

THEME 3

GENRE ET MARCHE DU TRAVAIL AU CAMEROUN

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX	iii
SIGLES ET ABRÉVIATIONS	v
RESUME EXECUTIF	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : GENRE ET SITUATION D'ACTIVITE	3
1.1 Participation à l'activité économique	3
1.1.1 Niveau de participation selon le genre et les caractéristiques géographiques	3
1.1.2 Niveau de participation à l'activité économique selon le genre et les caractéristiques sociodémographiques	4
1.1.3 Activité domestique et genre	5
1.2 Chômage et genre	6
1.2.1 Profil des chômeurs et genre	6
1.2.2 Chômage et genre selon les caractéristiques géographiques	7
1.2.3 Chômage et genre selon les caractéristiques sociodémographiques	7
1.2.4 Canaux de recherche de l'emploi	8
1.2.5 Type d'emploi recherché	9
1.2.6 Prétentions salariales des chômeurs	10
CHAPITRE 2 : GENRE ET CONDITIONS D'ACTIVITE	13
2.1 Nature des emplois occupés et genre	13
2.1.1 Type d'emploi	13
2.1.2 Secteur institutionnel	13
2.1.3 Secteur d'activité	14
2.1.4 Branche d'activité	14
2.1.5 Catégorie socioprofessionnelle	15
2.2 Rémunération, volume horaire, sous-emploi et genre	15
2.2.1 Mode de rémunération	15
2.2.2 Montant de la rémunération	16
2.2.3 Volume horaire	16
2.2.4 Sous-emploi et genre	17
2.3 Sécurité, confort dans l'emploi et genre	18
2.3.1 Type de contrat	18
2.3.2 Régularité dans l'emploi	19
2.3.3 Lieu d'exercice de l'activité	20
2.3.4 Dialogue social	20
CHAPITRE 3 : DISCRIMINATION PAR LE REVENU SUR LE MARCHE DU TRAVAIL	25
3.1 Concept et coûts de la discrimination	25
3.1.1 Concept de la discrimination	25
3.1.2 Coûts de la discrimination	26
3.2 Approche méthodologique	26
3.2.1 Estimation de la fonction de gains	27
3.2.2 Méthode usuelle de mesure de la discrimination	28

3.3 Résultats des estimations.....	28
3.3.1 Equations de gains.....	28
3.3.2 Fonctions de gain.....	30
3.3.3 Décomposition du salaire et évaluation de la discrimination	33
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	35
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	37
ANNEXE.....	39
Annexe : Equipe de rédaction	41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Taux d'activité (10 ans ou plus) selon les caractéristiques géographiques par sexe	4
Tableau 1.2 : Taux d'activité (10 ans ou plus) selon les caractéristiques sociodémographiques par sexe.....	5
Tableau 1.3 : Nombre moyen d'heures par semaine consacré aux activités domestiques selon le milieu de résidence.....	6
Tableau 1.4 : Quelques caractéristiques des chômeurs BIT.....	7
Tableau 1.5 : Taux de chômage par sexe et selon les caractéristiques géographiques.....	7
Tableau 1.6 : Taux de chômage BIT selon les caractéristiques sociodémographiques.....	8
Tableau 1.7 : Répartition (%) des chômeurs par sexe selon le principal canal de recherche de l'emploi.....	9
Tableau 1.8 : Répartition (en %) des chômeurs par type d'emploi recherché par région d'enquête, milieu, niveau d'instruction et sexe	10
Tableau 1.9 : Prétention salariale et salaire de réservation selon le sexe	11
Tableau 2.1 : Répartition (en %) de la population active occupée par type d'emploi et selon le sexe	13
Tableau 2.2 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon le secteur d'institutionnel et le milieu de résidence.....	14
Tableau 2.3 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon le secteur d'activité et le milieu de résidence	14
Tableau 2.4 : Répartition (en %) des actifs occupés par branche d'activité selon le milieu de résidence et le sexe.....	15
Tableau 2.5 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle et le milieu de résidence	15
Tableau 2.6 : Répartition (en %) de la population active occupée selon le mode de rémunération par milieu de résidence et par sexe.....	16
Tableau 2.7 : Montant de la rémunération moyenne de la population active occupée par secteur d'activité par sexe selon quelques caractéristiques sociodémographiques (en milliers de FCFA) ..	16
Tableau 2.8 : Volume horaire des actifs occupés par le sexe suivant la région, le milieu de résidence et le secteur institutionnel.....	17
Tableau 2.9 : Taux de sous-emploi par sexe et selon le milieu de résidence	18
Tableau 2.10 : Proportion (en %) des personnes actives occupées par conditions d'activité et selon le sexe et les caractéristiques contextuelles.....	19
Tableau 2.11 : Proportion (en %) de la population active occupée régulière au travail par sexe suivant la région d'enquête, le milieu de résidence et le secteur institutionnel.....	20
Tableau 2.12 : Lieu d'exercice de l'activité par milieu de résidence et sexe	20
Tableau 2.13 : Pourcentage des travailleurs suivant les caractéristiques liées à la culture syndicale	22
Tableau 3.1 : Probabilité de travailler	31
Tableau 3.2 : Estimation des équations de gains des hommes et des femmes	32
Tableau 3.3 : Décomposition du différentiel de revenu entre hommes et femmes	33

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

BIT	:	Bureau International du Travail
CNPS	:	Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale
DSCE	:	Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi
EESI	:	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel
FCFA	:	Franc de la Coopération Financière en Afrique centrale
INS	:	Institut National de la Statistique
SMIG	:	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNDS	:	Stratégie Nationale du Développement de la Statistique

RESUME EXECUTIF

La présente étude a pour objectif global d'analyser le marché du travail au Cameroun sous l'aspect genre et ce en termes d'écart observables sur l'insertion et les conditions d'activité.

L'étude laisse apparaître en général des disparités en défaveur des femmes en matière de participation au marché du travail. Ces disparités sont relativement plus prononcées en milieu urbain par rapport au milieu rural. Considérant la religion, le taux d'activité est nettement moins élevé chez les femmes musulmanes. Ce grand écart serait imputable au fait que les femmes musulmanes consacrent beaucoup plus leur temps aux tâches ménagères.

Généralement, les hommes consacrent la majeure partie de leur temps au travail rémunéré et aux loisirs, alors que les femmes affectent une grande partie de leur temps aux travaux ménagers non rémunérés. Dans la population active occupée, ce nombre est au moins 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Le taux de chômage BIT est relativement plus élevé chez les femmes. Cependant, en milieu rural, il est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

Le recours aux agences de placement reste marginal surtout chez les hommes (0,1%) comparativement aux femmes (3,1%).

En général, la plupart des chômeurs sont à la recherche d'un emploi salarié (53,3% contre 33,8% pour l'emploi indépendant). Toutefois, les écarts sont observés selon le sexe.

Les femmes en chômage ayant au plus le niveau d'instruction primaire ont une préférence pour l'emploi indépendant. Les prétentions salariales des femmes en situation de chômage ne représentent que les trois quarts de celles des hommes. Si le chômage perdure, le salaire minimum moyen acceptable des femmes représente les trois quarts de celui des hommes (soit 54 100 FCFA contre 70 900 FCFA).

Chez les primo demandeurs d'emploi, les hommes sont relativement plus disposés à réviser leurs prétentions salariales, alors que la situation inverse s'observe pour les chômeurs ayant déjà travaillé. Tant chez les chômeurs ayant déjà travaillé que chez les primo demandeurs d'emploi, le salaire de réservation moyen des femmes est plus faible que celui des hommes, soit respectivement 49 800 FCFA environ contre 71 700 FCFA et 57 600 FCFA contre 70 300 FCFA.

Les hommes sont 2 fois plus représentés dans le secteur formel que les femmes. Par contre, les femmes sont plus représentées dans le secteur informel avec une prépondérance dans les emplois dépendants. La représentation des femmes dans les Bâtiments et Travaux Publics (BTP), le transport et la réparation n'atteint pas 4%. A contrario, elles sont largement représentées dans la confection (84,4%), la restauration (75,1%), l'agroalimentaire (70,6%) et le commerce de détail (54,8%).

Parmi les patrons, les cadres, les employés qualifiés et les manœuvres, les hommes sont majoritaires (soit respectivement 76,0%, 68,5%, 73,5% et 79,0%) et ce, quel que soit le milieu de résidence. Par contre les femmes se retrouvent beaucoup plus parmi les aides familiaux/apprentis (60,4%).

La proportion de femmes ne recevant aucune rémunération est nettement supérieure à celle des hommes. De plus, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes.

Les femmes sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes. Les écarts sont plus prononcés en milieu urbain qu'en milieu rural. La même tendance est observée dans le sous-emploi invisible.

Quel que soit le milieu de résidence, les femmes exercent beaucoup plus dans leur domicile de par la nature de leurs activités alors que les hommes exercent plus dans un local professionnel.

Seulement 11,0% d'actifs occupés connaissent au moins un texte qui régit l'emploi et le travail au Cameroun. Ce pourcentage est de 15,2% chez les hommes et nettement plus faible chez les femmes (6,4%), soit un gap d'environ 9 points.

Le taux de syndicalisation des actifs occupés (proportion d'actifs occupés, membres d'un syndicat et à jour de leurs cotisations) reste en général très faible (moins de 5%) dont 3% chez les femmes et 7% chez les hommes. Au sein des actifs occupés syndiqués, 16,4% déclarent occuper un poste de responsabilité dans un syndicat. Le niveau d'accès à un poste de responsabilité dans les syndicats connaît d'énormes disparités au détriment des femmes. Seulement 16,7% d'actifs occupés syndiqués ont déclaré avoir déjà reçu une formation ; toutefois, un net décalage subsiste entre les hommes (18,1%) et les femmes (7,8%).

Le niveau d'instruction et le lien de parenté avec le chef de ménage influencent positivement sur la probabilité d'exercer un emploi.

La taille du ménage impacte négativement la probabilité pour une femme d'avoir un emploi et le nombre d'enfants en bas âge influence négativement sur la probabilité pour un homme d'avoir un emploi. Les femmes gagnent en moyenne 15% moins que les hommes. Le niveau d'instruction du supérieur a un effet significatif sur la rémunération. Le secteur d'activité qui offre la meilleure rémunération est celui du commerce pour les hommes et celui des services pour les femmes.

Le différentiel de revenu entre les hommes et les femmes est également significatif. Aussi, les deux composantes de ce différentiel sont significatives et la contribution de la discrimination à ce différentiel est de 25% ce qui n'est pas négligeable.

INTRODUCTION

Des études réalisées dans certains pays africains ont montré que l'insertion sur le marché du travail s'opère de manière différente chez les hommes et les femmes. Certaines caractéristiques sociodémographiques comme le niveau d'instruction, le milieu de résidence, la situation matrimoniale peuvent influencer de manière différenciée la participation des femmes et des hommes au marché du travail (Anker, 1997 ; Combarous, 1997 ; Doumbia et al, 2003). Combarous¹ dans une étude réalisée sur "*genre et marché*" à Abidjan trouve que le taux d'activité des femmes en âge de travailler (plus de 15 ans) est de 59,5% contre 82,1% chez les hommes de la même tranche d'âges. De plus, seules 44,9% des femmes en âge de travailler ont un emploi contre 52,8% d'hommes. Les auteurs suscités montrent qu'il existe des écarts significatifs entre les hommes et les femmes selon les conditions d'activités et le plus souvent en défaveur des femmes. Pour illustrer cette situation, Doumbia et al dans leur étude sur le Mali², ont montré que le marché du travail se caractérise par une faible participation des femmes au secteur moderne ; un écart de salaire moyen en défaveur des femmes de l'ordre de 15,5%. Combarous (1997) quant à lui, trouve que les femmes d'Abidjan sont concentrées dans un petit nombre de professions, offrant en général un prestige et une rétribution négligeable ; le revenu moyen des femmes ne représentant que 40% de celui des hommes.

