ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

GESTION DES DYSFONCTIONNEMENTS SOCIAUX DANS LES ENTREPRISES ET

LES ADMINISTRATIONS AU NIGER

Papier pour la conférence académique internationale tenue par M. HABOU ABDOU Batoure ce 20/02/2021

1. INTRODUCTION

Cette conférence nous permettra de présenter tous les contours ainsi que les stratégies de

gestion des conflits liés au travail au Niger.

1.1 Le mécanisme des conflits individuels du travail

Les conflits individuels se présentent le plus souvent par un antagonisme entre un employeur

et un travailleur ou bien entre deux agents. Il se matérialise par une opposition d'intérêt liée aux

deux parties. Pour déclencher la procédure de gestion ou de règlement de conflits, l'inspecteur

doit être saisi par l'une des deux parties. L'auto-saisine n'est pas systématique même s'il a

connaissance d'une violation de la réglementation ou d'un litige choquant. Une fois saisi,

l'inspecteur du travail fixe alors la date de la comparution des parties devant lui. Il dispose des

larges pouvoirs en vue de parvenir à un règlement amiable du litige.

L'inspecteur du travail est saisi soit oralement ou par écrit. La forme verbale s'explique par

l'analphabétisme de certains travailleurs et même de certains employeurs dans les pays en

développement comme le Niger. La conciliation commence lorsque les deux parties

comparaissent devant lui. Les parties ou leurs représentants sont tenus de se rendre au jour et à

l'heure indiquée par l'inspecteur du travail. En cas de non comparution, le dossier est transmis

au tribunal du travail. Lorsque les deux parties se présentent devant l'inspecteur, celui-ci va

procéder à une confrontation. La parole est d'abord donnée aux parties qui s'expliquent sur

l'objet du différend.

En tout état de cause, c'est le demandeur qui prend en premier la parole, puis intervient le

défendeur pour approuver ou contredire la version du demandeur. Après avoir pris note des

deux versions, l'inspecteur intervient alors pour trancher le différend entre les parties. Il

détermine le tort et les droits de chacune des parties. A ce niveau, l'inspecteur du travail doit

faire preuve de beaucoup de clairvoyance et d'autorité pour les convaincre.

ISSN: 2313-285X Volume :23, Issue : 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

Pour y parvenir, il doit notamment axer son argumentation sur un fondement juridique solide.

L'inspecteur du travail profite toujours pour expliquer aux deux parties les conséquences d'un

procès devant le tribunal du travail. A partir de cette phase, deux solutions sont envisagées :

soit la réussite totale ou partielle de la conciliation soit son échec. Si la tentative de conciliation

réussit totalement, elle aboutit à la rédaction d'un PV de conciliation qui constate l'accord

réalisé, si c'est un accord partiel, il dresse un PV de conciliation partielle du litige. En cas

d'échec de la tentative, l'inspecteur dresse alors un procès-verbal de non conciliation.

1.2 Le mécanisme de gestion des conflits collectifs

Les conflits collectifs supposent l'existence d'un différend, qui a pour objet un intérêt commun

d'un groupe ou de l'ensemble des travailleurs d'une part et opposé à un ou plusieurs

employeurs, voire les pouvoirs publics, d'autre part. Les conflits collectifs peuvent se

manifester dans une entreprise par des taux d'absentéisme ou d'accidents de travail élevés ou

encore par une qualité médiocre de la production. Les conflits collectifs du travail empruntent

des formes diverses c'est-à-dire la grève et le lock-out.

1.3 Les différentes formes de grève

Nous verrons ainsi la grève spontanée et la grève sauvage, la grève avec intention de piquet, la

grève bouchon, la grève avec occupation des lieux, la grève tournante, la grève du zèle, la grève

perlée, les grèves offensives et les grèves défensives et enfin les grèves professionnelles et les

grèves politiques.

2. MATERIELS ET METHODES

Dans cette partie, les aspects méthodologiques en sont l'une des parties les plus importantes.

Pour cette raison, le but est d'expliquer ces aspects méthodologiques de l'entreprise. Les

principaux axes de ces aspects sont à savoir : les approches utilisées, les méthodes de collecte

des données et les instruments de recherche, le plan d'échantillonnage (population, techniques

d'échantillonnage, taille de l'échantillon) ainsi que les méthodes de traitement des données.

