

UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR



**FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION
(FASEG)**

**Conférence des Institutions d'Enseignement et de Recherche Economiques
et de Gestion en Afrique
(CIERA)**

**PROGRAMME DE TROISIEME CYCLE INTERUNIVERSITAIRE
(PTCI)
Troisième Promotion**

OPTION: ECONOMIE DES RESSOURCES HUMAINES

THEME:

**IMPACT DU SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL
GARANTI SUR L'EMPLOI DU SECTEUR MODERNE
AU SENEGAL**

**Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme d'Etudes Approfondies
(DEA) en Analyse Economique**

Présenté et soutenu publiquement par :

MAMADOU MARONE

Sous la direction de : **M. KARAMOKO KANE**

Maître de conférences agrégé.

Membres du Jury

Président: **M. Moustapha KASSE** Professeur

Suffragants : **M. Karamoko KANE**.....Maître de conférences agrégé

M. Maître de conférences agrégé

1998

DEDICACES

Je dédie ce travail :

A mon feu père *Ousmane MARONE*.

A mon feu frère *Ousmane DIOUF*.

"Pour les maints sacrifices consentis pour mon éducation.

Que le Bon Dieu vous accueille dans son paradis - Amen".

A ma mère *Coumba SENE*.

Ce travail est le fruit de tous les sacrifices que vous avez consentis pour ma réussite dans ce monde qui, aujourd'hui, est un vrai labyrinthe. Vos efforts ne seront pas vains. Puisse le bon Dieu vous payer le dévouement que vous portez à vos enfants.

Que le Seigneur veille sur Vous.

A ma tante *Aïssatou SAMB*, pour qui je ne pouvais choisir meilleur moment pour lui rendre hommage.

A mes soeurs et frères, nièces et neveux, cousines et cousins.

AUX enfants de *Oumy DIAHAM* et à ceux de feu *Ousmane DIOUF*.

« Courage, puisse ce travail vous servir d'exemple ».

A tous mes parents.

AUX membres de l'*AEPTCI*, de l'*ADES*, de l'*AEERS*
et de l'*ASC ENTENTE* de Sokone.

AU Peuple sénégalais.

REMERCIEMENTS

*Louanges à ALLAH Seigneur et Maître de l'univers <<qui a enseigné à l'homme ce qu'il ne savait pas>>. Que la paix et la bénédiction soient sur notre Prophète **MOUHAMED** -Amen.*

Je remercie toute ma famille pour son soutien moral et matériel qui n'a jamais fait défaut au cours de toutes ces années d'études.

J'adresse mes remerciements à l'ensemble du corps enseignant et au personnel administratif de la **FASEG** de l'**UCAD**. Particulièrement, mes remerciements vont :

- à Monsieur le Doyen de la **FASEG**, le Professeur **Moustapha KASSE**.

Puisse votre sagesse nous accompagner dans la vie, vos hautes qualités humaines et scientifiques nous ont beaucoup impressionné. Hommages respectueux.

- aux Maîtres de conférences agrégés Messieurs **Karamoko KANE**, **Abdoulaye DIAGNE** et **Adama DIAW**.

Votre amour au travail et rigueur scientifique m'ont été très bénéfiques durant toute ma formation. Que ce travail si modeste puisse répondre à vos attentes.

- à notre Directeur de mémoire :

Monsieur **Karamoko KANE**.

Vous m'avez fait un grand plaisir en acceptant de diriger ce travail. Votre goût du travail bien fait, et votre rigueur m'ont toujours impressionné.

Veillez trouver ici l'expression de ma profonde gratitude, le témoignage de ma grande admiration et l'assurance que je vivrai toujours avec les qualités scientifiques que vous m'avez enseignées.

Je vous exprime toute ma reconnaissance.

Je tiens, également, à remercier tout le corps professoral du CCCO 1997 de Ouagadougou et plus particulièrement,

- Monsieur **M'BET Allechi**,
- Monsieur **KOBOU Georges**,
- Monsieur **YAO Y. Joseph**,
- Monsieur **DIATA Hervé**, en guise de reconnaissance pour la qualité des enseignements.

J'adresse, en outre, mes remerciements à :

- **Monsieur WADE Maguette** responsable du **CUCI**,
- **Monsieur GUEYE M'backé** responsable de la bibliothèque du **BIT**,
- **Monsieur SY** responsable du Service des Statistiques du Travail,
- **Monsieur NDIAYE Oumar** responsable service informatique au Ministère de la Femme, de l'action Sociale et de la Solidarité.
- **Monsieur TRAORE Bakary**, Etudiant en DUEL 2 Lettres modernes

Votre contribution dans l'élaboration de ce travail a été inestimable.

*M*es remerciements vont aussi à:

- ma tante **Diodio MARONE, Ibrahima FAYE** et famille.

- madame **Awa SENGHOR** et famille.

- madame **Oumy DIAHAM** et famille.

- Monsieur **Bassirou DIAHAM** chef du département Maths de l'ENS, frères et soeurs.

- mes amis lougatois : Omar TALL, Youssapha Sambe et Mactar FALL.

- mes amis de la **SICAP**, de **PIKINE** et de **SOKONE**.

Vous avez été d'une grande disponibilité et d'une grande diligence à mon égard.

Enfin, je remercie tous ceux qui, de près ou de loin, ont participé à la réalisation de ce travail.

SOMMAIRE

DEDICACES.....	I
REMERCIEMENTS.....	II
SOMMAIRE.....	V
LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES.....	VII
LISTE DES GRAPHIQUES, SCHEMAS ET TABLEAUX.....	VIII
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE I: LES CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL.....	7
SECTION 1: ASPECTS GENERAUX DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL.....	7
1.1. <i>L'offre de travail et la demande de travail.....</i>	<i>7</i>
1.2. <i>La détermination du salaire sur le marché du travail.....</i>	<i>12</i>
1.3 - <i>Réglementation par l'autorité publique et analyse comparative de la grille des salaires des pays membres de l'U.E.M.O.A.....</i>	<i>18</i>
SECTION 2: LA GENESE DU DYSFONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL.....	22
2.1. <i>Les rigidités relatives au système économique.....</i>	<i>22</i>
2.2 - <i>La diversité des rigidités du marché du travail.....</i>	<i>23</i>
SECTION 3: LA STRATIFICATION DU MARCHE DU TRAVAIL ET LES MOUVEMENTS DE MAIN- D'OEUVRE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL.....	24
3.1 - <i>La stratification du marché du travail.....</i>	<i>24</i>
3.2 - <i>Les mouvements de la main-d'oeuvre sur le marché du travail.....</i>	<i>27</i>
CHAPITRE II: LA REVUE DE LA LITTERATURE ET LES SALAIRES MINIMA AU SENEGAL	31
SECTION 1 : LES ETUDES RELATIVES AUX EFFETS DE L'IMPOSITION DU SALAIRE MINIMUM EN EUROPE ET AUX ETATS UNIS D'AMERIQUE.....	31
1.1 - <i>L'étude d'ANDRE FOURCANS.....</i>	<i>32</i>
1. 2 : <i>L'étude de MINCER.....</i>	<i>35</i>
SECTION 2 : UNE ANALYSE RELATIVE AUX EFFETS DE L'IMPOSITION DU SALAIRE MINIMUM EN AFRIQUE OCCIDENTALE: L'ETUDE DE ALLECHI M'BET.....	37
2.1 - <i>L'approche méthodologique.....</i>	<i>37</i>
2.2 - <i>Les résultats obtenus de l'étude.....</i>	<i>39</i>
SECTION 3 : LES SALAIRES MINIMA AU SENEGAL.....	40
3.1 - <i>Définition, critères et buts du salaire minimum.....</i>	<i>41</i>
3.2 - <i>L'historique du SMIG au Sénégal et comparaison entre SMIG et Salaire Horaire Théorique (SHT).....</i>	<i>42</i>
3.3 - <i>SMIG: Equité et cohésion sociale.....</i>	<i>45</i>
CHAPITRE III: CADRE CONCEPTUEL ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	48
SECTION 1: CADRE CONCEPTUEL.....	48
1.1 - <i>La théorie du S.M.I.G. et du chômage.....</i>	<i>48</i>
1.2 - <i>Les critiques et prolongements de la théorie du SMIG.....</i>	<i>51</i>

SECTION 2: UN MODELE DE TRANSMISSION DES EFFETS DE L'IMPOSITION DU SMIG SUR L'EMPLOI DU SECTEUR MODERNE	54
2.1 - <i>Approche méthodologique</i>	54
2.2 - <i>Définition des variables</i>	54
2.3 - <i>Les hypothèses du modèle</i>	55
SECTION 3: DONNEES DE L'ESTIMATION STATISTIQUE ET LEURS SOURCES	56
3.1 - <i>Les données de l'estimation statistique</i>	56
3.2 - <i>Les sources des données</i>	63
CHAPITRE IV: ESTIMATIONS EMPIRIQUES ET IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE	64
SECTION 1: ESTIMATION EMPIRIQUE ET ANALYSE DES RESULTATS	64
1.1 - <i>Estimation empirique</i>	64
1.2 - <i>Analyse des résultats</i>	67
SECTION 2: LES RESULTATS DES SIMULATIONS	71
2.1 - <i>Effet d'une hausse du SMIG sur l'emploi</i>	72
2.2 - <i>Effet d'une croissance économique sur l'emploi</i>	74
2.3 - <i>Effets d'un accroissement démographique et du progrès technologique sur l'emploi</i>	75
SECTION 3: IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE	77
CONCLUSION GENERALE	83
BIBLIOGRAPHIE	87
ANNEXES	91

LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES

BIT = Bureau International du Travail
 BM = Banque Mondiale
 BTP = Bâtiment - Travaux Publics
 CNES = Confédération Nationale des Employeurs du Sénégal
 CNP = Conseil National du Patronat
 CNTS = Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal
 CUCI = Centre Unique de Collecte de l'Information
 DASMO = Déclaration Annuelle sur la Situation de la main-d'oeuvre
 DEFPIB = Déflateur du PIB
 DPS = Direction de la Prévision et de la Statistique
 EMP = Emploi
 ESP = Enquête sur les priorités
 F CFA = Franc de la communauté Financière Africaine
 FAO = Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
 FMI = Fonds Monétaire International
 IPC = Indice de prix à la consommation
 MEFP = Ministère de l'Economie, des Finances et du Plan
 OCDE = Organisation de Coopération et de Développement Economique
 OIT = Organisation Internationale du Travail
 OS = Ouvrier Spécialisé
 PAS = Programme d'Ajustement Structurel
 PIB = Produit Intérieur Brut
 PIBC = Produit Intérieur Brut Courant
 PIBRTET = PIB réel par tête
 PIBTET = PIB par tête
 POPU = Population
 RGPH = Recensement Général de la Population et l'Habitat
 SMIC = Salaire Minimum Interprofessionnel de croissance
 SMIG = Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
 SMIGH = SMIG horaire
 SMIGHR = SMIGH réel
 TOTEMP = Emploi total
 UEMOA = Union Economique Monétaire Ouest Africaine

LISTE DES GRAPHIQUES, SCHEMAS ET TABLEAUX

- Graphique 1.1: Représentation de l'équilibre sur le marché du travail
- Graphique 1.2: Salaires catégoriels des pays membres de L'U.E.M.O.A
- Graphique 1.3: Salaires bruts des pays membres de l'U.E.M.O.A
- Graphique 3.1: Effet du salaire minimum sur l'offre de travail.
- Graphique 3.2: Salaire minimum et chômage potentiel.
- Graphique 3.3 : Les effets d'un salaire minimum sur les secteurs protégé et non protégé
- Graphique 3.4 : Les effets de sous-emploi du WM dans un cadre dynamique.
- Graphique 3.5: Evolution du SMIGH et du SMIGHR de 1960 à 1997 au Sénégal
- Graphique 3.6: Evolution des effectifs de la fonction publique et des quatre macro-secteurs de 1982 à 1996 au Sénégal.
- Graphique 3.7: Evolution du PIB courant de 1960 à 1997 au Sénégal
- Graphique 3.8: Evolution du taux de croissance de la population et du ratio emploi/ population de 1960 à 1997 au Sénégal
- Graphique 4.1: Evolution du déflateur du PIB de 1960 à 1996 au Sénégal.
- Graphique 4.2: Evolution du SMIG réel de 1960 à 1997 au SENEGAL.
- Schéma 1.1: Les mobilités entre les segments du marché
- Schéma 3.1: Relations quantitatives population - emploi - chômage.
- Tableau 1.1: Répartition de la population active résidente selon le sexe.
- Tableau 1.2: Répartition de la population âgée de 10 ans et plus selon le statut d'occupation et le sexe.
- Tableau 1.3: Répartition des effectifs du secteur moderne par macro-secteur en 1995.
- Tableau 1.4: Distribution de l'emploi permanent selon les régions en 1991 au Sénégal.
- Tableau 1.5 : La hiérarchisation des salaires en 1996 au Sénégal (Fcf)
- Tableau 2.1 : Régressions des taux de chômeurs par catégorie (1968-IV à 1977-III).
- Tableau 2.2: Contribution du SMIC, de l'activité économique et de la démographie sur l'augmentation des taux de chômage (1973 - 1977).
- Tableau 2.3: Pourcentage d'augmentation des taux de chômage expliqué par le SMIC, l'activité économique et la démographie (1973 - 1977)
- Tableau 2.4 : Net effects of Minimum Wages on U.S. Labor Force, Employment, and Unemployment, 1954 I - 1969 IV.
- Tableau 2.5 : Coefficients d'élasticité: Effet estimé d'une hausse de 10% du SMIG, du PIB, de la population sur l'emploi non agricole en Côte d'Ivoire.
- Tableau 2.6: Structure des dépenses annuelles par groupe
- Tableau 2.7: La relation entre SHT et SMIG.

Tableau 3.1. : L'évolution de l'emploi du secteur moderne de 1982 à 1995 au SENEGAL.

Tableau 3.2: Evolution des principales variables démo-économiques sur la période 1988-2015.

Tableau 4.1: Les coefficients d'élasticité des différentes régressions.

Tableau 4.2 : Effet estimé d'une hausse de 10% du SMIG sur l'emploi du secteur moderne.

Tableau 4.3 : Effet estimé d'une hausse de 10% du PIB sur l'emploi du secteur moderne.

Tableau 4.4 : Effet estimé d'une hausse de 4% de la population sur l'emploi du secteur moderne.

Tableau 4.5 : Evolution du MIG et du SMAG au Sénégal.

Tableau 4.6 : Portée des interventions de l'Etat en matière de politique démo-économique.

INTRODUCTION GENERALE

Le Sénégal, à l'instar du reste du monde et particulièrement les autres pays africains, n'a pas été épargné par la crise économique et financière internationale. Le caractère déséquilibré de l'économie sénégalaise est dû à deux principaux phénomènes. Le premier est un phénomène de longue durée : le pays a enregistré une réduction nette du taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) par tête. Selon les estimations du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Planification (MEFP), le taux était à 2,00 et 4,5%, respectivement pour 1994 et 1995. Ce faible niveau des taux annuels de croissance économique comparés au taux de croissance de la population active sur la même période (entre 5 et 6% selon certaines estimations) est révélateur d'un déséquilibre sur le marché du travail (ce qui crée le chômage). Le second phénomène est l'écart très grand entre ressources et emplois.

Cette rupture a surtout affecté les finances de l'Etat (un déficit de 82,44 milliards de francs en 1992¹), la balance des paiements (qui est d'ailleurs chroniquement déficitaire de 13,9 milliards de francs CFA), et détérioré les performances globales de l'économie.

Cette profonde crise a rendu nécessaire la mise en œuvre de programmes de redressement économique et financier.

Ainsi, les autorités, aidées par des partenaires extérieurs et les institutions financières internationales (Banque Mondiale, Fonds Monétaire International), vont élaborer des Programmes d'Ajustement Structurels (PAS).

En effet, les PAS ont été instaurés pour apporter des mesures correctives à la crise économique qui prévaut dans la plupart des pays africains depuis le début des années 80.

Trois séries de mesures de crise ont été adoptées :

- la compression des dépenses publiques afin de réduire le déficit budgétaire qui a entraîné une réduction des recrutements, et dans certains secteurs des pertes d'emplois ;
- le désengagement financier et économique de l'Etat;
- l'exploration de possibilités nouvelles de sources autonomes de financement, et la mobilisation plus rapide des ressources qui favorisent la relance et le développement du secteur privé.

La compression des dépenses publiques a eu des conséquences sociales très importantes (réduction de la demande de santé par exemple).

¹ Source : International Financial Statistics Yearbook, 1993.

C'est au niveau du marché du travail que les effets des PAS se sont fait sentir de manière plus forte. En effet le revenu étant tiré essentiellement des salaires, les mesures de libéralisation du marché ont été à la source des baisses non seulement des gains salariaux mais aussi des conditions d'emploi.

Les PAS ont également préconisé une réforme du cadre réglementaire du marché du travail pour éliminer les distorsions générées par les rigidités observées dans son fonctionnement. Le coût très élevé du facteur travail est souvent considéré comme un obstacle de la productivité. Ainsi, en 1980 le ratio salaire /productivité du Sénégal était estimé à 0,43 alors que la Côte d'Ivoire, le Cameroun, le Ghana et le Kenya avaient enregistré respectivement 0,31 ; 0,39 ; 0,23 et 0,41². C'est dans ce sens que tous les programmes d'ajustement structurel ont consisté à rendre le marché du travail plus flexible. Ainsi, les procédures de recrutement et de licenciement (en décembre 1994, l'article 47 du code du travail étant réformé, les inspecteurs du travail ont vu leur domaine de compétence réduit), la législation du salaire minimum et certaines prestations sociales ont été perçues comme une entrave au bon fonctionnement du marché du travail.

La crise que traverse le marché du travail au Sénégal, bien que partiellement liée à la conjoncture économique désastreuse que traverse le pays, est particulièrement le produit d'un certain nombre de rigidités, parmi lesquelles l'on retrouve les facteurs d'ordre structurel et institutionnel (il s'agit ici de l'Etat, des employeurs et des syndicats).

Les rigidités structurelles ont trait au modèle de développement hérité des colonisateurs français, qui était basé sur la primauté de l'agriculture et surtout de la culture d'arachide. Ce modèle était fondé sur une extraversion, sur une désarticulation sectorielle et spatiale des activités économiques (secteur urbain et secteur rural). Il a eu des conséquences dans l'allocation et la mobilité de la main d'œuvre. Aussi, induit-il un salariat surtout urbain qui ne peut satisfaire toute l'offre de travail.

Et les rigidités institutionnelles résident dans la fixité des règles régissant ce fonctionnement du marché du travail (le poids de l'intervention des pouvoirs publics par l'instauration de la grille salariale, du salaire minimum, etc.).

Mais la crise économique des années 70 a révélé l'incapacité de ce modèle de développement économique et social à assurer une croissance soutenue et durable.

Le chômage et la pauvreté sont désormais au centre des préoccupations des politiques économiques au niveau mondial. Le chômage, auquel de nombreux jeunes se trouvent confrontés, se révèle un phénomène complexe qui suscite

² Source : United Nations, Year book of Industrial Statistics.

de multiples interrogations. Le taux de chômage des jeunes, qui était de 28,5% en 1976, a atteint 31,9% en 1991.

Au Sénégal, après les réformes dictées par les PAS, le volume d'emploi a fortement baissé dans le secteur moderne. Il passe de 60079 en 1982 à 40260 en 1995, selon le CUCI³.

On peut distinguer deux types de chômage chez les jeunes:

- le chômage d'insertion qui touche l'ensemble des jeunes (parce que dépourvus d'expérience professionnelle). A ce niveau, l'obtention d'un emploi nécessite une recherche de plus en plus longue ;
- le chômage d'exclusion qui, à son tour, concerne surtout les jeunes sans qualification. Pour cette catégorie de chômeurs non qualifiés, les entreprises craignent que leur insertion soit difficile et lente et qu'ils soient insuffisamment productifs, ce qui réduit leur chance de trouver du travail.

Mais en décembre 1988, sous la pression des faits, le gouvernement a dû élaborer un "Plan d'Action Prioritaire pour l'Emploi" [A. DIAGNE, 1997].

Aussi, LACHAUD [1989] notait - il que <<en ce qui concerne les chefs de ménages, on constate que les travailleurs irréguliers et les travailleurs indépendants marginaux sont majoritairement localisés dans les ménages pauvres>>.

Les premières interventions de l'Etat sont anciennes, on peut les faire remonter depuis les indépendances, et elles consistent à imposer des salaires minima. Cependant, l'une des caractéristiques des salaires minima légaux des pays d'Afrique francophone est leur répercussion directe sur l'ensemble des salaires dont le niveau général tourne au tour des taux de salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Au Sénégal (Art. 109), après avis du conseil national du travail et de la sécurité sociale, le décret fixant le SMIG est pris.

Cette préoccupation d'un salaire équitable du gouvernement sénégalais a été renforcée par la ratification de certaines lois et conventions internationales et même mondiales. Entre autres, on peut citer les chartes et déclarations suivantes:

- l'article 23 paragraphe 3, de la Déclaration universelle des droits de l'homme, proclame le droit de toute personne qui travaille à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant à lui ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine ;

- l'article 7 du pacte international, relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, prévoit le droit à la rémunération qui procure, au minimum, à tous les

³ Nous n'avons pas tenu compte des effectifs de la fonction publique.

travailleurs (...) une existence décente pour eux et leurs familles conformément aux dispositions du présent pacte ;

- l'article XIV de la Déclaration américaine des droits et devoirs de l'homme stipule que toute personne qui travaille a le droit de recevoir une rémunération en rapport avec sa capacité ou son habileté et lui assurant un niveau de vie convenable, à elle et à sa famille ;

- l'article 5 de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples établit le droit de toute personne à travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes et de percevoir un salaire égal pour un travail égal ;

- la Charte sociale européenne stipule que les parties contractantes devront poursuivre comme objectif d'une politique sociale la réalisation des conditions propres à assurer l'exercice effectif des droits de tous les travailleurs, et notamment le droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leur famille, un niveau de vie satisfaisant ;

- enfin, selon le BIT⁴, le droit à un salaire équitable est ainsi reconnu comme un droit de l'homme.

Le salaire minimum assure aux travailleurs "un minimum de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et leur pays"[BIT, octobre 1921].

En Afrique, le lien entre le niveau du salaire minimum et l'emploi dans le secteur structuré fait l'objet d'innombrables débats. Le sont également les conséquences du salaire minimum pour le salaire dans le secteur non structuré et l'accroissement de l'inégalité dans l'ensemble de l'économie.

Les conjonctures économiques défavorables ont favorisé la montée du chômage. Ce qui remet de façon périodique le salaire minimum sur le devant de la scène, du fait que selon certains auteurs et responsables patronaux ; il est plus ou moins responsable de la crise de l'emploi.

De nombreuses études dans plusieurs pays ont analysé l'effet de la législation du salaire minimum sur l'emploi (**GRAMLICH** 1976, **MINCER** 1976).

Ces études de manière uniforme ont révélé un effet négatif de l'imposition du salaire minimum effectif sur le niveau de l'emploi.

L'intérêt de cette étude est double. En premier lieu, nous n'avons pas jusqu'à présent vu une étude poussée sur l'impact du salaire minimum sur l'emploi du secteur moderne au Sénégal. Deuxièmement, dans cette période d'ajustement

⁴ BIT: Salaires minima, méthodes de fixation, application et contrôle, Etude d'ensemble de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 79ème session, 1992, rapport III (partie 4 B).

où l'on parle beaucoup de flexibilité de l'emploi, nous pensons qu'il est nécessaire d'expliquer et de tester, à notre niveau, le rapport salaire minimum et emploi.

Ainsi, il est très intéressant au lendemain des réformes économiques et monétaires de saisir l'impact du SMIG sur l'emploi du secteur moderne.

Nous nous limitons à ce secteur pour deux raisons:

- d'abord, parce que le secteur non officiel en raison de ses caractéristiques est difficile à saisir ;
- ensuite parce que l'étude de l'emploi dans le secteur agricole exigerait beaucoup de temps bien que l'agriculture occupe plus de 60% de la main-d'œuvre Sénégalaise.

La présente recherche contribue à une meilleure compréhension des causes du dysfonctionnement du marché du travail et des liaisons entre emploi et salaire minimum et des facteurs socio-économiques.

L'objectif principal de cette recherche est d'analyser l'impact de l'imposition du salaire minimum sur l'emploi du secteur moderne (Industrie, Bâtiments et travaux publics, Commerce et Services).

L'évaluation de cet effet va nécessiter l'utilisation d'un modèle. Notre choix s'est porté sur celui de ALLECHI M'BET⁵ en Côte d'Ivoire. Le modèle est de type d'équilibre partiel et se présente sous la forme d'une seule équation reliant l'emploi ou le ratio emploi / population au salaire minimum, ou PIB, à la population et au progrès technologique.

Cette recherche est à classer dans les études sur le marché du travail et de l'incidence d'une intervention de l'Etat sur celui-ci. Elle est une contribution, un prolongement des études de P. I. NDAO⁶ et A. DIAGNE (1997), sur le marché du travail au Sénégal. Certaines de ces études sur le chômage au Sénégal ont été très descriptives.

Et, nous pensons que la hausse inquiétante du chômage et le problème de la flexibilité du marché du travail nous interpellent à entreprendre un tel travail.

L'étude suivra la démarche suivante:

Dans un premier chapitre, nous allons faire un état des lieux sur les caractéristiques du marché du travail au Sénégal.

Dans un deuxième chapitre, nous passerons en revue certaines études relatives à notre domaine d'étude, et les contours de la notion de salaires minima seront mis en exergue.

⁵ A. M'BET, 1988, "Salaire minimum interprofessionnel garanti et emplois non agricoles en Côte d'Ivoire", in CIRES.

⁶P. I. NDAO : Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal, volume I, BIT, 1996.

Ensuite dans le troisième chapitre, nous poserons le cadre conceptuel, la méthodologie suivie et le modèle utilisé.

Enfin dans le dernier chapitre, nous allons procéder aux estimations empiriques, aux interprétations des résultats et leurs implications de politique économique.

CHAPITRE I :

LES CARACTERISTIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL

Les goulots d'étranglement que traverse le marché du travail au Sénégal (l'offre de travail étant largement supérieure à la demande de travail) sont dus dans une certaine mesure au nombre élevé de rigidités structurelles et institutionnelles.

Ce chapitre a pour objet de faire une description du dysfonctionnement du marché du travail.

Après avoir cerné les caractéristiques générales de ce marché du travail (cf. Section 1), nous examinerons la genèse de son dysfonctionnement en mettant l'accent sur les inerties qui le sous-tendent (cf. Section 2). Nous terminerons par l'esquisse de la stratification du marché du travail et des mouvements de la main-d'oeuvre (cf. Section 3).

SECTION 1: ASPECTS GENERAUX DU MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL

Nous utiliserons le terme marché du travail pour << signifier l'ensemble du processus d'affectation des ressources en travail au sein d'un ensemble économique>>[M. VERNIERES, 1979; p.21]. Mais, nous ne donnerons pas les controverses dont le terme de marché du travail a fait l'objet.

A cet effet l'analyse posera la logique du fonctionnement de l'ensemble et les contradictions inhérentes au marché du travail seront ainsi visitées.

Nous limiterons ces éléments à quelques variables de ce marché; notamment l'offre de travail, la demande de travail et la détermination du salaire sur le marché du travail.

1.1. L'offre de travail et la demande de travail

A ce niveau, nous allons voir successivement l'offre de travail et la demande de travail.

1.1.2. L'offre de travail

L'offre de travail (ou la demande d'emplois) émane de la population active⁷ qui représente 42%⁸ de la population totale. Une caractéristique fondamentale de la population sénégalaise est sa jeunesse. En effet 47%⁹ ont moins de 15 ans. Les jeunes et les femmes sont les principaux victimes du chômage. Dès lors il pose un problème d'allocation du travail dans la mesure où les chances d'obtention d'un emploi sont dramatiquement limitées. En effet, pour la population active occupée estimée à 2741500 personnes et les chômeurs étant au nombre de 314500, le taux d'occupation est de 89,7% et un taux de chômage de 10,3%.

En ce qui concerne le marché du travail sénégalais qui nous préoccupe, une autre caractéristique de l'offre est la discrimination tels que l'âge, le genre, la qualification, la région et le secteur d'activité. En effet la différence dans la répartition de la population active résidente (10 ans et plus) entre homme et femme était visible depuis le Recensement Général de la Population et de l'Habitant (R.G.P.H.) de 1988.

Tableau 1.1: Répartition de la population active résidente selon le genre.

GENRE	POPULATION ACTIVE	POURCENTAGE(%)
Masculin	1680088	75.3
Féminin	551027	24.7
Ensemble	2231085	100.0

Source: DPS, R.G.P.H., 1988

D'après ce tableau, en 1988, le Sénégal comptait 2231085 actifs. L'essentiel de la population active était composée d'hommes (75%) et de femmes (25%). Cette domination de l'activité du genre masculin sur le genre féminin est due au fait que certaines femmes ont été classées "femmes au foyer".

Et en 1991, la population active selon les estimations de l'E.S.P. s'élevait à 3056000 personnes et la population active occupée s'élevait à son tour à 2741500 personnes (89.7% de taux d'occupation).

Pour plus d'informations nous poserons la répartition de la population âgée de 10 ans et plus selon le statut d'occupation et le genre.

⁷ Cette population active est constituée de l'ensemble des personnes âgées de 10 ans et plus.

⁸ La source est l'Enquête Sur les Priorités(ESP), 1991.

⁹ Source: indicateurs démographiques et socio-économiques des pays membres du CLSS- 1995.