Dans le cadre du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) adopté au Cameroun en 2009, la deuxième édition de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI) réalisée en 2010, vise à mettre à disposition, un ensemble d'indicateurs relatifs au marché du travail dans le pays. La présente étude qui se situe dans cette perspective a pour objectif global d'analyser le marché du travail au Cameroun sous l'aspect genre en termes d'écarts observables sur l'insertion et les conditions d'activité.

Spécifiquement, il s'agit de :

- analyser les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'indicateurs relatifs à la situation d'activité ;
- analyser les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'indicateurs relatifs aux conditions d'activité ;
- identifier quelques facteurs explicatifs de ces différences ;
- analyser les différentiels de revenus afin d'explorer une éventuelle discrimination, et ce, à la lumière d'un modèle économétrique.

Ce rapport comporte trois chapitres. Le premier chapitre traite de l'insertion selon le genre sur le marché du travail. Le deuxième examine les conditions d'activité selon le genre. Le dernier identifie quelques facteurs explicatifs et analyse les différentiels de revenu à travers une approche économétrique.

¹ L'auteur a utilisé les données issues de l'enquête pour l'emploi pilote auprès des ménages, réalisée par J.P. Lachaud entre octobre 1986 et février 1987 sur un échantillon de 300 ménages.

² Les données utilisées sont des informations individuelles recueillies en janvier et février 2001 auprès d'entreprises du secteur moderne malien.

CHAPITRE 1 : GENRE ET SITUATION D'ACTIVITE

Les inégalités sur le marché du travail peuvent être perçues à travers l'analyse de la situation d'activité des hommes et des femmes. Le présent chapitre a pour objet de décrire la situation d'activité des femmes par rapport à celle des hommes et sa variation selon quelques caractéristiques géographiques et sociodémographiques. Cette position relative et sa variation seront étudiées à travers des indicateurs tels que le taux d'activité, le temps consacré aux activités domestiques et le taux de chômage. Par ailleurs, un indice de parité³, rapport entre l'indicateur des femmes et celui des hommes, permet de mieux apprécier la position des femmes par rapport à celle des hommes.

1.1 Participation à l'activité économique

La participation à l'activité économique pour un individu consiste à être présent sur le marché du travail (actif occupé ou au chômage). Le taux d'activité de la population de 10 ans ou plus est de 69,0% sur l'ensemble du territoire national. L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes est de 10 points, soit un indice de parité de 0,87. En outre, la participation des femmes à l'activité économique dépend des facteurs géographiques et sociodémographiques, qui peuvent faciliter ou entraver leur insertion sur le marché du travail.

1.1.1 Niveau de participation selon le genre et les caractéristiques géographiques

Le milieu de résidence est un facteur de différenciation entre les taux de participation des hommes et des femmes. Une analyse suivant le milieu de résidence fait ressortir une différence de taux de participation entre les hommes et les femmes plus prononcée en milieu urbain qu'en milieu rural. En effet, l'indice de parité de taux de participation est de 0,78 en milieu urbain contre 0,92 en milieu rural. Cet écart moins prononcé en milieu rural peut s'expliquer par la prépondérance des activités agricoles qui demandent de la main d'œuvre aussi masculine que féminine.

Selon la région, on observe quelques variations. En effet, les régions où les femmes ont le moins accès au marché du travail par rapport aux hommes sont celles de l'Adamaoua et de Douala, Est et dans une moindre mesure Yaoundé. Par contre, dans les régions du Nord, du Nord-Ouest, de l'Ouest et du Centre (hors Yaoundé), les femmes sont presque autant actives que les hommes avec un indice de parité proche de 1.

³ Plus cet indicateur est proche de 1, moins la position des femmes est éloignée de celle des hommes.

Tableau 1.1 : Taux d'activité (10 ans ou plus) selon les caractéristiques géographiques par sexe

	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)
Région d'enquête				
Douala	70,7	54,4	62,4	0,77
Yaoundé	64,0	51,0	57,3	0,80
Adamaoua	63,1	35,1	49,0	0,56
Centre (hors Yaoundé)	83,2	80,8	82,0	0,97
Est	79,2	61,1	70,2	0,77
Extrême-Nord	74,7	64,7	69,7	0,87
Littoral (hors Douala)	85,4	81,2	83,2	0,95
Nord	82,4	67,8	74,8	0,82
Nord-Ouest	68,9	68,3	68,6	0,99
Ouest	84,5	83,0	83,6	0,98
Sud	78,2	69,1	73,8	0,88
Sud- Ouest	69,4	63,0	66,3	0,91
Milieu de résidence				
Urbain	67,2	52,2	59,5	0,78
Rural	79,0	72,6	75,7	0,92
Cameroun	74,1	64,2	69,0	0,87

Source : INS, EESI 2, 2010

1.1.2 Niveau de participation à l'activité économique selon le genre et les caractéristiques sociodémographiques

L'analyse suivant le groupe d'âge montre que les écarts sont faibles entre les hommes et les femmes : l'indice de parité varie entre 0,85 et 0,90. L'indice le plus élevé se situe dans la tranche d'âge des 50 ans ou plus. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'à cet âge la femme est généralement libérée des maternités, ce qui l'inciterait davantage à rechercher un emploi ou à en exercer un.

S'agissant de la religion, la différence est beaucoup plus prononcée chez les musulmans où le taux d'activité est nettement moins élevé chez les femmes avec un indice de parité de 0,62, ceci pourrait s'expliquer par le fait que les femmes musulmanes consacrent le plus de temps aux travaux ménagers (19,3 heures par semaine). A contrario, chez les animistes, on constate que les femmes consacrent le moins de temps aux activités ménagères (14 heures par semaine). Ce qui leur laisse du temps pour l'activité économique ou la recherche d'un emploi. Ceci justifie l'indice de parité légèrement supérieur chez les partisans de cette religion.

Pour ce qui concerne le statut matrimonial, les écarts sont également plus prononcés chez ceux vivant en union libre, et ce, en défaveur des femmes. Les veufs, les divorcés et séparés, devant faire face seuls aux charges familiales, sont plus enclins à être sur le marché du travail, ce qui justifie pour ces groupes un indice de parité très proche de 1.

Par rapport au niveau d'instruction, on constate que dans l'ensemble, les femmes sont moins actives que les hommes. Cependant, on note que l'indice de parité décroît en fonction du niveau d'instruction.

Tableau 1.2 : Taux d'activité (10 ans ou plus) selon les caractéristiques sociodémographiques par sexe

	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)
Groupe d'âge				
10 - 14 ans	38,4	33,5	35,9	0,87
15 - 29 ans	71,0	60,0	65,1	0,85
30 - 49 ans	98,2	85,7	91,9	0,87
50 ans ou plus	81,7	73,8	77,5	0,90
Religion				
Catholique	73,3	66,5	69,8	0,91
Protestant	72,2	70,2	71,1	0,97
Autre chrétien	70,2	63,1	66,3	0,90
Musulman	74,0	45,7	59,8	0,62
Animiste	87,4	89,8	88,6	1,03
Autre religion	75,2	59,3	65,9	0,79
Pas religion	87,7	76,4	83,3	0,87
Statut matrimonial				
Célibataire	59,0	48,5	54,3	0,82
Marié(e) monogame	95,4	77,8	86,4	0,82
Marié(e) polygame	87,9	75,7	79,9	0,86
Veuf (ve)	74,6	72,2	72,5	0,97
Divorcé(e)/séparé(e)	90,8	84,7	86,5	0,93
Union libre	99,0	70,5	84,3	0,71
Niveau d'instruction de l'individu				
Non scolarisé	86,8	67,7	74,2	0,78
Primaire	75,1	67,1	71,1	0,89
Secondaire 1 ^{er} cycle	69,8	61,2	65,5	0,88
Secondaire 2 nd cycle	64,9	55,2	60,7	0,85
Supérieur	77,4	60,9	70,9	0,79
Cameroun	74,1	64,2	69,0	0,87

Source : INS, EESI 2, 2010

1.1.3 Activité domestique et genre

Généralement, les hommes consacrent la majeure partie de leur temps au travail rémunéré et aux loisirs, alors que les travaux ménagers non rémunérés occupent une grande partie du temps des femmes.

Le nombre d'heures hebdomadaires que les femmes consacrent aux activités domestiques est plus élevé que celui des hommes. Ainsi, dans la population active occupée, ce nombre est au moins 2 fois plus élevé que chez les hommes (7,8 heures par semaine pour les hommes contre 16,8 heures pour les femmes). Cette statistique reflète la répartition traditionnelle des tâches dans notre société.

Considérant le milieu de résidence, la même tendance est observée. Par rapport à la population des chômeurs et des inactifs, ce nombre est également près de 2 fois plus élevé chez les femmes que chez les hommes avec un indice plus faible en milieu rural qu'en milieu urbain.

Tableau 1.3 : Nombre moyen d'heures par semaine consacré aux activités domestiques selon le milieu de résidence

	Actifs occupés			Chômeurs+inactifs		
	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)
Urbain	6,9	16,7	2,42	8,3	17,2	2,07
Rural	8,3	16,8	2,02	9,1	17,1	1,88
Cameroun	7,8	16,8	2,15	8,7	17,2	1,98

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2 Chômage et genre

Le taux de chômage est le rapport du nombre total des chômeurs au nombre total des actifs (occupés et chômeurs). Il ressort du tableau 1.5 que dans l'ensemble, le taux de chômage (au sens du BIT⁴) est relativement plus élevé chez les femmes (4,5%) que chez les hommes (3,1%). Cet écart est plus ou moins accentué selon les caractéristiques socio-démographiques.

1.2.1 Profil des chômeurs et genre

Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les femmes (30 ans) sont relativement plus jeunes que les hommes (35 ans). Par ailleurs, on note que la durée moyenne au chômage des hommes (36,6 mois) est supérieure à celle des femmes (31,6 mois). Cette situation pourrait s'expliquer par la facilité des femmes à s'insérer sur le marché du travail pourrait s'expliquer par le type d'activités exercées par les femmes. Ces activités relèvent très souvent du secteur informel.

En ce qui concerne les primo-demandeurs, l'âge moyen des chômeurs est pratiquement le même chez les femmes et chez les hommes (24,0 ans contre 23,7 ans). La durée moyenne au chômage est relativement plus élevée chez les femmes que chez les hommes, 44,1 mois contre 40,1 mois.

⁴ Est chômeur au sens du BIT toute personne sans emploi, n'ayant pas travaillé (ne serait ce qu'une heure au cours de la semaine précédant l'enquête), ayant recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête et se déclarant disponible pour exercer un emploi dans les 15 jours.

Tableau 1.4 : Quelques caractéristiques des chômeurs BIT

	Anciens actifs occupés				Primo-demandeurs			
	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)
Age moyen	34,6	30,1	31,6	0,87	23,7	24,0	23,9	1,01
Années d'études réussies	9,3	8,9	9,0	0,96	10,8	9,6	10,1	0,89
Durée moyenne au chômage en mois	36,6	31,6	33,2	0,86	40,1	44,1	42,7	1,10
Proportion de chômeurs de plus d'un an	53,0	53,6	53,4	1,01	56,7	64,5	61,7	1,14

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2.2 Chômage et genre selon les caractéristiques géographiques

Les femmes sont plus exposées au chômage en milieu urbain que les hommes et la tendance inverse est observée en milieu rural. Par ailleurs, dans les régions du Nord, du Centre (hors Yaoundé), de l'Extrême-Nord et du Sud-Ouest, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes.

Tableau 1.5 : Taux de chômage par sexe et selon les caractéristiques géographiques

	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)
Région d'enquête				
Douala	5,7	13,4	9,1	2,35
Yaoundé	7,4	13,0	10,0	1,76
Adamaoua	4,4	4,2	4,3	0,95
Centre (hors Yaoundé)	1,9	1,1	1,5	0,58
Est	2,3	3,9	3,0	1,70
Extrême-Nord	1,2	0,9	1,1	0,75
Littoral (hors Douala)	1,9	2,1	2,0	1,11
Nord	2,4	1,2	1,8	0,50
Nord-Ouest	0,8	1,2	1,0	1,50
Ouest	1,6	1,9	1,8	1,19
Sud	2,2	9,4	5,5	4,27
Sud-Ouest	4,7	3,9	4,4	0,83
Milieu de résidence				
Urbain	5,8	10,8	8,1	1,86
Rural	1,5	1,3	1,4	0,87
Cameroun	3,1	4,5	3,8	1,45

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2.3 Chômage et genre selon les caractéristiques sociodémographiques

Considérant les caractéristiques sociodémographiques, la plupart des modalités des différentes variables retenues indiquent que le taux de chômage des hommes est inférieur à celui des femmes. Toutefois, à partir de 15 ans, le chômage touche beaucoup plus les femmes que les hommes particulièrement dans le groupe d'âge 15-29 ans. Les résultats du tableau 1.6 confortent ce résultat dans la mesure où cette tranche d'âge correspond principalement aux primo demandeurs d'emploi.

