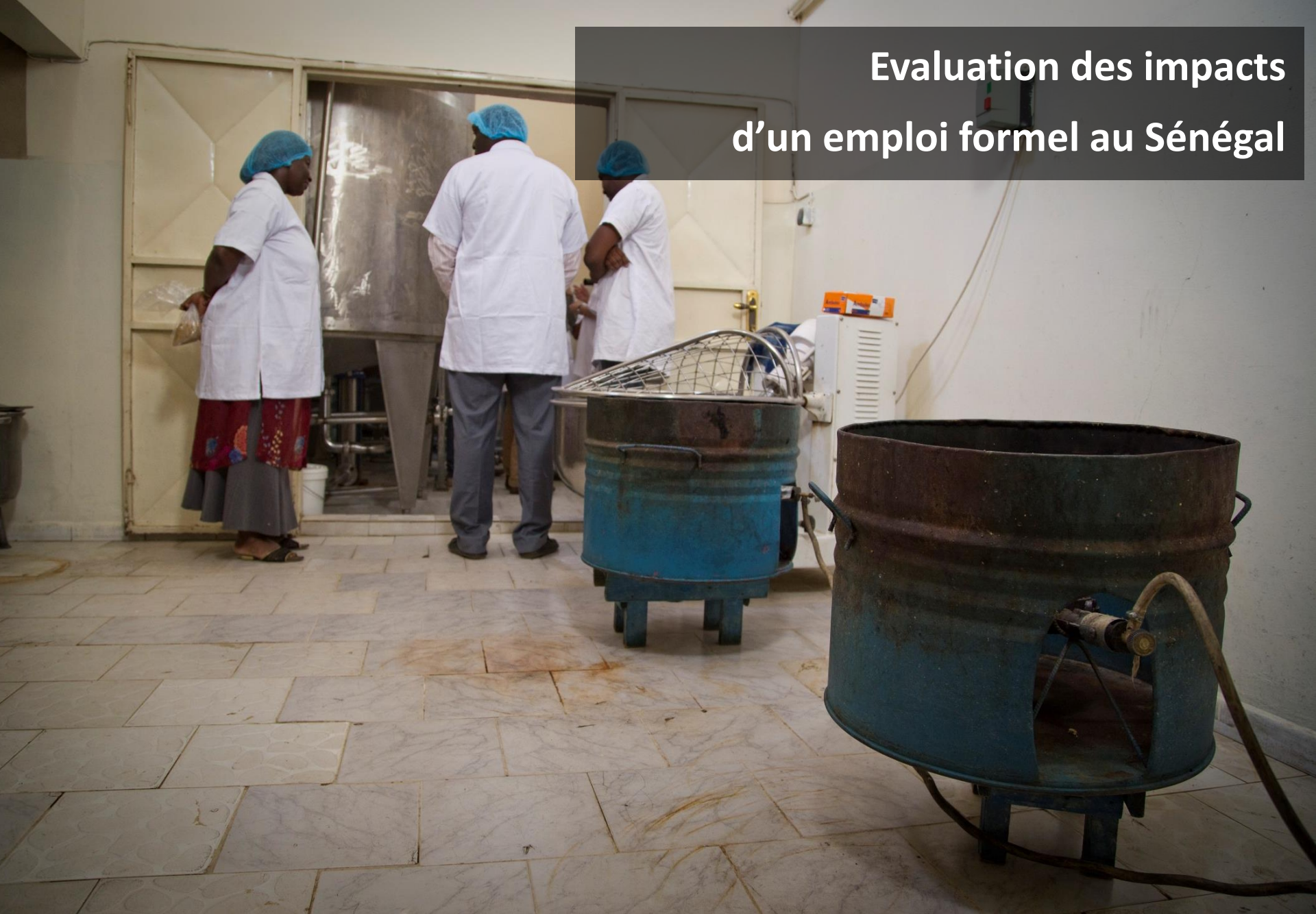


Evaluation des impacts d'un emploi formel au Sénégal



Résumé

1

I&P et la FERDI ont réalisé une étude sur les impacts sociaux et économiques d'un emploi et creusé la question des impacts d'un contrat de travail. Un peu plus de 200 employés ont été interrogés dans 6 entreprises du portefeuille, permettant de couvrir plusieurs secteurs, niveaux hiérarchiques et types de contractualisation.

2

Les entrepreneurs ont conscience de l'intérêt de cette formalisation. Ils font cependant face à de nombreux obstacles, comme le risque fiscal ou la concurrence informelle, qui rend difficile le processus de formalisation dans un contexte où 97% des entreprises sont informelles au Sénégal.

3

Les entreprises jouent un rôle essentiel dans l'accès à l'emploi et offrent des revenus essentiels pour tout un foyer. Les employés ont pu se lancer dans de nouveaux projets de vie en augmentant leurs dépenses en éducation et pour le logement.

4

Les entreprises participent activement à la formalisation de l'emploi. Cela favorise l'accès aux crédits des employés et ouvrent la porte aux avantages sociaux. La cotisation à la retraite et l'assurance maladie offerte par la plupart des entreprises accompagnées par I&P génèrent un filet de sécurité essentiel pour les salariés.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- └ Contexte et marché du travail au Sénégal
- └ Méthodologie de la mission

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Sénégal: état des lieux

- Le Sénégal est un pays côtier d'Afrique de l'Ouest qui se classe **164^e sur 189 pays** dans le *Rapport sur le développement humain 2018*.
- Avec un PIB de près de 15 milliards d'euros et une **forte croissance économique** (7% prévu en 2018), le Sénégal est la deuxième économie d'Afrique francophone, derrière la Côte d'Ivoire.
- Poussée notamment par le **développement des télécommunications**, le secteur des services représente 54% du PIB total. Mais il n'emploie que 26% de la population active et reste largement dominé par le secteur informel.
- Le secteur primaire (pêche, arachides, niébé, manioc, etc.) est le secteur le plus dynamique avec un taux de croissance supérieur à 7%. Toutefois, le rapide développement du secondaire devrait lui permettre de passer en tête dans les prochaines années.
- Le Sénégal est **l'un des pays les plus stables d'Afrique**. Depuis son indépendance, en 1960, il a connu trois alternances politiques pacifiques. Son Président actuel, Macky Sall, a été élu en mars 2012.
- Historiquement en crise avec la région de la Casamance, le processus de paix semble en bonne voie, notamment favorisé par le changement de pouvoir en Gambie.

Quelques chiffres

- Superficie : 196 722 km²
- Population : 16 millions
- Population urbaine: 44%
- 47% de la population sous le seuil de pauvreté
- Langue officielle : Français
- Religions: Musulmans (94%), Chrétiens (4%), autres (2%)



Le marché du travail sénégalais

Accès à l'emploi



Près de 17% des sénégalais sont officiellement considérés au chômage en 2017. La faiblesse de ce chiffre qui contraste avec la réalité du pays montre l'étendue de l'économie souterraine. Notons qu'une personne est considérée comme ayant un emploi si elle a travaillé ne serait-ce qu'une heure selon l'ANSD.

Secteurs

La moitié de la population active est employée dans le secteur primaire. Mais l'agriculture sénégalaise se caractérise par une forte vulnérabilité face aux aléas climatiques et à la menace acridienne (due aux criquets pèlerins). L'autre moitié se répartit également entre le secteur secondaire et le secteur tertiaire.



Travailleurs indépendants



Près de 60% des sénégalais sont considérés comme travailleurs indépendants. Faute d'accès à des emplois formels, ils sont nombreux à monter une petite affaire pour tenter de subvenir à leurs besoins. Mais ils ne bénéficient d'aucune garantie de revenus et ne disposent généralement pas de couverture santé.

Rémunérations

Le salaire mensuel moyen est d'environ 96 000 FCFA (un peu moins de 150€ par mois). Notons que le salaire moyen des femmes est près de 40% inférieur à celui des hommes au Sénégal.



L'ESSENTIEL

En l'absence d'assurance chômage, la plupart des sénégalais se débrouillent pour subvenir à leurs besoins en montant une petite affaire ou en travaillant de façon informelle. Ils sont ainsi majoritairement dans l'agriculture où ils sont vulnérables face aux aléas climatiques.

Qu'est-ce que l'informalité?

L'entreprise informelle

- Le Bureau International du Travail définit le secteur informel comme: « un ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi — lorsqu'elles existent — sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme ».
- Le caractère « informel » d'une activité se signifie pas nécessairement qu'elle s'exerce de façon « non rémunérée » (le travail au noir est rémunéré) ou de manière « illégale » (les activités réalisées sont légales).

L'employé informel

- Un emploi est considéré comme informel lorsque le travailleur ne bénéficie pas d'un contrat de travail déclaré auprès des administrations publiques compétentes. L'emploi informel est présent aussi bien dans les entreprises informelles que dans les entreprises formelles.
- Le « semi-informel » est aussi très répandu en recourant à d'autres types de contrat (contrats de prestation notamment) pour éviter les risques juridiques et réduire les charges sociales, au détriment de la protection et des droits des travailleurs.

En pratique, il est plus difficile de faire une distinction entre le secteur formel et informel, une grande partie des entreprises et des employés ayant un pied dans chaque secteur. Les cas de **semi-informalité** sont nombreux: les firmes « formelles » ont souvent recours à une sous-traitance non déclarée ou à des contrats de prestation pour être plus flexible. Dans le cadre de cette étude, nous avons **considéré comme informel, non seulement les salariés sans contrat de travail déclarés, mais aussi les formes de semi-informalité, comme par exemple les contrat de prestation** qui permettent de bénéficier de charges sociales plus faibles en ne rattachant pas directement l'employé à l'entreprise.

L'employé(e) informel(le) type



ÉDUCATION

Moins un individu est diplômé et plus sa probabilité de travailler dans l'informel est élevée. Les jeunes non qualifiés commencent dans l'informel en début de carrière afin de faire leurs preuves. L'informel est aussi un moyen de tester les compétences d'un individu.



MILIEU SOCIAL

La reproduction sociale est un facteur important puisque avoir un père travaillant dans l'informel réduit les chances pour l'enfant d'avoir un contrat à l'avenir. **L'héritage familial, notamment les réseaux, joue un rôle important pour saisir les opportunités d'emplois.**



GENRE

Les femmes sont surreprésentées dans l'informel. Elles préfèrent souvent des horaires flexibles pour s'occuper du foyer. Le sous-investissement dans l'éducation des filles, les mariages précoces, le manque d'accès au financement et à la propriété réduisent leur intégration sur le marché formel.



STATUT MARITAL

Les travailleurs mariés ont plus de chance d'accéder à un emploi formel. En partie parce qu'ils cherchent davantage un contrat de travail afin de sécuriser une source régulière de revenu pour leur famille. **L'âge** est aussi un facteur important : les jeunes accèdent moins facilement au contrat de travail.

L'ESSENTIEL

Le travailleur informel type pourrait être considéré comme **une femme, peu éduquée, dont les parents travaillent dans l'informel.** En effet, le genre, le niveau d'éducation, le milieu social ou encore l'âge, sont autant de facteurs qui influencent la probabilité d'obtenir un contrat de travail.