Tableau 1.2: Répartition de la population âgée de 10 ans et plus selon le statut d'occupation et le genre.

Statut d'occupation	Homme	%	Femme	%	Total	%
Occupés	1487752	54.7	1253724	45.73	2741476	57.6
Chômeurs	194608	61.77	120444	38.23	315052	6.6
Elève/Étudiant	435775	62.85	257551	37.15	693326	14.5
Personnes au foyer			753421	100	753421	15.8
Retraités/Rentiers	40499	82.52	8576	17.48	49075	1.0
Autre inactif	77340	37.84	127049	62.16	204389	4.3
Total	2235974	47.01	2520766	52.99	4756739	100

Source: DPS, E.S.P., 1991.

Ce tableau donne la répartition de la population de 10 ans et plus selon le genre et le statut d'occupation.

L'analyse du statut d'occupation montre que pour un total de 4756739 individus âgés de 10 ans et plus, 2741476 sont occupés soit 57,6% et répartis entre 54% pour les hommes et 46% pour les femmes. Cette différence peut être expliquée par le niveau faible d'instruction des femmes. En effet pour un taux d'occupation du groupe Elève/ Étudiant de 63% pour les hommes, celui des femmes est de 37%. Et en outre on dénote que 753421 des femmes sont qualifiées de "personnes au foyer".

L'offre de travail est également, inégalement répartie dans l'espace: 34,7% en zone urbaine contre 65% en zone rurale. En effet, Dakar seule concentre près de 22% de la population active totale et plus de la moitié de la population urbaine. Cette bipolarisation des activités et de la main-d'oeuvre masque des différences régionales très importantes.

Ce schéma reste aussi valable du côté de la demande de travail qui est un complément de l'offre de travail dans ce marché.

1.1.2. La demande de travail

La demande de travail (ou offre d'emplois) émane des employeurs. Selon l'approche keynésienne, l'offre d'emplois est étroitement liée au niveau et à la composition de la demande de biens et services. En effet, plus la demande de produits augmente, plus les entreprises embauchent de nouveaux travailleurs, toutes choses étant égales par ailleurs.

L'économie d'un pays étant composée de milliers d'entreprises aux situations différenciées par la technologie appliquée et l'organisation du travail, ce qui rend difficile la détermination de la demande de travail. En plus, la demande de biens et services dépend de la conjoncture économique¹⁰.

¹⁰ Il faut ajouter que les économies sont souvent affectées par des situations de crise et d'expansion.

Pour le cas du Sénégal, ce phénomène n'est valable que dans les secteurs (fonction publique et secteur privé surtout) qui entretiennent des échanges de type marchand. Dans le secteur primaire traditionnel, c'est l'auto-emploi qui domine. Cette dualité sur le marché du travail renforce la difficulté d'y exprimer la demande de travail.

L'on peut se faire une idée sur la demande de travail en analysant les effectifs dans les différents secteurs d'activité.

Aussi, faut-il ajouter que la quantification de l'emploi pose problème, puis qu'il existe une foule de petits boulots, surtout dans le secteur non structuré de l'économie (aides familiaux, travailleurs saisonniers, apprentis, indépendants, etc.).

En se référant de l'approche traditionnelle des théories de développement (**A. LEWIS, 1984**), l'économie aura une structure duale. De ce fait l'emploi sera traité selon deux niveaux (ou pôles).

- **Le pôle de l'économie moderne ou structurée** (secteur privé, secteur public); qui, selon l'E.S.P pour les années 1991, représente environ 11,1% de la population active occupée. Selon les mêmes estimations, le secteur public comptait 79006 salariés (soit 2,8%) et le secteur privé occupait 229739 employés (soit 8,3%).

Actuellement, les effectifs du secteur public ont baissé du fait de la restructuration budgétaire imposée par les **PAS**. En effet, il y a eu des pertes d'emplois compte tenu de la liquidation des effectifs de certaines entreprises et établissements et des programmes de départs volontaires. D'ailleurs, entre 1982 et 1995, le secteur moderne a perdu au moins 19819¹¹ emplois. Ceci correspond toutes choses égales par ailleurs à une chute d'environ 34%. C'est donc dire que la crise est un facteur révélateur des tensions sur le marché du travail.

- **Le pôle de l'économie traditionnelle ou non structurée** ; selon le **BIT**, en Afrique <<on estime que le secteur informel emploie actuellement environ 16% de la main-d'oeuvre urbaine et qu'il sera à l'origine de 93% des nouveaux emplois qui se créeront dans cette région dans les années quatre - vingt - dix>>¹². Selon les mêmes estimations précédentes, ce secteur employait environ 2407080 individus (soit 87,8% de la population active occupée en 1991).

A la lecture de ces résultats on dénote que le chômage touchait 13,1% de la population en âge de travailler au Sénégal.

¹¹ Ce résultat est obtenu en utilisant les données fournies par **DPS/CUCI**

¹² **BIT**, 1997-98, Le travail dans le monde, Relations professionnelles, Démocratie et cohésion sociale.

Il faut dire que ce taux peut être sous-estimé compte tenu du problème de définition et de mesure que pose le concept de chômage. Du fait de nos croyances, certains individus refusent de se reconnaître chômeurs, même s'ils restent pendant longtemps dans une situation d'inactivité.

Nous allons insister surtout sur le pôle de l'économie moderne qui dispose des données. Si l'on s'en tient à la dimension sectorielle, on constate qu'il existe d'importantes disparités (cf. Tableau 1.3) des effectifs dans les macro-secteurs.

Tableau 1.3: Répartition des effectifs du secteur moderne par macro-secteur en 1995.

Macro-secteur	Effectif	%
Industrie	23077	57.32
BTP	2522	6.26
Commerce	3776	9.38
Service	10885	27.04
Total	40260	100.00

Source: DPS/CUCI

En effet, nous enregistrons 57,32% de salariés dans le secteur industrie, 27,04% dans le secteur services, 9,38% dans le secteur commerce et 6,26% dans le secteur Bâtiment-travaux publics et annexes (BTP).

Si l'on considère cette fois la dimension spatiale, le tableau suivant retrace la distribution des emplois permanents selon les régions du pays.

Tableau 1.4: Distribution de l'emploi permanent selon les régions en 1991 au Sénégal.

Régions	Effectifs	%
Dakar	72520	74
Thiès	7840	8
St-Louis	6860	7
Kaolack	2940	3
Casamance	2940	3
Diourbel	1960	2
Louga	1960	2
Tambacounda	980	1
Fatick	980	1
Total	98980	100

Source: DASMO, 1991.

A cet effet, des disparités de l'emploi moderne deviennent encore importantes (1% pour Fatick contre 74% pour Dakar). De plus, l'examen du tableau montre que deux régions sur neuf¹³ concentrent à elles seules 82% de l'emploi permanent total: Dakar (74%) et Thiès (8%). Ces deux régions étant fortement urbanisées et ayant des taux de scolarisation très élevés. Ces données indiquent de manière implicite que le salariat est un phénomène relativement urbain.

La limite des deux tableaux et le caractère instantané ne nous donnent aucune information sur la dynamique de l'emploi du secteur moderne au Sénégal. Mais l'opposition entre les couples (urbanisation, salariat) et (ruralité, non -salariat) dans un aspect important de la rigidité du marché qui est un signe révélateur des mouvements de populations des zones rurales vers les zones urbaines. Ces passages des campagnes vers les villes contribuent à accroître les déséquilibres spatiaux.

Ces rigidités structurelles trouvent leur fondement dans la texture de l'économie sénégalaise. Cependant, d'autres facteurs d'ordre institutionnel y interviennent également.

1.2. La détermination du salaire sur le marché du travail

La présentation du mode de fixation du salaire sur le marché du travail nous permet de voir comment le salaire participe à la rigidification de la composante structurelle de l'économie.

A ce niveau, nous poserons d'abord ; une définition du concept de salaire et les formes de salaires les plus utilisées dans une économie donnée, ensuite ; la base de fixation des salaires, et en dernière analyse les méthodes de détermination des salaires.

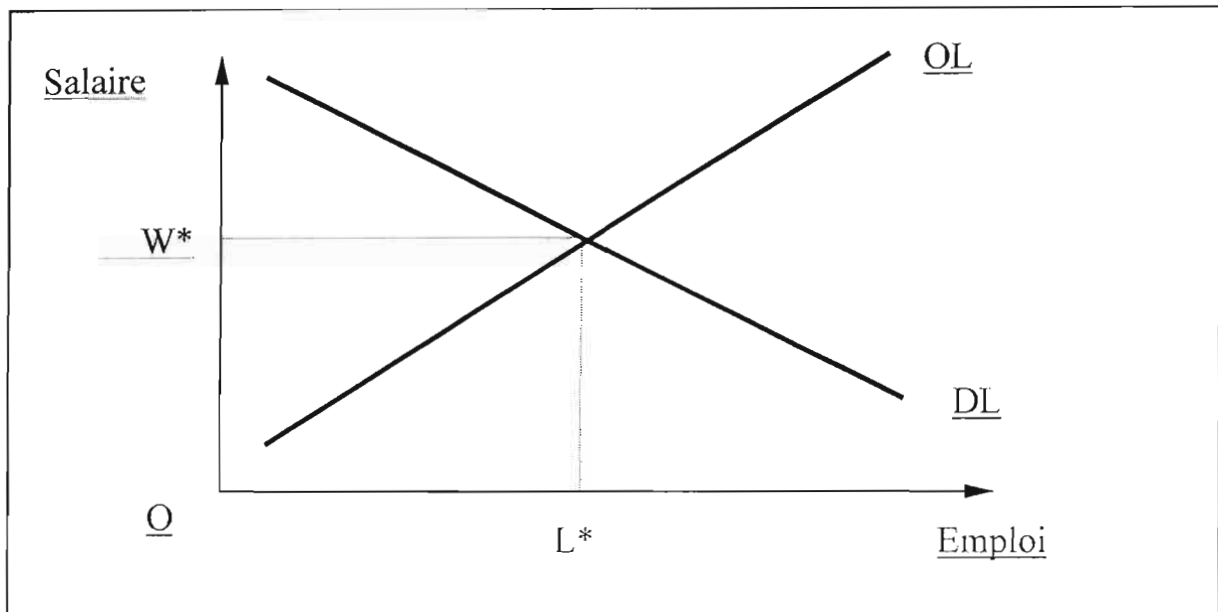
Nous donnerons un bref rappel du modèle standard et le rôle des facteurs institutionnels dans la détermination du salaire sur le marché du travail.

- **La théorie standard:** Les économistes néoclassiques qui représentent le courant dominant des sciences économiques ; partent du présupposé de la rationalité de l'agent micro-économique (individualisme méthodologique). Pour eux, le fonctionnement du marché concurrentiel conduit à un équilibre général optimum.

Le graphique suivant montre comment le marché peut trouver son équilibre.

¹³ Nous rappelons que la région naturelle de la Casamance couvre les deux régions: Kolda et Ziguinchor.

Graphique 1.1: Représentation de l'équilibre sur le marché du travail.



La droite D_L représente la demande de travail des entreprises: plus le salaire est bas, plus elles embauchent. La droite O_L représente l'offre de travail: plus le salaire s'élève, plus grand est le nombre de travailleurs désireux d'être embauchés. Le marché s'équilibre en W^* (wage). A ce niveau de salaire, le nombre de travailleurs que les entreprises veulent engager est égal à celui des travailleurs qui souhaitent l'être.

A ce niveau, la fixation du salaire y est ainsi présentée comme le résultat d'une opération instantanée, et toute forme d'incertitude est exclue, la productivité marginale et les performances des travailleurs étant connues à l'avance (Alchian, DEMSETZ, 1972).¹⁴

Ainsi, pour un salaire supérieur (ou inférieur) au salaire d'équilibre, les forces du marché parviennent toujours à rétablir l'équilibre.

Par contre d'autres auteurs dits hétérodoxes soutiennent que la force de travail n'est pas une marchandise parce qu'ils considèrent le caractère incomplet du contrat de travail comme le résultat de la rationalité limitée et qui est une donnée irréductible que rien ne peut supprimer [B. REYNAUD, 1993]. Aussi, ces économistes cherchent-ils à introduire la dimension institutionnelle ou sociologique dans l'analyse économique en général et en particulier au marché du travail.

D'ailleurs, le salaire pratiqué sur le marché du travail n'est ni uniforme ni homogène et son mode de détermination relève des logiques différenciées. Dans le secteur moderne de l'économie, il est régi par les institutions (l'Etat, le

¹⁴ Ces auteurs sont cités par J.P. FAUGERE, dans Problèmes Economiques de l'année 1994

patronat et le syndicat), alors que dans le secteur informel; ce sont les mécanismes du marché qui sont déterminants pour sa fixation.

1.2.1. Définition du concept de salaire et les formes de salaire

L'exposé de la signification du salaire et de ses différentes formes montre l'hétérogénéité des salaires dans une économie donnée.

a°)- Définition du concept de salaire

On peut considérer le salaire comme étant la contrepartie de la prestation de travail. Selon l'O.I.T.¹⁵, le terme "salaire" signifie, quels qu'en soient la dénomination, le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services écrit ou verbal par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus.

Pour le cas du Sénégal qui nous concerne, son Code du travail ne donne pas une définition du salaire. Cependant il souscrit à l'acceptation du salaire comme "contrepartie du travail fourni".

Au total, le travail est bien la condition du droit¹⁶ au salaire. Ce principe découle du caractère bilatéral du contrat de travail et de la théorie des obligations: la suppression de la cause (le travail) entraîne la suppression de la conséquence (le salaire) [D. DUBOIS et J.C. MASSAUT, p.11, 1979].

Aussi, une distinction mérite - t- elle d'être faite entre le salaire nominal et le salaire réel.

- **Le salaire nominal** peut être défini comme la somme d'argent que le salarié reçoit pour son travail.¹⁷ Il peut être fixé sous la forme de salaire brut ou salaire net. Par salaire brut; il faut entendre le montant théorique du salaire, tandis que par salaire net on désigne le montant effectivement, donné par l'employeur. On peut également obtenir le salaire net en faisant la différence entre le salaire brut et les cotisations prélevées à la base.

- **Le salaire réel** représente le pouvoir d'achat du salaire nominal. C'est le montant en espèces permettant au salarié d'acquérir effectivement une quantité de biens et services sur le marché. Il est aussi obtenu en rapportant le salaire nominal au niveau de l'indice de prix à la consommation.

¹⁵ A l'article 1 de la convention n°95 concernant la protection du salaire.

¹⁶ Le Code du travail du Sénégal à son article 104 stipule que : "Aucun salaire n'est dû en cas d'absence en dehors des cas prévus par la réglementation, les conventions collectives ou les accords des parties".

¹⁷ C'est -à -dire le chiffre du salaire fixé par le contrat de travail.

b°)- Les formes de salaire

Les formes différenciées de salaire, à leur tour, contribuent au manque d'unicité dans la détermination du salaire et par conséquent à la défaillance du marché du travail. On peut citer trois formes de salaire.

- **Le salaire au temps;** le salaire est déterminé en fonction du temps (heure, journée, semaine, mois) pendant lequel le travailleur occupe un emploi donné, sans que son rythme de travail et sa productivité soient pris en considération. Au Sénégal, la forme de salaire mensuel est le mode de rémunération le plus répandu.

Le salaire au temps présente des inconvénients (puisque l'activité n'est guère prise en considération, le travailleur peut ne pas avoir de motivation pour augmenter son rendement) et des avantages (le salaire mensuel offre une certaine sécurité de revenu pour le travailleur et il reste le mieux adapté à certains types de travaux non qualifiables).

- **Le salaire au rendement;** contrairement au premier mode de rémunération, ici le salaire varie en fonction de la productivité du travailleur (ou d'un groupe de travailleurs). D'ailleurs, on cite le salaire aux pièces qui est fixé par unité produite. Plus la production d'un employé sera grande et plus important sera le salaire reçu.

Malgré les inconvénients (les risques d'accidents du travail, les conflits entre travailleurs,...), ce système est considéré plus équitable puis qu'il prend en compte les facteurs propres à l'employé.

- Une << **économie de partage** >> peut être considérée comme la synthèse des deux formes de salaire citées ci-dessus. Selon MARTIN WEITZMAN¹⁸, cette forme de rémunération des salaires est composée de deux parties distinctes: l'une, le salaire déterminé à l'avance, par un contrat de travail (convention collective et accord d'entreprise) et l'autre est variable car étant fonction des résultats financiers de l'entreprise.

En cas de conjoncture difficile, la rémunération totale des salaires diminue automatiquement, voire, s'annule. Dans ces conditions, l'entreprise s'adapte facilement et la réduction de la partie variable des rémunérations se substitue aux licenciements éventuels (comme sources de réduction de coûts). Ici la variable d'ajustement sera le montant des rémunérations et non plus l'emploi.

Ainsi, si toutefois, l'opposition anciens/nouveaux embauchés ne se manifeste pas, une économie de partage devrait entraîner des créations d'emplois plus nombreux. C'est ce qui fait dire à M. WEITZMAN que <<un changement fondamental du système de rémunération des travailleurs est nécessaire pour garantir une stabilité raisonnable des prix compatibles avec un emploi raisonnablement plein>>.

¹⁸ Martin WEITZMAN, L'économie de partage : Vaincre la stagflation, 1986.

1.2.2. Base de fixation des salaires

La détermination du salaire payé est fondée sur un certain nombre de critères. Selon le B. I.T., il existe quatre critères fondamentaux auxquels l'on est tenu à prendre en considération:

- **Les besoins des travailleurs et leur famille:** à ce niveau on cherche à savoir de combien le travailleur a-t-il besoin pour vivre? Les institutions de fixation des salaires tiennent compte, dans tous les cas, de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable¹⁹. Donc, le salarié doit percevoir en contrepartie du travail fourni pour l'entreprise qui puisse lui donner, ainsi qu'à sa famille, des conditions de vie décentes. On parlera de "salaire concevable". Pour son évaluation les auteurs proposent deux méthodes [D. DUBOIS et J. C. MASSAUT, P.25, 1979].

a°) - **La méthode dite théorique** qui étudie scientifiquement le nombre de calories ou d'unités énergétiques dont ont besoin les adultes suivant le travail fourni, ainsi que les besoins moindres des enfants selon leur âge.

b°) - **La méthode basée sur les enquêtes** consiste à recevoir des déclarations des familles types sur leurs revenus et leurs dépenses par postes. Cette méthode est à la base de l'élaboration de l'indice du coût de la vie qui mesure les variations du pouvoir d'achat de la monnaie.

Ces méthodes présentent des limites. En effet, la méthode théorique peut faire courir le risque de déterminer le salaire à un niveau trop bas, ne permettant pas de couvrir les besoins moraux et culturels du travailleur et de sa famille. Pour la méthode de détermination du salaire convenable au moyen d'enquêtes, un de ses inconvénients le plus important est l'imprécision des renseignements fournis (des chiffres erronés).

- **Les salaires payés dans d'autres secteurs pour un travail comparable** constituent le deuxième des principaux critères qu'on doit prendre en considération. En effet, un travail qui demande des qualifications et une expérience identiques doit être payé à des taux de rémunération égaux. En concurrence parfaite, la mobilité des travailleurs permet d'assurer des salaires relatifs égaux sur le marché du travail. Aussi, les syndicats parviennent à avoir l'alignement des salaires de leurs membres sur ceux des travailleurs exerçant une activité identique mais gagnant plus.

- **La capacité de paiement des entreprises** est le troisième élément à prendre en considération. Elle n'est pas uniforme d'une entreprise à l'autre. La théorie économique classique nous rappelle que le travailleur doit être rémunéré à un taux de salaire égal à sa propre productivité marginale. Les salaires (coûts de production) dépendent de la productivité totale de

¹⁹ Recommandation n°30, partie III, et recommandation n°89, Partie I, paragraphe 1), B.I.T.

l'entreprise bien que dans les faits, certaines entreprises versent des salaires très élevés à une certaine catégorie d'employés (comme l'explique la théorie du salaire d'efficience).

En somme, ni les syndicats, ni l'Etat, ne peuvent élever le pouvoir d'achat des salaires au-dessus de la capacité de paiement de l'entreprise²⁰[D. DUBOIS et J.C. MASSAUT, p. 27, 1979].

- **Les exigences du développement** ; l'O.I.T.²¹ va ajouter ce quatrième critère de fixation des salaires. La détermination des salaires doit prendre en compte les rôles de ceux-ci dans la demande des biens et services produits (l'augmentation de la demande influe sur la production nationale), en même temps les effets de leurs hausses sur l'emploi total et en particulier sur l'emploi des jeunes et des femmes.

Les politiques de promotion des exportations et d'encouragement à la production de biens-substituts aux biens importés, appliquées dans les pays en voie de développement (en particulier le Sénégal) doivent être accompagnées d'une gestion efficace des salaires.

Pour épuiser la problématique du salaire, il nous faut donner les méthodes de fixation des salaires.

1.2.3. Les méthodes de détermination des salaires

Nous citerons deux méthodes principales les plus utilisées de fixation des salaires de nos jours.

- **Accords individuels**: ici, la négociation intervient entre employeur et employé à propos du taux de salaire (contrat de travail). Ce mode de fixation des salaires ne présente un grand intérêt pour le travailleur que s'il est hautement qualifié et qu'il ait une rareté de main-d'œuvre de cette catégorie sur le marché du travail. Dans d'autres cas, il ne saurait pouvoir négocier. Dans le souci de protéger les travailleurs des bas salaires, au Sénégal la loi prévoit que <<Dès lors qu'aucune convention collective n'est applicable, les salaires sont fixés par la convention des parties, le S.M.I.G. devant cependant être respecté>>[Cour d'Appel de Dakar - 10 Mars 1976].

De plus FREEMAN et MEDOFF (1984, cité par CAHUC, p.574) soutiennent que la prise de parole individuelle est relativement dangereuse dans la mesure où l'entreprise peut avoir intérêt à licencier ou à pénaliser les contestataires.

C'est pourquoi la négociation directe entre employeurs et employés est le plus souvent abandonnée au profit des négociations collectives qui dépersonnalisent les revendications.

²⁰ Nous remarquons que si les salaires sont trop élevés, cela entraînera l'inflation ou le chômage, voire une situation de stagflation.

²¹ La réunion d'experts a été convoquée en 1967 par le conseil d'Administration de l'O.I.T.

- **Négociations collectives.** Comme nous venons de le voir ci-dessus, l'organisation collective permet de corriger les limites de l'action individuelle. « Les négociations collectives sont des discussions sur les conditions de travail menées entre employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs d'une part, et une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs d'autre part, en vue de parvenir à un accord. Celui-ci se traduit sous la forme de convention collective » [D. DUBOIS et J.C. MASSAUT, 1979, p.34].

En tant que prise de parole²², elles ont des effets positifs sur l'efficience et l'équité économique.

MARSHALL soutenait que <<un syndicat fort, dirigé par des hommes prévoyants qui ont un grand sens des responsabilités, est capable en quelques minutes de régler un nombre innombrable de petits conflits qui auraient causé des pertes de temps importantes ainsi que des troubles... Dans ce cas nous pouvons conclure assurément que les syndicats facilitent dans l'ensemble les affaires>>[MARSHALL, 1899, pp. 381-382, cité par P. CAHUC, p.574].

La question des salaires constitue le point le plus important et le plus fréquent dans les négociations collectives.

Les principaux éléments qui seront pris en considération lors des négociations comme base de fixation des salaires sont déjà cités en 1.2.2

Notons enfin que les accords entre les différentes parties dépendent des rapports de force durant les négociations.

Ainsi, les autorités publiques interviennent dans la fixation des salaires de ses agents et dans une certaine mesure sur le secteur privé.

1.3 - Réglementation par l'autorité publique et analyse comparative de la grille des salaires des pays membres de l'U.E.M.O.A.

Le secteur structuré de l'économie comprend deux grandes grilles salariales.

1.3.1. La grille salariale du secteur privé

Elle est élaborée par l'Etat, le patronat et les syndicats. Elle diffère selon la branche, le secteur et on trouve son origine à la classification professionnelle nationale afin d'établir des correspondances entre la

²² HIRSCHMAN (1970 ; 1986) soutient que les organisations sociales disposent de deux types de mécanismes pour régler leurs situations conflictuelles, le premier est la prise de parole, la négociation (voice) et la deuxième est la défection (exit), c'est-à-dire l'abandon.

qualification des salariés, la catégorie des emplois et le salaire. Ceci représente une parfaite démonstration de l'exogénéité de la fixation du salaire sur le marché du travail.

1.3.2. La grille des agents de l'Etat

Elle concerne plus particulièrement les fonctionnaires. Cette grille est semblable à la précédente qui s'en inspire, dans la hiérarchisation des emplois. Cette dernière repose surtout sur la qualification des salariés (généralement on considère le diplôme obtenu dans le système de formation). Le tableau qui suit montre bien ce phénomène de hiérarchisation.

Tableau 1.5 : La hiérarchisation des salaires dans l'industrie en 1996 au Sénégal (Fcfa)

	Salaires catégoriels	Salaires bruts
Ouvriers OS2	56563	73704
Employés 4ème	59514	95222
Maîtrise M3	99066	237572
Cadre P2A	105068	580779
Cadre P3A	125490	987605

Source: CNP et CNES, 1996.

Ainsi, il en résulte d'importantes disparités, aussi bien entre les grilles qu'à l'intérieur de chacune d'elles. Il sera difficile de penser à une allocation sectorielle du travail. Au plan intra-sectoriel, ces disparités s'expliquent par la corrélation existante entre emploi, le niveau d'étude et le salaire. Certaines personnes voudront poursuivre des études longues (à vocation générale) au détriment de celles qui sont courtes (vocation technique), ce qui, à la longue, empêchera l'adéquation qualitative de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie nationale.

En ce qui concerne le secteur non structuré, les relations de travail présentent deux visages. Elles sont d'une part, souvent inexistante (due à l'auto-emploi en monde rural) d'autre part, elles sont instables ; c'est le cas du secteur informel où l'employeur fixe selon ses objectifs le salaire de ses employés.

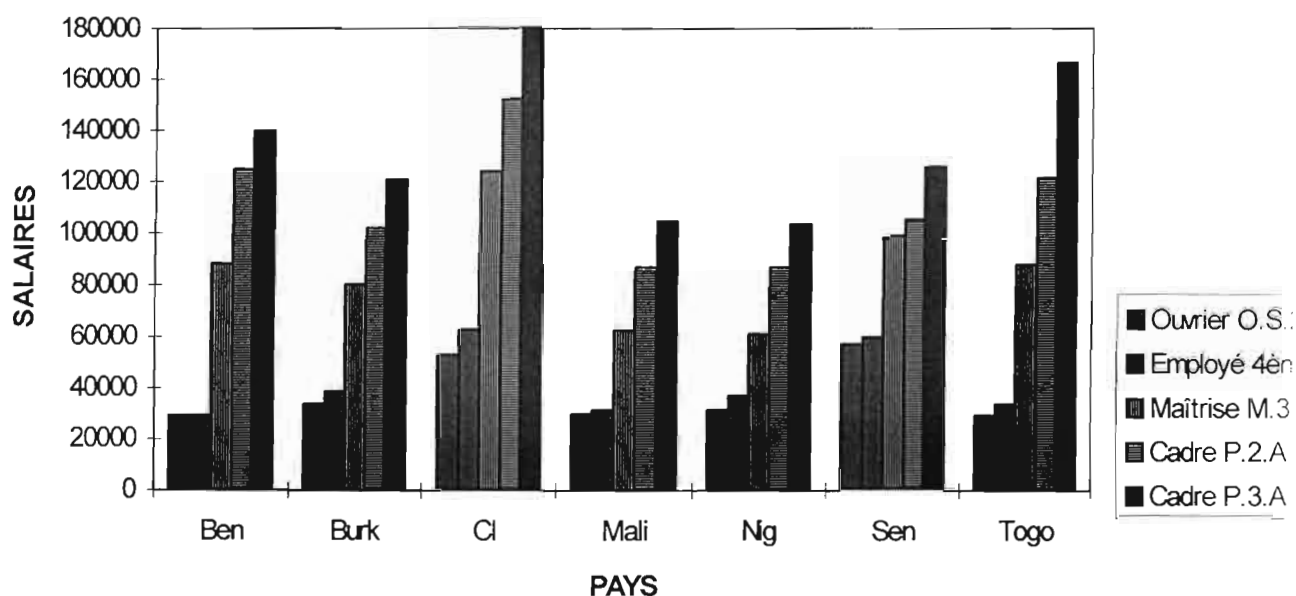
Au total, l'analyse des variables du marché du travail montre que celui-ci est structurellement rigide. C'est en partie dans leur nature, mais c'est aussi la faute des gouvernements [THE ECONOMIST, n° 26, 1994].

1.3.3- L'analyse comparative de la grille de salaires des pays membres de l'U.E.M.O.A

L'analyse comparative de la grille des salaires relative au secteur industriel dans les pays membres de l'Union est faite à deux niveaux.

a°) Au niveau du salaire catégoriel²³

Graphique 1.2: SALAIRES CATEGORIELS DES PAYS MEMBRES DE L'U.E.M.O.A.



Ben = Bénin, Burk = Burkina Faso, CI = Côte d'Ivoire, Nig = Niger, Sen = Sénégal

Source: CNES, CNP, 1996.

