



Organisation
internationale
du Travail



GENRE ET DIFFÉRENCES SALARIALES DANS LES EMPLOIS FORMEL ET INFORMEL AU CAMEROUN

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017
Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Genre et différences salariales dans les emplois formel et informel au Cameroun / Sous la direction de Benjamin Fomba Kamga ; Bureau international du Travail, Équipe d'Appui Technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale.

ISBN: 978-92-2-230913-9 (imprimé)
978-922-230888-0 (web pdf)

Enquête auprès des Entreprises Informelles du Cameroun / Bureau international du Travail, Équipe d'Appui Technique de l'OIT au travail

Economie informelle / entreprises / Recommandation de l'OIT / genre / disparité des salaires / emploi informel / Cameroun

Données d catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou après des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivantes : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Conception et graphisme par Optic Graphics, Afrique du Sud

Imprimé en Cameroun



TABLE DES MATIERES

Résumé exécutif	5
Résumé	7
1. Introduction	8
2. Formalité des emplois et égalités des genres sur le marché du travail : points de vue croisés des recommandations de l'OIT et de la réglementation camerounaise	9
3. Le cadre institutionnel : actions et effets.....	11
a. Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS)	11
3.2. Les autres institutions étatiques	14
a. Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)	14
b. Le Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique (MINJEC).....	15
c. Le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) et le Ministère de la Pêche et des Industries Animales (MINEPIA)	15
d. Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises de l'Economie Sociale et Artisanale (MINPMEESA)	16
e. Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) et le Ministère de la Femme et de la Promotion de la Famille (MINPROF)	17
3.3. Les partenaires sociaux	17
a. Les syndicats des travailleurs	17
b. Les organisations patronales	18
4. Revue de la littérature	18
5. Données et analyses descriptives	21
5.1. Données	21
5.2. Analyses descriptives de la formalité des emplois et du gap salarial.....	22
a. Genre et formalité des emplois	22
b. Analyse des gaps de salaires	24
6. Stratégie empirique	27
6.1. Equations de salaire.....	27
6.2. Les techniques de décomposition des écarts de salaire.....	28
7. Résultats et discussions.....	30
7.1. Les déterminants des salaires	30
7.2. Les décompositions des écarts de salaire	36
8. Conclusion et recommandations de politiques économiques	41
Bibliographie	45
Annexes.....	49

Résumé exécutif

Le marché du travail camerounais a été sujet à plusieurs chocs depuis les indépendances. A ce sujet, l'un des chocs les plus saillants est intervenu durant la crise économique entamée au milieu des années 1980. Sur cette période, la récession économique, les réformes mises en œuvre et les choix stratégiques des acteurs du marché du travail ont concomitamment participé au développement du secteur informel, dans lequel les femmes sont fortement représentées, et des emplois précaires, qui se distinguent par leurs rapports à la réglementation. C'est fort de ce contexte, que cette étude se fixe pour objectif de mettre en évidence l'influence de la formalité des emplois sur les salaires dans un marché du travail camerounais marqué par des disparités entre les hommes et les femmes.

Sont considérés comme employés informels tous les salariés qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale et qui ne bénéficient pas des congés annuels payés. Pour les employés qui avaient moins d'une année de travail au moment de la collecte des données, seul le critère d'affiliation à la sécurité sociale a été retenu. Le salaire qui a fait l'objet des différentes analyses intègre le salaire de base, les primes et les indemnités diverses dont bénéficient l'employé. Les données des enquêtes sur l'emploi et le secteur informel réalisées en 2005 et 2010 sont utilisées. Trois types d'analyses sont faites à partir de ces données : les comparaisons des salaires entre les hommes et les femmes des deux secteurs d'activité (formel et informel), les déterminants des équations des salaires des hommes et des femmes des deux secteurs et les analyses des écarts de salaire qui distinguent le secteur formel du secteur informel, les femmes du secteur formel et les hommes du secteur formel, les femmes du secteur formel et les hommes du secteur informel, les femmes du secteur formel et les femmes du secteur informel, les hommes du secteur formel et les hommes du secteur informel.

Au terme de ces analyses, différents résultats majeurs émergent :

- L'analyse du cadre institutionnel a permis de mettre en évidence les coûts qui découragent la formalisation des entreprises et des emplois, et les effets mitigés des institutions du marché du travail sur la formalisation des emplois et la réduction de la discrimination à l'égard des femmes.
- Les analyses descriptives ont permis de relever le rôle majeur du contrat écrit sur la formalité de l'emploi, la forte incidence des emplois informels dans le secteur des services ainsi que les disparités de représentation entre les hommes et les femmes dans les emplois formels.
- Les estimations des équations de salaire montrent que l'éducation, l'expérience, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et la localisation de l'entreprise sont des déterminants majeurs. Le rendement de l'éducation des femmes et de leur expérience est inférieure à celui des hommes quel que soit le secteur. Les rendements des différents déterminants du salaire sont plus faibles dans le secteur informel.



- Avoir un emploi formel et être un homme constituent deux sources de primes salariales sur le marché du travail camerounais en 2005 et 2010. Les hommes du secteur formel ont une prime salariale qui varie entre 18% et 21% par rapport aux femmes du même secteur. Ces primes salariales des hommes passent entre 30% et 42% lorsqu'on est dans le secteur formel.
- L'existence d'un phénomène de plancher adhésif à l'égard des femmes est mis en évidence en 2010 dans l'emploi informel.
- La contribution des facteurs inobservables à l'explication de la prime salariale relevée pour les hommes laisse entrevoir l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes.
- La transition d'un emploi informel vers un emploi formel permet de réduire voire d'annuler des écarts de salaire entre les hommes et les femmes.
- Ces principaux résultats nécessitent les actions suivantes :
- Une réforme du Code du travail qui institue le caractère écrit de tous les contrats de travail.
- Réduire les coûts de la formalisation. Premièrement La multiplication des centres de formalité et de création des entreprises ou d'immatriculation CNPS en les adossant aux communes. Deuxièmement en simplifiant les procédures d'identification et d'enregistrement des entreprises aux niveaux de ces communes.
- Prendre avantage des procédures spéciales liées aux acteurs du secteur des services (transport, tourisme, éducation, santé, communication, etc.) pour améliorer la formalisation des employés de ce secteur. De manière pratique, il s'agit par exemple d'adosser les éléments de la formalisation des emplois, notamment la CNPS, sur des éléments clés de procédure des acteurs de ce secteur. Ces facilités passent aussi par l'intermédiaire de certains acteurs clés et majeurs du secteur formel comme les sociétés collectrices de la TVA et/ou celles autorisées par le ministre des finances à faire certaines retenues à la source.
- Concevoir et diffuser un module de formation sur la formalisation de l'emploi.
- Renforcer la communication et la sensibilisation sur les discriminations à l'embauche et sur les salaires. Dans cette optique, la production d'un rapport national annuel qui permettra pour apprécier les évolutions dans la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail, est salubre.

Résumé

L'objectif de cette étude est de mettre en évidence les différences de salaires entre les emplois formel et informel, en tenant compte des disparités de genre sur le marché du travail camerounais. Dans cette optique, après une analyse des cadres réglementaire et institutionnel, et une revue de la littérature, cette étude a fait usage des données issues des enquêtes sur l'emploi et le secteur informel, de 2005 et 2010 et d'une stratégie empirique pour fournir des évidences. De manière spécifique, à partir de l'estimation des équations de gain et des techniques de décomposition de type Blinder-Oaxaca et quantile quelques résultats sont mis en lumière. D'abord, les équations de salaires estimées montrent que les caractéristiques du capital humain sont déterminantes dans l'explication de la formation des salaires non seulement pour les hommes et les femmes mais aussi dans les emplois formel et informel au Cameroun en 2005 et 2010. Ensuite, les décompositions de salaires ont permis d'identifier deux sources de primes salariales, premièrement le fait d'être engagé dans un emploi formel et puis le genre (homme). De plus, les résultats établissent que la prime salariale dont bénéficient les salariés engagés dans les emplois formels s'est renforcée entre 2005 et 2010. Enfin, bien que la prime salariale, mis en évidence pour les hommes engagés dans les emplois formel et informel, soit en partie expliquée par les différences dues aux caractéristiques, l'importance de la part inexpliquée laisse envisager l'existence d'une discrimination salariale à l'égard des femmes.

Mots-clés : emploi formel, genre, équations de salaire, techniques de décomposition, Cameroun.



1. Introduction

Depuis les indépendances, le marché du travail et les politiques économiques qui l'accompagnent, ont progressivement muté au Cameroun. Ainsi, avant la crise économique intervenue à partir de 1986, face à un marché du travail principalement agricole, l'Etat, par ses engagements multiples dans les secteurs productifs, apparaît comme le principal demandeur d'emploi et contribue à la mutation de la structure des occupations. Dans la seconde moitié de la décennie 80, les limites de cette action de l'Etat sont mises en évidence par la crise économique. Sous cette période, les exigences des ajustements structurels contraignent l'Etat à se désengager des activités productrices, à réduire son train de vie et à adopter un ensemble de mesures qui ont restructuré le marché du travail¹. Ces faits ont favorisé la montée du chômage qui est passé de 6% en 1976 à 24,6% en 1993 puis 18,2% en 1994. La réaction évidente des offreurs de travail face à cette montée du chômage et en absence d'une politique d'indemnisation des chômeurs, a été de développer des activités de survie, notamment dans le secteur informel. Ainsi, estimé à moins de 50% en 1987, la part des emplois dans le secteur informel a progressivement évolué pour s'établir au-dessus de 90% depuis le début des années 2000 (90,4% en 2005 et 90,5 % en 2010). Cette situation a principalement contribué

au renforcement des emplois salariés précaires qui se distinguent par leurs rapports à la réglementation du travail et dans lesquels les femmes sont fortement représentées comme travailleur à compte propre.

C'est fort de ce contexte, que cette étude envisage de mettre en évidence l'influence de la formalité des emplois sur les salaires dans un marché du travail camerounais marqué par des disparités entre les hommes et les femmes. Dans cette optique, cette étude s'appuie sur les rapports des entretiens effectués avec les responsables de plusieurs organismes et fait principalement usage des données des deux enquêtes sur l'emploi et le secteur informel réalisées au Cameroun en 2005 et 2010. Elle contribue à la littérature existante sur ces questions au Cameroun (Lachaud, 1996, Baye et al., 2016) en effectuant une analyse dans une dynamique temporelle (2005 et 2010), en distinguant la formalité de l'emploi de la formalité des entreprises et en se focalisant sur les salariés.

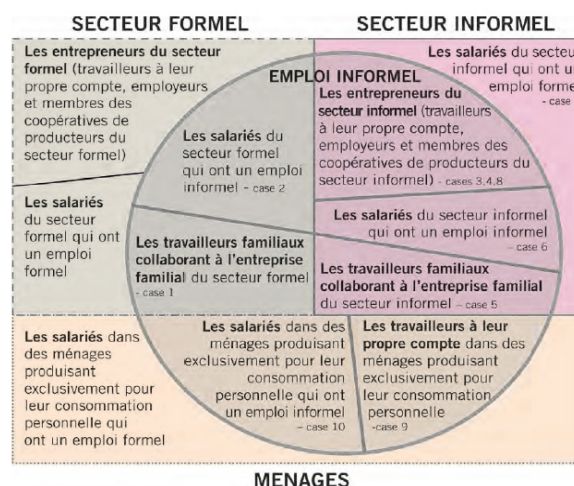
La suite de cette étude est réalisée comme suit. Les sections 2, 3 et 4 présentent respectivement le cadre réglementaire, le cadre institutionnel et la revue de la littérature. La section 5 est dédiée aux données et à l'analyse descriptive. La section 6 présente la stratégie empirique, la section 7 est réservée à la présentation et à la discussion des résultats et la section 8 conclut.

1 Il s'agit entre autres des réformes de flexibilisation du marché du travail entamé par le Code du travail mis en vigueur en 1992 et d'autres mesures mises sur pied dans les activités de l'Etat tels que : le gel des recrutements, la compression du personnel, la baisse des salaires, les fermetures ou les privatisations des entreprises publiques, avec des effets sur le personnel.

2. Formalité des emplois et égalités des genres sur le marché du travail : points de vue croisés des recommandations de l'OIT et de la réglementation camerounaise

Il appartient à la 17^{ème} Conférence des Statisticiens du Travail (OIT, 2003) d'avoir précisé le cadre conceptuel d'analyse de l'emploi informel. Du point de vue de la recommandation qui en a découlé, les salariés seront considérés comme porteurs d'emplois informels, lorsqu'ils sont engagés dans des relations de travail, qui selon la loi ou la pratique, ne sont pas assujettis à la législation du travail, ni à l'impôt sur le revenu, et qui ne bénéficient pas de protection sociale ni de prestations liées à l'emploi. Cette définition met en évidence le choix d'un ancrage légal pour apprécier l'informalité de l'emploi². Aussi, comme l'illustre la figure 1, l'emploi informel peut être identifié aux niveaux des ménages ou des secteurs institutionnels formel et informel.

Figure 2.1 : Ventilations des emplois informels dans les différents secteurs institutionnels



Source : Extrait de l'OIT (2013), P.46

En se référant aux législations du travail, l'approche de l'emploi salarié informel préconisée par l'OIT nécessite une analyse du Code du travail et de tous autres textes qui encadrent les relations de travail. Cette analyse est nécessaire pour identifier les facteurs qui déterminent la formalité d'un emploi.

Au Cameroun, le Code du travail adopté en 1992 régit les relations entre employés et employeurs en précisant l'ensemble des aspects qui rendent un emploi légal (formel).

Au regard de cette législation, l'emploi formel des salariés repose sur le respect de plusieurs critères allant de la validité (âge légal de travail, liberté des parties signant le contrat, etc.) et des caractéristiques de l'accord (type de contrat, durée, renouvellement, écrit ou non, etc.) qui noue la relation de travail, aux pratiques en termes de durée de travail (respect de la durée légale de travail), de salaire (respect du salaire minimum) ou de sécurité

² La définition de l'informalité est sujette à un débat entre l'approche légale et l'approche productive (De Soto 1989, Kanbur 2009, Fomba et al. 2014, Benjamin et Mbaye, 2012). La position de l'OIT a consisté dans un premier temps à unifier ces deux approches et à baser l'identification de l'informalité sur les critères de taille et d'absence d'enregistrement. Les évolutions de l'OIT (2003) assimilent l'informalité de l'emploi à celle de l'entreprise uniquement pour les auto-employés.



sociale ou d'autres prestations liées à l'emploi (congés payés, service médical et sanitaire, bulletin de paie, congés de circonstances, etc.). Sous cet angle, la formalité de l'emploi apparaît comme un phénomène multifactoriel et pose implicitement des difficultés de mise en place d'une mesure opérationnelle. C'est dans cette optique que l'OIT (2003) suggère qu'en raison de la diversité des situations d'emploi formel, les pays doivent retenir des critères pertinents en fonction des circonstances nationales³.

A l'analyse, la définition retenue par les enquêtes réalisées dans quelques pays en développement (Zambie, 2008 ; Inde, 2004-2005) retiennent comme employés informels, tous les salariés n'ayant pas accès à la sécurité sociale et/ou aux congés annuels payés⁴. Au regard du cadre législatif du travail et des similarités entre les structures des marchés du travail de ses pays et le Cameroun, cette étude retient également ces deux critères pour appréhender l'emploi formel chez les salariés.

En ce qui concerne le genre, l'ancrage réglementaire se trouve dans la déclaration universelle des droits de l'homme. Celle-ci va proclamer dans son article premier l'égalité des hommes en droits et devoirs. Son article 23 discute du droit au travail et dispose que : « *toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* ».

Ce principe d'égalité est à l'origine de la non-discrimination, liée au genre (sexe, la race, la couleur, le handicap, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale), notamment à l'embauche et dans les conditions de travail⁵. Le Cameroun a ratifié les deux conventions y afférentes (conventions n°100 et n°111) et les a introduites dans le Code du travail de 1992. De manière spécifique, l'article 2-1 du Code du travail dispose que le droit au travail est un droit fondamental. De plus, l'article 65-2 du Code du travail prône un salaire égal à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle. Le salaire ne doit pas être influencé par l'origine, le sexe, l'âge ou la confession religieuse. Par ces dispositifs, le cadre législatif du travail camerounais protège les employés contre les discriminations à l'embauche et de salaire imputables au sexe.

Le cadre réglementaire en matière de formalité des emplois et d'égalité de genre sur le marché du travail constitue le référent institutionnel pour les organismes en charge des politiques publiques sur ces questions et pour les autres acteurs qui accompagnent les actifs du marché du travail.

3 Cette recommandation, justifie alors la complexité à comparer les statistiques internationales sur l'emploi formel.

4 Pour une liste de ces définitions, voir le tableau a en annexe.

5 Voir les conventions n°100 et n°111 de l'OIT.

3. Le cadre institutionnel : actions et effets.

La question de la formalité des emplois salariés et du genre sur le marché du travail, tel qu'appréhendée dans cette étude, mobilise au premier chef le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS) qui a la charge de la préparation, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique et des programmes de l'Etat dans les domaines des relations professionnelles, du statut des travailleurs, et de la prévoyance sociale. A cette institution, il convient d'associer les autres organismes de l'état qui par leurs actions régaliennes ou sectorielles impactent le marché du travail et les partenaires sociaux qui interviennent dans la structuration des relations professionnelles. Les informations de cette section résultent non seulement d'une recherche documentaire mais surtout d'un ensemble d'entretiens effectué avec des responsables des institutions citées ci-dessus⁶.

a. Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS)

Dans ses missions, le MINTSS est en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de prévoyance sociale et assure la tutelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Dans la pratique, les services du MINTSS assurent le respect des conditions de travail, conduisent la politique anti-

discrimination⁷ et constituent l'un des recours compétents quand il existe des contentieux en matière d'emploi. De ce fait, ces services veillent au respect des droits aux congés payés et de l'affiliation à la sécurité sociale qui sont dus à l'employé et qui permettent d'appréhender la formalité de l'emploi.

L'action du MINTSS en matière de formalité des emplois constitue un coût, pour les entreprises et les employés, qui peuvent expliquer les pratiques frauduleuses observées sur ces dimensions de la réglementation⁸.

En ce qui concerne la sécurité sociale, qui est principalement gérée par la CNPS, l'appréciation des coûts imputables à l'employeur et à l'employé nécessite une analyse des régimes de la sécurité sociale. A la faveur du décret n°2014/2377/PM du 13 Août 2014, il existe deux régimes d'assurance à la CNPS : l'assurance obligatoire qui est exigée pour les travailleurs professionnels et domestiques et l'assurance volontaire qui est ouverte aux autres parties de la force de travail (auto-employés, étudiants, etc.).

