

Salaires au Togo

Enquête WageIndicator 2012

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

MSc Ernest Ngeh Tingum
Université de Dar es Salaam, Tanzanie

Dr Koffi Yovo
Université de Lomé, Togo



WageIndicator.org

A propos de la fondation WageIndicator - www.wageindicator.org, office@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, Les Pays-Bas

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 Salaam. 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 1^{er} 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 Tingum (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.

Ernest Ngeh Tingum (économiste) est un doctorant (PhD candidate) et est responsable de l'enquête de terrain en Afrique francophone. Voir sites comme Mywage.org/Tanzania, ou Africapay.org/Tanzania.

A propos de l'Université de Lomé - www.univ-lome.tg/

L'université de Lomé (UL) est la plus grande université du Togo créée depuis 1970. Elle est membre du réseau pour l'Excellence de l'Enseignement Supérieur en Afrique de l'Ouest (REESAO). En 2012, l'Université compte environ 70.000 étudiants et 15 facultés, écoles et instituts, venant de plus de 20 pays. Le département d'économie rurale et de sociologie, qui est le principal département, fait partie du collège d'agriculture qui compte environ 800 étudiants. La faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG), la seconde institution affiliée a à peu près 10.000 étudiants. Dr Koffi YOVO est professeur d'économie rurale. Depuis 2000, il a obtenu son doctorat en économie rurale à la faculté de sciences économiques et de gestion (FASEG) de l'Université de Cocody, Abidjan. Il enseigne principalement la Microéconomie, la Macroéconomie, la Recherche opérationnelle et la politique agricole. Son domaine d'intérêt inclut le Marketing agricole, le commerce, l'analyse des dépenses publiques et l'analyse de la pauvreté. Il a publié dans des revues internationales des articles sur la libéralisation commerciale et l'intégration des marchés, la stratégie sectorielle et la réduction de la pauvreté. En 2011, il a eu une bourse de recherche de l'institut du FMI où il a travaillé sur les dépenses publiques et la croissance économique. En tant que chercheur, il est membre de plusieurs réseaux de recherche tels que AERC (African Economic Research Consortium), PEP (Economic policy and Poverty Network) et AGRODEP (African Growth and Development Policy Modeling).

A propos de l'Université d'Amsterdam/Amsterdam Institut d'étude sur l'emploi - 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 qui met l'accent sur le marché du travail, 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 est 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 International, Les Pays-Bas. **Partenaires du Projet:** CSTT - Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo, WageIndicator Foundation, Université de Dar es Salaam, Dr. Koffi Yovo - Université de Lomé. **Membres de l'équipe:** Janna Besamusca, Brian Fabo, Godius Kahyarara, Agbo Komlavi, Tomas Mamrilla, Paulien Osse, Ayikoué Tevi Sebastian, Kea Tijdens, Ngeh Ernest Tingum, Sanne van Zijl, Dr. Koffi Yovo and remunerators.

More information: www.Votresalaire.org/Togo , www.WageIndicator.org

Résumé exécutif

Le rapport d'enquête de WageIndicator présente les résultats de l'enquête de terrain au Togo. Qui a été menée entre le 15 septembre et le 5 octobre 2012. Au total 2007 personnes issues de toutes les régions administratives ont été interrogées ; 49% sont des hommes et 43% sont âgées de moins de 30 ans. Les données de l'enquête montrent que les travailleurs interrogés sont dans des ménages de 3,5 membres en moyenne ; 5 hommes sur 10 et 3 femmes sur 10 vivent avec leur conjoint et leurs enfants. Sur une échelle de 1 (bas) à 10 (haut), exactement la moitié des enquêtés (50%) jugent que leur satisfaction de la vie est entre 1 et 5 alors que 20% d'entre eux jugent être entre 8 et 10 sur cette échelle de satisfaction. En moyenne, les enquêtés sont à 5,5 sur cette échelle de 10.

Un peu plus de la moitié des travailleurs sont diplômés de l'enseignement secondaire (51%). Six pour cent des travailleurs ont suivi une éducation non formelle, 14% ont arrêté au primaire, 19% ont la licence ou la maîtrise (université). En moyenne, les travailleurs ont une expérience de 8,4 ans. Plus de la moitié des personnes de l'échantillon (53%) travaillent dans des entreprises (ou des unités) dont l'effectif de travailleurs ne dépasse pas 10 employés. En moyenne, les personnes interrogées travaillent 50 heures par semaine et 5,7 jours par semaine. Trois personnes sur dix travaillent régulièrement par brigade (par équipe), six sur dix travaillent la nuit, six sur dix travaillent les samedis pendant que deux sur dix travaillent les dimanches.

Le plus grand groupe d'interviewés a travaillé dans la vente en gros et le commerce de détail (19%). Un peu plus d'un dixième (14%) a travaillé dans le secteur de l'éducation et 7% dans la santé et les activités professionnelles sociales et le même pourcentage (7%) dans les activités financières et d'assurance. 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 (25%) et comme opérateurs dans des usines (12%).

Un travailleur sur vingt est indépendant (5%), presque cinq sur dix sont des employés avec un contrat à durée indéterminée (46%), presque deux sur dix ont un contrat à durée déterminée (22%) et presque trois sur dix n'ont aucun contrat (27%). Presque quatre travailleurs sur dix (38%) déclarent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Un cinquième des travailleurs déclarent qu'ils n'ont aucune heure de travail convenue (18%). Presque la moitié obtient son salaire par virement bancaire, plus de la moitié est payé par billetterie (argent liquide). Jusqu'à 28% 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 22% sont dans les travaux très formels.

Le salaire horaire net médian de tout l'échantillon est de 230,95 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 115 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 578 FCFA). Les employés avec les contrats à durée indéterminée (CDI) ont les revenus de loin plus élevés (366 FCFA), tandis que les travailleurs sans contrat de travail (117 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 932 FCFA par heure.

Les directeurs ont les salaires médians les plus élevés (442 FCFA), suivis des employés de bureau (230 FCFA). Les travailleurs les plus mal payés sont ceux qui sont dans le commerce de gros et de détail (110 FCFA), suivis des occupations élémentaires (169 FCFA). Les salaires les plus élevés sont enregistrés dans le secteur public, la santé et l'éducation (473) et les salaires les plus faibles sont ceux enregistrés dans le commerce, le transport et l'accueil (144 FCFA).

Les résultats de l'analyse montrent que 65% des travailleurs de l'échantillon sont payés au-dessus du salaire minimum de 35000 FCFA par mois, tandis que 35% sont payés au-dessous de ce seuil. Seulement 32% de travailleurs informels sont payés au-dessus du salaire minimum comparé à 96% des travailleurs les plus formels. Les hommes sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté que les femmes (68% contre 63%). Les travailleurs âgés de plus de 30 ans sont les plus vulnérables : 48% ont un salaire horaire supérieur ou égal au salaire minimum, comparé à 88% de travailleurs de plus de 50 ans. Les travailleurs des grandes entreprises sont moins souvent payés au-dessus du seuil de pauvreté (87%), comparé à 51% de travailleurs aux entreprises

employant moins de 10 personnes. Les travailleurs sans contrat de travail constituent le groupe le plus vulnérable. Un peu plus d'un tiers (34%) gagne plus que le salaire minimum. Moins de quatre travailleurs sur dix n'ont pas fait l'école et un peu plus ont un niveau élémentaire. Ils sont payés respectivement au-dessus du salaire minimum à une proportion de 36% et 37% comparé à 93% et à 98% de travailleurs qui ont fini l'enseignement secondaire général ou l'université respectivement. Plus de huit sur dix directeurs sont payés au-dessus du salaire minimum. En revanche, quatre employés de commerce de gros et de détail techniciens et professionnels associés (40%).

Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'accueil sont les plus exposés au risque de pauvreté (seuls 51% sont payés au-dessus du seuil de pauvreté). Les travailleurs du secteur public sont dans de meilleures conditions ; 88% d'entre eux ont un salaire supérieur au salaire minimum.

Table des matières

Résumé exécutif	2
1 Présentation de l'enquête	1
Objectif de l'enquête	1
Le questionnaire	1
Echantillonnage et travail de terrain	1
Pondération	2
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 selon le 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 salaire minimum	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 Regressions	19

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 Togo Franc CFA, (éducation, emploi, genre) ...	11
Graphique 14	Proportion de travailleurs avec un salaire supérieur au salaire minimum(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 salaire minimum (occupation, secteur d'activité)	12
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, statut dans l'emploi, total)	13
Graphique 17	Pourcentage de travailleurs ayant participé à un programme les 12 derniers mois	14
Graphique 18	Pourcentage de travailleurs ayant déclaré recevoir leur salaire à temps et être payé de main à main (par occupation)	14
Graphique 19	Pourcentage de travailleurs avec des heures de travail convenues, (statut dans l'emploi et occupation).....	15
Graphique 20	Durée moyenne de travail par semaine, par statut d'emploi et groupe d'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, éducation)	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 Togo, menée entre le 15 septembre et le 5 octobre 2012. L'enquête vise à mesurer, dans les détails, les salaires perçus par les travailleurs togolais, y compris ceux qui travaillent pour leur propre compte. Au total 2007 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 Togo. La plupart des questions ont été retenues sans changer l'objectif visé. Le questionnaire est disponible en une langue, le français, voir tableau 1.

Tableau 1 Nombre de répondants et langue d'enquête

	Nombre de répondants	Pourcentage
Français	2007	100%

Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, (données non pondérées)

Echantillonnage et travail de terrain

L'échantillonnage et l'enquête ont été réalisées par une agence professionnelle qui est en relation avec l'université de Lomé (Togo), en collaboration avec l'université de Dar-es-Salam (Tanzanie). Un échantillonnage en plusieurs étapes a été fait. Dans un premier temps, en prenant l'ensemble des salariés dans le pays, un échantillon pondéré a été obtenu et distribué à travers toutes les régions du Togo. Sur la 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. Les enquêteurs ont reçu une formation avant de démarrer l'enquête.

La majorité des travailleurs enquêtés l'ont été à leur lieu de travail (54%). Un autre groupe a été enquêté à la maison (19%) ou à un autre endroit (27%). Pendant l'enquête, la coopération des enquêtés était très bonne et aucun problème majeur n'a été signalé. Sur une échelle de 1= très coopérative à 5= Pas du tout coopérative, mes enquêteurs ont classé les travailleurs à une moyenne de 1,97. Un petit groupe n'avait pas coopéré (6%) et il n'y a eu aucun refus de répondre.

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. La saisie de données a été très attentivement suivie par un professionnel, Dr. Godius Kahyarara spécialiste qui a fait des vérifications à toutes les étapes.

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

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 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. Le tableau montre que les femmes âgées de 40 ans ou plus sont sous-représentées dans l'échantillon. Cela peut être dû au fait qu'il est plus probable que les femmes de cet âge travaillent comme des associées dans des entreprises familiales agricoles. Ce qui fait qu'on les classe hors du groupe de personnes ayant un travail salarié alors que dans les estimations de l'OIT, elles doivent être comptées dans la population active. Dans ce rapport, les graphiques et tableaux proviennent des données pondérées. Donc dans le reste des tableaux, nous utilisons les données de 2004 des 2007 personnes interrogées.