Il ressort de l'analyse graphique comparative des salaires catégoriels que:

- le Sénégal a le salaire catégoriel le plus élevé de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine pour l'ouvrier O.S.2. En effet, pour la catégorie ouvrier O.S.2, le salaire catégoriel au Sénégal est par exemple supérieur de 91,61%²⁴ à celui du Togo et de 6,64% à celui de la Côte d'Ivoire ;

- le Sénégal, après la Côte d'Ivoire, a le salaire catégoriel le plus élevé de l'Union pour l'employé 4ème C (62944 Fcfa pour la Côte d'Ivoire contre 59514 Fcfa pour le Sénégal) et pour l'agent de maîtrise M.3 (123848 Fcfa pour la Côte d'Ivoire contre 99066 Fcfa pour le Sénégal) ;

- par contre pour les cadres P.2.A et P.3.A, les salaires catégoriels du Sénégal ne dépassent que le Niger, le Mali et le Burkina Faso. On peut avancer comme explication de ce phénomène par leur faible niveau de leur PIB per capita et leur bas niveau d'industrialisation.

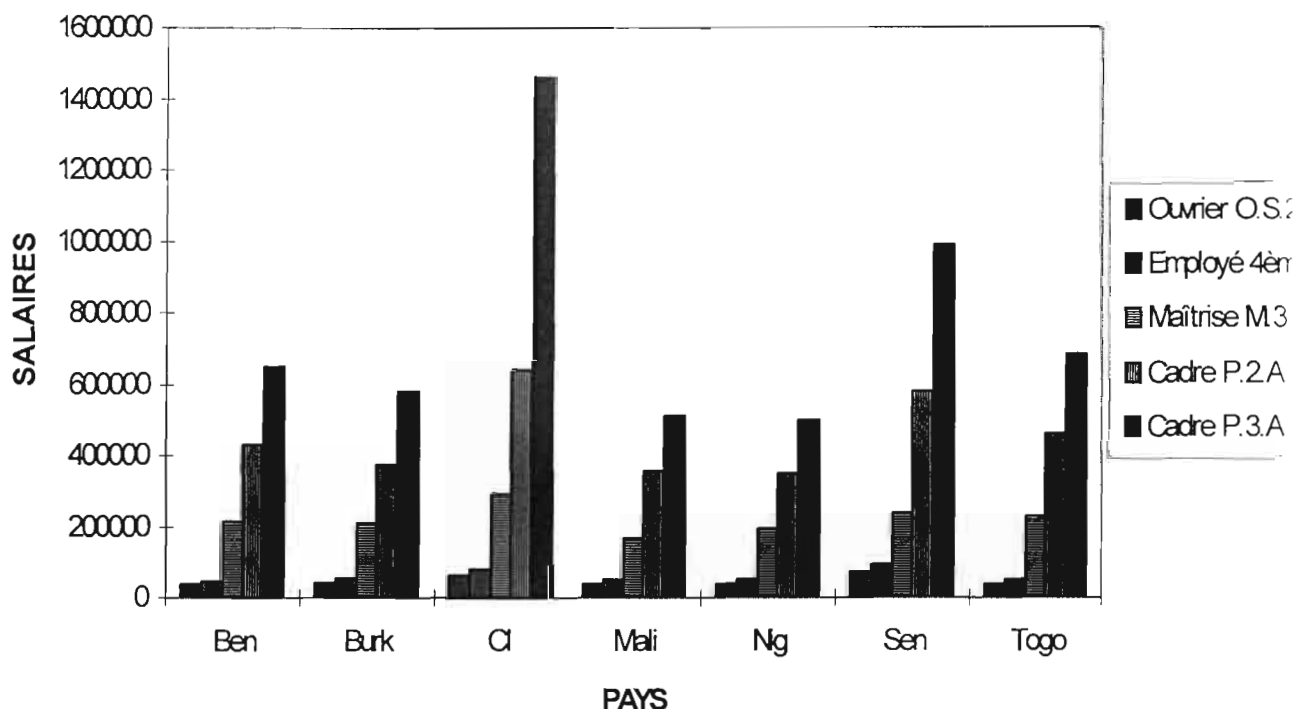
²³ Les dernières hausses de salaires catégoriels en Côte d'Ivoire (juillet 1995), et au Sénégal (janvier 1996) ne sont pas prises en compte.

²⁴ Ce résultat est obtenu de la manière suivante: $[(56563/29520) - 1] * 100 = 91,61\%$

Au Sénégal, on pense que les niveaux élevés des salaires des catégories ouvrier, employé, agent de maîtrise ont été influencés par la force des mouvements syndicaux (en particulier la C.N.T.S.).

b°) - Les salaires bruts moyens

Graphique 1.3: SALAIRES BRUTS DES PAYS MEMBRES DE L'U.E.M.O.A.



Ben = Bénin, Burk = Burkina Faso, CI = Côte d'Ivoire, Nig = Niger, Sen = Sénégal

Source: CNES, CNP, 1996.

Il en résulte de l'analyse graphique des salaires moyens que:

- le Sénégal a le salaire moyen brut le plus élevé de l'Union pour la catégorie ouvrier O.S.2 (73704 Fcfa et il est supérieur de 99,74% à celui du Togo) et employé 4ème C (95222 Fcfa et il est supérieur de 109,25% à celui du Bénin) ;

- le Sénégal, après la Côte d'Ivoire, a le salaire brut moyen le plus grand de l'Union, pour les catégories agent de maîtrise M.3 (291775 Fcfa pour la Côte d'Ivoire contre 237572 Fcfa pour le Sénégal), cadres P.2.A (640666 Fcfa pour la Côte d'Ivoire contre 580779 Fcfa pour le Sénégal) et P.3.A (1461250 Fcfa en Côte d'Ivoire et 987605 Fcfa au Sénégal).

Au total, on remarque que la hiérarchisation des salaires bruts moyens est plus renforcée en Côte d'Ivoire qu'au Sénégal.

Nous allons maintenant voir les facteurs contribuant au dysfonctionnement du marché du travail.

SECTION 2: LA GENESE DU DYSFONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU SENEGAL.

A ce niveau, nous allons mettre à nu les rigidités du marché du travail, et ensuite nous poserons leurs articulations pour une meilleure appréciation du dysfonctionnement de ce marché.

Nous pouvons distinguer deux types de rigidités: celles qui relèvent du système économique dans son ensemble et celles qui lui sont beaucoup plus spécifiques. Evidemment, les deux types ne sont pas sans lien.

2.1. Les rigidités relatives au système économique.

L'Etat sénégalais, après l'accession à l'indépendance, devait assurer le développement économique et social du pays. Pour cela, faute de cadres nationaux, il devient le seul entrepreneur et en même temps le seul demandeur de travail. A cette époque seule l'agriculture était pourvoyeuse de devises étrangères pour le financement de l'économie nationale.

C'est dans ce modèle de développement économique et social hérité de la colonisation qu'il faut rechercher les principales rigidités dans le fonctionnement du marché du travail au Sénégal.

Ces rigidités ont trait à :

a°) - Une économie extravertie. L'activité productive est dominée par l'agriculture (y compris la pêche) qui représente 19% du P.N.B. et les ressources minières (2% du P.N.B.) très faiblement transformée dans le pays²⁵. Ces activités sont dans la plupart des cas localisées en zones rurales. Ces produits primaires sont souvent destinés à l'exportation. Dans ce contexte, on dénote un développement des industries légères dans le pays (le textile, l'industrie alimentaire), au détriment de la production des biens intermédiaires et d'équipements. Ce qui manque au Sénégal c'est l'industrie lourde industrialisante c'est - à - dire qui a des effets d'entraînement sur le reste de l'économie. Le tissu industriel se caractérise donc par son manque de dynamisme (peu de diversification en industries lourdes) malgré le progrès technique dans ce domaine, ce qui limite son pouvoir de création d'emplois.

Le résultat qui découle de cette situation, c'est que le marché du travail est peu alimenté en emplois, et ne réagira que d'une manière limitée à l'arrivée massive des diplômés et des adultes hommes et femmes.

b°) - Un Etat interventionniste. Aux lendemains de l'indépendance, l'Etat occupait une place de plus en plus importante dans l'économie. Certes il lui

²⁵ Le nouvel observateur économique mondial, Atlas, 1998.

revenait d'assurer le développement économique et social (en mettant en place l'administration, les infrastructures, etc.), mais du fait d'un manque très net de cadres sénégalais capables de relayer l'Etat, il s'en est suivi des imperfections et une crise de son modèle de développement (l'option socialiste de la gestion de l'économie). Les pesanteurs dans son mode de fonctionnement ont influencé les comportements des sénégalais sur le marché du travail.

En effet, dès 1960, il s'est posé un manque manifeste de cadres pour l'exécution des fonctions administratives. Devant cette situation, l'Etat promouvait et encourageait l'enseignement qui doit former les agents qui seront embauchés dans la fonction publique. L'enseignement de type général était privilégié au détriment de l'enseignement technique (88,1% des effectifs de l'enseignement secondaire relevaient pour l'année scolaire 1993/94 à l'enseignement général, contre 11,9% pour l'enseignement technique) pour mieux répondre à la forte demande de cadres. Dans cette période post indépendance, il y a donc concordance entre les exigences de l'appareil productif et le profil de formation dispensé par l'appareil éducatif (la fonction publique offrait à tous les sortants un emploi).

Aujourd'hui, il y a blocage dans la mesure où les sortants du système éducatif (il s'agit des emplois du secteur moderne) ne peuvent tous trouver un emploi correspondant à leur qualification. L'Etat, à cause de rigueur budgétaire, limite son rôle de création d'emplois et instaure un programme de départs volontaires. Ainsi, le système économique ; devenant figé, se trouve incapable de dynamiser le marché du travail en l'alimentant en emplois, mais il reste statique, puisqu'il ne peut engendrer une restriction de l'appareil de formation.

Dès la fin des années 1970 (précisément en 1979), l'Etat va entreprendre une foule de politiques et programmes économiques et financiers conjoncturels. Cette période va coïncider à l'option libérale dans le traitement de la question de l'emploi.

Cette approche globale des rigidités (son aspect quantitatif) mérite d'être complétée en y associant les différents éléments (dimension qualitative) qui conditionnent son fonctionnement sous-optimal.

2.2 - La diversité des rigidités du marché du travail.

A ce niveau nous mettrons en exergue successivement les rigidités spatiales et sectorielles.

- Rigidités spatiales.

Sur le plan spatial, nous pouvons dégager quelques inerties qui entravent le fonctionnement optimal du marché du travail. C'est le cas de la

force de travail (surtout préférant se localiser à Dakar) empêche les mobilités géographiques et régionales.

Cette immobilité relative du facteur travail est indissociable de la configuration spatiale des activités économiques.

En ce qui concerne les entreprises, elles ne sont pas flexibles vis-à-vis de l'espace national. Alors que les entreprises, dans les pays développés, ont tendance à structurer l'espace pour tirer parti des avantages locaux et régionaux du pays, nous constatons, sur le marché sénégalais, qu'elles subissent plutôt l'environnement ; leur entassement (surtout à Dakar et Thiès) confirme ce point de vue. Cette source de blocage entraîne des problèmes d'emplois sur certains marchés régionaux de travail (tels que Kolda, Tambacounda, Fatick, etc.) et tend à hypertrophier d'autres (les sureffectifs dans l'administration créent une sous-utilisation de la main-d'œuvre).

Dans une certaine mesure, la carence du système de transport (le mauvais état des routes) renforce les rigidités spatiales dans le pays.

- Rigidités sectorielles.

Comme nous venons de le voir, les différents secteurs de l'économie sénégalaise ne sont pas intégrés. Bien que de par les économies externes, le développement d'un secteur peut être lié au développement d'un autre secteur.

Cette défaillance de synergie entre les secteurs limite le mouvement intégré de l'offre de travail. En fait c'est ce mouvement que devait instaurer les mobilités sectorielles.

Au Sénégal, la plupart des entreprises sont mono-établissements et il devient très difficile pour les employés, d'envisager des mobilités spatiales (d'un atelier à un autre) dans la même fabrique. Contrairement, à ce qui se passe en France, il y a une disjonction spatiale des fonctions de l'entreprise.

SECTION 3: LA STRATIFICATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES MOUVEMENTS DE MAIN- D'OEUVRE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.

Dans cette section, nous poserons d'abord la typologie des segments et ensuite, nous exposerons les mouvements de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

3.1 - La stratification du marché du travail.

Les schémas d'interprétation de la segmentation (l'approche duale de l'économie) du marché du travail se conçoivent facilement dans le cadre des

économies capitalistes développées aux structures organisationnelles assez élaborées et surtout dominées par le salariat. Cette approche dont A. LEWIS était pionnier s'appuie sur une théorie fondée sur l'antagonisme entre le secteur moderne et le secteur traditionnel. Contrairement à cette démarche, la plupart des économies des pays sous-développés en particulier celle du Sénégal, ce dualisme ne semble pas être le cas.

Afin de mieux traduire la désarticulation et les mouvements observés sur le marché du travail sénégalais, nous envisagerons une typologie de quatre segments.

a°) - Le segment lié au monde rural ou primaire traditionnel

Ce segment est surtout caractérisé par la surabondance d'une main-d'œuvre (65,27%) peu alphabétisée et donc peu qualifiée. Aussi, il est dans une situation de sous emploi récurrent du fait des productions dépendant de l'abondance ou non des pluies et que les techniques culturales restent toujours traditionnelles malgré les progrès technologiques dans ce domaine.

Globalement, sa caractéristique principale c'est l'absence du salariat. Il peut y arriver qu'il y ait des échanges de travail qui s'établissent soit par solidarité entre villageois, soit souvent par troc (un individu peut accepter de travailler pour un autre contre une partie de sa récolte). Les formes d'organisation économique et sociale sont de type ancestral.

b°) - Le segment lié au secteur informel

Son implantation est surtout dans les zones urbaines et il occuperait plus de 60% de la population active (Banque Mondiale, 1994) inutilisée des secteurs rural et moderne.

Pour répondre à une augmentation de la demande dans ce secteur urbain non structuré, les unités de production²⁶ se multiplient mais ne croissent pas en taille.

Nous pouvons noter que le secteur informel est caractérisé par des formes d'organisation très différentes de celles du secteur moderne et il fournit une qualité d'emploi très appréciable à bas salaire. Cependant, le marché du travail tend à être équilibré. Les nouveaux entrants parviennent toujours à trouver une activité. Il joue aussi un rôle primordial dans l'apaisement des tensions sur le marché du travail (dans le secteur moderne), mais également, à travers l'apprentissage dans l'attribution des qualifications aux individus. Ces derniers pourront facilement s'insérer dans ce secteur et dans le secteur moderne.

²⁶ Ces unités productives n'ont rien de traditionnel, leur existence est surtout liée aux mutations de l'économie sénégalaise et leurs structures économiques et sociales.

Dans l'ensemble, ce secteur contribue pour 52,8% dans le PIB (en 1991), et génère des emplois peu qualifiés, précaires et des salaires faibles.

A l'inverse, le secteur moderne sera perçu comme le marché primaire et son fonctionnement d'ensemble n'est pas homogène. Cette exigence nous amène à distinguer deux grands ensembles:

c°) - La fonction publique

Elle occupe environ 9,57% de la main-d'œuvre. Elle est caractérisée par un taux de salariat élevé (en septembre 1997, la masse salariale était de 10 milliards de francs cfa). Les effectifs y sont si pléthoriques (en septembre 1997, on estimait 66051 fonctionnaires) et ils reflètent le "chômage déguisé". Cette situation de "chômage à l'intérieur de l'entreprise" est surtout due aux règles et procédures de placement des individus qui n'obéissent guère à la logique d'une politique de gestion rationnelle de la main-d'œuvre²⁷. Les rigidités, aussi, ne permettent pas non plus de proportionner le volume de travail aux besoins effectifs de ce secteur.

d°) - Le secteur privé

Ici encore, le taux de salaire est élevé et les modes d'organisation et de fonctionnement sont comparables de ceux des pays capitalistes industrialisés.

Ce segment peut être subdivisé en trois sous-segments :

- **Le premier sous-segment** est celui des manœuvres, ouvriers spécialisés et employés. Il est caractérisé par une main-d'œuvre abondante, généralement sans formation et sans qualification. Les salaires catégoriels y sont faibles ; ils ne dépassent guère 60000 francs cfa dans l'industrie, et des conditions de travail précaires, ce qui rend la force de travail très instable. Ce sous-segment représente le marché secondaire.

- **Le deuxième sous-segment** comprend les agents de maîtrise et les cadres moyens. Contrairement au précédent, on note un niveau de qualification relativement élevé de la main-d'œuvre.

Les salaires catégoriels dans l'industrie, des agents de maîtrise et des cadres moyens sont respectivement à l'ordre de 99066 francs cfa et 105068 francs cfa.

- **Le troisième sous-segment** est celui formé par les cadres supérieurs. Il est relativement différent du second. Le seul problème se situe du côté de la fluidité entre les deux sous-segments. Les conditions d'accès y sont très difficiles dans la mesure où le passage du second sous - segment à celui-ci est le plus souvent consécutif à un changement de qualification professionnelle justifiée par la présentation de nouveaux titres ou diplômes officiellement reconnus [D. DUBOIS et J.C. MASSAUT, 1979, p.77].

²⁷ Il faut dire que ces règles et procédures d'affectation des individus aux emplois ont été, depuis l'indépendance, guidées par la nécessité de la construction d'un Etat.

Nous pouvons considérer les deux derniers sous - segments comme représentant le marché primaire.

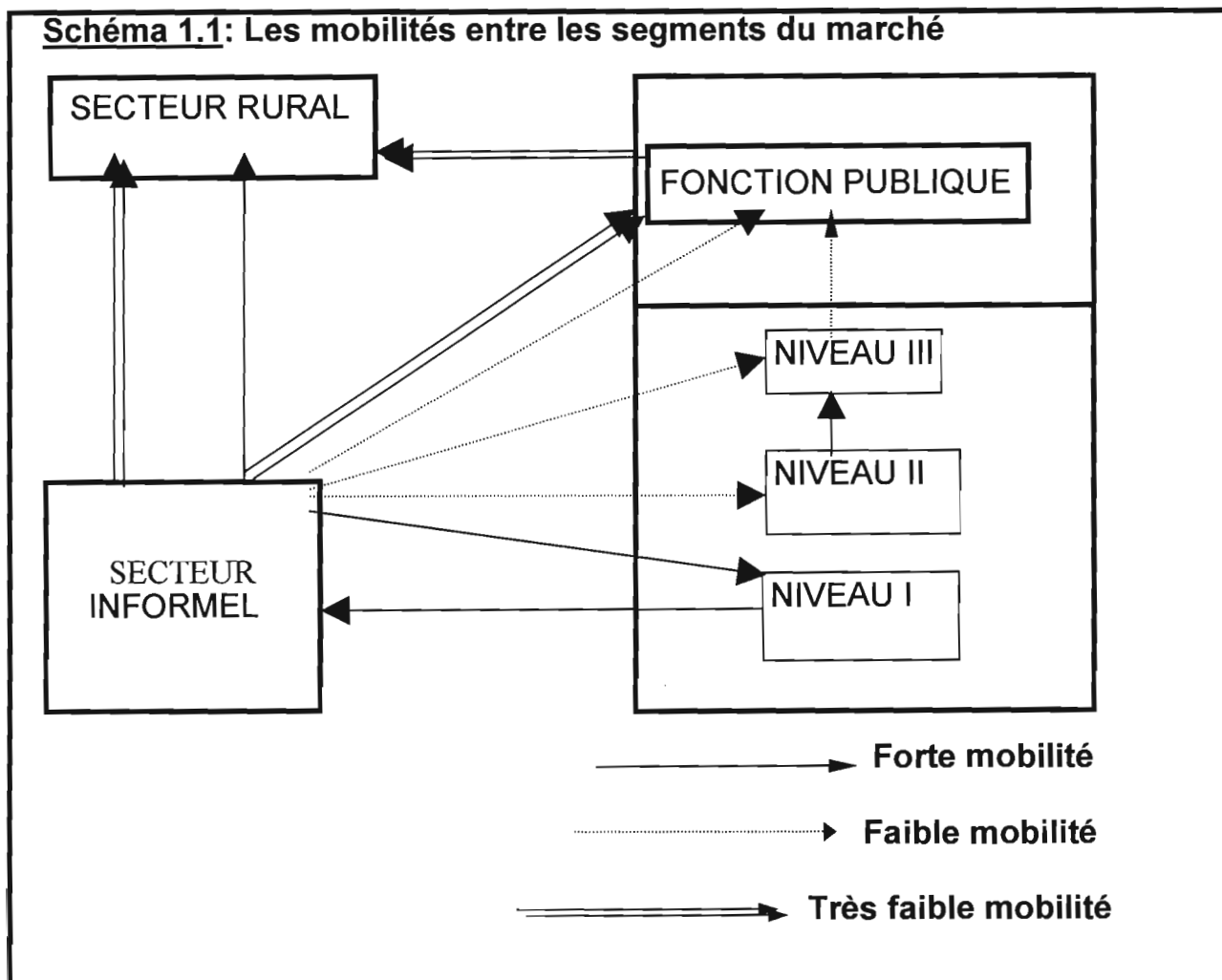
Au total, la structure du marché du travail se résume à un secteur moderne au taux de salariat élevé et stable, un secteur informel au taux de salariat relativement bas et un secteur rural marqué par l'absence de salariat.

Les structures économiques d'un pays influent de manière directe sur celles du marché et définissent parallèlement son fonctionnement. Elles sont très désarticulées au Sénégal comme dans l'ensemble des pays d'Afrique subsaharienne, ce qui nous a amené à envisager une autre lecture de la segmentation du marché du travail.

Ces éléments ci-dessus nous permettront alors de mettre en exergue les mouvements de la main-d'œuvre sur le marché du travail.

3.2 - Les mouvements de la main-d'œuvre sur le marché du travail

En se basant sur les caractéristiques propres de ces segments et sous-segments du marché décrites en haut, nous pouvons prévoir à ce que les passages entre ceux-ci soient inexistantes ou limités.



Au regard de ce schéma²⁸, il apparaît qu'il existe une forte mobilité entre le secteur rural et le secteur informel d'une part, le secteur rural et le premier niveau du secteur privé (manœuvres, ouvriers spécialisés et employés) qui est caractérisé par des emplois précaires aux conditions difficiles et aux salaires catégoriels les plus faibles.

Dans le premier cas, les mobilités sont entreprises par les travailleurs par l'exode rural principalement tandis que dans le deuxième cas, elles sont du ressort des employeurs qui, pour des raisons de minimisation de leurs coûts salariaux, vont trouver une main-d'œuvre venant du milieu rural.

Dans ce cadre, on parle de mobilités spatiales qui peuvent être expliquées par le développement inégal des régions du pays (la région de Dakar, à elle seule est la région la plus industrialisée), ce qui peut réduire la période de recherche d'emploi. Pour ce qui est du travailleur rural, il est généralement analphabète ou sous-scolarisé, sous-employé et de niveau de vie faible, et enfin il est souvent candidat à la migration vers les régions urbaines où il espère trouver un emploi. Cette situation provoque et accentue les déséquilibres spatiaux de l'allocation du facteur travail. Pour rendre souple et flexible le fonctionnement du marché du travail, il s'avère nécessaire de résoudre le problème des rigidités.

Nous notons également une forte mobilité entre secteur informel et le secteur privé, surtout avec le niveau I (manœuvres, ouvriers spécialisés et employés) de celui-ci. En effet, par l'apprentissage dans le secteur informel, un ouvrier parvient à avoir une qualification et accéder à l'emploi dans le secteur privé.

Le mouvement en sens inverse (niveau I - secteur informel) peut exister mais à un degré différent de l'autre sens. Les travailleurs qui ont reçu une "formation sur le tas" dans le secteur privé et qui choisissent d'être indépendants peuvent s'implanter dans le secteur informel ou il peut s'agir des gens qui ont perdu leur emploi (compte tenu de l'instabilité de l'emploi dans ce secteur).

Ainsi, ces mobilités portent, dans leur totalité, sur une main-d'œuvre peu qualifiée. Cette dernière permet de réduire les charges salariales (le passage du niveau I au niveau II est quasiment impossible (cf. Schéma 1.1). Dans ce cadre, les secteurs rural et informel sont à considérer comme le marché externe du travail [GAZIER, B., 1992; PIORE, M., 1969].

Ce marché externe du travail ou segment secondaire (PIORE, M., 1969) s'oppose donc au marché interne du travail (secteur moderne), où nous remarquons qu'une faible mobilité entre le niveau I (agents de maîtrise et cadres moyens) et le niveau III (cadres supérieurs).

²⁸Ce graphique a été tiré du working paper de KOBOU G., 1991. Nous avons repris ce graphique, compte tenu de son importance pour une meilleure compréhension des mouvements entre les segments du marché du travail.

Ceci explique en grande partie comment la relation entre marchés interne et externe est bien une question décisive. En effet, pour accéder aux postes de travail constituant un marché externe, les agents économiques empruntent des portes d'entrée bien identifiées (souvent par le biais de titres ou de diplômes officiellement acceptés) et en nombre très limité. Selon que l'entrée est plus ou moins libre (selon les niveaux de qualification élevés ou faibles), nous dirons que le marché est plus ou moins ouvert (en ce qui concerne le secteur privé, nous notons qu'il se trouve être un marché interne ouvert dans la mesure où les entrées se font à chaque niveau) ou fermé. D'ailleurs cette situation de faible mobilité verticale, cumulée à une entrée limitée au niveau II et très limitée au niveau III, rend le marché défaillant et déséquilibré, dans la mesure où il ne peut trouver d'emploi à main-d'œuvre abondante, alimentée par l'arrivée de nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur. En conséquence il se crée une situation de blocage qui est encore révélateur des structures économiques désarticulées.

Au terme de notre réflexion, nous remarquons pour le Sénégal d'abord, que les mobilités sont faibles entre le marché externe (secteur rural et secteur informel) et le secteur moderne, ce qui nous renvoie à l'une des hypothèses des théories de la segmentation du marché du travail (rigidité entre les segments), malgré l'existence de mobilités fortes entre le premier et le "sous-segment faiblement qualifié" du secteur moderne²⁹. Ensuite, les mobilités ne sont pas intenses à l'intérieur de chacun des marchés. En effet, le mouvement du secteur rural vers le secteur informel ne se fait pas dans l'autre sens, de même que celui du secteur rural - niveau I, etc.. Ainsi à ce niveau, l'hypothèse d'une forte mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur de chacun des marchés se trouve inopérante.

Au total, ce fonctionnement particulier du marché du travail relève toujours du blocage des structures économiques au Sénégal.

En définitive, nous admettons que l'évolution du système économique auquel le marché du travail participe affecte de manière très appréciable le fonctionnement de celui-ci. Ce dysfonctionnement se trouve à cet égard symptomatique.

La structure de l'économie sénégalaise (restant désarticulée et figée) est la première source des problèmes du marché; dans la mesure où elle est incapable et où elle a des possibilités moindres de création d'emplois.

Même le secteur moderne (surtout dans la fonction publique) qui, jadis, était le plus grand créateur d'emplois, devient incapable d'absorber le flux des sortants du système éducatif à la recherche d'emploi.

²⁹ Nous n'avons tenu compte des employés non qualifiés de la fonction publique dans la mesure où ils ont des salaires relativement stables

Aussi, dans le secteur traditionnel rural, les baisses des productions (arachidières en particulier) ont-elles réduit sa capacité d'emploi (auto-emploi). Face à une augmentation chaotique de la population et de l'exode rural, le secteur informel se développe d'une manière sans précédent.

Le chapitre qui suit posera la revue de la littérature et la problématique des salaires minima dans l'économie sénégalaise.

CHAPITRE II:

LA REVUE DE LA LITTÉRATURE ET LES SALAIRES MINIMA AU SENEGAL.

Les effets du salaire minimum sur le chômage ont été surtout étudiés dans la littérature économique dans les pays industrialisés (en France, au Canada et aux Etats Unis d'Amérique) et d'une manière quasi-absente des débats dans les pays en voie de développement.

Dés lors on note des controverses au niveau des débats et des discours de politique économique.

L'OCDE note qu'un prélèvement du salaire minimum a un effet négatif sur l'emploi des jeunes en France [Revue économique de l'OCDE, n°16, 1991].

C'est ainsi, qu'aux Etats Unis d'Amérique, en France, au Canada et dans certains pays en voie de développement (la Côte d'Ivoire par exemple) on s'interroge sur les liens possibles entre salaires minima et emploi.

Nous pouvons citer les travaux de A. FOURCANS³⁰ (sur les effets du salaire minimum sur le taux de chômage en France), de J. MINCER³¹ sur les Etats Unis d'Amérique, et enfin l'étude de Allechi M'BET³² sur les effets du SMIG sur l'emploi du secteur non agricole en Côte d'Ivoire.

A ce niveau, nous allons d'abord exposer des études relatives aux effets de l'imposition du salaire minimum sur l'emploi en Europe et aux Etats Unis d'Amérique, ensuite nous donnerons une étude relative des effets du SMIG en Afrique Occidentale , et enfin nous poserons la problématique des salaires minima au Sénégal.

SECTION 1 : LES ETUDES RELATIVES AUX EFFETS DE L'IMPOSITION DU SALAIRE MINIMUM EN EUROPE ET AUX ETATS UNIS D'AMERIQUE.

Certains économistes et responsables de sociétés vont jusqu'à préconiser l'abandon systématique du salaire minimum en France et aux Etats Unis d'Amérique.

Mais, d'autres comme P. MOSCOVICI et F. HOLLANDE [1991, p.240], proposent de faire un choix entre un salaire minimum plancher qui limitera

³⁰ A. FOURCANS, " L'impact du SMIC sur le chômage: les leçons de l'expérience", Revue d'économie politique 90e année . N°6- 1980 - p. 881-893.

