

# Salaires à Madagascar

## Enquête WageIndicator 2012

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

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

Msc Rachel Ravelosoa  
Madagascar



WageIndicator.org

### **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-Salaam. 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](http://Mywage.org/Tanzania), ou [Africapay.org/Tanzania](http://Africapay.org/Tanzania).

### **À propos de l'Université d'Amsterdam/Institut des études sur le travail d'Amsterdam-[www.uva-aiaas.net](http://www.uva-aiaas.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 salaires, 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 WageIndicator. Kea Tjzens (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 salaires 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 aux**

**Partenaires financiers** : CNV Internationaal, Pays-Bas. **Partenaires du projet** : Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches (SEKRIMA), Union des Syndicats Autonomes du Madagascar (USAM), Fondation WageIndicator et l'Université de Dar-es-Salaam. **Membres de l'équipe** : Janna Besamusca, Rémi Henri Botoudi, Brian Fabo, Godius Kahyarara, Tomas Mamrilla, Paulien Osse, Andrianarivo Samuel Rabemanantsoa, Rachel Ravelosoa et les enquêteurs, Kea Tjzens, Ngeh Ernest Tingum et Sanne van Zijl.

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

## Résumé analytique – Salaires à Madagascar

---

Le présent rapport des données de WageIndicator traduit les résultats de l'enquête face à face de la fondation réalisée entre le 23 novembre et le 14 décembre 2012 à Madagascar. L'enquête visait à mesurer en détails les salaires des travailleurs dans toutes les provinces de Madagascar, y compris les travailleurs indépendants. Au total, 2.018 personnes ont été interrogées, dont 93 % vivent en villes. Les travailleurs touchés dans l'enquête vivent dans des ménages de 4 membres en moyenne, y compris eux-mêmes. Six travailleurs sur dix vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants. Juste plus de la moitié des travailleurs sont diplômés de l'enseignement secondaire, 4 % des travailleurs n'ont reçu aucune éducation formelle, 16 % se sont arrêtés à l'enseignement élémentaire et 27 % ont reçu une éducation tertiaire. En moyenne les personnes interrogées ont travaillé pendant 14 ans. Sur une échelle allant de 1 = insatisfait à 10 = satisfait, les sujets interrogés donnent une note moyenne de 5,3 à leur satisfaction dans la vie générale.

Dans l'échantillon, 34 % des travailleurs sont autonomes, 30 % sont employés avec un contrat à durée indéterminée, 10 % des travailleurs ont des contrats à durée déterminée, et 23 % n'ont pas du tout de contrat. Jusqu'à 66 % des travailleurs de l'échantillon signalent être employés comme directeurs. Ce groupe comprend tous les chefs d'entreprise, y compris les micro-entreprises. Près 9 % sont des employés de bureau, 8 % sont des travailleurs agricoles qualifiés et 7 % se retrouvent dans les services et la vente. Plus de quatre sujets interrogés sur dix travaillent dans le transport et l'hôtellerie et 38 % dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction ; 5 % travaillent dans les services commerciaux et 17 % dans le secteur public.

Six personnes sur dix travaillent dans des organisations de 10 employés ou moins, 31 % travaillent dans une organisation de 11 à 50 employés, 5 % travaillent dans les entreprises de 51 à 100 employés et 3 % pour des entreprises de plus de 100 employés. Près de 73 % des travailleurs signalent recevoir leurs salaires à temps et 70 % reçoivent leurs salaires en espèces. La semaine de travail moyenne habituelle des sujets interrogés est de 51 heures étalées sur 5,7 jours. Jusqu'à 45 % des travailleurs indiquent travailler par équipes ou à des heures irrégulières, 16 % travaillent les soirs, deux travailleurs sur trois travaillent les samedis, alors qu'un travailleur sur quatre travaille les dimanches. Pendant que 11 % des travailleurs sont couverts par des conventions collectives, 65 % souhaitent l'être. Environ 35 % déclarent qu'ils ont droit à la sécurité sociale. Près de la moitié des employés n'ont pas d'heures de travail conventionnées 31 % ont des heures de travail convenues par écrit, 22 % seulement ont des heures convenues verbalement. Sur un indice d'informalité à 5 points, allant de 1 = très informel à 5 = très formel, 49 % des travailleurs se situent dans la catégorie la plus inférieure de l'indice, alors que 20 % se retrouvent dans la catégorie la plus supérieure.

Le salaire horaire net médian de l'ensemble de l'échantillon est de 662 Ariary (MGA). Les employés avec des contrats à durée indéterminée (CDI) gagnent en moyenne 1207 MGA, les employés avec des contrats à durée déterminée (CDD) gagnent 961 Ariary, les travailleurs sans contrat 427 ariary et les travailleurs indépendants ont seulement 318 MGA. À 462 MGA, les travailleurs dans les entreprises de moins de dix employés gagnent les plus bas salaires, alors que les employés dans les entreprises de 51 à 100 personnes gagnent les salaires les plus élevés (1195 MGA). Les travailleurs si situant à l'extrémité la plus inférieure de l'échelle d'informalité gagnent seulement 328 MGA l'heure, alors que ceux si situant dans la catégorie la plus supérieure gagnent 1443 MGA. Les travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement tertiaire (1732 MGA) gagnent au-dessus du salaire moyen ; les travailleurs sans éducation gagnent les plus bas salaires (122 MGA). Par catégorie professionnelle, le graphique montre que les employés de bureau ont le salaire médian le plus élevé (912 MGA), suivis des directeurs (750 MGA). Les travailleurs les moins payés sont les travailleurs agricoles qualifiés (253 MGA) et les travailleurs dans les services et la vente (340 MGA). Les salaires les plus élevés sont perçus dans le secteur public, les soins de santé, et l'éducation (1386 MGA), les plus bas dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction (550 MGA). Près de la moitié des travailleurs indépendants (46 %) gagnent moins de 250 MGA l'heure, de même que 35 % des employés sans contrat ; seuls 8 % des employés à CDD et 4 % des CDI gagnent autant. Plus de la moitié des travailleurs avec un diplôme de l'enseignement tertiaire gagnent plus de 1500 MGA l'heure, alors que 9 % des travailleurs avec une éducation primaire et 7 % de ceux qui n'ont pas d'éducation gagnent autant.

Seuls 59 % des sujets de l'échantillon perçoivent le salaire minimum ou plus. Les travailleurs sans contrat et les indépendants sont dans les groupes les plus vulnérables ; juste quatre travailleurs sur dix gagnent le salaire minimum. Par contre, 88 % des employés avec des CDI et trois travailleurs sur quatre à CDD gagnent au moins le salaire minimum. Les travailleurs dans des entreprises employant entre 51 et 100 personnes perçoivent le plus souvent plus du salaire minimum (84 %), alors que seuls 46 % des travailleurs dans des entreprises de 10 personnes ou moins sont à ce niveau de salaire. Seuls 38 % des travailleurs les plus informels perçoivent le salaire minimum contre 93 % des travailleurs les plus formels. Les femmes sont légèrement plus susceptibles de percevoir le salaire minimum que les hommes (60 % contre 58 %). Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'avoir au-delà du salaire minimum. Les travailleurs avec une éducation tertiaire perçoivent le salaire minimum ou plus dans 89 % des cas, par rapport à juste 19 % des travailleurs sans éducation formelle. Sept employés de bureau sur dix perçoivent le salaire minimum, alors que seuls 36 % des travailleurs dans les services et la vente perçoivent autant. Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'hôtellerie sont plus exposés à ne pas percevoir le salaire minimum (seuls 48 % le sont), alors que les travailleurs du secteur public le sont plus probablement (87 %).

## Table des matières

### Résumé analytique – Salaires à Madagascar

|   |                                                              |    |
|---|--------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Présentation de l'enquête                                    | 1  |
|   | Objet de l'enquête .....                                     | 1  |
|   | L'enquête .....                                              | 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 .....                    | 6  |
|   | Taille de l'entreprise.....                                  | 7  |
|   | Emploi par catégorie professionnelle .....                   | 7  |
|   | Emploi par secteur.....                                      | 8  |
| 4 | Rémunération                                                 | 9  |
|   | Niveaux de salaire .....                                     | 9  |
|   | Salaires en dessous 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 |

## Tableau 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 la situation dans la profession, le niveau d'éducation et total .....                                                                                                | 7  |
| Graphique 10 | Proportion de personnes interrogées selon la catégorie professionnelle, par sexe et total .....                                                                                                                             | 8  |
| Graphique 11 | Proportion de personnes interrogées par secteur, sexe et total .....                                                                                                                                                        | 8  |
| Graphique 12 | Salaires horaires nets médians en ariary malgache (MGA), décomposés par situation dans la profession, taille de l'entreprise, indice d'informalité, sexe, âge, niveau d'éducation, profession, secteur et total .....       | 9  |
| Graphique 13 | Répartition par salaires horaires en ariary malgache (MGA), décomposée par niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total .....                                                                                             | 10 |
| Graphique 14 | Proportions de travailleurs payés au taux du salaire minimum par situation dans la profession, 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 .....                                                                                        | 12 |
| 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 signalant qu'ils perçoivent leurs salaires à temps et en espèces, par situation dans la profession et groupe professionnel .....                                                                     | 13 |
| Graphique 19 | Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, par situation dans la profession et le groupe professionnel .....                                                                                        | 14 |
| Graphique 20 | Longueur moyenne de la semaine de travail, par 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, par situation dans la profession, le sexe et total .....                                    | 15 |
| Graphique 22 | Nombre moyen de jours de travail par semaine, par situation dans la profession, la taille de l'entreprise, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation et total .....                                                             | 15 |
| Graphique 23 | Proportion de 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

## Objet de l'enquête

Le présent rapport des données de WageIndicator traduit les résultats de l'enquête face à face de la fondation réalisée entre le 23 novembre et le 14 décembre 2012 à Madagascar. L'enquête visait à mesurer en détails les salaires des travailleurs malgaches, y compris les travailleurs indépendants. Au total, 2.018 personnes ont été interrogées. 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 mondiale 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 réalisée 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.

## L'enquête

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

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

|          | Nombre de sujets interrogés | Pourcentage |
|----------|-----------------------------|-------------|
| Français | 2.018                       | 100 %       |

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

## Échantillonnage et travail de terrain

L'échantillonnage et l'entretien avec les personnes interrogées ont été réalisés par MSc. Rachel Ravelosoa, 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 échantillonnées de manière aléatoire, des travailleurs de la liste d'un large éventail de professions ont été interviewés. Les enquêteurs ont reçu une formation avant de mener les entretiens.

Les sujets interrogés l'ont été sur leurs lieux de travail, à domicile et dans la rue. 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 une note moyenne de 2 aux personnes interrogées. Un petit groupe n'a pas été coopératif (2 %).

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 d'améliorer 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 les hommes âgés de 30 ans et plus sont sous-représentés dans l'enquête. Dans le présent document, tous les tableaux et graphiques sont issus de données pondérées. La majorité des sujets interrogés ont signalé leur sexe, le sexe de cinq personnes reste non signalé. En conséquence, dans le reste du présent rapport, nous utilisons 2013 des 2018 entretiens.

