

Déterminants et Différentiels de salaires sur le marché du travail haïtien¹

Anthony J. DeMattee²

Roberts Waddle³

Juillet 2013

Résumé: Les salaires sont un facteur clé de compétitivité et d'attractivité des investisseurs étrangers. Ce document examine les déterminants et les différentiels de salaires dans l'économie haïtienne.

Utilisant un ensemble de données de 953 observations de 83 organisations avec une régression semi-logarithmique, nous montrons, qu'en plus des qualifications professionnelles et des compétences, l'origine, le type et le secteur de l'organisation déterminent le niveau des salaires.

Les résultats de ce papier peuvent guider divers partenaires dans l'économie haïtienne ouverte aux affaires. D'abord, il peut aider les employeurs à examiner les salaires en cours sur le marché en vue d'améliorer les performances de leurs entreprises. Ensuite, il peut aider les investisseurs étrangers à mieux comprendre les coûts de la main-d'œuvre haïtienne, un déterminant clé de l'investissement. Enfin, il peut servir aux décideurs qui œuvrent à l'amélioration de la compétitivité de l'économie.

Les entrepreneurs, investisseurs, professionnels et décideurs seront particulièrement intéressés par les tableaux des salaires moyens dans les pages 20 à 24.

Le Groupe JobPaw met à votre disposition le salaire spécifique du marché pour tout type de poste selon le poste, l'expérience, les langues, le niveau de supervision, le secteur, le type et l'origine de l'organisation.

Si vous êtes intéressé par ce service, vous pourriez nous écrire sur: info@jobpaw.com

Mots-clés: Marché du travail, compétitivité, performance.

¹ Waddle remercie le MEF pour avoir rendu disponibles les informations sur les salaires dans le secteur public et est très reconnaissant envers les Gouvernements français et espagnols et la Banque Centrale d'Haiti (BRH) pour leur support financier. DeMattee est reconnaissant à la Chambre de Commerce Américaine en Haiti (AmCham), l'Association des Industries d'Haiti (ADIH) et le projet Peace Dividend Trust (PDT) financé par le Canada pour leur support dans la collecte de données salariales.

² Kellogg School of Management, Northwestern University, USA.

³ Département d'économie, Universidad Carlos III de Madrid, Spain.

Correspondance e-mail: rwaddle@eco.uc3m.es et Tel : (509) 3717 9232

1. Introduction

En dépit de ces études bien documentées et de l'intérêt pour les déterminants et les différentiels de salaires, peu d'études économiques ont été réalisées sur la question dans le marché du travail haïtien.

La présente étude, DeMattee et Waddle (2013) constitue une tentative de combler la lacune et d'apporter de nouveaux éléments de réflexions sur les déterminants et les différentiels de salaires sur le marché du travail haïtien en incluant les données du secteur public. Un tel travail s'avère pertinent dans le contexte d'Haïti ouvert aux affaires vu qu'il est admis que les salaires sont un facteur clé de compétitivité et d'attraction des investisseurs étrangers.

Utilisant un ensemble de données de 953 observations avec une régression semi-logarithmique, DeMattee et Waddle (2013) montrent que : i) l'environnement dans lequel une organisation est basée est déterminant parce que les grandes villes augmentent les salaires; ii) l'organisation elle-même est un facteur considérable puisqu'il a été prouvé que les éléments tels que la structure organisationnelle, le pays d'origine, et le secteur d'activité économique affectent le salaire; iii) le poste et les attentes qui y sont liées en rapport avec le degré de supervision et la formation en informatique affectent significativement le niveau du salaire; iv) l'employé lui-même peut avoir certaines compétences et attributs qui augmentent son revenu potentiel—i.e. niveau élevé d'éducation, niveau élevé d'expérience professionnelle, niveau élevé de connaissance de l'anglais, et le fait d'être un « expat ».

Ce document est organisé comme suit : La section II présente la revue de la littérature sur les déterminants et écarts de salaires sur le marché du travail haïtien. La section III explique le processus rigoureux de collecte de données. La section IV résume et décrit les données collectées. La section V présente le modèle d'estimation. La section VI analyse les résultats du modèle. La section VII conclut en fournissant des pistes pour de futures recherches. Dans l'Appendice sont présentés des éléments de contexte de l'économie haïtienne, les estimations de salaire, et la régression complète.

2. Revue de la littérature

Les déterminants et les différentiels de salaires ont toujours intéressé des économistes tels que témoignent les premiers travaux de Dunlop (1957), Slichter (1950), Rapping (1967), Masters (1969), et Kumar (1972), et d'autres économistes institutionnalistes.

Ces premiers travaux ne montrent pas seulement l'existence d'une dispersion élevée des revenus mais fournissent des aperçus sur l'existence d'un modèle de différentiels de salaires. Dunlop (1957) montrait une large variance des salaires moyens perçus par les conducteurs de camions, allant d'un maximum de \$2.25 à un minimum de \$1.20 à travers les industries. Slichter (1950) a trouvé des corrélations élevées entre les professions et les différentiels de salaire stables à travers le temps dans l'économie américaine. Rapping (1967), Masters (1969), et Kumar (1972), entre autres, ont mis l'emphase sur l'estimation des effets des caractéristiques des industries tels que les profits, le degré de concentration, la densité syndicale et la taille de l'entreprise sur la dispersion des salaires moyens.

Un nouvel intérêt sur la question des différentiels des salaires a émergé récemment, avec les études menées par Krueger et Summers (1987, 1988), Dickens and Katz (1987a, 1987b), et Groshen (1986). La marque distinctive de cette génération de chercheurs dans le cadre des études empiriques réside tant dans la méthodologie que dans le cadre théorique. En termes de méthodologie, ils fournissent de nouveaux tests pour l'existence de différentiels de

salaires interindustriels et de différentiels de salaires d'établissement et pour la régularité de leur structure, usant de techniques économétriques améliorées et de vastes contrôles des caractéristiques des travailleurs et de l'emploi. D'autre part, ils utilisent comme cadre théorique les modèles d'efficience de détermination de salaires, lesquels modèles fournissent un nouveau raisonnement expliquant l'existence des différentiels de salaires.

Si les études de salaires dans les pays occidentaux sont bien documentées, la recherche sur les différentiels de salaires dans les pays de l'Amérique Latine et les Caraïbes est plus éparsée et plus difficile à retrouver.

L'une des recherches qui s'intéresse plus directement à la thématique des différentiels de salaires en Amérique Latine est l'étude de Ferreira da Silva (1987) pour le Brésil. Il a trouvé que les déterminants principaux des revenus étaient les caractéristiques individuelles du travailleur, mais que les caractéristiques de la firme, de l'industrie et de la région étaient également significatives, après la prise en compte des variables de capital humain. Fields et Marulanda (1976) ont trouvé que les salaires (moyens) élevés du secteur manufacturier colombien étaient liés à des secteurs à forte intensité capitaliste, avec des investissements étrangers élevés, et de plus grandes entreprises.

Macedo (1985) cherche un aspect spécial de la relation salariale, c'est-à-dire, les différentiels de salaires entre les entreprises privées et publiques au Brésil. Ses résultats montrent que les salaires plus élevés se retrouvent dans le secteur public, même après avoir pris en compte les caractéristiques du travailleur. Cependant, l'applicabilité générale de ses conclusions n'est pas très forte, vu que les résultats avec la prise en compte du capital humain se réfèrent uniquement à une comparaison entre deux entreprises.

D'autres études examinent l'influence des attributs industriels sur les salaires, mais principalement en tant qu'extensions (variables de contrôle) dans les modèles basés sur le capital humain. Dans Castello Branco (1979) le degré de concentration a un effet positif sur le salaire industriel moyen au Brésil. Salazar Carrillo (1982) trouve que la taille de l'entreprise a un effet non-significatif sur les salaires individuels; cependant, ces résultats doivent être affectés par la variance de l'échantillon de petite taille.

A part Souza et Toukman (1978) qui ont étudié les données des ménages de la République Dominicaine, du Paraguay et du Salvador plupart des études pour les pays de l'Amérique Latine et des Caraïbes se focalisent sur les pays de l'Amérique Latine et négligent les pays de la Caraïbe. Cette étude a montré que les variables de l'occupation, du secteur industriel et de la taille de l'entreprise peuvent expliquer près de 25% des salaires résiduels. Les travailleurs aux caractéristiques similaires gagnent 40% plus dans le secteur formel que dans le secteur informel.

En dépit de ces études bien documentées et de l'intérêt pour les déterminants et les différentiels de salaires, peu d'études économiques ont été réalisées sur la question dans le marché du travail haïtien.

Quoique Pean (2009) and Verella (2009) ont écrit sur les questions de salaire minimum, DeMattee (2011) a été le premier, selon nos connaissances actuelles, à réaliser un travail valable en étudiant la manière dont les qualifications et compétences professionnelles, l'origine des organisations, leur type et leur secteur déterminent le niveau des salaires en Haïti. Toutefois, son étude était limitée parce que l'ensemble de données n'incluait pas le secteur public.

Cette étude, DeMattee et Waddle (2013) constitue une tentative de combler la lacune et d'apporter de nouveaux éléments de réflexions sur les déterminants et les différentiels de salaires sur le marché du travail haïtien en incluant les données du secteur public. Un tel travail s'avère pertinent dans le contexte d'Haïti ouvert aux affaires vu qu'il est admis que les salaires sont un facteur clé de compétitivité et d'attraction des investisseurs étrangers.

3. Processus de collecte de données

L'asymétrie informationnelle entre les employeurs est l'un des multiples défis du marché du travail haïtien. Avant ce travail de recherche, plusieurs organisations ont-elles mêmes essayé et achevé des enquêtes sur les salaires. Des partenaires en affaires ont mené certaines de ces enquêtes tandis que des agences de consultation organisées par un consortium d'ONG ont pris la charge d'autres. Bien que nous n'ayons pas été autorisés à consulter les résultats des enquêtes précédentes, nous avons été mis au courant de leur existence et de leurs imperfections. Tout d'abord, en ce qui a trait aux partenaires en affaires, il y avait une absence de volonté entre les membres de la communauté des affaires quant à partager les informations confidentielles sur les salaires. Ceci est compréhensible et les chercheurs ont pu surmonter cet obstacle en adoptant la position d'un tiers désintéressé et en gardant la promesse de confidentialité aux organisations qui ont contribué à la recherche en fournissant des données. En second lieu, en rapport avec les agences de consultation, l'enquête sur les salaires conduite par les ONG était limitée aux ONG à Port-au-Prince ou celles qui sont à proximité. De plus, l'échantillon comptait moins de 20 organisations et ses résultats n'étaient pas partagés en dehors de la sphère de la clientèle desdites ONG.

La portée de la collecte de données pour cette recherche a été le territoire national et pas seulement Port-au-Prince, et les organismes-cibles sont de tous taille, type, nationalités et buts. Les recherches seront disponibles pour tous les participants et autres partenaires intéressés mais les données resteront confidentielles.

Toutes les données ont été obtenues grâce à un travail étroit avec les responsables de recrutement. Il a été demandé à ces responsables de déclarer le budget dont ils disposaient pour un poste en particulier, un comptable par exemple. Les responsables ont déclaré la fourchette disponible, la valeur minimale pour un comptable « acceptable » par exemple et la valeur maximale pour les comptables dits « parfaits ». Il a été ensuite demandé à ce responsable de décrire les caractéristiques du comptable « acceptable » qui perçoit le salaire minimal de la fourchette puis celles du comptable dit « parfait » qui perçoit le salaire maximal de la fourchette. Cette méthodologie a permis aux données de capter les changements dans les caractéristiques selon que l'employé évolue du salaire minimal de la fourchette au salaire maximal de la fourchette dans le budget du responsable. Dans certains cas, les responsables d'embauche étaient capables de donner un salaire et des caractéristiques d'un employé qui constitue une troisième observation, un point « médian ».

Quand DeMattee avait initié la collecte de données en 2011, il avait postulé que sur dix organisations sollicitées, peut-être quatre ou cinq accepteraient de participer dans l'étude. Quand l'opération de collecte a commencé, plus de 9 organisations sur dix ont accepté de participer. De même, Waddle a constaté un esprit de coopération très fort au sein du secteur public lorsqu'il devait collecter les données pour compléter l'ensemble. Bien que les motivations derrière cet esprit de coopération n'aient pas été explorées, les chercheurs croient que c'est parce que les décideurs et les responsables reconnaissent l'importance de ce travail pour la trajectoire économique d'Haïti à long terme. La première collecte de données a commencé en juin 2011, et a duré cinq mois. La collecte de données au niveau de l'administration publique a été finalisée en Juin 2013, et additionnée à l'ensemble de données collectées depuis la première opération. Des centaines de réunions ont été tenues sur la période de deux ans en vue d'obtenir les données permettant de conduire cette étude empirique.

4. Résumé et description des données collectées

Les salaires en cours dans l'administration publique haïtienne étaient absents du premier ensemble de données avoisinant déjà les 900. Les chercheurs se sont attelés à combler ce vide en adoptant la même méthodologie de collecte que pour le premier ensemble de données. Grâce à cette opération soixante-huit observations ont été ajoutées à l'ensemble.

Pour la recherche initiale, deux enquêtes ont été créées dans le but de fournir des données nuancées au projet. Les enquêtes ont été traduites professionnellement de l'Anglais au Français dans le but d'éliminer les barrières linguistiques. Premièrement, l'enquête organisationnelle (voir 1.1) est un document d'une page qui collecte les informations sur l'employeur— par exemple la taille de l'organisation, son secteur d'activité, sa structure organisationnelle sa nationalité, etc. Chaque employeur a eu à fournir ces informations une fois. Deuxièmement, l'enquête sur le Poste (voir 1.2) est un document de dix-neuf questions. Ces deux enquêtes et les trente-six questions soigneusement formulées ont été vérifiées et corrigées à plusieurs reprises pour en assurer l'efficacité maximale. Il a été demandé aux responsables d'embauche qui ont fourni des réponses inattendues de clarifier leurs propos. Les formulaires d'enquêtes qui n'ont pas été complètement remplis ont été éliminés.

