

# Salaires au Niger

## Enquête WageIndicator 2012

**Dr. Kea Tijdens et MSc Janna Besamusca**  
**Université d'Amsterdam, AIAS, Pays-Bas**

**Ernest Ngeh Tingum**  
**Université de Dar-es-Salaam, Tanzanie**

**Dr. Malam Maman Nafiou**  
**Université Abdou Moumouni Niamey,**  
**Département d'Économie, Niger**

### **À propos de la Fondation WageIndicator - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)**

Le concept de WageIndicator est une propriété de la fondation indépendante et à but non lucratif de WageIndicator, créée en 2003. Son conseil de surveillance est présidé par l'université d'Amsterdam, par l'intermédiaire de l'institut des études avancées sur le travail d'Amsterdam, la confédération néerlandaise des syndicats (FNV) et le site Monster career. La fondation œuvre pour la transparence du marché du travail en partageant et en comparant des données de salaire et l'information sur les conditions de travail. Elle alimente et gère aussi les sites Web nationaux dans environ 70 pays. Les sites Web ont ce qu'on a appelé une structure à 3 piliers : pour des salaires, la législation du travail et les salaires minima, pour des vacances de postes et pour l'information relative à l'éducation. Dans plus de 20 pays les sites Web de WageIndicator sont animés à travers des actions comme des enquêtes de terrain, des panels et des campagnes médiatiques. La fondation fonctionne globalement grâce à un réseau d'organisations patronales régionales et nationales partenaires, des organisations indépendantes nationales ou régionales comme les universités, des groupes de presse, des syndicats et des travailleurs, les spécialistes indépendants en droit, Internet, communication. La fondation s'est engagée de manière durable sur les relations avec tous ces acteurs. WageIndicator a ses bureaux à Amsterdam (QG), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Maputo et Minsk. Adresse : Fondation WageIndicator, Plantage Muidergracht 12, 1018TV Amsterdam, Pays Bas, [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org)

### **À propos de l'Université de Dar-es-Salaam/Département d'Économie - [www.udsm.ac.tz](http://www.udsm.ac.tz)**

L'Université de Dar-es-Salaam est la plus ancienne et la plus grande université publique de Tanzanie. Elle située à l'ouest de la ville de Dar es Salam. Elle est créée le 1<sup>er</sup> Juillet 1970 par une loi et tous les instruments juridiques nécessaires. Avant 1970, l'université de Dar-es-Salaam avait commencé le 1er juillet 1961 comme filiale de l'Université de Londres. Il y avait seulement une faculté, celle de droit avec 14 étudiants seulement. En 1963 elle est devenue partie intégrante de l'Université d'Afrique de l'Est avec l'université de Makerere, celle d'Ouganda et celle de Nairobi au Kenya. Depuis 1961, l'université du Dar-es-Salaam s'est développée en termes d'effectifs-étudiants, d'unités et programmes académiques. Dr. Godius Kahyarara (économiste) est un professeur de sciences économiques dans le département des sciences économiques. En 2008, il a coopéré avec l'OIT à Genève pour une enquête sur les conditions de travail en Tanzanie. Il a également été coopté par la Banque Mondiale dans les projets d'évaluation du ministère des ressources naturelles et du tourisme en Tanzanie. Actuellement il travaille pour le compte de la fondation WageIndicator pour les enquêtes de terrain en Tanzanie et en Ouganda, une partie du projet de promotion du dialogue social au Ghana, au Kenya, en Tanzanie, en Ouganda dans lequel employeurs et organisations syndicales coopèrent. Ernest Ngeh Tingum (économiste) est un doctorant et est responsable des enquêtes de terrain de WageIndicator en Afrique francophone. Consultez les sites comme Mywage.org/Tanzania, ou Africapay.org/Tanzania.

### **À propos de l'Université Abdou Moumouni Niamey - <http://uam.refer.ne/>**

Créé en 1971, le Centre d'Enseignement Supérieur (CES) a été d'abord transformé en l'université de Niamey en 1973, puis à l'université Abdou Moumouni en 1992. Sa mission est l'enseignement supérieur ; la recherche scientifique fondamentale et appliquée et la formation et le perfectionnement de cadres supérieurs. Le souci d'être proche des acteurs publics et privés a amené la faculté à ouvrir des DESS pour assurer davantage sa mission. En outre, avec le système LMD, en vigueur depuis bientôt cinq ans, la FSEJ propose des formations diplômantes pour aider ses diplômés à mieux s'insérer dans la vie professionnelle. Dr Maman Nafiou Malam Maman est enseignant-chercheur au Département d'Économie de la FSEJ depuis le 1er janvier 2003. Il a acquis ses bases universitaires à la FSEJ (jusqu'à l'obtention de sa maîtrise es-science économique), avant de poursuivre son DEA à l'université de Cocody (Abidjan), dans le cadre du PTCI et finir sa thèse à l'université d'Auvergne, Clermont Ferrand I. Il participe aux côtés de ses collègues à la vie de la faculté dans la carte de la formation et de l'animation scientifique.

### **À propos de l'Université d'Amsterdam/Institut des études sur le travail d'Amsterdam-[www.uva-aias.net](http://www.uva-aias.net)**

L'Université d'Amsterdam est vieille de 350 ans. Son institut d'études approfondies sur le travail (AIAS) est un institut de recherche interdisciplinaire qui met l'accent sur le marché du travail, particulièrement les relations industrielles, l'organisation du travail, les conditions de travail, la grille des salaries, les inégalités sur le marché du travail, l'emploi et la gouvernance du marché du travail. L'AIAS possède un vaste portefeuille de projets de recherche financés par des bailleurs internationaux. Depuis 2003, l'AIAS préside le conseil de surveillance de la fondation Wage Indicator. Kea Tijdens (sociologue) est directrice de recherche à l'AIAS et professeur de sociologie à Erasmus Université de Rotterdam. Elle est la coordonnatrice scientifique de l'enquête en ligne de WageIndicator sur l'emploi et les salaires. Elle a analysé les données relatives au classement des salaires dans les métiers de la santé dans 20 pays, l'impact des contrats de court terme en Allemagne et aux Pays-Bas ainsi que la relation entre l'étendue des négociations salariales et la grille des salaires. Janna Besamusca doctorante à l'Université d'Amsterdam. Elle a conduit une recherche sur les conditions de travail et le syndicalisme dans les secteurs à faibles salaries et est actuellement en train d'étudier les effets des contextes des pays sur la position des femmes sur le marché du travail à travers le monde.

### **Remerciements**

**Partenaires financiers** : CNV Internationaal, Pays-Bas. **Partenaires du projet** : Confédération nigérienne du Travail – CNT; Fondation WageIndicator ; Université de Dar es Salaam ; Université Abdou Moumouni Niamey ; Université d'Amsterdam. **Membres de l'équipe** : Janna Besamusca, Brian Fabo, Godius Kahyarara, Malam Maman Nafiou et les enquêteurs, Sako Mamadou, Tomas Mamrilla, Paulien Osse, Oudou Yaou, Kea Tijdens, Ngeh Ernest Tingum, Maarten van Klaveren, Sanne van Zijl

Pour plus d'informations consulter : [www.Votresalaire.org/Niger](http://www.Votresalaire.org/Niger) , [www.WageIndicator.org](http://www.WageIndicator.org)

## Résumé analytique – Salaires au Niger

---

Le présent rapport des données de WageIndicator traduit les résultats de l'enquête face à face de WageIndicator au Niger, enquête réalisée entre le 26 septembre et le 26 octobre 2012. Le présent rapport est le fruit de 1.712 entretiens organisés dans toutes les régions ; 69 % des sujets interrogés sont des hommes et 45 % étaient âgés de moins de 30 ans. Les travailleurs ayant fait l'objet de l'enquête vivent dans des ménages de 3,3 membres en moyenne, et près de cinq hommes sur dix et plus de cinq femmes sur dix vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants. Sur une échelle de 1 (faible) à 10 (élevé), plus de la moitié des personnes interrogées (54 %) donnent à leur vie une note de cinq ou moins et 21% attribuent une note de 8 ou plus. En moyenne, la note est de 5,7.

Près de deux sur dix ont le niveau du premier cycle de l'enseignement primaire et deux autres sur dix ont atteint le second cycle du primaire (18 % et 17 %). Un peu plus de deux travailleurs sur dix sont diplômés de l'enseignement secondaire (22 %). En moyenne, les travailleurs interrogés ont travaillé pendant 10,8 ans. Plus de six personnes de l'échantillon sur dix travaillent dans une organisation avec 10 ou un peu moins d'employés (64 %). La semaine de travail moyenne des personnes interrogées est d'environ 50 heures et elles travaillent 5,8 jours par semaine. Plus de cinq travailleurs sur dix travaillent régulièrement par équipes, presque sept sur dix travaillent les soirs, près de six sur dix signalent qu'ils travaillent régulièrement les samedis, alors que cinq sur dix travaillent régulièrement les dimanches.

Le plus gros lot du groupe des personnes interrogées travaille dans le commerce du gros et du détail (19 %), presque deux sur dix travaillent dans l'enseignement (17 %), suivi par le transport et l'entreposage (14 %). Plus d'un dixième (11 %) travaille dans le domaine de la santé et des services sociaux et peu moins dans le secteur des finances et des assurances (10 %). Plus de la moitié des travailleurs de l'échantillon sont employés comme directeurs, notamment tous les propriétaires d'entreprises, y compris les micro-entreprises. D'importants groupes de personnes interrogées travaillent dans les services et la vente (10 %) ainsi qu'en tant qu'employés de bureau (11 %).

Trois travailleurs sur dix sont autonomes (29 %), près de trois travailleurs sur dix sont des employés avec un contrat à durée indéterminée (28%), près de trois sur dix ont un contrat à durée déterminée (29 %) et le reste d'un travailleur sur dix n'a pas du tout de contrat (14 %). Près de trois travailleurs sur dix (29 %) indiquent qu'ils n'ont pas droit à la sécurité sociale. Deux travailleurs sur trois signalent qu'ils n'ont pas d'heures de travail conventionnées (65 %). Plus de deux travailleurs sur dix perçoivent leurs salaires par transfert sur un compte bancaire, près de sept sur dix perçoivent leurs salaires en espèces. Il convient de noter que jusqu'à 23 % des travailleurs se retrouvent dans ce qui peut être qualifié de secteur très informel, sans sécurité sociale, sans entente sur les heures ou les contrats, alors que 10 % sont dans le secteur très formel.

Le salaire horaire net médian de l'ensemble de l'échantillon est de 288,68 francs CFA. Les travailleurs des entreprises de moins de dix employés gagnent un peu moins que les employés des entreprises plus grandes. L'analyse montre également que plus l'emploi est informel, plus faible est le salaire horaire net. Les personnes si situant en bas de l'échelle de l'informalité gagnent seulement 105 francs CFA l'heure, alors que celles au sommet de l'échelle gagnent des salaires de loin supérieurs à ce dernier (699 FCFA). Les employés travaillant sur contrat à durée indéterminée perçoivent les salaires les plus élevés et les indépendants ont les plus faibles revenus (462 contre 117 francs CFA). Le salaire médian augmente avec le niveau d'éducation. Les travailleurs sans éducation formelle gagnent 69 FCFA, ceux ayant une formation universitaire gagnent 780 francs CFA.

Les directeurs ont le salaire médian le plus élevé (375 CFA), suivis des employés de bureau (305 CFA). Les travailleurs les plus mal payés sont les travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs forestiers et de la pêche (82 CFA), suivis des opérateurs d'installations et de machines, ainsi que les assembleurs (96 CFA). Les salaires les plus élevés sont gagnés dans le secteur public, les soins de santé, et l'éducation (462 CFA), et les plus bas salaires se retrouvent dans le commerce, le transport et l'hôtellerie (192 CFA).

Le résultat de l'analyse montre que 66 % de l'échantillon sont payés au taux du salaire minimum de 30047 FCFA ou plus par mois, alors que 34 % sont en dessous du taux du salaire minimum. Seuls 34 % des travailleurs informels sont payés au-delà du taux du salaire minimum contre 92 % des travailleurs les plus formels. Les femmes sont le plus souvent payées au-delà du taux du salaire minimum que les hommes (60 % contre 81 %). Les travailleurs âgés de moins de 30 ans

sont plus vulnérables : 55 % sont au taux du salaire minimum ou plus, par rapport à 80 % des travailleurs âgés de plus de 50 ans. Les travailleurs des grandes entreprises sont plus souvent payés au-dessus du taux du salaire minimum (92 %), par rapport à 48 % des travailleurs des entreprises employant 10 personnes ou moins. Les travailleurs indépendants constituent le groupe singulier le plus vulnérable. Juste moins d'un tiers (32 %) gagne plus du taux du salaire minimum. Moins de quatre travailleurs sur dix sans éducation et ayant un niveau légèrement supérieur au premier cycle de l'enseignement primaire sont payés au-dessus du taux du salaire minimum (38 % et 46 %), comparés à au moins 95 % des travailleurs ayant terminé l'enseignement secondaire, tertiaire général, la formation universitaire. Près de sept directeurs sur dix gagnent au-dessus du taux du salaire minimum (67 %). Au contraire, quatre opérateurs d'installations ou de machines sur dix et assembleurs gagnent plus du taux du salaire minimum (41 %) et juste quelques travailleurs agricoles qualifiés, travailleurs forestiers et de la pêche gagnent autant (44 %). Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'hôtellerie sont plus à risque de ne pas percevoir un salaire minimum (seuls 51 % sont payés au-dessus du taux de salaire minimum). Les travailleurs du secteur public sont les mieux lotis ; 85 % d'entre eux gagnent un salaire au-dessus du taux du salaire minimum.