³¹ ²⁴ J. MINCER, "Unemployment Effects of Minimum wages", J.P.E vol. 84 n°4 Aug., 1976.

³² A. M'BET, 1988, Salaire minimum interprofessionnel garanti et emplois non agricoles en Côte d'Ivoire.

l'exploitation de la main-d'œuvre et un salaire minimum qui sera une référence pour l'ensemble des bas salaires.

Nous donnerons successivement les études de A. FOURCANS sur la France et de J. MINCER sur les Etats Unis d'Amérique.

1.1 - L'étude d'ANDRE FOURCANS.

L'auteur donne l'effet total du Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) sur le taux de chômage en distinguant son impact sur le désir d'embaucher des entrepreneurs et le souhait des individus à rentrer ou non sur le marché du travail.

1.1.1 - L'analyse empirique

L'étude empirique, en prenant en compte l'âge et le genre, considère quatre catégories de travailleurs:

- les hommes âgés de 15 à 24 ans ;
- les femmes âgées de 15 à 24 ans ;
- les hommes âgés de plus de 25 ans ;
- les femmes âgées de plus de 25 ans.

Les tests incorporent non seulement le SMIC mais aussi l'influence de l'activité économique et des changements démographiques.

Les équations testées sont de la forme suivante:

$$C_i = a + b.SMIC + c.A + d.D_i + \varepsilon_i$$

avec: a = constante ; b, c et d représentent les coefficients ; i = les catégories sociales ; C_i = le taux de chômage pour la catégorie i ; SMIC= la variable représentant le pouvoir d'achat du SMIC ; A= la variable représentant l'activité économique ; D_i = la variable démographique ; ε_i = le terme d'erreur.

1.1.2 - Impact empirique du SMIC sur le chômage.

L'étude économétrique est effectuée en utilisant des statistiques trimestrielles sur neuf ans qui vont du quatrième trimestre de 1968 au troisième trimestre de 1977.

Le tableau 2.1 donne les résultats globaux, après transformation autorégressive de premier ordre, des éléments utilisés pour rendre compte des taux de chômage des quatre catégories sociales.

Tableau 2.1 : Régressions des taux de chômage par catégorie (1968-IV à 1977-III).

Catégories	constante	A	SMIC	D _i	R ²	DW	P
Hommes 15 à 24 ans	-25,50 (4,18)	-0,099 (-0,90)	4,86 (8,89)	2,10 (2,99)	0,96	1,79	0,19
Hommes 25 ans et plus	-0,90 (0,79)	-0,038 (4,94)	0,90 (3,82)	0,00 (0,26)	0,98	1,01	0,86
Femmes 15 à 24 ans	-44,21 (7,9)	-0,113 (4,58)	8,68 (19,95)	3,35 (4,32)	0,98	2,01	-0,03
Femmes 25 ans et plus	-7,68 (4,25)	-0,032 (5,26)	0,86 (3,19)	0,38 (2,87)	0,99	2,21	0,83

P = probabilité ; () = t de Student ; \bar{R}^2 = coefficient de détermination et DW = statistique de Durbin - Watson.

Source: A. FOURCANS, 1980

Ces tests économétriques conduisent aux implications générales suivantes:

- a°)** - Les changements du SMIC, de l'activité économique, et de la population constituent un ensemble expliquant la majeure partie des fluctuations du taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans. Et cet ensemble l'est moins pour les fluctuations des taux de chômage des adultes, surtout des hommes de plus de 25 ans. Ce qui explique que le SMIC est un élément explicatif moins important du chômage des adultes, et surtout des hommes adultes, de celui des jeunes ;
- b°)** - Toutes choses égales par ailleurs, le SMIC exerce un impact très significatif sur le chômage des jeunes et une influence moindre sur celui des adultes ;
- c°)** - L'activité économique influence, toutes choses égales par ailleurs, significativement sur le chômage de toutes les catégories sociales, mais à des proportions différenciées.
- d°)** - Enfin, toutes choses égales par ailleurs, les variations démographiques (expliquées par le rapport population par catégorie sur la population totale) sont pertinentes pour le marché du travail, à l'exception des hommes adultes.

1.1.3 - Les contributions du SMIC depuis 1973, de l'activité économique et de la démographie sur la montée du chômage.

Dans cette partie, l'auteur tente d'estimer la contribution de chacune des variables sur la montée rapide du chômage de 1973 à 1977.

Ces contributions sont représentées dans les tableaux qui suivent.

Tableau 2.2: contribution du SMIC, de l'activité économique et de la démographie sur l'augmentation des taux de chômage (1973 - 1977).

	Taux de	Taux de	Augmen	Contributions (%)			
	chômage	chômage	tation	(*)			
	moyen	moyen	Taux de	SMIC	Activité	Démo-	autre
	(%)	(%)	chômage			graphi	
	1973	1977	moyen			e	
			(%)				
			73 - 77				
Hommes 15 à 24 ans	2,5	8,5	6	5	1	-0,5	0,5
Hommes 25 et plus	1,3	2,8	1,5	1	0,5	0	0
Femmes 15 à 24 ans	4,6	19,5	14,8	9,5	1,4	0,2	3,7
Femmes 25 et plus	1,8	4	2,2	1	0,5	0,8	-0,1

(*) Les contributions sont calculées à partir des équations économétriques et en utilisant les valeurs annuelles moyennes de chacune des variables.

Source: A. FOURCANS, 1980

Tableau 2.3: Pourcentage d'augmentation des taux de chômage expliqué par le SMIC, l'activité économique et la démographie (1973 - 1977)

	Augmentatio	Contributions (%) (*)			
	n	SMIC	Activité	Démographi	autre
	Taux de			e	
	chômage (%)				
	73 - 77				
Hommes 15 à 24 ans	100	83	17	-8	8
Hommes 25 et plus	100	67	33	0	0
Femmes 15 à 24 ans	100	64	10	1	25
Femmes 25 et plus	100	46	23	36	-4

(*) Ces pourcentages sont calculés à partir du tableau 2.2.

Source: A. FOURCANS, 1980.

De ces résultats, la hausse du SMIC effectif (ou réel) paraît expliquer une très forte proportion de la montée du chômage (surtout celui des jeunes).

Pour la catégorie jeunes, 83% de la hausse du chômage de cette catégorie est expliquée par le SMIC, soit une augmentation du taux de chômage de 5% sur une hausse totale de 6% entre 1973 et 1977. Si le SMIC réel restait constant (au niveau de 1973), le taux de chômage des jeunes hommes aurait été, en 1977, de 3,5% au lieu des 8,5% observés.

L'augmentation du salaire minimum paraît expliquer 67% de la montée du taux de chômage des jeunes femmes de 15 à 24 ans. Aussi, si le SMIC réel restait-il à son niveau de 1973, le taux de chômage des femmes se serait situé à 10% au lieu de 19,5% observés en 1977.

Le rôle du SMIC semble également être important dans l'évolution des taux de chômage des hommes (67%) et des femmes (46%) adultes.

La baisse de l'activité économique contribue d'une manière faible à la hausse du chômage. En revanche elle influe surtout sur le taux de chômage des hommes (soit une baisse de 33%) et des femmes adultes (23%).

Enfin, les taux de participation sur le marché du travail n'ont eu qu'un rôle secondaire, sauf pour l'accroissement du chômage des femmes adultes (36%).

Au total, selon l'auteur, l'étude empirique suggère qu'on ne peut à la fois, toutes choses égales par ailleurs vouloir lutter contre le chômage, surtout celui des jeunes, et augmenter le SMIC rapidement.

Ces résultats économétriques font ressortir l'effet dominant que paraît avoir exercé la hausse du SMIC sur la montée du chômage des jeunes. Ce qui rejoint le point de vue de M. GODET (cet auteur a été cité par DENIS CLERC, 1994) qui note que <<le SMIC est forcément créateur de chômage>>.

1. 2 : L'étude de MINCER

MINCER (1976) a élaboré un modèle d'analyse de type d'équilibre partiel, de la forme suivante: $Y = f(W_m, D, Z)$

où Y la variable dépendante est une mesure de la force de travail ou de la population active ;

W_m est le salaire minimum ;

D représente la variable de performance économique ;

et enfin Z décrit la liste des variables socio-économiques pouvant affecter le niveau de l'emploi.

1. 2.1 - Le modèle et la définition des variables

Les régressions viennent du modèle suivant:

$$Y = f(W_m, UC, AF, T, T^2)$$

MINCER définit ces variables de la manière suivante:

1°) - La variable dépendante Y est définie de plusieurs manières.

Les variables dépendantes sont les ratios E/P (Emploi sur Population), et L/P (taux de participation à la population active) ;

2°) - La variable indépendante W_m est le ratio du salaire minimum moyen horaire multiplié par le taux de protection ;

3°) - UC est le taux de chômage des hommes adultes âgés de 45 à 54 ans et qui est utilisé comme indice de cycle des affaires ;

4°) - AF est la proportion des groupes des hommes âgés de 16 à 19 ans et de 20 à 24 ans dans la population et qui représentent le bassin d'emploi;

5°) - T représente la tendance.

1. 2. 2 - Les résultats obtenus par MINCER.

Les résultats sont donnés par le tableau qui suit.

Tableau 2.4 : Net effects of Minimum Wages on U.S. Labor Force, Employment, and Unemployment, 1954 I - 1969 IV.

	Wage	Elasticities		U/L (%)	(2)/(3)
	Rate(\$ (1))	L/P (2)	E/P (3)	(Rates) (4)	(5)
Teens (16-19):					
White	1,40	-0,158*	-0,205*	4,2	0,771
Nonwhite	1,14	-0,374*	-0,465	8,5	0,804
Males (20-24):					
White	1,90	-0,118*	-0,184*	6,2	0,641
Nonwhite	1,30	-0,226*	-0,354*	11,2	0,638
Males(24-64)					
White	2,99	-0,010	-0,020	1,0	0,500
Nonwhite	1,92	-0,077	-0,096	1,2	0,802
Males (65 +):					
White	2,92	-0,050*	-0,036*	-1,4	1,389
Nonwhite	1,60	-0,033	-0,050	1,5	0,660
Females(20 +):					
White	1,78	-0,023*	-0,035*	1,2	0,657
Nonwhite	1,19	-0,004	-0,002	-0,2	-2,000

Note - col. 1: from the 1/1000 sample, 1960 census.

Col. 4: $U/E = \ln L/P - \ln E/P$

and $U/L = U/E + (1-U/E)$.

* = significatif à 1%.

Source: MINCER, 1976

Pour l'auteur, à l'exception des groupes des hommes (25 à 64 ans), des hommes noirs âgés de 65 ans et plus et des femmes noires (20 ans et plus) l'impact de la variable salaire minimum est significatif dans les deux régressions de la force de travail et de l'emploi. Pour plusieurs catégories, les effets du chômage (tableau 2.4) sont substantiellement inférieurs à ceux du sous-emploi.

Les effets du salaire minimum sur le taux de participation à la population active sont négatifs pour la plupart des groupes. Les effets négatifs les plus importants sont observés dans le groupe des jeunes noirs (16 et 19 ans), suivi des adultes noirs (20 et 24 ans), des adultes blancs (20 et 24 ans), des jeunes blancs (16 et 19 ans), et des hommes noirs (15 et 64 ans).

Les effets nets sur l'emploi sont, aussi, négatifs (à l'exception de la catégorie femmes noires âgées de 20 ans et plus).

Les larges effets sur le sous-emploi sont observés pour les noirs (16 et 19 ans), suivis des adultes noirs (20 et 24 ans), des jeunes blancs (16 et 19 ans), et des adultes blancs (20 et 24 ans).

En outre, exceptés les jeunes noirs (16 et 19 ans) et les hommes blancs (65 et plus), l'intensité des effets sur l'emploi est plus grande que celle des effets sur la force de travail (la main-d'œuvre).

De plus, les deux impacts sur la force de travail et l'emploi sont plus importants pour les noirs que pour ceux des blancs en général.

La plus grande augmentation du taux de chômage est observée chez les adultes noirs (20 et 24 ans), suivis des jeunes noirs (16 et 19 ans), des adultes blancs (20 et 24 ans), et des jeunes blancs (16 et 19 ans).

Les effets de sous-emploi du salaire minimum sont plus importants pour les individus âgés de 16 à 19 ans que pour les hommes adultes (tableau 2.4, colonne 3).

Il est important d'observer que les effets du salaire minimum sur la force de travail sont dans l'ensemble négatifs.

Au total, les études, tant en France qu'aux Etats Unis aboutissent à la même conclusion selon laquelle le salaire minimum exerce un effet négatif sur l'emploi.

SECTION 2 : UNE ANALYSE RELATIVE AUX EFFETS DE L'IMPOSITION DU SALAIRE MINIMUM EN AFRIQUE OCCIDENTALE: L'ETUDE D'ALLECHI M'BET.

Un exemple d'étude de l'impact du SMIG sur l'emploi non agricole en Côte d'Ivoire a été réalisé par Allechi M'BET.

2.1 - L'approche méthodologique.

L'auteur a utilisé un modèle dérivé de l'approche directe (RAGAN, in the economic, 1981). L'approche méthodologique s'appuie sur un modèle de la forme:

$$Y = f(W_m, PIB, POP, T)$$

1 - La variable indépendante "Y" est définie d'abord comme le nombre total d'emplois des secteurs non agricoles (l'industrie manufacturière et minière, le secteur des bâtiments et la construction, et les services et utilités), et d'autre part comme le ratio emploi/population.

- 2 - W_m ; le salaire minimum est le SMIG.
- 3 - PIB est le produit intérieur brut.
- 4 - POP est le niveau de la population.
- 5 - Enfin, une variable T qui représente le trend.

2.2 - Les résultats obtenus de l'étude.

Le tableau suivant résume les différents résultats obtenus.

Tableau 2.5 : Coefficients d'élasticité: Effet estimé d'une hausse de 10% du SMIG, du PIB, de la population sur l'emploi non agricole en Côte d'Ivoire.

Spécification et formes fonctionnelles	Effet du SMIG	Effet du PIB	Population	Trend	R ²
1. Equation de base MMCS (t)*	-2,58 -2,015	4,69 3,33	6,23 1,38		0,982
2. Equation MMCG (t)*	-0,51 0,43	1,8 0,88	8,7 1,86		0,988
3. Equation de base + Trend MMCS (t)*	-2,93 -1,95	4,74 3,3	9,5 1,94		0,98
4. Equation de base+Trend MMCG (t)*	0,0018 0,0017	2,65 1,83	19,4 1,89		0,98
5. Equation modifiée MMCS (t)*	-2,43 2,14	4,96 5,1			0,9
6. Equation modifiée MMCG (t)*	0,5 -0,47	2,05 1,03			0,94
7. Equation modifiée + trend MMCS (t)*	-2,43 -2,077	4,9 3,59		0,03 0,032	0,9
8. Equation modifiée + trend MMCG (t)*	0,093 0,07	1,9 1,03		0,0034 -0,020	0,92
9. Equation modifiée et ajustée MMCS (t)* REMP, RSMIG, RPIBT	-0,54 -0,033	5,2 3,17		0,18 5,44	0,89
10. Equation modifiée MMCG (t)*	-0,44 -0,36	1,95 0,816		-0,15 -0,10	0,94

MMCS = Méthode des moindres carrés simples

MMCG = Méthode des moindres carrés généralisés

REMP = Emploi réel, RSMIG = Le SMIG réel, RPIBT = Le PIB réel par tête.

(T*) = la statistique T de Student.

Source: Allechi M'BET, 1988.

Les résultats de l'équation 1 confirment la théorie. En effet une hausse de 10% du SMIG entraînerait une baisse de 2,58% de l'emploi, soit en moyenne une diminution de 5850 emplois. Aussi, 10% de croissance du PIB conduit à une création supplémentaire d'emplois de 4,69% (soit en moyenne

4250 emplois nouveaux). L'effet de la population est positif sur l'emploi mais non significatif.

Des résultats 2, 4, 10 on remarque que les coefficients ne sont plus significatifs statistiquement.

Des résultats 3, seule la variable indiquant l'activité économique (PIB) est statistiquement significative. La variable T a un effet négatif sur l'emploi mais qui n'est pas significatif.

D'après les résultats 5, une hausse de 10% du SMIG entraîne une réduction de 2,43% du ratio emploi/population. Aussi, une hausse du PIB per capita de 10% conduit-il une augmentation du niveau emploi de 4,96%.

Les résultats 6 dénotent que les coefficients estimés sont de faible grandeur et aucune n'est significative.

Les résultats 7 montrent que les effets du SMIG et du PIB sont significatifs et confirment la théorie.

Les résultats 8 expliquent qu'aucune des variables n'est significative et en plus l'effet du SMIG est contraire à la théorie.

Des résultats 9, l'on observe que le taux de salaire minimum réel est négatif mais non significatif ; alors que le PIB réel par habitant a un effet positif. Le progrès technique exerce un effet positif (bien que moindre) et significatif sur l'emploi.

Au total, selon l'auteur, l'augmentation du SMIG peut limiter la création d'emplois nouveaux, et que la croissance économique est la meilleure source de création d'emplois.

Une des limites de l'étude de Allechi M'BET est la présence d'autocorrélation. C'est pourquoi nous devons prêter une grande attention aux résultats de la méthode des moindres carrés généralisés.

L'étude des salaires minima permet de mieux appréhender les différents contours de ce type de salaire.

SECTION 3 : LES SALAIRES MINIMA AU SENEGAL.

Le marché du travail sénégalais est en crise. En effet la défaillance des mécanismes de fonctionnement du marché conduisent au blocage de celui-ci. La méthode de fixation des salaires précédemment exposée est basée sur la négociation et les accords entre les entreprises et les travailleurs.

Dans un pays où les syndicats sont suffisamment forts, ceux-ci parviennent à définir une réglementation des salaires qui est respectée par toutes les parties. Mais on constate que les travailleurs les plus défavorisés se trouvent rarement dans les secteurs syndiqués et les entreprises peuvent fixer des salaires très bas ; d'où la notion de "travailleurs pauvres". Il y a par

conséquent une nécessité d'intervention étatique pour assurer une protection sociale aux travailleurs les plus faibles et les plus pauvres³³.

C'est cette raison parmi tant d'autres que les gouvernements de nombreux pays, en particulier celui du Sénégal ont promulgué des lois établissant des salaires minima.

Nous poserons successivement une définition, les critères et les buts du salaire minimum et l'historique du SMIG au Sénégal, et nous établirons la relation qui semble existée entre le SMIG, l'équité et la cohésion sociale.

3.1 - Définition, critères et buts du salaire minimum

3.1.1 - Définition du salaire minimum

Le salaire minimum est « le niveau plancher général dans la structure des salaires, taux en dehors duquel un employeur ne peut rémunérer un travailleur »³⁴. Le salaire minimum constitue un instrument d'intervention de la politique des salaires.

Au Sénégal, la jurisprudence fait application du salaire minimum aux termes suivants:

"Il n'est pas interdit de verser au travailleur une rémunération supérieure à celle fixée par les textes, mais il ne peut en aucun cas lui être versé une rémunération inférieure"[Cour d'Appel de DAKAR - 2 janvier 1974].

Afin d'assurer l'application obligatoire de la législation sur les salaires minima et aussi de pénaliser ceux qui contreviendraient la législation sénégalaise a mis dans le cadre du Code du Travail des mesures de prévention (Code du travail du Sénégal, art.111) et de répression (pour le Sénégal, le décret n° 62 - 017 du 22 janvier 1962).

La fixation du salaire minimum répond à un certain nombre de critères et buts.

3.1.2 - Les critères et buts du salaire minimum

Les critères de fixation des salaires en général restent toujours valables pour le salaire minimum.

Le BIT distingue les mêmes critères que ceux posés pour les salaires:

- (1) les besoins des travailleurs et de leur famille;
- (2) les salaires payés dans d'autres secteurs pour un travail identique;
- (3) la capacité de paiement des entreprises;
- et (4) les exigences du développement économique.

D'ailleurs, selon le BIT, la fixation du salaire minimum répond à quatre buts.

³³ Voir BIT: les salaires dans les pays d'Afrique francophone, Série Relations professionnelles n°55, Genève, 1978.

³⁴ BIT: Les révisions des codes du travail en Afrique francophone, document de travail, Atelier conjoint BIT/BM, 1995

a°) - La suppression de l'exploitation de la main-d'œuvre: pour certaines catégories de main-d'œuvre non organisées, et avec des syndicats faibles, les entreprises ont tendance à leur proposer de bas salaires et des conditions de travail pénibles.

La fixation du salaire minimum rapproche les rémunérations les plus faibles du niveau général des salaires pour un travail identique.

La fixation du salaire minimum légal joue ainsi le rôle de filet de protection sociale.

b°) - L'exercice d'une pression pour améliorer le niveau général des salaires: la fixation du salaire minimum permet au travailleur de percevoir un revenu convenable pour qu'il puisse subvenir à ses besoins vitaux et ceux de sa famille.

c°) - La suppression de la concurrence déloyale: les entreprises se livrent entre elles une féroce concurrence sur les prix, les méthodes de fabrication, la qualité de leurs produits. La fixation du salaire minimum permet de protéger le travailleur de cette concurrence et celui-ci pourra bénéficier d'une rémunération plus élevée.

d°) - Amélioration de la condition des travailleurs: le salaire minimum est un instrument d'une politique de portée plus générale visant à assurer la croissance rapide et la répartition équitable du revenu national.

Au Sénégal, les recherches ont porté sur la fonction de « minimum vital » du salaire minimum.

3.2 - L'historique du SMIG au Sénégal et comparaison entre SMIG et Salaire Horaire Théorique (SHT).

3.2.1 - Historique du salaire minimum au Sénégal.

Durant toute la période coloniale, ce sont les français qui établissaient un salaire minimum et le Sénégal a, après les indépendances, adopté le principe.

Historiquement, c'est le décret du 20 Mars 1937 qui autorisait les syndicats, les conventions collectives à élaborer et à fixer les conditions de travail et les salaires minima des travailleurs africains des secteurs du commerce et de l'industrie.

Puis en avril 1937, un autre décret donne pouvoir au Gouverneur de chaque territoire de fixer le salaire minimum.

Entre 1938 et 1939, les mouvements syndicaux sont à l'origine de changements et de nouveaux contrats.

Ce n'est qu'au lendemain de la deuxième guerre mondiale³⁵, après des discussions entre les patronats et les syndicats que les salaires minima ont été ajustés au coût de la vie.

³⁵ Durant cette guerre, le régime de VICHY avait interdit toute activité syndicale.

Ce n'est pourtant, qu'avec l'adoption du Code du Travail d'outre mer, en 1952, que la fixation des salaires minima a obéi, dans tous les territoires français, à un schéma uniforme. Une distinction était faite entre les professions agricoles et non agricoles. En général, des taux différents étaient établis, pour le travail agricole et le travail non agricole selon les zones.

Depuis l'accession des territoires coloniaux à l'indépendance, le système, modifié à certains égards, a continué de fonctionner, les salaires minima étant révisés et ont une portée beaucoup plus étendue.

Ainsi, au Sénégal, en 1968, une commission (syndicats patronaux et travailleurs) avait fixé la qualité et la quantité de produits entrant dans la consommation d'un travailleur salarié. En effet, il s'agissait de déterminer le revenu minimum convenable qui permettrait au travailleur le plus défavorisé de subvenir à ses besoins estimés essentiels. Ce revenu minimum est présenté par le minimum vital calculé par la Direction de la Prévision et de la Statistique tous les trimestres.

La commission paritaire avait ciblé certaines dépenses qui avaient permis de calculer le salaire horaire minimum en relation avec le prix d'achat des produits concernés.

Au quatrième trimestre de 1989, la structure des dépenses annuelles par groupe donnait les résultats qui suivent.

Tableau 2.6: Structure des dépenses annuelles par groupe

N°	GROUPE	VALEUR (Fcfa)	%
1	ALIMENTATION	263654,5	43,5
2	COMBUSTIBLE	18250	3,0
3	ECLAIRAGE	4340	0,7
4	HABILLEMENT	62632,5	10,3
5	COUCHAGE	18950	3,1
6	AMEUBLEMENT	13995	2,3
7	LOYER	141000	23,3
8	BLANCHISSAGE	6601	1,1
9	HYGIENE	18315,5	3,1
10	DIVERS	45575	7,5
11	IMPOTS	4260	0,7
12	ENTRETIEN	8158,25	1,4
	ENSEMBLE	605831,75	100,0

Source : Inspection régionale du travail de Dakar, Service des statistiques du travail.

Nous remarquons que les dépenses en alimentation (43%) occupent la part la plus prépondérante dans le panier du travailleur suivi de loin par le loyer (23%) et l'habillement (10%).

3.2.2 - Comparaison entre salaire théorique et salaire minimum interprofessionnel garanti.

Pour une durée hebdomadaire de 40 heures (2080 heures par an) ; ce qui donne un salaire horaire théorique (SHT) de 291,27 francs CFA. Ce chiffre était estimé à 283,82 francs CFA au premier trimestre, 184,23 francs CFA au deuxième et 292,70 francs CFA au troisième trimestre de 1989. Bien que nous constatons une baisse de 0,5% du SHT du quatrième trimestre par rapport au troisième, ce dernier reste très supérieur au salaire minimum interprofessionnel garanti qui est de 201,06 francs CFA au 1^{er} juillet 1989.

Le tableau suivant donne la relation depuis 1980 entre SHT et SMIG.

Tableau 2.7: La relation entre SHT et SMIG.

Année	SMIG	SHT	Variation entre SMIG ET SHT
1980	133,81	132,88	+0,7
1981	140,50	140,46	+0,03
1982	152,04	174,15	-14,54
1983	175	186,32	-0,75
1984	175	200,67	-14,67
1985	183,75	212,06	-15,67
1986	183,75	234,43	-27,58
1987	183,75	265,97	-44,75
1988	183,75	286,11	-55,71
1989	201,06	288,01	-42,86

Source : Inspection régionale du travail de Dakar, Service des statistiques du travail

Nous remarquons que le coût de la vie s'est fortement élevé durant la période 1988 (-55,71%) par rapport au revenu salarial.

D'ailleurs, de ce tableau on retient que malgré une meilleure performance du SMIG qui s'est manifestée en 1989 par une augmentation très nette (67,79 francs CFA en 189 soit 50,66%).

A la même période le salaire horaire théorique a augmenté de 155 francs CFA, soit 116,79%. Ce déséquilibre a pour cause le blocage du SMIG entre 1984 et 1989 ; ce qui a eu pour effet de baisser grandement le pouvoir d'achat du travailleur sénégalais.

3.3 - SMIG: Equité et cohésion sociale

Dans la plupart des cas, en prenant en considération les modèles en termes de rationalité individuelle, l'Etat intervient pour corriger les défauts de coordination des marchés. Mais, il se trouve que ces approches ne peuvent rendre compte de la totalité de l'intervention de l'Etat sur la fixation des salaires, et surtout des aspects sociaux et politiques.

En effet, selon J. P. FAUGERE³⁶, la théorie doit intégrer trois faits majeurs: l'action de l'Etat sur la formation des revenus fait intervenir des valeurs d'équité, elle traduit une identité nationale et elle exprime fréquemment des choix politiques.

Ainsi, l'interventionnisme étatique a pour vocation la prise en charge de l'équité et de la cohésion (AKERLOF, 1984). C'est alors au nom de l'équité que l'Etat définit un salaire minimum, qui généralise à tous les salariés souvent non couverts par les syndicats ou qu'il favorise la concertation et la conclusion de conventions collectives entre les employés et les employeurs. C'est ce qui a fait dire à un directeur de recherche à l'Institut Max Planck de Cologne [cité par André GORZ, *Futuribles*, n°184, février 1994] que << l'Etat providence

³⁶ J. P. FAUGERE: La formation des salaires: logique de marché et logique politique, in *Revue problèmes économiques*, n°2390, 1994.

n'est plus la solution au problème, il est devenu lui-même partie intégrante du problème qu'il était censé résoudre. Les indemnités de chômage, mais aussi l'allocation de fin de droits et l'aide sociale dépassent souvent ce que peut rapporter un emploi bas de gamme>>.

A cet égard, l'Etat joue un rôle dans l'équilibre des rapports sociaux qui sont souvent conflictuels.

Lorsque, dans certains cas les parties ne parviennent pas à conclure d'accords, l'Etat peut jouer le rôle de médiateur.

Cependant l'Etat n'est pas seulement un arbitre, et il peut, dans le cadre de sa politique économique et sociale, chercher à soutenir l'une des parties le syndicat ou le patronat³⁷. A ce niveau, l'objectif d'équité doit être renforcé par celui de cohésion sociale.

En instaurant le SMIG, l'Etat entend, par ce canal, mettre sur place des mesures de lutte contre la pauvreté en éliminant le caractère dualiste³⁸ de l'économie. Dans ce sens Denis CLERC [1994] pense que le salaire minimum permet d'empêcher que le travail ne soit gaspillé pour des activités inutiles ou socialement régressives.

Aussi, le SMIG permet-il de prévenir les phénomènes migratoires massifs inter-villes et entre villes et campagnes.

Et enfin, l'intervention de l'Etat par le biais du SMIG favorise la négociation collective.

Donc, il peut arriver que les pouvoirs publics interviennent alors plus en <<joueurs>> qu'en <<arbitres>>, pour des raisons non économiques (équité et cohésion sociale) qui semblent être des facteurs d'incitation participative à la croissance de la production nationale.

Au total, nous notons que, depuis les années 70 marquées par une situation de stagnation, le chômage a été un phénomène très inquiétant pour les économies développées et en voie de développement. Beaucoup d'économistes ont eu la prétention de démontrer l'influence des salaires minima sur l'emploi.