Pour les données additionnelles en provenance du gouvernement, les chercheurs ont travaillé avec les officiels du gouvernement en vue de collecter les données de manière similaire. Le processus a été rationalisé et il a été demandé aux répondants de fournir des données uniquement aux questions statistiquement significatives dans le travail original de DeMattee. Vu que cette stratégie permet une plus grande précision au niveau des catégories de variables du modèle indépendant initial, il ne permet pas aux chercheurs de revisiter les indicateurs avérés non importants dans le travail initial, ni de pouvoir tester à nouveau leur significativité.

Les chercheurs ont utilisé une seule source de données pour identifier et mesurer la manière dont les caractéristiques d'une organisation et d'un employé affectent le salaire. L'ensemble de données a atteint le nombre de 953 observations après que les informations incomplètes et aberrantes aient été écartées. Les observations ont été collectées auprès de 83 organisations indépendantes, allant de deux à 1,800 employés. Les tableaux A, B, C, et D fournissent une synthèse de la composition des données en rapport respectivement avec la ville, la structure organisationnelle, le secteur économique et le poste.

Le tableau A montre la distribution des observations par ville (taille de la ville) ce qui donne une vue d'ensemble des données. Les villes vont de 15,000 à 500,000 habitants. Plus des deux-tiers des données ont été collectés à Port-au-Prince, la ville la plus peuplée du pays avec plus d'un demi-million d'habitants. Approximativement 53% des observations de Port-au-Prince proviennent des organisations à but non lucratif et les ONG et les organisations placées sous la rubrique Autres, Religieuses et Gouvernementales se sont partagées le reste à part presque égales.

Taille de la Ville	Fréquence	Pourcentage	Cumul
Petite et Moyenne	77	8.1%	8.1%
Grande	187	19.6%	27.7%
Très grande	689	72.3%	100.0%
Total	953	100.0%	

Les tableaux B et C montrent la distribution des observations à travers deux autres dimensions à un niveau organisationnel plus spécifique. Le tableau B montre que l'ensemble de données a un grand nombre d'observations pour tous les types de structure organisationnelles sauf les

organismes religieux, ce qui représente moins de 6% de l'ensemble. Ce projet prend en compte cinq types de structures organisationnelles chacune étant statistiquement différentes du type de structure organisationnelle des ONG.

Structure Org.	Fréquence	Pourcentage	Cumul
NGO	201	21.1%	21.1%
But Lucratif	529	55.5%	76.6%
Autre	104	10.9%	87.5%
Religieux	51	5.4%	92.9%
Gouvernemental	68	7.1%	100.0%
Total	953	100.0%	

Le tableau C montre les seize catégories de secteurs économiques pris en compte dans l'étude. La variabilité de ce groupe de contrôle est la plus élevée, 12.6%, appartenant à la catégorie Autre Secteur, qui inclut les observations du côté gouvernemental⁴. Ce document va identifier huit de ces seize secteurs étant statistiquement significatif individuellement, le groupe pris dans son ensemble étant lui aussi statistiquement significatif.

Secteur Economique	Fréquence	Pourcentage	Cumul
Agriculture	53	5.6%	5.6%
Transport Aérien	26	2.7%	8.3%
Banques	34	3.6%	11.9%
Construction	65	6.8%	18.7%
Education	95	10.0%	28.6%
Produits Pétroliers	39	4.1%	32.7%
Hôtels	10	1.0%	33.8%
Humanitaire	112	11.8%	45.5%
Développement International	67	7.0%	52.6%
Manufactures	67	7.0%	59.6%
Médical	62	6.5%	66.1%
Orphelinats	14	1.5%	67.6%
Autres	120	12.6%	80.2%
Commerce de Détails	57	6.0%	86.1%
Services	92	9.7%	95.8%
Télécommunications	40	4.2%	100.0%
Total	953	100.0%	

Enfin, le tableau D montre la distribution des observations au niveau le plus granulaire des postes. Il y a vingt-deux postes pris en compte dans l'étude —le plus multiforme des groupes de contrôle — avec les plus grandes concentrations d'observations pour les Responsables Seniors et le Personnel d'Entretien, respectivement 13.2% and 10.2%. Sept de ces catégories de variables sont individuellement significatives tandis que le groupe est lui aussi statistiquement significatif.

⁴ Les observations de salaire au niveau du Gouvernement ont été fusionnées avec les autres observations salariales lors de la prise en compte de l'activité du secteur économique pour des raisons de multicollinéarité. La raison est que l'on ne peut avoir deux variables parfaitement corrélées dans un modèle de régression, ce qui aurait été le cas pour les salaires du secteur gouvernemental si ces observations ont été codifiées comme étant des variables organisationnelles gouvernementales et des variables de secteur économique gouvernemental.

Postes	Fréquence	Pourcentage	Cumul
Comptable	66	6.9%	6.9%
Personnel d'Entretien	97	10.2%	17.1%
Cuisinier	38	4.0%	21.1%
Médecin	11	1.2%	22.2%
Chauffeur	7	0.7%	23.0%
Ingénieur	71	7.5%	30.4%
Cadre	11	1.2%	31.6%
Bricoleur	66	6.9%	38.5%
Professionnel des Technologies de l'Informations	26	2.7%	41.2%
Ouvrier	19	2.0%	43.2%
Mécanicien	26	2.7%	46.0%
Messager	27	2.8%	48.8%
Infirmière	29	3.0%	51.8%
Chef de Bureau	15	1.6%	53.4%
Chef du Personnel	81	8.5%	61.9%
Autre	73	7.7%	69.6%
Gestionnaire de Programmes	28	2.9%	72.5%
Secrétaire	95	10.0%	82.5%
Agent de Sécurité	16	1.7%	84.2%
Gestionnaire Senior	126	13.2%	97.4%
Enseignant	12	1.3%	98.6%
Serveur	13	1.4%	100.0%
Total	953	100.0%	

Ce document identifie et mesure les effets indépendants de plusieurs variables sur les salaires, lesquels sont dorénavant identifiés comme des *leviers du salaire*. Ces leviers de salaire sont beaucoup plus des catégories de variables et peuvent être groupées en quatre grandes blocs : Géographique & Municipal, Organisationnel, Poste et Personne. Le tableau E montre ces quatre grands groupes et les variables prises en compte pour cette recherche.

Géographique & Municipal	Organisationnel	Poste	Personne
Population de la Ville	Structure Organisationnelle Secteur Économique Pays d'Origine	Poste Formation en Informatique Supervision Requise	Niveau d'Éducation Expérience Professionnelle Connaissance de l'Anglais Nationalité

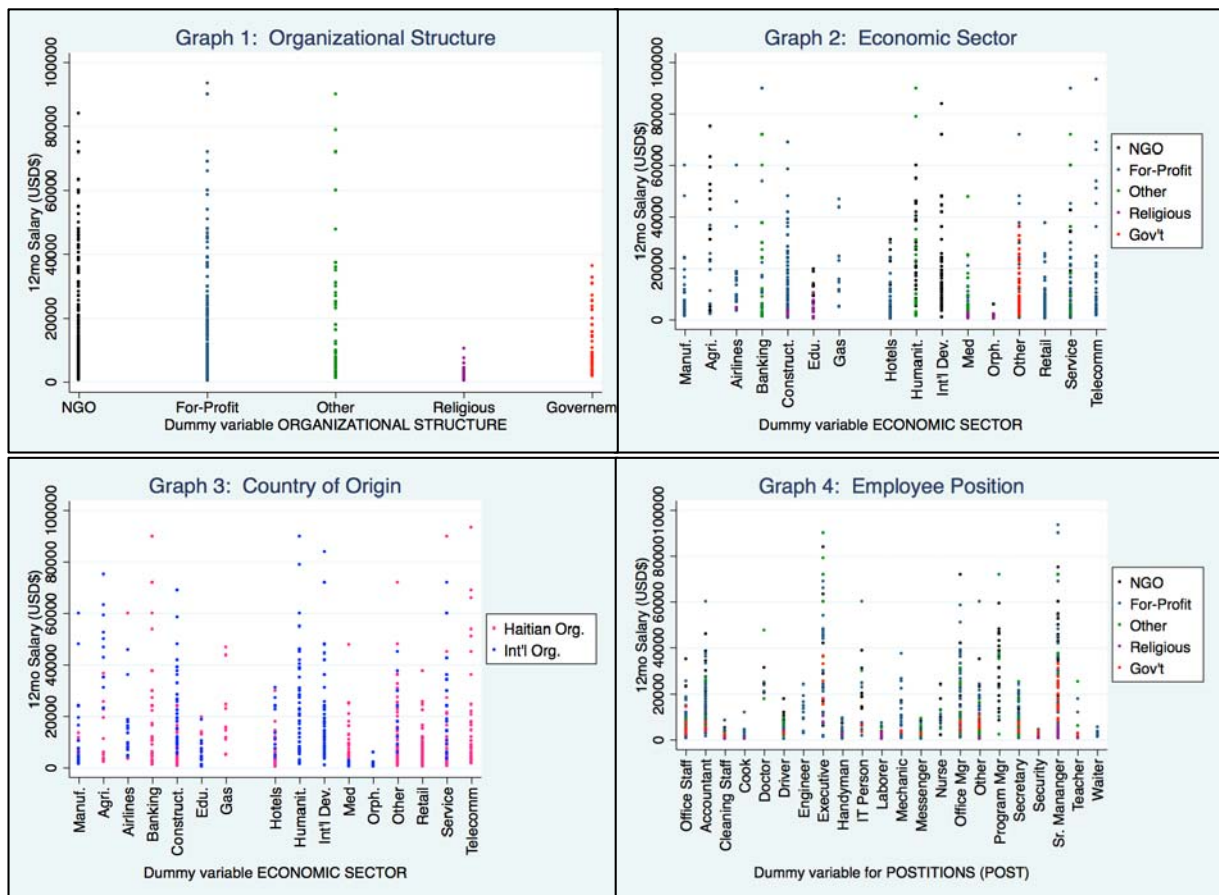
Le groupe Géographique et Municipal contient des variables qui prennent en compte les différences de population. L'Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI) a fourni des estimations de population pour les municipalités d'Haïti pour l'année 2011. La population totale d'une ville est la somme de la population urbaine et rurale et ventilée selon la population de chacune des sections composant la ville.

Dans DeMattee (2011) le groupe Organisation a collecté des données pour de multiples caractéristiques organisationnelles dans le but de tenter de prendre en compte les différences entre les salaires. Seulement trois se sont révélées statistiquement significatives : la Structure Organisationnelle, le Secteur Economique, le Pays d'Origine. Les données additionnelles collectées du gouvernement incluent ces trois variables de la catégorie organisationnelle. Tous

les employeurs se sont identifiés comme faisant partie d'une de ces quatre structures : ONG, Organisme à But non Lucratif, Autre, Religieux ou Gouvernemental. Le graphe 1 montre la variabilité des salaires à travers cette dimension.

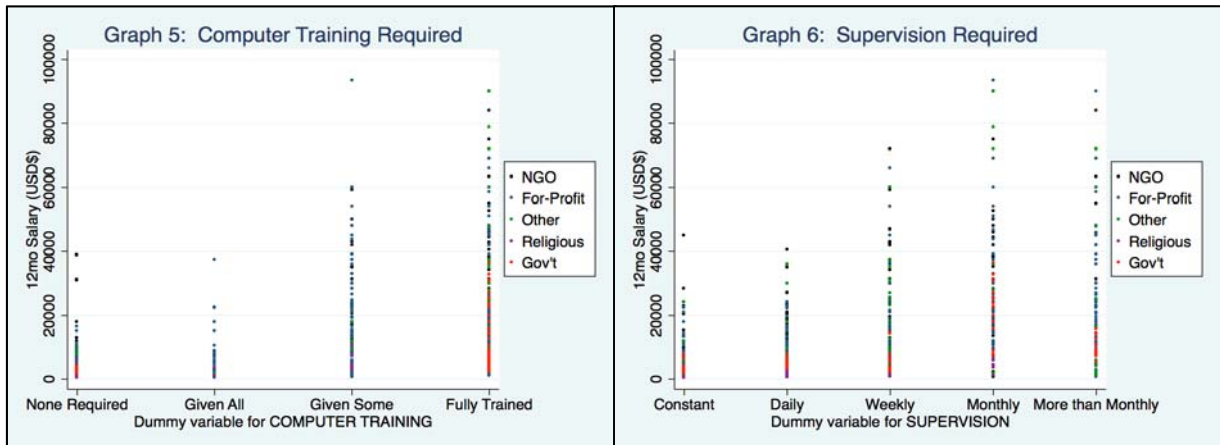
Le second est le secteur économique dans lequel opère l'employeur. Tous les employeurs se sont identifiés comme faisant partie de l'un des seize secteurs économiques. Le graphe 2 montre la variabilité du salaire à travers la dimension organisationnelle tout en codifiant les observations avec des couleurs à partir du type de structure organisationnelle. Le troisième a été le pays d'origine. Tous les employeurs se sont identifiés en tant qu'organisations haïtiennes ou internationales. Le graphe 3 montre la variabilité du salaire dans cette dimension dans chaque secteur économique. Tel que ceci peut être vu dans les graphes 2 et 3, il y a une grande variabilité du salaire au niveau organisationnel.

