

Salaires au Sénégal

Enquête WageIndicator 2012

Dr Kea Tijdens et MSc Janna Besamusca
Université d'Amsterdam, AIAS, Pays-Bas

Dr Abou Kane
Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Senegal

Ernest Ngeh Tingum
Université de Dar es Salaam, Tanzanie



WageIndicator.org

A Propos de la Fondation WageIndicator - www.wageindicator.org

Le concept de WageIndicator est une propriété de la fondation indépendante et sans but lucratif de WageIndicator, créée en 2003. Son conseil de surveillance est présidé par l'université d'Amsterdam, par l'intermédiaire de l'institut des études avancées sur le travail d'Amsterdam, la confédération néerlandaise des syndicats (FNV) et le site Monster career. La fondation œuvre pour la transparence du marché du travail en partageant et en comparant des données de salaire et l'information sur les conditions de travail. Elle alimente et gère aussi les sites Web nationaux dans environ 70 pays. Les sites Web ont ce qu'on a appelé une structure à 3 piliers : pour des salaires, la législation du travail et les salaires minima, pour des vacances de postes et pour l'information relative à l'éducation. Dans plus de 20 pays les sites Web de WageIndicator sont animés à travers des actions comme des enquêtes de terrain, des panels et des campagnes médiatiques. La fondation fonctionne globalement grâce à un réseau d'organisations patronales régionales et nationales partenaires, des organisations indépendantes nationales ou régionales comme les universités, des groupes de presse, des syndicats et des travailleurs, les spécialistes indépendants en droit, Internet, communication. La fondation s'est engagée de manière durable sur les relations avec tous ces acteurs. WageIndicator a ses bureaux à Amsterdam (QG), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Maputo et Minsk. Adresse : Fondation WageIndicator, Plantage Muidersgracht 12, 1018TV Amsterdam, Pays Bas, office@wageindicator.org

A Propos de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar - <http://www.ucad.sn>

Le Centre de Recherches Economiques Appliquées (CREA) est un institut de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD). Cette université existe depuis 1972 et est la plus vieille université de l'Afrique de l'Ouest francophone. En 2012, l'UCAD compte plus de 70.000 étudiants venant de plus de 35 pays ; la FASEG compte elle 10.000 étudiants. La satisfaction des décideurs politiques a toujours été au centre des préoccupations du CREA et cela a justifié l'intérêt porté à des thèmes de recherche comme la pauvreté, l'emploi, l'éducation, la croissance, le commerce international et la politique fiscale. Le CREA s'occupe aussi de la formation de jeunes chercheurs pour assurer la relève. Dr Abou KANE est enseignant-chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) de l'UCAD. Il est titulaire d'un PhD en économie dans le cadre du Nouveau Programme de Troisième Cycle Interuniversitaire en économie (NPTCI) qui concerne 18 pays d'Afrique francophone. Il est spécialisé en Microéconomie appliquée et est principalement intéressé par l'éducation et le marché du travail. Il enseigne plusieurs matières en économie dont la microéconomie, l'économie de l'éducation et l'économie du travail. Il est le coordonnateur du projet DEMENTREND (tendances démographiques) dirigé par le Pr Ahmadou Aly MBAYE, doyen de la FASEG. Ce projet est conduit en collaboration avec la Banque Mondiale, Cornell University (USA) et CERDI de Clermont-Ferrand (France).

A Propos de l'Université de Dar es Salaam/Département d'Economie - www.udsm.ac.tz

L'Université de Dar es Salaam est la plus ancienne et la plus grande université publique de Tanzanie. Elle située à l'ouest de la ville de Dar es Salam. Elle est créée le 1^{er} Juillet 1970 par une loi et tous les instruments juridiques nécessaires. Avant 1970, l'université de Dar es Salaam avait commencé le 1er juillet 1961 comme filiale de l'Université de Londres. Il y avait seulement une faculté, celle de droit avec 14 étudiants seulement. En 1963 elle est devenue partie intégrante de l'Université d'Afrique de l'Est avec l'université de Makerere, celle d'Ouganda et celle de Nairobi au Kenya. Depuis 1961, l'université du Dar es Salaam s'est développée en termes d'effectifs-étudiants, d'unités et programmes académiques. Dr. Godius Kahyarara (économiste) est un professeur de sciences économiques dans le département des sciences économiques. En 2008, il a coopéré avec l'OIT à Genève pour une enquête sur les conditions de travail en Tanzanie. Il a également été coopté par la Banque Mondiale dans les projets d'évaluation du ministère des ressources naturelles et du tourisme en Tanzanie. Actuellement il travaille pour le compte de la fondation WageIndicator pour les enquêtes de terrain en Tanzanie et en Ouganda, une partie du projet de promotion du dialogue social au Ghana, au Kenya, en Tanzanie, en Ouganda dans lequel employeurs et organisations syndicales coopèrent. Ernest Ngeh Tingu (économiste) est un doctorant et est responsable des enquêtes de terrain de WageIndicator en Afrique francophone. Consultez les sites comme Mywage.org/Tanzania, ou Africapay.org/Tanzania.

About University of Amsterdam/Amsterdam Institute for Labor Studies - www.uva-aias.net

L'Université d'Amsterdam est vieille de 350 ans. Son institut d'études approfondies sur le travail (AIAS) est un institut de recherche interdisciplinaire qui met l'accent sur le marché du travail, particulièrement les relations industrielles, l'organisation du travail, les conditions de travail, la grille des salaires, les inégalités sur le marché du travail, l'emploi et la gouvernance du marché du travail. L'AIAS possède un vaste portefeuille de projets de recherche financés par des bailleurs internationaux. Depuis 2003, l'AIAS préside le conseil de surveillance de la fondation Wage Indicator. Kea Tijdens (sociologue) est directrice de recherche à l'AIAS et professeur de sociologie à Erasmus Université de Rotterdam. Elle est la coordonnatrice scientifique de l'enquête en ligne de WageIndicator sur l'emploi et les salaires. Elle a analysé les données relatives au classement des salaires dans les métiers de la santé dans 20 pays, l'impact des contrats de court terme en Allemagne et aux Pays-Bas ainsi que la relation entre l'étendue des négociations salariales et la grille des salaires. Janna Besamusca doctorante à l'Université d'Amsterdam. Elle a conduit une recherche sur les conditions de travail et le syndicalisme dans les secteurs à faibles salaires et est actuellement en train d'étudier les effets des contextes des pays sur la position des femmes sur le marché du travail à travers le monde.

Remerciements

Partenaires financiers: CNV Internationaal, Pays-Bas. **Partenaires du Projet:** UDTS - Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal, Fondation WageIndicator, Université de Dar es Salaam, Université Cheikh Anta Diop de Dakar. **Membres de l'équipe:** Janna Besamusca, Brian Fabo, Godius Kahyarara, Abou Kane et tous ses enquêteurs, Tomas Mamrila, Pr Ahmadou Aly MBAYE, Barra Ndour, Paulien Osse, Kea Tijdens, Ngeh Ernest Tingu, Sanne van Zijl. Plus d'information: www.Votresalaire.org/Senegal, www.WageIndicator.org

Résumé exécutif

Le rapport d'enquête de WageIndicator présente les résultats de l'enquête de terrain au Sénégal. Qui a été menée entre le 13 septembre et le 2 octobre 2012. Au total 1948 personnes issues de toutes les régions administratives ont été interrogées ; 56% sont des hommes et 47% sont âgées de moins de 30 ans. Les données de l'enquête montrent que les travailleurs interrogés sont dans des ménages de cinq membres en moyenne, quatre sur dix vivent avec des enfants et des conjoints. Sur une échelle de 1 (bas) à 10 (haut), moins de la moitié des enquêtés (43%) jugent que leur satisfaction de la vie est entre 1 et 6 alors que 32% d'entre eux jugent être entre 8 et 10 sur cette échelle de satisfaction. En moyenne, les enquêtés sont à 7 sur cette échelle de 10.

A peu près la moitié des travailleurs sont diplômés de l'enseignement secondaire (44%). Seize pour cent des travailleurs ont suivi une éducation non formelle, 21% ont arrêté au primaire, 14% ont la licence ou la maîtrise (université). En moyenne, les travailleurs ont une expérience de 10 ans. Plus de la moitié des personnes de l'échantillon (54%) travaillent dans des entreprises (ou des unités) dont l'effectif de travailleurs ne dépasse pas 10 employés. En moyenne, les personnes interrogées travaillent 55 heures par semaine et 6 jours par semaine. Six personnes sur dix travaillent régulièrement par brigade (par équipe), trois sur dix travaillent la nuit, six sur dix travaillent les samedis pendant que quatre sur dix travaillent les dimanches.

Le plus grand groupe d'interviewés a travaillé dans la vente en gros et le commerce de détail (17%). Un peu d'un dixième (10%) a travaillé dans la santé et les activités professionnelles sociales et juste un peu moins dans les activités financières et d'assurance (9,6%). Presque la moitié des travailleurs dans l'échantillon sont employés comme directeurs (cela inclut les travailleurs pour compte propre). La plupart des groupes de répondants travaillent dans les services et les ventes (15%) et comme opérateurs dans des usines (5%).

Un travailleur sur dix est indépendant (11%), deux sur dix sont des employés avec un contrat à durée indéterminée (20%), presque trois sur dix ont un contrat à durée déterminée (26%) et quatre sur dix n'ont aucun contrat (41%). Trois travailleurs sur dix (31%) déclarent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Presque la moitié des travailleurs déclarent qu'ils n'ont aucune heure de travail convenue (49%). Un tiers obtiennent leurs salaires transférés à un compte bancaire, deux-tiers sont payés par billetage (argent liquide). Jusqu'à 46% de travailleurs sont dans ce qui peut être qualifié de travaux très informels, sans sécurité sociale, sans entente sur les heures ou les contrats, tandis que 13% sont dans les travaux très formels.

Le salaire horaire net médian de tout l'échantillon est de 358,49 francs CFA. Les travailleurs aux entreprises à moins de dix employés gagnent beaucoup moins que les employés de plus grandes entreprises. L'analyse prouve également que plus un travail est informel, plus les salaires horaires nets sont faibles. Ceux qui sont au bas de l'échelle d'informalité gagnent seulement 186 FCFA par heure, tandis que ceux qui sont au sommet de l'échelle d'informalité gagnent des salaires loin au-dessus de cela (la médiane est de 962 FCFA). Les employés avec les contrats à durée indéterminée (CDI) ont les revenus de loin plus élevés (747 FCFA), tandis que les travailleurs sans contrat de travail (171 FCFA) ont les plus bas revenus. Le salaire médian augmente avec chaque niveau d'enseignement ; les gains sont faibles pour les premiers niveaux d'enseignement et augmentent avec le niveau d'enseignement. Les travailleurs qui n'ont pas eu une éducation formelle gagnent en moyenne 153 FCFA par heure, tandis que ceux qui ont un diplôme universitaire gagnent 866 FCFA par heure.

Les directeurs ont les salaires médians les plus élevés (513 FCFA), suivis des employés de bureau (481 FCFA) et des techniciens (268 FCFA). Les travailleurs les plus mal payés sont ceux qui sont dans les usines et les monteurs (141 FCFA), suivis des occupations élémentaires (153 FCFA) et les métiers du commerce (164 FCFA). Les femmes ont des revenus médians plus élevés que les hommes, mais les hommes ont des revenus moyens plus élevés (711 contre 643 FCFA), indiquant que les hommes sont plus situés sur la partie supérieure de la distribution de salaire.

Les résultats de l'analyse montrent que 91% des travailleurs de l'échantillon sont payés au-dessus du seuil de pauvreté de 41 FCFA par heure (1,25 dollar US par jour), tandis que 9% sont payés au-dessous de ce seuil. Seulement 85% de travailleurs informels sont payés au-dessus du seuil de pauvreté comparé à 99% des travailleurs les plus formels. Les hommes sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté que les femmes (89% contre 94%). Les travailleurs âgés de plus de 30 ans sont les plus vulnérables : 88% ont un salaire horaire supérieur ou égal au seuil de pauvreté, comparé à 94% de travailleurs de plus de 50 ans. Les travailleurs des grandes entreprises sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté (82%), comparé à 93% de travailleurs aux entreprises employant entre 11 et 50 personnes. Les travailleurs indépendants

sont le seul groupe le plus vulnérable, seulement quatre sur cinq (83%) sont payés plus que le seuil de pauvreté. Moins de quatre sur cinq travailleurs non instruits et légèrement plus de quatre travailleurs sur cinq avec l'éducation élémentaire sont payés au-dessus du seuil de pauvreté, comparé à 97% et à 99% de travailleurs qui ont fini l'enseignement secondaire général ou l'université respectivement. Plus de neuf sur dix directeurs sont payés au-dessus du seuil de pauvreté et presque autant d'employés de bureaux (94%). En revanche, quatre employés d'usine ou monteurs sur cinq (81%) gagnent plus que le seuil de pauvreté et juste un peu plus (83%) pour les employés agricoles qualifiés, de la sylviculture et de la de pêche. Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'accueil sont les plus exposés au risque de pauvreté (90% payés au-dessous du seuil de pauvreté). Les travailleurs du secteur public sont dans de meilleures conditions ; 98% d'entre eux ont un salaire supérieur au seuil de pauvreté.