Mais puis que les économies sont différenciées, ces résultats sont à prendre avec réserve.

C'est pourquoi, nous intégrerons dans notre étude la spécificité de l'économie sénégalaise.

³⁷ C'est le cas de l'Employment act aux Etats Unis d'Amérique.

³⁸ L'approche classique du dualisme considère l'économie nationale comme composée de deux segments: le secteur moderne et le secteur traditionnel agricole. Ce dernier est caractérisé par une pauvreté due à l'absence régime de salariat et il renferme la plus grande part de la population active.

Dans le chapitre qui suit, nous élaborerons le cadre conceptuel, l'approche méthodologique permettant de mesurer et d'évaluer les effets du SMIG sur l'emploi sur le marché du travail au Sénégal.

CHAPITRE III :

CADRE CONCEPTUEL ET APPROCHE METHODOLOGIQUE.

La revue de la littérature nous a permis d'exposer certaines études dans deux pays industrialisés et dans un pays en voie de développement sur les effets du salaire minimum sur l'emploi (ou sur le chômage).

A ce niveau, nous exposerons la théorie du salaire minimum et de l'emploi, et nous poserons un modèle à partir duquel seront analysés et mesurés les différents effets du salaire minimum, de la population, du PIB et du progrès technique sur l'emploi au Sénégal.

Ce chapitre s'organise au tour de trois sections; une première section est le cadre conceptuel. La seconde section est une tentative d'élaboration d'un modèle de transmission des effets de l'imposition du SMIG sur l'emploi du secteur moderne. La troisième section expose les données de l'estimation statistique et leurs sources.

SECTION 1: CADRE CONCEPTUEL

A ce niveau nous poserons d'abord le cadre conceptuel en annonçant dans un premier temps la théorie du SMIG et du chômage, et en mettant à nu ensuite les critiques et prolongements de cette théorie.

1.1 - La théorie du S.M.I.G. et du chômage

En théorie, l'étude de l'influence que le **S.M.I.G.** est susceptible d'exercer sur l'emploi passe par les mécanismes de l'offre et de la demande. Nous supposons que pour un niveau d'emploi donné, la productivité des travailleurs reste constante.

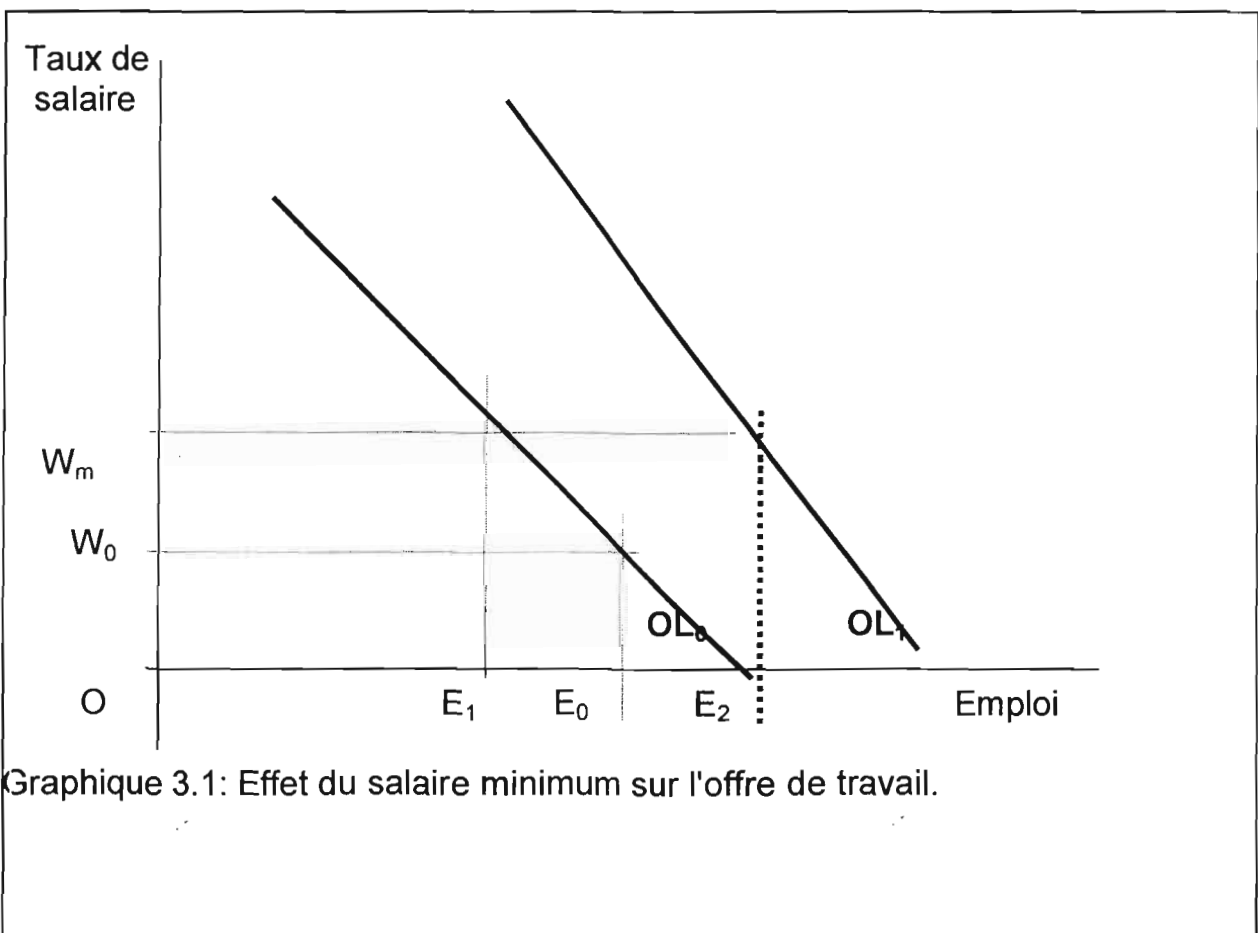
Si le coût du travail augmente, toutes choses égales par ailleurs, l'offre d'emploi (la demande de travail) par les entreprises diminue. Le graphique 3.1 donne la représentation graphique où **E** représente le nombre d'heures travaillées (le nombre d'heures de travail est assimilable au nombre de personnes employées), **W** le **S.M.I.G.** réel, c'est-à-dire évalué en terme de pouvoir d'achat et la courbe **OL₀** l'offre d'emploi par les entreprises. Toutes choses égales par ailleurs, plus le salaire réel payé aux travailleurs est faible et plus les entreprises désirent augmenter le nombre d'heures de travail.

Et inversement, plus le salaire effectif est supérieur au taux d'équilibre W_0 et plus l'offre d'emploi est faible. Car, lorsque le salaire réel passe de W_0 à W_m , le nombre d'offres d'emploi augmente alors que les employeurs embauchent peu de travailleurs ou emploient le même nombre de travailleurs pour des heures de travail réduites.

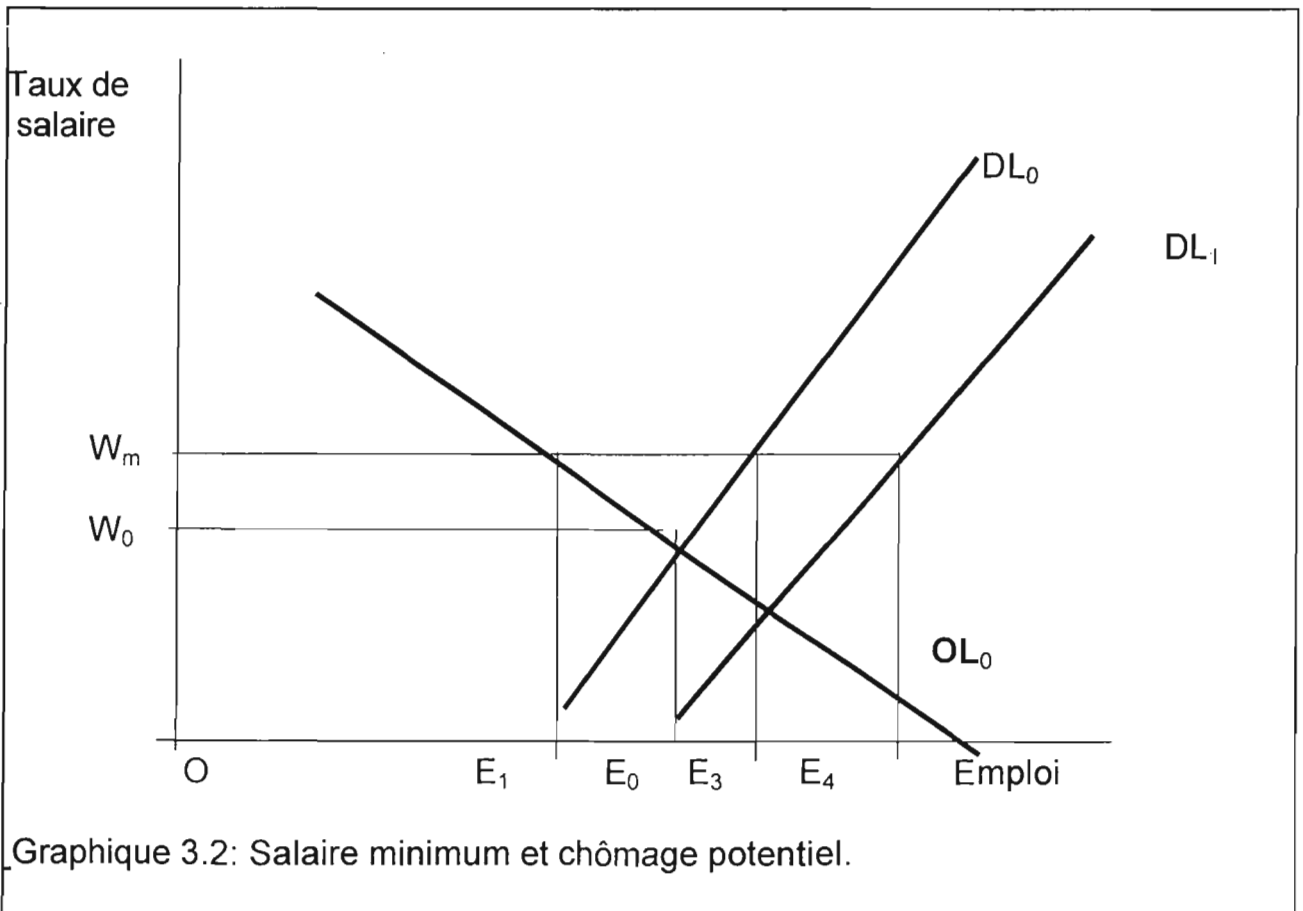
Ainsi le S.M.I.G. imposé obligatoirement par le gouvernement fait passer W_0 à W_m (avec OL_0 , la courbe d'offre), l'emploi baisse de OE_0 à OE_1 . L'écart ($E_0 - E_1$) correspond alors à la hausse du chômage due à la réduction des offres d'emplois par les entreprises.

Nous supposons, maintenant, le cas où l'activité économique (qui peut être représentée par le PIB) s'accroît en même temps que le S.M.I.G.. L'accélération de l'activité économique incitera les entreprises à augmenter leur demande de travail (leur offre d'emploi). La courbe OL_0 se déplace jusqu'à OL_1 . L'emploi effectif final s'établit à E_2 bien qu'il y ait eu hausse des salaires. Mais ceci ne veut pas dire que l'impact de la hausse du S.M.I.G. est positif sur l'emploi.

L'influence du S.M.I.G., toutes choses égales par ailleurs, ce qui nous intéresse ici, c'est-à-dire le passage d'un niveau d'emploi E_0 à E_1 est bien négatif (ce que la théorie prédit). Pour évaluer empiriquement il convient de supposer que l'influence des autres facteurs est nulle sur l'offre d'emplois.



Aussi, la demande d'emploi, dépendant en particulier du salaire réel, constitue-t-elle un élément très déterminant du marché du travail. Et plus le pouvoir d'achat est élevé (ou faible), plus la demande d'emplois est forte (ou faible). Ce qui signifie que, théoriquement, nous pouvons admettre que plus le S.M.I.G. réel est élevé et plus l'entrée sur le marché du travail est forte. Ainsi, comme le montre le graphique 3.2 (où, DL_0 représente la demande d'emploi), lorsque le S.M.I.G. réel passe de W_0 à W_m , le nombre d'individus désirant travailler est maintenant égal à E_3 alors que les entreprises ne veulent toujours embaucher que E_1 (puis que l'activité économique est constante). Le surplus d'offre de travail est $(E_3 - E_1)$ que nous appelons l'écart de chômage potentiel (ou chômage effectif), une partie de ce chômage étant due à la baisse des offres d'emploi ($E_0 - E_1$) et l'autre partie à l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi ($E_3 - E_0$), c'est-à-dire à l'augmentation de la population active.



Aussi, la population active peut elle augmenter pour d'autres raisons que la hausse des salaires (des raisons purement démographiques en particulier). Dans ce contexte, la courbe de demande d'emploi se déplace jusqu'à DL_1 (graphique 2.2), et le nombre de demandeurs d'emplois passe à E_4 . Le chômage effectif sera, à cet effet, égal à $(E_4 - E_1)$. Pour donner l'influence

effective du S.M.I.G. sur le chômage il faut éliminer l'impact direct sur la demande d'emploi résultant de l'accroissement de la population active pour des raisons démographiques (migration, par exemple).

En dernière analyse, nous montrons que les effets du S.M.I.G. sur l'emploi dépendent des pentes respectives des courbes d'offre et de demande, c'est-à-dire de l'élasticité de l'offre et de la demande par rapport au salaire réel. L'estimation empirique de ces élasticités est nécessaire et va permettre de donner les moyens de déterminer de façon concrète l'influence du S.M.I.G. sur l'emploi et le chômage.

Ainsi, selon la théorie, la hausse du pouvoir d'achat relatif au S.M.I.G. ne devrait diminuer l'offre d'emploi qu'à la condition que les gains de productivité ne suivent pas dans la même proportion.

Des critiques et des raffinements ont été formulés à l'encontre de la théorie du SMIG.

1.2 - Les critiques et prolongements de la théorie du SMIG

a°) - Les critiques

Deux critiques majeures ont été formulées à l'encontre de la théorie de base du marché du travail.

Premièrement, dans les marchés du travail caractérisés par un monopsonne, l'imposition du salaire minimum peut entraîner l'augmentation de l'emploi.

Le modèle de monopsonne n'a pas de motivation de travail, à cause des bas salaires existant dans ces marchés.

La deuxième critique concerne le "conflit" d'argument ; celui-ci permettant à l'employeur d'obtenir des niveaux d'effort élevés à la suite d'une hausse de salaire minimum. BROWN et AL. notent que lorsque les employeurs ne minimisent pas leurs coûts, ils ont des possibilités de compenser la hausse du salaire minimum qui peut provoquer un effet de choc. Ce dernier peut conduire à un chômage provenant du salaire minimum et il ne saurait l'éliminer.

Cependant il s'avère difficile de tester la validité du modèle de monopsonne et aussi de mesurer l'effet de choc.

Souvent, le travail empirique s'appuie sur le modèle d'offre - demande de base.

b°) - Les prolongements

La théorie s'est enrichie dans quatre directions :

1°) - Les auteurs (WELCH, 1974 ; GRAMLICH, 1976 ; MINCER, 1976) ont entrepris une première extension du modèle de base, en introduisant, à la fois, deux secteurs: l'un protégé et l'autre non protégé. En effet, la théorie suggère que l'imposition du salaire minimum conduise la main-d'œuvre vers

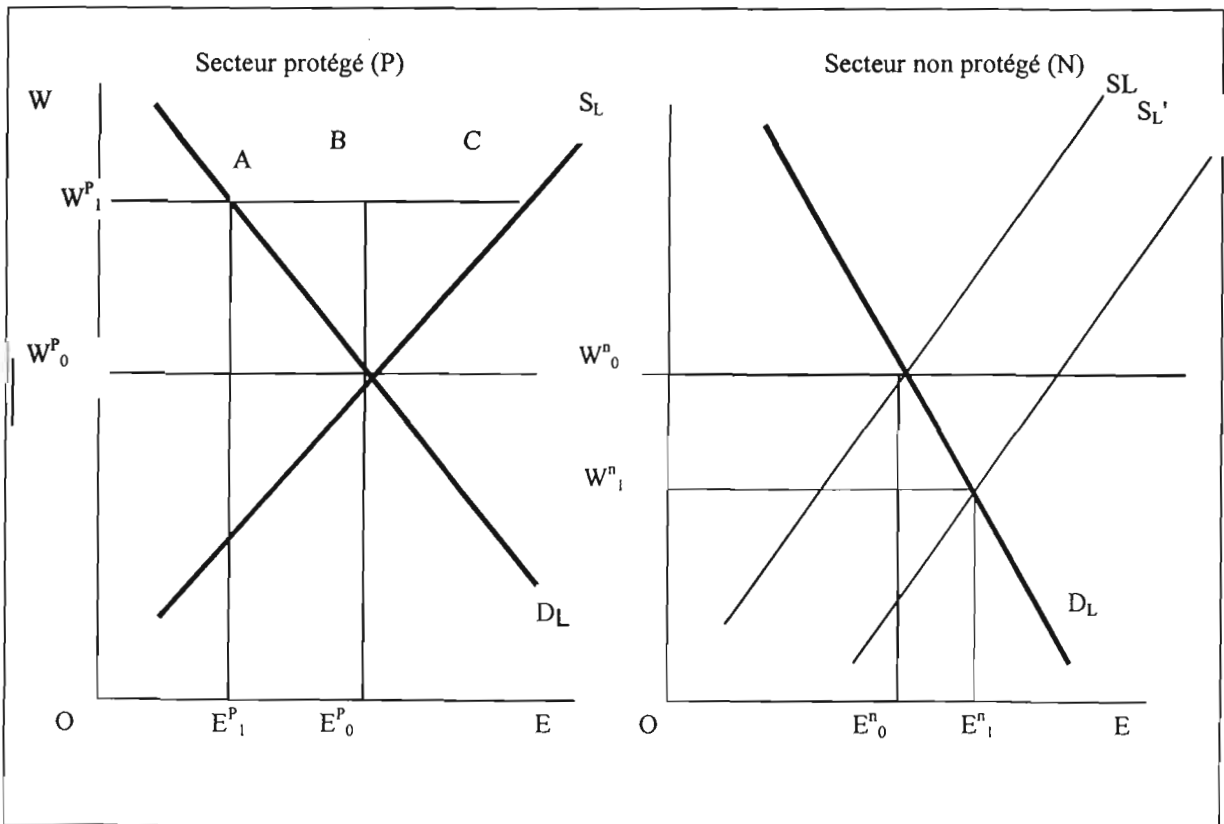
le secteur couvert. Les travailleurs qui seront incapables de trouver un emploi dans ce secteur vont soit (1) travailler dans le secteur non protégé, soit (2) se retirer du marché du travail, et soit (3) rester en chômage avec des possibilités de trouver un emploi dans le secteur couvert.

En conséquence le flux de travailleurs vers le secteur non protégé, la concurrence jouant, l'alternative (1) est choisie ; l'offre de travail se déplace vers le bas. Cette pression vers le bas engendre une réduction de salaire dans ce marché.

Le graphique 3.3 présente l'analyse graphique des effets du salaire minimum sur le chômage dans le modèle à deux secteurs.

Une telle imposition partielle du salaire minimum crée des gains pour certains travailleurs et des pertes pour d'autres.

Les gagnants sont les travailleurs du secteur "protégé" qui gardent leur emploi ex - post et les perdants sont ceux qui n'ont plus d'emploi dans le secteur "protégé", et maintenant sont payés à un bas salaire dans le secteur "non protégé".



Graphique 3.3: Les effets d'un salaire minimum sur les secteurs protégé et non protégé

A l'arrivée, ces auteurs concluent qu'à l'équilibre, il n'a pas d'impact sur le chômage et qu'il n'y aura que des effets redistributifs dans ce processus.

2°) Le second raffinement du modèle de base redéfinit les chômeurs découragés E_1 - E_2 dans le graphique en séparant "les travailleurs découragés" des chômeurs. Les travailleurs découragés renoncent à la recherche de travail et ils sont classés "en dehors de la force de travail" et exclus du nombre

officiel de chômeurs. C'est ce qui explique que le modèle de base ne peut prédire de manière exacte les effets du salaire minimum sur le chômage.

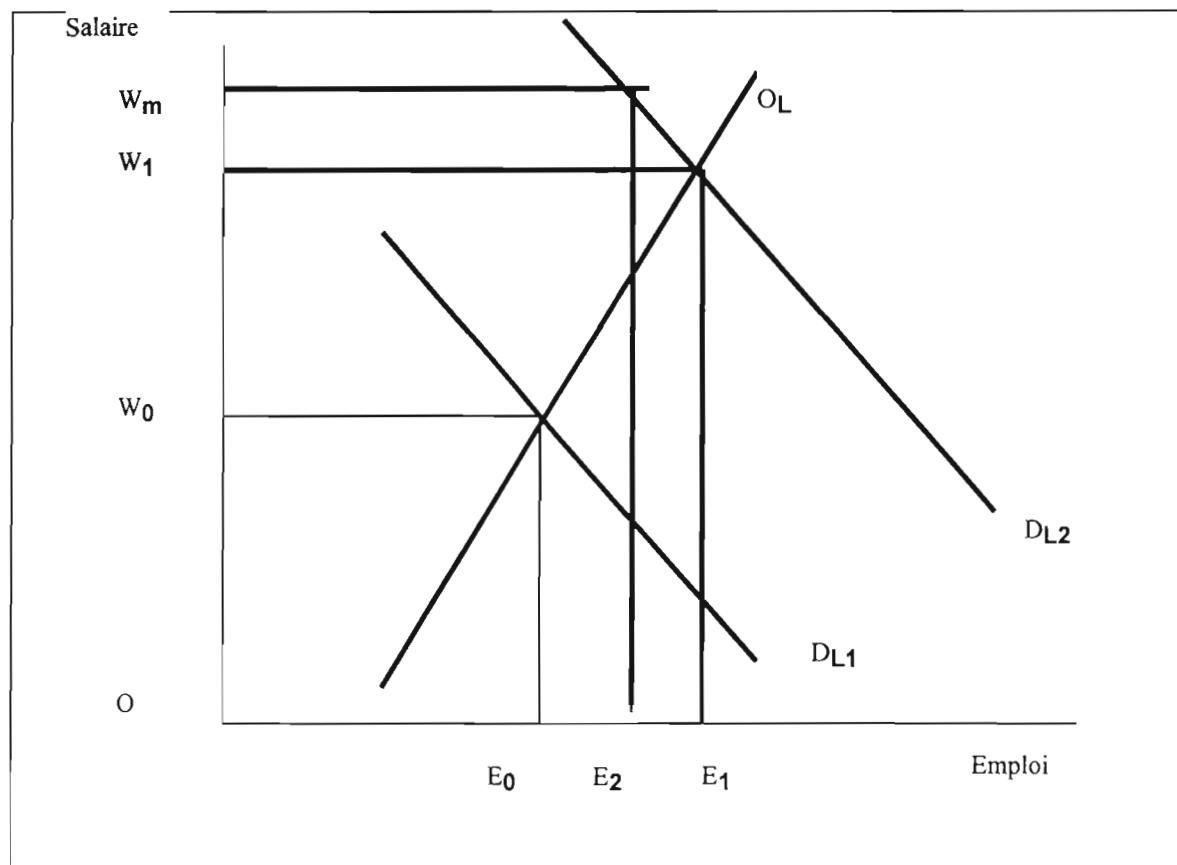
3°) Le troisième raffinement est l'introduction récente de l'emploi comme variable dépendante à la place du chômage.

BROWN et AL. (1981) soutiennent que la perte d'emploi est la meilleure mesure du "dommage" causé par une hausse du salaire minimum que l'est le changement du chômage

MINCER (1976) constate que l'effet de découragement est élevé pour beaucoup de groupes démographiques. Il pense que l'accroissement du chômage est plus petit que la baisse de l'emploi.

4°) Le raffinement final du modèle de base peut être considéré comme un cadre dynamique comme il apparaît sur le graphique 2.4. Lorsque la tendance de l'output est croissante, la théorie suggère que plutôt que l'emploi diminue, le salaire minimum pourrait retarder l'accroissement du taux d'emploi.

L'équilibre initial est à W_0 et E_0 pour le salaire et l'emploi respectivement. Mais comme la demande de travail a accru du fait que l'activité économique se développe, un salaire minimum W_m est imposé.



Graphique 3.4 : Les effets de sous-emploi du W_m dans un cadre dynamique.

A W_m , le nouvel équilibre est établi à E_2 , où $E_0 < E_2 < E_1$. Dans tous les cas, le salaire minimum n'a pas besoin de réduire l'emploi de manière

absolue, mais il paraît réduire le taux de croissance de l'emploi de ce qu'il aurait été à l'absence de salaire minimum. Cependant la perte d'emploi potentiel est estimée comme une perte due au salaire minimum.

SECTION 2: UN MODELE DE TRANSMISSION DES EFFETS DE L'IMPOSITION DU SMIG SUR L'EMPLOI DU SECTEUR MODERNE

Cette section a pour objet de présenter le modèle et son fonctionnement.

2.1 - Approche méthodologique.

Pour mieux comprendre notre étude, nous allons présenter un modèle théorique. Ce modèle sera utilisé pour l'estimation. Selon beaucoup d'auteurs le SMIG tend à baisser le niveau de l'emploi dans la plupart des cas.

Nous nous inspirerons (comme Allechi M'BET) des modèles de WELCH (1974) et MINCER (1976) qui constituent des modèles d'analyse d'équilibre partiel. Ces études et tant d'autres ont utilisé un modèle à une seule équation de la forme suivante:

$$Y = f(W_m, D, Z)$$

où Y la variable dépendante est une mesure de la force de travail ou de la population active (emploi, chômage, taux de participation de population active);

W_m est la mesure du salaire minimum ;

D représente une variable de performance économique de la Nation (généralement on utilise le produit intérieur brut) ;

et enfin Z décrit la liste des variables socio-économiques pouvant affecter le niveau de l'emploi (ou son taux de croissance, le niveau d'éducation de la population, etc.).

Dans cette étude nous allons procéder à une simplification. En effet, le modèle suppose que le salaire minimum s'applique à tous les secteurs sauf le secteur agricole.

Le facteur travail est supposé être homogène et le salaire minimum est effectif, c'est-à-dire qu'il est à un niveau fixé au-dessus du taux de salaire qui aurait prévalu sur le marché.

2.2 - Définition des variables.

1- La variable dépendante "Y" peut être définie de plusieurs manières. A l'image de RAGAN (1979), certains auteurs ou chercheurs ont défini Y comme étant le ratio **emploi/population**. Et pour d'autres comme ADIE (1971) et LOVEL (1972) Y est le taux de chômage.

La variable à expliquer Y prendra, tout au long de notre étude, d'abord la forme du nombre total d'emploi de l'économie, puis Y sera mesuré par le ratio

emploi/population (ce qui nous permettra de prendre en compte l'offre d'emploi constituée par la population).

Et enfin, nous nous prononcerons sur la variable la plus performante.

$$Y=EMP=EMPIN+EMPBTP+EMPCOM+EMP SER$$

avec, EMP = emploi total, EMPIN = emploi dans l'industrie;

EMPBTP = emploi dans le secteur bâtiments et travaux publics;

EMPCOM = emploi dans le commerce;

EMP SER = emploi dans le secteur services.

2- **Wm** : le salaire minimum est le SMIG décrété officiellement.

3- Le produit intérieur brut (PIB) représente la variable de fluctuation économique.

4- Enfin, une variable **t** pour le trend qui constitue à la fois le progrès technique et l'évolution de la population.

Le modèle est donné par la relation suivante :

$$EMP=a_0 + a_1Wm + a_2POPU + a_3PIB + a_4T + \varepsilon_i$$

où, a_0 = constante, a_1 , a_2 , a_3 , et a_4 sont les coefficients des variables citées ci-dessus.

POPU = population

ε_i = bruit blanc

Beaucoup d'études ont eu à utiliser ce modèle dérivé de l'approche directe (ROGAN).

2.3 - Les hypothèses du modèle.

a°) L'hypothèse principale à tester est la suivante : est-ce que le salaire minimum réel provoque une réduction du niveau d'emploi au SENEGAL comme le prédit la théorie ? Autrement dit, nous vérifierons si $\partial EMP/\partial Wm < 0$?

Quel est alors le degré de l'impact ?

Pour répondre à cette question nous devons nécessairement convertir les coefficients en élasticités en utilisant la forme logarithmique.

b°) Les autres hypothèses à tester sont les effets des augmentations du PIB, de la population, et du Trend sur le niveau de l'emploi.

Une croissance du PIB, de la population augmente - t - elle le niveau de l'emploi, et dans quelle proportion ?

En général, la théorie prédit que $\partial EMP/\partial PIB > 0$, mais le signe de $\partial EMP/\partial POP$ ne peut être déterminé de manière non ambiguë. Seuls les résultats empiriques pourront aider à répondre à des questions de cette nature comme celle de l'effet du Trend sur le niveau d'emploi.

SECTION 3: DONNEES DE L'ESTIMATION STATISTIQUE ET LEURS SOURCES.

Dans cette section, nous allons présenter les différentes données utilisées dans les estimations et leurs sources.

3.1 - Les données de l'estimation statistique.

Nous donnerons successivement les données de l'estimation statistique.

3.1.1 - Le salaire minimum interprofessionnel garanti horaire (SMIGH).