Tableau 2 Poids pour le Togo en fonction de la distribution de l'âge et du genre

	Weight	N
Hommes 14-29 ans	.9445	447
Hommes 30-39 ans	.4783	530
Hommes 40-80 ans	.9514	334
Femmes 14-29 ans	1.3440	326
Femmes 30-39 ans	1.0315	237
Femmes 40-80 ans	2.5225	130
Total	1.00	2004

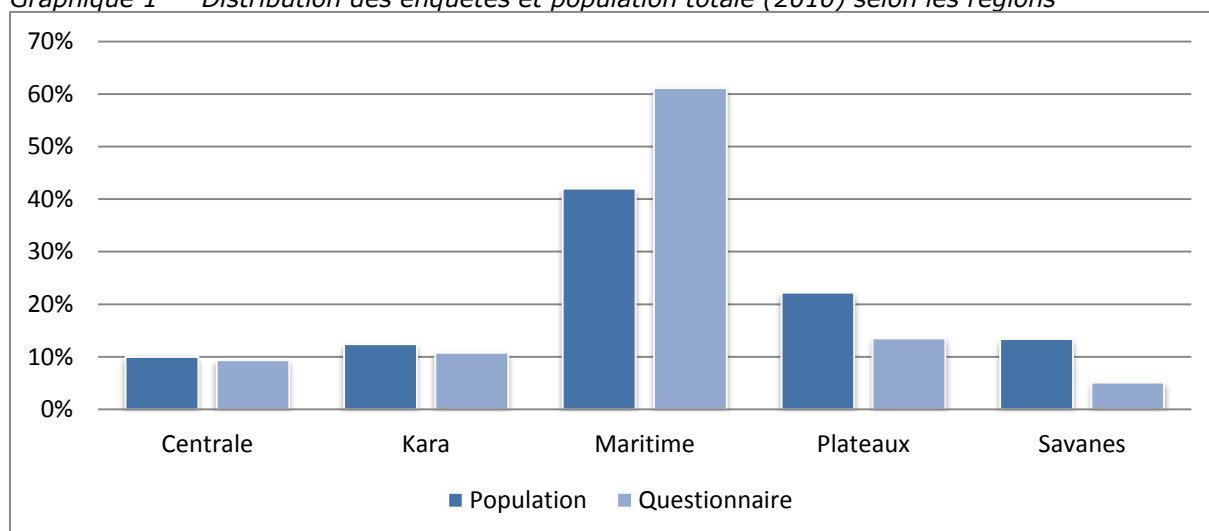
Source: Les poids sont basés sur les estimations 2012 de la force de travail, de l'OIT dans la 6ème édition du rapport sur les estimations et projections de la population économiquement active (EAPPE) database. Trois cas n'ont pas d'informations sur le genre.

2 Caractéristiques sociodémographiques

Régions

Les enquêtes ont été réalisées dans toutes les 5 régions administratives du Togo. La distribution à travers les régions dans l'échantillon ressemble à celle de la population actuelle du pays ; la région Maritime étant sur-représentée et celle de la savane un peu sous-représentée. Le plus faible pourcentage d'interviews a été noté à Kpessi dans la région des plateaux (0,1%) alors que le plus fort taux est enregistré à Lomé (54%). La plupart des enquêtés vivent dans des localités entre 100000 et 1000000 habitants.

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

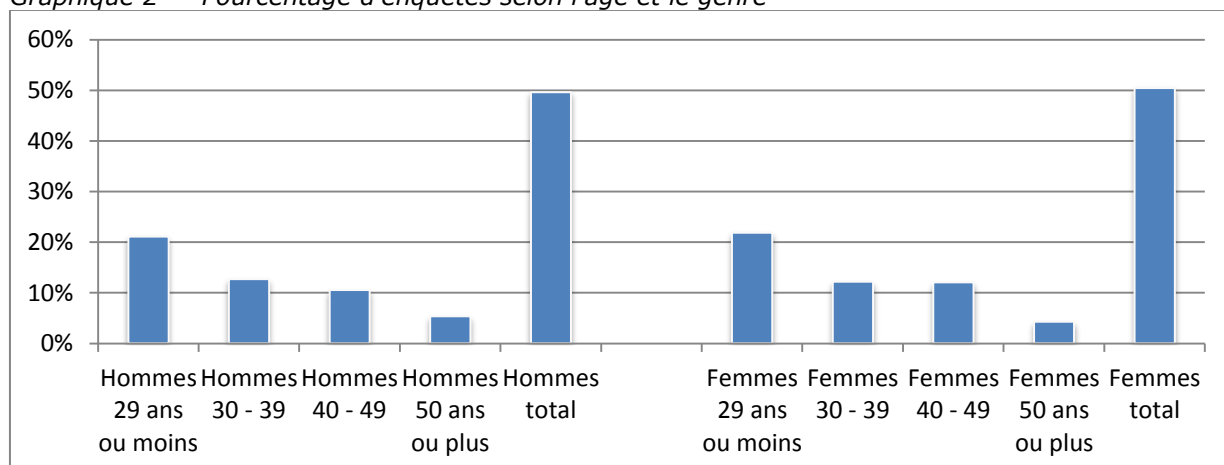


Source: Enquête WageIndicator, 2012, Données pondérées (N=2004)

Age et genre

Le graphique 2 montre la distribution des personnes interviewées selon le genre et en fonction de 4 tranches d'âge. Il y a légèrement plus de femmes que d'hommes (51% versus 49%). En comparaison des travailleurs âgés, il y a plus de jeunes travailleurs (hommes et femmes) âgés de 29 ans ou moins (43%). Cela reflète la tendance générale de la population active au Togo qui decline avec l'âge.

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

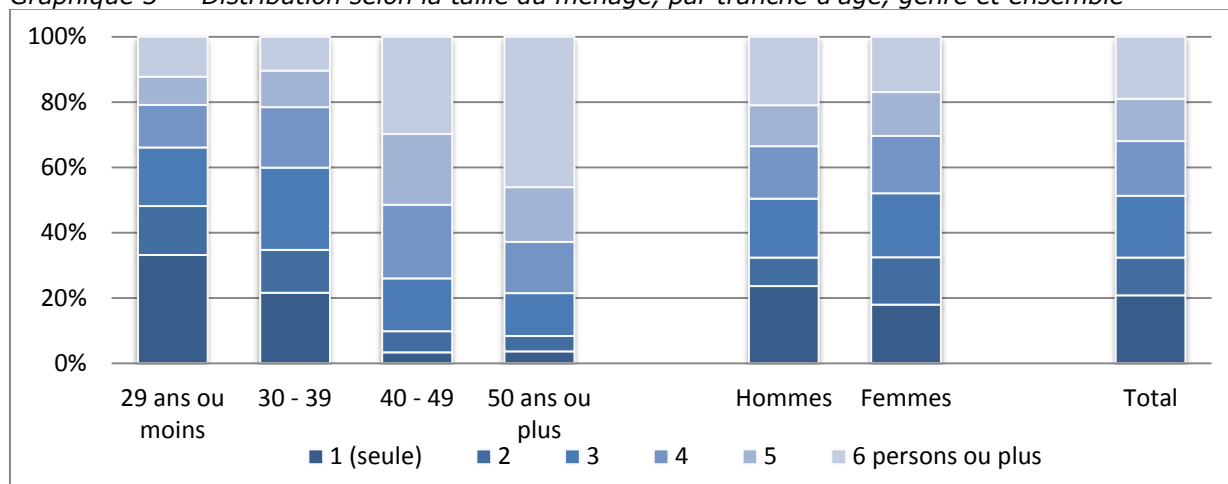


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=2004)

Composition des ménages

Les travailleurs interrogés dans cette enquête sont dans des ménages de 3,5 membres en moyenne ; y compris eux-mêmes. Le graphique 3 montre que deux enquêtés sur dix habitent dans des ménages de six membres ou plus, et deux sur dix vivent seuls tandis que un sur dix vit dans un ménage à deux personnes (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, cinq travailleurs de plus de 50 ans sur dix sont très souvent dans des ménages de six membres ou plus. Quelques différences de genre ont été notées; il ya une plus grande probabilité que les hommes vivent soit seuls, soit dans un ménage de six personnes. Les femmes quant à elles vivent plus souvent dans des ménages de deux à cinq membres.

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

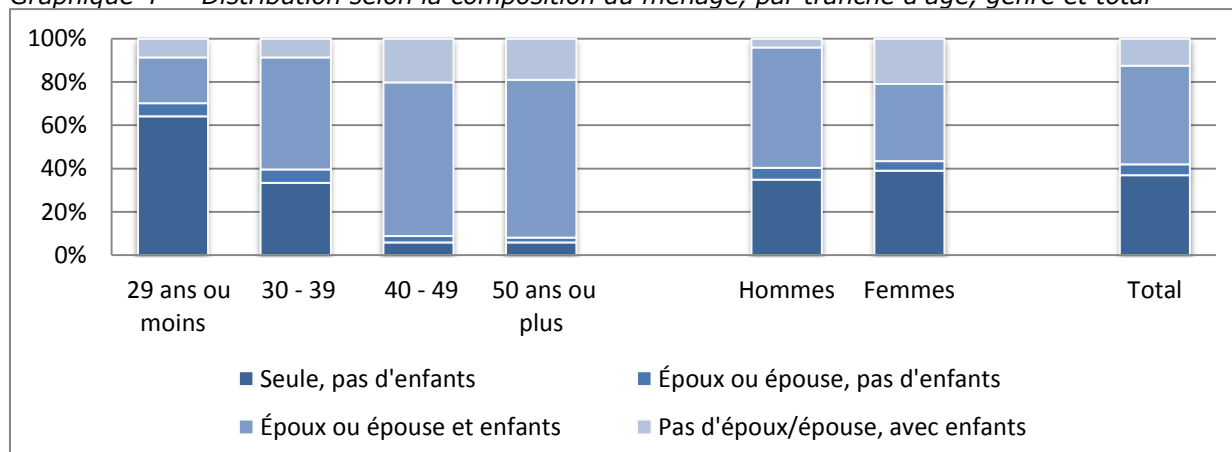


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1987, missing 17)

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 cinq hommes sur dix et trois femmes sur dix vivent avec à la fois un conjoint et des enfants ; et 7 sur dix travailleurs âgés de plus de 40 ans en font de même tandis que pour les travailleurs de moins de 30 ans, le ratio est de 2 sur 10. Presque 40% d'hommes et la même proportion de femmes ne vivent ni avec un conjoint ni avec des enfants. Il faut noter que ces travailleurs ne sont pas nécessairement seul dans leur ménage. Ils peuvent vivre également avec d'autres parents et d'autres personnes sans lien de parenté.

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



Source: Enquête WageIndicator face Togo, 2012, données pondérées (N=1809, missing 195)

3 Caractéristiques de l'Emploi

Population active

Selon les évaluations et projections de la population active faites par l'OIT, le Togo a une population active d'un peu plus de 3,1 millions de personnes. Le taux d'activité de la main-d'œuvre est de 81% pour les hommes et 80% pour les femmes. Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les taux d'activité sont particulièrement hauts dans la catégorie d'âge 30-49 ans. Les taux de participation par âge sont très similaires.