Conséquences de l'informalité sur l'employé

Un revenu insuffisant et des conditions de vie précaires



Pauvreté

A Dakar, **41% des informels sont payés moins que le revenu minimum légal**, alors qu'ils ne sont que 2% chez les employés formels. L'accès à l'électricité est aussi bien plus faible pour les personnes informelles, d'où des **niveaux de vie qui sont radicalement différents**.

Vulnérabilité

La **disparité des revenus** entre travailleurs est plus élevée dans l'informel. D'autant que les salaires y sont **moins stables** car ils **sur-réagissent** aux fluctuations de l'activité économiques : les revenus diminuent plus fortement lors d'une crise. Informalité et vulnérabilité vont ainsi de pair.

Capital humain

Le **stress lié à l'angoisse du lendemain** est néfaste pour l'épanouissement des travailleurs informels et leur état de santé, ce qui affecte leur productivité. Le manque de formation rend à terme leurs **compétences obsolètes et inadaptées** aux exigences du marché, réduisant d'autant plus leur employabilité.

L'ESSENTIEL

Les employés informels font face à une pauvreté importante qui ne fait que s'auto-alimenter. La précarité et l'instabilité des revenus affectent la **productivité** et donc l'employabilité, générant ainsi un **cercle vicieux qui les maintient dans l'informalité et la pauvreté**.

Informalité et ODD

Objectifs de Développement Durable (ODD)

- Les ODD comprennent 17 objectifs, allant de l'élimination de la faim à l'atténuation du changement climatique, qui constituent une feuille de route cruciale pour un avenir durable et un monde prospère.
- En suivant les tendances actuelles, aucun pays n'est en mesure d'atteindre ces objectifs. Certains pays ont atteint un niveau de développement économique impressionnant, mais la plupart font face à des inégalités croissantes, et aucun pays n'a transformé son économie pour la rendre soutenable sur le plan environnemental.
- Ainsi, les ODD s'appliquent à tous et sont universellement applicables dans les pays en développement comme dans les pays développés.



- **L'informalité n'est évoquée directement que dans l'ODD n°8 concernant l'accès à des emplois décent, et plus précisément dans la cible 8.3**

« 8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décent, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers. »

- **Mais de nombreux ODD impliquent indirectement de s'attaquer à la question de l'informalité**, en ciblant par exemple la lutte contre la pauvreté (ODD 1), l'égalité de genre (ODD 5), la réduction des inégalités (ODD 10) ou encore la promotion de partenariats entre les gouvernements et le secteur privé (ODD 17). L'ambition de ne laisser personne derrière résonne forcément avec les milliards de travailleurs informels dans le monde. Il sera essentiel de traiter le sujet de l'informalité pour répondre au déficit d'emplois décent qui affectent les travailleurs informels et leur permettre de sortir de la pauvreté.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- └ Contexte et marché du travail au Sénégal
- └ Méthodologie de la mission

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Échantillon

204 employés dans 6 entreprises différentes



C.A.I.F (4 employés enquêtés)

Le Centre d'Appui à l'Initiative Féminine (CAIF) est un centre de formation professionnelle spécialisé dans la restauration et l'hôtellerie, la couture et le stylisme, la coiffure et l'esthétique.



NEST (28 employés enquêtés)

Réseau médical sénégalais composé d'un plateau pédiatrique et d'une maternité, proposant un suivi complet de la femme et de l'enfant en bas âge.



COGELEC ENERGY (9 employés enquêtés)

Entreprise spécialisée dans les travaux électriques, l'électrification rurale, et la fourniture, l'installation et la maintenance d'équipements électriques et hydrauliques.



OuiCARRY (15 employés enquêtés)

Service logistique complet permettant à tout client au Sénégal, particulier ou entreprise, de passer commande sur internet et de se faire livrer à domicile.



Laiterie du Berger (134 employés enquêtés)

Fabrication de produits laitiers à partir de lait frais local, collecté auprès de plus de 800 éleveurs de la zone de Richard-Toll.



SENAR (14 employés enquêtés)

Transformation et commercialisation de produits agricoles tels que l'arachide et le cajou.

Précisions méthodologiques

Notes sur les dessous de l'étude

- L'étude a eu lieu entre le 20 août et le 7 septembre 2018. Elle s'est déroulée à **Dakar et à Richard-Toll**, où se trouvent les locaux des différentes entreprises enquêtées. Les informations communiquées dans ce rapport ont été recueillies auprès du **personnel de ces entreprises** et des entrepreneurs.
- Les informations relatives aux impacts économiques et sociaux présentées dans ce rapport ont été recueillies à partir de questionnaires administrés à **204 employés**. Les employés non enquêtés n'ont pu être rencontrés en raison de contraintes logistiques puisque certains employés étaient en congés ou travaillaient sur des sites éloignés.
- À la fin de l'entretien, nous avons noté la **fiabilité des informations recueillies** sur la base des conditions de l'entretien et la disposition de l'enquêté à nous répondre (1 = élevée ; 2 = moyenne ; 3 = faible).
- Les entretiens se sont déroulés en face à face entre la personne interrogée et l'un des consultants. Aucun membre de la direction n'était autorisé à assister aux enquêtes pour garantir la sincérité des réponses.
- Les questionnaires étaient **anonymes** pour permettre aux employés de répondre en toute franchise. Les entrepreneurs ne pourront accéder aux réponses individuelles des employés et ne disposent pas de la base de données agrégée.
- Les chiffres du rapport sont communiqués en Franc CFA (XAF) au taux de change suivant : **1 EUR = 656 FCFA**

Méthodologie et objectifs de l'étude

De « l'improve » et non du « prove »

- **Cette étude n'est pas une évaluation d'impact** au sens scientifique du terme car la méthodologie employée ne permet pas de reconstruire la situation contrefactuelle, qui correspond à une situation sans l'action des entreprises.
- Cette évaluation adopte une **démarche "contributive"**. Elle vise à comprendre de quelle manière, et non dans quelle ampleur, l'entreprise contribue aux objectifs d'impacts qu'elle s'est donnée.
- Nous avons construit un **cadre théorique** illustrant les différentes formes d'impact que l'entreprise est supposée avoir sur son environnement local.
- Cette étape nous a permis d'identifier les **questions d'évaluation** les plus pertinentes au regard du contexte local et de l'activité de l'entreprise.
- Les informations obtenues durant l'enquête nous ont alors permis de **vérifier la validité des hypothèses** sous-jacentes aux liens de causalité.
- Ce constat clair et objectif nous permet de proposer aux entreprises des **pistes d'amélioration** visant à renforcer leurs impact sociaux.

L'ESSENTIEL

Cette étude ne permet pas d'attribuer directement aux entreprises les effets observés. Elle permet néanmoins d'illustrer comment, et non dans quelle ampleur, l'activité de ces entreprises a des impacts économiques et sociaux sur leurs employés.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

- └ Panorama des entreprises
- └ Le poids de l'informel

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Panorama des entreprises au Sénégal (1/2)

400 000 unités économiques recensées en 2017



Localisation

Les entreprises sont très fortement concentrées autour de la capitale puisque près de 40% se situent dans la **région de Dakar** (40%). Suivi de la région de Thiès (12%), Diourbel (10%), Kaolack (6%) et Saint-Louis (5%).



Taille

Forte prédominance des **entrepreneurs** (82%). Viennent ensuite les très petites entreprises (16%), les petites entreprises (1%) et les moyennes entreprises (0,4%). Les grandes entreprises ne représentent que 0,2% du tissu entrepreneurial sénégalais.



Âge

L'âge moyen des entreprises est de **8 ans**, signe d'une dynamique récente de créations d'entreprises. Environ 70% ont été créées durant cette dernière décennie. Seules 14% ont été créées avant 2000.



Secteur

Prédominance du **commerce** avec plus de la moitié des unités économiques (52%). Les industries manufacturées viennent en seconde position (25%), suivies des services (9%), du secteur agricole (6%) et des BTP (0,3%).

Panorama des entreprises au Sénégal (2/2)

Une majorité d'entreprises peu structurées qui doivent s'autofinancer

Financement

Près de **40% des entreprises s'autofinancent**. Plus de 25% recourent au micro-crédit et aux tontines. Les banques financent une faible part d'entreprises puisque seules 5% d'entre elles recourent au crédit bancaire.

Chiffres d'affaires

Le chiffre d'affaires généré par l'ensemble des entreprises recensées s'élève à un peu plus de **11 400 milliards FCFA**. Bien que peu nombreuses, les grandes entreprises génèrent 70% du chiffre d'affaires.

Capital social

Les entreprises ayant un **capital social inférieur à un million** sont les plus nombreuses (41%). Celles disposant d'un capital social compris entre un et dix millions représentent 38%. Seules 8% des entreprises ont un capital social de plus de 100 millions.

Régime juridique

Les **entreprises individuelles** (82%) sont les plus représentées. Le propriétaire est seul responsable de ses actes. Il n'existe aucune séparation entre son patrimoine propre et celui de son entreprise.

Actionariat

95% des unités économiques du Sénégal sont sous contrôle national et 5% sous contrôle étranger.

Comptabilité

15% des entreprises tiennent une comptabilité écrite. Mais 80% utilisent des carnets, donc une **comptabilité informelle**.

Profil type d'un entrepreneur au Sénégal

Une fibre entrepreneuriale poussée

ÂGE



Les chefs d'entreprise sont en moyenne **âgés de 46 ans**. La moitié des entrepreneurs a entre 35 et 55 ans. Ils sont ensuite 37% à avoir moins de 35 ans.

GENRE



Les hommes (69%) sont plus nombreux que les femmes (31%) dans l'entrepreneuriat. En revanche, les femmes entreprennent plus dans les services de restauration (73%) et de coiffure et dans le secteur du commerce (39%).

NATIONALITÉ



La quasi-totalité des entreprises individuelles est dirigée par des **sénégalais (94%)**. Les autres nationalités africaines, notamment les guinéens, sont estimés à près de 5,7%. Les chefs d'entreprise de nationalités européennes et asiatiques sont faiblement représentés (0,2%).

ÉDUCATION



Les propriétaires des entreprises individuelles sont généralement non instruits (29%). Ceux qui sont instruits ont souvent un niveau primaire (23%) ou alphabétisés en arabe (30%). Il apparaît clairement que **niveau d'éducation et formalisation vont de pair** puisque les chefs d'entreprises formelles ont majoritairement (53%) suivi des études supérieures.

L'ESSENTIEL

L'entrepreneur type est un **homme, sénégalais, âgé de 46 ans**. Près de 90% des employés enquêtés souhaitent un jour créer leur entreprise, signe d'une **fibre entrepreneuriale importante**. Il s'agit parfois d'un entrepreneuriat de nécessité, faute d'avoir d'autres issues possibles.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

└ Panorama des entreprises

└ Le poids de l'informel

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Le poids de l'informel

97% des entreprises sont considérées comme informelles au Sénégal

- **L'informalité est prépondérante** puisque la quasi-totalité (97%) des unités économiques recensées sont considérées comme informelles au Sénégal.
- Les inscriptions à l'IPRES (2,6%) et à la CSS (2,4%) demeurent relativement faibles. L'informalité implique une **faible protection des travailleurs** qui n'ont pas accès à une couverture santé et ne cotisent pas pour la retraite.

