

DOCUMENT DE TRAVAIL

DT/2011-14

# La satisfaction dans l'emploi : une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations dans huit capitales africaines

*Mireille RAZAFINDRAKOTO*  
*François ROUBAUD*

UMR DIAL 225

Place du Maréchal de Lattre de Tassigny 75775 • Paris Cedex 16 • Tél. (33) 01 44 05 45 42 • Fax (33) 01 44 05 45 45  
• 4, rue d'Enghien • 75010 Paris • Tél. (33) 01 53 24 14 50 • Fax (33) 01 53 24 14 51

E-mail : [dial@dial.prd.fr](mailto:dial@dial.prd.fr) • Site : [www.dial.prd.fr](http://www.dial.prd.fr)

# LA SATISFACTION DANS L'EMPLOI : UNE MESURE DE LA QUALITE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE EN REGARD DES ASPIRATIONS DANS HUIT CAPITALES AFRICAINES

Mireille Razafindrakoto  
IRD, UMR DIAL, 75010 Paris  
PSL, Université Paris-Dauphine, LEDa,  
UMR DIAL, 75016 Paris, France  
[razafindrakoto@dial.prd.fr](mailto:razafindrakoto@dial.prd.fr)

François Roubaud  
IRD, UMR DIAL, 75010 Paris  
PSL, Université Paris-Dauphine, LEDa,  
UMR DIAL, 75016 Paris, France  
[roubaud@dial.prd.fr](mailto:roubaud@dial.prd.fr)

**Document de travail UMR DIAL**

Décembre 2011

## Résumé

Cet article vise à analyser la satisfaction exprimée par les individus concernant leur travail en Afrique sub-saharienne. La démarche est novatrice dans la mesure où, d'une part, aucune étude de ce type n'a été menée à ce jour dans ces pays ; d'autre part, l'approche adoptée se propose d'isoler l'influence des aspirations et d'identifier les effets spécifiques de différentes caractéristiques objectives de l'emploi sur la satisfaction. L'étude mobilise un jeu d'*enquêtes 1-2-3* représentatives, parfaitement comparables et conduites simultanément avec la participation des auteurs dans huit pays africains. Contrairement aux conclusions avancées dans un certain nombre d'études, nos résultats confirment que la satisfaction constitue un bon indicateur pour évaluer la qualité de l'emploi. En effet, la satisfaction donne une évaluation de l'adéquation de l'emploi relativement aux aspirations individuelles et permet ainsi de mesurer le désajustement entre les attentes et les réalisations dans l'insertion des individus sur le marché du travail. Par ailleurs, en contrôlant l'effet des aspirations, la satisfaction est corrélée avec les différentes caractéristiques de l'emploi. Nous montrons que même dans les pays pauvres, le revenu joue mais n'explique qu'en partie la satisfaction. Les résultats différenciés selon les pays mettent en évidence la variabilité des conditions sur le marché du travail (et des caractéristiques qui permettent de les saisir). Ainsi, un emploi ou un statut donné peut être valorisé différemment selon le contexte en vigueur.

**Mots Clés :** Satisfaction dans l'emploi, marché du travail, secteur informel, aspirations, Afrique subsaharienne

## Abstract

This paper analyzes the level of job satisfaction expressed by individuals in Sub-Saharan Africa. The approach is original in three respects. no in-depth economic study has ever been produced on the determinants of job satisfaction on this continent; the approach aims at isolating the influence of aspirations on satisfaction and identify the specific effects of different job characteristics; the empirical part is based on a set of representative *1-2-3 surveys*, perfectly comparables and conducted simultaneously in eight African countries with the participation of the authors. Contrary to the conclusions of many pieces of work, our results confirm that job satisfaction is a good indicator of job quality. Job satisfaction provides a sound assessment of job adequacy with individual aspirations and allows to measure the fit between expectations and the effective insertion of individuals on the labour market. Controlling for aspirations, job satisfaction is associated with various job characteristics. Evidence suggests that, even in the poorest countries, earnings play an important role, but many other factors are at play. The differences by countries underline the great heterogeneity in labour conditions. The value of a job or a labour status may differ drastically according to local contexts and circumstances. Policies should be customized consequently.

**Keywords:** Job Satisfaction, Labour Market, Informal Sector, Aspirations, Sub-Saharan Africa

**JEL Codes :** J28, J31, O12, 017, 055.

## Introduction

Des chercheurs de plusieurs disciplines ont porté leur attention sur la satisfaction dans l'emploi suivant des motivations sensiblement différentes même si elles se rejoignent. Les premiers sont constitués de psychologues et de sociologues qui ont mené des réflexions sur ce thème dans le cadre de leurs analyses sur l'équilibre psychologique des individus. Dans la même veine, mais dans une perspective élargie et une approche pluridisciplinaire, des travaux sur ce thème ont été développés dans le cadre de l'analyse du bien-être des individus. Les économistes enfin se sont surtout penchés sur cette question dans le souci de mieux comprendre l'adéquation entre demande et offre de travail, la non satisfaction dans l'emploi entraînant un taux élevé de démission ou de faibles performances (productivité) dans le travail. Si dans les trois cas précédents, les travaux ont surtout été conduits dans les pays développés, l'intérêt récent manifesté pour cette question dans les pays en développement découle surtout des préoccupations liées à la qualité des conditions de travail, comme en témoigne les réflexions menées entre autres par le BIT sur le concept de travail décent.

Notre analyse s'inscrit dans ce cadre et est motivée par le souci de mieux appréhender les conditions sur le marché du travail dans les pays d'Afrique subsaharienne. A notre connaissance, aucune étude économique approfondie sur les déterminants de la satisfaction dans l'emploi n'a été menée à ce jour sur ce continent<sup>1</sup>. Ainsi, notre objectif est de mobiliser et de tirer partie des recherches antérieures menées dans les pays développés ou en transition pour analyser le niveau de satisfaction exprimée par les individus concernant leur emploi dans huit capitales africaines.

Le tour d'horizon des travaux existants montre que la manière dont les individus évaluent leur satisfaction vis-à-vis de l'emploi fait l'objet d'une littérature abondante. Si pendant longtemps ce sujet a intéressé essentiellement les psychologues et les sociologues, un nombre croissant d'économistes s'y intéresse aujourd'hui, en particulier depuis les travaux pionniers de Hamermesh (1977), Freeman (1978) et plus récemment de Clark et Oswald (1996). Les psychologues et les sociologues s'intéressent surtout aux facteurs liés à la personnalité de l'individu, son caractère, à l'adéquation à l'emploi ainsi que l'impact de l'environnement du travail sur la santé et l'estime de soi. De nombreuses analyses se sont focalisées sur des secteurs spécifiques (le milieu médical, les

---

<sup>1</sup> Les seules études portant sur le thème de la satisfaction dans l'emploi dans les pays africains sont des analyses ponctuelles pour la gestion des ressources humaines dans des secteurs bien spécifiques (sur le cas des infirmiers dans le secteur hospitalier, des géomètres dans le secteur de la construction, les enseignants, etc.). Et ce constat sur la rareté des analyses menées à l'échelle macroéconomique peut être élargi à l'ensemble des pays en développement. Depuis la première version de cet article (en 2009), deux autres études sur ce thème en Afrique Sub-saharienne ont été publiées (Falco *et alii*, 2011 ; Rakotomanana, 2011).

services et le commerce, etc.), des analyses destinées plutôt aux employeurs ou aux associations professionnelles.

La satisfaction dans l'emploi a longtemps été quasiment absente de la littérature économique sur le marché du travail. Les économistes ont commencé vraiment à s'intéresser à ce sujet lorsque le lien entre la performance d'un individu dans son travail et sa satisfaction dans l'exercice de celui-ci a été mis en avant. En fait, les économistes ont longtemps exprimé un certain scepticisme à mobiliser les données subjectives sur les perceptions (niveau de satisfaction). Leur réticence invoquait la difficulté de comparer les sentiments et les modes de perceptions personnels et pour dégager des conclusions pertinentes du point de vue économique. Leur postulat était que les individus ont chacun leur façon d'évaluer (d'étalonner) leur satisfaction, et que notamment, les traits psychologiques (personnalité, mentalité, etc.) influent sur les sentiments. Si ces arguments ne peuvent pas être complètement réfutés, des analyses empiriques ont confirmé l'existence de liens négatifs entre la satisfaction dans l'emploi et des faits objectifs comme le choix de quitter un emploi (Freeman, 1978 ; Lévy-Garboua, Montmarquette et Simonnet, 1999 ; Clark, 2001). Plus généralement, des études ont montré que la satisfaction dans l'emploi est corrélée avec les comportements au travail : absentéisme, productivité, etc. (Judge *et alii*, 2001). Ces différents résultats infirment l'idée selon laquelle les réponses des individus sur leur satisfaction sont purement idiosyncrasiques et n'ont pas de sens économique (pur « bruit »).

L'attention portée à la satisfaction dans l'emploi s'est surtout accrue avec la multiplication des analyses portant sur le bien-être subjectif (*Subjective Well-Being* ou SWB), en particulier suite aux recherches d'Easterlin (2001 et 2003) et de Frey et Stutzer (2002). En effet, l'importance du travail dans la vie d'un individu, non seulement par les revenus qu'il procure mais également pour sa valeur intrinsèque, fait que la satisfaction dans l'emploi constitue un volet essentiel du bien-être. Le lien entre la satisfaction dans l'emploi et le bien-être subjectif (global) a été étudié notamment par Judge et Watanabe (1993). Si la causalité peut aller dans les deux sens, les résultats empiriques montrent surtout l'impact de la satisfaction dans l'emploi sur le bien-être (Warr, 1999).

L'intérêt accordé à ce thème est croissant dans les pays développés. Parallèlement, les analyses sur le sujet se sont multipliées dans les pays en transition. En revanche, dans les pays en développement, surtout d'Afrique, les analyses sur ce thème sont encore rares voire inexistantes. Il s'agit d'un fait d'autant plus étonnant que dans ces pays, l'emploi est la principale source de revenu et les conditions de travail sont le plus souvent difficiles. Le travail tient ainsi une place encore plus importante dans la vie d'un individu. La connaissance de la manière dont les

individus apprécient leur travail – compte tenu du revenu qu'ils en tirent, des conditions d'exercice, des valeurs intrinsèques accordées à différents types d'emploi (épanouissement, reconnaissance sociale, participation/exclusion, etc.) – est primordiale pour évaluer la situation sur le marché du travail.

