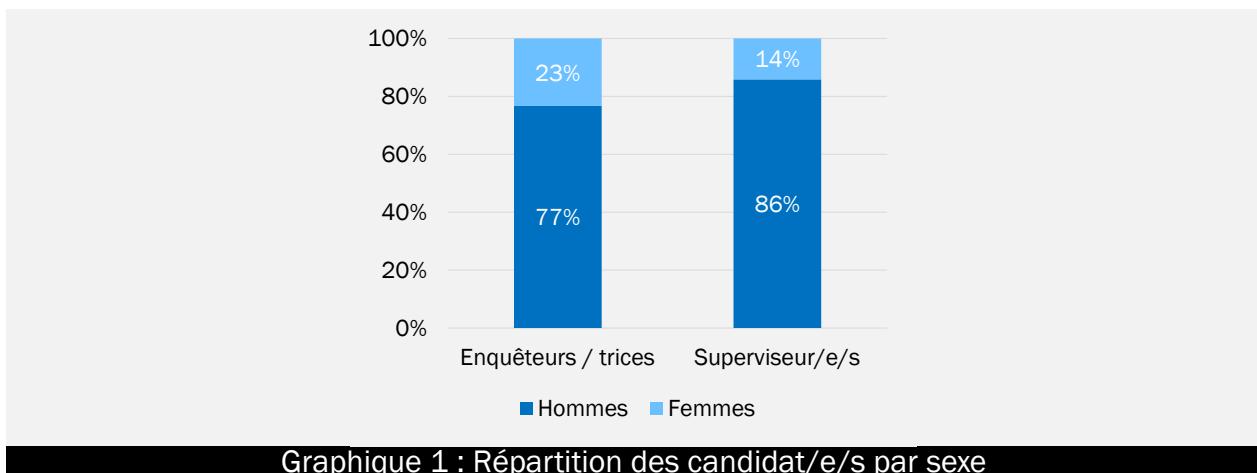
La nature descriptive de cette analyse implique de décrire de manière précise et systématique les comportements, la performance et les contraintes relevés, leurs portées ou fréquences. En plus, l'analyse fait intervenir la comparaison des sous-ensembles, groupes ou catégories afin d'identifier les tendances particulières et des résultats plus interpellant pour certains groupes.

### IV. RESULTATS DE L'ANALYSE

#### SOUMETTRE LES DOSSIERS DE CANDIDATURE

En février 2024, l'entreprise EVERIC RESEARCHING a lancé deux appels d'offres d'emplois temporaires d'enquêteur/trice et de superviseur/e d'équipe sur la plateforme de publication ESOKO. La plateforme a été visitée respectivement 8 042 fois et 3 508 fois. A la suite des vues, 541 personnes (7% de vues) ont soumis leurs candidatures pour l'offre d'emploi d'enquêteur/trice et 148 personnes (4%) pour l'offre d'emploi de superviseur/e.

De toutes les 541 candidatures à l'offre d'emploi d'enquêteur/e, une minorité de 23% étaient des femmes, tandis qu'une très grande majorité de 77% étaient des hommes (Graphique 1). Pour l'offre d'emploi de superviseur/e, les femmes sont très minoritaires. De toutes les 148 candidatures, celles des femmes représentent seulement 14%, une très grande majorité de 86% étant celles soumises par les hommes (Graphique 1). Dans l'ensemble, moins de femmes postulent aux postes d'enquêteurs / trices et superviseur/e/s d'équipes temporaires que les hommes.



**Graphique 1 : Répartition des candidat/e/s par sexe**

Chez les candidat/e/s enquêteurs / trices, l'âge moyen est de 33 ans. L'âge moyen des femmes est de 33 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 32 ans. Les femmes sont un peu plus âgées que les hommes au sein du groupes de candidat/e/s enquêteurs / trices. En effet, chez les femmes, seules 76% sont âgées entre 18 et 36 ans, contre 80% chez les hommes. Chez les candidat/e/s superviseur/e/s, l'âge moyen est de 36 ans, celui des femmes étant 35 ans et celui des hommes étant 36 ans. Dans ce groupe, les hommes sont un peu plus âgés que les femmes. De fait, chez les hommes, les candidats âgés de plus de 36 ans constituent 42%, contre seulement 29% chez les femmes ayant postulé pour le poste de superviseur.

## QUALITE/COMPLETUDE DES DOSSIERS DES CANDIDAT/E/S

### Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs

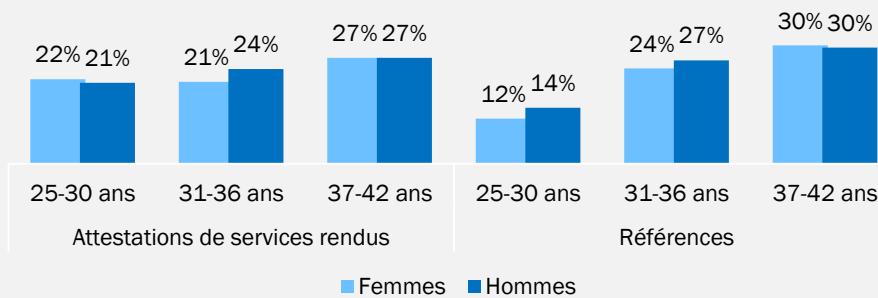
En général, les dossiers soumis par les candidat/e/s étaient incomplets ou manquaient des informations pertinentes. En effet, seulement 1 sur 5 dossiers était complet avec tous les détails pertinents et informations requises. Les défis majeurs constatés dans les dossiers étaient en particulier le manque des attestations de services rendus pour prouver les prestations antérieures mentionnées dans les CV ; ensuite le manque de détails pertinents sur les personnes de référence (l'employeur, la position ; et parfois l'adresse électronique ou le numéro de téléphone). Dans certains cas, les numéros de téléphone fournis n'étaient plus fonctionnels ou étaient utilisés par d'autres personnes. De manière générale, une minorité de 22.00% de candidat/e/s a fourni des références avec tous les détails pertinents et 23.46% de candidat/e/s ont fourni toutes les attestations de service pour les prestations de services listés dans leurs CVs.

