A woman with dark hair, wearing a purple vest over a red and white plaid shirt, is focused on her work. She is operating a green industrial sewing machine with a silver metal table. The machine has a label that reads 'L489'. She is working on a piece of dark blue fabric with a white and red patterned hem. The background shows a busy factory environment with other workers and machines.

Evaluation des impacts d'un emploi formel à Madagascar

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. Près de 280 employés ont été interrogés dans 5 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 la quasi-totalité des unités de production est considérée comme informelle.

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 génèrent un filet de sécurité essentiel pour les salariés.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- └ Contexte et marché du travail à Madagascar
- └ Méthodologie de la mission

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

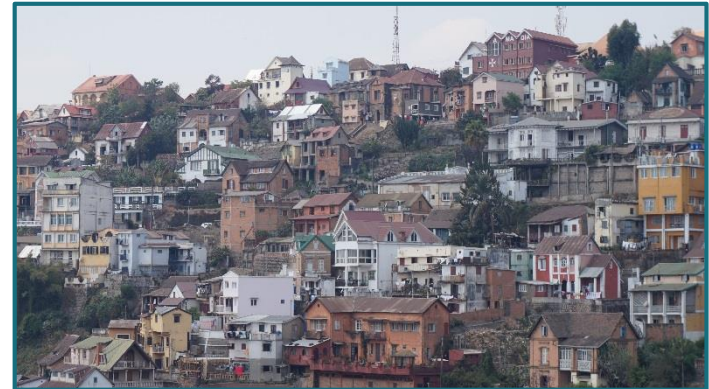


Madagascar: état des lieux

- Madagascar est un pays insulaire de l'Océan Indien qui se classe **158^e sur 188 pays** dans le *Rapport sur le développement humain 2016*.
- Avec une **bonne croissance économique** (6% depuis 2016), Madagascar se relève progressivement des crises politiques grâce, notamment, à la reprise des investissements publics et le retour des financements externes.
- **L'agriculture** fait vivre quatre habitants sur cinq à Madagascar. Elle est le premier secteur d'activité et représente 25% du PIB. Toutefois, l'agriculture reste avant tout une activité de subsistance.
- Les activités agricoles et la mauvaise gestion des ressources provoquent un **problème important de déforestation à Madagascar**, recouvert à 20% de forêts. Chaque année, environ 36 000 hectares sont détruits.
- La crise politique lancinante illustre la mauvaise gouvernance qui règne à Madagascar. La **situation politique se normalise peu à peu** avec la non contestation des derniers résultats aux élections présidentielles qui ouvre la voie à une réconciliation nationale.

Quelques chiffres

- Superficie : 587 000 km²
- Population : 24,8 millions
- Population urbaine: 44%
- 76% de la population sous le seuil d'extrême pauvreté
- Langues officielles : Malgache et Français



Le marché du travail Malgache

Accès à l'emploi



Le chômage à Madagascar touche 1,3% de la population active (BIT, Bureau International du Travail). Toutefois ce chiffre ne reflète pas la réalité du pays puisqu'il ne prend pas en compte le chômage déguisé, le sous emploi et l'étendue de l'informalité.

Secteurs

Le secteur primaire, avec 75% des emplois, est le plus répandu dans l'économie malgache. Toutefois, c'est le **secteur tertiaire qui crée le plus de richesse** dans l'économie avec 54% du PIB.



Travailleurs informels



Seulement 11% des actifs occupés Malgaches sont salariés. Autrement dit, l'écrasante majorité des travailleurs appartient au secteur informel, majoritairement des entreprises informelles agricoles.

Rémunérations

Le salaire mensuel moyen est d'environ 168 000 AR (un peu moins de 42€ par mois). Notons que le salaire moyen des femmes est près de 50% inférieur à celui des hommes à Madagascar.



L'ESSENTIEL

En l'absence d'assurance chômage, la plupart des malgaches 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 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

L'absence de réglementation et l'instabilité provoquées par l'informel réduisent considérablement les conditions de vie des travailleurs, notamment au niveau de l'habitat. A Madagascar, **seuls 2,4% des travailleurs informels agricoles ont accès à l'électricité, contre 63% de travailleurs formels du privé.**

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 économique : 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 son 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 décents, 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 décents, 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 décents qui affectent les travailleurs informels et leurs permettre de sortir de la pauvreté.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

- └ Contexte et marché du travail à Madagascar
- └ Méthodologie de la mission

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



Échantillon

280 employés dans 5 entreprises différentes



Ultramaille (146 employés enquêtés)

Société spécialisée dans la bonneterie, le tricotage et la fabrication de pullovers et autres articles en maille, de moyen et haut de gamme.



Nutri'Zaza (72 employés enquêtés)

Entreprise à vocation sociale dont l'objet est de lutter de manière pérenne contre la malnutrition infantile chronique à Madagascar.



Crêpe H&H (23 employés enquêtés)

Entreprise de restauration rapide à base de crêpes, avec des produits de qualité, située dans la capitale.



Chicky (15 employés enquêtés)

Entreprise de restauration rapide spécialisée dans le poulet frit, qui cible la classe moyenne urbaine malgache.



DIGITALL4YOU (24 employés enquêtés)

SSII spécialisée dans le développement de sites web et d'applications mobile pour le compte de PME et de Startups en France, en Europe et en Amérique du Nord.

Précisions méthodologiques

Notes sur les dessous de l'étude

- L'étude a eu lieu entre le 24 septembre et le 12 octobre 2018. Elle s'est déroulée à **Antananarivo**, 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 **280 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.
- A 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 Ariary (MGA) au taux de change suivant : **1 EUR = 4 000 Ar**

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 à Madagascar

Une activité dynamique mais concentrée dans la capitale

Localisation

Les entreprises sont très fortement concentrées autour de la capitale puisque près de 51% se situent dans la **région de Tananarive**. Suivent les régions d'Antsirabe (7%), Vangaindrano (7%) et Fianarantsoa (6%).

