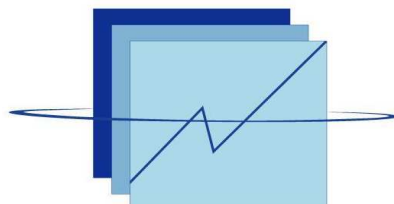


REPUBLIQUE DU SENEGAL

Un Peuple – Un But – Une Foi

.....

MINISTERE DE L'ECONOMIE, DES FINANCES ET DU PLAN



ANSD

Agence Nationale de
la Statistique et de la Démographie

**RAPPORT DE L'ENQUETE SUR L'EMPLOI, LA
REMUNERATION ET LES HEURES DE TRAVAIL
AU SENEGAL (EERH 2018)**

Février 2019

Equipe de direction

Fonction	Prénoms et nom
Directeur Général	Babacar NDIR
Directeur Général Adjoint (DGA)	Allé Nar DIOP
Directeur des Statistiques Economiques et de la Comptabilité Nationale (DSECN)	Mbaye FAYE
Directeur des Statistiques Démographiques Sociales (DSDS)	Papa Sylmang SENE
Directeur de l'Administration Générale et des Ressources Humaines (DAGRH) P.I	Oulèye Kalidou SOW
Directeur du Management de l'Information Statistique (DMIS)	Mamadou NIANG
Chef de la Cellule de Programmation, d'harmonisation de Coordination statistique et de la Coopération Internationale (CPCCI)	Mamsiga NDIAYE
Chef de la Division des Statistiques Economiques (DSE)	Insa SADIO

Equipe de rédaction

Parties	Prénoms et nom
Résumé, introduction, recommandations et conclusion	Insa SADIO
Chapitre 1 : Contexte, justification, objectifs, résultats attendus et démarche méthodologique	Papa Samba FALL, Mouhamed COULIBALY et Babacar LO
Chapitre 2 : Caractéristiques des unités du secteur formel	Babacar LO et Moussa DIALLO
Chapitre 3 : Niveau de l'emploi	Ibrahima TALL, Mamadou THIOUB
Chapitre 4 : Rémunérations et heures de travail	Papa Samba FALL, Mouhamed COULIBALY
Chapitre 5 : Dynamique du marché du travail	Moussa DIALLO, Djibril DOUMBOUYA

Comité technique

L'enquête a été exécutée sous la conduite d'un comité technique composé de Messieurs Insa SADIO ; Papa Samba FALL ; Djibril DOUMBOUYA ; Mamadou BALDE ; Babacar LO ; Mamadou THIOUB ; Mouhamed COULIBALY ; Ibrahima Sory DIALLO ; Ibrahima TALL ; Moussa DIALLO et Ababacar SOW.

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS.....	iv
SIGLES ET ABREVIATIONS	v
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	vi
GLOSSAIRE	viii
RESUME EXECUTIF	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : CONTEXTE, JUSTIFICATION, OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ENQUETE.....	2
I.1. Contexte et justification.....	2
I.2. Objectifs de l'étude	2
I.3. Résultats attendus	3
I.4. Méthodologie de l'enquête	3
I.4.1. Population cible, base de sondage et année de référence	3
I.4.2. Champs de l'enquête	3
I.4.3. Plan d'échantillonnage	4
CHAPITRE II : CARACTERISTIQUES DES UNITES DU SECTEUR FORMEL	7
II.1. Forme et régime juridiques	7
II.2. Caractéristiques sociodémographiques des propriétaires des entreprises individuelles.....	8
II.2.1. Sexe du propriétaire	8
II.2.2. Situation matrimoniale du propriétaire	9
II.2.3. Niveau d'instruction du propriétaire	9
II.3. Inscription aux institutions de prévoyances sociales	10
CHAPITRE III : OFFRE D'EMPLOIS.....	11
III.1. Répartition des employés selon la taille de l'entreprise	11
III.2. Répartition des employés selon le secteur d'activité	11
III.3. Répartition des employés selon le sexe	12
III.4. Répartition des employés selon la catégorie socioprofessionnelle	13
III.5. Répartition des employés selon le type d'emploi.....	13
III.6. Répartition des employés selon la nationalité	14
CHAPITRE IV : REMUNERATION ET HEURES DE TRAVAIL.....	15
IV.1 Rémunération moyenne de l'emploi salarié	15
IV.1.1 Rémunération moyenne de l'emploi salarié par catégorie socioprofessionnelle et par sexe	15
IV.1.2 Rémunération moyenne de l'emploi salarié par secteur d'activités.....	16
IV.1.3 Rémunération moyenne de l'emploi salarié selon la taille des entreprises	17

IV.2	Heures de travail des salariés.....	17
IV.2.1	Heures hebdomadaires moyennes de travail selon la taille de l'entreprise et le sexe.....	17
IV.2.2	Heures hebdomadaires moyennes de travail selon la catégorie socioprofessionnelle	18
IV.2.3	Heures hebdomadaires moyennes de travail selon le secteur d'activités	19
CHAPITRE V : DYNAMIQUE DU MARCHE DU TRAVAIL.....		20
V.1	Vacances de postes	20
V.1.1	Vacances de postes suivant le secteur d'activités	20
V.1.2	Vacance de postes suivant la taille de l'entreprise.....	21
V.2	Prévision sur la taille du personnel.....	22
V.2.1	Prévision sur la taille du personnel suivant le secteur d'activités	23
V.2.2	Prévision sur la taille du personnel suivant la taille de l'entreprise.....	24
V.3	Prévision de recrutement de personnel.....	24
V.3.1	Prévision de réduction de personnel par catégorie socio-professionnelle.....	25
V.3.2	Niveau minimum de recrutement.....	25
CONCLUSION.....		27
ANNEXES.....		xxviii

AVANT PROPOS

Le système d'information sur les entreprises de l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) s'articule autour de la gestion d'un Répertoire national des Entreprises et Associations (RNEA), d'une mini-centrale des bilans du Centre Unique de Collecte de l'Information (CUCI) et d'un dispositif de collecte d'informations infra-annuelles. Il permet à l'ANSD de produire des données annuelles et de suivre la conjoncture.

Dans ce cadre, l'ANSD, à travers son programme de renforcement de la production statistique pour une meilleure couverture des besoins et l'amélioration de la qualité des produits, a décidé de mettre en place un dispositif de suivi de l'emploi dans le secteur formel. Ce dispositif comprend une enquête de base et des enquêtes de suivi trimestrielles. Il constituera la principale source de données pour fournir des statistiques sur les salariés, la rémunération brute et les heures de travail. L'enquête de base qui fait l'objet de ce rapport, a été réalisée avec l'appui financier de la Banque Mondiale à travers le projet *Statistics for Results Facility* (SFR).

Cette opération est la première du genre au Sénégal. La population enquêtée est issue du Recensement général des Entreprises (RGE). Les outils se sont largement inspirés du tableau des effectifs et de la masse salariale des états financiers des entreprises. Le questionnaire a porté sur : (A) l'identification de l'entreprise ; (B) les données économiques (chiffre d'affaires, effectif, masse salariale, heures de travail) et (C) les informations sur le mouvement du personnel et les postes vacants.

Ce rapport prend en charge l'essentiel des informations permettant de mettre en place des indicateurs de mesure, d'estimation et de suivi de l'emploi dans le secteur formel. Les thématiques telles que le niveau de l'emploi, la masse salariale, la rémunération moyenne, les heures moyennes travaillées et la dynamique du marché du travail sont abordées.

Nous exprimons notre reconnaissance à la Banque Mondiale pour son soutien financier pour la réalisation de cette importante activité.

Nous adressons aussi nos très sincères remerciements aux responsables d'entreprises qui ont bien voulu remplir les questionnaires, pour leur disponibilité et la qualité de leurs réponses, mais surtout, pour le temps précieux qu'ils nous ont consacré.

Au personnel de terrain, nous adressons également nos félicitations et leur renouvelons notre confiance pour la qualité de leurs prestations et le sérieux dans le travail.

Nous adressons nos félicitations à toute l'équipe chargée de la coordination technique et de la réalisation de l'enquête, pour sa détermination et son dévouement, sans lesquels cette enquête n'aurait pas été possible.

**Le Directeur Général de l'Agence Nationale
de la Statistique et de la Démographie**

Babacar NDIR

SIGLES ET ABREVIATIONS

AFRISTAT	Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne
ANSD	Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
CA	Chiffre d'Affaires
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CUCI	Centre Unique de Collecte de l'Information
EERH	Enquête sur l'emploi, la Rémunération et les Heures de travail
GE	Grande Entreprise
IHPI	Indice Harmonisé de la Production Industrielle
IPPI	Indice des Prix de la Production Industrielle
ME	Moyenne Entreprise
NAEMA	Nomenclature d'Activité des Etats Membres d'AFRISTAT
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PE	Petite Entreprise
RNEA	Répertoire national des Entreprises et Associations
RGE	Recensement Général des Entreprises
SPAD	Système portable d'Analyse des Données
SYSCOA	Système Comptable Ouest Africain
SFR	Statistics for Results Facility
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine
VA	Valeur Ajoutée

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 : Répartition des unités enquêtées selon le régime juridique (en %)	7
Graphique 2 : Répartition des personnes morales suivant le régime juridique (en %)	8
Graphique 3 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant le sexe (en %).....	9
Graphique 4 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant la situation matrimoniale (en %).....	9
Graphique 5 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant le niveau d'instruction (en %).....	10
Graphique 6 : Répartition des entreprises modernes selon qu'elles soient ou non inscrites à l'IPRES ou à la CSS (en %)	10
Graphique 7: Structure de l'offre d'emploi selon la taille de l'entreprise (en %)	11
Graphique 8 : Offre d'emploi par sexe (en %)	12
Graphique 9 : Offre d'emploi par type (en %).....	14
Graphique 10: Distribution des heures hebdomadaires moyennes de travail selon la taille de l'entreprise et le sexe	18
Graphique 11: Distribution des heures hebdomadaires de travail selon la catégorie socioprofessionnelle	18
Graphique 12: Répartition des heures hebdomadaires moyennes de travail selon le secteur d'activité	19
Graphique 13 : Poste vacants selon le secteur d'activités.....	20
Graphique 14 : Poste vacants selon la taille de l'entreprise.....	21
Graphique 15 : Poste vacants selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.....	22
Graphique 16 : Prévision sur la taille du personnel	23
Graphique 17 : Prévision sur la taille du personnel suivant le secteur d'activités.....	23
Graphique 18 : Prévision sur la taille du personnel suivant la taille de l'entreprise	24
Graphique 19 : Niveau scolaire minimum requis par taille.....	25
Graphique 20 : Niveau scolaire minimum requis par secteur d'activités	26

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Structure de l'offre d'emploi selon le secteur d'activité (en %)	12
Tableau 2 : Offre d'emploi par catégorie socioprofessionnelle (en %)	13
Tableau 3: Offre d'emploi selon la nationalité (en %)	14
Tableau 4 : Rémunération moyenne annuelle et mensuelle des employés salariés suivant les catégories socioprofessionnelles et le sexe	16
Tableau 5: Répartition de la rémunération des employés salariés selon le secteur d'activités (en milliers FCFA)	16
Tableau 6: Répartition de la rémunération moyenne annuelle des employés salariés suivant la taille de l'entreprise (en milliers FCFA)	17
Tableau 7 : Nombre moyen de Postes vacants par secteur d'activités	20
Tableau 8: Taille de l'entreprise	21
Tableau 9 : Nombre moyen de poste vacant par taille et par secteur d'activités	22
Tableau 10 : Nombre moyenne de postes prévus à augmenter en 2018 suivant la taille de l'entreprise	25
Tableau 11: Prévion de nombre moyen de postes à supprimer par catégorie et par secteur d'activités	25

GLOSSAIRE

Emploi permanent/saisonnier : un employé peut être permanent ou saisonnier selon les critères qu'il remplit. Un employé est permanent lorsqu'il est embauché pour un poste sur une durée indéterminée. En revanche, les employés saisonniers, dans le cadre de cette étude, constituent non seulement les personnes qui effectuent des travaux sur une base saisonnière mais également celles qui exercent un travail temporaire (basé sur un délai bien défini) pour l'entreprise. Le travailleur saisonnier est employé pour aider l'entreprise à répondre à la demande accrue à court terme pour ses produits ou services.

Masse salariale : la masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales). Cette notion de masse salariale est utilisée dans les statistiques produites par le système d'information. Les rémunérations correspondent aux salaires et primes des salariés au cours de l'année d'exercice.

Salaires moyen : le salaire moyen est la moyenne arithmétique de l'ensemble des salaires perçus par la population considérée.

Branche d'activité : selon la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), une branche d'activité se compose d'un groupe d'établissements engagés dans les mêmes types d'activité ou dans des types similaires. Elle regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits (ou fournissent des services) qui appartiennent au même item de la nomenclature.

Secteur d'activité : un secteur d'activité économique est le regroupement des entreprises de fabrication, d'industrie, de commerces ou de services qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée).

Taille de l'entreprise : d'après la loi d'orientation n° 2008-29 relative à la promotion et au développement des Petites et Moyennes Entreprises (PME), les petites entreprises sont celles pour lesquelles l'effectif est compris entre 1 et 20, les moyennes celles dont l'effectif est compris entre 21 et 250 et les grandes celles ayant au moins 251 employés.

Niveau d'instruction : le niveau de scolarité fait référence au plus haut niveau d'éducation qu'une personne a terminé avec succès. L'achèvement avec succès d'un niveau d'éducation s'entend de l'atteinte des objectifs d'apprentissage du niveau en question, habituellement validée au moyen de l'évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises.

Heures hebdomadaire de travail : c'est la durée moyenne en une semaine de travail « normale » sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non

Poste vacant : Poste actuellement libre, demandant une disponibilité immédiate et pour lequel l'entreprise a pris des mesures de recrutement spécifiques au cours des quatre dernières semaines.