La première partie de cet article passe en revue la littérature économique sur ce sujet : les principaux résultats obtenus et les questions-clefs qui focalisent les débats. La deuxième partie présente les données mobilisées ainsi que l'approche adoptée. La troisième partie est consacrée à une première analyse descriptive des résultats sur la satisfaction dans l'emploi dans les huit capitales africaines étudiées. La quatrième présente et analyse les résultats des estimations économétriques. L'objectif est, d'une part, d'étudier dans quelle mesure les faits stylisés tirés essentiellement des analyses des pays développés s'appliquent aux cas des pays africains sous revue. D'autre part, l'approche adoptée se propose d'isoler l'influence des aspirations sur la satisfaction et d'identifier les effets spécifiques de différentes caractéristiques de l'emploi. A titre de conclusion, la synthèse des principaux résultats ainsi que les pistes à approfondir font l'objet de la dernière partie.

## **1.1. Une revue de la littérature sur le thème**

### ***1.1.1. Différentes approches pour analyser les déterminants de la satisfaction dans l'emploi***

On trouve dans la littérature différentes approches pour expliquer le niveau de satisfaction auto-déclarée par les individus concernant leur emploi. Warr (1999) met en avant la distinction entre deux types de facteurs. D'une part, ceux qui peuvent entraîner une satisfaction intrinsèque dans l'emploi (opportunité de diriger et contrôler, autonomie, mobilisation de ses capacités et qualifications, variété des tâches, absence de danger physique et clarté des informations sur l'environnement professionnel, relation au travail, position sociale, etc.). D'autre part, ceux qui conduisent à une satisfaction « extrinsèque » : rémunération, conditions de travail, sécurité dans l'emploi, etc.

Sousa-Poza et Sousa-Poza (2000) reprennent une classification déjà utilisée par Judge et Watanabe (1993) pour comparer la satisfaction dans l'emploi dans une vingtaine de pays. Ces auteurs adoptent une approche, qualifiée de « bottom-up » en psychologie (par opposition à la « top-down approach », une théorie qui accorde un rôle central à la personnalité de l'individu). L'approche « bottom-up » considère que différents facteurs externes (situations, caractéristiques socio-démographiques, etc.) influent sur la satisfaction dans l'emploi. Cette dernière est alors le

résultat de l'équilibre entre les « work-role inputs » (heures travaillées, effort, éducation, etc.) et les « work-role outputs » (rémunérations, bénéfices non salariaux, statut, opportunité d'avancement, indépendance et autonomie, sécurité dans l'emploi, intérêt du travail, reconnaissance sociale, relation avec des collègues, etc.). Cette approche permet d'expliquer les différences entre les pays selon le poids et l'importance relative de ces deux types de facteurs.

D'Addio, Ericsson et Frijters (2003), en mettant en avant les multiples critères qui entrent en jeu pour apprécier la qualité d'un emploi, relèvent une autre façon d'appréhender la satisfaction en distinguant le contrat économique (qui se focalise sur la relation entre l'effort et la rétribution) et le contrat psychologique (qui porte sur les conditions de travail).

### ***1.1.2. Quelques faits stylisés et débats en cours***

De façon globale, les débats dans la littérature sont principalement centrés sur la manière d'interpréter quelques résultats-clefs. Le premier concerne la relation entre le niveau du revenu et la satisfaction, un des thèmes sur lesquels une grande majorité d'études se sont focalisées (Clark et Oswald, 1996 ; Lévy-Garboua et Montmarquette, 1997). Globalement, elles amènent à conclure que le lien entre le revenu et la satisfaction ne ressort pas de manière évidente. Le second point porte plus largement sur les autres caractéristiques objectives de l'emploi (durée et rythme de travail, congés, sécurité et type d'emploi). Des travaux ont cherché à étudier la manière dont ces caractéristiques se traduisent sur le niveau de satisfaction des individus dans leur emploi (D'Addio, Eriksson et Frijters, 2003 ; Llorente et Macias, 2005). Là encore, le constat global est qu'il existe une faible corrélation entre ces variables et la satisfaction dans l'emploi. De façon connexe, quelques résultats apparaissent de prime abord difficile à interpréter lorsqu'on s'intéresse aux caractéristiques socio-démographiques des individus : les femmes et les moins éduqués sont plus enclines à se déclarer satisfaites (Clark, 1997 ; Clark et Oswald, 1996), alors qu'elles ont, en général, des emplois de moindre qualité. La variation selon le genre de la manière dont les conditions de travail influent sur la satisfaction a également été constatée par D'Addio, Eriksson et Frijters (2003). L'âge joue également, toutes choses égales par ailleurs (Clark, Oswald et Warr, 1996 ; Lévy-Garboua et Montmarquette, 1997), la satisfaction dans l'emploi évoluant suivant une courbe en U où le point le plus bas est atteint autour de la quarantaine.

Pour expliquer la faible corrélation entre, d'une part, le niveau de satisfaction dans l'emploi et, d'autre part, le revenu ou les autres variables objectives généralement mobilisées pour évaluer la qualité du travail (heures de travail et salaires, etc.), ainsi que les variations suivant les caractéristiques socio-démographiques des individus, les analyses proposent des interprétations

qui peuvent être synthétisées par deux types d'arguments. D'abord, la qualité d'un emploi ne peut être appréhendée uniquement par les variables économiques classiques (comme le salaire et les heures de travail, etc.). Pour évaluer la qualité d'un emploi, d'autres dimensions doivent être prises en compte, comme la pénibilité, l'autonomie, etc. Ensuite, le niveau de satisfaction auto-déclarée dépend aussi des aspirations de l'individu, qui elles sont déterminées par plusieurs types de facteurs (origine sociale, groupe de comparaison). Le degré d'adéquation entre les attentes et les réalisations joue un rôle déterminant sur le niveau de satisfaction individuelle.

Ces deux types d'arguments mettent en avant des facteurs qui se distinguent par le fait que le premier porte sur la qualité de l'emploi dans l'absolu (mesurée à travers des variables objectives), indépendamment des caractéristiques de l'individu ; le second regroupe des caractéristiques propres à l'individu qui influent sur son appréciation. La difficulté à mesurer proprement ce qui relève de facteurs psychologiques conduit d'ailleurs un certain nombre d'auteurs à conclure que la satisfaction dans l'emploi ne peut pas être un bon indicateur de la qualité de l'emploi (Llorente et Macías, 2005).

#### *1.1.2.1. Les multiples dimensions de la qualité d'un emploi*

La qualité d'un emploi ne peut se résumer par les variables économiques classiques (comme le salaire et les heures de travail). Il existe une grande variété d'autres caractéristiques d'un emploi (liées à sa valeur intrinsèque) qui sont rarement mesurées dans les enquêtes.

Clark (2004), partant d'une analyse sur 19 pays de l'OCDE, constate que le salaire et la durée du travail sont considérés par les travailleurs comme les facteurs les moins importants pour caractériser leur emploi. En revanche, des facteurs comme les opportunités de promotion sont jugés comme très importants. D'autres auteurs mettent en avant les facteurs tels que le type, le contenu et l'intérêt du travail ou la relation au travail (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000 ; D'Addio, Eriksson, Frijters, 2003). Idson (1990) et Garcia-Serrano (2008) insistent sur l'importance de l'environnement du travail et notent une moindre flexibilité ou autonomie dans les entreprises de grande taille. Selon ces auteurs, ce constat explique le moindre niveau de satisfaction (à rémunération équivalente) dans ces entreprises.

La multiplicité des facteurs qui entrent dans l'appréciation de la qualité de l'emploi sont également à l'origine des différences en termes de niveau de satisfaction selon les catégories socio-professionnelles (CSP), les branches ou les secteurs institutionnels constatées dans un certain nombre d'études (Clark et Oswald, 1996 ; D'Addio, Eriksson et Frijters, 2003 ; Beuran et Kalugina, 2005) ;

Cette interprétation permet de lever les paradoxes constatés pour certains types de travail, ou certains secteurs. A titre d'illustration, Beuran et Kalugina (2005) constatent pour le cas de la Russie, que paradoxalement, travailler dans le secteur informel augmente le bien-être malgré des mauvaises conditions de travail, l'insécurité de l'emploi et l'exclusion du système de prestations sociales, au-delà de revenus en moyenne nettement plus faibles. On retrouve ce résultat pour le cas de pays africains (Razafindrakoto et Roubaud, 2006). Dans le cas de Madagascar, Rakotomanana (2011) montre que toutes choses égales d'ailleurs, il n'y a pas de différence intrinsèque de niveau de satisfaction entre travailleurs du secteur informel et du secteur privé formel, les employés du secteur public se montrant toujours les plus satisfaits. En mobilisant des données de panel ghanéennes, Falco *et alii* (2011) trouvent également que secteurs informel et formel (privé mais aussi public) procurent un niveau de satisfaction équivalent. Ce point semble relativement robuste, puisqu'il prévaut aussi au Vietnam (Razafindrakoto *et alii*, 2012). De même, les travailleurs à leur propre compte – qui peuvent être plus sujets à l'instabilité des revenus – se révèlent plus satisfaits que les salariés (Blanchflower et Oswald, 2004) ; une caractéristique également observée au Ghana par Falco *et alii*. Ces résultats montrent l'importance de facteurs tels que : l'autonomie et l'indépendance, la flexibilité, le statut dans l'emploi, la qualité des relations de travail, etc.