Table des matières

Résumé exécutif

1	Présentation de l'enquête	1
	Objectif de l'enquête	1
	Le questionnaire.....	1
	Echantillonnage et travail de terrain.....	1
	Pondération	1
2	Caractéristiques sociodémographiques	3
	Régions.....	3
	Age et genre.....	3
	Composition des ménages	4
	Vivre avec le conjoint et les enfants	4
3	Caractéristiques de l'emploi	5
	Population active	5
	Statut dans l'emploi et contrat de travail	5
	Emploi par niveau d'éducation.....	6
	Nombre d'années d'expérience	7
	Taille de l'entreprise.....	8
	Emploi par catégorie d'occupation.....	8
	Emploi par secteur.....	9
4	Rémunération	10
	Niveau des salaires	10
	Salaires inférieurs au seuil de pauvreté	11
	Couverture de la négociation.....	13
	Participation à des programmes et perception d'indemnités	13
	Salaires réguliers et mode paiement (billetage ou virement)	14
5	Heures de travail	15
	Heures de travail convenues	15
	Heures de travail usuelles.....	15
	Travail par brigade et heures de travail « anormales »	16
	Nombre moyen de jours de travail par semaine.....	16
6	Satisfaction de la vie dans son ensemble	17
	Annexe 1 Liste des occupations	18
	Annexe 2 Régressions	19

Table des graphiques

Graphique 1	Distribution des enquêtés et population totale (2010) selon les régions.....	3
Graphique 2	Pourcentage d'enquêtés selon l'âge et le genre	3
Graphique 3	Distribution selon la taille du ménage, par tranche d'âge, genre et ensemble.....	4
Graphique 4	Distribution selon la composition du ménage, par tranche d'âge, genre et total.....	4
Graphique 5	Distribution selon le statut dans l'emploi (droit à la sécurité sociale, cotisation sociale, entente sur les heures de travail, salaire par virement bancaire total)	5
Graphique 6	Distribution selon l'indice d'informalité, par genre, âge et total	6
Graphique 7	Pourcentage de travailleurs en fonction du niveau d'éducation, par genre	7
Graphique 8	Distribution selon les années d'expérience, (statut dans l'emploi, genre).....	7
Graphique 9	Distribution selon la taille de l'entreprise (statut dans l'emploi, niveau d'éducation)	8
Graphique 10	Proportion d'enquêtés selon la catégorie d'occupation, par genre	8
Graphique 11	Proportion d'enquêtés selon le secteur, par genre	9
Graphique 12	Salaire horaire median au Sénégal (Francs CFA), (taille de l'entreprise, travail informel, genre, statut dans l'emploi, éducation, occupation).....	10
Graphique 13	Distribution des salaires horaires au Sénégal Franc CFA, (éducation, emploi, genre)	11
Graphique 14	Proportion de travailleurs avec un salaire supérieur au seuil de pauvreté(indice d'informalité, taille de l'entreprise, âge, genre, statut dans l'emploi, éducation)	12
Graphique 15	Pourcentage de travailleurs avec un salaire supérieur au seuil de pauvreté (occupation, secteur d'activité).....	12
Graphique 16	Proportion de travailleurs couverts par une convention collective et proportionned ceux qui sont d'accord qu'il est important d'être couvert (taille de l'entreprise (on a exclu ceux qui n'ont pas répondu)	13
Graphique 17	Pourcentage de travailleurs ayant participé à un programme dans les 12 derniers mois	14
Graphique 18	Pourcentage de travailleurs ayant declare être payé de main à main et recevoir leur salaire à temps (par occupation)	14
Graphique 19	Pourcentages de travailleurs avec des heures de travail convenues, (statut dans l'emploi et occupation).....	15
Graphique 20	Durée moyenne de travail par semaine (emploi et occupation)	15
Graphique 21	Pourcentage de travailleurs déclarant travailler la nuit, travailler par brigade ou avoir des horaires irréguliers, travailler le samedi ou le dimanche (groupe d'emploi, le genre)	16
Graphique 22	Nombre moyen de jours de travail par semaine (statut dans l'emploi, genre, taille de l'entreprise, occupation, education)	16
Graphique 23	Pourcentage de travailleurs indiquant dans quelle mesure ils sont satisfaits de leur vie dans l'ensemble.	17
Graphique 24	Satisfaction moyenne de la vie dans son ensemble (statut dans l'emploi, genre, occupation, tranche de salaire, éducation), moyenne du score sur une échelle de 1-10)	17

1 Présentation de l'enquête

Objectif de l'enquête

Ce rapport d'enquête de Wage Indicator présente les résultats de l'enquête de terrain au Sénégal, menée entre le 13 septembre et le 2 octobre 2012. L'enquête vise à mesurer, dans les détails, les salaires perçus par les travailleurs sénégalais, y compris ceux qui travaillent pour leur propre compte. Au total 1948 personnes ont été interrogées.

Cette enquête fait partie de l'enquête globale de Wage Indicator sur l'emploi et les salaires. Ces enquêtes sont également postées sur les sites Web de Wage Indicator. L'enquête en ligne continue et volontaire de Wage Indicator est une enquête qui permet des comparaisons internationales dans les langues nationales. L'enquête contient des questions au sujet des salaires, l'éducation, la profession, le secteur, la socio-démographie, et autres¹. Une fois qu'une enquête en ligne de Wage est créée pour l'usage sur un site Web national de Wage Indicator, un questionnaire sur papier pour des entrevues face à face peut être rédigé. Ces enquêtes sur papier complètent les enquêtes en ligne dans les pays à faible taux d'accès d'Internet.

Le questionnaire

Le questionnaire standard de Wage Indicator a été adapté aux spécificités du Sénégal. La plupart des questions ont été retenues sans changer l'objectif visé. Le questionnaire est valable en une langue, le français, voir tableau 1.

Tableau 1 Nombre de répondants et langue utilisée dans l'enquête

	Nombre de répondants	Pourcentage
Français	1948	100%

Source: Enquête Wage Indicator Sénégal, 2012, données non pondérées

Echantillonnage et travail de terrain

Pour l'échantillonnage et l'enquête, nous nous sommes basés sur les données de l'Agence Nationale de la statistique et de la Démographie (ANSD) concernant la répartition des travailleurs par secteur et par région. Une technique d'échantillonnage à plusieurs étapes a été utilisée. D'abord en utilisant tout l'emploi salarial dans le pays, un échantillon pondéré a été obtenu et distribué par région. Sur cette base de la liste des entreprises sur le territoire national, un échantillon aléatoire d'entreprises a été tiré. Dans ces entreprises, une liste de travailleurs de différentes professions a été interviewée. Pendant les travaux sur le terrain la coopération des interviewés était bonne et aucun problème majeur n'a été relevé. Aucun interviewé n'a refusé l'entrevue. Les gens ont été interviewés dans leurs lieux de travail. La saisie des données a été faite sous la responsabilité de CEDR, une agence professionnelle d'enquête basée à Dar-Es-Salam (Tanzanie). La saisie des données a eu lieu dans le module de saisie de données en ligne de WageIndicator utilisant une large gamme des contrôles de validité. Les enquêteurs et agents de saisie de données ont reçu une formation de deux semaines pour le travail. La saisie des données a été très attentivement suivie par un professionnel, Dr. Godius Kahyarara spécialiste qui a fait des vérifications à toutes les étapes.

Pondération

L'échantillonnage est crucial si l'on veut avoir une enquête représentative au niveau national. Dans le but de perfectionner la représentativité de l'échantillon, une pondération devait être faite et elle

¹ Pour plus d'informations sur l'enquête Tijdens, K.G., Codebook de S. van Zijl, de M. Hughie-Williams, de M. van Klaveren, de S. Steinmetz (2010) et note explicative sur l'ensemble des données de Wage-Indicator, une enquête mondiale en ligne, continue, multilingue sur le travail et salaires avec les suppléments de papier. Amsterdam : Document de travail d'AIAS 10-102.
www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf

a été appliquée. Les estimations et projections de l'OIT concernant la population économiquement active (6ème édition EAPPE) ont été utilisées comme poids selon l'âge et le genre. Le tableau 2 montre ces poids qui montrent dans quelle mesure les groupes genre/âge ont été sur-représentés ou sous-représentés en comparaison avec les estimations sur la population active. Si un poids est inférieur à 1, le groupe est sur-représenté ; s'il est supérieur à 1, le groupe est sous-représenté. Dans ce rapport, tous les tableaux et graphiques proviennent des données pondérées.

Tableau 2 Poids pour l'enquête du Sénégal suivant le genre et l'âge

	Poids	N
Homme 14-29 ans	1.46	368
Homme 30-39 ans	0.43	604
Homme 40-80 ans	0.59	495
Femme 14-29 ans	1.77	210
Femme 30-39 ans	1.26	168
Femme 40-80 ans	2.75	99
Total	1.00	1944

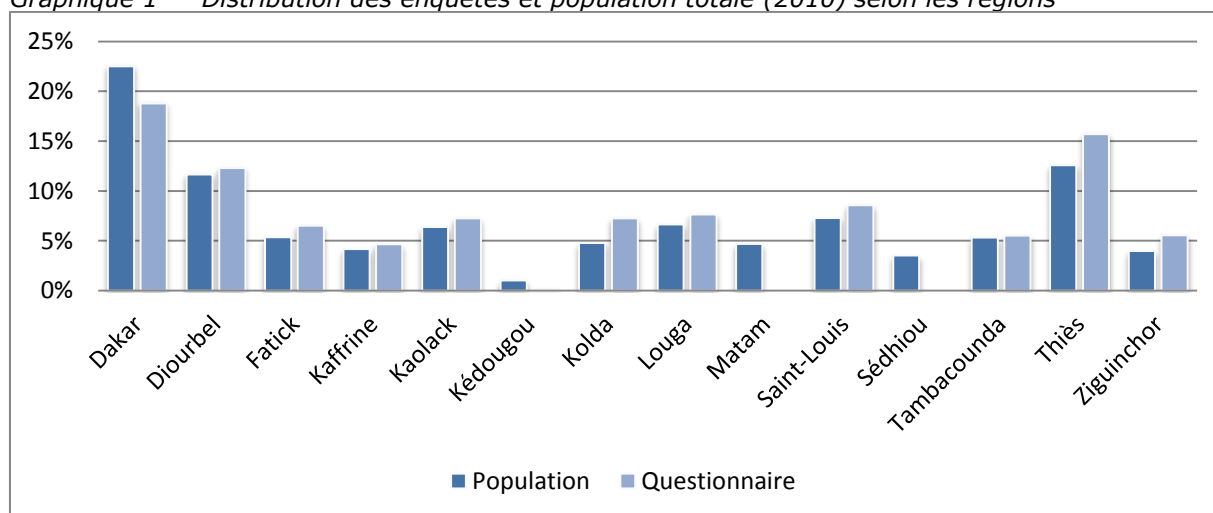
Source: Les poids sont basés sur les estimations de la population active en 2012, tirées de la base de données de projections de la population économiquement active (6ème édition EAPPE) de l'OIT. Trois cas n'ont pas d'information sur le genre.

2 Caractéristiques sociodémographiques

Régions

Les enquêtes ont été réalisées dans 12 des 14 régions administratives du Sénégal (exception faite de Kédougou et Sédhiou). La distribution à travers les régions dans l'échantillon ressemble à celle de la population actuelle du pays ; la région de Dakar étant sous-représentée et celle de Thiès sur-représentée. Le plus faible pourcentage d'interviews a été noté à Kédougou (0,2%), le plus fort pourcentage à Dakar (18%). La plupart des enquêtés vivent dans des localités entre 10 et 100000 habitants.

Graphique 1 Distribution des enquêtés et population totale (2010) selon les régions

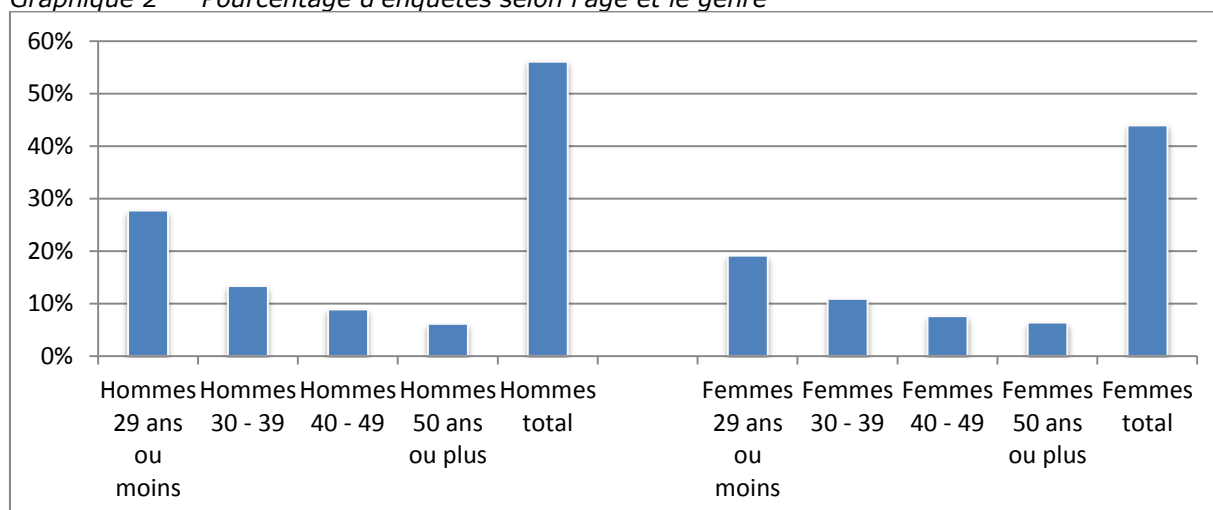


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1944)

Age et genre

Le graphique 2 donne la distribution des hommes et femmes dans l'enquête à travers 4 tranches d'âge. Il y a légèrement plus d'hommes que de femmes dans l'échantillon (56% contre 44%). Par rapport à l'âge des travailleurs, plus de jeunes de moins de 29 ans (hommes et femmes) ont été (47%). Cela corrobore le développement de la population active au Sénégal qui baisse légèrement avec l'âge.