RESUME EXECUTIF

L'enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail (EERH) est une première au Sénégal. Elle vient à point nommé pour combler le manque de statistiques détaillées sur l'emploi et la rémunération des salariés dans le secteur formel. Elle a été réalisée par l'ANSD avec l'appui financier de la Banque Mondiale à travers le projet Statistics for Results Facility (SFR).

Les entreprises constituant l'échantillon de l'enquête ont été sélectionnées selon un plan de sondage aléatoire simple stratifié. L'échantillonnage a été fait à partir de la base du Recensement général des Entreprises (RGE). Cependant, les entreprises dont l'effectif dépasse 250 employés ont été toutes enquêtées.

Pour mener à bien l'enquête, une équipe de trente (30) agents enquêteurs a été déployée dans toutes les régions. L'enquête s'est faite sur tablette avec l'application ODK collecte.

Les résultats présentés dans le rapport concernent essentiellement les caractéristiques des entreprises du secteur formel, leur offre d'emplois, le niveau des salaires et le temps hebdomadaire effectivement travaillé. En outre, elle a permis de cerner le dynamisme de l'offre d'emplois à travers les prévisions d'augmentation, de réduction et de maintien mais aussi la situation des postes vacants au sein des entreprises.

Les résultats font ressortir que les trois quarts (3/4) des propriétaires d'entreprises individuelles (74,8%) sont des hommes. En ce qui concerne le niveau d'étude, il est constaté qu'un propriétaire sur deux a atteint le niveau supérieur et que 15,0% des propriétaires sont allés jusqu'au niveau secondaire.

S'agissant de l'offre d'emploi, ce sont les moyennes entreprises qui emploient le plus de travailleurs (44,0%) suivies par les grandes entreprises (39,0%). Les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes avec une proportion de 22,8%. Dans le secteur formel, l'offre d'emploi se concentre plus dans les services avec 34,0%, 64,0% et 32,3% respectivement dans les petites, moyennes et grandes entreprises.

L'analyse de la répartition de la rémunération des employés salariés au niveau du secteur formel a montré qu'un quart des gains provient du secteur industriel, soit 25,1%, suivi du secteur primaire (21,9%).

Quant à la dynamique du marché du travail, elle fait ressortir que 9,1% des entreprises formelles ont au moins un poste vacant et que le nombre moyen de postes vacants par entreprise est de 3. Par ailleurs, 25,9% des entreprises souhaitent augmenter leur effectif tandis que 71,8% opteraient pour le maintien. Le pourcentage de celles qui envisagent de réduire leur effectif est de 2,3%.

INTRODUCTION

Au Sénégal, le secteur formel regroupe, d'après le Recensement Général des Entreprises (RGE), 3,0% des unités économiques mais constitue la principale source de création de richesses du pays avec 83,7% du chiffre d'affaires global. Toutefois, en termes de création d'emplois, il est très difficile d'avoir des statistiques régulières sur les effectifs et les salaires qui constituent un volet essentiel des statistiques d'entreprises. Ces dernières ne font pas l'objet de publications dans la Banque de Données Économiques et Financières (BDEF) du fait de défauts de déclaration sur les effectifs et la masse salariale dans les états financiers des entreprises.

A cet égard, l'ANSD a retenu de mettre en place un dispositif de suivi de l'emploi dans le secteur formel. L'enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail (EERH) est réalisée à travers le projet « Statistics For Results Facility » (SFR) pour servir de référence à ce dispositif. Elle sera suivie par des enquêtes de suivi trimestrielles qui constitueront la principale source de données pour des statistiques conjoncturelles sur les effectifs, la rémunération et le dynamisme du marché du travail. Par ailleurs, c'est un cadre idéal pour disposer de statistiques fiables capables de dresser, avec celles de l'Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES), un portrait complet de l'offre et de la demande d'emploi sur le marché du travail.

Ce présent rapport est structuré en cinq chapitres. Le premier chapitre est axé sur le contexte, la justification, les objectifs et la démarche méthodologique. Le deuxième se focalise sur les caractéristiques des unités du secteur formel en mettant en exergue la forme et le régime juridiques, le secteur d'activités, le contrôle et la localisation des entreprises. En outre, une brève analyse sur l'inscription aux organismes sociaux sera faite ainsi qu'une description des entreprises individuelles à travers les caractéristiques sociodémographiques de leurs propriétaires. Le troisième est consacré au niveau de l'emploi par type, par sexe et par catégorie socioprofessionnelle tandis que le quatrième chapitre traite de la rémunération et des heures de travail. Le dernier chapitre met l'accent sur la dynamique du marché du travail.

CHAPITRE I : CONTEXTE, JUSTIFICATION, OBJECTIFS ET DEMARCHE METHODOLOGIQUE DE L'ENQUETE

I.1. Contexte et justification

Depuis 1976, le Sénégal s'est engagé, d'abord à travers la Direction de la Statistique, et ensuite par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) dans la mise en place d'une centrale des bilans. La base de données ainsi constituée est au cœur du système d'information sur les sociétés et quasi sociétés non financières. Elle comprend le Répertoire National des Entreprises et Associations (RNEA) et le Centre Unique de Collecte de l'Information (CUCI).

Ce système qui permet le suivi annuel à partir des états de synthèse des entreprises est complété par un dispositif de collecte d'informations infra annuelles auprès d'un échantillon d'entreprises sélectionnées et périodiquement mis à jour à partir du RNEA. Il permet ainsi de suivre la conjoncture à travers des indicateurs tels que l'Indice Harmonisé de la Production Industrielle (IHPI) et l'Indice des Prix de la Production Industrielle (IPPI).

L'un des principaux produits de la centrale des bilans est la Banque de Données Economiques et Financières (BDEF). Elle est issue de l'exploitation des données fournies par les entreprises à travers les déclarations statistiques et fiscales complétées par des estimations pour celles en activité dont les documents comptables ne sont pas disponibles. Toutefois, les informations sur les effectifs et les salaires qui constituent un volet essentiel des statistiques d'entreprises ne font pas l'objet de publication du fait d'un certain nombre de lacunes et d'insuffisances.

Ainsi, l'ANSD, à travers son programme de renforcement de la production statistique et pour une meilleure couverture des besoins et l'amélioration de la qualité des produits, a décidé de mettre en place un dispositif de suivi de l'emploi dans le secteur moderne. Celui-ci comprend une enquête de base et des enquêtes de suivi trimestrielles et constituera la principale source de données sur les salariés, la rémunération brute, et les heures de travail dans le secteur formel.

I.2. Objectifs de l'étude

L'enquête de base combinée avec les enquêtes trimestrielles visent principalement à permettre une mesure régulière de l'emploi dans le secteur formel.

Il s'agit plus spécifiquement de :

- mesurer le niveau de l'offre d'emplois par type (permanent / saisonnier), sexe, catégorie socio-professionnelle, nationalité et secteur d'activités ;
- mesurer la rémunération (par type, catégorie socio-professionnelle, sexe et activité) et de quantifier les heures de travail ;
- suivre les dynamiques du marché du travail en identifiant les secteurs d'activités à forte capacité de création d'emplois et en analysant les besoins des recruteurs.

I.3. Résultats attendus

A l'issue des travaux :

- une méthodologie de production de statistiques sur l'emploi dans le secteur formel est disponible ;
- l'offre d'emplois par type (permanent / saisonnier), sexe, catégorie socio-professionnelle, nationalité et secteur d'activités est analysée ;
- la mesure de la rémunération (par type, catégorie socio-professionnelle, sexe et activité) est réalisée et les heures de travail sont quantifiées ;
- l'analyse des dynamiques du marché du travail est réalisée ;
- des indicateurs de mesure et de suivi du nombre d'employés et du nombre d'heures moyennes travaillées sont produits ;
- un ensemble d'indicateurs de suivi de la rémunération est mis en place.
- les besoins des recruteurs sont connus et analysés.

En perspectives, il est envisagé la mise en place d'un outil de mesure et d'appréciation de la productivité des entreprises, d'un indice de mesure du pouvoir d'achat et d'une étude comparative, à périodicité trimestrielle et/ou annuelle, sur l'évolution de la demande d'emploi (enquête-ménage) et de l'offre d'emploi (enquête-entreprise).

I.4. Méthodologie de l'enquête

I.4.1. Population cible, base de sondage et année de référence

La population cible comprend toutes les entreprises formelles opérant sur le territoire national, ayant au moins un travailleur rémunéré, quel que soit le secteur d'activité. Sont exclus les organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux ainsi que les services de la défense.

Ainsi, la base de sondage utilisée dans cette enquête est la liste exhaustive des unités cibles obtenue à partir des données du Recensement Général des Entreprises (RGE). Elle comporte 7 207 entreprises.

Pour cette enquête, 2016 a été prise comme année de référence en relation avec la dernière année de disponibilité des données des entreprises.

I.4.2. Champs de l'enquête

Le champ couvert par les indicateurs est donné par les sections suivantes de la Nomenclature d'Activités des Etats membres d'AFRISTAT, Révision 1 (NAEMA, Rev1).

- **Secteur primaire**

A : Agriculture, Elevage et Pêche

➤ **Secteur industriel**

B : Activités Extractives (Division 05 à 09)

C : Activités de Fabrication (Division 10 à 33)

D : Production et Distribution d'Electricité et de Gaz (Division 35)

E : Production et Distribution d'Eau, Assainissement ; Traitement des Déchets et
Dépollution (Division 36 à 39)

➤ **Secteur de la Construction**

F : Construction (Division 41 à 43)

➤ **Secteur du Commerce**

G : Commerce (Division 45 à 47)

➤ **Secteur des services**

H : Transport et Entreposage (Division 49 à 53)

I : Hébergement et Restauration (Division 55 à 56)

J : Information et Communication (Division 58 à 63)

K : Activités Financières et d'Assurance (Division 64 à 66)

L : Activités Immobilières (Division 68)

M : Activités Spécialisées, Scientifiques et Techniques (Division 69 à 75)

N : Activités de Soutien et de Bureau (Division 77 à 82)

P : Enseignement (Division 85)

Q : Activités pour la Santé Humaine et l'Action Sociale (Division 86 à 88)

R : Activités Artistiques, Sportives et Récréatives (Division 90 à 93)

S : Autres Activités de Services n.c.a 1 (Division 94 à 96)

1.4.3. Plan d'échantillonnage

Les entreprises constituant l'échantillon de l'enquête ont été sélectionnées selon un plan de sondage aléatoire simple stratifié.

¹ n.c.a : services non classés ailleurs

A. Stratification

La stratification est appliquée dans le but de disposer d'un échantillon aussi représentatif que possible des différents secteurs d'activité ainsi que des différentes catégories d'entreprises. En effet, les entreprises enquêtées sont très différentes les unes aux autres. Par conséquent, il est nécessaire de les constituer en des groupes homogènes en leur sein et hétérogènes entre eux suivant la variable d'intérêt. En ce sens, l'univers des entreprises est donc stratifié selon l'effectif.

D'après la loi d'orientation n°2008-29 relative à la promotion et au développement des Petites et Moyennes Entreprises (PME), les petites entreprises sont celles pour lesquelles l'effectif est compris entre 1 et 20, les moyennes celles dont l'effectif est compris entre 21 et 250 et les grandes celles ayant au moins 251 employés.

B. Répartition de l'échantillon

Pour la représentativité de l'échantillon, l'activité et la taille des entreprises ont été retenues. Ainsi, l'échantillon est composé de 581 unités et est réparti en 97 grandes entreprises, 70 moyennes et 414 petites entreprises.

Près de 92% des unités de l'échantillon sont réparties entre les régions de Dakar (75,4%), de Thiès (8,4%), de Saint-Louis (4,3%) et de Diourbel (3,6%).

C. Tirage

Le tirage des unités s'est appuyé sur un échantillonnage stratifié proportionnel suivant la démarche ci-après. Soient :

N : la taille de la population des entreprises ;

n : la taille de l'échantillon des entreprises à tirer ;

H : le nombre de strates numéroté de 1 à H ;

N_h : l'effectif de la strate h et $w_h = \frac{N_h}{N}$ son poids dans la population ;

n_h : l'effectif de l'échantillon propre à la strate h et $f_h = \frac{n_h}{N_h}$ le taux de sondage correspondant.

L'effectif (n_h) de l'échantillon propre à la strate h est déterminé au prorata des tailles N_h des strates. Toutefois, les grandes entreprises sont tirées de façon exhaustive (à probabilité égale à l'unité), en raison de leur poids économique et de leur hétérogénéité.

$$f_i = \frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N} = f$$

Les unités des autres strates (moyennes et petites entreprises) sont tirées aléatoirement à probabilité égale dans chaque section de la NAEMA. Le poids de chaque section est obtenu proportionnellement à sa taille dans la strate.

Encadré 1 : Plans stratifiés

Le plan stratifié consiste à partitionner la population en sous-groupes appelés strates selon un critère lié au paramètre d'intérêt puis d'autant d'échantillons indépendants qu'il y a de strates.