Une transition difficile vers le formel

9% Des entreprises déclarées ont commencé dans l'informel selon les données de la Banque Mondiale*. Autrement dit, 91% des firmes déclarées le sont depuis le début. **La majorité des firmes commencent informelles et resteront informelles.**

L'ESSENTIEL

Excepté les très grandes entreprises nationales ou internationales, **très peu de structures sont formalisées au Sénégal**. L'informel reste prépondérant car très peu de structures parviennent à se formaliser. **Les entreprises qui commencent informelles le resteront dans la plupart des cas**. La plupart resteront toujours informelles mais certaines ont un potentiel de formalisation. Dans ce contexte, l'accompagnement apporté par I&P dans la formalisation des entreprises joue un rôle essentiel pour leur permettre de basculer dans la formalité.

Déterminants macroéconomiques de l'informalité

Gouvernance

Dans les pays caractérisés par **l'instabilité politique et la polarisation du pouvoir**, les gouvernements ne sont pas incités à taxer l'activité. La mauvaise gouvernance engendre un terreau fertile pour l'informalité.



Corruption

Corruption et informalité s'entretiennent. Les contrôleurs ont tout intérêt à maintenir un secteur informel où ils peuvent demander des **pots-de-vin**. Et parce que les entreprises ne sont pas en règles, elles vont chercher à corrompre les agents pour ne pas aller en justice.



Marchés financiers

Le montant qu'un individu peut emprunter dépend du revenu déclaré car il envoie un **signal de crédibilité et solvabilité**. Si les marchés financiers se développent, le coût du crédit diminue et le **coût d'opportunité de rester informel augmente**, ce qui incite à se déclarer. Mais faute de marchés financiers développés, beaucoup préfèrent rester informels.



Réglementation

Contrairement à l'opinion communément admise selon laquelle les réglementations excessives encourageraient les entrepreneurs à ne pas déclarer leur activité, l'informalité est pour certains la **conséquence d'une sous-réglementation** du travail et du **manque de protection sociale** des travailleurs.



Mondialisation

Avec **l'ouverture des économies**, les multinationales utilisent les fournisseurs informels dans leurs chaînes de production afin de réduire d'autant plus leurs coûts.



Déterminants microéconomiques de l'informalité

Rester dans l'informel, un choix parfois rationnel pour les entrepreneurs

- L'informel est souvent perçu comme un refuge face aux contraintes administratives : taxes, réglementations, justificatifs administratifs, etc.
- Les entrepreneurs informels cherchent à **sortir de la bureaucratie excessives et du harcèlement fiscal des pouvoirs publics.**

Echapper aux pouvoirs publics



- L'informalité permet de bénéficier d'une plus grande flexibilité dans l'embauche et l'organisation du travail en l'absence de réglementations.
- L'informalité permet de **s'adapter plus facilement et rapidement aux fluctuations** de l'activité économique.

Une plus grande flexibilité



- En Afrique de l'Ouest, les enfants d'entrepreneurs informels héritent du capital social de leurs parents, ce qui les incite à leur tour à opérer dans l'informel.
- La gestion souvent familiale des entreprises est aussi un facteur qui favorise le développement de l'informel.

Une gestion familiale



- La formalisation peut représenter un investissement risqué: **les coûts sont sûrs mais les bénéfices sont incertains.**

- En présence de contraintes de crédit, les entrepreneurs s'autofinancent. Ils craignent alors de perdre toutes leurs économies.

Minimiser le risque



- Le **déficit d'information** sur les structures permettant une formalisation simple et peu onéreuse n'incite pas les entrepreneurs à se formaliser.

- L'incertitude sur l'aboutissement des démarches et ce qui peut être demandé par l'administration incite à rester informel.

Les obstacles à la formalisation



Avantages et inconvénients de la formalisation

Une condition nécessaire au développement mais freinée par des obstacles



AVANTAGES

- **De meilleures performances** : une hausse des profits de **20%** pour les firmes déclarées et une probabilité supérieure de faire de la **publicité**.
- **Un accès au crédit facilité** : à Dakar, le **taux d'intérêt** moyen pour les firmes formelles est de **15,3%** contre **20,7%** pour les informelles.
- **Une meilleure connexion au réseau d'infrastructures publiques** : à Dakar, **80%** des entreprises formelles sont connectées au **réseau de distribution d'eau** contre 55% chez les informelles.
- **Protection contre la fraude** : les garanties des contrats légaux apportent une certaine **protection en cas de litiges juridiques**.
- **Signal de crédibilité envoyé au marché** : des produits de **meilleure qualité** grâce au **respect des normes** et des conditions de travail.

INCONVÉNIENTS

- **Des procédures contraignantes** : un coût monétaire, temporel et opérationnel désincitatif face aux procédures administratives.
- **Des taxes prohibitives** : la **soumission aux impôts** entraînée par la formalisation augmente de facto les coûts pour la firme.
- **Une concurrence faussée** : il est difficile de **rester compétitif face aux concurrents informels** qui ne supportent pas toutes ces charges.
- **Manque de flexibilité** : l'informel permet d'être plus flexible et de réagir aux fluctuations de l'activité économique en adaptant facilement le nombre de travailleurs.
- **Un processus brutal** : en voulant progressivement se formaliser et devenir visible, l'administration va souvent tout contrôler et les entreprises ont dû mal à se formaliser entièrement du jour au lendemain. Elles peuvent alors être confrontées à la corruption.



Témoignages

Les principales contraintes rencontrées par les entrepreneurs

” Si nos fournisseurs ne sont pas déclarés, on ne peut pas récupérer la TVA. Donc on paie notre TVA mais on ne récupère pas toujours celle de nos fournisseurs. Cela réduit les marges alors que l’on est en concurrence avec des entreprises informelles. On ne joue pas avec les même armes.

” Cette formalisation nous coûte trop chère. On essaie de négocier des abattements pour les start-up. Mais dès qu’on fait l’effort de se formaliser, ils arrivent et contrôlent sur tout. Alors qu’on nous laissait tranquille tant que l’on était informel.

” Beaucoup d’employés ont démarré dans l’informel, il a été compliqué de les faire passer dans le formel. Ils préféraient une hausse de salaire plutôt que de payer des charges sociales.

” Une fois que l’on commence à se formaliser, c’est une boucle sans fin. On va te redresser sur tout un tas d’autres choses, l’impôt sur les sociétés, les cotisation sur les prestations de service, l’IPRESS, etc. Il a fallu faire des demandes et des moratoires pour expliquer qu’il faut nous aider.

” Certains employés ne comprennent pas très bien ce qu’est un contrat et ce que cela a comme conséquences. Il y a encore des communications à renforcer.

L’ESSENTIEL

Les entrepreneurs font face à **de nombreux obstacles, comme le risque fiscal ou la concurrence informelle, qui rend plus difficile le processus de formalisation.** Mais les entrepreneurs accompagnés par I&P sont pleinement volontaires pour formaliser leurs activités et ont bien conscience de l’intérêt de cette formalisation, en particulier pour leurs employés.. L’accompagnement d’I&P permet de montrer **l’intérêt de se formaliser si l’entreprise veut connaître une forte croissance et se positionner en leader sur son marché.**



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

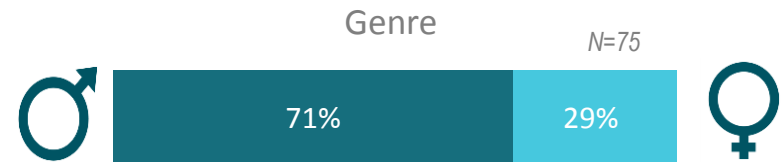
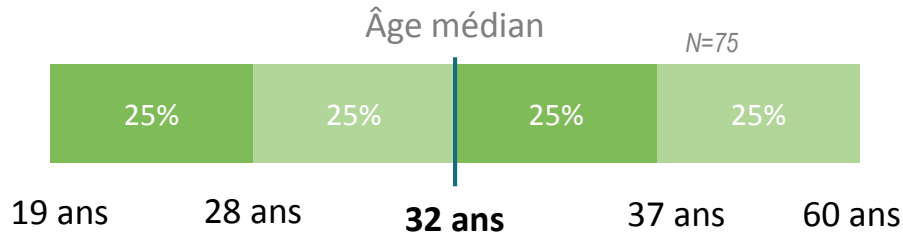
- └ Profil des employés
- └ Un revenu aux conséquences multiples
- └ Des conditions de travail favorables





VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL





CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Profil des employés enquêtés

Présentation générale



-  **42%** des employés sont célibataires
-  **9** personnes par foyer en moyenne
-  **3** enfants de moins de 14 ans par foyer en moyenne
-  **80%** des employés sont locataires de leur logement.

-  **60%** Des individus parlent un français courant.
-  **41%** des employés n'ont pas atteint le niveau lycée.
-  **95%** ont l'électricité dans leur logement
-  **35%** des employés ont un véhicule (voiture et/ou moto)

L'ESSENTIEL

L'employé type est un **homme**, de **32 ans**, en **couple**, avec **3 enfants dans son foyer**. La taille du foyer est conséquente puisqu'environ 9 personnes vivent sous le même toit en moyenne.

Milieu social

Une forte reproduction sociale

Parents : l'importance du niveau d'éducation du père

75% des employés n'ayant pas étudié **ont un père qui n'avait pas étudié non plus.**

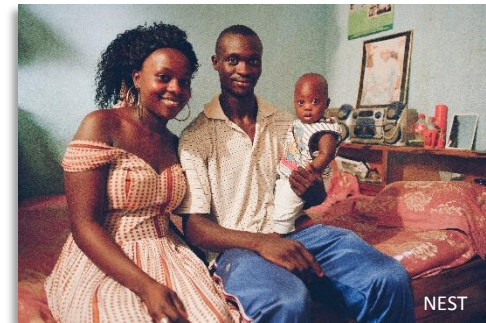
8% seulement des employés ayant été dans le supérieur **ont un père qui n'a pas étudié.**



Conjoints : qui se ressemble s'assemble

87% Des travailleurs ayant un niveau d'éducation supérieur ont aussi un conjoint qui est allé dans le supérieur.

43% Des travailleurs n'ayant pas atteint le lycée ont aussi un conjoint qui n'y est pas allé.



De façon très claire, le niveau d'étude du père influence le parcours scolaire des travailleurs. Notons en revanche que le niveau d'éducation de la mère importe moins puisqu'elles sont plus souvent femmes au foyer et sont nombreuses à ne pas avoir eu d'éducation. La reproduction sociale se retrouve aussi au niveau des couples puisque **les conjoints ont souvent des niveaux d'éducation proches.**



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

- └ Profil des employés
- └ Un revenu aux conséquences multiples
- └ Des conditions de travail favorables

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Accès à l'emploi

Un premier emploi pour 31% des salariés

- **La nécessité d'entrer sur le marché du travail**

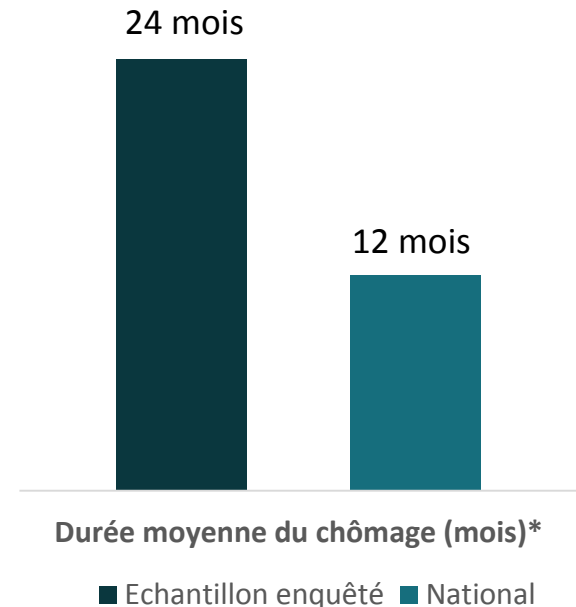
55% ont été contraints d'arrêter leurs études et d'entrer sur le marché du travail.

