

**AVERTISSEMENT**

**La Faculté des Sciences  
Economiques et de Gestion de  
l'Université d'Abomey-Calavi  
n'entend donner aucune  
approbation, ni improbation aux  
opinions émises dans les  
mémoires. Ces opinions doivent  
être considérées comme propres à  
leurs auteurs.**

**DEDICACES 1 :**

Je dédie ce mémoire à :

- Mon feu père Emilien ADEAGBO ;
- A ma très chère mère Mathilde GBAGUIDI;
- Mes frères et sœurs ;

Maxwell N. B. ADEAGBO

**DEDICACES 2:**

Je dédie ce mémoire à :

- Mon feu père Félicien KOUSSOGNON
- A ma très chère mère Henriette AKA et à toute la famille GUEGUEHOUN

Baudoin G. KOUSSOGNON

### **REMERCIEMENTS**

Nous remercions entre autre tous ceux qui ont de près ou de loin contribués à la réalisation de ce rapport. Il s'agit notamment de :

- Nos familles respectives.
- Notre très cher directeur de mémoire en la personne du Dr Bathélémy SENOU.
- Notre maitre de stage Mr Gildas AFFANGBE

**SIGLES ET ABREVIATIONS**

BIT :	Bureau International du Travail
ETVA :	Enquête sur la Transition des Jeunes de l'Ecole vers la Vie Active
INSAE :	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
DGAE :	Direction Générale des Affaires Economiques
DPC :	Direction de la Prévision et de la Conjoncture
TOFE :	Tableau des Opérations Financières de l'Etat
TOTE :	Tableau des Opérations de Trésorerie de l'Etat
DGE :	Direction Général Economique
PNUD :	Programme des Nations Unies pour le Développement
CNSS :	Centre National de Sécurité Sociale
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
DA :	Direction des Assurances
DIR :	Direction de l'Intégration Régionale
DPE :	Direction de la Promotion Economiques
CNPE :	Comité National de Politique Economique
CVEF :	Cellule de Veille Economique et Financière
SAF :	Service Administratif et Financier
SP :	Secrétariat Particulier
SI :	Service Informatique
SCRE :	Service chargé de la Coordination des Réformes Economiques

**LISTE DES ILLUSTRATIONS**

Tableau 1 : description statistique de la variable Satisfaction au travail .....22

Tableau 2 : description statistique de la variable Travail salarié .....23

Tableau 3 : description statistique de la variable Travailleur indépendant.....23

Tableau 4 : description statistique de la variable Travailleur familial non rémunéré.....23

Graphe1 : Croisement entre satisfaction de travail et situation de travail.....24

Graphe 2 : Croisement entre satisfaction et âge .....25

Encadré1: modèle mathématique et modèle économétrique de l'étude.....21

**SOMMAIRE**

Introduction.....	1
Chapitre 1 : Cadre institutionnel du stage.....	3
Section 1 : Présentation et description du contexte de stage.....	4
Section 2 : Sujet de recherche comme centre d'intérêt du cadre de stage.....	7
Chapitre 2 : Cadre théorique de l'étude.....	8
Section 1 : problématique, objectifs et hypothèses de recherche.....	9
Section 2 : Revue de la littérature.....	13
Chapitre 3 : Cadre méthodologique et résultats.....	18
Section 1 : Méthodologie de recherche.....	19
Conclusion.....	33
Bibliographie.....	35
Table des matières.....	44

### **RESUME**

L'étude que nous avons menée a pour objectif général d'analyser l'impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail au Bénin à partir d'un modèle logit binaire. La dite étude a été réalisée en se fondant sur les méthodes d'analyse statistique et économétrique. Les données utilisées dans le cadre de l'étude sont celles de l'ETVA 2012 réalisée par l'Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (INSAE) en République du Bénin. Des analyses descriptives ont été réalisées pour atteindre nos objectifs d'étude. De ces analyses il en ressort que le travail salarié procure plus de satisfaction au travail comparativement au travail indépendant. De plus, le travail familial non rémunéré apporte plus de satisfaction au travail que le travail indépendant.

### **SUMMARY**

The general objective of our study was to analyze the impact of different types of work on job satisfaction in Benin using a binary logit model. The study was carried out on the basis of statistical and econometric analysis methods. The data used in the study are those of the ETVA 2012 carried out by the National Institute of Statistics and Economic Analysis (INSAE) in the Republic of Benin. Descriptive analyzes were conducted to achieve our study objectives. From these analyzes it emerges that wage labor provides more satisfaction to work compared to self-employment. In addition, unpaid family work brings more job satisfaction than self-employment.

## INTRODUCTION

Le travail englobe toute activité qui aboutit à la production et à la consommation de biens et services, mais sans se limiter à la valeur économique de la production. La notion de travail inclut également les activités qui peuvent contribuer au bien être humain général, au présent et à l'avenir. La jeunesse est une période particulière de l'existence, où on commence à réaliser ses aspirations en espérant une indépendance économique et la possibilité de se faire un nom dans la société. Selon le rapport du BIT sur l'ETVA 2012, l'une des conséquences de la crise mondiale de l'emploi est la baisse de la qualité des emplois pour ceux qui trouvent du travail. En général, les conditions dans lesquelles les travailleurs exercent leur activité peuvent procurer ou non la satisfaction dans le travail. La satisfaction joue un rôle dans la motivation au travail. Elle est perçue comme une variable fondamentale dans la vie et le fonctionnement de toute organisation et a fait l'objet de recherches sous forme de variable indépendante et de variable dépendante (Fresko, Kfir et Nasser, 1997).

Généralement dans les pays en développement et particulièrement au Bénin les conditions d'exercices d'une profession sont très difficiles et la couche sociale la plus affectée est la jeunesse. Ces conditions peuvent influencer la satisfaction au travail. Le nombre d'heures de travail par semaine requis par l'administration béninoises est de 40 heures. Malgré cela d'après les résultats de l'ETVA 2012 45.5 pour cent des jeunes de 15 à 29ans ont une semaine de travail de plus de 40 heures pire un quart d'entre eux sont occupés plus de 48 heures hebdomadaire. L'examen de leurs motivations indique que près de 30 pour cent des jeunes jugent leur rémunération insuffisante et lient également leur volonté de changer d'emploi au caractère temporaire de ce dernier. Outre la précarité des emplois des jeunes, on constate qu'un jeune sur cinq n'est pas satisfait des conditions générales de travail. L'enquête ETVA a aussi permis de mesurer la qualité de l'emploi chez les jeunes travailleurs. Dans le cadre de l'ETVA du Bénin, quatre indicateurs différents permettent de mesurer la qualité de l'emploi des jeunes à travers quatre dimensions du travail: la, rémunération, la stabilité, la nature formelle et la satisfaction.

En dehors des programmes et actions appropriés pour la création et la consolidation de l'emploi des jeunes, il faut encourager la recherche, la collecte et l'analyse des données sur le travail des jeunes. C'est dans ce but que la présente étude vise à analyser l'impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail des jeunes au Bénin. Pour conduire cette l'étude, nous avons adopté un plan qui s'articule autour de trois chapitres à savoir :

- Un premier chapitre qui présente le cadre théorique de l'étude. Il s'intéressera au protocole de recherche, en passant par l'identification de la problématique, la formulation des objectifs et hypothèses vers un bref résumé de la revue littéraire.
- Un deuxième chapitre qui situe l'étude dans son cadre global à travers la description du cadre institutionnel et physique de l'étude, et le déroulement du stage.
- Un troisième chapitre qui présente le cadre méthodologique et les résultats de la recherche.

**CHAPITRE 1 :**  
**Cadre institutionnel du stage**

## **CHAPITRE 1 :\_Cadre institutionnel du stage**

### **SECTION 1 : Présentation et description du contexte de stage**

Dans cette section après avoir présenté et décrit le contexte de notre stage, nous présenterons l'organisation et les missions de la DGAE et nous ferons également part des activités que nous avons effectuées durant notre stage.