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

|                    | Coefficient de pondération | N    |
|--------------------|----------------------------|------|
| Hommes 14 à 29 ans | 1,3958                     | 317  |
| Hommes 30 à 39 ans | ,6346                      | 374  |
| Hommes 40 à 80 ans | ,6182                      | 563  |
| Femmes 14 à 29 ans | 1,7833                     | 240  |
| Femmes 30 à 39 ans | 1,0080                     | 223  |
| Femmes 40 à 80 ans | 1,1230                     | 296  |
| Total              | 1,00                       | 2013 |

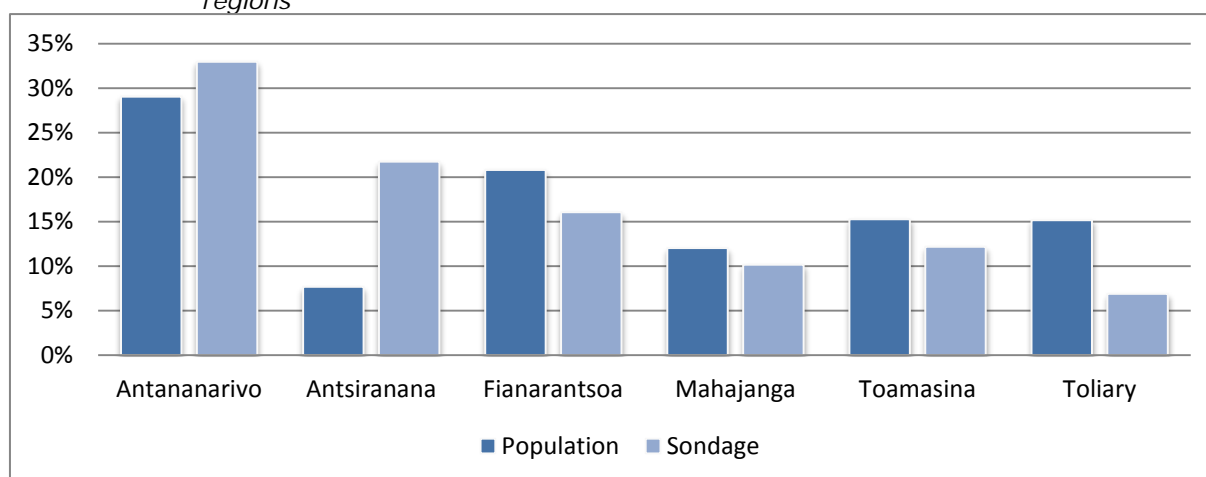
*Source : Les coefficients de pondération sont basés sur les estimations de la population active pour 2012, tirées de la base de données des Estimations et projections de la population économiquement active (EAPEP 6<sup>ème</sup> édition) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cinq cas ne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

## 2 Caractéristiques sociodémographiques

### Régions

Les entretiens ont eu lieu dans toutes les provinces de Madagascar. Les provinces d'Antananarivo et Antsiranana sont légèrement surreprésentées dans l'enquête et celle de Toliary est sous-représentée. La ville d'Antananarivo a enregistré le plus grand nombre des entretiens (33 %), le plus petit nombre à Toliary (7 %). Une grande majorité des sujets interrogés vivaient dans des villes plus petites de 10.000 à 100.000 habitants (80 %), suivies des villes de 100.000 à 1 million d'habitants (13 %).

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

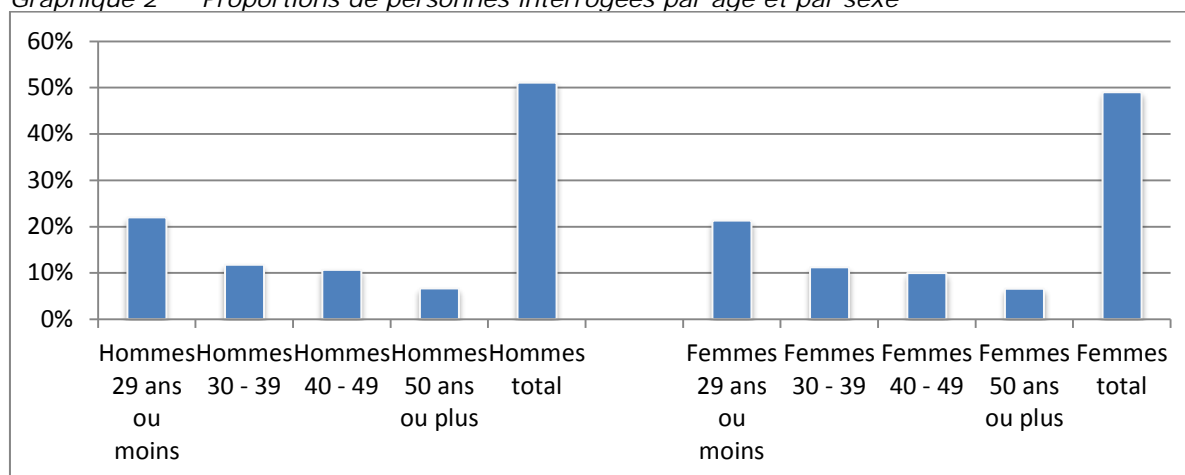


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013)

### Âge et sexe

Le graphique 2 révèle la répartition des hommes et des femmes dans l'enquête sur quatre tranches d'âge. Légèrement plus de travailleurs que de travailleuses ont été interviewés (51 % contre 49 %). Par rapport aux travailleurs plus âgés, plus de jeunes travailleurs (hommes et femmes) âgés de 29 ans ou moins ont été interviewés (43 %). Cela correspond à la population active générale à Madagascar, qui diminue avec l'âge.

Graphique 2 Proportions de personnes interrogées par âge et par sexe



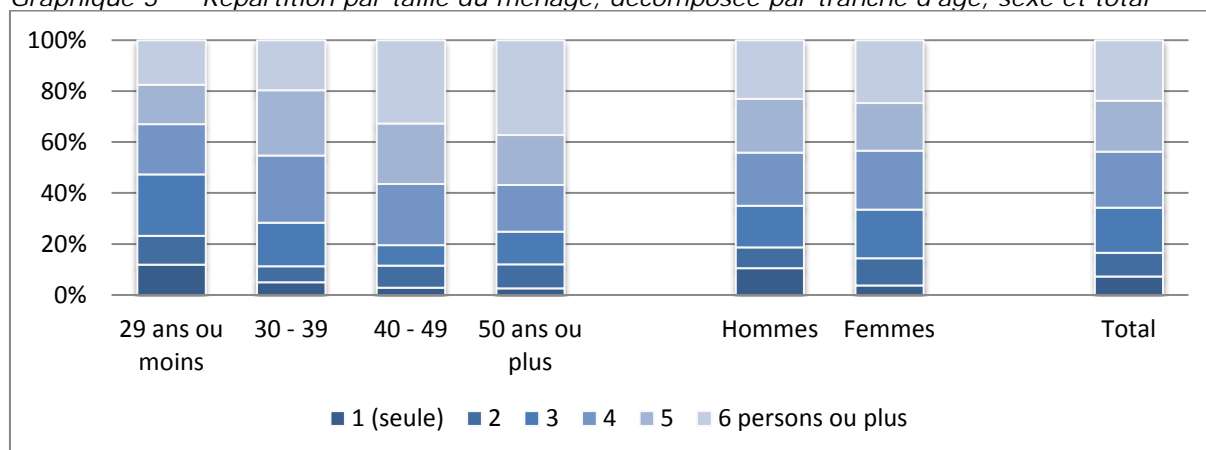
Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013)



## Composition du ménage

Les travailleurs touchés dans l'enquête vivent dans des ménages de 4 membres en moyenne, y compris eux-mêmes. Le graphique 3 montre que près d'une personne interviewée sur quatre (24 %) vit dans un ménage de six membres ou plus et seulement 7 % dix vivent dans un ménage à une seule personne (voir le total des barres). Sans surprise, les travailleurs les plus jeunes sont plus susceptibles de vivre dans des ménages à une seule personne, alors que 37 % des travailleurs âgés de cinquante ans ou plus vivent dans des ménages de six personnes ou plus. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de vivre seul dans le ménage (11 % contre 4 %).

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

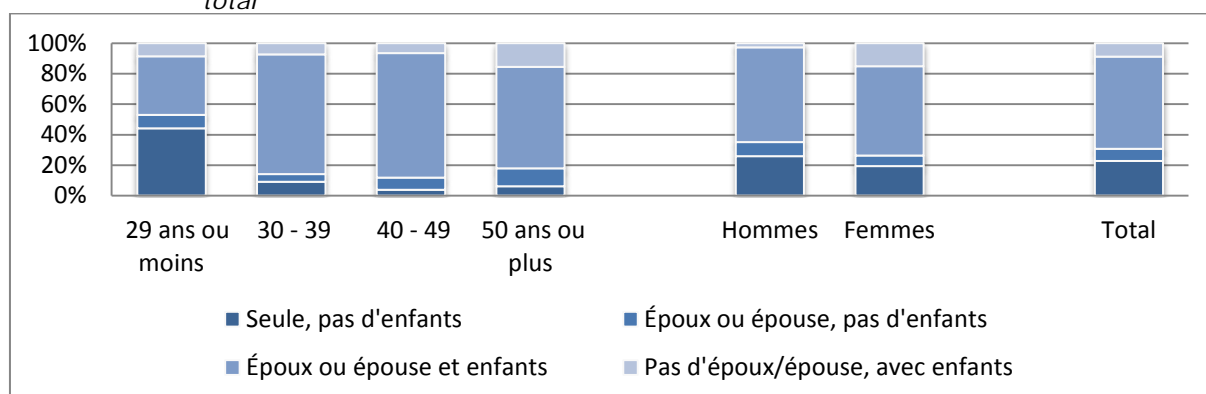


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant d'1)

## 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 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. Plus de la moitié des travailleurs et travailleuses vivent avec un(e) conjoint(e) et des enfants (62 % des hommes et 59 % des femmes) ; huit travailleurs sur dix âgés de 30 à 49 ans font de même, alors que seulement quatre personnes sur dix âgées de moins de 30 ans connaissent cette situation. Quelques 15 % des femmes et trois hommes sur cent vivent avec des enfants mais sans conjoint(e). Un homme sur quatre (26 %) ainsi que deux femmes sur dix (19 %) 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 leurs ménages.

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



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 45 à 46)

### 3 Caractéristiques de l'emploi

#### Population active

Selon les estimations et les projections de la population économiquement active de 2012 de l'OIT, Madagascar a une population économiquement active de juste plus de 10,8 millions d'habitants. Le taux de participation de la population active est de 89 % pour les hommes et de 83 % pour les femmes. Les taux de participation sont particulièrement élevés dans la tranche d'âge de 25 à 64 ans, tranche dans laquelle plus de 97 % des hommes et plus de 90 % des femmes sont sur le marché du travail.