Le Graphique 2 ci-dessous illustre les pourcentages des candidat/e/s ayant fourni les attestations de services rendus et les informations sur les références avec tous les détails pertinents, par tranche d'âge et sexe.

Par sexe, le graphique montre qu'il n'y avait pas de différence remarquable entre les hommes et les femmes pour les deux éléments du dossier. Par contre, par âge, d'emblée, il révèle que la tranche des plus jeunes (25 à 30 ans) a fourni le moins d'information, donc la

plus désavantageuse en ce qui concerne les références. En plus, pour les attestations de services rendus, les tranches de 25 à 30 ans et de 31 à 36 ans ont des situations qui se rapprochent ; toutes les deux un peu plus défavorable comparée à la situation de la tranche des plus adultes de 37 à 42 ans. Parmi les plus jeunes, la majorité, y compris ceux / celles ayant des expériences, n'a pas pu fournir les informations complètes et / ou correctes sur les références et les attestations prouvant au minimum les expériences mentionnées dans leurs CVs.

En s'en tenant à ces critères lors de la présélection, on embaucherait plus les candidat/e/s des tranches d'âge supérieures pour le poste d'enquêteur / trice. L'absence d'attestation de service ne signifie pas que les candidats ne possèdent pas les connaissances et les compétences requises pour servir d'enquêteurs / trices. A la section IV.4 une analyse approfondie des résultats des tests permettra d'éclairer cela.



**Graphique 2 : Candidat/e/s enquêteurs / trices avec le minimum d'attestations de services rendus et de références avec tous les détails pertinents par tranche d'âge**

Ce qui précède nous amène à nous interroger sur le rôle éventuel des universités, des instituts et d'autres institutions d'enseignements supérieurs et professionnels dans la préparation des étudiant/e/s des années terminales à l'intégration au marché du travail. Nous avons mené des entretiens avec 8 jeunes qui ont terminé le niveau de licence entre 2021 et 2023 dans 3 universités du Burundi à savoir l'université du Burundi (UB), International Leadership University (ILU) et l'Université du Lac Tanganyika (ULT). Nous les avons demandés si les universités ont des programmes qui fournissent l'information et l'orientation aux jeunes qui terminent sur la constitution d'un dossier d'offre d'emploi (CV, lettre de motivation, références, pièces à joindre) ; les sites de publication d'opportunités d'emploi, de stages professionnels, de conférences des jeunes, etc. et sur les réseaux professionnels tel que le LinkedIn par exemple. Les répondant/e/s confirment qu'aucune de ces institutions n'a ce programme pour les jeunes en fin d'études.

### Candidat/e/s au vivier des superviseurs

Dans l'ensemble, seul 1 sur 10 dossiers soumis est complet. Les chiffres ont montré encore une fois que les éléments manquants étaient en particulier les attestations de services rendus pour prouver les prestations indiquées dans les CV et les détails pertinents sur les personnes de référence. A propos des attestations de services rendus, juste 11% des candidat/e/s avaient toutes les attestations prouvant les prestations listées (Graphique 3). Quant aux personnes de références, seuls 31% des candidat/e/s ont fourni des personnes de référence avec tous les détails pertinents (Graphique 3). Il n'y a pas eu de différences entre les sexes ni entre les tranches d'âge.

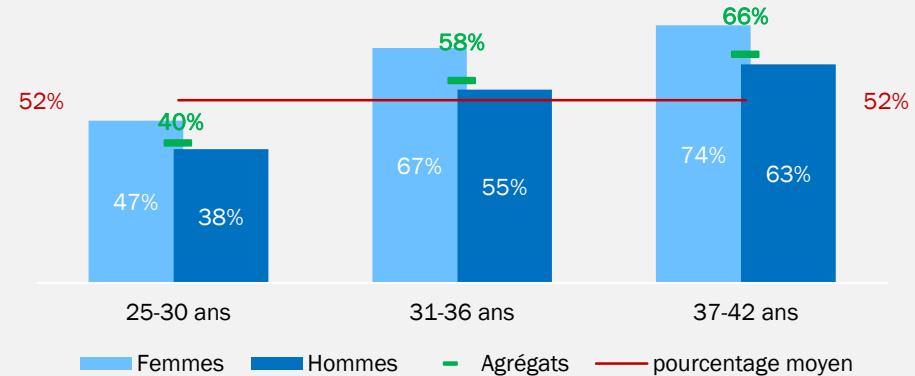


Graphique 3 : Candidat/e/s supervisor/e//s avec le minimum d'attestations de services rendus et de références avec tous les détails pertinents

## QUALIFICATIONS

L'analyse des qualifications a été faite sur base du niveau d'étude, les formations supplémentaires faites en suivi-évaluation / collecte des données et l'expérience en collecte des données.

### Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs



Graphique 4 : Candidat/e/s enquêteurs / trices ayant des qualifications requises par tranche d'âge et par sexe

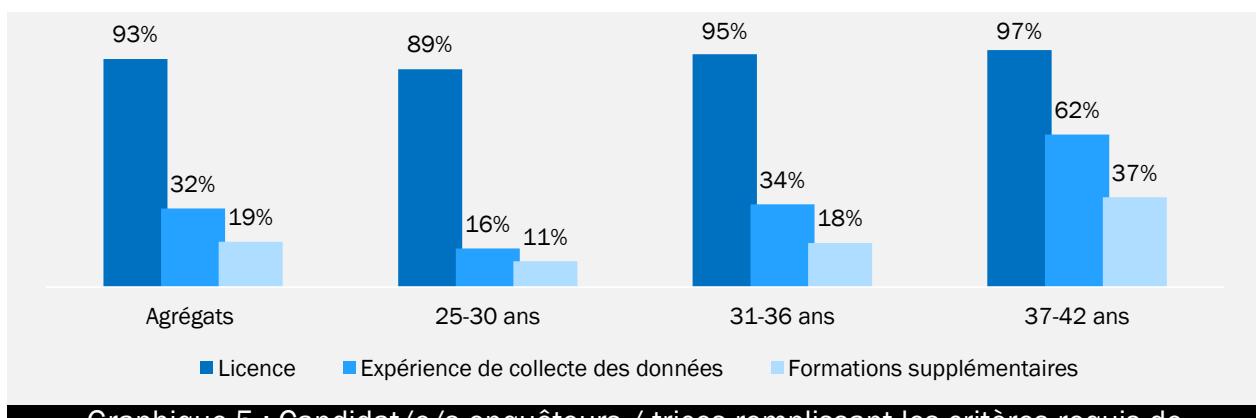
Le Graphique 4 ci-dessus illustre les pourcentages des candidat/e/s ayant des qualifications requises par tranche d'âge et par sexe. Dans l'ensemble, un peu plus de la moitié des candidat/e/s (52%) avaient des qualifications requises pour passer à l'étape de tests écrits pour les candidat/e/s enquêteurs / trices. Par sexe, il laisse voir que les femmes ont soumis des dossiers plus intéressants que ceux des hommes. Les femmes ont une avance de ±10 points en pourcentage comparées aux hommes quel que soit la tranche d'âge. Il a été noté que les hommes tentent de soumettre leurs candidatures même quand leurs qualifications sont en dessous de celles requises selon les termes de référence. Même si cette tendance existe aussi chez les femmes, elle a été un peu moins observée chez ces dernières.

Par âge, sans surprise, le graphique montre que la tranche des plus jeunes (25 à 30 ans) a un taux de candidat/e/s ayant des qualifications requises pour être enquêteur / trice le plus faible que les tranches des candidats les plus âgés. En gros, chez les plus jeunes, une minorité de 40% des candidat/e/s a des qualifications requises. Par contre, au sein des tranches des plus âgés, les candidat/e/s ayant des qualifications requises, dépassent 50% ; 58% dans la tranche de 31 à 36 ans et 66% dans la tranche de 37 à 42 ans.

Le Graphique 5 ci-dessous illustre les résultats d'analyses spécifiques des trois critères clés de qualification, à savoir le niveau d'étude exigé (au moins une licence), formation supplémentaire en collecte des données / suivi-évaluation et l'expérience en collecte des données (au moins six prestations de service comme enquêteur / trice). Le graphique montre que le niveau d'étude exigé n'était pas un défi pour les postulant/e/s. En effet, plus ou moins 9 sur 10 candidat/e/s ont présenté un diplôme requis. Par contre, l'expérience requise est un défi récurrent pour la majorité des candidat/e/s des tranches les plus jeunes. Sans surprise dans la tranche de 25 à 30 ans, seule une poignée de 16% a une expérience requise et dans celle de 31 à 36 ans ceux avec l'expérience requise atteignent 34%, moins que la moitié. Dans la tranche de 37 à 42 ans jusqu'à 62% des candidat/e/s ont une expérience requise selon les termes de référence. De ceci, nous constatons que cet

état de fait va dans le sens des réalités concernant l'accessibilité au marché du travail existant au Burundi.

La formation supplémentaire en collecte des données / suivi-évaluation est un défi pour toutes les trois tranches d'âge. Toutefois, l'ordre est conservé, les plus désavantagés étant les plus jeunes. De ceci, nous constatons que l'accès à la formation supplémentaire va avec l'expérience grâce à la formation en cours d'emploi. Or, il existe plusieurs sources de formations en suivi-évaluation / collecte des données en ligne qui sont gratuites. Dès la fin de leurs études, les jeunes ne sont pas assez informés sur ces sources. Nous trouvons utile pour les jeunes de mettre à leur disposition l'information sur ces sources / plateformes de formations gratuites vers la fin de leurs études, afin de leur permettre d'améliorer leur employabilité. Les universités, instituts, autres institutions d'enseignements supérieurs et professionnels ont une grande contribution à faire. Les jeunes diplômés des 3 universités ont déclaré que lors qu'ils / elles terminent les études, ils / elles ne sont pas informés ni orientés à propos des ressources en ligne offrant des formations supplémentaires gratuites en lien avec des emplois / domaines spécifiques.