Enfin, un certain nombre d'analyses ont relevé une moindre satisfaction exprimée par les membres d'organisations syndicales (Freeman, 1978 ; Clark, 2004). Ce résultat pourrait apparaître paradoxal dans la mesure où ces derniers sont censés disposer de plus de moyens pour défendre leurs intérêts. Toutefois, Bryson *et alii* (2005) relève l'existence d'un effet d'endogénéité : ceux qui sont plus à même de rejoindre les syndicats sont aussi ceux dont les attentes en termes de conditions de travail sont les plus fortes, donc plus difficiles à satisfaire. Ces attentes peuvent découler soit d'une meilleure connaissance de leurs droits (droit du travail), ce qui vient renforcer l'importance du lien entre satisfaction et multiples dimensions de la qualité d'un emploi. Mais les attentes peuvent également résulter des aspirations individuelles, dont le lien avec la satisfaction dans l'emploi est discuté dans la section qui suit.

#### *1.1.2.2. L'influence des aspirations sur la satisfaction dans l'emploi*

Les résultats sur le genre, l'âge et le niveau d'éducation sont interprétés dans la littérature par l'effet de ces caractéristiques individuelles sur les aspirations. Les femmes, les moins éduqués, les jeunes et les plus âgés, ayant des aspirations moindres (ou revues à la baisse), sont plus enclins à se déclarer satisfaits de leur emploi. L'importance des caractéristiques individuelles, notamment psychologiques, est également relevée par les études sur le lien entre bien-être subjectif global et



satisfaction dans l'emploi, la causalité jouant dans les deux sens (Warr, 1999 ; Judge et Watanabe, 1993).

De façon plus spécifique, pour expliquer la faible corrélation entre le revenu et la satisfaction dans l'emploi, différentes interprétations sont données dans la littérature. D'abord, on notera que les analyses transversales sur le bien-être subjectif (SWB) montrent, qu'une fois les besoins vitaux satisfaits, le lien entre le bien-être et le revenu est moins fort (Easterlin, 2001 ; Frey et Stutzer, 2002). Par ailleurs, un grand nombre de sociologues et psychologues se sont penchés sur le rôle de la culture et des valeurs collectives mais aussi individuelles (accordées au travail en général ou à certains types de travail), ces facteurs jouant sur les aspirations et conduisant à modérer ou amplifier l'effet du revenu sur la satisfaction dans l'emploi (Malka et Chatman, 2002 ; Gelade *et alii*, 2008). Enfin, de nombreux auteurs ont insisté sur l'importance des effets d'interactions sociales (« *social comparison* »). Clark et Oswald (1996) montrent l'effet négatif du revenu du groupe de référence (celui-ci étant estimé à partir de la valeur prédite du revenu partant des caractéristiques de l'emploi et de l'individu). Le revenu relatif (perception subjective du niveau de revenu individuel par rapport à celui de l'entourage) joue plus sur la satisfaction que le montant du revenu lui-même (Clark, 2004). Pichler et Wallace (2008), à partir d'une analyse sur 27 pays européens, aboutissent à la même conclusion. En effet, ces auteurs montrent qu'en dehors des caractéristiques de l'emploi et des individus, le niveau moyen des revenus dans les pays joue sur le degré de satisfaction.

Suivant une vision élargie, les aspirations ne se construisent pas uniquement en fonction de l'environnement immédiat de l'individu (son groupe de référence), mais également en fonction du contexte passé et présent. Ainsi, Hamermesh (2001) met en avant l'influence de l'évolution du contexte socio-économique. Llorente et Macías (2005), partant d'une analyse sur une vingtaine de pays, proposent comme interprétation de la faible corrélation entre les variables objectives et le niveau de satisfaction, le phénomène d'adaptation des aspirations avec le temps et les conditions existantes. Les aspirations sont revues à la baisse ou à la hausse en fonction de l'évolution de la situation dans le pays.

De façon complémentaire, de nombreuses analyses étudient le poids du passé comme déterminant de la satisfaction (Lévy-Garboua et Montmarquette, 1997 ; Clark et Oswald, 1996 ; Hamermesh, 2001). La trajectoire passée (mobilité, expérience) de l'individu joue sur la formation de ses aspirations. En analyse longitudinale, compte tenu de la relation entre la trajectoire de l'individu et son niveau de satisfaction, cette dernière constitue un bon prédicteur de la mobilité

professionnelle, en particulier des abandons ou changements d'emploi (Freeman, 1978 ; Lévy-Garboua *et alii*, 1999 ; Clark, 2001 ; Kristensen et Westergård-Nielsen, 2004).

Il convient de souligner que les différents facteurs mentionnés ci-dessus sont interdépendants. Comme dans la majorité des analyses sur les perceptions (en particulier sur le bien-être subjectif), l'incertitude demeure quant au sens de la causalité des liens entre les variables. Il est en effet difficile de traiter les problèmes d'endogénéité, notamment lorsque des facteurs psychologiques jouent de façon concomitante sur les variables étudiées. Par exemple, des individus plus "optimistes" pourraient à la fois se montrer intrinsèquement plus satisfaits et, en même temps, obtenir de meilleures rémunérations parce qu'ils sont plus entreprenant ou mieux appréciés de leurs supérieurs ou de leurs clients. Tourné différemment, la causalité entre satisfaction et rémunération n'est pas établie *a priori*. Ainsi, un bon salaire peut être une source de satisfaction, mais à l'inverse se sentir satisfait peut être un moyen d'améliorer son revenu (via une promotion, etc.). Malheureusement la nature de nos données ne permet pas de trancher sur le sens de la causalité. De plus, nous ne contrôlons un certain nombre de biais d'auto-sélection, liés par exemple à la décision de travailler ou pas, ou encore de choisir un secteur plutôt qu'un autre. En effet, on peut considérer que ceux qui travaillent sont ceux qui potentiellement peuvent tirer le meilleur niveau de satisfaction de leur emploi, un biais qui en particulier pourrait se révéler important pour expliquer le fait que les femmes se déclarent plus souvent satisfaites que les hommes. En conséquence, cette étude doit plus être considérée comme mettant en lumière des corrélations statistiques que comme établissant de véritables impacts causaux.

## **1.2. Les données mobilisées et l'approche adoptée**

### **1.2.1. Les données**

Pour mener notre analyse, nous avons eu recours aux données issues de la phase 1 des *enquêtes 1-2-3* du programme régional PARSTAT pour les sept capitales économiques d'Afrique de l'Ouest : Niamey, Ouagadougou, Dakar, Bamako, Cotonou, Lomé et Abidjan. A ces données s'ajoutent celles des *enquêtes 1-2-3* conduites à Antananarivo. Ces enquêtes ont été menées en 2001-2002 suivant une méthodologie identique (Brilleau, Ouedraogo et Roubaud, 2005), ce qui les rend entièrement comparables malgré la diversité des contextes socio-économiques.

Nous disposons d'une base de données extrêmement riche permettant d'étudier la grande majorité des facteurs pouvant expliquer la satisfaction dans l'emploi puisqu'elle regroupe à la fois des informations sur les caractéristiques individuelles des individus (y compris des éléments de trajectoire), et sur différentes caractéristiques objectives des emplois occupés par ces derniers.

La question mobilisée pour appréhender la satisfaction diffère de celle usuellement utilisée pour aborder ce sujet, à savoir : *Dans quelle mesure êtes-vous satisfaits de votre emploi ?* (« *How satisfied are you with your main job?* »). En effet, la question retenue, qui a été posée à l'ensemble des individus âgés de 15 ans et plus dans toutes les enquêtes, est la suivante :

*Quels sont vos projets d'emploi pour l'avenir ?*

1. Obtenir un premier emploi
2. Obtenir un nouvel emploi dans la même entreprise (promotion dans l'emploi)
3. Obtenir un nouvel emploi dans une autre entreprise
4. Garder l'emploi que vous avez actuellement, ou rester inactif

Comme il est difficile de classer ces modalités suivant une échelle ordinale, nous avons principalement retenu la distinction entre ceux qui veulent garder leur emploi/statut d'activité (modalité 4 : ceux a priori satisfaits) et ceux qui souhaitent en changer (modalités 1, 2 et 3 : ceux insatisfaits)<sup>2</sup>.

Le recours à une question différente de l'approche usuelle présente l'inconvénient de conduire à des résultats qui ne sont pas complètement comparables avec ceux présentés dans la littérature. Plus fondamentalement, certains travailleurs pourraient déclarer ne pas désirer changer de statut non parce qu'ils sont satisfaits, mais parce qu'ils auraient renoncé à "aspérer", un phénomène documenté dans la littérature sous le nom d'attrition des préférences et mentionné plus haut. Tout en reconnaissant la validité de cette critique, elle n'est en rien spécifique à la question posée ici, et s'applique à l'ensemble des questions subjectives (entre autre, la question standard de satisfaction dans l'emploi). Il convient donc de garder cette limitation en tête à l'heure d'interpréter les résultats, comme cela doit être fait pour tous les travaux mobilisant des données subjectives. Par ailleurs, un certain nombre de points positifs peuvent être mis en avant. En premier lieu, le lien entre satisfaction et aspirations, qui dans nos données est complètement explicite, permet d'étudier plus clairement le mode de détermination des aspirations. D'une certaine manière, on étudie directement l'adéquation de la situation professionnelle de l'individu avec ses aspirations. Par ailleurs, on a la possibilité d'inclure les chômeurs et les inactifs (en particulier les travailleurs découragés) dans l'analyse et d'apprécier ainsi dans quelle mesure ces statuts sont volontaires ou involontaires.