Le but premier de la recherche de DeMattee (2011) est de déterminer l'effet des données gouvernementales. Ce but est atteint en analysant les variables au niveau organisationnel tout en ornant en compte les autres groupes de variables reflétant la poste et la personne. Ces groupes prennent en compte les compétences nécessaires pour occuper une —

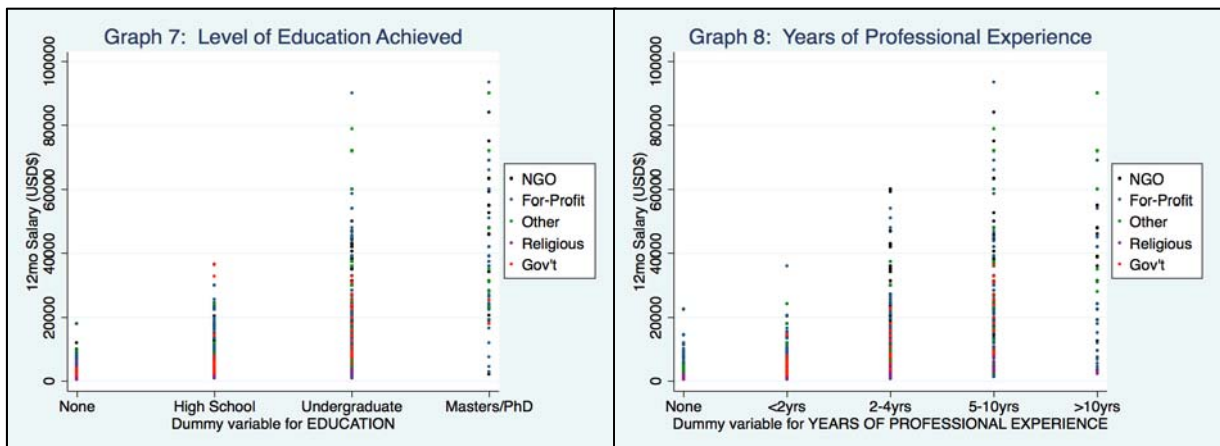


par exemple un professionnel des technologies de l'information doit avoir des compétences informatiques —ou des caractéristiques qui définissent une personne — par exemple le niveau d'éducation et les années d'expérience professionnelle. Comme le montre le graphique 4, la variabilité des salaires en rapport aux vingt-deux positions et le type de structure organisationnelle est élevée.

Les compétences informatiques nécessaires et la supervision requises sont les caractéristiques d'une poste. Si un poste nécessite une habileté informatique alors l'employé

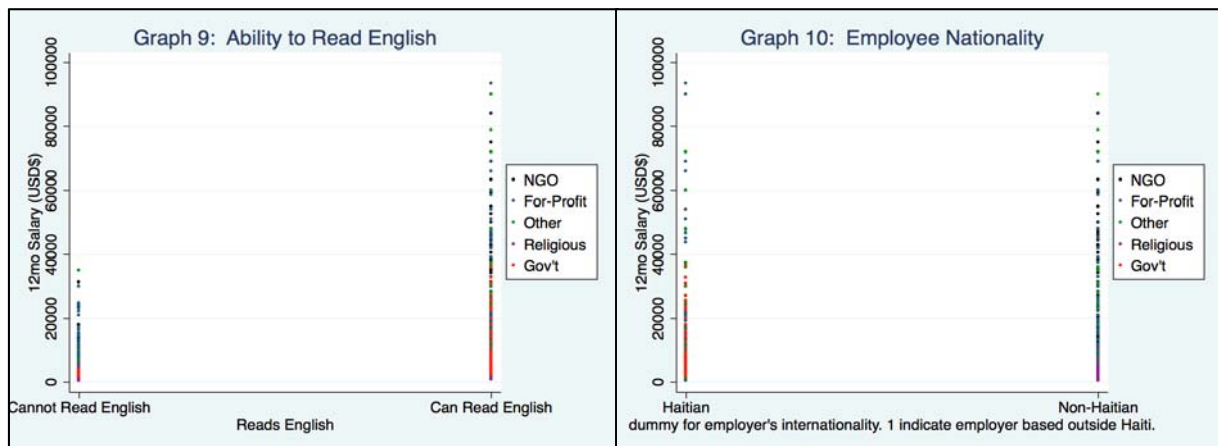


qui augmente ses compétences dans ce domaine voit augmenter son salaire. Ceci peut être parce que la formation du personnel en matière de technologie consomme des ressources organisationnelles et peut être coûteuse et donc que les employeurs sont prêts à offrir des salaires plus élevés aux professionnels qui ont une formation pointue en technologie. De même, moins un employé a besoin de supervision, plus il a de la valeur pour une organisation. Intuitivement, il semble logique de croire que ceci découle de l'existence d'un coût d'opportunité encouru quand un responsable passe son temps à superviser un employé et si ce responsable peut utiliser ce temps à des tâches plus productives. Les graphes 5 et 6 montrent la relation positive entre le salaire et les compétences informatiques et avec l'autonomie de l'employé, respectivement.



Les variables restantes dans le groupe Personnes appartiennent au profil personnel de l'employé. Cela englobe la formation académique reçue, les années d'expérience professionnelle, la connaissance de l'anglais et la nationalité. A priori, il semble que l'éducation et les années d'expérience professionnelle sont chacune positivement corrélées à un salaire. Les graphes 7 et 8 supportent cette idée et la modélisation mathématique en prouve la véracité.

La capacité de l'employé à lire l'anglais et la nationalité de l'employé sont des variables binaires qui sont des leviers de salaires statistiquement significatives. Bien que ces effets ne sont pas faciles à reconnaître dans les graphes 9 et 10, la connaissance de l'Anglais et la nationalité étrangère sont toutes les deux positivement corrélées au salaire, respectivement 0.48 and 0.32, et ont des coefficients significatifs dans le modèle.



5. Modèle d'estimation de données

Le but de cette recherche est d'identifier les caractéristiques des organisations et des employés qui affectent le salaire et précisément de quantifier ces relations causales. Pour y parvenir, les chercheurs ont utilisé l'analyse de la régression par les moindres carrés omis dans le but d'éliminer les variables non significatives et de bâtir une spécification qui explique la variabilité des données et peut prédire les salaires.

La première analyse ⁵ a montré que les indicateurs ont un effet non-linéaire sur la variable dépendante, le salaire. La spécification de base explique le salaire par les quatre groupes de leviers susmentionnés. La spécification finale utilise cinquante-huit variables et a la forme abrégée suivante:

$$(1) \ln(\text{Salary}) = \alpha + \beta \text{Structure}_5 + \gamma \text{Position}_{22} + \delta \text{Population} + \epsilon \text{Sector}_{16} + \theta \text{Organization}_2 + \vartheta \text{Computer}_4 + \iota \text{Supervision}_5 + \kappa \text{Experience}_5 + \lambda \text{Education}_4 + \mu \text{English}_2 + \nu \text{Employee}_2$$

L'indice de chaque variable représente le nombre de coefficients inclus dans chaque catégorie et inclut également la variable omise. La variable *Structure* prend en compte les cinq structures organisationnelles déjà mentionnées. La variable *Position* prend en compte les trente-deux types de poste. Ces deux catégories de variables combinées expliquent plus de 50% de la variabilité des données sur le salaire. Au niveau géographique la variable *Population* prend en compte les différences de taille entre les villes. Au niveau organisationnel, *Sector* prend en compte les seize types de secteurs économiques dans lesquels l'organisation peut opérer. *Organization*, une variable binaire «dummy», reflète le pays d'origine de l'organisation. Au niveau du poste, *Computer* prend en compte le degré de formation en informatique requis pour un poste tandis que *Supervision* prend en compte le degré de supervision mis en œuvre par l'employeur pour gérer l'employé. Finalement, au niveau de la personne, la variable *Experience* prend en compte le nombre d'années d'expérience professionnelle tandis que la variable *Education* prend en compte le degré d'éducation formelle reçue par un individu. *English* est une variable binaire «dummy» qui prend en compte la capacité d'une personne à

⁵ Les résultats du test de Box-Cox test suggèrent que la puissance Theta de 0.094 est le meilleur ajustement de transformation, qui est le plus proche de zéro et plus proche de la forme de transformation non-linéaire. Une spécification semi-logarithmique génère un "logarithme du score de vraisemblance" plus positif: -9.327 versus -10.018.

lire l'anglais et *Employee*, une autre variable binaire «dummy», prend en compte la nationalité de l'employé.

Le tableau présente les résultats de la spécification finale et reflète les estimations simples avant et après chaque ajout de variables en vue de mieux apprécier la capacité prédictive du modèle. Les auteurs ont choisi d'utiliser la structure organisationnelle comme fondement et les variables ont été ajoutés méthodiquement en vue d'augmenter le pouvoir prédictif du modèle. Le tableau montre une augmentation du R-carré ajusté au gré de l'ajout des variables dans le modèle. L'interprétation qui en découle est que l'inclusion de nouvelles variables augmente la capacité du modèle à expliquer la variabilité de l'ensemble de données de six à trente-cinq points de pourcentage en plus, dépendamment de l'itération, La spécification résultante dans la sixième colonne est un bon modèle prédictif. Ceci inclut 953 observations et utilise cinquante-huit variables pour expliquer 79.28% de la variabilité des données de salaire, tel que représenté par le R-carré⁶. Le ratio variables par rapport aux observations est faible, approximativement 1/16, et la majorité des indicateurs sont statistiquement significatifs individuellement et au moins appartiennent à un groupe statistiquement significatif.

Le tableau F semble démentir la croyance répandue: "En Haïti, les ONG paient des salaires beaucoup plus élevés pour des postes particulières que des organismes à but non lucratif. Certaines paient le double, le triple ou le quadruple." Le modèle appuie le fait que les ONG paient des salaires plus élevés que les autres organismes; en fait elles paient en moyenne 47% plus⁷. Une série de tableaux dans l'Appendice fait une estimation de salaire spécifique pour une structure unique, un secteur, des permutations de positions tout en utilisant la moyenne de l'ensemble de données pour toutes les autres variables. Ces estimations sont un exemple tangible de la manière dont les salaires changes d'une structure organisationnelle à une autre; cependant, un modèle mathématique est plus précis.

Table F: Effet total des leviers du Salaire sur le Salaire						
	Variable Dépendante est ln(Salaire)					
	Moyenne géométrique ln(Salaire) = 6.972973					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<i>Variables « dummies » de Structure Organisationnelle</i>						
<i>But Lucratif</i>	-0.74*** (-8.12)	-0.44*** (-5.95)	-0.41*** (-6.08)	-0.24* (-2.20)	- 0.36*** (-3.68)	- -0.21* (-2.29)
<i>Autres</i>	-0.094 (-0.72)	-0.023 (-0.22)	-0.23* (-2.41)	-0.16 (-1.38)	- 0.39*** (-3.73)	- 0.32*** (-3.34)
<i>Religieuses</i>	-1.98*** (-11.56)	-1.53*** (-10.78)	-0.90*** (-6.42)	-0.71*** (-4.51)	-0.47** (-3.26)	- 0.54*** (-4.22)

⁶ Le R-carré n'est pas inclus dans le Tableau F parce les degrés de liberté changent au gré de l'ajout de nouvelles variables. Le R-carré ajusté est une meilleure mesure de comparaison des modèles similaires dans la même forme fonctionnelle.

⁷ Toutes choses étant égales par ailleurs, le fait de quitter une ONG et de rejoindre un employeur d'un organisme à but non-lucratif est censé changer le salaire de $100 \times (e^{-0.2074252} - 1)\% = -18.73\%$; le fait de quitter un employeur d'un organisme à but non-lucratif et de rejoindre un employeur d'une ONG est censé affecter le salaire de $100 \times (e^{0.207452} - 1)\% = 23.05\%$. Le changement du salaire résultant d'un changement d'emploi d'une des quatre types de structure organisationnelle vers une ONG fait augmenter le salaire de 46.59%.

Gouvernementales	-0.64*** (-4.16)	-0.57*** (-4.71)	-0.77*** (-6.87)	-0.35 (-1.88)	- 0.65*** (-3.90)	-0.43** (-2.92)
(variable omise = NGO)						
R ² ajusté	0.150	0.507	0.579	0.644	0.719	0.779
N	953	953	953	953	953	953
t statistique entre parenthèses	* p<0.05		** p<0.01	*** p<0.001		
<i>Variables de Contrôle Incluses (Y signifie inclusion dans le modèle)</i>						
Population de la ville			Y	Y	Y	Y
Structure organisationnelle	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Secteur d'Activité Economique				Y	Y	Y
Pays d'origine de l'Organisation				Y	Y	Y
Type de Poste		Y	Y	Y	Y	Y
Formation Informatique					Y	Y
Supervision Requise					Y	Y
Niveau d'Education						Y
Années d'expérience Professionnelle						Y
Connaissance de l'Anglais						Y
Nationalité de l'Employé						Y
(1) La structure comporte cinq types ou structures d'organisations pris en compte dans l'étude.						
(2) La poste inclut les vingt-deux postes uniques prises en compte dans l'étude.						
(3) La géographie inclut les variables qui prennent en compte les différences géographiques, en particulier la taille de la ville.						
(4) L'Organisation inclut l'activité d'une organisation dans seize secteurs économiques et pays d'origine.						
(5) Les caractéristiques incluent les compétences requises pour le poste soit les compétences informatiques et la supervision.						
(6) Les compétences se réfèrent aux compétences de l'employé.						

La prime moyenne payée par une ONG par rapport aux autres types de structures organisationnelles est une explication trop peu consistante des résultats statistiques. La spécification fournit une explication plus approfondie des arbitrages face au marché du travail ; particulièrement, si un individu quitte son emploi dans une ONG il est attendu que son salaire évolue de -19% s'il rejoint un employeur d'un organisme à but non-lucratif, de -27% s'il rejoint les rangs d'un autre employeur, -35% s'il intègre une entité gouvernementale, -42% s'il rejoint un employeur du secteur religieux. La vérification des hypothèses a été conduite dans le but de voir si les types de structures organisationnelles étaient statistiquement différents du type de structure des ONG. Le test d'hypothèses individuelles a conduit au rejet de quatre hypothèses nulles⁸ avec une certitude de 95% ou plus dans chaque cas.