**Graphique 5 : Candidat/e/s enquêteurs / trices remplissant les critères requis de qualification par tranche d'âge**

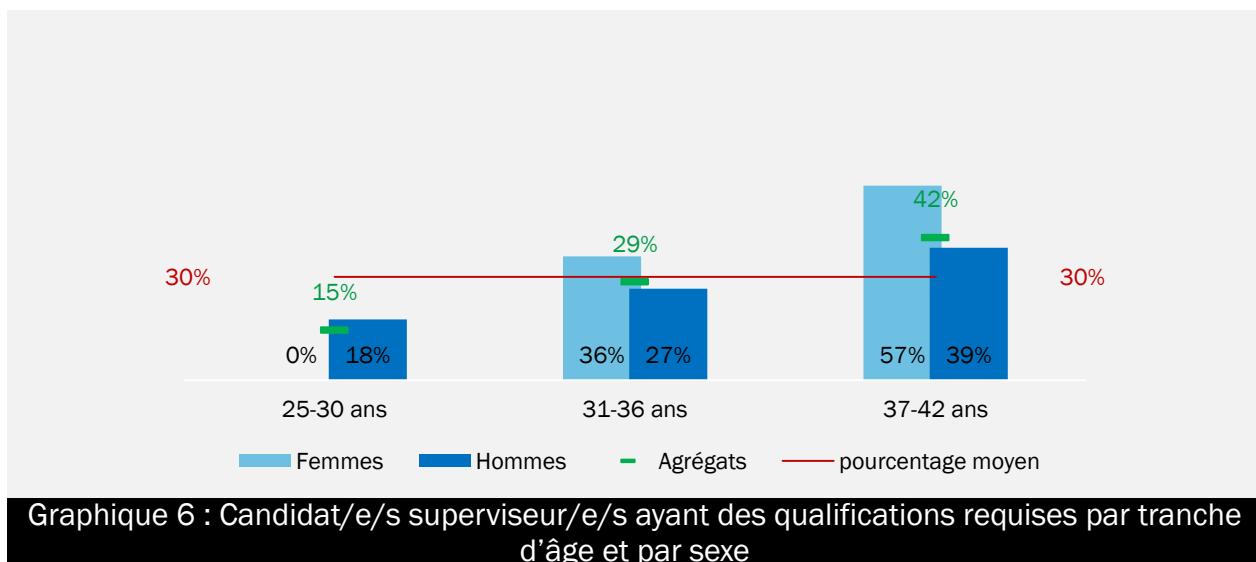
#### Candidat/e/s au vivier des superviseurs

L'analyse des qualifications des candidat/e/s superviseur/e/s a été réalisée sur base de trois critères clés, à savoir le niveau d'étude, les formations supplémentaires faites et l'expérience en supervision de la collecte des données. Nous avons analysé 155 dossiers : 148 dossiers soumis par les candidat/e/s, auxquels nous avons ajouté sept dossiers des meilleures femmes cooptées de la liste des candidat/e/s enquêteurs / trices, pour avoir suffisamment de femmes à inviter aux tests écrits des superviseur/e/s. La directive de l'entreprise exige que chaque sexe soit représenté à au moins 40% à chaque phase du processus des recrutements.

Le Graphique 6 ci-dessous illustre les pourcentages des candidat/e/s ayant des qualifications requises par tranche d'âge et par sexe. De manière générale, 30% des candidat/e/s avaient des qualifications requises pour passer à l'étape de tests écrits pour superviseur/e/s. Par sexe, les chiffres ont montré que chez les femmes 35.71% avaient des dossiers forts, contre 29.13% chez les hommes. En moyenne, les femmes ont une avance

de  $\pm 7$  points de pourcentage, comparées aux hommes ; en particulier dans la tranche d'âge des plus âgés. Dans cette dernière tranche d'âge, l'écart atteint 18% en faveur des femmes. Exceptionnellement, dans la tranche des plus jeunes (25 à 30 ans), l'écart est en faveur des hommes, car aucune femme n'a répondu aux qualifications requises. En gros, les dossiers des femmes étaient un peu plus intéressants que ceux des hommes. L'analyse a montré que 6 sur 7 dossiers des femmes cooptées répondent aux critères requis pour la qualification des superviseur/e/s.

Le même constat a été fait pour les enquêteurs / trices. Aussi, au sein des candidat/e/s superviseur/e/s, les hommes tentent de soumettre leurs candidatures même quand leurs qualifications sont en dessous de celles requises. Cette tendance existe aussi chez les femmes, mais à un degré moins élevé que chez les hommes. A ceci nous ajoutons que les femmes hésitent à postuler pour un poste plus important, même quand elles ont les qualifications requises.



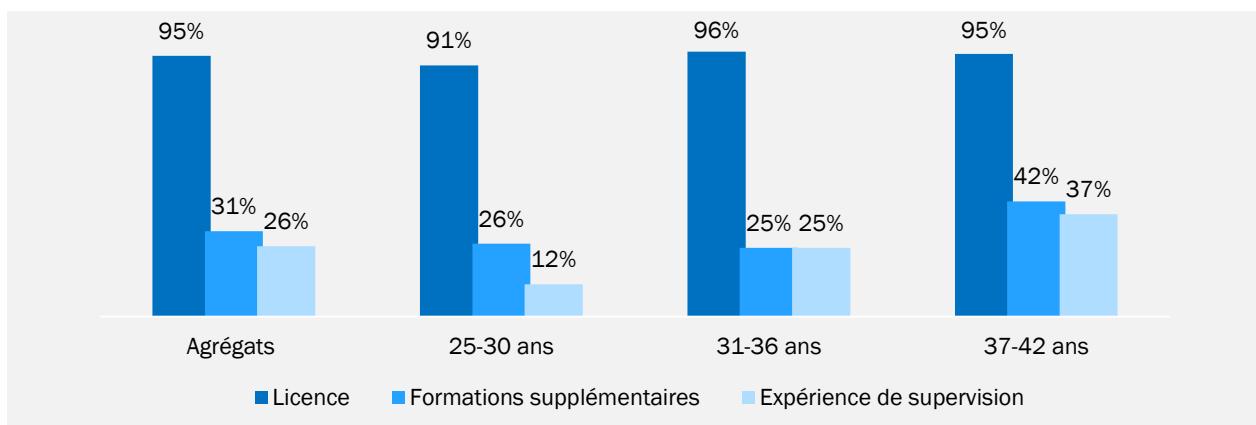
Graphique 6 : Candidat/e/s superviseur/e/s ayant des qualifications requises par tranche d'âge et par sexe

Par âge, sans surprise, le graphique montre que la tranche des plus jeunes (25 à 30 ans) a un taux de candidat/e/s ayant des qualifications requises pour être superviseur/e le moins élevé que les tranches des candidat/e/s les plus âgés. Chez les plus jeunes, une petite poignée de 15% des candidat/e/s a des qualifications requises. Par contre, au sein des tranches des plus âgés, les candidat/e/s ayant des qualifications requises sont à 29% dans la tranche de 31 à 36 ans et à 42% dans la tranche de 37 à 42 ans.