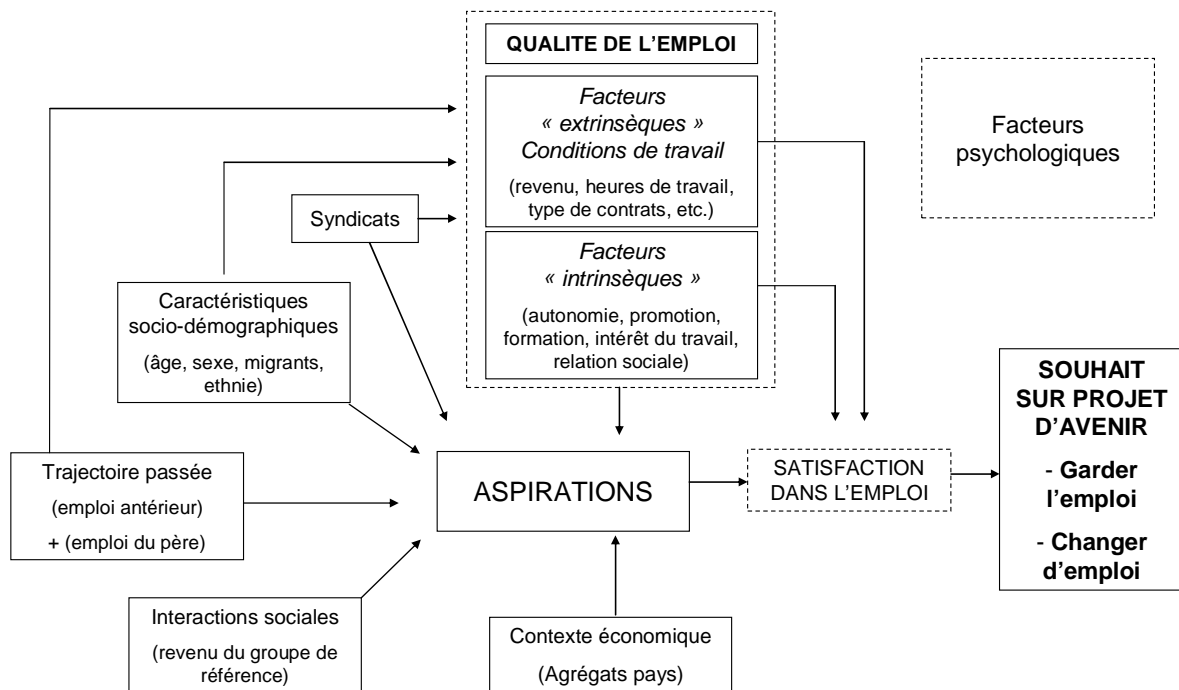
---

<sup>2</sup> Notons que pour la modalité 1 (obtenir un premier emploi) les chômeurs et les inactifs, la satisfaction porte plus globalement sur leur situation vis-à-vis du marché du travail (et non sur l'emploi). Ces catégories ne sont pas prises en compte dans les analyses économétriques sur la satisfaction dans l'emploi puisqu'on ne considère que la population active occupée.

### 1.2.2. Approche méthodologique et modèle testé

Pour identifier les facteurs qui déterminent la satisfaction dans l'emploi, notre optique est de réconcilier les deux approches qui mettent en avant, d'une part, l'importance des aspirations et d'autre part, l'importance de facteurs (le plus souvent non observés) liés à la valeur intrinsèque du travail (possibilité de promotion, de formation, autonomie, relation de travail, etc.) ainsi que les variables objectives classiques sur les conditions de travail (rémunération, heures de travail, etc.) procurant une satisfaction extrinsèque. Nous reprenons ici la classification retenue par Warr (1999) pour appréhender la qualité du travail. Notre hypothèse est que la satisfaction est la résultante de la confrontation des aspirations de l'individu et des différentes caractéristiques de l'emploi.

Figure 1.1 : le modèle testé



Le modèle que nous nous proposons de tester est le suivant :

$$S_{ik} = f(X1_{ik}, X2_{ik}, A_i) \quad S_{ik} \text{ étant la satisfaction de l'individu } i \text{ concernant son emploi } k$$

$X1_{ik}$  étant le vecteur des caractéristiques extrinsèques de l'emploi,

$X2_{ik}$  étant le vecteur des caractéristiques intrinsèques de l'emploi,

$A_i$  étant le vecteur des aspirations de l'individu

$X1_{ik}$  comprend le revenu, les bénéfices ou avantages procurés par l'emploi, le nombre d'heures, des variables liées à la sécurité dans l'emploi telle que le contrat écrit, le statut de salarié, le caractère continu du travail.

Pour  $X2_{ik}$ , sachant que pour la majorité des facteurs liés à la valeur intrinsèque du travail, nous ne disposons pas d'informations précises, nous avons recours à des *proxies*. Ainsi,  $X2_{ik}$  est mesuré à travers les variables sur la CSP (qui caractérise le contenu du travail), le secteur institutionnel (secteur public, privé formel et informel), la taille de l'entreprise, l'existence ou non d'un syndicat.

Partant des résultats obtenus dans la littérature, nous considérons que les aspirations ( $A_i$ ) sont déterminés par les caractéristiques individuelles de l'individu  $i$  (sexe, âge, niveau d'étude, statut matrimonial, parcours migratoire, origine sociale : niveau d'étude et emploi du père) mais également celles du groupe de référence de l'individu (revenu du groupe de référence  $y^*$ ), ainsi que le contexte socio-économique en vigueur dans le pays (dummy-pays). Evidemment, nos mesures des aspirations restent très imparfaites. Par exemple, si les variables socio-démographiques permettent de tenir compte de certaines caractéristiques sociologiques, elles sont loin d'épuiser la question des aspirations individuelles.

Notons ici que les facteurs individuels influent également sur la qualité de l'emploi occupé par l'individu. Toutefois, à caractéristiques de l'emploi égales, le fait qu'un facteur individuel s'avère significatif pour déterminer le niveau de satisfaction traduit essentiellement l'effet des aspirations. Plus généralement, nous tenterons de lever une partie des biais d'endogénéité en introduisant des effets fixes (pays et ménages ; voir ci-dessous).

Par ailleurs, plutôt que d'introduire le niveau des revenus des individus, conformément à l'idée que le revenu relatif (comparé à celui du groupe de référence) joue plus fortement, nous avons retenu une variable classant l'individu selon le centile de revenu auquel il appartient dans son pays ( $y/y^*$  : revenu/revenu moyen dans le pays). Cette option a été adoptée, d'une part, pour contourner le problème de comparabilité des revenus entre pays. D'autre part, elle permet d'intégrer directement l'effet du revenu comparatif et donc un des canaux par lesquels se déterminent les aspirations. On notera que pour les modèles-pays, les deux mesures sont équivalentes.

Notre approche donne les moyens d'identifier la nature et l'influence des différents facteurs : ceux liés à la valeur « intrinsèque » du travail ; ceux relevant des variables objectives plus classiques (« extrinsèque ») ; ceux susceptibles d'influencer les aspirations. Nous ne cherchons pas à isoler l'effet des facteurs psychologiques (qui jouent en particulier sur les aspirations) pour

lesquels nous ne disposons pas d'information. Mais on peut supposer que les facteurs psychologiques sont corrélés avec les variables socio-démographiques individuelles, ce qui permet, au moins en partie, de les prendre en compte. Parallèlement, il s'agit de vérifier dans quelle mesure les faits stylisés obtenus dans les pays développés s'appliquent aux pays africains sous revue.

### **1.3. Quelques premiers résultats descriptifs sur le degré de satisfaction**

L'analyse descriptive du degré de satisfaction des individus dans leur emploi (ou plus largement concernant leur statut d'activité) donne un premier aperçu de la situation dans les huit capitales étudiées. L'objectif est d'observer en particulier les différences en termes de satisfaction suivant les caractéristiques socio-démographiques des individus et suivant le type d'emploi occupé, en se focalisant sur les actifs occupés. Toutefois, l'analyse préalable sur l'ensemble de la population en âge de travailler donne une vision plus large du fonctionnement du marché du travail.

#### **1.3.1. Niveau de satisfaction selon le statut d'activité**

L'analyse des perceptions de l'ensemble de la population en âge de travailler (15 ans et plus) révèle des taux de satisfaction relativement proches (Tableau 1.1). Globalement, moins de la moitié de la population se déclare satisfaite de sa situation (à l'exception de Cotonou où le taux atteint tout juste 50%). Abidjan et Antananarivo se démarquent des autres capitales par une très faible proportion de satisfaits chez les inactifs. Sachant que les taux d'activité ne sont pas particulièrement faibles dans ces deux villes (il est même plus élevé que la moyenne à Abidjan), ce résultat témoigne de contraintes d'insertion sur le marché du travail, beaucoup d'inactifs nourrissant en fait le souhait de pouvoir travailler. De façon systématique, les chômeurs apparaissent comme les moins satisfaits de leur statut, avec un taux de satisfaction proche de 0 (la différence s'expliquant probablement par des erreurs de mesure). Ce résultat pourrait sembler un truisme, puisque par définition les chômeurs sont à la recherche d'un emploi, mais il vient contredire les thèses sur la nature volontaire du chômage. Il conforte les conclusions des travaux récents sur le déficit non seulement monétaire mais également d'insertion sociale ainsi que les coûts psychologiques associés à la situation de chômage (Frey et Stutzer, 2002 ; Alesino et Glaeser, 2004). Les travailleurs découragés (qui ont décidé de se retirer du marché du travail, donc classiquement classés comme « inactifs », faute de perspectives d'emploi), ne sont pas logés à meilleure enseigne. En moyenne, plus de 9 sur 10 se déclarent insatisfaits, mettant en relief l'importance du phénomène à attendre de flexion des taux d'activité, en cas d'amélioration conjoncturelle.

**Tableau 1.1 : Niveau de satisfaction suivant le statut d'activité**

	Cotonou	Ouaga- dougou	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Antana- narivo
Actifs occupés	56,7	53,1	46,9	54,9	49,1	45,0	46,8	61,1
Chômeurs	4,0	1,0	2,3	6,7	2,6	5,5	3,8	0,4
Travailleurs découragés	8,2	3,7	2,6	10,1	3,4	7,8	13,2	16,5
Inactifs	44,9	54,5	28,5	50,1	50,6	50,7	45,6	28,4
Total	50,4	44,8	36,8	49,2	42,4	41,7	42,9	42,6

**Sources** : *Enquêtes 1-2-3*, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Note : La population considérée ici est l'ensemble des individus de 15 ans et plus.

Lorsqu'on restreint l'analyse aux actifs occupés, les habitants de Dakar, d'Abidjan et de Lomé sont les plus insatisfaits (avec des taux de l'ordre de 45%) tandis que ceux d'Antananarivo et de Cotonou sont plus nombreux à se déclarer satisfaits de leur emploi (environ 60%). Comme nous l'avons déjà souligné, il est difficile de comparer ces chiffres avec d'autres résultats au niveau international sachant que la question n'est pas posée de la même manière. Toutefois, il semble que les niveaux de satisfaction soient beaucoup plus faibles que dans les pays développés et du même ordre que ceux des pays en transition<sup>3</sup>.

