

# 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.

# Le marché du travail sénégalais



## 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.

## FORMALITE ET INFORMALITE

Si il existe une définition précise du secteur informel, **il est difficile en pratique de distinguer secteurs formel et informel.** Les cas de « semi-informalité » dans lesquelles des firmes formelles ont recours à une sous-traitance non déclarée ou à des contrats de prestation sont nombreux. **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.** 20% de notre échantillon est ainsi considéré comme informel.

## L'ESSENTIEL

En l'absence d'assurance chômage, la plupart des sénégalais se débrouille pour subvenir à ses besoins en montant une petite affaire ou en travaillant de façon informelle. **Le secteur informel est donc omniprésent au Sénégal et 97% des entreprises y sont considérées comme informelles.**

# L'employé(e) informel(le) type

## CARACTERISTIQUES



### EDUCATION

Moins un individu est diplômé et **plus sa probabilité de travailler dans l'informel est élevée.**



### GENRE

**Les femmes sont surreprésentées dans l'informel.** Le sous-investissement dans l'éducation des filles, les mariages précoces, le manque d'accès au financement et à la propriété et leur rôle au sein du foyer réduisent leur intégration sur le marché formel.



### 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.**



### STATUT MARITAL

Les travailleurs **mariés ont plus de chance d'accéder à un emploi formel.**

## CONSEQUENCES



### PAUVRETE

L'informalité a d'importantes conséquences sur les conditions de vie des travailleurs, notamment au niveau de l'habitat. A Dakar, **41% des informels sont payés moins que le revenu minimum légal**, alors qu'ils ne sont que 2% chez les employés formels.



### VULNERABILITE

**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.



### 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.**

## L'ESSENTIEL

Le travailleur informel type pourrait être considéré comme **une femme, peu éduquée, dont les parents travaillent dans l'informel.** L'informalité crée un cercle vicieux puisque la précarité et l'instabilité des revenus affectent la productivité et ainsi l'employabilité.

# Méthodologie

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.

## L'ESSENTIEL

Les questionnaires étaient **anonymes pour permettre aux employés de répondre en toute franchise**. Aucun membre de la direction n'était autorisé à assister aux enquêtes pour garantir la sincérité des réponses. L'objectif de l'étude n'est pas d'attribuer directement aux entreprises les effets observés (« prove »). 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** (« improve »).

# Impacts d'un emploi



## ACCES A L'EMPLOI

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

**70%** des employés ont connu une période de **chômage avant de travailler** dans les entreprises accompagnées par I&P. Elles représentent ainsi une porte de sortie hors du chômage.



## GAINS DE REMUNERATION

**60%** de plus de salaire moyen observé par rapport à la moyenne nationale.

Salaire médian avant l'emploi	<b>+37%</b>	Salaire médian après l'emploi
80 000 FCFA (120 euros)		110 000 FCFA (167 euros)