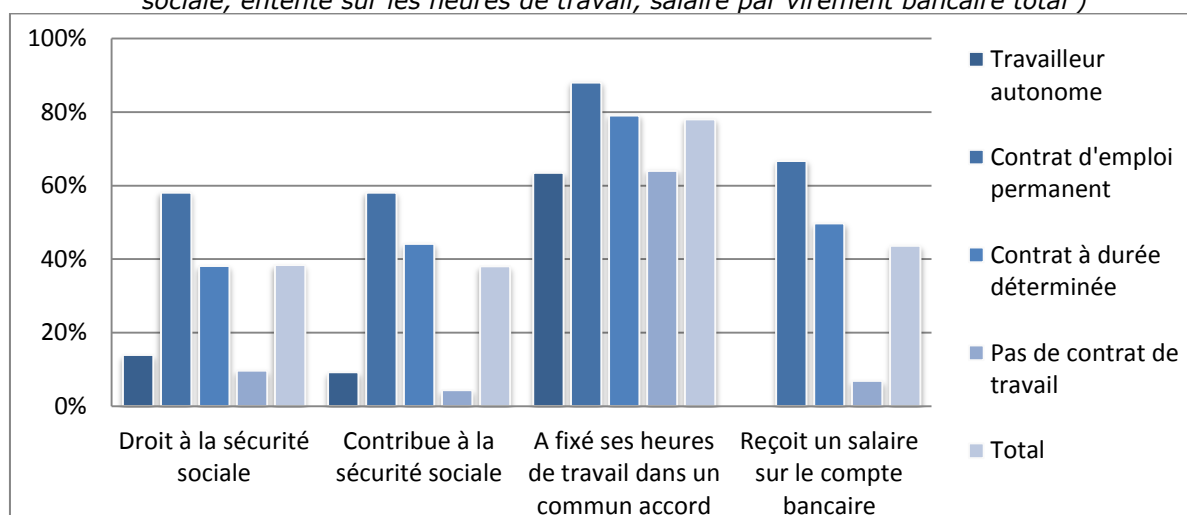
Statut dans l'emploi et contrat de travail

Le questionnaire distingue les travailleurs indépendants enregistrés, les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) et les travailleurs sans contrat. Dans l'échantillon, plus d'un travailleur sur 20 travaille pour son propre compte (5%). Presque la moitié d'entre eux ont un travail salarié avec un CDI (46%). Deux travailleurs sur dix ont un CDD (22%), tandis que Presque 3 sur 10 n'ont pas de contrat du tout (27%). Une analyse plus fine révèle difficilement des différences de genre mais montre des différences substantielles selon l'âge. Les travailleurs les plus âgés ont plus de chance d'avoir des CDI alors que les plus jeunes travaillent souvent pour leur propre compte ou n'ont pas de contrat du tout.

L'enquête a inclus des questions au sujet du droit et des contributions à la sécurité sociale. Presque quatre travailleurs sur dix (38%) déclarent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Le graphique 5 montre que presque six travailleurs sur dix avec un CDI ont droit à la sécurité sociale, alors que ce taux est de 38% pour les travailleurs avec contrats à durée déterminée, à 10% pour ceux qui travaillent sans contrats et seulement 14% pour les travailleurs indépendants. Presque quatre travailleurs sur dix contribuent à la sécurité sociale (38%). Presque un sur dix contribue à la sécurité sociale mais disent ne pas avoir droit à la sécurité sociale (9%), tandis qu'un sur dix ne contribue pas à la sécurité sociale mais dit avoir droit à la sécurité sociale (9%, mais ce n'est pas sur le graphique).

Le travail informel devrait être lié aux heures de travail non convenues et non limitées. Presque un travailleur sur cinq déclare n'avoir aucune heure de travail convenue, le groupe restant a convenu des heures de travail, par écrit ou verbalement (par écrit 48%, verbalement convenu 34%). Le graphique 5 montre que les travailleurs avec CDI dans leur majorité ont convenu des heures de travail (88%). Les employés avec contrats à durée déterminée sont également encore le plus susceptibles d'avoir des heures de travail convenues par écrit (79%), 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.

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)

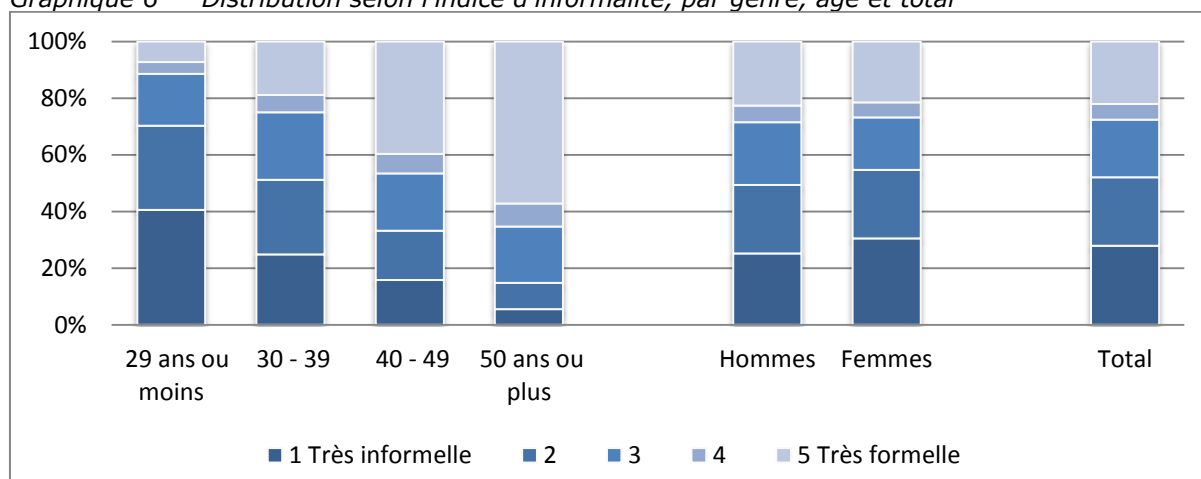


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1860 - 1979)

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 46%, comptant 52%, en nature 2%). Là aussi, les travailleurs avec des contrats permanents sont plus susceptibles de recevoir leurs salaires dans un compte bancaire (67%), comparé à 50% de travailleurs à durée déterminée, à 7% de ceux qui sont sans contrat et à 0% 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 28% des travailleurs sont au bas de l'échelle de cet indice (1), tandis que 22% sont au niveau le plus élevé (5). Le tableau montre que les travailleurs âgés de 29 ans ou moins sont dans les travaux informels et ceux qui ont entre 30 et 49 ans sont dans les travaux formels de même que les travailleurs de plus de 50 ans. Les femmes travaillent plus souvent dans l'informel comparées aux hommes.

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

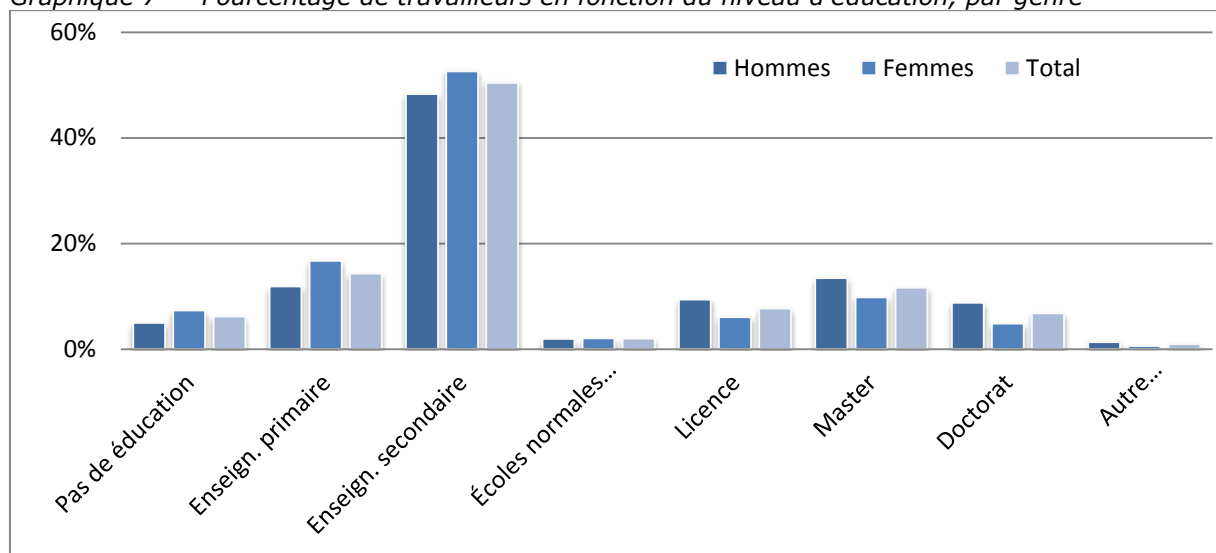


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1983, missing 21)

Emploi selon le niveau d'éducation

Comme le montre le graphique 7, un peu plus de la moitié des travailleurs ont un diplôme du secondaire (51%). Six pour cent de travailleurs n'ont suivi aucun enseignement formel, 14% ont arrêté à l'élémentaire, et 19% a eu un diplôme universitaire. De grandes différences de genre sont notées par rapport à l'éducation. Les femmes sont moins instruites que les hommes ; les femmes n'ont souvent pas fait l'école, ou ont seulement fait le primaire ou au mieux le secondaire tandis que les hommes ont souvent fait l'enseignement supérieur. Un travailleur sur dix déclare être surqualifié pour l'emploi qu'il occupe alors que 4% 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

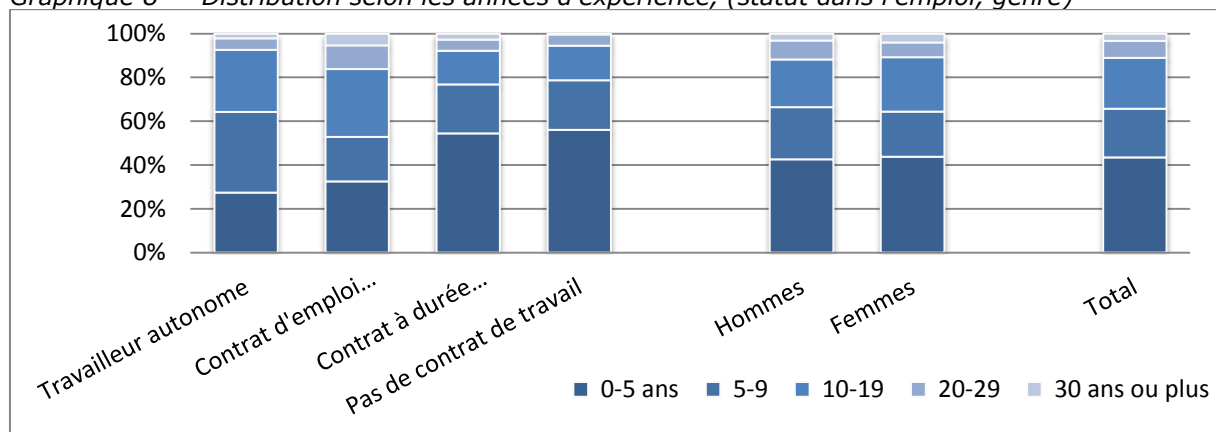


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1996, missing 8)

Nombre d'années d'expérience

En moyenne, les travailleurs ont une expérience de 8,4 ans. Plus de quatre travailleurs sur dix ont 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. Un travailleur sur dix a plus de 20 ans d'expérience sur le marché du travail. Peu de différences sont trouvées entre les travailleurs indépendants et les travailleurs avec CDI, mais les employés à contrats à durée déterminée ou sans contrats ont moins d'expérience (8,7 et 10,7 ans pour les uns, contre 6,6 et 5,8 ans pour les autres). Les hommes ont plus d'expérience que les femmes parmi les travailleurs indépendants mais pour ceux qui ont des CDI ou CDD, les femmes ont plus d'expérience.