- **Une offre ouverte aux nouveaux travailleurs**

31% des travailleurs ont obtenu leur premier emploi grâce aux entreprises enquêtées.

- **Une réponse aux problèmes de chômage**

70% des employés ont connu une période de chômage avant de travailler dans l'entreprise.



Durée moyenne du chômage (mois)*

■ Echantillon enquêté ■ National

L'ESSENTIEL

Les entreprises accompagnées par I&P représentent **une porte de sortie hors du chômage** puisque près de 70% des travailleurs ont connu une période de chômage. Surtout, les entreprises offrent aussi leur chance à des chômeurs de longue durée, jusqu'à présent écartés du marché du travail. Elles permettent aussi à près d'**un tiers des travailleurs de s'insérer pour la première fois sur le marché du travail.**

Gains de rémunération

Un salaire moyen 60% supérieur à la moyenne nationale

Une augmentation globale des salaires

71%

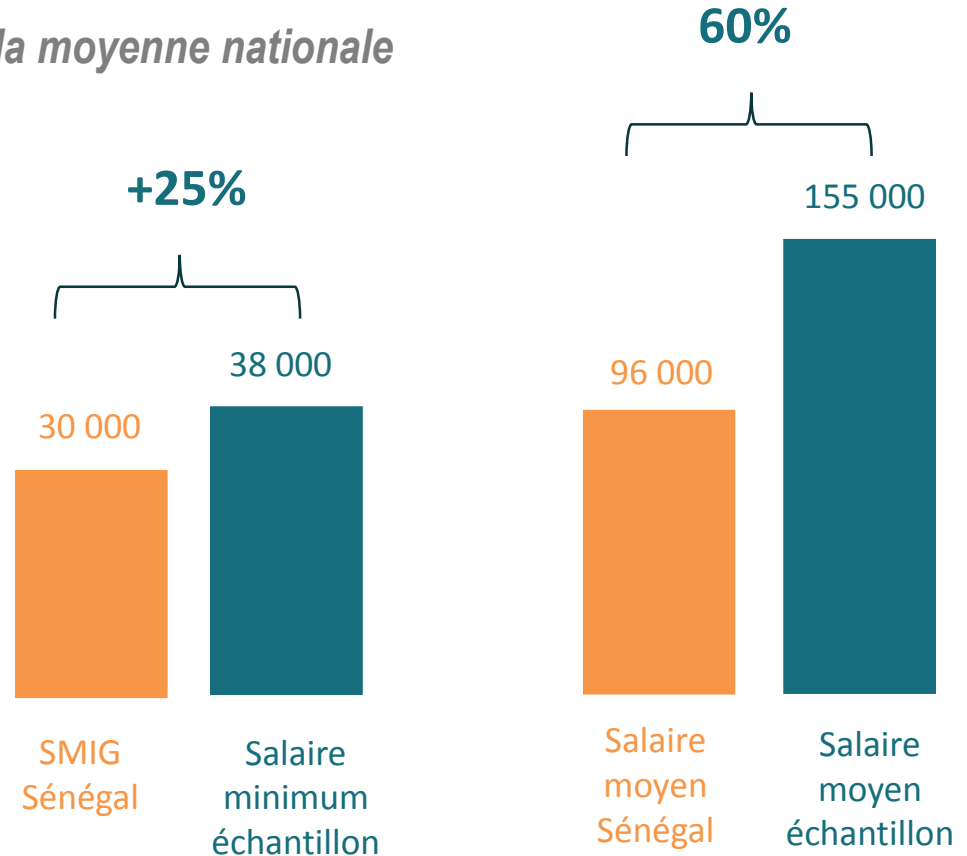
des employés **gagnent plus** que dans leur précédent emploi.

61%

des employés ont connu au moins une **augmentation de salaire**.

104%

de **salaire en plus** en moyenne pour les employés ayant reçu des augmentations



Salaire médian avant l'emploi

80 000 FCFA
(120 euros)

+37%

Salaire médian après l'emploi

110 000 FCFA
(167 euros)

Des revenus pour les proches

Près de la moitié des revenus du ménage sont générés par l'employé(e) enquêté(e)

- Des grands foyers familiaux...

9 Individus vivent en moyenne sous le même toit

- ... générant de faibles revenus

200 000 FCFA représente la somme des revenus médian de tous les membres du ménages, hors travailleur considéré, soit 22 000 FCFA par personnes (environ 34€)

60% des membres du ménage n'ont aucun emploi rémunérateur et sont donc à la charge des autres membres du ménage.

- ... et qui dépendent des revenus de l'emploi fourni par les entreprises partenaires d'I&P

51%

déclarent être le membre du ménage qui **gagne le plus d'argent**

45%

des **revenus du ménage sont générés par l'employé(e) enquêté(e)** en moyenne.

87%

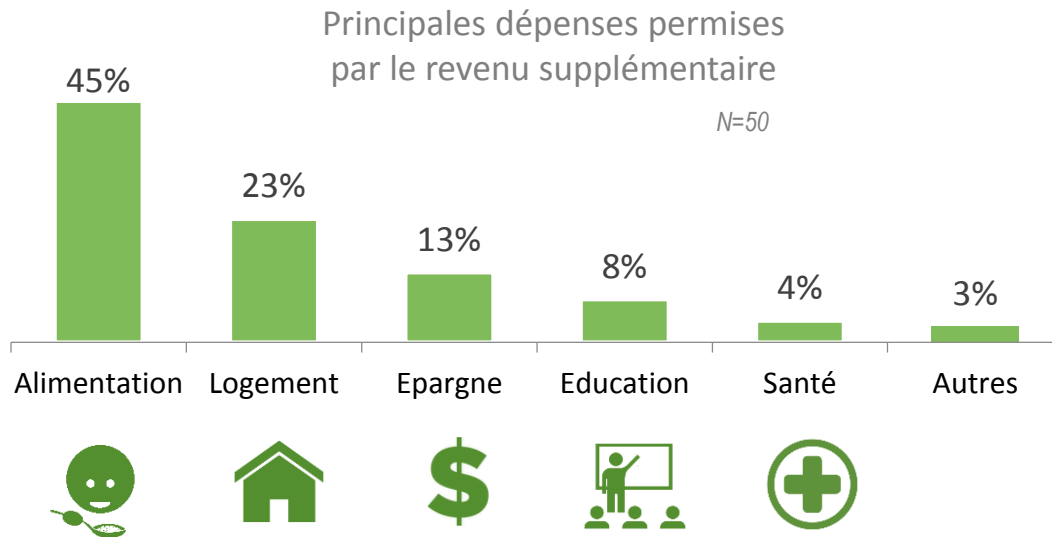
Des travailleurs qui ont changé de régions envoient de l'argent à leurs proches.

Grâce aux gains de rémunération, près de **la moitié des revenus du ménage sont issus de l'emploi fourni par les entreprises enquêtées**. Mais avec 9 individus sous le même toit, le **poids du ménage est tel qu'il est souvent difficile de subvenir à l'ensemble des besoins**. Nombreux sont ceux qui doivent occuper un deuxième emploi, y compris parmi les revenus plus élevés.

Amélioration du niveau de vie

Une hausse des dépenses dans l'habitation, l'alimentation et l'éducation

- Grâce aux augmentations de salaires dont ont profité un grand nombre de salariés, ils ont pu accroître certains postes de dépenses courantes.



LOGEMENT

57% Ont **déménagé** ou **amélioré leur logement** grâce à leur emploi.

90% Ont accès à **l'eau courante** et à **l'électricité** dans leur logement



ÉDUCATION

43% Des employés ont au moins un enfant scolarisé dans un école privée, celles-ci étant réputées de meilleure qualité, mais plus coûteuses.

L'ESSENTIEL

Grâce aux hausses de salaire, les travailleurs **augmentent principalement leurs dépenses alimentaires**. L'accent est également porté sur **la qualité du logement**, sachant que l'accès à l'eau, à l'électricité et à un logement sain va avoir de nombreuses répercussions sur le développement humain (meilleur état de santé, favorise l'éducation, etc.).

Accès au crédit et bancarisation

Une démocratisation du crédit grâce à l'emploi

■ Un premier pas dans le système bancaire

75% des employés bénéficient d'un **compte** dans une agence bancaire formelle

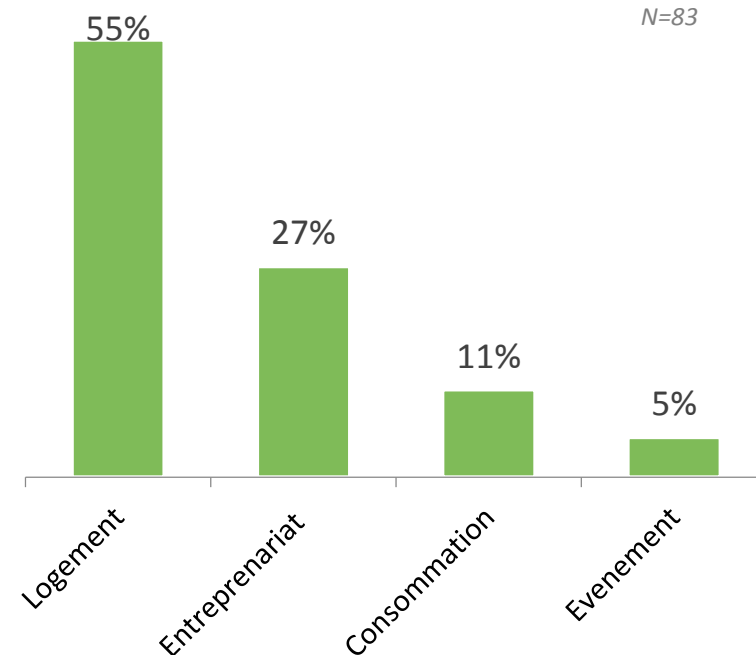
53% des employés **n'avaient pas de compte** bancaire **avant** de travailler dans l'entreprise

■ L'emploi et la bancarisation encouragent l'accès au crédit

90% des employés ayant demandé un crédit l'ont effectivement obtenu

80% des employés ayant bénéficié d'un crédit n'avaient **jamais emprunté auparavant**

■ Utilisation des crédits bancaires obtenus



L'emploi favorise l'ouverture d'un compte bancaire, en particulier grâce aux politiques de versement du salaire par virement mis en place dans de nombreuses entreprises. Cet historique bancaire permet ensuite de se familiariser avec les pratiques bancaires et favorise l'obtention de crédits : un peu plus de la **moitié des employés ont demandé un crédit auprès d'une institution bancaire, et ce, pour la première fois pour près de 80% d'entre eux.**

Épargne et retraite

Une première cotisation à la retraite pour 78% des employés

ÉPARGNE

- **Une épargne encore limitée pour certains** : la moitié des employés n'arrive pas à épargner, ce qui est en partie lié à la **faiblesse des revenus** mais surtout au **nombre important de personnes à charge** dans les foyers. L'autre moitié parvient à épargner 24% de son revenu en moyenne.