Nous avons entrepris d'effectuer notre stage à la DGAE pour avoir plus de facilité dans la réalisation de notre étude. Nous avons passé nos quelques jours de stage dans la direction de la Prévision et de la Conjoncture. Quel est l'historique et l'objectif de la DGAE?

#### **1-1- Historique et objectifs de la DGAE**

La DGAE, qui est une structure administrative du ministère de l'économie et des finances, cohabite dans le même immeuble que la direction générale de l'impôt et des douanes.

Conformément aux dispositions de l'article du 56 du décret n°2005-110 de mars 2005 portant Attribution, Organisation et fonctionnement du Ministère de Finances et de l'Economie, la Direction Générale Economique (DGE), l'actuelle Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) du Ministère des Finances (MEF) est chargée :

- De proposer des mesures de politiques économiques et financières à court, moyen et long terme au Gouvernement, d'évaluer leurs effets sur les principales variables macroéconomiques et monétaires et de suivre leur mise en œuvre ;
- D'élaborer des informations prévisionnelles sur l'évolution économique et financière du Bénin ;
- D'assurer le contrôle de l'Etat sur les opérations d'assurance, sur les promotions du marché national d'assurance et de veiller à la sauvegarde des intérêts des assurés et bénéficiaires de contrat d'assurance ;
- De proposer et de suivre l'exécution de la politique d'intégration économique régionale du Gouvernement et de veiller à la mise en œuvre des mécanismes de la surveillance multilatérale des politiques économiques dans le cadre de l'intégration régionale ;

–De préparer et de conduire en collaboration avec les structures concernées les programmes de suivi, des restructurations ou privatisation des entreprises semi-publiques de même que les programmes de promotion des investissements privés ; de suivre la gestion des entreprises publiques semi-publiques ou entités assimilées.

### **1-2- Structure organisationnelle**

La Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) comprend la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC), la Direction des Assurances (DA), la Direction de la Gestion et du Contrôle du portefeuille de l'Etat (DGCE), la Direction de l'Intégration Régionale (DIR), la Direction de la Promotion Economiques (DPE). Outre ces Directions, elle est rattachée à la Direction Générale des Affaires Economiques au Secrétariat Permanent du Comité National de Politique Economique (CNPE), de la Cellule de Veille Economique et Financière (CVEF). La Direction dispose également d'un secrétariat Particulier (SP), d'un Service Administratif et Financier (SAF), d'un Service Informatique (SI), et d'un Service chargé de la Coordination des Réformes Economiques (SCRE)

### **1-3- Présentation de la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC)**

La Direction de la Prévision et de la conjoncture (DPC) est une division de la Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE), une direction technique du Ministère des Finances et de l'Economie, qui est chargée de proposer des mesures de politiques économique et financière à court, moyen et long terme au Gouvernement d'évaluer leurs effets sur les principales variables macro-économiques et monétaires et de suivre leur mise en œuvre.

La DPC a pour mission de proposer et de mettre en œuvre une stratégie économique nationale, de faire le diagnostic régulier de l'économie et d'en déterminer les implications à court, moyen et long termes sur les agrégats macro-économiques et monétaires, d'établir les prévisions financières et les objectifs budgétaires compatibles avec les contraintes économiques et de suivre l'élaboration, l'analyse et la projection de la balance des paiements. Elle comprend trois services :

–Le Service de la Programmation Economique et Financière chargé de faire les projections économiques à court et moyen termes par l'élaboration du budget de l'Etat, conception de programmes économiques et financiers et l'établissement de la balance des paiements.

–Le Service du Suivi Budgétaire et de l'Analyse Conjoncturelle chargé de suivre l'activité économique aussi bien nationale qu'internationale et de l'exécution du budget. Plus spécifiquement, il a pour mission l'élaboration périodique du Tableau des Opérations Financières de l'Etat (TOFE) et du Tableau des Opérations de Trésorerie de l'Etat (TOTE), l'évaluation des mesures budgétaires en cours d'exécution, l'élaboration périodique du Tableau de Bord Economique et Financier et la réalisation de notes de conjoncture.

–Le Service des Etudes et Statistiques il est chargé de la centralisation des statistiques économiques et financières et de l'amélioration de la connaissance du fonctionnement de l'économie nationale. Il s'occupe en particulier de la réalisation d'études en vue d'apprécier l'impact des mesures financières sur l'économie, la réalisation d'études sectorielles, la réalisation de travaux de modélisation, la collecte périodique de statistiques financières, la coordination de l'activité statistique au sein du Ministère des Finances et de l'Economie.

#### **1-4- Travaux effectués**

Notre stage à la Direction Générale des Affaires Economiques (DGAE) s'est déroulé du 17 octobre 2016 au 13 janvier 2017, plus précisément à la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC). Nos activités lors de notre passage dans cette direction ont consisté d'une part, à faire des recherches entrant dans le cadre de notre thème sur internet et d'autre part à perfectionné nos atouts dans l'utilisation de Stata.

**SECTION 2 : Sujet de recherche comme centre d'intérêt du cadre de stage**

A travers ce stage, nous avons envisagé obtenir plus d'informations en rapport avec la satisfaction au travail des agents de la DGAE. Dans ce sens nous espérons tirer assez d'informations pour fonder les théories économiques sur la satisfaction au travail. Après quelques interrogations faites auprès des agents, nous avons effectué un sondage à l'issue duquel nous avons conclu que les agents de la DGAE sont plutôt satisfaits de leur travail.

Par ailleurs, sur le lieu de stage, nous nous sommes beaucoup rapprochés des agents notamment de notre maître de stage pour avoir plus d'informations sur notre thème. Cela nous a été très utile d'effectuer notre stage à la DGAE.

**CHAPITRE 2 :**  
**Cadre théorique de l'étude**

## **CHAPITRE 1** : cadre théorique de l'étude

Dans ce chapitre nous présenterons dans une première section, la problématique ; les objectifs ainsi que les hypothèses de recherche. La seconde section sera consacrée à la revue de la littérature.

### **SECTION 1** : problématique, objectifs et hypothèses de recherche.

#### **1-1- PROBLEMATIQUE**

Le travail est un moyen de gagner sa vie et de garantir sa sécurité économique. Il est indispensable à la croissance économique équitable, à la réduction de la pauvreté et à l'égalité des sexes. Il ouvre la porte à la pleine participation à la société tout en contribuant à la dignité et à la valorisation de la personne. Au-delà de ça les conditions dans lesquelles se déroule le travail sont à prendre en compte avec beaucoup de sérieux. En effet, nous pouvons distinguer différents types ou formes de travail correspondant à diverses conditions de travail. Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué, ainsi que l'environnement de travail (bruit, chaleur, exposition à des substances toxiques, les délais de production ou de ventes d'un produit, etc). Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influence sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions. La satisfaction est perçue comme une variable fondamentale dans la vie et le fonctionnement de toute organisation. Selon Vroom, 1964; la satisfaction professionnelle est perçue comme un sentiment à l'égard du travailleur. Elle fait l'objet de recherche sous forme de variable indépendante et de variable dépendante (Fresco, Kfir et Nasser, 1997). Le paramètre de satisfaction au travail est étudié comme un concept global et comme un élément polyvalent de la vie professionnelle (Kim et Loadman, 1994). Compte tenu de la difficulté de transition vers la vie active, les jeunes travailleurs sont confrontés à un réel problème de satisfaction au travail. Les données de l'ETVA 2012 montrent qu'en 2012, seulement 34,7 pour cent des salariés ont un contrat écrit et 58,4 pour cent disposent d'un contrat à durée illimitée. Aussi, parmi les salariés, très peu bénéficient de prestations sociales: seulement 17,1 pour cent des travailleurs bénéficient d'une retraite/assurance vieillesse et 12,6 pour cent d'une indemnité de licenciement. Bien que les conditions de contrat et de travail prédisposent les jeunes à la précarité de l'emploi, la majorité des jeunes salariés se déclarent satisfaits de leur travail. Très