Notations et formules :

❖ Population

$$\text{Total : } t_y = \sum_{h=1}^H t_{yh} = \sum_{h=1}^H N_h \bar{y}_h$$

$$\text{Moyenne : } \bar{y} = \frac{t_y}{N} = \sum_{h=1}^H \frac{N_h}{N} \bar{y}_h \text{ avec } \bar{y}_h = \frac{1}{N_h} \sum_{k=1}^{N_h} y_k$$

$$\text{Variance : } \sigma_y^2 = \frac{1}{N} \sum_{k=1}^N (y_k - \bar{y})^2 = \sum_{h=1}^H \frac{N_h}{N} \sigma_{yh}^2 + \sum_{h=1}^H \frac{N_h}{N} (\bar{y}_h - \bar{y})^2 = \sigma_{y\text{intra}}^2 + \sigma_{y\text{inter}}^2$$

$$\text{avec } \sigma_{yh}^2 = \frac{1}{N_h} \sum_{k=1}^{N_h} (y_k - \bar{y}_h)^2$$

❖ Echantillon

$$n = \sum_{h=1}^H n_h$$

$$\text{Moyenne dans la strate } h : \hat{y}_h = \frac{1}{n_h} \sum_{k=1}^{n_h} y_k$$

$$\text{Dispersion dans la strate } h : \hat{s}_{yh}^2 = \frac{1}{n_h - 1} \sum_{k=1}^{n_h} (y_k - \hat{y}_h)^2$$

❖ Choix des allocations :

$$\text{Allocations proportionnelles : } \frac{n_h}{N_h} = \frac{n}{N} \quad \forall h \in \{1, \dots, H\}$$

$$\text{Allocations optimales de Neyman (sans contrainte de budget) : } n_h = n \frac{N_h S_{yh}}{\sum_{l=1}^H N_l S_{yl}}$$

$$\text{Allocations optimales sous contraintes budgétaires : } n_h = C \frac{N_h S_{yh}}{\sqrt{C_h} \sum_{i=1}^H \frac{N_i S_{yi}}{\sqrt{C_i}}}$$

D. Méthodes d'estimations

L'estimation des caractéristiques d'une population à partir d'une enquête repose sur l'hypothèse selon laquelle chaque unité échantillonnée représente, en plus d'elle-même, un certain nombre d'unités non échantillonnées dans la population. Un poids de sondage est donc attribué à chaque unité échantillonnée. Ce poids est égal à l'inverse de la probabilité d'inclusion de l'unité dans l'échantillon. Il indique en effet, le nombre d'unités dans la population qui sont représentées par cette unité dans l'échantillon. Il concourt donc à la représentativité de ce dernier.

Les données sur l'emploi salarié, le nombre d'heures travaillées par semaine ainsi que sur la rémunération portent sur les différentes catégories socio-professionnelles des salariés des entreprises échantillonnées. Cependant, les données sur la rémunération sont basées sur la rémunération brute imposable avant les retenues à la source.

CHAPITRE II : CARACTERISTIQUES DES UNITES DU SECTEUR FORMEL

Le secteur formel est considéré comme étant le secteur de l'économie regroupant des entreprises constituées et fonctionnant conformément à la loi. C'est un secteur légal, déclaré et comptabilisé dans les statistiques qui sont soumises à des obligations fiscales et sociales. De façon opérationnelle, la tenue de comptabilité est le critère retenu par l'ANSD pour définir la forme d'exploitation des entreprises, dans le cadre de cette enquête. A cet effet, une entreprise est dite formelle lorsqu'elle tient une comptabilité suivant les référentiels comptables normés.

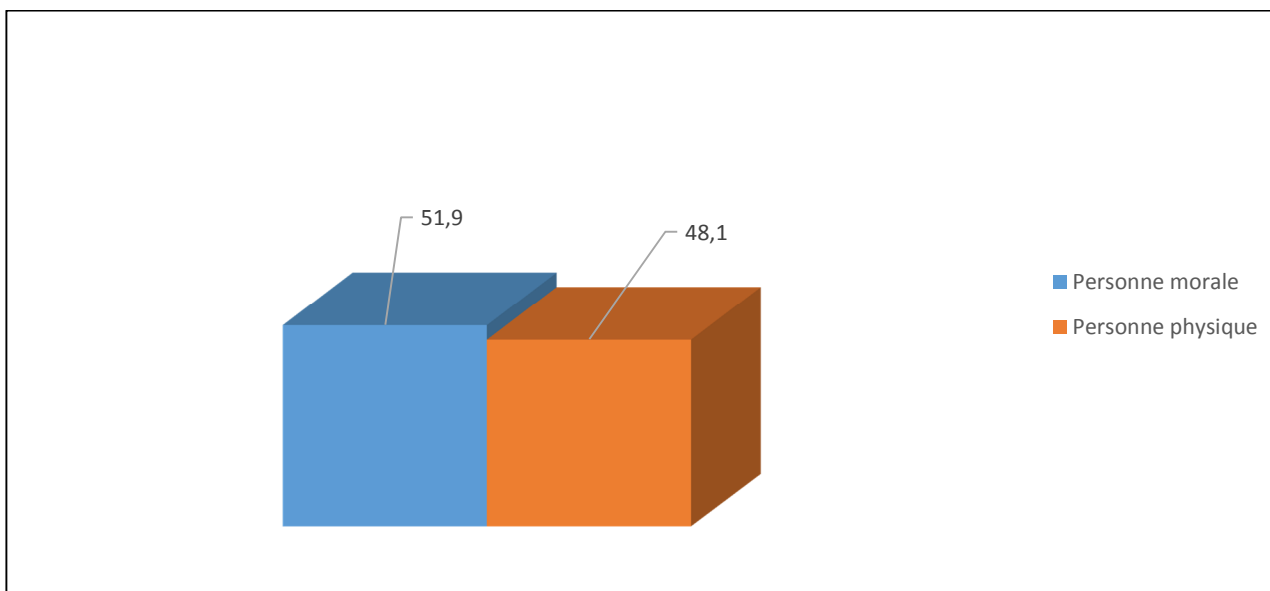
Il s'agira dans ce chapitre de présenter la forme et le régime juridiques des entreprises, les caractéristiques sociodémographiques des propriétaires des entreprises en se focalisant sur le sexe du propriétaire, sa situation matrimoniale et son niveau d'éducation. Par ailleurs, le chapitre fait une analyse de l'inscription des unités dans les organismes sociaux.

II.1. Forme et régime juridiques

La forme et le régime juridiques d'une entreprise constitue un des éléments de son statut. Les types d'entreprises reconnus au Sénégal sont régis par les actes uniformes du traité de l'Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires (OHADA) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1998. Ils sont caractérisés par deux (02) formes juridiques : les personnes physiques et les personnes morales.

Les unités enquêtées sont constituées de 51,9% de personnes morales, le reste étant des personnes physiques (entreprises individuelles).

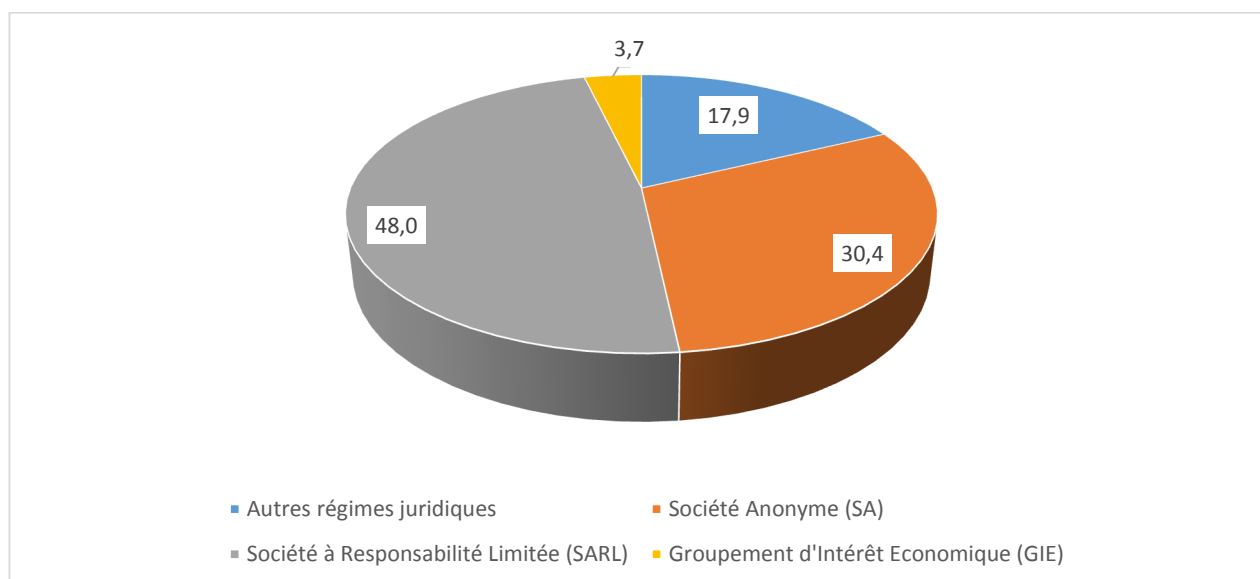
Graphique 1 : Répartition des unités enquêtées selon la forme juridique (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

Parmi les entreprises constituées de personnes morales, on retrouve essentiellement des Sociétés à Responsabilité Limitée (48,0%), des Sociétés Anonymes (30,4%), des sociétés sous d'autres régimes juridiques (17,9%) et, dans une moindre mesure, des Groupements d'Intérêt Economique (3,7%).

Graphique 2 : Répartition des personnes morales suivant le régime juridique (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

II.2. Caractéristiques sociodémographiques des propriétaires des entreprises individuelles

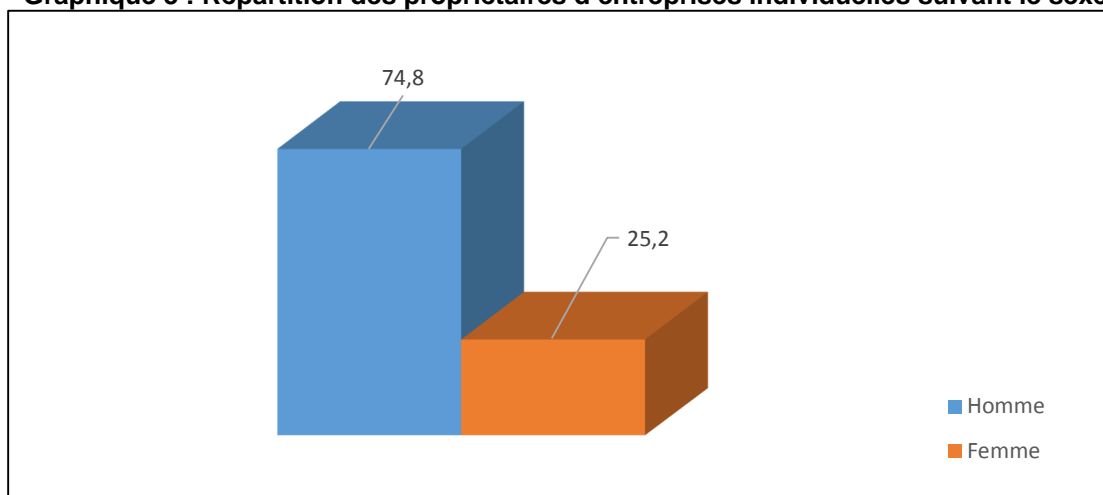
Dans cette partie, sont analysées les caractéristiques sociales et démographiques des propriétaires des entreprises individuelles.

II.2.1. Sexe du propriétaire

Le profil genre des propriétaires des entreprises individuelles est une variable déterminante qui évalue la représentativité des femmes propriétaires d'entreprises. En comparaison aux résultats du RGE, il s'avère que le pourcentage des femmes propriétaires est plus faible dans le secteur formel que dans l'ensemble de l'économie.

En effet, le RGE a fait ressortir que 31,3% des entreprises appartiennent à des femmes alors que ce taux n'est que de 25,2% dans le secteur formel. Cela pourrait être lié au fait que les femmes sont en général propriétaires des entreprises évoluant dans le commerce et la restauration qui sont majoritairement dans l'informel. Elles s'orientent souvent dans des activités de faible ampleur qui permettent généralement de subvenir aux besoins de la famille.

Graphique 3 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant le sexe (en %)



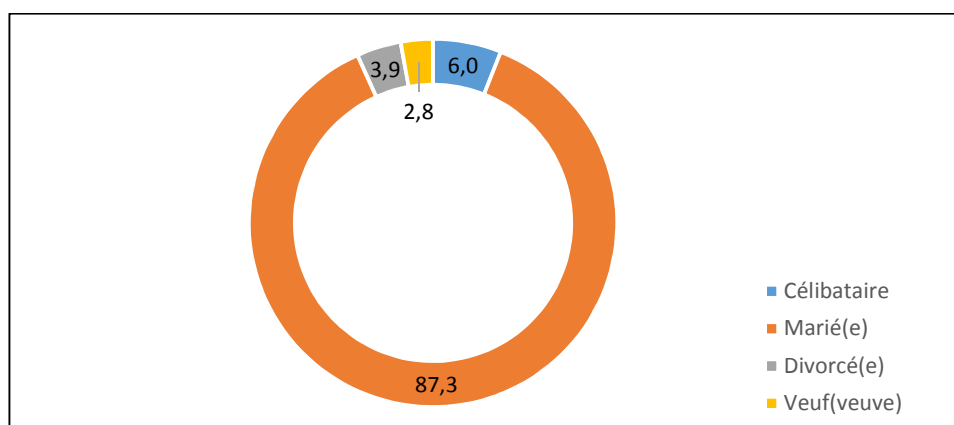
Source : ANSD, EERH 2018

II.2.2. Situation matrimoniale du propriétaire

Le choix du régime matrimonial est important pour un chef d'entreprise. Il va déterminer l'étendue du patrimoine personnel du dirigeant et donc des biens saisissables en cas de difficultés de l'entreprise.

Parmi les propriétaires des entreprises individuelles, on retrouve essentiellement des mariés (87,3%). Les célibataires, les divorcés et les veufs représentent respectivement 6,0%, 3,9% et 2,8%.