Dans la pratique, dans le cadre de l'assurance obligatoire deux parcours sont envisageables pour l'adhésion après la phase de télé-immatriculation (pré-enregistrement sur internet). Le Premier consiste en une immatriculation de l'entreprise, suivie de l'immatriculation des employés par l'entreprise. Le second parcours est une immatriculation de

⁶ Voir tableau b en annexe la liste des institutions avec lesquelles nous avons effectué des entretiens.

⁷ C'est dans le cadre de cet objectif et dans la gestion du contentieux que le MINTSS peut agir en faveur de la discrimination salariale à l'égard des femmes. Toutefois, elle ne se traduit pas par l'existence d'une institution rattachée au ministère et complètement dédiée à cette question.

⁸ Il existe également des avantages au respect de la réglementation que nous n'exposerons pas ici.



l'employé par l'employeur qui déclare son contrat et l'entité qui utilise son travail à la CNPS.

Dans le premier parcours, l'immatriculation de l'employeur nécessite la production de pièces administratives suivantes : la carte de contribuable, la patente ou l'impôt libérateur, l'autorisation d'ouverture ou de création le cas échéant, la preuve de d'immatriculation au registre de commerce⁹. Les statistiques sur ces pièces montrent que plusieurs entreprises et employés sont de fait exclus de la sécurité sociale. En effet, d'après les données issues d'EESI (2010) moins de 21.06% des employeurs peuvent prétendre à une immatriculation à la CNPS pour défaut de carte de contribuable et/ou d'inscription au registre du commerce. Dans la même lignée moins de 14.42% des salariés exercent dans des entreprises qui disposent de pièces indispensables pour procéder à leurs immatriculations à la sécurité sociale. Par ailleurs, les résultats du Recensement Général des

Entreprises de 2009 (Rapport INS, 2010) soutiennent que les entreprises identifient les formalités administratives (35.2%) comme la quatrième principale barrière à l'entrepreneuriat. A cet effet, on peut identifier comme contrainte l'obtention de l'autorisation de création d'un établissement d'enseignement privé ou de tourisme qui nécessite en termes de formalités administratives des délais allant jusqu'à 105 jours¹⁰. Par ailleurs, les entrepreneurs identifient la législation du travail (8.1%) comme le huitième obstacle à leurs activités.

La production des pièces administratives citées et des autres éléments à verser au dossier d'immatriculation, dus à l'employeur, constituent des facteurs d'exclusion et engagent des coûts auxquels il convient d'ajouter les charges liées à la procédure d'immatriculation de l'employé. En cas de défaillance de l'employeur quant à la déclaration de l'employé, le décret du n°2015/2517 du 16 juillet 2015 prévoit que l'employé puisse directement se faire immatriculer auprès de la CNPS en produisant tous les documents requis pour cette opération et tous les éléments pouvant permettre d'identifier son employeur. Cette action de l'employé est rendue ardue par la complexité de cette procédure qui se distingue non seulement par la faible probabilité que ce dernier ait accès aux documents de l'entreprise ou dispose d'un contrat écrit¹¹ mais aussi par le fait que le travailleur s'expose à des mesures de répression de l'employeur.

9 La liste complète du dossier d'immatriculation de l'employeur est la suivante : (1) une demande d'immatriculation au fichier des employeurs fournie par la CNPS; (2) une photocopie des statuts ; (3) la patente ou l'impôt libérateur, ou la carte bleue (pour les employeurs du secteur routier) ; (4) la carte de contribuable ; (5) le plan de localisation signé du requérant ; (6) la liste du personnel permanent ou temporaire ; (7) une photocopie du certificat d'immatriculation au registre du Commerce ; (8) l'autorisation de création et d'ouverture pour les établissements d'enseignement privé et les établissements de tourisme ; (9) l'autorisation de création pour les GIC. La liste des pièces à fournir pour immatriculer un employé : (1) L'immatriculation à la CNPS de l'employeur ; (2) une demande d'immatriculation du salarié à la CNPS signée par l'employeur et chaque salarié ; (3) une photocopie de l'acte de naissance de salarié, de son conjoint et de ses enfants légitimes, le cas échéant ; (4) une photocopie de la carte de mariage, le cas échéant ; (5) une photocopie de la carte nationale d'identité du salarié.

10 Voir décret n°99/443/PM et le décret n°2008/3043/PM.

11 D'après les résultats de l'enquête EESI (2010) 20.3% des travailleurs disposent d'un contrat écrit.

Tableau 3.1 : Disponibilité de quelques pièces requises pour l'immatriculation CNPS

	Employés appartenant à une entreprise ayant au moins un salarié (%)			Employeurs (%)		
	Qui	Non	NSP*	Qui	Non	NSP*
Carte de contribuable	14.42	74.49	10.90	21.06	78.83	0.11
Registre du commerce	8.63	78.95	12.42	10.13	89.42	0.45

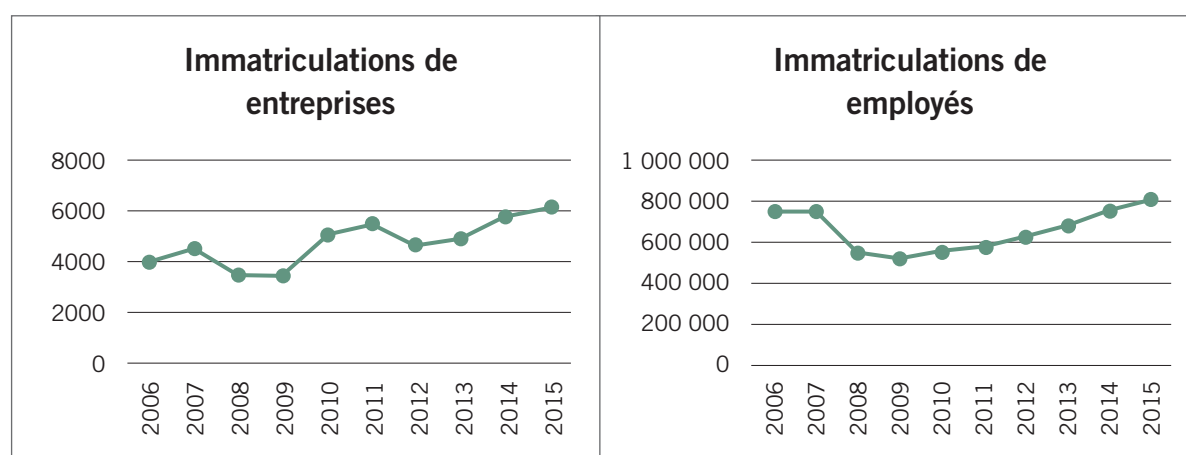
Source : Auteur à partir de EESI (2010)

Notes: *NSP = Ne Sait Pas

Au quotidien, après la souscription, l'employeur et l'employé se partagent la charge de la sécurité sociale. Plus précisément, le décret n°2016/072 du 15 février 2016 fixe les taux de cotisations et de rémunérations applicables à l'employeur équivalent à au plus 16.2% du salaire de base et ceux imputable à l'employé s'établissent à 4.2%. L'ensemble des coûts liés à la sécurité sociale et les évolutions réglementaires dans ce domaine expliquent les chiffres observables sur le graphique 1.

En effet, en dépit d'une amélioration considérable du nombre d'entreprises et d'employés immatriculés entre 2006 et 2015 (58813 employés et 2171 entreprises supplémentaires sur cette période) les taux d'immatriculation restent relativement faibles (3.85% en 2009 pour les entreprises, cette statistique s'établit à 11.68% en 2009 si l'on considère les entreprises ayant au moins un salarié, et 6.55% en 2010 pour les employés¹²).

Graphique 1 : Evolution des taux d'immatriculation CNPS



Source : Annuaire statistique de la CNPS.

12 Le taux d'immatriculation des entreprises est obtenu en rapportant le nombre d'entreprises immatriculées en 2009 sur le nombre total d'entreprise fournit par le recensement général des entreprises. Le taux d'immatriculation des employés représente le rapport entre le nombre de travailleurs immatriculés et le nombre d'employés fournis par EESI (2010).



En ce qui concerne les congés payés, les coûts pour l'employeur se déclinent en termes de charges liées au paiement du salaire de l'employé mis en congé et de son remplaçant, des coûts fixes et quasi-fixes liés au remplacement de ce dernier (charges liées au recrutement, à la formation, à la sécurité sociale, etc.).

3.2. Les autres institutions étatiques

a. Le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)

Le MINEFOP est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. De ce point de vue, il contribue à travers ses actions à la création d'emplois nouveaux ou à l'amélioration de la situation des actifs sur le marché du travail. Par ses actions, le MINEFOP exerce des effets notables sur la formalité des emplois et la réduction de la discrimination salariale à l'égard des femmes.

Dans le cadre de ses partenariats institutionnels on compte l'ensemble des administrations engagées sur les questions d'emploi à l'instar du MINTSS, de la CNPS ou du Centre de Formalité et de Création des Entreprises (CFCE). Il dispose sur le plan organisationnel, de plusieurs institutions et programmes, parmi lesquels le Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIASSI), le Fonds National de l'Emploi (FNE) ou le Centre pilote d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle

(COSUP), et l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (l'ONEFOP).

Dans la pratique si l'ONFEOP joue un rôle de veille et de conseil, les autres institutions et programmes du MINEFOP jouent un rôle opérationnel. Plus précisément, le COSUP s'attèle à orienter et à sensibiliser les actifs sur les opportunités de formation, le PIAASI agit en faveur des acteurs du secteur informel et le FNE a pour objectif de promouvoir l'emploi sur l'ensemble du territoire national à travers un ensemble de services opérationnels (intermédiation, formations et création d'activité).

Le PIAASI participe à la formalisation des entreprises en : (1) mettant à la disposition de promoteurs tous les éléments nécessaires pour exister dans le formel ; (2) discutant avec les bénéficiaires du programme des avantages liés à la formalisation, (3) mettant les bénéficiaires en relation avec le CFCE. A travers toutes ces actions, le PIAASI vise à opérer la mutation des entreprises du secteur informel vers le secteur formel. Toutefois, les responsables de ce programme indiquent que dans le cadre de leurs activités ils ne sensibilisent pas sur les discriminations salariales.

Des entretiens avec les responsables du FNE, il ressort que si les mesures d'appui en termes d'intermédiation participent principalement à la création d'emplois formels, les appuis à la création d'activité, notamment le Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER) ne développe pas de relations formelles avec les institutions en charge de la formalisation des emplois (MINTSS,

CNPS, etc.) et ne sensibilise pas les bénéficiaires sur la législation du travail¹³. Aussi, au plan général, il convient de noter qu'il n'existe pas au FNE une stratégie formelle d'insertion spécifique aux femmes.

b. Le Ministère de la Jeunesse et de l'Éducation Civique (MINJEC)

Dans ses missions, le MINJEC a la charge de l'insertion sociale des jeunes ruraux et urbains, de la promotion économique et sociale des jeunes et de leurs associations. Il suit les programmes gouvernementaux d'appui destinés à l'encadrement des jeunes en milieu urbain et/ou rural et exerce la tutelle sur les organismes relevant de son domaine de compétence notamment : le Service Civique National de Participation au Développement ; le Conseil National de la Jeunesse.

Le MINJEC gère en outre une panoplie de programmes en faveur de l'emploi des jeunes. Il s'agit entre autres du Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U) et du Projet d'Insertion Socio-Economique des Jeunes par la Création des Microentreprises de Fabrication du Matériel Sportif (PIFMAS). Ces deux appuis interviennent en termes de formation sociale et civique, de renforcement des capacités techniques, entrepreneuriales et managériales pour ceux qui sont déjà en activité. Ils soutiennent l'entrepreneuriat et l'emploi en octroyant des crédits à ceux dont les projets sont retenus.

Des échanges avec les responsables de ces programmes, il ressort que, Le PAJER-U et le PIFMAS mènent des actions pour la formalisation des emplois et des entreprises dans la mesure où ces appuis coopèrent avec les autres ministères afin d'obtenir des taux d'imposition préférentiels pour les micro-projets des jeunes bénéficiaires des financements. De plus, dans le cadre de la formation sociale et civique, les formateurs encouragent les jeunes à prendre connaissance du Code du travail et de la pertinence de la sécurité sociale. Aussi, lorsque le PAJER-U organise le comité de crédit, la CNPS est associée. Par ailleurs, le volet formation de ce programme a un module uniquement consacré à la création d'entreprise qui permet de les sensibiliser sur la réglementation en matière de création d'entreprise formelle. Aussi, dans le cadre de l'objectif inhérent à « la commercialisation des produits à l'échelle nationale et internationale », le PIFMAS incite les apprenants à formaliser les entreprises qu'ils devront créer au terme de l'appui.

En ce qui concerne la sensibilisation contre les discriminations à l'égard des femmes, le MINJEC utilise le cadre de l'éducation sociale et civique.

c. Le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER) et le Ministère de la Pêche et des Industries Animales (MINEPIA)

Le MINADER et le MINEPIA ont la charge de mettre en œuvre la politique agricole et de développement rural de l'Etat. Dans cette optique, ces

¹³ Néanmoins, les bénéficiaires participent à une formation sur la gestion des petites et moyennes entreprises durant laquelle ils sont sensibilisés sur les éléments du code du travail.



ministères ont élaboré et mis en œuvre un ensemble de programmes et projets parmi lesquelles l'Appui à la Formation Agropastorale (AFOP), le Programme d'Appui à la Maîtrise d'Ouvrages (AMO) ou le Programme d'Amélioration de la Compétitivité des exploitations Familiales Agropastorales (ACEFA).

Le programme AFOP a pour principal objectif de renforcer le capital humain agricole. Des échanges avec les responsables de ce programme, il ressort que les apprenants bénéficient d'un cours de droit d travail qui les sensibilise sur les critères de formalité des emplois et sont également entretenus sur les procédures de création des entreprises agricoles.

Le Programme ACEFA quant à lui a pour objectif d'accompagner les exploitations agricoles via des formations et des financements. Dans ce programme les préoccupations en termes de formalisation ou de discrimination salariale ne constituent pas des enjeux.

Le MINADER et le MINEPIA sont chargées de la mise en œuvre d'autres programmes et projet allant du renforcement des capacités techniques à l'insertion qui dans leur majorité ne conduisent aucune action en faveur de la formalisation des emplois ou des entreprises et ne sensibilisent pas sur les questions de discrimination salariale. On peut citer à cet effet le programme de Promotion de l'Entreprenariat Agropastoral des Jeunes (PEA-JEUNES), le Programme d'Investissement de Développement des Marchés Agricoles (PIDMA), le projet de Ferme Pilote de Riziculture Irriguée

d'Avangane (FPRIAC), Projet d'Appui à la Production et Diffusion du Matériel Végétal Cacao et Café (PPDMVCC) ou le Programme à d'Installation des Jeunes Agriculteurs (PAIJA).

d. Le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises de l'Economie Sociale et Artisanale (MINPMEESA)

Dans ses missions, le MINPMEESA a la charge du suivi de l'évolution du secteur informel et des études y relatives, de l'identification et étude des possibilités de formalisation des acteurs du secteur informel, de l'artisanat et des microentreprises, de l'élaboration de toutes mesures visant à favoriser l'information et la formation des acteurs du secteur informel. Pour mener à bien cette mission, le MINPMEESA c'est doté de quelques organes opérationnels tels que le Centre de Formalité de Création des Entreprises ou la Banque Camerounaises des PME (BCPME) qui sont des acteurs importants pour la création, la formalisation et l'accompagnement des entreprises au Cameroun. Il dispose également des programmes d'appui aux PME tels que le Programme d'Appui aux Petites et Moyennes Agricoles et Agro-Alimentaires (PAPMAA) ou le Programme d'Appui à la Création et au Développement des PME (PACD/PME). Les actions menées par ces programmes intègrent le CFCE et donc contribuent à la formalisation des entreprises. De plus, la procédure d'immatriculation à la CNPS facilitée par le CFCE permet d'envisager également la création d'emploi formel.

e. Le Ministère des Affaires Sociales (MINAS) et le Ministère de la Femme et de la Promotion de la Famille (MINPROF)

Le MINAS et le MINPROF portent principalement la politique gouvernementale en faveur des groupes vulnérables (handicapés, femmes, enfants, etc.). Dans le domaine, des actions de ces ministères, les informations récoltées sur le Programme d'Emploi des Jeunes défavorisés du MINAS ou des Maisons de la Femme du MINPROF, il ressort que la principale préoccupation de ces institutions est de favoriser l'insertion professionnelle de leurs cibles. De ce fait, les questions liées à la formalisation ne sont pas centrales. De plus, elles réclament effectuer des actions dans le but de réduire principalement les discriminations à l'insertion, en ciblant principalement les femmes et les autres groupes vulnérables.

3.3. Les partenaires sociaux

La loi reconnaît aux travailleurs et aux employeurs, sans restriction d'aucune sorte et sans autorisation préalable, le droit de créer librement des associations professionnelles. Le but de ces associations est l'étude, le développement et la protection de leurs intérêts notamment économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ainsi que le progrès social, culturel et moral de leurs membres (Code du travail, 1992). Ce principe de liberté a été posé par la convention (n°87) de l'OIT qui soutient qu'avoir des partenaires sociaux tels que les syndicats et les associations patronales est un indicateur de la cohésion sur le marché du travail.

a. Les syndicats des travailleurs

Sur le plan théorique, ces organisations ont une place prépondérante dans l'accompagnement des employés vers la formalisation et dans la lutte contre les discriminations à l'endroit des femmes.

Il ressort des entretiens réalisés avec ces syndicats que l'adhésion est simplifiée par le renseignement d'une fiche. Pour les syndicats qui couvrent uniquement les employés du secteur public les problématiques de la formalisation des emplois et la discrimination à l'égard des femmes sont peu courants. En effet, les responsables de ces syndicats soutiennent que l'application actuelle du Code de la fonction publique règle toutes ces préoccupations. Néanmoins, les questions telles que les revalorisations salariales, les promotions ou l'âge de départ à la retraite constituent le cœur des préoccupations.

La totalité des syndicats du secteur privé (07), ayant participé aux entretiens, affirme qu'ils sensibilisent leurs membres sur la réglementation, principalement à travers l'organisation des séminaires, des formations et des ateliers. Pendant ces différentes sessions, les formateurs présentent différents textes et lois inhérents au marché du travail, notamment le Code du travail et ses décrets d'application.