### **10.3.2. Niveau de satisfaction selon les caractéristiques socio-démographiques**

La suite de l'analyse est centrée sur la population active occupée. Lorsqu'on observe le niveau de satisfaction suivant les caractéristiques des individus (Tableaux 10.2a et 10.2b), différents constats se font jour. Conformément au résultat observé dans la littérature, les femmes se montrent plus souvent satisfaites de leur emploi. Toutefois, il convient d'analyser par la suite dans quelle mesure ce phénomène se confirme en contrôlant (toutes choses égales par ailleurs) et en traitant l'éventuel problème de biais de sélection. Les autres membres du ménage (qui ne sont ni le chef ni le conjoint) expriment beaucoup moins souvent leur satisfaction dans leur emploi. Les célibataires se déclarent moins souvent satisfaits de leur emploi. Ce constat peut paraître assez étonnant sachant que ces derniers sont censés subir moins de contraintes (financière notamment) et avoir plus de marges de manœuvre dans la recherche d'emploi.

<sup>3</sup> Nous nous référons en particulier ici aux chiffres donnés par Sousa-Poza et Sousa-Poza (2000), le taux de satisfaction étant calculé en considérant l'ensemble de ceux qui se déclarent plus ou moins satisfaits.

**Tableau 1.2a : Niveau de satisfaction suivant les caractéristiques individuelles**

<i>Suivant le genre</i>	Cotonou	Ouaga-dougou	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Antananarivo	Total
- Homme	54,5 [2,0]	50,1*** [2,0]	43,9*** [1,2]	52,2* [1,8]	45,6*** [1,6]	36,8*** [1,0]	44,4*** [1,8]	60,9 [2,2]	47,3*** [0,7]
- Femme	60,1 [6,6]	62,9*** [2,8]	57,2*** [2,8]	61,1* [4,7]	57,5*** [4,0]	63,6*** [5,3]	60,3*** [4,6]	63,6 [4,7]	60,3*** [1,7]
<i>Suivant le statut dans le ménage</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Chef de ménage	63,0*** [2,0]	57,8*** [2,7]	54,1*** [1,6]	62,4*** [2,0]	54,1*** [1,8]	49,2*** [1,6]	52,8*** [1,9]	68,9*** [2,1]	57,4*** [0,9]
- Conjoint	67,4*** [2,5]	59,5*** [2,5]	53,3*** [1,9]	57,3*** [2,7]	55,0*** [2,3]	46,5*** [2,1]	55,3*** [2,5]	69,3*** [1,7]	58,2*** [0,9]
- Autres	34,5*** [2,8]	39,5*** [2,7]	31,2*** [1,5]	34,8*** [2,2]	31,9*** [1,9]	33,1*** [1,1]	28,0*** [1,9]	41,3*** [3,9]	33,5*** [0,8]
<i>Suivant le statut matrimonial</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Mariés	65,1*** [2,0]	59,4*** [2,4]	55,2*** [1,4]	60,7*** [2,1]	55,2*** [1,8]	47,6*** [1,2]	55,1*** [2,0]	60,6** [2,1]	57,1*** [0,7]
- Célibataires	33,0*** [2,7]	36,1*** [2,8]	32,1*** [1,6]	34,3*** [2,0]	29,0*** [1,9]	29,5*** [1,3]	27,7*** [1,8]	53,9* [3,4]	31,9*** [0,8]
- Séparés divorcés ou veufs	64,3** [4,5]	69,6*** [4,3]	56,5*** [3,3]	61,1* [5,1]	59,6*** [3,2]	46,0** [3,1]	52,4*** [3,1]	80,5*** [2,7]	58,6*** [1,5]
<i>suivant l'âge</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
Moins de 20 ans	24,3*** [3,3]	30,3*** [2,4]	22,3*** [1,9]	23,3*** [2,3]	22,6*** [2,2]	25,8*** [1,9]	20,0*** [2,1]	26,6*** [6,6]	24,1*** [1,0]
20-29 ans	44,6*** [2,6]	41,9*** [3,2]	37,3*** [1,6]	45,3*** [2,6]	37,1*** [2,3]	32,0*** [1,5]	39,3*** [2,2]	43,4*** [2,3]	38,9*** [0,8]
30-39 ans	59,6*** [2,4]	52,2 [2,4]	47,9** [1,7]	52,0 [2,5]	45,4 [1,9]	37,5 [1,9]	47,1 [2,3]	62,7 [3,0]	49,9*** [0,9]
40-49 ans	68,6*** [2,8]	63,9*** [2,6]	61,4*** [2,1]	67,3*** [2,6]	60,7*** [2,3]	48,4*** [1,8]	59,7*** [2,5]	73,0*** [2,6]	62,4*** [1,1]
Plus de 50 ans	82,1*** [2,2]	81,9*** [3,1]	72,2*** [2,2]	76,4*** [2,6]	69,3*** [2,2]	60,4*** [1,9]	73,0*** [2,7]	84,9*** [2,0]	74,4*** [1,0]

**Sources :** Enquêtes 1-2-3, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Notes : La population considérée est l'ensemble des actifs occupés de 15 ans et plus.

Moyenne corrigée en tenant compte de l'échantillonnage; erreur standard de la moyenne entre crochet ; test différences de moyenne entre la catégorie courante et le reste de l'échantillon \*\*\* significatif à 1%, \*\* significatif à 5%, \* significatif à 10%.

En fait, ces deux précédents constats peuvent s'expliquer en partie par l'âge des individus, le taux de satisfaction augmentant avec l'âge. Il convient de souligner le très faible niveau de satisfaction des jeunes (moins d'un quart pour les moins de 20 ans), mettant en lumière les difficultés d'insertion qu'ils rencontrent combinées à des aspirations que ne peuvent satisfaire les conditions en vigueur sur le marché du travail. L'analyse du lien entre le taux de satisfaction et le niveau



d'éducation des individus tend à montrer une courbe en U : ce sont les catégories extrêmes (les moins éduqués et les plus éduqués) qui affichent des taux de satisfaction élevés. Ce résultat pourrait apparaître paradoxal sachant que les moins éduqués ont moins d'opportunités de trouver un emploi de qualité. Mais il convient d'invoquer parallèlement l'existence d'un phénomène d'attrition des aspirations (les moins éduqués auto-limitent leurs ambitions). Du côté des diplômés, peu nombreux, a priori leur condition d'insertion sur le marché du travail est plus favorable. Enfin, les migrants se déclarent plus souvent satisfaits de leur emploi. Différentes interprétations peuvent être d'ores et déjà avancées pour expliquer ce constat. Soit un effet de sélection s'opère, soit les migrants adaptent leurs aspirations, soit ils sont poussés par l'objectif d'insertion, et ils arrivent effectivement à trouver des emplois de meilleure qualité.

**Tableau 1.2b : Niveau de satisfaction suivant les caractéristiques individuelles**

<i>suivant le niveau d'éducation</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Sans éducation	61,2*** [3,2]	58,0*** [2,8]	54,0*** [1,8]	57,3*** [2,2]	54,8*** [1,9]	42,6*** [1,4]	55,3*** [2,3]	65,2 [7,5]	53,3*** [0,9]
- Primaire	49,6*** [2,3]	43,0*** [2,2]	38,1*** [1,5]	46,0*** [2,7]	34,8*** [2,1]	31,7*** [1,5]	39,9*** [2,3]	55,9** [3,1]	41,9*** [0,9]
- Collège	53,0 [2,8]	44,5*** [2,8]	39,0*** [2,1]	44,2*** [2,7]	43,1* [2,5]	38,6 [1,8]	43,1 [2,1]	58,4 [2,7]	45,5*** [1,0]
- Lycée	53,2 [3,6]	52,7 [3,8]	49,8* [2,8]	43,5*** [3,5]	41,8 [3,1]	37,7 [2,4]	44,2 [2,5]	67,5*** [2,3]	51,5*** [1,4]
- Supérieur	59,0 [3,9]	53,0 [3,5]	40,7 [3,5]	60,4*** [3,2]	45,3 [3,2]	48,5*** [3,1]	45,8 [3,3]	71,3*** [2,2]	51,8** [1,6]
<i>suivant trajectoire migratoire</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Natifs	50,2*** [2,3]	48,1*** [2,6]	39,6*** [1,8]	46,7*** [2,1]	37,5*** [1,7]	37,5** [1,2]	43,0* [1,9]	60,3** [1,9]	46,2*** [0,9]
- Migrants	58,6*** [2,1]	53,8*** [2,4]	47,6*** [1,3]	57,5*** [2,3]	52,6*** [1,7]	41,4** [1,5]	46,4* [2,0]	65,1** [2,6]	50,1*** [0,8]

**Sources :** *Enquêtes 1-2-3*, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Notes : voir Tableau 1.2a.

Globalement, ces résultats n'informent pas forcément sur les liens directs entre la satisfaction et les caractéristiques individuelles (notamment pour le statut dans le ménage ou le statut matrimonial) compte tenu des problèmes d'endogénéité, mais ces variables permettent de tenir compte de facteurs inobservables psychologiques qui jouent à la fois sur la satisfaction et l'emploi.