Graphique 4 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant la situation matrimoniale (en %)



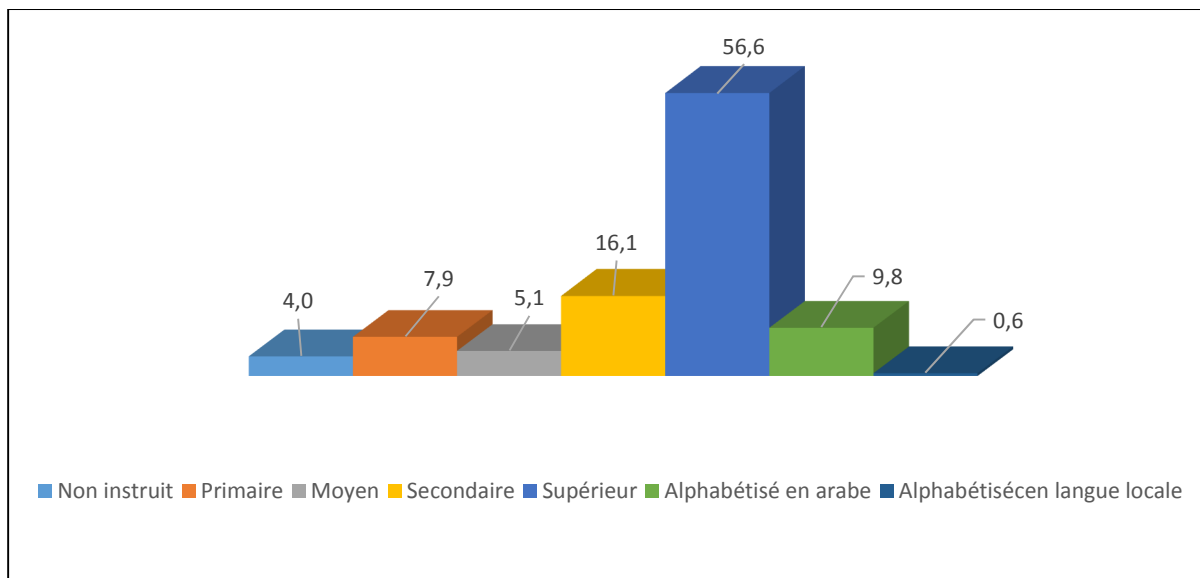
Source : ANSD, EERH 2018

II.2.3. Niveau d'instruction du propriétaire

Le niveau d'instruction et l'expérience accumulée par les acteurs pourraient être des facteurs déterminants dans la réussite entrepreneuriale dans le secteur formel.

Ainsi, dans le secteur formel, plus de la moitié des propriétaires d'entreprises individuelles (soit 56,6%) ont atteint le niveau d'études supérieur et un peu plus de 15,0% d'entre eux sont allés jusqu'au niveau secondaire. Par contre, les alphabétisés en langue locale et les non instruits sont minoritaires avec respectivement 0,6% et 4,0%.

Graphique 5 : Répartition des propriétaires d'entreprises individuelles suivant le niveau d'instruction (en %)



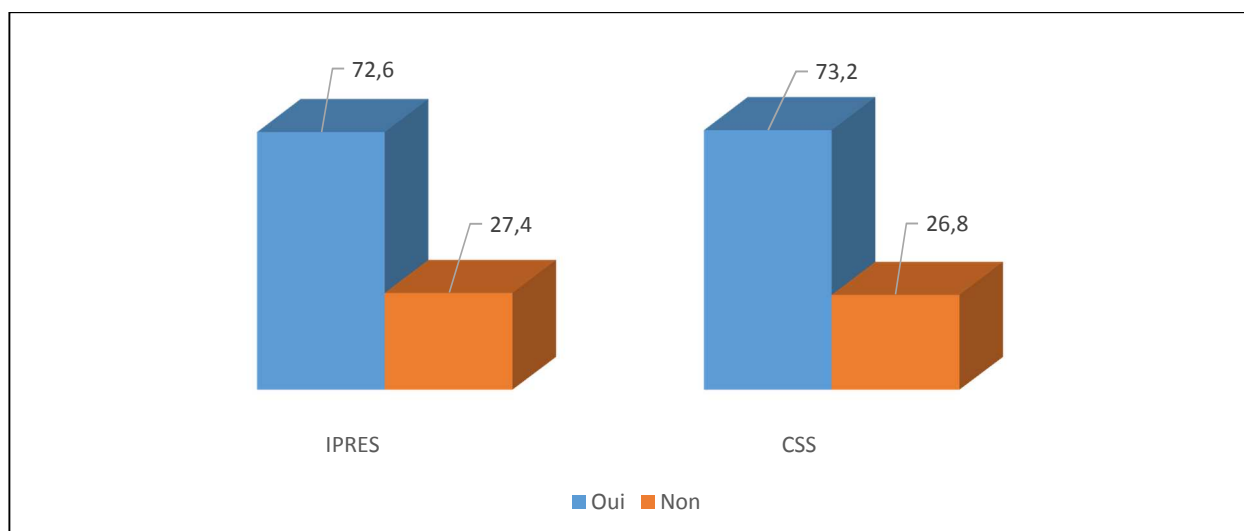
Source : ANSD, EERH 2018

II.3. Inscription aux institutions de prévoyances sociales

La protection sociale est de plus en plus recherchée par les salariés, de même qu'elle est de plus en plus importante aux yeux des dirigeants des entreprises.

Il ressort de l'enquête que les entreprises du secteur formel sont relativement bien présentes dans les organismes sociaux. En effet, plus des deux tiers d'entre elles se sont inscrites à la Caisse de Sécurité sociale (73,2%) et/ou à l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (72,6%).

Graphique 6 : Répartition des entreprises modernes selon qu'elles soient ou non inscrites à l'IPRES ou à la CSS (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

CHAPITRE III : OFFRE D'EMPLOIS

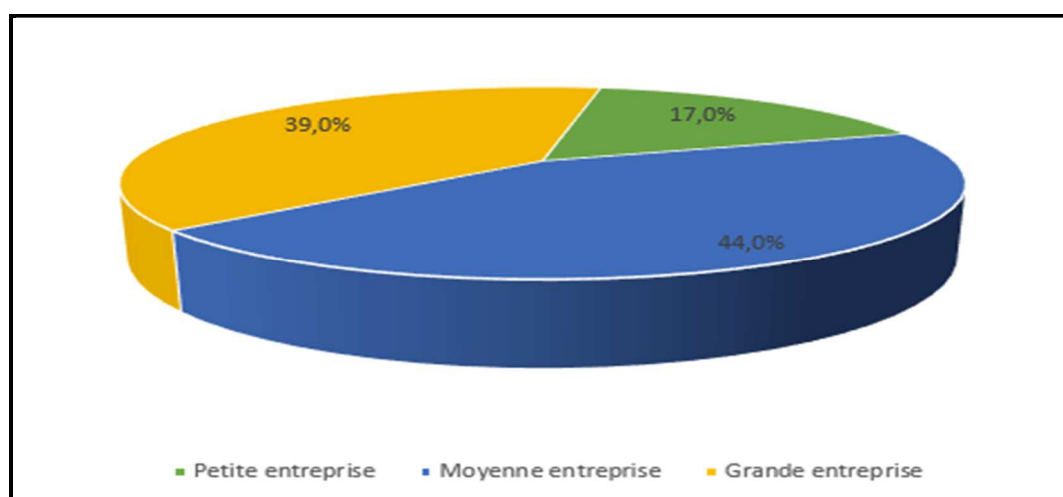
L'emploi est un des éléments essentiels du dispositif des systèmes statistiques nationaux. Cela se comprend dans la mesure où les questions de l'emploi sont au centre des politiques économiques et sociales. Il constitue aussi un facteur de production important au sein de l'entreprise et joue un rôle primordial au sein de la société.

Dans cette partie, il sera abordé l'offre d'emploi suivant différents critères dont le secteur d'activité ainsi qu'un ensemble de caractéristiques sociodémographiques de l'employé telles que le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, le type d'emploi et la nationalité. Cependant, il sera présenté au préalable le niveau de l'emploi suivant la taille des entreprises.

III.1.Répartition des employés selon la taille de l'entreprise

Le niveau de l'offre d'emploi varie selon la taille de l'entreprise. En effet, dans le secteur formel, les moyennes entreprises emploient beaucoup plus de personnes (44,0%) suivi des grandes entreprises (39,0%). Quant aux petites entreprises, elles concentrent la plus faible part d'employés (17,0%).

Graphique 7: Structure de l'offre d'emploi selon la taille de l'entreprise (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

III.2.Répartition des employés selon le secteur d'activité

L'emploi dans le secteur formel présente une hétérogénéité suivant le secteur d'activité. En effet, le tableau 1 montre que, pour les petites entreprises, ce sont l'industrie et les services qui affichent les plus grandes parts de l'emploi (37,9% et 34,8% respectivement) alors que le secteur primaire n'emploie que 0,1%. Les employés du secteur du commerce et de la construction représentent respectivement 23,2% et 4,0% dans les petites entreprises.

Pour les moyennes entreprises la plupart des employés sont dans le secteur des services (64,1%), avec toutefois une part non négligeable dans l'industrie (20,2%). Le secteur primaire y concentre le plus faible niveau de l'emploi (2,4%) après les secteurs de la construction (4,6%) et du commerce (8,7%).

Les employés des grandes entreprises sont principalement dans les services (32,3%) et l'industrie (31,6%). Le secteur primaire et la construction occupent respectivement 14,4% et

15,3% des employés des grandes entreprises alors que le commerce n'en concentre que 6,3%.

Toutefois, dans l'ensemble, ce sont les services qui occupent le plus de personnes, soit 46,7% devant l'industrie (27,7%), le commerce (10,3%), la construction (8,7%) et le secteur primaire (6,7%).

Tableau 1 : Structure de l'offre d'emploi selon le secteur d'activité (en %)

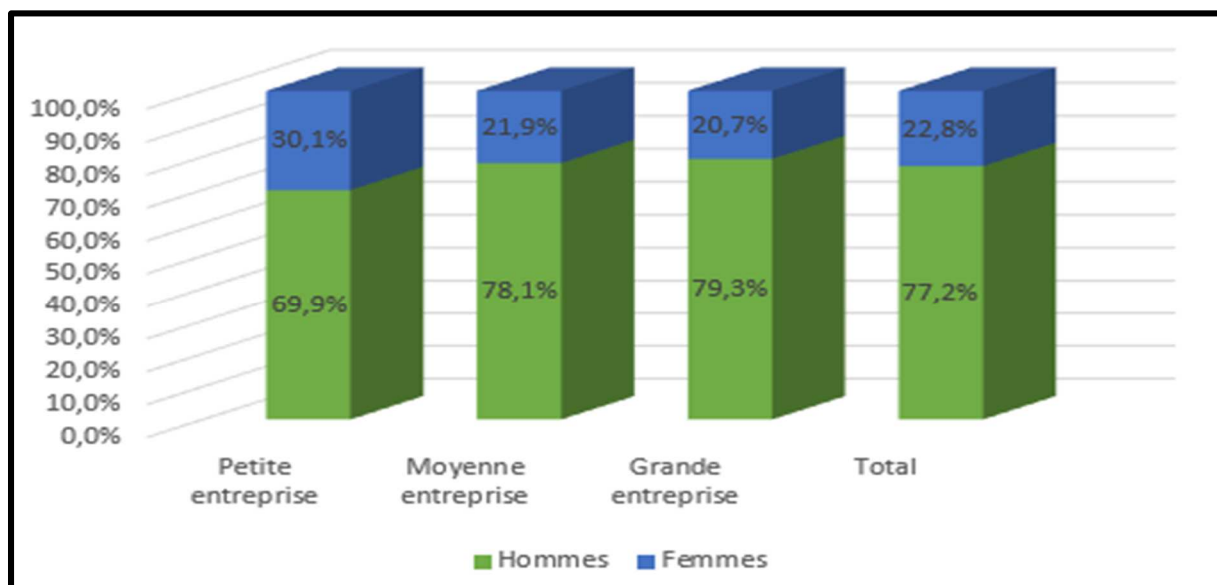
	Petite entreprise	Moyenne entreprise	Grande entreprise	Total
<i>Secteur Primaire</i>	0,1%	2,4%	14,4%	6,7%
<i>Industrie</i>	37,9%	20,2%	31,6%	27,7%
<i>Construction</i>	4,0%	4,6%	15,3%	8,7%
<i>Commerce</i>	23,2%	8,7%	6,3%	10,3%
<i>Services</i>	34,8%	64,1%	32,3%	46,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANSD, EERH 2018

III.3. Répartition des employés selon le sexe

L'insertion professionnelle a longtemps relevé de processus distincts entre les hommes et les femmes au Sénégal. Même s'ils rencontrent tous des obstacles à l'accès à l'emploi stable, les femmes et les hommes accèdent toujours différemment à l'emploi. Aussi, au niveau national, la majorité des travailleurs du secteur formel, soit 77,2%, sont des hommes. Par ailleurs, quel que soit le segment de la population observé, les femmes éprouvent plus de difficultés à accéder à l'emploi en général, et aux emplois stables en particulier. Ce résultat déjà démontré par le RGE, est confirmé par l'EERH. En effet, le graphique ci-après (graphique 8) montre que la proportion de femmes est plus élevée dans les petites entreprises (30,1%) que dans les moyennes et grandes entreprises où elles représentent 21,9% et 20,7% respectivement.

Graphique 8 : Offre d'emploi par sexe (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

III.4. Répartition des employés selon la catégorie socioprofessionnelle

En plus de fournir des informations sur le nombre d'emplois, l'EERH a permis de donner la répartition de l'offre d'emplois suivant les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, une différence remarquable est notée entre les différentes catégories socioprofessionnelles et ce, suivant la taille de l'entreprises.

Aussi, est-il noté davantage de manœuvres et ouvriers dans les petites, moyennes et grandes entreprises (56,2% ; 56,5% et 53,6% respectivement). Il s'en suit la part des « techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés » qui n'en demeure pas moins importante aussi bien dans les petites (24,5%), moyennes (24,8%) que dans les grandes entreprises (31,9%).

Dans les petites et moyennes entreprises (du secteur formel), les cadres supérieurs représentent respectivement 10% et 11% des employés, quant aux « techniciens supérieurs, cadres moyens », ils n'y occupent que 9,2% et 7,8% respectivement. Dans les grandes entreprises en revanche, les « techniciens supérieurs, cadres moyens » sont plus importants que les cadres supérieurs, soit 9,5% contre 5%.