2.1 Conception de l'étude

La conception de l'étude étant un cadre qui a été établi pour rechercher des réponses aux

questions de recherche, elle permet d'aborder efficacement le problème de la recherche de

manière logique et aussi sans ambiguïté que possible. À cet égard, la conception de cette étude

ISSN: 2313-285X Volume :23, Issue : 18 , February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

est basée sur les principes fondamentaux de la recherche exploratoire où l'intention n'est pas de

fournir des preuves concluantes, mais aide à avoir une meilleure compréhension du problème

en explorant le sujet de recherche avec différents niveaux de profondeur (Saunders, 2012).

2.2 Stratégie de l'étude

Cette recherche est consacrée au sujet en question. Critiques, documentations et autres matériels

de lecture et les réactions de l'entretien lors de la collecte des données doivent être pris en

compte. En s'adressant aux littératures écrites, cela peut aider à interpréter et à mieux

comprendre la réalité complexe d'une situation donnée de manière qualitative. L'approche de

cette étude est qualitative car elle explore et comprend le sujet en question car elle suppose que

le sens et les connaissances sont construits dans un contexte social et cherchent à comprendre

les perspectives subjectives des participants (validité sociale) pour fournir une description riche

des phénomènes.

2.3 Collecte de données

En général, la collecte de données peut être utilisée grâce à diverses techniques. Il existe

principalement deux manières différentes : par des données primaires et secondaires. Les

données primaires sont des données qui ont été collectées spécialement à cette fin. Cela

implique à la source d'origine de première main, alors que les données secondaires se réfèrent

aux informations collectées par d'autres (Bryman et Bell, 2011).

2.4 Outils et méthodes de collecte de données : documentation

La recherche documentaire fait référence à la bibliothèque et à la documentation en ligne. Il se

composait de livres, d'articles de synthèse, de rapports et d'autres documents écrits dans la ligne

de l'étude. En outre, des données en ligne ont été collectées ; ces données complétaient celles

que nous n'avons pas trouvées dans les livres.

2.5 Analyse des données

L'analyse des données est le processus de description et d'évaluation des données. Cependant,

la base de la recherche réside dans l'interprétation des données et dans la description de

l'expérience vécue des êtres humains (Atkinson et al 2001). Comme la nature de cette étude

s'inspire des sources de données des données primaires et secondaires, leur analyse sera basée

sur l'approche interprétative ou analytique qui se concentre sur la façon dont les répondants

interprètent leur réalité subjective et y attachent un sens. Comme cette étude est qualitative, il

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

n'y a pas de manière unique d'analyser les données qualitatives (Powell et Renner, 2003 : 1),

nous ne nous sentions pas obligés de séparer une partie de l'analyse des données. Pourtant, nous

aurons des résultats directs du documentation et les relierons à ce qui a été dit par les

observateurs dans leurs littératures et obtiendrons l'analyse des données en utilisant le prisme

des cadres théoriques et conceptuels conçus pour cette étude.

3. RESULTATS ET DISCUSSIONS

a. La grève spontanée et la grève sauvage

Il s'agit ici d'un arrêt de travail dû à une série de causes diverses imprévues pour l'employeur

qui n'a, le plus souvent pas, été prévenu par les travailleurs. Ces causes peuvent être l'annonce

de licenciement sans consultation préalable des représentants du personnel ou une querelle avec

les agents d'encadrement ou même une réorganisation trop rapide de la production par

l'accélération des rythmes de travail. Les points de vue divergent quant aux vocables grève

spontanée ou sauvage. Pour les employeurs, l'absence de préavis est déjà un élément constitutif

de la grève sauvage. En revanche, les syndicats acquiescent à l'idée de grève sauvage lorsqu'ils

ne reconnaissent pas l'arrêt de travail ou encore que celui-ci soit dirigé contre eux.

b. La grève avec l'intention de piquets

Pour rendre l'arrêt de travail plus efficace, les militants de l'organisation syndicale qui couvrent

l'action, organisent des équipes chargées de dissuader les travailleurs non-grévistes. Ces actions

particulières se traduisent par des tentatives de dissuasion verbale par l'invitation des non-

grévistes à rejoindre le mouvement de grève. Il se peut aussi que les fournisseurs soient

empêchés physiquement d'accéder à l'entreprise.