Taille

Dans la **région de Tananarive**, environ 80% des nouveaux établissements sont des entreprises individuelles, notamment dans le secteur secondaire et tertiaire. Ces statistiques illustrent une dynamique entrepreneuriale.

Ancienneté

En moyenne, les travailleurs sont dans l'entreprise depuis environ **8 ans**. Elles parviennent donc à offrir une certaine stabilité aux travailleurs.

Secteur

Le secteur tertiaire représente 54% du PIB du pays, devant le primaire (33%) et le secondaire (13%). L'activité moteur du tertiaire est le commerce, puisqu'il représente 7% des emplois dans l'économie.

Régime juridique

Les **entreprises individuelles** (82%) sont les plus représentées. Le propriétaire est seul responsable de ses actes.

Compétitivité

Le pays est seulement classé 121^{ème} mondial sur un indice construit à partir des facteurs de productivité.



L'entrepreneuriat à Madagascar

Une fibre entrepreneuriale poussée

ÂGE



On remarque que **39%** des malgaches de la tranche **55-64 ans** sont considérés comme entrepreneurs, contre 26% chez les 35-44 ans et 17% chez les 18-24 ans.

GENRE



Hommes et femmes ont une fibre entrepreneuriale assez similaire : 23% des hommes adultes sont des entrepreneurs, taux qui est assez proche (20%) chez les femmes.

CHOIX



77% des entrepreneurs ont **décidé de se mettre à leur compte par opportunité (choix)**, et seulement 23% sont indépendants par nécessité (contrainte). Parmi ces 23%, la plupart sont des hommes contraints d'assurer un revenu familial au foyer alors que l'entrepreneuriat féminin représente un moyen d'émancipation personnel.

OBSTACLES



Les principaux obstacles à la création d'entreprises cités sont **l'absence d'accès aux infrastructures physiques** (16%) à cause d'un réseau routier précaire, **le manque de financement privé** (16%) avec des conditions d'emprunts trop contraignantes pour les PME, **l'inexistence d'une politique publique** d'envergure en faveur de l'entrepreneuriat (14%) et **la corruption** (12%).

L'ESSENTIEL

Près de 76% des employés enquêtées 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

99% des entreprises sont considérées comme informelles à Madagascar

- **L'informalité est prépondérante** puisque la quasi-totalité (**99%**) des unités économiques recensées sont considérées comme informelles à Madagascar, c'est-à-dire sans numéro statistique.
- Le taux d'enregistrement des établissements salariaux à la CNaPS (**2%**) demeure relativement faible. L'informalité implique une **faible protection des travailleurs** qui n'ont pas accès à une couverture santé et ne cotisent pas pour la retraite.

L'informel : une opportunité pour les jeunes diplômés

98% Des **jeunes** actifs travaillent dans le secteur informel en 2017*.

L'ESSENTIEL

Excepté les très grandes entreprises nationales ou internationales, **très peu de structures sont formalisées à Madagascar**. 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.

Source : Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENEMPSI), 2012
<https://www.madagascar-tribune.com/98-des-jeunes-dans-le-secteur,23160.html>

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 l'emprise des pouvoirs publics**.

Échapper 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



- 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.

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.**

L’ESSENTIEL



SOMMAIRE

INTRODUCTION

ENTREPRISES

IMPACTS D'UN EMPLOI

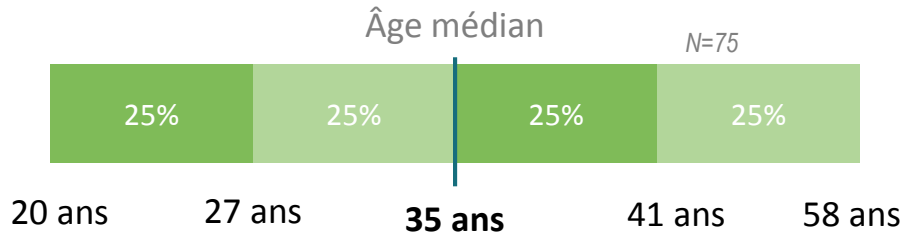
- └ Profil des employés
- └ Un revenu aux conséquences multiples
- └ Des conditions de travail favorables





VALORISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL





CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Profil des employés enquêtés 1/2

Présentation générale



-  **22%** des employés sont célibataires
-  **4** personnes par foyer en moyenne
-  **1,2** enfants de moins de 14 ans par foyer en moyenne
-  **50%** des employés sont locataires de leur logement.

-  **12%** Des individus parlent un français courant.
-  **40%** des employés n'ont pas atteint le niveau lycée.
-  **92%** ont l'électricité dans leur logement
-  **21%** des employés ont un véhicule (voiture et/ou moto)

L'ESSENTIEL

L'employé type est une **femme de 35 ans en couple**. La taille du foyer est raisonnable, avec un peu plus d'un enfant à charge en moyenne. Du fait d'un **niveau d'étude assez faible**, seuls 12% des individus parlent français. Notons que la surreprésentation des femmes dans l'échantillon s'explique par l'importance de l'entreprise de textile Ultramaïlle dans l'échantillon.

Milieu social

Une forte reproduction sociale

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

65% des employés n'ayant pas été au collège **ont un père au parcours similaire**

1% seulement des employés ayant été dans le supérieur **ont un père qui n'a pas étudié.**



Conjoints : qui se ressemble s'assemble

73% Des travailleurs ayant un niveau d'éducation supérieur ont aussi un conjoint qui est allé dans le supérieur.