Ainsi, dans l'ensemble, les manœuvres et ouvriers sont les plus importants dans le secteur formel avec une part de 55,4%. Ils sont suivis « des techniciens, agents de maîtrise et ouvriers » avec 27,2%. Les « techniciens supérieurs, cadres moyens » et les « cadres supérieurs » sont les moins représentés, soit 8,7% chacun.

Tableau 2 : Offre d'emploi par catégorie socioprofessionnelle (en %)

	Petite entreprise	Moyenne entreprise	Grande entreprise	Total
<i>Cadres supérieurs</i>	10,1%	10,9%	5,0%	8,7%
<i>Employés, manœuvres, ouvriers</i>	56,2%	56,5%	53,6%	55,4%
<i>Techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés</i>	24,5%	24,8%	31,9%	27,2%
<i>Techniciens supérieurs, cadres moyens</i>	9,2%	7,8%	9,5%	8,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : ANSD, EERH 2018

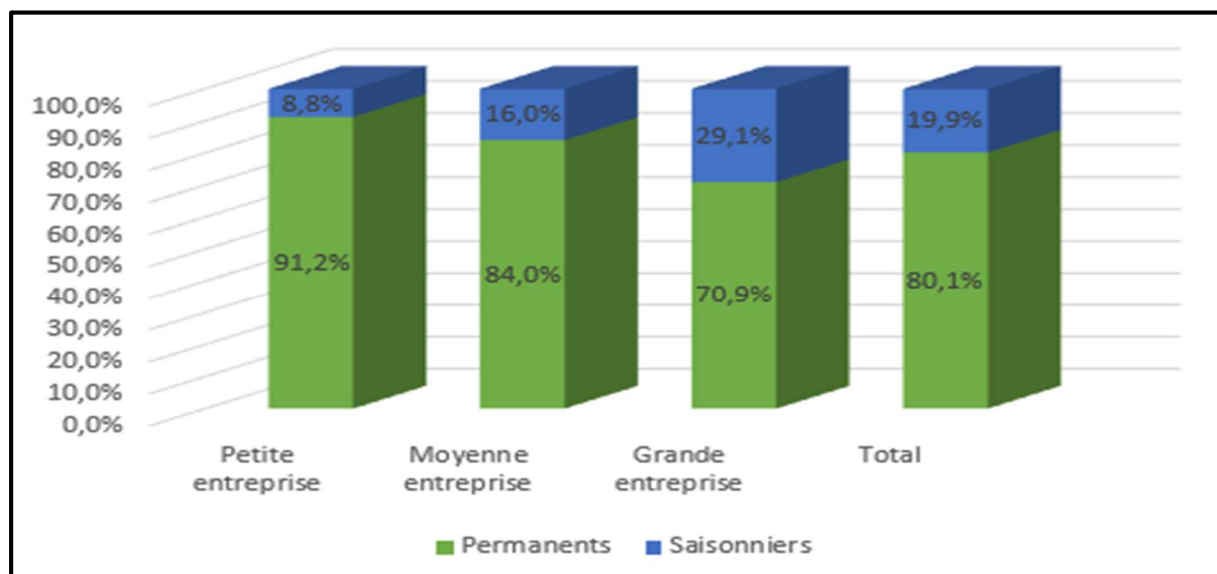
III.5. Répartition des employés selon le type d'emploi

L'EERH a permis de déterminer le nombre total de travailleurs du secteur formel, servant sur le territoire national tout en distinguant les permanents des saisonniers.

Globalement, les résultats révèlent un nombre total de 300 284 employés dans le secteur formel, pour lesquels les employés permanents font près de 80,1% (figure 9).

Ainsi, les permanents ne font pas moins de 70% quelle qu'en soit la taille de l'entreprise. Dans les petites entreprises, les saisonniers représentent moins de 9% alors qu'ils sont plus importants dans les moyennes (16,0%) et grandes entreprises (29,1%). Cela va sans dire que le recours aux saisonniers est plus fréquent dans les grandes entreprises plutôt que dans les petites et moyennes entreprises.

Graphique 9 : Offre d'emploi par type (en %)



Source : ANSD, EERH 2018

III.6. Répartition des employés selon la nationalité

La quasi-totalité des travailleurs servant sur le territoire national sont des sénégalais, dans la mesure où ils ne représentent pas moins de 97,7%. Les employés ressortissants des autres pays de l'UEMOA et ceux hors UEMOA représentent 0,5% et 1,7%, respectivement. Cette tendance reste la même dans les petites, moyennes et grandes entreprises (tableau 3).

Tableau 3: Offre d'emploi selon la nationalité (en %)

	Autres UEMOA	Hors UEMOA	Nationaux	Total
<i>Petite entreprise</i>	0,5%	1,9%	97,6%	100,0%
<i>Moyenne entreprise</i>	0,7%	2,0%	97,3%	100,0%
<i>Grande entreprise</i>	0,4%	1,3%	98,4%	100,0%
Total	0,5%	1,7%	97,7%	100,0%

Source : ANSD, EERH 2018

CHAPITRE IV : REMUNERATION ET HEURES DE TRAVAIL

La problématique de l'emploi a toujours été une question préoccupante tant au niveau individuel que global. En effet, chaque individu cherche à avoir un emploi et à s'assurer un minimum de subsistance alors que l'Etat, dans sa politique générale, met en œuvre des réformes pour promouvoir l'emploi et préserver la cohésion sociale. C'est dans ce cadre que le Gouvernement du Sénégal, à travers ses lois et règlements sur le travail a pris des dispositions relatives à la **règlementation et à la rémunération du travail au Sénégal**.

Une des dispositions les plus importantes de cette réglementation porte sur le coût de la main d'œuvre. Au Sénégal, le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) était de 209,10 FCFA l'heure, soit un montant de 36 243 FCFA par mois. Toutefois, suite à un accord entre les syndicats et le patronat, le SMIG est passé à **302,890 FCFA** à compter du 1^{er} juin 2018. Il est de **317,313 FCFA** à compter du 1^{er} janvier 2019 et de **333,808 FCFA** à partir du 1^{er} décembre 2019. En sus, les heures normales de travail par semaine fixées par le code du travail sont de 40 heures.

L'EERH cherche à mettre en exergue, dans cette partie, la distribution de la rémunération des employés salariés ainsi que l'exécution de leur temps de travail par semaine suivant le secteur d'activités, le sexe de l'employé, les catégories socioprofessionnelles et la taille de l'entreprise.

IV.1 Rémunération moyenne de l'emploi salarié

L'EERH a permis d'avoir une vue globale sur la répartition de la rémunération des employés salariés dans le secteur formel. Un quart des gains proviennent du secteur industriel (soit 25,1%), suivi du secteur primaire (21,9%). Les secteurs des services et de la construction couvrent, pour leur part, respectivement 19,3% et 19,1% de la rémunération totale de l'ensemble des entreprises du secteur formel. Le secteur du commerce n'absorbe que 14,6% des rémunérations.

IV.1.1 Rémunération moyenne de l'emploi salarié par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

Les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Toutefois, la répartition de la rémunération des employés salariés suivant les catégories socioprofessionnelles montre une distribution un peu distincte selon le sexe. Ainsi, un « cadre supérieur » homme gagne annuellement en moyenne 11 200 000 FCFA (soit 933 333 FCFA par mois) contre 8 367 429 pour une femme « cadre supérieur » (soit 697 286 FCFA par mois). Par contre, au niveau des catégories des « techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés » et « employés, manœuvres, ouvriers », il est observé le contraire, les femmes perçoivent plus que les hommes. En effet, dans la première catégorie, les femmes gagnent en moyenne un salaire mensuel de 338 288 FCFA contre 284 123 FCFA pour les hommes ; et dans la deuxième catégorie leur salaire se situe à 246 911 FCFA contre 205 577 FCFA pour les hommes. S'agissant des « techniciens supérieurs et cadres moyens », la rémunération mensuelle moyenne des hommes est de 684 493 FCFA et celle des femmes tourne autour de 569 559 FCFA.

Tableau 4 : Rémunération moyenne annuelle et mensuelle des employés salariés suivant les catégories socioprofessionnelles et le sexe

Catégorie socioprofessionnelle	SALAIRE MOYEN ANNUEL		SALAIRE MOYEN MENSUEL	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
<i>Cadre Supérieur</i>	11 200 000	8 367 429	933 333	697 286
<i>Employés Manœuvres Ouvriers</i>	2 466 928	2 962 934	205 577	246 911
<i>Techniciens, Agents de Maîtrise, Ouvriers Qualifiés</i>	3 409 470	4 059 450	284 123	338 288
<i>Techniciens supérieurs, cadres moyens</i>	8 213 921	6 834 709	684 493	569 559

Source : ANSD, EERH 2018

IV.1.2 Rémunération moyenne de l'emploi salarié par secteur d'activités

La distribution des rémunérations moyennes des employés salariés selon le secteur d'activités montre une hétérogénéité des revenus des travailleurs suivant le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, il est remarqué qu'en général les hommes ont des rémunérations plus élevées que celles des femmes pour les catégories cadres et dans tous les secteurs d'activités. En revanche, on constate que, pour les « techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés », la distribution des salaires n'épouse pas cette tendance sauf pour le secteur des services. En effet, au niveau du secteur primaire, la rémunération moyenne annuelle des femmes est estimée à 3 950 441 FCFA contre 3 298 644 FCFA pour les hommes. Concernant le secteur industriel, elle est de 6 507 031 FCFA pour les femmes contre 3 786 588 FCFA pour les hommes. Enfin, pour les secteurs de la construction et du commerce, l'estimation des gains moyens annuels des femmes tourne respectivement autour de 5 447 545 FCFA et 3 102 499 FCFA contre respectivement 4 349 050 FCFA et 2 782 637 FCFA pour les hommes.

Tableau 5: Répartition de la rémunération des employés salariés selon le secteur d'activités (en milliers FCFA)

SECTEURS D'ACTIVITES	CADRE SUPERIEUR		EMPLOYES MANOEUVRES OUVRIERS		TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE ET OUVRIERS QUALIFIES		TECHNICIEN SUPERIEUR ET CADRE MOYEN	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
<i>Primaire</i>	12 900	11 600	2 291	2 445	3 299	3 950	9 477	7 988
<i>Industrie</i>	15 700	11 600	3 221	3 899	3 787	6 507	9 992	7 274
<i>Construction</i>	7 798	5 732	2 802	4 188	4 349	5 448	9 196	7 526
<i>Commerce</i>	9 609	6 358	2 143	2 033	2 783	3 102	5 602	4 421
<i>Services</i>	11 000	8 044	2 465	3 238	3 431	3 358	8 720	7 383

Source : ANSD, EERH 2018

IV.1.3 Rémunération moyenne de l'emploi salarié selon la taille des entreprises

La répartition de la rémunération moyenne annuelle des employés salariés par rapport à la taille des entreprises présente une structure assez logique. En ce sens, il est observé qu'un cadre supérieur travaillant pour une grande entreprise est mieux payé qu'un cadre supérieur d'une moyenne entreprise qui est mieux rémunéré qu'un cadre supérieur d'une petite entreprise. Il en est de même pour les « employés, manœuvres et ouvriers » et les « techniciens, agents de maîtrises et ouvriers qualifiés ». Toutefois, pour les « techniciens supérieurs et cadres moyens », les salaires sont plus importantes dans les moyennes entreprises que dans les grandes.

Tableau 6: Répartition de la rémunération moyenne annuelle des employés salariés suivant la taille de l'entreprise (en milliers FCFA)

Taille de l'entreprise	Cadre Supérieur		Employés Manœuvres Ouvriers		Techniciens, Agents de Maîtrise, Ouvriers Qualifiés		Techniciens supérieurs, cadres moyens	
	H.	F.	H.	F.	H.	F.	H.	F.
Petite entreprise	9 398	6 323	2 391	2 938	2 307	3 293	4 500	4 091
Moyenne entreprise	13 800	10 800	2 633	2 993	4 853	5 011	13 300	10 400
Grande entreprise	24 200	20 600	3 550	3 432	7 704	7 834	11 200	10 300

Source : ANSD, EERH 2018

IV.2 Heures de travail des salariés

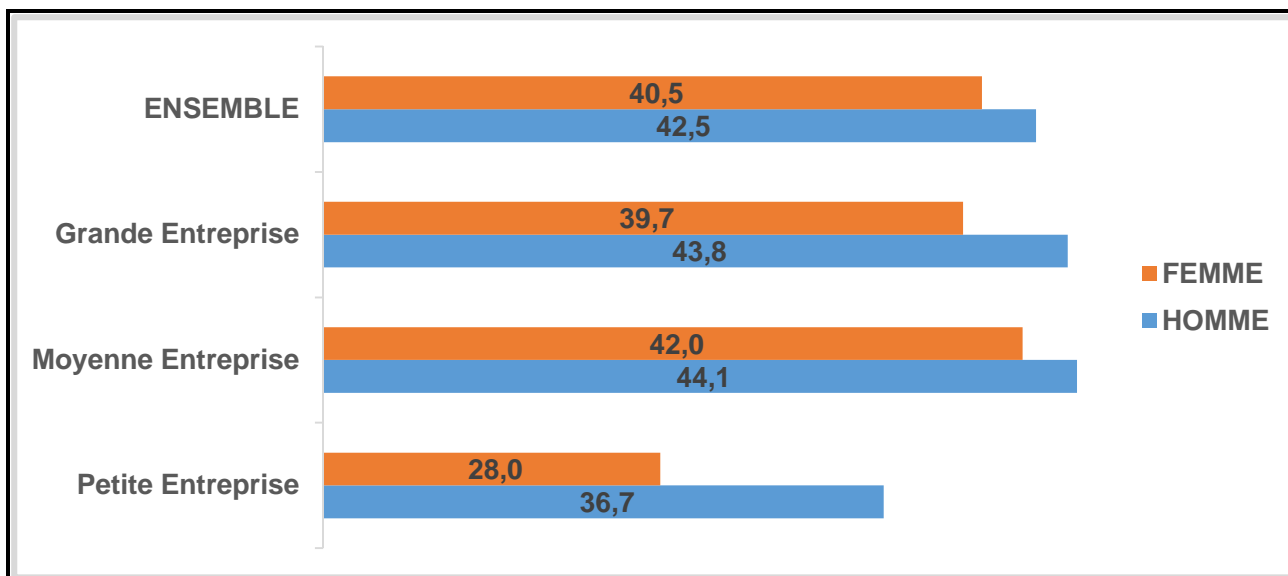
La distribution des heures de travail des salariés permet d'avoir une appréhension sur l'accomplissement de la charge de travail de ces derniers selon leur sexe et suivant leur catégorie socioprofessionnelle, leur secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Cette section mettra en exergue l'ensemble de ces statistiques.