c. La grève bouchon

C'est la suspension des prestations d'une partie des travailleurs occupant une position

stratégique dans l'entreprise (les transporteurs routiers, les pilotes d'avion, etc.). Il suffit que

cette catégorie se mette en grève pour que toute la société industrielle et commerciale soit

paralysée et même l'économie générale du pays perturbée. Une autre variante de cette sorte de

grève est le blocage à l'extérieur de l'entreprise par des militants d'une organisation qui ne sont

pas employés par cette entreprise. L'approvisionnement est devenu impossible et la fourniture

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

aux clients tout autant. C'est une méthode pratiquée par certains syndicats pour obliger

l'employeur à négocier, alors que le rapport de force entre lui et les syndicats à l'intérieur de

l'entreprise est défavorable à ces derniers ; les travailleurs étant très peu mobilisables pour

toutes sortes de raisons.

d. La grève avec occupation des lieux

Pour éviter ou bien pour obtenir des compensations plus importantes en cas de licenciement,

les travailleurs se constituent une sorte « de trésor de guerre » empêchant la liquidation des

stocks. Un tel processus a parfois conduit exceptionnellement les travailleurs grévistes jusqu' à

l'auto production ou à l'autogestion. Il va de soi que de telles habitudes peuvent impliquer le

recours à la justice et aux forces de l'ordre.

e. La grève tournante

Les travailleurs des différents départements de l'entreprise débrayent en des différents

départements. L'objectif de la désorganisation du processus de production consiste à amener

l'employeur à prendre une série de revendications en considération. La négociation dans un tel

contexte est particulièrement tenue car la partie adverse considère qu'elle soit l'objet d'un

chantage permanent

f. La grève du zèle

Il ne s'agit pas au sens juridique ou sociologique du terme d'une interruption du travail, du fait

que les intéressés continuent de poursuivre leurs activités, mais ils exercent d'une manière

particulièrement pointilleuse et restrictive. Ce genre d'attitude ne peut évidemment pas être pris

dans n'importe quel établissement. C'est souvent l'action privilégiée d'une certaine catégorie

de fonctionnaires comme les douaniers ou les policiers lorsqu'ils veulent manifester leur

mécontentement vis-à-vis de leurs autorités de tutelle.

g. La grève perlée

Il ne s'agit pas non plus d'une grève stricto sensu, mais plutôt d'un ralentissement des rythmes

de production. Une autre variante est le refus des travailleurs d'effectuer des heures

supplémentaires lorsque cela s'avère nécessaire, vu l'état des commandes de l'entreprise. Le

ralentissement volontaire des cadences est souvent ressenti par la direction comme du sabotage.

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

h. Les grèves offensives et les grèves défensives

Les grèves offensives, les plus classiques, viseraient à obtenir des avantages nouveaux tels que

des augmentations de rémunération, des réformes de la classification professionnelle, des

réductions de temps de travail sans perte de salaire, des améliorations des conditions de travail

quantitatif et qualitatif. Les débrayages défensifs visent principalement à sauvegarder les droits

acquis des travailleurs lorsqu'ils sont menacés, par exemple, lors d'une demande patronale de

flexibilité horaire plus grande des travailleurs, de réorganisation de la production ou

d'introduction de nouvelle technologie. Les actes en cas de restructuration et de fermeture

d'usine sont aussi, bien entendu, défensifs.

i. Les grèves professionnelles et les grèves politiques

Toutes les grèves qui ont été définies plus haut peuvent être qualifiées de grève professionnelle

en ce qu'elles visent, de manière légale ou illégale, à défendre ou à promouvoir les intérêts

matériels et moraux des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs. Une polémique est survenue

quant à savoir si des actions syndicales dirigées contre des mesures gouvernementales sont ou

non des grèves politiques. Il importe de distinguer les grèves politiques à objectifs sociaux aux

grèves politiques pures, au sens strict, qui ont pour but de modifier les structures politiques de

1'Etat.

j. Le lock-out

Le lock-out est la fermeture de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement, décidé

par l'employeur à l'occasion d'une grève des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Le

lock-out est prohibé et est exceptionnellement licite lorsqu'il est justifié par un impératif de

sécurité ou lorsque la procédure de déclenchement de la grève n'a pas été respectée. Dans le

cas exceptionnel ou le lock-out est licite, il prend fin dès que les causes qui le justifient

disparaissent. Le lock-out licite entraine la suspension du contrat et dispense l'employeur de

verser aux salariés la rémunération habituellement due pour la période concernée (cours de

DRP année académique 2013-2014).