Le Graphique 7 ci-dessous illustre les résultats d'analyses spécifiques des trois critères clés de qualification, à savoir le niveau d'étude exigé (au moins une licence), formation supplémentaire en collecte des données / suivi-évaluation et l'expérience de supervision de la collecte des données (au moins deux prestations de service comme superviseur/e. Selon les résultats de l'analyse, le niveau d'étude exigé n'était pas un défi pour les candidat/e/s. De fait, 9 sur 10 candidat/e/s ont présenté un diplôme requis. Les grands défis sont en premier lieu le manque des formations supplémentaires, suivie du manque d'expérience de supervision de la collecte des données.

En ce qui concerne le critère de formations supplémentaires en suivi-évaluation / collecte des données, en moyenne, seuls 31% de candidat/e/s satisfont ce critère. Par tranche d'âge, les tranches des plus jeunes sont en arrière parce que respectivement 26% et 25% des candidat/e/s des tranches de 25 à 30 ans et de 31 à 36 ans sont en conformité avec ce critère. Au sein de la tranche de 37 à 42 ans, les candidat/e/s qui satisfont à ce critère atteignent 42%.

La formation supplémentaire en collecte des données / suivi-évaluation est un défi pour toutes les trois tranches d'âge, mais encore une fois, le problème se pose plus chez les plus jeunes. La mise à la disposition de l'information sur les plateformes de formations gratuites disponibles en ligne aux jeunes pourra leur permettre d'améliorer leurs compétences et leur position sur le marché de travail.



**Graphique 7 : Candidat/e/s superviseur/e/s remplissant les critères requis de qualification par tranche d'âge**

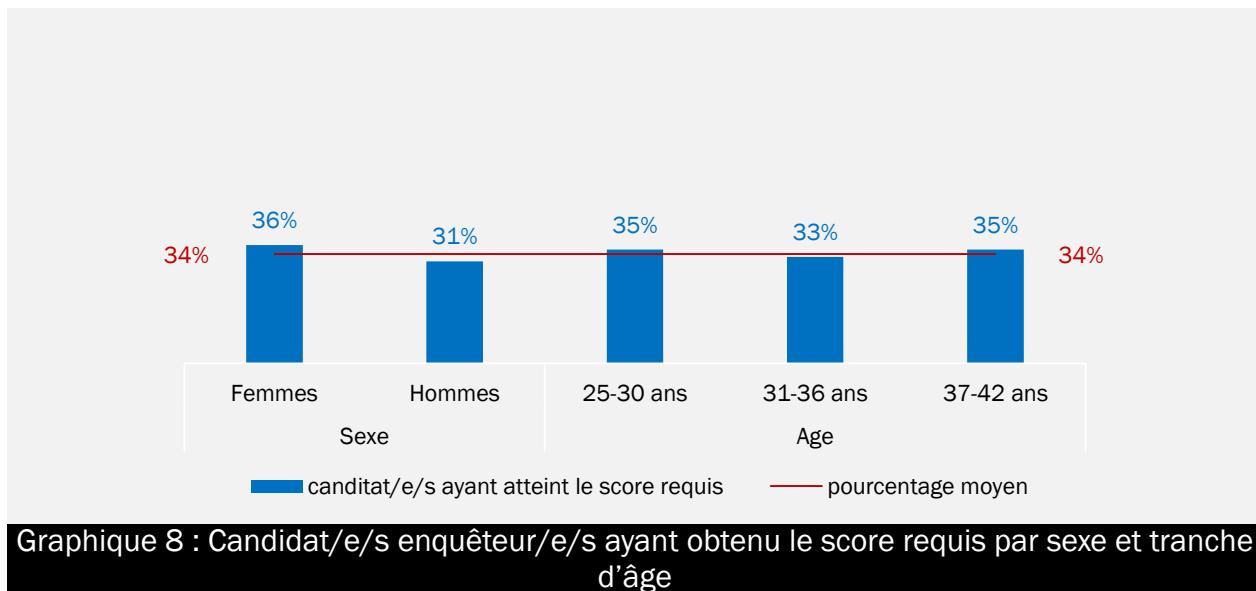
Le manque d'expérience en supervision est le défi le plus récurrent à travers les candidat/e/s. En effet, de manière générale, seul, environ 1 sur 4 candidat/e/s a l'expérience requise. Encore une fois, sans surprise, dans la tranche de 25 à 30 ans, une poignée de 12% de candidat/e/s a une expérience requise. Dans les tranches de 31 à 36 ans et de 37 à 42 ans, les candidat/e/s avec une expérience requise augmentent en fonction et atteignent respectivement 25% et 37%.