peu de jeunes de 15-29 ans ont transité vers un emploi stable et/ou satisfaisant (19,7 pour cent). Les jeunes ayant transité sont pour la plupart des jeunes non-salariés, satisfaits de leur situation (84,9 pour cent). Un peu plus de la moitié des jeunes n'ont pas encore commencé leur transition. Les jeunes en transition sont plutôt des jeunes inactifs hors du système éducatif et souhaitant travailler plus tard (40,9 pour cent), et des jeunes ayant un emploi non salarié et insatisfaits de leur situation (36,3 pour cent). La part des travailleurs indépendants est très importante chez les jeunes travailleurs (54,1 pour cent). Leur principale raison de travailler à leur propre compte est liée à l'indépendance dans l'activité (raison évoquée par près de 59 pour cent des travailleurs indépendants). Seulement 11,6 pour cent des actifs occupés sont salariés, avec des disparités selon le sexe. Il ressort que les jeunes sont prépondérants dans le secteur des services (58,8 pour cent des jeunes employés)<sup>1</sup>. Peu d'entreprises privées déclarent les travailleurs auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) à cause des charges qu'induit une telle démarche. Cette situation de sous-déclaration entraîne une perte de ressources pour l'administration centrale en termes d'impôts. Il faut aussi remarquer que le bas niveau de salaire offert par les entreprises constitue un frein à la déclaration du travailleur à la CNSS. En effet, 16,4 pour cent des jeunes travailleurs sont déclarés à la CNSS. De même, très peu de jeunes travailleurs bénéficient de l'assurance maladie. Ils sont près de 17,1 pour cent de l'ensemble des jeunes travailleurs dont 18,8 pour cent des femmes et 16,3 pour cent des hommes. En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, 12,6 pour cent des jeunes travailleurs en jouissent dont 11,8 pour cent des femmes et 12,9 pour cent des hommes. Enfin, pour ce qui concerne le retraite/assurance vieillesse, 17,1 pour cent des jeunes travailleurs en bénéficient dont 10,3 pour des femmes et 20,3 pour cent des hommes<sup>2</sup>. Büssing (1992) suppose que la combinaison des 4 variables (la comparaison entre la situation de travail actuelle et les aspirations de la personne; le degré de contrôle perçue de la situation de travail; les changements de niveau d'aspiration des gens "affecté par le sentiment d'auto-efficacité" et les stratégies de résolution des problèmes) peut produire différentes formes de satisfaction ou d'insatisfaction. Les aspects de notre travail et nos valeurs influencent la satisfaction au travail comme le confirme le modèle de Locke (1976) inspiré de la théorie de Vroom. Ainsi donc, la satisfaction d'un travailleur peut influencer son envie de quitter ou non son travail (turnover volontaire) comme l'explique les méta-analyses de Tett et Meyer (1993).

---

<sup>1</sup> Rapport ETVA, 2012, pp. 2 et 3

<sup>2</sup>Rapport ETVA, 2012, pp. 33

Si la satisfaction est un facteur important elle n'est pas néanmoins la seule car même avec un niveau d'insatisfaction élevé, les gens ne quittent pas leur travail s'ils n'ont pas d'opportunités de le faire ailleurs ou si les conditions de travail (financières) ailleurs ne sont pas satisfaisantes (Carsten & Spector, 1987). C'est certainement pour cela que les méta-analyses effectuées n'ont jamais révélé de lien forts (Hackett, 1989) ou pas de liens du tout (Leigh, 1991) entre insatisfaction et absentéisme.

Dans le but d'analyser l'impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail au Bénin, nous menons cette étude qui portera sur les jeunes de la tranche de 15 à 29 ans. Pour bien mener cette étude, nous nous posons entre autre les questions ci-dessous auxquelles nous apporterons des réponses dans la suite de notre exposé.

Quel est l'impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail ? Autrement dit, quelles comparaisons pouvons-nous faire entre la satisfaction procurée par le travail salarié et celle procurée par le travail indépendant d'une part et d'autre part entre la satisfaction apportée par le travail familial non rémunéré et celle apportée par le travail indépendant ?

## **1-2-OBJECTIFS ET HYPOTHESES**

### **1-2-1- OBJECTIFS**

#### ➤ **Objectif générale**

L'objectif général de notre étude est d'analyser l'impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail.

#### ➤ **Objectifs spécifiques :**

- Objectif spécifique N° 1 : Comparer la satisfaction au travail que procure un travail indépendant à celle que procure un travail salarié.
- Objectif spécifique N° 2 : Comparer la satisfaction au travail apportée par le travail familial non rémunéré à celle apportée par un travail indépendant.

### **1-2-2- HYPOTHESES**

Les hypothèses qui découlent de ces objectifs spécifiques se présentent comme suit :

- Hypothèse spécifique N° 1 : Le travail salarié procure plus de satisfaction que le travail indépendant.
- Hypothèse spécifique N° 2 : Le travail familial non rémunéré apporte moins de satisfaction que le travail indépendant.

## **SECTION 2** : revue de la littérature.

Toute recherche suppose la maîtrise de quelques savoirs dans un domaine. Il nous est donc indispensable de recourir aux théories et aux études antérieures ayant trait à notre thème.

### **2-1- Revue théorique**

Ici nous ferons part d'un bref résumé de théories économiques notamment sur le marché du travail afin de mieux comprendre la notion de satisfaction au travail.

Les classiques furent les premiers économistes à formaliser des théories scientifiques sur le marché du travail au 18<sup>ème</sup> siècle. Ces derniers considèrent le marché du travail comme un marché ordinaire où l'offre est représentée par la population active et la demande par les entreprises qui recrutent des travailleurs. Ces théories sont reprises par A. Pigou (1905) dans « *The Theory of Unemployment* ».

Plusieurs facteurs interviennent dans la notion de satisfaction au travail : de très nombreux aspects psychologiques, sociologiques et organisationnels ont conduit à de nombreuses approches managériales différentes. Les recherches et la littérature sur les théories de la satisfaction et de la motivation au travail sont nombreuses, s'appuyant sur une multitude de théories psychologiques et d'expérimentations et de pratiques empiriques en entreprise.

En effet, la satisfaction professionnelle perçue comme un sentiment à l'égard du travail (Vroom, 1964), est un concept divisible en deux catégories distinctes et proches à la fois : la satisfaction et l'insatisfaction au travail. Puisqu'il s'agit d'une appréciation subjective, il est à supposer que ce facteur joue un rôle dans la motivation au travail. De ce fait, la satisfaction est perçue comme une variable fondamentale dans la vie et le fonctionnement de toute organisation. Ce paramètre a fait l'objet de recherches sous forme de variable indépendante et de variable dépendante (Fresko, Kfir et Nasser, 1997).

Comme le font remarquer Wanous et Lawler, puisqu'il n'y a pas de meilleure manière de la mesurer (1972, p. 104), le paramètre de satisfaction au travail est étudié comme un concept global et comme un élément polyvalent de la vie professionnelle (Kim et Loadman, 1994).

Selon Herzberg, la motivation au travail est liée à deux facteurs, la satisfaction et l'insatisfaction, qui agissent de manière indépendante l'une de l'autre. Les travaux de Frederick Herzberg (1923-2000) ont porté essentiellement sur la motivation de l'homme au travail. Pour lui, les facteurs de satisfaction au travail ne sont pas les mêmes que les facteurs d'insatisfaction et de mécontentement. Il considère que ces deux facteurs – la satisfaction et l'insatisfaction au travail – agissent de manière indépendante : ainsi, le contraire de la

satisfaction n'est pas l'insatisfaction mais l'absence de satisfaction. De la même manière, le contraire de l'insatisfaction est l'absence d'insatisfaction. Les facteurs d'insatisfaction sont relatifs aux conditions de travail. Les facteurs de satisfaction sont relatifs à l'épanouissement de l'individu dans son travail.