Graphique 2 Pourcentage d'enquêtés selon l'âge et le genre

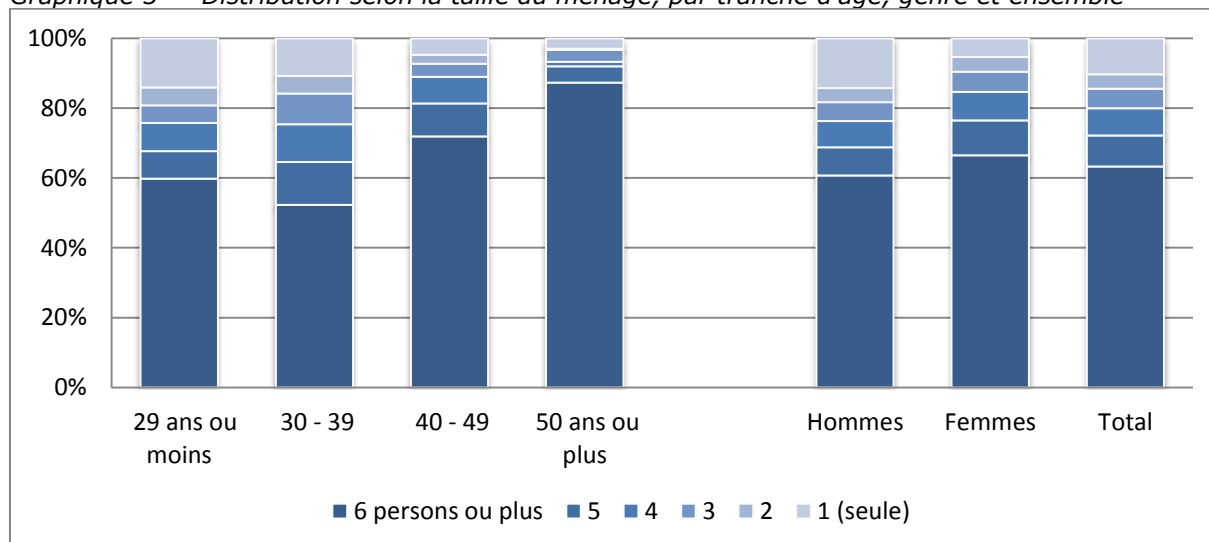


Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1940, missing 4)

Composition des ménages

Les travailleurs interrogés dans cette enquête sont dans des ménages de cinq membres en moyenne ; y compris eux-mêmes. Le graphique 3 montre que plus de six enquêtés sur dix habitent dans des ménages de six membres ou plus, tandis que un sur dix vit seul (voir total sur le graphique 3). Comme on s'y attendait, les jeunes travailleurs sont ceux qui sont le plus souvent seul dans leur ménage. Dans le même temps, les travailleurs âgés de plus de 50 ans sont très souvent dans des ménages de six membres ou plus. Quelques différences de genre ont été notées ; les hommes ont deux fois plus de chances de vivre seuls alors que les femmes ont légèrement plus de chances de vivre dans des ménages à 6 membres ou plus.

Graphique 3 Distribution selon la taille du ménage, par tranche d'âge, genre et ensemble

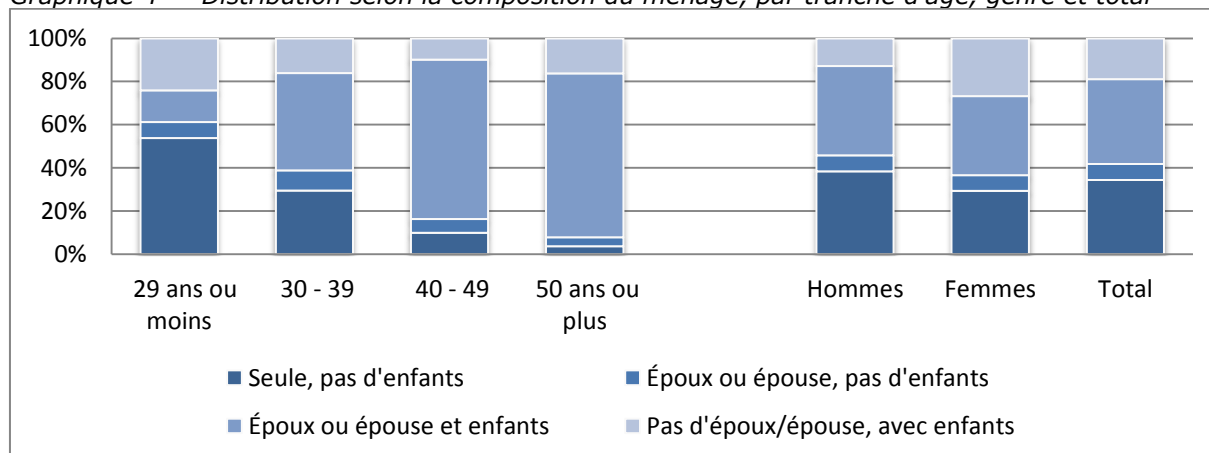


Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1914, missing 30)

Vivre avec le conjoint et les enfants

Le graphique 4 montre si oui ou non, les hommes et les femmes de différentes catégories vivent avec un conjoint et des enfants. Le questionnaire comporte une question précise sur la présence d'enfants dans le ménage même si ce ne sont pas des enfants biologiques ; on s'intéresse au fait que ce soit le travailleur qui les prenne en charge. Approximativement quatre personnes (aussi bien pour les hommes que pour les femmes) sur dix vivent avec à la fois un conjoint et des enfants ; entre 73% et 76% des travailleurs de plus de 40 ans en font de même tandis que pour les travailleurs de moins de 30 ans, le ratio est de 1 sur 7. Presque 40% des hommes et 29% des femmes ne vivent ni avec un conjoint ni avec des enfants.

Graphique 4 Distribution selon la composition du ménage, par tranche d'âge, genre et total



Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1920, missing 24)

3 Caractéristiques de l'emploi

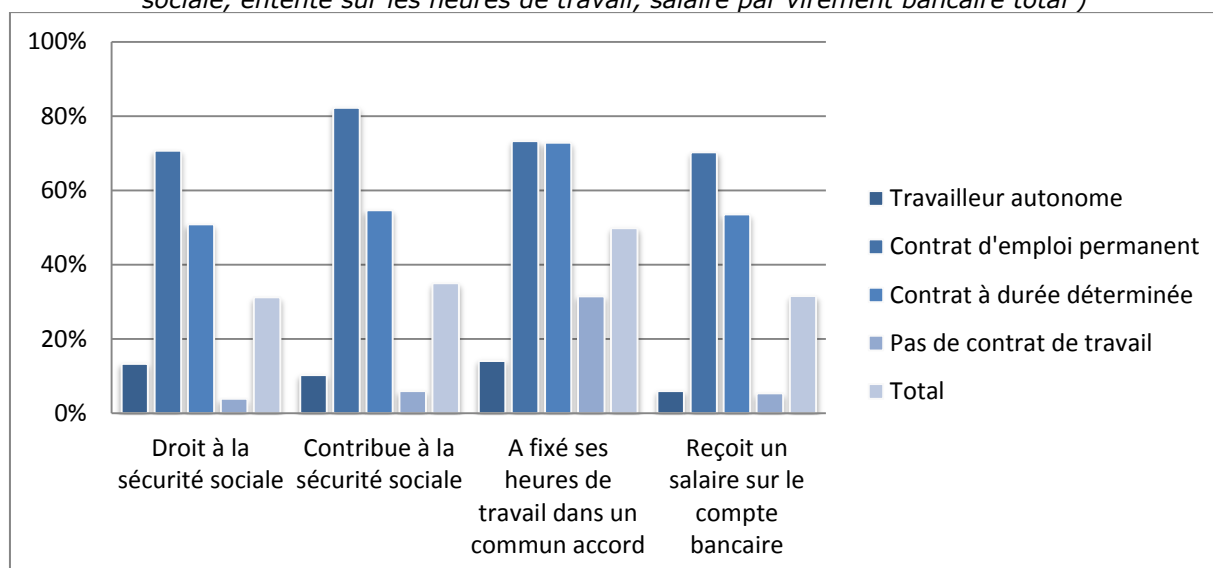
Population active

Selon les évaluations et projections de la population active faites par l'OIT, le Sénégal a une population active d'un peu plus de 5,5 millions de personnes. Le taux d'activité de la main-d'œuvre est de 90% pour les hommes et 67% pour les femmes. Pour les hommes, les taux d'activité sont particulièrement hauts dans la catégorie d'âge 25-49 ans. Pour les femmes, ils sont les plus élevés dans la tranche d'âge 40-54 ans.

Statut dans l'emploi et contrat de travail

L'enquête distingue les travailleurs indépendants des employés avec un CDI, un contrat à durée déterminée et des travailleurs sans contrat. Dans l'échantillon, plus d'un travailleur sur dix est indépendant (11%). Deux sur dix sont des employés avec un CDI (20%), 26% ont un contrat à durée déterminée (CDD) et 41% n'ont aucun contrat. On note aussi que les travailleurs plus âgés ont une plus forte probabilité d'être des travailleurs indépendants alors que les jeunes ont une plus forte probabilité de travailler avec les contrats à durée déterminée ou sans contrat du tout.

Graphique 5 Distribution selon le statut dans l'emploi (droit à la sécurité sociale, cotisation sociale, entente sur les heures de travail, salaire par virement bancaire total)



Source: Enquête WageIndicator 2012, Sénégal, base pondérée (N=1936, missing 8)

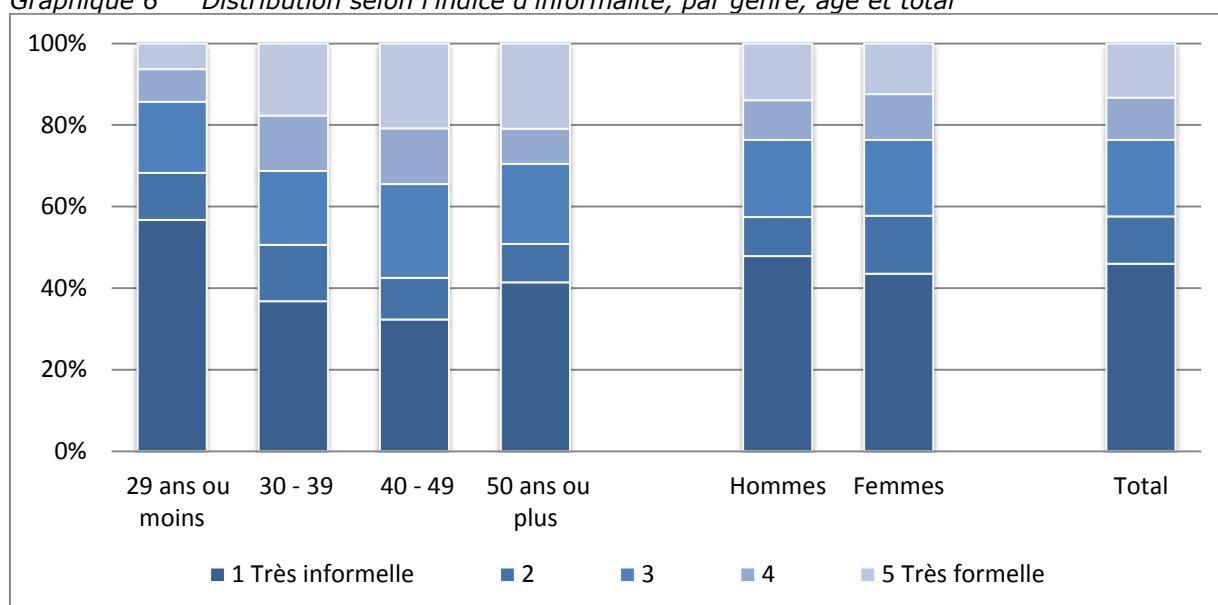
L'enquête a inclus des questions au sujet du droit et des contributions à la sécurité sociale. Trois travailleurs sur dix (31%) déclarent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Le graphique 5 montre que plus de deux travailleurs sur trois avec un CDI ont droit à la sécurité sociale, alors que ce taux est de 50% pour les travailleurs avec contrats à durée déterminée, à 4% pour ceux qui travaillent sans contrats et seulement 13% pour les travailleurs indépendants. Plus de trois travailleurs sur dix contribuent à la sécurité sociale (35%). Presque un sur dix contribue à la sécurité sociale mais disent ne pas avoir droit à la sécurité sociale (9%), tandis qu'un sur vingt ne contribue pas à la sécurité sociale mais dit avoir droit à la sécurité sociale (5%).

Le travail informel devrait être lié aux heures de travail non convenues et non limitées. Presque la moitié des travailleurs déclarent qu'ils n'ont aucune heure de travail convenue, le groupe restant a convenu des heures de travail, par écrit ou verbalement (par écrit 29%, verbalement convenu 20%). Le graphique 5 montre que les travailleurs permanents dans leur majorité ont convenu des heures de travail (73%). Les employés avec contrats à durée déterminée sont également encore le plus susceptibles d'avoir des heures de travail convenues par écrit (73%), tandis que les travailleurs sans contrats et les indépendants ont une plus forte probabilité de n'avoir aucun accord au sujet des heures de travail.

Une des questions de l'enquête est celle de savoir si les salaires étaient perçus dans un compte bancaire ou en argent liquide disponible (par banque 32%, comptant 64%, en nature 3%). Là aussi, les travailleurs avec des contrats permanents sont plus susceptibles de recevoir leurs salaires dans un compte bancaire (70%), comparé à 53% de travailleurs à durée déterminée, à 5% de ceux qui sont sans contrat et à 6% des travailleurs indépendants.

Les données nous permettent de savoir qui sont les travailleurs formels et informels et de calculer un indice d'informalité sur une échelle de 1 à 5, avec 1=très informel et 5=très formel. Nous avons identifié les travailleurs qui n'ont pas droit aux prestations sociales, ne contribuent pas à la sécurité sociale, et n'ont aucun contrat de travail ; ce groupe est placé au bas de l'échelle d'informalité. Les travailleurs qui ont droit aux prestations sociales, contribuent à la sécurité sociale et ont un CDI sont placés à l'autre bout de l'échelle. Le graphique 6 montre que 46% des travailleurs sont au bas de l'échelle de cet indice (1), tandis que 13% sont au niveau le plus élevé (5). Le tableau montre que les travailleurs âgés de 29 ans ou moins sont dans les travaux très informels et ceux qui ont entre 30 et 49 ans sont dans les travaux très formels. Aucune grande différence entre les sexes n'a été trouvée.