ISSN: 2313-285X Volume :23, Issue : 18, February 2021 Content available at http://www.rufso.org/publications

# 2.2. Les fondements juridiques de la négociation collective : le cadre juridique et institutionnel

Les normes qui règlent cette matière sont diverses :

- les normes internationales ratifiées par le Niger ;
- les normes contenues dans la législation nationale ;
- les dispositions réglementaires spécifiques.

#### 3. Les instruments internationaux de l'OIT ratifiés par le Niger

L'action normative internationale dans le domaine de la négociation collective est très abondante et émane essentiellement de l'Organisation Internationale du Travail.

Il y'a lieu de citer entre autres, onze (11) instruments qui régissent soit directement soit indirectement la négociation collective :

- la convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 ;
- la convention n°98 sur le droit d'organisation et de la négociation collective de 1948 ;
- la convention n°125 et la recommandation n°143 sur les représentants des travailleurs dans l'entreprise sur les facilités à leur accorder de 1971 ;
- la convention n°144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976 ;
- la convention n°154 sur la promotion de la négociation collective ;
- la convention n°133 sur la consultation aux échelons industriels et national de 1960 ;
- la recommandation n°130 sur l'examen des réclamations dans l'entreprise de 1967 ;
- la recommandation n°91 sur les conventions collectives de 1951 ;
- la recommandation n°94 concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise de 1952 ;
- la recommandation n°92 sur la conciliation sur le plan de l'entreprise de 1951 ;
- la recommandation n°129 sur la communication entre la Direction et les travailleurs de 1967.

#### 4. Les normes nationales

Nous avons dans notre arsenal juridique toute une panoplie de textes relatifs à la négociation collective à savoir :

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021 Content available at http://www.rufso.org/publications

- ➤ la constitution du 25 novembre 2010 qui affirme le principe de la liberté syndicale qui stipule en son article 34 que les syndicats se forment librement et exercent leurs activités sous réserve du respect du principe de souveraineté, de la démocratie et des lois de la République. Elle reconnait et garantie le droit syndical et le droit de grève;
- ➤ le code du travail du 25 septembre 2012 qui a prévu également tout un ensemble de dispositions sur le règlement des conflits de travail, l'article 228 du même code qui prévoit des situations de règlement de conflits individuels et collectifs. Les dispositions de l'article 259 de l'institution des organes consultatifs, notamment la commission consultative du travail, le comité technique de santé et de sécurité au travail;
- ➤ l'ordonnance 96-003 du 21 mars 1996 fixant les conditions d'exercice du droit de grève des agents de l'Etat et des collectivités territoriales ;
- ➤ le statut général de la Fonction publique qui a prévu l'institution de trois organes paritaires au sein desquels les représentants de l'Administration et ceux des travailleurs (agent de l'Etat) se concertent sur les mesures à prendre. Il s'agit du comité technique consultatif de la Fonction publique, les commissions administratives paritaires et le comité technique paritaire au niveau des ministères ;
- ➤ le décret 67-126 /MFP/T du 7 septembre 1962 portant partie réglementaire du code du travail ;
- ➤ le décret n°2000-157/PRN/MT/MA du 23 mai 2000 instituant la Commission Nationale de Dialogue Social ;
- ➤ la Convention Collective Interprofessionnelle du 15 décembre 1972 ;
- ➤ l'arrêté portant création du comité interministériel chargé de négocier au nom du gouvernement avec les partenaires sociaux.

#### 4.2. La procédure de règlement des conflits

Ce point nous permettre de voir la procédure devant l'inspecteur du travail ensuite la procédure d'arbitrage puis la procédure devant la cour suprême.

### a. Procédure devant l'inspecteur du travail

Tout différend doit être immédiatement notifié par les parties à l'inspecteur du travail du ressort qui les convoque et procède à la conciliation. Les parties peuvent se substituer un représentant ayant qualité pour concilier.