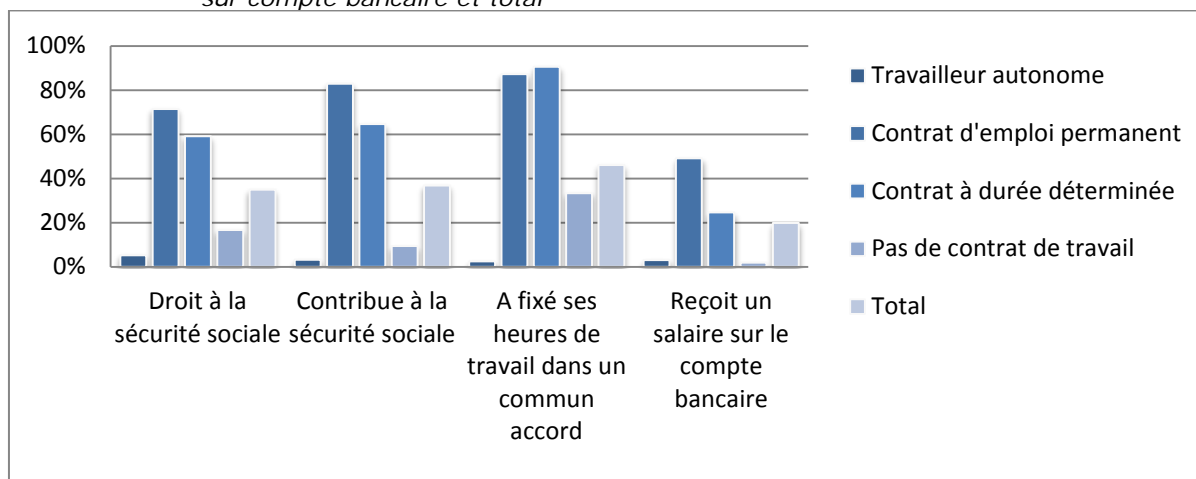
#### Situation dans la profession et contrat de travail

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, 34 % des travailleurs sont indépendants. Trois travailleurs sur dix sont employés avec un CDI, un travailleur sur dix est employé avec CDD, alors que 23 % n'ont pas du tout de contrat. Les hommes sont plus susceptibles de travailler sans contrat. Les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles d'avoir un CDI ou d'être travailleurs indépendants, alors que les jeunes sont plus susceptibles de travailler avec CDD ou de ne pas avoir du tout de contrat.

L'enquête a inclut des questions sur le droit et les cotisations à la sécurité sociale. Quelques 35 % indiquent avoir droit à la sécurité sociale. Le graphique 5 montre que sept travailleurs sur dix ayant un CDI ont droit à la sécurité sociale (71 %), par rapport à 59 % des travailleurs sur CDD, 17 % des travailleurs sans contrat et 5 % des travailleurs indépendants. Près de quatre travailleurs sur dix cotisent à la sécurité sociale (37 %). Jusqu'à 21 % des travailleurs qui cotisent à la sécurité sociale indiquent ne pas avoir droit aux prestations, alors 9 % y ont droit mais ne cotisent pas.

Le travail informel peut avoir un rapport avec les heures de travail illimitées. Près de la moitié des employés signalent qu'ils n'ont pas d'heures de travail conventionnées (47 %), le groupe restant a des heures de travail définies par convention (par écrit 31 %, verbalement convenues 22 %). Le graphique 5 montre que 87 % des travailleurs sur CDI ont des heures de travail conventionnées, ainsi que neuf travailleurs sur dix à CDD, un travailleur sur trois sans contrat et 2 % des travailleurs indépendants. Une question de l'enquête a demandé à savoir si les salaires sont versés sur compte bancaire ou en espèces (par banque 20 %, et en espèces 79 %, en nature ou combinaison 1 %). Les travailleurs sur CDI sont plus susceptibles de percevoir leurs salaires sur un compte bancaire (49 %), contre 25 % des travailleurs à CDD, 3 % des travailleurs indépendants et 2 % de ceux qui n'ont pas de contrat.

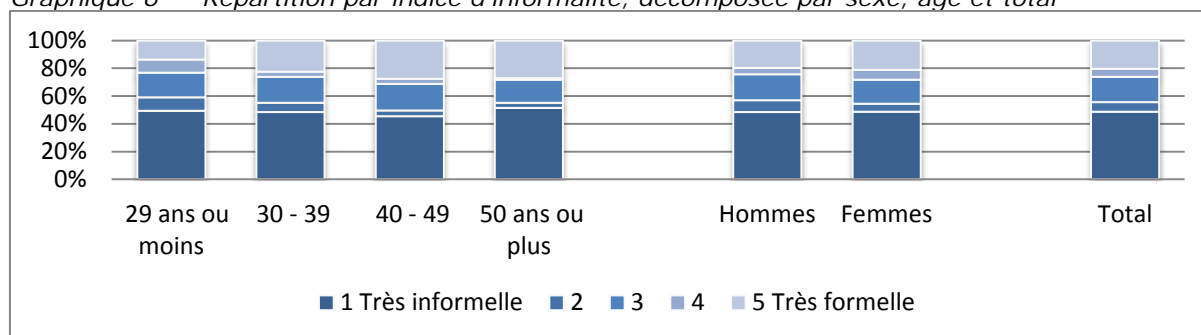
Graphique 5 Répartition par situation dans la profession, décomposée par droit à la sécurité sociale, cotisation à la sécurité sociale, heures de travail conventionnées, salaire sur compte bancaire et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 5 à 64)

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 49 % des travailleurs se trouvent dans la catégorie la plus inférieure de l'indice, alors que 20 % se retrouvent dans la catégorie la plus élevée. Le graphique montre que les travailleurs de tous les âges se retrouvent le plus souvent dans des emplois informels, mais ceux qui sont âgés de plus de 40 ans sont plus susceptibles de travailler dans le formel. Aucune grande différence entre les sexes n'est observée.

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

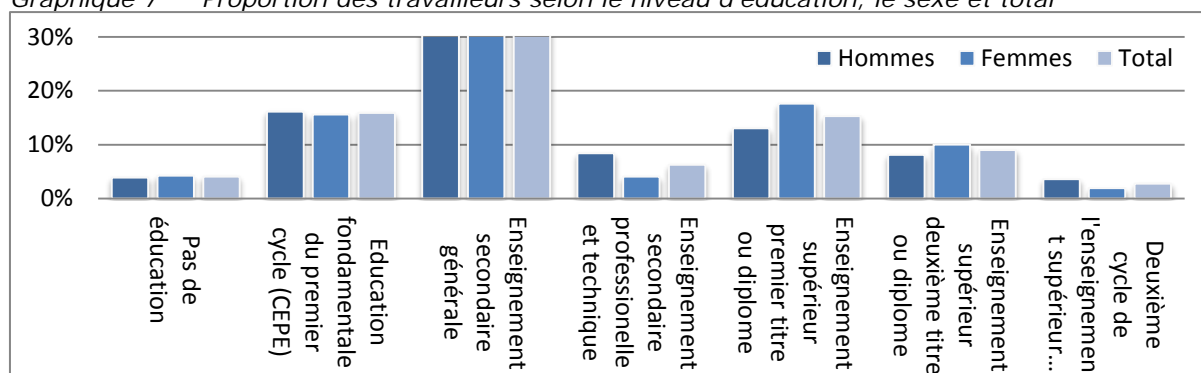


Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant d'1)

## Emploi par niveau d'éducation

Comme le montre le graphique 7, juste plus de la moitié des travailleurs ont des diplômes de l'enseignement secondaire (53 %). Quelques 4 % des travailleurs n'ont reçu aucune éducation formelle, 16 % se sont arrêtés au niveau de l'enseignement élémentaire et 27 % ont reçu une éducation du tertiaire. Les femmes sont plus susceptibles d'avoir un diplôme du premier cycle de l'université, alors que les hommes sont plus susceptibles d'avoir des diplômes techniques ou des qualifications supérieures pour la recherche. Quelques 11 % des travailleurs signalent être surqualifiés pour leur travail et une autre proportion de 17 % de travailleurs se considèrent sous qualifiés (pas dans le graphique).

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



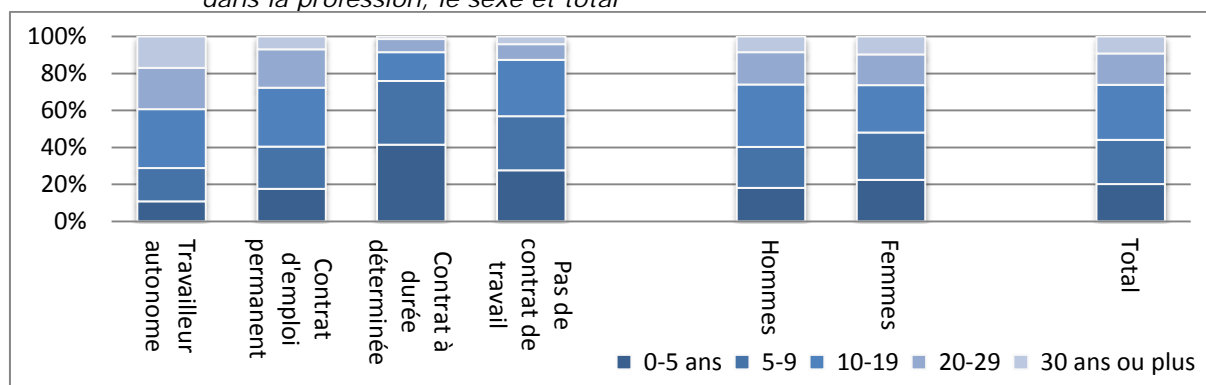
Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 14)

## Années d'expérience professionnelle

En moyenne, les travailleurs ont travaillé pendant 14 années. Deux travailleurs sur dix ont moins de cinq ans d'expérience (Graphique 8), 24 % ont travaillé entre 5 et 9 ans et une proportion de 30 % entre 10 et 19 ans. Un travailleur sur quatre (26 %) a travaillé pendant plus de 20 ans sur le marché du travail. Les travailleurs indépendants ont le plus grand nombre d'années d'expérience

(18 ans), les travailleurs sans contrat et les travailleurs à CDD ont moins d'années d'expérience (respectivement 10 et 11 ans). Les hommes ont plus d'expérience que les femmes, sauf chez les travailleurs indépendants.

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



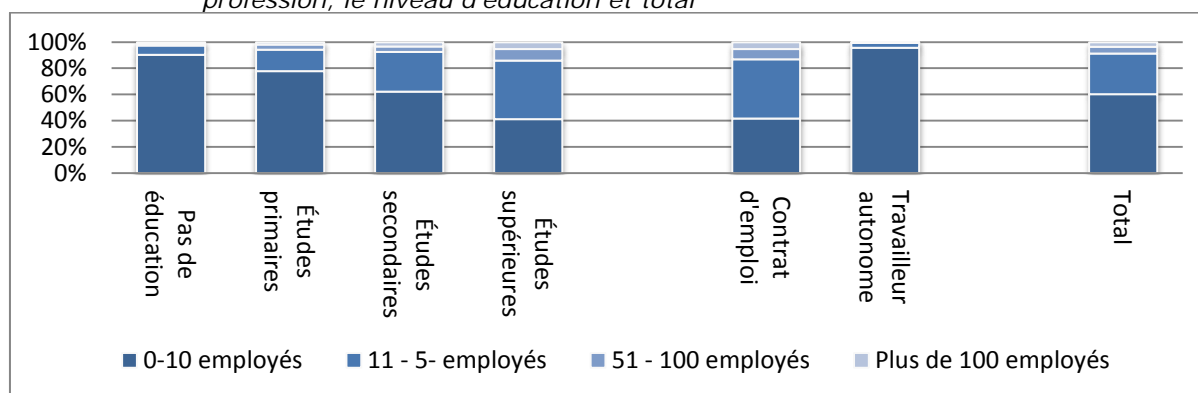
Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 0 à 2)

L'enquête comporte peu de questions sur les interruptions de travail. Un sujet interrogé sur trois a connu une telle interruption, mais seuls 9 % ont connu une interruption d'un an et plus. Les raisons à ces interruptions n'ont pas été cherchées, mais plus probablement elles sont dues à la situation de chômage.

## Taille de l'entreprise

Six personnes sur dix dans l'échantillon travaillent dans une organisation de 10 employés ou moins, 31 % dans une organisation de 11 à 50 employés, 5 % travaillent dans des entreprises de 51 à 100 employés et 3 % travaillent pour des entreprises employant plus de 100 personnes. Le graphique 9 montre que les travailleurs sans éducation (90 %) travaillent presque exclusivement dans de petites entreprises (90 %), de même que les travailleurs indépendants (96 %). En outre, les travailleurs moins instruits sont les plus susceptibles de travailler pour les petites entreprises.