Concernant la gestion des conflits liés à la sécurité sociale, aux congés payés ou aux accidents de travail, 71,42% (5/7) des syndicats du secteur privé soutiennent qu'en premier recours il discute avec l'employeur et en cas d'insatisfaction il requiert l'intervention de l'inspection du travail. Par ailleurs, une minorité de ces

syndicats (3/11) mettent en œuvre des actions pour sensibiliser leurs membres sur les discriminations salariales à l'égard des femmes en organisant des séminaires sur la promotion de l'égalité. En outre, dans ces organisations syndicales les femmes représentent en moyenne 45% des effectifs avec au plus 40% de femmes qui sont délégués du personnel.

b. Les organisations patronales

Avec les employeurs, des entretiens n'ont pas été réalisés. Néanmoins, il convient de noter que les organisations patronales comme le Groupement Inter-patronal du Cameroun négocient avec les pouvoirs publics pour alléger les procédures et les coûts liés à la formalisation aussi bien des employés que des entreprises.

De l'analyse de ces différentes institutions du marché du travail, il ressort qu'il existe diverses actions qui peuvent avoir un impact sur la formalisation des emplois et l'éradication des discriminations envers les femmes. Cependant, les programmes publics qui interviennent généralement sur les volets techniques de la production font abstraction des questions de formalisation des entreprises et des emplois et ne sensibilisent pas les bénéficiaires sur la discrimination. En outre, les actions des partenaires sociaux, notamment des syndicats ne reposent pas sur une stratégie globale visant à trouver une solution à la formalisation des emplois ou à la discrimination, mais s'appuient sur des résolutions de ces problématiques au niveau de chaque syndiqué.

4. Revue de la littérature

L'analyse théorique des facteurs explicatifs des inégalités de salaire observables sur le marché du travail fournit les arguments qui permettent d'apprécier la distribution des revenus du travail en fonction du genre. De manière spécifique, les théories néoclassique et institutionnelle justifient les différences de salaire entre les hommes et les femmes en se démarquant à la thèse de la discrimination.

Dans la théorie néoclassique, le salaire, qui permet de réaliser l'ajustement entre l'offre et la demande de travail, dépend des caractéristiques individuelles et des emplois. La théorie des différences compensatrices s'inscrit dans cette logique et explique, dans un univers de concurrence parfaite, les écarts de salaires observés entre les hommes et les femmes sur le marché du travail par des différences de productivité ou des attributs non salariaux des emplois. Deux principales contributions balisent cette théorie, il s'agit de la théorie hédonique des salaires qui met en évidence l'influence des caractéristiques des emplois dans l'explication des différences de salaire observées (Rosen, 1974 ; 1986, Brown, 1980) et de la théorie du capital humain qui associe les écarts de salaires aux différences dans les compétences (Becker, 1964).

D'après la théorie hédonique des salaires, les différences dans les attributs des emplois des hommes et des femmes expliquent les inégalités de salaires. De manière spécifique, Rosen (1974, 1986) suggère que les mécanismes de la concurrence permettent aux hommes et aux femmes dont les préférences

sont hétérogènes de choisir les attributs des emplois qu'ils désirent occuper en fonction des différences de salaires. Dans ce contexte, le groupe qui choisit les conditions de travail défavorables (pénibilité, risque d'accident de travail, sécurité de l'emploi, etc.) bénéficie d'une prime salariale en compensation d'une désutilité plus importante. En d'autres termes, les employés reçoivent une prime salariale en dédommagement des conditions de travail qu'ils jugent défavorables alors qu'ils sont pénalisés pour des conditions de travail qu'ils jugent plus désirables. Par conséquent les disparités de salaire permettent d'égaliser les différences non salariales qui existent entre les emplois en assurant une égalité des satisfactions imputables aux emplois (Brown, 1980, Rosen, 1986).

La contribution de Becker (1964) quant à elle suggère que les différences de salaires entre les hommes et les femmes compensent les différences de productivité, entre ces deux groupes, que confère l'accumulation des compétences via les investissements en capital humain, notamment dans l'éducation ou dans la formation.

Les théories institutionnelles du marché du travail présentent principalement la segmentation entre les secteurs formel et informel comme la source de différences de salaires entre les hommes et les femmes¹⁴. Pour les tenants de cet argument, le marché du travail est constitué de deux secteurs qui interagissent imparfaitement (Smith,

2003). D'après Doeringer et Piore (1971), le secteur primaire ou formel se caractérise par des conditions de travail, des salaires, une stabilité des emplois, l'équité ou des possibilités de promotion, plus importants que dans le secteur secondaire (informel). Le cloisonnement entre les secteurs est maintenu par le fait qu'une expérience dans le secteur informel constitue un signal adverse pour l'accès à l'emploi dans le secteur formel. Dans ce contexte, les différences de salaires structurelles observées entre les sexes résultent d'une présence plus significative des femmes dans le segment informel du marché du travail.

L'argument de la discrimination se démarque des explications précédentes en suggérant que les différences de salaire entre les hommes et les femmes résultent d'un comportement des acteurs du marché du travail. Cette source d'inégalité de salaires entre les hommes et les femmes peut résulter d'un comportement irrationnel de l'employeur dans un marché du travail concurrentiel (Becker, 1957) ou de la latitude de dépenses discrétionnaires, rendues possible par les profits que les employeurs peuvent réaliser dans une structure de marché non concurrentielle (Heywood, 1987)¹⁵. D'autres arguments identifient les normes sociales ou la religion comme sources de discrimination salariale.

D'un point de vue empirique, la méta-analyse réalisée par Wershselbaumer et Wirles-ebmer (2005) identifiait que depuis 1960, seulement 3% d'études sur le gap de revenu du travail entre

14 A cet argument on associe également les explications qui s'appuient sur la ségrégation ou l'appartenance syndicale pour justifier les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

15 Heywood, J. (1987). Wage discrimination and market structure. *Journal of Post Keynesian Economics* 9: 617-628.



les hommes et les femmes faisaient usage des données africaines. Depuis lors, la littérature sur cette question, qui s'est enrichie, met en évidence l'existence d'inégalités de revenu du travail entre les hommes et les femmes salariés ou auto-employés en Afrique. Néanmoins, l'ampleur de ces inégalités a tendance à varier suivant les pays, le secteur institutionnel et le statut socioprofessionnel (salarié ou auto-employé). Ainsi, en Afrique du Sud, Ntuli (2007) montre que le gap salarial entre les hommes et les femmes c'est accru entre 1995-2004 et identifie un plancher adhésif, cependant pour Bhorat et Goga (2012) ces inégalités sont restées stables sur la période 2001-2007 et les résultats des décompositions suggèrent l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes. Normand et al. (2011), à partir des données des enquêtes 1-2-3 d'Afrique de l'Ouest, montrent que dans les zones urbaines environ 40% des différences de salaires hommes-femmes sont expliquées par caractéristiques individuelles. Cette différence est davantage importante dans le secteur informel. Pour Madagascar, Normand et al. (2010) montre que dans ce pays le gap salarial hommes-femmes est moins important dans le secteur public que dans le secteur privé. De plus pour ce pays, les auteurs mettent en évidence le rôle déterminant joué par la ségrégation dans l'explication du gap salarial entre les hommes et les femmes. Aussi, à partir d'un panel Normand et al. (2016) montre que pour Madagascar les femmes entrepreneurs ou salariés sont toujours financièrement pénalisés lorsqu'elles sont engagées dans le secteur informel.

Au Cameroun, après l'étude de Lachaud (1996), Baye et al. (2016) ont revisité les écarts de revenu du travail entre les hommes et les femmes à partir des données de 2005 et 2010. Les résultats de cette étude suggèrent que les femmes subissent une pénalité salariale. Plus précisément, les décompositions montrent que 64% des différences de revenu du travail entre les hommes et les femmes sont expliquées par les caractéristiques individuelles et du marché du travail. Toutefois, la décomposition quantile montre que la pénalité et la discrimination observées à l'égard des femmes ont tendance à diminué le long de la distribution des revenus du travail. Une importante limite de cette étude est de ne pas tenir compte de la segmentation du marché du travail camerounais qui a été établie par divers travaux (Lanot et Muller, 1997 ; Fomba, 2012). De plus, cette étude réalise une équation de salaire unique pour les entrepreneurs et les salariés, ce qui rend difficile l'analyse de la discrimination développée par les auteurs et l'observation d'un plafond de verre ou d'un plancher adhésif. Aussi, compiler les données des années 2005 et 2010 ne permet pas de conclure quant à l'évolution des écarts de revenus du marché du travail entre les hommes et les femmes dans le temps. Cette étude s'inscrit dans le prolongement de celle de Baye et al. (2016) en exploitant ces limites.

5. Données et analyses descriptives

5.1. Données

Les données utilisées dans cette étude sont issues des enquêtes nationales, sur l'emploi et le secteur informel (EESI), réalisées par l'Institut National de la Statistique (INS) en 2005 et 2010. Ces enquêtes sont principalement conçues pour l'analyse des questions liées à l'emploi et au secteur informel. Elles s'organisent autour de trois questionnaires et de deux phases (phase 1 et phase 2). Le questionnaire ménage collecte l'ensemble des informations sur les caractéristiques sociodémographiques et environnementales du ménage. Le questionnaire de la phase emploi (phase 1) renseigne sur le chômage, l'emploi et les conditions de travail des individus appartenant à la population active¹⁶. Cette phase permet d'analyser les problématiques d'emploi et sert de filtre à la seconde phase en permettant d'identifier les unités de production informelles (UPI).

Le questionnaire de la seconde phase (phase 2) quant à lui renseigne sur les caractéristiques des UPI identifiées à la phase 1. Plus précisément, cette phase permet d'appréhender les principales caractéristiques économiques et productives des UPI (production, valeur ajoutée, investissement, ressources humaines, financement), les contraintes primordiales rencontrées par les acteurs du secteur informel et les formes d'appui que les promoteurs de ces entreprises attendent des services publics.

Au Cameroun, les phases 1 de ces enquêtes couvrent respectivement 8450 et 8160 ménages en 2005 et 2010. Soit respectivement des tailles d'échantillon de 38599 et 34500 individus qui constituent une population active, dont la part occupée, âgée entre 15 et 65 ans, est répartie comme présentée dans le tableau 5.1. Ainsi, au Cameroun, en 2005 et 2010 la structure des actifs occupés ayant entre 15 et 65 ans est restée relativement stable avec un peu moins de 48 % de travailleurs engagés dans une relation d'emploi.

Tableau 5.1 : Statistiques sommaires des échantillons des différentes enquêtes

Unités statistiques \ Enquêtes	EESI (2005)	EESI (2010)
Nombre de ménages	8540	8160
Nombre d'individus	38599	34500
Nombre d'actifs occupés ayant entre 15 et 65 ans	14429	13044
Employés ayant entre 15 et 65 ans	6800 (47.13%)	6827 (47.66%)
Auto-employés ayant entre 15 et 65 ans	7629 (52.87%)	6217 (52.34%)

Source : Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

¹⁶ Cette population est considérée, par l'INS, comme l'ensemble des individus âgé de 10 ans et plus.



La typologie des emplois informels abordée dans cette étude nécessite une focalisation sur individus engagés dans une relation de subordination, notamment ceux ayant entre 15 et 65 ans. Le choix de ce groupe d'âge est motivé par le besoin de ne pas prendre en considération le travail des enfants et d'éviter l'analyse du marché du travail des personnes en âge de bénéficier d'une pension.

5.2. Analyses descriptives de la formalité des emplois et du gap salarial

a. Genre et formalité des emplois

Dans l'optique d'illustrer l'incidence et les disparités de genre en matière de formalité des emplois cette étude fait usage de quelques indicateurs d'analyse descriptive.

Premièrement, le tableau 5.2 met en évidence l'incidence de la formalité des emplois au Cameroun pour 2005 et 2010. L'analyse de ce tableau révèle que la proportion d'employés bénéficiant concomitamment d'une affiliation à la sécurité sociale et des congés payés est restée relativement stable sur les deux périodes et représente 10.14% des actifs occupés en 2010. Lorsqu'on analyse la distribution des hommes et les femmes dans les différents types d'emploi, il apparaît que sur chacune des deux périodes, la proportion d'hommes disposant d'emplois formels (13.11% en 2010) est plus importante que celle des femmes (6.77% en 2010). Cependant, les femmes sont structurellement plus concentrées dans le travail à propre compte informel.

Tableau 5.1 : Statistiques sommaires des échantillons des différentes enquêtes

Années Sexe	2005			2010		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Type d'emploi						
Employé formel	12.84	6.19	9.78	13.11	6.77	10.14
Employé informel	42.48	31.23	37.23	38.44	36.33	37.45
Propre compte formel	0.68	0.20	0.46	0.49	0.11	0.31
Propre compte informel	44.00	62.38	52.44	47.96	56.78	52.09

Source : Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

ne analyse de la distribution des employés en fonction du secteur institutionnel de leurs entreprises (formel ou informel) montre qu'il existe une importante corrélation entre la formalité de l'entreprise et la formalité des emplois. En effet, les chiffres (tableau 5.3) mettent en évidence que pour l'année 2005, 50.88% des employés du secteur formel bénéficiaient d'une sécurité sociale et des congés payés. Entre 2005 et 2010 cette proportion a augmenté de 22.3 points et s'établit à 73.18%. Par ailleurs, dans le secteur informel moins de 3% des emplois respectent les caractéristiques d'un emploi formel. Aussi, dans le groupe des femmes la fréquence relative des emplois formels dans chacun des secteurs institutionnels est supérieure à celle des hommes.

Le tableau 5.4 présente les fréquences inconditionnelles et conditionnelles d'accès à deux prestations liées à l'emploi, dans l'optique de mettre en évidence des interdépendances, entre les différentes dimensions de la formalité des emplois puis en contrôlant la forme du contrat de travail. Parmi les employés

affiliés à la sécurité sociale (SS), 92,83% bénéficient des congés payés (CP) en 2005 contre 80.90% en 2010, ce qui indique des probabilités conditionnelles plus importantes que les fréquences inconditionnelles (22.46% en 2005 et 23.77% en 2010). Ces statistiques mettent en évidence une importante corrélation entre les deux dimensions retenues pour appréhender la formalité des emplois. Il pourrait alors y avoir des effets d'entraînement entre ces critères. Ainsi, un employé bénéficiant déjà d'une de ces dimensions aurait plus de chance d'obtenir un autre avantage non salarial.

Le tableau 5.4 met également en évidence le rôle du contrat écrit sur les éléments de formalité de l'emploi retenus. Ainsi depuis 2005, avoir un contrat écrit augmente d'au moins 60% les chances d'avoir des congés payés ou d'avoir une sécurité sociale. Cette augmentation est plus importante chez les femmes. Ce résultat milite en faveur d'une réforme de la législation du travail qui retiendra la forme écrite du contrat de travail comme unique mode d'accord entre l'employeur et l'employé.

Tableau 5.3: Secteur Institutionnel et formalité des emplois

Années	2005						2010					
	Formel			Informel			Formel			Informel		
Type d'employés	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.	H	F	Ens.
Formel	56.53	70.05	50.88	0.20	0.16	0.18	71.34	77.69	73.18	2.48	1.72	2.12
Informel	43.47	29.95	40.12	99.80	99.84	99.82	28.66	22.31	26.82	97.52	98.28	97.88

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)



Tableau 5.3: Secteur Institutionnel et formalité des emplois

	2005					
	Ensemble		Hommes		Femmes	
	SS	CP	SS	CP	SS	CP
P (.)	22.46	24.47	25.38	27.82	17.38	18.64
P (.ISS=1)	100	92.83	100	91.83	100	88.74
P (.ICP=1)	84.90	100	83.42	100	95.35	100
P (.IContrat_écrit=1)	62.02	67.16	60.60	66.00	65.89	70.33

	2010					
	Ensemble		Hommes		Femmes	
	SS	CP	SS	CP	SS	CP
P (.)	23.77	24.02	28.63	28.87	17.16	17.42
P (.ISS=1)	100	89.90	100	89.02	100	91.57
P (.ICP=1)	88.72	100	88.07	100	90.17	100
P (.IContrat_écrit=1)	71.61	71.74	70.92	70.57	73.25	74.51

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

b. Analyse des gaps de salaires

L'engagement dans une relation de travail informelle n'est pas sans conséquence sur les résultats du marché du travail. En effet, il est possible de mettre en évidence l'effet de la formalité de l'emploi sur les salaires. Dans cette étude, le salaire mensuel fait référence au salaire de base augmenté des primes et des indemnités diverses issues de l'activité principale.

Le tableau 5.5 met en évidence des différences significatives et structurelles de salaires mensuelles à l'avantage des employés engagés dans un emploi formel. Au niveau agrégé, les différences de salaire mensuel représentent 98482.21

FCFA en 2010, soit un peu plus du triple du SMIG. Cette importante différence est atténuée lorsque l'analyse des écarts de salaire mensuel s'effectue en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. En effet, cette différence s'explique par le poids important des cadres (supérieur et moyen) dans les emplois formels (plus de 50%) et la concentration des hiérarchies inférieures (ouvrier et manœuvre) dans les emplois informels (plus de 90%). Une analyse en fonction du genre suggère que ces écarts moyens de salaires entre les employés formels et informels sont plus importants entre les hommes en 2005. Ce constat est également valable pour les femmes en 2010.

Tableau 5.5 : Différences de salaires mensuel entre les employés formels et informels

	2005			2010		
	Informel	Formel	Différence*	Informel	Formel	Différence*
Salaire mensuel	49245.81	142.394.00	-93148.15***	53943.32	152425.5	-98482.21***
Salaire Hommes	52525.45	149640.7	-97115.2***	57739.09	161630.5	-88855.9***
Salaire Femmes	39119.63	124412.7	-85293.0***	43116.6	131972.6	-103891***
Fem.formel/ H. Inf.μ	52525.45	124412.7	-71887.2***	131972.6	57739.09	-71182.4***
F.Inf/H.formelμμ	39119.6	149640.7	-110521***	43116.61	161630.5	-118513***
Cadre	169526.2	184119.9	-14593.7***	129951.9	195795	-65843.13***
Ouvrier	48885.58	95233.17	-46347.59***	56853.83	108287.3	-51433.52***
Manœuvre	30805.9	43478.1	-12672.2 ***	37960.8	55881.77	-17920.97***

Source: Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Note : * il s'agit de la différence entre le salaire moyen dans l'emploi informel et le salaire moyen dans l'emploi formel. μ Il s'agit d'une ligne qui effectue la différence des salaires moyens entre les femmes ayant des emplois formels et les hommes engagés dans des emplois formels. μμ μ il s'agit d'une ligne qui effectue la différence des salaires moyens entre les femmes ayant des emplois informels et les hommes engagés dans des emplois formels. *** Différence significative à 1%. CSP= Catégorie socioprofessionnelle.