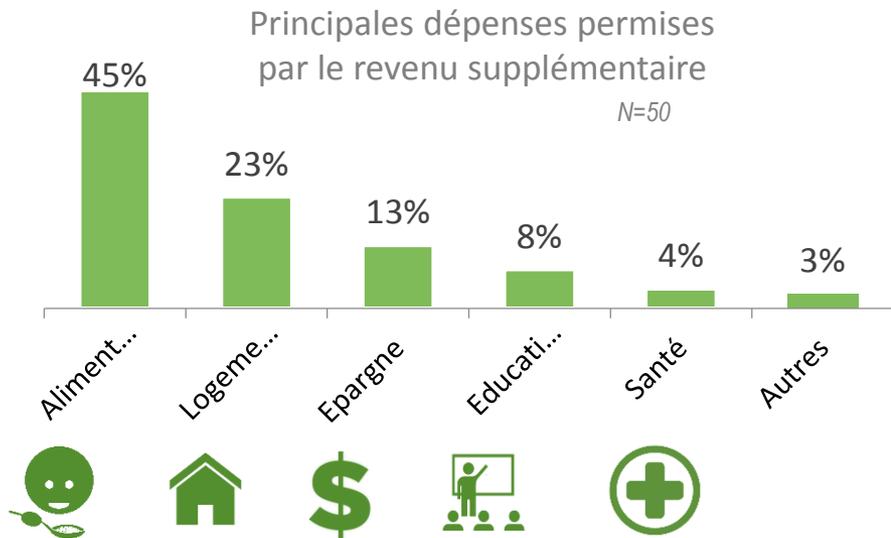
## DES REVENUS POUR LES PROCHES

**45%** des revenus du ménage sont **générés par l'employé** enquêté en moyenne.

**9** individus sous le même toit en moyenne qu'un revenu permet d'entretenir.

# Amélioration du niveau de vie

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



## 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.



## RETRAITE

78%

Des employés n'avaient jamais cotisé avant leur arrivée dans l'entreprise.

## 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.). Les employés peuvent également mieux anticiper leur retraite.

# Conditions de travail (1/2)

*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.

## Conditions de travail (2/2)

*Un accent mis sur la formation sans solutionner la charge de travail importante*



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. La charge de travail reste néanmoins un sujet problématique puisque les **heures supplémentaires sont nombreuses et souvent non rémunérées**.

**L'ESSENTIEL**

# Avantages du contrat de travail

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

## 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.)

## EPANOUISSEMENT ET RECONNAISSANCE SOCIALE

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

**Près de 80%** des employés pensent que le contrat permet d'avoir une **plus grande reconnaissance sociale dans la société**, estiment être **plus épanouis au travail depuis qu'ils bénéficient d'un contrat** et perçoivent le contrat de travail comme un **moyen de réduire le stress lié à l'angoisse du lendemain**

# Protection sociale

## Une première assurance pour de nombreux employés

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

## Une assurance multiplicative au sein du foyer

Un employé assuré permet en moyenne de couvrir deux autres personnes dans son foyer, soit un total de trois personnes couvertes

Les frais de santé, un poids considérable dans le budget du ménage et amoindri par l'assurance maladie