En plus de la structure organisationnelle, d'autres variables affectent également le salaire. Tel qu'il peut être déduit du tableau G, un employé qui possède l'une des trois caractéristiques listées va voir son salaire augmenter de manière significative. Avoir la capacité de lire l'anglais (t-stat 4.26; p-valeur 0.000) ou rejoindre un employeur qui n'est pas de nationalité haïtienne (t-stat 5.99; p-valeur 0.000) augmentera son salaire respectivement de 27% et de 52%. Si un individu est un employé n'ayant pas la nationalité haïtienne, un facteur sur lequel un employé n'a pour ainsi dire aucun contrôle, sa paie sera de 57% plus élevée (t-stat 4.00; p-valeur 0.000). D'autres variables appartiennent à des groupes dont l'interprétation est un tant soit peu plus difficile.

⁸ L'hypothèse nulle est celle que chaque type de structure organisationnelle individuelle était statistiquement la même que le type de structure organisationnelle de l'ONG

L'éducation, par exemple, est un groupe comportant plus d'une variable. La recherche utilise plus d'une variable allant de l'absence d'éducation formelle à un diplôme d'études supérieures. Les résultats, tels qu'ils apparaissent dans le tableau H, corroborent le postulat selon lequel une éducation avancée engendre une augmentation du revenu (F-stat 10.52; p-valeur 0.000). Par exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, si une personne est détentrice du diplôme de fin d'études secondaires, son salaire dépassera de 25% celui d'une

Variable	Coefficient	Valeur Exponentielle	Probabilité de l'hypothèse Nulle
Connaissance de l'Anglais	0.242	27%	0.000
Organisation Internationale	0.422	52%	0.000
Employé Internationale	0.448	57%	0.000

personne manquant de formation académique formelle. L'interprétation de ce tableau devrait se faire avec prudence vu que les coefficients représentent les changements de salaire relatifs à la valeur omise « Aucune Education formelle ». C'est un cas classique que les individus augmentent marginalement l'éducation reçue; par exemple, en allant à l'université après les études secondaires et de poursuivre des études post-graduées. Une progression à deux niveaux comme celle-là conduit à une augmentation respective de 26% du salaire et de 8%, ce qui laisse supposer que l'investissement dans l'éducation a un rendement marginal décroissant⁹.

Variable	Coefficient	Valeur Exponentielle	Probabilité de l'hypothèse Nulle
Aucune*	0	0%	-
Diplôme de Fin d'Études Secondaires	0.222	25%	0.003
Diplôme Universitaire	0.451	57%	0.000
Diplôme d'Études Supérieures	0.528	69%	0.000

Statistique F pour le groupe est 10.52, la probabilité de l'hypothèse nulle est 0.000
*Variable Omise

De même que l'éducation, une expérience professionnelle accrue augmente le salaire mais son effet est plus fort. Tel que cela apparaît dans le tableau 1, l'expérience professionnelle peut augmenter le revenu potentiel d'un employé jusqu'à 166% (F-stat 24.54; p-valeur 0.000). En comparant le tableau H avec le tableau I, il est manifeste que les employeurs accordant plus de valeur à un employé ayant une expérience professionnelle de cinq à dix ans beaucoup plus qu'un employé ayant un titre universitaire. Il est intéressant de noter que l'expérience professionnelle a un rendement marginal croissant à chaque niveau additionnel d'expérience professionnelle, ajoutant respectivement 22%, 23%, 25%, et 42%, au salaire. Dans les catégories de variable le modèle corrobore le postulat selon lequel les individus ayant une éducation académique avancée et une expérience professionnelle élevée gagnent des salaires plus élevés.

⁹ Toutes choses étant égales par ailleurs, l'effet d'addition d'une éducation de niveau supérieur à une éducation de niveau secondaire doit changer le salaire de $100 \times (e^{0.451 - 0.222} - 1)\% = 25.73\%$; et toutes choses étant égales par ailleurs, l'effet d'addition d'une éducation post graduée à une éducation de niveau universitaire doit changer le salaire de $100 \times (e^{0.528 - 0.451} - 1)\% = 8.00\%$.

Table I: Années d'Expérience Professionnelle			
Variable	Coefficient	Valeur Exponentielle	Probabilité de l'Hypothèse Nulle
Aucune *	0	0%	-
<2ans	0.198	22%	0.004
2-4ans	0.407	50%	0.000
5-10ans	0.628	87%	0.000
>10ans	0.978	166%	0.000
Statistique F du groupe est 24.54, probabilité de l'hypothèse nulle est 0.000			
*Variable Omise			

Table J: Supervision Requise			
Variable	Coefficient	Valeur Exponentielle	Probabilité de l'Hypothèse Nulle
Constante*	0	0%	-
Quotidienne	-0.015	-2%	0.782
Hebdomadaire	0.106	11%	0.105
Mensuelle	0.250	28%	0.001
Moins que Mensuelle	0.346	41%	0.000
Statistique F du groupe est 12.75, probabilité de l'hypothèse nulle est 0.000			
* Variable Omise			

En supposant que le salaire d'un employé est fonction d'une valeur qu'il/elle est capable de générer pour son employeur dont on déduit les coûts qu'il/elle encourt pour générer cette valeur, alors il peut être déduit que si il/elle est capable de garder les coûts encourus à un faible niveau tout en générant la même valeur à son employeur alors son salaire devrait augmenter. Les coûts mentionnés plus haut peuvent prendre la forme de coûts récurrents (tel que la supervision requise par un responsable) ou des coûts de démarrage (tels que la formation en informatique). Tel que montré dans le Tableau J, autant que la supervision du travail d'un employé diminue—i.e. le temps que le responsable passe à superviser un employé est réduit—son salaire augmente (F-stat 12.75; p-valeur 0.000). Considérant maintenant les coûts de démarrage de la formation en informatique tel qu'illustré dans le tableau M, si un employé possède des compétences plus avancées en informatique, alors il est en position de percevoir un salaire plus élevé (F-stat 15.43; p-valeur 0.000).

Les données semblent suggérer que si un employé est embauché et doit être d'abord formé pour acquérir des compétences informatiques alors il percevra un salaire moins élevé. Ceci semble logique dans la mesure où la formation en vue de le doter de compétences informatiques augmente les coûts dont l'ajustement résulte d'un moindre salaire ; cependant, le point estimé pour la variable « toutes formations fournies » n'est statistiquement pas significatif de manière indépendante. (P-valeur de 0.243). Le modèle soutient l'idée qu'un employé qui requiert moins de coûts récurrents et/ou de faibles coûts au démarrage, lesquels coûts sont encourus par l'organisation alors il est capable de capturer la valeur pour lui-même sous forme de salaire

6. Analyse des résultats.

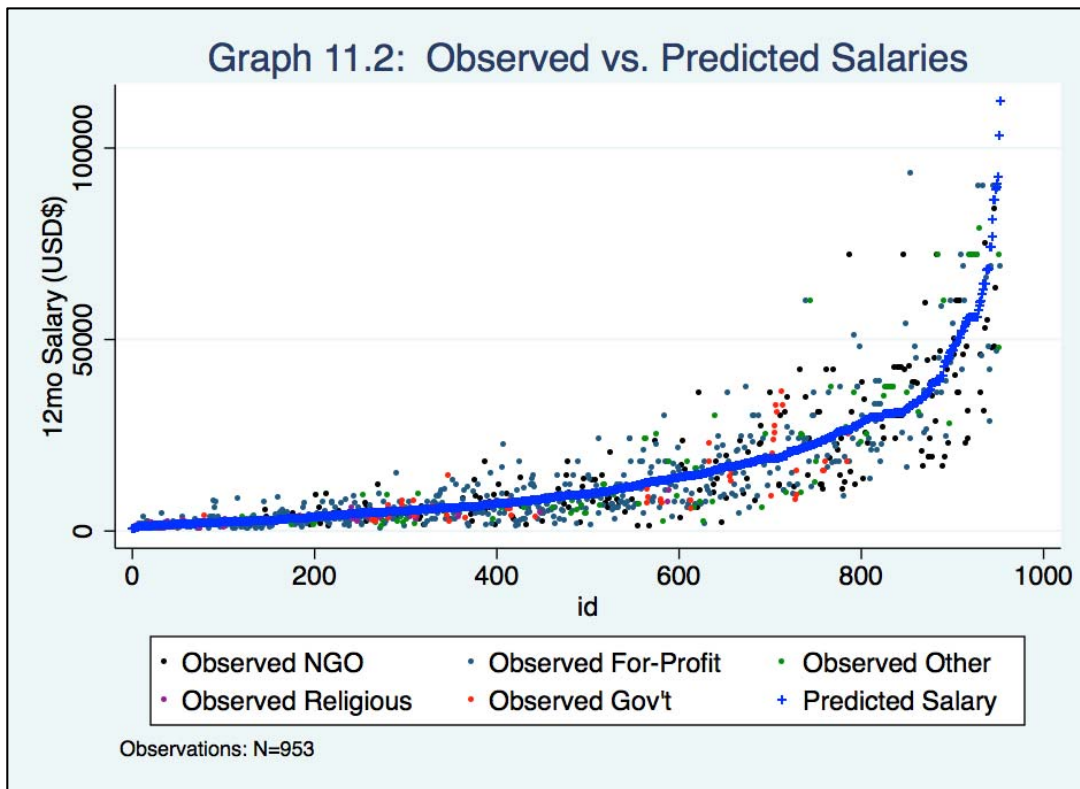
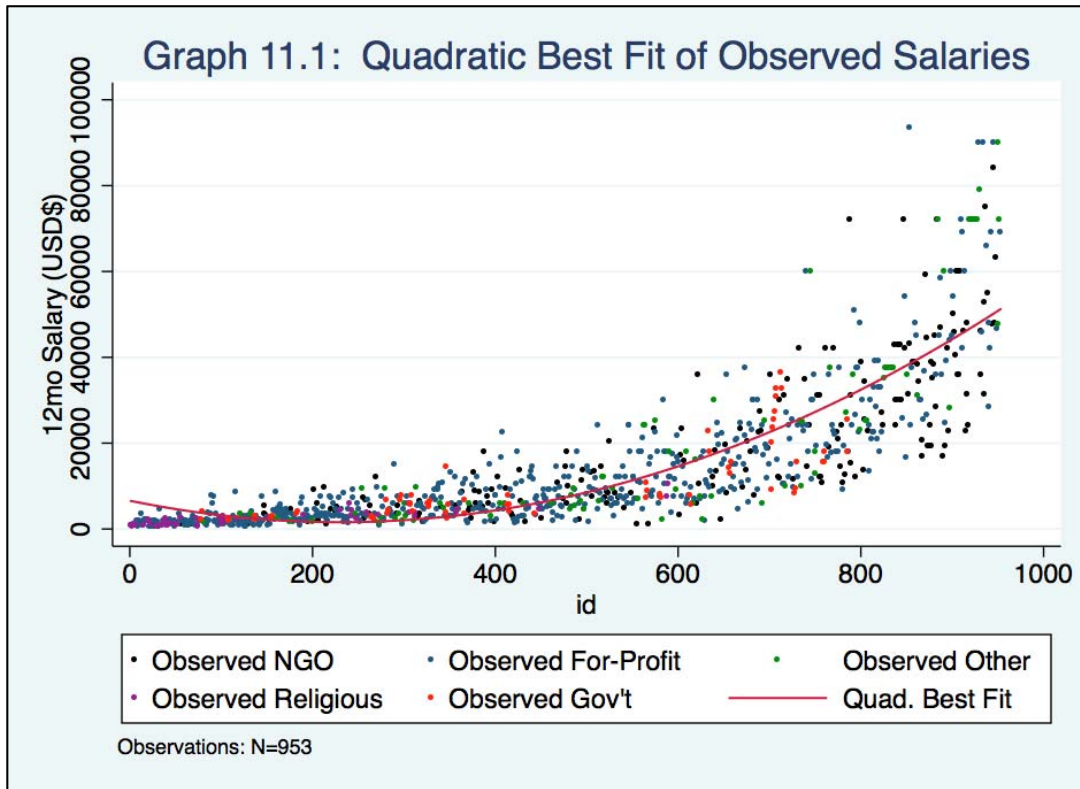
L'utilisation d'un modèle statistique permet aux chercheurs de parler intelligemment de la relation causale entre les variables de la structure organisationnelle du poste des caractéristiques de l'employé et les salaires. Comme décrit plus haut, le modèle est capable de quantifier ces effets et de prouver statistiquement la significativité individuelle d'une variable même en présence d'une variabilité élevée dans de multiples dimensions.

Variable	Coefficient	Valeur Exponentielle	Probabilité de l'Hypothèse Nulle
Aucune*	0	0%	-
Fournie Complètement	-0.128	-12%	0.243
Quelques notions fournies	0.178	19%	0.027
Obligatoire	0.382	47%	0.000
Statistique F pour le groupe est 12.62, la probabilité de l'hypothèse nulle est 0.000			
*Variable Omise			

Le Graphe 11.1 est une autre représentation visuelle de la variabilité salariale et d'une droite de meilleur ajustement quadratique. Rappelons, cependant, qu'il y a cinquante-huit variables dans le modèle et donc qu'une droite de meilleure approximation serait de loin trop simpliste à cause de la multidimensionnalité sous-jacente à chaque observation.

D'autre part, l'analyse de régression hédonique du type utilisée par DeMattee et Waddle permet de mener l'analyse statistique robuste requise.

Une vertu intrinsèque de la modélisation mathématique est la capacité de recevoir des intrants indépendants et de la mathématiser en extrants dépendants. L'exemple de cette recherche montre que, le salaire peut être découplé à partir des caractéristiques enregistrées et ces caractéristiques peuvent être utilisées comme intrants dans la spécification pour prédire un salaire. L'erreur-standard de chaque prédiction a été calculée et ajoutée au salaire estimé pour arriver à la valeur prédite finale. Les observations ont été classées dans l'ordre croissant en tenant compte de la valeur finale et un numéro d'identification leur a été attribué. Le Graphe 11.2 montre que les salaires observés sont les points de couleur traversés par des croix bleues qui représentent les 953 salaires. Chaque point est le correspondant vertical d'une croix unique correspondant au numéro d'identification. Comme ceci apparaît dans le graphe, les salaires observés sont également répartis au-dessus et au-dessous des salaires prédits.