## **Table des matières**

### Résumé analytique – Salaires au Niger

1	Présentation de l'enquête	1
	Objectif de l'enquête .....	1
	Le questionnaire .....	1
	Échantillonnage et travail de terrain .....	1
	Pondération .....	2
2	Caractéristiques sociodémographiques	3
	Régions .....	3
	Âge et sexe .....	3
	Composition du ménage .....	4
	Vivre avec un(e) conjoint(e) et des enfants .....	4
3	Caractéristiques de l'emploi	5
	Population active .....	5
	Situation dans la profession et contrat de travail .....	5
	Emploi par niveau d'éducation .....	6
	Années d'expérience professionnelle .....	7
	Taille de l'entreprise .....	7
	Emploi par catégorie professionnelle .....	8
	Emploi par secteur .....	8
4	Rémunération	9
	Niveaux de salaire .....	9
	Salaires en-dessous du taux du salaire minimum .....	10
	Couverture de la négociation .....	12
	Participation à des régimes et perception d'indemnités .....	13
	Régularité du salaire et paiement en espèces .....	13
5	Heures de travail	14
	Heures de travail conventionnées .....	14
	Heures de travail habituelles .....	14
	Travail par équipes ou à des heures irrégulières .....	15
	Jours de travail moyens par semaine .....	15
6	Satisfaction dans la vie en général	16
	Annexe 1 – Liste des titres de professions	17
	Annexe 2 - Régressions	18

## Table des graphiques

Graphique 1	Répartition des sujets interrogés et de la population totale (2011) à travers les régions.....	3
Graphique 2	Proportions de personnes interrogées par âge et par sexe .....	3
Graphique 3	Répartition par taille du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total .....	4
Graphique 4	Répartition par composition du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total .....	4
Graphique 5	Répartition par situation dans la profession, décomposée par droit à la sécurité sociale, cotisation à la sécurité sociale, heures de travail conventionnées, salaire sur compte bancaire et total .....	5
Graphique 6	Répartition par indice d'informalité, décomposée par sexe, âge et total .....	6
Graphique 7	Proportion des travailleurs selon le niveau d'éducation, le sexe et total .....	6
Graphique 8	Répartition par années d'expérience professionnelle, décomposée par situation dans la profession, le sexe et total.....	7
Graphique 9	Répartition par taille de l'entreprise, décomposée par situation dans la profession, niveau d'éducation et total .....	7
Graphique 10	Proportion de sujets interrogés selon la catégorie professionnelle, le sexe et total ....	8
Graphique 11	Proportion de sujets interrogés selon le secteur, le sexe et total.....	8
Graphique 12	Le salaire horaire net médian au Niger (en Franc CFA), décomposé par la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la profession, le secteur et total.....	9
Graphique 13	Répartition par salaire horaire au Niger (Franc CFA), décomposée selon le niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total .....	10
Graphique 14	Proportions des travailleurs payés au taux du salaire mensuel minimum standard ou plus selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge et total.....	11
Graphique 15	Proportions des travailleurs percevant plus du salaire minimum selon le niveau d'éducation, la profession, le secteur et total. ....	11
Graphique 16	Proportions de travailleurs couverts par une convention collective et admettant qu'il est important d'être couvert, selon la situation de l'emploi, la taille de l'entreprise et total.....	12
Graphique 17	Proportion de travailleurs participant à un régime au cours des 12 derniers mois....	13
Graphique 18	Proportions d'employés indiquant qu'ils perçoivent leur salaire à temps en espèces, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel. ....	13
Graphique 19	Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel. ....	14
Graphique 20	Durée moyenne de la semaine de travail, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel .....	14
Graphique 21	Proportions de travailleurs signalant travailler les soirs, par équipes ou à des heures irrégulières, les samedis ou dimanches, selon la situation dans la profession, le sexe et total.....	15
Graphique 22	Nombre moyen de jours de travail par semaine, selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et total. ....	15
Graphique 23	Proportion des travailleurs indiquant leur niveau de satisfaction dans la vie en général. ....	16
Graphique 24	Satisfaction moyenne dans la vie en général, décomposée par la situation dans la profession, le sexe, la profession, la tranche de salaire, le niveau d'éducation et total (notes moyennes sur une échelle de 1 à 10).....	16

# 1 Présentation de l'enquête

---

## Objectif de l'enquête

Le présent rapport des données de WageIndicator traduit les résultats de l'enquête face à face de WageIndicator au Niger, enquête réalisée entre le 26 septembre et le 26 octobre 2012. L'enquête vise à mesurer dans les détails les salaires perçus par les travailleurs nigériens, y compris les travailleurs indépendants. Le présent rapport découle de 1.712 entretiens. Cette étude s'inscrit dans le cadre d'une enquête globale de WageIndicator sur le travail et les salaires. Ces études sont également postées sur les sites web de WageIndicator. L'enquête en ligne continue de WageIndicator est une enquête internationale comparative dans les langues nationales. Elle comporte des questions sur le salaire, le niveau d'éducation, la profession, le secteur d'activité, les éléments sociodémographiques et autres.<sup>1</sup> Une fois qu'une enquête en ligne de WageIndicator est créée pour l'usage sur un site web national de WageIndicator, un questionnaire sur support papier pour des entretiens face à face peut être rédigé à partir de l'enquête en ligne. Ces enquêtes sur support papier complètent les enquêtes en ligne dans les pays à faible taux d'accès à l'Internet.

## Le questionnaire

L'enquête de WageIndicator a été adaptée du questionnaire standard global au cadre du Niger. La plupart des questions ont été retenues sans changer l'objectif fixé. Le questionnaire du Niger pour les entretiens face à face est disponible en une seule langue, le français, voir le tableau 1.

Tableau 1 *Nombre de sujets interrogés et langue utilisée pour l'enquête*

	Nombre de sujets interrogés	Pourcentage
Français	1,712	100 %

Source: *Enquête face à face de WageIndicator Niger 2012, données non pondérées*

## Échantillonnage et travail de terrain

L'échantillonnage et l'entretien avec les personnes interrogées ont été réalisés par l'Université Abdou Moumouni à Niamey (Niger), en collaboration avec l'Université de Dar-es-Salaam (Tanzanie). Une technique d'échantillonnage à plusieurs étapes a été utilisée. En utilisant d'abord l'ensemble de l'emploi salarié dans le pays, un échantillon pondéré a été obtenu et réparti par région. Ensuite, sur la base du cadre d'échantillon des entreprises nationales, un échantillon aléatoire des entreprises a été adopté. À partir des entreprises échantillonées de manière aléatoire, des travailleurs de la liste d'un large éventail de professions ont été interviewés.

L'entretien avec près de la moitié des personnes interrogées s'est déroulé sur leurs lieux de travail (40 %). Un autre groupe a été interviewé dans la rue (30 %), à domicile (14 %), au cours de réunion ou conférence (8 %) et à d'autres endroits (7 %). Durant le travail de terrain, les personnes interrogées ont fait preuve d'une bonne collaboration et aucun problème majeur n'a été rencontré. Sur une échelle à cinq points allant de 1 = très coopératif à 5 = pas coopératif du tout, les enquêteurs ont attribué un note moyenne de 2,04 aux personnes interrogées. Un petit groupe n'a pas été coopératif (3 %). Seuls les employés salariés et indépendants dans l'économie du marché ont été couverts.

La saisie des données était sous la responsabilité du CEDR, une agence professionnelle d'enquête basée à Dar-es-Salaam. La saisie des données a été réalisée dans le module de saisie de données de *WageIndicator* en utilisant une variété de contrôles de validité. L'enquête et la saisie des données ont été suivies de près par Dr. Godius Kahyarara, Économiste principal à l'Université de Dar-es-Salaam, qui a effectivement réalisé les doubles contrôles à toutes les étapes.

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur l'enquête Tijdens, K.G., Codebook de S. van Zijl, M. Hughie-Williams, M. van Klaveren, S. Steinmetz (2010) et note explicative sur l'ensemble des données de WageIndicator, une enquête mondiale en ligne, continue, multilingue sur le travail et salaires avec les suppléments sur support papier. Amsterdam : Document de travail d'AIAS 10-102.

[www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf](http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2010/codebook-and-explanatory-note-on-the-wageindicator-dataset.pdf)

## Pondération

L'échantillonnage est crucial si l'on veut réaliser une enquête représentative au niveau national. Dans le souci de perfectionner la représentativité, la pondération devait s'appliquer. Les Estimations et projections de la population économiquement active (6<sup>ème</sup> édition de l'EAPEP) de l'OIT ont été utilisées pour la pondération en fonction de l'âge et du sexe. Le tableau 2 montre les coefficients de pondération, indiquant à quel point le groupe sexe/âge dans l'enquête face à face a été sur ou sous représenté par rapport aux estimations de la population active. Si un coefficient de pondération est inférieur à 1, le groupe est surreprésenté, et s'il est supérieur à 1, le groupe est sous-représenté. Le tableau montre que particulièrement les femmes âgées de 40 ans et plus sont sous-représentées dans l'enquête. Cette situation pourrait être causée par le fait que les femmes dans ce groupe sont plus susceptibles de travailler comme membre du ménage apportant sa collaboration dans l'agriculture. Ensuite, elles sortent de l'échantillon des personnes ayant un travail rémunéré, alors que dans l'EAPEP elles auraient pu être considérées comme faisant partie de la population active. Dans le présent document, tous les tableaux et graphiques sont issus de données pondérées. En conséquence, dans le reste du présent rapport, nous utilisons 1710 des 1712 entretiens.

Tableau 2 *Coefficients de pondération pour l'enquête du Niger selon l'âge et la répartition par sexe*

	Coefficient de pondération	N
Hommes 14 à 29 ans	1,4531	362
Hommes 30 à 39 ans	,3871	651
Hommes 40 à 80 ans	1,2103	328
Femmes 14 à 29 ans	1,5558	155
Femmes 30 à 39 ans	,7597	153
Femmes 40 à 80 ans	2,9120	61
Total	1,0000	1710

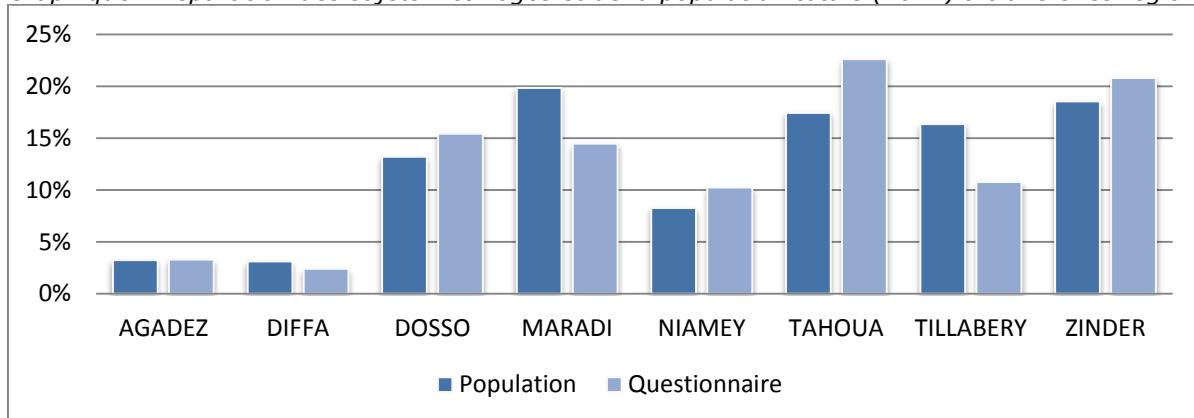
Source: Les coefficients de pondération sont basés sur les estimations de la population active pour 2012, tirées de la base de données des Estimations et projections de la population économiquement active (EAPEP 6<sup>ème</sup> édition) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Deux cas ne donnent aucune information sur le sexe.

## **2 Caractéristiques sociodémographiques**

### **Régions**

Les entretiens ont eu lieu dans toutes les huit régions du Niger. La répartition de l'échantillon dans les différentes régions ressemble à celle de la population réelle du pays, la région de Tahoua étant surreprésentée dans l'enquête et celle de Maradi sous-représentée. La ville de Zinder a enregistré le plus grand nombre des entretiens (17 %), le plus petit nombre à Illela dans la région de Tahoua (0,1 %).

*Graphique 1 Répartition des sujets interrogés et de la population totale (2011) à travers les régions*



Source: *Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1710)*

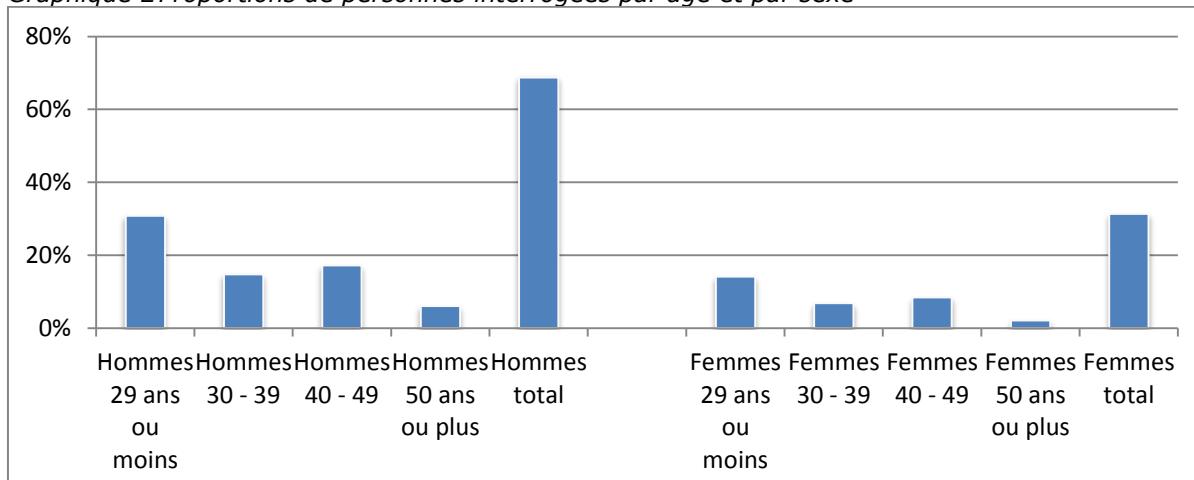
Les données démographiques étaient basées sur l'Annuaire statistique du Niger 2006 – 2010, 6.

