

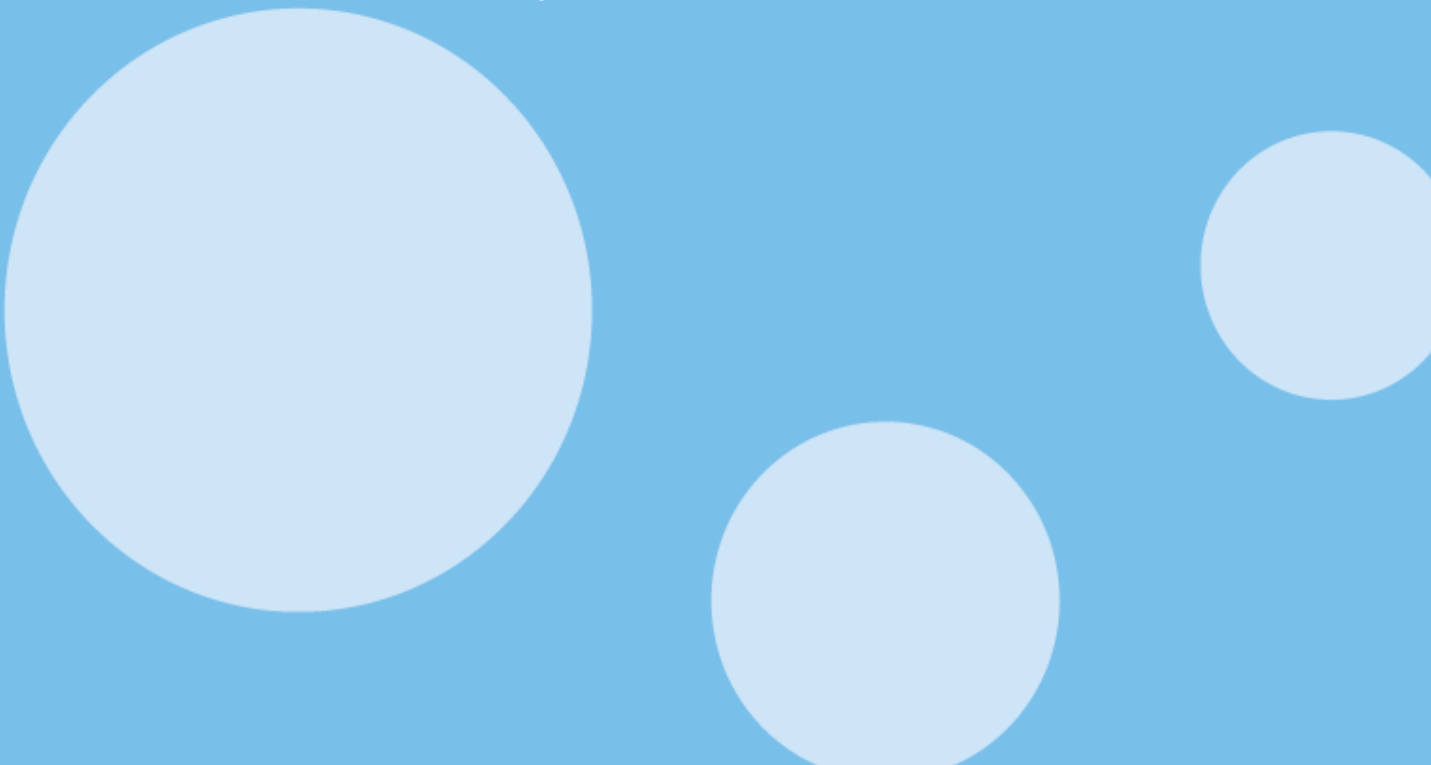
Salaires au Bénin

Enquête WageIndicator 2012

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

MSc Ernest Ngeh Tingum
Université de Dar-es-Salaam, Tanzanie

Dr. Alastaire Sena Alinsato
Université d'Abomey-Calavi, Bénin



WageIndicator.org

À propos de la Fondation WageIndicator - www.wageindicator.org

Le concept de WageIndicator est une propriété de la fondation indépendante et à but non 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.

À propos de l'Université de Dar-es-Salaam / Département d'Économie - www.udsm.ac.tz

L'Université de Dar-es-Salaam est la plus ancienne et la plus grande université publique de Tanzanie. Elle est 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.

À propos de l'Université d'Abomey-Calavi (Benin) - <http://www.uac.bj>

Le Centre des études, formation et de recherche en développement (CEFRED), a été ouvert le 16 septembre 1992 à la Faculté d'Économie et de Gestion de l'Université d'Abomey-Calavi, République du Bénin pour offrir un cadre capable de répondre aux préoccupations des économies africaines en matière de recherche. L'Université d'Abomey-Calavi est créée depuis 1970 et en 2012 elle compte 78.701 étudiants; la même année la FASEG compte 8206 étudiants. Le CEFRED reçoit plusieurs étudiants doctorants dans le cadre de leurs recherches doctorales et comprend neuf groupes de recherche notamment : (1) Pauvreté, répartition des revenus et marché du travail, (2) politique macroéconomique, revenu et croissance, (3) Finances et mobilisation de ressources, (4) Commerce et intégration régionale (5) Politiques économiques et sectorielles (6) Gestion de la production et système d'information, (7) Gestion de ressources et théorie d'organisation, (8) Marketing et stratégie commerciale et (9) Commerce et financement du marché et contrôle de gestion. Alastair Sena ALINSATO est chercheur au CEFRED et professeur à la FASEG, titulaire d'un Doctorat en Économie de l'Université de Cocody - Abidjan dans le Programme Collaboratif de Doctorat (CPP) du Consortium africain de recherche économique (AERC www.aercafrica.org). Il s'est spécialisé en microéconomie. Il donne beaucoup de cours en microéconomie, économie industrielle, marché du travail et politique de l'emploi.

À propos de l'Université d'Amsterdam / Institut des études sur le travail d'Amsterdam - www.uva-aiaas.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 WageIndicator. 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, 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 effets des contextes des pays sur la position des femmes sur le marché du travail à travers le monde.

Remerciements aux

Partenaires financiers : CNV Internationaal, Pays-Bas. **Partenaires du projet** : Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (COSI), Confédération Générale des Travailleurs du Bénin (CGTB), Fondation WageIndicator, Université de Dar-es-Salaam, Université d'Abomey-Calavi Cotonou. **Membres de l'équipe** : Alastair Sena Alinsato, Gregory Balara, Janna Besamusca, Noël Chadare, Brian Fabo, Godius Kahyarara, Tomas Mamrilla, Paulien Osse, Kea Tijdens, Ngeh Ernest Tingum et Sanne van Zijl.

Pour plus d'informations consulter : Votresalaire.org/Benin , www.WageIndicator.org

Résumé analytique – Salaires au Bénin

Le présent rapport des données de WageIndicator traduit les résultats de l'enquête face à face de WageIndicator réalisée entre le 15 et le 19 octobre 2012. L'enquête visait à mesurer en détails les salaires des travailleurs béninois, y compris les travailleurs indépendants. Au total, 2.002 personnes ont été interrogées dans les villes de neuf départements sur les douze que compte le Bénin.

Les travailleurs touchés dans l'enquête vivent dans des ménages ayant en moyenne 3,6 membres, y compris eux-mêmes. Plus de la moitié des travailleurs et travailleuses vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants. Juste plus de quatre travailleurs sur dix sont diplômés de l'enseignement secondaire, 16 % des travailleurs n'ont reçu aucune éducation formelle, un sur quatre s'est arrêté à l'enseignement élémentaire et 16 % ont reçu une éducation tertiaire. Les femmes sont plus susceptibles de n'avoir aucune éducation et moins susceptibles d'avoir reçu une éducation tertiaire. Sur une échelle allant de 1 = insatisfait à 10 = satisfait, les sujets interrogés donnent une note moyenne de 5,6 à leur satisfaction dans la vie générale.

Dans l'échantillon, un travailleur sur quatre est indépendant. Deux travailleurs sur dix sont employés avec un contrat à durée indéterminée, trois travailleurs sur dix ont des contrats à durée déterminée, alors qu'un sur quatre n'a pas du tout de contrat. En moyenne, les sujets interrogés ont travaillé pendant 11 ans. Plus de six personnes sur dix dans l'échantillon travaillent dans une organisation ayant 10 employés ou moins (65 %) ; les travailleurs indépendants et ceux sans éducation sont presque exclusivement dans cette situation. Une convention collective couvre 10 % des travailleurs alors que 45 % d'entre eux souhaiteraient l'être. La participation à des régimes et bonifications est généralement faible, alors que les régimes de soins de santé (11 %), de retraite (10 %) sont les plus courants. La semaine de travail moyenne habituelle des sujets interrogés est de 57 heures sur 5,8 jours. Quatre travailleurs sur dix travaillent régulièrement par équipes, deux travailleurs sur trois signalent qu'ils travaillent les samedis, alors que trois sur dix travaillent les dimanches.

Juste 21 % indiquent qu'ils ont droit à la sécurité sociale, alors que 31 % y cotisent. Trois employés sur dix signalent qu'ils n'ont pas d'heures de travail conventionnées, 36 % ont des heures de travail convenues par écrit et 34 % convenues verbalement. Trois travailleurs sur quatre sont payés en espèces et sept travailleurs sur dix signalent qu'ils perçoivent leurs salaires à temps. Sur un indice d'informalité à 5 points, allant de 1 = très informel à 5 = très formel, 43 % des travailleurs se situent dans la catégorie la plus inférieure dans l'indice, alors que 10 % se retrouvent dans la catégorie la plus supérieure.

Dans l'échantillon, 57 % signalent être employés en tant que directeurs, 14 % sont travailleurs dans les services et la vente et 9 % en tant qu'employés de bureau. Plus de quatre personnes interrogées sur dix travaillent dans le commerce, le transport et l'hôtellerie, 32 % dans le secteur public, 11 % travaillent dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction et 12 % dans les services commerciaux.

Le salaire horaire net médian de l'ensemble de l'échantillon est de 214 Francs CFA. Deux travailleurs sur dix gagnent moins de 100 francs l'heure, 28 % gagnent entre 100 et 200 francs, 26 % gagnent 200 et 400 francs et 27 % gagnent plus de 400 francs l'heure. Les employés avec des CDI ont de loin les gains les plus élevés (427 FCFA), alors que les travailleurs sans contrat (132 FCFA) ont les gains les plus bas. À 166 FCFA, les travailleurs dans les entreprises de moins de dix employés gagnent les plus bas salaires, alors que les employés dans les entreprises de plus de 100 personnes gagnent les salaires les plus élevés (463 FCFA). Les travailleurs si situant à l'extrémité la plus inférieure de l'échelle d'informalité gagnent seulement 144 FCFA l'heure, alors que ceux si situant dans la catégorie la plus supérieure gagnent des salaires de loin supérieur à ce taux (le médian est de 577 FCFA). Les hommes ont les salaires les plus élevés par rapport aux femmes et les jeunes travailleurs ont des salaires substantiels plus faibles que les travailleurs dans la tranche des plus âgés. Les travailleurs ayant le niveau du second cycle de l'enseignement secondaire (289 FCFA) et ceux ayant reçu une éducation tertiaire (586 FCFA) gagnent au-delà du salaire moyen ; les travailleurs sans éducation gagnent les plus bas salaires (148 FCFA). Les directeurs ont le salaire médian le plus élevé (260 FCFA), les travailleurs dans les services et la vente le plus bas (137 FCFA). Par secteur, les salaires les plus élevés se retrouvent dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction (262 FCFA) et le secteur public, les soins de santé et l'enseignement (258 FCFA). Les travailleurs dans les services commerciaux (189 FCFA) et dans le commerce, le transport et l'hôtellerie (185 FCFA) gagnent considérablement moins.

L'analyse montre que 70 % de l'échantillon perçoit un salaire égal ou supérieur au salaire minimum brut de 31.652 FCFA par mois. Juste quatre travailleurs sur dix sans contrat gagnent le taux du salaire minimum, alors que 95 % des employés ayant des contrats à durée indéterminée gagnent autant. Les travailleurs dans les entreprises employant entre 51 et 100 personnes sont le plus souvent payés au-delà du salaire minimum (94 %), par rapport à seulement 56 % des travailleurs dans les entreprises employant 10 personnes ou moins. Seuls 47 % des travailleurs les plus informels perçoivent le salaire minimum, comparés à 99 % des travailleurs les plus formels. Les femmes sont moins susceptibles de percevoir le salaire minimum que les hommes (68 % contre 71 %). Les travailleurs les plus âgés et les plus hautement instruits sont les plus susceptibles de percevoir au-delà du taux du salaire minimum. Huit directeurs sur dix et des artisans perçoivent le taux du salaire minimum, alors que seuls 42 % des personnes ayant les professions élémentaires gagnent autant. Les travailleurs dans les services commerciaux sont plus exposés à ne pas percevoir au-delà du salaire minimum (seuls 53 % le sont), alors que ceux des secteurs publics sont plus susceptibles (81 %).