48% des employés **n'arrivent pas à épargner** tous les mois.

70% déclarent **épargner moins ou le même montant** que durant leur situation précédente. La formalisation a aussi conduit nombre d'entre eux à réduire leur épargne de précaution.

RETRAITE

- **Une cotisation à la retraite : 78%** des salariés cotisent pour la retraite à l'Institution de prévoyance retraite du Sénégal (IPRES) grâce à leur emploi

78% n'avaient **jamais cotisé** avant leur arrivée dans l'entreprise

90% des employés formels pensent toucher plus tard une pension de retraite

95% des employés pensent qu'il est **important d'épargner pour leur retraite**. Cependant, les possibilités pour épargner restent encore faible. Ainsi, **la cotisation retraite vient compenser cette épargne limitée** et offre une sécurité pour la retraite.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

- └ Profil des employés
- └ Un revenu aux conséquences multiples
- └ Des conditions de travail favorables

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conditions de travail

Une situation plus favorable comparée au précédent emploi

Satisfaction moyenne
(sur une échelle de 1 à 5)



Relation avec la direction
(sur une échelle de 1 à 5)



50% se déclarent globalement **satisfaits de leur emploi**, contre **25%** d'insatisfaits

70% **préfèrent leur situation actuelle** par rapport à la situation précédente (contre 20% qui préféreraient leur situation précédente)

L'ESSENTIEL

Plus des deux tiers des employés sont plus satisfaits de leur situation depuis qu'ils ont rejoint l'entreprise. Les relations avec la direction et les possibilités de dialogue sont globalement saluées, tout comme l'ambiance de travail est appréciée. Malgré tout, **les salaires restent considérés comme trop faibles**, puisque 60% des travailleurs ne sont pas satisfaits de leur rémunération.

Formation

Plus de la moitié des travailleurs ont déjà bénéficié d'une formation

- **Une amélioration continue du capital humain...**

65% des employés ont vu leurs missions évoluer depuis leur arrivée dans l'entreprise

55% des employés ont **bénéficié** d'au moins **une formation** depuis leur arrivée dans l'entreprise

55% des employés ont suivi une formation pour la première fois dans le cadre de leur emploi



- **... qui permet un épanouissement dans les tâches confiées:**

50% des employés **sont satisfaits des perspectives d'évolution dans l'entreprise**

65% sont satisfaits **des responsabilités confiées et sont intéressés par leurs missions**

Près de la moitié des formations ont été réalisées par des **formateurs externes** à l'entreprise, ce qui témoigne d'une **volonté d'améliorer le niveau de capital humain** et d'adopter des standards élevés. Avec près de deux formations en moyenne par employé, les entreprises font des efforts significatifs pour former continuellement leur employés afin que leurs compétences évoluent.

Charge de travail

Des heures supplémentaires nombreuses et souvent non rémunérées

50 % des employés déclarent faire des **heures supplémentaires** dans la semaine.



40 % des employés sont **insatisfaits** du **volume horaire** qu'ils effectuent.



42%
des employés ne sont pas satisfaits de la **conciliation** entre leur **vie privée** et **vie professionnelle**.

70 % des employés déclarent faire des heures supplémentaires qui ne sont pas **rémunérées, au moins partiellement**.

Le nombre d'heure effectuées par les employés **dépassent souvent la durée de 40h généralement prévue dans le contrat de travail**. Les employés effectuent **7 heures supplémentaires** par semaine en moyenne. Majoritairement non rémunérées, cette surcharge de travail génère un fort mécontentement et ne leur permet pas de concilier vie privée et vie professionnelle.

L'ESSENTIEL

SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- └ Les apports du contrat
- └ Les limites de la formalisation
- └ La transition vers le formel
- └ Zoom sur la jeunesse et les femmes

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Avantages du contrat de travail

Sécurité de l'emploi, protection sociale et stabilité des revenus sont les principales raisons de satisfaction



1^{er} avantage : une protection face au licenciement

En l'absence d'allocations chômage et de filets de sécurité mises en place par l'Etat, la garantie d'un emploi durable et la protection face au licenciement est le premier avantage cité spontanément par les employés.



2^{ème} avantage : l'accès à une assurance santé

La santé est une préoccupation majeure pour les employés dans un pays où peu de sénégalais bénéficient d'une couverture santé et où ils sont nombreux à devoir renoncer à des soins. L'accès à une assurance santé souvent permise par la formalisation est ainsi essentielle.



3^{ème} avantage : un salaire garanti à chaque fin du mois

La prévisibilité et stabilité des revenus est particulièrement appréciée dans le cadre du contrat de travail. Cela permet de réduire l'angoisse liée à l'incertitude du lendemain et de se lancer plus facilement dans des projets de vie (logement, enfants, etc.)

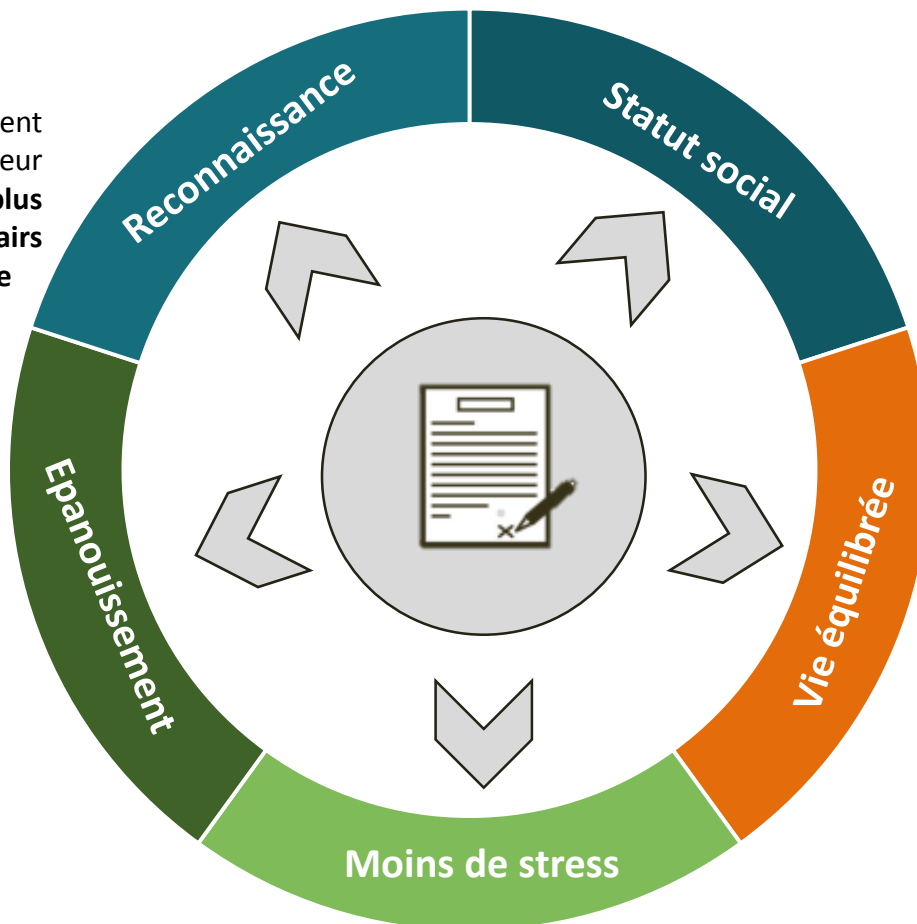
Les employés sont **conscients des apports de la formalisation** puisqu'ils ont tous été en mesure de citer spontanément au moins un avantage. Ils citent en premier la sécurité de l'emploi, la protection sociale et la stabilité de la paie, mais ils sont nombreux à citer aussi la garantie pour emprunter, les meilleures conditions de travail ou encore la crédibilité sur le marché de l'emploi grâce à une expérience formelle.

Bienfaits du contrat de travail

Un épanouissement et une reconnaissance sociale plus importante

88%
des travailleurs pensent que la formalisation leur permet **d'être plus reconnu par leurs pairs** au sein de l'entreprise

78%
des employés estiment **être plus épanouis** dans leur travail s'ils bénéficient d'un contrat de travail



83%
des employés pensent que le contrat permet d'avoir une **plus grande reconnaissance sociale** dans la société

73%
des employés déclarent que le contrat formel facilite la **conciliation** entre **vie privée** et **vie professionnelle**

80%
des employés perçoivent le contrat de travail comme un moyen de **réduire le stress** lié à l'angoisse du lendemain

Valorisation des avantages sociaux

Les congés sont considérés comme particulièrement utiles

- Des droits appréciés par les travailleurs : les notes moyennes (supérieures à 4/5) sur l'utilité des différents avantages montrent que la société sénégalaise accorde de l'importance à se protéger des risques imprévus, que ce soit la maladie, mais aussi la maternité et la vieillesse.

Congés maternité



Congés payés



Congés maladie



Assurance santé



Retraite



Limitation hebdomadaire du temps de travail



- Un SMIG trop bas pour être valorisé : 27% des salariés ne voient aucune utilité dans la garantie d'un salaire minimum car il est généralement considéré comme trop bas. Le SMIG ne permet pas suffisamment de tirer les revenus vers le haut et de vivre plus décemment.

Salaire minimum



Mis à part le SMIG qui est parfois considéré comme trop faible pour avoir un impact réel et qui n'est pas toujours valorisé, **tous les avantages sociaux sont considérés comme particulièrement utiles aux travailleurs**. Notons que les **employés informels valorisent légèrement plus** ces droits que les salariés formels. Ceci témoigne peut-être d'une vision plus optimiste de la formalisation pour ceux qui n'ont pas encore fait l'expérience du contrat.

Protection sociale (1/3)

Une première assurance pour 73% des employés

- Une première assurance pour de nombreux employés

80% des employés formels bénéficient d'une **assurance maladie**. Pour les autres, une IPM est en train d'être sélectionnée et une couverture devrait être mise en place bientôt.

73% des employés jouissent d'une assurance santé pour la **première fois**

- Une assurance multiplicative au sein du foyer



COUVERTURE SOCIALE AU SENEGAL

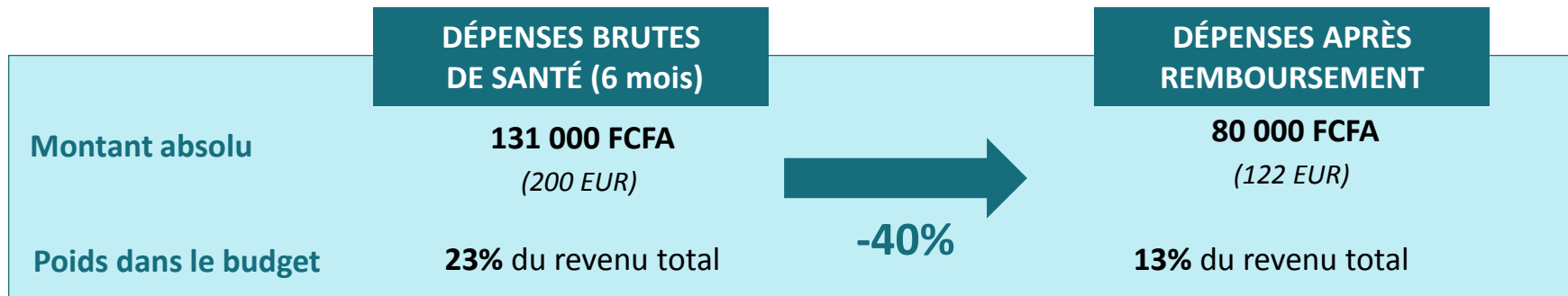
Seulement 14% des salarié(e)s sont couvert(e)s par une assurance maladie au Sénégal*. Pourtant, l'affiliation à une IPM (Institution de Prévoyance Maladie) est une obligation de l'employeur.