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



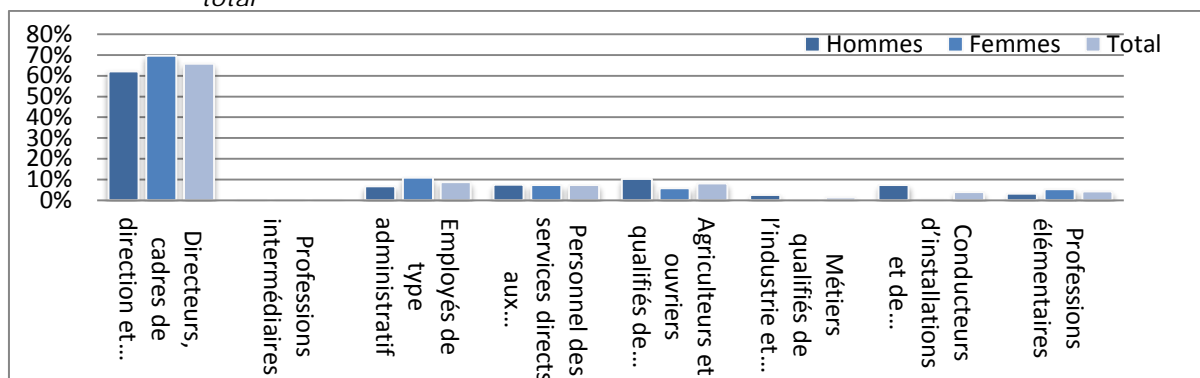
Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 6 à 16)

## Emploi par catégorie professionnelle

Le graphique 10 montre que près de six travailleurs sur dix dans l'échantillon signalent être employés en tant que directeurs (66 %). Ce groupe, comprend tous les propriétaires d'entreprises,

y compris les micro-entreprises. Il convient de noter que notre 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 en tant qu'employés de bureau (9 %), en tant que travailleurs agricoles (8 %), et dans les services et la vente (7 %). L'échantillon ne comprend aucun professionnel, seul 0,3 % de techniciens et 1,4 % d'artisans. Plus souvent, les femmes travaillent comme employées de bureau (11 % des femmes et 7 % des hommes), les hommes sont surreprésentés chez les opérateurs d'installations et de machines (les hommes à 7 % et 0,4 % pour les femmes) et des travailleurs agricoles qualifiés (10 % des hommes et 6 % de femmes) et dans l'artisanat (3 % des hommes, 0,1 % des femmes).

Graphique 10 Proportion de personnes interrogées selon la catégorie professionnelle, par sexe et total

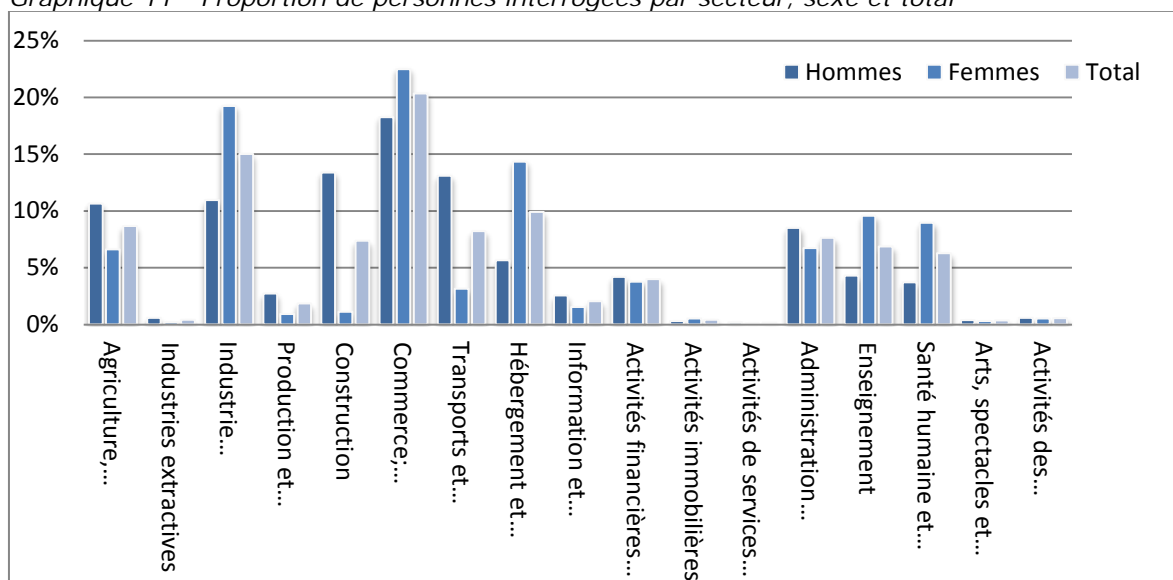


Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 5)

## Emploi par secteur

Plus de quatre sujets interrogés sur dix travaillent dans le secteur du transport et de l'hôtellerie et 38 % dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction ; 5 % dans les services commerciaux et 17 % dans le secteur public. Le plus grand groupe des personnes interrogées travaille dans le commerce de gros et de détail (20 %) et dans l'industrie manufacturière (15 %), comme le montre le graphique 11. Les femmes sont surreprésentées dans l'industrie manufacturière, l'hôtellerie et la restauration. Les hommes sont surreprésentés dans le bâtiment et la construction, ainsi que dans le transport et l'entreposage.

Graphique 11 Proportion de personnes interrogées par secteur, sexe et total



Source : Enquête face à face de WageIndicator, Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 6)

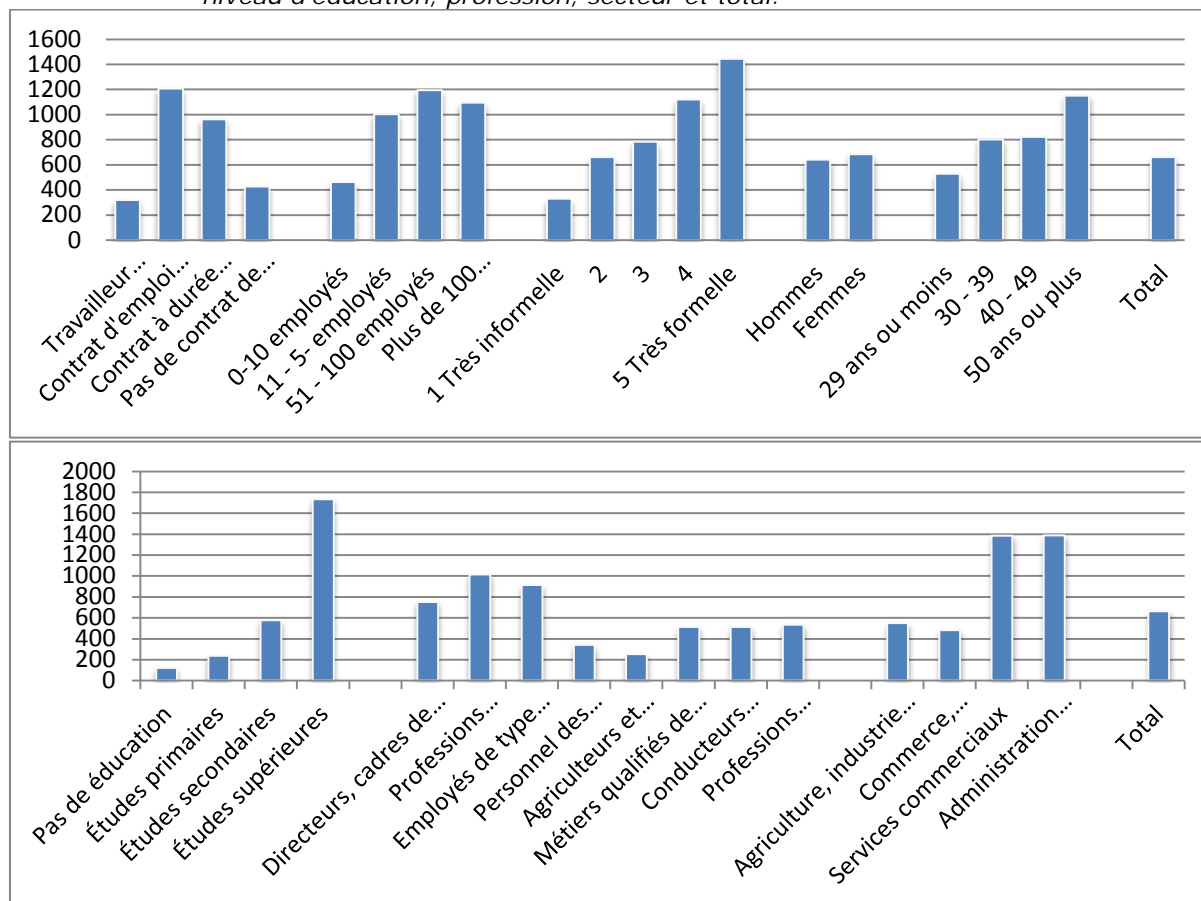
## 4 Rémunération

### Niveaux de salaire

Le salaire horaire net médian de l'ensemble de l'échantillon est de 662 ariary (MGA), comme le montre le graphique 12. Le salaire médian est le salaire intermédiaire de toutes les observations dans une catégorie définie, par exemple toutes les travailleuses. Il ne faut pas le confondre avec le 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 un CDI ont de loin les gains les plus élevés (1.207 MGA), alors que les travailleurs indépendants (318 MGA) ont les revenus les faibles. À 961 MGA, les employés avec un CDD gagnent au-dessus du salaire moyen, alors que ceux qui n'ont pas de contrat tombent en-dessous ce taux (427 MGA). Avec 462 MGA, les travailleurs dans les entreprises avec moins de dix employés gagnent les salaires les plus bas, alors que les employés des entreprises ayant entre 51 et 100 employés gagnent les salaires les plus élevés (1.195 MGA). Le graphique montre également que plus on se situe à l'extrémité inférieure de l'indice plus faible est le salaire horaire net. Les personnes se situant à l'extrémité inférieure de l'échelle gagnent seulement 328 MGA l'heure, alors que ceux se trouvant dans la catégorie la plus élevée gagnent des salaires de loin au-dessus de ce taux (le médian est de 1.443 MGA). Les femmes ont légèrement les salaires plus élevés par rapport aux hommes, et avec 529 MGA les jeunes travailleurs ont les salaires substantiellement plus bas que les travailleurs dans la tranche d'âge des plus âgés (1151 MGA).

Graphique 12 Salaires horaires nets médians en ariary malgache (MGA), décomposés par situation dans la profession, taille de l'entreprise, indice d'informalité, sexe, âge, niveau d'éducation, profession, secteur et total.