L'analyse des évolutions des différences de salaires entre 2005 et 2010 montre que sur la période 2005-2010, les gaps de salaires mensuels entre les employés formels et informels ont augmenté. D'une part cette évolution s'explique par le renforcement des écarts de salaires entre les cadres engagés dans les emplois formels et informels. D'autre part, elle est accentuée par l'augmentation des écarts moyens entre les femmes (accroissement de 17.90% de la différence mensuelle), mais est atténué par un léger recul des écarts moyens de salaire entre les hommes.

Tableau 5.6 : Evolution des gaps de salaires mensuel Informel-Formel entre 2005 et 2010

	2005	2010	ΔGap
Ensemble	-93148.15	-98482.21	5.42%
Hommes	-97115.2	-88855.9	-9.30%
Femmes	-85293.0	-103891	17.90%
Cadre	-14593.7	-65843.13	77.84%
Ouvrier	-46347.59	-51433.52	9.89%
Manœuvre	-12672.2	-17920.97	29.29%

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)



L'évolution des gaps de salaire entre les hommes et les femmes dans les secteurs formel et informel entre 2005 et 2010 exhibe une persistance du gap de salaire mensuel, qui augmente au fur et à mesure que l'on décroît dans l'échelle des catégories socioprofessionnelles. Ce résultat peut s'expliquer par le renforcement des différences en termes de temps moyen de travail entre les hommes et les femmes entre 2005 et 2010, notamment dans le secteur formel.

Ces différentes analyses statistiques suggèrent d'effectuer des analyses qui tiennent compte de la segmentation du marché du travail et de l'existence des disparités salariales entre les hommes et les femmes. En d'autres termes, elles suggèrent d'une part d'apprécier la formalité de l'emploi comme le facteur observable de cloisonnement du marché du travail et d'autre part, elles marquent l'intérêt d'une approche en fonction du genre.

Tableau 5.7 : Evolution des gaps de salaires mensuel hommes-femmes entre 2005 et 2010

	2005	2010	Δ Gap
Formel	25228	29657.9	17.56%
Informel	13405.82	14622.49	9.08%
Cadre	38040.09	49113.09	22.46%
Manœuvre	5880.848	9631.014	38.94%
Ouvrier	5656.262	12531.31	54.86%

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

6. Stratégie empirique

6.1. Equations de salaire

Afin de mettre en évidence, les différentiels de salaires sur le marché du travail camerounais sous l'angle du genre et de la formalité des emplois, il convient au préalable de procéder à l'estimation des équations de gain. Dans cette optique, les équations de gains dérivées de celle de Mincer (1974) sont estimées, pour chaque forme d'emploi en fonction du genre, par la technique des moindres carrés ordinaires (MCO). Dans la pratique, l'estimation des équations de salaire sur différents groupes d'actifs du marché du travail est sujette à deux potentiels biais de sélection. Le premier biais est issu du fait que les informations sur les salaires sont observées uniquement pour les individus qui ont un emploi salarié. Or, avoir un emploi salarié est une caractéristique qui pourrait être distribuée, ni de façon aléatoire, ni équitablement au sein de la population active. Le second biais résulte du fait que l'affectation à une forme d'emploi n'est pas exogène et les salariés n'ont pas la même probabilité d'être affectée dans chaque type d'emploi (Davia et Hernanz, 2004).

Dans ce contexte, l'étude fait usage dans un premier temps de la procédure en deux étapes de Heckman (1976) pour corriger le premier biais de sélection, notamment pour l'estimation de l'équation de salaire incluant toutes les formes d'emploi. La première étape consiste à estimer un modèle probit de participation au marché du travail et d'obtenir les termes de correction. La seconde étape consiste

à estimer par la méthode des MCO les équations de gain augmentées des termes de correction. Par ailleurs, afin d'assurer la convergence des écarts type estimés des paramètres, l'étude fait usage de la technique des *bootstrap*¹⁷.

Concernant le second biais de sélection, une option pour corriger ce problème consiste à faire usage de la forme généralisée de la procédure de Heckman qui a été proposée par Lee (1983). En effet, cette technique permet de corriger le potentiel biais, sur les coefficients estimés des équations de gain, imputable au fait que l'affectation dans une forme d'emploi ne s'effectue pas de façon aléatoire. Sur ce point, l'estimation des équations du logarithme des salaires est basée sur les spécifications économétriques suivantes :

$$Y_{ij}^{k*} = \alpha_j' Z_i + \mu_{ij} \quad [1]$$

$$\ln W_{ij}^k = \beta_j' X_i + \varepsilon_{ij} \quad [2]$$

La première spécification est un modèle logit multinomial¹⁸ ayant quatre modalités

17 En effet, augmentée l'équation de salaire des ratios de Mills inversés aboutit à des écarts type non convergents.

18 L'estimation d'un modèle logit multinomial pose implicitement le problème de l'indépendance des états non pertinents. Toutefois, comme le soutient Bourignon et al. (2007) la correction du biais de sélection à partir du modèle logit multinomial constitue une option raisonnable à opposer aux autres modèles multinomiaux lorsqu'on cherche à estimer un effet sur une population donnée plutôt qu'à estimer le processus de sélection de cette population. Cela semble même se vérifier lorsque l'hypothèse d'indépendance des états non pertinents est largement malmenée. Puisque nous nous intéressons essentiellement aux résultats de la seconde étape, nous pouvons ainsi choisir le logit multinomial.

(les non-participants, les employés formels, les employés informels et les auto-employés). Dans la spécification [1], la matrice Z inclut des variables de contrôle (l'âge, le statut matrimonial, niveau d'éducation, la religion, le niveau d'éducation, le milieu de résidence) et des variables d'exclusion¹⁹ (la relation avec le chef de ménage, le ratio de dépendance du ménage et le taux de chômage régional). L'estimation de ce modèle permet d'obtenir des termes de correction ($mills_{ij}$) à partir de la probabilité P_{ij} estimée que l'actif i travaille dans le secteur j . Ces termes de corrections, obtenues par la méthode de Lee (1983)²⁰, sont par la suite introduits dans les équations de salaire spécifiées dans l'expression [2]. Dans cette spécification $\ln W_{ij}$ est le logarithme du salaire mensuel de l'individu i dans l'emploi j (formel ou informel), k représente le sexe²¹ et X est un vecteur de variables explicatives²² incluant les facteurs sociodémographiques (nombre d'années d'éducation, expérience, statut matrimonial) et les caractéristiques des emplois (nombre d'heures de travail, le secteur d'activité, taille de la firme,

catégorie socioprofessionnelle et la régularité de l'emploi). Dans la suite, les équations de salaire estimées avec et sans correction de la sélection sont proposées dans l'optique de pouvoir comparer les résultats avec les études existantes.

6.2. Les techniques de décomposition des écarts de salaire

Dans l'optique de mettre en évidence et de décomposer les différents écarts de salaires, cette étude fait au préalable usage de la méthode de Blinder (1973) et Oaxaca (1973). Elle permet de décomposer les gaps de salaire en distinguant les parts qui sont imputables aux biais de sélection, à la distribution des caractéristiques des employés et des employeurs de celles dues aux différences de rendements existants entre les emplois formels et informels ou entre les hommes et les femmes. Dans la littérature, la part du gap de salaire expliquée par les différences de rendement est qualifiée d'injustifiée et assimilée à la discrimination lorsque l'analyse oppose les hommes et les femmes.

Pour deux groupes A et B, la spécification de la décomposition de Blinder-Oaxaca est donnée par la relation suivante :

$$\overline{\ln w_B} - \overline{\ln w_A} = b^B (\overline{X_B} - \overline{X_A}) + (b^B - b^A) \overline{X_A} \quad [3]$$

Dans l'expression [3], b^A et b^B sont les coefficients estimés obtenus à partir des fonctions de gain précédemment spécifiées, $\overline{X_B}$ et $\overline{X_A}$ sont les caractéristiques moyennes des groupes A et B, $\overline{\ln w_B}$ et $\overline{\ln w_A}$ sont les salaires moyens estimés de chacun des groupes.

19 Ces variables sont indispensables pour l'identification du modèle. Elles sont également utilisées dans la procédure de Heckman. Néanmoins, considérant le débat sur les variables d'exclusion, l'étude présente simultanément les résultats avec et sans correction de la sélection.

20 Malgré les limites identifiées à cette méthode, Bourignon et al. (2007) montrent à partir de simulations de Monte-Carlo que cette méthode est adaptée pour les très petits échantillons. Par conséquent, elle reste valable étant donné des échantillons construits sur les critères emploi et genre.

21 Une estimation ne tenant pas compte de ce facteur sera au préalable effectué.

22 Le tableau c présenté en annexe revient sur la définition de chacune de ces variables. Les tableaux d et e de l'annexe fournissent les statistiques descriptives.

Dans cette expression le premier terme exprime la contribution, au gap de salaire observé, imputable à la différence entre les caractéristiques et le second terme indique la contribution, à l'écart de salaire observé, due aux différences des rendements des caractéristiques.

La spécification de l'expression [3] suppose que le groupe B constitue la référence (groupe non discriminant). Cependant, dans la littérature il n'existe pas de consensus sur le choix du groupe de référence (Reimers, 1983 ; Cotton, 1988 ; Neumark, 1988, Oaxaca et Ransom, 1994). En effet, les résultats de la décomposition sont souvent sensibles au choix de la méthode de détermination du coefficient non discriminant. Toutefois, dans cette étude nous faisons le choix de la stratégie proposée par Neumark (1988) en tenant compte de la suggestion de Jann (2008)²³. Cette orientation permet de spécifier l'expression [3] comme suit :

$$\overline{\ln w_B} - \overline{\ln w_A} = b^*(\overline{X_B} - \overline{X_A}) + [(b^B - b^*)\overline{X_B} + (b^* - b^A)\overline{X_A}] \quad [4]$$

Dans cette expression, b^* est le facteur non-discriminant obtenu via la méthode de Neumark (1988).

23 Cet auteur précise que l'usage de la méthode de Neumark (1988) ou de Oaxaca et Ransom (1994) peut aboutir au transfert d'une partie du gap expliquée par les rendements des caractéristiques dans la part imputable aux facteurs observables. Dans l'optique de résoudre ce potentiel problème, l'auteur recommande d'obtenir l'estimation du coefficient non-discriminant à partir de l'estimation d'une fonction de gain globale incluant une variable indicatrice des groupes dont l'écart des valeurs moyennes est décomposé.

Une limite majeure reconnue à la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca tient au fait qu'elle se focalise uniquement sur la décomposition des écarts de salaire au niveau de la moyenne, ignorant de ce fait l'influence différente que les caractéristiques ou les rendements peuvent avoir le long de la distribution des salaires. De plus, la méthode de Blinder-Oaxaca ne permet pas de mettre en évidence l'existence d'un plafond de verre ou plancher adhésif.

L'analyse de la décomposition sur l'ensemble de la distribution des salaires a fait l'objet de nombreuses recherches ces dernières années²⁴, dont les contributions permettent de résoudre les limites identifiées à la méthode de Blinder-Oaxaca. Dans ces développements, les contributions basées sur les techniques de décomposition quantiles sont déterminantes (Gosling et Meghir, 2000 ; Machado et Mata, 2005 ; Melly 2005 & 2006). Ces méthodes de décomposition s'appuient sur les régressions quantiles qui sont moins sensibles aux valeurs aberrantes et procurent des valeurs estimées plus robustes en cas d'absence de normalité des résidus (Koenker et Basset, 1978) ou en présence d'hétéroscedasticité (Deaton, 1997).

Dans cette étude, nous faisons usage de la méthode de proposée par Machado et Mata (2005) qui est basée sur l'absence de problèmes de sélection et d'autres formes d'endogénéité (Machado, 2011). En effet, la correction de la sélection reste complexe dans le cadre de la

24 Voir Fortin, Lemieux et Firpo (2011) pour une revue de la littérature.



décomposition quantile²⁵ et n'échappe pas au débat sur la validité des instruments. De ce fait, l'étude n'a pas traité des problèmes de sélection pour cette forme particulière de décomposition. Toutefois, étant donné la relative stabilité des résultats mêmes après correction de la sélection dans les décompositions de Blinder-Oaxaca, nous restons confiants face aux résultats de l'approche quantile. De plus, ce choix offre la possibilité de comparer les résultats de cette étude avec ceux d'autres travaux.

7. Résultats et discussions

7.1. Les déterminants des salaires

Dans l'optique de mettre en évidence les facteurs qui expliquent la formation et les différences de salaires suivant le genre dans les différents types d'emploi, plusieurs spécifications ont été estimées pour les années 2005 et 2010 sur des échantillons d'individus ayant un salaire strictement positif.

Les tableaux 7.1 ; 7.2 et 7.3 consignent les résultats des régressions des logarithmes du salaire mensuel pour les hommes et les femmes, sur les deux années d'analyse, suivant que l'on distingue la formalité de l'emploi ou non. Les estimations présentées reprennent les résultats avec et sans contrôle de la sélection. Sur cette série de résultats, à l'analyse des statistiques de Wald, il se dégage que l'ensemble des modèles estimés sont globalement significatifs au seuil de 1%. De plus, les coefficients de détermination sont dans la lignée de ceux généralement obtenu sur les études du marché du travail au Cameroun (Baye et al., 2016 ; Fomba et al., 2016 ; Lachaud, 1996).

Le tableau 7.1 met en évidence les résultats, des équations de salaire sans distinction du type d'emploi, obtenus par les méthodes des MCO et de Heckman. Premièrement, il apparaît que tous les termes de correction (Mills) sont négatifs et significatifs. Par conséquent, pour les actifs du marché du travail, en 2005 et 2010, les caractéristiques inobservables qui affectent positivement

²⁵ Toutefois, il existe certains travaux qui abordent désormais cette question dans le cadre de la décomposition quantile. Il s'agit entre autres des travaux de Albrecht et al., 2009 ; Nicodemo, 2009 ; Chzhen, Mumford et Nicodemo, 2012.

la probabilité de participer au marché du travail influencent négativement leurs salaires. Dans les différentes régressions, il ressort que, pour les différentes années, les caractéristiques du capital humain contribuent significativement à la formation des salaires des hommes et des femmes. De manière spécifique, une année d'éducation supplémentaire accroît le logarithme du salaire mensuel des hommes et des femmes de respectivement 0.054 et 0.091 en 2010. Les rendements de l'éducation exhibent une légère baisse entre 2005 et 2010 qui peuvent s'expliquer par l'augmentation de 8 points du taux de salarisation²⁶ entre ces deux périodes (INS, 2011). Aussi, pour les hommes et les femmes et sur l'ensemble des estimations, l'expérience influence positivement, significativement et à taux décroissant le logarithme du salaire mensuel. La baisse des rendements de l'expérience peut trouver également une justification dans la croissance du taux de salarisation.

Par ailleurs, dans la lignée des résultats de Normand et al. (2010) dans les pays en voie de développement ou de Korenman et Neumark (1992) dans les pays développés le statut matrimonial influence significativement les salaires. Toutefois, cet impact est sujet à caution car le coefficient de cette variable peut être entaché d'endogénéité. Mais, l'intérêt de cette variable est de rationaliser l'estimation des coefficients, tel que celui de l'expérience, quand on sait que les individus en couple peuvent être confrontés à des interruptions de carrière relatives par exemple à la maternité.

Les variables liées à la demande de travail contribuent également de manière significative à la formation des salaires pour les hommes et les femmes au Cameroun. Ainsi, sur l'ensemble des années, comparé aux individus engagés dans le secteur primaire, les travailleurs exerçant dans les secteurs des services, du commerce ou de l'industrie engrangent un meilleur salaire. De plus, les salaires ont tendance à croître avec la taille de l'entreprise et à décroître au fur et à mesure que l'on décroît dans l'échelle des catégories socioprofessionnelles. Aussi, avoir un emploi permanent (régulier) exerce uniquement un impact positif et significatif sur le salaire des hommes. Ce résultat renforce celui de O'Connell et Gash (2003) pour la Suède.

Les tableaux 7.2 et 7.3 quant à eux mettent en évidence les équations estimées des salaires des hommes et des femmes respectivement dans les emplois formels et informels. Les résultats faisant usage de la méthode de correction de Lee (1983)²⁷ sont précédés des résultats obtenus sans correction de la sélection. L'analyse des termes de correction du tableau 7.2 indique que, la sélection dans l'emploi formel est pertinente pour les hommes et les femmes en 2005. Les signes positifs et significatifs de ces termes de sélection suggèrent que les caractéristiques inobservables qui déterminent positivement la probabilité de s'engager dans un emploi formel en 2005 exercent aussi une influence positive les salaires. L'analyse des termes de correction du tableau 7.3 suggère que la sélection dans l'emploi informel est uniquement pertinente pour les

26 C'est le rapport entre le nombre de salarié et la population active occupée.

27 Pour les résultats des équations de sélection voir les tableaux j et k en annexe.



hommes en 2005. Plus précisément, le signe négatif et significatif du coefficient de *Mills* indique que les facteurs inobservables qui affectent positivement la probabilité d'obtenir un emploi informel impactent négativement le salaire des hommes en 2005.

L'analyse des estimations relatives à l'emploi formel montre que les indicateurs du capital humain sont déterminants dans la formation des salaires de ce type d'occupation au Cameroun en 2005 et 2010. Contrairement aux résultats de la régression groupée qui indiquait l'importance de plusieurs facteurs liées à la demande de travail, les résultats des équations de salaire estimées pour l'emploi formel permettent de retenir principalement la catégorie socioprofessionnelle comme un facteur explicatif de la disparité des salaires dans les groupes d'hommes et femmes.

Les résultats des régressions effectuées pour les emplois informels retiennent la majorité des déterminants précédemment identifiés. Mais il importe de noter la faible pertinence de la catégorie socioprofessionnelle dans l'explication du niveau de salaire qui peut trouver une explication dans le fait que les emplois informels sont généralement observables dans les entreprises de petites tailles qui se caractérisent par de faibles niveaux hiérarchiques.