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



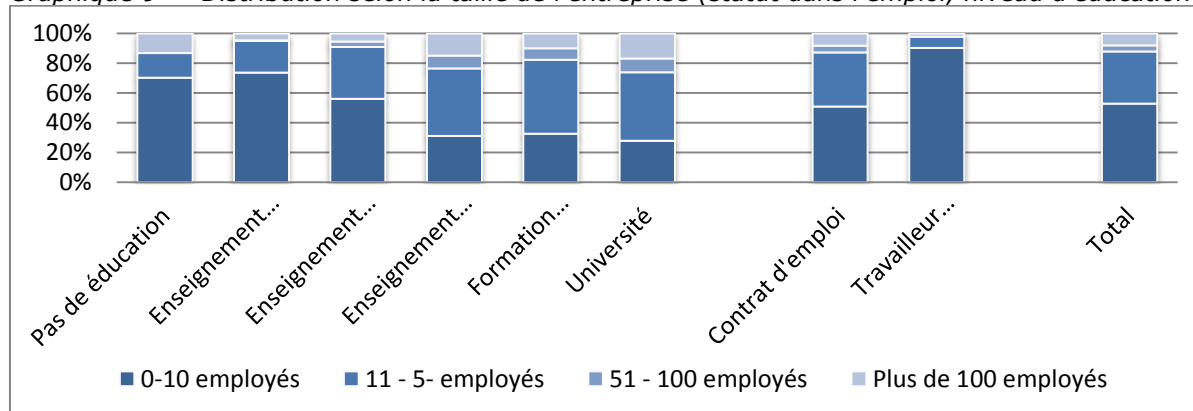
Source: WageIndicator face-to-face survey Togo, 2012, weighted data (N=1984, missing 20)

L'enquête comporte quelques questions au sujet des interruptions de travail. Deux répondants sur dix (21%) 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 hommes ont face relativement à plus d'interruptions de travail que les femmes, et leurs périodes d'arrêt 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 (53%). Un travailleur sur trois est dans une entreprise avec un effectif entre 11 et 50 employés (35%), 4% sont dans des entreprises avec un effectif entre 51 à 100 employés et 8% sont dans des entreprises de plus de 100 personnes. Le graphique 9 montre que les travailleurs indépendants sont presque exclusivement dans de petites entreprises (90%). 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)

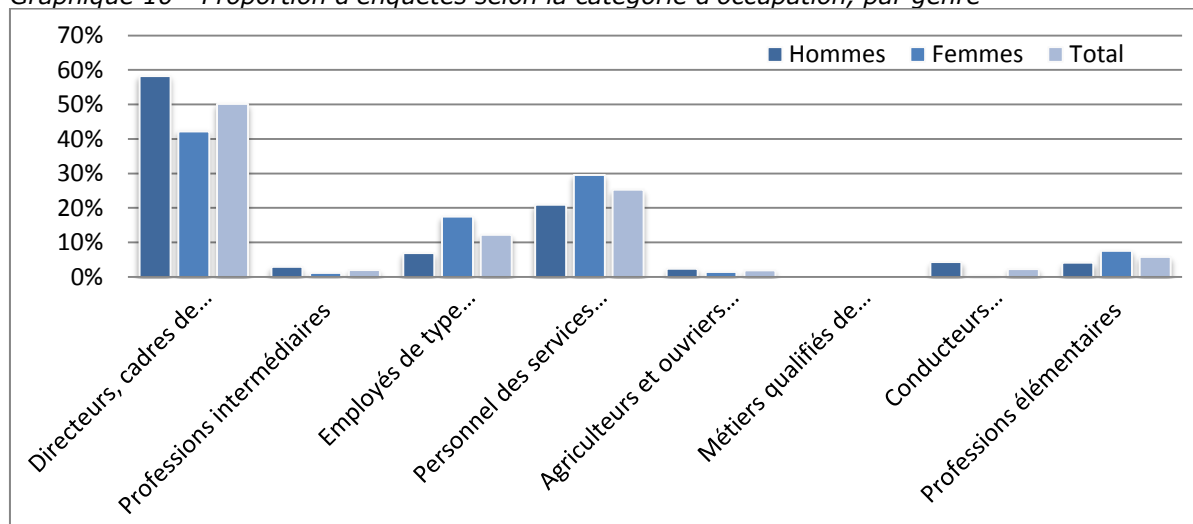


Source: WageIndicator face-to-face survey Togo, 2012, weighted data (N=1991, missing 13)

Emploi par catégorie d'occupation

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 (25%) et dans l'administration (12%). Il n'y a aucun professionnel et presque aucun artisan dans l'échantillon. Les femmes travaillent plus souvent dans le commerce (30% de femmes, 21% des hommes). Les hommes sont sur-représentés parmi les directeurs (58% d'hommes contre 42% de femmes) et les ouvriers dans les usines (4% d'hommes, seulement 0,4% de femmes).

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

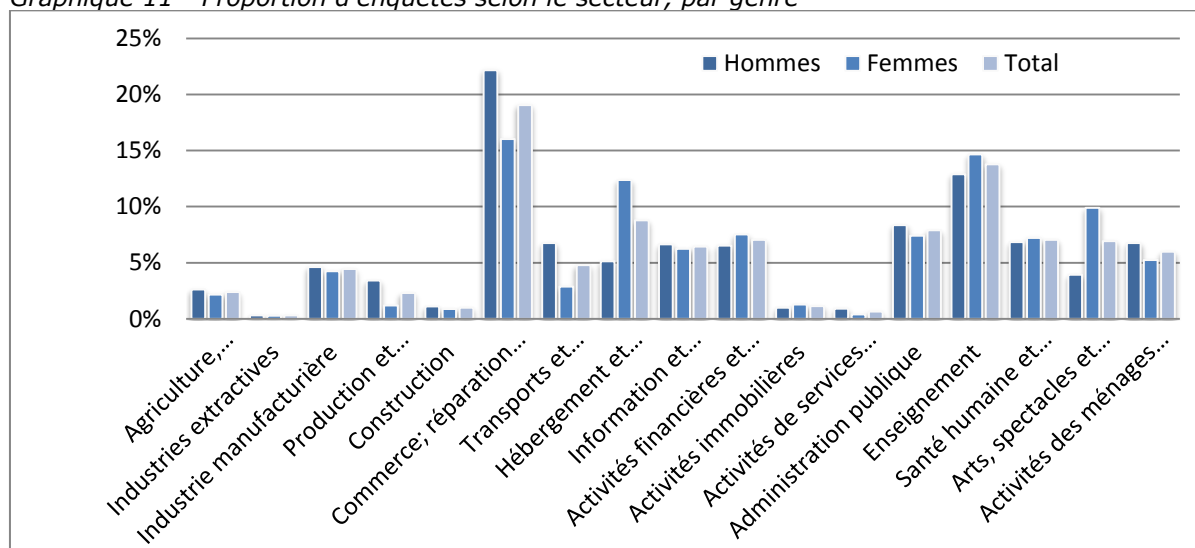


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=2004)

Emploi par secteur

Le plus grand groupe de personnes interrogées travaillaient dans le commerce de gros et de détail (19%), comme le montre le graphique 11. Plus d'un travailleurs sur dix (14%) travaillait dans le secteur de l'éducation, 7% dans la santé et l'action sociale et la même proportion (7%) dans les activités financières et d'assurance. Les femmes sont surreprésentées dans le secteur de l'éducation, dans les restaurants, les hôtels et les activités de loisirs. Les hommes sont surreprésentés dans le commerce de gros et de détail.

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



Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=2003, missing 1)

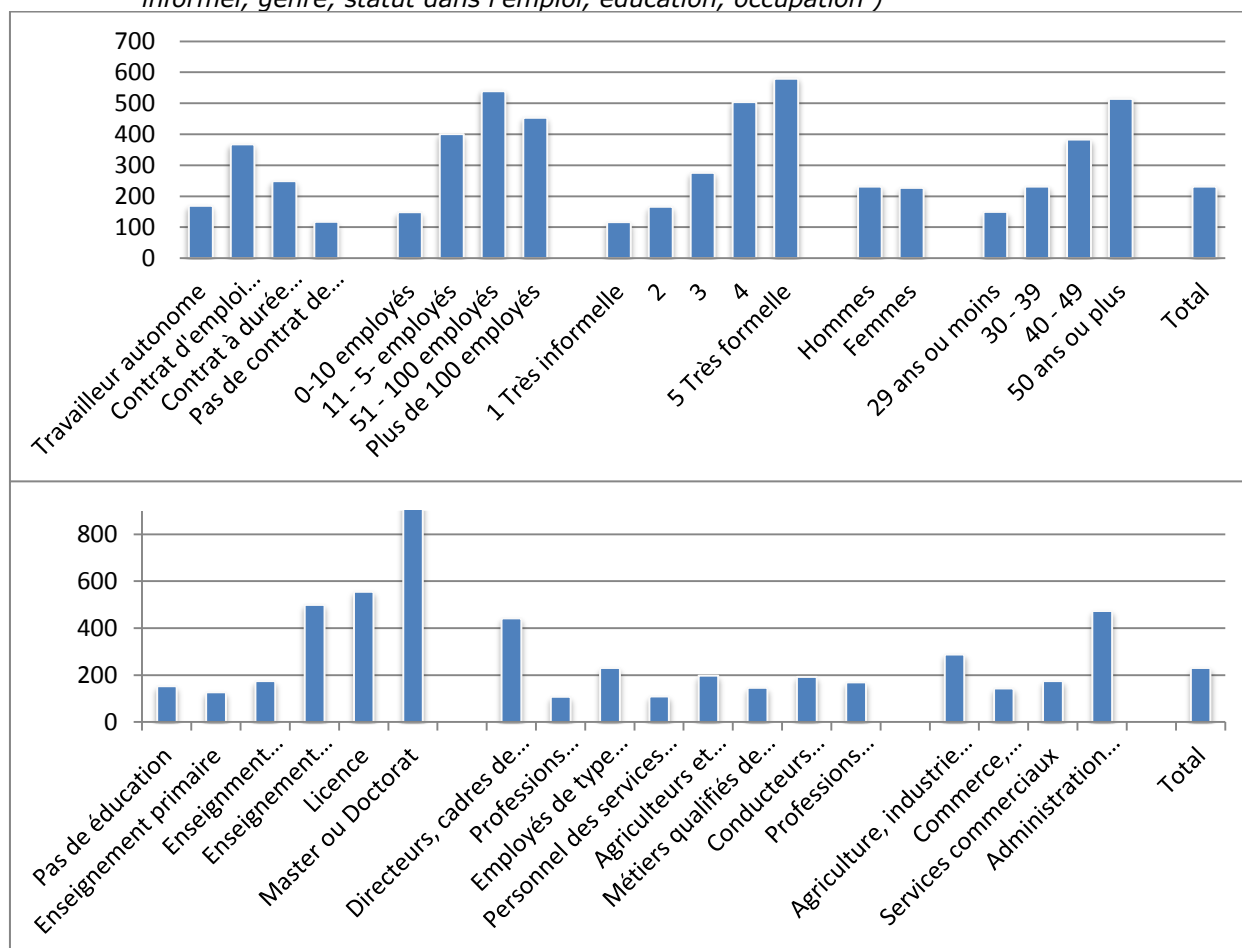
4 Rémunération

Niveau des salaires

Le salaire horaire médian net de l'échantillon total est de 230,95 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 qui ont un CDI ont, de loin, les salaires les plus élevés (366 FCFA) alors que ceux sans contrat (117 FCFA) ont les salaires les plus faibles. Avec 147 FCFA, 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 51 et 100 employés gagnent les salaires les plus élevés (538 FCFA). 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 115 FCFA par heure, alors que ceux qui sont sur l'autre extrémité (supérieure) gagnent un salaire bien supérieur à cela (médiane est 578 FCFA). Les hommes ont légèrement des salaires plus élevés. Avec 148 FCFA, les jeunes travailleurs ont les salaires les plus faibles comparés aux plus âgés qui ont un salaire de 513 FCFA. 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.