Table des matières

Résumé analytique – Salaires au Bénin

1	Présentation de l'enquête	1
	Objet de l'enquête	1
	Le questionnaire.....	1
	Échantillonnage et travail de terrain.....	1
	Pondération	2
2	Caractéristiques sociodémographiques	3
	Régions.....	3
	Âge et sexe	3
	Composition du ménage	4
	Vivre avec un(e) conjoint(e) et des enfants	4
3	Caractéristiques de l'emploi	5
	Population active	5
	Situation dans la profession et contrat de travail	5
	Emploi par niveau d'éducation.....	6
	Années d'expérience professionnelle	7
	Taille de l'entreprise.....	7
	Emploi par catégorie professionnelle	8
	Emploi par secteur.....	9
4	Rémunération	10
	Niveaux de salaire	10
	Salaires en dessous du salaire minimum.....	12
	Couverture de la négociation.....	13
	Participation à des régimes et perception d'indemnités	14
	Régularité du salaire et paiement en espèces	15
5	Heures de travail	16
	Heures de travail conventionnées	16
	Heures de travail habituelles	16
	Travail par équipes ou à des heures irrégulières	17
	Jours de travail moyens par semaine	17
6	Satisfaction dans la vie en général	18
	Annexe 1 - Liste de titres professionnels	19
	Annexe 2 - Régressions	20

Table des graphiques

Graphique 1	Répartition des sujets interrogés et de la population totale (2006) à travers les régions	3
Graphique 2	Proportions de sujets interrogés selon l'âge et le sexe	3
Graphique 3	Répartition par taille du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total	4
Graphique 4	Répartition par composition du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total	4
Graphique 5	Répartition par situation dans la profession, décomposée par droit à la sécurité sociale, la cotisation à la sécurité sociale, les heures de travail conventionnées, le salaire sur compte bancaire et total	5
Graphique 6	Répartition par indice d'informalité, décomposée par le sexe, l'âge et total	6
Graphique 7	Proportion de travailleurs selon le niveau d'éducation, le sexe et total	6
Graphique 8	Répartition par années d'expérience professionnelle, décomposée par situation dans la profession, le sexe et total	7
Graphique 9	Répartition par taille de l'entreprise, décomposée par la situation dans la profession, le niveau d'éducation et total	8
Graphique 10	Proportion de personnes interrogées selon la catégorie professionnelle, par sexe et total	8
Graphique 11	Proportion de personnes interrogées par secteur, sexe et total	9
Graphique 12	Salaires horaires nets médians en franc CFA (BCEAO), décomposés par situation dans la profession, taille de l'entreprise, indice d'informalité, sexe, âge, niveau d'éducation, profession, secteur et total	10
Graphique 13	Répartition par salaires horaires en francs CFA (BCEAO), décomposée par niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total	11
Graphique 14	Proportions de travailleurs payés au taux du salaire minimum par situation dans la profession, taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge et total	12
Graphique 15	Proportion des travailleurs percevant plus que le salaire minimum par niveau d'éducation, profession, secteur et total	13
Graphique 16	Proportion de travailleurs couverts par une convention collective et admettant qu'il est important d'être couvert, selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise et total	14
Graphique 17	Proportion de travailleurs participant à un régime au cours des 12 derniers mois ...	14
Graphique 18	Proportions d'employés signalant qu'ils perçoivent leurs salaires à temps et en espèces, par situation dans la profession et groupe professionnel	15
Graphique 19	Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, par situation dans la profession et le groupe professionnel	16
Graphique 20	Longueur moyenne de la semaine de travail, par situation dans la profession et le groupe professionnel	16
Graphique 21	Proportions de travailleurs signalant travailler les soirs, par équipes ou à des heures irrégulières, les samedis ou dimanches, par situation dans la profession, le sexe et total	17
Graphique 22	Nombre moyen de jours de travail par semaine, par situation dans la profession, la taille de l'entreprise, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et total	17
Graphique 23	Proportion de travailleurs indiquant leur niveau de satisfaction dans la vie en général.	18
Graphique 24	Satisfaction moyenne dans la vie en général, décomposée par la situation dans la profession, le sexe, la profession, la tranche de salaire, le niveau d'éducation et total (notes moyennes sur une échelle de 1 à 10)	18

1 Présentation de l'enquête

Objet de l'enquête

Le présent rapport des données de WageIndicator donne les résultats de l'enquête face à face de WageIndicator au Bénin, enquête réalisée entre le 15 et 19 octobre 2012. L'enquête vise à mesurer dans les détails les salaires perçus par les travailleurs béninois, y compris les travailleurs indépendants. Au total 2.002 personnes ont été interrogées. Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une enquête globale de WageIndicator sur le travail et les salaires. Ces études sont également postées sur les sites web de WageIndicator. L'enquête en ligne continue de WageIndicator est une enquête internationale comparative dans les langues nationales. L'enquête comporte des questions sur le salaire, le niveau d'éducation, la profession, le secteur d'activité, les éléments sociodémographiques et autres.¹ Une fois qu'une enquête en ligne de WageIndicator est créée pour l'usage sur un site web national de WageIndicator, un questionnaire sur support papier pour des entretiens face à face peut être rédigé à partir de l'enquête en ligne. Ces enquêtes sur support papier complètent les enquêtes en ligne dans les pays à faible taux d'accès à l'Internet.

Le questionnaire

L'enquête de WageIndicator a été adaptée du questionnaire standard global au cadre du Bénin. La plupart des questions ont été retenues sans changer l'objectif fixé. Le questionnaire du Niger pour les entretiens face à face est disponible en une langue, à savoir le français, comme le montre le tableau 1.

Tableau 1 Nombre de sujets interrogés et langue utilisée pour l'enquête

	Nombre de sujets interrogés	Pourcentage
Français	2,002	100%

Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données non pondérées data

Échantillonnage et travail de terrain

L'échantillonnage et l'entretien avec les personnes interrogées ont été réalisés par l'Université d'Abomey – Calavi (Bénin), en collaboration avec l'Université de Dar-es-Salaam (Tanzanie). Une technique d'échantillonnage à plusieurs étapes a été utilisée. En utilisant d'abord l'ensemble de l'emploi salarié dans le pays un échantillon pondéré a été obtenu et réparti par région. Ensuite, sur la base du cadre d'échantillon des entreprises nationales, un échantillon aléatoire des entreprises a été adopté. À partir des entreprises échantillonnées de manière aléatoire, des travailleurs d'une liste d'un large éventail de professions ont été interviewés. Les enquêteurs ont reçu une formation avant la réalisation des entretiens.

Les personnes interrogées se sont exprimées sur leurs lieux de travail, à domicile, dans la rue, dans les bars et cafés. Durant le travail de terrain, la collaboration des sujets interrogés a été bonne et aucun problème majeur n'a été rencontré. Sur une échelle à cinq points allant de 1 = très coopératif à 5 = pas coopératif du tout, les enquêteurs ont attribué une note moyenne de 2,4 aux personnes interrogées. Un petit groupe n'a pas été coopératif (101%).

La saisie des données était sous la responsabilité du CEDR, une agence professionnelle d'enquête basée à Dar-es-Salaam. La saisie des données a été réalisée dans le module de saisie de données de WageIndicator en utilisant une variété de contrôles de validité. L'enquête et la saisie des données ont été suivies de près par Dr. Godius Kahyarara, Économiste principal de l'Université de Dar-es-Salaam, qui a également réalisé les doubles contrôles à toutes les étapes.

¹ Pour plus d'informations sur l'enquête Tijdens, K.G., Codebook de S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) et note explicative sur l'ensemble des données de WageIndicator, une enquête mondiale en ligne, continue, multilingue sur le travail et salaires avec les suppléments sur support 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 réaliser une enquête représentative au niveau national. Dans le souci de perfectionner la représentativité, la pondération devait s'appliquer. Les Estimations et projections de la population économiquement active (6^{ème} édition de l'EAPPE) de l'OIT ont été utilisées pour la pondération en fonction du sexe et de l'âge. Le tableau 2 montre les coefficients de pondération, indiquant à quel point le groupe sexe/âge dans l'enquête face à face a été sur ou sous représenté par rapport aux estimations de la population active. Si un coefficient de pondération est inférieur à 1, le groupe est surreprésenté, et s'il est supérieur à 1, le groupe est sous-représenté. Le tableau montre que particulièrement les femmes âgées de 40 ans et plus sont sous-représentées dans l'enquête. Cette situation pourrait être causée par le fait que les femmes dans cette tranche sont plus susceptibles de travailler comme un membre du ménage apportant sa collaboration dans l'agriculture. À ce titre, elles sortent de l'échantillon des personnes ayant un travail rémunéré, alors que dans l'EAPPE elles auraient pu être considérées comme faisant partie de la population active. Dans le présent document, tous les tableaux et graphiques sont issus de données pondérées. La majorité des sujets interrogés ont indiqué leur sexe ; pour 30 personnes, leur sexe pouvait être déduit des informations données ailleurs dans l'enquête et celui de six personnes reste introuvable. En conséquence, dans le reste du présent rapport, nous utilisons 1996 des 2002 entretiens.

Tableau 2 Coefficients de pondération pour l'enquête du Bénin selon l'âge et la répartition par sexe

	Coefficient de pondération	N
Hommes 14 à 29 ans	,7044	610
Hommes 30 à 39 ans	,5164	511
Hommes 40 à 80 ans	1,6267	215
Femmes 14 à 29 ans	1,1077	378
Femmes 30 à 39 ans	1,0769	206
Femmes 40 à 80 ans	4,1076	76
Total	1,00	1996

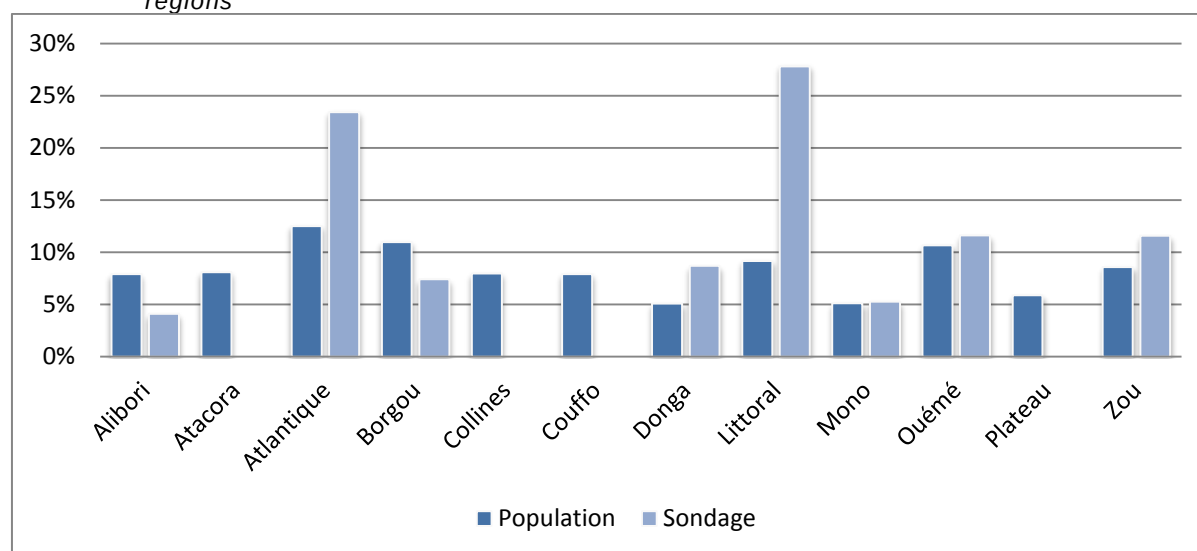
Source : Les coefficients de pondération sont basés sur les estimations de la population active pour 2012, tirées de la base de données des Estimations et projections de la population économiquement active (EAPPE 6^{ème} édition) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans six cas pas d'informations sur le sexe.

2 Caractéristiques sociodémographiques

Régions

Les entretiens se sont déroulés dans neuf des douze départements du Bénin. En général, les départements du sud côtier sont légèrement surreprésentés dans l'enquête. Le plus grand nombre des entretiens se retrouve à Cotonou (28 %), suivie d'Abomey-Calavi (18 %) et Porto Novo (12 %). Juste moins de la moitié des sujets interrogés vit dans les villes de 100.000 à 1 million d'habitants (47 %) et 53 % vivaient dans de petites villes de 10.000 à 100.000 habitants.

Graphique 1 Répartition des sujets interrogés et de la population totale (2006) à travers les régions

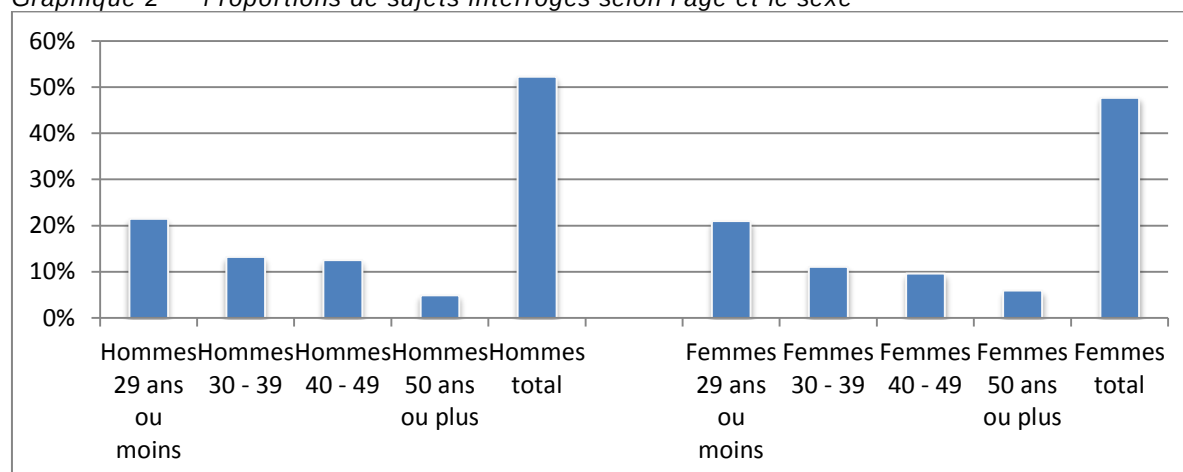


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996)

Âge et sexe

Le graphique 2 traduit la répartition des hommes et des femmes de l'enquête sur quatre tranches d'âge. Les travailleurs ont été plus interrogés que les femmes (52 % contre 48 %). Par rapport aux travailleurs plus âgés, ceux qui sont plus jeunes (hommes et femmes) âgés de 29 ans ou moins ont été interviewés (43 %). Cela correspond à la population active générale au Bénin qui diminue brutalement avec l'âge.