IV.2.1 Heures hebdomadaires moyennes de travail selon la taille de l'entreprise et le sexe

Les résultats de l'EERH montrent de manière globale une disparité dans l'exécution des charges hebdomadaires de travail entre les hommes et les femmes. Ainsi, il est constaté que les hommes travaillent en moyenne plus d'heures durant la semaine que les femmes, 42,5 heures contre 40,5 heures dans le secteur formel.

Cette dissimilitude est remarquée aussi bien dans les grandes que les moyennes et petites entreprises. En effet, les résultats de l'enquête révèlent que les hommes effectuent en moyenne 43,8 heures, 44,1 heures et 36,7 heures de temps de travail par semaine contre 39,7 heures, 42,0 heures et 28,0 heures pour les femmes respectivement dans les grandes, moyennes et petites entreprises.

Graphique 10: Distribution des heures hebdomadaires moyennes de travail selon la taille de l'entreprise et le sexe

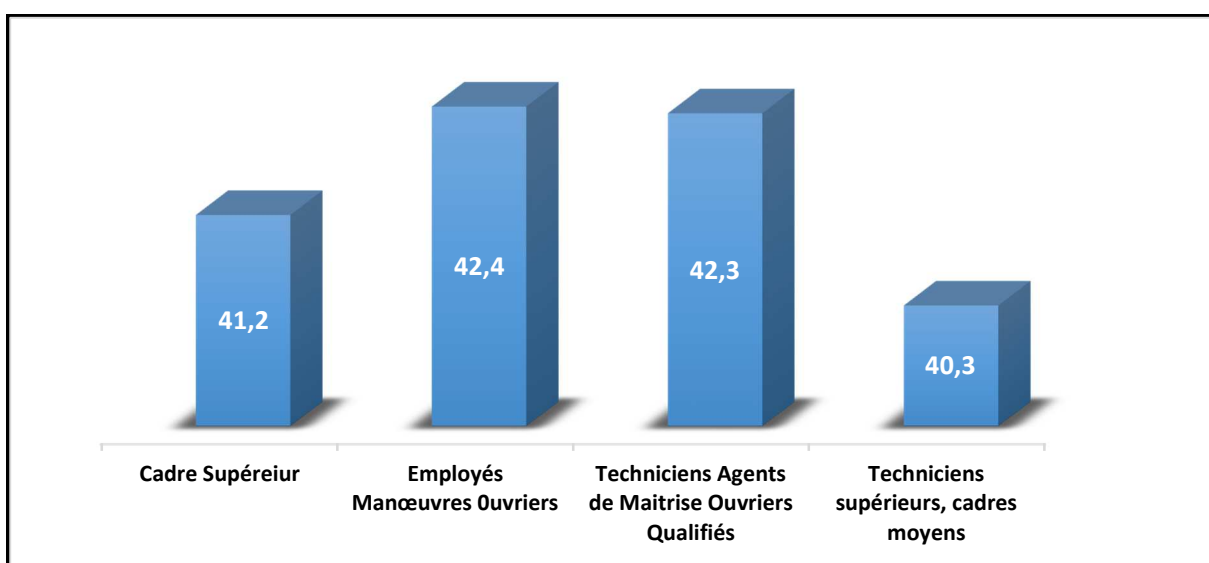


Source : ANSD, EERH 2018

IV.2.2 Heures hebdomadaires moyennes de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

D'une manière générale, il a été remarqué que toutes les catégories socioprofessionnelles travaillent à temps plein durant la semaine (au moins 40 heures en moyenne par semaine). Tout de même, il convient de noter quelques dissemblances relatives aux charges de travail hebdomadaire d'une catégorie à une autre. En effet, les résultats de l'enquête montrent que les « **employés, manœuvres, ouvriers** » et les « **techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés** » accomplissent plus d'heures de travail dans le secteur formel durant la semaine. Ils travaillent respectivement, en moyenne, 42,4 heures et 42,3 heures par semaine. Suivent, dans l'ordre, les « **cadres supérieurs** » avec 41,2 heures hebdomadaires de travail et les « **techniciens supérieurs et cadres moyens** » (40,3 heures par semaine, en moyenne).

Graphique 11: Distribution des heures hebdomadaires de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

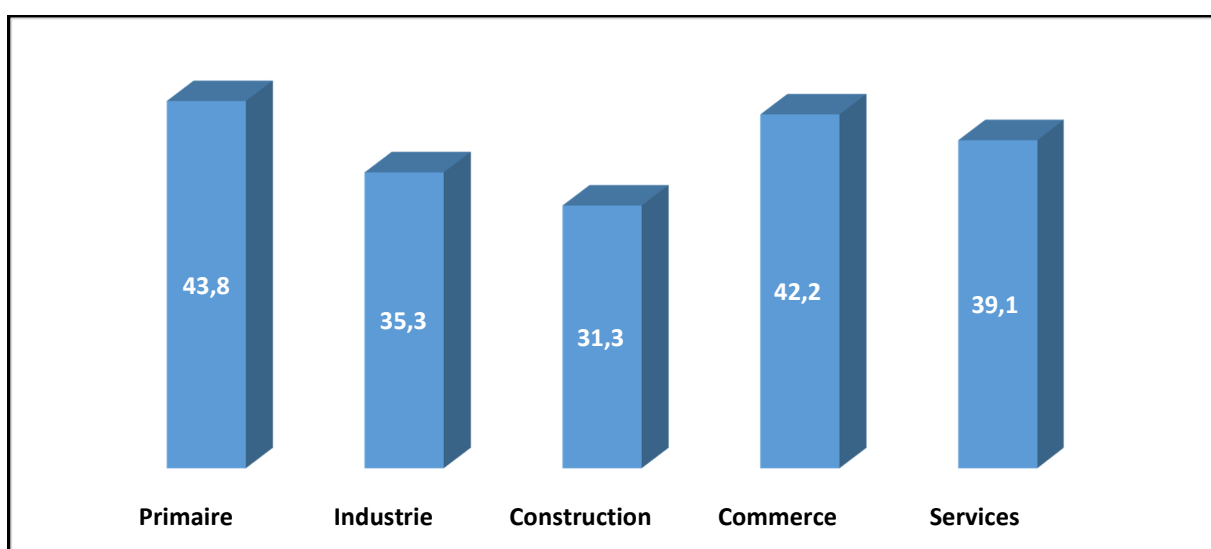


Source : ANSD, EERH 2018

IV.2.3 Heures hebdomadaires moyennes de travail selon le secteur d'activités

Parmi les employés salariés du secteur formel, ceux des secteurs primaire et du commerce font plus que le quantum horaire suivis de ceux du secteur des services. Ils ont accompli de manière générale la charge de travail par semaine la plus élevée. Ainsi, les heures hebdomadaires moyennes de travail des employés salariés du secteur primaire et du commerce sont estimées respectivement à 43,8 heures et 42,2 heures. Les salariés du secteur des services effectuent, quant à eux, en moyenne 39,1 heures de travail la semaine. En revanche, les résultats de l'enquête laisse entrevoir que les employés du secteur industriel et ceux de la construction plus particulièrement travaillent moins d'heures la semaine. En effet, dans le secteur industriel, les heures hebdomadaires moyennes rémunérées tournent au tour de 35,3 heures au moment où les salariés du secteur de la construction n'en font que 31,3 heures en moyenne.

Graphique 12: Répartition des heures hebdomadaires moyennes de travail selon le secteur d'activité



Source : ANSD, EERH 2018

CHAPITRE V : DYNAMIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La dynamique du marché de l'emploi fait l'état de la situation des postes vacants, du niveau minimum requis pour un poste et des suppressions éventuelles de postes dans les entreprises formelles.

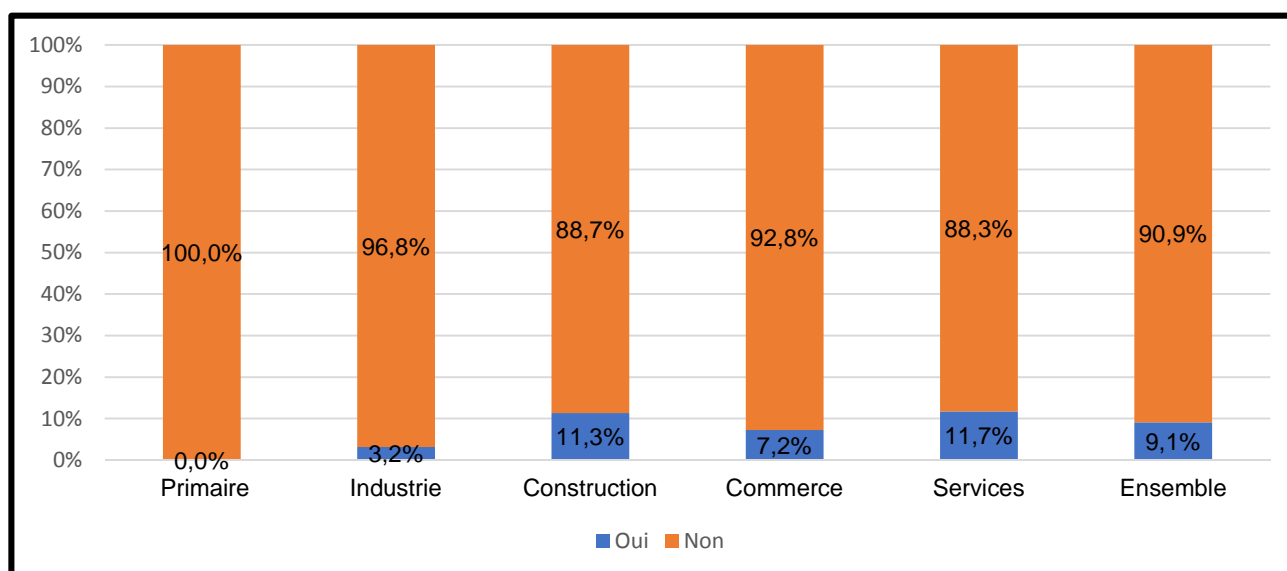
V.1 Vacances de postes

Les résultats de l'enquête montrent que 9,1% des entreprises formelles ont au moins un poste vacant. Le nombre de postes vacants par entreprise est de 3 en moyenne. Par ailleurs, ces indicateurs varient en fonction du secteur d'activité et la de taille de l'entreprise.

V.1.1 Vacances de postes suivant le secteur d'activités

Selon le secteur d'activités, les entreprises formelles disposant de postes vacants représentent 11,7 % dans le secteur des services, 11,3 % dans la construction, 7,2% dans le commerce et 3,2% dans l'industrie. Par ailleurs, le secteur primaire est le seul à ne pas avoir de postes vacants.

Graphique 13 : Poste vacants selon le secteur d'activités



Source : ANSD, EERH 2018

En moyenne, les entreprises formelles ont trois (3) postes vacants. Ce nombre varie d'un secteur d'activités à un autre. En effet, le plus grand nombre est constaté dans le secteur de l'industrie soit en moyenne sept (7) postes disponibles. Le secteur des services enregistre trois (3) postes vacants. Par contre, le secteur de la construction et celui du commerce disposent chacun deux (2) postes vacants.

Tableau 7 : Nombre moyen de Postes vacants par secteur d'activités

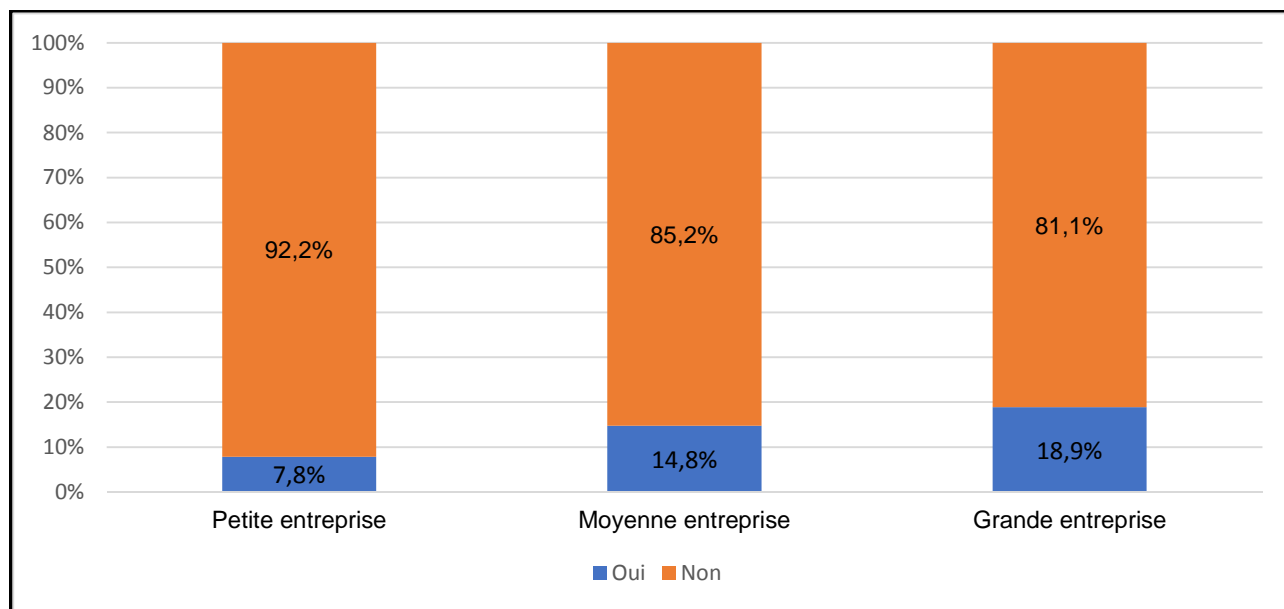
Secteur d'activités	Primaire	Industrie	Construction	Commerce	Services	Ensemble
Nombre moyen de Postes vacants	0	7	2	2	3	3

Source : ANSD, EERH 2018

V.1.2 Vacance de postes suivant la taille de l'entreprise

Comparativement aux classes des petites et moyennes entreprises, les grandes entreprises comptent le plus de postes vacants. En effet, 18,9% des grandes entreprises ont au moins un poste vacant contre 14,8% dans les moyennes entreprises et 7,8% dans les petites entreprises.