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



Source: WageIndicator face-to-face survey Togo, 2012, weighted data (N=1938 - 1954)

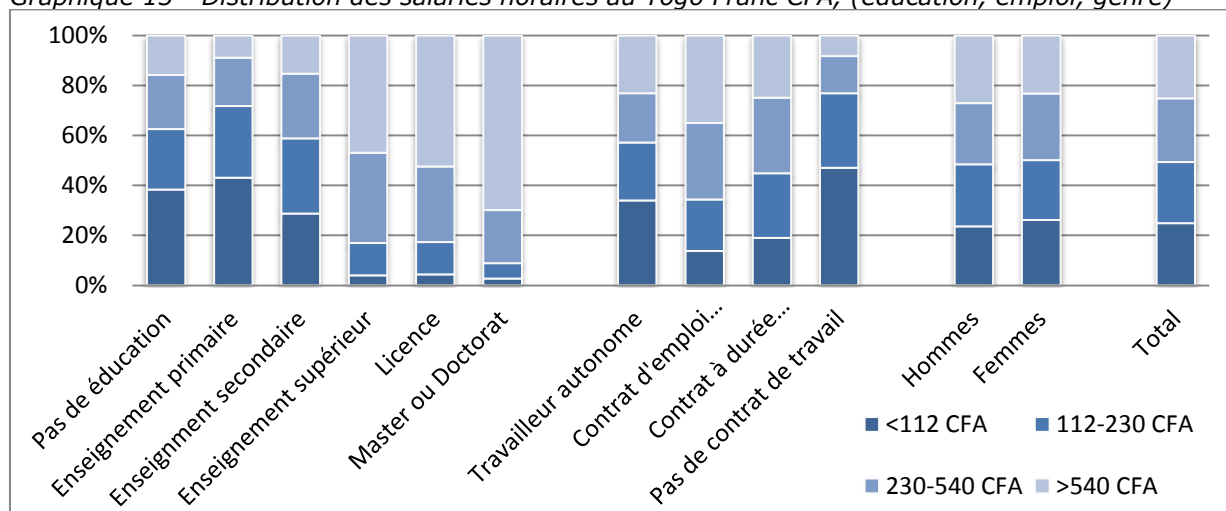
Le graphique montre les salaires médians par catégorie professionnelle. Les travailleurs qui n'ont pas fait l'école gagnent en moyenne 153 FCFA alors que ceux qui ont niveau d'université ont un salaire moyen de 932 FCFA. Sans surprise, le graphique montre que les directeurs ont les plus hauts salaires médians (442 FCFA). Ils sont suivis par les employés de bureau (230 FCFA). Les travailleurs les moins bien rémunérés sont les travailleurs dans le commerce (110 FCFA), suivis des professions élémentaires (169 FCFA). Par secteur, le graphique montre que les salaires les plus élevés sont enregistrés dans le secteur public, la santé et l'éducation (473 FCFA) et les plus faibles salaires dans le commerce, le transport et l'accueil (144 FCFA).

Le graphique permet de voir le différentiel de salaire pour plusieurs catégories. L'impact de chaque catégorie sur un salaire net horaire individuel peut être étudié en utilisant comme variable de contrôle, les autres catégories (voir annexe). Les résultats montrent que plus d'éducation permet de gagner plus alors que la taille des entreprises a un effet positif sur les salaires, les petites entreprises payant des salaires plus faibles. Les travailleurs avec des statuts d'occupation élevés gagnent plus tout comme ceux qui ont un grand nombre d'année d'expérience.

Le graphe avec les salaires médians donne 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 112 Francs par heure, 25% gagnent entre 112 et 230 Francs, 25% gagnent entre 230 et 540 Francs et le reste, soit 25% gagnent plus de 540 Francs par heure. Alors que plus de 4 travailleurs sur 10 ayant un niveau d'éducation primaire (43%) gagnent moins de 112 F par heure, 7 sur 10 ayant un niveau universitaire gagnent plus de 540 F par heure (70%). Près de la moitié des travailleurs sans contrat de travail ont moins de 112 Francs par heure (47%), alors que presque un tiers des salariés en CDI gagnent au moins 540 francs par heure (35%).

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



Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1955, missing 52)

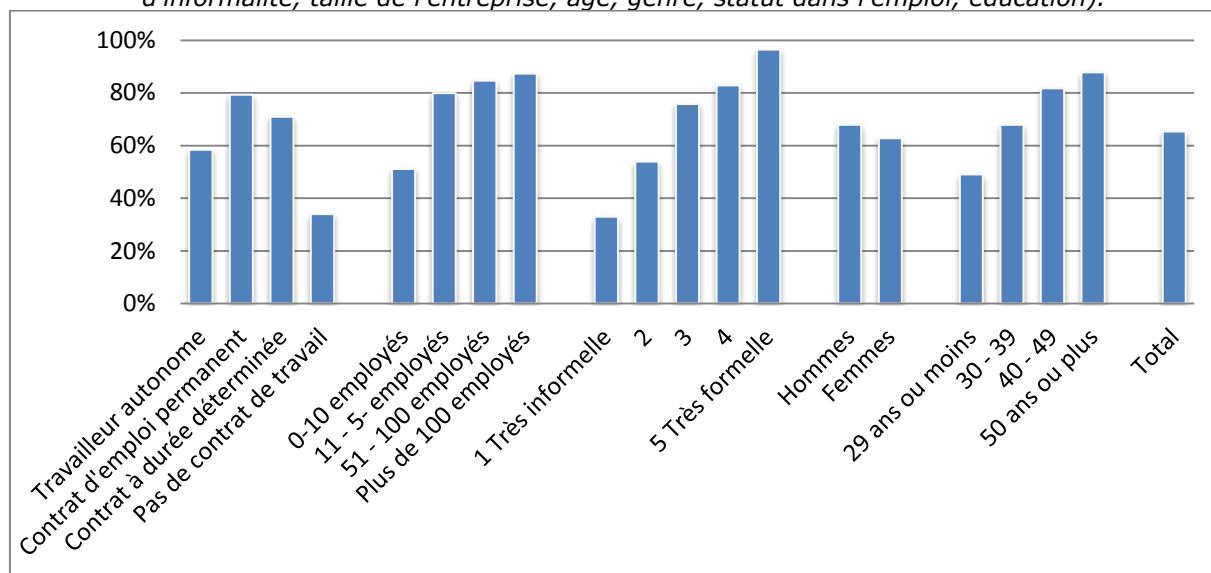
Salaires inférieurs au salaire minimum

Le Togo dispose d'une batterie de salaires minima avec un salaire minimum pour tous et un salaire minimum interprofessionnel recommandé pour plusieurs occupations et plusieurs diplômes. Le salaire minimum est fixé à 35000 FCFA par mois (données de 2012). Nous avons testé dans quelle mesure les répondants sont payés en comparaison à ce salaire minimum. Etant donné que le gouvernement du Togo n'a pas défini un salaire horaire et vu que la plupart des salariés travaillent plus que les 40 heures réglementaires par semaine, nous avons décidé de ne pas utiliser les salaires horaires mais les salaires mensuels. Nous avons tout de même limité notre analyse aux travailleurs qui ont déclaré avoir travaillé en temps plein et recevoir un salaire mensuel régulier.

Le résultat de l'analyse montre que 65% de l'échantillon perçoit un salaire supérieur ou égal au salaire minimum de 35000 F par mois, tandis que 35% est payé en dessous de ce salaire. Le graphique 14 montre en détail dans quels groupes cela se produit le plus fréquemment. Une proportion de 34% gagne plus que le salaire minimum. Les salariés des grandes entreprises sont

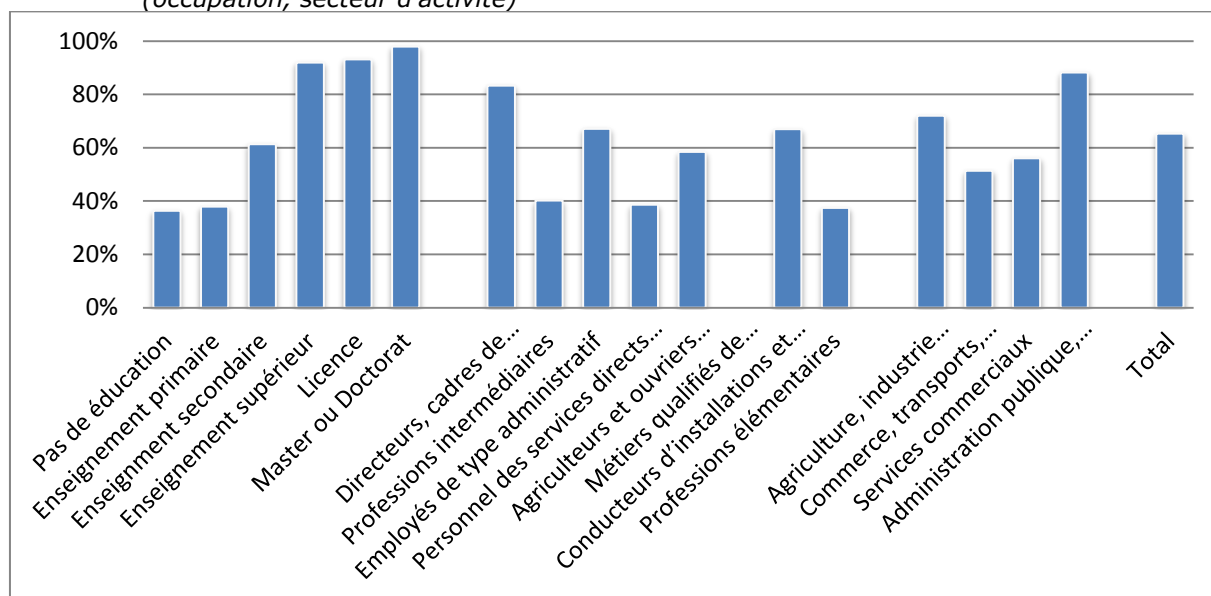
plus souvent payés au-dessus du salaire minimum (87%). A contrario, 51% des salariés des entreprises avec 10 employés ou moins gagnent un salaire supérieur à ce minimum. des salaires. Quelques différences sont notées selon l'indice d'informalité. Seuls 32% des travailleurs du secteur informel sont payés au-dessus du salaire minimum contre 96% des travailleurs du secteur formel. Les hommes sont plus souvent payés au-dessus du salaire minimum comparés aux femmes (68% contre 63%) ; les travailleurs de moins de 30 ans sont les plus vulnérables: 48% sont payés au-dessus du salaire minimum, contre 88% des travailleurs de plus de 50 ans.