Graphique 2 Proportions de sujets interrogés selon l'âge et le sexe

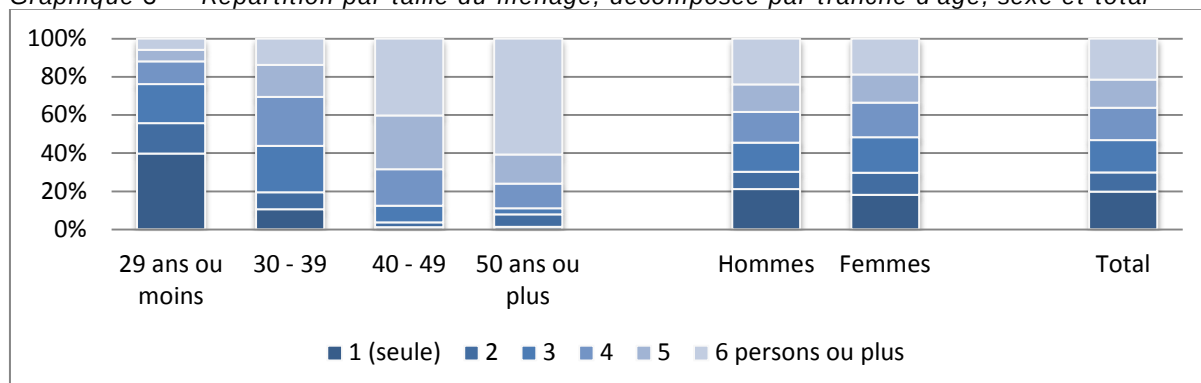


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996)

Composition du ménage

Les travailleurs ayant participé à l'enquête vivent dans des ménages de 3,6 membres en moyenne, y compris eux-mêmes. Le graphique 3 montre qu'un sujet interrogé sur cinq vit dans un ménage de six membres et environ le même pourcentage vit dans un foyer à une seule personne (voir le total des barres). Sans surprise, les travailleurs plus jeunes sont plus susceptibles de vivre dans des ménages à une seule personne, alors que 61 % des travailleurs âgés de cinquante ans ou plus vivent dans des ménages de six personnes ou plus. Des différences en termes de sexe ont été notées ; les hommes sont plus susceptibles de vivre soit seuls ou dans un ménage de six personnes et les femmes sont beaucoup moins susceptibles de vivre dans un ménage de deux à cinq personnes.

Graphique 3 Répartition par taille du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total

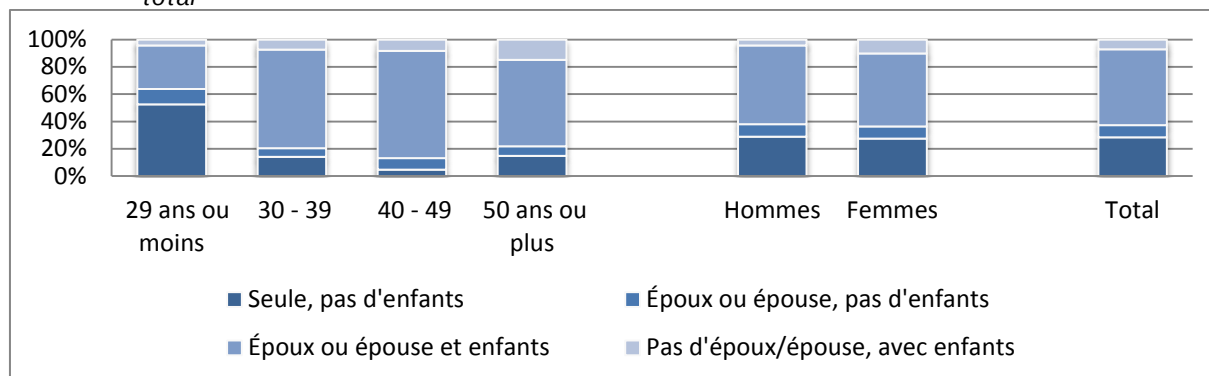


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 22 à 26)

Vivre avec un(e) conjoint(e) et des enfants

Le graphique 4 montre que les hommes et les femmes des différentes catégories d'âge vivent avec des conjoint(e)s et des enfants. L'enquête demande explicitement des informations sur les enfants dans le ménage plutôt que sur leurs propres enfants, en supposant que le travailleur devra plus probablement subvenir à leurs besoins. Plus de la moitié des travailleurs et travailleuses vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants (58 % pour les hommes et 53 % des femmes) ; sept travailleurs sur dix âgés de 30 à 39 ans et huit sur dix de ceux qui sont âgés de 40 à 49 ans vivent ainsi, alors que seuls trois personnes sur dix âgées de moins de 30 ans connaissent cette situation. Une femme sur dix et un homme sur vingt vivent avec des enfants mais sans conjoint(e). Près de trois hommes sur dix (29 %) ainsi que de femmes (27 %) vivent sans conjoint(e) ni enfants. Il convient de noter que ces travailleurs ne vivent nécessairement pas dans un ménage à une personne. Ils peuvent vivre avec d'autres proches ou des personnes sans liens de parenté dans leur ménage.

Graphique 4 Répartition par composition du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 58 à 59)

3 Caractéristiques de l'emploi

Population active

Selon les estimations et les projections de la population économiquement active de l'OIT, le Bénin a une population économiquement active de juste plus de 3,8 millions de têtes. Le taux de participation de la population active est de 78 % pour les hommes et de 68 % pour les femmes. Les taux de participation sont particulièrement élevés dans la tranche d'âge 30-54 ans, et le marché du travail compte plus de 90 % d'hommes et près de 75 % de femmes.

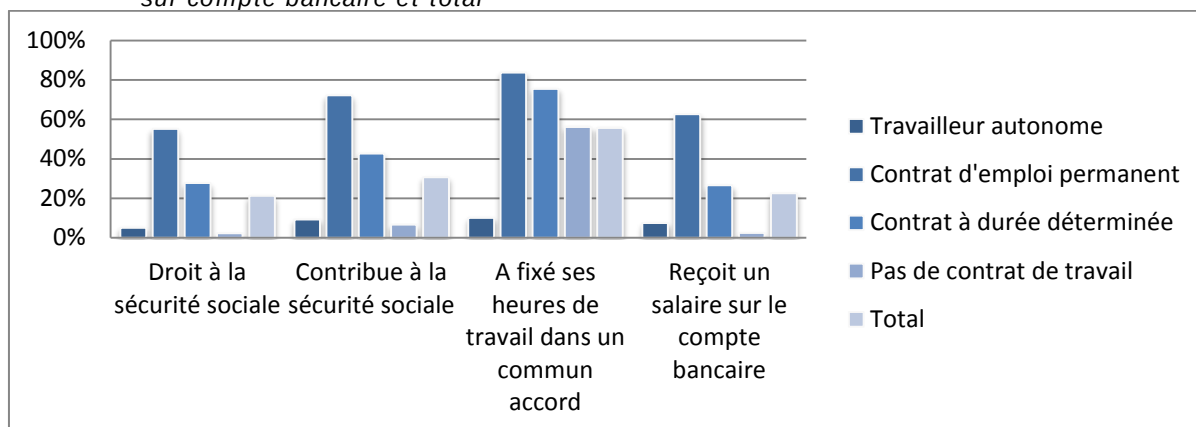
Situation dans la profession et contrat de travail

L'enquête fait la distinction entre les travailleurs autonomes enregistrés, les employés avec contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) et les travailleurs sans contrat de travail. Dans l'échantillon, un travailleur sur quatre est autonome. Deux travailleurs sur dix sont salariés avec un contrat à durée indéterminée (CDI), trois travailleurs sur dix sont employés avec un contrat à durée déterminée (CDD), alors qu'un sur quatre n'a pas du tout de contrat. Les femmes sont moins susceptibles d'être autonomes et plus susceptibles de travailler sans un contrat de travail. Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'avoir un contrat à durée indéterminée, alors que les jeunes sont plus susceptibles de travailler sur contrat à durée déterminée ou sans contrat du tout.

L'enquête comportait des questions sur le droit et les cotisations à la sécurité sociale. Juste deux travailleurs sur dix (21 %) indiquent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Le graphique 5 montre que plus de la moitié des travailleurs sur contrats à durée indéterminée ont droit à la sécurité sociale (55 %), par rapport à 28 % de travailleurs sur contrat à durée déterminée, 5 % des travailleurs indépendants et juste 2 % des travailleurs sans contrats. Trois travailleurs sur dix cotisent à la sécurité sociale (31 %). Jusqu'à 13 % des travailleurs qui n'ont pas droit à la sécurité sociale indiquent qu'ils y cotisent.

Le travail informel pourrait avoir un rapport avec les heures de travail illimitées. Trois travailleurs sur dix indiquent qu'ils n'ont pas d'heures de travail conventionnées (29 %), le groupe restant a des heures de travail conventionnées (par écrit 36 %, convenues verbalement 34 %). Le graphique 5 montre que 85 % des travailleurs à CDI ont des heures de travail conventionnées, ainsi que trois travailleurs à CDD sur quatre, 56 % des travailleurs à contrat à durée déterminée 10 % des travailleurs indépendants. Une question de l'enquête a demandé à savoir si les salaires sont perçus sur un compte bancaire ou en espèces (par banque 23 %, en espèces 75 %, en nature ou combinaison 2 %). Les travailleurs sur contrat à durée indéterminée sont plus susceptibles de percevoir leurs salaires sur un compte bancaire (63 %), par rapport à 27 % des travailleurs à CDD, 8 % des travailleurs autonomes et 3 % de ceux qui n'ont pas de contrat.

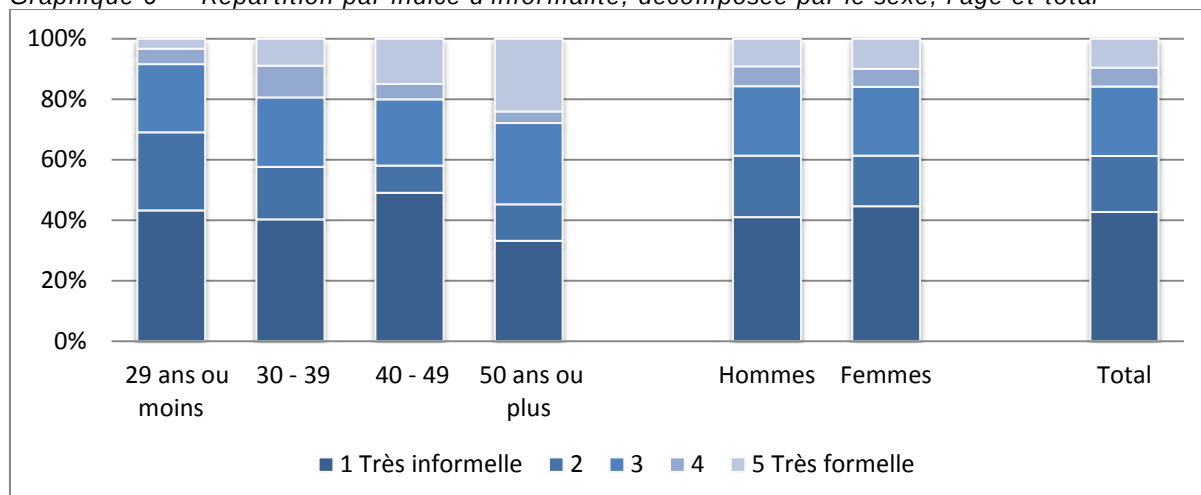
Graphique 5 Répartition par situation dans la profession, décomposée par droit à la sécurité sociale, la cotisation à la sécurité sociale, les heures de travail conventionnées, le salaire sur compte bancaire et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 57 à 182)

Les données nous permettent de déterminer qui sont les travailleurs formels et les travailleurs informels et de calculer un indice d'informalité à 5 points, allant de 1 = très informel à 5 = très formel. Nous avons identifié les travailleurs qui n'ont pas droit aux prestations sociales, qui ne cotisent pas à la sécurité sociale, et qui n'ont pas de contrat de travail ; ce groupe est placé au bout informel de l'échelle. Les travailleurs qui ont droit, qui cotisent et ont un contrat à durée indéterminée sont placés à l'autre bout de l'échelle. Le graphique 6 montre que 43 % des travailleurs se situent dans la catégorie la plus basse dans l'indice, alors que 10 % se retrouvent dans la catégorie la plus élevée. Le graphique montre que les travailleurs âgés de 29 ans ou moins se trouvent souvent dans les emplois informels et ceux plus âgés sont plus susceptibles de travailler dans l'informel. Les femmes travaillent plus légèrement souvent dans le secteur informel par rapport aux hommes.

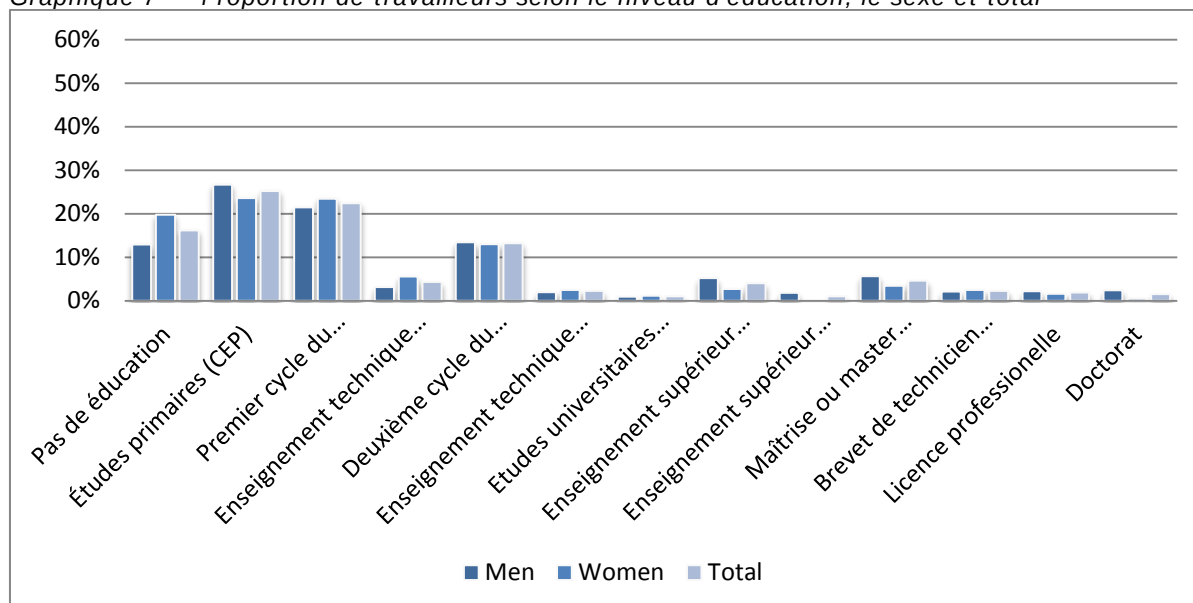
Graphique 6 Répartition par indice d'informalité, décomposée par le sexe, l'âge et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Benin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 47)

Emploi par niveau d'éducation

Graphique 7 Proportion de travailleurs selon le niveau d'éducation, le sexe et total