### ***1.3.2. Niveau de satisfaction selon les caractéristiques de l'emploi***

L'analyse du niveau de satisfaction suivant les caractéristiques des emplois (Tableau 1.3) conduisent aux premiers constats suivants. Les employés du secteur public sont plus nombreux à vouloir garder leur emploi, conformément à ce que l'on attendait compte tenu des différents avantages dont ces derniers bénéficient relativement aux autres secteurs. En revanche, le niveau plus fort du taux de satisfaction dans le secteur privé informel que dans le privé formel (à l'exception d'Antananarivo où l'emploi privé formel recueille plus d'opinions favorables, et de Dakar où les taux sont équivalents) pourrait paraître surprenant. Il convient de vérifier par la suite si ce constat reste valide lorsqu'on contrôle les effets d'autres variables ou des aspirations. Concernant les branches d'activité, les résultats sont très variables selon les pays. Ils semblent toutefois refléter directement le classement des secteurs selon leur degré de développement et de prospérité dans chaque pays. Ainsi, c'est dans le commerce que le niveau de satisfaction est le plus élevé à Cotonou et Lomé (et dans une moindre mesure à Niamey et Dakar). A Abidjan, le taux de satisfaction est plus fort dans le secteur primaire (secteur le plus prospère dans ce pays). A priori, le statut de salarié ne garantit pas une meilleure satisfaction dans l'emploi dans les pays étudiés. Si c'est le cas à Antananarivo, Dakar et Bamako, dans les autres capitales, les non salariés se déclarent autant, sinon plus souvent satisfaits de leur emploi. Enfin, le niveau de satisfaction tend à croître lorsqu'on monte dans l'échelle des catégories socio-professionnelles chez les salariés, les plus forts taux étant constatés chez les cadres (Niamey fait toutefois exception avec un très faible taux de satisfaction chez les cadres 45%, contre 82% à Antananarivo où le taux est le plus élevé). Chez les non-salariés, le statut de patron entraîne plus souvent satisfaction que le statut de travailleur à son propre compte. En revanche, le classement entre aides familiaux et apprentis n'apparaît pas de façon claire, mais les deux catégories se démarquent par le faible niveau de satisfaction qu'elle procure (autour de 20% en moyenne, Antananarivo faisant de nouveau exception avec un taux de 44% pour les aides familiaux).

**Tableau 1.3 : Niveau de satisfaction selon les caractéristiques de l'emploi**

<i>Suivant secteur institutionnel</i>	Cotonou	Ouaga-dougou	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Antananarivo	Total
- Secteur public	64.4**	59.7***	58.3***	67.4***	48.7	58.1***	61.5***	79.5***	62.9***
	[5.0]	[2.9]	[3.6]	[3.0]	[2.4]	[2.7]	[3.3]	[2.1]	[1.4]
- Secteur privé formel	53.0	47.3*	44.1	48.6	42.1*	38.9	37.4***	62.9	47.9
	[3.3]	[2.6]	[2.3]	[2.8]	[2.5]	[1.9]	[2.4]	[2.8]	[1.3]
- Secteur informel	53.9	50.8	44.3	51.1**	46.8	37.1***	44.5	56.7***	46.6***
	[2.2]	[2.5]	[1.3]	[2.0]	[1.8]	[1.1]	[1.9]	[2.0]	[0.7]

<i>suivant la branche d'activité</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Primaire	59.3	50.9	56.6**	55.7	43.4	40.3	46.3	64.5	53.5***
	[8.1]	[4.1]	[4.8]	[5.0]	[3.6]	[3.6]	[4.6]	[5.1]	[2.0]
- Industrie	46.1***	52.4	42.5*	47.2***	43.7**	33.7***	42.3*	60.8	45.2***
	[3.0]	[2.8]	[2.0]	[2.7]	[2.2]	[1.6]	[2.3]	[2.8]	[1.1]
- Commerce	61.8***	52.8	51.0***	54.3*	51.1***	43.0***	47.9***	62.3	52.3***
	[2.3]	[2.6]	[1.5]	[2.0]	[2.1]	[1.5]	[2.2]	[1.8]	[0.8]
- Service	51.8***	49.3*	41.3***	53.1	45.9	39.9	43.4	60.2	46.3***
	[2.1]	[2.3]	[1.5]	[2.0]	[1.9]	[1.3]	[2.0]	[2.1]	[0.8]

<i>suivant statut dans l'emploi</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
- Non salarié	55.0	52.1	46.7**	51.1**	46.3	37.5**	46.1**	59.6**	48.3
	[2.2]	[2.3]	[1.4]	[2.0]	[1.8]	[1.1]	[1.9]	[1.9]	[0.7]
- Salarié	53.8	49.9	42.9**	56.4**	46.6	41.6**	41.2**	62.9**	48.3
	[2.8]	[2.5]	[1.6]	[2.3]	[2.0]	[1.5]	[2.2]	[2.3]	[1.0]

<i>suivant la CSP</i>	Cotonou	Ouaga	Abidjan	Bamako	Niamey	Dakar	Lomé	Tana	Total
<i>Salarié</i>									
- Cadre supérieur, ingénieur, etc.	62.8	59.2	55.2*	71.3***	45.3	65.5***	58.3*	81.9***	61.4***
	[5.3]	[4.7]	[5.6]	[4.7]	[4.3]	[5.1]	[8.1]	[3.9]	[2.1]
- Cadre moyen, agent de maîtrise	59.6	57.8	53.5**	54.9	50.0	52.9***	53.6*	67.7*	55.6***
	[5.2]	[4.2]	[3.3]	[3.7]	[3.1]	[2.9]	[5.0]	[3.9]	[1.6]
- Employé, ouvrier qualifié	55.5	58.6**	44.2	60.8**	54.7**	48.6***	49.7*	69.1***	56.0***
	[3.0]	[3.6]	[3.5]	[4.1]	[3.9]	[2.2]	[3.0]	[2.2]	[1.5]
- Employé, ouvrier semi qualifié	51.4	51.4	44.7	51.1	40.4*	35.1	34.2***	59.1	45.0**
	[4.1]	[7.1]	[2.5]	[4.6]	[3.5]	[2.9]	[3.3]	[4.0]	[1.5]
- Manoeuvre	36.2***	35.9***	32.2***	47.1	44.0	30.3***	26.6***	48.9***	35.9***
	[5.2]	[2.7]	[2.8]	[4.6]	[3.4]	[2.7]	[3.5]	[3.7]	[1.5]
<i>Non salarié</i>									
- Patron	72.5***	66.0***	65.3***	65.8***	69.3***	50.0*	55.5***	84.5***	66.4***
	[3.9]	[4.5]	[2.5]	[4.3]	[4.5]	[6.1]	[3.9]	[4.6]	[1.6]
- Travailleur à compte propre	63.0***	61.0***	52.9***	54.4**	54.7***	43.4***	52.0***	61.3	54.2***
	[2.2]	[3.3]	[1.6]	[2.1]	[2.0]	[1.4]	[2.1]	[2.5]	[0.8]
- Apprenti	23.7***	16.6***	18.6***	22.7***	15.1***	23.1***	21.6***	11.2***	20.6***
	[3.9]	[2.7]	[2.4]	[4.2]	[2.0]	[1.9]	[3.5]	[7.9]	[1.2]
- Aide familial	27.1***	35.3***	22.1***	20.1***	28.2***	19.5***	20.9***	43.8***	28.4***
	[4.1]	[3.7]	[3.1]	[3.7]	[2.9]	[2.6]	[3.1]	[4.0]	[1.5]

**Sources :** *Enquêtes 1-2-3*, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Notes : voir Tableau 1.2a.

## 1.4. Les analyses économétriques

### 1.4.1. *Les résultats des estimations au niveau agrégé*

Rappelons que notre objectif est de distinguer l'influence de trois types de facteurs pour expliquer la satisfaction dans l'emploi : les variables qui jouent sur la formation des aspirations (les caractéristiques de l'individu ainsi que celles de son environnement, en l'occurrence son pays ou son ménage d'appartenance) ; les variables objectives classiques de l'emploi qui sont susceptibles d'entraîner une satisfaction « extrinsèque » : rémunération, conditions de travail, sécurité dans l'emploi ; et enfin, les variables pouvant capturer la valeur intrinsèque de l'emploi : CSP, secteur institutionnel, taille de l'entreprise, existence d'un syndicat. A priori, ces variables sont à même de caractériser la qualité du travail en termes d'opportunité de diriger et de contrôler, d'autonomie, de mobilisation de ses capacités et qualifications, de variété des tâches, de relation au travail, de position sociale, etc.). En contrôlant l'effet des aspirations, la nature des effets respectifs des différentes caractéristiques de l'emploi sur la satisfaction peut être explicitée.

Par ailleurs, afin de prendre en compte, au moins en partie, les effets d'endogénéité que nous avons déjà soulignés précédemment, différentes approches ont été considérées. D'une part, l'introduction des variables indicatrices pays permet de contrôler les facteurs inobservés liés au contexte du pays qui influent à la fois sur le niveau de satisfaction des individus et sur l'accès à des emplois de qualité (avec contrat, emploi continu, salariat, etc.) ou encore sur le nombre d'heures travaillées. D'autre part, sachant que pour la grande majorité des ménages, on dispose de données individuelles pour plusieurs membres, des estimations purgées des effets fixes ménages ont été réalisées. Cette approche permet de contrôler les facteurs inobservés liés aux caractéristiques des ménages (le contexte familial du moment, d'éventuels traits de caractères communs) qui influent aussi bien sur la satisfaction que sur le mode d'insertion des individus sur le marché du travail.

En premier lieu, on retrouve un certain nombre de faits stylisés constatés dans les pays développés ou en transition puisque les femmes, les moins éduqués ou ceux venant d'un milieu social plutôt modeste (père n'ayant pas dépassé le primaire ou travaillant à son propre compte dans une petite entreprise familiale) et dans une certaine mesure, les plus âgés sont plus enclins à se déclarer satisfaits de leur travail (Tableau 1.4). Ces constats, conformément à notre hypothèse, trouvent leur interprétation dans le phénomène d'adaptation à la baisse des aspirations de ces catégories sociales, les amenant, toutes choses égales par ailleurs, à être moins exigeant sur leur situation professionnelle. Parallèlement, on retrouve l'effet convexe du niveau d'éducation déjà

observé précédemment, les moins éduqués et les diplômés se révélant plus enclins à être satisfaits de leur emploi (le coefficient correspondant au carré du nombre d'années d'études étant positif). Pour les veufs ou divorcés ainsi que les migrants, la corrélation négative avec le niveau de satisfaction peut traduire l'effet de facteurs psychologiques (résultant par exemple de la rupture dans la vie familiale ou de la difficulté d'insertion sociale) sur le bien-être général de l'individu, ce qui déteint sur sa satisfaction dans l'emploi. Le fait que les coefficients ne sont plus significatifs lorsqu'on tient compte des effets fixes ménages confirme d'ailleurs le fait que le lien n'est pas direct entre ces deux variables et la satisfaction dans l'emploi.