69% 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. Plus le niveau scolaire du père est important et plus l'enfant aura de chances d'étudier longtemps. 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 23% des salariés

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

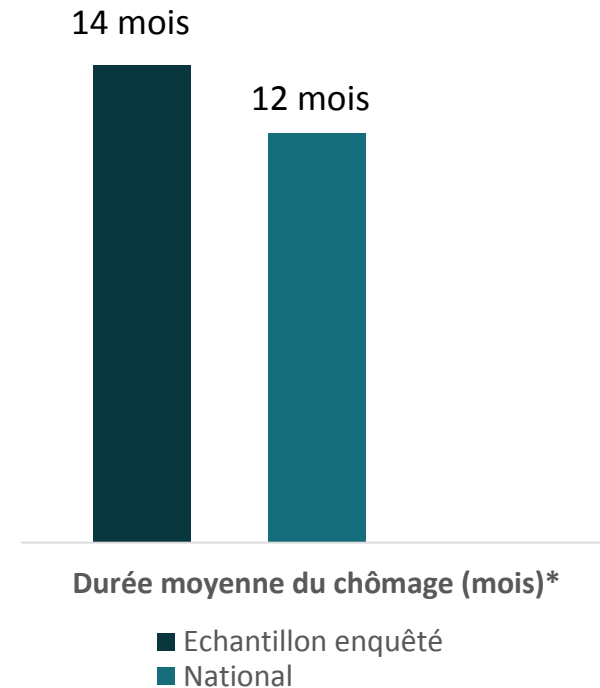
68% ont été contraints d'arrêter leurs études et d'entrer sur le marché du travail.

- **Une offre ouverte aux nouveaux travailleurs**

23% des travailleurs ont obtenu leur premier emploi grâce aux entreprises enquêtées.

- **Une réponse aux problèmes de chômage**

57% des employés ont connu une période de chômage avant de travailler dans l'entreprise.



L'ESSENTIEL

Les entreprises accompagnées par I&P représentent **une porte de sortie hors du chômage** puisque 57% 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 quart des travailleurs de s'insérer pour la première fois sur le marché du travail**.

Gains de rémunération

Un salaire moyen 116% supérieur à la moyenne nationale

Une augmentation globale des salaires

73%

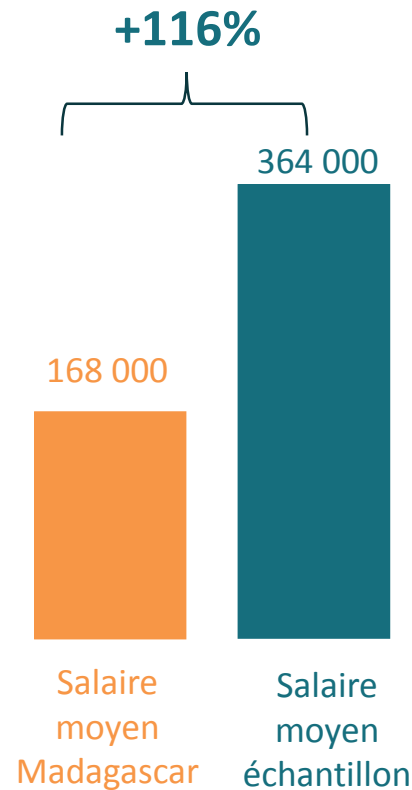
des employés **gagnent plus** que dans leur précédent emploi.

79%

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

189%

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



Cas particulier de Nutri'Zaza

Les animatrices de Nutri'Zaza, rémunérées en fonction de la quantité de Kobo Aina vendue, ont parfois un salaire inférieur au minimum national. Le statut particulier de ces animatrices et la vocation sociale de l'entreprise visant à vendre les compliments alimentaires le moins cher possible explique en grande partie cette situation.

Salaire médian avant l'emploi

125 000 AR
(32 euros)

+76%

Salaire médian après l'emploi

220 000 AR
(55 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...

4 Individus vivent en moyenne sous le même toit

- ... générant de faibles revenus

360 000 AR représente la somme des revenus médian de tous les membres du ménages, hors employé considéré, soit 90 000 AR par personnes (environ 22€)

54% des membres du ménage n'ont aucun emploi rémunérateur et sont donc à la charge des autres membres.

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

55%

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

54%

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

60%

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

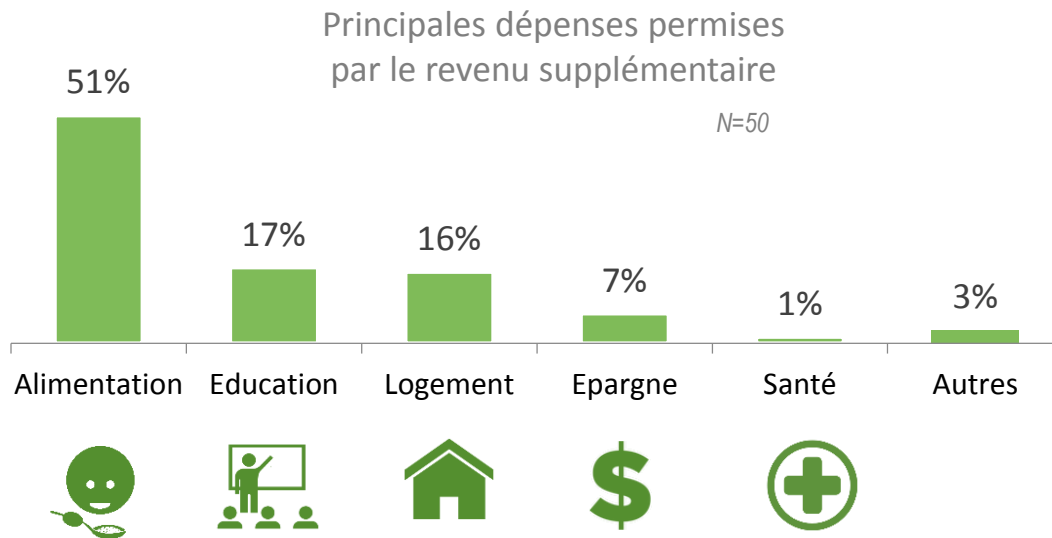
L'ESSENTIEL

Grâce aux gains de rémunération, plus de **la moitié des revenus du ménage sont issus de l'emploi fourni par les entreprises enquêtées**. Mais avec 4 individus sous le même toit, le **poids du ménage est tel qu'il est souvent difficile de subvenir à l'ensemble des besoins**.