Graphique 14 : Poste vacants selon la taille de l'entreprise



Source : ANSD, EERH 2018

Avec un taux assez considérable d'entreprises ayant des postes vacants, les grandes entreprises comptent également plus de postes vacants (en moyenne 25 postes). Les moyennes entreprises suivent avec quatre (4) postes tandis que les petites entreprises sont en dessous de la moyenne globale avec 2 postes.

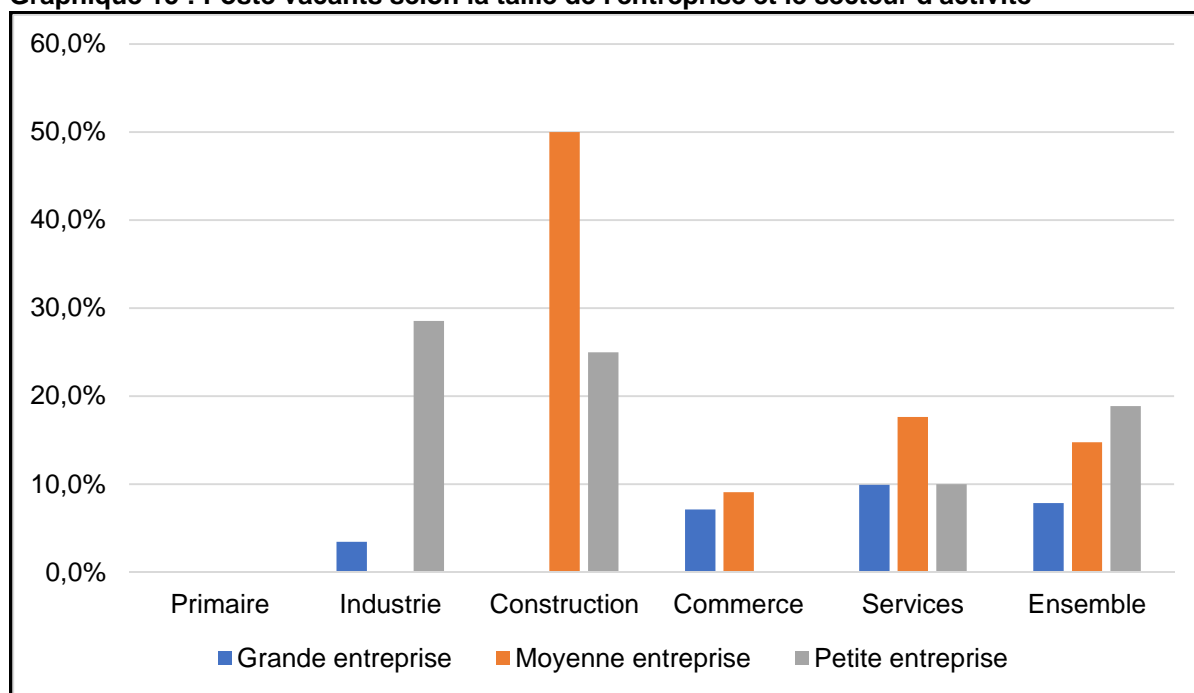
Tableau 8: Taille de l'entreprise

	Taille de l'entreprise			
	Grande entreprise	Moyenne entreprise	Petite entreprise	Ensemble
Nombre moyen de Postes vacants	25	4	2	3

Source : ANSD, EERH 2018

L'analyse de la disponibilité de postes vacants suivant le secteur d'activité et la taille de l'entreprise montre qu'au niveau du secteur de la construction, des services et du commerce, les moyennes entreprises y sont les plus confrontées par rapport au manque de personnel (50,0%, 17,6% et 9,1%, respectivement). Concernant les grandes entreprises, la disponibilité de postes vacants touche plus les services (9,9%) et le secteur du commerce (7,1%). Par ailleurs, comparé aux autres secteurs, les petites entreprises de l'industrie sont plus concernées par le manque de personnel (28,6%).

Graphique 15 : Poste vacants selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité



Source : ANSD, EERH 2018

Le nombre de postes vacants dans les services et l'industrie est largement plus important au niveau des grandes entreprises. En effet, l'étude révèle que les grandes entreprises s'activant dans les services ont en moyenne près de 41 postes vacants et 28 postes pour les industrielles. En outre, au niveau des moyennes entreprises, les unités de services ont plus de postes vacants. S'agissant des petites entreprises, on constate que les unités s'activant dans les services et le commerce disposent de plus de postes vacants (cf. tableau 9).

Tableau 9 : Nombre moyen de poste vacant par taille et par secteur d'activités

	Primaire	Industrie	Construction	Commerce	Services	Ensemble
Petite entreprise	0	1	0	2	2	2
Moyenne entreprise	0	0	2	1	4	4
Grande entreprise	0	28	2	0	41	25
Ensemble	0	7	2	2	3	3

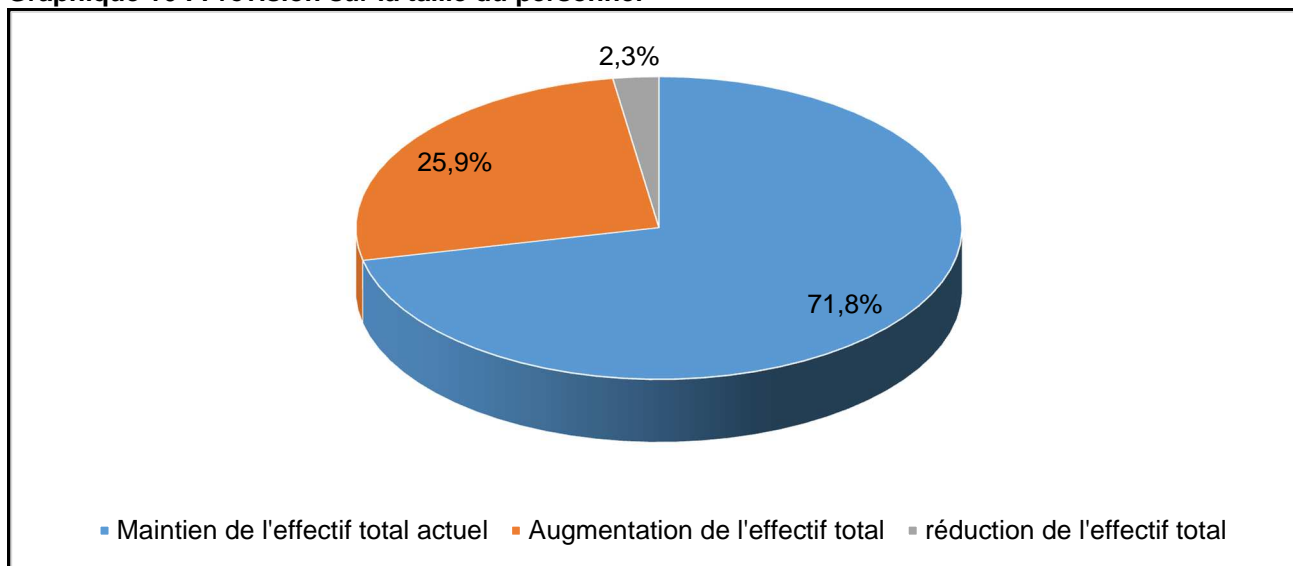
Source : ANSD, EERH 2018

V.2 Prévision sur la taille du personnel

La stabilité de l'emploi est un facteur important au sein de l'entreprise. En effet, en fonction de ses objectifs et de sa situation financière, l'entreprise peut d'une année à une autre procéder à l'augmentation, à la réduction ou au maintien de la taille de son personnel.

La répartition des entreprises formelles suivant leur prévision sur leur personnel est disproportionnée. En effet, plus des deux-tiers (71,8%) des entreprises prévoient de conserver la taille de leur personnel. Par ailleurs, la proportion des entreprises décidant d'augmenter leur nombre de salariés est estimée à 25,9%. Par contre, 2,3% des entreprises souhaitent réduire leur personnel.

Graphique 16 : Prévision sur la taille du personnel



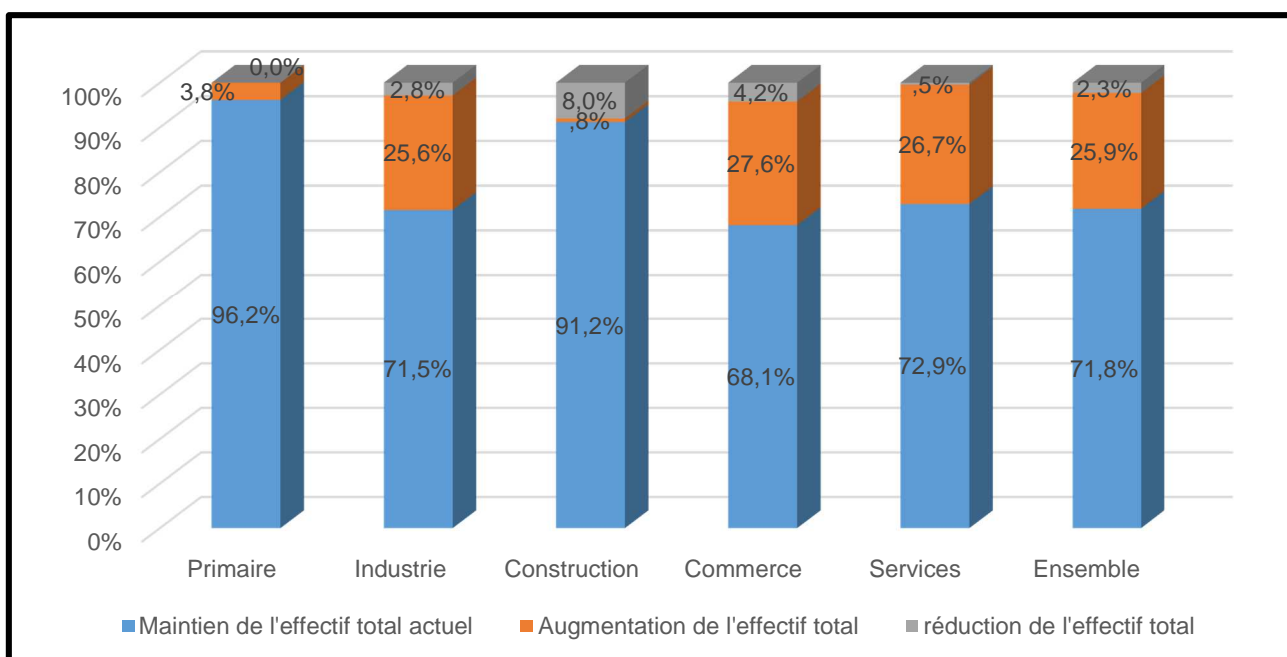
Source : ANSD, EERH 2018

V.2.1 Prévision sur la taille du personnel suivant le secteur d'activités

Par rapport à l'activité, les entreprises du secteur primaire (96,2%) et de la construction (91,2%) sont les plus disposées à maintenir leur personnel. Ainsi, les plus faibles proportions d'entreprises décidant d'augmenter leur effectif sont dans ces secteurs avec 3,8% pour le secteur primaire et 0,8% pour la construction. Par ailleurs, 27,6% des entreprises de commerce, 26,7% des entreprises de services et 25,6% des entreprises industrielles prévoient d'augmenter leur effectif.

Concernant la réduction d'effectif, une proportion non négligeable d'entreprise de la construction (8,0%) déclare vouloir réduire la taille de leur personnel l'année prochaine. Cette proportion est estimée à 4,2% dans le commerce et 2,8% dans les industries.