## RESULTS DES TESTS

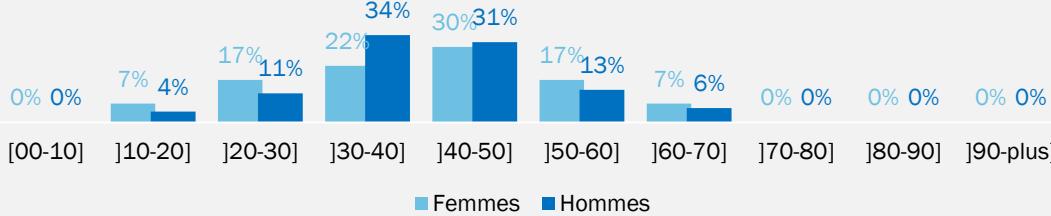
EVERIC a administré des tests de recrutements pour les candidat/e/s enquêteurs / trices et superviseur/e/s. Les tests ont été faits en ligne. En tout, ER a invité 151 candidat/e/s enquêteurs / trices et 51 superviseur/e/s. Chez les enquêteurs / trices, 125 personnes (83%) ont répondu aux tests ; et chez les superviseur/e/s, 45 personnes (87%) ont participé. Cette section présente les résultats de l'analyse de la performance des candidat/e/s.

### Candidat/e/s au vivier d'enquêteurs

Le Graphique 8 ci-dessous présente les pourcentages des candidat/e/s qui ont obtenu le score requis pour être retenu dans le vivier des enquêteurs / trices. De manière générale, 34% des candidat/e/s ont réussi les tests. Il n'y a pas d'écart remarquables entre les hommes et les femmes, et entre les tranches d'âge. Quel que soit le groupe ou la tranche, le pourcentage gravite autour de 34%.



Les scores obtenus par les femmes sont un peu plus variés que ceux des hommes. L'écart-type chez les femmes est de 15.05, tandis que chez les hommes il est de 11.65. Le Graphique 9 ci-dessous montre que 65% des hommes ont des scores groupés entre 30 et 50 points. Par contre, parmi les femmes, juste 52% ont des scores groupés dans cet intervalle. Les hommes dominent vers le milieu de l'axe. Ensuite, le graphique montre que les femmes dominent vers les deux extrémités. D'un côté, une analyse approfondie a montré que chez les femmes, une partie non négligeable des plus jeunes (31%) a des scores très bas, intérieurs à 30 sur 100 points ; tandis que chez les hommes de même âge, une grande majorité des plus jeunes (71%) est concentrée vers le milieu de l'axe, a obtenu entre 30 et 50 sur 100 points. Aucun candidat de sexe masculin de la plus jeune tranche d'âge n'a obtenu un score inférieur à 30 sur 100 points. Ceci amène à conclure que les femmes les plus jeunes de 25 à 30 ans se sont débrouillées moins bien que les hommes de la même tranche d'âge lors des tests. D'un autre côté, l'analyse montre que chez les femmes, une partie non négligeable des plus âgées (31%) a des scores les plus élevés, supérieurs à 50 sur 100 points ; alors que chez les hommes de même âge, seuls 20% ont des scores supérieurs à 50 sur 100 points. Ceci nous permet de conclure que les femmes adultes, âgées entre 37 à 42 ans, se sont débrouillées mieux que les hommes de la même tranche d'âge lors des tests. Les données disponibles ne permettent pas de déceler les facteurs liés à ces différences.

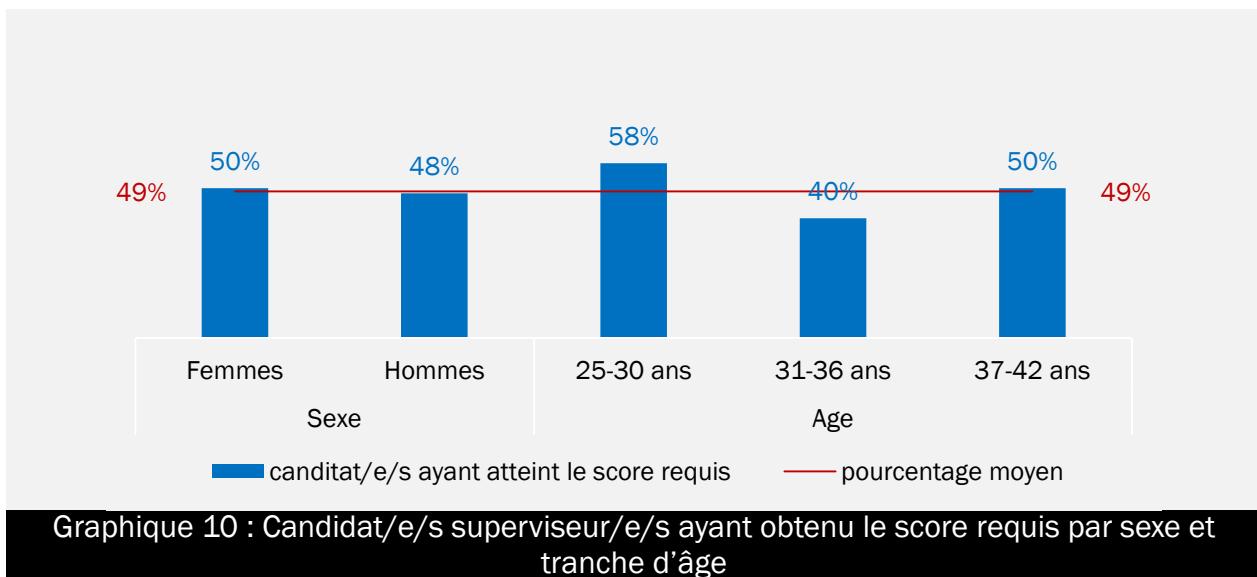


Graphique 9 : Répartition des candidat/e/s enquêteurs / trices par intervalle de score