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

85% Ont **déménagé** ou **amélioré leur logement** grâce à leur emploi.

40% Ont accès à **l'eau courante** et à **l'électricité** dans leur logement



ÉDUCATION

82% 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

78% des employés bénéficient d'un **compte** dans une agence bancaire formelle

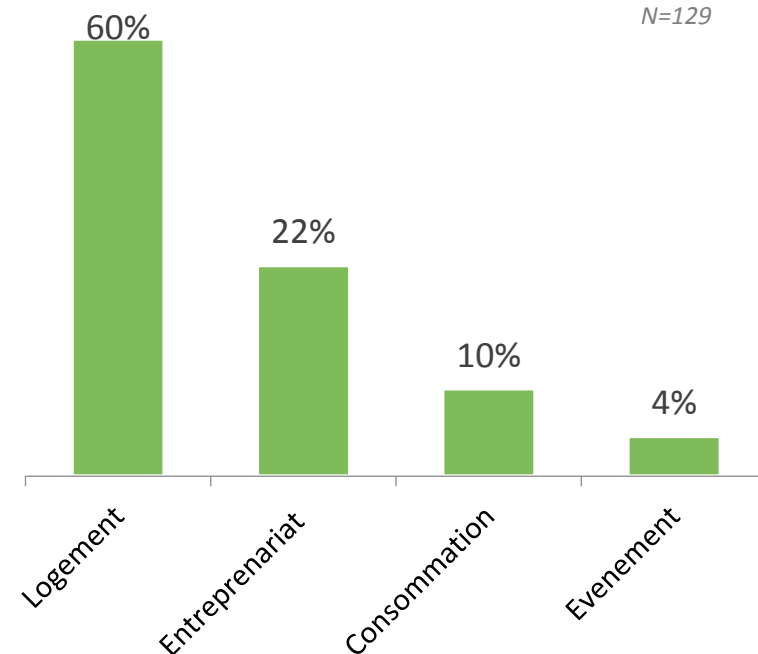
70% des employés ayant un compte **n'avaient pas de compte** bancaire **avant** de travailler dans l'entreprise

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

96% des employés ayant demandé un crédit l'ont effectivement obtenu

88% des employés ayant bénéficié d'un crédit n'avaient **jamais emprunté auparavant**

■ Utilisation des crédits bancaires obtenus



L'ESSENTIEL

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 : **46% des employés ont demandé un crédit auprès d'une institution bancaire, et ce, pour la première fois pour près de 88% d'entre eux.**

Épargne et retraite

Une première cotisation à la retraite pour 55% 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** et au **nombre de personnes à charge** dans les foyers. L'autre moitié parvient à épargner 34% de son revenu en moyenne.

53% des employés **n'arrivent pas à épargner** tous les mois.

66% 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** : **88%** des salariés cotisent pour la retraite à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS) grâce à leur emploi

55% n'avaient **jamais cotisé** avant leur arrivée dans l'entreprise

86% des employés formels pensent toucher plus tard une pension de retraite

97% 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)

Responsabilités confiées



Sécurité de l'emploi



Ambiance de travail



Hygiène et sécurité au travail



Rémunération



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

Possibilité de dialoguer



Ecoute des revendications



Reconnaissance



80% se déclarent globalement **satisfaits de leur emploi**, contre **3%** d'insatisfaits

75% préfèrent leur situation actuelle par rapport à la situation précédente

L'ESSENTIEL

Plus des trois quarts 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, et les salariés apprécient les responsabilités confiées par la hiérarchie. Malgré tout, **les salaires restent considérés comme trop faibles**, puisque 53% 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...

68% des employés ont vu leurs missions évoluer depuis leur arrivée dans l'entreprise

58% des employés ont **bénéficié** d'au moins **une formation** depuis leur arrivée dans l'entreprise

60% des employés ont suivi une formation pour la première fois dans le cadre de leur emploi



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

68% des employés **sont satisfaits des perspectives d'évolution dans l'entreprise**

83% sont satisfaits **des responsabilités confiées et sont intéressés par leurs missions**

Près de 87% des formations ont été réalisées par des **formateurs internes** 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 leurs employés afin que leurs compétences évoluent.

Charge de travail

Des heures supplémentaires nombreuses mais souvent rémunérées

64 % des employés déclarent faire des **heures supplémentaires** dans la semaine.

57 % des employés sont **satisfaits** du **volume horaire** qu'ils effectuent.



48%
des employés sont satisfaits de la **conciliation** entre leur **vie privée** et **vie professionnelle**.

55 % des employés faisant des heures supplémentaires déclarent qu'elles sont **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 **5 heures supplémentaires** par semaine en moyenne, ce qui rend difficile de concilier vie privée et professionnelle pour la moitié d'entre eux. Cependant, ces heures sont majoritairement **rémunérées**.

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.)