Population, Tableau 06.03 Répartition par sexe de la population des régions en 2011. Source: Institut national de la Statistique du Niger

### **Âge et sexe**

Le graphique 2 révèle la répartition des hommes et des femmes dans l'enquête sur quatre tranches d'âge. Beaucoup plus de travailleurs que de travailleuses ont été interviewés (69 % contre 31 %). Par rapport aux travailleurs plus âgés, plus de jeunes travailleurs (hommes et femmes) âgés de 29 ans ou moins ont été interviewés (45 %). Cela correspond à la population active générale au Niger, qui diminue avec l'âge.

*Graphique 2 Proportions de personnes interrogées par âge et par sexe*

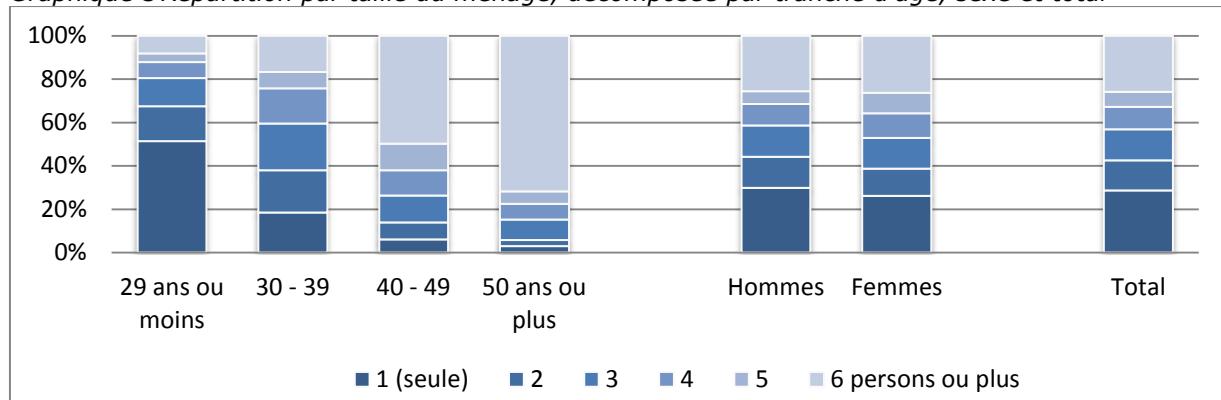


Source: *Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1710)*

## Composition du ménage

Les travailleurs touchés dans l'enquête vivent dans des ménages ayant en moyenne 3,3 membres, y compris eux-mêmes. Le graphique 3 montre qu'une personne interviewée sur quatre vit dans un ménage de six membres ou plus et trois autres sur dix vivent dans un ménage à une seule personne, alors que plus d'une personne sur dix vit dans un ménage à deux personnes (voir le total des barres). Sans surprise, les travailleurs les plus jeunes vivent plus souvent dans des ménages à une seule personne, alors que plus de sept travailleurs sur dix âgés de cinquante ans ou plus vivent dans des ménages de six personnes ou plus. Peu de différence entre les sexes a été signalée; les hommes sont légèrement plus susceptibles de vivre soit seuls soit dans un ménage à deux personnes et les femmes sont peu susceptibles de vivre dans un ménage comprenant trois à six personnes.

Graphique 3 Répartition par taille du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total

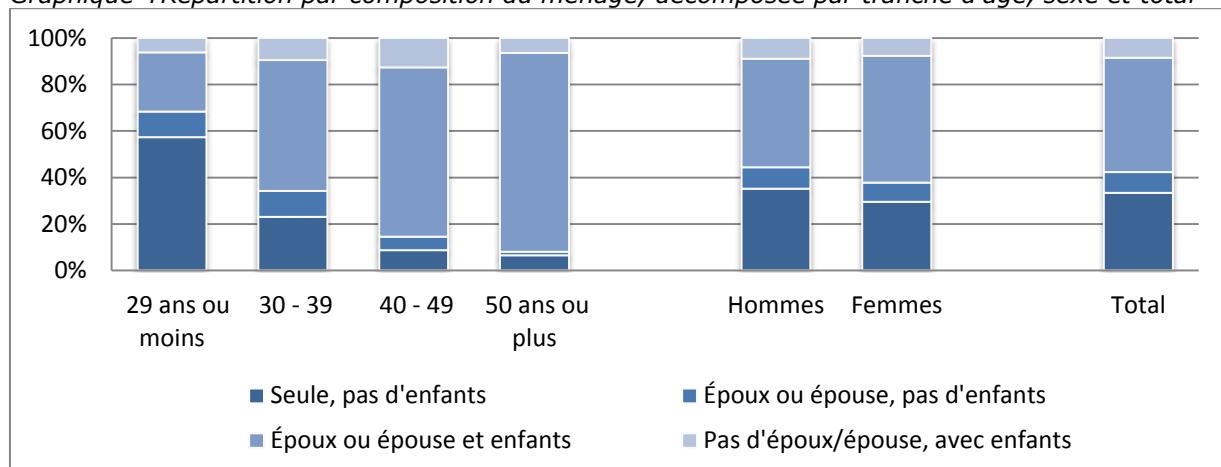


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1676, un manquant de 34)

## Vivre avec un(e) conjoint(e) et des enfants

Le graphique 4 montre que les hommes et les femmes des différentes catégories d'âge vivent avec des conjoint(e)s et des enfants. L'enquête demande explicitement des informations sur les enfants dans le ménage plutôt que sur leurs propres enfants, en supposant que le travailleur subviendra plus probablement à leurs besoins. Près de cinq hommes sur dix et plus de cinq femmes sur dix vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants ; et sept travailleurs sur dix âgés de plus de quarante ans font de même, alors que seulement deux personnes sur dix âgées de moins de 30 ans connaissent cette situation. Plus de trois hommes sur dix ainsi que de femmes vivent sans conjoint(e) ni enfants. Il convient de noter que ces travailleurs ne vivent pas nécessairement dans un ménage à une seule personne. Ils peuvent vivre avec d'autres proches ou des personnes sans liens de parenté dans leur ménage.

Graphique 4 Répartition par composition du ménage, décomposée par tranche d'âge, sexe et total



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1699, un manquant de 11)

### 3 Caractéristiques de l'emploi

#### Population active

Selon les estimations et les projections de la population économiquement active de 2012 de l'OIT, le Niger a une population économiquement active de près de 5,5 millions de têtes. Le taux de participation de la population active est de 90 % pour les hommes et de 40 % pour les femmes. Pour les hommes, les taux de participation sont particulièrement élevés dans la tranche d'âge 33-59, et pour les femmes il s'agit de la tranche 30-59.

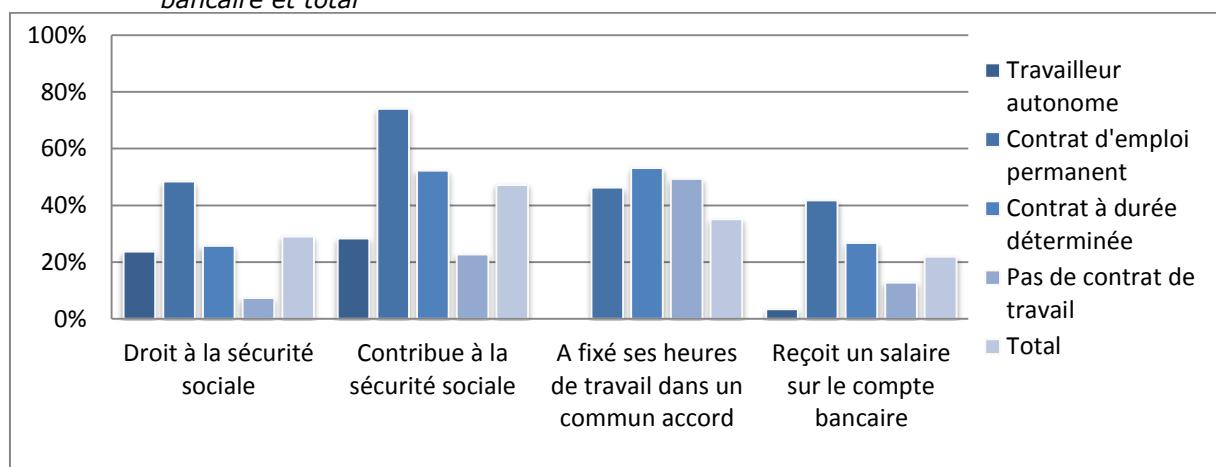
#### Situation dans la profession et contrat de travail

L'enquête fait la distinction entre les travailleurs autonomes enregistrés, les employés avec contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) et les travailleurs sans contrat de travail. Dans l'échantillon, près de trois travailleurs sur dix sont indépendants (29 %). Près de trois autres travailleurs sur dix ont un emploi salarié avec un CDI (28 %). Les trois derniers travailleurs sur dix sont employés avec CDD (29 %), alors que le travailleur restant sur dix n'a pas du tout de contrat (14 %). Une décomposition poussée montre de grandes différences entre les sexes, parce que les hommes sont plus souvent des travailleurs indépendants, alors que les femmes sont plus souvent employées sur CDD. Les travailleurs les plus âgés sont plus susceptibles d'avoir un CDI et les jeunes gens sont plus susceptibles de travailler sur CDD.

L'enquête a inclus des questions sur le droit et les cotisations à la sécurité sociale. Près de trois travailleurs sur dix (29 %) indiquent avoir droit à la sécurité sociale. Le graphique 5 montre que près de cinq travailleurs sur dix ayant un CDI y ont droit, par rapport à 26 % des travailleurs sur CDD, dont 7 % sans contrat et juste 24 % des travailleurs indépendants. Près de cinq travailleurs sur dix cotisent à la sécurité sociale (47 %). Un travailleur sur quatre cotise à la sécurité sociale mais indique ne pas avoir droit à la sécurité sociale (26 %), alors que moins d'un sur dix ne cotise pas mais indique avoir droit à la sécurité sociale (9 %, non présenté sur le graphique).

Le travail informel peut avoir un rapport avec les heures de travail illimitées. Environ deux travailleurs sur trois signalent qu'ils n'ont pas d'heures de travail conventionnées (65 %), le groupe restant a des heures de travail définies par la convention (par écrit 20 %, verbalement convenues 17 %). Le graphique 5 montre que près de la moitié des employés sur CDI ont des heures de travail conventionnées (46 %), plus de la moitié des employés sur CDD en ont (53 %) et près de la moitié des travailleurs sans contrat ont des heures de travail conventionnées (49 %). Une question de l'enquête a demandé à savoir si les salaires sont versés sur compte bancaire ou en espèces (par banque 22 %, et en espèces 67 %, en nature ou combinaison 11 %). Une fois encore les travailleurs sur CDI sont plus susceptibles de percevoir leurs salaires sur un compte bancaire (42 %), contre 27 % des travailleurs à CDD, 13 % de ceux qui n'ont pas de contrat et 3 % des travailleurs autonomes.

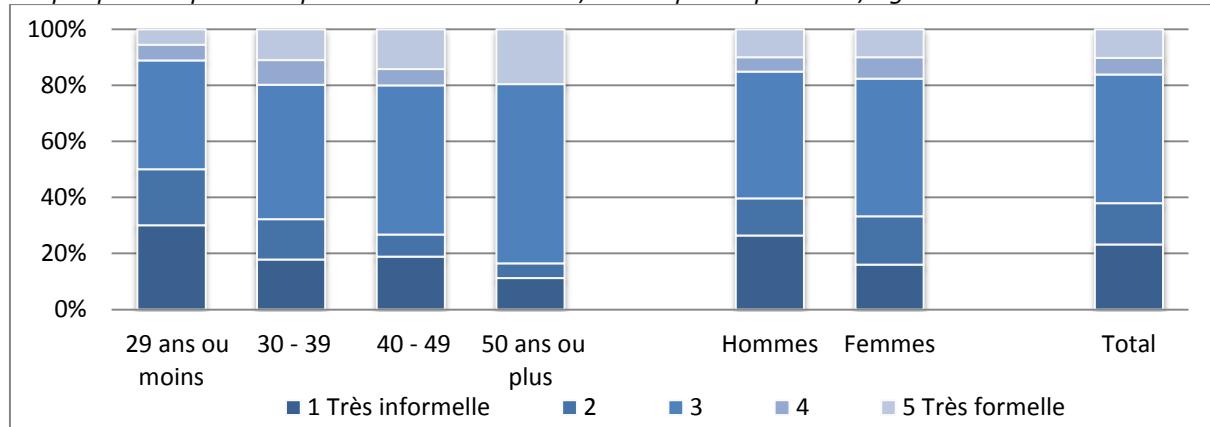
Graphique 5 Répartition par situation dans la profession, décomposée par droit à la sécurité sociale, cotisation à la sécurité sociale, heures de travail conventionnées, salaire sur compte bancaire et total



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1460 - 1659)

Les données nous permettent de déterminer qui sont les travailleurs formels et informels et à calculer un indice d'informalité à 5 points, allant de 1 = très informel à 5 = très formel. Nous avons identifié les travailleurs qui n'ont pas droit aux prestations sociales, ne cotisent pas à la sécurité sociale, et qui n'ont pas de contrat de travail ; ce groupe est placé au bout informel de l'échelle. Les travailleurs qui ont droit, cotisent à la sécurité sociale et ont un CDI sont placés à l'autre bout de l'échelle. Le graphique 6 montre que 23 % des travailleurs se trouvent dans la catégorie la plus inférieure de l'indice, alors que 10 % se retrouvent dans la catégorie la plus élevée. Le tableau montre que les travailleurs âgés de 29 ans ou moins se retrouvent souvent dans des emplois informels et ceux âgés de 30 à 49 ans sont plus susceptibles de travailler dans le formel, ainsi que ceux âgés de 50 ans et plus. Les femmes travaillent légèrement plus souvent dans l'informel par rapport aux hommes.