Par ailleurs, Le modèle « déséquilibre effort / récompense » proposé par Siegrist à la fin des années quatre-vingt confirme qu'un tel déséquilibre, le manque de reconnaissance et leur inscription dans la durée ont un effet sur la dégradation de l'estime de soi. Ces facteurs peuvent amener, selon les résultats des études menées par Siegrist, des conséquences graves en matière de santé parmi lesquels on trouve la survenue de maladies cardio-vasculaires, les troubles dépressifs ou encore les maladies artérielles. La littérature a longtemps été dominée par le modèle conceptuel élaboré par Robert Karasek à la fin des années 1970 (job strain model). Selon Karasek (1970), la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (job strain) conduit à une situation particulièrement à risque notamment pour la santé cardiovasculaire. Pour Herzberg les facteurs d'insatisfaction peuvent être éliminés par de bonnes conditions de travail une bonne rémunération et les facteurs de motivation peuvent être assurés par l'enrichissement et l'élargissement des tâches. Par contre Maslow dans sa théorie des besoins affirme qu'aucun des désires du travailleur n'est absolu, dès que l'un deux est satisfait, il cesse d'être important et quand un besoin est satisfait, un autre surgit et se substitue au précédent.

En outre, Il a été démontré que la satisfaction est plus élevée chez les sujets plus âgés et dont l'expérience est plus longue (Stirvasta, 1982). Aussi, il a été démontré que les femmes ont le même niveau de satisfaction que les hommes malgré des conditions d'emploi et un salaire inégaux (Spector, 1997, p. 28). Une des théories avancées pour expliquer cette réalité est que les femmes pourraient avoir des attentes professionnelles moins fortes que celles des hommes, elles seraient donc plus facilement satisfaites par la pratique de leur métier (Brush, Moch et Pooyan, 1987).

D'autres modèles de la satisfaction sont très fortement inspirés de modèles de la motivation :

-Des modèles inspirés de la théorie de l'équité, comme celle de Lawler (1973) : les sujets comparent la situation de travail réelle à une situation idéale pour eux et pour autrui, il y aura satisfaction lorsqu'il y aura équivalence entre les deux perceptions et insatisfaction lorsque les deux divergeront.

- Des modèles inspirés de la théorie de Vroom : Locke (1976) : la satisfaction naît du sentiment de correspondance entre les aspects de notre travail et nos valeurs.

Un des modèles le plus validé est celui de Büssing (1992). Il suppose que la satisfaction ou l'insatisfaction naît de 4 variables : 1-la comparaison entre la situation de travail actuelle et les aspirations de la personne ; 2-le degré de contrôle perçue de la situation de travail ; 3-les changements de niveau d'aspiration des gens (affecté par le sentiment d'auto-efficacité) ; 4- les stratégies de résolution des problèmes. La combinaison de ces différentes variables peut produire différentes formes de satisfaction ou d'insatisfaction. La satisfaction résignée et l'insatisfaction construite serait les plus intéressantes d'un point de vue organisationnel. Cette dernière (insatisfaction construite) serait la plus intéressante pour l'entreprise car les individus qui en font preuve sont capables de dépenser beaucoup d'énergie. Par contre la satisfaction résignée est associée à une réduction de l'effort et une résistance au changement, il vaut donc mieux éviter qu'elle se développe dans l'entreprise.

L'une des croyances les plus partagée chez les psychologues est celle qui consiste à voir un lien entre la satisfaction et la performance au travail. En fait, cette idée très répandue pose quelques problèmes. Premièrement, il existe autant de recherches qui montrent que la satisfaction prédit la performance que de recherches qui montrent l'absence de lien. Etant donné le grand nombre d'étude sur ce domaine, la méta-analyse est l'outil idéal pour tirer des conclusions fiables de ce genre de recherches. Mais le problème principal de ces travaux est qu'ils sont principalement de nature corrélationnelle ce qui exclut l'étude d'un lien de causalité entre les deux variables. Les rares études qui utilisent la méthodologie adéquate (la méthode expérimentale) pour tester ce lien montrent que c'est la performance qui prédit la satisfaction (Jacobs, Solomon, 1977). Ces auteurs montrent que plus la performance est forte plus elle génère de la satisfaction mais seulement si la performance est reliée à une augmentation de la rémunération. Autrement dit lorsque ma performance est liée à ma rémunération (paye à la pièce), alors j'infère de la satisfaction de l'augmentation de ma performance.

La théorie du turnover présente des conséquences liées à satisfaction dans le travail. En effet, on distingue le turnover volontaire (j'ai l'intention de quitter ce travail) et le turnover involontaire (je suis renvoyé). De manière générale, la satisfaction s'est toujours révélée un bon prédicteur du turnover volontaire (méta-analyses de Tett et Meyer, 1993). Si la relation entre satisfaction et turnover est importante, la satisfaction n'est néanmoins pas le facteur le

plus puissant agissant sur le turnover. Ce sont les conditions économiques qui sont les plus prédictives : même avec un niveau d'insatisfaction élevé, les gens ne quittent pas leur travail s'ils n'ont pas d'opportunités de le faire ailleurs ou si les conditions de travail (financières) ailleurs ne sont pas satisfaisantes (Carsten & Spector, 1987).

Certains économistes établissent une corrélation entre l'absentéisme et la satisfaction dans l'emploi. En effet, Un employé peut être absent pour une multitude de raisons, c'est certainement pour cela que les méta-analyses effectuées n'ont jamais révélé de lien forts (Hackett, 1989) ou pas de liens du tout (Leigh, 1991) entre insatisfaction et absentéisme. Une des raisons de cette absence de lien entre Insatisfaction et absentéisme est que c'est l'absence qui cause l'insatisfaction plutôt que le contraire (Tharenou, 1993) : si un employé est souvent absent, il va recevoir de mauvaises évaluations, des avertissements et des pressions de la part de ses pairs. Ces facteurs peuvent l'entraîner à être de plus en plus souvent absent et de fait insatisfait. A l'inverse, la satisfaction contribue à diminuer l'absentéisme. Yates et Jones, 1998 ont montré une diminution de l'absentéisme après avoir proposé à des salariés des motifs de satisfaction. Même si la satisfaction agit sur l'absentéisme, l'absentéisme est davantage influencé par d'autres facteurs comme par exemple l'existence de normes informelles de groupes. Ainsi, si l'entreprise paye jusqu'à 10 jours d'absence dans l'année, il n'est pas impossible qu'un groupe de travail crée une norme de 6 jours d'absence dans l'année. Mathieu & Kohler (1990) ont mis en évidence ce genre de norme en étudiant le taux d'absentéisme de personnes avant et après leur intégration dans un groupe de travail dont les membres avaient l'habitude d'être souvent absent : parmi les personnes ayant des absences faibles initialement, tous, après avoir intégré le groupe, ont augmenté leurs absences.

Par ailleurs, les théories de Maslow et d'Herzberg considèrent que la satisfaction et la motivation est suscitée par la volonté d'assouvir des besoins au travail.

De façon générale, il a été démontré que la satisfaction est plus élevée chez les sujets plus âgés et dont l'expérience est plus longue (Stirvasta, 1982). Ceci découle certainement du fait que les personnes plus âgées se plient plus aisément à l'autorité, émettant donc moins de réticence.

## **2-2- Revue empirique**

Des études menées sur la satisfaction au travail par ManpowerGroup en 2012 et par Cadremploi et Deloitte en 2014 montrent qu'en France, celle-ci dépend majoritairement de l'équité et de la confiance pratiquées dans l'entreprise, ainsi que de la reconnaissance du travail. Ainsi, 80% des salariés estiment que les conditions de travail sont un critère prépondérant et ont besoin que l'entreprise leur fasse confiance. 76% attendent que la qualité de leur travail soit reconnue. L'importance du mode de management, le contenu des missions et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont des critères également évoqués. Pour 47% des salariés interrogés, le contenu des missions a son importance. 46% parlent du mode de management pratiqué dans l'entreprise, ainsi que de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qui est permis.

D'après le rapport mondial sur le développement humain du PNUD 2015, parmi les pays de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Turquie enregistre la plus forte prévalence de travail excessif, une semaine de 50 heures de travail ou plus à près de 41% de l'effectif formel, suivie par le Mexique (près de 29%).

**CHAPITRE 3:**  
**Cadre méthodologique et résultats**

### **CHAPITRE 3** : Cadre méthodologique et résultats

Nous allons premièrement présenter la démarche que nous utiliserons pour résoudre notre problématique. Cette première partie sera suivie d'une présentation de la base de données avec laquelle l'analyse sera faite.