L'ESSENTIEL

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

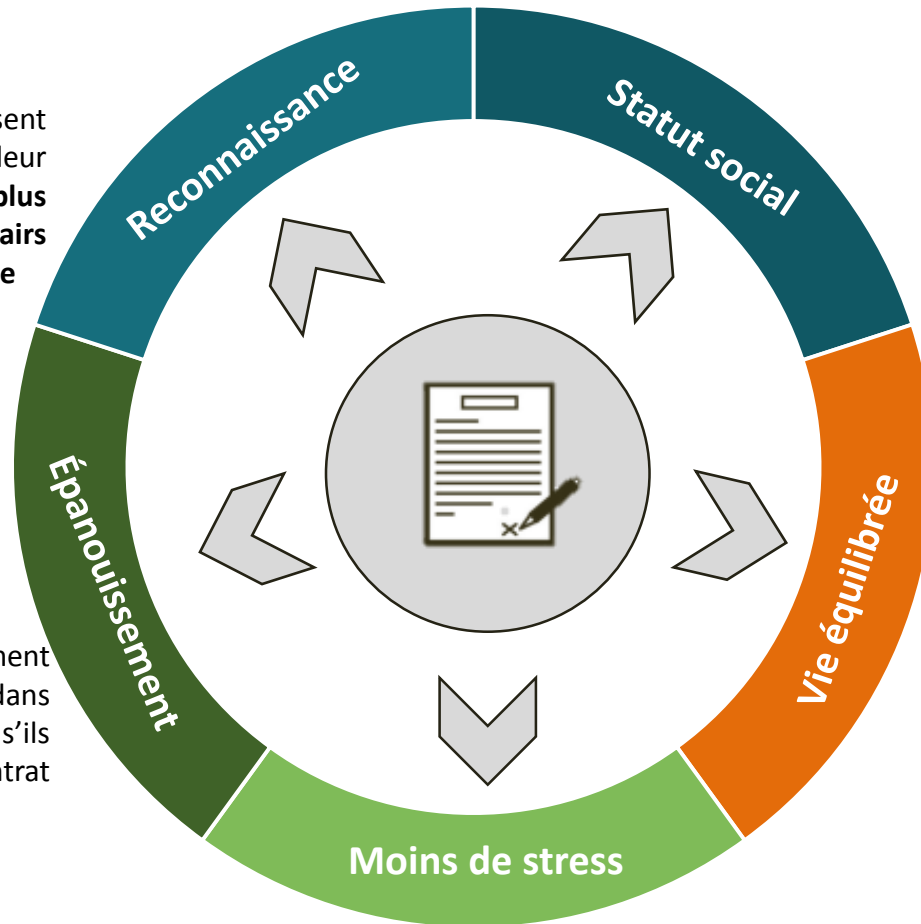
92%
des travailleurs pensent que la formalisation leur permet **d'être plus reconnu par leurs pairs** au sein de l'entreprise

86%
des employés pensent que le contrat permet d'avoir une **plus grande reconnaissance sociale** dans la société

89%
des employés estiment **être plus épanouis** dans leur travail s'ils bénéficient d'un contrat de travail

84%
des employés déclarent que le contrat formel facilite la **conciliation** entre **vie privée** et **vie professionnelle**

87%
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 les malgaches accordent 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 (1/2)

Une première assurance pour 56% des employés

- Une première assurance pour de nombreux employés

92% des employés formels bénéficient d'une **assurance maladie** (majoritairement la couverture publique de base)

56% des employés jouissent d'une assurance santé pour la **première fois**

 **COUVERTURE SOCIALE A MADAGASCAR**

Seulement 1% des actifs occupés sont couverts par une assurance maladie à Madagascar*.

- Une assurance multiplicative au sein du foyer



Plus de la moitié des travailleurs bénéficie d'une couverture 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 Malgaches ne profitent pas. D'autant plus que 93% jouissent d'un tiers-payant.

L'ESSENTIEL

Protection sociale (2/2)

Une assurance valorisée mais non optimale

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

90% des travailleurs perçoivent l'assurance maladie comme un **avantage social utile**.

96% des employés **préfèrent cotiser** que ne pas être couvert.