Graphique 6 Répartition par indice d'informalité, décomposée par sexe, âge et total

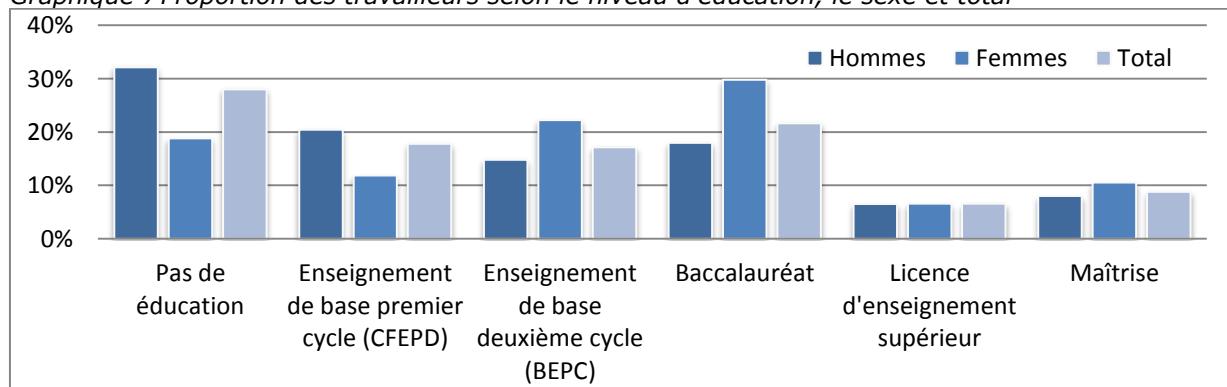


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1680$ , un manquant de 30)

## Emploi par niveau d'éducation

Comme le montre le graphique 7, près de trois travailleurs sur dix n'ont aucune éducation formelle (28 %). Près de deux sur dix ont le niveau du premier cycle de l'enseignement primaire et deux autres sur dix ont atteint le second cycle de l'enseignement primaire (18 % et 17 %). Un peu plus de deux travailleurs sur dix sont diplômés de l'enseignement secondaire (22 %). Le groupe restant a eu une formation de l'enseignement tertiaire ou une maîtrise d'université. Des différences importantes et significatives en termes de niveau d'éducation font jour. Les femmes sont plus instruites que les hommes ; les hommes n'ont le plus souvent aucune instruction ou ont seulement le niveau du premier cycle de l'enseignement primaire. Les femmes ont le plus souvent le niveau du second cycle de l'enseignement primaire ou celui de l'enseignement secondaire, alors qu'il y a égalité entre les femmes et les hommes ayant achevé l'enseignement tertiaire. Près d'un travailleur sur dix signalé être surqualifié pour son travail et d'autres 5 % se considèrent sous qualifiés (pas dans le graphique). La surqualification ou la sous-qualification n'a aucun rapport avec le niveau d'instruction des travailleurs.

Graphique 7 Proportion des travailleurs selon le niveau d'éducation, le sexe et total

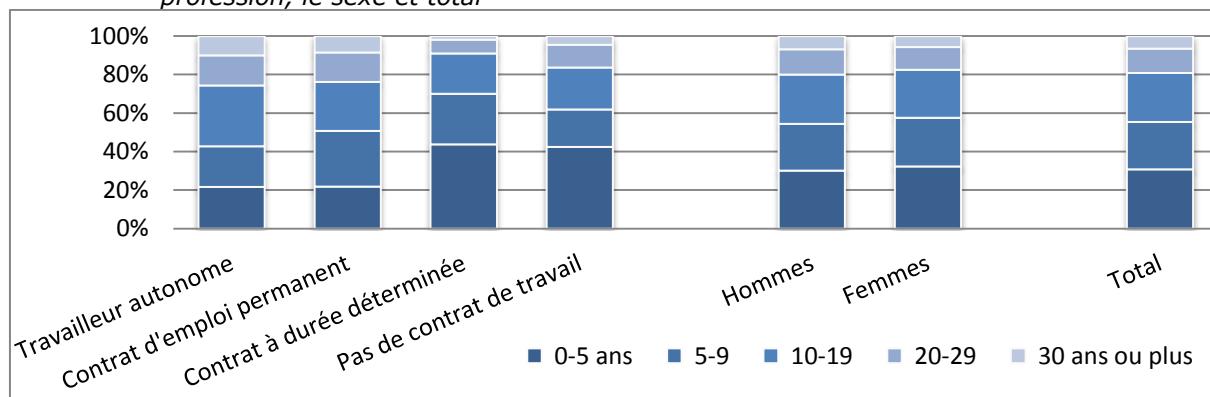


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1703$ , un manquant de 7)

## Années d'expérience professionnelle

En moyenne, les travailleurs ont travaillé pendant 10,8 années. Plus de trois travailleurs sur dix ont moins de cinq ans d'expérience (Graphique 8). Près d'un sur quatre a travaillé entre 5 et 9 ans et un autre quart entre 10 et 19 ans. Deux travailleurs sur dix ont travaillé pendant plus de 20 ans sur le marché du travail. En moyenne, les travailleurs indépendants ont le plus grand nombre d'années d'expérience professionnelle, suivis par les travailleurs à CDI, mais les employés à CDD et les travailleurs sans contrat ont moins d'années d'expérience (13,0 et 12,4 ans pour les premiers contre 7,6 et 9,4 ans pour les derniers). Dans les classes des autonomes et des sans contrat, les hommes ont plus d'expérience que les femmes, mais pour les employées à CDD les femmes ont plus d'expérience, alors qu'il n'existe aucune différence entre les sexes pour les employés à CDI. L'enquête comporte peu de questions sur les interruptions de travail. Plus d'une personne interrogée sur dix (14 %) a connu une telle interruption, mais seuls 5 % ont connu un arrêt de travail de plus d'une année. Les hommes ont légèrement eu plus souvent des interruptions par rapport aux femmes, et les périodes sans emploi pour les femmes sont plus longues. Les raisons à ces périodes n'ont pas été demandées, mais elles sont plus probablement dues à la situation de chômage.

Graphique 8 Répartition par années d'expérience professionnelle, décomposée par situation dans la profession, le sexe et total

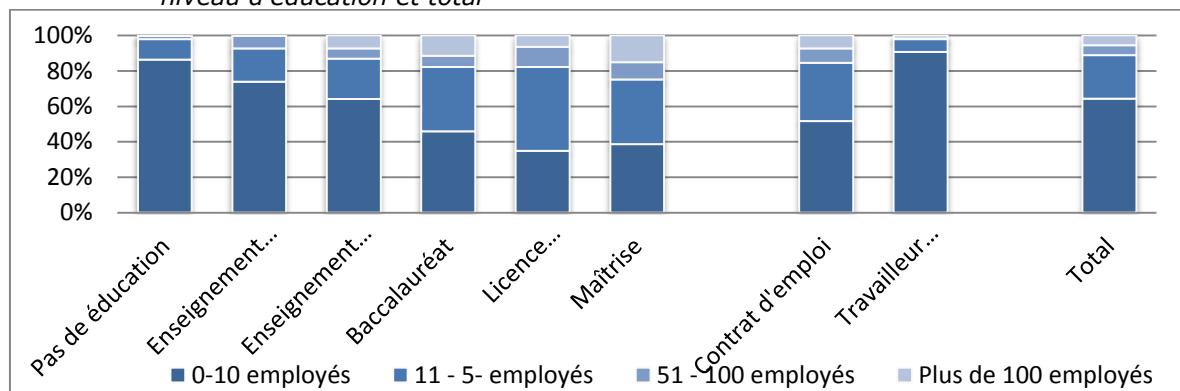


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1661, un manquant de 49)

## Taille de l'entreprise

Plus de six personnes sur dix dans l'échantillon travaillent dans une organisation ayant 10 ou moins d'employés (64 %), un sur quatre travaille dans une organisation ayant 11 à 50 employés (24 %), 6 % travaillent dans les entreprises de 51 à 100 employés et autres 6 % travaillent dans des entreprises employant plus de 100 personnes. Le graphique 9 montre que les travailleurs autonomes/employeurs travaillent presqu'exclusivement dans des petites entreprises (91 %). Par ailleurs, moins instruits sont les travailleurs, plus susceptibles sont-ils à travailler pour les petites entreprises. Les travailleurs ayant une éducation tertiaire ou plus travaillent pour la plupart dans les plus grandes entreprises.

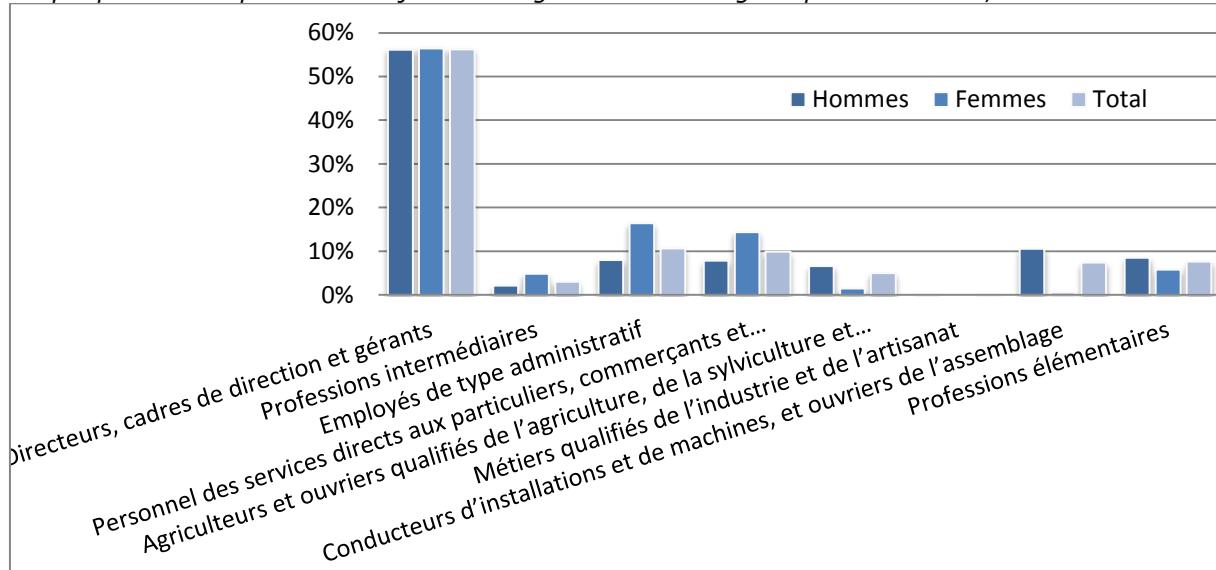
Graphique 9 Répartition par taille de l'entreprise, décomposée par situation dans la profession, niveau d'éducation et total



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1553, un manquant de 157)

## Emploi par catégorie professionnelle

Graphique 10 Proportion de sujets interrogés selon la catégorie professionnelle, le sexe et total



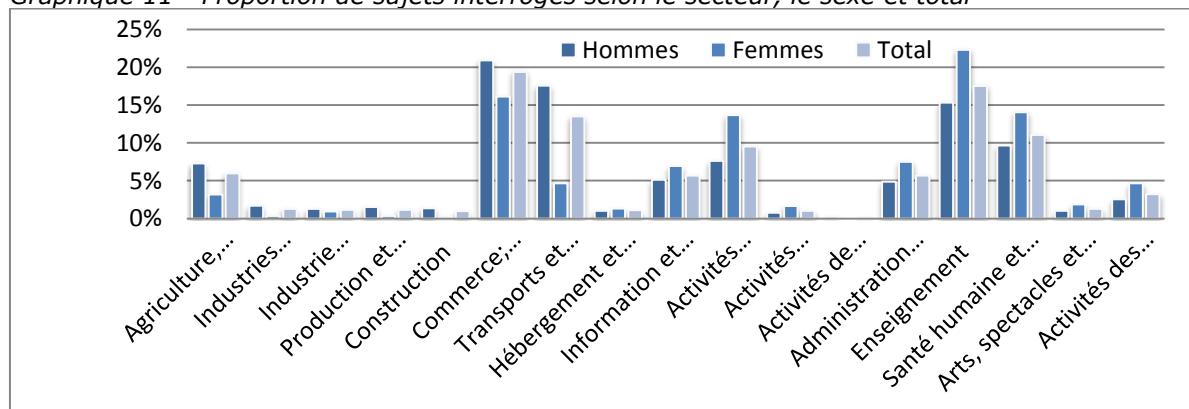
Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1710)

Le graphique 10 montre que plus de la moitié des travailleurs dans l'échantillon est employé comme directeur. Il convient de noter que ce groupe comprend tous les propriétaires d'entreprises, y compris les travailleurs indépendants, et les micro-entreprises. Notons que la méthode d'échantillonnage est susceptible d'attirer les propriétaires d'entreprises plutôt que les travailleurs à participer à l'enquête. Des groupes assez importants de sujets interrogés travaillent dans les services et la vente (10 %) et en tant qu'employés de bureau (11 %). L'échantillon ne comprend aucun professionnel et à peine des artisans. Les femmes travaillent le plus souvent dans les services et la vente (14 % des femmes, 8 % des hommes), les hommes sont surreprésentés parmi les opérateurs d'installations et de machines (11 % d'hommes, seul 0,6 % de femmes).