Chez les personnes n'ayant aucune religion, l'on note que les hommes sont nettement plus exposés que les femmes avec un taux de chômage de 4% contre 1,4% chez les femmes tandis que pour les autres chrétiens, le phénomène inverse est observé (8,4% pour les femmes contre 2,9% pour les hommes).

D'une façon générale, le taux de chômage croît avec le niveau d'instruction tant chez les hommes que chez les femmes. En outre, l'indice de parité croît avec le niveau d'instruction. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que les individus instruits recherchent l'emploi dans le secteur formel. Du fait de leur niveau d'instruction, les femmes s'adonnent peu aux activités moins rémunératrices et l'accès aux emplois du secteur formel est plus difficile pour elles que pour les hommes à cause des préjugés sociaux et des coûts qu'elles représenteraient pour leurs potentiels employeurs (dû principalement à la maternité).

Tableau 1.6 : Taux de chômage BIT selon les caractéristiques sociodémographiques

	Masculin (I)	Féminin (II)	Ensemble	Rapport (II/I)
Groupe d'âge				
10 - 14 ans	0,8	0,2	0,5	0,25
15 - 29 ans	5,0	7,9	6,4	1,58
30 - 49 ans	2,8	3,2	3,0	1,14
50 ans et plus	0,9	1,1	1,0	1,22
Religion				
Catholique	3,5	5,5	4,5	1,57
Protestant	3,5	3,8	3,7	1,09
Autre chrétien	2,9	8,4	5,8	2,90
Musulman	2,7	3,9	3,2	1,44
Animiste	0,3	0,4	0,4	1,33
Autre religion	2,3	5,1	3,8	2,22
Pas religion	4,0	1,4	3,0	0,35
Statut matrimonial				
Célibataire	5,1	6,9	5,8	1,35
Marié(e) monogame	1,5	3,2	2,3	2,13
Marié(e) polygame	0,9	0,9	0,9	1,00
Divorcé(e)/séparé(e)	0,3	3,3	2,4	11,00
Union libre	2,6	12,1	6,7	4,65
Niveau d'instruction de l'individu				
Non scolarisé	1,0	1,0	1,0	1,00
Primaire	1,5	2,7	2,1	1,80
Secondaire 1 ^{er} cycle	3,6	5,0	4,2	1,39
Secondaire 2 nd cycle	5,7	12,0	8,2	2,11
Supérieur	9,3	20,0	12,9	2,15
Cameroun	3,1	4,5	3,8	1,45

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2.4 Canaux de recherche de l'emploi

Il ressort du tableau 1.7 qu'en ce qui concerne les chômeurs de toutes les catégories confondues, les modes de recherche de l'emploi les plus fréquents, tant chez les hommes que chez les femmes, sont le recours aux réseaux de relations familiales ou amicales (respectivement 44,4% et 42,1%) et la prise d'attache directement auprès des employeurs (25,4% et 15,6% respectivement). La quête de l'emploi par voie de concours est aussi une option non négligeable aussi bien pour les hommes que pour les femmes, soit 8,9% et 6,5% respectivement. Il en est pratiquement de même pour les petites annonces (radio, journaux, affiche, etc.) qui constituent une stratégie de prospection pour 7,5% d'hommes en chômage et 7,0% de femmes en chômage. Le recours aux agences publiques et privées de placement reste marginal surtout chez les hommes (1,0%) comparativement aux femmes (3,1%). On remarquera qu'une large proportion de femmes ont révélé n'avoir aucun canal de recherche d'emploi. En général, les individus déclarant n'utiliser aucun canal de recherche d'emploi sont des chômeurs découragés et cette proportion très élevée chez les femmes reflètent la propension au découragement qui est plus élevée chez elles compte tenu des barrières à l'entrée.

Considérant le fait que le chômeur a déjà exercé un emploi ou pas, certaines stratégies de prospection de l'emploi sont privilégiées et les préférences sont quasiment similaires, quel que soit le sexe de l'intéressé. Ainsi, plus de la moitié des chômeurs ayant déjà travaillé (53,9% chez les hommes et 53,1% chez les femmes) s'appuient sur les réseaux de solidarité familiale ou amicale, alors qu'une proportion appréciable de primo demandeurs d'emploi (13,3% pour les hommes et 9,9% chez les femmes) optent pour les concours comme moyen d'insertion sur le travail.

Tableau 1.7 : Répartition (%) des chômeurs par sexe selon le principal canal de recherche de l'emploi

	Ancien actif occupé			Primo demandeur			Ensemble des chômeurs		
	M	F	E	M	F	E	M	F	E
Aucun	6,7	22,6	17,4	14,8	26,4	22,3	11,4	24,7	20,2
Relations personnelles (parents ou amis)	53,9	53,1	53,3	37,6	33,2	34,8	44,4	42,1	42,9
Directement auprès des employeurs	27,2	13,9	18,2	24,1	16,9	19,5	25,4	15,6	18,9
Petites annonces (radio, journaux, affiche, etc.)	4,7	4,1	4,3	9,4	9,3	9,4	7,5	7,0	7,2
Agences publiques de placement	0,9	3,0	2,3	0,7	2,2	1,7	0,8	2,6	1,9
Agences privées de placement	0,5	0,3	0,3	0,0	0,6	0,4	0,2	0,5	0,4
Concours	2,6	2,4	2,5	13,3	9,9	11,1	8,9	6,5	7,3
Autres	3,4	0,7	1,6	0,1	1,3	0,9	1,5	1,0	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

M : Masculin F : Féminin

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2.5 Type d'emploi recherché

Dans l'ensemble (tableau 1.8), la plupart des chômeurs sont à la recherche d'un emploi salarié (53,2% contre 33,8% pour l'emploi indépendant). Toutefois, les écarts sont observés selon le sexe ; en effet, chez les hommes, ces pourcentages se situent respectivement à 59,1% et 27,3%, alors que pour les femmes, ils se situent à 50,2% et 37,1% respectivement.

Si l'on tient compte du niveau d'instruction, il ressort que chez les femmes en chômage ayant au plus le niveau d'instruction primaire, la préférence en matière de recherche d'emploi porte plus sur l'emploi indépendant (67,7% pour les femmes non scolarisées et 55,0% pour celles du niveau primaire). Cette préférence, pour l'emploi indépendant chez ces femmes peu ou pas scolarisées, se justifie par l'absence de barrières pour ce type d'emploi. A partir de l'enseignement secondaire, pratiquement aussi bien pour les hommes que pour les femmes en chômage, l'emploi salarié est prépondérant. Ceci est caractéristique du fait que le système éducatif camerounais n'est pas orienté vers l'entreprenariat. Plus le niveau d'instruction est élevé, plus l'emploi salarié reste l'objectif.

Tableau 1.8 : Répartition (en %) des chômeurs par type d'emploi recherché par région d'enquête, milieu, niveau d'instruction et sexe

	Salarié	Indépendant	Indifférent	Ensemble
Non scolarisé				
Masculin	2,1	2,0	1,7	5,8
Féminin	1,4	6,0	1,4	8,9
Ensemble	1,7	4,6	1,5	7,8
Primaire				
Masculin	7,9	8,5	2,0	18,4
Féminin	8,0	13,3	3,0	24,2
Ensemble	7,9	11,7	2,6	22,2
Secondaire				
Masculin	33,6	13,2	4,8	51,6
Féminin	28,1	16,2	7,1	51,5
Ensemble	30,0	15,2	6,3	51,5
Supérieur				
Masculin	15,5	3,6	5,0	24,1
Féminin	12,7	1,6	1,2	15,4
Ensemble	13,6	2,3	2,5	18,4

Source : INS, EESI 2, 2010

1.2.6 Prétentions salariales des chômeurs

Le tableau 1.9 indique que les prétentions salariales des femmes en situation de chômage ne représentent que les trois quart de celles des hommes. En effet, du fait d'un niveau d'instruction moins élevé, les femmes s'orientent vers des activités moins rémunératrices.

Si le chômage perdure, la proportion de chômeurs prêts à réviser leurs prétentions salariales ne variera pas de manière significative avec le sexe des intéressés, soit 73,4% et 74,7% respectivement pour les hommes et les femmes. Cependant, le salaire minimum moyen acceptable des femmes représente trois quarts de celui des hommes soit 54 100 FCFA et 70 900 FCFA respectivement. En faisant un distinguo des prétentions et souhaits selon la catégorie de chômeurs, il est à relever, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, que les chômeurs n'ayant jamais travaillé ont des prétentions salariales relativement plus élevées que ceux ayant déjà travaillé (120 200 FCFA contre 114 600 FCFA et 86 600 FCFA contre 82 400 FCFA respectivement). Ceci s'explique par le fait que les primo demandeurs ne connaissent pas encore les réalités du marché du travail.

Par ailleurs, chez les primo demandeurs d'emploi, les hommes sont relativement plus disposés à réviser leurs prétentions salariales, alors que la situation inverse s'observe pour les chômeurs ayant déjà travaillé.

Tant chez les chômeurs ayant déjà travaillé que chez les primo demandeurs d'emploi, le salaire de réservation moyen des femmes est plus faible que celui des hommes, soit respectivement 49 800 FCFA environ contre 71 700 FCFA et 57 600 FCFA contre 70 300 FCFA. Toutefois, l'écart est plus grand pour les chômeurs ayant déjà travaillé (21 900 FCFA environ) que pour les primo demandeurs (12 700 FCFA).

Par ailleurs, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire désirées par les hommes est de 44,2 heures contre seulement 39,7 heures pour les femmes.

S'agissant du nombre moyen d'heures de travail par semaine désirées, pratiquement aussi bien chez les chômeurs ayant déjà travaillé que chez ceux n'ayant jamais exercé un emploi, il est relativement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Cette constatation, couplée à celle faite ci-dessus relative au nombre d'heures désirées signifierait que les femmes, tout en

voulant travailler, veulent réserver du temps pour les travaux domestiques. Toutefois, le gap est plus prononcé chez les hommes.

Tableau 1.9 : Prétention salariale et salaire de réservation selon le sexe

	Ancien actif occupé			Primo demandeur			Ensemble des chômeurs		
	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble	Masculin	Féminin	Ensemble
Prétention salariale mensuelle moyenne, en milliers de F CFA	114,6	82,4	92,8	120,2	86,6	98,6	117,9	84,7	96,0
Proportion de chômeurs disposés à réviser leurs prétentions salariales	72,8	75,0	74,3	75,4	74,4	74,7	73,4	74,7	74,2
Salaire de réservation moyen, en milliers de FCFA	71,7	49,8	56,8	70,3	57,6	62,2	70,9	54,1	59,8
Nombre moyen d'heures par semaine désirées	45,2	41,6	42,8	43,5	38,2	40,1	44,2	39,7	41,2

Source : INS, EESI 2, 2010

Au terme de ce chapitre consacré au genre et à la situation d'activité se dégagent les principaux résultats suivants:

En général, il existe des disparités en défaveur des femmes dans la participation au marché du travail ; ces disparités deviennent plus remarquables considérant les caractéristiques géographiques et sociodémographiques.

Le travail rémunéré et les loisirs accaparent le temps des hommes, alors que les travaux ménagers non rémunérés concentrent celui des femmes.

Le chômage est un phénomène non seulement urbain, mais beaucoup plus féminin. Ce phénomène s'amplifie avec le niveau d'instruction tant chez les hommes que chez les femmes. Le mode de recherche de l'emploi le plus usité, tant chez les hommes que chez les femmes reste le réseau de relations familiales ou amicales.