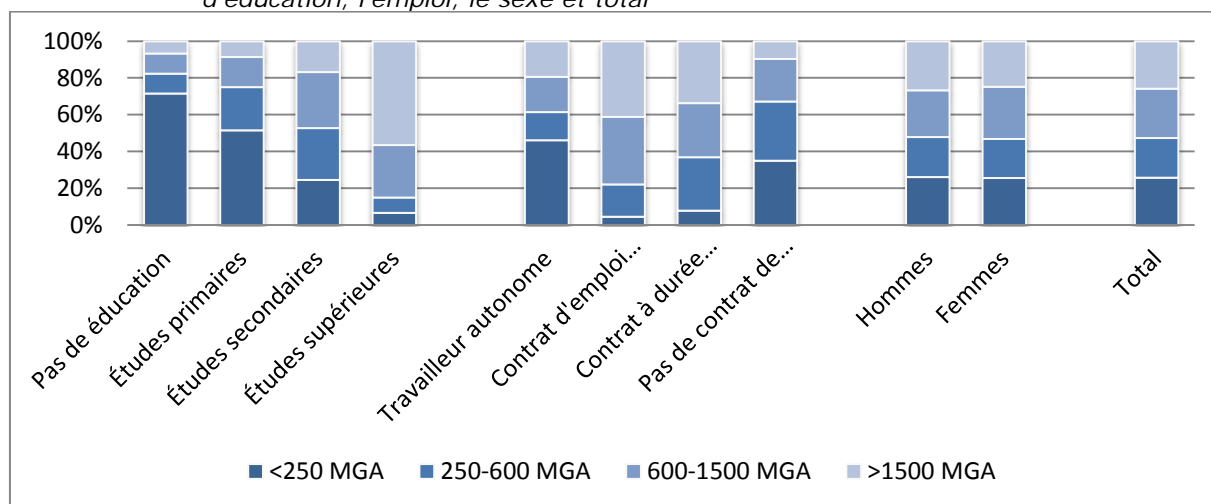
Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 80 à 92)

Plus le travailleur est instruit, plus élevé est le salaire. Les travailleurs ayant une éducation tertiaire (1.732 MGA) gagnent au-delà du salaire moyen ; les travailleurs sans éducation gagnent les salaires les plus bas (122 MGA). Par catégorie professionnelle, le graphique montre que le très petit groupe des techniciens dans l'échantillon, ainsi que les employés de bureau ont le salaire médian le plus élevé (respectivement 1013 MGA et 912 MGA), suivis par les directeurs (750 MGA). Les travailleurs les moins payés sont les travailleurs agricoles qualifiés (253 MGA) et les travailleurs dans les services et la vente (340 MGA). Par secteur, le graphique montre que les salaires les plus élevés sont dans le secteur public, les soins de santé, et l'enseignement (1386 MGA), suivis par les services commerciaux (1383 MGA). Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'hôtellerie (481 MGA) ainsi que dans l'agriculture, l'industrie manufacturière et la construction (550 MGA) gagnent considérablement moins.

Le graphique décrit les différentiels de salaire pour plusieurs catégories de travailleurs. L'impact de chaque catégorie sur le salaire horaire net de l'individu peut être examiné, contrôlé pour l'impact des autres catégories (voir annexe 2). Les résultats montrent que travailler pour les petites entreprises a un effet négatif sur les salaires. Les travailleurs à CDI et ceux ayant des niveaux d'éducation plus élevés gagnent plus. Il existe de petits effets positifs pour la situation professionnelle et la stabilité d'emploi.

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 26 % des travailleurs gagnent moins de 250 ariary l'heure, une autre proportion de 21 % gagne entre 250 et 600 ariary, 27 % gagnent entre 600 et 1500 ariary les 26 % restants gagnent plus de 1.500 ariary de l'heure. Presque la moitié des travailleurs autonomes (46 %) gagnent moins de 250 MGA l'heure, de même que 35 % des employés sans contrat ; en comparaison, seuls 8 % des employés sur contrat à durée déterminée et juste 4 % des travailleurs sur contrat à durée indéterminée gagnent autant. Plus de la moitié des travailleurs avec une éducation du niveau tertiaire gagnent plus de 1.500 MGA l'heure, alors que 9 % des travailleurs ayant le niveau de l'enseignement primaire et 7 % de ceux n'ayant aucune éducation gagnent autant, ce qui indique que l'enseignement supérieur plus élevé paie mieux.

*Graphique 13 Répartition par salaires horaires en ariary malgache (MGA), décomposée par niveau d'éducation, l'emploi, le sexe et total*



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 82 à 91)

## Salaires en dessous du salaire minimum

Madagascar a une structure compliquée de salaire minimum qui fait la distinction entre l'emploi agricole et non agricole, dix différents niveaux professionnels et l'expérience professionnelle<sup>2</sup>.

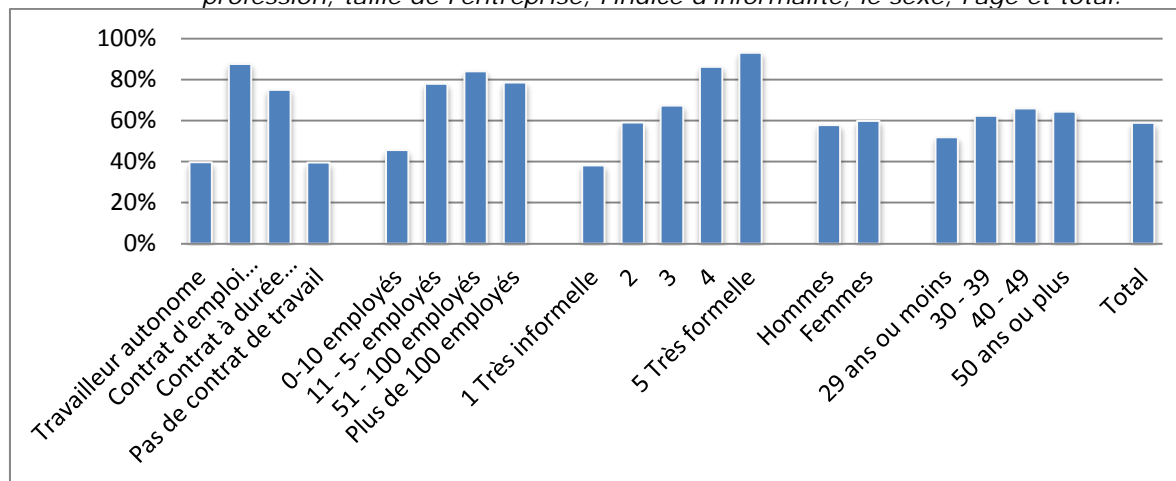
<sup>2</sup> Voir <http://www.votresalaire.org/madagascar/home/salaire/salaire-minimum/taux-de-salaire-minimum>



Toutefois, les catégories professionnelles sont seulement décrites de manière vague et dans la pratique le salaire minimum pour la plus basse catégorie professionnelle est souvent pris pour la norme<sup>3</sup>. Le niveau du salaire minimum est déterminé par le gouvernement, suite aux négociations entre les syndicats et les patronats.

Le salaire minimum le plus bas dans le secteur agricole est actuellement de 101.440 ariary pour 200 heures par mois (soit 507,20 MGA de l'heure) et en dehors de l'agriculture il est de 100.011 ariary pour 177,33 heures par mois (soit 577 MGA l'heure). Dans le présent rapport, nous avons testé jusqu'à quel point les sujets interrogés sont payés suivant le taux du salaire minimum brut de 507,20 MGA ou 577 MGA de l'heure.

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



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 21 à 27 )

Le résultat de l'analyse montre que 59 % de l'échantillon est payé au taux du salaire minimum ou plus. Le graphique 14 montre en détails les groupes qui sont fréquemment concernés. Les travailleurs sans contrat et les indépendants constituent les groupes les plus vulnérables ; juste quatre travailleurs sur dix gagnent le taux du salaire minimum. Par contre, 88 % des employés avec CDI et trois travailleurs sur quatre à CDD gagnent au moins le salaire minimum. Les travailleurs dans les entreprises employant entre 51 et 100 personnes sont le plus souvent payés au-delà du salaire minimum (84 %). À l'opposé, 46 % des travailleurs dans les entreprises employant 10 personnes ou moins perçoivent au-delà du salaire minimum. Les différences se retrouvent en fonction de l'indice d'informalité. Seuls 38 % des travailleurs les plus informels perçoivent le salaire minimum, par rapport à 93 % travailleurs les plus formels. Les femmes sont légèrement plus susceptibles d'être payées au taux du salaire minimum que les hommes (60 % contre 58 %). Plus âgé est le travailleur, plus susceptible il est de percevoir au-delà du salaire minimum.

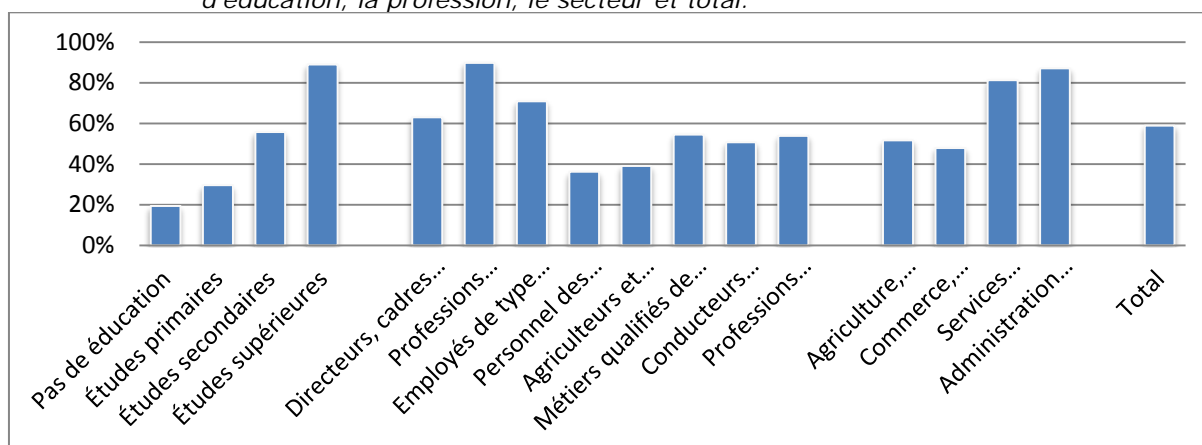
Comme le montre le graphique 15, le niveau d'éducation, les professions et les secteurs varient largement par rapport au niveau auquel les travailleurs sont payés au taux ou au-delà du salaire minimum. Les travailleurs avec le niveau de l'enseignement tertiaire sont payés au taux du salaire minimum ou plus dans 89 % des cas, par rapport à juste 19 % des travailleurs sans éducation formelle. Sept employés de bureau sur dix sont payés au taux du salaire minimum, alors que seuls 36% des travailleurs dans les services et la vente le sont. Les travailleurs dans le commerce, le transport et l'hôtellerie sont plus exposés à ne pas percevoir plus du salaire minimum (seuls 48 % le sont), alors que les travailleurs du secteur public sont plus susceptibles d'en percevoir (87 %).

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, le niveau d'éducation, le statut de contrat à durée indéterminée, l'âge et la situation dans la profession affectent la probabilité d'être payé au taux ou au-delà du salaire minimum. Le travail dans une petite entreprise diminue fortement la probabilité de percevoir le salaire minimum.