## Emploi par secteur

Le plus grand groupe des sujets interrogés travaille dans le commerce de gros et de détail (19 %), illustré par le graphique 11. Près de deux sur dix travaillent dans l'enseignement (17 %), suivi par le transport et l'entreposage (14 %). Plus d'un dixième (11 %) travaille dans le secteur de la santé humaine et du social et légèrement moins dans le secteur des finances et des assurances (10 %). Les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement, dans le secteur des finances et des assurances ainsi que dans les activités liées à la santé humaine et aux services sociaux. Les hommes sont surreprésentés dans le commerce de gros et de détail ainsi que dans le transport et l'entreposage.

Graphique 11 Proportion de sujets interrogés selon le secteur, le sexe et total



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1700, un manquant de 10)

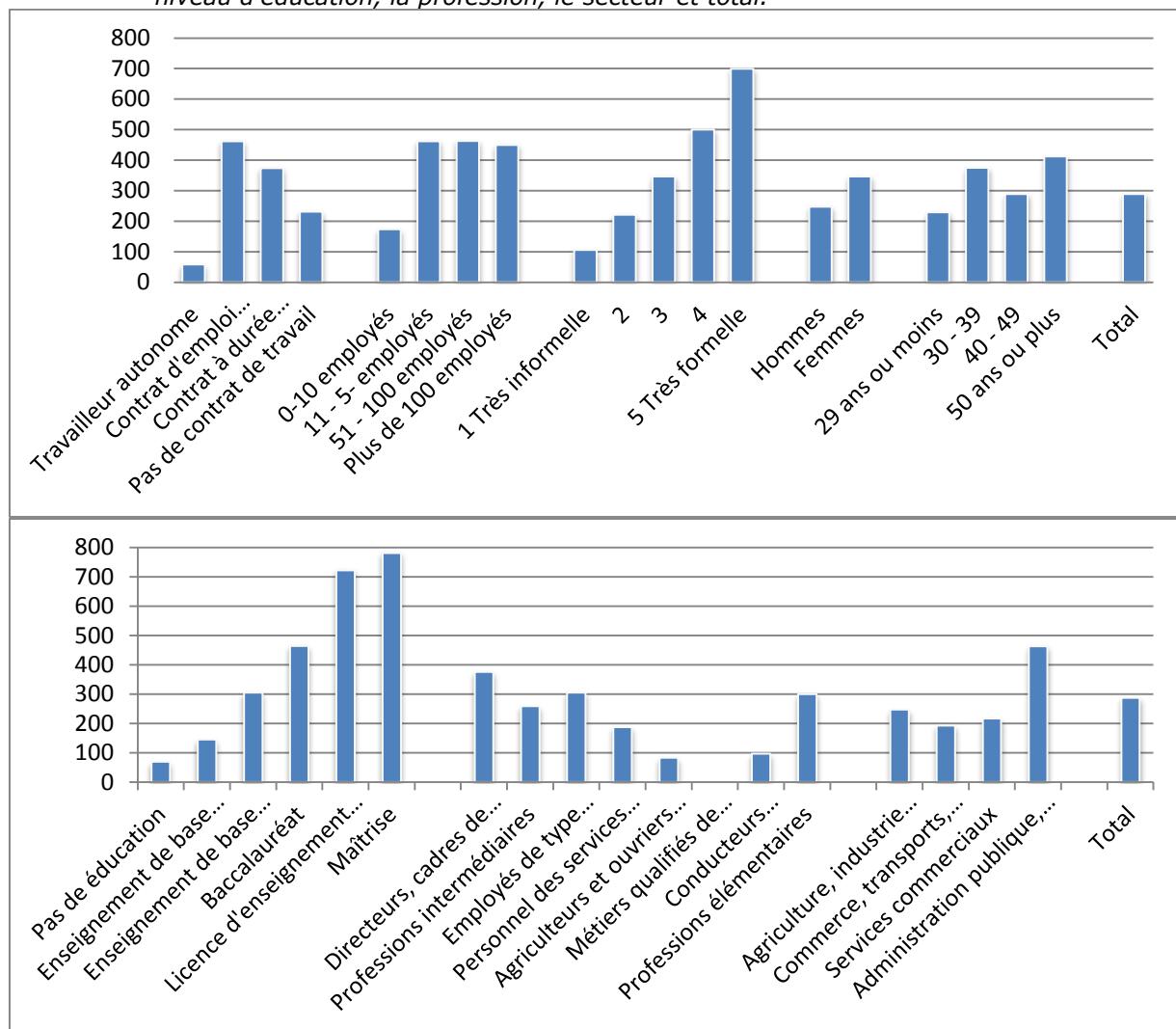
## 4 Rémunération

### Niveaux de salaire

Le salaire horaire net médian de l'échantillon total est de 288,68 Francs CFA, comme le montre le graphique 12. Le salaire médian est au cœur de toutes les observations dans une catégorie définie, par exemple toutes les travailleuses. Il ne devrait pas être confondu au salaire moyen, qui est la somme de tous les salaires des personnes divisée par le nombre des observations. Le médian a l'avantage qu'il n'est pas trop influencé par des nombres petits de personnes à haut revenu.

Le graphique 12 révèle que les employés ayant des CDI ont les revenus les plus élevés, alors que les travailleurs indépendants ont les revenus les plus bas (462 contre 117 FCFA). Avec 173 FCFA, les travailleurs des entreprises ayant moins de dix employés gagnent les plus bas salaires, alors que les employés dans les entreprises ayant entre 51 et 100 employés gagnent les salaires les plus élevés (462 FCFA). Le graphique montre également que, plus formel est l'emploi, plus bas est le salaire horaire net. Les personnes se trouvant au bas de l'échelle gagnent seulement 105 FCFA par heure, alors que celles se trouvant à l'extrême supérieure gagnent des salaires de loin supérieurs à cela (le médian est de 699 FCFA). Les hommes ont les salaires les plus bas par rapport aux femmes, parce que les travailleuses sont en moyenne plus instruites que leurs homologues hommes. Aucune grande différence d'âge n'est observée.

Graphique 12 *Le salaire horaire net médian au Niger (en Franc CFA), décomposé par la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la profession, le secteur et total.*



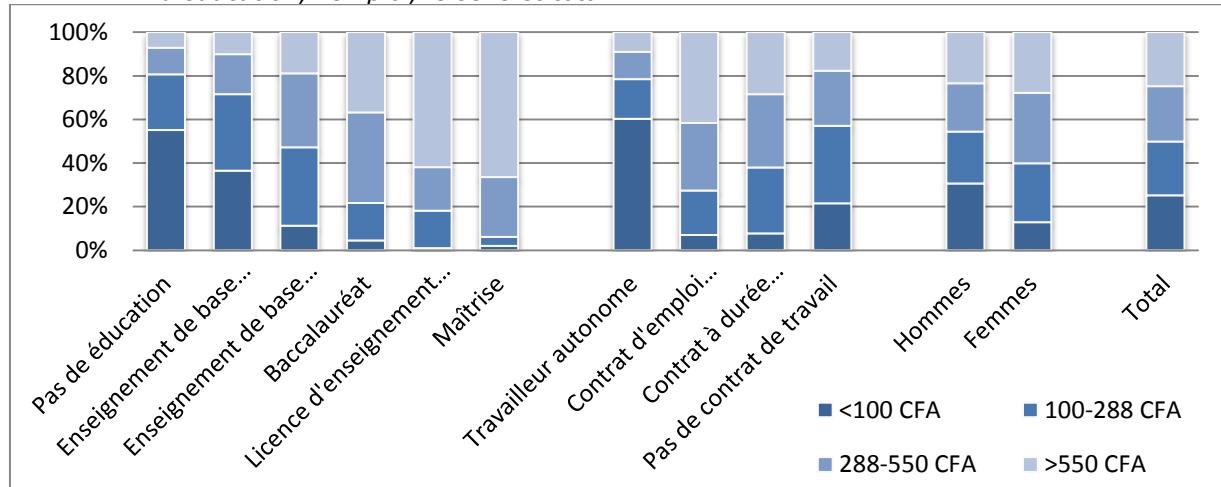
Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1505 - 1652$ )

Le salaire médian augmente avec chaque niveau d'instruction, comme le montre clairement le graphique 12. Les gains sont petits pour les premiers niveaux d'instruction et augmentent à mesure que monte le niveau. Les travailleurs sans éducation formelle gagnent en moyenne 69 FCFA, alors que ceux ayant une formation universitaire gagnent 780 FCFA. En fonction de la catégorie professionnelle, le graphique montre sans surprise que les directeurs ont le salaire médian le plus élevé (375 FCFA), suivi des employés de bureau (305 FCFA). Les travailleurs les moins payés sont les travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs forestiers et de la pêche (82 FCFA), viennent ensuite les opérateurs d'installations et de machines, ainsi que les assemblateurs (96 FCFA). Par secteur d'activité, le graphique montre que les salaires les plus élevés se retrouvent dans le secteur public, les soins de santé, et l'éducation (462 FCFA), et les salaires les plus bas dans le commerce, le transport et l'hôtellerie (192 FCFA).

Le graphique décrit les différentiels de salaire pour plusieurs catégories de travailleurs. L'impact de chaque catégorie sur le salaire horaire net de la personne peut être examiné, contrôlé pour l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Les résultats montrent que plus d'instruction paie mieux, alors que le travail dans les petites sociétés a un impact négatif sur le salaire. Les travailleurs ayant un CDI gagnent plus, de même que les personnes ayant plus d'années d'expérience professionnelle.

Le graphique du salaire médian offre certainement une image claire de la rémunération des travailleurs dans l'enquête. Toutefois, l'étude de la répartition par plusieurs groupes de salaire est d'une importance égale. Pour ce faire, nous divisons les travailleurs en quatre groupes de taille approximativement égale. Le graphique 13 montre que 25 % des travailleurs gagnent moins de 100 francs CFA l'heure, d'autres 25 % gagnent entre 100 francs et 288 francs CFA, 25 % gagnent entre 288 et 550 francs et les 25 % restants gagnent plus de 550 francs, alors que plus de cinq travailleurs sur dix ayant une éducation primaire (55 %) gagnent moins de 100 francs, près de sept travailleurs sur dix ayant une formation universitaire gagnent plus de 550 francs l'heure (66 %). Six travailleurs indépendants sur dix gagnent moins de 100 francs l'heure (60 %), alors que plus de quatre employés sur dix ayant un CDI gagnent au moins 550 francs l'heure (42 %). Le Niger montre une grande dispersion de salaire selon le niveau d'éducation et la situation dans la profession.

*Graphique 13 Répartition par salaire horaire au Niger (Franc CFA), décomposée selon le niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total*



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1952$ , un manquant de 58)

## Salaires en-dessous du taux du salaire minimum

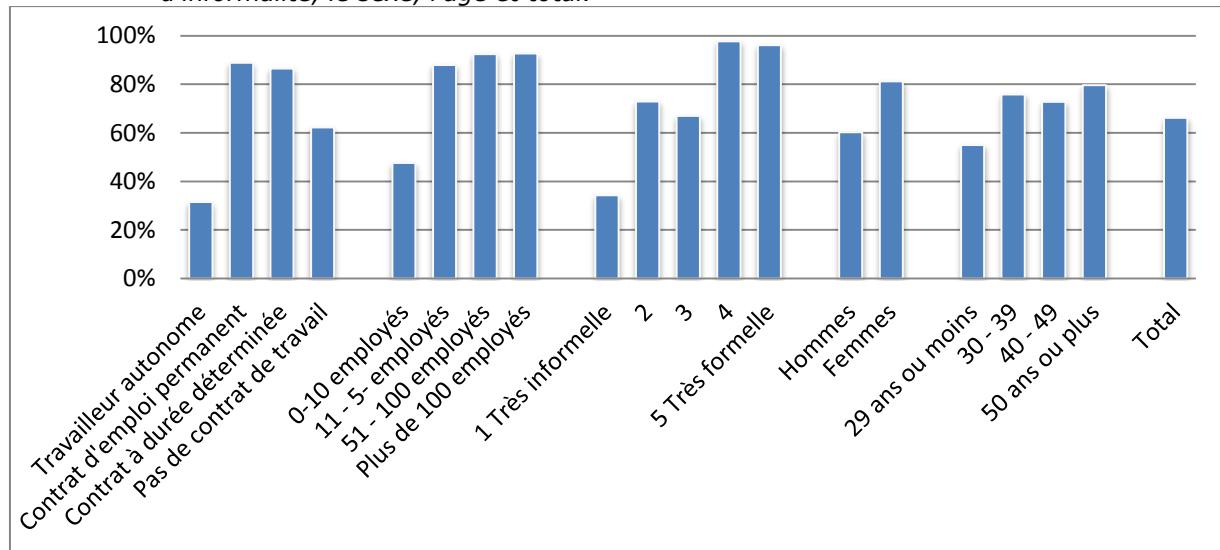
Le Niger a un salaire minimum qui est fixé à 30.047 francs CFA par mois (applicable à compter du 17 août 2012).<sup>2</sup> Nous avons examiné jusqu'à quel point les sujets interrogés perçoivent ce taux de salaire minimum. Étant donné que le Gouvernement du Niger n'a pas défini un salaire horaire et vu que la majorité des travailleurs sont en activité plus longtemps que les heures de travail légales de 40 heures, nous avons décidé de ne pas utiliser le salaire horaire mais plutôt le salaire mensuel

<sup>2</sup> Voir <http://www.votresalaire.org/Niger/home/salaire/salaire-minimum/le-salaire-minimum>

signalé. Par conséquent, nous avons limité notre analyse aux travailleurs qui ont indiqué travailler à temps plein et percevoir un salaire ou un revenu mensuel.