#### **Section 1** : Méthodologie de la recherche

Dans cette partie après avoir décrit quelques facteurs qui influencent la satisfaction au travail. Nous présenterons la base de données qui nous permettra de mener des analyses afin de répondre à notre problématique.

##### **1-1- Présentation des données**

La satisfaction au travail fait appel aux conditions dans lesquelles se déroule l'activité. Les conditions de travail diffèrent d'une entreprise à l'autre. Parmi ces conditions de travail, on peut citer le temps de travail en fonction du type d'emploi et de rémunération.

Pour mener à bien notre analyse nous avons jugé utile d'utiliser des données en coupe transversale sur la période de 2012.

La base de données associée est issue de l'ETVA 2012 réalisée par l'INSAE dans le cadre du projet d'étude du BIT dénommé : « Caractéristiques et déterminants du chômage, du sous-emploi et des situations inadéquates d'emploi des jeunes ». Cette base a permis de mesurer la qualité de l'emploi chez les jeunes travailleurs. Dans le cadre de l'ETVA du Bénin, quatre indicateurs différents permettent de mesurer la qualité de l'emploi des jeunes à travers quatre dimensions du travail: la rémunération, la stabilité, la nature formelle et la satisfaction. Comme indicateurs pour la mesure des différentes dimensions, on a:

- La part des travailleurs à leur propre compte et employés salariés en dessous de la rémunération moyenne;
- La part des travailleurs avec un contrat à durée inférieur à 12 mois, travailleurs à leur propre compte et travailleurs familiaux;
- La part des travailleurs dans l'emploi informel;
- La part des travailleurs non satisfaits de leur emploi actuel.

## **1-2- Description des variables de l'étude et modèle d'analyse**

### **1-2-1- Description et codage des variables**

Dans le cadre de cette étude, les outils économétriques les plus adaptés sont les modèles où la variable dépendante est qualitative. En effet, nous allons renommer la variable satisfaction dans l'emploi par la satisfaction au travail "sat.trav" qui est multinomial et capte la satisfaction au travail. Elle prend les valeurs : 1 pour les très satisfaits, 2 pour les plutôt satisfaits, 3 pour les plutôt insatisfaits et 4 pour les très insatisfaits. Les modèles les plus utilisés dans ce cas sont les modèles Logit et Probit. Il est démontré que ces deux modèles diffèrent très peu et vu q' «historiquement les modèles Logit ont été introduit comme des approximations de modèles Probit permettant des calculs plus simples ». Pour atteindre nos objectifs, nous utiliserons le modèle Logit dichotomique non ordonné. Pour cela, nous allons considérer tout individu très satisfaits ou plutôt satisfaits comme satisfait au travail. Ainsi, dans notre modèle, la variable dépendante (satisfaction au travail) est dichotomique et codifié binaire comme suit : 1 pour satisfait au travail et 0 sinon. Les variables retenues dans ce modèle pour analyser la satisfaction au travail sont celles tirées de l'enseignement de la littérature.

Dans notre modèle en coupe transversale, la satisfaction au travail sera expliquée par les variables explicatives à savoir :

- Situation de travail (variable qualitative) qui sera notre variable d'intérêt dont les modalités utiles dans le cadre de notre étude sont : 1 pour travail salarié pour un employeur, 2 pour travailleur indépendant/travailleur à son compte, 3 pour travailleur salarié non rémunéré et 0 pour autres réponses ;
- Travail salarié "salarié" (variable qualitative) avec les modalités suivantes : 1 pour travail salarié et 0 si non ;
- Travailleur indépendant "indépendant" (variable qualitative) qui sera notre variable de référence avec les modalités suivantes : 1 pour travailleur indépendant et 0 si non ;
- Travailleur familial non rémunéré "fam" (variable qualitative) avec les modalités suivantes : 1 pour travailleur familial non rémunéré et 0 si non ;
- Sexe "sex" : c'est la variable indicateur utilisé pour mesurer directement les relations de genre. ces modalités seront recodées comme suit : 1 pour homme et 0 pour femme.

- Age ‘age’ (variable qualitative) qui est mesurée en nombre d’années révolues et a pour modalité : 15 à 29 ans : cette tranche d’âge est choisie dans le but de respecter la définition d’un jeune selon BIT.
- Le niveau d’instruction ‘niv.inst’ mesure la capacité intellectuelle d’un individu et représente le nombre d’années d’études et comprend les modalités recodées suivantes :
  - 1 pour aucune scolarisation
  - 2 pour enseignement secondaire générale
  - 3 pour enseignement universitaire
  - 0 pour autres
- Etat matrimonial ‘eta.mat’ avec les modalités recodées suivantes : 1 pour célibataire et 0 sinon.

Les variables : sexe, âge, état matrimonial et niveau d’instruction seront les variables de contrôle.

### **1-2-2- Modèle d’analyse**

Encadré 1 : modèle mathématique et modèle économétrique de l’étude (source : nous-mêmes).

Modèle mathématique :

$$sat_{trav_i} = \beta_0 + \beta_1 sit_{trav_i} + \beta_2 salari _i + \beta_3 ind pendant_i + \beta_4 famil_i + \beta_5 sexe_i + \beta_6 age_i + \beta_7 niv_{inst_i} + \beta_8 eta_{mat_i}$$

Modèle économétrique :

$$sat_{trav_i} = \beta_0 + \beta_1 sit_{trav_i} + \beta_2 salari _i + \beta_3 ind pendnt_i + \beta_4 famil_i + \beta_5 sexe_i + \beta_6 age_i + \beta_7 niv_{int_i} + \beta_8 eta_{mat_i} + \mu_i$$

### **1-3- Analyse descriptive**

Cette analyse comporte deux rubriques : l’analyse univari e et l’analyse bivari e. Nous utiliserons le logiciel statistique STATA pour effectuer les analyses.

### **1-3-1- Analyse univariée**

L'analyse univariée consiste en la description statistique d'une variable prise individuellement. Des variables citées ci-dessus, certaines attirent plus notre attention il s'agit entre autre de : satisfaction au travail, travail salarié, travailleur indépendant et travailleur familial non rémunéré.

➤ Satisfaction au travail « sat\_trav »

sat_trav	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
0	6,725	97.22	97.22
1	192	2.78	100.00
-----+-----			
Total	6,917	100.00	

Tableau 1 : description statistique de la variable Satisfaction au travail (source STATA)

➤ Travail salarié « salarié »

salarié	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
0	6,789	98.15	98.15
1	128	1.85	100.00
-----+-----			
Total	6,917	100.00	

Tableau 2 : description statistique de la variable Travail salarié (source STATA)

➤ Travailleur indépendant « indépendant »

indépendant	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
0	6,635	95.92	95.92
1	282	4.08	100.00
-----+-----			
Total	6,917	100.00	

Tableau 3 : description statistique de la variable Travailleur indépendant (source STATA)

➤ Travailleur familial non rémunéré « famil »

famil	Freq.	Percent	Cum.
-----+-----			
0	6,594	95.33	95.33
1	323	4.67	100.00
-----+-----			
Total	6,917	100.00	

Tableau 3 : description statistique de la variable Travailleur familial non rémunéré (source STATA)