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

64% 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 ★★☆☆☆

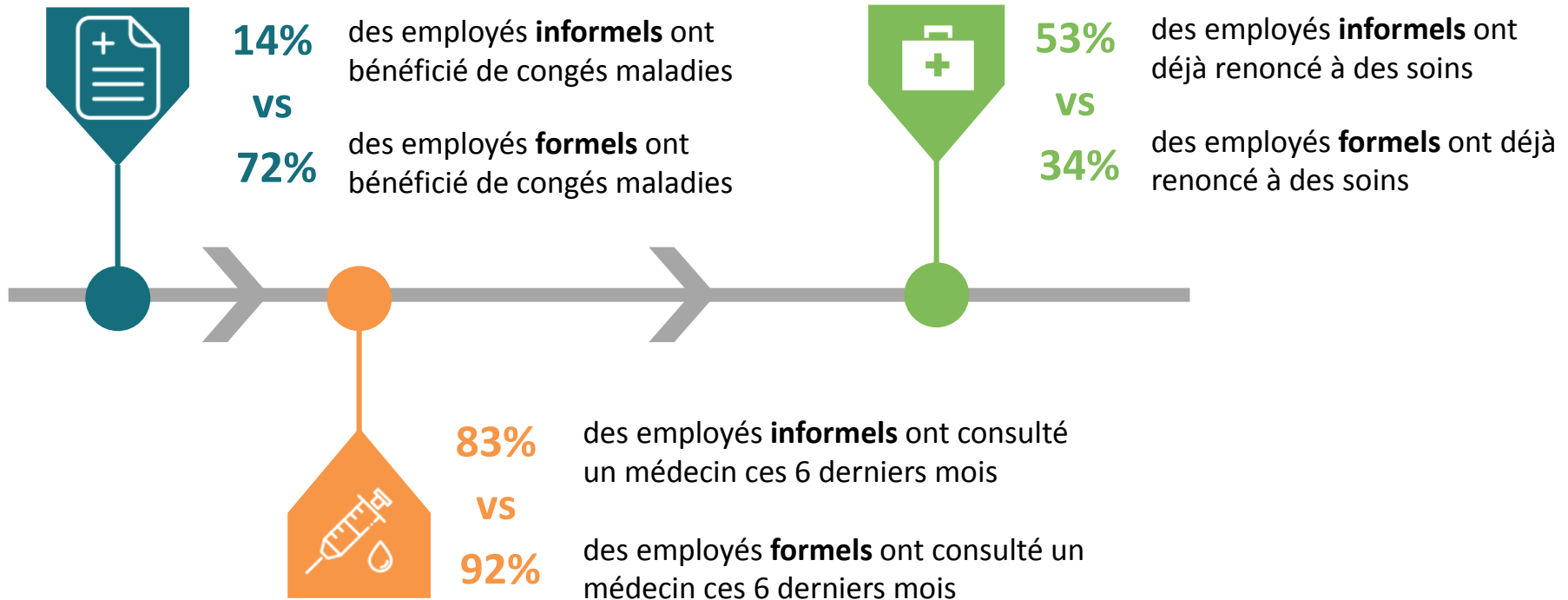
Consultation ★★☆☆☆

Hospitalisation ★★☆☆☆

Être victime d'un accident ou être malade représente un risque imprévisible qui peut arriver à n'importe qui : 60% des employés ont ainsi été malades au cours des 6 derniers mois. C'est pourquoi **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 ainsi pas couvertes**. La protection sociale publique n'est ainsi que très partielle et pose la question de recourir à des assurances privées, certes plus coûteuses, mais de meilleure qualité.

Santé

L'accès au soin facilité lorsque l'employé bénéficie d'un contrat de travail



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.

L'ESSENTIEL

Intégration au système financier

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

- La formalisation est synonyme de bancarisation :

80% des employés **formels** possèdent un **compte bancaire** **vs** **20%** des employés **informels** possèdent un **compte bancaire**

75% des employés **formels** reçoivent leur salaire par **virement bancaire** **vs** **0%** des employés **informels** reçoivent leur salaire par **virement bancaire**

- Le contrat, une garantie pour la banque

48% des employés **formels** **ont obtenu un emprunt** depuis leur arrivée, essentiellement ceux en CDI. **vs** **6%** 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 À MADAGASCAR

4% de la population malgache possède un compte bancaire en 2016*

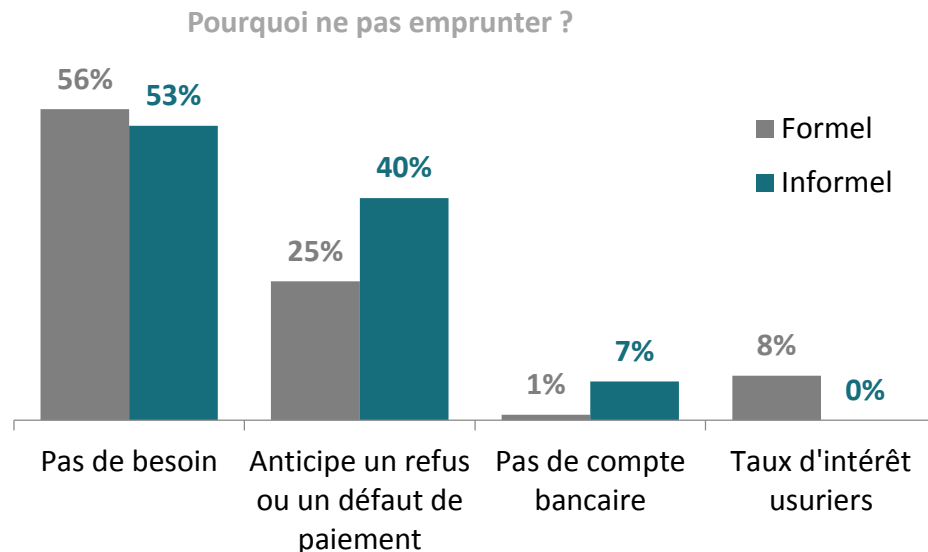
La formalisation s'accompagne généralement **de l'ouverture d'un compte en banque**, phénomène encore marginal à l'échelle nationale. Ainsi, l'emploi formel permet le **développement de la bancarisation**, à travers notamment la politique de versement des salaires par **virement bancaire**. L'accès au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

Raisons de ne pas emprunter

Aucun employé informel n'a demandé un crédit bancaire

- 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

30% des employés ont eu recours à la finance informelle, en particulier l'emprunt auprès d'un proche. Ce mécanisme financier alternatif sert de substitut au prêt bancaire, notamment 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
1 / 1,4
Informel

enfants en moyenne par foyer

54% des travailleurs pensent que la formalisation **encourage la décision d'avoir des enfants**

88% des employés estiment que le contrat permet **d'offrir une meilleure scolarité aux enfants**



LOGEMENT

Formel
32% / 13%
Informel

des travailleurs sont **propriétaires** de leur logement

Formel
80% / 53%
Informel

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

78% 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

25% 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 chez eux 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.

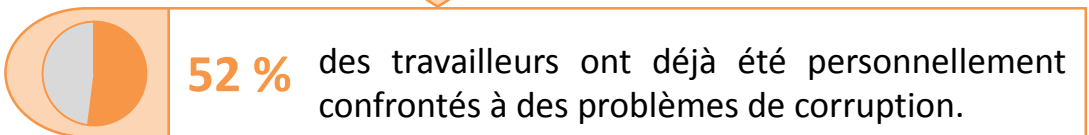
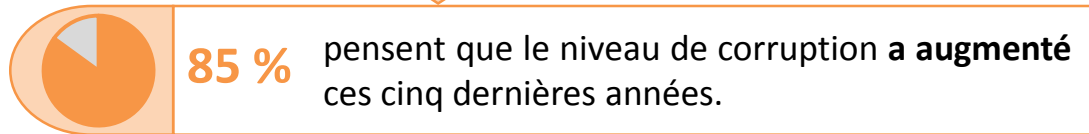
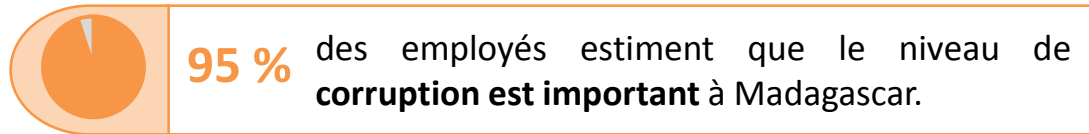


L'ESSENTIEL

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

La formalisation ne protège pas forcément de l'administration fiscale



53% des employés **formels** ont déjà été **victimes de corruption**

VS

33% des employés **informels** ont déjà été **victimes de corruption**



La crainte de l'administration fiscale

45% 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, ce n'est pas l'impression ressentie par près de la moitié des employés. Ils 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.