Près des trois quarts des travailleurs bénéficient d'une assurance santé pour la première fois grâce à leur emploi formel. Un avantage dont ne peuvent pas profiter les informels. Cette politique de protection sociale a un **effet multiplicateur** puisque les autres membres de la familles en bénéficient. En moyenne, **deux autres personnes sont couvertes par le contrat d'assurance**. Il s'agit d'un avantage rare dont la majorité des Sénégalais ne profitent pas.

Protection sociale (2/3)

Une réduction importante du poids des dépenses de santé

- Les frais de santé, un poids considérable dans le budget du ménage



- Mais, un poids amoindri par l'assurance maladie

47% des employés formels n'ont pas vu leurs dépenses de santé augmenter après leur formalisation

- Et des dépenses directement prises en charge par l'assurance

95% des employés assurés bénéficient d'un tiers payant et n'ont pas à avancer les frais

Les frais de santé représentent **un poids non négligeable dans le budget** mensuel d'un employé. Un tiers des employés ont déjà renoncé à des soins de santé par le passé. Avec un taux de remboursement moyen de 40%, l'assurance fournie par les entreprises contribue à réduire ces dépenses indispensables élevées. **Le poids des dépenses de santé passe ainsi de 23% du revenu à environ 13%, libérant ainsi près de 10% du budget pour satisfaire d'autres besoins.**

Protection sociale (3/3)

Une assurance valorisée mais non optimale

- Le concept d'assurance jugé très utile pour la majorité des employés

85% des travailleurs perçoivent l'assurance maladie comme un **avantage social utile**.

92% des employés **préfèrent cotiser** que ne pas être couvert.

- Mais l'assurance proposée reste insuffisante dans les faits :

42% des employés assurés estiment que le taux de couverture n'est pas suffisant. En effet, les travailleurs se plaignent d'une mauvaise prise en charge des **médicaments**, ainsi que du nombre restreint d'établissements pharmaceutiques partenaires.

Utilité assurance santé



Note globale de l'assurance



Médicament ★★★★★

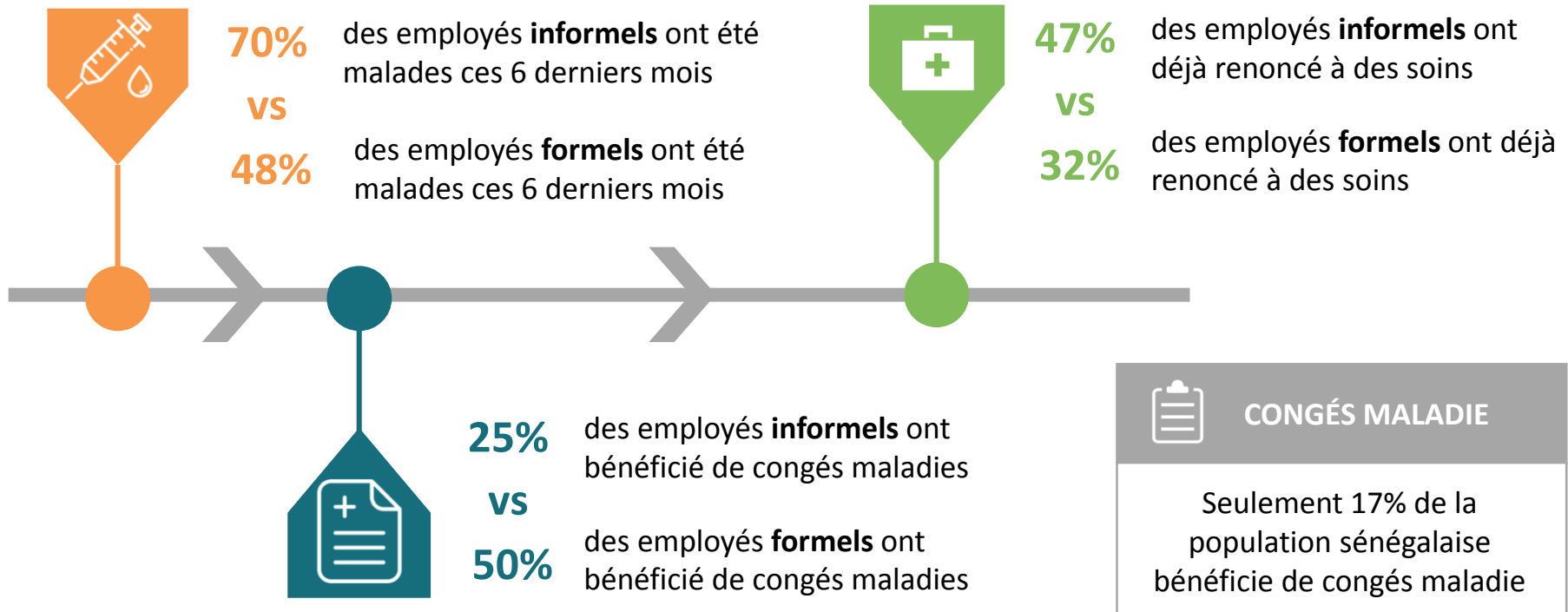
Consultation ★★★★★

Hospitalisation ★★★★★

Être victime d'un accident représente un risque imprévisible : la moitié des employés ont ainsi été malades au cours des 6 derniers mois. **Les travailleurs valorisent l'assurance en théorie et préfèrent cotiser**. Mais, dans la pratique, ils ne sont **pas totalement satisfaits** de l'assurance fournie à cause d'une offre inadaptée de médicaments remboursables. **De nombreuses dépenses ne sont pas couvertes** : les remboursements moyens constatés sont de l'ordre de 40%, alors que les prises en charge annoncées sur le contrat tournent souvent autour de 80%. Les assurances fournies par les différentes IPM ne sont ainsi que très partielles et posent la question de recourir à des assurances privées, certes plus coûteuses, mais de meilleure qualité.

Santé

Des employés formels en meilleure santé



L'ESSENTIEL

Les travailleurs informels sont généralement **en moins bonne santé** que leurs homologues formels. Faute de revenus et de couverture santé, ils renoncent plus souvent à des soins. Avec des conditions de travail souvent plus difficiles, ils connaissent plus fréquemment des problèmes de santé, qu'ils ne peuvent alors soigner. Les travailleurs informels entrent ainsi dans un cercle vicieux où l'état de santé se dégrade. Ainsi, **85%** des employés estiment qu'avoir un contrat formel permet d'améliorer leur état de santé.

Intégration au système financier

La formalisation participe à la bancarisation et à l'accès au crédit des employés

- La formalisation est synonyme de bancarisation :

82% des employés **formels** possèdent un **compte bancaire** **vs** **42%** des employés **informels** possèdent un **compte bancaire**

72% des employés **formels** reçoivent leur salaire par **virement bancaire** **vs** **8%** des employés **informels** reçoivent leur salaire par **virement bancaire**

- Le contrat, une garantie pour la banque

50% des employés **formels** **ont obtenu un emprunt** depuis leur arrivée, essentiellement ceux en CDI. **vs** **20%** des employés **informels** ont obtenu un emprunt

95% des employés pensent que **l'obtention d'un contrat** de travail facilite l'accès au crédit

Taux de bancarisation au Sénégal

21% de la population sénégalaise possède un compte bancaire en 2017*

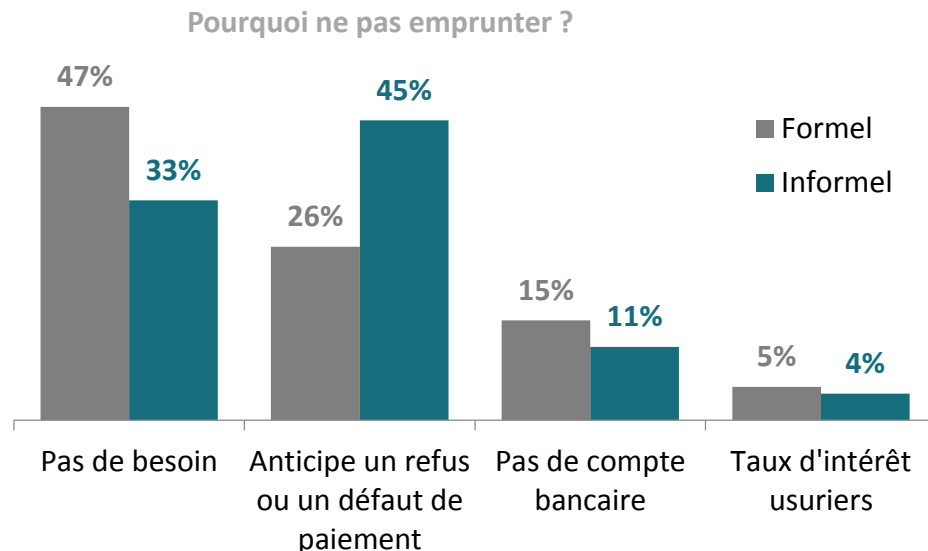
La formalisation s'accompagne généralement **de l'ouverture d'un compte** en banque, phénomène encore marginal à l'échelle nationale. Ainsi, l'emploi formel permet le **développement de la bancarisation**, à travers notamment la politique de versement des salaires par **virement bancaire**. L'accès au crédit est ensuite facilité grâce à cet historique bancaire.

Raisons de ne pas emprunter

L'accès au crédit bancaire encore limité pour les informels

- La peur d'emprunter est plus présente chez les informels

Alors que les employés formels n'empruntent pas majoritairement parce qu'ils n'en **ressentent pas le besoin**, les informels ne se tournent pas vers la banque car ils estiment **ne pas avoir suffisamment de collatéraux et de ressources** pour garantir le remboursement.



- La finance informelle, une alternative au système bancaire conventionnel

50% des employés ont eu recours à la finance informelle, en particulier les systèmes de tontine. Ce mécanisme d'épargne tournante sert de substitut au prêt bancaire aux employés informels qui n'ont pas accès au crédit bancaire.

Alors que l'absence de crédit est majoritairement un choix chez les employés formels, il est en revanche subi chez les informels. Sans contrat de travail faisant office de garantie auprès des banquiers, les employés informels préfèrent ne pas emprunter puisqu'ils anticipent déjà un refus, voire un défaut de paiement. Ils vont alors se tourner vers la finance informelle comme les tontines.