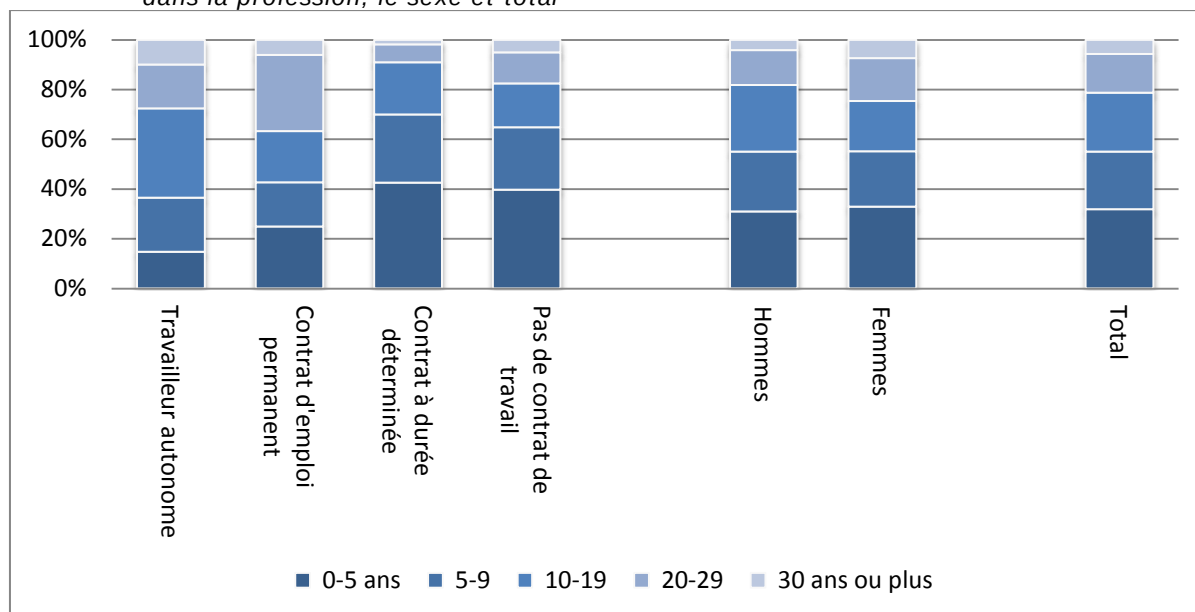
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 2)

Comme le montre le graphique 7, juste plus quatre travailleurs sur dix ont des diplômes de l'enseignement secondaire (43 %). Quelques 16 % des travailleurs n'ont reçu aucune éducation formelle, un sur quatre s'est arrêté à l'éducation élémentaire et 16 % ont un niveau de l'enseignement tertiaire. Les femmes sont plus susceptibles de n'avoir aucune éducation (20 %) des femmes contre 13 % des hommes) et moins susceptibles d'avoir un niveau de l'enseignement tertiaire. Environ 9 % des travailleurs signalent être surqualifiés pour leur emploi et d'autres pour une proportion de 7 % se considèrent sous qualifiés (non présenté sur le graphique).

Années d'expérience professionnelle

En moyenne, les travailleurs ont travaillé pendant 11 ans. Plus de trois travailleurs sur dix (32 %) ont moins de cinq années d'expérience (graphique 8), 23 % ont travaillé entre 5 et 9 ans et une autre proportion de 24 % entre 10 et 19 ans. Deux travailleurs sur dix ont travaillé pendant plus de 20 ans sur le marché du travail. Peu de différence a été observée entre les travailleurs autonomes et les travailleurs sur contrat à durée indéterminée, mais les employés sur contrat à durée déterminée ou les travailleurs sans contrat ont moins d'expérience (14 ans pour les premiers, contre 8 et 9 ans pour les derniers). Les femmes ont plus d'expérience que les hommes, sauf chez les travailleurs sur contrats à durée déterminée.

Graphique 8 Répartition par années d'expérience professionnelle, décomposée par situation dans la profession, le sexe et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 0 à 42)

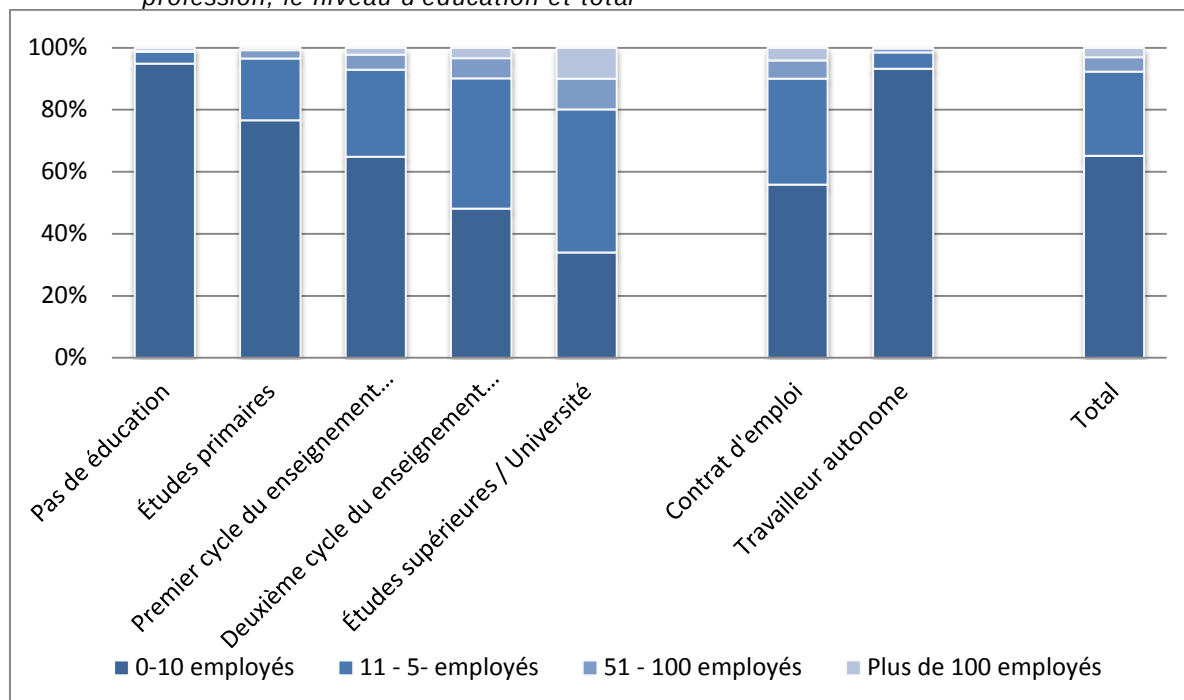
L'enquête comporte peu de questions sur les interruptions de travail. Deux sujets interrogés sur dix (22 %) ont connu une telle interruption, mais seuls 4,5 % ont connu une interruption de plus d'un an. Les raisons à ces interruptions n'ont pas été cherchées, mais plus probablement elles sont dues à la situation de chômage.

Taille de l'entreprise

Plus de six personnes sur dix dans l'échantillon travaillent dans une organisation de 10 employés ou moins (65 %), 27 % travaillent dans une organisation de 11 à 50 employés, 5 % travaillent dans des entreprises de 51 à 100 employés et 3 % travaillent pour des entreprises employant plus de 100 personnes. Le graphique 9 montre que les travailleurs indépendants travaillent presque exclusivement dans de petites entreprises (93 %), de même que ceux n'ayant aucune éducation (95%). En outre, les travailleurs les moins instruits sont les plus susceptibles de travailler pour les petites entreprises. Les grandes entreprises semblent offrir de l'emploi aux travailleurs ayant le

niveau de l'enseignement tertiaire, alors que les plus petites entreprises emploient ceux qui ont un niveau de l'enseignement primaire et secondaire.

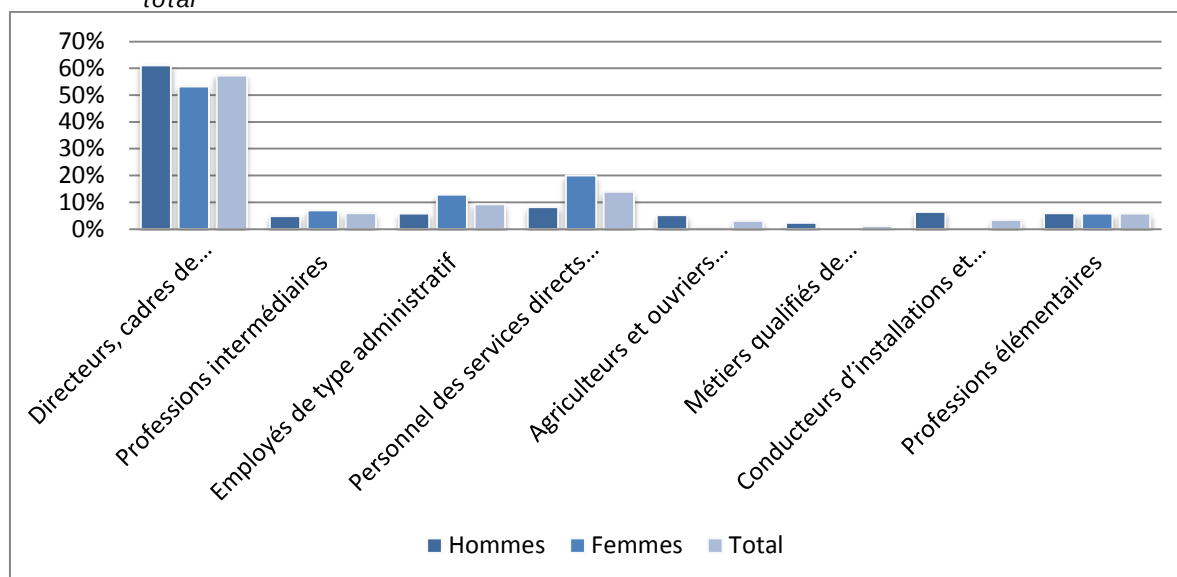
Graphique 9 Répartition par taille de l'entreprise, décomposée par la situation dans la profession, le niveau d'éducation et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 66 à 78)

Emploi par catégorie professionnelle

Graphique 10 Proportion de personnes interrogées selon la catégorie professionnelle, par sexe et total



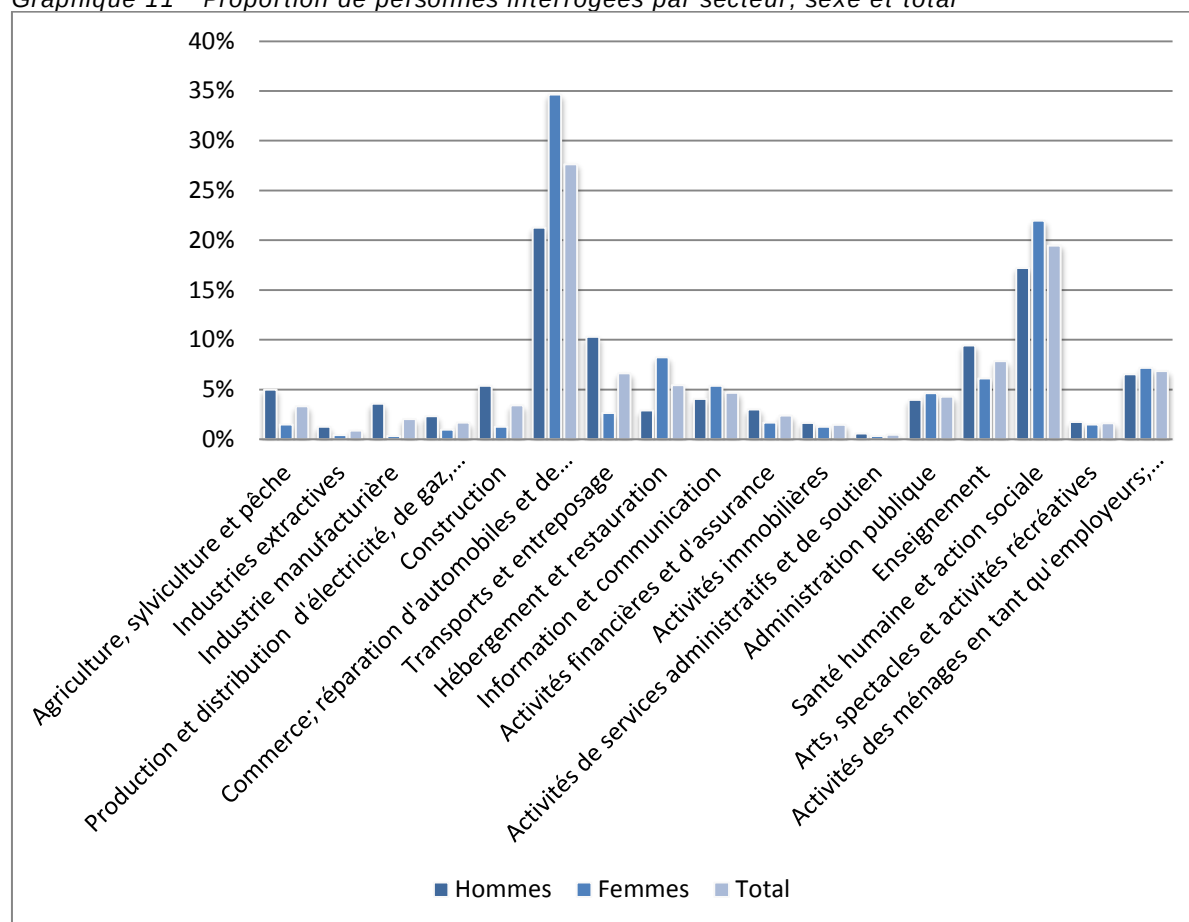
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant d'1)

Le graphique 10 montre que presque six travailleurs sur dix dans l'échantillon signalent être employés en tant que directeurs (57 %). Ce groupe, comprend tous les propriétaires d'entreprises, y compris les micro-entreprises. Il convient de noter que notre méthode d'échantillonnage est susceptible d'attirer les propriétaires d'entreprises plutôt que les travailleurs à participer à l'enquête. Des groupes assez importants de sujets interrogés travaillent dans les services et la vente (14 %) et en tant qu'employés de bureau (9 %). L'échantillon ne comprend aucun professionnel et à peine des artisans et des travailleurs agricoles. Plus souvent, les femmes travaillent en tant qu'employées de bureau ou dans les services et dans la vente (13 % et 20 % de femmes, 6% et 8 % d'hommes), les hommes sont surreprésentés chez les opérateurs d'installations et de machines (les hommes 6 % seul 0,2 % de femmes) et les artisans (2% d'hommes, pas de femmes).