Les prétentions salariales des femmes en situation de chômage ne représentent que les trois quart de celles des hommes. Même si le chômage perdure, le salaire minimum moyen acceptable des femmes représente trois quarts de celui des hommes.

Après avoir analysé les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'indicateurs relatifs à la situation d'activité, il est question maintenant, pour les personnes actives occupées d'évaluer selon le genre leurs conditions d'activités. Le deuxième chapitre s'attellera à cet exercice.

CHAPITRE 2 : GENRE ET CONDITIONS D'ACTIVITE

L'objectif de ce chapitre est d'appréhender les tendances de la différence des conditions d'activité entre les hommes et les femmes, puis d'en dégager quelques explications possibles. L'analyse portera tour à tour sur le type d'emploi, l'appartenance sectorielle, le mode et le montant de la rémunération, le volume horaire, le sous-emploi et les questions liées à la sécurité et au confort au travail.

2.1 Nature des emplois occupés et genre

La place des travailleurs sur le marché du travail est déterminée entre autres par la nature de l'emploi occupé. La nature des emplois renvoie au secteur institutionnel, au secteur d'activité, à la branche d'activité et à la catégorie socioprofessionnelle.

2.1.1 Type d'emploi

Le tableau 2.1 montre une asymétrie dans la répartition des travailleurs par type d'emploi selon le sexe. Le profil des emplois occupés par les hommes montre que (11,9%) des hommes sont salariés du secteur formel. Près de 7 hommes sur 10 sont des dépendants dans le secteur informel. Chez les femmes, la distribution ne présente pas la même configuration. Près de 6% de femmes sont salariés du secteur formel, 23,2% sont des indépendants du secteur informel.

Tableau 2.1 : Répartition (en %) de la population active occupée par type d'emploi et selon le sexe

	Homme	Femme
Type d'emploi		
Salarié du secteur formel	11,9	5,8
Indépendant du secteur formel	0,4	0,1
Indépendant du secteur informel	19,2	23,2
Dépendant du secteur informel	68,5	71,0
Total	100,0	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.1.2 Secteur institutionnel

Parmi les actifs occupés du secteur public, seulement 35,2% sont des femmes contre 64,8% d'hommes (tableau 2.2). Dans le secteur privé formel, ces proportions sont respectivement de 24,5% et 75,5%. Par contre, les femmes (52,2%) sont plus représentées parmi les actifs occupés du secteur informel agricole que les hommes (47,8%).

La forte présence des femmes dans le secteur informel pourrait s'expliquer entre autres par le fait que ce secteur est plus accessible à ces dernières tel que relevé au chapitre précédent. Pourtant, dans ce secteur, le travail est plus pénible, peu sécurisant et les gains sont généralement très faibles.

Quel que soit le milieu de résidence, la même tendance est observée tant pour le secteur formel que pour le secteur informel.

Ces différents résultats montrent que les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes en ce sens qu'elles sont plus présentes dans le segment le plus précaire du marché du travail qu'est le secteur informel agricole.

Tableau 2.2 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon le secteur d'institutionnel et le milieu de résidence

	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Secteur institutionnel									
Public	63,1	36,9	100,0	68,2	31,8	100,0	64,8	35,2	100,0
Privé formel	74,9	25,1	100,0	77,5	22,5	100,0	75,5	24,5	100,0
Informel non agricole	54,9	45,1	100,0	52,8	47,2	100,0	54,2	45,8	100,0
Informel agricole	42,8	57,2	100,0	48,2	51,8	100,0	47,8	52,2	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.1.3 Secteur d'activité

L'analyse suivant le secteur d'activité (Tableau 2.3) montre que les hommes sont beaucoup plus représentés dans les secteurs de l'industrie et de service réputés plus porteurs avec respectivement 53,6% et 62,4%. Par contre les femmes sont majoritaires dans le secteur primaire (agriculture, élevage, pêche, etc.).

Pour ce qui est du commerce, bien que dans l'ensemble, il y ait presque autant d'hommes que de femmes, cette activité est dominée en milieu urbain par les femmes. Ces résultats confirment les tendances de la prépondérance des femmes dans les activités ne nécessitant pas de qualification professionnelle telles que observées plus haut.

Tableau 2.3 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon le secteur d'activité et le milieu de résidence

	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Secteur d'activité									
Secteur primaire	43,3	56,7	100,0	48,2	51,8	100,0	47,9	52,1	100,0
Industrie	59,4	40,6	100,0	45,2	54,8	100,0	53,6	46,4	100,0
Commerce	48,1	51,9	100,0	53,0	47,0	100,0	50,0	50,0	100,0
Services	61,2	38,8	100,0	65,4	34,6	100,0	62,4	37,6	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.1.4 Branche d'activité

En ce qui concerne les branches d'activité (Tableau 2.4), il est à relever que la représentation des femmes dans les Bâtiments et Travaux Publics (BTP), le transport et la réparation n'atteint pas 4% des effectifs. A contrario, elles sont largement représentées dans la confection (84,4%), la restauration (75,1%), l'agroalimentaire (70,6%) et le commerce de détail (54,8%).

Au regard des résultats du Recensement Général des Entreprises (RGE, 2009), il est possible de conclure que les femmes s'engagent beaucoup plus dans les niches d'activités moins rentables que celles vers lesquelles convergent les hommes. Cette situation reflète de manière générale la répartition traditionnelle des tâches entre les hommes et les femmes.

Tableau 2.4 : Répartition (en %) des actifs occupés par branche d'activité selon le milieu de résidence et le sexe

Branche d'activité	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Agriculture, élevage, pêche	43,3	56,7	100,0	48,2	51,8	100,0	47,9	52,1	100,0
Agro-alimentaire	30,2	69,8	100,0	28,8	71,2	100,0	29,4	70,6	100,0
Confection	18,3	81,7	100,0	11,1	88,9	100,0	15,6	84,4	100,0
Autre industrie	91,3	8,7	100,0	78,9	21,1	100,0	87,3	12,7	100,0
BTP	94,9	5,1	100,0	100,0		100,0	96,4	3,6	100,0
Commerce de gros	73,8	26,2	100,0	87,3	12,7	100,0	79,8	20,2	100,0
Commerce de détail	44,4	55,6	100,0	46,5	53,5	100,0	45,2	54,8	100,0
Transport	98,0	2,0	100,0	99,6	,4	100,0	98,5	1,5	100,0
Restauration	25,9	74,1	100,0	22,6	77,4	100,0	24,9	75,1	100,0
Réparation	97,4	2,6	100,0	100,0		100,0	98,2	1,8	100,0
Autres services	55,1	44,9	100,0	63,6	36,4	100,0	57,6	42,4	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.1.5 Catégorie socioprofessionnelle

Considérant la catégorie socioprofessionnelle (Tableau 2.5), il est à relever que parmi les patrons, les cadres, les employés qualifiés et les manœuvres, les hommes sont majoritaires (soit respectivement 76,0%, 68,5%, 73,5% et 79,0%) et ce, quel que soit le milieu de résidence. Par contre les femmes se retrouvent beaucoup plus parmi les aides familiaux/apprentis (60,4%). Ce résultat confirme le peu de compétitivité des femmes sur le marché du travail en raison des préjugés sociaux.

Tableau 2.5 : Répartition (en %) des actifs occupés par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle et le milieu de résidence

Catégorie socioprofessionnelle	Urbain			Rural			Ensemble		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Cadre	65,3	34,7	100,0	78,3	21,7	100,0	68,5	31,5	100,0
Employé qualifié	72,4	27,6	100,0	76,0	24,0	100,0	73,5	26,5	100,0
Manœuvre	70,9	29,1	100,0	91,6	8,4	100,0	79,0	21,0	100,0
Patron	74,2	25,8	100,0	77,6	22,4	100,0	76,0	24,0	100,0
Travailleur pour propre compte	43,9	56,1	100,0	51,3	48,7	100,0	49,2	50,8	100,0
Aide familial/apprenti/inclassable	44,1	55,9	100,0	38,7	61,3	100,0	39,6	60,4	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2 Rémunération, volume horaire, sous-emploi et genre

2.2.1 Mode de rémunération

Parmi les quatre modes de rémunération identifiés, on constate qu'une femme sur dix contre deux hommes sur dix ont un salaire fixe. Par ailleurs, la proportion des femmes ne recevant aucune rémunération est nettement supérieure à celle des hommes (soit 35,6% contre 21,4% respectivement).

Considérant le milieu de résidence, la même tendance est observée tant en milieu urbain qu'en milieu rural. Cette situation s'expliquerait par une combinaison de facteurs notamment les préjugés défavorables à la gente féminine de la part de l'employeur et par le fait qu'elles s'insèrent le plus souvent pour compte propre ou aide familiales.

Tableau 2.6 : Répartition (en %) de la population active occupée selon le mode de rémunération par milieu de résidence et par sexe

	Urbain		Rural		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Mode de rémunération						
Salaire fixe	40,8	26,3	11,0	3,3	21,9	10,4
Tâche/commission/nature	11,4	2,5	5,4	2,2	7,6	2,3
Bénéfice	37,1	53,5	56,0	50,8	49,1	51,6
Non rémunéré	10,7	17,7	27,6	43,7	21,4	35,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2.2 Montant de la rémunération

Les hommes sont dans l'ensemble mieux rémunérés que les femmes (tableau 2.7). Les écarts sont moins prononcés chez les salariés du secteur formel que chez les indépendants et dépendants du secteur informel.

En effet, chez les salariés du secteur formel, le salaire des hommes est à peine 1,3 fois supérieur à celui des femmes, alors que chez les indépendants et dépendants du secteur informel, il est de 2,0 et 2,3 fois supérieur à celui des femmes. Les tendances susmentionnées restent valables quels que soient la région d'enquête, le milieu de résidence et le niveau d'instruction.

Tableau 2.7 : Montant de la rémunération moyenne de la population active occupée par secteur d'activité par sexe selon quelques caractéristiques sociodémographiques (en milliers de FCFA)

Région	Salarié secteur formel			Indépendant secteur formel			Indépendant secteur informel			Dépendant secteur informel		
	M	F	F/M	M	F	F/M	M	F	F/M	M	F	F/M
Région												
Douala	171	151	0,88	117	383	3,27	109	59	0,54	53	27	0,51
Yaoundé	181	141	0,78	341	34	0,10	80	45	0,56	54	32	0,59
Adamaoua	113	70	0,62	126	0	0,00	73	26	0,36	36	18	0,50
Centre (hors Yaoundé)	96	85	0,89	44	0	0,00	58	57	0,98	18	12	0,67
Est	123	99	0,80	0	0		75	41	0,55	24	11	0,46
Extrême-Nord	124	78	0,63	233	170	0,73	62	28	0,45	15	5	0,33
Littoral (hors Douala)	87	64	0,74	0	0		66	55	0,83	17	9	0,53
Nord	122	57	0,47	905	0	0,00	72	44	0,61	21	5	0,24
Nord-Ouest	100	69	0,69	396	0	0,00	121	40	0,33	17	10	0,59
Ouest	163	100	0,61	478	0	0,00	66	41	0,62	14	7	0,50
Sud	139	112	0,81	257	0	0,00	91	38	0,42	26	16	0,62
Sud-Ouest	125	106	0,85	0	0		69	37	0,54	41	18	0,44
Milieu de résidence												
Urbain	165	135	0,82	258	215	0,83	91	47	0,52	43	20	0,47
Rural	111	74	0,67	517	0	0,00	81	39	0,48	20	9	0,45
Niveau d'instruction												
Non scolarisé	55	14	0,25	233	0	0,00	64	26	0,41	21	8	0,38
Primaire	70	56	0,80	343	170	0,50	84	41	0,49	21	10	0,48
Secondaire	124	93	0,75	320	72	0,23	95	53	0,56	29	13	0,45
Supérieur	209	163	0,78	302	342	1,13	101	64	0,63	62	60	0,97
Cameroun	149	119	0,80	305	215	0,70	87	44	0,51	25	11	0,44

M : Masculin F : Féminin

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2.3 Volume horaire

En général, les hommes consacrent plus de temps à leurs activités économiques que les femmes (Tableau 2.8) et ce quels que soient la région d'enquête, le milieu de résidence et le

secteur institutionnel. Toutefois, l'écart est plus prononcé dans la région de l'Adamaoua avec un indice de parité de 0,75. Ce résultat n'est pas surprenant dans la mesure où cette région s'est démarquée d'après les analyses précédentes, comme région dans laquelle l'écart d'insertion sur le marché du travail entre les hommes et les femmes est le plus élevé.