Une autre analyse a montré que les scores obtenus lors de tests étaient positivement liés de manière modérée aux courtes formations supplémentaires faites en collecte des données, suivi-évaluation et/ou communication. Le coefficient de corrélation est de +0,504. Nous rappelons que seuls 19% de candidat/e/s enquêteurs / trices avaient fait des formations supplémentaires en plus des études académiques, l'accès étant plus limité dans la tranche des plus jeunes (11%). Comme déjà dit plus haut, les formations supplémentaires gratuites disponibles en ligne en lien avec la collecte des données, le suivi-évaluation et la communication peuvent être d'une utilité pour renforcer les capacités, y compris chez les plus jeunes. Le rôle accru des universités et d'autres institutions d'enseignements supérieurs s'avère essentiel pour mettre ces informations à la disposition des étudiants des années terminales.

#### Candidat/e/s au vivier des superviseurs

ER a invité 51 candidat/e/s, 20 femmes et 31 hommes. Parmi les 20 femmes, il y a 7 candidates cooptées de la liste des enquêtrices ayant les meilleurs dossiers, pour attendre au moins 40% de femmes parmi les candidat/e/s invités pour les tests de recrutements pour le vivier des superviseur/e/s. La directive de l'entreprise en matière de recrutements des prestataires de service indique que chaque sexe est représenté à au moins 40% à chaque étape d'un processus de recrutement.



Le Graphique 10 ci-dessus illustre les pourcentages des candidat/e/s superviseur/e/s qui ont obtenu le score requis pour l'entrée dans le vivier des superviseur/e/s par sexe et tranche d'âge. Le graphique montre que 49% des candidat/e/s ont obtenu le score requis. Par sexe, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes, en effet, les pourcentages tournent autour du pourcentage moyen de 49%. Parmi les sept femmes cooptées, cinq ont passé le test des superviseur/e/s. Parmi les cinq, trois ont eu des scores les qualifiant pour l'entrée directe dans le vivier de superviseur/e/s, une a eu un score lui permettant d'être sur la liste d'attente, et la cinquième a eu score inférieur aux exigences, la conduisant ainsi à la fin du processus de recrutement. Même si elles n'avaient pas postulé pour le poste de superviseur/e, non seulement leurs profils étaient solides pour cette position, mais aussi elles ont démontré une performance autant soutenue que les autres candidats lors des tests de recrutements du vivier des superviseur/e/s.

Par âge, le graphique laisse voir des écarts remarquables au sein des candidat/e/s de 25 à 30 ans et ceux de 31 à 36 ans. Chez les candidat/e/s de 25 à 30 ans, 58% ont obtenu le score requis. Ce groupe est constitué notamment des jeunes statisticien/ne/s notamment de sexe masculin qui ont participé à plusieurs formations de courte durée en suivi-évaluation, charte des normes humanitaires, logiciels de gestion des données, le plus souvent en ligne et possédant une certaine expérience en collecte des données. Les candidat/e/s de la tranche de 31 à 36 ans avaient un profil un peu différent, en effet, il y avait moins de personnes qui ont fait les statistiques et des courtes formations en suivi-évaluation / collecte des données. L'analyse du lien entre les scores de tests et les formations complémentaires aux études académiques a montré un lien positif modéré, avec un coefficient de corrélation de +0,557. Nous revenons sur l'importance des courtes formations en suivi-évaluation / collecte des données en complément à l'éducation formelle et le rôle des universités et d'autres institutions d'enseignements supérieurs en ce qui est du partage des informations sur les formations gratuites disponibles en ligne aux étudiants des années terminales.

## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

### Conclusions

Cette analyse a été faite sur base des candidatures réelles de recrutements pour constituer les viviers des enquêteurs / trices et des superviseur/e/s au Burundi. Les appels d'offres ont été publiés en ligne en février 2024. L'objectif de cette analyse est de mettre en exergue les défis rencontrés par les jeunes, hommes et femmes lors de la recherche d'emploi et de proposer des recommandations envers les différentes parties prenantes. Cette synthèse est destinée aux jeunes, hommes et femmes, à la recherche d'emplois, aux responsables des ressources humaines des organisations / institutions à la recherche des talents, aux universités et autres institutions d'enseignements supérieurs.

L'analyse a permis de relever des informations importantes suivantes :

D'abord, moins de femmes postulent aux postes d'enquêteurs / trices et superviseur/e/s d'équipes temporaires que les hommes. Il arrive aux femmes d'hésiter de postuler pour non seulement un poste dont le profil requis est supérieur ou différent à leur qualification ; mais aussi pour un poste plus avantageux ou plus important, même quand elles ont les qualifications requises. Les six sur sept femmes cooptées des enquêteurs / trices pour faire les tests des superviseur/e/s avaient les qualifications requises, mais n'avaient pas tenté de postuler pour le poste de superviseur/e. Par contre, les hommes tentent le plus même quand le poste requiert des qualifications élevées par rapport à celles qu'ils possèdent réellement. Ce résultat renforce les résultats d'une recherche de l'Université de Harvard. Selon Katherine B. Coffman, les femmes talentueuses sont plus susceptibles d'hésiter à postuler à des opportunités d'emploi, en particulier à des postes plus importants et mieux rémunérés, parce qu'elles craignent de ne pas être suffisamment qualifiées, alors que les hommes ne semblent pas s'inquiéter de l'inadéquation de leurs compétences avec les exigences d'un emploi spécifique. La recherche de Coffman s'inspire d'une statistique communément citée :

« Les hommes postulent à un emploi lorsqu'ils ne possèdent que 60 % des qualifications, mais les femmes ne postulent que si elles en possèdent 100% »

Cette analyse confirme ces résultats à travers les candidat/e/s réelles pour les positions d'enquêteurs / trices et superviseur/e/s de la collecte des données au Burundi.