Graphique 6 Distribution selon l'indice d'informalité, par genre, âge et total

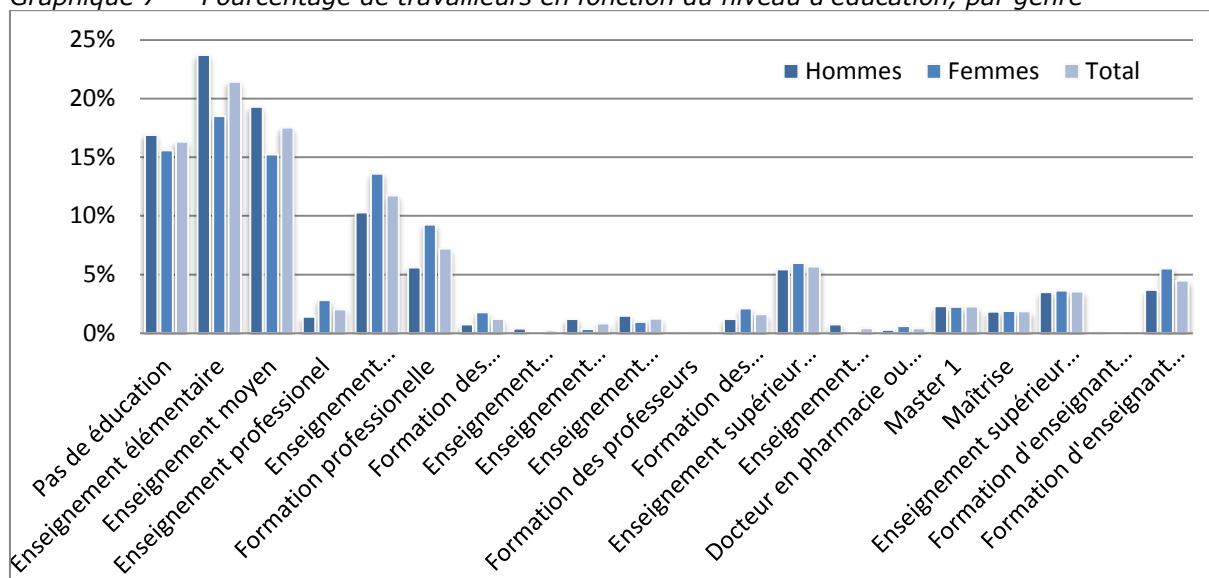


Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1944)

Emploi par niveau d'éducation

Comme le montre le graphique 7, presque la moitié des travailleurs ont un diplôme du secondaire au sens large incluant le collège, le secondaire général, la formation professionnelle et la formation des enseignants (44%). Seize pour cent de travailleurs n'ont suivi aucun enseignement formel, 21% ont arrêté à l'élémentaire, et 14% a eu un diplôme universitaire. Quelques différences selon le genre apparaissent. Les femmes sont plus instruites que les hommes ; la différence est petite mais significative et semble relever du fait qu'il y a une plus forte proportion d'hommes ayant l'éducation élémentaire ou moyenne (collège) comparé aux femmes. Un travailleur sur dix déclare être surqualifié pour l'emploi qu'il occupe alors que 10% se considèrent sous qualifiés (pas dans le graphique). Les travailleurs qui déclarent être sous qualifiés non souvent pas été à l'école ou ont arrêté les études au primaire. Ceux qui disent être sur qualifiés ont souvent des diplômes universitaires élevés.

Graphique 7 Pourcentage de travailleurs en fonction du niveau d'éducation, par genre

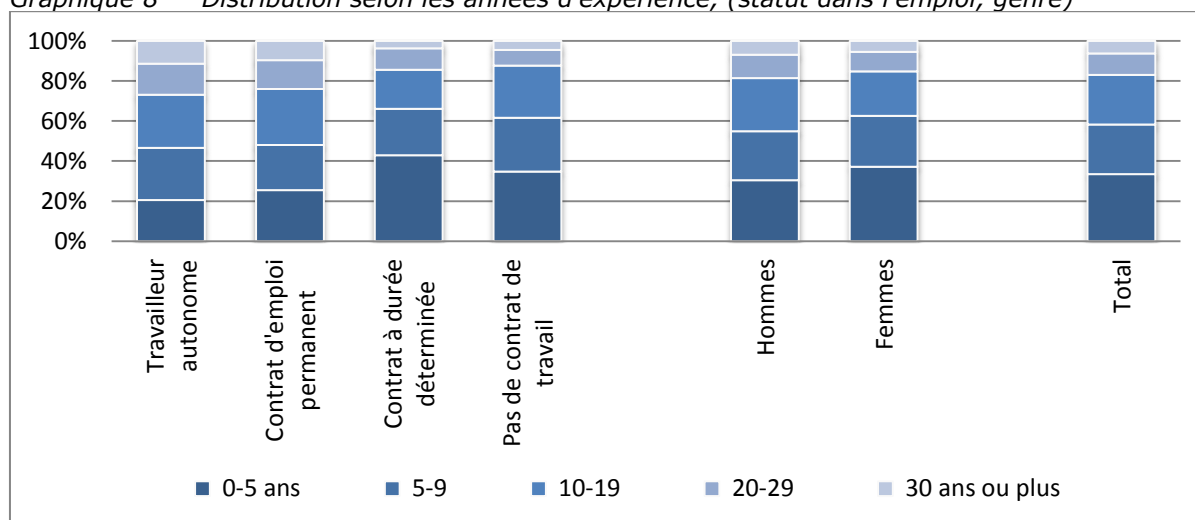


Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1943, missing 1)

Nombre d'années d'expérience

En moyenne, les travailleurs ont une expérience de 10 ans. Un tiers de l'échantillon a moins de cinq ans d'expérience, comme le montre le graphique 8. Un travailleur sur quatre a une expérience entre 5-9 ans et un quart entre 10 et 19 ans. Neuf pour cent de répondants ont entre 20 et 29 ans d'expérience et 6% ont plus de 30 ans sur le marché du travail. Peu de différences sont trouvées entre les travailleurs indépendants et les travailleurs à contrats permanents, mais les employés à contrats à durée déterminée ou sans contrats ont moins d'expérience (13,5 et 12,7 ans pour les uns, contre 8,8 et 9,4 ans pour les autres). Dans toutes les catégories, les hommes ont plus d'expérience que les femmes.

Graphique 8 Distribution selon les années d'expérience, (statut dans l'emploi, genre)



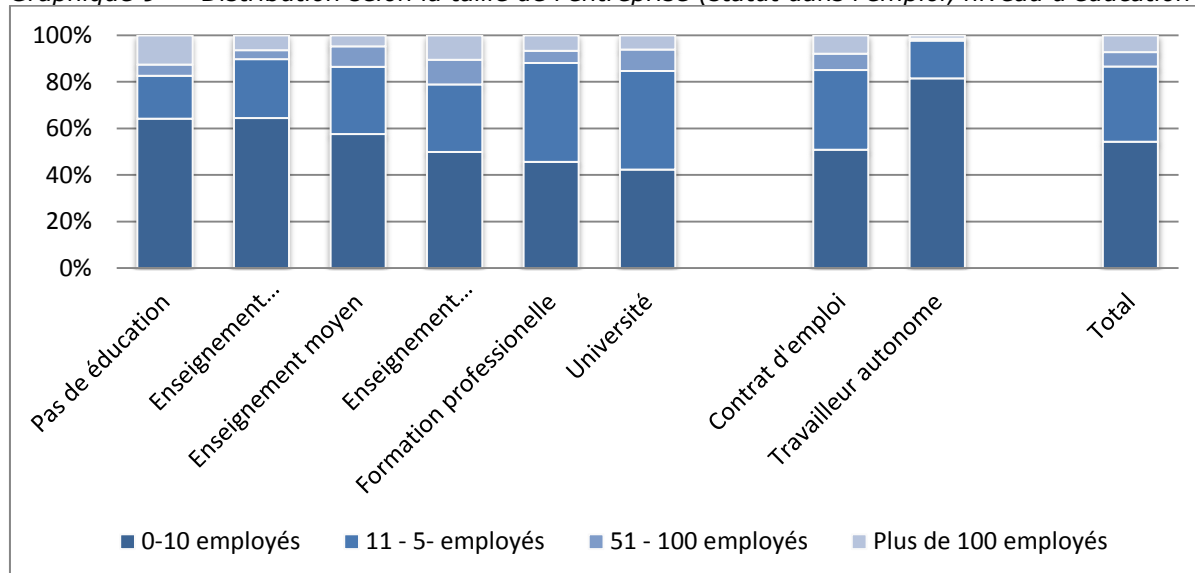
Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1933, missing 11)

L'enquête comporte quelques questions au sujet des interruptions de travail. Un quart des répondants (25%) ont eu à faire face à un arrêt de travail, mais seulement 7% ont eu un arrêt de travail qui a duré plus d'une année. Les femmes et les hommes font face au même nombre d'interruptions de travail, mais les périodes d'arrêt des hommes sont plus longues. Aucune question n'a été posée sur les raisons de l'interruption, mais très probablement ce sont dues au chômage.

Taille de l'entreprise

Plus de la moitié des personnes dans l'échantillon travaillent dans une entreprise avec 10 employés ou moins (54%). Un travailleur sur trois est dans une entreprise avec un effectif entre 11 et 50 employés (32%), 6% sont dans des entreprises avec un effectif entre 51 à 100 employés et 7% sont dans des entreprises de plus de 100 personnes. Le graphique 9 montre que les travailleurs indépendants sont presque exclusivement dans de petites entreprises (82%). En outre, moins les travailleurs sont instruits, plus la probabilité qu'ils travaillent pour de petites entreprises est forte. Les travailleurs avec un niveau d'enseignement secondaire général ou universitaire travaillent en majorité pour des entreprises de taille moyenne employant entre 11 et 50 personnes.

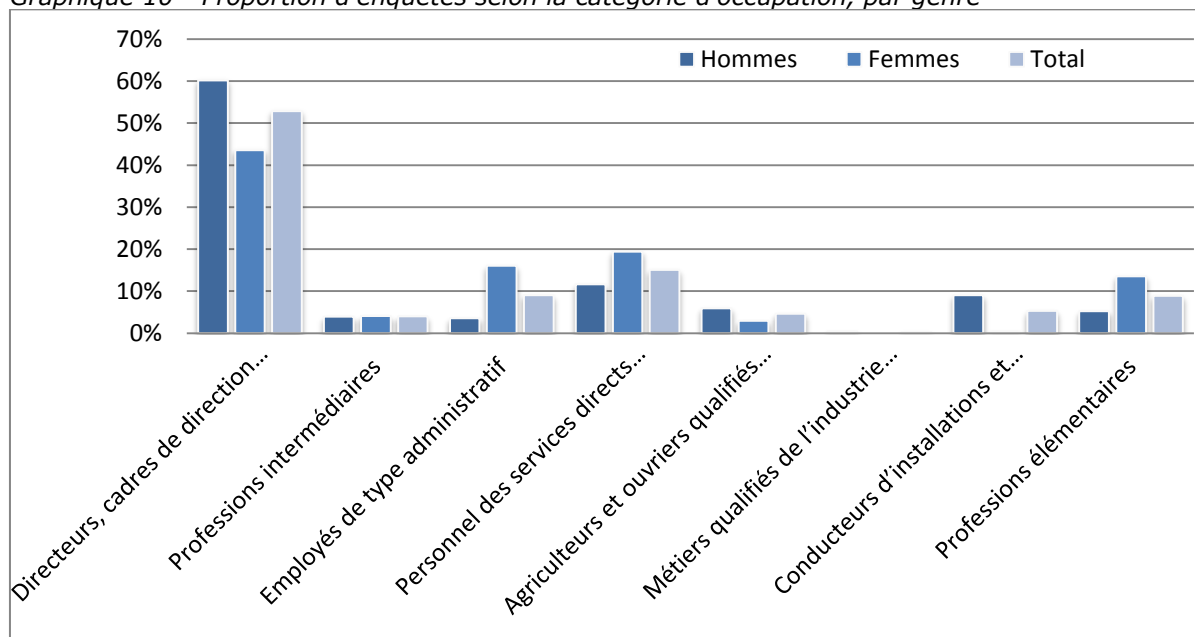
Graphique 9 Distribution selon la taille de l'entreprise (statut dans l'emploi, niveau d'éducation)



Source: Enquête WageIndicator face Senegal, 2012, base pondérée (N=1904, missing 40)

Emploi par catégorie d'occupation

Graphique 10 Proportion d'enquêtés selon la catégorie d'occupation, par genre



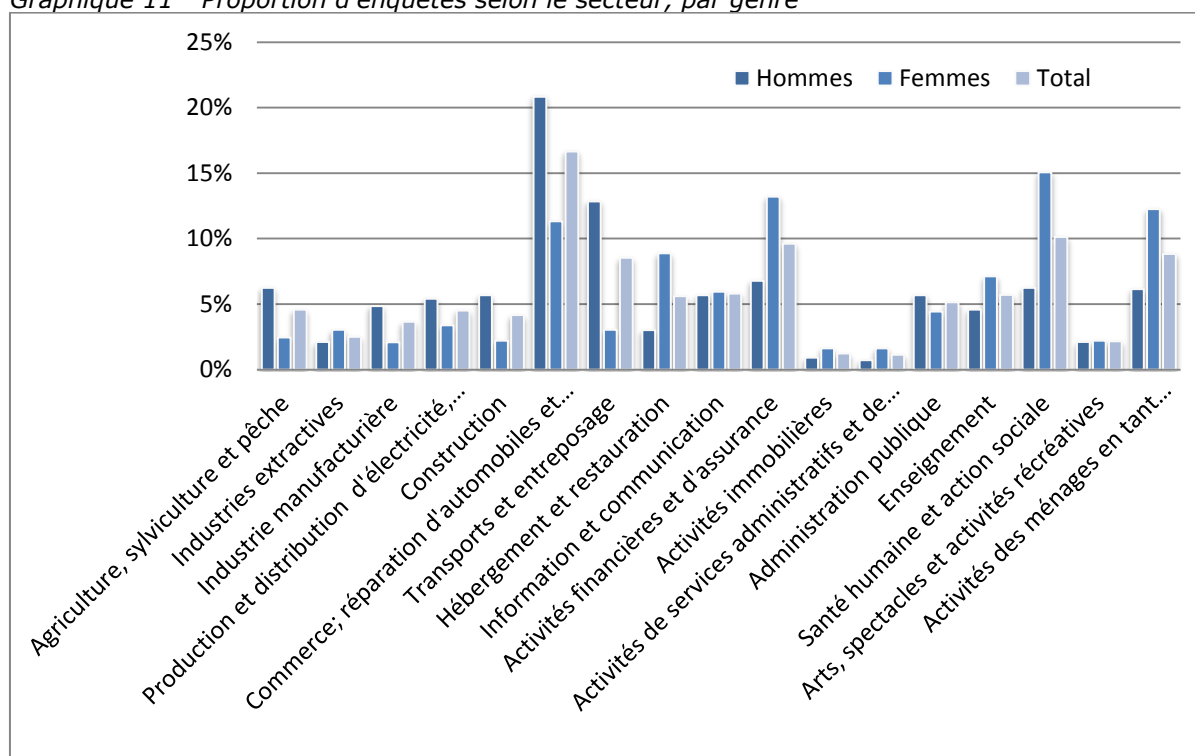
Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1944, missing 2)

Le graphique 10 montre que presque la moitié des travailleurs dans l'échantillon sont employés comme directeurs. Notez que ce groupe inclut tous les entrepreneurs. Un très grand nombre de répondants travaillent dans les services et le commerce (15%) et comme des ouvriers dans les usines (5%). Il n'y a aucun professionnel et presque aucun artisan dans l'échantillon. Les femmes travaillent plus souvent en tant que secrétaires de direction ou employé (16% de femmes, 4% des hommes). Les hommes sont sur-représentés parmi les travailleurs agricoles (6% d'hommes contre 3% de femmes) et les ouvriers dans les usines (9% d'hommes, seulement 0,5% de femmes).