Graphique 17 : Prévision sur la taille du personnel suivant le secteur d'activités



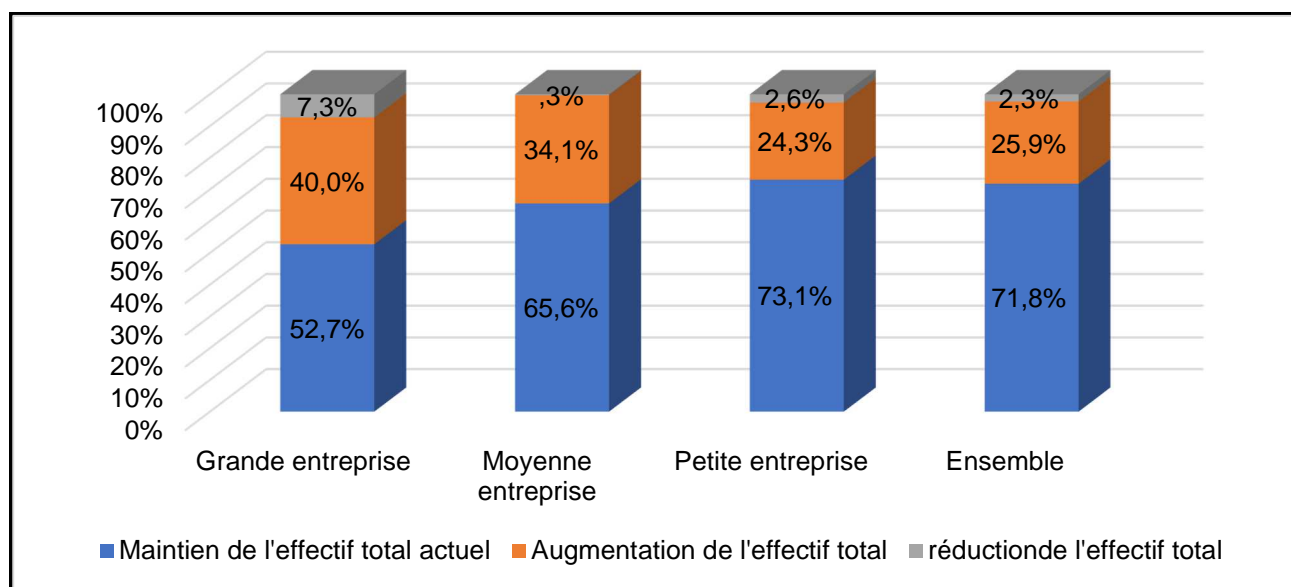
Source : ANSD, EERH 2018

V.2.2 Préviation sur la taille du personnel suivant la taille de l'entreprise

Les prévisions sur l'effectif du personnel sont disparates suivant la taille de l'entreprise. Pour chaque catégorie d'entreprise selon la taille, plus de la majorité ont déclaré vouloir maintenir leur effectif. Par rapport au souhait d'accroître leur effectif, les grandes entreprises viennent en tête avec 40,0%, suivies des moyennes entreprises (34,1%) et concernant les petites entreprises, seules 24,3% souhaitent renforcer leur nombre d'employés.

Les grandes et petites entreprises qui souhaitent réduire leur taille de personnel sont respectivement 7,3% et 2,6%. Cette proportion est moins importante chez les moyennes entreprises avec 0,3%.

Graphique 18 : Préviation sur la taille du personnel suivant la taille de l'entreprise



Source : ANSD, EERH 2018

V.3 Préviation de recrutement de personnel

L'étude a révélé que plus d'un quart (25,9%) des entreprises formelles souhaitent augmenter l'effectif de leur personnel en 2019. En effet, celles-ci veulent en moyenne employer 6 salariés de plus.

Suivant l'activité de l'entreprise, l'étude a montré que le secteur de la construction avec sa faible proportion (0,8%) d'entreprises prévoyant de rallonger son personnel créent plus de postes avec 125 nouveaux.

Par rapport à la taille, les grandes entreprises prévoient de recruter 41 personnes en moyenne contre 14 personnes pour les moyennes entreprises et 3 personnes pour les petites entreprises.

Tableau 10 : Nombre moyenne de postes prévus à augmenter en 2018 suivant la taille de l'entreprise

	Primaire	Industrie	Construction	Commerce	Services	Ensemble
Grande entreprise	1	31	125	-	40	41
Moyenne entreprise	-	44	-	11	7	14
Petite entreprise	-	5	-	2	3	3
Ensemble	1	20	125	3	5	6

Source : ANSD, EERH 2018

V.3.1 Prédiction de réduction de personnel par catégorie socio-professionnelle

L'analyse du tableau ci-après (tableau 11) montre que les réductions de postes concernent principalement la catégorie des « employés, manœuvres et ouvriers » évoluant dans le secteur de la construction. Les autres catégories concernées sont « les techniciens supérieurs et cadres moyens » qui travaillent dans les services.

Tableau 11 : Prédiction de nombre moyen de postes à supprimer par catégorie et par secteur d'activités.

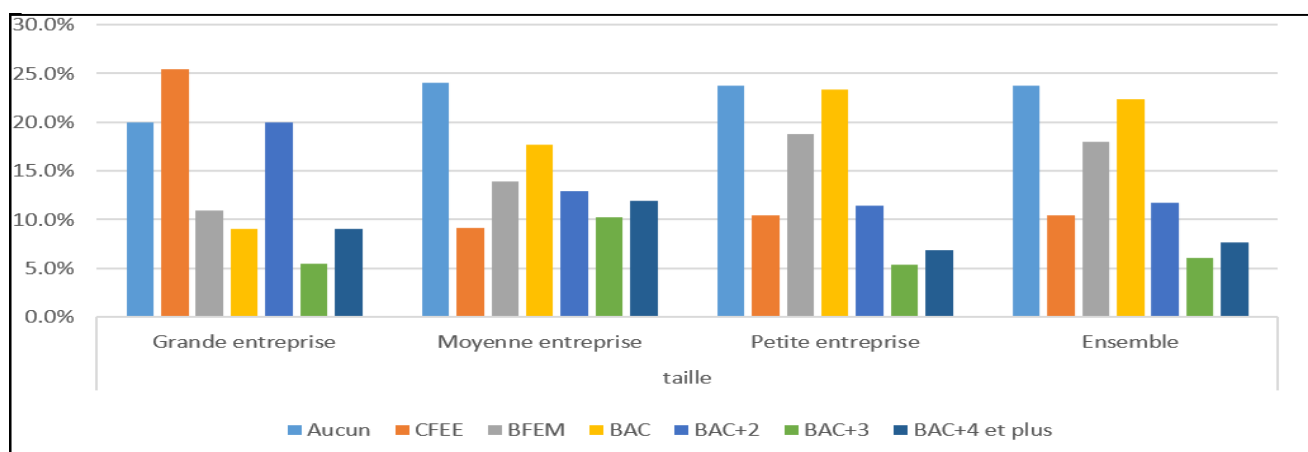
	Secteur d'Activités					
	Primaire	Industrie	Construction	Commerce	Services	Ensemble
Cadres supérieurs		0	0		1	
Techniciens supérieurs, cadres moyens				1	19	2
Techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés		0	2	1	1	1
Employés, manœuvres, ouvriers		2	90	1	5	2

Source : ANSD, EERH 2018

V.3.2 Niveau minimum de recrutement

L'analyse du graphique 19 montre que 23,8% des entreprises du formel n'exige aucun niveau de qualification pour intégrer leur équipe alors que 7,6% exigent le niveau Bac+4.

Graphique 19 : Niveau scolaire minimum requis par taille

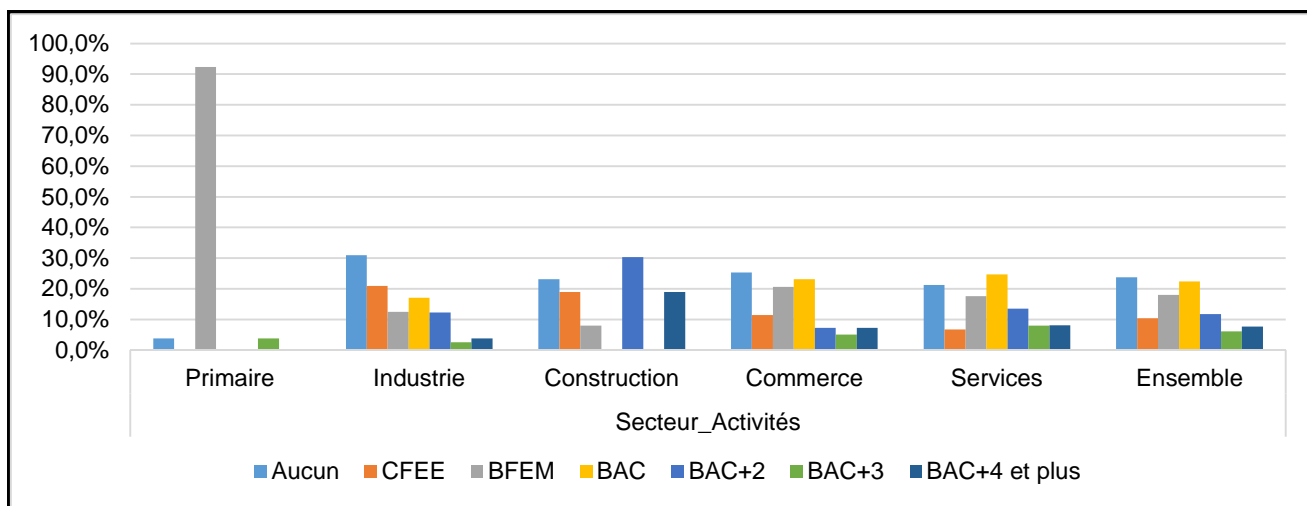


Source : ANSD, EERH 2018

Il est aussi noté que dans l'ensemble, 22,4% des unités économiques exigent que leur employé ait au moins le BAC alors que d'une catégorie à une autre, le niveau minimum change. Par exemple dans les grandes entreprises, un quart des unités veulent que leurs employés détiennent au moins le CFEE.

Le secteur primaire présente une certaine particularité par rapport au niveau de formation minimum requis dans la mesure où plus de 90% des entreprises exigent l'obtention du BFEM pour travailler dans leurs entreprises. Ce taux est de 12,0% pour les entreprises de l'industrie, 8,0% pour la construction, 20,6% pour le commerce et 17,0% pour les services.

Graphique 20 : Niveau scolaire minimum requis par secteur d'activités



Source : ANSD, EERH 2018

CONCLUSION

L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail a permis de mettre en exergue les caractéristiques des entreprises, leur offre d'emplois, le niveau des salaires et le temps hebdomadaire effectivement travaillé. En outre, elle a permis de cerner le dynamisme de l'offre d'emploi à travers les prévisions d'augmentation, de réduction et de maintien mais aussi la situation des postes vacants au sein des entreprises.

Ainsi, il ressort que plus de la moitié des entreprises formelles enquêtées sont constituées de personnes morales et que trois quarts des propriétaires d'entreprises individuelles (74,8%) sont des hommes. En ce qui concerne le niveau d'étude, on constate qu'un propriétaire sur deux a atteint le niveau d'études supérieur et qu'un peu plus de 15% sont allés jusqu'au niveau secondaire.

En termes d'offre d'emplois, ce sont les moyennes entreprises qui emploient plus de travailleurs (44,0%) suivies par les grandes entreprises (39,0%). Les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes dans le monde du travail et le secteur formel ne fait pas exception. En effet, la majorité des travailleurs du secteur formel sont des hommes, les femmes ne représentent que 22,8%. De plus, l'étude révèle qu'elles sont plus présentes dans les petites entreprises (30,1%). Dans le secteur formel, l'offre d'emplois se concentre plus dans les services, ce qui confirme la prédominance du secteur tertiaire dans l'économie nationale. Il est constaté que, hormis les petites entreprises où l'industrie les devance de peu (37,9% contre 34,8%), les services offrent plus d'emplois 34,8%, 64,1% et 32,3% respectivement dans les petites, moyennes et grandes entreprises.

L'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail a aussi permis d'avoir une vue globale sur la répartition de la rémunération des employés salariés au niveau du secteur formel. Plus précisément, il est noté qu'un quart des gains sont reçus au niveau du secteur industriel (25,1%), suivi du secteur primaire (21,9%).

L'analyse de la dynamique du marché a montré que 9,1% des entreprises formelles ont au moins un poste vacant et que le nombre moyen de postes vacants par entreprise est de 3. Par ailleurs, 25,9% des entreprises souhaitent augmenter leur effectif tandis que 71,8% optent pour le maintien. Le pourcentage de celles qui envisagent de réduire leur effectif n'est que de 2,3%.

En perspective, l'étude sera suivie par la conception d'un outil de mesure et d'appréciation de la productivité des entreprises, d'un indice de mesure du pouvoir d'achat et d'une étude comparative, à périodicité trimestrielle et/ou annuelle, sur l'évolution de la demande de l'emploi (enquête-ménage) et de l'offre d'emploi (enquête-entreprise). Ce suivi permettra d'avoir une vue d'ensemble à long terme et une maîtrise des différentes tendances de l'évolution de l'offre d'emploi et de la rémunération dans le secteur formel.

ANNEXES

Annexe 1 : Répartition de l'offre d'emplois par sexe (en %)

	Hommes	Femmes
Petites entreprises	69,9	30,1
Moyennes entreprises	78,1	21,9
Grandes entreprises	79,3	20,7
Total entreprises	77,2	22,8

Annexe 2 : Répartition de l'offre d'emplois par type de travailleurs (en %)

	Permanents	Saisonniers
Petites entreprises	91,2	8,8
Moyennes entreprises	84	16,0
Grandes entreprises	70,9	29,1
Total entreprises	80,1	19,9

Annexe 3 : Distribution des heures hebdomadaires moyennes de travail selon la taille de l'entreprise et le sexe

	Hommes	Femmes
Petites entreprises	36,7	28,0
Moyennes entreprises	44,1	42,0
Grandes entreprises	43,8	39,7
Total entreprises	42,5	40,5

Annexe 4 : Distribution des heures hebdomadaires de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

Cadre supérieur	41,2
Employés Manœuvres Ouvriers	42,4
Techniciens Agents de Maitrise Ouvriers Qualifiés	42,3
Techniciens supérieurs, cadres moyens	40,3

Annexe 5 : Répartition des heures hebdomadaires moyennes de travail selon le secteur d'activité

Primaire	43,8
Industrie	35,3
Construction	31,3
Commerce	42,2
Services	39,1

Annexe 6 : Postes vacants selon le secteur d'activités

	Oui	Non
Primaire	0	100
Industrie	3,2	96,8
Construction	11,3	88,7
Commerce	7,2	92,8
Services	11,7	88,3
Ensemble	9,1	90,9

Annexe 7 : Postes vacants selon la taille de l'entreprise

	Oui	Non
Petites entreprises	7,8	92,2
Moyennes entreprises	14,8	85,2
Grandes entreprises	18,9	81,1

Annexe 8 : Prévision sur la taille du personnel

Maintien de l'effectif	71,5
Augmentation de l'effectif	26,0
Réduction de l'effectif	2,4