7. Conclusion

Utilisant un ensemble de données 953 observations en provenance de 83 organisations avec un modèle de régression log-log, nous montrons que: i) l'environnement dans lequel le siège d'une organisation est basé a de l'importance dans la mesure où dans les villes les plus peuplées les salaires sont plus élevés; ii) l'organisation elle-même est un important facteur de considération tant que les facteurs comme la structure organisationnelle, le pays d'origine et le secteur d'activité économique affectent tous le niveau de salaire; iii) le poste et les attentes qui y sont liées en rapport avec la supervision et les compétences en informatique affectent significativement le salaire; iv) l'employé lui-même pour avoir certaines compétences et attributs qui augmentent son potentiel salarial—i.e. niveau avancé d'éducation, niveau élevé d'expérience professionnelle, connaissance approfondie de l'anglais, et le fait d'être un expatrié.

Ces résultats doivent être interprétés avec prudence, cependant, et ce, pour deux raisons : Premièrement, cette recherche est une description de la manière dont le marché *était* en 2013, et ce n'est pas un commentaire sur la manière dont il devrait être plus tard. Le point ci-dessus deviendra obsolète au fil du temps. Il doit être gardé à l'esprit que le marché se calibre continuellement vers un nouvel équilibre au gré de l'apparition de nouvelles informations et au gré de la confrontation de l'offre et de la demande. Un exemple illustrant le premier cas est celui de cette recherche même et un exemple du second est l'achèvement des projets d'urgence mené par les ONG qui peut conduire à la cessation de l'embauche et même de recourir au licenciement de leurs employés. Deuxièmement, les données collectées proviennent d'employeurs professionnels dans l'économie formelle et omettent les informations salariales sur les employés du secteur informel. Les données gardent malgré tout leur valeur, pour autant qu'elles deviennent une partie d'une étude consacrée à l'observation des tendances de développement sur le marché du travail haïtien.

Nous croyons qu'il est dans l'intérêt d'Haïti de collecter des données complètes et précises sur les salaires payés à la main-d'œuvre et de rendre ces données disponibles. Le partage des résultats trouvés par les chercheurs et les investisseurs directs étrangers peut aider les employeurs à mieux comprendre les coûts de la main d'œuvre et accélérer les investissements et l'emploi dans le pays, ce qui serait un boom pour l'économie haïtienne.

Cette recherche essaie d'apporter de nouvelles pistes de réflexion sur les déterminants et les différentiels de salaires sur le marché de travail haïtien. Elle pourrait être améliorée avec la participation des organisations comme les ambassades et l'inclusion des données sur les salaires en cours dans les collectivités locales. Il pourrait être également utile d'ajouter d'autres données (statistiques de l'emploi au niveau communal, informations sur le cout de la ville par ville, PIB, niveau des transferts et de l'aide étrangère, annulation de la dette etc.), qui affectent l'emploi et les salaires.

Bibliographie

1. Castello Branco, R., 1979. Crescimento Acelerado o Mercado de Trabalho: A Experiência Brasileira. *Editores da Fundação Getúlio Vargas*. Série Teses No. 1, Rio de Janeiro.
2. DeMattee, A. J., 2011. Haitian Salary Drives: Hedonic Wage Regression of the Haitian Labor Market. *Mimeo, Kellogg School of Management, Northwestern University, USA*
3. Dickens, W. and Katz, L., 1986. Inter-Industry Wage Differences and Industry Characteristics. In: K. Lang and J. Leonard, ed. 1987. *Unemployment and the Structure of Labor Markets*. New York: Basil Blackwell, pp. 48-89.
4. Ferreira da Silva, J., 1987. Diferenciação Salarial na Indústria Brasileira. *Editores da Fundação Getúlio Vargas*. Série Teses No. 14, Rio de Janeiro.
5. Groshen, E., 1986. Sources of Wage Dispersion: Does It Matter Where You Work? *Ph.D. Dissertation, Harvard University*.
6. Kumar, P., 1972. Differentials in Wage Rates of Unskilled Labor in Canadian Manufacturing Industries. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 26 (1), pp. 631-645
7. Krueger, A. and Summers L., 1988. Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure. *Econometrica*, Vol. 56 (2), pp. 259-293
8. Macedo, R., 1985. Wage Differentials between State and Private Enterprises in Brasil, *Discussion Paper No. 41, Florida International University*, November.
9. Rapping, L.A., 1967. Monopoly Rents, Wage Rates, and Union Wage Effectiveness. *Quarterly Review of Economics and Business*, Vol. 7 (1), pp. 31-47.
10. Pean, L., 2009. Salaires et crise aux USA et en Haiti. *AlterPresse*, [online] Available at <http://www.alterpresse.org/spip.php?article8410>
11. Souza, P. and Tokman, V., 1978. Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas. *El Trimestre Económico*, Vol. 45, No. 179(3), pp. 737-766
12. Verella, F. (2009): "De la Chambre des lords à Zorey Bourik », *Le Nouvelliste*, online] Available at <http://lenouvelliste.com/lenouvelliste/article/71873/De-la-Chambre-des-Lords-aux-Zorey-Bourik.html>

Annexe

A. Contexte de l'économie haïtienne

Chaque année, l'Institut Haïtien de Statistiques et d'Informatique (ISHI) du Ministère des Finances publie *Les Comptes Economiques* qui résume l'activité économique du pays chaque année pour l'année écoulée. Le rapport mesure la productivité de dix secteurs économiques, l'inflation nationale et d'autres indicateurs économiques. Le rapport estime qu'en 2010, deux secteurs —Agriculture, Horticulture, & Pêches et Restaurants & Hôtels— sont responsables de 52% de la production économique du pays.

Le World Factbook¹⁰, qui contient des informations détaillées sur l'économie haïtienne et qui fournit également un panorama de la condition économique actuelle du pays.

Le PIB d'Haïti augmente. L'économie a rebondi depuis que le séisme de janvier 2010 a rasé la capitale de Port-au-Prince. En 2010, la contraction de l'activité économique a été estimée à 5.1% et en 2011, a connu une reprise de 6.1% atteignant un PIB estimé à 12.4 milliards de dollars faisant de ce pays la 145^{ème} économie sur les 226 classées dans cette publication. Trois secteurs économiques —services, agriculture, industrie—contribuent à hauteurs respectives de 59%, 25%, et 16% du PIB

La pauvreté et le chômage sont deux problèmes qui harcèlent la population. Approximativement 80% de la population vit en-dessous du seuil de la pauvreté et 54% en-dessous du seuil de pauvreté extrême. Deux-tiers de la population haïtienne dépend du secteur agricole et de l'agriculture de subsistance pour garantir leur survie. La force de travail est décrite comme étant répartie à un tiers de *chômeurs* et à deux tiers *d'inactifs*.

La dette nationale croissance et le recours à l'aide international reste des problèmes pour Haïti. En 2009, Haïti a obtenu l'annulation de sa dette pour un montant de plus de 1 milliards de dollars. Au début de 2010, après le tremblement de terre, les pays-donateurs ont encore annulé le reste de la dette extérieure. A la fin 2011, l'encours de la dette atteignait déjà 0.5 milliards de dollars. Le gouvernement haïtien repose de manière significative sur l'assistance internationale avec la moitié de son budget nationale provenant de sources externes.

Haïti est un importateur net de biens et de services. Les transferts sont la source primaire d'échanges avec l'étranger atteignant 20% soit 2.5 milliards de dollars) of GDP. Le pays bénéficie de l'accès en franchise de droits aux Etats-Unis, qui reçoit 90% de ses exportations de 0.69 milliards de dollars et met Haïti au rang de 163^{ème} exportateur du monde. Le Canada et la France reçoivent respectivement 4% et 2% des exportations. Les produits exportés en majorité sont des vêtements, des produits manufacturés, des huiles, du cacao, des mangues et du café. Le pays importe l'équivalent de 3.3 milliards de dollars, ce qui fait du pays le 144^{ème} importateur du monde. Les importations sont en majorité des produits manufacturés, la machinerie et les équipements de transport, le carburant et les matières premières.

¹⁰ Central Intelligence Agency. "The World Factbook." 2012. Le rapport est disponible à <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ha.html>

A. Wages estimates by sector and position

PREDICTED SALARY ESTIMATES - by Sector of Economic Activity and Position (NGO Organizational Structure Type Only)													
The below table uses a statistical model to estimate salaries for all positions in all sectors while assuming an organizational structure type of, NGO. The reader can choose characteristics--i.e. Position (along the horizontal) and Economic Sector (along the vertical)--to specify of the salary query. All other salary drivers are calculated using the average among the 953 observations. E.g., for an NGO organization operating in the Banking Sector, the estimated salary offered to the Accountant position is \$23,329; the salary paid to the Mechanic position employed in the Manufacturing sector is \$6,586.													
	Accountant	Cleaning Crew	Cook	Doctor	Driver	Engineer	Executive	Handyman	IT Prof.	Laborer	Mechanic		
	\$ 29,315	\$ 5,163	\$ 6,886	\$ 75,907	\$ 11,069	\$ 23,789	\$ 65,195	\$ 7,875	\$ 28,478	\$ 6,953	\$ 18,210		
Agriculture	\$ 2,987	\$ 6,219	\$ 9,016	\$ 13,396	\$ 5,518	\$ 22,191	\$ 6,301	\$ 2,177	\$ 18,256	\$ 4,241	\$ 2,768		
Airlines	\$ 5,965	\$ 12,419	\$ 18,006	\$ 26,752	\$ 11,019	\$ 44,316	\$ 12,583	\$ 4,347	\$ 36,458	\$ 8,470	\$ 5,528		
Banking	\$ 4,242	\$ 8,833	\$ 12,806	\$ 19,027	\$ 7,838	\$ 31,520	\$ 8,949	\$ 3,091	\$ 25,931	\$ 6,024	\$ 3,931		
Construction	\$ 2,663	\$ 5,544	\$ 8,038	\$ 11,943	\$ 4,919	\$ 19,784	\$ 5,617	\$ 1,940	\$ 16,276	\$ 3,781	\$ 2,468		
Education	\$ 6,248	\$ 13,008	\$ 18,860	\$ 28,021	\$ 11,542	\$ 46,419	\$ 13,180	\$ 4,553	\$ 38,188	\$ 8,871	\$ 5,790		
Gasoline	\$ 2,796	\$ 5,822	\$ 8,441	\$ 12,541	\$ 5,166	\$ 20,776	\$ 5,899	\$ 2,038	\$ 17,092	\$ 3,971	\$ 2,591		
Hotels & Lodging	\$ 3,159	\$ 6,577	\$ 9,535	\$ 14,167	\$ 5,836	\$ 23,469	\$ 6,663	\$ 2,302	\$ 19,307	\$ 4,485	\$ 2,927		
Humanitarian	\$ 2,860	\$ 5,954	\$ 8,633	\$ 12,827	\$ 5,284	\$ 21,249	\$ 6,033	\$ 2,084	\$ 17,481	\$ 4,061	\$ 2,650		
Int'l Development	\$ 2,962	\$ 6,166	\$ 8,941	\$ 13,283	\$ 5,472	\$ 22,005	\$ 6,248	\$ 2,158	\$ 18,103	\$ 4,205	\$ 2,745		
Medical	\$ 2,711	\$ 5,644	\$ 8,183	\$ 12,157	\$ 5,008	\$ 20,140	\$ 5,718	\$ 1,975	\$ 16,569	\$ 3,849	\$ 2,512		
Manufacturing	\$ 1,179	\$ 2,455	\$ 3,559	\$ 5,288	\$ 2,178	\$ 8,761	\$ 2,487	\$ 859	\$ 7,207	\$ 1,674	\$ 1,093		
Orphanage	\$ 3,593	\$ 7,480	\$ 10,846	\$ 16,114	\$ 6,638	\$ 26,694	\$ 7,579	\$ 2,618	\$ 21,961	\$ 5,102	\$ 3,330		
Other	\$ 4,114	\$ 8,566	\$ 12,420	\$ 18,452	\$ 7,601	\$ 30,568	\$ 8,679	\$ 2,998	\$ 25,148	\$ 5,842	\$ 3,813		
Retail	\$ 3,567	\$ 7,426	\$ 10,767	\$ 15,996	\$ 6,589	\$ 26,499	\$ 7,524	\$ 2,599	\$ 21,800	\$ 5,064	\$ 3,305		
Service	\$ 5,334	\$ 11,105	\$ 16,101	\$ 23,922	\$ 9,854	\$ 39,629	\$ 11,252	\$ 3,887	\$ 32,602	\$ 7,574	\$ 4,943		
Telecomm.	\$ 20,862	\$ 3,675	\$ 4,901	\$ 54,019	\$ 7,877	\$ 16,930	\$ 46,396	\$ 5,604	\$ 20,266	\$ 4,948	\$ 12,959		
	Messenger	Office Staff	Nurse	Office Mgr.	Other	Program Mgr.	Secretary	Security Guard	Senior Mgr.	Teacher	Wait Staff		
	\$ 7,495	\$ 15,605	\$ 22,625	\$ 33,615	\$ 13,847	\$ 55,687	\$ 15,811	\$ 5,462	\$ 45,813	\$ 10,643	\$ 6,946		
Agriculture	\$ 2,987	\$ 6,219	\$ 9,016	\$ 13,396	\$ 5,518	\$ 22,191	\$ 6,301	\$ 2,177	\$ 18,256	\$ 4,241	\$ 2,768		
Airlines	\$ 5,965	\$ 12,419	\$ 18,006	\$ 26,752	\$ 11,019	\$ 44,316	\$ 12,583	\$ 4,347	\$ 36,458	\$ 8,470	\$ 5,528		
Banking	\$ 4,242	\$ 8,833	\$ 12,806	\$ 19,027	\$ 7,838	\$ 31,520	\$ 8,949	\$ 3,091	\$ 25,931	\$ 6,024	\$ 3,931		
Construction	\$ 2,663	\$ 5,544	\$ 8,038	\$ 11,943	\$ 4,919	\$ 19,784	\$ 5,617	\$ 1,940	\$ 16,276	\$ 3,781	\$ 2,468		
Education	\$ 6,248	\$ 13,008	\$ 18,860	\$ 28,021	\$ 11,542	\$ 46,419	\$ 13,180	\$ 4,553	\$ 38,188	\$ 8,871	\$ 5,790		
Gasoline	\$ 2,796	\$ 5,822	\$ 8,441	\$ 12,541	\$ 5,166	\$ 20,776	\$ 5,899	\$ 2,038	\$ 17,092	\$ 3,971	\$ 2,591		
Hotels & Lodging	\$ 3,159	\$ 6,577	\$ 9,535	\$ 14,167	\$ 5,836	\$ 23,469	\$ 6,663	\$ 2,302	\$ 19,307	\$ 4,485	\$ 2,927		
Humanitarian	\$ 2,860	\$ 5,954	\$ 8,633	\$ 12,827	\$ 5,284	\$ 21,249	\$ 6,033	\$ 2,084	\$ 17,481	\$ 4,061	\$ 2,650		
Int'l Development	\$ 2,962	\$ 6,166	\$ 8,941	\$ 13,283	\$ 5,472	\$ 22,005	\$ 6,248	\$ 2,158	\$ 18,103	\$ 4,205	\$ 2,745		
Medical	\$ 2,711	\$ 5,644	\$ 8,183	\$ 12,157	\$ 5,008	\$ 20,140	\$ 5,718	\$ 1,975	\$ 16,569	\$ 3,849	\$ 2,512		
Manufacturing	\$ 1,179	\$ 2,455	\$ 3,559	\$ 5,288	\$ 2,178	\$ 8,761	\$ 2,487	\$ 859	\$ 7,207	\$ 1,674	\$ 1,093		
Orphanage	\$ 3,593	\$ 7,480	\$ 10,846	\$ 16,114	\$ 6,638	\$ 26,694	\$ 7,579	\$ 2,618	\$ 21,961	\$ 5,102	\$ 3,330		
Other	\$ 4,114	\$ 8,566	\$ 12,420	\$ 18,452	\$ 7,601	\$ 30,568	\$ 8,679	\$ 2,998	\$ 25,148	\$ 5,842	\$ 3,813		
Retail	\$ 3,567	\$ 7,426	\$ 10,767	\$ 15,996	\$ 6,589	\$ 26,499	\$ 7,524	\$ 2,599	\$ 21,800	\$ 5,064	\$ 3,305		
Service	\$ 5,334	\$ 11,105	\$ 16,101	\$ 23,922	\$ 9,854	\$ 39,629	\$ 11,252	\$ 3,887	\$ 32,602	\$ 7,574	\$ 4,943		
Telecomm.	\$ 20,862	\$ 3,675	\$ 4,901	\$ 54,019	\$ 7,877	\$ 16,930	\$ 46,396	\$ 5,604	\$ 20,266	\$ 4,948	\$ 12,959		