Emploi par secteur

Plus de quatre sujets interrogés sur dix travaillent dans le secteur du transport et de l'hôtellerie (44 %) et trois sur dix dans le secteur public (32 %) ; 11 % travaillent dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction et 12 % dans les services commerciaux. Le plus grand groupe des personnes interrogées travaille dans le commerce de gros et de détail (28 %), ainsi que dans la santé et les services sociaux (19 %) comme le montre le graphique 11. Les femmes sont surreprésentées dans le travail social, le commerce de détail ainsi que dans les hôtels et les restaurants. Les hommes sont surreprésentés dans l'agriculture, les mines et les carrières, la construction, le transport et les finances.

Graphique 11 Proportion de personnes interrogées par secteur, sexe et total



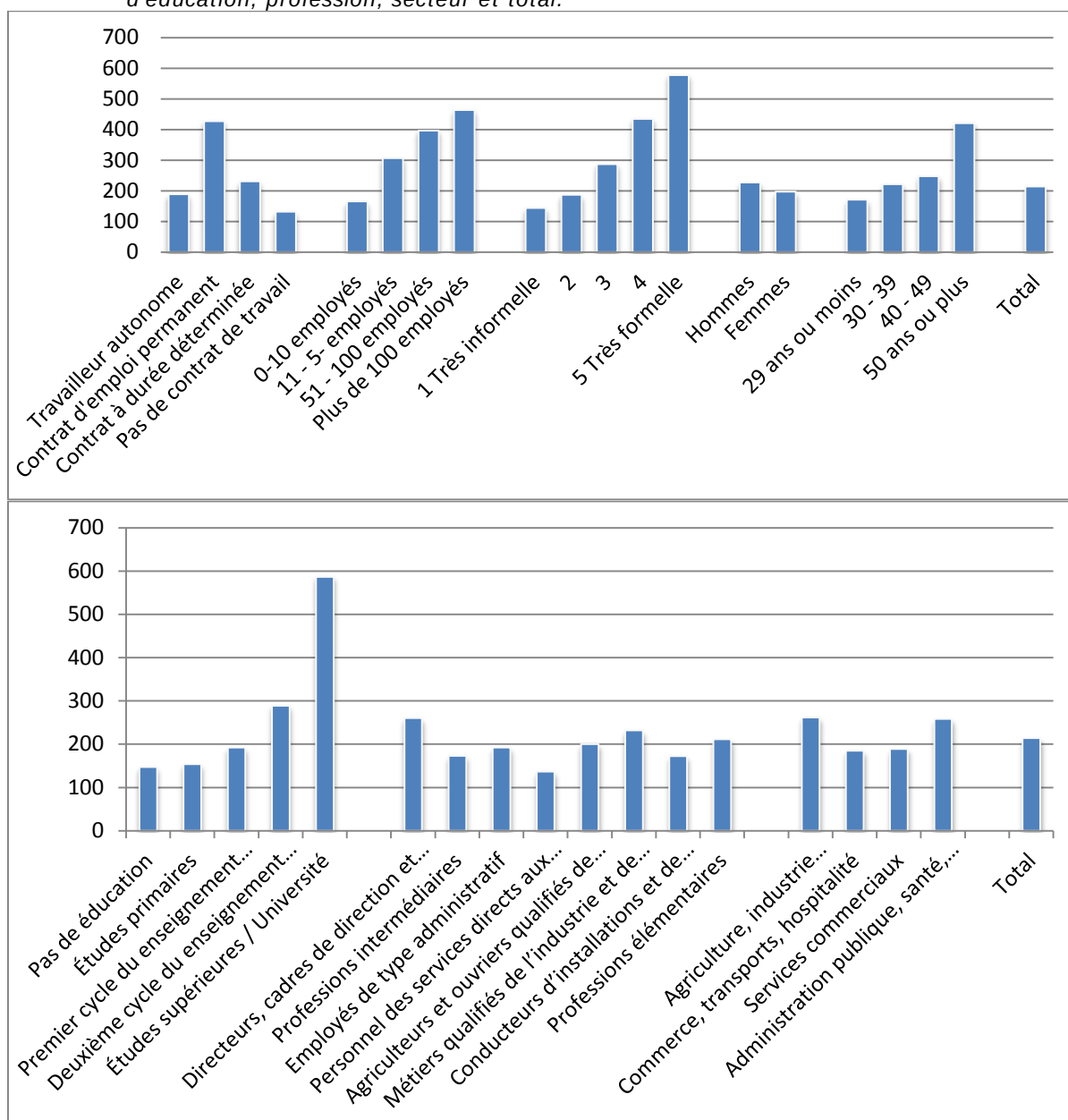
Source : Enquête par support papier de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 9)

4 Rémunération

Niveaux de salaire

Le salaire horaire net médian de l'ensemble de l'échantillon est de 214 Francs CFA, comme le montre le graphique 12. Le salaire médian est le salaire intermédiaire de toutes les observations dans une catégorie définie, par exemple toutes les travailleuses. Il ne faut pas le confondre avec le salaire moyen, qui est la somme de tous les salaires des personnes divisée par le nombre des observations. Le médian a l'avantage qu'il n'est pas trop influencé par des nombres petits de personnes à haut revenu.

Graphique 12 Salaires horaires nets médians en franc CFA (BCEAO), décomposés par situation dans la profession, taille de l'entreprise, indice d'informalité, sexe, âge, niveau d'éducation, profession, secteur et total.



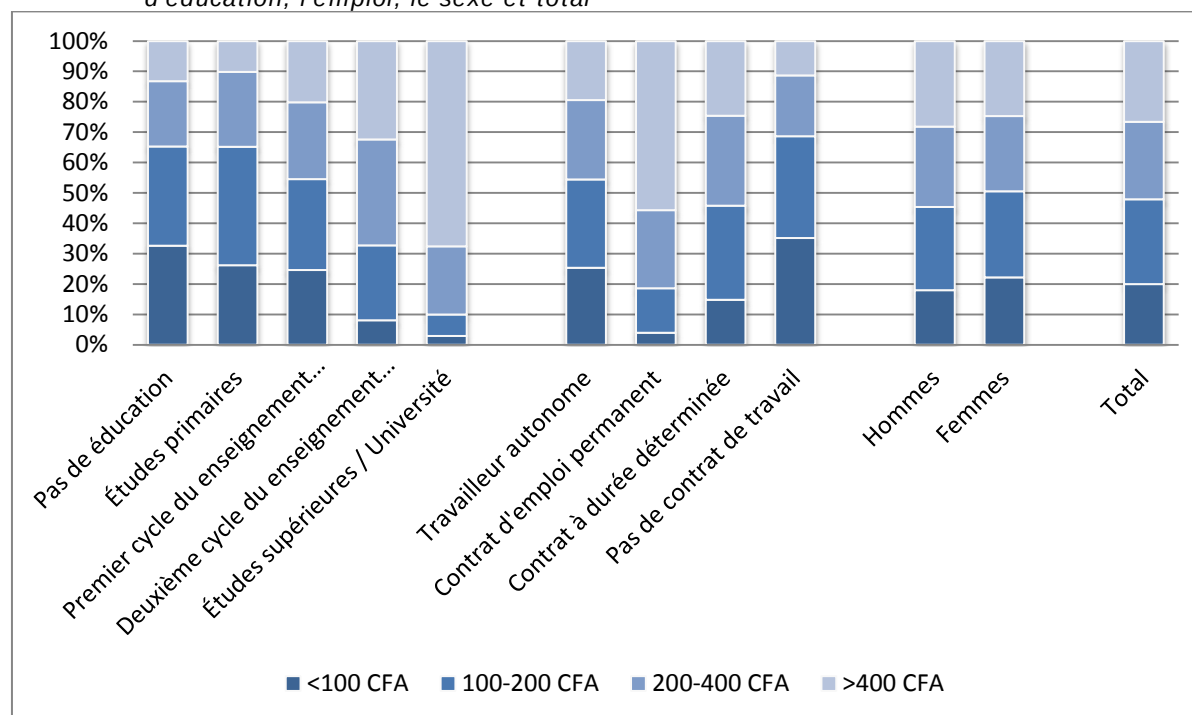
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 131 à 189)

Le graphique 12 révèle que les employés ayant un CDI ont de loin les gains les plus élevés (427 FCFA), alors que les travailleurs sans contrats (132 FCFA) ont les revenus les plus faibles. À 231 francs, les employés avec un CDD gagnent juste au-dessus de la moyenne, alors que les travailleurs indépendants tombent en-dessous ce taux (189 FCFA). Avec 166 FCFA les travailleurs dans les entreprises avec moins de dix employés gagnent les salaires les plus bas, alors que les employés des entreprises de plus de 100 employés gagnent les salaires les plus élevés (463 FCFA). Le graphique montre également que plus on se situe à l'extrémité inférieure de l'indice d'informalité plus faible est le salaire horaire net. Les personnes se situant à l'extrémité inférieure de l'échelle gagnent seulement 144 FCFA l'heure, alors que ceux se trouvant dans la catégorie la plus élevée gagnent des salaires de loin au-dessus de ce taux (le médian est de 577 FCFA). Les hommes ont des salaires plus élevés par rapport aux femmes, et avec 171 FCFA, les jeunes travailleurs ont les salaires substantiellement plus bas que les travailleurs dans la tranche des plus âgés (420 FCFA).

Plus le travailleur est instruit, plus élevé est son salaire. Les travailleurs ayant le niveau du second cycle de l'éducation secondaire (289 FCFA) et ceux du niveau de l'enseignement tertiaire (586 FCFA) gagnent plus que le salaire moyen ; les travailleurs sans éducation gagnent les salaires les plus bas (148 FCFA). Par catégorie professionnelle, le graphique montre que, sans surprise, les directeurs ont le salaire médian le plus élevé (260 FCFA), suivi des artisans (232 FCFA). Les travailleurs les moins payés sont ceux dans les services et la vente (137 FCFA). Par secteur, le graphique montre que les salaires les plus élevés se retrouvent dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction (262 FCFA), suivies par le secteur public, les soins de santé et l'éducation (258 FCFA). Les travailleurs dans les services commerciaux (189 FCFA) et le commerce, le transport et l'hôtellerie (185 FCFA) gagnent considérablement moins.

Le graphique décrit les différentiels de salaire pour plusieurs catégories de travailleurs. L'impact de chaque catégorie sur le salaire horaire net de l'individu peut être examiné, contrôlé pour l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Les résultats montrent que travailler pour les petites entreprises a un effet négatif sur les salaires. Les travailleurs ayant une situation professionnelle plus élevée gagnent plus, de même que les personnes ayant plus d'années d'expérience professionnelle et un niveau d'éducation plus élevé.

Graphique 13 Répartition par salaires horaires en francs CFA (BCEAO), décomposée par niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 132 à 173)

Le graphique du salaire médian offre certainement une image claire de la rémunération des travailleurs dans l'enquête. Toutefois, l'étude de la répartition par plusieurs groupes de salaire est

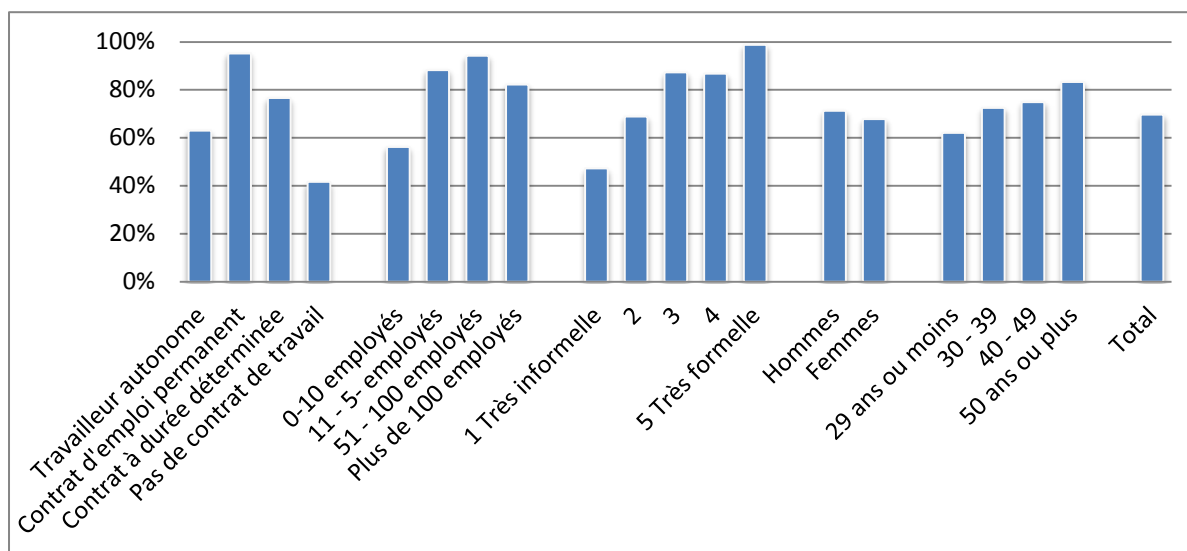
d'une importance égale. Pour ce faire, nous divisons les travailleurs en quatre groupes de taille approximativement égale. Le graphique 13 montre que deux travailleurs sur dix gagnent moins de 100 francs l'heure, une autre proportion de 28 % gagne entre 100 et 200 francs, 26 % gagnent entre 200 et 400 francs et les 27 % restants gagnent plus de 400 FCFA l'heure. Un travailleur indépendant sur quatre gagnent moins de 100 FCFA l'heure, de même que 35 % des employés sans contrat ; en comparaison, seuls 15 % des employés sur contrat à durée déterminée et juste 4 % des travailleurs sur contrat à durée indéterminée gagnent autant. Deux travailleurs sur trois avec le niveau de l'enseignement tertiaire gagnent plus de 400 FCFA l'heure, alors que 13 % des travailleurs ayant le niveau de l'enseignement primaire et 10 % de ceux n'ayant aucune éducation gagnent autant, ce qui indique que l'éducation paie.