Emploi par secteur

Le plus grand groupe de personnes interrogées travaillaient dans le commerce de gros et de détail (17%), comme le montre le graphique 11. Un peu plus du dixième (10%) travaillaient dans la santé et l'action sociale et juste un peu moins dans les activités financières et d'assurance (9,6%). Les femmes sont surreprésentées dans les soins de santé et des activités financières et d'assurance et les hommes dans l'agriculture, dans l'industrie et dans le commerce de gros et de détail.

Graphique 11 Proportion d'enquêtés selon le secteur, par genre



Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1945)

4 Rémunération

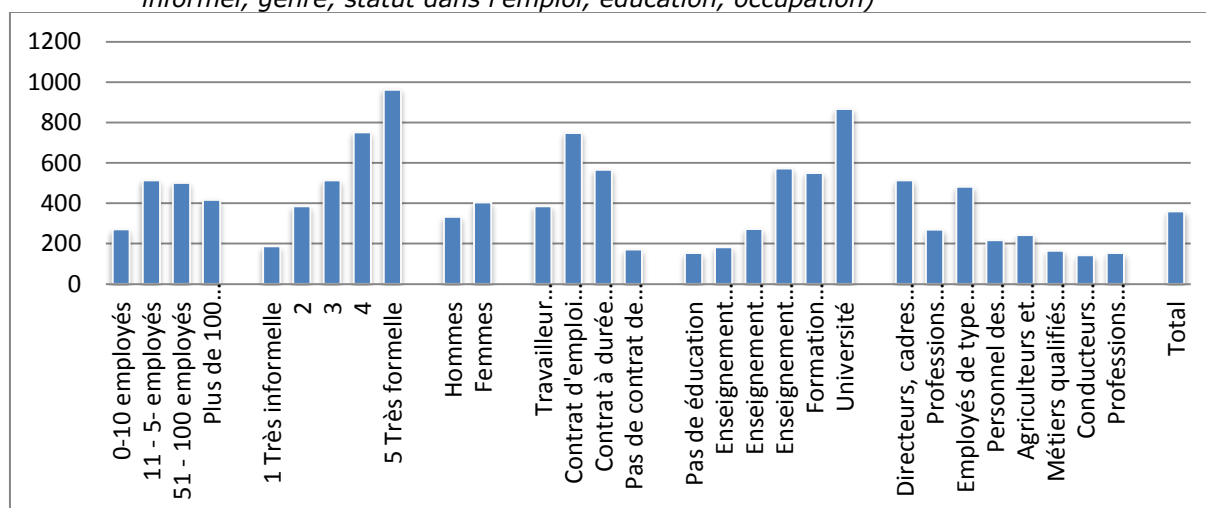
Niveau des salaires

Le salaire horaire net médian de l'échantillon total est de 358,49 Francs CFA, comme le montre le graphique 12. Le salaire médian est au milieu de toutes les observations dans une catégorie définie, par exemple, toutes les travailleuses. Il ne doit pas être confondu avec le salaire moyen ou la moyenne, qui est la somme de tous les salaires des individus, divisé par le nombre d'observations. La médiane a l'avantage qu'il n'est pas trop influencé par un petit nombre de personnes à revenu élevé.

Le graphique 12 montre que les travailleurs des entreprises de moins de dix salariés gagnent beaucoup moins que les salariés de grandes entreprises, alors que les travailleurs des entreprises qui ont entre 11 et 100 employés gagnent les salaires les plus élevés. Dans les plus petites entreprises, le salaire horaire médian est 269 FCFA, alors que dans les entreprises de plus de 100 salariés, la médiane est 416 FCFA et dans les entreprises entre 11 et 100 employés, il est de plus 500 FCFA par heure. Le graphique montre également que sur la partie inférieure de l'échelle d'informalité, le salaire net horaire est plus faible. Ceux qui se situent sur cette partie de l'échelle gagnent seulement 186 FCFA par heure, alors que ceux qui sont sur l'autre extrémité (supérieure) gagnent un salaire bien supérieur à cela (médiane est 962 FCFA). Les employés avec des contrats permanents ont de loin les gains les plus élevés (747 FCFA), tandis que les travailleurs sans contrat de travail (171 FCFA) ont les plus faibles revenus. Le salaire médian augmente avec chaque niveau d'enseignement. Les gains sont faibles pour les premiers niveaux d'enseignement et augmentent au fur et à mesure que le niveau d'éducation augmente. Les travailleurs sans éducation formelle gagnent en moyenne 153 FCFA, alors que ceux ayant une formation universitaire gagnent 866 FCFA.

Le graphique montre les salaires médians par catégorie professionnelle. Sans surprise, les directeurs ont les plus hauts salaires médians (513 FCFA). Ils sont suivis par les employés de bureau (481 FCFA) et les techniciens et employés des professions intermédiaires (268 FCFA). Les travailleurs les moins bien rémunérés sont les ouvriers des usines (141 FCFA), suivis des professions élémentaires (153 FCFA) et des artisans et assimilés (164 FCFA). Contrairement à la plupart des autres pays, les femmes ont un revenu médian plus élevé que les hommes. Pourtant, lorsque l'on étudie la moyenne au lieu des salaires médians, les hommes ont des revenus plus élevés (711 contre 643 FCFA), soulignant le fait que les hommes sont plus dans la partie supérieure de la distribution des salaires. Le graphique illustre les écarts de salaire pour plusieurs catégories de travailleurs. L'impact de chaque catégorie sur le salaire horaire net d'un individu peut être étudié, contrôlé par l'impact des autres catégories (voir Annexe 2). Les résultats montrent qu'un niveau d'éducation élevé accroît les salaires, alors que de travailler pour les petites entreprises a un effet négatif sur les salaires. Les travailleurs ayant un statut professionnel plus élevé gagnent plus, comme le font les gens avec plus d'années d'expérience de travail et les travailleurs de sexe masculin.

Graphique 12 Salaire horaire median au Sénégal (Francs CFA), (taille de l'entreprise, travail informel, genre, statut dans l'emploi, éducation, occupation)

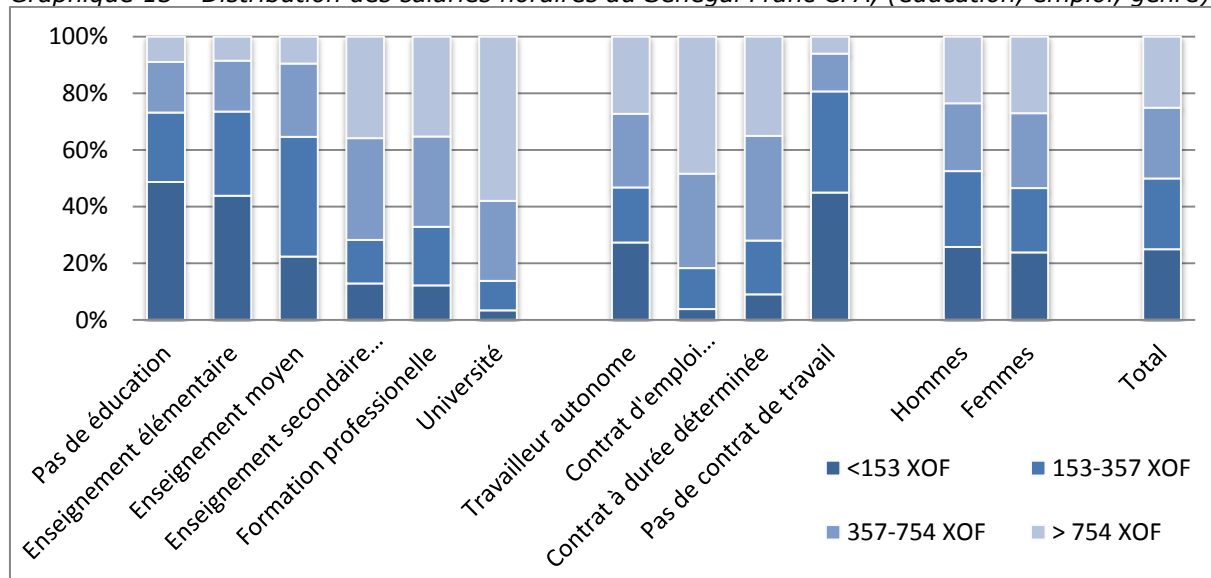


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1922, missing 22)

Le graphe avec les salaires médians donne certainement une idée claire de la rémunération des travailleurs enquêtés. Toutefois, la répartition des salaires selon les groupes est aussi importante à explorer. Pour ce faire, on divise les travailleurs en quatre groupes de taille à peu près égale.

Le graphique 13 montre que 25% des travailleurs gagnent moins de 153 Francs par heure, 25% gagnent entre 153 et 357 Francs, 25% gagnent entre 357 et 754 Francs et le reste, soit 25% gagnent plus de 754 Francs par heure. Dans le même temps, près de la moitié des travailleurs sans aucune éducation formelle (49%) gagnent moins de 153 F CFA, plus de la moitié des travailleurs avec un diplôme universitaire gagnent plus de 754 francs par heure (58%). Près de la moitié des travailleurs sans contrat de travail ont moins de 153 Francs par heure (45%), alors que presque la moitié des salariés en CDI gagnent au moins 754 francs par heure (48%).

Graphique 13 Distribution des salaires horaires au Sénégal Franc CFA, (éducation, emploi, genre)



Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1922, missing 22)

Salaires inférieurs au seuil de pauvreté

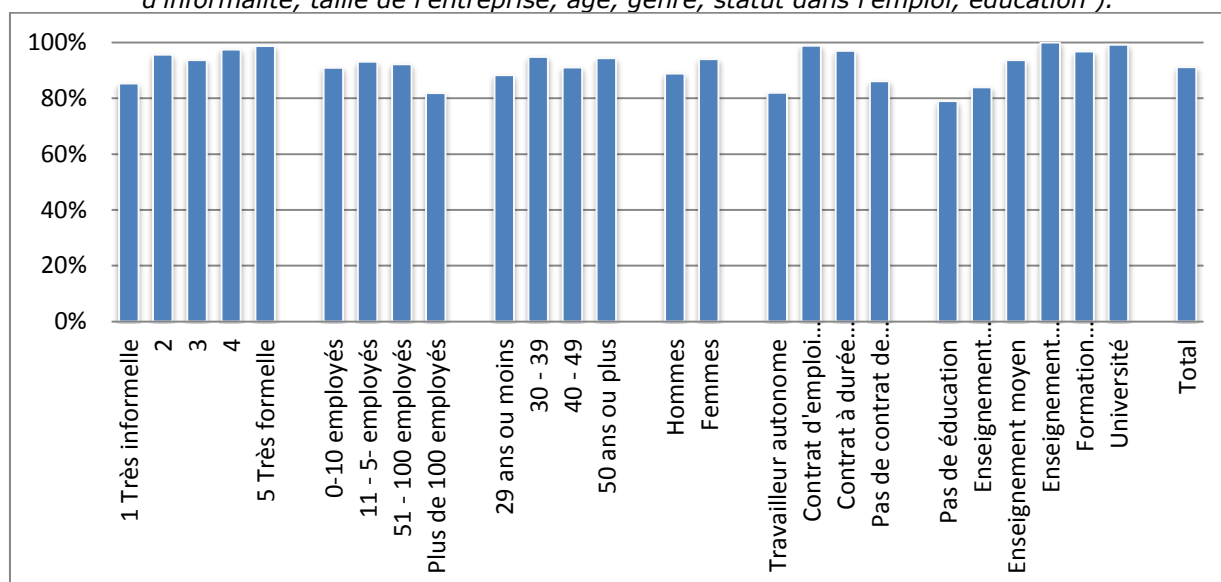
Au Sénégal le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est de 209,10 Francs CFA par heure. Le gouvernement a commencé à publier des rapports sur la part de la population vivant dans la pauvreté. Selon la Banque mondiale, quelque 50,8% des Sénégalais vivaient sous le seuil de pauvreté en 2005. Il n'y avait pas une grande amélioration dans le taux de pauvreté entre 2005 et 2009, et les projections de la pauvreté par l'Agence nationale de la statistique montrent que l'objectif fixé pour 2015 dans les Objectifs du Millénaire pour le développement risquent de ne pas être atteints.

En règle générale, le seuil de pauvreté couramment utilisée par les Nations Unies et la Banque mondiale est de 1,25 \$ par jour. Cela signifie que le pauvre est quelqu'un qui gagne moins de 328 FCFA par jour, soit (en supposant un travail de 8 heures par jour) moins de 41 FCFA par heure. Il est important de prendre en compte que ce sont des seuils de pauvreté pour une personne. Une personne qui doit prendre en charge une famille peut percevoir un salaire supérieur au seuil de pauvreté et rester pauvre malgré tout. Par conséquent on doit être prudent sur les estimations de la part de personnes travaillant pour des salaires inférieurs au seuil de pauvreté, car on ne prend en compte que des individus. Par ailleurs, notre enquête n'a pas atteint les zones rurales, où la pauvreté est généralement plus élevée.