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

Si une partie ne comparait pas ou ne se fait pas valablement représenter, elle est

convoquée à nouveau dans un délai qui ne peut excéder deux (2) jours, sans préjudice de sa

condamnation éventuelle à une amende prononcée par la juridiction compétente sur procès-

verbal dressé par l'inspecteur du travail. Cette conciliation ne peut dépasser quarante-huit (48)

heures à compter de la date de la comparution des parties.

A l'issue de la tentative de conciliation, l'inspecteur du travail dresse un procès-verbal

constatant soit l'accord, soit le désaccord total ou partiel des parties qui contresignent le procès-

verbal et en reçoivent ampliation.

L'exécution de l'accord de conciliation est obligatoire. En cas de silence sur ce point,

l'accord de conciliation produit effet à compter du jour de la tentative de conciliation. Les

syndicats professionnels peuvent exercer toutes les actions qui naissent d'un accord de

conciliation. L'accord de conciliation est immédiatement affiché dans les bureaux de

l'inspecteur du travail et au ministère du travail, il peut être publié au journal officiel.

En cas de désaccord total ou partiel à l'issue de la phase de conciliation, la partie

salariale qui entend poursuivre le conflit est tenue de notifier à la partie patronale un préavis de

grève d'une durée minimale de trois (3) jours ouvrables. La partie qui dépose le préavis de

grève en informe en même temps l'inspecteur du travail. A l'expiration du préavis, les

travailleurs peuvent recourir à la grève.

b. Procédure d'arbitrage

Dès que l'inspecteur du travail est informé du préavis de grève et en l'absence d'une procédure

conventionnelle d'arbitrage, le Ministre du travail peut décider de soumettre le conflit à un

conseil d'arbitrage constitué à cet effet. La saisine du conseil d'arbitrage n'est pas suspensive

du recours à la grève.

Les membres du conseil d'arbitrage sont désignés par le Ministre du travail parmi des

personnalités dont l'autorité morale et les compétences en matière économique et sociale les

rendent particulièrement aptes au règlement de conflits. Les fonctionnaires d'autorité en

exercice ne peuvent être désignés comme arbitres. Il en est de même des personnes qui ont

participé à la tentative de conciliation et de celles qui ont un intérêt dans le conflit.

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021 Content available at http://www.rufso.org/publications

Le conseil d'arbitrage ne peut statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de réunion de non conciliation ou ceux, résultant d'événement postérieur à ce procès-verbal, sont la conséquence directe du différend en cours. Le conseil d'arbitrage statue en droit sur les différends relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, convention collective ou accord d'établissement en vigueur.

Il statue en équité sur les autres différends, notamment lorsque ceux-ci portent sur les salaires ou sur les conditions de travail quand celles-ci ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, convention collective ou accord d'établissement en vigueur, ainsi que sur les différends relatifs à la négociation et à la révision des clauses des conventions collectives.

Le conseil d'arbitrage a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique de l'entreprise et de la situation des travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toute enquête auprès des entreprises et des syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptible de l'éclairer. Le conseil d'arbitrage doit se prononcer dans les quinze jours. Si les circonstances l'exigent, ce délai peut être prorogé par décision du Ministre du travail, délai supplémentaire ne dépassant plus huit jours.

Lorsque pendant le déroulement de la procédure arbitrale, les parties parviennent à un accord, la procédure prend fin après que le conseil d'arbitrage ait constaté l'accord des parties et son contenu. En l'absence d'un tel accord, le conseil rend sa sentence qui doit être motivée. La sentence arbitrale est notifiée sans délai aux parties. A l'exception d'un délai de deux jours à compter de la notification et si aucune n'a manifesté son opposition, la sentence acquiert force obligatoire. A peine de nullité, l'opposition est formée par écrit et remise à l'inspecteur du travail qui en délivre récépissé. L'exécution de la sentence arbitrale non frappée d'opposition est obligatoire. En cas de silence sur ce point, elle produit effet à dater du jour de la tentative de conciliation.

Les syndicats professionnels d'employeurs et de travailleurs peuvent exercer toutes actions qui naissent d'une sentence arbitrale. La sentence arbitrale est immédiatement affichée dans les bureaux de l'inspection du travail, au ministère du travail et publiée au journal officiel. Les minutes en sont déposées au secrétariat du tribunal du travail.