Tableau 7.1 : Equations de salaire groupées (sans distinction du type d'emploi) et estimées par sexe au Cameroun en 2005 et 2010

VARIABLES	2005				2010			
	MCO		Heckman		MCO		Heckman	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Education	0.074*** (0.003)	0.119*** (0.007)	0.073*** (0.003)	0.114*** (0.008)	0.055*** (0.005)	0.100*** (0.008)	0.054*** (0.005)	0.091*** (0.009)
Expérience	0.043*** (0.006)	0.069*** (0.007)	0.042*** (0.006)	0.067*** (0.007)	0.032*** (0.008)	0.065*** (0.014)	0.031*** (0.007)	0.061*** (0.015)
Expérience ² /100	-0.056*** (0.020)	-0.126*** (0.023)	-0.054*** (0.019)	-0.126*** (0.022)	-0.073*** (0.028)	-0.120** (0.053)	-0.074*** (0.026)	-0.121** (0.056)
Milieu urbain	0.240*** (0.026)	0.239*** (0.051)	0.228*** (0.027)	0.224*** (0.055)	0.205*** (0.038)	0.190** (0.076)	0.187*** (0.042)	0.173** (0.076)
En couple	0.286*** (0.025)	0.106** (0.043)	0.226*** (0.030)	0.105** (0.044)	0.258*** (0.035)	0.089* (0.049)	0.208*** (0.046)	0.100** (0.051)
Emploi permanent	0.169*** (0.051)	0.210 (0.138)	0.150*** (0.049)	0.207 (0.138)	0.335*** (0.076)	0.250 (0.172)	0.324*** (0.075)	0.206 (0.165)
Temps de travail	0.007*** (0.001)	0.010*** (0.002)	0.006*** (0.001)	0.009*** (0.002)	0.006*** (0.001)	0.005*** (0.002)	0.006*** (0.001)	0.006*** (0.002)
Secteur d'activité								
<i>Primaire</i>								
Industrie	0.356*** (0.057)	0.778*** (0.135)	0.365*** (0.062)	0.775*** (0.132)	0.658*** (0.101)	0.770*** (0.257)	0.617*** (0.101)	0.697*** (0.268)
Commerce	0.230*** (0.068)	0.735*** (0.145)	0.228*** (0.072)	0.741*** (0.144)	0.531*** (0.110)	0.869*** (0.259)	0.477*** (0.111)	0.759*** (0.275)
Services	0.197*** (0.057)	0.783*** (0.109)	0.200*** (0.063)	0.778*** (0.115)	0.454*** (0.101)	0.681*** (0.252)	0.405*** (0.104)	0.593** (0.268)
CSP								
<i>Cadre</i>								
Ouvriers	-0.270*** (0.040)	-0.176*** (0.062)	-0.272*** (0.040)	-0.175*** (0.057)	-0.389*** (0.055)	-0.201*** (0.061)	-0.387*** (0.060)	-0.201*** (0.061)
Manœuvres	-0.407*** (0.050)	-0.389*** (0.080)	-0.409*** (0.050)	-0.402*** (0.083)	-0.546*** (0.069)	-0.529*** (0.086)	-0.542*** (0.073)	-0.545*** (0.086)
Taille de la firme								
<i>Moins de 10 pers.</i>								
11-20	0.238*** (0.042)	0.367*** (0.083)	0.231*** (0.045)	0.365*** (0.082)	0.307*** (0.060)	0.198** (0.098)	0.295*** (0.056)	0.208** (0.101)
21-50	0.404*** (0.038)	0.650*** (0.086)	0.402*** (0.038)	0.652*** (0.081)	0.338*** (0.047)	0.436*** (0.061)	0.327*** (0.045)	0.422*** (0.063)
+50	0.581*** (0.037)	0.928*** (0.107)	0.572*** (0.036)	0.913*** (0.105)	0.635*** (0.045)	0.777*** (0.092)	0.621*** (0.046)	0.747*** (0.096)
Manquant	0.490*** (0.040)	0.398*** (0.062)	0.491*** (0.037)	0.403*** (0.061)	0.479*** (0.047)	0.382*** (0.060)	0.491*** (0.050)	0.389*** (0.063)
Mills			-0.192*** (0.046)	-0.141* (0.077)			-0.137* (0.078)	-0.203** (0.098)
Constant	8.810*** (0.097)	7.342*** (0.169)	8.942*** (0.106)	7.529*** (0.183)	8.970*** (0.162)	8.023*** (0.292)	9.132*** (0.190)	8.432*** (0.387)
Observations	3,453	1,188	3,453	1,188	2,717	1,045	2,717	1,045
Wald chi2	4196.52	2114.07	3878.29	1821.81	951.72	1800.18	1323.73	594.96

Source: Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplifications. ***
p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1



Tableau 7.2 : Equations de salaire estimées pour l'emploi formel au Cameroun en 2005 et 2010

VARIABLES	2005				2010			
	MCO		Lee		MCO		Lee	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Education	0.066*** (0.006)	0.076*** (0.012)	0.047*** (0.009)	0.055*** (0.016)	0.054*** (0.011)	0.068*** (0.015)	0.044*** (0.015)	0.063*** (0.017)
Expérience	0.050*** (0.007)	0.065*** (0.013)	0.045*** (0.008)	0.060*** (0.011)	0.020 (0.014)	0.036** (0.014)	0.020 (0.014)	0.036*** (0.014)
Expérience ² /100	-0.086*** (0.023)	-0.129*** (0.049)	-0.078*** (0.024)	-0.128*** (0.043)	-0.050 (0.048)	-0.057 (0.044)	-0.052 (0.049)	-0.060 (0.043)
Milieu urbain	0.242*** (0.045)	0.268*** (0.074)	0.237*** (0.044)	0.255*** (0.075)	0.190*** (0.066)	0.236** (0.100)	0.164** (0.072)	0.238** (0.103)
En couple	0.140** (0.056)	-0.107 (0.070)	0.028 (0.065)	-0.120* (0.068)	0.228*** (0.078)	0.013 (0.078)	0.171* (0.092)	0.009 (0.079)
Emploi permanent	0.391** (0.168)	0.122 (0.341)	0.381** (0.163)	0.146 (0.397)	0.473** (0.230)	0.638 (0.434)	0.504** (0.253)	0.628 (0.498)
Temps de travail	0.007*** (0.003)	0.001 (0.004)	0.007*** (0.002)	0.001 (0.004)	0.005*** (0.001)	-0.003 (0.003)	0.005*** (0.002)	-0.003 (0.003)
Secteur d'activité								
<i>Primaire</i>								
Industrie	0.146 (0.140)	0.003 (0.210)	0.153 (0.132)	-0.068 (0.190)	0.273** (0.125)	0.918** (0.423)	0.255* (0.131)	0.873** (0.444)
Commerce	0.084 (0.218)	0.060 (0.218)	0.074 (0.199)	0.026 (0.218)	0.264 (0.190)	0.697 (0.625)	0.224 (0.190)	0.547 (0.636)
Services	0.111 (0.145)	0.017 (0.184)	0.121 (0.135)	-0.026 (0.191)	0.164 (0.123)	0.685 (0.422)	0.128 (0.131)	0.658 (0.449)
CSP								
<i>Cadre</i>								
Ouvriers	-0.328*** (0.052)	-0.368*** (0.082)	-0.327*** (0.054)	-0.363*** (0.074)	-0.415*** (0.080)	-0.294*** (0.080)	-0.412*** (0.077)	-0.294*** (0.078)
Manœuvres	-0.806*** (0.087)	-1.037*** (0.149)	-0.813*** (0.095)	-1.041*** (0.181)	-0.853*** (0.110)	-0.944*** (0.285)	-0.850*** (0.108)	-0.930*** (0.290)
Taille de la firme								
<i>Moins de 10 pers.</i>								
11-20	0.328 (0.231)	0.124 (0.242)	0.343 (0.231)	0.069 (0.239)	-0.020 (0.189)	-0.389 (0.296)	-0.012 (0.190)	-0.360 (0.280)
21-50	0.254 (0.182)	0.690*** (0.229)	0.260 (0.194)	0.629*** (0.237)	0.208 (0.151)	-0.006 (0.147)	0.198 (0.145)	0.003 (0.154)
+50	0.257 (0.181)	0.723*** (0.215)	0.275 (0.185)	0.686*** (0.229)	0.382*** (0.134)	0.451*** (0.168)	0.377*** (0.129)	0.446** (0.183)
Manquant	0.008 (0.169)	0.154 (0.207)	0.016 (0.176)	0.117 (0.218)	0.106 (0.131)	-0.095 (0.151)	0.107 (0.128)	-0.081 (0.149)
Mills			0.204*** (0.073)	0.162** (0.080)			0.111 (0.090)	0.032 (0.083)
Constant	9.450*** (0.291)	9.682*** (0.572)	10.077*** (0.381)	10.280*** (0.699)	9.763*** (0.333)	9.183*** (0.632)	10.094*** (0.501)	9.303*** (0.765)
Observations	989	401	989	401	902	409	902	409
R squared	0.500	0.495	0.505	0.500	0.251	0.289	0.249	0.288
Wald chi2	1159.90	520.05	1052.49	498.01	412.50	194.45	444.92	169.52

Source: Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplications. ***
p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tableau 7.3 : Equations de salaire estimées pour l'emploi informel au Cameroun en 2005 et 2010

VARIABLES	2005				2010			
	MCO	MCO	Lee	Lee	MCO	MCO	Lee	Lee
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Education	0.063*** (0.004)	0.104*** (0.010)	0.063*** (0.005)	0.106*** (0.010)	0.045*** (0.005)	0.076*** (0.009)	0.045*** (0.005)	0.075*** (0.009)
Expérience	0.036*** (0.007)	0.054*** (0.009)	0.037*** (0.007)	0.054*** (0.009)	0.031*** (0.009)	0.058*** (0.015)	0.032*** (0.008)	0.059*** (0.016)
Expérience ² /100	-0.047* (0.027)	-0.098*** (0.027)	-0.047* (0.024)	-0.098*** (0.028)	-0.072** (0.032)	-0.112* (0.065)	-0.078** (0.031)	-0.114* (0.068)
Milieu urbain	0.269*** (0.033)	0.270*** (0.074)	0.220*** (0.036)	0.292*** (0.075)	0.222*** (0.044)	0.166* (0.095)	0.233*** (0.058)	0.140 (0.097)
En couple	0.269*** (0.029)	0.170*** (0.057)	0.268*** (0.031)	0.159*** (0.061)	0.231*** (0.039)	0.047 (0.060)	0.225*** (0.039)	0.074 (0.065)
Emploi permanent	0.118** (0.049)	0.164 (0.145)	0.104** (0.048)	0.162 (0.136)	0.287*** (0.075)	0.144 (0.182)	0.297*** (0.076)	0.133 (0.173)
Temps de travail	0.007*** (0.001)	0.010*** (0.002)	0.007*** (0.001)	0.010*** (0.002)	0.007*** (0.001)	0.010*** (0.002)	0.007*** (0.001)	0.010*** (0.002)
Secteur d'activité								
<i>Primaire</i>								
Industrie	0.345*** (0.061)	0.724*** (0.159)	0.356*** (0.063)	0.716*** (0.167)	0.648*** (0.118)	0.586** (0.266)	0.585*** (0.109)	0.556** (0.262)
Commerce	0.205*** (0.070)	0.626*** (0.150)	0.209*** (0.072)	0.617*** (0.154)	0.522*** (0.120)	0.688** (0.267)	0.457*** (0.113)	0.657** (0.265)
Services	0.187*** (0.060)	0.726*** (0.127)	0.196*** (0.059)	0.723*** (0.131)	0.460*** (0.113)	0.534** (0.266)	0.393*** (0.105)	0.496* (0.259)
CSP								
<i>Cadre</i>								
Ouvriers	-0.102* (0.058)	-0.035 (0.087)	-0.119** (0.058)	-0.039 (0.091)	-0.141 (0.088)	0.062 (0.093)	-0.128 (0.097)	0.052 (0.092)
Manœuvres	-0.200*** (0.061)	-0.041 (0.116)	-0.214*** (0.064)	-0.044 (0.110)	-0.252** (0.098)	-0.060 (0.109)	-0.244** (0.108)	-0.080 (0.103)
Taille de la firme								
<i>Moins de 10 pers.</i>								
11-20	0.233*** (0.048)	0.389*** (0.091)	0.225*** (0.045)	0.386*** (0.087)	0.359*** (0.058)	0.418*** (0.078)	0.343*** (0.059)	0.423*** (0.081)
21-50	0.410*** (0.041)	0.593*** (0.091)	0.409*** (0.040)	0.587*** (0.093)	0.320*** (0.051)	0.567*** (0.078)	0.317*** (0.052)	0.565*** (0.078)
+50	0.525*** (0.047)	0.657*** (0.159)	0.520*** (0.048)	0.660*** (0.168)	0.525*** (0.063)	0.631*** (0.122)	0.521*** (0.061)	0.635*** (0.124)
Manquant	-0.046 (0.064)	-0.001 (0.092)	-0.052 (0.061)	0.002 (0.090)	0.000 (0.071)	0.006 (0.068)	0.044 (0.072)	0.023 (0.074)
Mills			0.174*** (0.055)	-0.080 (0.097)			-0.028 (0.072)	0.120 (0.096)
Constant	8.754*** (0.100)	7.413*** (0.176)	9.008*** (0.127)	7.253*** (0.266)	8.776*** (0.182)	8.017*** (0.291)	8.774*** (0.241)	8.295*** (0.367)
Observations	2,464	787	2,464	787	1,815	636	1,815	636
R squared	0.420	0.565	0.423	0.565	0.284	0.401	0.280	0.403
Wald chi2	1496.29	925.23	1531.15	1051.73	688.24	438.31	628.71	471.40

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 répliquions. ***
p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1



7.2. Les décompositions des écarts de salaire

Dans l'optique d'appréhender les facteurs explicatifs des écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans les emplois de type formel et informel, deux groupes de décomposition ont été implémentés. Le premier groupe est constitué des décompositions à la Blinder-Oaxaca avec une prise en compte ou non de la sélection. Le second groupe présente les décompositions quantiles.

Le tableau 7.3 met en évidence la décomposition des écarts de salaire entre les hommes et les femmes ayant un emploi formel. Les différents résultats issus des décompositions à la Blinder-Oaxaca mettent en évidence une prime salariale dans l'emploi formel en faveur des hommes, qui a tendance à se renforcer entre 2005 et 2010. Une analyse spécifique de ces décompositions révèle que la part expliquée par les facteurs observables augmente entre 2005 et 2010 en passant de 1.1% en 2005 à 25% en 2010 pour l'analyse en absence de sélection. Sur ce point les décompositions détaillées²⁸ montrent que l'expérience ou le fait d'être employé dans une grande entreprise constituent des facteurs d'accentuation des différences de salaires entre les hommes et les femmes. Cependant, l'éducation et la résidence en milieu urbain sont des facteurs qui permettent de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes dans l'emploi formel en 2005 et 2010.

La prise en compte de la sélection révèle que les différences moyennes de salaires entre les sexes ne sont pas significatives dans l'emploi formel. Cependant, les décompositions quantiles révèlent des disparités d'écart de salaire. Plus précisément, des résultats dérivés de la décomposition quantile, il se dégage que, les différences de salaires entre les hommes et les femmes dans l'emploi formel augmentent le long de la distribution des salaires en 2005 alors qu'elles présentent une forme convexe en 2010. Sur les deux années, la part des rendements des caractéristiques à tendance à diminuer au fur et à mesure que l'on évolue dans les quantiles 5, 50 et 95. L'évolution croissante des différences de salaires dans la hiérarchie des percentiles en 2005 met en évidence un plafond de verre pour les femmes dans l'emploi formel en 2005, mais ce phénomène n'est pas maintenu en 2010 où le gap salarial entre les deux groupes est plus important au niveau des percentiles 5 et 10 qu'au niveau de la médiane²⁹ ce qui suggère l'existence d'un plancher adhésif.

28 Voir tableau f en annexe.

29 Voir graphique a en annexe.

Tableau 7.3 : Décompositions emploi formel hommes vs femmes

VARIABLES (log salaire)	Blinder-Oaxaca				Quantile (Machado et Mata, 2005 ; Melly, 2006)					
	Sans sélection		Avec sélection		5		50		95	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Différence brute	-	-	-	-	0.083	0.262	0.089	0.063	0.143	0.430
Hommes	11.629*** (0.026)	11.682*** (0.029)	11.893*** (0.087)	11.821*** (0.129)	-	-	-	-	-	-
Femmes	11.447*** (0.181)	11.526*** (0.053)	11.679*** (0.109)	11.558*** (0.135)	-	-	-	-	-	-
Différence prédite	0.181*** (0.048)	0.156*** (0.039)	0.213 (0.135)	0.263 (0.181)	0.201 (0.038)	0.743 (0.056)	0.526 (0.020)	0.162 (0.022)	0.626 (0.035)	0.273 (0.025)
Différence expliquée	0.002 1.1% (0.032)	0.030 25.0% (0.033)	-0.006 -2.82% (0.028)	0.043 16.35% (0.029)	-0.046 -22.88% (0.034)	-0.067 -9.28% (0.035)	0.067 12.74% (0.016)	0.053 32.72% (0.021)	0.274 43.77% (0.036)	0.135 49.455% (0.030)
Différence inexpliquée	0.179*** 98.9% (0.037)	0.117** 75.0% (0.049)	0.219 102.82% (0.134)	0.220 83.65% (0.182)	0.247 122.88% (0.053)	0.812 109.28% (0.071)	0.459 87.26% (0.025)	0.109 67.28% (0.031)	0.351 (0.048)	0.138 50.55% (0.040)

Source: Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplifications. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Le tableau 7.4 met en évidence la différence de salaire entre les hommes et les femmes dans l'emploi informel. De l'analyse de ce tableau et des différentes décompositions, il ressort que la prime salariale à l'égard des hommes est reproduite dans l'emploi informel. Les décompositions à la Blinder-Oaxaca montrent qu'en moyenne la prime salariale des hommes diminue entre les deux années, au point de devenir non significative en 2010. De plus, les facteurs observables contribuent davantage à l'explication de la différence observée. De manière spécifique, les décompositions détaillées suggèrent

qu'une amélioration de l'éducation tout comme l'engagement des femmes dans les emplois permanents (réguliers), à l'opposé des emplois occasionnels ou saisonniers, permettent de réduire de manière significatives les écarts de salaire mis en évidence. Cependant, la faible représentation des femmes dans l'industrie et dans les firmes de grandes tailles (plus de 21 salariés) constituent des indicateurs de ségrégation qui évincent les femmes de certains segments du marché du travail et contribuent de ce fait à l'accentuation du gap salarial avec les hommes dans l'emploi informel.



Les décompositions quantiles indiquent que les évolutions des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dépendent du percentile observé dans la distribution des revenus du travail. Ainsi, au niveau du 5^{ème} percentile la prime salariale dont bénéficient les hommes a augmenté entre 2005 et 2010 alors qu'elle diminue pour la médiane et le percentile 95. La proportion de la part expliquée en fonction des quantiles ne permet pas de dégager une évolution monotone. Sur ce point, pour le percentile

5, les facteurs observables expliquent 50.30% en 2010 de la différence des salaires entre les hommes et les femmes dans l'emploi informel, alors que cette proportion est respectivement de 40.76% et 35.96% pour les percentiles 50 et 95. En 2010, les écarts de salaires diminuent au fur et à mesure que l'on évolue dans les percentiles, ce phénomène est révélateur de l'existence d'un plancher adhésif pour les femmes dans l'emploi informel.