Dans l'enquête, les salaires nets horaires et journaliers ont été calculés, en fonction du nombre déclaré d'heures de travail par semaine. Le résultat de l'analyse montre que 91% de l'échantillon perçoit un salaire supérieur ou égal au seuil de pauvreté 41 FCFA par heure, tandis que 9% est payé en dessous du seuil. Le graphique 14 montre en détail dans quels groupes cela se produit le plus fréquemment. Quelques différences sont notées selon l'indice d'informalité. Seuls 85% des travailleurs du secteur informel sont payés au-dessus du seuil de pauvreté contre 99% des travailleurs du secteur formel. Les hommes sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté que les femmes (89% contre 94%) ; les travailleurs de moins de 30 ans sont les plus vulnérables: 88% sont payés au-dessus du seuil de pauvreté, contre 94% des travailleurs de plus

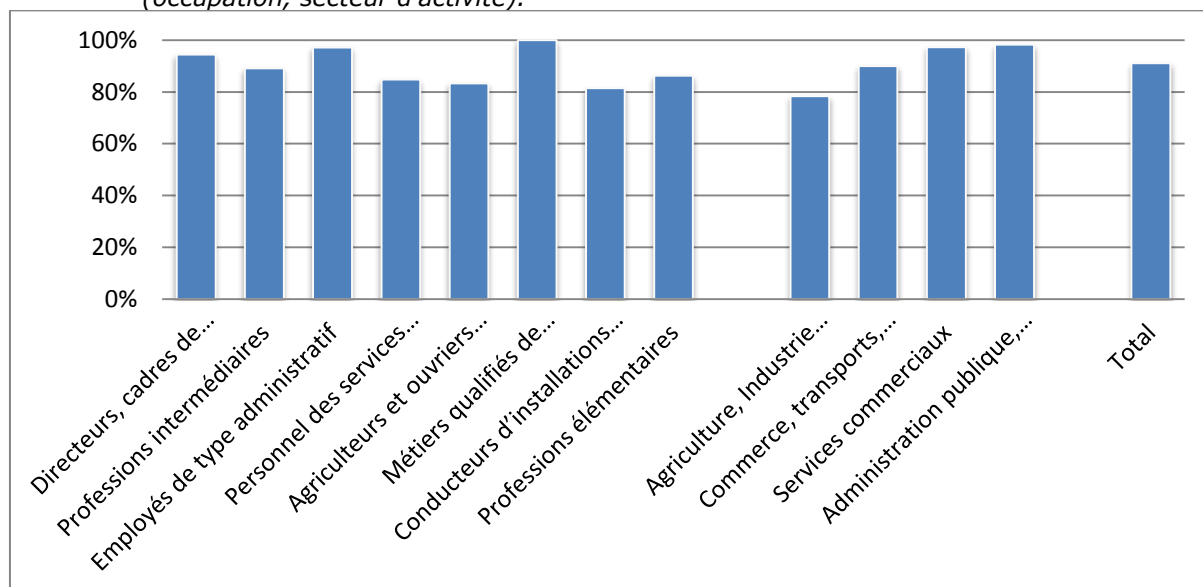
de 50 ans. Les travailleurs des grandes entreprises sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté (82%). En revanche, 93% des travailleurs dans les entreprises employant entre 11 et 50 personnes sont payés au-dessus du seuil de pauvreté. Les travailleurs indépendants sont le groupe le plus vulnérable ; un peu plus de quatre sur cinq (82%) gagnent plus que le seuil de pauvreté. Moins de quatre personnes sur cinq travailleurs sans instruction et un peu plus de quatre sur cinq travailleurs ayant fait des études primaires sont payés au-dessus du seuil de pauvreté, contre 97% et 99% des travailleurs qui ont terminé l'enseignement secondaire général ou l'enseignement universitaire, respectivement.

Graphique 14 Proportion de travailleurs avec un salaire supérieur au seuil de pauvreté(indice d'informalité, taille de l'entreprise, âge, genre, statut dans l'emploi, éducation).



Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1944)

Graphique 15 Pourcentage de travailleurs avec un salaire supérieur au seuil de pauvreté (occupation, secteur d'activité).



Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1922, missing 22)

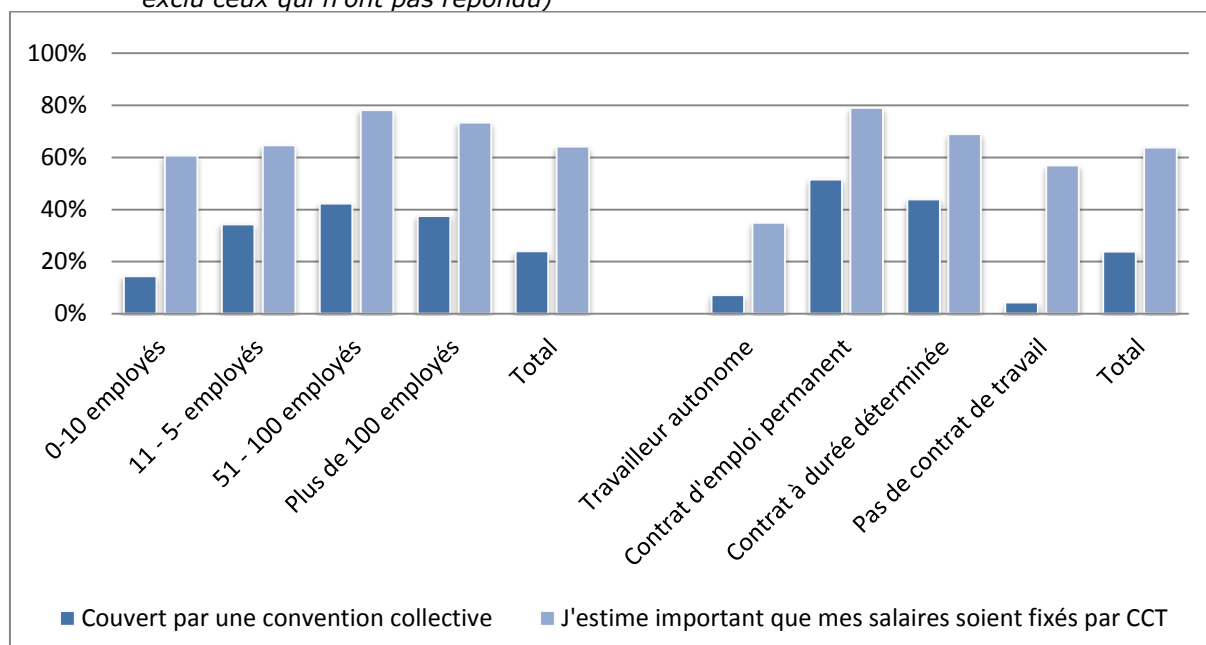
Comme le montre le graphique 15, les professions varient considérablement surtout par rapport à celles où les travailleurs sont payés au-dessus du seuil de pauvreté. Plus de neuf directeurs sur dix sont payés au-dessus du seuil de pauvreté (94%) et un peu plus pour les secrétaires de direction et employés de bureau (97%). En revanche, quatre personnes sur cinq (81%) des ouvriers d'usine gagnent plus que le seuil de pauvreté et juste un peu plus (83%) pour les travailleurs qualifiés

agricoles, forestiers et de pêche. Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'accueil sont les plus à risque de pauvreté (90% payés en dessous du seuil de pauvreté). Les travailleurs du secteur public sont les mieux payés, 98% d'entre eux gagnent un salaire au-dessus du seuil de pauvreté. L'impact de chaque catégorie sur les résultats d'un individu peut être étudiée, en contrôlant l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Cela montre que notamment le niveau d'éducation, être une femme, et le statut professionnel influent sur la probabilité d'avoir un salaire supérieur ou égal au seuil de pauvreté.

Couverture de la négociation

Les conventions collectives sont un instrument essentiel pour la fixation des salaires. Cela soulève la question de savoir dans quelle mesure les travailleurs enquêtés sont couverts par un accord. Un peu moins d'un sur quatre (24%) d'entre eux sont couverts (voir graphique 16). Cela varie de 14% des travailleurs dans les entreprises de moins de 10 personnes et 4% des travailleurs sans contrat, à quatre travailleurs sur dix dans les entreprises employant entre 51 et 100 personnes et cinq sur dix des employés ayant un CDI. L'annexe comporte une analyse qui permet de savoir quels sont les travailleurs protégés par un accord lorsqu'on introduit un contrôle par d'autres caractéristiques. Elle montre que les employés avec contrat à durée indéterminée et les travailleurs ayant une éducation plus longue ou plus d'années de service sont plus susceptibles d'être couverts, tandis que ceux qui travaillent pour les petites entreprises sont moins susceptibles de l'être. L'enquête porte sur une question visant à savoir si les travailleurs pensent qu'il est important d'être couvert par une convention collective. Alors que 24% des travailleurs sont couverts, 64% souhaitent être couverts. Ce pourcentage est plus élevé pour les salariés en contrat à durée indéterminée (79%), dans les entreprises de 51 à 100 employés (78%) et plus faible pour les travailleurs indépendants (35%) et dans les petites entreprises (61%).

Graphique 16 Proportion de travailleurs couverts par une convention collective et proportion de ceux qui sont d'accord qu'il est important d'être couvert (taille de l'entreprise (on a exclu ceux qui n'ont pas répondu))

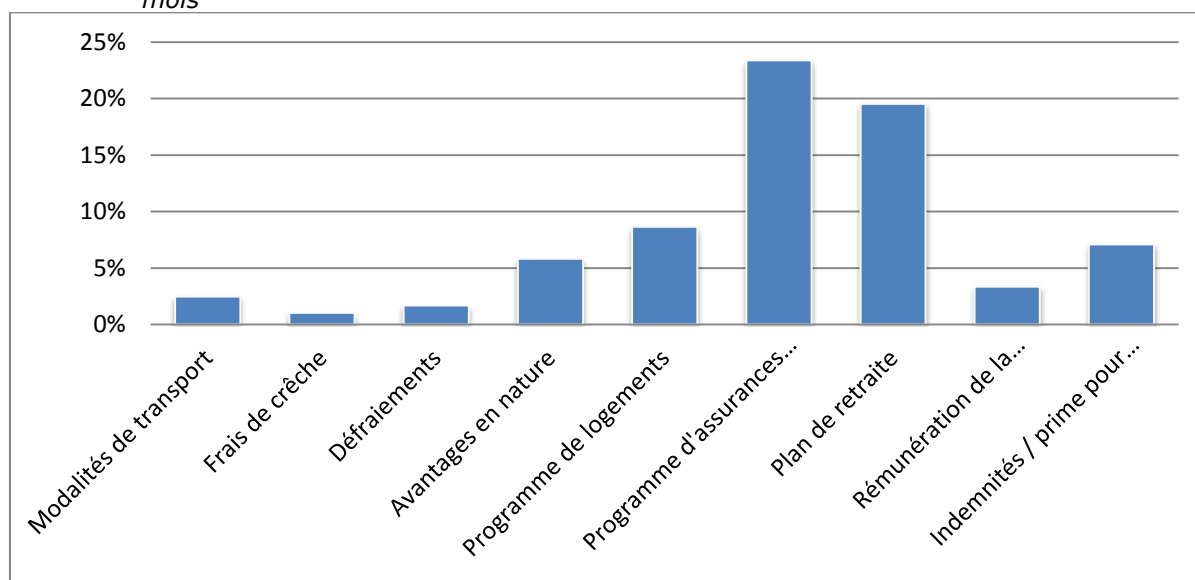


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1944, missing 336 et 682)

Participation à des programmes et perception d'indemnités

L'enquête comporte plusieurs questions sur la participation à des programmes et la perception de primes. Ces questions sont posées à la fois aux salariés et aux travailleurs indépendants, à l'exception de la prime liée aux heures supplémentaires. Le graphique 17 montre que la participation est généralement faible et que les programmes de logement (9%), l'assurance-maladie ou de soins de santé (23%) et les régimes de retraite (20%) sont les types de programmes les plus courants.

Graphique 17 Pourcentage de travailleurs ayant participé à un programme dans les 12 derniers mois

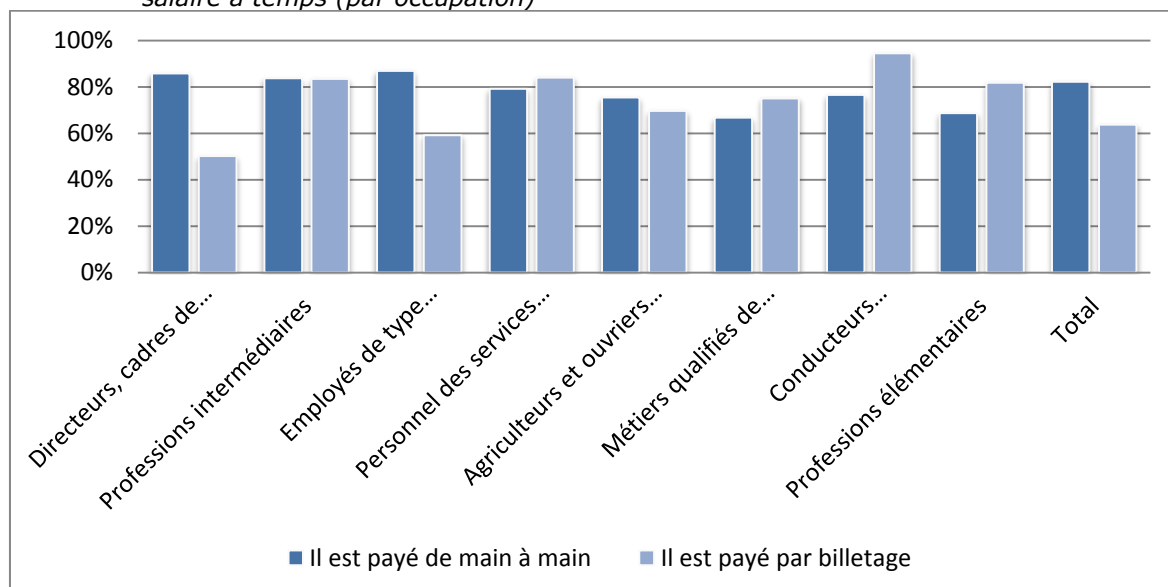


Source: Enquête WageIndicator I, 2012, base pondérée (N=1942, prime pour heures supplémentaires 220 missing (employés seulement))

Salaires réguliers et mode paiement (billetage ou virement)

L'enquête a cherché à savoir si les employés ont reçu leur salaire à temps et s'ils l'ont reçu par virement bancaire ou en espèces. Le graphique 18 montre que 82% des travailleurs déclarent avoir reçu leur salaire à temps. Le taux varie entre 67% pour les artisans et 87% pour les secrétaires de direction et employés de bureau. Plus de trois travailleurs sur cinq (64%) perçoivent leur salaire en espèces. Dans ce cas, il existe des différences importantes entre les catégories. Les ouvriers d'usine enregistrent un taux de (94%) et ceux des professions élémentaires (82%) reçoivent très souvent des salaires en espèces, alors qu'un peu moins de directeurs perçoivent leur salaire en espèce (50%).