<sup>3</sup> Voir <http://www.votresalaire.org/madagascar/home/salaire/salaire-minimum>



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



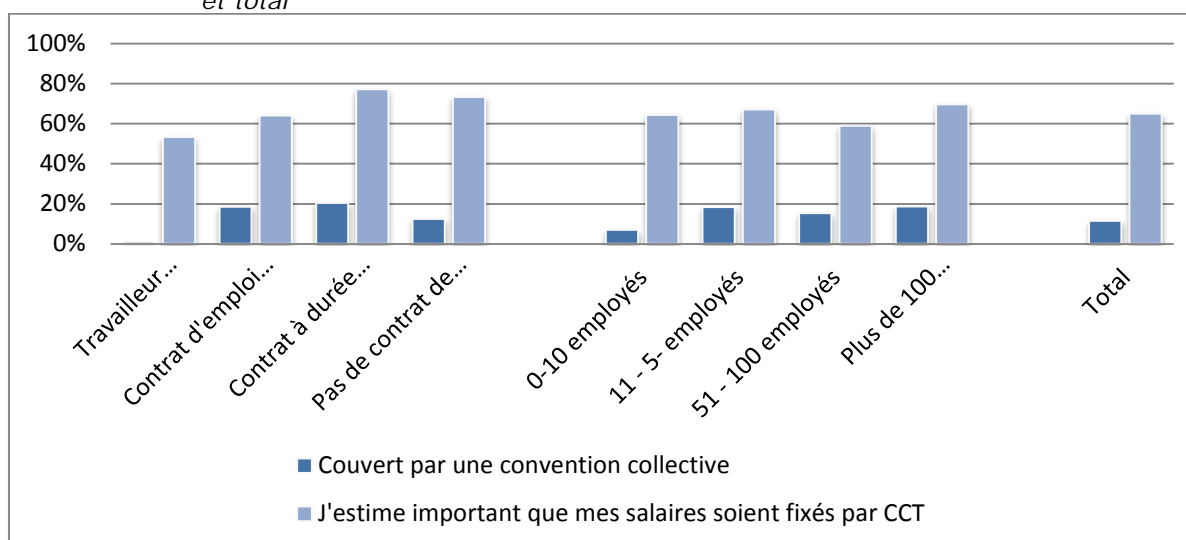
Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 21 à 33)

## 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. Seul un sujet interrogé sur dix est couvert (11 %). Cette couverture va de deux travailleurs sur dix à CDI et 18 % de ceux qui sont sur CDD à 12 % des travailleurs sans contrat et 1 % des travailleurs autonomes. Alors que 7 % des travailleurs des sociétés de moins de 10 personnes sont couverts, 19 % de ceux des entreprises de plus de 100 employés le sont. L'annexe retient une analyse selon laquelle les travailleurs sont couverts par une convention lorsqu'on introduit un contrôle par d'autres caractéristiques. Elle montre que les travailleurs à CDI sont plus susceptibles d'être couverts, alors que ceux travaillant pour des petites entreprises le sont moins.

L'enquête comporte une question demandant si les travailleurs estiment ou non qu'il est important d'être couvert par une convention collective. Alors que 11 % des travailleurs sont couverts, 65 % souhaitent l'être. Seuls les travailleurs autonomes sont légèrement moins susceptibles de trouver importantes les conventions collectives.

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

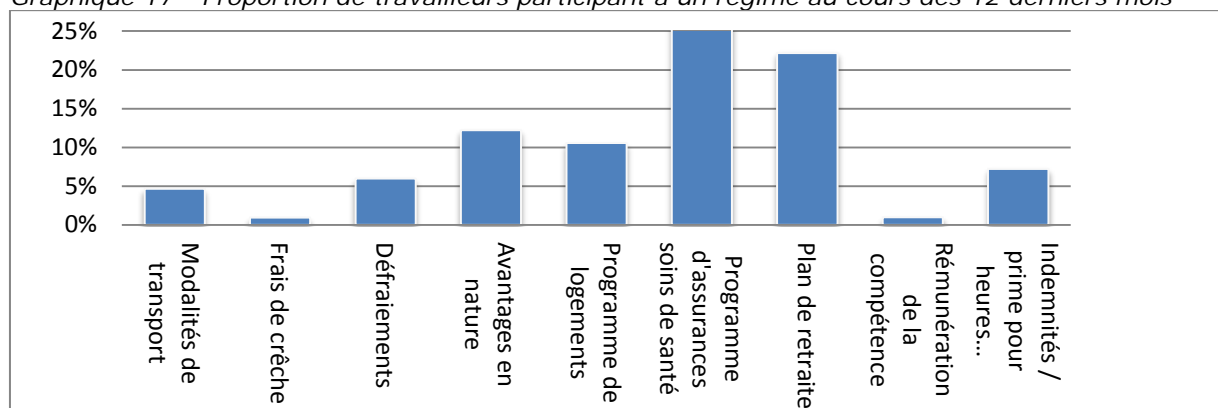


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (employés seulement, N=1517-1520, ne sait pas/sans objet sont codés comme non couverts)

## Participation à des régimes et perception d'indemnités

L'enquête comporte plusieurs questions sur la participation aux régimes et bonifications. Ces questions sont posées aux employés et aux travailleurs indépendants, sauf la question sur les primes pour heures supplémentaires, qui est posée seulement au premier groupe. Le graphique 17 montre que la participation est généralement faible et que les régimes de soins de santé (30 %) et de retraite (22 %) sont plus courants.

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

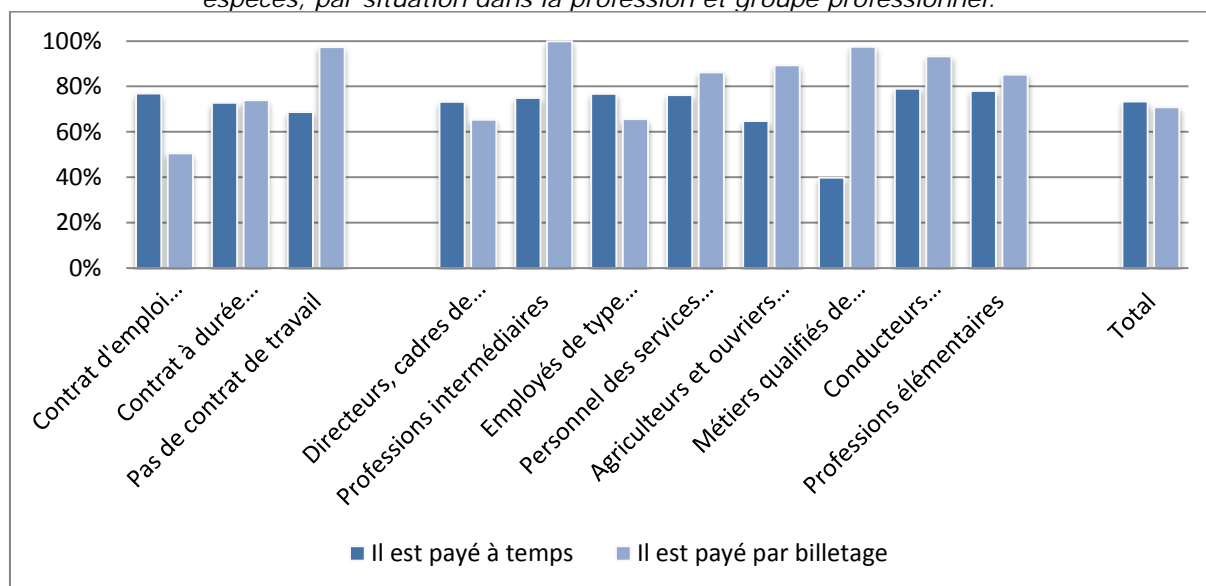


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 3 à 4 ; prime pour heures supplémentaires, N=1323)

## 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 73 % travailleurs signalent qu'ils reçoivent leur salaire à temps. Cela va de 77 % des employés sur CDI et 79 % des opérateurs des installations et de machines à 69 % des travailleurs sans contrat et 40 % des artisans. Sept travailleurs sur dix perçoivent leurs salaires en espèces. Dans ce cas, il existe de grandes différences. Alors que 97 % des travailleurs sans contrats perçoivent les salaires en espèces, seuls 51 % des employés sur CDI sont dans la même situation. Presque tous les artisans (98 %) sont payés en espèces, alors que beaucoup peu de directeurs sont payés de cette manière (65 %).

Graphique 18 Proportions d'employés signalant qu'ils perçoivent leurs salaires à temps et en espèces, par situation dans la profession et groupe professionnel.



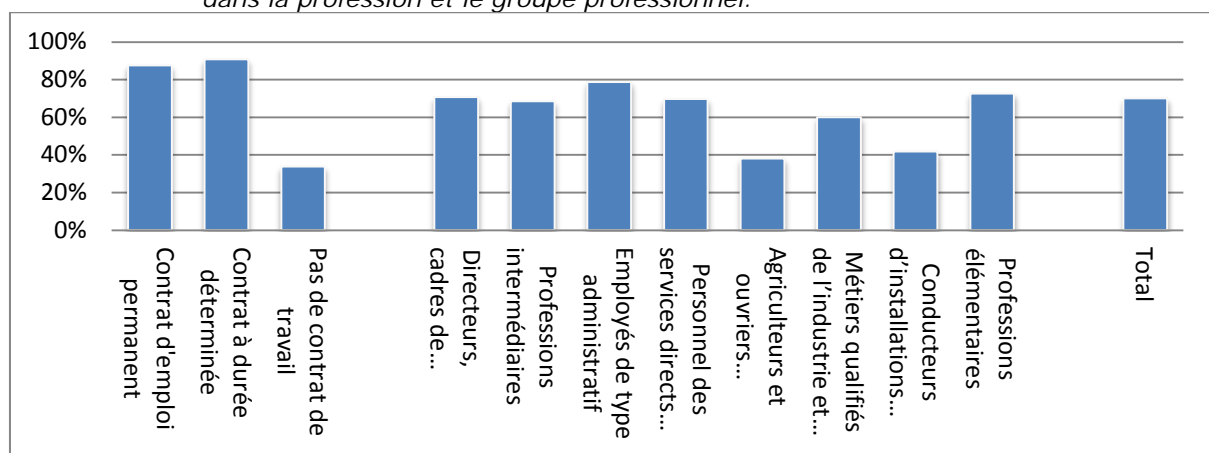
Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=1302 (à temps), N=1320 (en espèces), employés seulement)

## 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. Sept employés sur dix ont des heures de travail conventionnées (graphique 19). Cela est le plus élevé pour les employés ayant un CDD (91 %) et le plus bas pour les travailleurs sans contrat (34 %). Les employés de bureau (79 %) le plus souvent ont des heures de travail conventionnées. Les opérateurs d'installations et de machines (42 %) et les travailleurs agricoles (38 %) beaucoup moins souvent ont des heures de travail conventionnées.

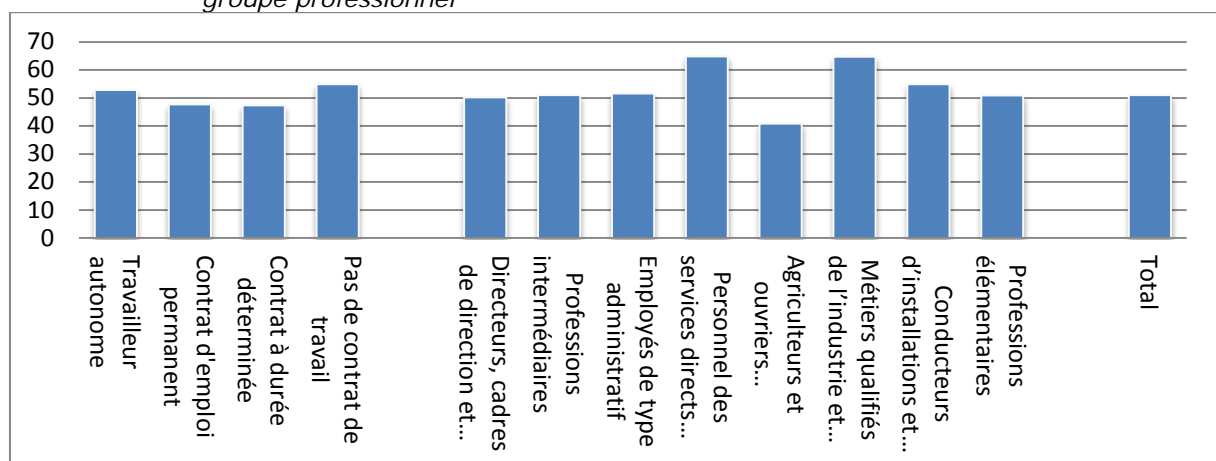
Graphique 19 Proportions d'employés ayant des heures de travail conventionnées, par situation dans la profession et le groupe professionnel.