### 1-3-2-Analyse bivariée

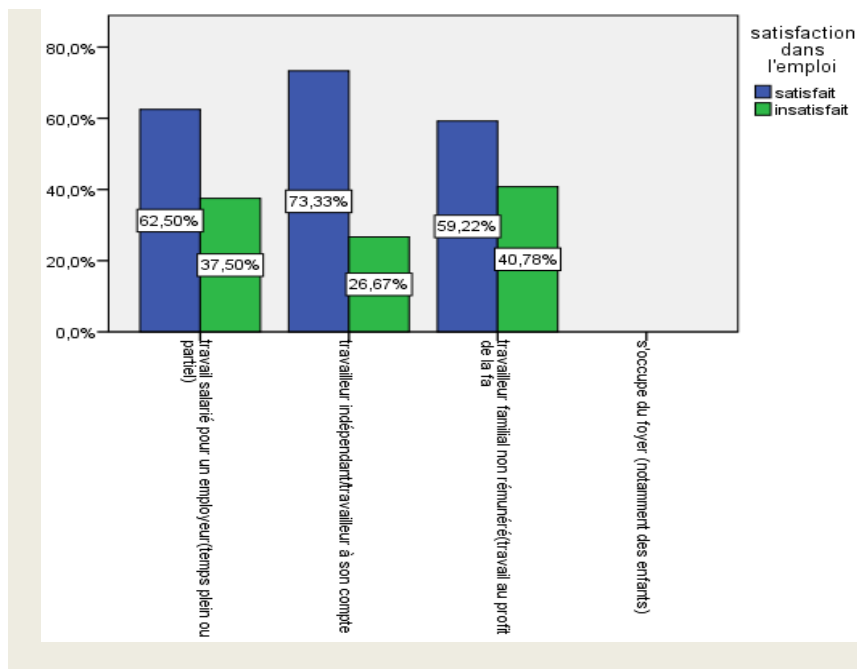
L'analyse bivariée quant à elle, consiste en l'examen des associations, les croisements possibles entre variable.

Il s'agit alors d'effectuer les croisements entre :

- ✓ La satisfaction au travail et la situation de travail.
- ✓ La satisfaction au travail et l'âge.

Dans cette modélisation, un individu pourrait travailler comme indépendant, comme travailleur familial comme salarié ou comme travailleur au foyer. Dans tous les cas, sa décision sur l'orientation vers le type de travail passe toujours par la maximisation de sa satisfaction. En effet, le choix d'une position professionnelle se fait en comparaison de la satisfaction de celle-ci, cette formalisation suppose que les individus décident d'exercer un travail compte tenu de la satisfaction que pourrait procurer ce dernier, comme par exemple un salarié, ayant fait un choix simultané entre les alternatives d'orientation proposées.

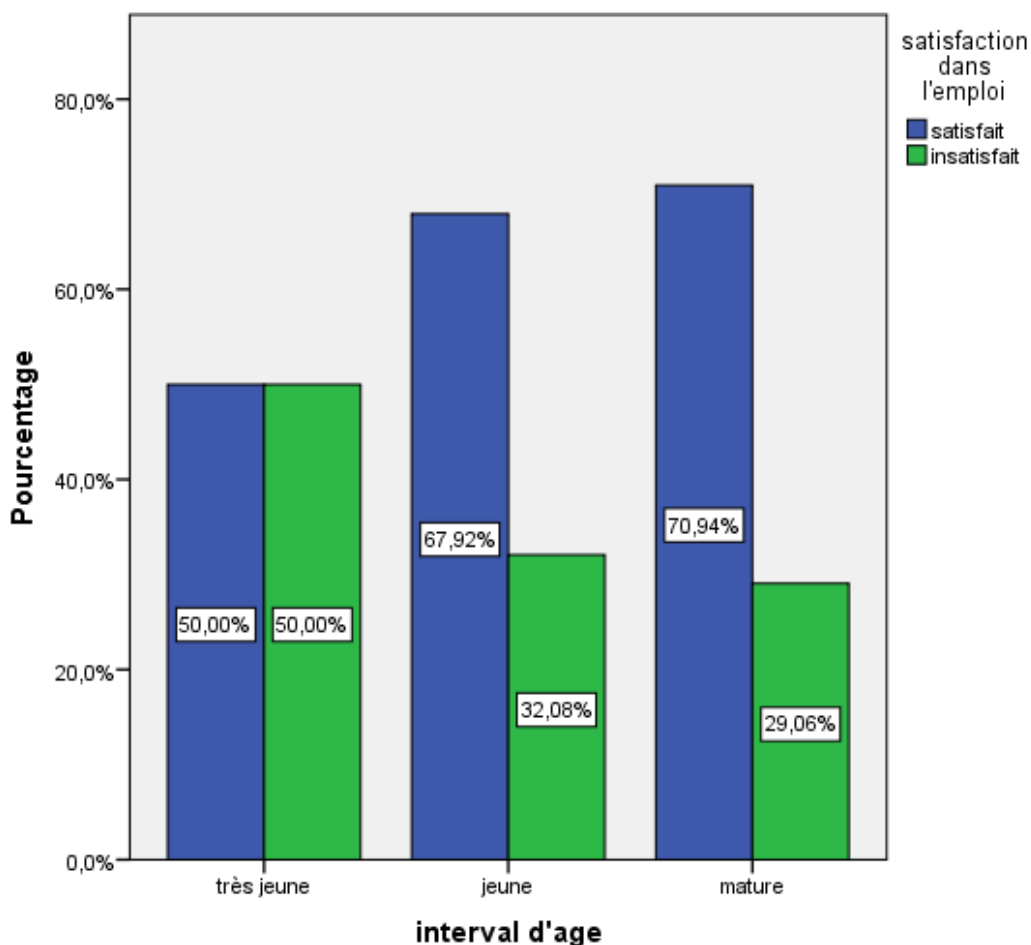
#### 1-3-2-1- Analyse du croisement entre satisfaction au travail et situation de travail



Graphe 1 : Croisement entre satisfaction de travail et situation de travail (source : nous-mêmes).

Le graphique 1 nous révèle la répartition de la satisfaction au travail par différentes situation de travail. 62,5% des travailleurs salariés sont satisfaits contre 37,5%. Au niveau des travailleurs indépendants 73,33% sont satisfaits contre 26,67%. Aussi, 59,22% des travailleurs familial non rémunéré sont satisfaits contre 40,76%. Nous remarquons aussi que le travail indépendant fait plus de satisfait que les autres situations de travail ensuite suit le travail salarié et le travail familial. Néanmoins la différence de satisfait entre le travail salarié et le travail familial n'est pas grande.

### **1-3-2-1- Analyse du croisement entre satisfaction au travail et âge**



Graph 2 : Croisement entre satisfaction et âge (source : nous-mêmes).

Le graphique 2 nous révèle la répartition de la satisfaction dans l'emploi par tranche d'âge. Ainsi donc nous remarquons que la satisfaction augmente avec l'augmentation de la tranche d'âge. Nous pouvons dire donc que plus l'âge augmente plus la probabilité d'être satisfait au travail augmente.

Ces remarques seront-elles en conformité avec nos estimations ?

#### **1-4- Analyse explicative**

La variable expliquée est la satisfaction au travail elle est dichotomique et la première partie de l'analyse explicative sera fait à l'aide d'un modèle de régression logistique à modalité non ordonnées. La variable explicative d'intérêt est la situation de travail et la variable explicative de référence est le travail indépendant. Les variables de contrôles sont : âge, sexe, situation matrimoniale et niveau d'instruction.

##### **1-4-1- Présentation du modèle de régression logistique dichotomique**

Notre modèle économétrique nous permettra de vérifier nos hypothèses : par modèle dichotomique. On entend par modèle dichotomique un modèle statistique dans lequel la variable expliquée ne peut prendre que deux modalités (1 si l'évènement a lieu et 0 si l'évènement n'a pas lieu).

L'objectif de notre modèle dichotomique consiste alors à expliquer la survenue de l'évènement « satisfaction au travail » en fonction du type de travail observé pour les individus de l'échantillon et d'analyser la nature et le degré des relations observées. On cherche dans notre modèle à spécifier la probabilité d'apparition de cet évènement. Ces modèles ont été utilisés pour décrire les données économiques avec notamment les travaux de Mcfadden (1974) et de Heckman (1976).

Hypothèse : on considère un échantillon de  $N$  individus indicés  $i = 1, \dots, N$ . Pour chaque individu, on observe si un certain évènement s'est réalisé et l'on note  $Y_i$  la variable codée associée à l'évènement.

On pose :  $\forall i \in [1, N]$

$Y_i = (1, \text{ si l'évènement se réalise pour l'individu } i ; 0, \text{ sinon})$

Les modèles dichotomiques admettent pour variable expliquée la probabilité  $P_i$  d'apparition de l'évènement étudié conditionnellement aux variables explicatives.