Projets de vie

Le contrat améliore la scolarisation des enfants et le confort du logement



ENFANTS

Formel
3 / 2
Informel

enfants en moyenne par foyer

60% des travailleurs pensent que la formalisation **encourage la décision d'avoir des enfants**

83% des employés estiment que le contrat permet **d'offrir une meilleure scolarité aux enfants**



LOGEMENT

CDI
25% / 10%
CDD

des travailleurs sont **propriétaires** de leur logement

Formel
56% / 30%
Informel

des employés ont **amélioré le confort de leur logement** depuis leur arrivée dans l'entreprise

82% des travailleurs pensent que l'obtention d'un contrat **facilite l'accès à la propriété**

L'ESSENTIEL

L'emploi permet aux travailleurs de se projeter dans l'avenir en **investissant dans leur progéniture et leur logement**. En effet, la **stabilité** procurée par le contrat encourage la décision de **fonder une famille** et fait office de garantie et crédibilité auprès des banques. Ce qui permet d'accéder plus facilement au **statut de propriétaire**, notamment les personnes en CDI.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- └ Les apports du contrat
- └ Les limites de la formalisation
- └ La transition vers le formel
- └ Zoom sur la jeunesse et les femmes

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Freins à la formalisation

Le contrat est source de rigidité



Une source de rigidité

37% Des travailleurs interrogés citent spontanément le **manque de flexibilité** comme principal inconvénient au contrat. Ils ne peuvent par exemple pas saisir des opportunités professionnelles aussi facilement puisqu'ils sont liés à l'entreprise.

Ils ne peuvent pas rentrer au village à n'importe quel moment ou ne pas venir travailler en fonction de leurs besoins. Le contrat ne permet pas de s'adapter aussi facilement aux différents événements de la vie, ni de cumuler plusieurs emplois comme c'est souvent le cas au Sénégal.

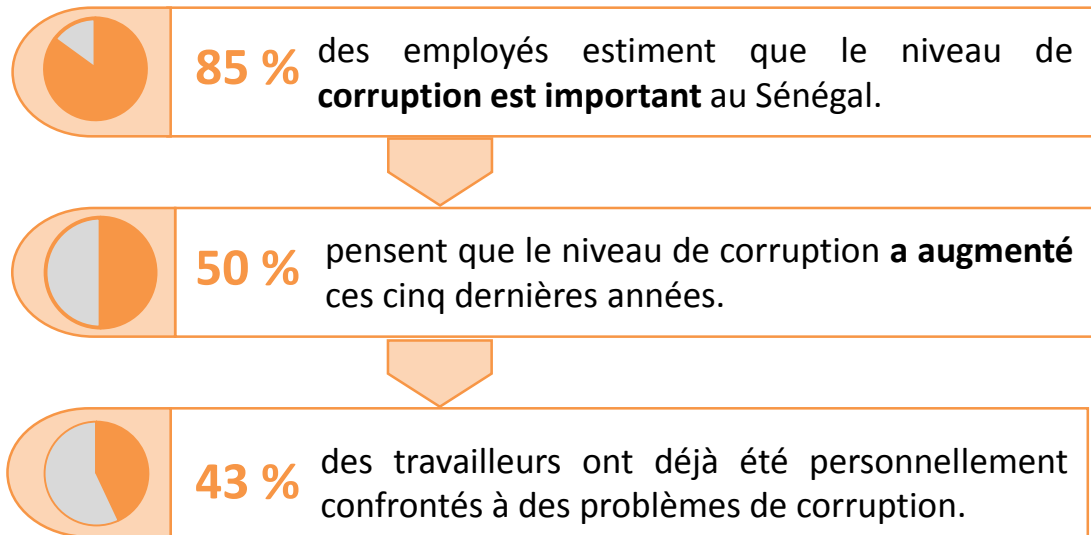


L'ESSENTIEL

Le manque de flexibilité est le principal frein à la formalisation des employés. Ne pas pouvoir saisir des opportunités économiques ailleurs et ne pas pouvoir choisir de venir ou non travailler sont considérés comme des obstacles importants, dans des pays où la flexibilité de l'informalité est finalement considérée comme la norme.

Défiance envers les institutions (1/2)

Une corruption perçue comme prépondérante



Transparency International

Transparency International établit un classement des pays selon l'indice de perception de la corruption (IPC). L'indice du Sénégal s'est amélioré depuis l'arrivée au pouvoir de Macky Sall, passant de 36 à 45, le classant désormais au 66^e rang mondial et 8^e rang africain. Une remontée due notamment à la création d'un ministère de la Bonne gouvernance – rattaché au ministère de l'Enfance et à la création de l'Office national de lutte contre la fraude et corruption (OFNAC).

L'ESSENTIEL

Alors que les données de Transparency International semblent indiquer une **amélioration de la gouvernance au Sénégal ces dernières années**, les employés ont **une perception différente**. Cette perception et cette confiance des citoyens envers les institutions est pourtant centrale et rappelle le **rôle essentiel de la pédagogie** pour que les changements soient perçus et ressentis par la population.

Défiance envers les institutions (2/2)

La formalisation ne protège pas de l'administration fiscale



La crainte de l'administration fiscale

60% Des employés enquêtés pensent avoir plus à craindre de l'administration fiscale lorsqu'ils sont formels. Alors que l'on pourrait penser que la formalisation permet justement d'être en règle et ne plus avoir à craindre l'administration fiscale, c'est finalement l'inverse. La **majorité des travailleurs estiment que l'administration fiscale va amplifier sa surveillance une fois qu'ils se seront déclarés**. Ils craignent alors des sanctions sur la non déclaration de leurs activités secondaires, leur logement, etc.

45% des employés **formels** ont déjà été **victimes de corruption**

VS

34% des employés **informels** ont déjà été **victimes de corruption**

L'ESSENTIEL

Alors que le contrat de travail devrait permettre d'être en règle vis-à-vis de l'administration fiscale, il rend aussi visible le foyer sur d'autres aspects qui ne sont pas forcément formalisés (emplois occasionnels, logement, etc.). Les employés formels sont ainsi plus nombreux à avoir été victimes de corruption.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- └ Les apports du contrat
- └ Les limites de la formalisation
- └ La transition vers le formel
- └ Zoom sur la jeunesse et les femmes

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Une transition difficile vers le formel

Les difficultés et obstacles sont nombreux pour accéder à un emploi formel

Chômage frictionnel

Une fois au chômage, comme la **recherche** d'emploi formel est **coûteuse** en temps et argent, les chômeurs ont tendance à **accepter le premier emploi** venu, même sans contrat de travail.

Compétences non reconnues

Les compétences acquises dans l'informel n'ont **pas de valeur sur le marché du travail formel**. Elles ne sont donc pas transférables et **ne permettent pas d'envoyer des signaux** aux employeurs.

Asymétrie d'information

Les travailleurs informels souffrent d'un **manque d'information** concernant les **offres d'emplois formels** : les offres disponibles, les salaires et qualifications nécessaires.

Peu de mobilité sociale

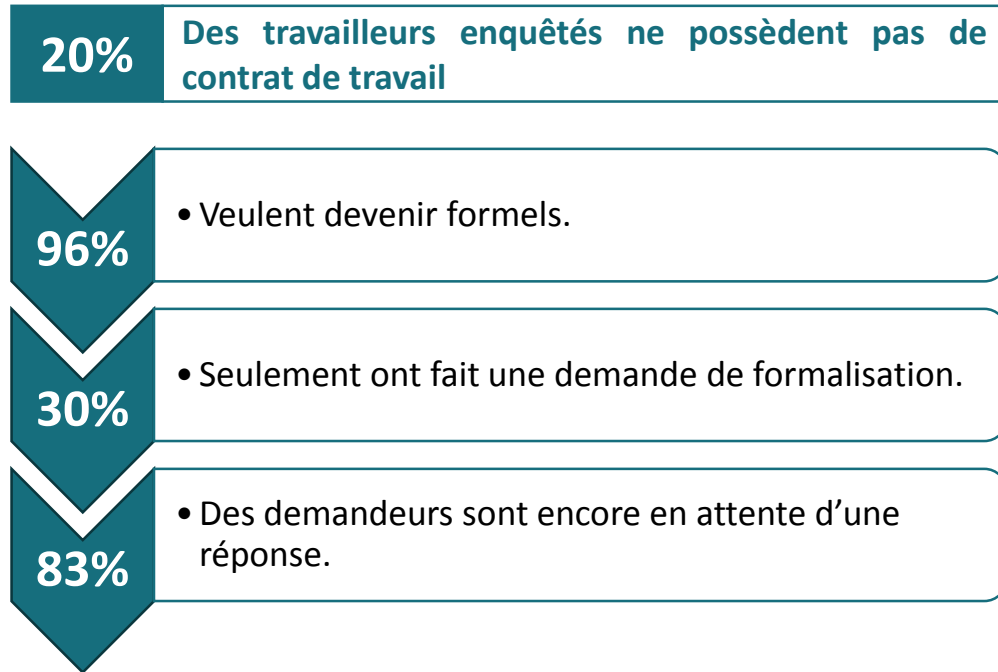
Seuls ceux dans le segment supérieur de l'économie informelle peuvent accéder au formel. Mais faute de capital financier et social suffisant, peu de personnes y accèdent.

Manque de relations sociales

Les administrations publiques qui jouent les intermédiaires entre les employeurs et les demandeurs d'emploi ne parviennent pas à faire se **rencontrer l'offre et la demande** d'emplois formels. Seuls ceux ayant des relations sociales peuvent alors y accéder.

Les employés informels face à la formalisation (1/2)

Une volonté de se formaliser



Tous les employés qui ont eu un contrat formel par le passé ont été contraints de le quitter. Redevenir informel n'est donc pas un choix mais une contrainte subie.



L'ESSENTIEL

Le contrat de travail **formel est un objectif** pour la quasi-totalité des travailleurs. Toutefois, ils sont relativement **peu nombreux à en faire la demande**. Face à l'ampleur du secteur informel au Sénégal, les travailleurs considèrent comme normal d'être informel et, faute de mieux, acceptent cette situation. **L'informalité semble donc subie** puisqu'ils souhaiteraient se formaliser. Tous ceux qui ont déjà été formels auparavant ont d'ailleurs été contraints de le quitter suite à la fin du contrat ou à la faillite de l'entreprise, et n'ont donc pas fait le choix de l'informel. Il semble donc important de **répondre à leurs attentes en les formalisant**.

Les employés informels face à la formalisation (1/2)

L'informalité, une étape avant le contrat

L'informalité, une première étape avant le contrat

- Les travailleurs formels ont souvent commencé informels dans l'entreprise

63% Des employés formels ont débuté dans l'entreprise en tant qu'informels

17 mois Durée moyenne durant laquelle les employés sont restés informels dans l'entreprise

L'informalité, une situation acceptée

68% Des travailleurs se disent prêts à accepter un emploi informel en cas de licenciement.

Avant d'acquiescer une situation formelle stable, **beaucoup d'employés ont commencé de façon informelle** dans un premier temps. L'informalité est souvent utilisée pour tester les compétences d'un individu avant de l'embaucher. Elle permet aussi à l'entreprise de voir l'évolution de son chiffre d'affaires avant d'embaucher durablement. Cette situation est relativement acceptée par les travailleurs en raison de leur difficulté à accéder à un contrat de travail ailleurs. Ils seraient même prêts à redevenir informels en cas de licenciement.