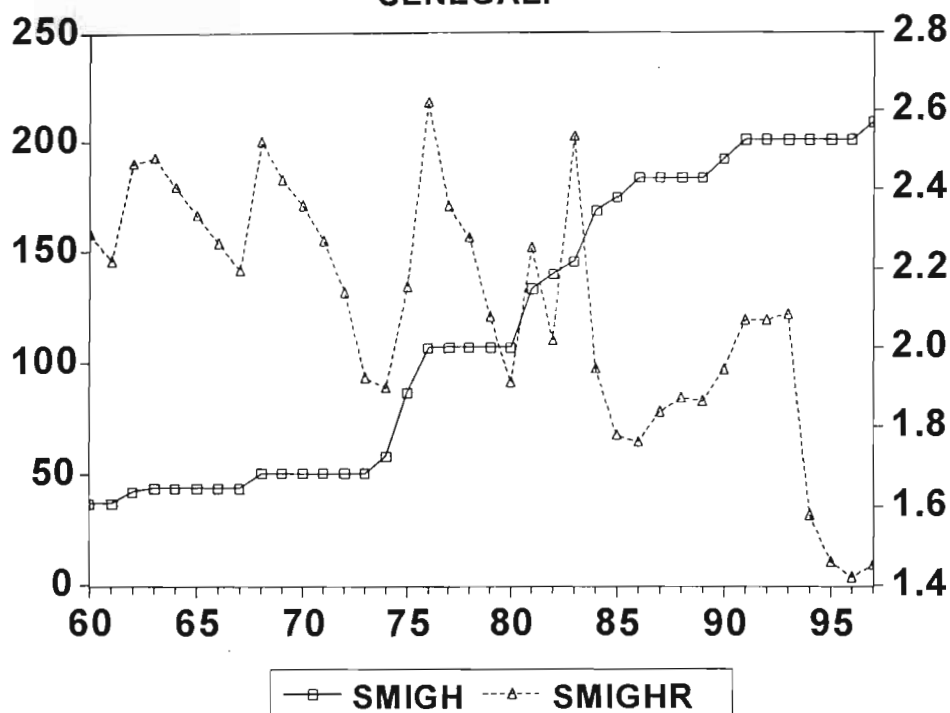
Le graphique suivant retrace l'évolution du SMIGH et du salaire minimum interprofessionnel horaire réel (SMIGHR).

Le SMIG horaire, au Sénégal, a été de 1963 à 1975 estimé en deux chiffres. En effet, de 1963 à 1967 il a été fixe et égal à 44 francs et de 1968 à 1973 il est estimé à 50,6 francs. En 1974 il augmente de 7,59 points et devient 86,98 en 1975. Aussi, à partir de 1976, atteint - il les trois chiffres.

Durant la période 1976 - 1980, il devient 107,05 francs. Et par la suite le syndicalisme s'est développé au Sénégal (CNTS), et le SMIG horaire est passé de 133,81 en 1981 à 209,1 en 1997 soit un taux moyen de croissance de 56,27%.

Cependant, en prenant en compte le SMIG réel, nous remarquons que, avec la hausse du coût de la vie, celui-ci a accusé une baisse très importante (de 2,285 francs en 1960 à 1,453 francs en 1997). Ce qui entraîne une baisse du niveau de vie du travailleur sénégalais.

GRAPHIQUE 3.1 :EVOLUTION DU SMIGH ET DU SMIGHR DE 1960 À 1997 AU SENEGAL.



3.1.2 - L'emploi.

A ce niveau nous considérerons l'emploi dans le secteur moderne des entreprises non financières.

Les raisons de ce choix sont de deux ordres:

- Les effectifs de ces secteurs sont plus connus dans la mesure où, à la fin de chaque exercice, les entreprises sont tenues d'envoyer leurs documents comptables à la Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS) qui est chargée de traiter ces informations. Donc les données sur ces unités de production peuvent être consultées et utilisées dans un travail de recherche comme le notre;

- aussi, puis que l'heure est - elle à la restructuration et à la privatisation (partielle ou totale) des entreprises publiques ou parapubliques, le secteur privé est - il ciblé pour être un secteur créateur d'emplois.

Ce sont ces raisons parmi d'autres qui nous ont poussés à ne pas prendre en compte la fonction publique bien qu'elle demeure pléthorique.

Le tableau qui suit donne l'évolution de l'emploi dans le secteur moderne des entreprises non financières.

La DPS a recensé 115 activités qui ont été classées par groupe d'activités homogènes.

Tableau 3.1: L'évolution de l'emploi du secteur moderne de 1982 à 1995 au SENEGAL.

Années	BTP	%	COM	%	IND	%	SERV	%	Total	%
1982	6651	11,07	6676	11,11	33349	55,51	13403	22,31	60079	100
1983	7738	13,00	7442	12,50	31067	52,19	13281	22,31	59528	100
1984	4396	6,89	7833	12,27	34835	54,6	16769	26,27	63833	100
1985	7129	11,02	7792	12,05	34742	53,7	15008	23,21	64671	100
1986	3795	6,31	7058	11,75	34395	57,2	14845	24,7	60093	100
1987	3222	5,35	6160	10,22	33004	54,8	17889	29,68	60275	100
1988	3139	5,29	6451	10,82	31423	52,9	18375	30,94	59388	100
1989	2991	5,5	6450	11,85	31558	58	13410	24,65	54409	100
1990	3641	5,78	6318	10,03	31506	50	21515	34,16	62980	100
1991	3270	5,69	6288	10,95	29952	52,2	17910	31,19	57420	100
1992	3478	6,67	5109	9,8	26716	51,3	16811	32,26	52114	100
1993	3570	7,45	5109	10,67	27738	57,9	11495	23,99	47912	100
1994	2376	5,14	3942	8,54	28904	62,6	10963	23,74	46185	100
1995	2522	6,26	3776	9,38	23077	57,3	10885	27,04	40260	100

BTP = bâtiments et travaux publics, IND = industrie, COM = commerce, SERV = services.

Sources : DPS, CUCI.

En premier lieu, ces activités ont été regroupées en 35 secteurs (voir liste en annexe 1) qui, à son tour, sont répartis en 9 groupes. Ces derniers sont ventilés en quatre grands secteurs.

- **Le secteur <<industrie>>**: de 1983 à 1986, les effectifs du secteur industriel ont passé de 31067 à 34395, soit un accroissement de 10,7%. Mais à partir de 1987, les effectifs diminuent d'année en année jusqu'en 1995. Cette déprime de l'emploi, dans ce secteur illustre d'avantage la crise prolongée qui affecte l'économie du pays.

Malgré ces difficultés, le secteur industriel reste le plus grand secteur pourvoyeur d'emplois car il occupe plus de 52% de l'emploi total du secteur moderne des entreprises non financières.

- **Le secteur << services>>**: ce secteur vient tout juste après l'industrie. En effet, de 1982 à 1990, ses effectifs ont passé de 13403 à 21515 (soit 60,56 d'augmentation). Une explication de cette hausse de l'emploi dans ce secteur peut être l'accroissement des unités de production durant cette période (de 246 à 370). Et par la suite, les effectifs et les unités de production ont diminué de manière parallèle. Le secteur occupe 27% en moyenne de l'effectif total.

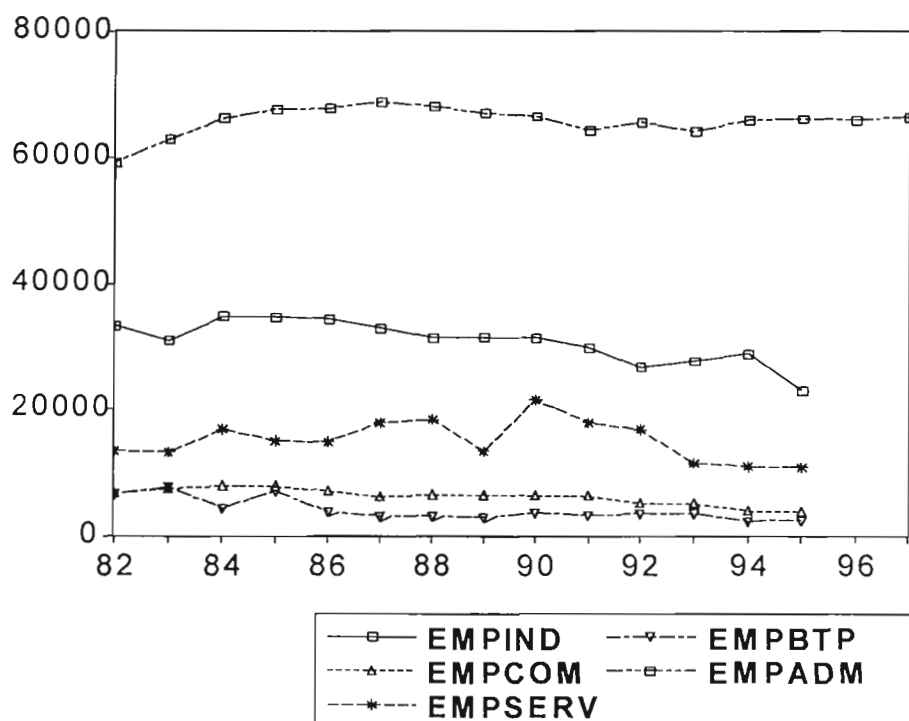
- **Le secteur <<commerce>>**: il a enregistré une croissance positive de 1982 à 1984 de 1157 en valeur absolue, soit 17,33% en valeur relative. Et, après, il a accusé une baisse continue jusqu'en 1995 (avec 3776 travailleurs). Le nombre d'unités productives (voir annexe 2) passe de 1989 à 1995 de 400 à 246 (soit une réduction de 154 unités). Il représente en moyenne 11% des effectifs.

- **Le secteur <<bâtiments et travaux publics>>**: c'est le secteur qui a été le plus bouleversé par la crise économique en matière d'emploi. De 1982 à 1985, en moyenne, il employait 6478 travailleurs. Mais de 1986 à 1995, l'emploi moyen de ce dernier tombe à 3200. Ce secteur représente 7% de l'emploi total dans le secteur moderne.

Pour mieux montrer l'évolution de ces secteurs, nous donnons le graphique suivant.

GRAPHIQUE 3.2 : EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES

QUATRE MOCRO-SECTEURS DE 1982 À 1996 AU SENEGAL.



3.1.3 - LE PRODUIT INTERIEUR BRUT.

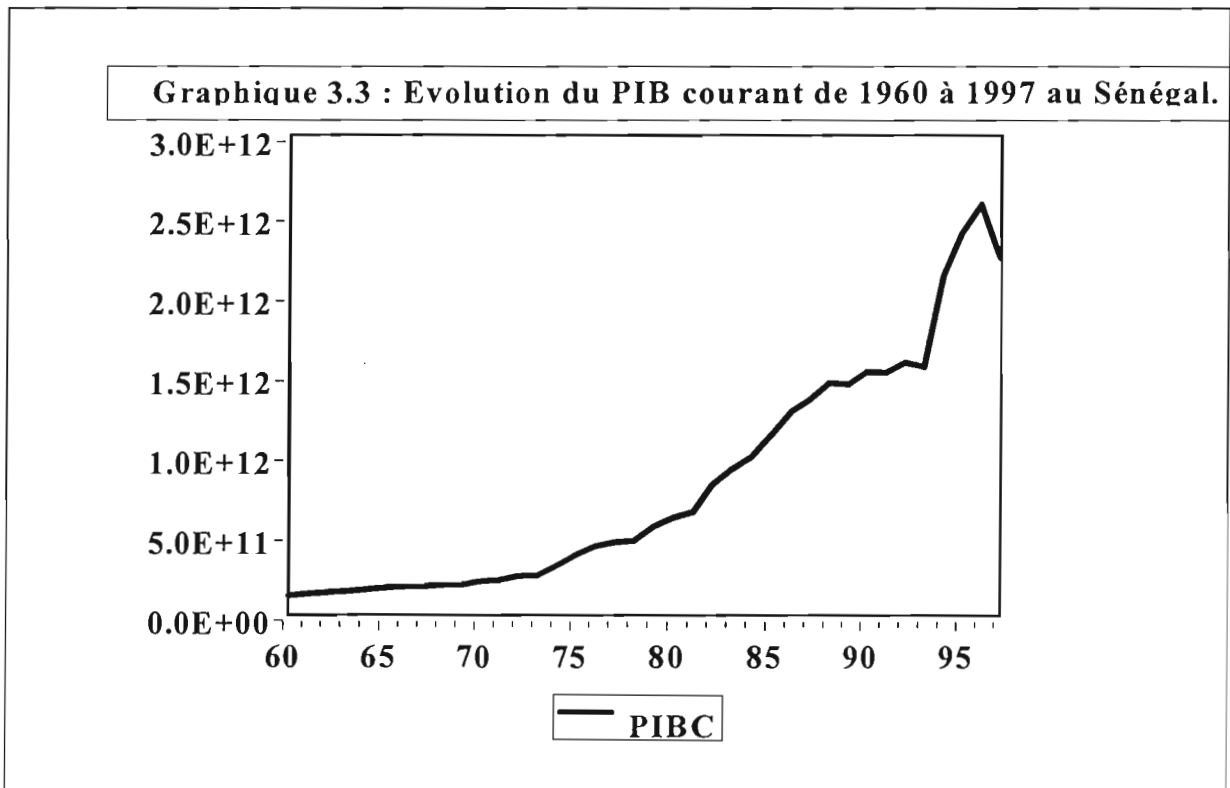
L'évolution du PIB est révélatrice de la situation économique du pays. En effet, le taux de croissance du PIB de 1960 à 1997 fluctue d'une année à une autre. Ceci peut être expliqué par les années successives de sécheresses³⁹ que le Sénégal a passé, à la conjoncture économique internationale défavorable (pendant longtemps, les variations successives du dollar ont eu des conséquences désastreuses pour nos économies en voie de développement),

³⁹ 1971, 1973, 1977, 1978, 1980, 1981, 1984.

aussi, la surévaluation du franc CFA a été souvent citée comme cause du blocage des économies de la zone. Nous savons que cette dernière cause ne stimule guère la production nationale.

D'ailleurs l'évolution du PIB courant a été croissante mais à taux décroissant. La baisse de 1995 est due aux effets d'après dévaluation; l'économie a besoin du temps pour se ressaisir.

Le graphique qui suit donne l'évolution du PIB courant de 1960 à 1997.

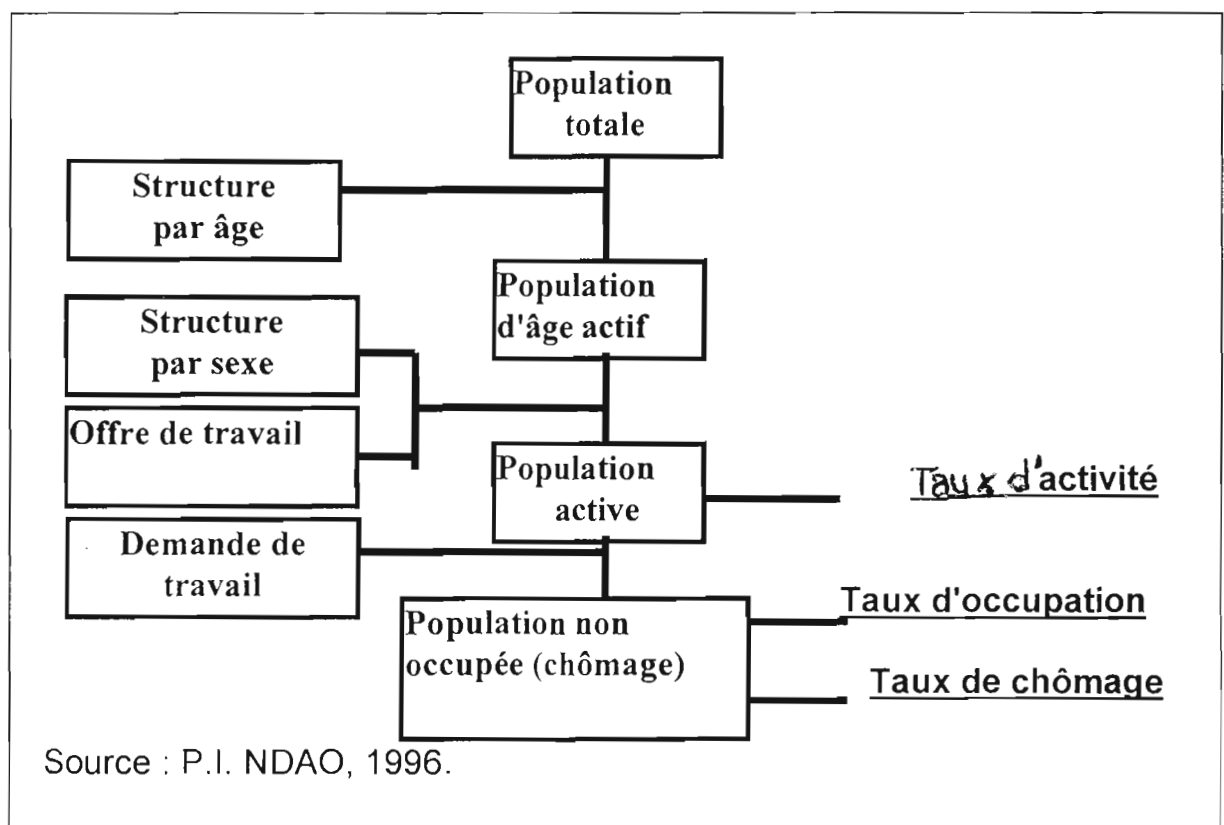


3.1.4 - La population et le ratio emploi / population.

Malgré la difficulté de prévenir à priori l'impact d'une croissance démographique sur l'emploi ; P. I. NDAO⁴⁰ pense que l'impact des structures démographiques intervient principalement dans la structure quantitative et qualitative de la demande d'emploi, avec un "effet - retard" plus ou moins long. Et il ajoute que structurellement, la demande d'emploi non satisfaite est fonction à moyen, long et de court terme, de la population totale, et de la population active occupée.

Le schéma suivant décrit les rapports existant entre les principales variables socio-démographiques, et les variables d'emploi.

Schéma 3.1: Relations quantitatives population - emploi - chômage.



Les données démographiques citées ci-dessus sont présentées dans le tableau qui suit.

⁴⁰ P.I. NDAO, 1996, Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal, Rapport final, volumes I et II.

Tableau 3. 2: Evolution des principales variables démo-économiques sur la période 1988-2015.

variables	1988 (a)	2000 (b)	2015 (b)
Population d'âge actif (10 ans et plus)	4449249	6603600	10715500
Population active (50,1%)	2231085	3037115	536466
Population occupée (91,8%)	2049052	3037115	4928251
Population inoccupée (9,2%)	182033	271289	440215
Population inactive	2218164	2218164	5347034

Source:(a) RGPH de 1988.

(b) Variante constante DP/MEFP.

Ce tableau nous renseigne sur la situation inquiétante de l'emploi dans les années à venir. En effet, pour maintenir constant le taux de chômage à son niveau de 1988 (9,2%), l'économie sénégalaise devra créer en moyenne:

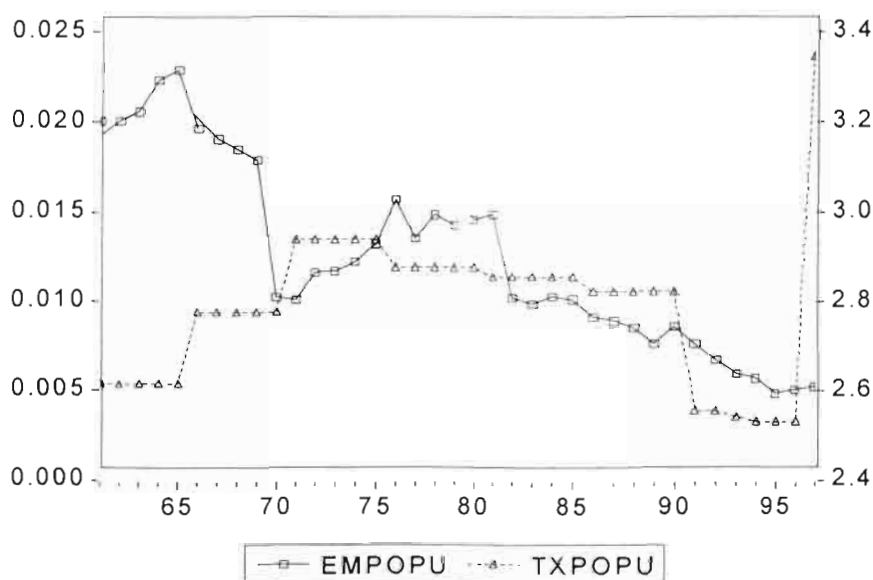
- 82339 emplois par an, sur la période 1988-2000;

- 126076 emplois par an, entre 2001 et 2015.

Si nous prenons en considération l'objectif du gouvernement de créer 20000 emplois par an au cours de la période 1993-2000 ; nous remarquons que celui-ci représente 24,3% du nombre de nouveaux arrivants dans le marché du travail

D'ailleurs, le graphique qui suit décrit les évolutions du taux de croissance de la population et du rapport emploi - population au Sénégal.

Graphique 3.4 : Evolution du taux de croissance de la population et du ratio emploi/population de 1960 à 1997 au SENEGAL.



La rigidité du marché du travail, l'augmentation du chômage et l'accroissement de la population sont les principaux facteurs qui expliquent le faible niveau du ratio emploi / population.

3.2 - Les sources des données.

Notre étude a nécessité l'utilisation de beaucoup de données dont les sources sont diverses.

Afin de vérifier nos hypothèses, il nous faut faire la collecte de données (annexe 3) sur l'emploi des différents secteurs non agricoles. L'emploi total EMP est donc donné par la somme du volume d'emplois dans chaque secteur. Les sources de ces données sont totalement secondaires. Nos données viennent essentiellement de la Direction de la Prévision et de la Statistique (DPS), du service des statistiques du travail, des bases de données du Bureau International du Travail, et de l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO, 1994).

Les données sur le SMIG horaire, l'emploi, le PIB, la population totale, sont tirées des rapports " situation économique " de la DPS. Aussi, l'indice de prix à la consommation et le déflateur du PIB viennent de cette même Direction.

La répartition de la population entre population d'âge actif, population active, population occupée, population inoccupée, population inactive, population rurale, population agricole et population agricole active provient des bases de données de la FAO, de la DPS et du MEFP.

Enfin, les données sur les salaires catégoriels et salaires bruts viennent du rapport de 1996 du CNP et de la CNES sur l'environnement des entreprises industrielles de l'U.E.M.O.A publié par la chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture de Dakar.

L'objet du chapitre était de présenter le cadre conceptuel et un modèle adapté qui nous permettra de mesurer les effets des variables comme le SMIG, le PIB, la population et le progrès technique sur l'emploi, et sur le ratio emploi /population.

En décrivant les relations entre les variables dépendantes et celles dites indépendantes, nous parvenons à mesurer d'une manière assez exacte les effets des interventions des institutions (Etat, syndicats, surtout) sur le marché du travail.

Dans le chapitre suivant nous présenterons les estimations empiriques des différentes formes d'équations du modèle et les implications de politique économique.

Des simulations d'une hausse du SMIG, d'une croissance économique et d'un accroissement démographique seront également faites.

CHAPITRE IV:

ESTIMATIONS EMPIRIQUES ET IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE.

Nous avons exposé dans le cadre conceptuel la théorie du salaire minimum et de l'emploi. Cela va nous permettre de confronter, à l'aide d'un modèle théorique, les résultats trouvés et les prédictions de la théorie.

Le chapitre qui suit présente les estimations économétriques des équations et les différents coefficients traduisant les impacts des variables indépendantes sur l'emploi et sur le ratio emploi /population.

Ce chapitre comprend trois sections. La première présente les estimations des coefficients et les analyses des résultats. La seconde section est consacrée aux exercices de simulations. Enfin, la troisième section établit les implications de politique économique.

SECTION 1 : ESTIMATION EMPIRIQUE ET ANALYSE DES RESULTATS

Dans cette section, nous donnerons successivement les élasticités des différentes variables, et l'analyse des résultats.

1.1 - Estimation empirique.

En théorie (comme le montrent nos hypothèses), toute augmentation du salaire minimum effectif réel est équivalente à une diminution du niveau de l'emploi dans l'économie ($\partial \text{EMP} / \partial \text{Wm} < 0$).

En outre, l'accroissement de l'activité économique (PIB) devrait entraîner une hausse de l'emploi ($\partial \text{EMP} / \partial \text{PIB} > 0$).

Egalement, les effets des innovations technologiques et de la variable population dépendraient des estimations économétriques.

L'équation initiale sera transformée sous la forme logarithmique. Ceci nous permettra d'estimer des coefficients d'élasticité.

La vérification de ces hypothèses va nécessiter plusieurs estimations.

En premier lieu, nous utiliserons la méthode des moindres carrés simples (MMCS) de l'équation donnée en haut.

En second lieu, la méthode des moindres carrés généralisés (MMCG) sera utilisée pour entreprendre des corrections des problèmes d'autocorrélation⁴¹ qui affectent toute série chronologique.

L'équation de base est la suivante :

$$\text{EMP} = a_0 + a_1 \text{Wm} + a_2 \text{POP} + a_3 \text{PIB} + a_4 \text{T} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Après transformation logarithmique, cette équation de base devient :

$$\text{LNTOTEMP} = \beta_0 + \beta_1 \text{LNSMIGH} + \beta_2 \text{LNPIB} + \beta_3 \text{LNPOPU} + \beta_4 \text{LNTRD} + \mu_i \quad (2)$$

Où, β_0 = constante, β_1 , β_2 , β_3 , et β_4 sont, respectivement, les élasticités du SMIG, du PIB, de la population et du trend par rapport à l'emploi total.

L'estimation empirique donne les équations suivantes.

RESULTATS 1: (MMCS)

$$\text{LNTOTEMP} = 37,15 - 0,847 \text{LNSMIGH} + 0,154 \text{LNPIB} + 1,667 \text{LNPOPU}$$

(- 4,845) (0,628) (0,615)

$$R^2 = 0,64 \quad \overline{R^2} = 0,611 \quad \text{DW} = 1,089 \quad \text{F}(3,35) = 18,82$$

Où **TOTEMP** est l'emploi total, **SMIGH** est le salaire minimum interprofessionnel garanti horaire, **PIB** est le produit intérieur brut, **POPU** est la population totale, R^2 est le coefficient de détermination, **DW** est la statistique DURBIN -WATSON et $F(v, n)$ est le Fisher calculé et v et n représentent le nombre de variables indépendantes et le nombre d'années respectivement.

RESULTATS 2: (MMCG)

$$\text{LNTOTEMP} = 27 - 0,847 \text{LNSMIGH} + 0,1336 \text{LNPIB} + 1,769 \text{LNPOPU}$$

(-4,55) (0,498) (2,679)

$$R^2 = 0,634 \quad \overline{R^2} = 0,60 \quad \text{DW} = 1,72 \quad \text{F}(3,35) = 17,97$$

Les tests qui sont présentés sont habituels.

RESULTATS 3: (MMCG + TREND)

$$\text{LNTOTEMP} = 11,48 - 1,057 \text{LNSMIGH} + 0,175 \text{LNPIB} - 0,0387 \text{TRD}$$

(-2,71) (0,914) (-2,57)

$$R^2 = 0,87 \quad \overline{R^2} = 0,84 \quad \text{DW} = 1,77 \quad \text{F}(3,15) = 24,88$$

où **TRD** est le Trend, et les tests présentés sont habituels.

RESULTATS 4: MMCS

$$\text{LNEMPOPU} = 8,59 - 1,045 \text{LNSMIGH} + 1,54 \text{LNPIBT}$$

(- 4,19) (6,39)

$$R^2 = 0,80 \quad \overline{R^2} = 0,789 \quad \text{DW} = 0,90 \quad \text{F}(2,31) = 57,2$$

⁴¹ On parle d'autocorrélation des erreurs "lors que les erreurs sont liées par un processus de répétition" [R. Bourbonnais, 1993].

où EMPOPU est le ratio emploi /population, et PIBT est le produit intérieur brut par tête.

RESULTATS 5: (MMCG SANS TREND)

$$\text{LNEMPOPU} = 4,052 - 0,477 \text{ LNSMIGH} + 0,062 \text{ LNPIBT}$$

$$\quad \quad \quad (-4,63) \quad \quad \quad (9,99)$$

$$R^2 = 0,870 \quad \bar{R}^2 = 0,86 \quad \text{DW} = 1,61 \quad \text{F}(2,32) = 103,48$$

RESULTATS 6: MMCS + TREND

$$\text{LNEMPOPU} = -2,54 - 0,9715 \text{ LNSMIGH} + 0,4393 \text{ LNPIBT} + 0,0658 \text{ TRD}$$

$$\quad \quad \quad (-5,00) \quad \quad \quad (1,33) \quad \quad \quad (4,13)$$

$$R^2 = 0,88 \quad \bar{R}^2 = 0,86 \quad \text{DW} = 1,25 \quad \text{F}(3,26) = 62,48$$

$$\text{TEST DE CHOW: } 1982, \text{ F} = 2,424, \text{ P} = 0,08$$

RESULTATS 7: (MMCG + TREND)

$$\text{LNEMPOPU} = -1,97 - 0,044 \text{ LNSMIGH} + 0,442 \text{ LNPIBT} + 0,055 \text{ LNTRD}$$

$$\quad \quad \quad (-0,193) \quad \quad \quad (1,957) \quad \quad \quad (10,41)$$

$$R^2 = 0,88 \quad \bar{R}^2 = 0,86 \quad \text{DW} = 2,0959 \quad \text{F}(3,24) = 50,253$$

RESULTATS 8:

$$\text{LNEMPOPU} = 17,76 - 0,86 \text{ LNSMIGR} + 1,834 \text{ LNPIBTETR} + 0,055 \text{ LNTRD2}$$

$$\quad \quad \quad (-2,101) \quad \quad \quad (5,545) \quad \quad \quad (1,59)$$

$$R^2 = 0,850 \quad \bar{R}^2 = 0,809 \quad \text{DW} = 1,510 \quad \text{F}(3,15) = 20,83$$

où smigr est le SMIGH réel, PIBTETR est le PIB réel par tête, et TRD2 est le Trend élevé au carré.