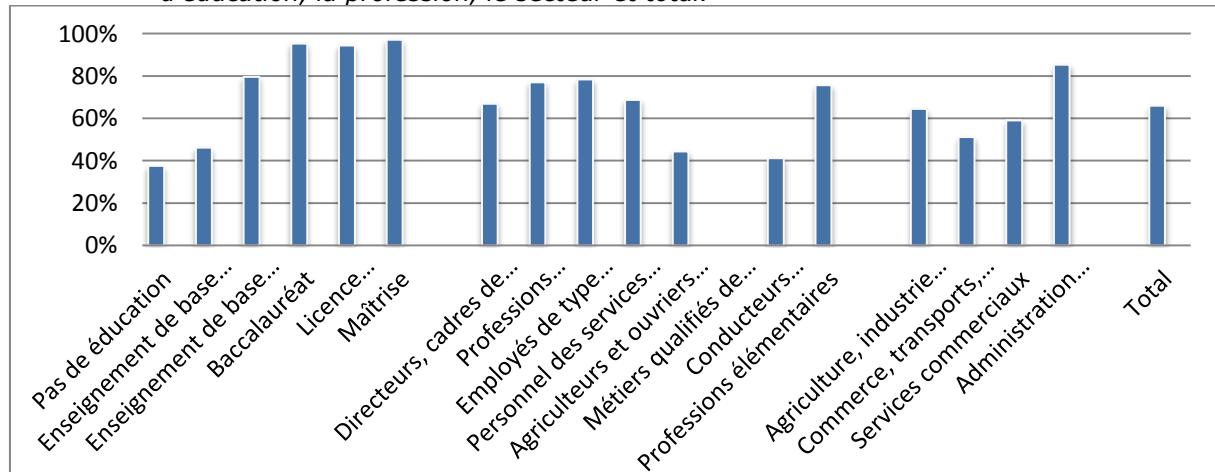
Le résultat de l'analyse montre que 66 % de l'échantillon perçoit le salaire mensuel minimum de 30.047 francs CFA ou plus, alors que 34 % est payé en-dessous du niveau du salaire minimum. Le graphique 14 montre en détail dans quels groupes cette situation se retrouve plus fréquemment. Les travailleurs indépendants constituent l'unique groupe le plus vulnérable. Juste moins d'un tiers (32 %) gagne plus que le taux du salaire minimum. Les travailleurs dans les grandes entreprises sont le plus souvent payés au-delà du taux du salaire minimum (92 %). Par contre, 48 % des travailleurs des entreprises employant 10 travailleurs ou moins perçoivent au-delà du taux du salaire minimum. Des différences se retrouvent en fonction de l'indice d'informalité. Seuls 34 % des travailleurs informels perçoivent au-delà du taux du salaire minimum contre 96 % de la majorité des travailleurs formels. Les femmes sont le plus souvent payées au-delà du taux du salaire minimum par rapport aux hommes (60 % contre 81 %). Les travailleurs âgés de moins de 30 ans sont les plus vulnérables : 55 % sont payés au taux du salaire minimum ou plus par rapport à 80 % des travailleurs ayant plus de 50 ans.

*Graphique 14 Proportions des travailleurs payés au taux du salaire mensuel minimum standard ou plus selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, l'indice d'informalité, le sexe, l'âge et total.*



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N= 1150$ , travailleurs à temps plein avec salaire mensuel seulement)

*Graphique 15 Proportions des travailleurs percevant plus du salaire minimum selon le niveau d'éducation, la profession, le secteur et total.*



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1150$ , travailleurs à temps plein avec salaire mensuel seulement)

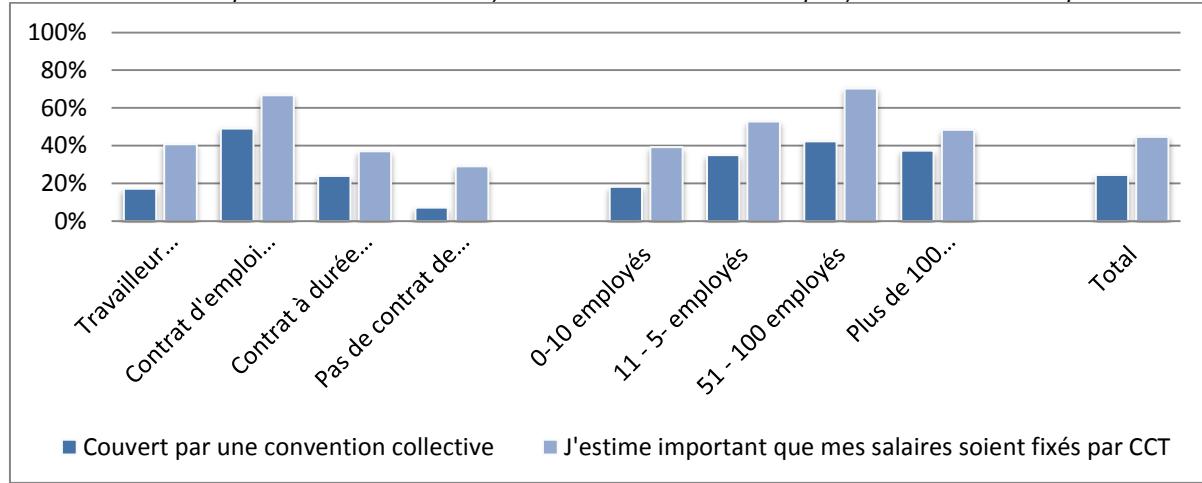
Comme le montre le graphique 15, les niveaux d'éducation, les professions et les secteurs varient largement par rapport au niveau auquel les travailleurs sont payés au taux du salaire minimum ou plus. Moins de quatre travailleurs sur dix n'ayant pas d'instruction et légèrement un peu plus du niveau du premier cycle de l'enseignement primaire perçoivent au-delà du taux du salaire minimum (38 % et 46 %), par rapport à au moins 95 % des travailleurs ayant achevé l'enseignement secondaire général, le tertiaire ou la formation universitaire. Près de sept directeurs sur dix gagnent plus du taux du salaire minimum (67 %). Par contre, quatre opérateurs d'installations ou de machines et assembleurs sur dix gagnent au-delà du taux du salaire minimum (41 %) et juste quelques travailleurs agricoles qualifiés, travailleurs forestiers et de la pêche gagnent autant (44 %). Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'hôtellerie courrent plus le risque de ne pas percevoir le salaire minimum (seuls 51 % sont payés au-delà du taux du salaire minimum). Les travailleurs du secteur public sont les mieux lotis : 85 % d'entre eux gagnent un salaire supérieur au taux du salaire minimum. L'impact de chaque catégorie sur le revenu de l'individu peut être examiné, tout en contrôlant l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Cela montre qu'en particulier l'indice d'informalité, la taille de l'entreprise, le niveau d'éducation, le sexe, l'âge et la situation dans la profession affectent la probabilité de percevoir le taux du salaire minimum ou plus.

## Couverture de la négociation

Les conventions collectives constituent un instrument clé pour la fixation du salaire. Ceci soulève la question du niveau de couverture des travailleurs de l'enquête par une convention collective. Près d'un travailleur sur cinq ne connaît pas la réponse à cette question, ou indique qu'elle est sans objet (21 %). Dans le graphique 16, nous considérons ces réponses comme une réponse 'non couvert'. Un sujet interrogé sur quatre est couvert (25 %). Il s'agit de 18 % des travailleurs dans des sociétés de moins de 10 employés et 17 % des travailleurs indépendants à quatre travailleurs sur dix dans des sociétés employant entre 51 et 100 travailleurs et près de cinq employés sur dix ayant des contrats à durée indéterminé (49 %). L'annexe retient une analyse selon laquelle les travailleurs sont couverts par une convention s'ils sont contrôlés par d'autres caractéristiques. Elle montre que les travailleurs ayant des contrats à durée indéterminée sont plus susceptibles d'être couverts, alors que ceux travaillant pour des entreprises de 6 à 10 employés sont moins susceptibles de l'être.

L'enquête comporte une question demandant si les travailleurs pensent qu'il est important d'être couvert par une convention collective. Pendant que 25 % des travailleurs étaient couverts, 45 % souhaitaient d'être couverts. Ce dernier pourcentage est particulièrement élevé pour les employés ayant un contrat à durée indéterminé (67 %), il est le plus élevé dans les entreprises ayant 51 à 100 employés (70 %) et le plus bas pour les travailleurs indépendants (17 %). De ceux qui sont couverts, près de quatre sur cinq jugent qu'il est important d'être couvert, de ceux qui ne sont pas couverts quatre sur dix souhaitaient l'être.

*Graphique 16 Proportions de travailleurs couverts par une convention collective et admettant qu'il est important d'être couvert, selon la situation de l'emploi, la taille de l'entreprise et total*

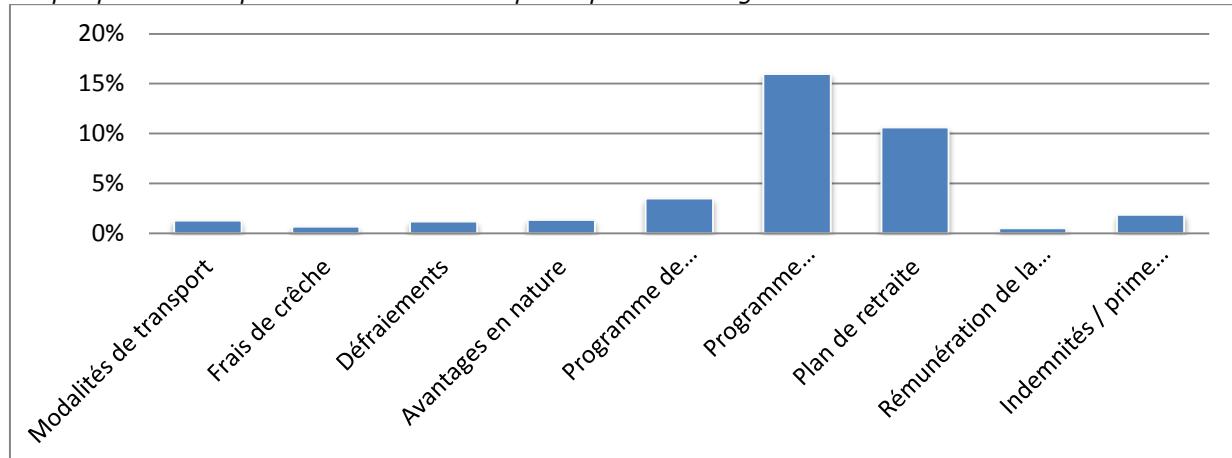


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1607 - 1501$  pour couverture, ne sait pas/sans objet sont codés comme non couverts,  $N=1601 - 1490$  pour importance d'être couvert, ne sait pas/sans objet sont codés comme pas important)

## Participation à des régimes et perception d'indemnités

L'enquête comporte plusieurs questions sur la participation à des régimes et bonifications. Ces questions sont posées aux employés et aux travailleurs autonomes, sauf pour la prime pour heure supplémentaire qui n'est posée qu'au premier groupe. Le graphique 17 montre que la participation est généralement faible et que l'assurance maladie ou les régimes de soins médicaux (16 %) et les régimes de retraite (11 %) sont les plus courants.

Graphique 17 Proportion de travailleurs participant à un régime au cours des 12 derniers mois

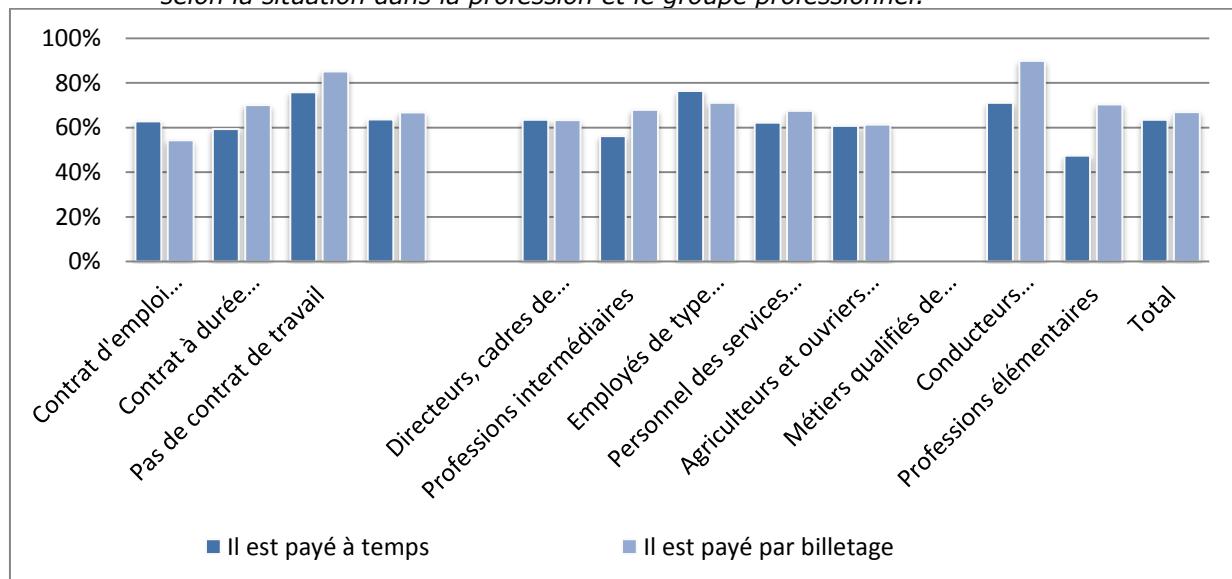


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1185 pour prime pour heures supplémentaires (employés seulement), pour toutes les autres variables N=1673 - 1680)

## Régularité du salaire et paiement en espèces

L'enquête demande aux employés s'ils perçoivent leurs salaires à temps et s'ils le perçoivent par un effet bancaire ou en espèces. Le graphique 18 montre que 64 % des travailleurs signalent la perception de leur salaire à temps. Il s'agit de 47 % des professions élémentaires à 76 % des employés de bureau. Les opérateurs d'installations et de machine et les assembleurs (90 %) perçoivent très souvent leurs salaires en espèces, alors que très peu de travailleurs qualifiés, les travailleurs forestiers et de la pêche connaissent cette situation (40%).