Tableau 2.8 : Volume horaire des actifs occupés par le sexe suivant la région, le milieu de résidence et le secteur institutionnel

	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)
Région d'enquête			
Douala	51,5	45,9	0,89
Yaoundé	51,0	42,2	0,83
Adamaoua	47,8	35,8	0,75
Centre (hors Yaoundé)	33,5	31,5	0,94
Est	43,6	35,2	0,81
Extrême-Nord	42,7	37,5	0,88
Littoral (hors Douala)	36,3	28,7	0,79
Nord	47,0	41,3	0,88
Nord-Ouest	38,3	34,7	0,91
Ouest	33,7	28,5	0,85
Sud	46,4	40,3	0,87
Sud-Ouest	37,2	31,6	0,85
Milieu de résidence			
Urbain	49,5	40,5	0,82
Rural	39,1	34,4	0,88
Secteur institutionnel			
Public	44,6	36,6	0,82
Privée formel	51,9	49,0	0,94
Informel non agricole	51,0	41,8	0,82
Informel agricole	35,2	32,5	0,92
Cameroun	42,9	36,3	0,85

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2.4 Sous-emploi et genre

Quel que soit le milieu de résidence, les femmes sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes. Par ailleurs, il est à relever que les écarts sont plus prononcés en milieu urbain. La même tendance est observée pour le sous-emploi invisible⁵. S'agissant du sous-emploi visible⁶, c'est en milieu rural que l'écart entre les hommes et les femmes est moins important et ce, en faveur des femmes.

Cette différence s'expliquerait par la rémunération faible des femmes en ce qui concerne le sous-emploi invisible, l'importance des travaux ménagers et les contraintes liées à la reproduction pour ce qui est du sous-emploi visible.

⁵Le sous-emploi invisible représente le pourcentage d'actifs occupés gagnant moins de 28 500 FCFA par mois.

⁶ Le sous-emploi visible caractérise les actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine dans leur emploi principal.

Tableau 2.9 : Taux de sous-emploi par sexe et selon le milieu de résidence

	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)
Sous-emploi visible			
Urbain	14,6	19,8	1,36
Rural	14,9	12,7	0,85
Cameroun	14,8	14,9	1,01
Sous-emploi invisible			
Urbain	35,1	52,9	1,51
Rural	68,5	80,3	1,17
Cameroun	56,3	71,8	1,28
Sous-emploi global			
Urbain	49,1	68,9	1,40
Rural	74,8	84,3	1,13
Cameroun	65,1	79,2	1,22

Source : INS, EESI 2, 2010

2.3 Sécurité, confort dans l'emploi et genre

Le type de contrat, la régularité dans l'emploi, le lieu d'exercice de l'activité, l'ancienneté dans l'emploi et la culture syndicale sont les éléments qui déterminent la situation de sécurité et de confort dans l'emploi exercé.

2.3.1 Type de contrat

La proportion des hommes ayant un contrat avec bulletin de paie ou un contrat simple est de plus de 2 fois supérieure à celle des femmes. Ces écarts sont plus prononcés en milieu rural qu'en milieu urbain. A l'exception de la région d'enquête de Yaoundé où l'écart entre les hommes et les femmes est faible, dans les autres régions, cet écart est très accentué en défaveur des femmes avec des indices de parité inférieurs à 0,5.

Chez les travailleurs indépendants, à l'exception des régions du Nord et surtout de l'Extrême-Nord, où l'écart est prononcé en faveur des hommes, dans toutes les autres régions, les femmes sont relativement plus représentées dans cette catégorie de travailleurs.

Quel que soit le milieu de résidence, les hommes sont beaucoup plus représentés parmi les travailleurs avec bulletin de paie ou avec contrat. On note cependant que parmi les travailleurs indépendants, l'écart est nettement plus prononcé en milieu urbain en faveur des femmes alors qu'en milieu rural les hommes sont légèrement plus représentés au sein de cette catégorie de travailleurs. Cette situation découle de l'analyse sur le mode de rémunération où l'on a constaté que les femmes sont peu représentées parmi les salariés.

Tableau 2.10 : Proportion (en %) des personnes actives occupées par conditions d'activité et selon le sexe et les caractéristiques contextuelles

	Avec bulletin de paie			Avec contrat			Travailleurs indépendants		
	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)
Région d'enquête									
Douala	26,5	12,4	0,47	26,8	13,0	0,49	41,2	60,4	1,47
Yaoundé	27,5	23,6	0,86	29,0	24,7	0,85	31,1	45,3	1,46
Adamaoua	9,6	3,2	0,33	10,9	5,5	0,50	55,5	68,3	1,23
Centre (hors Yaoundé)	6,8	2,2	0,32	8,8	2,5	0,28	49,3	58,1	1,18
Est	10,1	3,2	0,32	9,5	3,2	0,34	53,0	53,5	1,01
Extrême-Nord	4,5	0,8	0,18	4,8	1,2	0,25	62,7	32,9	0,52
Littoral (hors Douala)	13,4	3,9	0,29	12,3	4,8	0,39	42,6	62,1	1,46
Nord	4,2	1,5	0,36	4,8	1,5	0,31	56,9	38,6	0,68
Nord-Ouest	8,6	3,8	0,44	9,4	4,1	0,44	46,4	58,4	1,26
Ouest	9,9	3,9	0,39	10,4	4,1	0,39	42,0	53,3	1,27
Sud	15,7	7,0	0,45	15,3	8,5	0,56	48,7	59,8	1,23
Sud-Ouest	16,8	6,8	0,40	18,3	7,4	0,40	54,2	70,0	1,29
Milieu de résidence									
Urbain	24,2	14,5	0,60	24,7	15,4	0,62	37,1	53,5	1,44
Rural	6,1	2,0	0,33	6,9	2,3	0,33	56,0	50,8	0,91
Cameroun	12,8	5,9	0,46	13,4	6,4	0,48	49,1	51,6	1,05

Source : INS, EESI 2, 2010

2.3.2 Régularité dans l'emploi

Le conflit entre les rôles productifs et reproductifs des femmes est souvent évoqué comme un des facteurs de l'irrégularité des femmes dans l'emploi. Ce conflit est non seulement ressenti par les femmes elles mêmes, mais également par les employeurs en raison des coûts directs et indirects induits par le rôle reproductif des femmes pour l'entreprise.

Toutefois, dans le contexte du Cameroun, il ressort du tableau 2.11 qu'en général les femmes semblent autant régulières dans l'emploi que les hommes.

Cette tendance qui se vérifie pratiquement au niveau du milieu de résidence, du secteur institutionnel et dans la majorité des régions d'enquête, masque quelques disparités ; notamment l'Adamaoua, le Nord, l'Est, Douala et Yaoundé qui connaissent des écarts notables en défaveur des femmes. Ces écarts seraient dus, pour ce qui concerne les régions de l'Adamaoua et du Nord et dans une certaine mesure de l'Est aux travaux ménagers qui accaparent beaucoup plus les femmes comme constatés dans les analyses antérieures.

Tableau 2.11 : Proportion (en %) de la population active occupée régulière au travail par sexe suivant la région d'enquête, le milieu de résidence et le secteur institutionnel

	Masculin (I)	Féminin (II)	Rapport (II/I)
Région d'enquête			
Douala	60,5	45,6	0,75
Yaoundé	50,6	38,8	0,77
Adamaoua	54,9	29,8	0,54
Centre (hors Yaoundé)	68,5	72,6	1,06
Est	70,7	53,0	0,75
Extrême-Nord	18,4	16,7	0,91
Littoral (hors Douala)	79,2	77,2	0,97
Nord	27,7	15,8	0,57
Nord-Ouest	65,7	66,5	1,01
Ouest	65,1	62,5	0,96
Sud	71,6	61,9	0,86
Sud-Ouest	61,3	51,7	0,84
Milieu de résidence			
Urbain	55,6	41,9	0,75
Rural	49,3	46,4	0,94
Secteur institutionnel			
Public	98,7	99,2	1,01
Privée formel	94,5	89,7	0,95
Informel non agricole	87,5	91,2	1,04
Informel agricole	53,8	58,6	1,09
Cameroun	72,4	72,6	1,00

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2.3 Lieu d'exercice de l'activité

Pour ce qui est du lieu d'exercice de l'activité, les différences s'observent entre les hommes et les femmes. Quel que soit le milieu de résidence, les femmes exercent beaucoup plus dans leur domicile de par la nature de leurs activités alors que les hommes exercent plus dans un local professionnel.

Par ailleurs, quel que soit le milieu de résidence, la proportion des hommes exerçant dans un poste précaire (poste fixe improvisé sur la voie publique, etc.) est proche de celle des femmes et ce quel que soit le milieu de résidence.

Tableau 2.12 : Lieu d'exercice de l'activité par milieu de résidence et sexe

	Urbain		Rural	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Lieu d'activité				
Local professionnel	46,1	41,6	11,3	9,4
Poste précaire	36,6	32,9	83,7	82,2
Domicile	17,3	25,5	5,0	8,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INS, EESI 2, 2010

2.2.4 Dialogue social

La culture syndicale est appréhendée à travers la connaissance des textes qui régissent l'emploi et le travail au Cameroun et l'implication des hommes et des femmes dans les activités syndicales.

Il ressort du tableau 2.13 qu'en général seulement 11,0% d'actifs occupés connaissent au moins un texte qui régit l'emploi et le travail au Cameroun. Ce pourcentage est nettement plus

faible chez les femmes (6,4%) que chez les hommes (15,2%), soit un gap d'environ 9 points. Cette connaissance est plus faible en milieu rural.

Pour ce qui est de la proportion des actifs occupés ayant déclaré exercer leur emploi principal dans une entreprise où il existe au moins un syndicat, elle est seulement de 4,8% dans l'ensemble. Il est à souligner qu'elle est encore plus faible chez les femmes actives occupées que chez les hommes. Par ailleurs, cet écart au détriment des femmes est plus marqué en milieu urbain, d'une part, et d'autre part, à Douala qu'à Yaoundé.

S'agissant du taux de syndicalisation des actifs occupés (proportion d'actifs occupés, membres d'un syndicat et à jour de leurs cotisations) quel que soit le milieu de résidence, il reste en général très faible (moins de 5%). Cette proportion est encore plus faible pour les femmes (moins de 3%) comparées aux hommes (moins de 7%).

Au sein des actifs occupés syndiqués, près de 16,4% déclarent occuper un poste de responsabilité dans un syndicat. Il est à relever que le niveau d'accès à un poste de responsabilité dans les syndicats affiche, quel que soit le milieu de résidence, d'énormes disparités au détriment des femmes. En effet, à Douala, à Yaoundé et en milieu rural, on note que pratiquement aucune femme n'occupe un poste de responsabilité. Par ailleurs, en milieu urbain, cette proportion est de 4% chez les femmes contre 12,4% chez les hommes.

En ce qui concerne la formation syndicale, seulement 16,7% d'actifs occupés syndiqués déclarent l'avoir déjà reçue ; toutefois, un net décalage subsiste entre les hommes (18,1%) et les femmes (7,8%). Cette disparité est moins prononcée en milieu urbain qu'en milieu rural et à Yaoundé qu'à Douala.

S'agissant du pourcentage de travailleurs déclarant exercer leur emploi dans une entreprise ayant un ou plusieurs délégués du personnel, il est en général de 7,5% chez les hommes et de 2,9% chez les femmes. Cet écart en défaveur des femmes est plus prononcé en milieu urbain, d'une part, et d'autre part, à Douala qu'à Yaoundé.