Soit  $Y$  une variable dépendante dichotomique et soit  $X_1, X_2, \dots, X_K$  des variables exogènes supposées expliquer  $Y$ .

$P_i = P(y_i=1|X_i) = F(x_i\beta)$  où  $F$  est la fonction de répartition de la loi logistique et

$$\forall x \in \mathbf{R}, F(x) = \frac{e^x}{1 + e^x}$$

De manière spécifique, le modèle logistique utilisé dans cette étude pour expliquer la variable dépendante dichotomique « satisfaction au travail''sa\_trav'' » est la suivante :

$$\text{Logit}(\text{sat\_trav}) = \log [p(\text{sat\_trav}=1) / p(\text{sat\_trav}=0)] = \beta_0 + \beta_1 (\text{sat\_trav}) + \varepsilon$$

$$\text{Avec } y_i = \begin{cases} 1 & \text{si l'individu est satisfait} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

En résumé,  $p_i$  est la probabilité qu'un individu soit satisfait au travail. Si le rapport  $p_i / (1-p_i)$  vaut  $\theta$  pour un individu  $i$ , alors cela signifie qu'il y a  $\theta$  fois de chance que l'individu soit satisfait au travail (l'événement  $Y_i = 1$  se réalise) qu'il ne le soit pas.  $\beta_0$  le constant et  $\beta_1$  représente l'influence de la situation de travail sur satisfaction au travail. Les coefficients  $\beta_0$  et  $\beta_1$  estimés à l'issue de la régression sont dénommés « logits » et leurs interprétations dépend de la nature quantitative ou qualitative de réalisation de la variable explicative correspondante.

Dans le cas d'une variable explicative continue, le coefficient traduit la variation logarithme de la probabilité  $P(Y = 1)$  de survenue de l'événement  $Y = 1$ , consécutive à un accroissement d'une unité de la variable explicative continue. Dans le cas d'une variable dichotomique  $X \in (0, 1)$ , le coefficient traduit la variation du logarithme de la probabilité  $P(Y=1)$  de survenir de l'évènement  $X=1$

### **Outil d'évaluation de la régression**

Avant d'exploiter les résultats de nos estimations pour les analyses, nous allons évaluer la qualité de l'ajustement du modèle ainsi que sa capacité à faire des prédictions correctes. La qualité du modèle a trait à la significativité globale, laquelle désigne la capacité de l'ensemble des facteurs retenus à expliquer le caractère étudié. Pour évaluer la significativité globale du modèle nous utiliserons le test de Fisher.

### **Interprétation des signes des coefficients**

- Un signe positif signifie que la probabilité de succès augmentera avec la variable correspondante.
- Un signe négatif signifie que la probabilité de succès diminuera avec la variable correspondante

### **Interprétation économique**

- Pour l'interprétation économique des variables, nous utiliserons les effets marginaux. Dans un modèle binaire, la valeur numérique du coefficient n'a pas grand intérêt. Seul le signe nous informe dans quel sens la probabilité va évoluer. Il est toutefois utile d'évaluer la variation de la probabilité estimée d'évènement  $\Pr(y=1/x)$  lorsque l'on sait varier une variable explicative ( $X_k$ ) d'une unité. Ceci revient à calculer les effets marginaux. Cependant, contrairement au modèle linéaire, les effets ne sont pas constants puisqu'ils dépendent de la valeur de tous les coefficients et de toutes les variables, c'est-à-dire de la position où l'on se situe pour les calculer. On fait donc un calcul d'effet au moyen point. Ainsi à priori, la question du choix entre les deux modèles ne présente que peu d'importance. Toutefois, il convient d'être prudent quant à la comparaison directe des deux modèles.

### 1-4-2-Présentation des résultats

Les résultats ci-dessous sont obtenus à partir du logiciel STATA 12.

Nombre d'observation = 6824

LR chi2(7) = 434,02

Logistique regression

Prob>chi2= 0,0000

Logarithme de vraisemblance= -657,83804

Pseudo R2 = 0,2481

Variabes	Coefficients	Effets marginaux
Sexe (Référence : Homme)	0,094 [0,171]	0,002
Age	0,164 [0,024]	0,003
Etat matrimonial	-0,149 [0,221]	-0,003
Niveau d'instruction	-0,450 [0,245]	-0,01
Travail salarié	1,539 [0,337]	0,035
Travailleur indépendant	0,656 [0,312]	0,015
Travailleur familial non rémunéré	3,130 [0,175]	0,072

Tableau 4 : les résultats d'estimation du modèle logit (Source : nous-même)

Avec : [.] les écarts-types

### **1-4-3-Analyse des résultats**

Les résultats de l'estimation du modèle sont consignés dans le tableau 4.

De ces résultats, la statistique du log vraisemblance LR=434,02 avec une probabilité associée au  $\chi^2$  significative au seuil de 5 % (p-value vaut 0,000). De ce fait, nous rejetons l'hypothèse nulle d'égalité des coefficients associés aux variables du modèle. Le modèle est globalement significatif.

Les variables âge, travail salarié et travailleur famille non rémunéré sont significatives à 1% de signification, la variable indépendant est significative à 5% et la variable niveau d'instruction est significative à 10%. Le test Gof (goodness-of-fit test) de Pearson atteste que le modèle est donc bon sur le plan statistique.

- Le sexe, l'âge et l'état matrimonial influencent positivement sur la satisfaction au travail.
- Le travail salarié, le travailleur indépendant et le travailleur familial non rémunéré influencent positivement sur la satisfaction au travail.
- Le niveau d'instruction quant à lui influence négativement sur la satisfaction au travail.
- Le signe positif affecté à la modalité homme de la variable sexe montre que le sexe masculin influence positivement sur la satisfaction au travail. Ainsi donc les femmes éprouvent plus d'insatisfaction au travail que les hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que dans le monde du travail les femmes sont plus soumises à certaines inégalités comparativement aux hommes qui justifient leur insatisfaction par rapport à ces derniers. Nous pouvons citer le stress, le harcèlement, l'iniquité de salaire qui sont des phénomènes qui s'attaque plus à la femme qu'à l'homme.
- Le signe positif du coefficient de la variable âge montre que l'âge augmente la chance d'être satisfait au travail. Cela veut dire que l'augmentation continue de l'âge est source de satisfaction au travail. L'effet marginal (0,003) de cette variable montre que plus l'âge augmente, plus on a une probabilité de 0,003 d'être satisfait au travail. Ceci est en grande partie expliquée par le fait que plus vous êtes âgés et plus vous augmentez votre statut professionnel (hausse des responsabilités, du salaire, etc.).
- Le coefficient du niveau d'instruction affecté d'un signe négatif indique que le niveau d'instruction influence négativement la satisfaction au travail. Ainsi donc, plus on est instruit moins on a de chance d'être satisfait au travail. L'effet marginal (-0,01) de cette variable montre que plus le niveau d'instruction augmente plus on a une probabilité de 0,01 d'être insatisfait au travail. Ceci peut être expliqué par le fait que plus on est instruit plus on aspire à des conditions de travail relativement confortable et plus on est exigeant.

- Les signes positifs respectifs associés aux variables travail salarié, travailleur indépendant et travailleur familial non rémunéré révèlent qu'elles influencent positivement la satisfaction au travail mais pas dans les mêmes proportions. Grâce aux effets marginaux nous remarquons que le travailleur indépendant a la probabilité d'être moins satisfait au travail comparativement au travailleur familial non rémunéré et au travailleur salarié. D'une part, nous constatons que le travailleur salarié a une probabilité moins élevée d'être satisfait au travail comparativement au travailleur familial non rémunéré. C'est-à-dire que le travail familial non rémunéré procure plus de satisfaction au travail par rapport au travail salarié. Cela s'explique par le fait que dans le contexte économique de notre pays les travailleurs indépendants notamment les jeunes entrepreneurs ne bénéficient pas d'assez de conditions favorables pour entreprendre. De plus, le travailleur indépendant a une incertitude de revenu avec l'absence de sécurité sociale et de retraite. D'autre part, la différence de satisfaction entre le travail salarié et le travail familial peut s'expliquer par le fait que le salarié est sous l'ordre de son employeur et n'est donc pas libre de tous ces actes dans son travail tandis que le travailleur familial est soumis à plus de liberté et moins de stress.