Tableau 7.4 : Décompositions entre les hommes vs les femmes ayant un emploi informel

VARIABLES (log salaire)	Blinder-Oaxaca				Quantile (Machado et Mata, 2005 ; Melly, 2006)					
	Sans sélection		Avec sélection		5		50		95	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Différence brute	-	-	-	-	0.855	0.223	0.307	0.133	0.127	0.174
Hommes	10.450*** (0.017)	10.627*** (0.022)	10.653*** (0.059)	10.599*** (0.094)	-	-	-	-	-	-
Femmes	10.031*** (0.039)	10.329 (0.039)	9.895*** (0.165)	10.539*** (0.174)	-	-	-	-	-	-
Différence prédite	0.420*** (0.043)	0.298*** (0.046)	0.758*** (0.177)	0.060 (0.195)	0.944 (0.048)	1.648 (0.124)	0.948 (0.026)	0.498 (0.020)	0.641 (0.041)	0.331 (0.040)
Différence expliquée	0.171*** 40.71% (0.027)	0.100*** 33.56% (0.028)	0.171*** 22.56% (0.029)	0.101*** 168.33% (0.028)	0.309 34.18% (0.050)	0.829 50.30% (0.112)	0.307 32.38% (0.023)	0.203 40.76% (0.023)	0.194 30.26% (0.040)	0.119 35.95% (0.034)
Différence inexpliquée	0.249*** 59.29% (0.036)	0.197*** 66.44% (0.040)	0.587*** 77.44% (0.174)	-0.040 -68.33% (0.194)	0.635 65.82% (0.065)	0.818 40.70% (0.173)	0.641 67.62% (0.032)	0.295 59.24 (0.031)	0.447 69.74% (0.059)	0.212 64.05% (0.049)

Source: Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 répliquations. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Des résultats des décompositions consignés dans les tableaux 7.3 et 7.4, il ressort que la transition dans d'un emploi formel à un emploi informel constitue une première option pour réduire voire annuler les différences de salaires entre les hommes et les femmes. De ce point de vue, toutes les mesures en faveur de la formalisation des emplois constituent opportunément des stratégies anti-discrimination. Aussi, dans le cadre des emplois formels, les politiques d'éducation pro-femme et l'amélioration des conditions de travail en milieu rural constituent des pistes de réduction des écarts de salaire hommes-femmes.

Les tableaux 7.5 et 7.6 mettent en évidence les décompositions de salaire, en fonction du genre, obtenues en croisant les types d'emploi. Les différentes variantes de décomposition effectuées suggèrent que les individus engagés dans des emplois formels disposent d'un salaire plus élevé que les travailleurs disposant d'un emploi informel. Spécifiquement, les

différences de salaires entre les hommes ayant un emploi formel et les femmes ayant un emploi informel sont plus importantes que les écarts précédents. Elles indiquent de ce fait que l'informalité de l'emploi est une source de pénalité salariale. Sur ce point, les décompositions à la Blinder-Oaxaca montrent que la différence moyenne de salaires a baissé entre 2005 et 2010, mais la décomposition quantile permet d'observer que cette baisse est effective à certains points de la distribution des salaires, à l'instar des percentiles 50 et 95. Aussi, les hommes disposant d'emploi informels subissent une pénalité salariale qui au regard des décompositions à la Blinder-Oaxaca est en léger recul entre 2005 et 2010. Cependant, la décomposition quantile ne permet pas de dégager un schéma clair des points successifs de la distribution qui permettent d'aboutir à ce recul de l'écart des salaires entre les deux groupes.



Tableau 7.5 : Décompositions hommes dans l'emploi formel vs femmes ayant un emploi informel

VARIABLES (log salaire)	Blinder-Oaxaca				Quantile (Machado et Mata, 2005 ; Melly, 2006)					
	Sans sélection		Avec sélection		5		50		95	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Différence brute	-	-	-	-	1.995	1.178	1.658	1.337	0.891	1.154
Hommes	11.629*** (0.025)	11.682*** (0.032)	11.893*** (0.105)	11.821*** (0.118)	-	-	-	-	-	-
Femmes	10.031*** (0.039)	10.329*** (0.039)	9.895*** (0.166)	10.539*** (0.168)	-	-	-	-	-	-
Différence prédite	1.598*** (0.046)	1.353*** (0.050)	1.998*** (0.199)	1.282*** (0.202)	1.841 (0.047)	2.234 (0.116)	1.624 (0.023)	0.861 (0.022)	1.052 (0.036)	0.798 (0.339)
Différence expliquée	0.936*** 58.57% (0.053)	0.744*** 54.99% (0.053)	0.925*** 46.30% (0.057)	0.708*** 55.23% (0.056)	0.228 12.38% (0.052)	0.602 26.95% (0.123)	0.384 23.65% (0.028)	0.131 15.21% (0.026)	0.483 45.91% (0.039)	0.244 30.58% (0.041)
Différence inexpliquée	0.662*** 41.43% (0.053)	0.608*** 45.01% (0.055)	1.073*** 53.70% (0.201)	0.575*** 44.77% (0.202)	1.613 87.62% (0.071)	1.631 73.05% (0.174)	1.240 76.35% (0.032)	0.730 84.79% (0.035)	0.569 54.09% (0.057)	0.553 69.42% (0.056)

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplifications. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0$

Tableau 7.6 : Décompositions entre les hommes dans l'emploi informel vs femmes ayant un emploi formel

VARIABLES (log salaire)	Blinder-Oaxaca				Quantile (Machado et Mata, 2005 ; Melly, 2006)					
	Sans sélection		Avec sélection		5		50		95	
	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010	2005	2010
Différence brute	-	-	-	-	-1.056	-0.693	-1.262	-1.139	-0.621	-0.550
Hommes	10.450*** (0.018)	10.627*** (0.022)	10.653*** (0.060)	10.599*** (0.097)	-	-	-	-	-	-
Femmes	11.447*** (0.039)	11.526 (0.040)	11.679*** (0.115)	11.558*** (0.140)	-	-	-	-	-	-
Différence prédite	-0.997*** (0.044)	-0.899*** (0.049)	-1.026*** (0.127)	-0.959*** (0.171)	-0.698 (0.040)	0.157 (0.068)	-0.151 (0.023)	-0.200 (0.020)	0.214 (0.040)	-0.194 (0.032)
Différence expliquée	-0.439*** 44.03% (0.052)	-0.469*** 52.17% (0.049)	-0.417*** 40.64% (0.047)	-0.463*** 48.28% (0.057)	0.223 -31.95% (0.047)	0.497 316.60% (0.106)	0.114 -75.5% (0.021)	0.059 -29.5% (0.024)	0.203 94.86% (0.038)	0.139 -71.65% (0.034)
Différence inexpliquée	-0.558*** 55.97% (0.059)	-0.430*** 47.83% (0.060)	0.610 59.36% (0.135)	-0.496*** 51.72% (0.182)	-0.921 131.95% (0.058)	-0.340 -216.6% (0.133)	-0.265 175.5% (0.028)	-0.259 129.5% (0.032)	0.011 5.14% (0.055)	-0.333 171.65% (0.046)

Source : Auteurs à partir d'EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplifications. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

8. Conclusion et recommandations de politiques économiques

A la suite de la crise, entamée au milieu des années 80, le Cameroun a enregistré une mutation de son marché du travail qui s'est caractérisée par une stagnation de l'évolution des emplois publics formels et une expansion du secteur informel. Cet état des lieux a participé à l'évolution de la relation de travail qui s'est traduite par le renforcement des formes d'emplois précaires, qui impactent principalement les groupes vulnérables (handicapés, femmes, sous-scolarisés, etc.). C'est dans ce contexte que cette étude s'intéresse à l'effet de la formalité des emplois sur les salaires dans un marché du travail camerounais marqué par des disparités entre les hommes et les femmes. Plus précisément, à partir des données des enquêtes sur l'emploi et le secteur informel de 2005 et 2010, cette étude s'attèle à mettre en évidence les disparités salariales entre les hommes et les femmes en fonction de la formalité des emplois. Dans cette optique, cette étude a d'abord réalisé un état des lieux des cadres réglementaire et institutionnel avant de procéder à une brève revue de la littérature et aux analyses empiriques.

L'analyse du cadre réglementaire a permis de croiser les orientations des textes supranationaux et nationaux dans l'optique de dégager les engagements contre la discrimination et de retenir les critères de formalité des emplois. Sur ces aspects, il ressort à l'analyse des conventions (n°100 et n°111) qu'il existe un cadre réglementaire mise en place par l'OIT, et repris par la Cameroun, qui

proscrit la discrimination salariale à l'égard des femmes. Par ailleurs, l'emploi formel apparaît comme toute relation de travail qui respecte l'ensemble des aspects qui rendent un emploi conforme aux dispositions de la réglementation du travail. Cependant, en raison des diversités des situations d'emploi que confère cette définition et pour des raisons de mesure, l'affiliation à la sécurité sociale et le droit aux congés payés sont les critères retenus pour distinguer les emplois formel et informel.

L'analyse du cadre institutionnel a permis de mettre en évidence non seulement les actions des organismes en charge des questions de formalité des emplois et de genre, mais aussi les potentiels effets. De manière spécifique, cette analyse a mis en lumière les coûts liés à la réglementation et les effets des actions des institutions du marché du travail sur la formalisation des emplois et la sensibilisation sur les questions de genre. Au terme de cette analyse, il apparaît indispensable de réduire les coûts du processus de formalisation des entreprises d'une part et d'éduquer/informer les employés actuels ainsi que les employés potentiels à la formalisation.

Les analyses descriptives montrent une forte représentation des hommes dans les emplois formels et une forte concentration des emplois informels dans le secteur des services. Aussi, l'analyse des différences moyennes de salaire révèle l'existence d'un gap salarial à l'avantage des employés engagés dans les emplois formels. Par ailleurs, ces analyses mettent en évidence de fortes interdépendances positives premièrement entre les critères de formalité des



emplois retenus deuxièmement entre la formalité de l'entreprise et la formalité de l'emploi et troisièmement entre contrat écrit et emploi formel. Deux principales orientations découlent par conséquent des analyses descriptives d'abord la nécessité d'exiger que tous les contrats de travail soient écrits. Cette obligation habituera les employeurs à la réglementation et le respect d'une dimension additionnelle de celle serait moins difficile. Ensuite, des mesures de formalisation spécifiques aux secteurs des services, notamment des services publics en concession (éducation, santé, transport, communication, etc.).

Les différentes stratégies économétriques appliquées aux données du Cameroun ont permis de mettre en évidence non seulement les facteurs décisifs de la formation des salaires pour les hommes et les femmes dans les emplois formels et informels mais également de procéder à des décompositions de gaps de salaire.

Premièrement, en ce qui concerne les équations de gain, les résultats indiquent que les caractéristiques du capital humain sont pertinents dans la formation des salaires des hommes et des femmes au marché du travail en général mais aussi dans les emplois formel et informel au Cameroun en 2005 et 2010.

Deuxièmement, les décompositions de salaire ont permis d'identifier deux sources de prime salariale, d'abord l'emploi formel et ensuite le fait d'être un homme. De manière spécifique, les résultats mettent en évidence une prime salariale, pour les individus engagés dans les emplois formels, qui se renforce entre 2005 et 2010, pour laquelle la contribution des différences imputables aux caractéristiques à tendance à

augmenté le long de la distribution des salaires. Aussi, pour les emplois informels, il se dégage une prime salariale, au bénéfice des hommes, qui bien qu'expliquée par les différences dues aux caractéristiques laisse envisager l'existence d'une discrimination à l'égard des femmes. De plus, un plancher adhésif est mis en évidence pour les femmes en 2010.

Les évidences établies par cette étude permettent de dégager deux groupes recommandations de politique économique.

Concernant la formalisation des emplois des mesures relatives aux employés, aux employeurs et aux institutions peuvent être implémentées :

- Des résultats de cette étude il ressort qu'il convient de lever les barrières à la formalisation des emplois et d'améliorer l'efficacité de l'action des différents acteurs. Pour les employeurs, il s'agit de faciliter les immatriculations à la sécurité sociale en multipliant les points d'immatriculation. A ce jour les immatriculations peuvent se réaliser dans les différents points CNPS et dans les agences régionales du CFCE. Cependant, ces points restent principalement cantonnés en zone urbaine et donc ne sont pas directement accessibles aux activités développées dans les milieux moins accessibles. De ce fait, les centres de formalité des entreprises, incluant les procédures d'immatriculation CNPS, devraient être localisés dans les communes. La localisation de ces centres dans les communes devrait augmenter de façon exponentielle

leur nombre (on aurait 374 centres en plus correspondant au nombre de commune), réduire leurs coûts d'installation et d'opérationnalisation. La proximité entre les centres de formalité des entreprises et les firmes devrait être complétée par *les centres mobiles*. Les centres mobiles des différentes communes devraient faire des descentes sur le terrain et expliquer le bien-fondé de la formalisation des emplois et enregistrer les entreprises qui sont déjà disposées à la faire. Ainsi, on pourrait commencer la procédure de formalisation par l'identification. Cette étape permettrait à toutes les entreprises de s'inscrire gratuitement ou à un coût faible sur le registre des entreprises de chaque commune et de déclarer tous ses employés. L'inscription devrait s'achever par la délivrance d'une carte communale, laquelle permettrait de poursuivre de fait l'immatriculation à la CNPS de l'entreprise et de ses salariés. Comme incitation à cette démarche, la carte communale devrait donner accès à la candidature de certains types de marchés publics sous réserve d'une formalisation complète. Pour les entreprises exerçant dans le secteur des services, notamment dans le segment des services publics en concession (éducation, santé, transport, communication, etc.) des transports, des tourisms ou des loisirs ; l'administration doit prendre avantage de sa proximité avec ce secteur via les autorisations d'ouvertures et des contrôles réguliers pour améliorer la formalisation de ces activités. Pour les employés,

l'option d'auto-immatriculation doit être maintenu mais en simplifiant de manière substantielle les éléments de preuve que doit produire l'employé (l'employé pourrait par exemple déclarer où il travaille et la représentation communale engage les discussions avec ce dernier, plus tard l'information peut être partagée avec les inspecteurs du travail pour qu'ils affinent leurs interventions) et en les ouvrant le régime d'assurance volontaire avant régularisation de la situation avec l'employeur. Pour les institutions, il apparaît que les autorités en charge de la mise en place des politiques publiques, notamment celles dont l'intervention est principalement technique, devraient davantage intégrer les problématiques de formalisation des emplois. Dans cet ordre d'idée, un module de formalisation des emplois un module de formalisation devrait être conçu et administrer aux employés actuels dans le cadre d'une sensibilisation et enseigner aux futurs employés notamment dans le cadre des programmes publics d'emploi. Egalement, il convient de régulariser les communications des informations sur les salariés à l'inspection du travail chaque trimestre, notamment à travers une fiche simple, accessible sur internet, qui déclare le nom de l'employé, le type et la durée du contrat et le cas échéant la période probable de congé (cette fiche pourrait être partagée avec la CNPS et les autres administrations publiques). Pour les syndicats, la formalisation des emplois doit reposer sur une stratégie globale de ces institutions



visant à offrir des conditions de travail décentes au-delà du seul salaire. Plus précisément, les négociations avec les autres partenaires doivent reposer sur un package de conditions de travail, incluant les critères de formalisation des emplois.

- Concernant les discriminations à l'égard des femmes, notamment salariale, diverses mesures sont envisageables. Des résultats issus des décompositions de salaires, il apparaît que les interventions en faveur de la formalisation des emplois, le renforcement de l'éducation des femmes, le renforcement des politiques d'amélioration des

conditions de travail en milieu rural et les politiques de formation sur le tas dans les grandes entreprises et le secteur industrielles sont des mesures à même de réduire les écarts de salaires entre les hommes et les femmes. La communication et la sensibilisation, des partenaires sociaux et des administrations publiques, sur les questions de discrimination salariale et à l'embauche doivent être systématiques. De manière spécifique, la production de rapport annuel sur le genre et le marché du travail peut être assignée à l'Observatoire Nationale du Travail. Ce suivi permettra d'ajuster la stratégie et d'apprécier les évolutions sur cette question.

Bibliographie

Albrecht, J., A. van Vuuren, and S. Vroman (2009). "Counterfactual distributions with sample selection adjustments: Econometric theory and an application to the Netherlands". *Labour Economics*, 16 (4), 383-396.

Baye, F., Epo Ngah, B., & J. Ndenzako. (2016). "Wage differentials in Cameroon: a gendrerred analysis". *African Development Review*, 28(1), 75-91.

Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoritical and empirical analysis with special reference to education*. *University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship*, disponible sur SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1496221>.

Bhorat, H., & S. Goga. (2012). "The gender wage gap in the post-apartheid south African labour market. *University of Cape Town DRPU Working Paper*, 12/148.

Blinder, A. S. (1973). "Wage discrimination: reduce form and structural estimates". *Journal of Human Ressources*, 8(4), 436-455.

Bourguignon, F., Fournier, M., & Gurgand, M. (2007). "Selection bias correction based on the

Brown, C. (1980). "Equalizing differences in the labor market". *Quaterly Journal of Economics*, 85, 113-134.

Chzhen, Y., K. Mumford, & C. Nicodemo (2012). *The Gender Pay Gap in the Australian Private Sector: Is Selection Relevant across the Wage Distribution?. IZA Discussion Papers*, N°6558.

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952.

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Cotton, J. (1988). "On the decomposition of wage differentials". *The Review of Economic and Statistics*, 70(2), 236-243

Davia, M., & V. Hernanz. (2004). "Temporary employment and segmentation in the spanish labour market: an empirical analysis through the study of wage differentials. *Spanish Economic Review*, 6(4), 291-318.

Deaton, A.S. (1997). *The analysis of household surveys: a microeconometric approach to development policy*. Baltimore: John Hopkins/World Bank.



Décret n°99/443/PM du 25 Mars 1999 fixant les modalités d'application de la loi n°98/006 du 14 avril 1998 relative à l'activité touristique.

Décret n°2008/3043/PM du 25 décembre 2008 fixant modalités d'ouverture d'un établissement scolaire privée d'enseignement.

Décret n° 95/099/PM fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Décret du n°2015/2517 du 16 juillet 2015 fixant les modalités de la loi n°017/2001 portant réaménagement des procédures de recouvrement des créances des cotisations sociales.

Décret n° 2008/2115/PM portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Décret n°2014/2117/PM du 24 juillet 2014 portant revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG).

Décret n°2014/2377/PM du 13 Août 2014 fixant les conditions et des modalités de prise en charge des assurés volontaires.