Salaires en dessous du salaire minimum

Le Bénin a un salaire minimum interprofessionnel garanti brut fixé à 31.652 FCFA par mois². Le niveau du salaire minimum est fixé par un comité composé de représentants des syndicats et des organisations du patronat, qui relaient leur proposition au ministère de l'Emploi de la Fonction publique pour approbation par le Conseil des ministres. Le salaire minimum actuel est d'environ 314 % le seuil de pauvreté, ce qui indique qu'une famille de trois personnes peut vivre d'un salaire à temps plein. Selon la Loi, aucun salaire n'est supposé être inférieur au salaire minimum.

Nous avons testé à quel niveau les sujets interrogés sont rémunérés en fonction du taux du salaire minimum brut de 31.652 FCFA par mois. Étant donné qu'aucun taux horaire n'a été défini pour le salaire minimum futur, nous avons plutôt testé cette analyse sur les salaires mensuels signalés. Par conséquent dans les tests sur le salaire minimum nous avons limité notre analyse aux travailleurs qui ont signalé travailler à plein temps et percevoir un salaire ou un revenu mensuel, ce qui signifie que l'analyse ne peut se faire que sur la moitié de l'échantillon.

Graphique 14 Proportions de travailleurs payés au taux du salaire minimum par situation dans la profession, taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge et total.



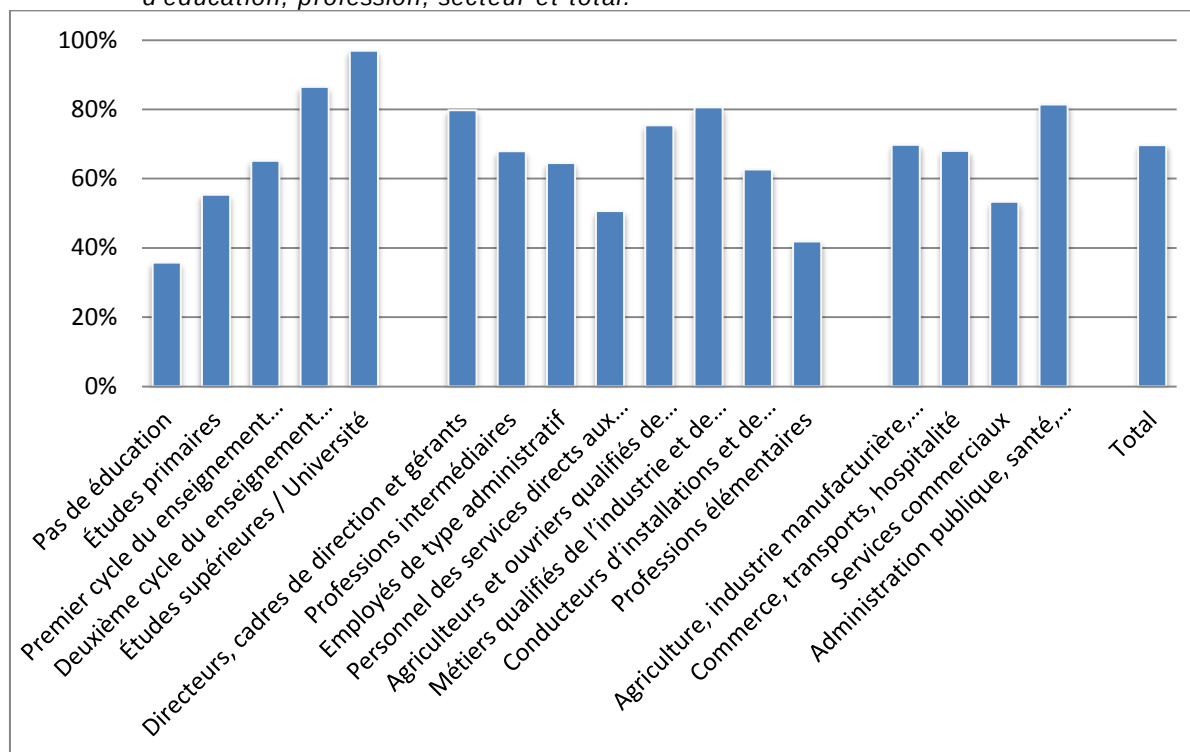
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (Travailleurs à temps plein seulement, N= 953-961)

Le résultat de l'analyse montre que 70 % des travailleurs de l'échantillon perçoivent le salaire minimum ou plus. Le graphique 14 montre en détails dans quel groupe cette observation est fréquente. Les travailleurs sans contrats constituent le seul groupe le plus vulnérable ; juste plus de quatre sur dix gagnent le salaire minimum. Par contre, plus de 95 % des employés ayant un contrat à durée indéterminée gagnent au moins le salaire minimum. Les travailleurs dans les entreprises employant 51 à 100 personnes sont le plus souvent payés au-delà du salaire minimum

² Voir <http://www.votresalaire.org/benin/home/salaire/salaire-minimum/salaire-minimum-faq>

(94 %). En revanche, 56 % des travailleurs dans les entreprises de 10 personnes ou moins sont payés au-delà du salaire minimum. On constate des différences en fonction de l'indice d'informalité. Seuls 47 % des travailleurs informels perçoivent le salaire minimum, comparés à 99 % des travailleurs les plus formels. Les femmes sont moins susceptibles de percevoir le salaire minimum que les hommes (68 % contre 71 %). Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles de percevoir au-delà du salaire minimum.

Graphique 15 Proportion des travailleurs percevant plus que le salaire minimum par niveau d'éducation, profession, secteur et total.



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (Travailleurs à temps plein seulement, N= 953-961)

Comme le montre le graphique 15, le niveau d'éducation, les professions et les secteurs varient largement par rapport au niveau auquel les travailleurs sont payés au taux ou au-delà du salaire minimum. Les travailleurs avec une éducation tertiaire sont au taux ou au-delà du taux du salaire minimum dans 97 % des cas, comparé à juste 36 % des travailleurs sans éducation formelle. Huit directeurs sur dix et les artisans perçoivent le salaire minimum, alors que seuls 42 % de ceux dans les professions élémentaires sont payés autant. Les travailleurs dans les services commerciaux sont plus exposés à ne pas percevoir au-delà du salaire minimum (seuls 53 % le sont), alors que ceux du secteur public en sont plus susceptibles (81%).

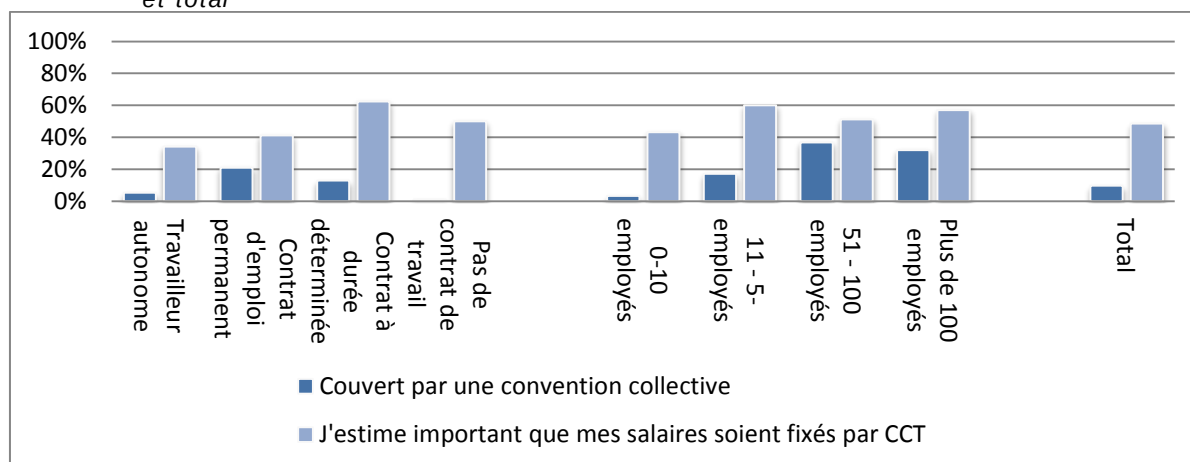
L'impact de chaque catégorie sur le revenu de l'individu peut être examiné, tout en contrôlant l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Cela montre qu'en particulier l'indice d'informalité, le niveau d'éducation, l'âge et la situation dans la profession affectent positivement la probabilité d'être payé au taux ou au-delà du salaire minimum.

Couverture de la négociation

Les conventions collectives constituent un instrument clé pour la fixation du salaire. Ceci soulève la question du niveau de couverture des travailleurs de l'enquête par une convention collective. Seule une personne interrogée sur dix est couverte (10 %). Cette couverture va de 17 % des travailleurs des sociétés de moins de 10 personnes et 9 % de travailleurs sans contrat à 3 % des travailleurs dans des sociétés employant 10 travailleurs ou moins et 1 % des travailleurs sans contrats, à 36 % des travailleurs dans des sociétés employant entre 51 et 100 personnes et un employé sur cinq avec un CDI (21 %). L'annexe retient une analyse selon laquelle les travailleurs sont couverts par une convention lorsqu'on introduit un contrôle par d'autres caractéristiques. Elle montre que les

travailleurs qui ont une éducation plus élevée sont plus susceptibles d'être couverts, alors que ceux travaillant pour des petites entreprises le sont moins.

Graphique 16 Proportion de travailleurs couverts par une convention collective et admettant qu'il est important d'être couvert, selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise et total

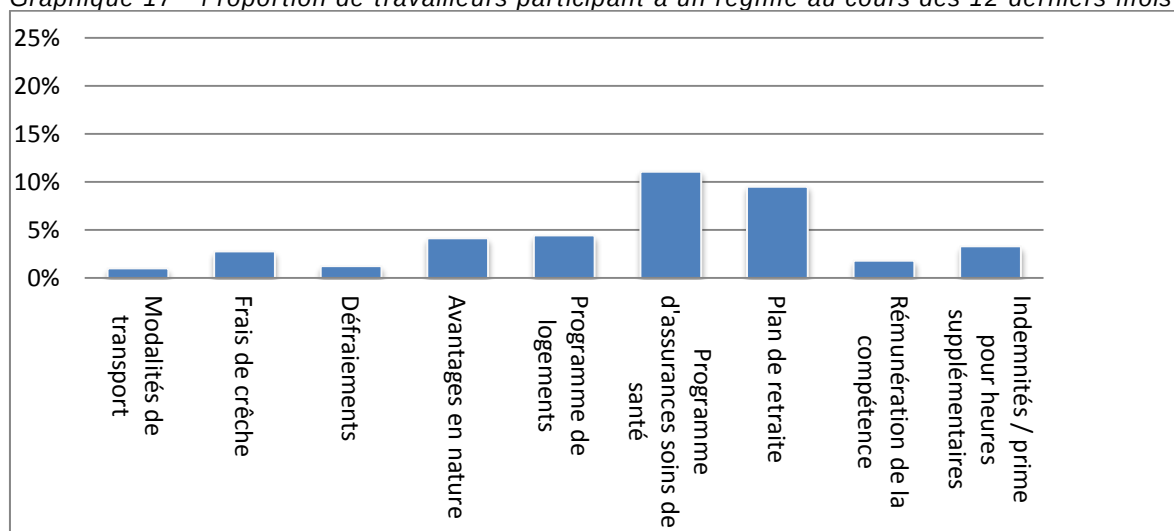


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1207, ne sait pas /sans objet sont codés non couvert, N=1996, un manquant de 97 pour importance d'être couvert)

L'enquête comporte une question demandant si les travailleurs estiment ou non qu'il est important d'être couvert par une convention collective. Pendant que 10 % des travailleurs sont couverts, 49 % souhaitent l'être. Ce dernier pourcentage est presque égal pour toutes les petites entreprises. Le souhait d'être couvert est considérablement plus affiché chez les employés ayant des CDD (63 %) que chez les travailleurs indépendants (34 %).

Participation à des régimes et perception d'indemnités

Graphique 17 Proportion de travailleurs participant à un régime au cours des 12 derniers mois



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 6 à 491)

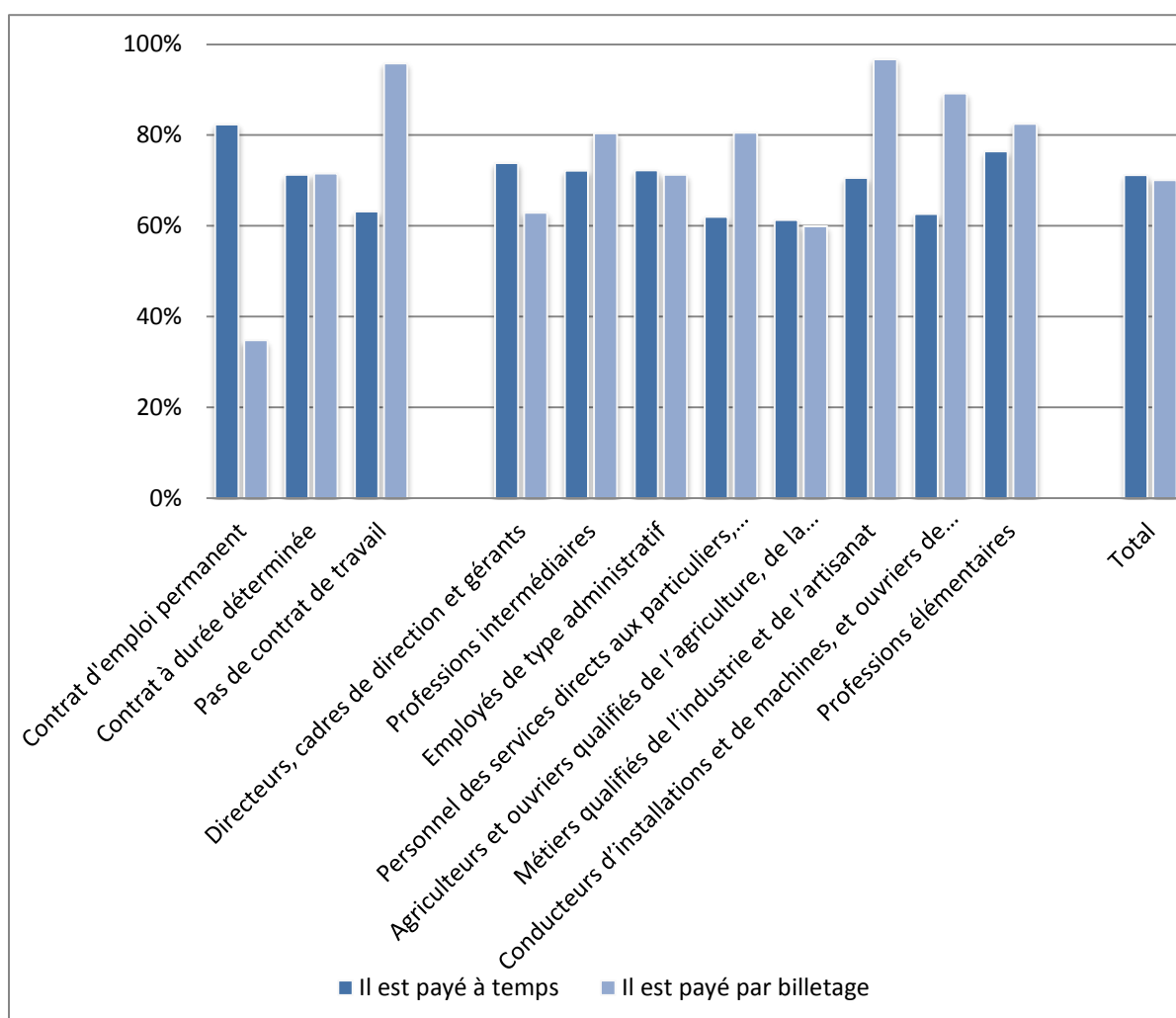
L'enquête comporte plusieurs questions sur la participation aux régimes et bonifications. Ces questions sont posées aux employés et aux travailleurs indépendants, sauf la question sur les primes pour heures supplémentaires, qui est posée seulement au premier groupe. Le graphique 17

montre que la participation est généralement faible et que les régimes de soins de santé (11 %) et de retraite (10 %) sont les plus courants.