### **1-5- Vérification des hypothèses**

- **Hypothèse 1**

Au regard des résultats de la régression, on peut donc dire que l'hypothèse 1 de notre recherche est vérifiée. On peut donc conclure que le travail salarié procure plus de satisfaction au travail comparativement au travail indépendant.

- **Hypothèse 2**

De même les résultats issus de la régression prouvent que notre deuxième hypothèse n'est pas vérifiée. Nous pouvons donc dire que le travail familial non rémunéré apporte plus de satisfaction au travail que le travail indépendant.

## CONCLUSION

La problématique sur la satisfaction au travail par rapport au type de travail est visible dans l'économie Béninoise. Dans cette étude, il a été question d'investiguer sur la problématique intitulée impact des différents types de travail sur la satisfaction au travail. Après nos recherches, nous sommes arrivés à plusieurs conclusions parmi lesquelles d'une part, la femme a plus la probabilité de ne pas être satisfait au travail que l'homme ; le niveau d'instruction influence négativement sur la satisfaction au travail. Aussi il est important de préciser que 87,3 pour cent des activités impliquée dans l'étude se retrouvent dans le secteur informel. Ainsi donc nos résultats seraient plus un reflet du secteur informel.

En effet, plus le niveau d'instruction croit, plus la chance d'être satisfait au travail diminue. D'autre part, le travail salarié, le travail indépendant et le travail familial non rémunéré influencent positivement la satisfaction au travail mais de façon différente. Le travail indépendant offre moins de satisfaction au travail que le travail salarié et le travail familial non rémunéré.

En somme, cette étude devrait permettre de savoir quels sont les types de travail qui procurent plus de satisfaction au Bénin. Selon les résultats qui s'en sont dégagés, il ressort que le travail familial non rémunéré procure plus de satisfaction. Autrement dit, le travail salarié et le travail indépendant procurent moins de satisfaction que le travail familiale non rémunéré.

Par ailleurs, il en ressort que le niveau d'instruction agit négativement sur la satisfaction au travail. Ainsi donc, un niveau d'instruction élevé ne garantit pas une meilleure satisfaction au travail.

Toutefois, les limites de cette étude pourrait être que tous les types de travail non pas été pris en compte de même que le secteur formel qui n'a pas été prise en compte de façon précise. Aussi, nous n'avions pas considéré dans notre étude tous les paramètres liés à la satisfaction au travail. Seules les conditions de travail fondent les majeures parties de nos analyses dans la présente étude. Il serait alors très intéressant de considérer d'autres paramètres de la satisfaction au travail pour mener cette étude.

Finalement, ce que nous tirons de ce mémoire est qu'au Bénin les jeunes âgés de 15 à 29 ans auront plus de chance d'être satisfait au travail en termes de conditions de travail s'ils s'orientent vers le travail familial non rémunéré.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUE

- AGBETOME Elie & HOUEHA Théophile (2016) ; Capital humain et offre de travail au Bénin ; Mémoire soutenu à la faculté des sciences économiques et de gestion (FASEG), de l'Université d'Abomey-Calavi, 51p.
- Bureau international du travail ; Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002.
- Gaunand, Antonin (2009) ; La théorie sur la satisfaction au travail, sur le <http://www.antonin-gaunand.com>; Consulté le (lundi 21 novembre 2016 à 17h 10min). Adresse sur le <http://www.antonin-gaunand.com/management/la-theorie-d-herzberg-sur-la-motivation-au-travail/>.
- Hurlain, C. (Janvier 2003), Polycopié de cours d'Econométrie des variables Qualitatives.
- HERZBERG, Frederick, Le travail et la nature de l'homme, Paris, Entreprise Moderne d'Édition, 1978 (1966), 215 p.
- INSAE (2011), "Rapport final".
- INSAE (2011), "Rapport préliminaire".
- Keke et Biaou (2010) « Dynamique du marché du travail au Bénin ».
- KPONOU, C. Kenneth (juin 2015); La Qualité de l'Emploi au Bénin ; Nouvelle proposition de recherche à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) de l'Université d'Abomey-Calavi/Université Cheikh Anta Diop (UCAD), 15p.
- KPONOU, Kenneth (mars 2014), Satisfaction des Enseignants et Performances Scolaires au Bénin, recherche à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion (FASEG) de l'Université d'Abomey-Calavi/Université Cheikh Anta Diop (UCAD), 21p.
- Ouellet, Estelle (août 2005), Guide d'économétrie appliquée pour Stata, Guide réalisé pour les étudiants de l'Université de Montréal, 69p.
- PNUD (2015), Rapport sur le développement humain 2015, Document de travail du PNUD, N°10017, 48 pages.
- Ruchaud, Stéphanie(2010). Tribunes Satisfaction au travail: l'importance d'un bon management, sur le site [www.focusrh.com](http://www.focusrh.com). Consulté le (lundi 21 novembre 2016 à 16h 35min). Adresse sur le <http://www.focusrh.com/tribunes/satisfaction-au-travail-l-importance-d-un-bon-management-par-stephanie-ruchaud-28083.html>.
- Thomas, Coëffé (10 septembre 2015) ; Conditions de travail, satisfaction et épanouissement des professionnels du web en France en 2015, sur [www.blogdumoderateur.com](http://www.blogdumoderateur.com). Consulté le (lundi 21 novembre 2016 à 16h 25min). Adresse sur le <http://www.blogdumoderateur.com/enquete-2015-conditions-travail/>.
- Work4youth (Décembre 2013), Transition de l'école vers la vie active des jeunes femmes et hommes au Bénin, Document de travail du Work4youth/Bit/INSAE, N°7, 97 pages.
- A. Pigou (1905) « *The Theory of Unemployment* ».

TABLE DES MATIERES

Avertissement.....	i
Dédicaces 1.....	ii
Dédicaces 2.....	ii
Remerciements.....	iv
Sigles et abréviations.....	v
Liste des illustrations.....	vi
Sommaire.....	vii
Résumé.....	viii
Introduction.....	1
Chapitre 1 : cadre institutionnel du stage.....	3
Section 1 : présentation et description du contexte de stage.....	4
1-1- historique et objectifs de la DGAE.....	4
1-2- structure organisationnelle.....	5
1-3- présentation de la Direction de la Prévision et de la Conjoncture (DPC)...	5
1-4- Travaux effectués.....	6
Section 2 : Sujet de recherche comme centre d'intérêt du cadre de stage.....	7
Chapitre 2 : cadre théorique de l'étude.....	8
Section 1 : problématique, objectifs et hypothèses de recherche.....	9
1-1- problématique.....	9
1-2- objectifs et hypothèses.....	12
1-2-1- Objectifs.....	12
1-2-2- hypothèses.....	12
Section 2 : revue de la littérature.....	13
2-1- Revue théorique.....	13
2-2- Revue empirique.....	17
Chapitre 3 : Cadre méthodologique et résultats.....	18
Section 1 : méthodologie de recherche.....	18

1.1.Présentation des données.....	18
1.2. Description des variables de l'étude et modèle d'analyse.....	20
1.2.1. Description et codage des variables.....	21
1.2.2. Modèle d'analyse.....	22
1.3. Analyse descriptive.....	21
1-3-1- Analyse univariée.....	21
1-3-2- Analyse bivariée.....	24
1-3-2-1- Analyse du croisement entre satisfaction au travail et situation de travail...	24
1-3-2-2- Analyse du croisement entre satisfaction au travail et âge.....	25
1-4- Analyse explicative.....	26
1-4-1- Présentation du modèle de régression logistique dichotomique.....	26
1-4-2- Présentation des résultats.....	29
1-4-3- Analyse des résultats.....	30
1-5- Vérification des hypothèses.....	31
Conclusion.....	32
Références Bibliographies.....	33