Décret n°2016/072 du 15 février 2016 fixant les taux des cotisations sociales et les plafonds des rémunérations applicables dans les branches des prestations familiales, d'assurance-pensions de vieillesse, d'invalidité et décès, des accidents du travail et des maladies professionnelles gérées par la Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale.

Doeringer, P. D., & Piore, M. J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Health, Lexington: Mass.

Fomba, K.B., (2012). "Contrat de travail et segmentation du marché du travail dans le secteur manufacturier camerounais". *L'actualité Economique, Revue d'analyse économique*, 88 (2), 197-229.

Fomba, K.B., Mboutchouang, VdP., Nkoumou N.G.B. (2016). "Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en RDC et au Tchad". *A paraître comme Document de Travail de l'OIT* Genève.

Fortin, N., T. Lemieux, and S. Firpo (2011). "Decomposition methods in Economics". Volume 4 of *Handbook of Labor Economics*, Chapter 1, pp. 1-102. Elsevier.

Gosling, A., S. Machin, and C. Meghir. (2000). "The changing distribution of male wages in the U.K". *The Review of Economic Studies*, 67 (4), 635-66.

Heckman, J. (1976). "The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables in a simple estimator for such models". *Annals of Economic and Social Measurement*, 5, 475-492.

Heywood, J. (1987). "Wage discrimination and market structure". *Journal of Post Keynesian Economics*, 9, 617-628

Instruction n° 011 du Premier Ministre du 18 mars 2010 relative aux formalités administratives de création des entreprises au Cameroun

Institut National de la Statistique. (2010). Recensement général des entreprises : Rapport principal des résultats. INS: Cameroun.

Jann, B. (2008). "The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models". *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Koenker, R. W. and G. J. Bassett. (1978). "Regression quantiles". *Econometrica*, 46 (1), 33-50.

Korenman, S., & Neumark, D. (1992). "Marriage, motherhood, and wages". *The Journal of Human Resources*, 27(2), 233-255.

Lachaud, J.P (1996). "Les Femmes et le Marché du Travail Urbain en Afrique Subsaharienne". *Centre d'Economie de Développement, Université Montesquieu-Bordeaux, Série de Recherche*, 1.

Lanot, G., & C. Muller. (1997). "Dualistic sector choice and female labour supply: evidence from formal and informal sectors in Cameroon". *CSAE Working Paper Series*, 9.

Lee, L. (1983). "Generalized econometric models with selectivity". *Econometrica*, 51(2), 507-512.

Loi n° 92/007 du 14 Août 1992 portant Code du Travail au Cameroun.

Machado, J. A. and J. Mata (2005). "Counterfactual decomposition of changes in wage distribution using quantile regression". *Journal of Applied Econometrics*, 20, 445-465.

Melly, B. (2005). "Decomposition of differences in distribution using quantile regression". *Labour Economics*, 12, 577-90.

Melly, B. (2006). "Estimation of counterfactual distributions using quantile regression". *mimeo*, Swiss Institute for International Economics and Applied Economic Research (SIAR), University of St. Gallen.

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.

multinomial logit model: Monte-Carlo comparisons". *Journal of Economic Surveys*, 21(1), 174-205.

Neumark, D. (1988). "Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination". *Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.

Nicodemo, C. (2009). "Gender pay gap and quantile regression in European families". *IZA Discussion Papers*, N°3978.



Normand, C.J., Rakotomanana, F., & Robilliard, AS. (2010). "Gender disparities in the Malagasy labor market". In J.S. Arabache, A. Kolev & E. Filipiak (Eds), *Gender disparities in Africa's labor market* (pp.87-144). Washington: World Bank and AFD.

Normand, C.J., Rakotomanana, F., & Roubaud. (2016). "Informal versus formal: a panel data analysis of earnings gaps in Madagascar". *IZA Discussion Paper*, N°9970.

Ntuli, M. (2007). "Exploring gender wage discrimination in South Africa, 1995-2004: A Quantile regression approach". *IPC Working Paper Series*, n° 56.

O'Connell, P.J., & V. Gash. (2003). "The effects of working time, segmentation and labour market mobility on wages and pensions in Ireland". *British Journal of Industrial Relations*, 41(1), 71-95.

Oaxaca, R. (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

Oaxaca, R., & Ransom, M. (1994). "On discrimination and the decomposition of wage differentials". *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.

Organisation Internationale du Travail (2013). *Mesurer l'informalité : Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel*. Genève: BIT.

Organisation Internationale du Travail. (2003). *International Labour Organization (2003): Guidelines concerning a statistical definition of informal employment. Endorsed by the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (November-December 2003); in: Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 24 November - 3 December 2003), Report of the Conference; Doc. ICLS/17/2003/R; International Labour Office, Geneva, 2003*

Reimers, C. W. (1983). "Labor market discrimination against Hispanic and Black men". *The Review of Economic and Statistics*, 65(4), 570-579.

Rosen, S. (1974). "Hedonic prices and implicit markets". *Journal of Political Economy*, 82, 34-55.

Rosen, S. (1986). "The Theory of equalizing differences". In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North Holland.

Smith, S. (2003). *Labour economics* (Second Edition ed.). New York: Routledge-Taylor and Francis.

Weichselbaumer, Doris, and Rudolf Winter-Ebmer. 2005. "A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap". *Journal of Economic Surveys*, 19(3), 479-511.

Annexes

Tableau A : Définition des emplois informels dans quelques pays

Pays	Source	Définition
Mali	Enquête sur la main-d'œuvre 2007	Les salariés au nom duquel l'employeur ne paie pas de cotisations sociales et qui n'ont pas droit à un congé payé annuel ni au congé de maladie rémunéré.
Afrique du Sud	Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre	Les salariés sans contrat d'emploi écrit ou au nom duquel l'employeur ne cotise pas à une caisse de retraite ou aux prestations d'assistance médicale.
Zambie	Enquête sur la main-d'œuvre 2008	Les salariés qui n'ont pas droit au congé payé annuel ou au nom duquel l'employeur ne cotise pas à un régime de sécurité sociale
Brésil	Enquête nationale par sondage auprès des ménages	Les salariés sans contrat formel
Mexique	Enquête nationale sur les professions et l'emploi	Les salariés sans accès aux services de santé publics ou privés en vertu de leur emploi
Panama	Enquête auprès des ménages	Les salariés sans contrat d'emploi, plus les salariés avec contrat d'emploi qui ne sont pas couverts par la sécurité sociale en tant que personnes directement assurées (à l'exclusion des salariés qui en tant que retraités ou pensionnés ne sont plus tenus de contribuer à la sécurité sociale).
Inde	Enquête nationale par sondage 61e cycle (2004-2005)	Les salariés qui n'ont pas droit aux prestations de sécurité sociale ou aux congés annuels (à l'exclusion de l'agriculture)
Vietnam	Enquête sur la main-d'œuvre 2009	Les salariés sans contrat d'emploi écrit ou qui ne sont pas couverts par l'assurance sociale, ou qui n'ont pas droit au congé payé annuel/aux jours fériés

Source : Extrait de l'OIT (2013), P.47



Tableau B : Listes des institutions ayant participé aux entretiens

Noms	Type/ Tutelle
Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MINTSS)	Administration publique
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP)	
Observatoire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (ONEFOP)	Organisme/MINEFOP
Programme Intégré d'Appui aux Acteurs du Secteur Informel (PIASSI)	Programme/MINEFOP
Centre Pilote d'Orientation Scolaire Universitaire et Professionnelle de Yaoundé (COSUP)	Programme/MINEFOP
Fonds National de l'Emploi	Organisme/MINEFOP
Programme d'Appui au Développement des Emplois Ruraux (PADER)	Programme/MINEFOP-FNE
Programme Emploi Jeunes (PEJ)	Programme/MINEFOP-FNE
Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural (MINADER)	Administration publique
Ministère de la Pêche et des Industries Animales (MINEPIA)	Administration publique
Programme d'Appui à la Formation Professionnelle Agropastorale et Rurale	Programme/MINADER-MINEPIA
Programme d'Amélioration de la Compétitivité des Exploitations Familiales Agropastorales (ACEFA)	Programme/MINADER-MINEPIA
Programme d'Appui au Développement de la Microfinance Rurale (PADMIR)	Programme/MINADER
Programme d'Appui à l'Installation des Jeunes Agriculteurs (PAIJA)	Programme/MINADER
Projet de Ferme Pilote de Riziculture Irriguée D'Avangane (FPRIAC)	Projet/MINADER
Programme National de Vulgarisation et de Recherche Agricole (PNVRA)	Programme/MINADER
Projet d'Appui à la Production et Diffusion du Matériel Végétal Cacao et Café (PPDMVCC)	Projet/MINADER
Ministère de la Jeunesse et de l'Education Civique (MINJEC)	
Programme d'Appui à la Jeunesse Rurale et Urbaine (PAJER-U)	Programme/MINJEC
Projet d'Insertion Socio-économique des Jeunes par la création des Micro-entreprises de Fabrication des Articles Sportifs (PIFMAS)	Projet/MINJEC
Fonds National d'Insertion des Jeunes (FONIJ)	Organe/MINJEC
Ministère des Affaires Sociales	
Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROF)	
Maison de la Femme de Nkoldongo	Programme/MINPROF
Centre de promotion de la femme de Yaoundé 5	Programme/MINPROF
Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, de l'Economie Sociale et Artisanale (MINPMEESA)	
Banque Camerounaise des Petites et Moyennes Entreprises (BCPME)	Organe/MINPMEESA
Agence des Petites et Moyennes Entreprises (APME)	Organe/MINPMEESA
Programme d'Appui aux Petites et Moyennes Agricoles et Agro-Alimentaires (PMEAA)	Programme/MINPMEESA
Programme d'Appui à la Création et au Développement des PME de Transformation et de Conservation des Produits Locaux de Consommation de Masse (PACD/PME)	Programme/MINPMEESA
Confédération Syndicale ENTENTE	Partenaires sociaux

Syndicat National des Travailleurs des Organismes de Sécurité social du Cameroun (SYNTOSS-CAM)	Partenaires sociaux
Syndicat National des Conducteurs Professionnels des Taxis du Cameroun (SYNACPROTCAM)	Partenaires sociaux
Fédération Camerounaise des Syndicats de l'Education (FECASE)	Partenaires sociaux
Confédération des Travailleurs Unis du Cameroun (CTUC)	Partenaires sociaux
Syndicat National des Conducteurs de Transport Urbain, Inter-urbain et Routier du Cameroun (SYNACTUIRCAM)	Partenaires sociaux
Syndicat National de Travailleur de la Maintenance ferroviaire (SYNNATRAMFER)	Partenaires sociaux
Syndicat National Autonome de l'Education et de la Formation	Partenaires sociaux
Confédération Camerounaise du Travail (CCT)	Partenaires sociaux
Union Générale des Travailleurs du Cameroun (UGTC)	Partenaires sociaux
Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC)	Partenaires sociaux

Source : Auteurs à partir des entretiens

Notes : Au total **41 entretiens** ont été menés

Tableau C : Définition des variables utilisées pour les équations de salaires

Variables	Définition
Log salaire	Variable dépendante indiquant le logarithme népérien du salaire mensuel de l'employé
Education	Variable continue indiquant le nombre d'années d'éducation de l'employé
Expérience	Variable continue mesurant le nombre d'années durant laquelle l'employé a exercé son métier actuel
Milieu urbain	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 lorsque l'employé réside en milieu urbain et 0 sinon
En couple	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 lorsque l'employé est en couple et 0 dans le cas contraire
Emploi permanent	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 lorsque l'employé a un emploi régulier et 0 si l'emploi est occasionnel
Temps de travail	Variable continue qui indique le nombre d'heure de travail que l'employé effectue habituellement ou durant la semaine de référence
Secteur d'activité	Variable discrète ayant 4 modalités qui indiquent le secteur d'activité de l'entreprise dans laquelle exerce l'employé (0= secteur primaire, 1= industrie, 2=commerce, 4=service)
Catégorie Socio-Professionnelle (CSP)	Variable discrète ayant 4 modalités qui indiquent la CSP de l'employé (0= Cadre, 1=Ouvrier, 2=manœuvre)
Taille de la firme	Variable catégorielle indiquant la taille de la firme (0= moins de 10 employés, 1= entre 11 et 20 employés, 2=entre 21 et 50 employés 4= plus de 50 employés, 5= l'employé ne déclare pas la taille de son entreprise)

Source : Auteurs



Tableau D : Statistiques descriptives de l'échantillon des équations de salaire 2005

Type d'emploi	Emploi formel				Emploi informel			
Genre	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Observations	989		401		2464		787	
Variables	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Log salaire mensuel	11.62466	.8207434	11.44723	.8068933	10.40433	.9337089	9.959561	1.123485
Nombre d'années d'éducation	11.82111	4.146482	12.37656	3.223406	7.619385	4.123551	7.609489	4.381008
Expérience	12.85327	9.219903	11.0798	8.568466	6.498424	7.294268	6.029197	7.649389
Expérience 2/100	2.501276	2.88804	1.959975	2.468419	.9541489	2.784452	.9479319	2.455671
Milieu urbain	.7085427	.4546622	.7880299	.4092143	.7005516	.4581067	.7128954	.4526863
En couple	.8080402	.3940397	.6408978	.4803365	.4661151	.4989488	.4172749	.4934093
Emploi permanent	.9819095	.1333456	.9950125	.0705341	.8703704	.3359617	.9209246	.2700207
Temps de travail	40.60043	8.979183	39.21696	9.478149	50.78237	20.73492	44.48111	17.6439
Secteur primaire	.0211055	.1438084	.0149626	.1215548	.1032309	.3043202	.2007299	.4007903
Industrie	.1155779	.3198788	.0399002	.1959694	.2604413	.4389619	.1119221	.3154626
Commerce	.0120603	.1092101	.0024938	.0499376	.1249015	.3306723	.093674	.291552
Services	.8512563	.3560146	.9426434	.2328132	.5114263	.4999679	.593674	.4914458
Cadre	.5708543	.4952031	.5660848	.4962327	.0878645	.2831535	.0924574	.2898469
Ouvrier	.3477387	.4764921	.3965087	.4897834	.4672971	.4990277	.3917275	.4884335
Manœuvre	.081407	.2735967	.0374065	.1899928	.3794326	.4853414	.2518248	.4343254
Moins de 10 pers.	.0150754	.1219141	.0174564	.1311279	.5985028	.4902978	.5815085	.493612
11-20	.0221106	.1471171	.0224439	.1483072	.1016548	.3022534	.0875912	.2828716
21-50	.0864322	.2811425	.0598504	.2375057	.1536643	.3606977	.0924574	.2898469
plus de 50	.1557789	.362828	.1047382	.3065983	.0949567	.2932128	.0425791	.2020291
Manquant	.720603	.4489286	.7955112	.4038314	.0512214	.2204925	.1958637	.3971058

Source : Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Tableau E : Statistiques descriptives de l'échantillon des équations de salaire 2010

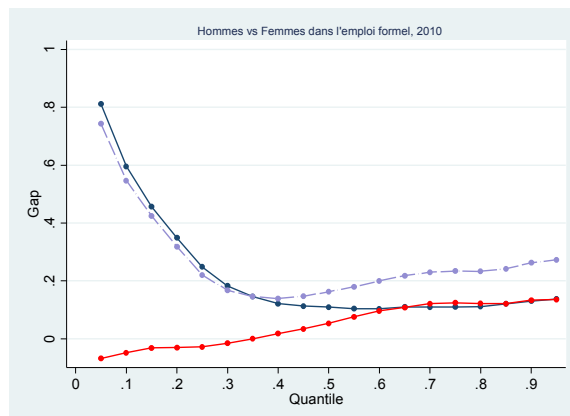
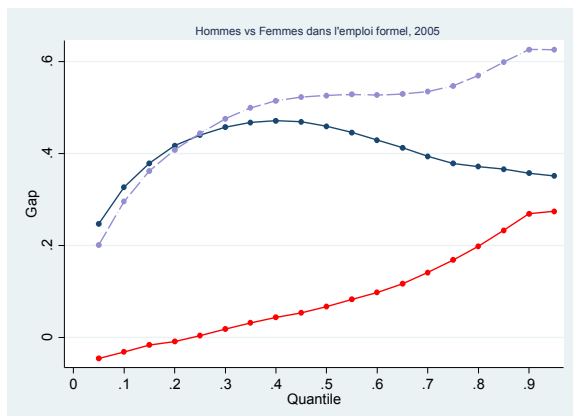
Type d'emploi	Emploi formel				Emploi informel			
Genre	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
Observations	902		409		1815		636	
Variables	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type
Log salaire mensuel	11.66829	.9536595	11.52348	.855872	10.60549	.9285715	10.29669	.9921662
Nombre d'années d'éducation	12.16246	3.968552	12.69268	3.062223	7.953074	4.169566	8.906154	4.002556
Expérience	11.1369	8.721604	10.21463	8.99023	6.342932	6.814875	5.123077	7.494647
Expérience ² /100	2.000133	2.732996	1.849659	2.804743	.8665026	1.948037	.8232923	2.983513
Milieu urbain	.7749726	.4178298	.8317073	.3745831	.7481122	.4342143	.8	.400308
En couple	.7749726	.4178298	.5878049	.4928313	.4617044	.4986658	.3815385	.4861383
Emploi permanent	.9845985	.1232113	.9902439	.09841	.8731102	.3329394	.9	.300231
Temps de travail	47.26298	16.28635	40.48879	14.44769	54.08851	21.21206	47.05148	17.71856
Secteur primaire	.0197585	.1392458	.0073171	.0853305	.0717368	.2581212	.0846154	.2785228
Industrie	.1602634	.3670517	.0560976	.2303912	.2556634	.4363512	.1061538	.3082716
Commerce	.0285401	.1666013	.0243902	.1544459	.1380798	.3450768	.1138462	.3178689
Services	.791438	.4065037	.9121951	.2833567	.53452	.4989415	.6953846	.4605988
Cadre	.5389682	.498753	.5658537	.4962499	.0679612	.2517472	.0923077	.2896827
Ouvrier	.3830955	.4864083	.404878	.4914681	.570658	.4951158	.4907692	.5002998
Manœuvre	.0779363	.2682186	.0292683	.1687635	.3290183	.4699834	.3015385	.4592794
Moins de 10 pers.	.0406147	.1975044	.0804878	.2723793	.618123	.4859777	.5169231	.5000984
11-20	.0526894	.2235353	.0463415	.2104804	.1132686	.3170064	.1030769	.3042935
21-50	.1174533	.3221366	.0902439	.2868809	.1666667	.3727785	.1153846	.3197316
plus de 50	.194292	.395872	.0707317	.2566894	.066343	.2489479	.0507692	.2196952
Manquant	.5949506	.4911713	.7121951	.4532928	.0355987	.1853374	.2138462	.4103352

Source : Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010).