Régularité du salaire et paiement en espèces

L'enquête demande aux employés s'ils perçoivent leurs salaires à temps et s'ils le perçoivent par un effet bancaire ou en espèces. Le graphique 18 montre que sept travailleurs sur dix signalent qu'ils reçoivent leur salaire à temps. Cela va de 82 % des travailleurs à CDI et 76 % des travailleurs dans les professions élémentaires à 63 % des travailleurs sans contrat et 61 % des travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs forestiers et de la pêche. Sept travailleurs sur dix perçoivent leurs salaires en espèces. Dans ce cas, il existe de grandes différences. Pendant que 96 % des travailleurs sans contrat perçoivent les salaires en espèces, contrairement à seulement 35 % des employés avec un CDI. Presque tous les artisans (97 %) perçoivent leurs salaires en espèces, alors que beaucoup moins de directeurs sont dans cette situation (63 %).

Graphique 18 Proportions d'employés signalant qu'ils perçoivent leurs salaires à temps et en espèces, par situation dans la profession et groupe professionnel.



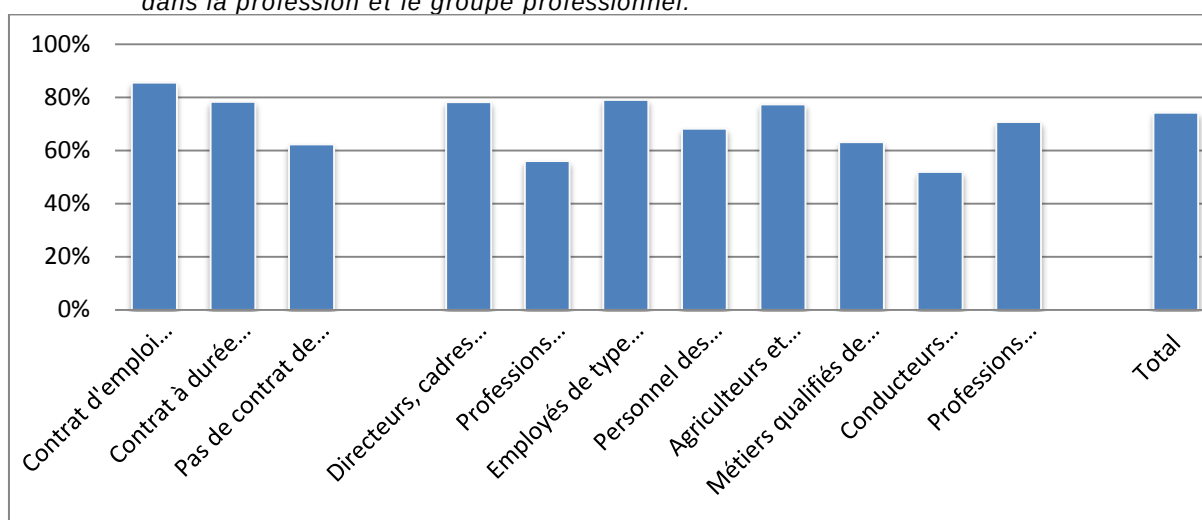
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1386 (à temps), N=1464 (en espèces), employés seulement)

5 Heures de travail

Heures de travail conventionnées

Une question de l'enquête demande si les sujets interrogés ont convenu leurs heures de travail avec leurs employeurs, que ce soit par écrit ou verbalement. La grande majorité des employés, c'est-à-dire 74 % ont des heures de travail conventionnées (graphique 19). Cela est le plus élevé pour les employés ayant un CDD (85 %) et le plus bas pour les travailleurs sans contrat (62 %). Les employés de bureau (79 %), les directeurs (78 %) et les travailleurs agricoles qualifiés (77 %) ont le plus souvent des heures de travail conventionnées. Les opérateurs d'installations et de machines (52 %) et les techniciens (56 %) ont le moins souvent des heures de travail conventionnées.

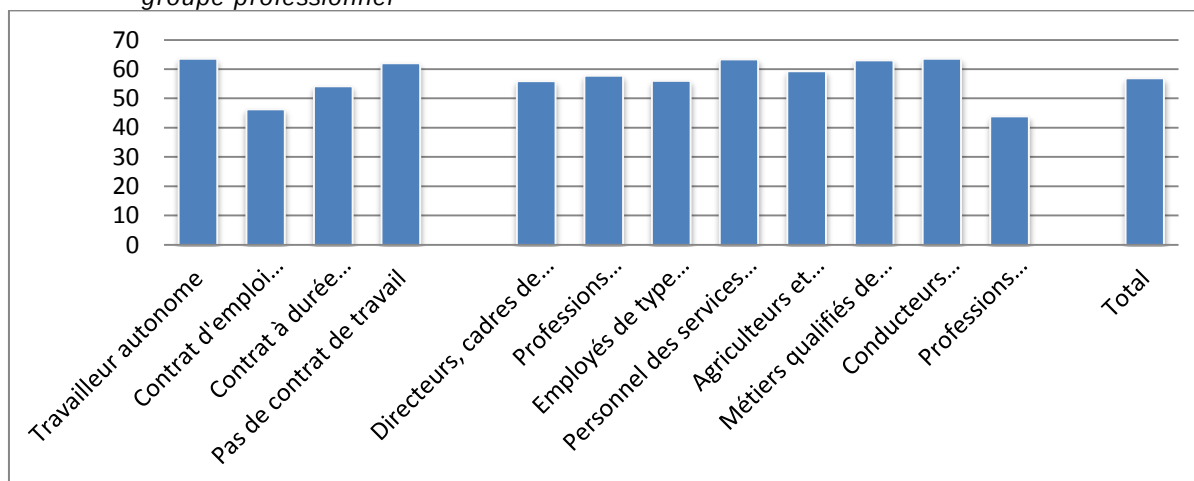
Graphique 19 Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, par situation dans la profession et le groupe professionnel.



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées, (N=1996, un manquant de 10 à 647, employés seulement)

Heures de travail habituelles

Graphique 20 Longueur moyenne de la semaine de travail, par situation dans la profession et le groupe professionnel



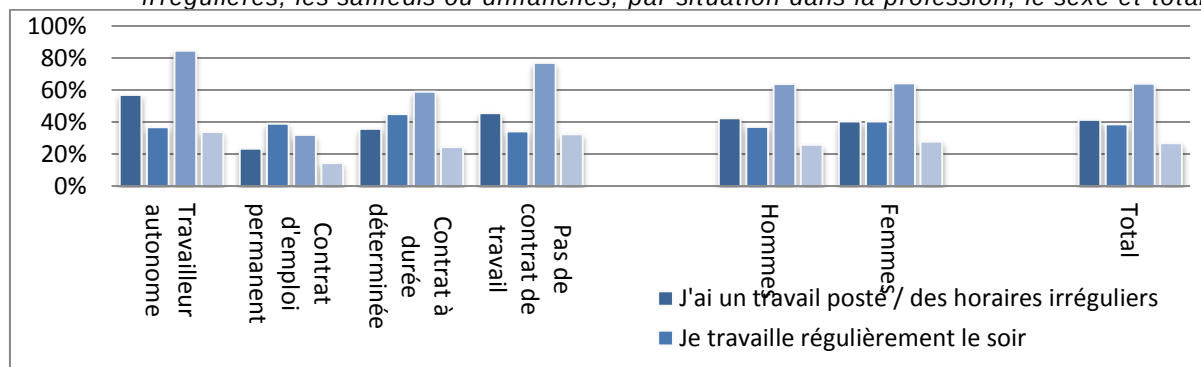
Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 0 à 46)

Le graphique 20 montre que la semaine de travail moyenne habituelle des sujets interrogés est de 57 heures, qui est beaucoup plus longue que la semaine de travail standard de 40 heures. Les travailleurs autonomes font plus d'heures de travail (64) et ceux ayant un CDI travaillent le moins (46 heures). Les opérateurs d'installations et de machines ainsi que les artisans, les travailleurs dans les services et la vente travaillent en moyenne 63 heures par semaine, alors que les travailleurs dans les professions élémentaires travaillent 44 heures.

Travail par équipes ou à des heures irrégulières

L'enquête inclut une question demandant si le sujet interrogé travaille par équipes ou des heures irrégulières. Le graphique 21 montre que 41 % des travailleurs signalent travailler dans ce schéma. L'incidence du travail par équipes ou à des heures irrégulières est le plus élevé pour les travailleurs indépendants. Le travail le soir est signalé par 39 % des travailleurs dans l'échantillon, le plus fréquemment par les travailleurs à CDD et beaucoup plus par les femmes que les hommes. Deux travailleurs sur trois signalent travailler les samedis, alors que trois sur dix travaillent les dimanches. Le plus souvent les travailleurs indépendants travaillent régulièrement les week-ends.

Graphique 21 Proportions de travailleurs signalant travailler les soirs, par équipes ou à des heures irrégulières, les samedis ou dimanches, par situation dans la profession, le sexe et total.

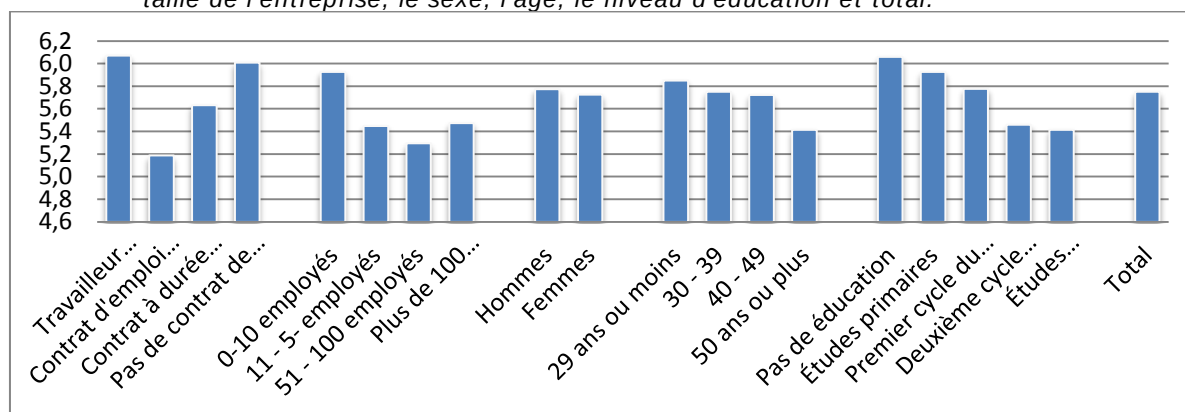


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 65 à 123)

Jours de travail moyens par semaine

En moyenne, les travailleurs dans l'échantillon signalent travailler 5,8 jours par semaine. Le graphique 22 montre qu'en particulier les indépendants travaillent plus de jours que la moyenne, de même que les travailleurs dans les petites entreprises, les jeunes travailleurs et les travailleurs avec un faible niveau d'éducation.

Graphique 22 Nombre moyen de jours de travail par semaine, par situation dans la profession, la taille de l'entreprise, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et total.

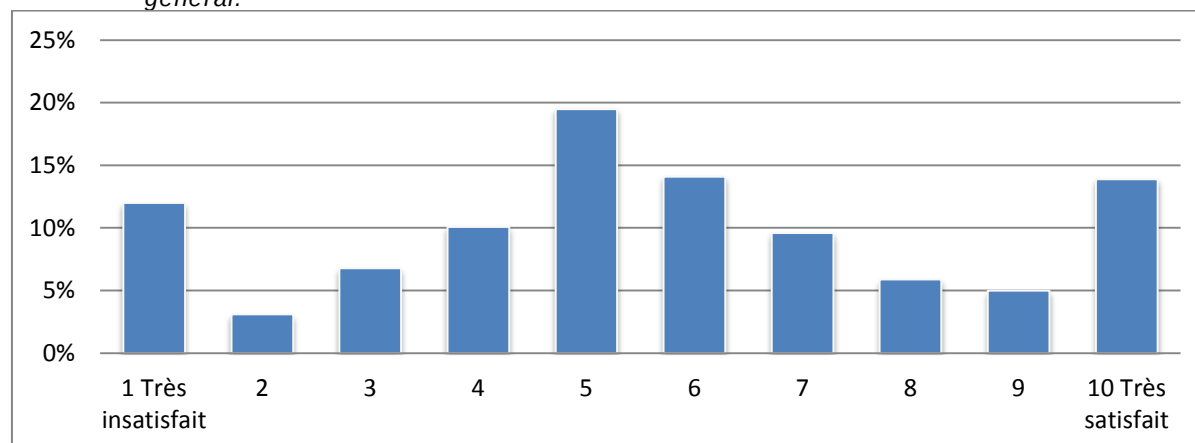


Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 0 à 65)

6 Satisfaction dans la vie en général

L'enquête inclut une question sur la satisfaction dans la vie en général sur une échelle allant de 1 = insatisfait à 10 = satisfait. Comme le montre le graphique 23, exactement la moitié des sujets interrogés (50 %) attribuent une note de six ou plus à leur vie et 20 % donne une note de 8 ou plus. En moyenne, les personnes interrogées attribuent une note de 5,6.