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



Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N= 1377, travailleurs en temps plein avec des salaires mensuels seulement)

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



Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, weighted data (N=1377, travailleurs à temps plein avec salaires mensuels seulement)

Comme le montre le graphique 15, les niveaux d'éducation, les occupations et les secteurs d'activités changent en selon que le travailleur est payés au-dessus ou en-dessous du salaire minimum. Less than four in ten workers with no education and slightly more with elementary education are paid above the minimum wage rate (36% and 37%), compared to 93% and 98% of

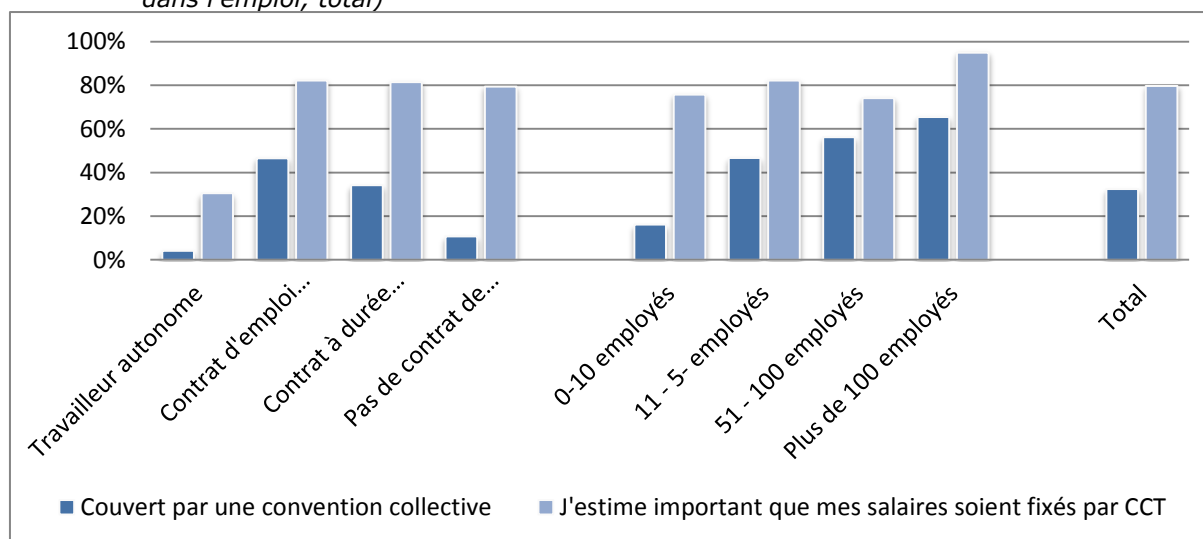
workers who finished general secondary or university education respectively. More than eight in ten managers are paid above the minimum wage rate (83%). In contrast, less than four in ten sales and services workers and workers in elementary occupations earn more than the minimum wage rate (37%) and just a few more technicians and associate professionals do (40%). Workers in trade, transport and hospitality are most at risk of being not paid a minimum wage (only 51% paid above the minimum wage rate). Public sector workers are best off; 88% of them earn a wage above the minimum wage rate. The impact of each category on an individual's outcome can be investigated, while controlling for the impact of the other categories (see Appendix 2). This shows that particularly the informality index, the educational level, age, and occupational status affect the likelihood of being paid on or above minimum wage rate.

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. Trois salariés sur dix (32%) sont couverts (voir graphique 16). Cela varie de 16% des travailleurs dans les entreprises de moins de 10 personnes et 4% des travailleurs sans contrat, à six travailleurs sur dix dans les entreprises employant plus de 100 personnes et presque 5 travailleurs sur 10 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 comporte une question visant à savoir si les travailleurs pensent qu'il est important d'être couvert par une convention collective. Alors que 32% des travailleurs sont couverts, 80% souhaitent être couverts. Ce pourcentage est presque le même pour les 3 groupes d'employés (79-82%). Il est plus élevé pour les entreprises de plus de 100 employés (95%) et plus faible pour les indépendant (31%).

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, statut dans l'emploi, total)



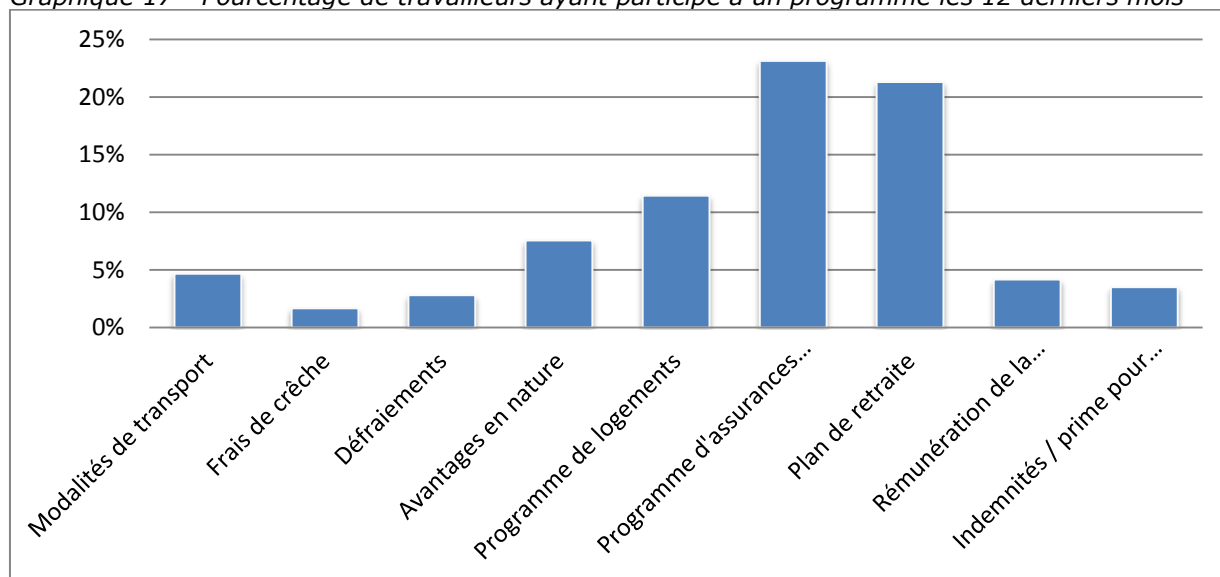
Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1966 pour la couverture, ne sait pas/non applicable est considéré comme « sans couverture », N=1260 pour l'importance de la couverture)

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 (11%), l'assurance-maladie ou de soins de santé (23%), les régimes de retraite (21%) et les prises en charges (8%) sont les types de programmes les plus courants.

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

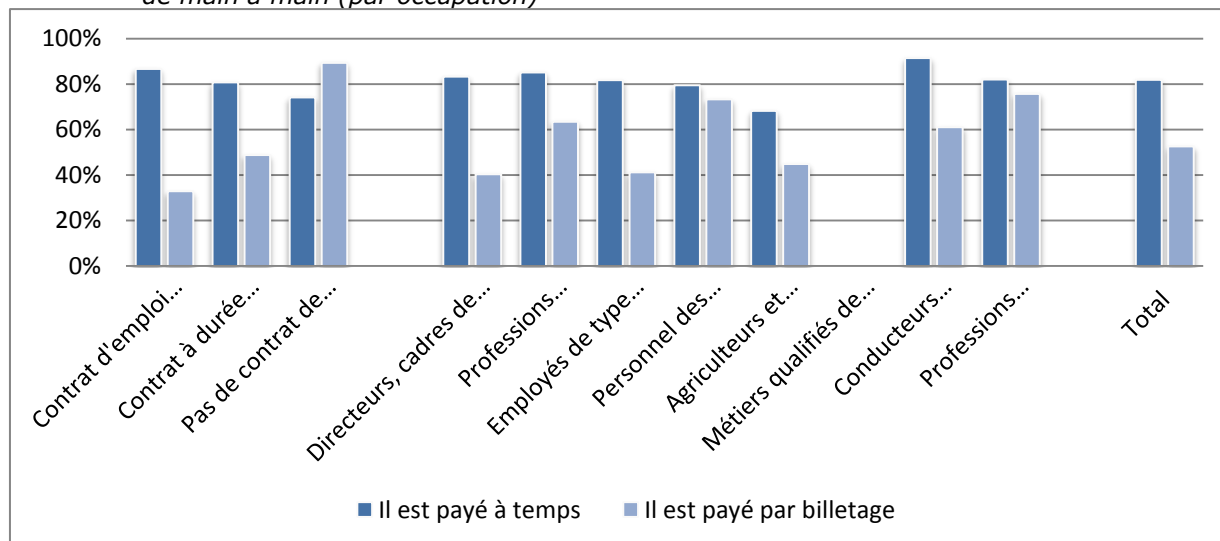


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1910 pour les), for all other variables N=1994-2004)

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 68% des agriculteurs qualifiés, les travailleurs des forêts et de la pêche à 85% des techniciens et professionnels associés. Plus de 5 travailleurs sur 10 (53%) reçoivent leur salaire main à main. Dans ce cas, on note de grandes différences entre les catégories d'occupation. Ceux qui travaillent dans les services et le commerce (73%) et ceux qui sont dans les professions élémentaires (76%) reçoivent souvent leur salaire main à main, alors que moins de directeurs sont dans ce cas (40%).

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



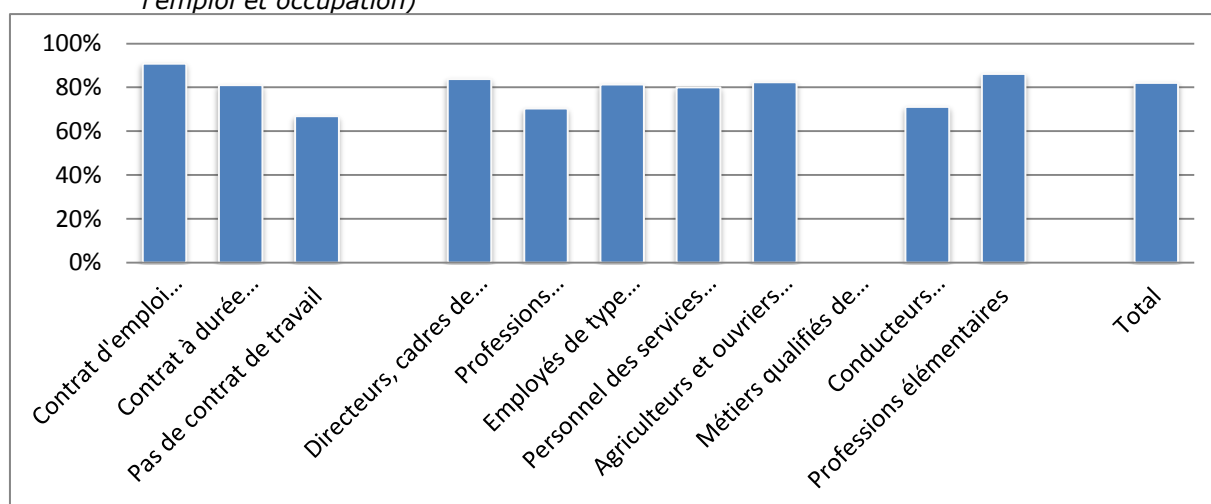
Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1797 (à temps), N=1881 (cash), employés seulement)

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, 82%, ont convenus des heures de travail (graphique 19). Ce taux est plus élevé pour les salariés ayant un contrat à durée indéterminée (91%) et plus faible pour les travailleurs sans contrat (67%). Les cadres (84%) et les employés dans des occupations élémentaires (86%) ont le plus souvent des heures de travail convenues avec leur employeur ; alors que ce taux n'est que de 71% pour les ouvriers d'usine.