Graphique 18 Pourcentage de travailleurs ayant déclaré être payé de main à main et recevoir leur salaire à temps (par occupation)



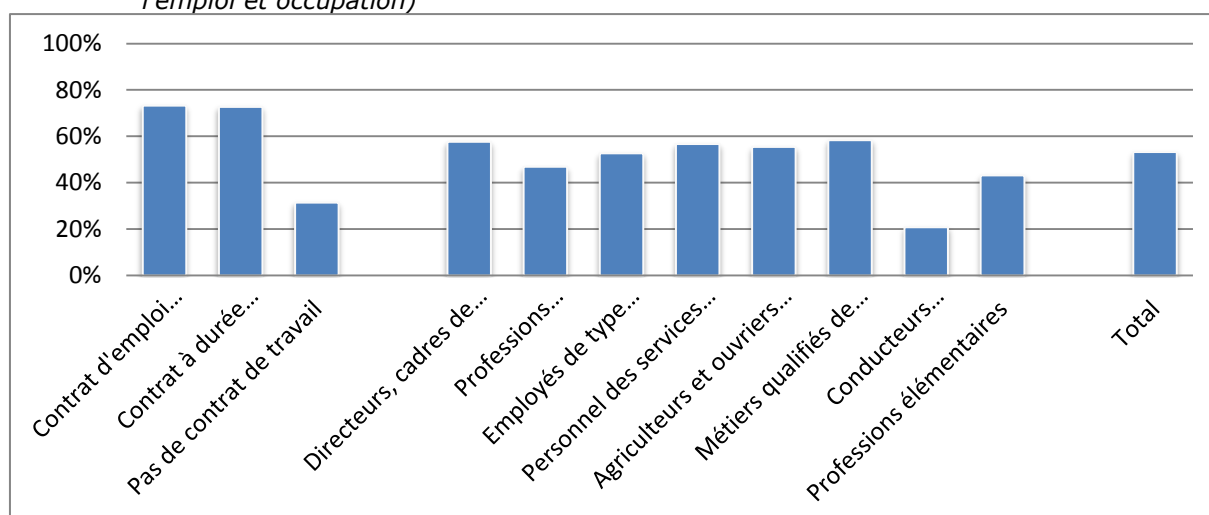
Source: Enquête WageIndicator Senegal, 2012, base pondérée (N=1653 (de main à main), N=1722 (par billetage), employés seulement)

5 Heures de travail

Heures de travail convenues

Une question de l'enquête demande si les répondants ont convenu de leurs heures de travail avec leur employeur, soit par écrit ou verbalement. La majorité, 53%, ont convenus des heures de travail (graphique 19). Ce taux est plus élevé pour les salariés ayant un contrat à durée indéterminée (73%) et plus faible pour les travailleurs sans contrat (31%). Les cadres (57%) et les artisans et ouvriers des métiers (58%) ont le plus souvent des heures de travail convenues avec leur employeur ; alors que ce taux n'est que de 21% pour les ouvriers d'usine.

Graphique 19 Pourcentages de travailleurs avec des heures de travail convenues, (statut dans l'emploi et occupation)

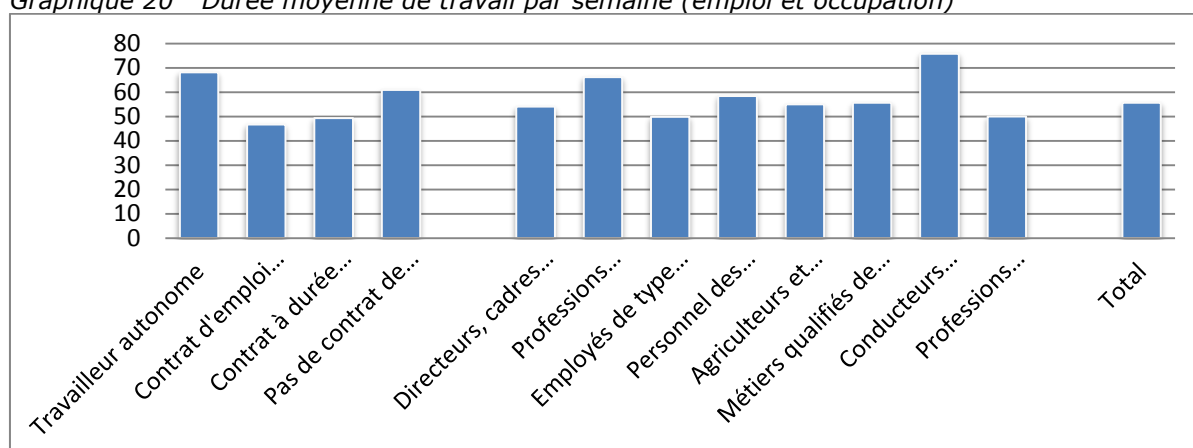


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée, (N=1601, employés seulement)

Heures de travail usuelles

Le graphique 20 montre que la durée hebdomadaire moyenne de travail des répondants est supérieure à 55 heures, ce qui est plus élevé que les heures de travail standard 40 heures par semaine. Les travailleurs sans contrat et les travailleurs indépendants ont des durées hebdomadaires de travail plus longues (61 et 68 heures respectivement) et ceux en CDI les plus courtes (47 heures). Les ouvriers d'usines travaillent en moyenne 76 heures par semaine, alors que les travailleurs dans les professions élémentaires travaillent 49 heures.

Graphique 20 Durée moyenne de travail par semaine (emploi et occupation)

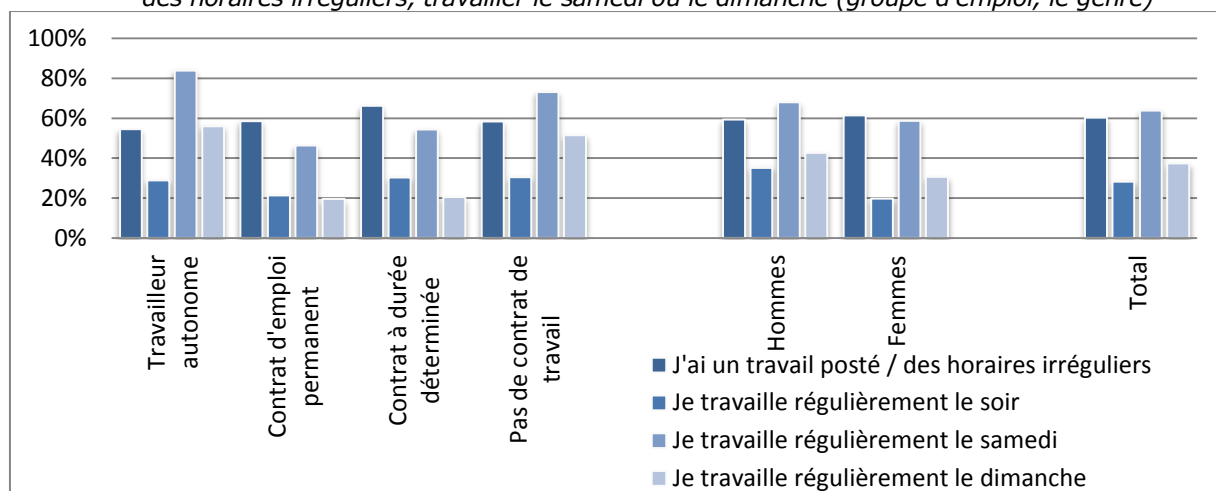


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1935, missing 9)

Travail par brigade et heures de travail « anormales »

Le questionnaire comprend une question demandant si la personne travaille par brigade ou a des heures irrégulières. Le graphique 21 montre que six travailleurs sur dix déclarent le faire. L'incidence du travail par brigade ou horaires irréguliers est plus élevée pour les employés à contrat à durée déterminée. Il n'y a pas de différences notoires entre hommes et femmes à cet égard. Dans l'échantillon, 28% travaillent la nuit, et ce travail de nuit est plus fréquent chez les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou sans contrats et plus encore chez les hommes que chez les femmes. Six travailleurs sur dix déclarent travailler le samedi, alors que quatre sur dix travaillent les dimanches. Travailler régulièrement les samedis et dimanches se produit le plus souvent chez les travailleurs indépendants et parmi les hommes.

Graphique 21 Pourcentage de travailleurs déclarant travailler la nuit, travailler par brigade ou avoir des horaires irréguliers, travailler le samedi ou le dimanche (groupe d'emploi, le genre)

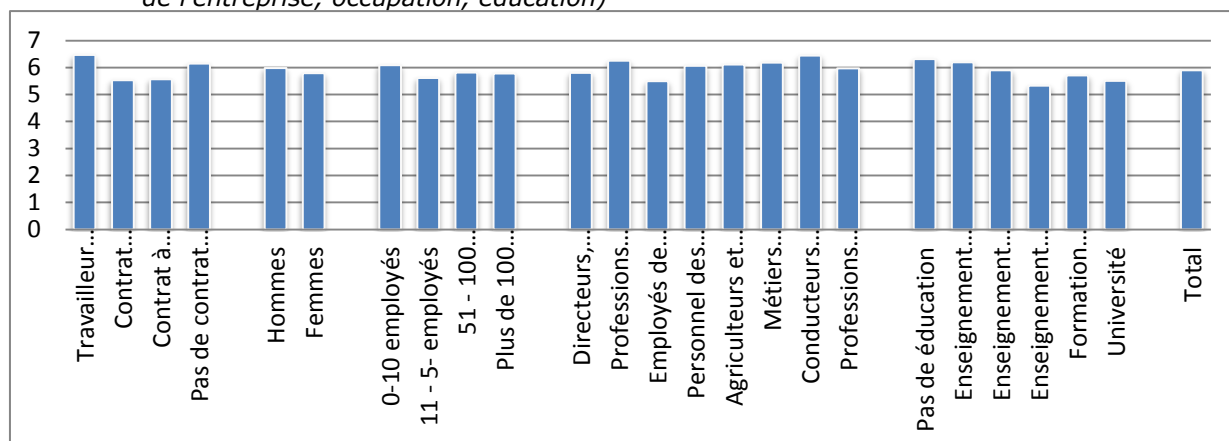


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1867 - 1890)

Nombre moyen de jours de travail par semaine

En moyenne, les travailleurs de l'échantillon déclarent travailler six jours par semaine. Le graphique 22 montre que les travailleurs indépendants et les personnes sans contrat, travaillent plus de jours par semaine que la moyenne, de même que les hommes et les travailleurs dans les petites entreprises ainsi que les travailleurs à niveau d'étude intermédiaire. Tous les groupes professionnels, sauf les directeurs et les employés de bureau travaillent plus que le nombre moyen de jours. Les semaines de travail les plus longues sont enregistrées les ouvriers d'usine, suivi par les techniciens et employés des professions intermédiaires.

Graphique 22 Nombre moyen de jours de travail par semaine (statut dans l'emploi, genre, taille de l'entreprise, occupation, education)

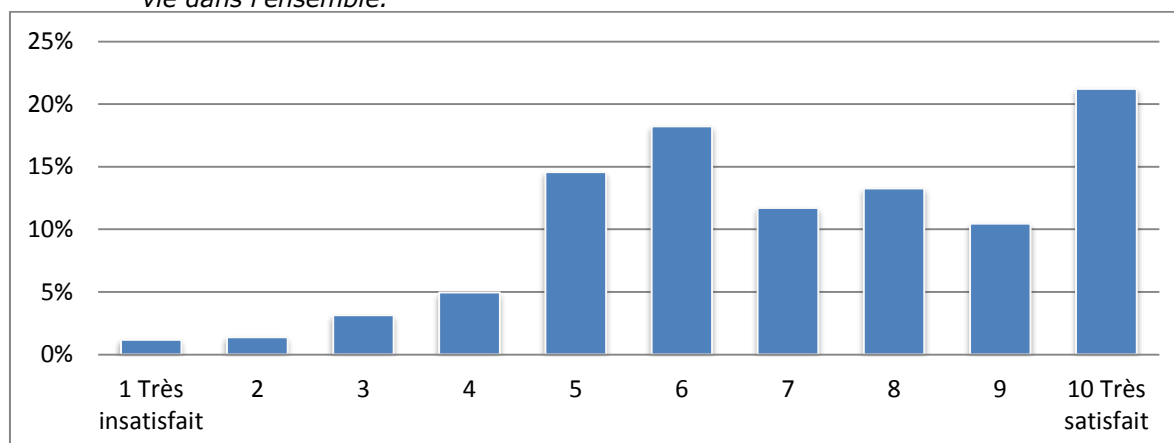


Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée data (N=1935 - 1944)

6 Satisfaction de la vie dans son ensemble

Le questionnaire comprend une question sur la satisfaction de la vie dans son ensemble sur une échelle de 1 - insatisfait - à 10 - satisfait. Comme le montre le graphique 23, moins de la moitié des répondants (43%) affectent l'indice de satisfaction de 6 ou moins de 6 alors que 32% affectent un indice de 8 ou plus. En moyenne, les personnes interrogées affectent un score de 7,1 à l'indice de satisfaction.