En second lieu, les variables objectives classiques caractérisant les conditions de travail sont toutes significativement corrélées avec la satisfaction dans l'emploi. Le lien avec le niveau du revenu (qui est ici un revenu relatif) est clairement significatif et a le signe attendu. Plus le revenu est élevé (relativement au revenu en vigueur dans le pays étudié), plus l'individu tend à se déclarer satisfait de son emploi. Mais il est très loin de déterminer le niveau de satisfaction, la variance expliquée des modèles univariés ne tenant compte que du revenu du travail (non reportés) ne dépassant pas quelques pourcents. Parallèlement, avoir un travail régulier, bénéficier d'un salaire fixe ou d'avantages spécifiques jouent positivement sur la satisfaction. Le fait que le nombre d'heures travaillées est valorisé positivement résulte des contextes dans les pays étudiés, ces derniers se caractérisant par un risque de sous-emploi élevé (et la crainte de souffrir de rythme de travail trop intense est limitée). Enfin, le fait d'être salarié ne semble pas influencer significativement (ou négativement suivant le modèle retenu) sur le niveau de satisfaction, toutes choses égales par ailleurs<sup>4</sup>. Dans des pays où la relation salariale est loin d'être la règle, les rapports entre employeurs et employés sont sans doute perçus par les derniers comme une forme de dépendance et entraîne un sentiment de subordination et de vulnérabilité (l'employeur pouvant décider à tout moment de mettre fin à l'emploi).

En dernier lieu, dans leur majorité, les variables que nous avons retenues pour caractériser la valeur intrinsèque de l'emploi, jouent également sur la satisfaction suivant le sens attendu. Ainsi, être patron, travailleur à son propre compte, cadre supérieur permet d'exercer des activités intéressantes et valorisantes. Toutefois, alors que l'échelle des catégories se trouve respectée, le statut d'employé (plutôt que d'être manœuvre ou apprenti) procurant satisfaction, le statut de cadre moyen fait exception. La situation ambiguë dans laquelle se trouve ces derniers (censés bénéficier d'une certaine autonomie mais subissant sans doute le poids de la hiérarchie exercée par les cadres supérieurs) pourrait expliquer ce constat. Conformément aux résultats de l'analyse

---

<sup>4</sup> Notons ici que certains avantages procurés par le salariat sont déjà pris en compte au moins en partie dans d'autres variables (travail régulier, à plein temps, salaire fixe, etc.).

descriptive, le secteur public (administration et entreprises) est le plus prisé. A caractéristiques d'emploi identique, les actifs occupés préfèrent y exercer. Les éléments de sécurité non saisis par nos modèles et de prestige jouant probablement un rôle déterminant. En revanche, le secteur privé formel ne semble pas plus désirable que le secteur informel, ce qui remet en question la thèse de la file d'attente, postulat de nombre d'études économiques, qui le considère comme un secteur refuge.

Par ailleurs, ceux qui travaillent dans des entreprises de grande taille (de plus de 50 personnes) semblent plus enclins à être satisfaits. En effet, il est possible que les avantages procurés par ces dernières en termes de vie collective et de réseaux sociaux (organisation d'événements, cantine, renommée de l'entreprise, etc.) l'emportent sur les bénéfices que pourraient présenter les petites structures (autonomie, flexibilité, relations plus familiales, etc.). Toutefois, ce lien entre la taille de l'entreprise et la satisfaction n'étant plus significatif lorsqu'on prend en compte les effets fixes ménages, il résulte sans doute d'un effet d'endogénéité. Enfin, l'existence ou l'appartenance à un syndicat n'a aucun effet sur la satisfaction. Ce résultat peut découler du faible pouvoir de négociation de ces organisations dans les pays étudiés.

L'analyse des variables indicatrices-pays montre que les Malgaches et les Béninois sont plus enclins à se déclarer satisfaits de leur emploi, tandis que les Sénégalais et les Ivoiriens tendent à être plus critiques. Ces résultats reflètent des différences de contextes sur le marché du travail (non saisies par les variables que nous avons retenues) plus favorables à Antananarivo et à Cotonou et moins satisfaisants à Dakar et à Abidjan. Mais il convient également d'invoquer l'influence plus globale du contexte socio-politique et économique en vigueur au moment des enquêtes. Pour Madagascar, le pays vient de sortir en 2002 d'une crise politique majeure mais dont l'issue favorable a fait naître un énorme espoir (avec l'arrivée d'un homme incarnant la nouveauté et la réussite à la tête de l'Etat). De même, le Bénin est l'un des rares pays africains ayant connu de réelles avancées du point de vue démocratique (avec plusieurs alternances politiques opérées grâce à un processus électoral transparent) après une longue période d'instabilité et de règne d'un régime autoritaire (jusqu'à la fin des années 1990). L'espoir suscité par la trajectoire de ces deux pays pourrait jouer d'un point de vue psychologique sur la satisfaction dans l'emploi. En revanche, le contexte socio-politique plus incertain au Sénégal et en Côte d'Ivoire au moment de l'enquête influe sans doute négativement sur les perceptions subjectives des habitants de leurs conditions de travail.

**Tableau 1.4 : Facteurs déterminants de la satisfaction dans l'emploi**  
(modèle logit)

	(1)	(2)	(3) effet fixe ménage	(4)	(5)	(6) effet fixe ménage
<b>Caractéristiques socio-démographiques</b>						
Femme	0,366 ***	0,365 ***	0,495 ***		0,291 ***	0,406 ***
Age	0,030 **	0,024 **	0,036 *		0,017 *	0,022
age <sup>2</sup>	0,000	0,000 *	0,000		0,000 ***	0,000
Nb années d'études	-0,046 ***	-0,047 ***	-0,057 ***		-0,042 ***	-0,054 ***
Nb années d'études <sup>2</sup>	0,000 ***	0,001 ***	0,000 ***		0,000 ***	0,000 ***
Père trav. à son compte	0,090 ***	0,099 **	0,098 *		0,080 **	0,092 *
Père études > primaires	-0,220 ***	-0,220 ***	-0,430 ***		-0,222 ***	-0,436 ***
Migrants		-0,121 ***	-0,101		-0,125 ***	-0,076
Célibataires		-0,131 *	-0,093		-0,065	-0,017
Veuf ou divorcé		-0,219 **	-0,003		-0,207 **	-0,004
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>						
Centile de revenu par pays	0,015 ***	0,015 ***	0,018 ***	0,012 ***	0,012 ***	0,014 ***
Nb d'heures de travail				0,004 ***	0,004 ***	0,005 ***
Salarié				0,146	-0,241 ***	-0,097
Contrat écrit				0,153 ***	0,125 ***	0,022
Travail continu				0,401 ***	0,316 ***	0,292 ***
Salaire fixe (ref. non fixe ni bénéf.)				0,245 ***	0,213 ***	0,235 ***
Bénéfice (ref. non fixe ni bénéf.)				0,222 **	0,171 *	0,142
Secteur public (ref. privé formel)				0,284 ***	0,188 **	0,326 **
Secteur informel (ref. privé formel)				0,053	0,016	-0,077
Cadre supérieur (ref. manoeuv/appr.)				0,081	0,329 **	0,563 **
Cadre moyen (ref. manoeuv/appr.)				-0,022	0,140 *	0,216
Employés (ref. manoeuv/apprenti)				0,161 ***	0,230 ***	0,203 *
Patron (ref. manoeuvre/apprenti)				1,207 ***	0,704 ***	0,851 ***
Trav. à son compte (ref. man/appr.)				1,085 ***	0,481 ***	0,595 **
Aide familiale (ref. manoeuv/appr.)				0,480 **	0,299 *	0,097
Auto-emploi (ref. taille > 50)				-0,275 **	-0,236 *	-0,165
Taille 2 à 5 (ref. taille > 50)				-0,169 **	-0,129 *	-0,037
Taille 6 à 50 (ref. taille > 50)				-0,164 ***	-0,099	-0,093
Syndicat dans l'entreprise				-0,016	0,017	-0,038
Membre d'un syndicat				0,071	-0,031	-0,053
<b>Dummy Pays</b>						
Bénin (ref. Togo)	0,399 ***	0,383 ***		0,474 ***	0,399 ***	
Burkina Faso (ref. Togo)	0,110 ***	0,101 ***		0,308 ***	0,145 ***	
Côte d'Ivoire (ref. Togo)	-0,029 *	-0,014		0,129 ***	0,036 *	
Madagascar (ref. Togo)	0,724 ***	0,629 ***		0,867 ***	0,718 ***	
Mali (ref. Togo)	0,202 ***	0,174 ***		0,317 ***	0,187 ***	
Niger (ref. Togo)	-0,077 ***	-0,083 ***		0,204 ***	0,002	
Sénégal (ref. Togo)	-0,282 ***	-0,298 ***		-0,072 ***	-0,197 ***	
Constante	-1,981 ***	-1,736 ***		-2,184 ***	-2,264 ***	
Observations	38 532	38 532	17 029	38 270	38 264	16 841
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,105	0,106	0,237	0,08	0,117	0,254
Log (pseudo-vraisemblance)	-23895,7	-23868,9	-4941,6	-24369,2	-23409,4	-4776,1

**Sources :** Enquêtes 1-2-3, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Notes : \* significatif à 10% ; \*\* significatif à 5% ; \*\*\* significatif à 1%.

### 1.4.2. Les résultats par pays

L'analyse des résultats des estimations effectuées pour chaque pays permet d'approfondir les interprétations proposées précédemment, notamment l'influence des contextes spécifiques en vigueur sur la satisfaction exprimée par les populations (Tableaux 10.5a et 10.5b). Notre objectif ici n'est pas de mener une analyse détaillée par pays, mais plutôt de mettre en exergue les différences les plus marquées qui pourraient témoigner de la variabilité des situations, des comportements ou des modes de valorisation des caractéristiques de l'emploi.