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

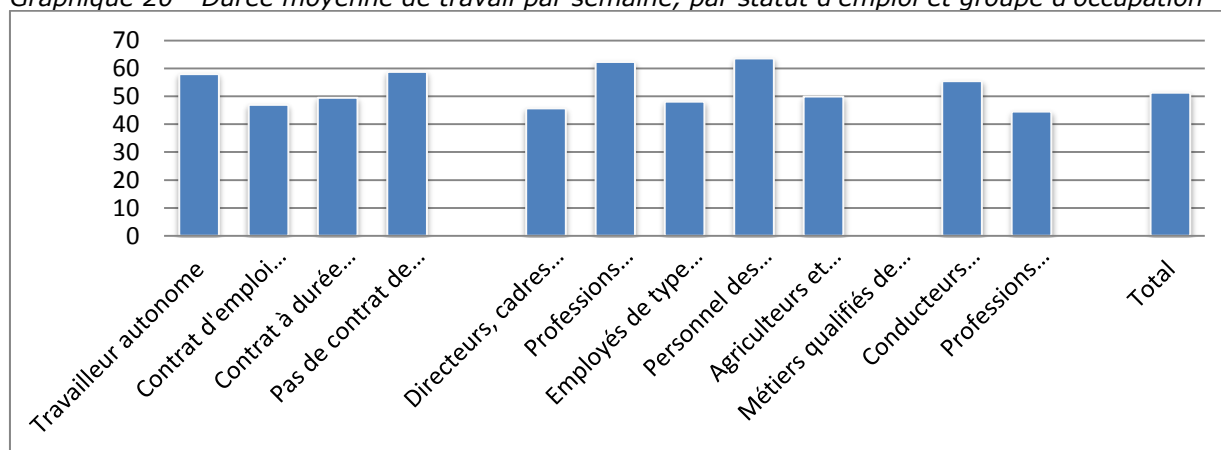


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées, (N=1773 and 1789, employés seulement)

Heures de travail usuelles

Le graphique 20 montre que la durée hebdomadaire moyenne de travail des répondants est supérieure à 50 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 (59 et 58 heures respectivement) et ceux en CDI les plus courtes (47 heures). Les salariés du commerce et des ventes travaillent, en moyenne, 63 heures par semaine alors que ceux des métiers élémentaires en travaillent 44.

Graphique 20 Durée moyenne de travail par semaine, par statut d'emploi et groupe d'occupation

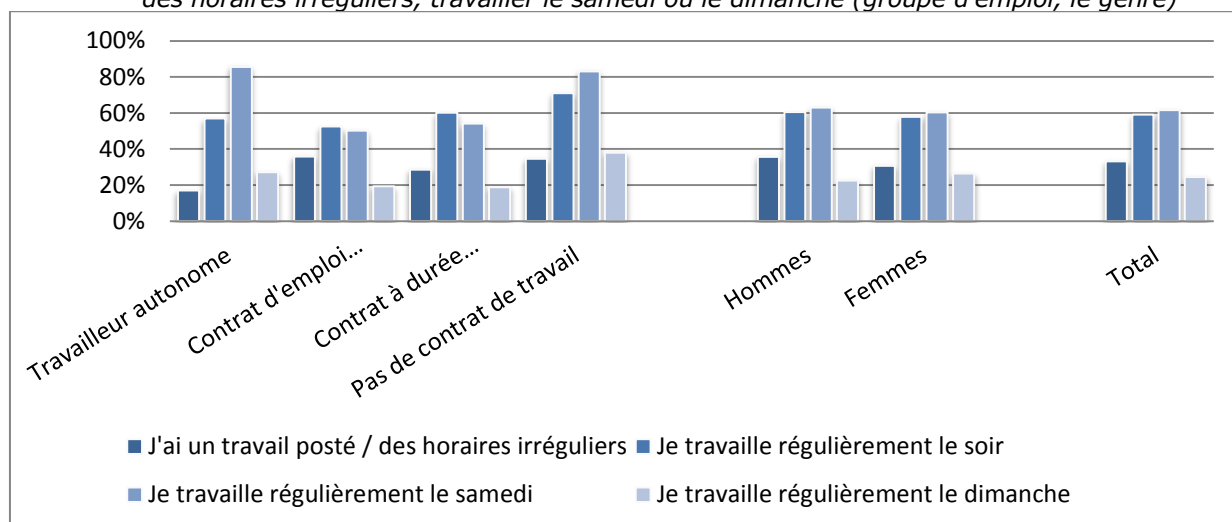


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1983, missing 21)

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 trois 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 ou sans contrat. Comparativement aux femmes, les hommes font plus souvent cette pratique. Dans l'échantillon, 59% 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 deux sur dix travaillent les dimanches. Travailler régulièrement les samedis se produit le plus souvent chez les travailleurs indépendants et parmi les hommes. Pour les dimanches c'est surtout les salariés sans contrat ou les femmes qui travaillent.

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)

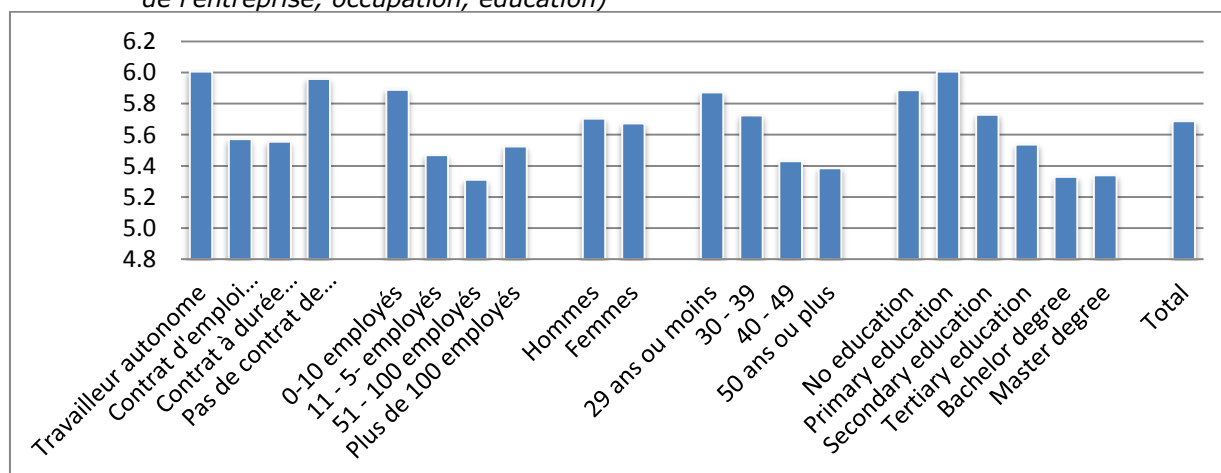


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1882- 1953)

Nombre moyen de jours de travail par semaine

En moyenne, les travailleurs de l'échantillon déclarent travailler 5,7 jours par semaine. Le graphique 22 montre que les salariés indépendants et ceux qui n'ont pas de contrat travaillent plus que la moyenne. Il en de même des salariés des petites entreprises, les hommes, les plus jeunes et les salariés qui ont un niveau d'instruction primaire.

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

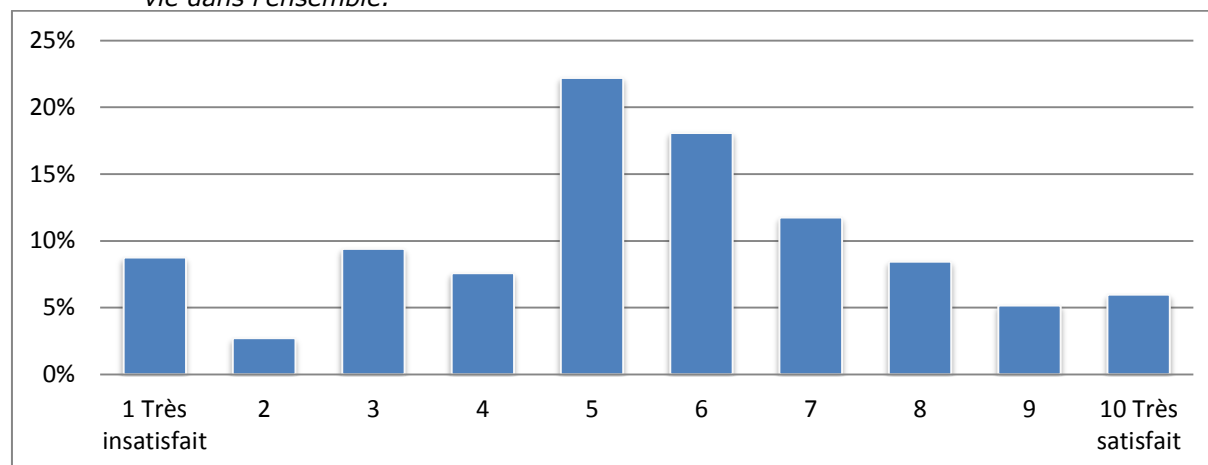


Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1996 - 2004)

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, la moitié des répondants (50%) affectent l'indice de satisfaction de 5 ou moins de 5 alors que 20% affectent un indice de 8 ou plus. En moyenne, les personnes interrogées affectent un score de 5,5 à l'indice de satisfaction.

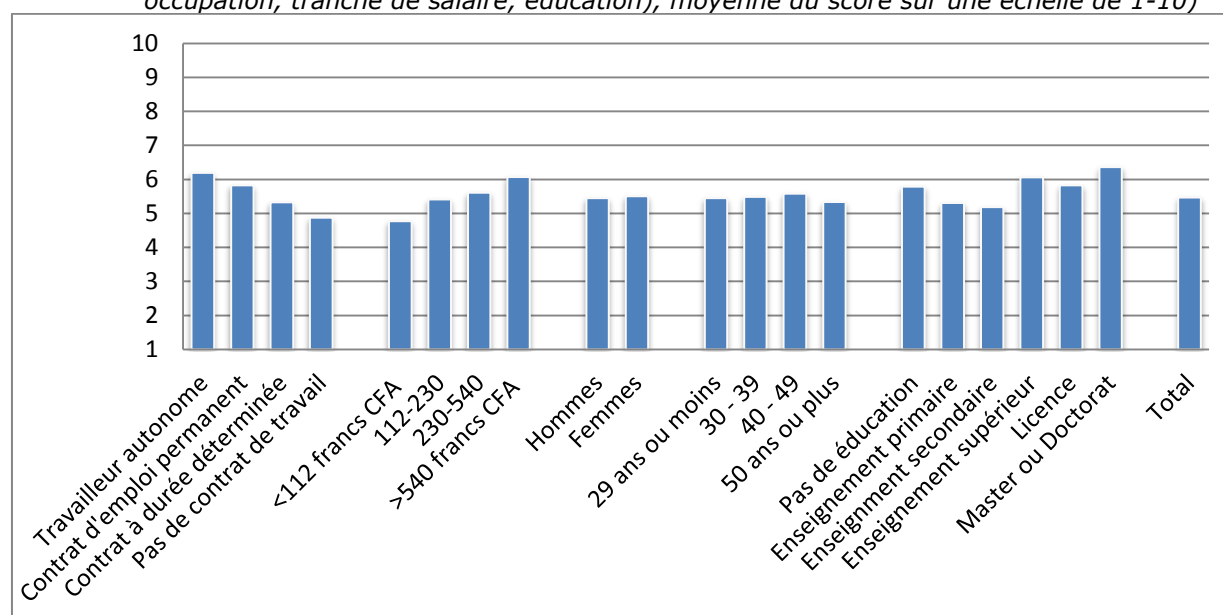
Graphique 23 Pourcentage de travailleurs indiquant dans quelle mesure ils sont satisfaits de leur vie dans l'ensemble.