Graphique 18 Proportions d'employés indiquant qu'ils perçoivent leur salaire à temps en espèces, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel.



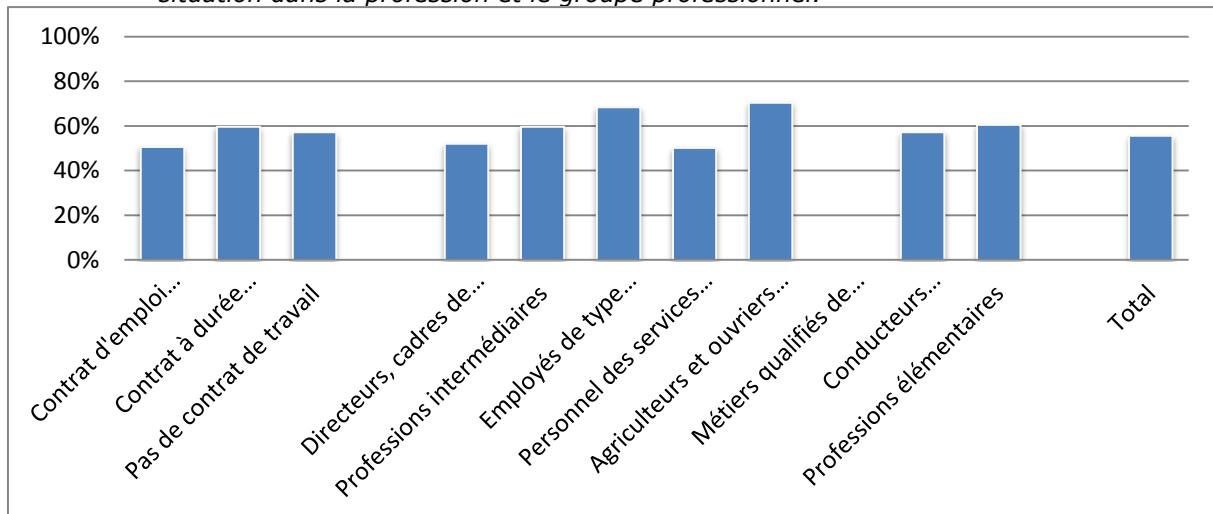
Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1091 (à temps), N=1141 (en espèces), employés seulement)

## 5 Heures de travail

### Heures de travail conventionnées

Une question de l'enquête demande si les sujets interrogés ont convenu leurs heures de travail avec leurs employeurs, que ce soit par écrit ou verbalement. La majorité des employés, 56 % ont des heures de travail conventionnées (graphique 19). Cela est le plus élevé pour les employés ayant un CDD (60 %) et le plus bas pour les employés avec un CDI (51 %). Les travailleurs agricoles qualifiés, les travailleurs forestiers et de la pêche (70 %) et les employés de bureau (68 %) le plus souvent, et les directeurs (52 %) beaucoup moins souvent.

Graphique 19 Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel.

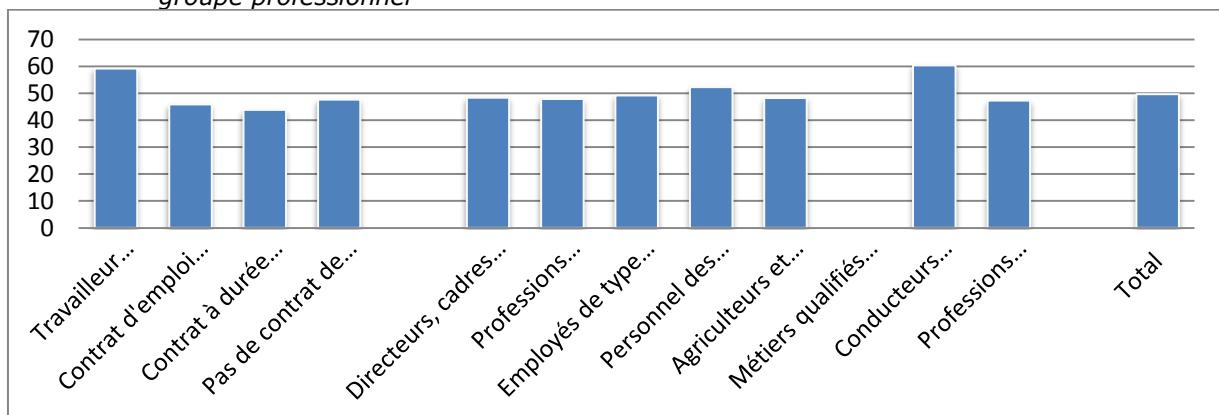


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1047 et 1059, employés seulement)

### Heures de travail habituelles

Le graphique 20 montre que la semaine de travail moyenne habituelle des sujets interrogés est de près de 50 heures, qui est plus longue que la semaine de travail standard de 40 heures dans le pays. Le travailleur autonome exerce pendant les plus longues heures (59 heures) et ceux ayant un contrat à durée déterminée travaillent les heures les plus courtes (44 heures). Les opérateurs d'installations et de machines, ainsi que les assemblieurs travaillent en moyenne 60 heures par semaine, alors que les travailleurs dans les professions élémentaires travaillent 47 heures.

Graphique 20 Durée moyenne de la semaine de travail, selon la situation dans la profession et le groupe professionnel

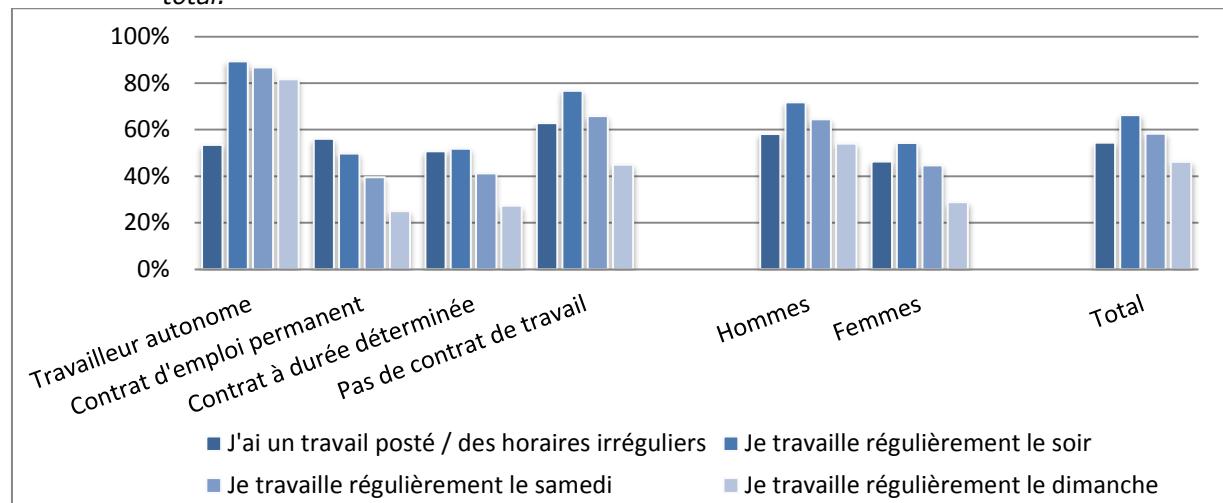


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1679 et 1710)

## Travail par équipes ou à des heures irrégulières

L'enquête inclut une question demandant si le sujet interrogé travaille en équipes ou des heures irrégulières. Le graphique 21 montre que plus de cinq travailleurs sur dix signalent travailler dans ce schéma. L'incidence est le plus élevé pour les employés n'ayant pas de contrat. Les hommes plus souvent que les femmes travaillent en équipes ou des heures irrégulières. Le travail le soir est signalé par 66 % des travailleurs dans l'échantillon, le plus fréquemment par les travailleurs sans contrats et beaucoup plus par les hommes que par les femmes. Près de six travailleurs sur dix signalent travailler régulièrement les samedis, alors que près de cinq sur dix travaillent régulièrement les dimanches. Le travail les samedis et les dimanches ont lieu le plus souvent chez les travailleurs autonomes et chez les femmes.

Graphique 21 Proportions de travailleurs signalant travailler les soirs, par équipes ou à des heures irrégulières, les samedis ou dimanches, selon la situation dans la profession, le sexe et total.

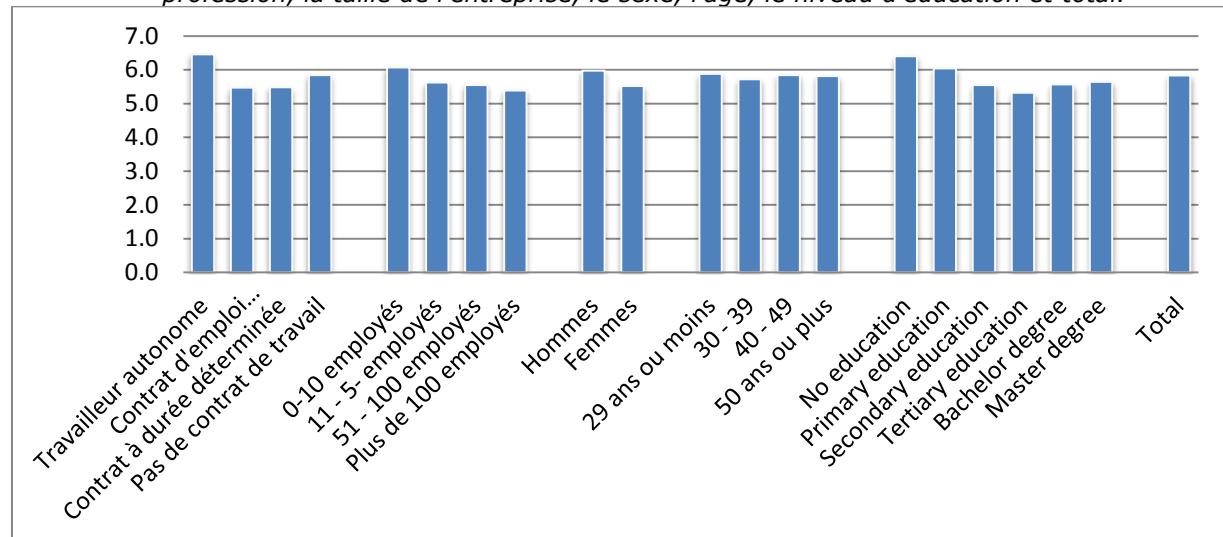


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1601 - 1642)

## Jours de travail moyens par semaine

En moyenne, les travailleurs dans l'échantillon signalent travailler 5,8 jours par semaine. Le graphique 22 montre que les travailleurs autonomes travaillent plus de jours que la moyenne, ainsi que les travailleurs des petites entreprises, les hommes et les travailleurs sans éducation.

Graphique 22 Nombre moyen de jours de travail par semaine, selon la situation dans la profession, la taille de l'entreprise, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et total.

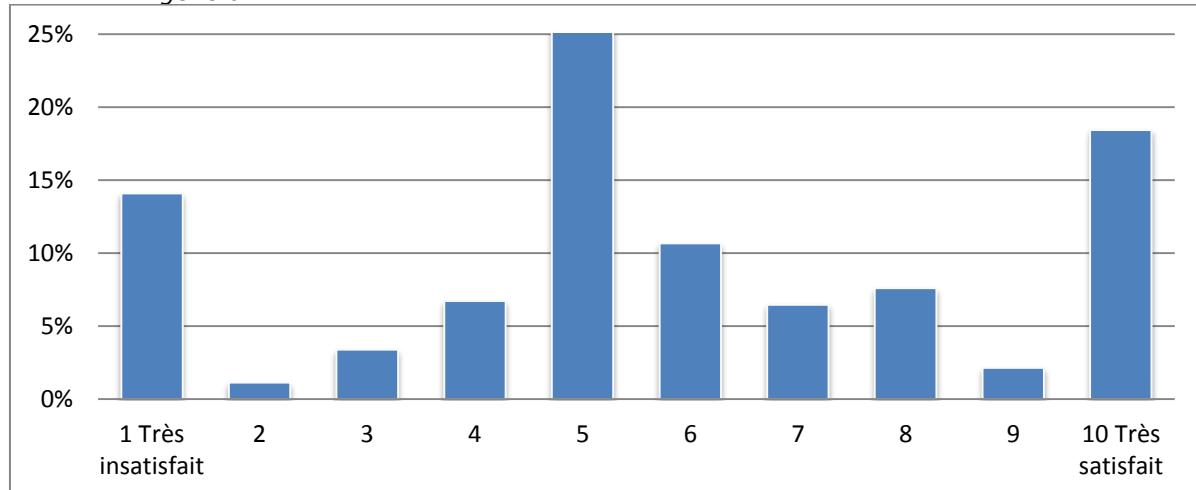


Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées (N=1553 - 1703)

## 6 Satisfaction dans la vie en général

L'enquête inclut une question sur la satisfaction dans la vie en général sur une échelle allant de 1 = insatisfait à 10 = satisfait. Comme le montre le graphique 23, plus de la moitié des sujets interrogés (54 %) attribuent une note de 5 ou moins à leur vie et 21 % donne une note de 8 ou plus. En moyenne, les personnes interrogées attribuent une note de 5,7.