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées, (N=1300-1304, employés seulement)

### Heures de travail habituelles

Graphique 20 Longueur moyenne de la semaine de travail, par situation dans la profession et le groupe professionnel



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 2 à 5)

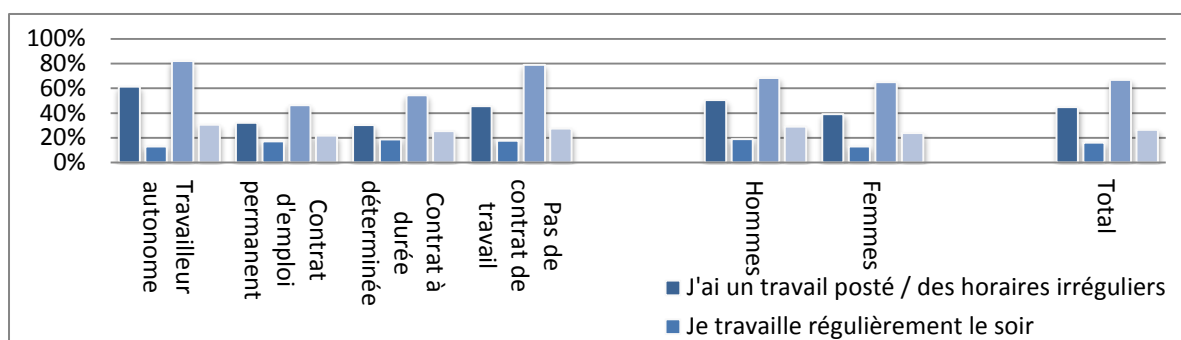
Le graphique 20 montre que la semaine de travail moyenne habituelle des sujets interrogés est de 51 heures, qui est beaucoup plus longue que la semaine de travail standard de 40 heures. Les travailleurs sans contrat font plus d'heures de travail (55) et ceux ayant un CDD travaillent le

moins (47 heures). Les artisans, les travailleurs dans les services et la vente font en moyenne 65 heures par semaine, alors que les travailleurs agricoles qualifiés travaillent 41 heures.

## Travail par équipes ou à des heures irrégulières

L'enquête inclut une question demandant si le sujet interrogé travaille par équipes ou des heures irrégulières. Le graphique 21 montre que 45 % des travailleurs signalent travailler dans ce schéma. L'incidence du travail par équipes ou à des heures irrégulières est le plus élevé pour les travailleurs indépendants et plus élevée pour les hommes que les femmes. Une proportion de 16 % des travailleurs de l'échantillon signalent travailler le soir, le plus fréquemment les travailleurs sur CDD et plus pour les hommes que les femmes. Deux travailleurs sur trois signalent travailler les samedis, alors qu'un travailleur sur quatre travaille les dimanches. Le plus souvent les indépendants travaillent régulièrement les week-ends. Une fois encore, les hommes sont plus susceptibles de travailler les week-ends que les femmes.

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

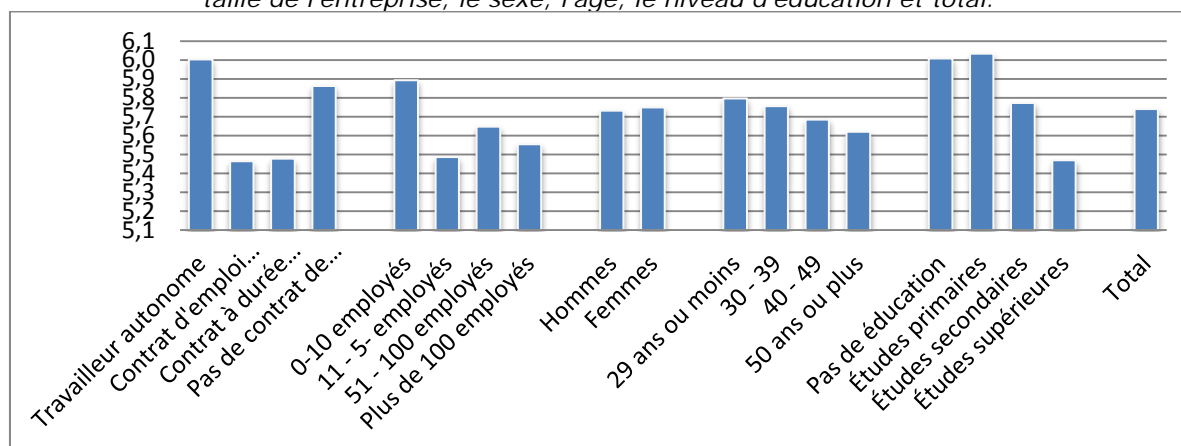


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 10 à 12)

## Jours de travail moyens par semaine

En moyenne, les travailleurs dans l'échantillon signalent travailler 5,7 jours par semaine. Le graphique 22 montre qu'en particulier les indépendants et les travailleurs sans contrat travaillent plus de jours que la moyenne, de même que les travailleurs dans les petites entreprises et les travailleurs sans éducation ou avec juste le niveau de l'école primaire.

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

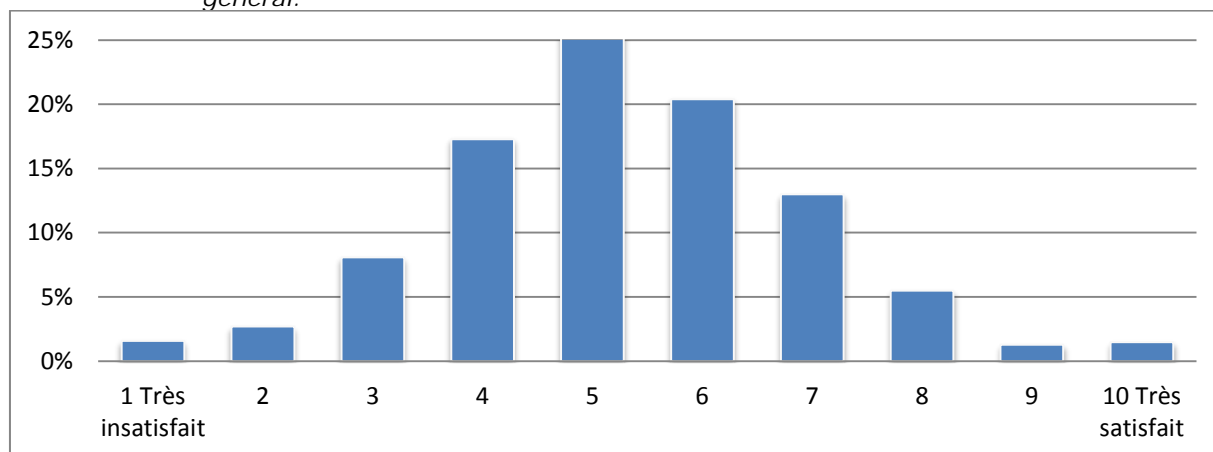


Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 0 à 12)

## 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, 40 % des sujets interrogés attribuent une note de six ou plus à leur vie et 10 % donne une note de 8 ou plus. En moyenne, les personnes interrogées attribuent une note de 5,3.

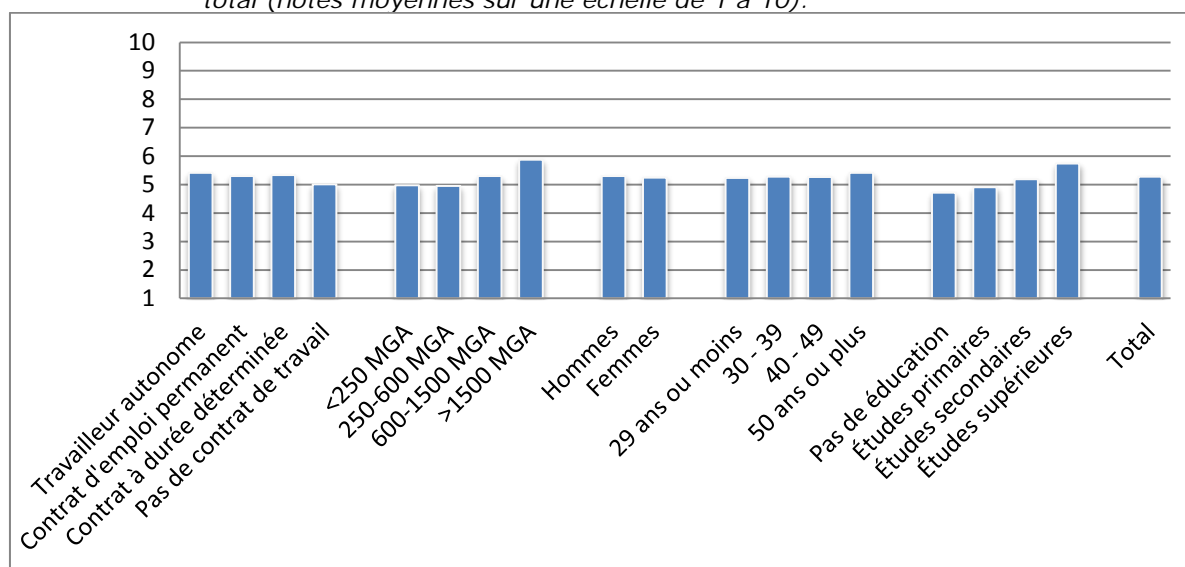
Graphique 23 Proportion de travailleurs indiquant leur niveau de satisfaction dans la vie en général.



Source : Enquête face à face de WageIndicator Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 2)

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 plus de 1.500 ariary de l'heure et les personnes avec un niveau de l'enseignement supérieur sont plus heureux. Dans l'explication de la variance de la satisfaction dans la vie, la vie avec un(e) conjoint(e) et la situation dans la profession améliorent la probabilité de bonheur.

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 Madagascar, 2012, données pondérées (N=2013, un manquant de 2 à 82).