RESULTATS 9: (MMCG + TREND)

$$\text{LNEMPOPU} = 6,81 - 0,41 \text{ LNSMIGR} + 1,378 \text{ LNPIBTETR} + 0,045 \text{ LNTRD2}$$

$$\quad \quad \quad (-1,11) \quad \quad \quad (5,07) \quad \quad \quad (1,392)$$

$$R^2 = 0,808 \quad \bar{R}^2 = 0,763 \quad \text{DW} = 1,78 \quad \text{F}(3,17) = 18,237$$

$$\text{TEST DE CHOW: } 1989, \text{ F} = 1,55998, \text{ P} = 0,255$$

En récapitulant, on peut dresser le tableau suivant.

Tableau 4.1: Les coefficients d'élasticité des différentes régressions.

SPECIFICATION ET FORMES FONCTIONNELLES	Constante	SMIG	PIB	POPU	TRD	R ²	DW
MMCS 1. Equation (t)	37,15	-0,847 (-4,845)	0,154 (0,628)	1,667 (0,615)		0,64	1,089
MMCG 2. Equation (t)	27	-0,861 (-4,845)	0,136 (0,498)	1,769 (2,679)		0,63	1,72
MMCS + TREND 3. Equation modifiée	11,48	-1,057 (-2,71)	0,175 (0,914)		-0,039 (-2,57)	0,87	1,77
MMCS 4. Equation modifiée (t)	8,59	-1,045 (-4,19)	1,54 (6,39)			0,8	0,9
MMCG 5. Equation (t)	4,052	-0,477 (-4,63)	0,062 (9,99)			0,87	1,61
MMCS + TREND 6. Equation (t)	-2,54	-0,9715 (-5,00)	0,4393 (1,33)		0,066 (4,13)	0,88	1,25
MMCG + TREND 7. Equation (t)	-1,97	-0,044 (-0,193)	0,442 (1,957)		0,055 (10,41)	0,88	2,096
MMCS 8. Equation (t)	17,76	-0,86 (-2,101)	1,84 (5,545)		0,055 (1,59)	0,85	1,51
MMCG 9. Equation (t)	6,81	-0,41 (-1,11)	1,378 (5,07)		0,045 (1,392)	0,81	1,78

(t) est la statistique t.

1.2 - Analyse des résultats.

Nous analyserons les résultats successivement.

RESULTATS 1: MMCS

Nous remarquons que, conformément à la théorie, et avec les études passées notamment celle de ALLECHI M'BET, le salaire minimum exerce un impact négatif sur l'emploi du secteur moderne au Sénégal.

Les variations de l'emploi dans le secteur moderne sont expliquées à 64% par le SMIG, le PIB, et la population.

Les estimations nous révèlent, du point de vue statistique, qu'une seule variable est significative (un T de student de -4,847). Il s'agit du SMIG. Autrement dit, le SMIG constitue un facteur déterminant dans la création d'emploi.

Dans le secteur moderne, l'élasticité de l'emploi par rapport au SMIG est estimée à -0,847.

L'impact du SMIG est statistiquement significatif.

En outre, ces résultats montrent que l'effet du PIB (le niveau de l'activité économique) est positivement relié à l'emploi.

Ce résultat est également conforme aux prédictions de la théorie. Mais cet effet positif n'est statistiquement significatif qu'à 1%. Notons que l'effet du PIB est moindre par rapport à celui du SMIG.

Enfin, l'effet de la population est positif mais non significatif.

Ces conclusions doivent être interprétées avec attention. En effet, le faible niveau de la statistique DURBIN - WATSON ($DW = 1,089$) indique une sérieuse corrélation et par ricochet ces relations peuvent être erronées. Pour corriger les résultats de cette autocorrélation entre les variables ; la méthode des moindres carrés généralisés (MMCG) va être employée.

RESULTATS 2: (MMCG)

A la quatrième itération, nous retrouvons une convergence. Nous remarquons que, les coefficients sont relativement semblables et que les signes sont toujours respectés.

Du point de vue statistique, les variables SMIG et population sont significatives.

Les variations de l'emploi sont expliquées à 63% par les variables de l'équation.

Nous introduisons la variable Trend (TRD).

RESULTATS 3: (MMCG + TREND)

En introduisant la variable TRD, nous remarquons d'abord que, les signes du SMIG et du PIB respectent ce que prédit la théorie. Mais, seule la variable indiquant le SMIG est statistiquement significative. L'élasticité de l'emploi par rapport au SMIG a augmenté en valeur absolue et passe de $-0,847$ à $-1,057$.

La variable TRD a un signe négatif et un effet significatif.

Le Trend représentant le progrès technique peut être utilisé comme un substitut du facteur travail.

Les variations de l'emploi sont expliquées par 87% des variables de l'équation.

A ce niveau le problème d'autocorrélation ne se pose pas (la statistique $W = 1,77$).

RESULTATS 4: MMCS

De ces résultats, nous notons les conclusions suivantes.

Les variations de la part de l'emploi dans la population (le ratio emploi /population) sont expliquées à 80% par le SMIGH et le PIB par tête.

L'élasticité de ce ratio par rapport au PIB par tête est estimée à $+1,54$.

Le SMIG a un effet significatif sur le ratio emploi /population (EMPOPU). Le PIB par tête (PIBT) a toujours un signe positif, et est statistiquement très significatif et son influence est plus déterminante que celle du SMIG dans la création d'emplois. La croissance économique incite les entreprises à accroître leur offre d'emploi.

L'effet du PIBT est supérieur à l'effet négatif du SMIG.
Malgré l'importance du coefficient de détermination ($R^2 = 0,80$), le DW reste faible.

RESULTATS 5: (MMCG SANS TREND)

Après correction, nous obtenons les résultats suivants:

A ce niveau, nous remarquons qu'il y a convergence à la deuxième itération.

Les variations de la part de l'emploi dans la population sont expliquées à 87% par le SMIG et le PIB par tête.

Les signes des élasticités confirmant la théorie du salaire minimum et de l'emploi. Les variables sont, du point de vue statistique, significatives.

La grandeur des coefficients est réduite (le SMIG passe de 1,045 à 0,477 et le PIB par tête de 1,54 à 0,062), et ils sont tout significatifs.

RESULTATS 6: (MMCS + TREND)

L'introduction du Trend apporte des modifications très intéressantes.

Les variations de ce ratio (EMPOPU) sont expliquées à 88% par les variables retenues.

L'effet du SMIG qui est négatif reste cependant significatif. L'élasticité du SMIG par rapport à l'emploi passe de -0,477 à -0,9715.

L'impact du PIBT reste également positif mais n'est plus significatif. Et le Trend a un effet faible mais très significatif.

RESULTATS 7: (MMCG+TREND)

A ce niveau, nous remarquons qu'il y a convergence à la troisième itération.

Les changements de l'emploi sont expliqués à 88% par les variables définies ci-dessus.

La variable Trend est très significative et a un impact positif sur l'emploi. Le progrès technique, en favorisant la diffusion de technologies nouvelles, crée des emplois supplémentaires dans l'économie.

Le PIB devient significatif, et son coefficient d'élasticité passe de 0,439 à 0,442.

RESULTATS 8: (MMCS)

Les variations du ratio emploi /population sont expliquées à 85% par le SMIG réel, le PIB réel par tête et le Trend.

De ces résultats, on dénote que, d'abord, le SMIG réel a un effet négatif et significatif sur l'emploi.

En outre, le PIB réel par tête l'est mais à une amplitude très élevée par rapport au SMIG réel.

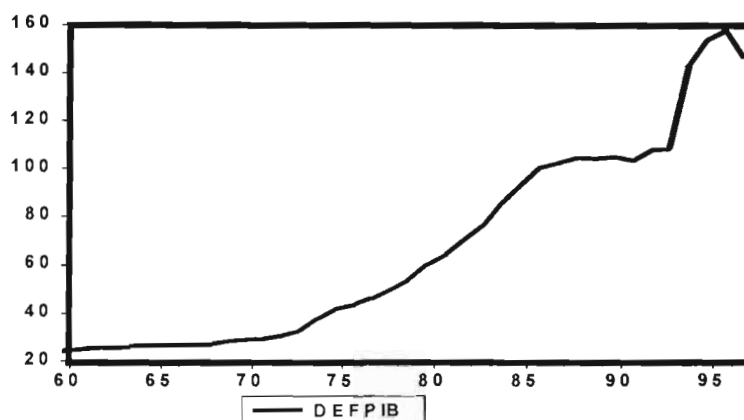
Egalement, de 1972 à 1985, le déflateur du PIB est passé de 28,23 à 91,09 (soit une hausse absolue de 62,86), et il sera estimé à 143,99 en 1997.

En plus, il a subi une brusque augmentation à partir 1993 jusqu'en 1996.

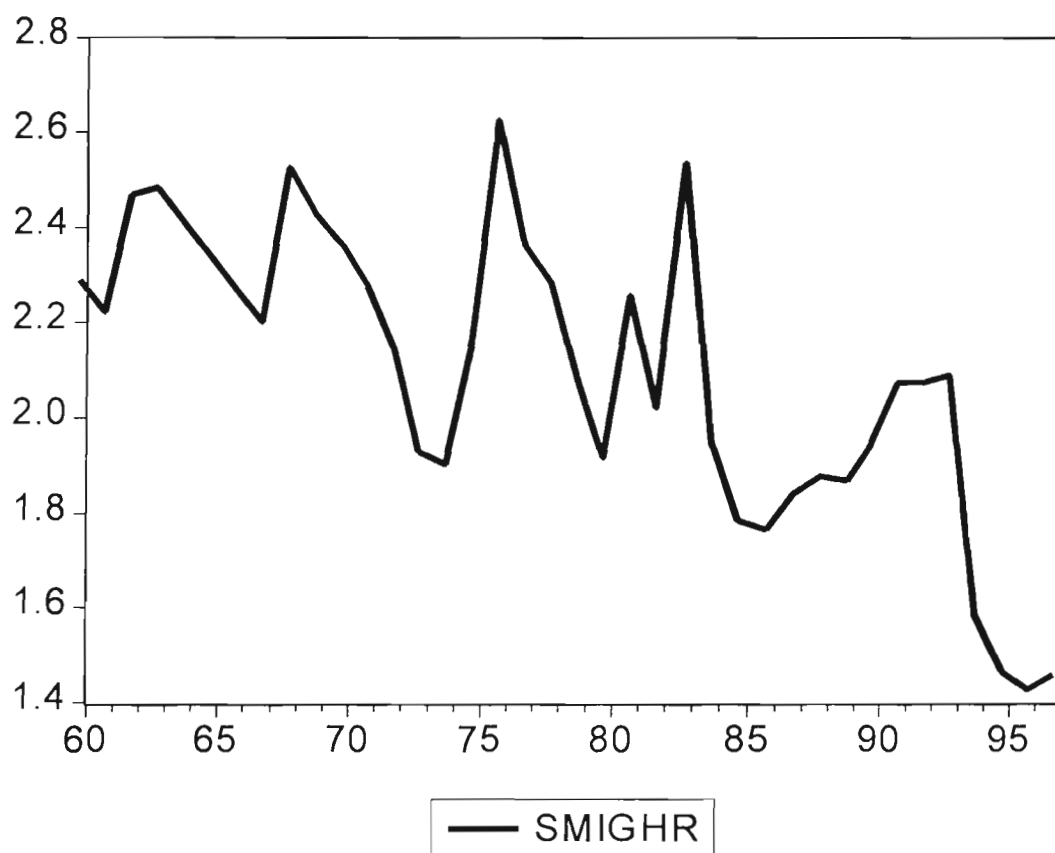
La représentation graphique donne l'évolution du déflateur du PIB qui justifie les remarques présentées ci-dessus.

Enfin, le Trend a un effet positif mais infime.

GRAPHIQUE 4.1 : EVOLUTION DU DEFLATEUR DU PIB DE 1960 A 1996 AU SENEGAL.



La représentation graphique du SMIG réel a montré que celui - ci a subi l'effet de l'augmentation du coût de la vie (les indices de prix à la consommation). En effet l'évolution du SMIG réel a été marquée par des fluctuations et des creux. A partir de 1993, le SMIG réel a chuté d'une manière brusque à cause de l'augmentation généralisée des prix au lendemain du changement de parité survenu en janvier 1994. Et il faudra attendre l'année 1996 pour observer une augmentation de celui-ci.

GRAPHIQUE 4.2: Evolution du SMIG réel de 1960 à 1997 au SENEGAL.**RESULTATS 9: (MMCG + TREND)**

Les fluctuations du ratio emploi /population sont expliquées à 81% par les variables de l'équation.

Après convergence à la première itération, nous remarquons que le SMIG horaire réel conserve toujours son signe négatif, mais il exerce un impact très faible (coefficient non significatif) sur l'emploi. Le Trend, aussi, a le même signe que dans les résultats précédents et son coefficient n'est pas significatif. Seul le PIB réel par tête a un effet positif et très significatif sur la part de l'emploi dans la population totale dans le secteur moderne au Sénégal.

Nous allons maintenant procéder aux simulations qui nous permettront d'évaluer les effets des politiques socio-économiques sur le marché du travail, et en particulier sur l'emploi total des quatre macro - secteurs choisis.

SECTION 2: LES RESULTATS DES SIMULATIONS.

L'appréciation de certaines décisions de politiques économiques (augmentation du SMIG, la croissance économique et l'accroissement démographique) sur l'emploi du secteur moderne sera faite par l'intermédiaire de trois simulations. Le choix de ces mesures se justifie par le fait que le problème de l'emploi est devenu au Sénégal une préoccupation majeure de l'Etat qui en a fait l'une de ses priorités essentielles.

Les deux premiers chocs portent sur l'augmentation du SMIG pour l'amélioration du salaire du travailleur et celui d'une croissance économique.

Le dernier choc est d'ordre social : une augmentation de la population.

Les impacts de ces chocs sont évalués par des tests empiriques et nous allons préciser le nombre d'accroissement moyen de l'emploi.

2.1 - Effet d'une hausse du SMIG sur l'emploi.

Nous considérons que le SMIG est une forme de salaire, il est un coût du côté de l'entreprise. Et d'après la théorie économique, l'augmentation du taux de salaire effectif réduit l'offre de travail des employeurs et inversement.

L'hypothèse que nous avons posée est la suivante:

H1: l'augmentation du salaire minimum provoque une réduction du niveau de l'emploi.

L'interprétation des résultats de cette simulation est faite en se référant à la variation subie par la variable SMIG des équations.

Les résultats de cette variation sont regroupés dans le tableau 4.2.

Tableau 4.2 : Effet estimé d'une hausse de 10% du SMIG sur l'emploi du secteur moderne.

SPECIFICATION ET FORMES FONCTIONNELLES	Effet du SMIG sur l'emploi (%)	Accroissement moyen de l'emploi (*).
MMCS 1. Equation	-8,47	5296
MMCG 2. Equation	-8,61	5383
MMCS + TREND 3. Equation modifiée	-10,57	0,002938
MMCS 4. Equation modifiée	-10,45	0,002905
MMCG 5. Equation	-4,77	0,002275
MMCS + TREND 6. Equation	-9,715	0,027003
MMCG + TREND 7. Equation	-0,44	0,000122
MMCS 8. Equation	-8,6	0,00239
MMCG 9. Equation	-4,1	0,0011396

(*) Les calculs sont effectués en utilisant l'emploi moyen (62522) et de la moyenne du ratio emploi /population des 37 ans que compte notre série chronologique.

Au regard de nos résultats, une hausse de 10% du SMIG entraînerait une baisse de 8,47% de l'emploi (pour les résultats 1). Ce qui représente en moyenne une baisse de 5296 emploi dans le secteur moderne.

En outre, l'effet négatif du SMIG sur le ratio emploi /population a été vérifié par nos estimations empiriques. L'augmentation de 10% du SMIG a réduit en moyenne 2 ‰ à la part de l'emploi du secteur moderne dans la population totale.

Donc, en se référant aux résultats obtenus à partir des équations, l'hypothèse (H1) est confirmée.

Cette simulation a montré le rôle déterminant que joue le salaire minimum dans l'emploi des quatre macro - secteurs retenus. Le SMIG dans les sept cas, est statistiquement significatif. Nous pouvons avancer que la diminution d'année en année de l'emploi observée dans les secteurs est en partie expliquée par l'imposition d'un salaire minimum.

2.2 - Effet d'une croissance économique sur l'emploi.

L'hypothèse que nous avons supposée est la suivante:

H2: La croissance de l'activité économique devrait entraîner une hausse de l'emploi.

Les résultats d'une augmentation de 10% du PIB sont présentés dans le tableau 4.3.

Tableau 4.3 : Effet estimé d'une hausse de 10% du PIB sur l'emploi du secteur moderne.

SPECIFICATION ET FORMES FONCTIONNELLES	Effet du PIB sur l'emploi (%)	Accroissement moyen de l'emploi (*).
MMCS 1. Equation	1,54	963
MMCG 2. Equation	1,6	963
MMCS + TREND 3. Equation modifiée	1,75	0,000486
MMCS 4. Equation modifiée	15,4	0,004281
MMCG 5. Equation	0,62	0,000172
MMCS + TREND 6. Equation	4,9	0,013620
MMCG + TREND 7. Equation	4,42	0,012286
MMCS 8. Equation	18,4	0,004114
MMCG 9. Equation	1,78	0,000495

(*) Les calculs sont effectués en utilisant l'emploi moyen (62522) et de la moyenne du ratio emploi /population des 37 ans que compte notre série chronologique.

L'augmentation du PIB agit positivement sur l'emploi du secteur formel urbain, entraînant ainsi une hausse de 1,54% et 1,6% de celui-ci. Ce qui représente, en outre, une augmentation moyenne de 982 emplois nouveaux. De plus, l'effet du PIB sur le ratio emploi /population reste positif. En effet, il a entraîné en moyenne une augmentation de 5,065⁰/₀₀ de ce ratio. Ces résultats peuvent être justifiés par le modèle d'OKUN⁴² qui postule une liaison stable entre les modifications de l'emploi et les variations opposées du

⁴²G. DUTHIL, 1994, Economie de l'Emploi et du Chômage, P. 42, PELLIPS.

chômage. Elle met donc en correspondance la production et l'emploi: une baisse du taux de chômage d'un point s'accompagne d'une hausse du produit national brut (PNB) de 3%.

D'ailleurs, en partant de la relation qui existe entre PNB et PIB ; nous pouvons attendre qu'il ait une certaine corrélation entre le PIB et le niveau de l'emploi.

Le modèle posé par Bernard GAZIER⁴³, définit cette relation entre production et emploi.

Pour passer de la production à l'emploi qu'elle occasionne, il faut en effet tenir compte, d'une part de la productivité et d'autre part de la durée du travail. L'auteur établit une relation comptable entre les quatre grandeurs suivantes:

- la production annuelle Q ;
- les effectifs employés durant l'année L ;
- la durée horaire du travail sur l'année H (ou encore le nombre moyen d'heures effectuées en un an par un travailleur) ;
- et la productivité horaire apparente⁴⁴ du travail P . Cette dernière variable est obtenue en faisant le rapport production / total des heures travaillées dans l'économie, soit $P=Q/HT$, avec $HT=H*L$.

On a par définition:

$$Q=P*H*L$$

Pour qu'une augmentation de la production se répercute intégralement sur l'emploi il faut que la productivité apparente (P) et la durée du travail (H) restent constantes.

Au total, pour qu'il y ait des emplois nouveaux, il faut que la croissance de la production soit supérieure à celle de la productivité apparente du travail.

2.3 - Effets d'un accroissement démographique et du progrès technologique sur l'emploi.

Nous avons posé dans nos hypothèses que seules les estimations économétriques peuvent déterminer les influences de la démographie et de la technologie sur l'emploi.

Nous allons voir successivement l'impact de ces deux variables exogènes sur l'emploi.

2.3.1 - Effet d'un accroissement démographique sur l'emploi.

Nos résultats sont formels, l'accroissement de la population a un impact positif sur l'emploi du secteur formel urbain.

Après la correction de l'autocorrélation des erreurs, la variable population devient, du point de vue statistique, très significative. L'augmentation de 4%

⁴³ B. GAZIER, 1992, Economie du travail et de l'emploi, p. 58, 2ème édition, Précis Dalloz.

⁴⁴ La productivité horaire est qualifiée apparente parce qu'elle attribue à chaque heure de travail une portion de la production totale sans prendre en compte les équipements qui ont été utilisés.

de celle-là entraîne une augmentation de 7,076% de l'emploi, soit une hausse moyenne de 4424 emplois supplémentaires.

Le tableau 4.4 donne les résultats de l'effet estimé d'une hausse de 4% de la population sur l'emploi du secteur formel urbain.

Graphique 4.4 : Effet estimé d'une hausse de 4% de la population sur l'emploi du secteur moderne.

SPECIFICATION ET FORMES FONCTIONNELLES.	Effet de la population sur l'emploi (%).	Accroissement moyen de l'emploi.
MMCS 1. Equation	6,668	4168
MMCG 2. Equation	7,076	4424

(*) Les calculs sont effectués en utilisant l'emploi moyen (62522) et de la moyenne du ratio emploi /population des 37 ans que compte notre série chronologique.

Cette simulation montre que la population est une variable exogène non moins importante et peut être utilisée comme un instrument de politique économique.

2.3.2 - Effet du progrès technologique sur l'emploi.

A la lecture des coefficients, bien que l'influence soit positive dans les quatre équations (6, 7, 8, et 9) du tableau 4.1, nous remarquons qu'elle reste très infime par rapport aux autres variables des estimations économétriques. Malgré ces réserves, le progrès technique peut entraîner la création d'emplois additionnels dans une économie en augmentant la productivité générale de l'économie (de l'industrie, et des bâtiments et travaux publics).

Les simulations ont montré que les chocs envisagés ont des impacts très significatifs sur l'emploi (sauf le progrès technique qui a un effet infime sur celui-ci). Ce qui explique la fiabilité du modèle utilisé. Ainsi, il va nous permettre d'analyser les implications de politiques économiques sur le marché du travail.

SECTION 3: IMPLICATIONS DE POLITIQUE ECONOMIQUE.

De ces différentes simulations, nous tirerons les implications de politique économique suivantes.

Les résultats précédents donnent un impact très négatif du SMIG sur l'emploi du secteur moderne. En effet, si le gouvernement décide d'augmenter le SMIG de 10%, l'emploi va diminuer de 8,47%, soit une réduction en moyenne de 4296.

Si nous suivons le principe d'efficacité économique, nous allons proposer une réduction du SMIG dans la mesure où l'entreprise, en maximisant son profit, minimise ses coûts de production. Or, comme le montre la théorie néoclassique toute augmentation du taux de salaire, à un niveau supérieur au salaire d'équilibre, l'entreprise réduit sa demande de facteur travail. Ce qui crée un écart entre la demande et l'offre de travail.

A ce niveau, nous pouvons avancer quelques recommandations de politique économique.

Premièrement, l'Etat peut prendre en charge une partie du SMIG et l'entreprise l'autre partie. Ainsi, l'Etat s'interpose entre ce que paye l'entreprise et ce que reçoit l'ouvrier.

En effet, pour justifier les pertes d'emplois, les entreprises incriminent régulièrement le coût prohibitif de la main-d'œuvre, et en particulier le poids des charges sociales. La création, le maintien ou la suppression d'un poste de travail dépendent de sa rentabilité et donc de son coût.

En outre, le souci fondamental légitime du gouvernement doit être de préserver l'emploi ou de freiner sa destruction. Et ceci n'est possible que si l'Etat entre dans une logique d'entreprises compétitives, en réduisant d'abord les coûts non strictement nécessaires à la compétitivité.

Deuxièmement, nous pouvons envisager une libéralisation totale du marché du travail. En effet, le SMIG n'est généralement appliqué qu'aux travailleurs du secteur moderne et pour certains travailleurs comme les domestiques, celui-ci n'est guère respecté.

Pour certains auteurs, <<le salaire minimum interdit l'apparition de travailleurs pauvres. Mais il présente un autre inconvénient, considérable : il crée du chômage. Si l'on fixe un salaire minimum, tous ceux dont la productivité est inférieure à ce niveau resteront en dehors du marché du travail>> [Philippe Manière, L'aveuglement français, éd. Stock, 1998, p. 245].

L'omniprésence du gouvernement et des syndicats sur le marché du travail est source de rigidités qui empêchent l'équilibre sur celui-ci.

Cette libéralisation permettrait de rendre flexible l'emploi et le marché du travail par l'assouplissement des règles régissant les différents aspects de la gestion de la main-d'œuvre au sein des entreprises (un des objectifs des PAS).

Dans nombre de pays existe un salaire minimum, destiné à protéger le niveau de vie des salariés les moins bien payés. Mais pour les tenants de la libéralisation, les salaires minima suppriment les emplois d'une trop grande partie de ceux qu'ils sont censés aider.

Egalement, elle facilite l'implantation d'industries dans le pays comme le prévoient les réformes du Code du travail et le Code des investissements du Sénégal. Cela permettrait à l'économie de bénéficier du phénomène de délocalisation des sociétés étrangères.

Cependant nous soutenons l'instauration d'un système de régulation des échanges basé principalement, mais non exclusivement, sur le marché. Le marché y est voulu encadrer par des mécanismes qui visent tant à assurer son efficacité que son équité. Ce système régulateur est appelé l'économie sociale de marché. En effet, à défaut des conditions du modèle de la concurrence parfaite (notamment l'intégration, dans le système des prix, du temps et des effets externes), le marché peut engendrer un déficit d'efficacité qui peut être atténué, voire comblé, par l'adoption d'un cadre de mesures communes, par exemple en matière de promotion de la formation, de réduction des risques liés à la perte d'emplois, aux aléas de la santé, ou encore à l'innovation et à la recherche scientifique.

Troisièmement, la création d'un "SMIG jeune" peut alléger les charges salariales de l'entreprise. En effet, arrivés dans l'entreprise, les jeunes sont dépourvus d'expérience professionnelle. Il leur faut du temps, une formation à l'intérieur de la firme.

Ce "SMIG jeune", inférieur au SMIG généralement appliqué dans l'économie, réduirait le coût salarial de l'entreprise et encouragerait la création d'emplois additionnels.

La productivité du nouvel employé reste faible durant un temps bien déterminé. Ce qui fait que son salaire est plus grand que le SMIG. Mais plus tard, il parvient à accroître sa productivité.

Quatrièmement, nous pouvons envisager un alignement du salaire minimum agricole garanti (SMAG) au SMIG afin d'assurer l'équité et la cohésion sociale. Le tableau ci-dessous montre comment le SMIG est supérieur au SMAG.

En effet, le relèvement du SMAG peut jouer un effet incitatif à la production et améliorer le revenu moyen (le bien-être) de l'agriculteur.

Tableau 4.5 : Evolution du SMIG et du SMAG de 1968 à 1989.

Années	SMIG	SMAG	Variation entre SMIG et SMAG
1968	50,6	45,85	4,75
1973	50,6	50,42	0,18
1974	59,19	57,98	2,81
1981	133,81	92,76	41,05
1982	140,5	116	24,5
1985	174,85	161	3,85
1989	183,75	175,91	7,84

Source : Inspection régionale du travail de Dakar, service des statistiques du travail.

Enfin, nous écartons la réduction, voire l'élimination, du SMIG.

A ce niveau la question qu'on se pose est de savoir si réduire les salaires bénéficie à l'emploi? En d'autres termes est-ce que le nombre d'emplois est-il réellement fonction du niveau des salaires?

Nous pouvons avancer plusieurs raisons qui, en effet, jouent pour rendre l'emploi dans son ensemble assez peu sensible au niveau des salaires.

La première a été donnée par Keynes : le salaire n'est pas qu'un coût, c'est aussi un revenu. A cet effet comprimer les salaires peut se révéler néfaste pour l'ensemble de l'économie, même si c'est avantageux pour les firmes qui le pratiquent. L'effet sur la demande peut annuler, et au-delà, l'effet sur l'offre.

Mais, cette vision keynésienne du salaire versé par l'entreprise perd de sa pertinence avec l'internationalisation des économies. En comprimant les salaires, ce mouvement de mondialisation ou de "globalisation" peut permettre à un pays de gagner plus en productivité internationale qu'il ne perd en demande intérieure. La baisse des charges salariales des entreprises leur permet d'être compétitives et de pouvoir affronter la concurrence étrangères. Dans ce contexte, la dévaluation d'une monnaie nationale vis-à-vis des autres monnaies améliore la compétitivité internationale de manière durable si la hausse des prix des produits importés n'est pas compensée par une augmentation des salaires.

Cependant, la productivité se réduit de moins en moins à sa seule dimension <<coût de production>> : la qualité, l'implication de l'employé, sa capacité à s'approprier de nouvelles technologies, tout cela joue de plus en plus dans le résultat final. Nous savons bien qu'une politique salariale motivante peut pousser dans ce sens.