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

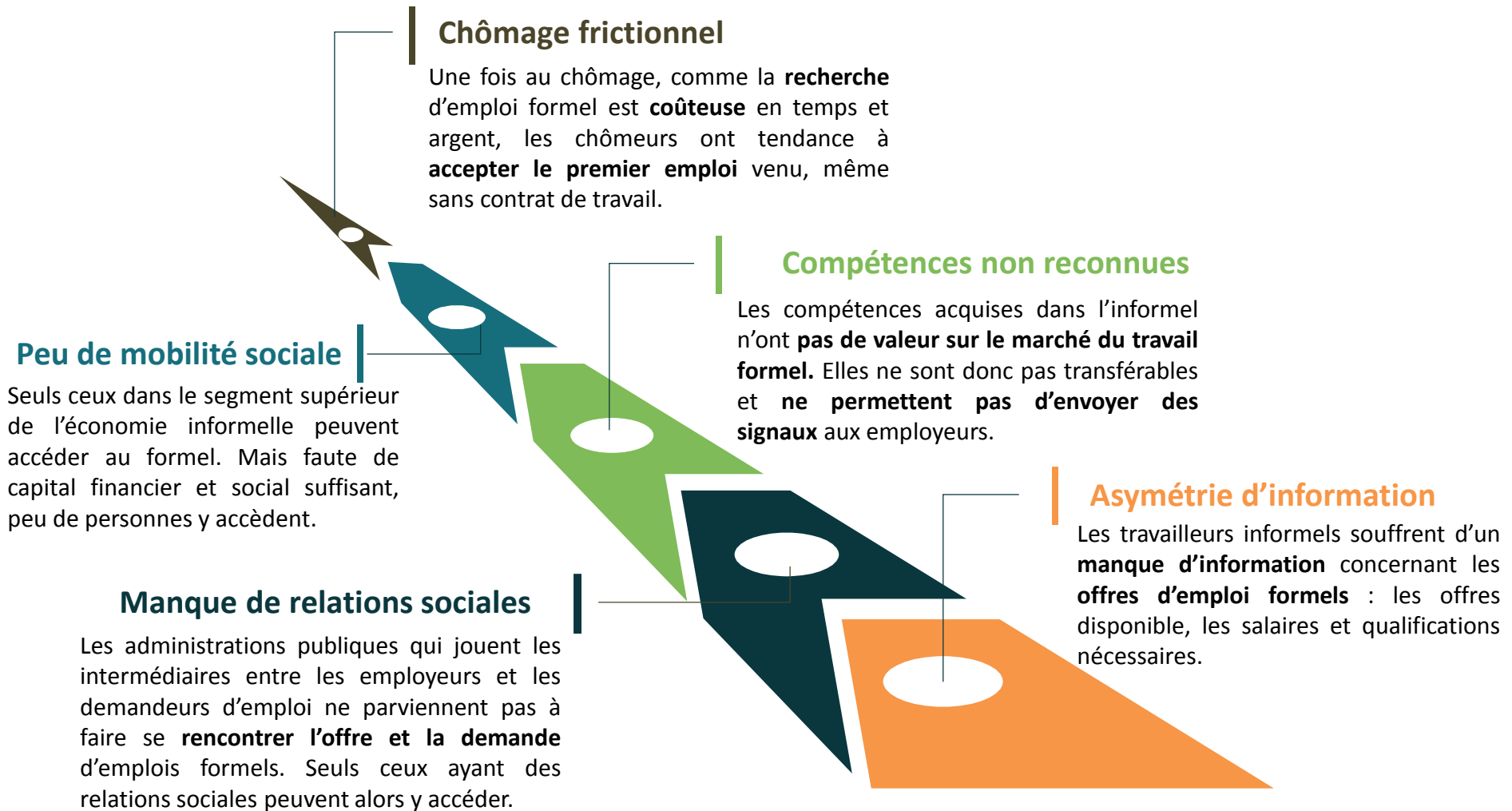
- └ Les apports du contrat
- └ Les limites de la formalisation
- └ La transition vers le formel
- └ Zoom sur la jeunesse et les femmes