ISSN: 2313-285X Volume: 23, Issue: 18, February 2021

Content available at http://www.rufso.org/publications

Les membres du conseil d'arbitrage, les personnes et experts aux offices desquels il peut

être fait appel sont tenus au secret professionnel conformément au code du travail en ce qui

concerne les informations et les documents qui leur sont communiqués ainsi que les faits qui

viendraient a être portés à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission.

c. Procédure devant la cour suprême

Les sentences arbitrales qui ont acquis force obligatoire peuvent faire l'objet d'un

recours pour excès de pouvoir devant la chambre de la cour judiciaire en matière civile. Quand

la cour suprême prononce l'annulation de tout ou partie d'une sentence arbitrale, elle renvoie

l'affaire au ministère du travail à charge pour lui de désigner un autre conseil d'arbitrage

différemment composé.

Il faut noter qu'à côté de ces voies de recours, l'on peut dans certains cas soumettre le

conflit à la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS) qui peut être indifféremment

saisie aussi bien par les travailleurs que par les employeurs y compris l'Etat. En outre, le comité

interministériel chargé de négocier avec les partenaires sociaux prend une part active dans la

gestion et le règlement des conflits collectifs du travail.

5. Les acteurs de la négociation collective

Nous verrons ici les représentants du personnel dans l'entreprise ensuite les représentants des

travailleurs en dehors de l'entreprise puis la représentation patronale et enfin les représentants

de l'Etat.

**5.2.** Les représentants du personnel dans l'entreprise

Il s'agit essentiellement de :

délégués du personnel ;

délégués syndicaux : les comités et sections syndicales ;

comité de santé et de sécurité au travail.

5.3. Les représentants des travailleurs en dehors de l'entreprise

Il s'agit de:

ISSN: 2313-285X Volume :23, Issue : 18, February 2021 Content available at http://www.rufso.org/publications

- organisations syndicales des travailleurs (les dirigeants syndicaux des bureaux exécutifs des centrales syndicales et des syndicats affiliés);
- > membres travailleurs de la commission consultative du travail;
- > membres travailleurs siégeant au sein du comité interministériel;
- > membres travailleurs du comité technique consultatif de la Fonction publique ;
- > membres travailleurs de la commission du dialogue social;
- assesseurs travailleurs du tribunal du travail ;
- travailleurs membres du conseil national du travail;
- travailleurs membres des commissions paritaires permanentes ;
- travailleurs membres des commissions ah 'doc.

#### **BIBLIOGRAPHIE**

- ✓ Mutabazi, E. (2006). Face à la diversité des cultures et des modes de gestion: le modèle circulatoire de management en Afrique. *Management Avenir*, (4), 179-197.
- ✓ Labazée, P. (1990). La gestion de l'entreprise africaine: réflexions sur les fonctions sociales d'un mythe techniciste. *Revue Tiers Monde*, 833-852.
- ✓ De Sardan, J. P. O., & Ridde, V. (2012). L'exemption de paiement des soins au Burkina Faso, Mali et Niger. *Afrique contemporaine*, (3), 11-32.\
- ✓ Michiels, D., Egg, J., Blein, R., & Delpeuch, F. (2008). Les politiques de prévention et gestion des crises alimentaires: enseignements de la crise du Niger de 2005. Ministère des Affaires Etrangères et Européennes.
- ✓ Quensière, J., & Poncet, Y. (2000). L'organisation de la pêche dans le delta central du Niger (Mali). Du bon usage des ressources renouvelables. Paris (France), Editions de l'IRD, 257-284.
- ✓ Idrissa, K. (2002). Lutte contre la pauvreté au Niger: considérations ethnolinguistiques, historiques et stratégies actuelles. *La pauvreté, une fatalité?* Promouvoir l'autonomie et la sécurité humaine des groupes défavorisés Bénin-Burkina Faso-Mali-Niger, 177.

ISSN: 2313-285X Volume :23, Issue : 18, February 2021 Content available at http://www.rufso.org/publications

- ✓ VISSIN, E. W. CONFLITS D'USAGE DANS LE BASSIN BENINOIS DU FLEUVE NIGER EN AFRIQUE DE L'OUEST DANS LE CONTEXTE DE LA GESTION INTEGREE DES RESSOURCES EN EAU.
- ✓ Tidjani Alou, M. (2005). Le partenariat public-privé dans le secteur de l'eau au Niger: autopsie d'une réforme. *Annuaire suisse de politique de développement*, (24-2), 161-177.