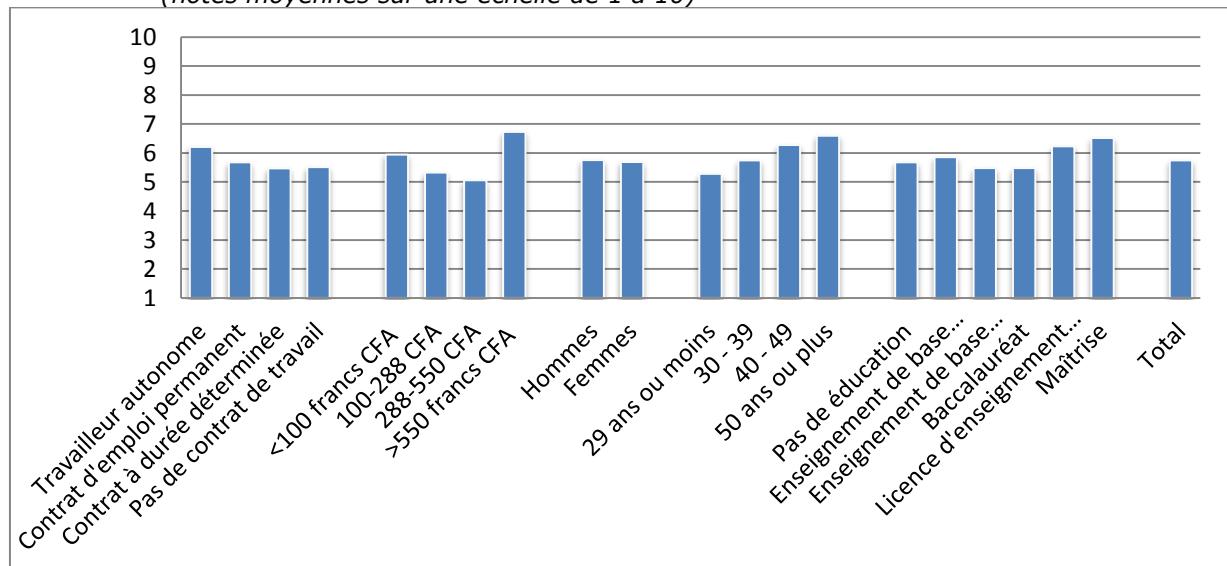
Graphique 23 Proportion des travailleurs indiquant leur niveau de satisfaction dans la vie en général.



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1690$ , un manquant de 20)

Les groupes diffèrent par rapport à leur satisfaction dans la vie en général. Le graphique 24 montre une décomposition pour plusieurs tranches. Les travailleurs qui gagnent entre 288 et 550 francs CFA l'heure, les employés sans contrat, les travailleurs âgés de 29 ans et moins et les personnes ayant une éducation secondaire sont en moyenne les moins heureux. Toutefois, dans l'explication de la variance de la satisfaction dans la vie, la tranche de salaire, un(e) conjoint(e) et un enfant contribuent énormément au bonheur (modèle inclus dans l'annexe). Les personnes ayant de bas salaires, sans un(e) conjoint(e), et sans enfant sont moins satisfaites que leurs homologues.

Graphique 24 Satisfaction moyenne dans la vie en général, décomposée par la situation dans la profession, le sexe, la profession, la tranche de salaire, le niveau d'éducation et total (notes moyennes sur une échelle de 1 à 10)



Source: Enquête face à face de WageIndicator Niger, 2012, données pondérées ( $N=1637$  - 1690)

## Annexe 1 – Liste des titres de professions

Code ISCO	Titre de profession	Fréq non pondérée.
1120050000000	Responsable de l'ingénierie	90
1120060000000	Responsable technique	12
1120070000000	Responsable du service installation ou réparation	1
1120080000000	Responsable de fabrication	29
1211020000000	Responsable de service financier	77
1212020000000	Responsable de service du personnel	45
1219030000000	Responsable de laboratoire	19
1219040000000	Responsable du service entretien ménager	1
1219050000000	Responsable de services généraux	80
1219070000000	Responsable du service achats	35
1219980000000	Autre catégorie de directeurs de service	185
1221030000000	Responsable de service marketing	2
1221040000000	Responsable de service des ventes	206
1222020000000	Chef de département publicité	2
1222030000000	Directeur du service Communications	30
1222040000000	Responsable de relations publiques	6
1223030000000	Responsable du service recherche et développement	105
1324060000000	Responsable d'exploitation de transports	4
1330020000000	Responsable de service informatique	47
1412010000000	Directeur de restaurant	11
1420050000000	Responsable d'agence de voyages	1
3322000000000	Représentant	44
3322260000000	Marchand de bétail	1
4120060000000	Secrétaire	72
4221020000000	Employé d'agence de voyages	11
4226030000000	Agent d'accueil, opérateur en appels téléphoniques	20
4322050000000	Préposé à la planification des transports	36
4412020000000	Agent de transmission de messages	27
5113010000000	Guide touristique	6
5120040000000	Employé à la préparation des repas	18
5131010000000	Serveur ou serveuse	28
5212010000000	Vendeur ambulant de produits alimentaires	14
5414010000000	Agent de sécurité	86
6111030000000	Employé dans une exploitation agricole	41
6121020000000	Contremaître d'établissement d'élevage agricole	2
6121040000000	Éleveur de bovins	4
6129990000000	Autres emplois d'élevage	1
6210010000000	Bûcheron	4
6310010000000	Producteur de cultures vivrières	16
6330010000000	Ouvrier de cultures vivrières, de pêche ou de sylviculture	18
7115010000000	Charpentier	3
8322020000000	Chauffeur de taxi	66
8332010000000	Chauffeur routier	79
9112010000000	Agent d'entretien de bureaux, d'écoles ou d'autres locaux	112
9211020000000	Cueilleur de fruits	4
9212010000000	Manœuvre dans une exploitation d'élevage de bétail	2
9215010000000	Manœuvre forestier	2
9313070000000	Assistant charpentier	2
9333010000000	Manutentionnaire de fret	5
	Total	1712

## Annexe 2 - Régressions

### Variable dépendante : log salaire horaire net

	B	Erreur Std.	Beta	t	Sig.
Constante	4,468	,113		39,405	,000
Femme	,206	,062	,063	3,343	,001
Niveau d'éducation (0=le +bas, ..., 6=le + élevé)	,401	,019	,478	21,211	,000
Employé à CDI	,356	,069	,105	5,183	,000
Taille entrep 1-5 empl	-,788	,079	-,260	-9,975	,000
Taille entrep 6-10 empl	-,185	,095	-,043	-1,938	,053
Taille entrep 11-20 empl	-,022	,093	-,005	-,236	,814
Stabilité d'emploi (0-54 ans)	,023	,003	,146	7,459	,000
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 10=le + bas, ..., 79= le + élevé)	,000	,001	-,002	-,081	,935
N		1620			
R au carré		,448			

### Variable dépendante : Salaire supérieur ou égale au salaire mensuel minimum Oui/Non

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Indic d'informalité (1=très informel, ..., 5=très formel)	,295	,090	10,641	1	,001	1,343
Taille entrep 1-5 empl	-,1694	,271	39,068	1	,000	,184
Taille entrep 6-10 empl	-,562	,338	2,768	1	,096	,570
Taille entrep 11-20 empl	-,410	,352	1,358	1	,244	,664
Employé à CDI	,527	,239	4,855	1	,028	1,694
Niveau d'éducation (0=le +bas, ..., 6=le + élevé)	,731	,079	86,708	1	,000	2,077
Femme	,728	,208	12,232	1	,000	2,071
Vit avec conjoint	,378	,226	2,811	1	,094	1,460
Vit avec enfant	,087	,239	,132	1	,716	1,091
Âge (13-71 ans)	,028	,010	8,233	1	,004	1,029
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 10=le + bas, ..., 79= le + élevé)	-,012	,004	7,141	1	,008	,988
Constante	-1,689	,488	11,999	1	,001	,185
N (sélection salaries mensuels et à plein temps)		1144				
-2 Log probabilité		890,514				

### Variable dépendante : Couverture par une convention collective Oui/Non (les réponses 'ne sait pas' sont codées 'non')

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Employé à CDI	1,273	,134	90,036	1	,000	3,571
Niveau d'éducation (0=le +bas, ..., 6=le + élevé)	,007	,004	3,171	1	,075	1,007
Femme	,024	,132	,033	1	,855	1,024
Taille entrep 1-5 empl	-,351	,162	4,691	1	,030	,704
Taille entrep 6-10 empl	-,954	,228	17,480	1	,000	,385
Taille entrep 11-20 empl	,154	,181	,724	1	,395	1,166
Stabilité d'emploi (0-54 ans)	,002	,007	,066	1	,798	1,002
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 10=le + bas, ..., 76= le + élevé)	,005	,003	2,123	1	,145	1,005
Constante	-1,632	,241	45,806	1	,000	,195
N		1606				
-2 Log probabilité		1655,012				

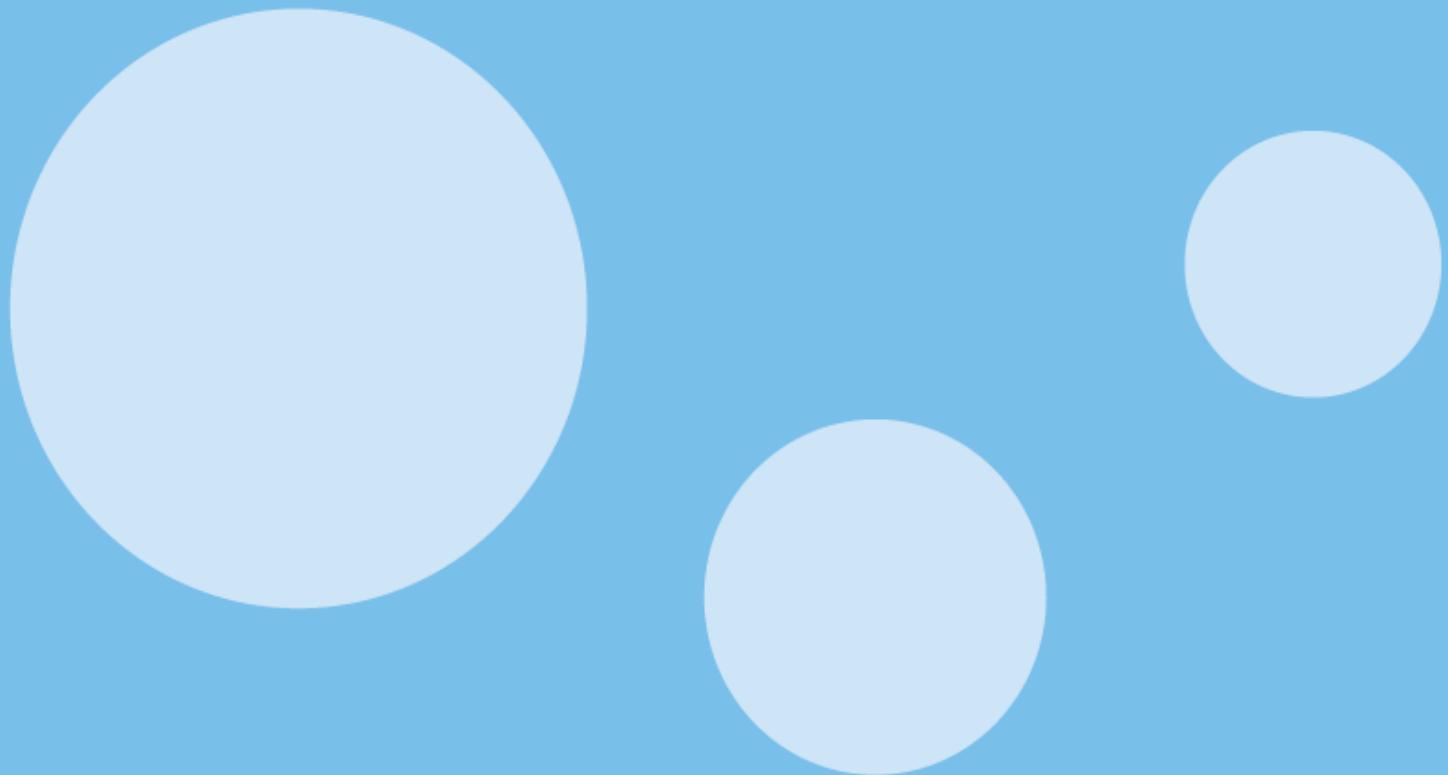
**Variable dépendante : Satisfaction dans la vie en général (1 – insatisfait à 10 – satisfait, à en excluant les valeurs 1 et 10 dans les analyses)**

	B	S.E.	Beta	t	Sig.
Constante	5,218	,213		24,555	,000
Employé à CDI	-,215	,111	-,062	-1,940	,053
Niveau d'éducation (0=le +bas, .., 6=le + élevé)	,001	,003	,010	,251	,802
Femme	-,055	,099	-,017	-,558	,577
Moins de 100 CFA	,084	,159	,026	,524	,600
100-288 CFA	-,503	,147	-,149	-3,425	,001
288-550 CFA	-,497	,140	-,136	-3,540	,000
Vit avec un conjoint	-,344	,112	-,114	-3,059	,002
Vit avec un enfant	,370	,120	,123	3,080	,002
<29 ans	,024	,107	,008	,226	,822
30-39 ans	,041	,068	,037	,599	,549
40-49 ans	,058	,071	,053	,828	,408
Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ..,76= le + élevé))	,011	,002	,149	4,770	,000
N		1107			
R au carré		,085			

# Wage Indicator Foundation

Plantage Muidergracht 12  
1018 TV Amsterdam  
The Netherlands

**office@wageindicator.org**



# Wagelndicator.org