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS



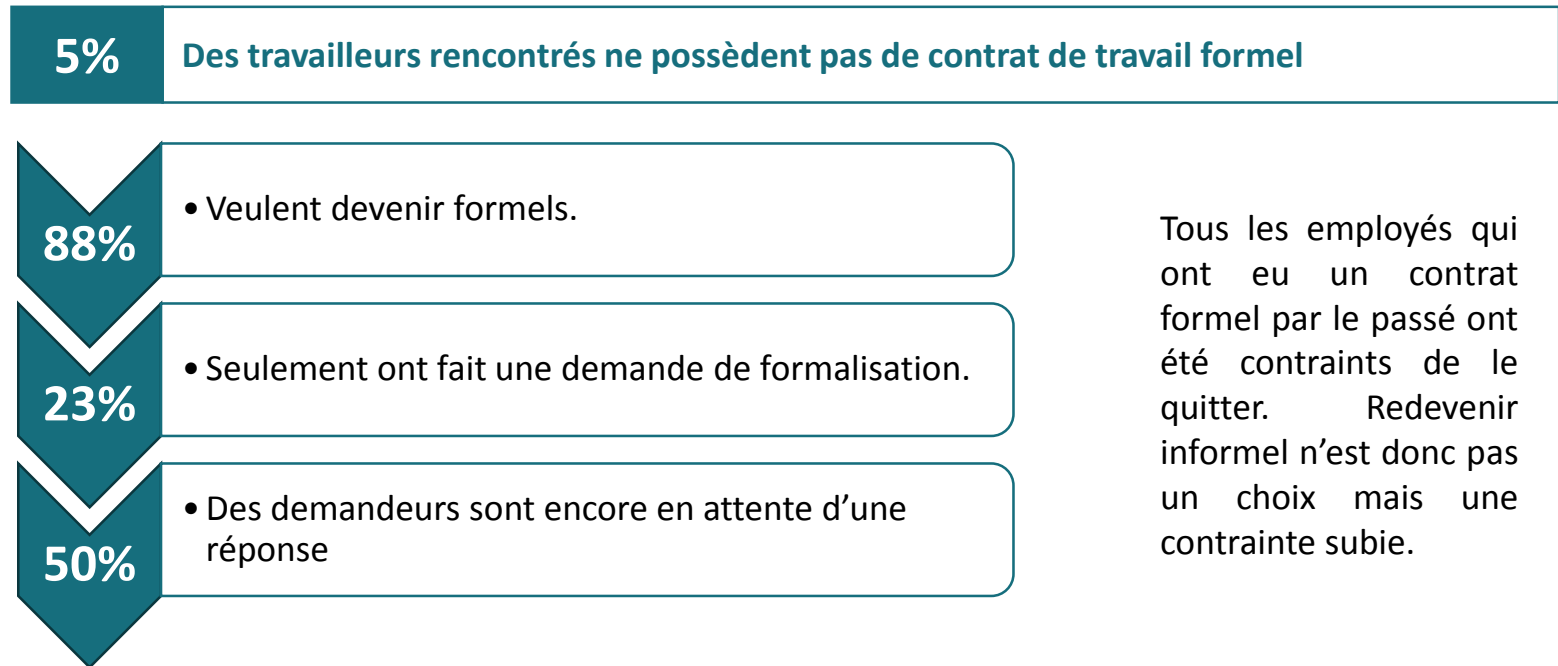
Une transition difficile vers le formel

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



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.

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**.

L'ESSENTIEL

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

48% Des employés formels ont débuté dans l'entreprise en tant qu'informels

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

L'informalité, une situation acceptée

75% Des travailleurs se disent prêt 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**
 - 51%** Estiment qu'il est difficile d'obtenir un contrat de travail à Madagascar.
 - 57%** Ont obtenu leur premier contrat de travail dans cette entreprise.



L'ESSENTIEL

Les emplois formels étant rares à Madagascar, 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. **La difficulté est donc d'obtenir ce premier contrat qui semble être une porte d'entrée durable dans la formalité.**

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

18% 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'épanouir.
 - 38%** Des jeunes accèdent à un premier emploi grâce à l'entreprise.
 - 63%** Des jeunes accèdent à un premier contrat de travail grâce à l'entreprise.
- Ils ont en revanche un **moindre accès au CDI** (73% des jeunes ont un CDI vs 90% pour les plus de 25 ans). Leurs collatéraux étant plus faibles et leur situation professionnelle moins stable, ils ont logiquement moins accès au crédit (5% ont un crédit vs 55%).



POPULATION A MADAGASCAR

61% de la population malgache à moins de 25 ans*. La question de fournir des emplois et des opportunités économiques à cette jeunesse est donc 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 donc au crédit bancaire. Malgré tout, **offrir une première expérience et un emploi à cette jeunesse est primordiale étant donné le très jeune âge de la population malgache.**

Genre (1/2)

57% des employés sont des femmes

- Une égalité entre les sexes respectée

87%

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

80%

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

95%

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

90%

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

- Une politique en faveur de l'émancipation économique des femmes :



possèdent un **CDI**



ont demandé un crédit bancaire depuis leur arrivée

57% 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. Ainsi, les femmes sont **surreprésentées parmi les CDI**, ce qui leur donne accès au crédit.

Genre (2/2)

Le salaire moyen des femmes enquêtées équivaut à 73% du salaire masculin

	HOMMES	FEMMES
Salaire mensuel moyen	457 000 AR	336 000 AR
Epargne	95 500 AR	41 500 AR
Durée moyenne de chômage	7 mois	20 mois
Part ayant connu le chômage	67 %	92 %

Les femmes sont en partie **défavorisées** dans l'échantillon enquêté. On remarque qu'elles sont plus souvent victimes de chômage, avec une **durée d'inactivité** presque **3 fois plus longue** que les hommes. Bien qu'elles soient surreprésentées parmi les CDI, leur rémunération représente **73% du salaire masculin**, probablement liée aux postes qu'elles occupent et leur surreprésentation dans l'industrie textile. Ainsi, elles épargnent une part plus faible de leur paie mensuelle.

L'ESSENTIEL

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 99% des entreprises sont informelles à Madagascar.

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 60% des employé(e)s ont connu une période de chômage. Elles permettent aussi à près d'un quart 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 plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale, les employé(e)s apportent près de la moitié des revenus du ménage. Avec 4 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 tire ses revenus du secteur informel, les entreprises partenaires d'I&P ont permis à 23% des employé(e)s d'avoir un premier emploi et surtout à 57% 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 56% des employé(e)s. 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 56% des employé(e)s.
- **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 confronté à la corruption.
- **De l'informel au formel** – Près 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.

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.**

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 « seules » 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 versés 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 la CNaPs 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 ils 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

- Emmanuel COTSOYANNIS, Miarakap
e.cotsoyannis@miarakap.com
- Samuel MONTEIRO, I&P et FERDI
s.monteiro@ietp.com