La deuxième raison est que la qualité, l'intensité et l'efficacité du travail fourni sont en partie fonction de la rémunération versée au travailleur. Ainsi, la productivité est fonction du salaire, comme l'explique la théorie du salaire d'efficacité développée par les nouveaux keynésiens, et notamment Joseph Stiglitz, Georges Akerloff et Janet Yellen. La baisse de l'ensemble des salaires, ou de certains d'entre eux (SMIG par exemple), n'est pas souhaitable pour les entreprises parce qu'elle risque d'entraîner démotivation, coulage, comportements opportunistes. En effet, la théorie du salaire d'efficacité nous enseigne que le niveau de rémunération détermine en partie le niveau d'implication au travail consenti par chaque employé. En réduisant les salaires, dans une certaine mesure, on diminue la qualité (les travailleurs sont découragés) et sans doute aussi la quantité du travail fourni (certains agents économiques peuvent préférer quitter le marché du travail à un niveau très faible du taux de salaire versé). Egalement, ce bas niveau du taux de salaire crée un effet dissuasif sur l'éducation, l'école et la formation, donc, à terme, sur le rythme de croissance, puis que ce dernier est lié à la qualification des salariés et à leur capacité à s'adapter aux innovations et aux mutations technologiques.

En ce qui concerne le Sénégal, nous notons que la fixité du SMIG horaire n'a pas empêché l'emploi dans le secteur moderne de diminuer. En effet, de 1990 à 1995, le SMIG était estimé à 201,06 de francs CFA, et l'emploi tombe de 62980 à 40260.

Beaucoup d'études ont abouti d'ailleurs à un constat identique : « diminuer le salaire minimum n'exerce qu'un effet modeste sur l'emploi ». En France, par exemple, pour les jeunes salariés entre 16 et 18 ans, le SMIC est déjà réduit de 20% et cela n'a pas empêché le chômage des jeunes. Egalement, aux Etats - Unis, le salaire minimum fédéral est resté bloqué à un très bas niveau (3,31% dollars l'heure) de 1981 à 1991, et l'effet sur l'emploi aurait été quasiment nul, selon les spécialistes. Suite à la hausse du salaire minimum de 1991, la dynamique de création d'emplois est restée la même que dans le passé.

D'ailleurs l'expérience américaine, qui a largement joué à la paupérisation des salariés les moins bien payés, a suscité le jugement de sept économistes⁴⁵. Ils pensent que « une société qui tolère le chômage de masse et la pauvreté ne peut plus affirmer que le travail est valeur première, ce qui démotive la population ».

En ce qui concerne la relation population - emploi, nos estimations économétriques ont montré que les variables démographiques influencent de manière positive et significative l'emploi dans le secteur moderne. Au Sénégal, la politique de l'Etat a pour objectif de stabiliser le taux de fécondité de la population et donc de réduire le taux d'accroissement naturel. Ce qui permettrait de réduire l'écart qui existe entre les taux de croissance économique et démographique. Mais les faits ont montré qu'en court terme la possibilité pour l'Etat d'influer sur les variables socio-démographiques est pratiquement nulle sinon très marginale. A moyen terme elle est faible. Elle ne devient assez grande que dans le long terme.

Le tableau 4.6 donne une indication sur la forme de l'impact à terme des interventions du gouvernement en matière démographique et démo-économique.

Tableau 4.6 : Portée des interventions de l'Etat en matière de politique démo- économique.

Variables démo- économiques	Possibilités d'intervention		
	A court terme	A moyen terme	A long terme
Population totale	Marginales	Assez faibles	Assez grandes
Population d'âge actif	Nulles	Nulles	Marginales
Population active	Nulles	Marginales	Assez grandes
Population non occupée	Marginales	Assez grandes	Grandes

⁴⁵ Ces sept économistes sont A. ATKINSON (Oxford), O. BLANCHARD (MIT), J. P. FITOUSSI (OFCE), J. FLEMMING (Oxford), E. MALINVAUD (Collège de France), E. PHELPS (Columbia) et R. SOLOW (MIT, prix Nobel).

Source : P. I. N'DAO, 1996.

En définitive, leur impact assez limité sur la situation et l'évolution du marché du travail national; pourrait constituer une explication logique du manque d'intérêt manifesté pour le gouvernement pour la mise en œuvre d'une politique démographique en matière d'emploi.

Enfin, les résultats des simulations sont formels, seule l'expansion de l'activité économique semble être susceptible de créer suffisamment de postes de travail pour accélérer l'insertion professionnelle des chômeurs (et en particulier les jeunes). Une politique de croissance économique associée à des politiques monétaire et budgétaire ; aura des effets positifs sur la demande globale et donc sur la demande d'emplois. Tout accroissement de 10% du PIB entraînerait une création de 963 emplois additionnels.

Les résultats des estimations ont confirmé la prédiction de la théorie économique selon laquelle la croissance est créatrice d'emplois. En effet, des niveaux élevés de production (croissance) et de l'emploi entraînent une hausse de la productivité du travail. Cette dernière va, à son tour, libérer de la main-d'œuvre (surplus de main-d'œuvre) pouvant servir à d'autres secteurs d'activité, d'une part et favoriser une hausse des profits (pour les entreprises), une augmentation des salaires versés aux travailleurs et une baisse des prix (dans la mesure où les entreprises parviennent à minimiser leur coût marginal) d'autre part.

Ensuite, il y aura des hausses des investissements, du pouvoir d'achat des travailleurs et de la compétitivité de ces entreprises, toutes choses étant égales par ailleurs.

Ces implications positives sur l'économie vont accroître le niveau de la demande solvable qui, comme la hausse des profits, va nécessiter des investissements supplémentaires.

Les achats de biens d'équipement influent de manière très positive sur la hausse des créations d'emplois.

Au total, seule une croissance économique, soutenue et auto-entretenu et accompagnée de mesures tendant à lever les rigidités sur le marché du travail, reste un moyen relativement efficace de lutte contre le chômage.

L'annexe 4 présente la relation qui existe entre croissance économique et création d'emplois. En effet, pour endiguer la montée du chômage, une reprise de l'activité économique est nécessaire. Celle-ci ne pouvant, venir que d'une relance de la demande intérieure et celle de l'extérieur, permettant en outre une amélioration immédiate des conditions de vie des populations les plus défavorisées. Mais l'augmentation de la demande nécessite une amélioration de l'emploi dans la mesure où elle fait appel à une production intérieure additionnelle.

La part de cette demande supplémentaire directement satisfaite par des importations ne crée pas d'emplois et creuse le déficit extérieur. Dès lors, pour que la reprise de la croissance soit durable et fortement créatrice d'emplois, il

faut que le développement des capacités de production compétitives relaye celui de la consommation. Les autorités doivent jeter les bases structurelles d'une économie, en se donnant les moyens de rénover notre appareil de production. Selon la Banque mondiale⁴⁶, << dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, il y a une forte corrélation entre la croissance de l'économie et celle des salaires à la fois dans l'agriculture et dans les industries manufacturières. Une augmentation de la valeur ajoutée par travailleur et, si la valeur ajoutée par travailleur augmente, il est probable que les salaires en feront autant>>.

Les résultats obtenus démontrent la fiabilité du modèle d'équilibre partiel utilisé.

Ils montrent qu'une hausse de 10% du SMIG entraînerait une baisse de 8,47% de l'emploi. Mais nous remarquons, malgré ces résultats, qu'en maintenant le SMIG constant, des emplois additionnels n'ont pas été créés.

⁴⁶ Banque mondiale : Le monde du Travail dans une économie sans frontières, Résumé, p. 11, in Rapport sur le développement dans le monde, 1995.

CONCLUSION GENERALE.

Le marché du travail au Sénégal est en crise. Celle-ci, bien que partiellement liée à la conjoncture économique désastreuse que traverse le pays (déséquilibres de ses fondamentaux macro-économiques) est particulièrement le produit d'un certain nombre de rigidités parmi lesquelles nous retrouvons les facteurs d'ordre structurel et institutionnel.

Ainsi, l'évolution de ce système économique auquel le marché du travail participe affecte de manière brutale le fonctionnement de celui-ci.

L'offre de travail, du fait des augmentations galopantes de la population totale et de la population active, dépasse de loin la demande de travail. Ceci a créé un chômage aigu.

L'Etat n'a jamais cessé d'intervenir sur ce marché. En effet, il a mis en place un dispositif institutionnel (les procédures de recrutement et de licenciement, la législation sur le salaire minimum) qui régit le fondement du marché du travail.

Ces interventions ont contribué à la rigidité du marché du travail.

Nous distinguons les rigidités relatives au système économique caractérisé par une extraversion, un Etat interventionniste. Ces rigidités spatiales et sectorielles sont à l'origine de la stratification du marché du travail.

Nous avons envisagé une typologie de quatre segments :

- le monde rural ;
- le secteur non officiel ;
- la fonction publique ;
- et le secteur privé.

Le schéma 1.1 montre que les mobilités sont très limitées entre le secteur moderne et le secteur rural d'une part, entre secteur informel et le secteur rural d'autre part.

La revue de la littérature a permis de parcourir quelques études relatives à l'imposition du salaire minimum sur l'emploi et / ou le chômage.

Pour faire une étude relativement identique, nous nous sommes inspirés de l'étude d'ALLECHI M'BET sur la Côte d'Ivoire. Le modèle utilisé est un modèle d'équilibre partiel, lequel semble correspondre le mieux à notre recherche.

Quatre hypothèses ont été formulées puis testées, afin de mettre en relief les stratégies de politiques économiques efficaces dans l'éradication du chômage.

Les simulations réalisées afin de tester ces hypothèses ont fait ressortir un certain nombre de points essentiels. Premièrement, elles montrent que le SMIG a un impact négatif sur l'emploi dans le secteur moderne. Une augmentation de 10% du SMIG équivaut à une diminution de 8,47% de l'emploi, soit une baisse en moyenne de 5296 emplois. Cet effet négatif confirme la prédiction de la théorie.

Deuxièmement, la croissance économique et l'accroissement démographique influent de manière très positive sur l'emploi des secteurs de l'industrie, des bâtiments et travaux publics, du commerce et les services. Une croissance de 10% des activités économiques (le PIB) entraîne la création environ de 1000 nouveaux emplois dans ces secteurs. Egalement, un accroissement de 4% de la population augmente de 4169 l'emploi.

Enfin, le progrès technologique exerce un effet très infime sur la création d'emplois additionnels.

Seule une politique économique privilégiant la croissance économique serait capable de générer des emplois dans l'économie et réduire le chômage des jeunes en particulier. Et elle doit être accompagnée de politiques monétaires (comme la dévaluation du FCFA) et budgétaires (financement des investissements dans les industries à haute capacité de création d'emplois par exemple).

Ces conclusions sont en accord avec celles obtenues par la plupart des auteurs ayant abordé la question de l'analyse de l'imposition d'un salaire minimum sur l'emploi. Du point de vue tant mathématique qu'économique, le modèle développé dans cette recherche se révèle cohérent et en accord avec les résultats attendus en théorie. De surcroît, ce modèle simple permet l'expérimentation d'un grand nombre de politiques économiques alternatives tout en donnant des résultats sur un grand nombre d'indicateurs utiles. La souplesse du modèle a permis d'établir le lien entre les résultats et la structure.

Malgré les avantages du modèle d'équilibre partiel, il renferme des limites. A cet effet, le résultat (effet négatif du SMIG sur l'emploi confirmé par la théorie) est à prendre avec réserve pour plusieurs raisons.

D'abord dans toutes les estimations l'effet négatif n'est pas significatif du point de vue statistique. Ceci peut être dû au nombre très limité des employés qui sont sous le régime du SMIG par rapport à la totalité de la population occupée.

Egalement, le problème du contrôle de l'application effective du SMIG en est un autre facteur explicatif. L'Etat et les syndicats se révèlent incapables de vérifier son application dans l'ensemble des activités concernées. Plusieurs

activités économiques (économie souterraine) échappent ainsi au contrôle de l'Etat.

Ensuite, la présence d'autocorrélation (des DW très faibles) biaise les résultats et confirme l'inadaptation de la méthode des moindres carrés simples dans ce cas d'espèce. C'est pourquoi on a tenté de corriger ces résultats en utilisant la méthode des moindres carrés généralisés.

En outre, les coefficients de détermination (environ des $R^2 = 0,80$) expliquent qu'il existe des facteurs autres que le SMIG, le PIB, la population et le progrès technique dans l'élaboration des politiques de lutte contre le chômage : les avantages fiscaux, aides financières aux entreprises, autres coûts de production, etc. L'analyse par le SMIG apporte en soi qu'un éclairage partiel à la problématique de l'emploi et du chômage.

Les données fiables sur le marché du travail sont rares. Il nous est arrivé de compiler certaines données relatives aux effectifs des quatre secteurs considérés qui représentent une part importante de l'activité économique nationale. La nécessité d'avoir une banque de données (comme le CUCI) fiables de l'emploi permettrait d'envisager une politique efficace de l'emploi c'est ce qui fait dire à E. MALINVAUD [1997, p.2] que <<c'est de connaître la réalité sociale dans sa diversité et sa complexité, d'en suivre l'évolution au cours du temps, de fournir des mesures qualifiant de nombreux traits généralement mais confusément perçus>>.

Ainsi, notre analyse, bien qu'imparfaite, décrit le fonctionnement du marché du travail et montre que l'étude des effets du salaire minimum au Sénégal demande d'autres recherches, pour affirmer ou infirmer nos résultats.

De nombreuses pistes de recherches existent afin de raffiner et de développer l'approche retenue dans cette étude. L'une des pistes consiste à utiliser un modèle renfermant tous les marchés (biens et services, travail et titres), afin de capter l'ensemble des interdépendances qui existent dans l'économie. Ce type de modèle a été réalisé dans les travaux de V. BODART et J. LE DEM [1996]⁴⁷ pour la Côte d'Ivoire.

Une désagrégation plus poussée s'avère également intéressante, sinon essentielle. Selon la disponibilité et la fiabilité des données, une analyse désagrégée selon l'âge et le genre des employés serait intéressante. Les découpages homme / femme et jeunes / adultes en terme de travail serait aussi fort instructif pour la prise de décisions plus ciblée et plus efficace.

⁴⁷ V. BODART and J. LE DEM (1996), *Labor Market Representation in Quantitative Macro-economic Models for Developing Countries : An Application to Côte d'Ivoire*, IMF Staff Papers, International Monetary Fund, June 1996.

L'analyse de la relation formation / emploi peut également être développée davantage dans la mesure où le système éducatif devra former le personnel qualifié indispensable au processus de production.

En outre, la relation chômage - croissance établie par la loi d'OKUN peut être vérifiée pour le cas du Sénégal.

A terme, ces pistes de recherches amélioreront les insuffisances de notre étude nous en sommes bien conscients.

BIBLIOGRAPHIE

- APPLETON S., COLLIER P. et HORSNELL P.**, 1990, Gender, Education, and Employment in Côte d'Ivoire, World Bank, in Working Paper, n° 8.
- AZAM J. P.**, Juillet 1995, "Les effets du SMIG en Côte d'Ivoire", in Revue Ivoirienne de Sciences Economiques et Gestion, n°1.
- BANQUE MONDIALE**, 1995, Rapport sur le développement dans le monde : Le monde du travail dans une économie sans frontières, Washington.
- BIT**, 1982, Pour une politique d'Emploi au Sénégal, Addis Abeba.
- BIT**, 1992, Ajustement, Emploi et Développement au Sénégal, Genève.
- BRUNO M. et J. TAIEB**, 1996, LE CHOMAGE AUJOURD'HUI : un phénomène pluriel, in Economie Sciences sociale, CIRCA, n°12, NATHAN.
- CAHUC P. ET PHILIPPE M.**, 1996, Minimum Wage, Unemployment and Growth, forthcoming in European Economic Review.
- CAHUC P.**, 1986, "Incitations, prise de parole et négociations salariales", Economie Appliquée, tome XLI - N°3, pp. 571-593.
- CHEVALIER P., DURE D.**, 1984, "Du chômage à l'exclusion, Pourquoi licencie-t-on? ", in Problèmes Economiques, n°1877.
- CLERC D.**, 1994, "Faut-il abandonner le SMIC?", in Problèmes Economiques, n°2391.
- CLERC D.**, 1998, "Chômage : le SMIC n'est pas coupable", in Alternatives économiques, n° 163, Octobre.
- CNP, CNES**, 1996, Environnement des Entreprises Industrielles de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), Publié par la Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture de Dakar.

- COURTHEOUX J. P.**, 1993, "Le salaire minimum, étalon de valeur", in Problèmes Economiques, n°2315.
- DELORS J. et Mm. P. M. Henry**, 1988, Rapport d'une mission sur la politique de l'emploi au Sénégal, 30 avril - 15 mai 1988, B.I.T.
- DIAGNE A.**, 1997, "Ajustement structurel, marché du travail et compétitivité de la main-d'œuvre au Sénégal", in Journées scientifiques sur l'économie sénégalaise, 2ème Edition, CREA / FASEG / UCAD.
- DUBOIS D. et J. - C. MASSAUT**, 1979, Les salaires en Afrique francophone au sud du Sahara.
- EHRENBERG R. G. and ALAN J. M.**, 1980, "Research in labor economic", volume 3, pages 61-63.
- FOURÇANS A.**, 1980, "L'impact du S.M.I.C. sur le chômage: les leçons de l'expérience", Revue d'Economie Politique 90^e année-N°6- p.881-893.
- GAZIER B.**, 1992, "Economie du travail et de l'emploi" 2^e édition, DALLOZ.
- GORZ A.**, 1994, "Droit au travail versus revenu minimum", in Problèmes Economiques, n°2396-2397.
- GRAMLICH E. M.**, "Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes", University of Michigan.
- GUEGANO Y., LESCURE R., TAVERNIER J. L., EVEN K.**, 1994, "Marché du travail et cycle", in Problèmes Economiques, n°2389.
- KASSE M.**, 1990, Sénégal : Crise économique et ajustement structurel, Ivry, Editions Nouvelles du Sud.
- KOBOU G.**, "Dysfonctionnement du marché du travail au Cameroun : Quelles alternatives pour une politique de l'emploi?", Contribution au séminaire sur "la;modélisation et les politiques de l'emploi", Ministère du Travail - BIT, 24-26 septembre, pp. 1-27.
- LACHAUD J. P.**, 1989, "L'analyse du marché du travail urbain en Afrique", in Travail et Société, vol. 14, N°4, pp. 355-817, octobre.

- LACHAUD J. P.**, 1992, "Le désengagement de l'Etat et les ajustements sur le marché du travail francophone", Institut international des études sociales, GENEVE.
- LECAILLON J.**, 1980, "Salaire, Chômage et Situation Politique", REVUE D'ECONOMIE POLITIQUE 90^e année - N° 5- p. 615-627.
- LEWIS, A.**, 1984, "L'état de la théorie du développement", in Problèmes Economiques, n°1877.
- MALINVAUD E.**, 1987 : "Les macroéconomistes face aux enquêtes sur l'activité de la population, Acte du colloque sur L'enquête sur les forces du travail comme instrument de politique de l'emploi", Fontevraud, Sept.
- MALLET L.**, 1989: Marché du travail : Limites sociales des nouvelles théories, *Economica*.
- M'BET A.**, 1988, "Salaire minimum interprofessionnel garanti et emplois non agricoles en Côte d'Ivoire", CIREs, Cahiers Ivoiriens de Recherche Economique et Sociale, n°1, Université Nationale de Côte d'Ivoire.
- M'BET A.**, 1994, La crise économique actuelle et ses répercussions sociales.
- MICHON F.**, 1990, "L'analyse économique du marché du travail", DEES n° 78-79 /Décembre 1969 -Mars.
- MINCER J.**, 1976, "Unemployment effects of minimum wages ", *Journal of political Economy*, vol. 84, n°4 pt. 2.
- MORRISSON C.**, 1980, "Note sur les équations de popularité et les équations de salaires", REVUE D'ECONOMIE POLITIQUE 90^e année - N° 5 -p. 632-637.
- NDAO P. I.**, 1996, Etude sur les politiques de promotion de l'emploi au Sénégal, Rapport final (vol.I et II).
- OIT**, 1991, Programme Mondial de l'Emploi : Rapport sur l'Emploi en Afrique 1990, Genève.
- PERROT A.**, 1992, les nouvelles théories du marché du travail, Repères, La Découverte.

- REYNAUD-CRESSENT, B.**, 1985, "Structures industrielles et segmentations du marché du travail : théorie radicale et nouveau structuralisme. Une revue de la pensée économique américaine", *Revue d'Economie Industrielle*, n° 33, pp. 16-32.
- ROUZAND C.**, 1986, " Approches théoriques récentes du chômage imputable à l'absence d'ajustement du salaire ", *Economie appliquée*, tome XXXIX - n° 4, pp. 793- 817.
- STERDYNIAK H. And Al.**, 1994, " Progrès technique : facteur de chômage ou de relance?", in *Problèmes Economiques*, n°2396-2397.
- VIMONT, C.** , 1981, *L'avenir de l'emploi*, Economica.
- WILDE, Vicki L.**, 1994, *La Répartition du Travail entre Hommes et femmes joue un Rôle Crucial pour Planifier des Systèmes Agricoles qui fonctionnent*, in *CERES : Revue de la FAO*, Vol. 26, n° 4, Juillet - Août, p. 28-31.
- WEITZMAN M.**, 1986, "L'économie du partage, vaincre la stagflation, l'Expansion- Hachette.



ANNEXES

Annexe 1: Tableau de passage des nomenclatures du CUCI.

MACROSECTEURS	GROUPES DE SECTEURS	SECTEURS
201 INDUSTRIE	101 INDUSTRIES ALIMENTAIRES	001 INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES
		002 PECHE CONSERVERIES DE POISSONS
		004 CORPS GRAS ALIMENTAIRES
	102 INDUSTRIES TEXTILES	005 TRAVAIL DES GRAINS ET FARINES
		006 SUCRE CONFISERIE
		007 TABAC
	103 INDUSTRIES DIVERSES	008 INDUSTRIES TEXTILES DE BASE
		009 CONFECTION MAROQUINERIE
		010 INDUSTRIES DU BOIS
		011 FABRICATION DE PAPIER CARTON
		012 INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES
		013 INDUSTRIES CHIMIQUES
		014 MATERIAUX DE CONSTRUCTION
		015 INDUSTRIES MECANIQUES
		016 ENERGIE
202 BATIMENT TP	104 BATIMENT TP	003 INDUSTRIES EXTRACTIVES
203 COMMERCE	105 COMMERCE DE GROS	017 BATIMENT TP
		018 ACTIVITES ANNEXE DU BTP
	106 COMMERCE DE DETAIL	020 COMMERCE ALIMENTAIRE BOISSONS-TABACS
		021 COMMERCE DE TEXTILES
		022 QUINCAILLERIE DROGUERIE
		023 COMMERCE VEHICULE MACHINES
		024 COMMERCE MATERIAUX DE CONSTRUCTION
		025 COMMERCE PRODUITS CHIMIQUES HYDROCARBURES
		027 COMMERCE DE MOBILIER
		028 LIBRAIRIES PAPETERIES
204 SERVICES	107 TRANSPORTS TELECOM.	029 COMMERCE DIVERS
		035 COMMERCE DE PRODUITS PETROLIERS
		019 HOTELLERIE RESTAURATION
	108 SERVICES DIVERS	030 TRANSPORTS TELECOMMUNICATIONS
		031 AUXILIAIRES IMMOBILIERES
		032 SOCIETES IMMOBILIERES
109 HOTELLERIE RESTAURATION	033 SERVICES AUX ENTREPRISES	
	034 SERVICE PERSONNELS ET DIVERS	

Source: CUCI, DPS.

Annexe 2 : Evolution de la répartition des unités traitées dans le secteur moderne de 1982 à 1995.

ANNEES	NOMBRE D'UNITES			
	Industrie	Bâtiment - Travaux publics	COMMERCE	SERVICE
1982	230	40	344	246
1983	236	42	377	264
1984	233	38	390	261
1985	260	44	427	306
1986	235	40	377	287
1987	237	40	386	316
1988	237	45	380	333
1989	249	42	400	373
1990	244	42	382	370
1991	248	41	412	404
1992	214	40	319	349
1993	231	46	279	324
1994	227	44	271	316
1995	261	45	246	292

Source: CUCI, DPS.

Annexe 3 : Evolution de quelques indicateurs économiques de 1960 à 1997 au Sénégal.

ANNEES	IPC	DEFPB	TOTEMP	PIBC	PIBTET	PIBRTET	SMIGH	SMIGHR	TREND	POPU
1960	16.19000	21.95000	63915.705*	1.50E+11	47066.20	214308.1	37.00000	2.285361	1.000000	3187000.
1961	16.69000	22.58000	65586.80*	1.62E+11	49444.60	218938.4	37.00000	2.216896	2.000000	3270327.
1962	17.20000	23.15000	67301.60*	1.71E+11	51015.65	220213.6	42.40000	2.465116	3.000000	3355833.
1963	17.74000	23.25000	70867.00	1.78E+11	51748.56	222443.3	44.00000	2.480271	4.000000	3443574.
1964	18.29000	23.97000	78926.00	1.89E+11	53627.88	223850.4	44.00000	2.405686	5.000000	3533610.
1965	18.85000	24.27000	83000.00	1.99E+11	54826.25	225868.7	44.00000	2.334218	6.000000	3626000.
1966	19.43000	24.43000	73186.87*	2.06E+11	55196.95	225939.9	44.00000	2.264539	7.000000	3726655.
1967	20.04000	24.65000	73001.70*	2.06E+11	53653.91	217487.6	44.00000	2.195609	8.000000	3830103.
1968	20.06000	24.53000	72817.00	2.17E+11	55177.00	224858.4	50.60000	2.522433	9.000000	3936423.
1969	20.86000	26.06000	72449.00	2.17E+11	53538.39	205400.9	50.60000	2.425695	10.00000	4045695.
1970	21.44000	26.56000	42554.00	2.40E+11	57744.11	217373.9	50.60000	2.360075	11.00000	4158000.
1971	22.28000	26.98000	43344.00	2.47E+11	57754.33	214068.5	50.60000	2.271095	12.00000	4280199.
1972	23.64000	28.23000	51251.00	2.74E+11	62097.22	219941.2	50.60000	2.140440	13.00000	4405996.
1973	26.31000	30.31000	53122.00	2.78E+11	61360.56	202429.5	50.60000	1.923223	14.00000	4535488.
1974	30.67000	35.46000	57142.00	3.39E+11	72567.06	204665.6	58.19000	1.897294	15.00000	4668785.
1975	40.37000	39.52000	63524.00	4.06E+11	84560.95	213965.8	86.98000	2.154570	16.00000	4806000.
1976	40.83000	41.08000	77690.00	4.59E+11	92896.47	226122.1	107.0500	2.621847	17.00000	4944215.
1977	45.44000	43.89000	68967.00	4.84E+11	95076.90	216580.3	107.0500	2.355854	18.00000	5086410.
1978	47.00000	47.69000	77665.00	4.95E+11	94540.25	198201.9	107.0500	2.277660	19.00000	5232691.
1979	51.55000	51.65000	76852.00	5.82E+11	108095.9	209259.9	107.0500	2.076625	20.00000	5383180.
1980	56.04000	57.73000	80782.00	6.37E+11	115077.6	199327.4	107.0500	1.910243	21.00000	5538000.
1981	59.37000	62.07000	84712.00	6.74E+11	118291.3	190566.2	133.8100	2.253832	22.00000	5696109.
1982	69.66000	67.94000	60079.00	8.49E+11	144894.8	213267.4	140.5000	2.016939	23.00000	5858734.
1983	57.74000	74.04000	59528.00	9.45E+11	156770.6	211748.9	146.2700	2.533253	24.00000	6026000.
1984	86.94000	83.50000	63833.00	1.02E+12	164761.7	197304.1	169.1475	1.945566	25.00000	6198043.
1985	98.29000	91.09000	64671.00	1.16E+12	181662.7	199419.5	174.8500	1.778920	26.00000	6375000.
1986	104.3100	98.05000	60093.00	1.30E+12	198842.1	202793.3	183.7233	1.761320	27.00000	6554949.
1987	100.0000	100.0000	60275.00	1.38E+12	205089.7	205089.7	183.7500	1.837500	28.00000	6739977.
1988	98.18000	102.1300	59388.00	1.48E+12	214033.3	209560.0	183.7500	1.871562	29.00000	6930230.
1989	98.62000	102.0300	54409.00	1.48E+12	207189.3	203063.2	183.7500	1.863212	30.00000	7125852.
1990	98.94000	102.6900	62980.00	1.55E+12	211901.2	206332.5	192.4050	1.944663	31.00000	7327000.
1991	97.19000	101.3000	57420.00	1.55E+12	206263.1	203601.5	201.0600	2.068731	32.00000	7514188.
1992	97.19000	105.5000	52114.00	1.61E+12	209287.2	198373.7	201.0600	2.068731	33.00000	7706156.
1993	96.47000	105.9800	47180.00	1.59E+12	200784.6	189458.2	201.0600	2.084171	34.00000	7902000.
1994	127.4200	141.1600	46185.00	2.15E+12	265983.7	188422.6	201.0500	1.577853	35.00000	8102000.
1995	137.7300	151.7500	40260.00	2.43E+12	292305.5	192623.1	201.0600	1.459813	36.00000	8307062.
1996	141.5100	155.7000	42943.15*	2.60E+12	305648.0	196305.7	201.0600	1.420818	37.00000	8517314.
1997	143.9000	143.9900	45805.13*	2.27E+12	257432.6	1783.624	209.1000	1.453092	38.00000	8802304.

Source: DPS.

(*) = nos estimations.

Annexe 4: Problématique de base de la croissance économique et de la création d'emplois.