Source: Enquête WageIndicator Togo, 2012, données pondérées (N=1997, missing 7)

Les groupes diffèrent quant à leur degré de satisfaction de la vie dans son ensemble. Le graphique 24 présente une ventilation pour plusieurs groupes. Les travailleurs qui gagnent moins de 112 Francs par heure, les employés sans contrat, les personnes âgées de plus de 50 ans et les personnes ayant un niveau d'enseignement primaire sont moins satisfaits. Dans l'explication de la variance de la satisfaction, cependant, un CDI, la tranche de salaire, le conjoint sont des variables qui contribuent au bonheur (modèle inclus dans l'annexe). Les personnes sans 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 Togo, 2012, données pondérées (N=1977- 1997)

Annexe 1 Liste des occupations

ISCO code	Occupations	Freq. Non pondérée
1120050000000	Responsable de l'ingénierie	72
1120060000000	Responsable technique	18
1120070000000	Responsable du service installation ou réparation	12
1120080000000	Responsable de fabrication	71
1211020000000	Responsable de service financier	139
1212020000000	Responsable de service du personnel	54
1219030000000	Responsable de laboratoire	50
1219040000000	Responsable du service entretien ménager	4
1219050000000	Responsable de services généraux	93
1219070000000	Responsable du service achats	31
1219980000000	Autre catégorie de directeurs de service	172
1221030000000	Responsable de service marketing	24
1221040000000	Responsable de service des ventes	124
1222020000000	Chef de département publicité	2
1222030000000	Directeur du service Communications	46
1222040000000	Responsable de relations publiques	17
1223030000000	Responsable du service recherche et développement	69
1311060000000	Responsable d'élevage de bétail	1
1330020000000	Responsable de service informatique	41
1412010000000	Directeur de restaurant	13
3322000000000	Représentant	47
3332030000000	Forfaitiste	1
4120060000000	Secrétaire	140
4221020000000	Employé d'agence de voyages	9
4221040000000	Voyagiste	2
4226030000000	Agent d'accueil, opérateur en appels téléphoniques	44
4322050000000	Préposé à la planification des transports	12
4412020000000	Agent de transmission de messages	2
5113010000000	Guide touristique	7
5120040000000	Employé à la préparation des repas	45
5131010000000	Serveur ou serveuse	190
5212010000000	Vendeur ambulant de produits alimentaires	128
5414010000000	Agent de sécurité	121
6111030000000	Employé dans une exploitation agricole	15
6121040000000	Eleveur de bovins	6
6129990000000	Autres emplois d'élevage	2
6210020000000	Ouvrier d'exploitation forestière	1
6210210000000	Abatteur dans une exploitation forestière	1
6310010000000	Producteur en cultures vivrières	6
6330010000000	Ouvrier de cultures vivrières, de pêche ou de sylviculture	6
7115010000000	Charpentier	1
8322020000000	Chauffeur de taxi	38
8332010000000	Chauffeur routier	24
9112010000000	Agent d'entretien de bureaux, d'écoles ou d'autres locaux	96
9211020000000	Cueilleur de fruits	6
9212030000000	Manœuvre d'élevage	1
9333010000000	Manutentionnaire de fret	3
	Total	2007

Annexe 2 Regressions

Dependent variable: log salaries nets horaires					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constante	4.097	.090		45.742	0.000
Femme	.080	.040	.036	2.012	.044
Education (0=plus faible, ..., 6=plus élevé)	.206	.016	.271	13.206	.000
Employé CDI	.268	.043	.121	6.244	.000
Taille entreprise 1-5 employés	-.511	.058	-.216	-8.887	.000
Taille entreprise 6-10 employés	-.437	.060	-.163	-7.293	.000
Taille entreprise 11-20 employés	-.139	.058	-.053	-2.399	.017
Durée de travail restant (0-61yrs)	.025	.003	.176	9.219	.000
Indice Socio-Econ. Du statut d' occ. (ISEI 11=plus faible, ...,76=plus élevé)	.015	.001	.268	13.380	.000
N	1930				
R-square	.392				

Dependent variable: Salaire supérieur ou égal au salaire mensuels minimum oui/non						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Indice d'informalité (1=très informel, ..., 5=très formel)	.382	.059	42.735	1	.000	1.466
Taille entreprise 1-5 employés	-.802	.170	22.244	1	.000	.448
Taille entreprise 6-10 employés	-.694	.177	15.320	1	.000	.499
Taille entreprise 11-20 employés	-.343	.182	3.567	1	.059	.710
Employé avec CDI	.238	.135	3.105	1	.078	1.268
Niveau Education	.024	.005	28.350	1	.000	1.025
Femme	.283	.121	5.519	1	.019	1.328
Vivre avec un conjoint	.003	.150	.000	1	.987	1.003
Vivre avec un enfant	-.047	.155	.091	1	.763	.954
Age (14-78yrs)	.058	.008	58.821	1	.000	1.059
Indice Socio-Econ. du statut d'occ. (ISEI 11=plus faible,...,76=plus élevé)	.030	.003	93.613	1	.000	1.030
Constante	-4.625	.346	178.394	1	.000	.010
N	1895					
-2 Log Likelihood	1839.91					

Dependent variable: Couvert par une convention collective oui/non (« ne sait pas » = "non")						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Employé avec CDI	.730	.119	37.458	1	.000	2.074
Education (0=plus faible, ..., 6=plus élevé)	.216	.046	22.376	1	.000	1.241
Femme	.274	.114	5.788	1	.016	1.316
Taille entreprise 1-5 employés	-1.770	.166	113.293	1	.000	.170
Taille entreprise 6-10 employés	-1.386	.163	72.695	1	.000	.250
Taille entreprise 11-20 employés	-.813	.147	30.399	1	.000	.444
Durée de travail restante (0-61 yrs)	.060	.007	65.642	1	.000	1.062
Indice Socio-Econ. Du statut d' occupation (ISEI 11=plus faible, ...,76=plus élevé)	.015	.003	20.929	1	.000	1.015
Constante	-2.290	.255	80.473	1	.000	.101
N	1956					
-2 Log Likelihood	1930.64					

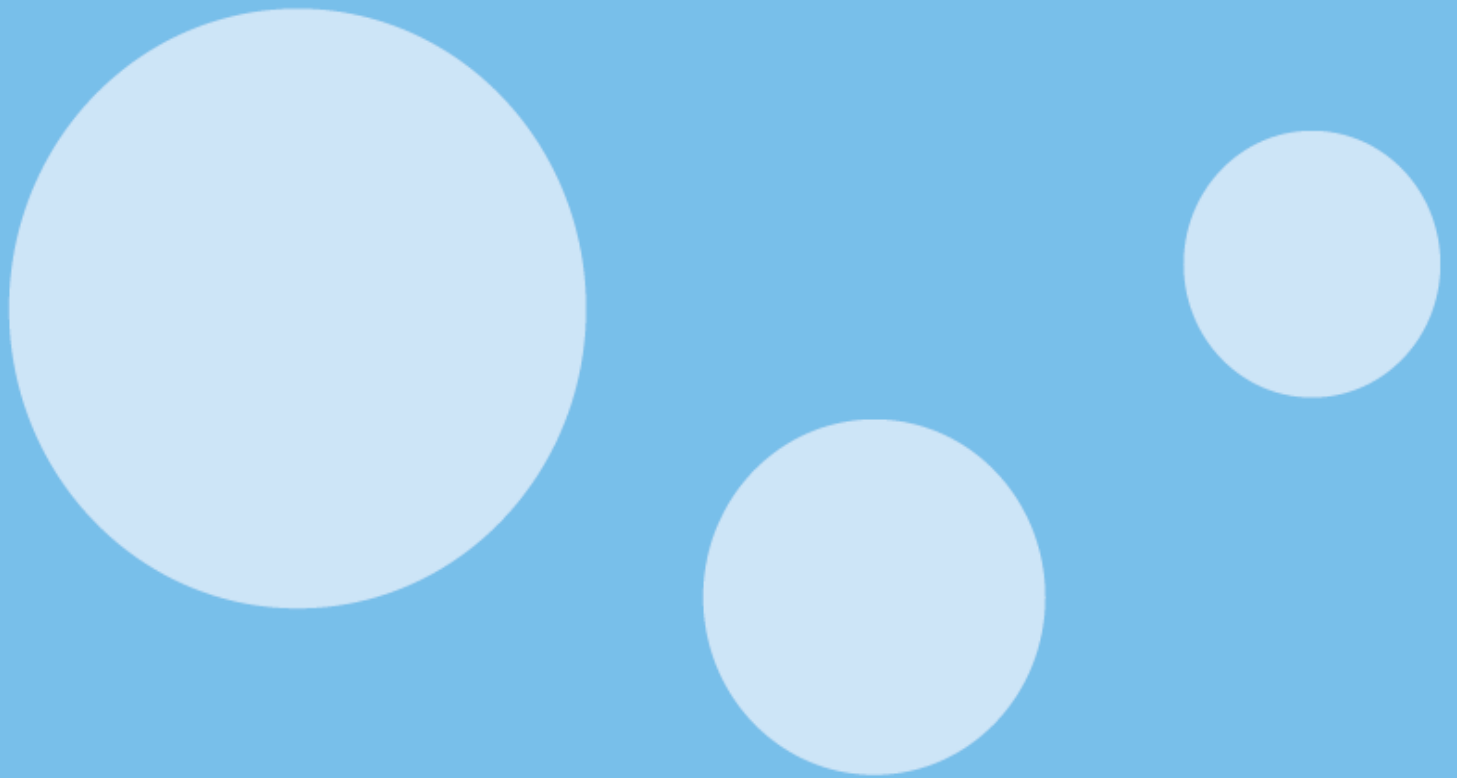
Dependent variable: Satisfaction de la vie dans son ensemble (1 – Très insatisfait - 10 – Très satisfait, en excluant les valeurs 1 et 10 de l'analyse)

	B	S.E.	Beta	t	Sig.
Constante	6.056	.288		21.040	.000
Employé avec CDI	.512	.116	.108	4.426	.000
Education(0=plus faible, .., 6=plus élevé)	.512	.116	.108	4.426	.000
Femme	-.021	.111	-.004	-.186	.853
<112 CFA	-1.417	.184	-.259	-7.717	.000
112-230 CFA	-.723	.169	-.132	-4.266	.000
230-540 CFA	-.506	.154	-.094	-3.288	.001
Vivre avec un conjoint	-.434	.139	-.092	-3.128	.002
Vivre avec un enfant	.312	.144	.064	2.170	.030
<29 ans	.196	.132	.041	1.479	.139
30-39 ans	.021	.083	.013	.257	.797
40-49 ans	-.157	.084	-.094	-1.875	.061
Indice Socio-Econ. Du statut d' occ. (ISEI 11=plus faible, ..,76=plus élevé)	-.003	.003	-.027	-1.033	.302
N	1892				
R-squared	.060				

Wage Indicator Foundation

Plantage Muidersgracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands

office@wageindicator.org



WageIndicator.org