Ces résultats traduisent la vulnérabilité très accentuée des femmes par rapport aux hommes dans l'exercice de leur emploi principal.

Tableau 2.13 : Pourcentage des travailleurs suivant les caractéristiques liées à la culture syndicale

	% de travailleurs connaissant au moins un texte qui régit l'emploi et le travail au Cameroun	% de travailleurs connaissant l'existence de (ou des) syndicat(s) dans l'entreprise où ils exercent	Taux de syndicalisation (membre et à jour de ses cotisations)	% de travailleurs occupant un poste de responsabilité dans un syndicat	% de travailleurs syndiqués ayant déjà reçu une formation syndicale	% de travailleurs exerçant dans une entreprise ayant un ou plusieurs délégués du personnel
Douala						
Masculin (I)	35,0	17,0	6,9	5,3	10,5	18,0
Féminin (II)	15,8	4,1	0,9	0,0	9,5	6,0
Rapport (II/I)	0,45	0,24	0,13	0,00	0,90	0,33
Ensemble	26,9	11,6	4,4	4,8	10,4	13
Yaoundé						
Masculin (I)	28,8	12,9	4,5	16,0	27,9	14,9
Féminin (II)	17,7	10,5	2,5	0,0	6,9	13,2
Rapport (II/I)	0,61	0,81	0,56	0,00	0,25	0,89
Ensemble	23,8	11,8	3,6	11,5	22,0	14,1
Urbain						
Masculin (I)	27,6	14,2	5,2	12,4	17,9	13,9
Féminin (II)	14,4	5,7	1,3	4,0	9,1	7,3
Rapport (II/I)	0,52	0,40	0,25	0,32	0,51	0,53
Ensemble	21,8	10,5	3,5	11	16,5	11
Rural						
Masculin (I)	8,1	3,2	1,4	31,9	18,5	3,7
Féminin (II)	2,7	0,6	0,1	0,0	0,0	0,9
Rapport (II/I)	0,33	0,19	0,07	0,00	0,00	0,24
Ensemble	5,4	1,9	0,7	29,7	17,2	2,3
Cameroun						
Masculin (I)	15,2	7,2	2,8	18,5	18,1	7,5
Féminin (II)	6,4	2,2	0,5	3,4	7,8	2,9
Rapport (II/I)	0,42	0,31	0,18	0,18	0,43	0,39
Ensemble	11,0	4,8	1,7	16,4	16,7	5,3

Source : INS, EESI 2, 2010

Somme toute, l'on peut retenir de ce chapitre relatif aux conditions de travail les tendances majeures ci-après :

Au sein des personnes exerçant un emploi dans secteur formel, les hommes sont 2 fois plus représentés que les femmes alors que parmi celles travaillant dans du secteur informel, la situation inverse s'observe. Les emplois à haute rentabilité ou requérant une haute qualification sont le lot des hommes, alors que ceux de subsistance et ne nécessitant pas de formation spéciale canalisent les femmes. Les emplois de niveau élevé (patron et cadre) et ceux nécessitant une certaine technicité (employés qualifiés) concentrent les hommes tandis que ceux d'appuis (aides familiaux et apprentis) sont l'apanage des femmes.

Le mode de rémunération fréquent chez les femmes est celui du bénéfice tandis que chez les hommes, le salariat prédomine. En outre, le salaire des hommes est 1,3 fois supérieur à celui des femmes dans le secteur formel et au moins 2 fois supérieur dans le secteur informel.

Le phénomène de sous-emploi marque beaucoup plus les femmes que les hommes. Par ailleurs, l'insécurité et l'inconfort dans l'emploi sont plus observés chez les femmes.

Le dialogue social reste un phénomène émergent au Cameroun. Néanmoins, les capacités des femmes en termes de culture syndicale, de lobbying et de plaidoyer sont plus modiques.

Les deux chapitres précédents se sont employés à analyser le marché du travail au Cameroun sous l'aspect genre en termes d'écart observables sur l'insertion et les conditions d'activités. Chemin faisant, quelques tentatives d'explication de ces écarts ont été empiriquement effectués. Il s'agit maintenant d'aller en profondeur, à travers un modèle économétrique, pour

creuser certains écarts du marché du travail en particulier les différentiels de revenus afin d'explorer une éventuelle discrimination. Le dernier chapitre se consacrera à cette démarche.

CHAPITRE 3 : DISCRIMINATION PAR LE REVENU SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les analyses des chapitres précédant ont révélé qu'au Cameroun, les femmes subissent un désavantage en termes d'insertion et de conditions d'activité sur le marché du travail. Elles s'insèrent différemment par rapport aux hommes sur le marché du travail et elles ne jouissent en général pas des mêmes conditions d'activité que ces derniers. Un approfondissement des analyses permettrait de mieux comprendre d'une part comment les différents facteurs influencent la participation des hommes et des femmes au marché du travail, et d'autre part, les déterminants de la rémunération.

Ce chapitre a pour but d'apprécier dans quelle mesure les inégalités entre hommes et femmes peuvent être attribuées à la discrimination. Il s'articule autour de trois sections. La première définit l'approche méthodologique, la deuxième analyse les fonctions de gains et la dernière les résultats de l'estimation du modèle utilisé.

3.1 Concept et coûts de la discrimination

3.1.1 Concept de la discrimination

La Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), adoptée en 1979 par l'Assemblée générale de Nations Unies définit la discrimination à l'égard des femmes comme : « ... *toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* ».

Sur le marché du travail, on distingue deux formes de discrimination selon le genre : la pré-discrimination et la discrimination sur le marché du travail.

On parle de pré-discrimination par genre ou discrimination par genre "avant le marché" lorsque les chances de développement personnel ne dépendent pas uniquement des capacités de l'individu. Cette pré-discrimination suppose une différenciation dans les possibilités d'augmentation de la productivité des différents sexes - la capacité de gains potentiels, en particulier par l'intermédiaire de l'éducation avant l'entrée dans la vie active. On se trouve ici confronté au vaste problème de l'inégalité des chances, phénomène lui-même relié étroitement à la stratification sociale. On peut en effet dire que pour cette forme typique de discrimination, les femmes subissent une discrimination de "vocation" professionnelle par l'intermédiaire de la formation précoce des préférences et des attitudes quant à leur rôle dans la vie ou par le biais des activités de développement durant la jeunesse. La discrimination "par" l'éducation des parents, "par" l'école et, plus généralement, dans la société par l'intermédiaire de la culture, orienterait ainsi plus facilement les filles vers certains types de comportements : moindre ou moyenne implication sur le marché du travail, projet scolaire moins professionnalisé ou encore orientation massive vers certaines filières ou certains métiers engendrant une ségrégation du marché du travail pouvant s'accompagner de discrimination de salaires.

La discrimination de marché est la continuation, durant la période de vie active, des processus de différenciation d'opportunités ou de traitements pour des individus économiquement comparables. Mais dans ce nouveau cadre, les dotations, les aptitudes et le capital humain acquis avant l'arrivée sur le marché sont considérés comme des données. Ces variables acquièrent le statut de variables exogènes. On est en présence de cette forme de discrimination lorsque des individus, ayant un niveau de productivité identique, reçoivent une "compensation" différente sous la forme de salaires différents ou d'opportunités inégales.

A court terme, la discrimination par genre du marché de l'emploi peut prendre trois formes différentes. Elle consiste soit à refuser d'employer des femmes ou des membres de minorités dans des emplois pour lesquels ceux-ci sont qualifiés, soit à les employer seulement à des salaires plus faibles, soit enfin à exiger d'eux des qualifications supérieures quand ils sont embauchés aux mêmes salaires que les autres travailleurs.

3.1.2 Coûts de la discrimination

La discrimination selon l'appartenance sexuelle agit sur la formation des préférences et sur le système de valeurs des membres des deux sexes en dirigeant plus ou moins les femmes vers des formations courtes, ce qui réduit les possibilités de générer un niveau maximal de productivité potentielle. Par ce type de comportement, les sociétés se privent des "gains économiques" que les femmes auraient pu leur apporter si elles avaient pu bénéficier des mêmes "avantages" que les hommes. Ces gains économiques "*gâchés*" peuvent être des gains en termes d'efficacité, de productivité, d'organisation, d'innovation ou encore de dynamisme. Les coûts de la pré-discrimination par genre sont donc potentiellement élevés bien que leur importance réelle ne puisse encore être évaluée en termes économiques. L'analyse théorique, montre qu'en cas de discrimination par genre, l'allocation du travail n'est plus efficace.

La discrimination peut aussi avoir des effets sur la productivité. Les femmes en se rendant compte que, contrairement aux autres employés, leur rémunération ne mesure pas entièrement leur contribution au produit de l'entreprise, peuvent réduire leur engagement au travail et leur niveau d'effort, diminuant ainsi leur niveau de productivité. La productivité marginale en excès du salaire offre à l'employé(e) souffrant de la discrimination une incitation à diminuer son intensité de travail. Avec le temps, la productivité des victimes de la discrimination pourra baisser jusqu'au niveau de leur salaire, imposant des coûts supplémentaires à l'entreprise et à l'économie. La baisse de la productivité pourrait alors être utilisée par les employeurs pour justifier des différences de salaires et des augmentations de la discrimination, entraînant l'économie dans un cercle vicieux de productivité déclinante et d'écart de salaires croissants entre les groupes.

En somme, la discrimination aura tendance à ralentir la croissance économique en altérant l'efficacité de l'allocation du travail parmi les firmes, en réduisant la volonté, le dynamisme et les efforts des travailleurs et en diminuant l'importance de l'investissement en capital humain et le retour sur ces investissements.

3.2 Approche méthodologique

La méthodologie usuelle de mesure de la discrimination fut proposée par Oaxaca (1973) Blinder (1973), et Brown et *alii* (1980). Elle consiste à comparer les revenus moyens des femmes avec ceux qu'elles obtiendraient si elles étaient toutes rémunérées selon la même

structure de revenus que les hommes. Sa mise en œuvre passe par l'estimation des fonctions de gains. Des études plus récentes comme celle réalisée par Combar nous en 1994 portant sur l'analyse de la discrimination sur le marché du travail ivoirien en milieu urbain, intègrent la segmentation du marché du travail afin de comparer les individus de mêmes caractéristiques.

3.2.1 Estimation de la fonction de gains

L'estimation de la fonction de gain passe par l'estimation de la fonction de participation au marché du travail. En effet, le revenu d'activité n'étant observé que pour les individus participant au marché du travail, le terme aléatoire des équations de gains peut être corrélé avec les probabilités de participation introduisant ainsi un biais de sélection. Le modèle de Heckman permet de corriger cet éventuel biais de sélection.

Fondée sur un arbitrage individuel entre revenu du travail et loisir, la décision de participation au marché du travail peut être formalisée par une structure à choix discret où l'individu i choisi ($y_i = 1$) ou non ($y_i = 0$) de participer au marché du travail. Habituellement, la participation fait référence à la situation d'actif occupé et la non participation aux chômeurs. Mais, compte tenu du faible taux du chômage BIT (3,8%), on étend la non participation aux chômeurs découragés. Ainsi, la population cible de l'étude est la population active au sens large.

Le modèle de participation est estimé séparément pour les hommes et pour les femmes :

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{Si l'individu } i \text{ participe, } (y_i^* > 0) \\ 0 & \text{Sinon} \end{cases} \quad (1)$$

Le modèle linéaire sous-jacent s'écrit :

$$y_i^* = \alpha_0 + \alpha_1 X_i + \alpha_2 F_i + \varepsilon_i \quad \text{où } \varepsilon_i \sim N(0,1)$$

Avec

X_i : Caractéristiques individuelles, comprenant des variables visant à capturer le potentiel de productivité

F_i : Caractéristiques familiales influençant les décisions individuelles de participation,

α_k : Vecteur de paramètres à estimer

A partir des équations de participation, on calcule selon le genre, l'inverse du ratio de Mills (λ). Il sera introduit dans les fonctions de gains comme une variable explicative supplémentaire afin de corriger l'éventuel biais de sélection lié à l'estimation des équations de gains⁷.

$$\lambda_i = \frac{\phi(X_i \alpha)}{\Phi(X_i \alpha)} \quad (2)$$

Où Φ est la fonction standard de distribution cumulative normale et ϕ est la fonction standard de densité normale.