L'ESSENTIEL

L'intégration dans le marché du travail formel

Une entrée difficile mais durable dans le marché du travail formel

- **L'obtention d'un contrat de travail est difficile**

77% Estiment qu'il est difficile d'obtenir un contrat de travail au Sénégal.

60% Ont obtenu leur premier contrat de travail dans cette entreprise.

- **Une intégration durable dans le secteur formel**

83%

Des **formels** pensent trouver un autre contrat si l'entreprise ferme

VS

53%

Des **informels** pensent pouvoir trouver un contrat ailleurs si l'entreprise ferme

Les emplois formels étant rares au Sénégal, il est difficile d'obtenir un contrat de travail. Pour la majorité d'entre eux, il s'agit de leur tout premier contrat de travail. **Les entreprises partenaires d'I&P jouent un rôle majeur dans l'accès à l'emploi formel.** Ce rôle est d'autant plus important qu'une fois formalisés, leurs chances d'obtenir d'autres contrats formels ailleurs augmentent. Les travailleurs formels sont en effet plus nombreux à penser pouvoir obtenir un contrat ailleurs. **La difficulté est donc d'obtenir ce premier contrat qui semble être une porte d'entrée durable dans la formalité.**

L'ESSENTIEL

SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- └ Les apports du contrat
- └ Les limites de la formalisation
- └ La transition vers le formel
- └ Zoom sur la jeunesse et les femmes

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Jeunesse

Un emploi pour de nombreux jeunes

63% des travailleurs ont moins de 25 ans.

- Les entreprises jouent un vrai rôle dans **l'accès au premier emploi et au premier contrat** afin de permettre à cette jeunesse de s'émanciper.
 - 55%** Des jeunes accèdent à un premier emploi grâce à l'entreprise.
 - 83%** Des jeunes accèdent à un premier contrat de travail grâce à l'entreprise.
- Ils ont en revanche un **moindre accès au CDI** (26% des jeunes ont un CDI vs 61% pour les plus de 25 ans) et ont des **salaires 70% inférieurs** en moyenne. Leurs collatéraux étant plus faibles et leur situation professionnelle moins stable, ils ont logiquement moins accès au crédit (9% ont un crédit vs 49%).



POPULATION AU SENEGAL

61% de la population Sénégalaise à moins de 25 ans(*). La question de fournir des emplois et des opportunités économiques à cette jeunesse est ainsi centrale.



L'ESSENTIEL

En raison de l'âge et d'une plus faible expérience, les travailleurs de moins de 25 ans **ont moins accès au CDI** et négocient des salaires moyens 70% inférieurs. Malgré tout, **offrir une première expérience et un emploi à cette jeunesse est primordiale étant donné le très jeune âge de la population sénégalaise.**

*Source : ANSD (2018)

Genre (1/2)

Un tiers des employés sont des femmes

- Une égalité entre les sexes respectée

81%

des employés estiment qu'il n'y a **aucune différence de considération** entre les sexes dans l'entreprise

75%

pensent que **les inégalités de salaire n'existent pas** entre les sexes dans l'entreprise

87%

des femmes n'ont **jamais été victime de discrimination** dans l'entreprise

87%

des femmes ne considèrent pas leur genre comme un **frein à leur carrière**

- Mais, un statut plus précaire qui empêche les femmes d'emprunter:

Homme **66%**
Femme **33%**

possèdent un **CDI**

Homme **50%**
Femme **30%**

ont demandé un crédit bancaire depuis leur arrivée

Un tiers des employés étant des femmes, les entreprises offrent **des opportunités économiques importantes à des personnes souvent exclues du marché du travail**. Les employées ne se sentent pas victimes de discrimination puisque **les notes attribuées aux conditions de travail sont équivalentes** entre les hommes et les femmes. La répartition hiérarchique des postes est la même pour les femmes et pour les hommes, ce qui montre leurs possibilités d'accéder aux fonctions supérieures. Il a souvent été mentionné par les travailleurs que les femmes sont au contraire favorisées dans l'obtention d'un emploi. Cependant, les femmes sont **sous-représentées parmi les CDI**, ce qui freine leur accès au crédit.

Genre (2/2)

Entre informalité et CDD, les femmes font face à des situations plus précaires

L'inégalité face au type de contrat de travail

- **40%** des femmes n'ont pas de contrat de travail officiel
 - **33%** des femmes sont en CDI
- VS**
- **11%** des hommes n'ont pas de contrat de travail officiel
 - **66%** des hommes sont en CDI

Les facilités d'accès au contrat pour réduire les discriminations

55% Des travailleurs estiment que le contrat permet de réduire les discriminations hommes/femmes



L'ESSENTIEL

Les femmes ont des situations souvent plus précaires parmi les personnes enquêtées. Toutefois, elles estiment que l'accès au contrat de travail est un bon moyen d'équilibrer les situations et de se protéger contre les discriminations. Elles accèdent cependant moins à ces contrats puisqu'**elles sont largement plus concernées par l'informalité** : 40% des femmes n'ont pas de contrat de travail officiel.



SOMMAIRE

INTRODUCTION

- └ Contexte et marché du travail au Sénégal
- └ Méthodologie de la mission

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conclusions (1/2)

ENTREPRENEURS

- **Une volonté de formaliser mais des obstacles importants** – Les entrepreneurs sont pleinement volontaires pour formaliser leurs activités et ont bien conscience de l'intérêt de cette formalisation. Ils font cependant face à de nombreux obstacles, comme le risque fiscal ou la concurrence informelle, qui rend plus difficile le processus de formalisation dans un contexte où 97% des entreprises sont informelles au Sénégal.

IMPACTS D'UN EMPLOI

- **Accès à l'emploi** - Les entreprises accompagnées par I&P représentent une porte de sortie vers le chômage puisque près de 70% des employé(e)s ont connu une période de chômage. Elles permettent aussi à près d'un tiers des employé(e)s de s'insérer pour la première fois sur le marché du travail et d'offrir cette première expérience si importante pour être plus employable.
- **Un salaire plus élevé qui fait vivre tout un foyer** – Avec un salaire 60% supérieur à la moyenne nationale, les employé(e)s apportent près de la moitié des revenus du ménage. Avec près de 9 personnes en moyenne dans le foyer, ce salaire a changé le quotidien de beaucoup de personnes. Ils sont ainsi nombreux à s'être lancés dans de nouveaux projets de vie en investissant dans l'éducation et dans le logement.
- **Des conditions de travail épanouissantes** – Plus des deux tiers des travailleurs sont plus satisfaits de leur situation depuis qu'ils ont rejoint l'entreprise. Un effort important est mis sur la formation avec un peu plus de la moitié des travailleurs qui ont déjà reçu au moins une formation. Ils sont ainsi globalement satisfaits des tâches et responsabilités confiées.

Conclusions (2/2)

FORMALISATION

- **Formalisation de l'économie** – Dans un pays où la majorité des travailleurs tirent leur revenu du secteur informel, les entreprises partenaires d'I&P ont permis à 31% des employé(e)s d'avoir un premier emploi et surtout à 60% des employé(e)s de signer leur premier contrat de travail déclaré. Cette formalisation s'accompagne de plusieurs avantages sociaux comme les congés payés ou les congés maternité pour les femmes.
- **Des avantages sociaux essentiels** – Les entreprises offrent une première assurance maladie à 73% des employés. Cette couverture s'étend à deux personnes supplémentaires dans le foyer en moyenne. Il s'agit aussi de la première adhésion au système de retraite pour 78% des employés.
- **Intégration au système financier** – Le contrat s'accompagne souvent de l'ouverture d'un compte en banque, notamment à travers le versement des salaires par virement bancaire. L'accès au crédit est ensuite facilité grâce à cet historique bancaire : les travailleurs formels sont deux fois plus nombreux à accéder à un crédit.
- **Projets de vie** – Le contrat encourage la décision d'avoir des enfants et améliore la scolarisation des enfants. Les travailleurs formels sont presque deux fois plus nombreux à avoir amélioré le confort de leur logement.
- **Rigidité et crainte de l'administration fiscale** – Le contrat est cependant moins flexible. Une fois liés par un contrat, les travailleurs ne peuvent saisir aussi facilement d'autres opportunités économiques. Alors que le contrat devrait protéger des contrôleurs fiscaux, il rend aussi visible le foyer aux yeux de l'administration fiscale. Ils sont ainsi plus nombreux à avoir été confrontés à la corruption.
- **De l'informel au formel** – Plus de la moitié des travailleurs ont commencé de façon informelle, souvent pour tester leurs compétences. L'informalité est considérée comme une première étape avant le contrat. La difficulté est d'obtenir ce premier contrat qui est ensuite une porte d'entrée durable dans la formalité. Les travailleurs formels sont en effet plus nombreux à penser pouvoir obtenir un contrat ailleurs.

Recommandations (1/2)

Formalisation

Les travailleurs informels interrogés souhaitent se formaliser. L'informalité est donc subie et il est important de pouvoir répondre à leurs attentes et leur permettre d'accéder aux avantages du contrat. Le **processus de formalisation doit donc être maintenu et accéléré.**

Heures supplémentaires

Malgré le contrat, la durée légale n'est souvent pas respectée, alors même que ces heures supplémentaires ne sont généralement pas rémunérées. Des mesures sont attendues afin de **compenser les nombreuses heures supplémentaires non rémunérées** ni récupérées

Importance du CDI

Les impacts positifs du contrat de travail sont très majoritairement liés aux CDI. La **stabilité du contrat** permet d'accéder au crédit et de mener des projets de vie. Il est important d'encourager cette forme de contractualisation, qui favorise aussi l'épanouissement, la productivité et la fidélité des employés.

Recommandations (2/2)

Assurance santé

Alors que les taux de couverture affichés oscillent autour de 80%, en pratique « seuls » 40% des dépenses de santé ont été prises en charge. De nombreux médicaments n'entrent finalement pas dans les dépenses remboursables. Alors qu'ils considèrent l'assurance comme essentielle, ils sont finalement moyennement satisfaits des assurances garanties. **L'amélioration de la couverture santé** est un axe important pour qu'ils valorisent davantage leur emploi et leur contrat de travail.

Retraite

Les travailleurs expriment souvent leurs **doutes quant aux versements effectifs des cotisations retraites**. De nombreuses histoires d'entreprises n'ayant en réalité jamais versé ces cotisations circulent. Il est important de répondre à ces préoccupations, en transmettant par exemple leur numéro de cotisant ou en favorisant un rendez-vous avec l'IPRES pour leur permettre de vérifier l'état de leurs cotisations.

Sensibilisation

Les avantages de l'emploi et du contrat ne sont pas toujours pleinement valorisés car les employés n'ont tout simplement **pas conscience de ces avantages**. Certains ne savent par exemple pas que l'assurance est liée à leur emploi dans l'entreprise. Ils sont **nombreux à ne pas savoir qu'ils cotisent à la retraite**. La plupart se concentrent donc sur le salaire net dont ils disposent. Expliquer le rôle des différentes cotisations et les avantages procurés est un élément important pour fidéliser les employés dans l'entreprise.

Contacts

- **Olivier FURDELLE**, Teranga Capital
olivier.furdelle@terangacapital.com
- **Samuel MONTEIRO**, I&P et FERDI
s.monteiro@ietp.com