## 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.

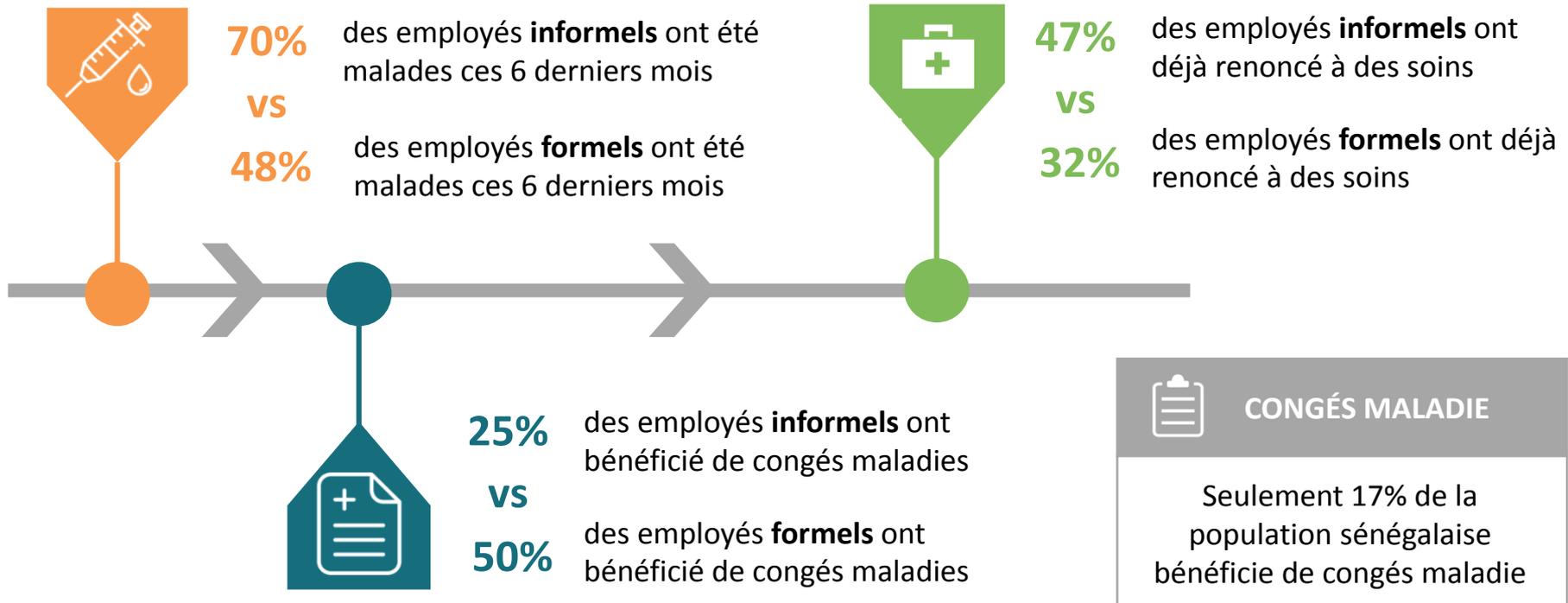
## L'ESSENTIEL

**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 famille en bénéficient. Si l'assurance fournie permet **d'alléger le budget des familles**, elle **est jugée insuffisante** par de nombreux employés qui n'en sont pas totalement satisfaits car **de nombreuses dépenses ne sont pas couvertes**.

\* Source : Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES), 2015

# 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

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

- 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

## TAUX DE BANCARISATION AU SENEGAL

**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.

# 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 ainsi que les congés payés et maternité encouragent la décision de **fonder une famille**. La crédibilité auprès des banques, notamment des personnes en CDI, est également renforcée, ce qui permet d'accéder plus facilement au **statut de propriétaire**.

# Focus: le genre



*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

**55%**

des travailleurs estiment que le contrat permet de **réduire les discriminations hommes/femmes**

- Mais les femmes conservent en général un statut plus précaire

Homme **11%**  
Femme **40%**

n'ont pas de **contrat de travail officiel**

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

possèdent un **CDI**

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

ont demandé un **crédit bancaire** depuis leur arrivée

## L'ESSENTIEL

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. Cependant, les femmes sont largement plus concernées par l'informalité et également **sous-représentées parmi les CDI**, ce qui freine leur accès au crédit.

# Freins à la formalisation

*Des limites structurelles dans l'accès au contrat*



## 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.



## La crainte de l'administration fiscale

**85%** des employés estiment que **le niveau de corruption est important au Sénégal**.

**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.

# 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.

# L'intégration dans le marché du travail formel

*Un processus difficile*

## L'obtention d'un contrat de travail est difficile

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

## L'informalité, une première étape avant le contrat

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

## L'informalité, une situation subie

**96%** Des employés informels veulent devenir formels

**68%** Des travailleurs se disent prêt à accepter un emploi informel en cas de licenciement

**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

# Conclusions (1/2)

## 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

<b>Formalisation</b>	L'informalité est très largement subie et il est important de pouvoir répondre aux attentes des travailleurs et de leur permettre d'accéder aux avantages du contrat. Le <b>processus de formalisation doit donc être maintenu et accéléré.</b>
<b>Heures supplémentaires</b>	Malgré le contrat, la durée légale n'est souvent pas respectées. Des mesures sont attendues afin de <b>compenser les nombreuses heures supplémentaires qui ne sont souvent non rémunérées</b> ni récupérées.
<b>Importance du CDI</b>	Les impacts positifs du contrat de travail sont très majoritairement liés aux CDI. La <b>stabilité du contrat</b> 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.
<b>Assurance santé</b>	La couverture des assurances santé reste finalement assez faible, alors que les employés les considèrent comme essentielles. L' <b>amélioration de la couverture santé</b> est un axe important pour qu'ils valorisent davantage leur emploi et leur contrat de travail.
<b>Retraite</b>	Les travailleurs expriment souvent leurs doutes quant aux versements effectifs des cotisations retraites. Il est important de <b>répondre à ces préoccupations</b> , 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.
<b>Sensibilisation</b>	Les employés n'ont tout simplement <b>pas conscience des avantages du contrat</b> . 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](mailto:olivier.furdelle@terangacapital.com)
- **Samuel MONTEIRO**, I&P et FERDI  
[s.monteiro@ietp.com](mailto:s.monteiro@ietp.com)