L'équation de gain corrigée du biais de sélection de l'échantillon peut alors s'écrire de la façon suivante :

⁷ Heckman (1979) ; Heckman (1976)

$$\ln(W_i) = \beta X_i + \psi \lambda_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Où $E(\varepsilon_i / y_i = 1) = 0$ $\ln(W_i)$ correspond au logarithme du salaire

A partir des équations de gains⁸, un premier test de l'hypothèse d'existence d'une discrimination peut être effectué à travers un test de Hausman d'égalité de coefficients entre l'équation de gains des hommes et celle de gains des femmes. Ceci revient à vérifier si la distribution de revenu des femmes est identique à celle des hommes.

3.2.2 Méthode usuelle de mesure de la discrimination

Si l'on suppose que le revenu moyen des hommes est W_H et que celui des femmes est W_F alors, les revenus moyens des deux groupes sont déterminés par les fonctions de gains suivantes :

$$W_h = g_h(X_h) \text{ et } W_f = g_f(X_f) \quad (4)$$

Où g_i est la fonction de gains du groupe i ($i=h,f$)

X_i un vecteur des caractéristiques moyennes applicables à ce groupe.

On a :

$$G = W_h - W_f = \underbrace{(W_h - g_h(X_f))}_E + \underbrace{(g_h(X_f) - W_f)}_D \quad (5)$$

La différence brute entre les revenus moyens des deux groupes (G) peut être divisée en une partie expliquée par les différences de caractéristiques productives moyennes entre les deux groupes $E = (W_h - g_h(X_f))$, et en une partie inexpliquée $D = (g_h(X_f) - W_f)$ reflétant les différences dans le terme constant et les coefficients des équations de gains des deux groupes.

La partie inexpliquée D est considérée comme mesurant l'étendue de la discrimination. Elle constitue, en effet, un écart de rémunération qui n'est pas expliqué par des différences de productivité entre les individus.

3.3 Résultats des estimations

3.3.1 Equations de gains

Comme précisé précédemment, les équations de gains sont estimées en prenant en compte l'existence d'un potentiel biais de sélection par la méthode de Heckman.

Description des variables

⁸ A partir des équations de gains, le revenu escompté R est prédit. Cette variable qui permet de prendre en compte l'influence des conditions de marché est insérée dans l'équation structurelle de participation au marché du travail estimé par un modèle probit dont le modèle linéaire sous-jacent est :

$$y_i^* = \alpha_0 + \alpha_1 X_i + \alpha_2 F_i + \alpha_3 R + \varepsilon_i$$

Les variables utilisées pour les estimations portent sur les caractéristiques sociodémographiques des individus, les caractéristiques du ménage, la branche d'activité, la catégorie socio professionnelle, la taille de l'entreprise, les caractéristiques géographiques et le secteur institutionnel.

La variable "sexe" est une variable binaire qui prend la valeur 0 pour les hommes et 1 pour les femmes. Elle est libellée « femme ». Le coefficient associé à cette variable traduira donc un écart par rapport aux hommes. La variable âge est une variable qui est utilisée telle quelle. Son coefficient traduira donc l'impact d'une année d'âge supplémentaire. La variable niveau d'éducation est dichotomisée en cinq variables binaires : sans instruction, primaire, secondaire premier cycle, secondaire second cycle et supérieur. Toutes ces variables binaires, sauf celle relative aux individus « sans instruction », sont introduites dans les modèles ceci dans le but d'éviter la multi colinéarité. Les résultats sont donc interprétés en référence à ce niveau d'éducation.

L'expérience professionnelle est traduite dans le modèle par deux variables. L'expérience et l'expérience au carré sous l'hypothèse que l'impact de l'expérience sur le revenu n'est pas linéaire. Ces variables n'entrent que dans l'équation des gains.

La relation avec le chef de ménage est introduite à travers deux variables dichotomiques : une pour les chefs de ménage, et une autre pour les conjoints des chefs de ménage. Ces variables seront interprétées en comparaison avec tous les autres statuts relationnels avec le chef de ménage. La taille du ménage ainsi que le nombre d'enfants en bas âge (moins de 10 ans) sont des variables pouvant influencer le statut dans l'emploi des individus. Ces variables rentrent donc aussi dans l'équation de participation.

La décision de participer et le niveau de revenu pouvant aussi varier selon le milieu de résidence. Deux variables dichotomiques sont introduites pour les prendre en compte. L'une « urbain » et l'autre « formel ». Une autre variable géographique a été introduite « Douala/ Yaoundé » pour prendre en compte l'impact induit par fait de résider dans une capitale. Cette dernière prend la valeur 1 pour les individus résidant dans l'une des deux capitales du pays.

Toutes les catégories socio professionnelles sont introduites sous forme de variables dichotomiques sauf la catégorie des aides familiaux qui est prise ici comme référence.

La branche d'activité est introduite au travers de trois variables dichotomiques : industrie, commerce et service. La référence ici étant le primaire.

Les variables relatives au niveau d'instruction ont été créées en tenant à la fois compte du niveau et du capital accumulé à chaque niveau d'étude. Ces variables sont : primaire qui va de 0 à 6, secondaire 1^{er} cycle (0 à 4), secondaire 2nd cycle (0 à 3) et supérieur qui va de 0 à 5. Pour un individu n'ayant jamais été à l'école, ou n'ayant jamais atteint la classe du CP, toutes ces variables valent 0. Par contre, pour un individu ayant achevé huit années d'études avec succès la variable primaire prend la valeur 6, car l'individu a achevé ce cycle, la variable secondaire 1^{er} cycle prend la valeur 2 pour indiquer les deux années suivies avec succès dans ce cycle et les variables secondaire 2nd cycle et supérieur prennent la valeur 0.

Le secteur institutionnel et la catégorie socioprofessionnelle ont été utilisés tels qu'habituellement définis. Seulement pour l'estimation de l'équation de gains, les patrons

de l'informel ont été couplés aux cadres du privé formel en raison de la proximité de leur niveau de rémunération.

L'expérience professionnelle est le nombre d'années dans l'emploi actuel alors que l'expérience potentielle désigne le nombre d'années passées dans l'entreprise actuelle où travaille l'individu.

Par rapport aux variables relatives au contexte familial, l'on retient celles qui sont les plus pertinentes pour expliquer la décision de prendre un emploi. L'on peut citer le nombre d'enfants en bas âge vivants dans le ménage, le statut dans le ménage (chef de ménage ou non) qui sont supposés jouer positivement sur la participation au marché du travail. A ces variables, l'on ajoute le statut matrimonial de l'individu, le sexe du chef ménage et le temps consacré aux activités domestiques. Le choix de cette dernière variable est emprunté à la théorie néoclassique dans laquelle l'individu est supposé allouer le temps dont il dispose aux activités qui lui procurent une rémunération (le travail) et aux activités non rémunérées (abusivement appelées loisir). Il maximise son utilité qui est supposée dépendre de sa consommation et du temps qu'il alloue au loisir sous les contraintes de l'ensemble du temps disponible, du système de prix et du budget.

3.3.2 Fonctions de gain

Probabilité de travailler

A partir de la régression d'ensemble, on observe de prime abord que la probabilité de travailler des femmes est inférieure à celle des hommes au vue du coefficient associé à la variable femme qui est négatif (-0,360).

L'âge a un impact positif sur la probabilité d'être un actif occupé. Ce résultat se justifie dans la mesure où d'une façon générale, l'âge est corrélé à l'expérience. L'expérience étant un critère important dans le processus de recrutement puisqu'elle amoindrit le coût (associé au recrutement d'un nouveau personnel) que l'entreprise supporte.

Le niveau d'instruction dans l'ensemble et pour les hommes augmente la probabilité d'avoir un emploi. Cependant cette progression n'est pas monotone. En effet, la probabilité d'être employé pour un individu ayant un niveau d'instruction du secondaire 1^{er} cycle est inférieure à celle d'un individu ayant un niveau d'instruction du primaire. Ceci pourrait se justifier par les orientations lors de la recherche d'emploi qui diffèrent entre ces groupes d'individus. Les individus ayant un niveau secondaire, du fait de leurs exigences, s'inséreront plus difficilement sur le marché du travail. Pour les femmes par contre, le niveau d'instruction réduit la probabilité de travailler.

La probabilité d'exercer un emploi augmente lorsqu'on est chef de ménage et augmente relativement moins lorsqu'on est le conjoint du chef de ménage. Cette augmentation n'est pas significative lorsque le conjoint du chef de ménage est une femme.

La taille du ménage et le nombre d'enfants en bas âge sont des variables qui en moyenne n'ont pas d'impact significatif sur la probabilité d'exercer un emploi. Cependant, lorsqu'on fait des régressions distinctes pour les hommes et pour les femmes, on remarque que la taille du ménage impacte négativement la probabilité pour une femme d'avoir un emploi. Ainsi, lorsqu'une femme est en chômage, plus elle a des enfants, moins elle a des chances de trouver un emploi.

Chez les hommes, on constate que le nombre d'enfants en bas âge impacte négativement la probabilité d'avoir un emploi.

Tableau 3.1 : Probabilité de travailler

	Ensemble	Hommes	Femmes
Constant	-1,247***	-1,837***	-0,693***
Sexe			
Masculin	Réf	///	///
Femme	-0,360***		
Age	0,0419***	0,0449***	0,0397***
Niveau d'instruction			
Non scolarisé	Réf	Réf	Réf
Primaire	0,305***	0,570***	-0,273***
Secondaire 1 ^{er} cycle	0,285***	0,507***	-0,250**
Secondaire 2 nd cycle	0,283***	0,601***	-0,356***
Supérieur	0,0989	0,498***	-0,644***
Lien de parenté			
Chef de ménage	1,218***	0,966***	1,273***
Conjoint du chef de ménage	0,441***	0,408***	0,0152
Taille du ménage	-0,0149	0,00425	-0,0421***
Enfants (moins de 10 ans)	-0,0113	-0,0382**	0,0301
Milieu de résidence			
Milieu rural	Réf	Réf	Réf
Milieu urbain	0,204***	0,159***	0,183***
	15,446	8,026	7,420

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Source : INS, EESI 2, 2010

Fonctions de gains

L'estimation faite sur l'ensemble de la population montre que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes gagnent en moyenne 15% moins que les hommes. L'analyse de la décomposition d'Oaxaca nous permet d'identifier les sources de cette différence.

L'éducation a un impact positif monotone sur le revenu dans l'ensemble. Cependant, des régressions séparées suivant le sexe des individus montrent que seul le niveau supérieur a un impact significatif sur la rémunération. Tandis que chez les hommes, la monotonie observée dans la régression générale disparaît. C'est ainsi que les personnes ayant potentiellement les revenus les plus élevés, toutes choses égales par ailleurs, sont ceux ayant un niveau d'instruction du secondaire 2nd cycle. Elles sont suivies respectivement de ceux du supérieur, du primaire, du secondaire 1^{er} cycle et enfin de ceux sans instruction scolaire.

Le secteur d'activité qui offre la meilleure rémunération est celui du commerce pour les hommes et celui des services pour les femmes.

Chez les hommes, les meilleures rémunérations se trouvent en moyenne dans les petites entreprises alors que chez les femmes, c'est dans les moyennes entreprises qu'elles trouvent le revenu moyen le plus élevé.