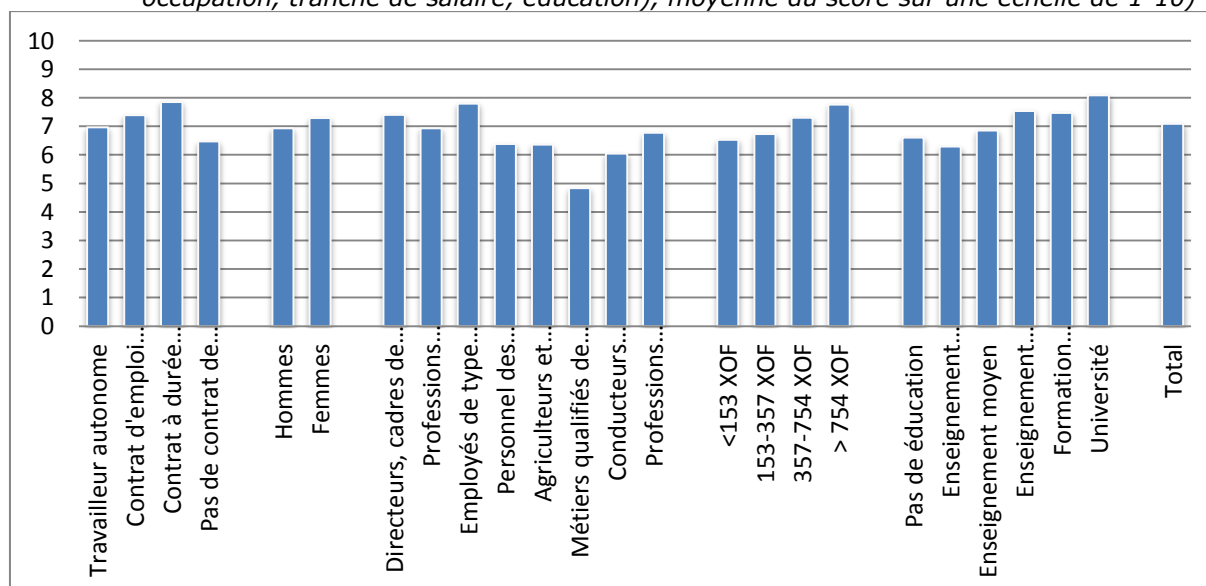
Graphique 23 Pourcentage de travailleurs indiquant dans quelle mesure ils sont satisfaits de leur vie dans l'ensemble.



Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1932, missing 12)

Les groupes diffèrent quant à leur degré de satisfaction de la vie dans son ensemble. Le graphique 24 présente une ventilation pour plusieurs groupes. Artisans et ouvriers des métiers sont le seul groupe qui obtient moins de cinq en moyenne. Les travailleurs qui gagnent moins de 153 Francs par heure, les employés sans contrat et les personnes ayant un niveau d'enseignement primaire sont moins satisfaits. Dans l'explication de la variance de la satisfaction, cependant, l'éducation, la tranche de salaire, le conjoint et l'âge sont des variables qui contribuent au bonheur (modèle inclus dans l'annexe). Les personnes en CDI, avec un faible niveau de scolarité et des salaires plus bas, et ne vivant pas avec un conjoint sont moins satisfaits que les autres.

Graphique 24 Satisfaction moyenne de la vie dans son ensemble (statut dans l'emploi, genre, occupation, tranche de salaire, éducation), moyenne du score sur une échelle de 1-10)



Source: Enquête WageIndicator Sénégal, 2012, base pondérée (N=1912 - 1923)

Annexe 1 Liste des occupations

ISCO code	Occupations	Fréquence
1120050000000	Responsable de l'ingénierie	128
1120060000000	Responsable technique	43
1120070000000	Responsable du service installation ou réparation	10
1120080000000	Responsable de fabrication	34
1211020000000	Responsable de service financier	129
1212020000000	Responsable de service du personnel	102
1219030000000	Responsable de laboratoire	50
1219040000000	Responsable du service entretien ménager	10
1219050000000	Responsable de services généraux	86
1219070000000	Responsable du service achats	50
1219980000000	Autre catégorie de directeurs de service	55
1221030000000	Responsable de service marketing	31
1221040000000	Responsable de service des ventes	103
1222020000000	Chef de département publicité	17
1222030000000	Directeur du service Communications	48
1222040000000	Responsable de relations publiques	20
1223030000000	Responsable du service recherche et développement	35
1311060000000	Responsable d'élevage de bétail	1
1324060000000	Responsable d'exploitation de transports	20
1330020000000	Responsable de service informatique	38
1412010000000	Directeur de restaurant	19
3322000000000	Représentant	73
3322260000000	Marchand de bétail	5
4120060000000	Secrétaire	133
4221020000000	Employé d'agence de voyages	5
4226030000000	Agent d'accueil, opérateur en appels téléphoniques	37
4322050000000	Préposé à la planification des transports	1
5120040000000	Employé à la préparation des repas	42
5131010000000	Serveur/serveuse	60
5212010000000	Vendeur ambulant de produits alimentaires	62
5414010000000	Agent de sécurité	128
6111030000000	Employé dans une exploitation agricole	18
6121010000000	Producteur laitier	1
6121030000000	Employé dans un établissement d'élevage agricole	1
6121040000000	Éleveur de bovins	5
6121050000000	Berger	3
6129990000000	Autres emplois d'élevage	1
6210010000000	Bûcheron	2
6210020000000	Ouvrier d'exploitation forestière	18
6210210000000	Abatteur dans une exploitation forestière	8
6310010000000	Producteur en cultures vivrières	17
6330010000000	Ouvrier de cultures vivrières, de pêche ou de sylviculture	15
7115010000000	Charpentier	5
8322020000000	Chauffeur de taxi	69
8332010000000	Chauffeur routier	32
8341020000000	Conducteur d'engins forestiers	2
9112010000000	Agent d'entretien de bureaux, d'écoles ou d'autres locaux	158
9211020000000	Cueilleur de fruits	7
9212010000000	Manœuvre dans une exploitation d'élevage de bétail	1
9215010000000	Manœuvre forestier	6
	Total	1944

Annexe 2 Régressions

Dependent variable: log salaires horaires nets					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constante	4.190	.098		42.769	.000
Femme	.200	.052	.073	3.830	.000
Education (0=plus faible, .., 6=plus élevé)	.310	.017	.407	18.669	.000
Employé CDI	.535	.067	.159	8.002	.000
Taille entreprise 1-5 employés	-.257	.068	-.091	-3.782	.000
Taille entreprise 6-10 employés	-.037	.079	-.010	-.470	.639
Taille entreprise 11-20 employés	-.059	.075	-.018	-.788	.431
Durée de travail restant (0-61yrs)	.025	.003	.176	9.033	.000
Indice Socio-Econ. Du statut d' occ. (ISEI 11=plus faible, ..,76=plus élevé)	.009	.001	.136	6.528	.000
N	1905				
R-square	.347				

Dependent variable: Salaire supérieur ou égal au seuil de pauvreté oui/non						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Indice d'informalité (1=très informel, .., 5=très formel)	.328	.109	9.161	1	.002	1.389
Taille entreprise 1-5 employés	.921	.246	13.997	1	.000	2.511
Taille entreprise 6-10 employés	.911	.319	8.177	1	.004	2.488
Taille entreprise 11-20 employés	.470	.289	2.642	1	.104	1.600
Employé avec CDI	.169	.088	3.724	1	.054	1.184
Niveau Education	.498	.079	39.315	1	.000	1.645
Femme	.813	.207	15.379	1	.000	2.255
Vivre avec un conjoint	.531	.232	5.234	1	.022	1.700
Vivre avec un enfant	-.274	.217	1.594	1	.207	.760
Age (14-78yrs)	.026	.010	6.368	1	.012	1.026
Indice Socio-Econ. du statut d'occ. (ISEI 11=plus faible,..,76=plus élevé)	.013	.005	7.541	1	.006	1.013
Constante	-2.393	.572	17.496	1	.000	.091
N	1689					
-2 Log Likelihood	848.049					

Dependent variable: Couvert par une convention collective oui/non (excl. don't know answers)						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Employé avec CDI	.993	.156	40.770	1	.000	2.700
Education (0=plus faible, .., 6=plus élevé)	.567	.048	141.289	1	.000	1.763
Femme	.165	.141	1.374	1	.241	1.180
Taille entreprise 1-5 employés	-1.415	.191	54.627	1	.000	.243
Taille entreprise 6-10 employés	-.890	.195	20.745	1	.000	.411
Taille entreprise 11-20 employés	-.704	.184	14.637	1	.000	.494
Durée de travail restante (0-61 yrs)	.048	.007	44.726	1	.000	1.049
Indice Socio-Econ. Du statut d' occupation (ISEI 11=plus faible, ..,76=plus élevé)	.003	.004	.453	1	.501	1.003
Constante	-3.008	.277	118.022	1	.000	.049
N	1627					
-2 Log Likelihood	1320.097					

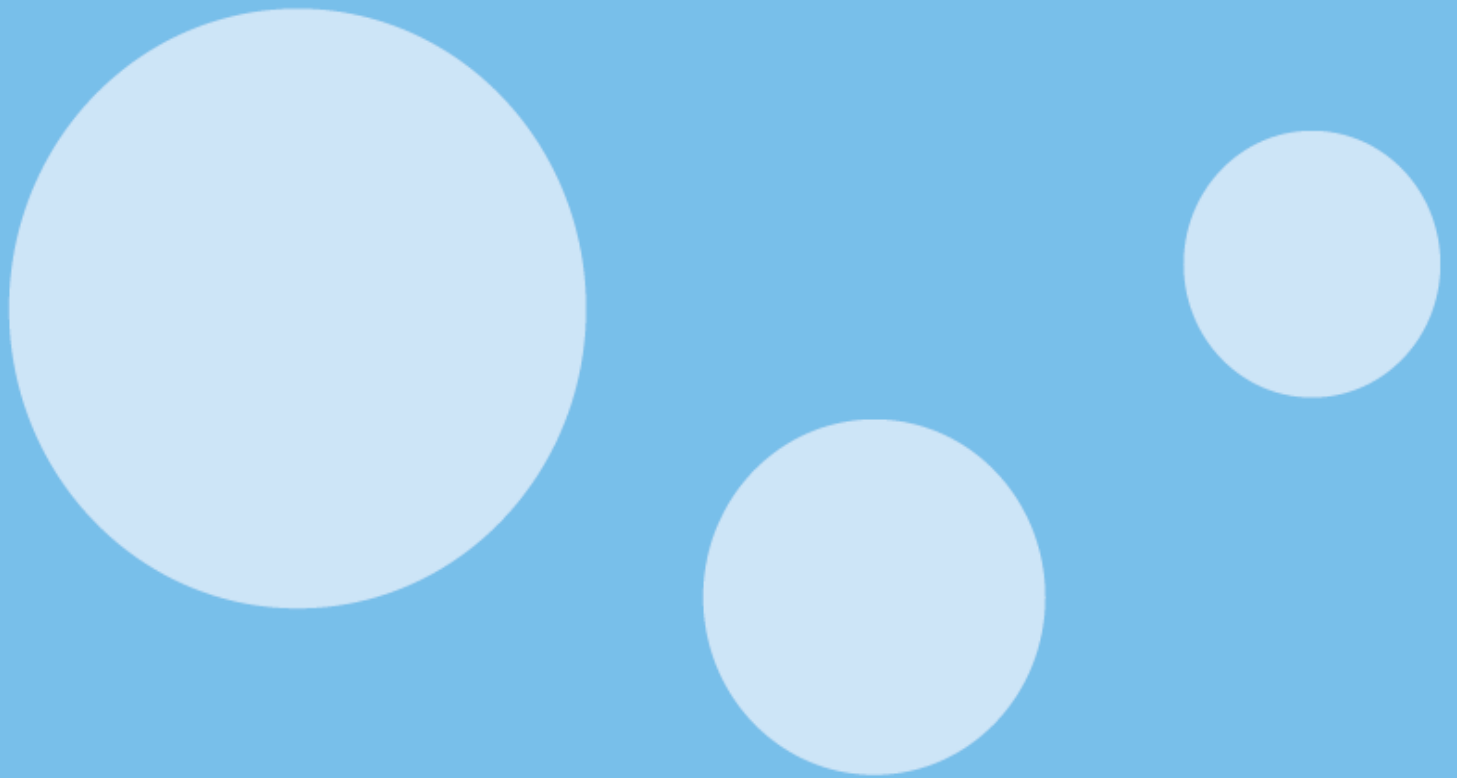
Dependent variable: Satisfaction de la vie dans son ensemble (1 – insatisfait to 10 – satisfait, en excluant les valeurs 1 et 10 de l'analyse)

	B	S.E.	Beta	t	Sig.
Constante	5.885	.233		25.214	.000
Employé avec CDI	-.257	.125	-.057	-2.053	.040
Education(0=plus faible, .., 6=plus élevé)	.143	.033	.138	4.402	.000
Femme	.182	.093	.052	1.950	.051
Moins de 153 F CFA	-.397	.158	-.102	-2.517	.012
153-357 FCFA	-.131	.143	-.034	-.916	.360
357-754 FCFA	-.181	.139	-.044	-1.304	.193
Vivre avec un conjoint	.346	.112	.099	3.090	.002
Vivre avec un enfant	-.109	.108	-.031	-1.018	.309
<29 ans	.179	.115	.051	1.552	.121
30-39 ans	-.163	.076	-.150	-2.145	.032
40-49 ans	.268	.074	.248	3.591	.000
Indice Socio-Econ. Du statut d'occupation (ISEI 11=plus faible, ..,76=plus élevé)	.002	.002	.030	1.038	.300
N	1463				
R-squared	.059				

Wage Indicator Foundation

Plantage Muidersgracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands

office@wageindicator.org



WageIndicator.org