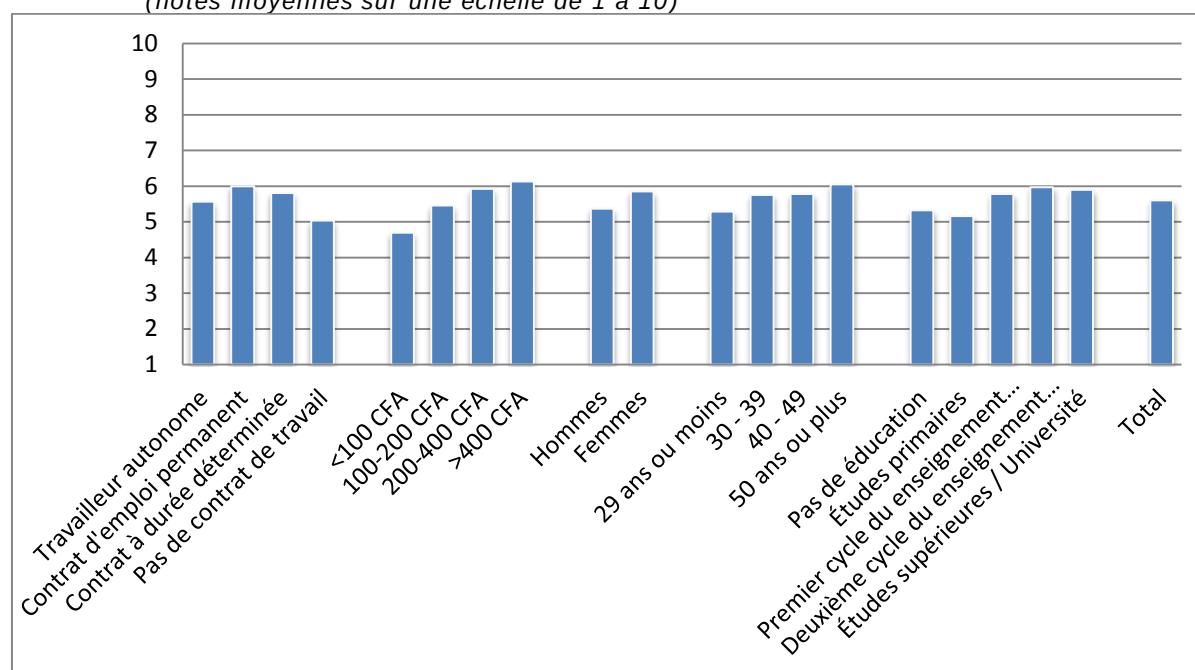
Graphique 23 Proportion de travailleurs indiquant leur niveau de satisfaction dans la vie en général.



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 15)

Les groupes diffèrent par rapport à leur satisfaction dans la vie en général. Le graphique 24 montre une décomposition pour plusieurs tranches. Les travailleurs sans contrat, qui gagnent moins de 100 FCFA l'heure, les travailleurs âgés de 29 ans sans éducation ou peu sont les moins heureux. Toutefois, dans l'explication de la variance de la satisfaction dans la vie, le salaire et l'âge sont le seul facteur qui compte.

Graphique 24 Satisfaction moyenne dans la vie en général, décomposée par la situation dans la profession, le sexe, la profession, la tranche de salaire, le niveau d'éducation et total (notes moyennes sur une échelle de 1 à 10)



Source : Enquête face à face de WageIndicator Bénin, 2012, données pondérées (N=1996, un manquant de 15 à 144)

Annexe 1 - Liste de titres professionnels

Code ISCO	Titre professionnel	Fréquence
1120050000000	Responsable technique	137
1120060000000	Responsable de l'ingénierie	37
1120070000000	Responsable du service installation ou réparation	8
1120080000000	Responsable de fabrication	38
1211020000000	Responsable de service financier	51
1212020000000	Responsable de service du personnel	48
1219030000000	Responsable de laboratoire	31
1219040000000	Responsable du service entretien ménager	3
1219050000000	Responsable de services généraux	51
1219070000000	Responsable du service achats	9
1219980000000	Autre catégorie de directeurs de service	286
1221030000000	Responsable de service marketing	5
1221040000000	Responsable de service des ventes	258
1222030000000	Directeur du service Communications	36
1222040000000	Responsable de relations publiques	4
1223030000000	Responsable du service recherche et développement	69
1311060000000	Responsable d'élevage de bétail	1
1324060000000	Responsable d'exploitation de transports	2
1330020000000	Responsable de service informatique	51
1412010000000	Directeur de restaurant	17
3322000000000	Représentant	112
3322260000000	Marchand de bétail	2
3332030000000	Forfaitiste	1
4120060000000	Secrétaire	86
4221020000000	Employé d'agence de voyages	15
4221040000000	Voyagiste	1
4226030000000	Agent d'accueil, opérateur en appels téléphoniques	52
4322050000000	Préposé à la planification des transports	11
4412020000000	Agent de transmission de messages	10
5113010000000	Guide touristique	8
5120040000000	Employé à la préparation des repas	25
5131010000000	Serveur ou serveuse	69
5212010000000	Vendeur ambulant de produits alimentaires	41
5414010000000	Agent de sécurité	117
6111030000000	Employé dans une exploitation agricole	23
6121030000000	Employé dans un établissement d'élevage agricole	2
6121040000000	Éleveur de bovins	3
6121050000000	Vacher ou berger	1
6129990000000	Autres emplois d'élevage	4
6210010000000	Bûcheron	2
6210020000000	Ouvrier d'exploitation forestière	11
6210210000000	Abatteur dans une exploitation forestière	5
6310010000000	Producteur en cultures vivrières	12
6330010000000	Ouvrier de cultures vivrières, de pêche ou de sylviculture	14
7115010000000	Charpentier	28
8322020000000	Chauffeur de taxi	48
8332010000000	Chauffeur routier	40
8341020000000	Assistant charpentier	2
9112010000000	Agent d'entretien de bureaux, d'écoles ou d'autres locaux	100
9211020000000	Cueilleur de fruits	1
9212010000000	Manœuvre dans une exploitation d'élevage de bétail	1
9212030000000	Manœuvre d'élevage	2
9215010000000	Manœuvre forestier	2
9313070000000	Manutentionnaire de fret	9
	Total	2002

Annexe 2 - Régressions

Variable dépendante : log salaire horaire net

	B	Erreur Std.	Beta	t	Sig.
Constante	4,592	,092		49,785	0,000
Femmes	-,048	,043	-,022	-1,124	,261
Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)	,199	,016	,301	12,539	,000
Employé à CDI	,344	,060	,127	5,726	,000
Taille entrep 1-5 empl	-,552	,066	-,248	-8,408	,000
Taille entrep 6-10 empl	-,294	,070	-,105	-4,198	,000
Taille entrep 11-20 empl	-,195	,070	-,068	-2,805	,005
Stabilité d'emploi (0-61 ans)	,023	,002	,195	9,534	,000
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ...,76=le + élevé))	,008	,001	,134	6,515	,000
N	1820				
R au carré	,322				

Variable dépendante : Salaire supérieur ou égale au salaire mensuel minimum futur Oui/Non

	B	E.S	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Indice d'informalité (1=très informel, ..., 5=très formel)	,532	,109	23,636	1	,000	1,703
Taille entrep 1-5 empl	-,379	,298	1,619	1	,203	,684
Taille entrep 6-10 empl	,323	,325	,991	1	,320	1,382
Taille entrep 11-20 empl	,692	,360	3,701	1	,054	1,997
Employé à CDI	,565	,388	2,124	1	,145	1,760
Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)	,050	,008	42,220	1	,000	1,051
Femmes	,041	,178	,052	1	,819	1,042
Vit avec un(e) conjoint(e)	,250	,270	,855	1	,355	1,284
Vit avec enfant	,196	,287	,466	1	,495	1,216
Âge (13-66 ans)	,030	,011	7,676	1	,006	1,030
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 10=le + bas, ...,79=le + élevé)	,014	,005	8,478	1	,004	1,014
Constante	-3,201	,586	29,828	1	,000	,041
N	930					
-2 Log probabilité	801,311					

Variable dépendante : Couverture par une convention collective Oui/Non (les réponses 'ne sait pas' sont codées 'non')

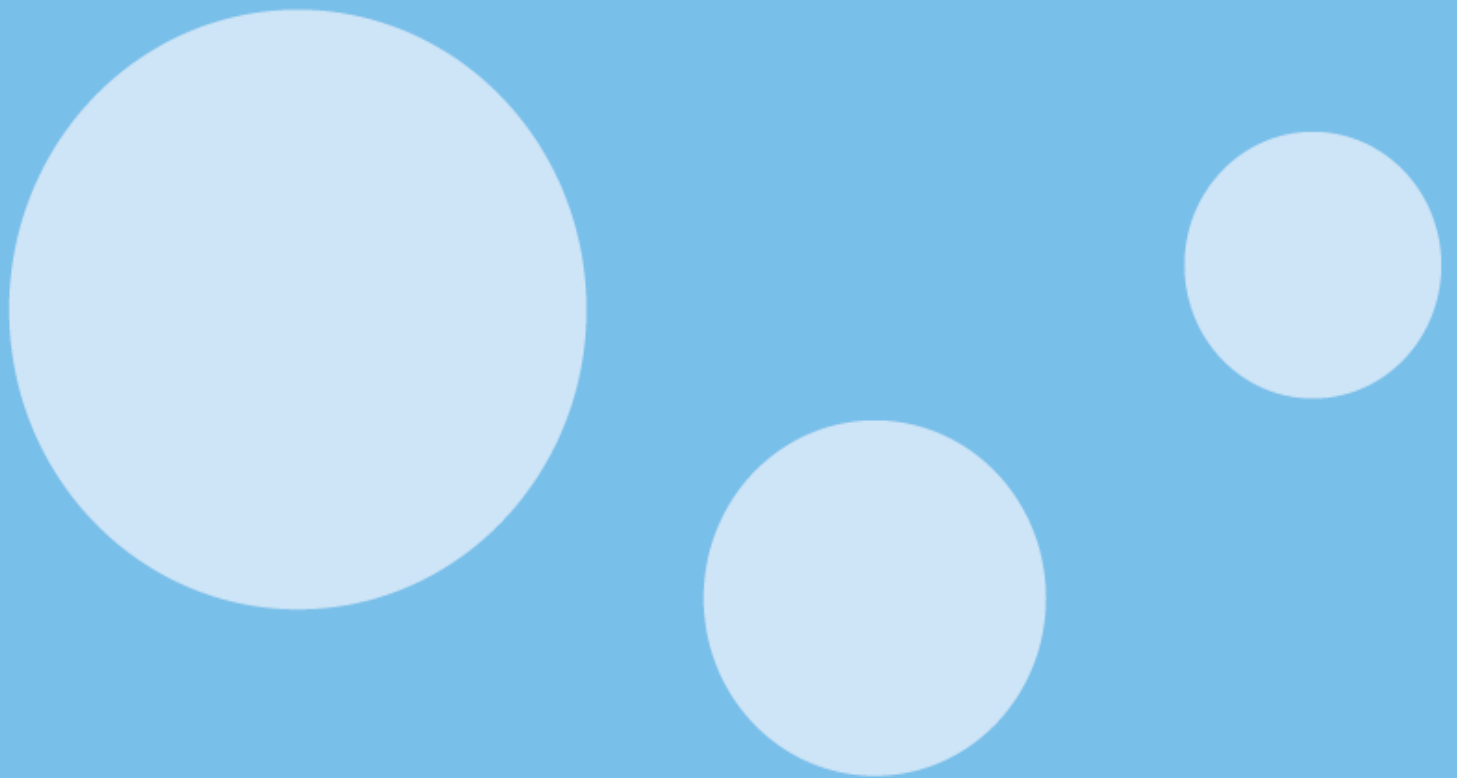
	B	E.S	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Employé à CDI	,333	,193	2,979	1	,084	1,395
Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)	,030	,006	24,199	1	,000	1,030
Femmes	-,364	,172	4,468	1	,035	,695
Taille entrep 1-5 empl	-2,351	,307	58,736	1	,000	,095
Taille entrep 6-10 empl	-1,207	,241	25,017	1	,000	,299
Taille entrep 11-20 empl	-,709	,208	11,622	1	,001	,492
Stabilité d'emploi (0-61 ans)	,011	,010	1,313	1	,252	1,011
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ...,76=le + élevé)	-,003	,005	,428	1	,513	,997
Constante	-1,983	,337	34,618	1	,000	,138
N	1910					
-2 Log probabilité	982,609					

Variable dépendante : Satisfaction dans la vie en général (1 – insatisfait à 10 – satisfait, à en excluant les valeurs 1 et 10 dans les analyses)					
	B	E.S	Beta	t	Sig.
Constante	5,606	,251		22,354	,000
Employé à CDI	,152	,152	,030	1,002	,317
Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)	,006	,003	,052	1,635	,102
Femmes	,349	,097	,098	3,611	,000
Moins de 100 CFA	-1,055	,169	-,248	-6,239	,000
100 à 200 CFA	-,481	,155	-,126	-3,113	,002
200 à 400 CFA	-,129	,152	-,031	-,848	,397
Vit avec un(e) conjoint(e)	,152	,139	,040	1,093	,274
Vit avec un enfant	-,051	,141	-,014	-,364	,716
<29 ans	-,033	,122	-,009	-,273	,785
30 à 39 ans	-,073	,074	-,053	-,990	,322
40 à 49 ans	-,084	,073	-,062	-1,160	,246
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ..., 76=le + élevé)	,002	,003	,020	,715	,475
N	1307				
R au carré	,078				

Wage Indicator Foundation

Plantage Muidergracht 12
1018 TV Amsterdam
The Netherlands

office@wageindicator.org



WageIndicator.org