Tableau 3.2 : Estimation des équations de gains des hommes et des femmes

Variable	Revenu global Log rev	Revenu des femmes Log rev	Revenu des hommes Log rev
Femme	-0,148***	///	///
Age	0,0419***		
Niveau d'instruction			
Primaire	0,193***	0,333***	0,00407
Secondaire 1 ^{er} cycle	0,250***	0,290***	0,200
Secondaire 2 nd cycle	0,308***	0,419***	0,127
Supérieur	0,402***	0,403***	0,429***
Expérience			
Expérience	-0,0114**	-0,0234***	-0,00425
Expérience ²	-6,61e-05	0,000112	-0,000259**
Formel	0,420***	0,387***	0,441***
Secteur d'activité: primaire			
Industrie	0,973***	0,988***	0,901***
Commerce	0,990***	0,996***	0,893***
Services	0,901***	0,854***	0,906***
Horaires	0,00194***	0,00190***	0,00180***
Taille de l'entreprise			
<i>Très petite entreprise</i>			
Petite entreprise	0,185***	0,157**	0,223
Moyenne entreprise	0,160**	0,0688	0,412***
Grande entreprise	0,141**	0,116	0,190*
CSP			
<i>Aides familiaux</i>			
Cadre	0,474*	0,455	0,203
Employeur qualifié	-0,102	-0,244	-0,194
Manœuvre	-0,279	-0,335	-0,552
Patron	0,556*	0,527	0,240
Travailleur pour propre compte	-0,220	-0,306	-0,296
<i>Autres villes</i>			
Douala/Yaoundé	0,292***	0,223***	0,374***
Milieu urbain	0,00467	0,101*	-0,134*
Secteur formel	0,420***	0,387***	0,441***
Constant	9,626***	9,782***	9,793***
Sigma	0,298***	0,286***	0,352***
Rho	-0,650***	-0,887***	-0,795**
Observations	15,446	8,026	7,420

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Source : INS, EESI 2, 2010

La catégorie socio professionnelle n'a pas d'impact significatif sur la rémunération.

Exercer dans le secteur formel, toutes choses égales par ailleurs, engendre une prime de 42% de plus que dans le secteur informel. Cette prime est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

Le milieu de résidence en soit n'a pas un impact significatif, mais le fait de résider dans l'une des deux grandes métropoles, Douala où Yaoundé, fait une différence significative en termes de revenu.

Les coefficients associés à l'inverse du ratio de Mills sont tous deux significatifs. Ceci justifie de la prise en compte du biais induit par la sélection dans l'emploi.

3.3.3 Décomposition du salaire et évaluation de la discrimination

Le tableau 3.3 présente les résultats de la décomposition d'Oaxaca. Il en ressort que le différentiel de revenu entre les hommes et les femmes est significatif. Aussi, les deux composantes de ce différentiel sont significatives et la contribution de la discrimination à ce différentiel est de 25%, ce qui n'est pas négligeable. Toutes les variables utilisées pour le modèle contribuent significativement tant pour la partie expliquée que pour la partie attribuable à la discrimination.

Tableau 3.3 : Décomposition du différentiel de revenu entre hommes et femmes

Log (rev) Homme	10,45***
Log (rev) Femme	10,15***
Différence	0,292***
Expliqué	0,218***
Non expliqué	0,0742***
Observations	11 017

*** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1

Source : INS, EESI 2, 2010

A la fin de ce chapitre consacré à l'analyse économétrique des différences situationnelles entre les femmes et les hommes sur certains aspects du marché du travail notamment, l'accès à l'emploi et les revenus, il est à relever les résultats clés suivants :

La probabilité de travailler des femmes est inférieure à celle des hommes. L'âge influence positivement la probabilité d'exercer un emploi. Le niveau d'instruction dans l'ensemble et pour les hommes en particulier augmente la probabilité d'avoir un emploi. La probabilité d'exercer un emploi croît avec le statut de chef de ménage et relativement moins lorsqu'on est le conjoint du chef de ménage. La taille du ménage exerce un impact négatif sur la probabilité pour une femme d'obtenir un emploi. Le nombre d'enfants en bas âge influence négativement sur la probabilité pour un homme d'avoir un emploi. Plus nombreuse est la progéniture d'une femme en chômage, plus petite sont ses chances de trouver un emploi.

Les femmes gagnent en moyenne 15% moins que les hommes. La meilleure rémunération est offerte par le secteur du commerce chez les hommes et celui des services chez les femmes

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

A. Conclusion

L'étude avait pour objectif global d'analyser le marché du travail au Cameroun sous l'aspect genre. Plus spécifiquement, il s'agissait d'analyser les disparités entre les hommes et les femmes en matière d'indicateurs relatifs à la situation d'activité et aux conditions d'activité, d'identifier quelques facteurs explicatifs de ces différences et d'analyser les différentiels de revenus afin d'explorer une éventuelle discrimination.

Il se dégage de cette étude un certain nombre de conclusions. En général, il existe des disparités au détriment des femmes dans la participation au marché du travail ; ces disparités sont plus prononcées selon la zone géographique et les caractéristiques sociodémographiques.

Par ailleurs, les hommes consacrent la majeure partie de leur temps au travail rémunéré et aux loisirs, alors que les travaux ménagers non rémunérés occupent une grande partie du temps des femmes.

Le chômage est un phénomène non seulement urbain, mais plus visible au sein de la population féminine. Ce phénomène croît avec le niveau d'instruction tant chez les hommes que chez les femmes. Le réseau de relations familiales ou amicales, aussi bien chez les hommes que chez les femmes reste le principal mode de recherche de l'emploi. Le recours aux agences publiques et privées de placement reste marginal surtout chez les hommes. Les femmes en chômage ayant au plus le niveau d'instruction primaire ont une préférence pour l'emploi indépendant.

Les prétentions salariales des femmes en situation de chômage ne représentent que les trois quarts de celles des hommes. Même si le chômage perdure, le salaire minimum moyen acceptable des femmes représente les trois quarts de celui des hommes. Parmi les primo demandeurs d'emploi, les hommes sont relativement plus disposés à réviser leurs prétentions salariales alors que chez les chômeurs ayant déjà travaillé, ce sont plutôt les femmes qui sont davantage disposées à le faire.

Parmi les travailleurs du secteur formel, les hommes sont 2 fois plus représentés que les femmes tandis que dans les emplois du secteur informel, la situation inverse s'observe. Les emplois à haute rentabilité ou nécessitant une qualification professionnelle sont l'apanage des hommes, alors que ceux de subsistance et ne requérant pas de formation spéciale sont occupés par les femmes. Les emplois de niveau éminent (patrons et cadres) et ceux nécessitant une certaine technicité (employés qualifiés) concentrent les hommes tandis que ceux d'appuis (aides familiaux et apprentis) sont le lot des femmes.

Le mode de rémunération le plus courant chez les femmes est celui du bénéfice alors que chez les hommes, c'est le salariat. De plus, le salaire des hommes est 1,3 fois supérieur à celui des femmes dans le secteur formel et au moins 2 fois supérieur dans le secteur informel.

Le sous-emploi frappe beaucoup plus les femmes que les hommes. L'insécurité et l'inconfort dans l'emploi sont plus caractéristiques de la gente féminine.

Le dialogue social est encore un phénomène émergent au Cameroun. Néanmoins, les capacités des femmes en termes de culture syndicale, de lobbying et de plaidoyer sont plus faibles.

L'analyse économétrique de la discrimination par le revenu a révélé les principaux constats suivant :

La probabilité de travailler des femmes est inférieure à celle des hommes. L'âge a un impact positif sur la probabilité d'être un actif occupé. Ce résultat se justifie dans la mesure où d'une façon générale, l'âge est corrélé à l'expérience. L'expérience étant un critère important dans le processus de recrutement. Le niveau d'instruction dans l'ensemble et pour les hommes en particulier augmente la probabilité d'avoir un emploi.

La probabilité d'exercer un emploi augmente lorsqu'on est chef de ménage et augmente relativement moins lorsqu'on est conjoint du chef de ménage. La taille du ménage influence négativement sur la probabilité pour une femme d'avoir un emploi et le nombre d'enfants en bas âge impacte négativement sur la probabilité pour un homme d'avoir un emploi.

Les femmes gagnent en moyenne 15% moins que les hommes. Le niveau d'instruction du supérieur a un impact significatif sur la rémunération. Les individus ayant potentiellement les revenus les plus élevés sont ceux ayant un niveau d'études du secondaire 2nd cycle.

Lorsqu'une femme est en chômage, plus elle a des enfants, moins elle a des chances de trouver un emploi. Le secteur d'activité qui offre la meilleure rémunération est celui du commerce pour les hommes et celui des services pour les femmes.

B. Recommandations

Au regard des principaux constats ainsi relevés, l'étude suggère les recommandations suivantes :

- revisiter la législation en matière d'emploi de manière à encourager et à sécuriser l'emploi des femmes dans tous les secteurs de l'économie ;
- sensibiliser les femmes sur l'importance des activités syndicales ;
- promouvoir l'accès des femmes au crédit et à la terre ;
- sensibiliser les communautés nationale et internationale sur la situation des femmes en matière d'emploi en vue de la prise de mesures correctives ;
- encourager la scolarisation des filles afin d'améliorer leur statut sur le marché du travail particulièrement dans les zones d'éducation prioritaires ;
- sensibiliser les familles sur la nécessité de la socialisation non différenciée des enfants ;
- alléger la pénibilité des travaux agricoles des femmes par la mise à disposition de ces dernières, des outils améliorés ;
- intégrer la formation en entrepreneuriat dans les curricula scolaires.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANKER Richard (1997), « Ségrégation professionnelle hommes- femmes : les théories en présence » ; in *Revue internationale du travail*, vol. 136 (1997), n°3.

ANKER Richard (1986), «Inégalité entre hommes et femmes sur les marches urbains du travail dans le tiers monde » ; *BIT* (1986).

BECKER, G.S (1985), « Human capital, effort and the sexual division of labor », *Journal of labor economics*, 3, p.33- 58.

CAMBARNOUS François (1994), « Discrimination et le marche du travail: concept et coût», Centre d'économie de développement, Université Montesquieu-Bordeau IV-France.

CAMBARNOUS François (1997), « Discrimination sur le marche du travail urbain : le cas d'Abidjan en Cote d'Ivoire », Centre d'économie de développement, Université Montesquieu-Bordeau IV-France.

COTTON, J (1988), «On the decomposition of wage differentials», *Review of economics and statistics*, 70, p.236-243.

DOUMBIA S. et MEURS D (2003), « Quelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur moderne en Afrique ? l'exemple du Mali » ; in *Revue Internationale du Travail*, vol 142 (2003), n°3.

EL AYNAOUI Jean-Philippe (1998), « Participation, choix occupationnel et gains sur un marche du travail segmenté : une analyse appliquée au cas du Maroc », Centre d'économie du développement, Université Montesquieu-Bordeau IV-France.

HECKMAN, J. J (1976), «The common structure of statistical model of truncation, sample selection and limited dependant variable and a simple estimator for such models» *Annals of economic and social measurement*, vol. 5, n°4.

HECKMAN, J. J (1979), «Sample selection bias as a specification error», *Econometrica*, vol. 47, n°1.

INS (2006), « Enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun en 2005 », rapport principal phase 1 sur l'emploi.

MINPROFF (2011), Document de Politique Nationale Genre (2011-2020), p.21-23.

NELSON Julie A (1998), Travail, sexospécificité et dichotomie entre le social et l'économique ; in *Revue internationale du travail*, vol. 137 (1998), n°1.

OAXACA, R.L. (1973), «Male-female wage differentials labor markets», *International economic review*, 14 (3), p.693-709.

REIMERS, C (1983), «Labor market discrimination against hispanic and black men», *Review of economics and statistics*, 65, p.570-579.

ANNEXE

Annexe : Equipe de rédaction

Noms et Prénoms	Fonction
TEDOU Joseph	Directeur Général de l'INS
SHE ETOUNDI Joseph Guy Benjamin	Directeur Général Adjoint de l'INS
LIBITE Paul Roger	Chef de Département des Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS
FOMEKONG Félicien	Chargé d'Etudes Assistant au Département des Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS
TCHAKOUTE NGOHO Romain	Chargé d'Etudes Assistant à la Division de l'Informatique et des Banques de Données à l'INS
NGONO Ghislaine Marguerite	Chargé d'Etudes Assistant au Département des Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS
NZEUYANG Carine	Cadre au Département des Synthèses et des Analyses Economiques à l'INS
KAMGAING TADJUJE Nicolas	Cadre au Département des Statistiques Démographiques et Sociales à l'INS