## Annexe 1 - Liste des titres de professions

| Code ISCO     | Titre de profession                                        | Fréquence |
|---------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| 1120050000000 | Responsable technique                                      | 12        |
| 1120060000000 | Responsable de l'ingénierie                                | 50        |
| 1120070000000 | Responsable du service installation ou réparation          | 35        |
| 1120080000000 | Responsable de fabrication                                 | 290       |
| 1211020000000 | Responsable de service financier                           | 99        |
| 1212020000000 | Responsable de service du personnel                        | 40        |
| 1219030000000 | Responsable de laboratoire                                 | 6         |
| 1219040000000 | Responsable du service entretien ménager                   | 6         |
| 1219050000000 | Responsable de services généraux                           | 82        |
| 1219070000000 | Responsable du service achats                              | 7         |
| 1219980000000 | Autre catégorie de directeurs de service                   | 281       |
| 1221030000000 | Responsable de service marketing                           | 9         |
| 1221040000000 | Responsable de service des ventes                          | 304       |
| 1222020000000 | Chef de département publicité                              | 13        |
| 1222030000000 | Directeur du service Communications                        | 17        |
| 1222040000000 | Responsable de relations publiques                         | 9         |
| 1223030000000 | Responsable du service recherche et développement          | 6         |
| 1324060000000 | Responsable d'exploitation de transports                   | 7         |
| 1330020000000 | Responsable de service informatique                        | 23        |
| 1412010000000 | Directeur de restaurant                                    | 15        |
| 1420050000000 | Responsable d'agence de voyages                            | 2         |
| 3322000000000 | Représentant                                               | 6         |
| 4120060000000 | Secrétaire                                                 | 75        |
| 4221020000000 | Employé d'agence de voyages                                | 8         |
| 4226030000000 | Agent d'accueil, opérateur en appels téléphoniques         | 33        |
| 4322050000000 | Préposé à la planification des transports                  | 6         |
| 4412020000000 | Agent de transmission de messages                          | 35        |
| 5113010000000 | Guide touristique                                          | 6         |
| 5120040000000 | Employé à la préparation des repas                         | 18        |
| 5131010000000 | Serveur ou serveuse                                        | 45        |
| 5212010000000 | Vendeur ambulant de produits alimentaires                  | 22        |
| 5414010000000 | Agent de sécurité                                          | 44        |
| 6111030000000 | Employé dans une exploitation agricole                     | 100       |
| 6121010000000 | Producteur laitier                                         | 4         |
| 6121030000000 | Employé dans un établissement d'élevage agricole           | 1         |
| 6121040000000 | Éleveur de bovins                                          | 8         |
| 6129990000000 | Autres emplois d'élevage                                   | 8         |
| 6210010000000 | Bûcheron                                                   | 1         |
| 6310010000000 | Producteur en cultures vivrières                           | 2         |
| 6330010000000 | Ouvrier de cultures vivrières, de pêche ou de sylviculture | 62        |
| 7115010000000 | Charpentier                                                | 26        |
| 8322020000000 | Chauffeur de taxi                                          | 41        |
| 8332010000000 | Chauffeur routier                                          | 63        |
| 9112010000000 | Agent d'entretien de bureaux, d'écoles ou d'autres locaux  | 65        |
| 9211020000000 | Cueilleur de fruits                                        | 11        |
| 9212030000000 | Manœuvre d'élevage                                         | 1         |
| 9313070000000 | Assistant charpentier                                      | 3         |
| 9333010000000 | Manutentionnaire de fret                                   | 6         |
|               | Total                                                      | 2013      |

## Annexe 2 - Régressions

### Variable dépendante : log salaire horaire net

|                                                                                  | B     | Erreur Std. | Beta  | t      | Sig. |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------|-------|--------|------|
| Constante                                                                        | 5,450 | ,156        |       | 34,854 | ,000 |
| Femme                                                                            | ,021  | ,069        | ,006  | ,309   | ,757 |
| Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)                               | ,107  | ,017        | ,130  | 6,135  | ,000 |
| Employé à CDI                                                                    | ,768  | ,084        | ,214  | 9,192  | ,000 |
| Taille entrep. 1-5 empl                                                          | -,839 | ,100        | -,249 | -8,404 | ,000 |
| Taille entrep. 6-10 empl                                                         | -,079 | ,118        | -,017 | -,668  | ,505 |
| Taille entrep. 11-20 empl                                                        | -,034 | ,110        | -,008 | -,308  | ,758 |
| Stabilité d'emploi (0-61 ans)                                                    | ,010  | ,003        | ,062  | 2,926  | ,003 |
| Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ..., 76=le + élevé) | ,008  | ,002        | ,096  | 4,606  | ,000 |
| N                                                                                | 1913  |             |       |        |      |
| R au carré                                                                       | ,193  |             |       |        |      |

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

|                                                                                  | B        | E.S. | Wald   | df | Sig. | Exp(B) |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|------|--------|----|------|--------|
| Indice d'informalité (1=très informel, ..., 5=très formel)                       | ,428     | ,057 | 55,826 | 1  | ,000 | 1,533  |
| Taille entrep. 1-5 empl                                                          | -,953    | ,175 | 29,620 | 1  | ,000 | ,386   |
| Taille entrep. 6-10 empl                                                         | -,144    | ,202 | ,504   | 1  | ,478 | ,866   |
| Taille entrep. 11-20 empl                                                        | -,119    | ,198 | ,360   | 1  | ,549 | ,888   |
| Employé à CDI                                                                    | ,726     | ,182 | 15,899 | 1  | ,000 | 2,066  |
| Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6=le + élevé)                               | ,013     | ,003 | 23,646 | 1  | ,000 | 1,013  |
| Femme                                                                            | ,099     | ,113 | ,772   | 1  | ,380 | 1,104  |
| Vit avec un(e) conjoint(e)                                                       | ,421     | ,151 | 7,796  | 1  | ,005 | 1,523  |
| Vit avec un enfant                                                               | ,145     | ,154 | ,884   | 1  | ,347 | 1,156  |
| Age (13-66 ans)                                                                  | ,023     | ,005 | 17,493 | 1  | ,000 | 1,023  |
| Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 10=le + bas, ..., 79=le + élevé) | ,011     | ,003 | 14,829 | 1  | ,000 | 1,011  |
| Constant                                                                         | -2,589   | ,319 | 65,803 | 1  | ,000 | ,075   |
| N                                                                                | 1941     |      |        |    |      |        |
| -2 Log probabilité                                                               | 1996,050 |      |        |    |      |        |

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

|                                                                                  | B        | E.S. | Wald   | df | Sig. | Exp(B) |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|------|--------|----|------|--------|
| Employé à CDI                                                                    | ,567     | ,160 | 12,617 | 1  | ,000 | 1,762  |
| Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6= le + élevé)                              | ,008     | ,004 | 3,278  | 1  | ,070 | 1,008  |
| Femmes                                                                           | -,129    | ,148 | ,766   | 1  | ,381 | ,879   |
| Taille entrep. 1-5 empl                                                          | -,912    | ,222 | 16,892 | 1  | ,000 | ,402   |
| Taille entrep. 6-10 empl                                                         | -,041    | ,224 | ,033   | 1  | ,857 | ,960   |
| Taille entrep. 11-20 empl                                                        | ,390     | ,190 | 4,222  | 1  | ,040 | 1,477  |
| Stabilité d'emploi (0-61 ans)                                                    | -,020    | ,008 | 5,748  | 1  | ,017 | ,980   |
| Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ..., 76=le + élevé) | ,005     | ,004 | 1,732  | 1  | ,188 | 1,005  |
| Constante                                                                        | -2,450   | ,373 | 43,222 | 1  | ,000 | ,086   |
| N                                                                                | 1984     |      |        |    |      |        |
| -2 Log probabilité                                                               | 1292,020 |      |        |    |      |        |

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

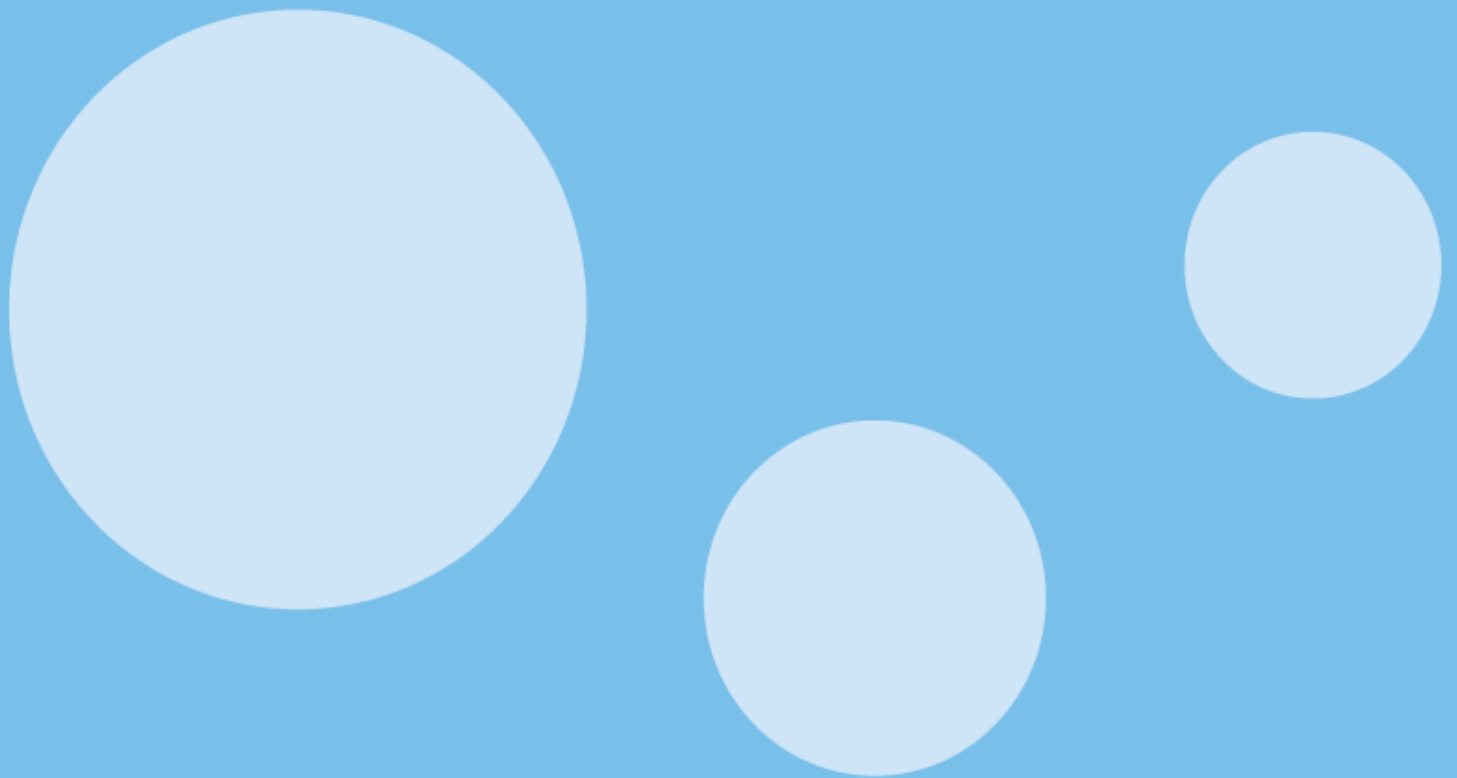
|                                                                                 | B     | E.S. | Beta  | t      | Sig. |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|--------|------|
| Constante                                                                       | 5,425 | ,174 |       | 31,249 | ,000 |
| Employé à CDI                                                                   | -,169 | ,077 | -,054 | -2,201 | ,028 |
| Niveau d'éducation (0=le + bas, ..., 6= le + élevé)                             | ,003  | ,002 | ,045  | 1,887  | ,059 |
| Femme                                                                           | -,029 | ,068 | -,010 | -,428  | ,669 |
| Moins de 250 MGA                                                                | -,872 | ,104 | -,258 | -8,357 | ,000 |
| 250 - 600 MGA                                                                   | -,982 | ,102 | -,275 | -9,596 | ,000 |
| 600 - 1500 MGA                                                                  | -,520 | ,093 | -,157 | -5,597 | ,000 |
| Vit avec un(e) conjoint(e)                                                      | ,184  | ,094 | ,058  | 1,969  | ,049 |
| Vit avec un enfant                                                              | -,248 | ,095 | -,078 | -2,619 | ,009 |
| <29 ans                                                                         | ,021  | ,085 | ,007  | ,242   | ,809 |
| 30-39 ans                                                                       | ,066  | ,052 | ,072  | 1,277  | ,202 |
| 40-49 ans                                                                       | -,070 | ,051 | -,077 | -1,368 | ,172 |
| Indic socio-écon. du statut professionnel (ISEI 11=le + bas, ...,76=le + élevé) | ,007  | ,002 | ,094  | 4,039  | ,000 |
| N                                                                               | 1815  |      |       |        |      |
| R au carré                                                                      | ,086  |      |       |        |      |



# Wage Indicator Foundation

Plantage Muidersgracht 12  
1018 TV Amsterdam  
The Netherlands

[office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org)



# WageIndicator.org