Ensuite, il y a un défi d'accès aux certificats de travail ou attestation de services rendu, qui touche de manière plus accentuée les candidat/e/s les plus jeunes. Selon le code du travail du Burundi, en son article 161, l'employeur est tenu de délivrer, en même temps que le décompte final, une attestation des services rendus. L'article 162 indique que l'employeur qui refuse de délivrer dans un délai de quinze (15) jours une attestation des services rendus alors que le travailleur l'a demandée par écrit ou qui remet tardivement l'attestation, peut être condamné au paiement des dommages-intérêts<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Loi N° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi N°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, page 46

De plus, l'analyse a relevé un manque d'accès aux formations supplémentaires en collecte des données / suivi-évaluation. Les candidat/e/s les plus jeunes en souffrent plus que les plus âgées. L'analyse a montré que ces formations contribuent aux résultats des tests de recrutements, même si le lien positif est modéré. Il se peut que les plus jeunes soient moins informés de l'existence de plusieurs plateformes de formations en suivi-évaluation / collecte des données en ligne, qui sont gratuites. Il est important que ces informations soient mises à la disposition des jeunes vers la fin de leurs études. La note d'orientation pour les politiques de développement des compétences pour l'emploi des jeunes défavorisés du BIT revient sur la priorité de renforcer le lien entre les systèmes d'éducation, de formation et le monde du travail par le biais des programmes de formation destinés à aider les étudiants à chercher un emploi quand ils / elles terminent leurs études<sup>5</sup>, entre autres. Le rôle des universités et/ou autres institutions d'enseignements supérieurs est essentiel.

Enfin, l'analyse a relevé le problème d'incomplétude et/ou d'exactitude des détails fournis sur les personnes de références par les candidats. Ce problème est plus accentué parmi les candidat/e/s les plus jeunes. Encore une fois, les universités et/ou autres institutions d'enseignements supérieurs peuvent orienter et / ou connecter les jeunes aux ressources pertinentes pour bénéficier des conseils sur la préparation d'un meilleur dossier d'offre d'emploi.

### Recommandations

#### Aux employeurs :

- Délivrer les attestations des services rendus aux prestataires de services de manière systématique, y compris les jeunes entrant dans le monde du travail, selon les conditions prévues par la loi.

#### Aux universités, institutions d'enseignements supérieurs :

- Concevoir des programmes communs de sortie des jeunes en cycles terminaux pour les aider à préparer leur entrée au marché du travail, par des conseils / orientations sur la préparation d'un meilleur dossier d'offre d'emploi, les orientations sur les sites de publication des opportunités d'emplois, de stages professionnels et les réseaux professionnels tels que LinkedIn.
- Etablir des recueils des plateformes de formations gratuites en ligne par faculté / secteur et les mettre à la disposition des jeunes en cycles terminaux pour compléter l'éducation formelle par des formations plus pratiques.

#### Aux candidat/e/s

- Prendre l'initiative de faire des recherches en ligne pour s'informer sur les bonnes pratiques concernant la constitution d'un bon dossier d'offre d'emploi (ex : comment écrire un bon CV), pour s'enquérir des plateformes de formations gratuites en ligne, et de se familiariser avec les sites de publication d'offres d'emplois et les réseaux professionnels pertinents.

---

<sup>5</sup> Bureau international du Travail (BIT)

- Les postulant/e/s, en particulier les plus jeunes, devraient s'exprimer et exercer leur droit à obtenir des attestations des services rendus auprès des employeurs
- Les femmes devraient oser postuler, y compris à des postes où les qualifications requises ne sont pas forcément équivalentes à 100% à leur profil, comme le font les hommes.

## V. REFERENCES

Bureau international du Travail (BIT), 2011, Développement des compétences pour l'emploi - Note d'orientation pour les politiques : Accroître l'employabilité des jeunes défavorisés. Genève, Suisse.

Katherine B. Coffman, 2024, Equity, Diversity and Inclusion: Why clear job descriptions matter for gender equality, (<https://www.weforum.org/agenda/2024/02/job-description-talented-women-leadership/#:~:text=Talented%20women%20are%20more%20likely,according%20to%20research%20by%20Harvard>)

Agence Danoise de Développement Syndical, Profil du Marché de Travail au Burundi 2021/2022, page 33. Lien : <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2021/12/LMP-Burundi-2021-Final-Francois1.pdf>

Loi N° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi N°1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du code du travail du Burundi, page 46

<https://www.jeunesseburundi.com/?p=299>



## A PROPOS D'EVERIC RESEARCHING (ER)

EVERIC RESEARCHING est une entreprise privée qui fournit des services d'analyse des données, d'information, de conseils, de recherche, d'assistance technique en suivi-évaluation, de formation et de cartographie. Nos domaines d'expertise sont l'éducation, la santé publique, le droit et protection, la gouvernance, le genre et jeunesse, et les affaires.

Chaque jour, nous travaillons pour permettre à nos clients d'améliorer leur performance reposant sur des systèmes solides, faciles et rapides à utiliser pour identifier les tendances, prévoir les événements, créer une information de qualité afin de prendre des décisions basées sur des données fiables. Nous aidons nos clients à acquérir cette puissance de données. Chaque jour, notre priorité est le client et nous nous battons pour fournir le meilleur service. C'est ce sur quoi se focalise EVERIC Researching.

[Site web](#)

[Facebook](#)

[YouTube](#)

[LinkedIn](#)

[X](#)