**Tableau 1.5a : Facteurs déterminants de la satisfaction dans l'emploi**  
(modèle logit, effet fixe ménage)  
Résultats par pays

	BENIN	BURKINA FASO	COTE D'IVOIRE	MADAGASCAR
<i>Caractéristiques socio-démographiques</i>				
Femme	0,693 ***	0,780 ***	0,283 *	0,649 ***
Age	0,044	-0,027	0,078 **	0,082 **
age <sup>2</sup>	0,000	0,001 **	0,000	0,000
Nb années d'études	-0,001	-0,087 **	0,000	-0,102
Nb années d'études <sup>2</sup>	-0,002	0,001	-0,006 *	0,000
Père travailleur à son compte	-0,071	0,063	0,046	-0,006
Père niveau d'études > primaires	-0,528 ***	-0,678 ***	-0,605 ***	-0,123
Migrants	-0,288 *	-0,016	-0,108	-0,049
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>				
Centile de revenu par pays	0,013 ***	0,018 ***	0,021 ***	0,021 ***
Nb heures travail	0,004	0,010 ***	0,001	0,010 **
Salarié	0,341	0,069	-0,584 *	-0,371
Contrat écrit	0,128	-0,185	0,112	-0,001
Travail continu	0,262	0,215	0,345	0,772 ***
Salaire fixe (ref. non fixe)	0,278	0,243	0,174	-0,059
Secteur public (ref. privé formel)	0,641 **	0,227	0,598 **	0,110
Secteur informel (ref. privé formel)	0,028	-0,484 **	0,156	-0,356
Cadre supérieur (ref. cad moyen/empl.)	-0,165	0,822 **	1,129 **	0,486
Patron (ref. cad moyen/employés)	1,337 ***	1,146 ***	0,766 **	1,037 **
Travail à son compte (ref. cad moy/employés)	1,220 ***	0,981 ***	0,485 *	0,009
Syndicat dans l'entreprise	0,170	0,192	-0,200	0,250
Membre d'un syndicat	-0,015	-0,155	0,294	-0,362
Observations	2 086	2 171	2 035	1 789
Pseudo-R2	0,366	0,304	0,339	0,388
Log(vraisemblance)	-504,7	-573,3	-503,2	-401,3

**Sources** : Enquêtes 1-2-3, phase 1 ; UEMOA, 2001-2002, INS, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT ; nos propres calculs.

Note : \* significatif à 10%; \*\* significatif à 5%; \*\*\* significatif à 1%.

**Tableau 1.5b : Facteurs déterminants de la satisfaction dans l'emploi (suite)**  
(modèle logit, effet fixe ménage)  
Résultats par pays



	MALI	NIGER	SENEGAL	TOGO
<b>Caractéristiques socio-démographiques</b>				
Femme	0,517 ***	0,496 ***	0,041	0,294 **
Age	0,041 *	0,012	-0,027	0,034
age <sup>2</sup>	0,000	0,000	0,001 ***	0,000
Nb années d'études	-0,120 ***	-0,090 *	-0,051 *	-0,085 **
Nb années d'études <sup>2</sup>	0,005	0,003	0,001	0,002
Père travailleur à son compte	0,061	-0,025	0,225 **	0,027
Père niveau d'études > primaires	-0,547 ***	-0,868 ***	-0,176 *	-0,317 *
Migrants	0,231	-0,095	0,049	-0,183
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>				
Centile de revenu par pays	0,008 **	0,009 **	0,016 ***	0,019 ***
Nb heures travail	0,007 *	0,002	0,007 ***	-0,002
Salarié	0,312	0,150	0,050	-0,544
Contrat écrit	-0,502 *	0,475 *	0,133	0,099
Travail continu	0,141	0,257	0,337 ***	0,076
Salaire fixe (ref. non fixe)	0,893 **	0,369	0,061	0,098
Secteur public (ref. privé formel)	0,428	-0,349	0,672 ***	0,770 **
Secteur informel (ref. privé formel)	-0,302	0,003	0,159	-0,300
Cadre supérieur (ref. cad moyen/empl.)	0,647	0,031	0,552	-0,382
Patron (ref. cad moyen/employés)	1,211 ***	1,109 **	0,091	0,688 **
Travail à son compte (ref. cad moy/employés)	0,798 ***	0,616 **	0,217	0,731 ***
Syndicat dans l'entreprise	-0,183	-0,327	-0,423 **	0,280
Membre d'un syndicat	0,395	-0,023	-0,094	-0,181
Observations	1 715	1 639	3 536	1 867
Pseudo-R2	0,264	0,267	0,150	0,289
Log(vraisemblance)	-472,9	-462,2	-1194,8	-486,8

**Sources** : Enquêtes 1-2-3, phase 1, 2001-2003, Instituts Nationaux de la Statistique, AFRISTAT, DIAL ; Madagascar, 2001, INSTAT, DIAL ; nos propres calculs.

Note : \* significatif à 10%; \*\* significatif à 5%; \*\*\* significatif à 1%.

Notons au préalable que, pour la majorité des facteurs influant significativement sur la satisfaction, le signe des coefficients sont les mêmes dans les différentes capitales et leur ordre de grandeur sont sensiblement identiques, ce qui témoigne de la robustesse globale de l'approche et des résultats. Toutefois, les corrélations ne sont pas systématiquement significatives pour chacun des pays. Ainsi, le niveau de scolarisation ne joue pas sur les aspirations au Bénin et à Madagascar. De même l'influence de l'origine sociale n'est pas significative à Madagascar, alors que le fait d'être issu d'une famille où le père est sans éducation joue sur la satisfaction dans les autres pays. Le Sénégal se distingue par la relation positive significative entre la satisfaction et le statut de travailleur à son propre compte du père.

Concernant les conditions de travail, quelques caractéristiques ne se révèlent déterminantes pour expliquer le niveau de satisfaction que dans certaines villes. Ainsi, c'est uniquement à Niamey que

le contrat écrit est véritablement valorisé. Avoir un salaire fixe n'est considéré comme positif, toutes choses égales par ailleurs, qu'à Bamako. La relation salariale est perçue négativement à Abidjan (où le salariat apparaît plutôt synonyme de conditions difficiles).

Lorsqu'on s'intéresse au secteur institutionnel, travailler dans le secteur public est susceptible de procurer satisfaction à Lomé, Dakar, Cotonou, Abidjan, alors qu'un tel statut n'influe pas significativement sur la satisfaction à Niamey, Bamako, Ouagadougou ou Antananarivo. L'exercice d'un emploi dans le secteur informel est vécu positivement à Dakar, mais plutôt jugé négativement à Ouagadougou. Concernant les catégories socio-professionnelles, le statut de travailleur à son propre compte conduit à se déclarer plutôt satisfaits de son emploi sauf à Dakar et Antananarivo où le lien n'est pas significatif.

Enfin, l'existence d'un syndicat dans l'entreprise ne semble pas permettre d'assurer de meilleures conditions de travail. Contrairement au résultat attendu, le lien est même négatif à Dakar : les individus sont plus enclins à exprimer leur insatisfaction dans les entreprises où une organisation syndicale existe. Notons toutefois qu'un effet d'endogénéité joue dans ce cas (la faible qualité des conditions de travail pouvant être à l'origine de la mise en place d'un syndicat dans l'entreprise).

## **1.5. Conclusion**

Cet article présente une analyse de la satisfaction dans l'emploi dans huit pays d'Afrique subsaharienne. Sachant qu'à notre connaissance, aucune étude de ce type n'a été menée à ce jour dans ces pays, nous proposons une approche novatrice ainsi que des résultats originaux pour contribuer à l'analyse du marché du travail en Afrique.

Notre analyse a permis de mettre en exergue des liens significatifs entre les caractéristiques objectives de l'emploi et la satisfaction exprimés par les individus concernant leur travail. Ces liens, suivant les cas, se révèlent plus forts ou moins importants lorsqu'on contrôle l'effet des aspirations individuelles. Celui-ci est identifié à travers l'influence des caractéristiques individuelles et du contexte en vigueur dans le pays (groupe de référence), des facteurs qui jouent sur la formation des aspirations. Nous retrouvons un certain nombre de faits stylisés mis en avant dans la littérature sur les pays développés ou en transition. Toutefois, compte tenu de l'approche adoptée, nous considérons que nos résultats infirment l'idée que la satisfaction dans l'emploi ne constitue pas un indicateur adéquat pour évaluer la qualité de l'emploi. Nous montrons en effet que, d'une part, la satisfaction donne une évaluation de l'adéquation de l'emploi relativement aux aspirations individuelles. Sachant qu'un désajustement entre les attentes et les réalisations dans le mode d'insertion des individus sur le marché du travail est susceptible de créer des tensions

économiques et sociales, il convient de pouvoir le mesurer. D'autre part, en contrôlant l'effet des aspirations, les corrélations entre la satisfaction et les différentes caractéristiques objectives de l'emploi témoignent clairement de leur prise en compte dans l'évaluation subjective des individus de leurs conditions de travail. Enfin, les constats différenciés selon les pays concernant l'influence des variables caractérisant l'emploi sur la satisfaction donne une idée de la variabilité des conditions sur le marché du travail (et des caractéristiques qui permettent véritablement de les saisir). Ce constat révèle dans quelle mesure un emploi ou un statut donné peut être valorisé différemment selon le contexte du pays. Les résultats traduisent ainsi la véritable qualité intrinsèque d'une catégorie d'emploi dans le pays étudié.

Cependant, l'analyse montre que le pouvoir explicatif des facteurs que nous avons retenus est limité. Par ailleurs, nous n'avons contrôlé que très imparfaitement les biais d'endogénéité. Clairement, des données de panel, ou la disponibilité de variables d'attitudes, permettraient d'explorer plus avant la question de la causalité, en prenant explicitement en compte les facteurs psychologiques conditionnant les comportements et les opinions. Il convient également de porter une plus grande attention aux facteurs liés à la trajectoire passée de l'individu (trajectoire ascendante ou descendante), notamment en prenant en compte les caractéristiques de son emploi antérieur. Enfin, l'analyse de l'impact des contextes socio-économiques en vigueur dans les pays pourrait être affinée en introduisant des variables macro-économiques (impact de la conjoncture : croissance, stagnation ou crise), ou encore en construisant des indicateurs caractérisant le groupe de référence de l'individu pour mesurer le rôle des effets de comparaisons sociales.