PREDICTED SALARY ESTIMATES - by Sector of Economic Activity and Position (For-Profit Organizational Structure Type Only)

The below table uses a statistical model to estimate salaries for all positions in all sectors while assuming an organizational structure type of For-Profit. The reader can choose characteristics--i.e. Position (along the horizontal) and Economic Sector (along the vertical)--to specify of the salary query. All other salary drivers are calculated using the average among the 953 observations. E.g., for a For-Profit organization operating in the Banking Sector, the estimated salary offered to the Accountant position is \$18,959; the salary paid to the Mechanic position employed in the Manufacturing sector is \$5,352.

	Accountant	Cleaning Crew	Cook	Doctor	Driver	Engineer	Executive	Handyman	IT Prof.	Laborer	Mechanic
Agriculture	\$ 23,824	\$ 4,196	\$ 5,596	\$ 61,688	\$ 8,995	\$ 19,333	\$ 52,983	\$ 6,400	\$ 23,143	\$ 5,651	\$ 14,799
Airlines	\$ 9,494	\$ 1,672	\$ 2,230	\$ 24,582	\$ 3,585	\$ 7,704	\$ 21,113	\$ 2,550	\$ 9,223	\$ 2,252	\$ 5,897
Banking	\$ 18,959	\$ 3,339	\$ 4,454	\$ 49,092	\$ 7,159	\$ 15,385	\$ 42,164	\$ 5,093	\$ 18,418	\$ 4,497	\$ 11,777
Construction	\$ 13,485	\$ 2,375	\$ 3,168	\$ 34,916	\$ 5,092	\$ 10,943	\$ 29,989	\$ 3,622	\$ 13,099	\$ 3,198	\$ 8,376
Education	\$ 8,464	\$ 1,491	\$ 1,988	\$ 21,916	\$ 3,196	\$ 6,868	\$ 18,823	\$ 2,274	\$ 8,222	\$ 2,008	\$ 5,258
Gasoline	\$ 19,859	\$ 3,498	\$ 4,665	\$ 51,421	\$ 7,498	\$ 16,115	\$ 44,165	\$ 5,335	\$ 19,291	\$ 4,710	\$ 12,336
Hotels & Lodging	\$ 8,888	\$ 1,566	\$ 2,088	\$ 23,014	\$ 3,356	\$ 7,213	\$ 19,767	\$ 2,388	\$ 8,634	\$ 2,108	\$ 5,521
Humanitarian	\$ 10,040	\$ 1,768	\$ 2,359	\$ 25,998	\$ 3,791	\$ 8,148	\$ 22,329	\$ 2,697	\$ 9,753	\$ 2,381	\$ 6,237
Int'l Development	\$ 9,090	\$ 1,601	\$ 2,135	\$ 23,538	\$ 3,432	\$ 7,377	\$ 20,217	\$ 2,442	\$ 8,831	\$ 2,156	\$ 5,647
Medical	\$ 9,414	\$ 1,658	\$ 2,211	\$ 24,376	\$ 3,555	\$ 7,639	\$ 20,936	\$ 2,529	\$ 9,145	\$ 2,233	\$ 5,848
Manufacturing	\$ 8,616	\$ 1,518	\$ 2,024	\$ 22,310	\$ 3,253	\$ 6,992	\$ 19,162	\$ 2,315	\$ 8,370	\$ 2,044	\$ 5,352
Orphanage	\$ 3,748	\$ 660	\$ 880	\$ 9,705	\$ 1,415	\$ 3,041	\$ 8,335	\$ 1,007	\$ 3,641	\$ 889	\$ 2,328
Other	\$ 11,420	\$ 2,012	\$ 2,683	\$ 29,571	\$ 4,312	\$ 9,267	\$ 25,398	\$ 3,068	\$ 11,094	\$ 2,709	\$ 7,094
Retail	\$ 13,077	\$ 2,303	\$ 3,072	\$ 33,862	\$ 4,938	\$ 10,612	\$ 29,084	\$ 3,513	\$ 12,704	\$ 3,102	\$ 8,123
Service	\$ 11,337	\$ 1,997	\$ 2,663	\$ 29,355	\$ 4,281	\$ 9,200	\$ 25,212	\$ 3,045	\$ 11,013	\$ 2,689	\$ 7,042
Telecomm.	\$ 16,954	\$ 2,986	\$ 3,983	\$ 43,900	\$ 6,402	\$ 13,758	\$ 37,705	\$ 4,554	\$ 16,470	\$ 4,021	\$ 10,531
	Messenger	Office Staff	Nurse	Office Mgr.	Other	Program Mgr.	Secretary	Security Guard	Senior Mgr.	Teacher	Wait Staff
Agriculture	\$ 6,091	\$ 12,682	\$ 18,387	\$ 27,318	\$ 11,253	\$ 45,255	\$ 12,849	\$ 4,439	\$ 37,231	\$ 8,649	\$ 5,645
Airlines	\$ 2,427	\$ 5,054	\$ 7,327	\$ 10,886	\$ 4,484	\$ 18,034	\$ 5,120	\$ 1,769	\$ 14,836	\$ 3,447	\$ 2,249
Banking	\$ 4,847	\$ 10,092	\$ 14,633	\$ 21,740	\$ 8,955	\$ 36,015	\$ 10,226	\$ 3,532	\$ 29,629	\$ 6,883	\$ 4,492
Construction	\$ 3,448	\$ 7,178	\$ 10,407	\$ 15,463	\$ 6,369	\$ 25,615	\$ 7,273	\$ 2,512	\$ 21,073	\$ 4,895	\$ 3,195
Education	\$ 2,164	\$ 4,505	\$ 6,532	\$ 9,706	\$ 3,998	\$ 16,078	\$ 4,565	\$ 1,577	\$ 13,227	\$ 3,073	\$ 2,005
Gasoline	\$ 5,077	\$ 10,571	\$ 15,327	\$ 22,772	\$ 9,380	\$ 37,724	\$ 10,711	\$ 3,700	\$ 31,035	\$ 7,210	\$ 4,705
Hotels & Lodging	\$ 2,272	\$ 4,731	\$ 6,860	\$ 10,192	\$ 4,198	\$ 16,884	\$ 4,794	\$ 1,656	\$ 13,890	\$ 3,227	\$ 2,106
Humanitarian	\$ 2,567	\$ 5,345	\$ 7,749	\$ 11,513	\$ 4,742	\$ 19,072	\$ 5,415	\$ 1,871	\$ 15,690	\$ 3,645	\$ 2,379
Int'l Development	\$ 2,324	\$ 4,839	\$ 7,016	\$ 10,424	\$ 4,294	\$ 17,268	\$ 4,903	\$ 1,694	\$ 14,206	\$ 3,300	\$ 2,154
Medical	\$ 2,407	\$ 5,011	\$ 7,266	\$ 10,795	\$ 4,447	\$ 17,883	\$ 5,078	\$ 1,754	\$ 14,712	\$ 3,418	\$ 2,231
Manufacturing	\$ 2,203	\$ 4,586	\$ 6,650	\$ 9,880	\$ 4,070	\$ 16,367	\$ 4,647	\$ 1,605	\$ 13,465	\$ 3,128	\$ 2,041
Orphanage	\$ 958	\$ 1,995	\$ 2,893	\$ 4,298	\$ 1,770	\$ 7,119	\$ 2,021	\$ 698	\$ 5,857	\$ 1,361	\$ 888
Other	\$ 2,920	\$ 6,079	\$ 8,814	\$ 13,095	\$ 5,394	\$ 21,694	\$ 6,160	\$ 2,128	\$ 17,847	\$ 4,146	\$ 2,706
Retail	\$ 3,344	\$ 6,961	\$ 10,093	\$ 14,996	\$ 6,177	\$ 24,842	\$ 7,053	\$ 2,437	\$ 20,437	\$ 4,748	\$ 3,099
Service	\$ 2,899	\$ 6,035	\$ 8,750	\$ 13,000	\$ 5,355	\$ 21,535	\$ 6,115	\$ 2,112	\$ 17,717	\$ 4,116	\$ 2,686
Telecomm.	\$ 4,335	\$ 9,025	\$ 13,085	\$ 19,441	\$ 8,008	\$ 32,206	\$ 9,144	\$ 3,159	\$ 26,495	\$ 6,155	\$ 4,017

PREDICTED SALARY ESTIMATES - by Sector of Economic Activity and Position (Other Organizational Structure Type Only)

The below table uses a statistical model to estimate salaries for all positions in all sectors while assuming an organizational structure type of, Other. The reader can choose characteristics--i.e. Position (along the horizontal) and Economic Sector (along the vertical)--to specify of the salary query. All other salary drivers are calculated using the average among the 953 observations. E.g., for a Other organization operating in the Banking Sector, the estimated salary offered to the Accountant position is \$17,019; the salary paid to the Mechanic position employed in the Manufacturing sector is \$4,804.

	Accountant	Cleaning Crew	Cook	Doctor	Driver	Engineer	Executive	Handyman	IT Prof.	Laborer	Mechanic
Agriculture	\$ 21,386	\$ 3,767	\$ 5,024	\$ 55,375	\$ 8,075	\$ 17,355	\$ 47,561	\$ 5,745	\$ 20,775	\$ 5,072	\$ 13,284
Airlines	\$ 8,522	\$ 1,501	\$ 2,002	\$ 22,067	\$ 3,218	\$ 6,916	\$ 18,953	\$ 2,289	\$ 8,279	\$ 2,021	\$ 5,294
Banking	\$ 17,019	\$ 2,998	\$ 3,998	\$ 44,068	\$ 6,426	\$ 13,811	\$ 37,849	\$ 4,572	\$ 16,533	\$ 4,037	\$ 10,572
Construction	\$ 12,105	\$ 2,132	\$ 2,843	\$ 31,343	\$ 4,571	\$ 9,823	\$ 26,920	\$ 3,252	\$ 11,759	\$ 2,871	\$ 7,519
Education	\$ 7,598	\$ 1,338	\$ 1,785	\$ 19,673	\$ 2,869	\$ 6,166	\$ 16,897	\$ 2,041	\$ 7,381	\$ 1,802	\$ 4,720
Gasoline	\$ 17,827	\$ 3,140	\$ 4,188	\$ 46,159	\$ 6,731	\$ 14,466	\$ 39,645	\$ 4,789	\$ 17,317	\$ 4,228	\$ 11,073
Hotels & Lodging	\$ 7,979	\$ 1,405	\$ 1,874	\$ 20,659	\$ 3,013	\$ 6,475	\$ 17,744	\$ 2,143	\$ 7,751	\$ 1,892	\$ 4,956
Humanitarian	\$ 9,013	\$ 1,587	\$ 2,117	\$ 23,337	\$ 3,403	\$ 7,314	\$ 20,044	\$ 2,421	\$ 8,755	\$ 2,138	\$ 5,598
Int'l Development	\$ 8,160	\$ 1,437	\$ 1,917	\$ 21,130	\$ 3,081	\$ 6,622	\$ 18,148	\$ 2,192	\$ 7,927	\$ 1,936	\$ 5,069
Medical	\$ 8,451	\$ 1,488	\$ 1,985	\$ 21,882	\$ 3,191	\$ 6,858	\$ 18,794	\$ 2,270	\$ 8,209	\$ 2,004	\$ 5,249
Manufacturing	\$ 7,734	\$ 1,362	\$ 1,817	\$ 20,027	\$ 2,920	\$ 6,276	\$ 17,201	\$ 2,078	\$ 7,513	\$ 1,835	\$ 4,804
Orphanage	\$ 3,364	\$ 593	\$ 790	\$ 8,711	\$ 1,270	\$ 2,730	\$ 7,482	\$ 904	\$ 3,268	\$ 798	\$ 2,090
Other	\$ 10,252	\$ 1,806	\$ 2,408	\$ 26,545	\$ 3,871	\$ 8,319	\$ 22,799	\$ 2,754	\$ 9,959	\$ 2,432	\$ 6,368
Retail	\$ 11,739	\$ 2,068	\$ 2,758	\$ 30,397	\$ 4,433	\$ 9,526	\$ 26,107	\$ 3,154	\$ 11,404	\$ 2,784	\$ 7,292
Service	\$ 10,177	\$ 1,792	\$ 2,391	\$ 26,351	\$ 3,843	\$ 8,258	\$ 22,632	\$ 2,734	\$ 9,886	\$ 2,414	\$ 6,321
Telecomm.	\$ 15,219	\$ 2,681	\$ 3,575	\$ 39,408	\$ 5,746	\$ 12,350	\$ 33,847	\$ 4,088	\$ 14,784	\$ 3,610	\$ 9,454
	Messenger	Office Staff	Nurse	Office Mgr.	Other	Program Mgr.	Secretary	Security Guard	Senior Mgr.	Teacher	Wait Staff
Agriculture	\$ 5,468	\$ 11,384	\$ 16,506	\$ 24,523	\$ 10,101	\$ 40,624	\$ 11,535	\$ 3,985	\$ 33,421	\$ 7,764	\$ 5,067
Airlines	\$ 2,179	\$ 4,537	\$ 6,577	\$ 9,772	\$ 4,025	\$ 16,189	\$ 4,597	\$ 1,588	\$ 13,318	\$ 3,094	\$ 2,019
Banking	\$ 4,351	\$ 9,060	\$ 13,135	\$ 19,516	\$ 8,039	\$ 32,329	\$ 9,179	\$ 3,171	\$ 26,597	\$ 6,179	\$ 4,032
Construction	\$ 3,095	\$ 6,444	\$ 9,342	\$ 13,880	\$ 5,718	\$ 22,994	\$ 6,529	\$ 2,255	\$ 18,917	\$ 4,395	\$ 2,868
Education	\$ 1,943	\$ 4,044	\$ 5,864	\$ 8,712	\$ 3,589	\$ 14,433	\$ 4,098	\$ 1,416	\$ 11,874	\$ 2,758	\$ 1,800
Gasoline	\$ 4,558	\$ 9,489	\$ 13,759	\$ 20,442	\$ 8,420	\$ 33,863	\$ 9,615	\$ 3,321	\$ 27,859	\$ 6,472	\$ 4,224
Hotels & Lodging	\$ 2,040	\$ 4,247	\$ 6,158	\$ 9,149	\$ 3,769	\$ 15,156	\$ 4,303	\$ 1,487	\$ 12,469	\$ 2,897	\$ 1,890
Humanitarian	\$ 2,304	\$ 4,798	\$ 6,956	\$ 10,335	\$ 4,257	\$ 17,121	\$ 4,861	\$ 1,679	\$ 14,085	\$ 3,272	\$ 2,135
Int'l Development	\$ 2,086	\$ 4,344	\$ 6,298	\$ 9,357	\$ 3,854	\$ 15,501	\$ 4,401	\$ 1,520	\$ 12,752	\$ 2,962	\$ 1,933
Medical	\$ 2,161	\$ 4,498	\$ 6,522	\$ 9,690	\$ 3,992	\$ 16,053	\$ 4,558	\$ 1,575	\$ 13,206	\$ 3,068	\$ 2,002
Manufacturing	\$ 1,978	\$ 4,117	\$ 5,969	\$ 8,869	\$ 3,653	\$ 14,692	\$ 4,172	\$ 1,441	\$ 12,087	\$ 2,808	\$ 1,833
Orphanage	\$ 860	\$ 1,791	\$ 2,597	\$ 3,858	\$ 1,589	\$ 6,391	\$ 1,815	\$ 627	\$ 5,258	\$ 1,221	\$ 797
Other	\$ 2,621	\$ 5,457	\$ 7,912	\$ 11,755	\$ 4,842	\$ 19,474	\$ 5,529	\$ 1,910	\$ 16,021	\$ 3,722	\$ 2,429
Retail	\$ 3,001	\$ 6,249	\$ 9,060	\$ 13,461	\$ 5,545	\$ 22,300	\$ 6,332	\$ 2,187	\$ 18,346	\$ 4,262	\$ 2,781
Service	\$ 2,602	\$ 5,417	\$ 7,854	\$ 11,669	\$ 4,807	\$ 19,332	\$ 5,489	\$ 1,896	\$ 15,904	\$ 3,695	\$ 2,411
Telecomm.	\$ 3,891	\$ 8,101	\$ 11,746	\$ 17,452	\$ 7,189	\$ 28,910	\$ 8,209	\$ 2,836	\$ 23,784	\$ 5,525	\$ 3,606

PREDICTED SALARY ESTIMATES - by Sector of Economic Activity and Position (Religious Organizational Structure Type Only)

The below table uses a statistical model to estimate salaries for all positions in all sectors while assuming an organizational structure type of, Religious. The reader can choose characteristics--i.e. Position (along the horizontal) and Economic Sector (along the vertical)--to specify of the salary query. All other salary drivers are calculated using the average among the 953 observations. E.g., for a Religious organization operating in the Banking Sector, the estimated salary offered to the Accountant position is \$13,552; the salary paid to the Mechanic position employed in the Manufacturing sector is \$3,826.

	Accountant	Cleaning Crew	Cook	Doctor	Driver	Engineer	Executive	Handyman	IT Prof.	Laborer	Mechanic
Agriculture	\$ 17,029	\$ 2,999	\$ 4,000	\$ 44,094	\$ 6,430	\$ 13,819	\$ 37,871	\$ 4,574	\$ 16,542	\$ 4,039	\$ 10,578
Airlines	\$ 6,786	\$ 1,195	\$ 1,594	\$ 17,571	\$ 2,562	\$ 5,507	\$ 15,092	\$ 1,823	\$ 6,592	\$ 1,610	\$ 4,215
Banking	\$ 13,552	\$ 2,387	\$ 3,183	\$ 35,090	\$ 5,117	\$ 10,997	\$ 30,138	\$ 3,640	\$ 13,165	\$ 3,214	\$ 8,418
Construction	\$ 9,639	\$ 1,698	\$ 2,264	\$ 24,958	\$ 3,639	\$ 7,822	\$ 21,436	\$ 2,589	\$ 9,363	\$ 2,286	\$ 5,987
Education	\$ 6,050	\$ 1,066	\$ 1,421	\$ 15,665	\$ 2,284	\$ 4,910	\$ 13,455	\$ 1,625	\$ 5,877	\$ 1,435	\$ 3,758
Gasoline	\$ 14,195	\$ 2,500	\$ 3,334	\$ 36,755	\$ 5,360	\$ 11,519	\$ 31,569	\$ 3,813	\$ 13,789	\$ 3,367	\$ 8,817
Hotels & Lodging	\$ 6,353	\$ 1,119	\$ 1,492	\$ 16,450	\$ 2,399	\$ 5,156	\$ 14,129	\$ 1,707	\$ 6,172	\$ 1,507	\$ 3,946
Humanitarian	\$ 7,177	\$ 1,264	\$ 1,686	\$ 18,583	\$ 2,710	\$ 5,824	\$ 15,960	\$ 1,928	\$ 6,972	\$ 1,702	\$ 4,458
Int'l Development	\$ 6,498	\$ 1,144	\$ 1,526	\$ 16,825	\$ 2,453	\$ 5,273	\$ 14,451	\$ 1,745	\$ 6,312	\$ 1,541	\$ 4,036
Medical	\$ 6,729	\$ 1,185	\$ 1,581	\$ 17,424	\$ 2,541	\$ 5,461	\$ 14,965	\$ 1,808	\$ 6,537	\$ 1,596	\$ 4,180
Manufacturing	\$ 6,159	\$ 1,085	\$ 1,447	\$ 15,947	\$ 2,325	\$ 4,998	\$ 13,697	\$ 1,654	\$ 5,983	\$ 1,461	\$ 3,826
Orphanage	\$ 2,679	\$ 472	\$ 629	\$ 6,937	\$ 1,012	\$ 2,174	\$ 5,958	\$ 720	\$ 2,602	\$ 635	\$ 1,664
Other	\$ 8,163	\$ 1,438	\$ 1,918	\$ 21,137	\$ 3,082	\$ 6,624	\$ 18,154	\$ 2,193	\$ 7,930	\$ 1,936	\$ 5,071
Retail	\$ 9,348	\$ 1,646	\$ 2,196	\$ 24,204	\$ 3,530	\$ 7,586	\$ 20,789	\$ 2,511	\$ 9,081	\$ 2,217	\$ 5,806
Service	\$ 8,103	\$ 1,427	\$ 1,904	\$ 20,982	\$ 3,060	\$ 6,576	\$ 18,021	\$ 2,177	\$ 7,872	\$ 1,922	\$ 5,034
Telecomm.	\$ 12,119	\$ 2,135	\$ 2,847	\$ 31,379	\$ 4,576	\$ 9,834	\$ 26,951	\$ 3,255	\$ 11,772	\$ 2,874	\$ 7,528
	Messenger	Office Staff	Nurse	Office Mgr.	Other	Program Mgr.	Secretary	Security Guard	Senior Mgr.	Teacher	Wait Staff
Agriculture	\$ 4,354	\$ 9,065	\$ 13,143	\$ 19,527	\$ 8,044	\$ 32,348	\$ 9,185	\$ 3,173	\$ 26,612	\$ 6,182	\$ 4,035
Airlines	\$ 1,735	\$ 3,612	\$ 5,237	\$ 7,781	\$ 3,205	\$ 12,891	\$ 3,660	\$ 1,264	\$ 10,605	\$ 2,464	\$ 1,608
Banking	\$ 3,465	\$ 7,214	\$ 10,459	\$ 15,540	\$ 6,401	\$ 25,743	\$ 7,309	\$ 2,525	\$ 21,178	\$ 4,920	\$ 3,211
Construction	\$ 2,464	\$ 5,131	\$ 7,439	\$ 11,053	\$ 4,553	\$ 18,309	\$ 5,199	\$ 1,796	\$ 15,063	\$ 3,499	\$ 2,284
Education	\$ 1,547	\$ 3,220	\$ 4,669	\$ 6,937	\$ 2,858	\$ 11,492	\$ 3,263	\$ 1,127	\$ 9,455	\$ 2,196	\$ 1,433
Gasoline	\$ 3,629	\$ 7,556	\$ 10,956	\$ 16,277	\$ 6,705	\$ 26,964	\$ 7,656	\$ 2,645	\$ 22,183	\$ 5,153	\$ 3,363
Hotels & Lodging	\$ 1,624	\$ 3,382	\$ 4,903	\$ 7,285	\$ 3,001	\$ 12,068	\$ 3,427	\$ 1,184	\$ 9,928	\$ 2,306	\$ 1,505
Humanitarian	\$ 1,835	\$ 3,820	\$ 5,539	\$ 8,229	\$ 3,390	\$ 13,633	\$ 3,871	\$ 1,337	\$ 11,215	\$ 2,605	\$ 1,700
Int'l Development	\$ 1,661	\$ 3,459	\$ 5,015	\$ 7,451	\$ 3,069	\$ 12,343	\$ 3,505	\$ 1,211	\$ 10,154	\$ 2,359	\$ 1,540
Medical	\$ 1,720	\$ 3,582	\$ 5,193	\$ 7,716	\$ 3,178	\$ 12,783	\$ 3,629	\$ 1,254	\$ 10,516	\$ 2,443	\$ 1,594
Manufacturing	\$ 1,575	\$ 3,278	\$ 4,753	\$ 7,062	\$ 2,909	\$ 11,699	\$ 3,322	\$ 1,147	\$ 9,625	\$ 2,236	\$ 1,459
Orphanage	\$ 685	\$ 1,426	\$ 2,068	\$ 3,072	\$ 1,265	\$ 5,089	\$ 1,445	\$ 499	\$ 4,187	\$ 973	\$ 635
Other	\$ 2,087	\$ 4,345	\$ 6,300	\$ 9,360	\$ 3,856	\$ 15,506	\$ 4,403	\$ 1,521	\$ 12,757	\$ 2,964	\$ 1,934
Retail	\$ 2,390	\$ 4,976	\$ 7,214	\$ 10,719	\$ 4,415	\$ 17,757	\$ 5,042	\$ 1,742	\$ 14,608	\$ 3,394	\$ 2,215
Service	\$ 2,072	\$ 4,314	\$ 6,254	\$ 9,292	\$ 3,828	\$ 15,393	\$ 4,371	\$ 1,510	\$ 12,664	\$ 2,942	\$ 1,920
Telecomm.	\$ 3,098	\$ 6,451	\$ 9,353	\$ 13,896	\$ 5,724	\$ 23,020	\$ 6,536	\$ 2,258	\$ 18,938	\$ 4,400	\$ 2,871

PREDICTED SALARY ESTIMATES - by Sector of Economic Activity and Position (Government Organizational Structure Type Only)

The below table uses a statistical model to estimate salaries for all positions in all sectors while assuming an organizational structure type of, Government. The reader can choose characteristics—i.e. Position (along the horizontal) and Economic Sector (along the vertical)—to specify of the salary query. All other salary drivers are calculated using the average among the 953 observations. E.g., for a Government organization operating in the Banking Sector, the estimated salary offered to the Accountant position is \$15,141; the salary paid to the Mechanic position employed in the Manufacturing sector is \$4,274.

	Accountant	Cleaning Crew	Cook	Doctor	Driver	Engineer	Executive	Handyman	IT Prof.	Laborer	Mechanic
Agriculture	\$ 19,026	\$ 3,351	\$ 4,469	\$ 49,264	\$ 7,184	\$ 15,439	\$ 42,312	\$ 5,111	\$ 18,482	\$ 4,513	\$ 11,818
Airlines	\$ 7,582	\$ 1,335	\$ 1,781	\$ 19,632	\$ 2,863	\$ 6,153	\$ 16,861	\$ 2,037	\$ 7,365	\$ 1,798	\$ 4,710
Banking	\$ 15,141	\$ 2,667	\$ 3,557	\$ 39,205	\$ 5,717	\$ 12,287	\$ 33,672	\$ 4,067	\$ 14,708	\$ 3,591	\$ 9,405
Construction	\$ 10,769	\$ 1,897	\$ 2,530	\$ 27,884	\$ 4,066	\$ 8,739	\$ 23,949	\$ 2,893	\$ 10,461	\$ 2,554	\$ 6,689
Education	\$ 6,759	\$ 1,191	\$ 1,588	\$ 17,502	\$ 2,552	\$ 5,485	\$ 15,032	\$ 1,816	\$ 6,566	\$ 1,603	\$ 4,199
Gasoline	\$ 15,859	\$ 2,793	\$ 3,725	\$ 41,065	\$ 5,988	\$ 12,870	\$ 35,270	\$ 4,260	\$ 15,406	\$ 3,762	\$ 9,851
Hotels & Lodging	\$ 7,098	\$ 1,250	\$ 1,667	\$ 18,379	\$ 2,680	\$ 5,760	\$ 15,786	\$ 1,907	\$ 6,895	\$ 1,684	\$ 4,409
Humanitarian	\$ 8,018	\$ 1,412	\$ 1,884	\$ 20,762	\$ 3,028	\$ 6,507	\$ 17,832	\$ 2,154	\$ 7,789	\$ 1,902	\$ 4,981
Int'l Development	\$ 7,260	\$ 1,279	\$ 1,705	\$ 18,798	\$ 2,741	\$ 5,891	\$ 16,145	\$ 1,950	\$ 7,052	\$ 1,722	\$ 4,509
Medical	\$ 7,518	\$ 1,324	\$ 1,766	\$ 19,467	\$ 2,839	\$ 6,101	\$ 16,720	\$ 2,020	\$ 7,303	\$ 1,783	\$ 4,670
Manufacturing	\$ 6,881	\$ 1,212	\$ 1,616	\$ 17,817	\$ 2,598	\$ 5,584	\$ 15,303	\$ 1,848	\$ 6,684	\$ 1,632	\$ 4,274
Orphanage	\$ 2,993	\$ 527	\$ 703	\$ 7,750	\$ 1,130	\$ 2,429	\$ 6,656	\$ 804	\$ 2,908	\$ 710	\$ 1,859
Other	\$ 9,120	\$ 1,606	\$ 2,142	\$ 23,615	\$ 3,444	\$ 7,401	\$ 20,283	\$ 2,450	\$ 8,860	\$ 2,163	\$ 5,665
Retail	\$ 10,444	\$ 1,840	\$ 2,453	\$ 27,042	\$ 3,943	\$ 8,475	\$ 23,226	\$ 2,805	\$ 10,145	\$ 2,477	\$ 6,487
Service	\$ 9,054	\$ 1,595	\$ 2,127	\$ 23,443	\$ 3,418	\$ 7,347	\$ 20,135	\$ 2,432	\$ 8,795	\$ 2,147	\$ 5,624
Telecomm.	\$ 13,540	\$ 2,385	\$ 3,181	\$ 35,059	\$ 5,112	\$ 10,987	\$ 30,111	\$ 3,637	\$ 13,153	\$ 3,211	\$ 8,410
	Messenger	Office Staff	Nurse	Office Mgr.	Other	Program Mgr.	Secretary	Security Guard	Senior Mgr.	Teacher	Wait Staff
Agriculture	\$ 4,864	\$ 10,128	\$ 14,684	\$ 21,817	\$ 8,987	\$ 36,141	\$ 10,262	\$ 3,545	\$ 29,733	\$ 6,907	\$ 4,508
Airlines	\$ 1,938	\$ 4,036	\$ 5,852	\$ 8,694	\$ 3,581	\$ 14,402	\$ 4,089	\$ 1,413	\$ 11,848	\$ 2,752	\$ 1,796
Banking	\$ 3,871	\$ 8,060	\$ 11,686	\$ 17,362	\$ 7,152	\$ 28,761	\$ 8,166	\$ 2,821	\$ 23,662	\$ 5,497	\$ 3,587
Construction	\$ 2,753	\$ 5,732	\$ 8,311	\$ 12,348	\$ 5,087	\$ 20,456	\$ 5,808	\$ 2,006	\$ 16,829	\$ 3,910	\$ 2,552
Education	\$ 1,728	\$ 3,598	\$ 5,217	\$ 7,751	\$ 3,193	\$ 12,840	\$ 3,646	\$ 1,259	\$ 10,563	\$ 2,454	\$ 1,602
Gasoline	\$ 4,055	\$ 8,442	\$ 12,240	\$ 18,186	\$ 7,491	\$ 30,126	\$ 8,554	\$ 2,955	\$ 24,784	\$ 5,758	\$ 3,758
Hotels & Lodging	\$ 1,815	\$ 3,778	\$ 5,478	\$ 8,139	\$ 3,353	\$ 13,483	\$ 3,828	\$ 1,322	\$ 11,093	\$ 2,577	\$ 1,682
Humanitarian	\$ 2,050	\$ 4,268	\$ 6,188	\$ 9,194	\$ 3,787	\$ 15,231	\$ 4,325	\$ 1,494	\$ 12,530	\$ 2,911	\$ 1,900
Int'l Development	\$ 1,856	\$ 3,864	\$ 5,603	\$ 8,325	\$ 3,429	\$ 13,790	\$ 3,916	\$ 1,353	\$ 11,345	\$ 2,636	\$ 1,720
Medical	\$ 1,922	\$ 4,002	\$ 5,802	\$ 8,621	\$ 3,551	\$ 14,281	\$ 4,055	\$ 1,401	\$ 11,749	\$ 2,729	\$ 1,781
Manufacturing	\$ 1,759	\$ 3,663	\$ 5,311	\$ 7,890	\$ 3,250	\$ 13,071	\$ 3,711	\$ 1,282	\$ 10,753	\$ 2,498	\$ 1,630
Orphanage	\$ 765	\$ 1,593	\$ 2,310	\$ 3,432	\$ 1,414	\$ 5,686	\$ 1,614	\$ 558	\$ 4,677	\$ 1,087	\$ 709
Other	\$ 2,332	\$ 4,855	\$ 7,039	\$ 10,458	\$ 4,308	\$ 17,325	\$ 4,919	\$ 1,699	\$ 14,253	\$ 3,311	\$ 2,161
Retail	\$ 2,670	\$ 5,559	\$ 8,060	\$ 11,976	\$ 4,933	\$ 19,839	\$ 5,633	\$ 1,946	\$ 16,321	\$ 3,791	\$ 2,475
Service	\$ 2,315	\$ 4,819	\$ 6,988	\$ 10,382	\$ 4,276	\$ 17,198	\$ 4,883	\$ 1,687	\$ 14,149	\$ 3,287	\$ 2,145
Telecomm.	\$ 3,462	\$ 7,207	\$ 10,450	\$ 15,526	\$ 6,395	\$ 25,720	\$ 7,303	\$ 2,523	\$ 21,159	\$ 4,915	\$ 3,208

C. Complete Stata Regression Output (copy)

Source	SS	df	MS	Number of obs =
Model	1059.6427	58	18.269702	953
Residual	276.90483	894	0.3097369	F(58, 894) = 58.98
Total	1336.5475	952	1.4039365	Prob > F = 0
				R-squared = 0.7928
				Adj R-squared = 0.7794
				Root MSE = 0.55654

ISalary	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]
Office Staff*					
Accountant	0.2075152	0.0975877	2.13	0.034	0.0159875 0.3990429
Cleaning Crew	-0.061612	0.1350265	-0.46	0.648	-0.326618 0.203394
Cook	0.2753687	0.1941391	1.42	0.156	-0.105653 0.6563901
Doctor	1.269757	0.2354346	5.39	0.000	0.8076878 1.731826
Driver	0.1604664	0.1165817	1.38	0.169	-0.068339 0.3892722
Engineer	0.2407131	0.1996654	1.21	0.228	-0.151154 0.6325806
Executive	0.5936528	0.1101057	5.39	0.000	0.3775571 0.8097485
Handyman	0.1442924	0.1419441	1.02	0.310	-0.13429 0.4228749
IT Professional	-0.005029	0.152659	-0.03	0.974	-0.304641 0.2945824
Laborer	0.1531884	0.1455227	1.05	0.293	-0.132418 0.4387943
Mechanic	0.0977336	0.1347689	0.73	0.469	-0.166767 0.3622338
Messenger	0.0733843	0.1430465	0.51	0.608	-0.207362 0.3541304
Nurse	0.6937326	0.1736457	4.00	0.000	0.3529318 1.034533
Office Manager	0.2099875	0.0993378	2.11	0.035	0.0150251 0.40495
Other	0.0662252	0.1029839	0.64	0.520	-0.135893 0.2683436
Program Manager	0.3266531	0.1390842	2.35	0.019	0.0536835 0.5996226
Secretary	-0.051237	0.0979508	-0.52	0.601	-0.243477 0.1410033
Security Guard	-0.200001	0.1678497	-1.19	0.234	-0.529426 0.1294246
Sr. Manager	0.3769616	0.096009	3.93	0.000	0.1885324 0.5653908
Teacher	-0.298777	0.1814003	-1.65	0.100	-0.654797 0.0572435
Wait Staff	0.1884574	0.1846192	1.02	0.308	-0.17388 0.5507949
Manufacturing*					
Agriculture	1.017051	0.1579131	6.44	0.000	0.7071273 1.326975
Airlines	0.0970009	0.1371975	0.71	0.480	-0.172266 0.3662676
Banking	0.788657	0.1318236	5.98	0.000	0.5299372 1.047377
Construction	0.4479145	0.1076586	4.16	0.000	0.2366216 0.6592075
Education	-0.017811	0.1585925	-0.11	0.911	-0.329068 0.2934455
Gas & Petro	0.8350161	0.2046643	4.08	0.000	0.4333376 1.236695
Hotels	0.0310817	0.1135112	0.27	0.784	-0.191698 0.2538612
Humanitarian	0.1529681	0.129379	1.18	0.237	-0.100954 0.406689
Int'l Development	0.0535935	0.138563	0.39	0.699	-0.218353 0.3255403
Medical	0.0885744	0.1390697	0.64	0.524	-0.184367 0.3615156
Orphanage	-0.832441	0.2002297	-4.16	0.000	-1.225416 -0.439466
Other	0.2817482	0.1187715	2.37	0.018	0.0486448 0.5148515
Retail	0.4172607	0.1177614	3.54	0.000	0.1861397 0.6483818
Service	0.27442	0.1099701	2.50	0.013	0.0585904 0.4902496
Telecomm	0.6768772	0.1312371	5.16	0.000	0.4193086 0.9344459
ISalary					
NGO*					
For-Profit	-0.207425	0.0906485	-2.29	0.022	-0.385334 -0.029517
Other	-0.315377	0.0943117	-3.34	0.001	-0.500475 -0.130279
Religious	-0.543192	0.1286073	-4.22	0.000	-0.795599 -0.290785
Government	-0.432316	0.1482602	-2.92	0.004	-0.723295 -0.141337
IDyrsprof					
None*					
<2yrs	0.1984281	0.0684002	2.90	0.004	0.0641843 0.3326718
2-4yrs	0.4089688	0.0704761	5.77	0.000	0.268651 0.5452866
5-10yrs	0.6276925	0.0792913	7.92	0.000	0.4720736 0.7833113
>10yrs	0.9783255	0.1074717	9.10	0.000	0.7673994 1.189252
IDsup					
Constant*					
Daily	-0.015142	0.0546519	-0.28	0.782	-0.122403 0.0921192
Weekly	0.1062175	0.0655242	1.62	0.105	-0.022382 0.2348167
Monthly	0.2498753	0.0764219	3.27	0.001	0.0998881 0.3998625
Less-than Monthly	0.3458174	0.0775983	4.46	0.000	0.1935214 0.4981135
IDedu					
Did not complete HS*					
HS Diploma	0.2219051	0.0737072	3.01	0.003	0.0772458 0.3665644
University Degree	0.4510082	0.0847877	5.32	0.000	0.2846022 0.6174143
Graduate Degree	0.5275913	0.1207605	4.37	0.000	0.2905841 0.7645984
IDctrain					
None Required*					
Complete On-the-job	-0.128171	0.109767	-1.17	0.243	-0.343602 0.0872603
Some Rqd.&On-the-job	0.1780587	0.0801339	2.22	0.027	0.0207863 0.3353311
Must Possess Prior	0.3820331	0.0822432	4.65	0.000	0.2206208 0.5434454
Reads English	0.2419836	0.0568477	4.26	0.000	0.1304131 0.3535542
Employee is Expat	0.4483589	0.1120113	4.00	0.000	0.228523 0.6681947
Employer is non-Haitian	0.4219276	0.0704885	5.99	0.000	0.2835853 0.5602698
City Total Population	0.0010846	0.0001482	7.32	0.000	0.0007937 0.0013755
Constant	6.972973	0.180664	38.60	0.000	6.618398 7.327548

* Omitted variable