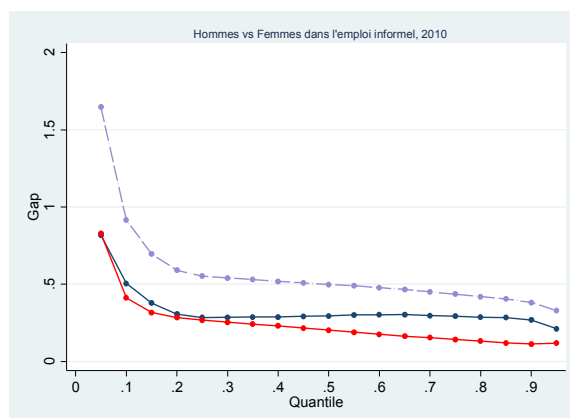
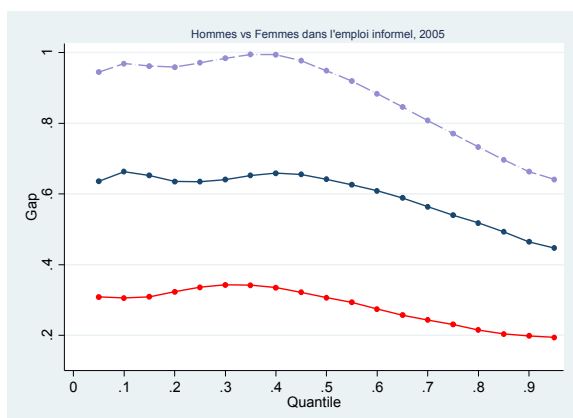


Graphiques des décompositions quantiles

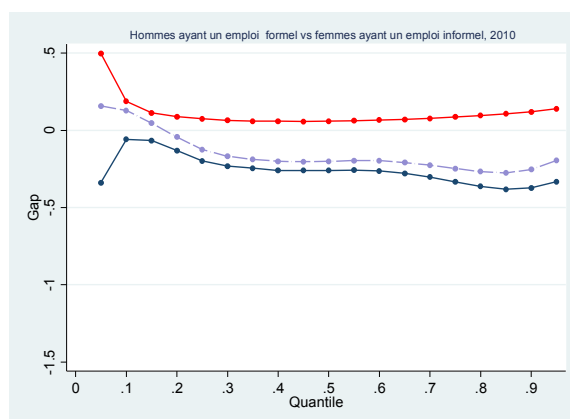
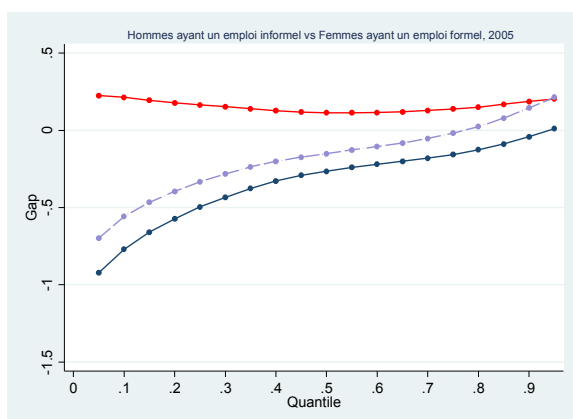
a. Décompositions quantiles des salaires-hommes vs femmes dans l'emploi formel



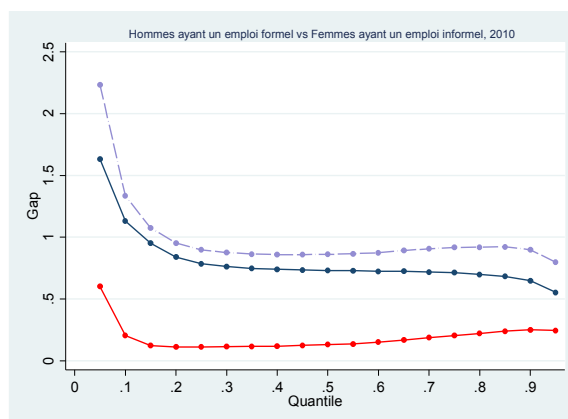
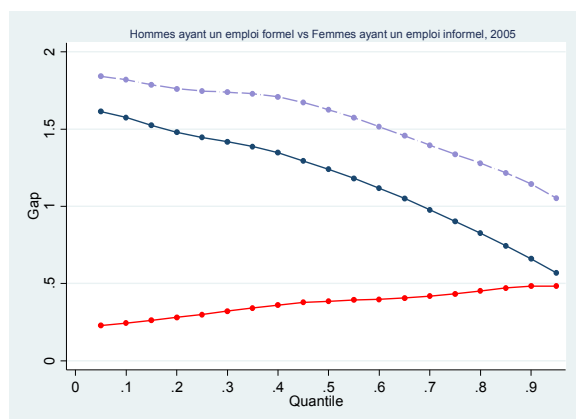
b. Décompositions quantiles des salaires-hommes vs femmes dans l'emploi informel



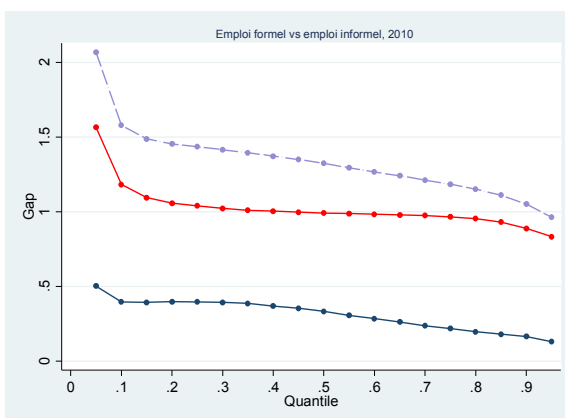
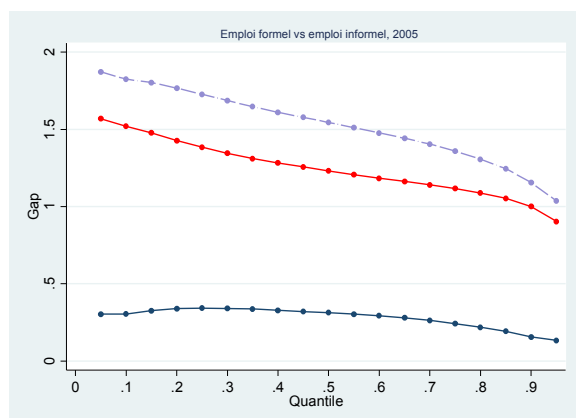
c. Décompositions quantiles des salaires-hommes dans l'emploi informel vs femmes dans l'emploi formel



d. Décompositions quantiles des salaires-hommes dans l'emploi formel vs femmes dans l'emploi informel



e. Décompositions quantiles des salaires-emploi formel vs emploi informel



Source : Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI(2010)

Légende : ■ Gap expliqué : ■ Gap inexpliqué : ■ Gap total



Tableau F : Décompositions à la Blinder-Oaxaca-Hommes vs Femmes dans l'emploi formel

VARIABLES	2005				2010			
	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée
Education			-0.025** (0.010)	-0.100 (0.226)			-0.020* (0.010)	-0.246 (0.283)
Expérience			0.081*** (0.026)	-0.170 (0.168)			0.020 (0.018)	-0.174 (0.209)
Expérience ² /100			-0.044*** (0.016)	0.104 (0.105)			-0.005 (0.012)	0.016 (0.125)
Milieu urbain			-0.019*** (0.006)	-0.014 (0.064)			-0.010** (0.005)	-0.060 (0.101)
En couple			-0.007 (0.007)	0.106 (0.065)			0.018 (0.012)	0.109 (0.089)
Emploi permanent			-0.005* (0.003)	0.234 (0.406)			-0.001 (0.003)	-0.123 (0.560)
Temps de travail			0.008* (0.004)	0.235 (0.171)			0.020* (0.011)	0.314** (0.133)
Industrie			0.009 (0.009)	0.012 (0.013)			0.034** (0.015)	-0.040 (0.032)
Commerce			0.001 (0.002)	-0.000 (0.002)			0.001 (0.003)	-0.007 (0.015)
Services			-0.011 (0.012)	0.138 (0.224)			-0.025 (0.016)	-0.476 (0.409)
Ouvrier			0.017 (0.011)	0.013 (0.034)			0.009 (0.011)	-0.047 (0.043)
Manœuvre			-0.038*** (0.011)	0.010 (0.009)			-0.038*** (0.011)	0.001 (0.012)
11-20			-0.000 (0.003)	0.006 (0.008)			-0.001 (0.003)	0.017 (0.017)
21-50			0.010 (0.007)	-0.025 (0.020)			0.004 (0.005)	0.019 (0.022)
+50			0.021** (0.010)	-0.049 (0.034)			0.043*** (0.014)	-0.002 (0.024)
Manquant			-0.004 (0.012)	-0.078 (0.210)			-0.005 (0.013)	0.127 (0.131)
Hommes	11.629*** (0.024)	11.893*** (0.103)			11.681*** (0.032)	11.821*** (0.129)		
Femmes	11.447*** (0.040)	11.679*** (0.118)			11.513*** (0.044)	11.558*** (0.140)		
Différence	0.181*** (0.044)	0.213 (0.160)			0.167*** (0.054)	0.263 (0.192)		
Expliquée		-0.006 (0.028)				0.043 (0.029)		
Inexpliquée		0.219 (0.157)				0.220 (0.192)		
Observations		1,396				1,311		

Source: Auteur à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 répliquions. ***
 $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Tableau G : Décompositions à la Blinder-Oaxaca-Hommes vs Femmes dans l'emploi informel

VARIABLES	2005				2010			
	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée
Education			-0.007 (0.014)	-0.333*** (0.091)			-0.052*** (0.011)	-0.261*** (0.090)
Expérience			0.014 (0.013)	-0.105 (0.069)			0.049*** (0.019)	-0.152 (0.100)
Expérience ² /100			0.001 (0.007)	0.049 (0.036)			-0.005 (0.012)	0.029 (0.058)
Milieu urbain			-0.004 (0.004)	-0.052 (0.064)			-0.010** (0.004)	0.072 (0.095)
En couple			0.009* (0.005)	0.049* (0.028)			0.013*** (0.005)	0.063** (0.029)
Emploi permanent			-0.008*** (0.003)	-0.051 (0.137)			-0.008* (0.004)	0.148 (0.176)
Temps de travail			0.044*** (0.007)	-0.152* (0.089)			0.052*** (0.009)	-0.127 (0.112)
Industrie			0.084*** (0.013)	-0.067*** (0.025)			0.090*** (0.019)	0.003 (0.041)
Commerce			0.011** (0.006)	-0.045** (0.019)			0.010 (0.009)	-0.024 (0.037)
Services			-0.039*** (0.010)	-0.299*** (0.094)			-0.069*** (0.019)	-0.066 (0.201)
Ouvrier			0.002 (0.003)	-0.043 (0.044)			-0.002 (0.006)	-0.099 (0.072)
Manœuvre			-0.002 (0.006)	-0.068* (0.035)			-0.004 (0.004)	-0.050 (0.046)
11-20			0.003 (0.003)	-0.015* (0.009)			0.004 (0.005)	-0.009 (0.011)
21-50			0.028*** (0.006)	-0.020* (0.011)			0.019*** (0.006)	-0.033*** (0.012)
+50			0.029*** (0.006)	-0.008 (0.009)			0.009 (0.006)	-0.006 (0.007)
Manquant			0.004 (0.007)	-0.007 (0.016)			0.005 (0.009)	-0.008 (0.013)
Hommes	10.450*** (0.018)	10.653*** (0.062)			10.633*** (0.020)	10.599*** (0.088)		
Femmes	10.031*** (0.039)	9.895*** (0.171)			10.331*** (0.038)	10.539*** (0.170)		
Différence	0.420*** (0.043)	0.758*** (0.183)			0.302*** (0.041)	0.060 (0.198)		
Expliquée		0.171*** (0.028)				0.101*** (0.027)		
Inexpliquée		0.587*** (0.181)				-0.040 (0.195)		
Observations		3,251				2,451		

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010).

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 répliquations. ***

$p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.



Tableau H : Décompositions à la Blinder-Oaxaca-Hommes dans l'emploi informel vs Femmes dans l'emploi formel

VARIABLES	2005				2010			
	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée
Education			-0.294*** (0.022)	0.099 (0.205)			-0.216*** (0.023)	-0.222 (0.231)
Expérience			-0.180*** (0.037)	-0.239 (0.149)			-0.125*** (0.032)	-0.050 (0.155)
Expérience ² /100			0.051* (0.029)	0.156 (0.103)			0.064** (0.027)	-0.018 (0.089)
Milieu urbain			-0.017*** (0.006)	-0.028 (0.063)			-0.016*** (0.006)	-0.006 (0.098)
En couple			-0.036*** (0.007)	0.241*** (0.051)			-0.023*** (0.006)	0.123** (0.055)
Emploi permanent			-0.013** (0.006)	-0.042 (0.367)			-0.035*** (0.009)	-0.326 (0.478)
Temps de travail			0.087*** (0.010)	0.235 (0.147)			0.085*** (0.015)	0.403*** (0.128)
Industrie			0.081*** (0.015)	0.016 (0.011)			0.127*** (0.025)	-0.024 (0.028)
Commerce			0.026*** (0.010)	-0.000 (0.002)			0.055*** (0.014)	-0.006 (0.017)
Services			-0.087*** (0.026)	0.213 (0.194)			-0.162*** (0.041)	-0.227 (0.432)
Ouvrier			-0.015** (0.006)	0.101** (0.040)			-0.042*** (0.014)	0.086 (0.059)
Manœuvre			-0.094*** (0.019)	0.053*** (0.014)			-0.103*** (0.024)	0.053** (0.022)
11-20			0.017*** (0.004)	0.004 (0.007)			0.019*** (0.006)	0.038** (0.017)
21-50			0.040*** (0.007)	-0.013 (0.017)			0.022*** (0.006)	0.031* (0.016)
+50			-0.004 (0.009)	-0.017 (0.027)			-0.000 (0.007)	0.005 (0.012)
Manquant			0.020 (0.038)	-0.115 (0.169)			-0.114*** (0.042)	0.173* (0.092)
Hommes	10.450*** (0.017)	10.653*** (0.064)			10.633*** (0.021)	10.599*** (0.097)		
Femmes	11.447*** (0.041)	11.679*** (0.124)			11.513*** (0.041)	11.558*** (0.140)		
Différence	-0.997*** (0.043)	-1.026*** (0.138)			-0.880*** (0.046)	-0.959*** (0.171)		
Expliquée		-0.417*** (0.049)				-0.463*** (0.057)		
Inexpliquée		-0.610*** (0.147)				-0.496*** (0.182)		
Observations		2,865				2,224		

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010).

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplications. ***

$p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Tableau I : Décompositions à la Blinder-Oaxaca-Hommes dans l'emploi formel vs Femmes dans l'emploi informel

VARIABLES	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée	(1) Brute	(2) Ajustée	(3) Expliquée	(4) Inexpliquée
Education			0.374*** (0.030)	-0.644*** (0.141)			0.229*** (0.028)	-0.371** (0.185)
Expérience			0.352*** (0.046)	-0.112 (0.113)			0.227*** (0.077)	-0.310* (0.185)
Expérience ² /100			-0.143*** (0.031)	0.046 (0.062)			-0.102* (0.057)	0.091 (0.124)
Milieu urbain			-0.005 (0.005)	-0.040 (0.064)			-0.005 (0.004)	0.019 (0.099)
En couple			0.057*** (0.015)	-0.104* (0.057)			0.046** (0.018)	0.058 (0.072)
Emploi permanent			0.014** (0.007)	0.211 (0.222)			0.023* (0.012)	0.354 (0.297)
Temps de travail			-0.047*** (0.009)	-0.140 (0.129)			-0.002 (0.007)	-0.228* (0.125)
Industrie			0.007 (0.012)	-0.066*** (0.025)			0.029** (0.014)	-0.046 (0.043)
Commerce			-0.061*** (0.013)	0.002 (0.010)			-0.053*** (0.019)	-0.017 (0.022)
Services			0.189*** (0.027)	-0.526*** (0.157)			0.040** (0.020)	-0.286 (0.226)
Ouvrier			0.008* (0.004)	-0.105*** (0.040)			0.025*** (0.009)	-0.209*** (0.055)
Manœuvre			0.053*** (0.012)	-0.109*** (0.025)			0.104*** (0.019)	-0.145*** (0.030)
11-20			-0.030*** (0.007)	0.002 (0.009)			-0.013** (0.006)	-0.032** (0.014)
21-50			-0.004 (0.007)	-0.029 (0.019)			-0.000 (0.007)	-0.044** (0.019)
+50			0.060*** (0.012)	-0.047 (0.031)			0.076*** (0.013)	-0.037 (0.023)
Manquant			0.100*** (0.034)	-0.089 (0.129)			0.083*** (0.023)	-0.024 (0.070)
Hommes	11.629*** (0.027)	11.893*** (0.104)			11.681*** (0.032)	11.821*** (0.118)		
Femmes	10.031*** (0.041)	9.895*** (0.163)			10.331*** (0.037)	10.539*** (0.168)		
Différence	1.598*** (0.048)	1.998*** (0.189)			1.350*** (0.048)	1.282*** (0.202)		
Expliquée		0.925*** (0.057)				0.708*** (0.056)		
Inexpliquée		1.073*** (0.195)				0.575*** (0.202)		
Observations		1,776				1,538		

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : Les écarts-types sont entre parenthèses obtenues après un bootstrap de 500 réplifications. ***

$p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Tableau J : Equations de sélection sur le marché du travail en 2005

VARIABLES	Hommes						Femmes					
	Salarié informel			Auto-employé			Salarié informel			Salarié formel		
	Coef	Ecart-type	Coef	Ecart-type	Coef	Ecart-type	Coef	Ecart-type	Coef	Ecart-type	Coef	Ecart-type
Age	0.006	0.004	0.053***	0.005	0.037***	0.004	0.045***	0.004	0.134***	0.007	0.081***	0.003
En couple	1.012***	0.105	1.536***	0.134	1.313***	0.103	-0.154	0.168	0.487**	0.213	0.401***	0.110
Religion												
Chrétien												
Musulman	0.827***	0.098	0.481***	0.143	0.850***	0.097	-0.677***	0.167	0.334	0.245	-0.149**	0.079
Autre	0.080	0.138	-0.733***	0.226	0.137	0.139	0.418**	0.166	-0.395	0.363	-0.372***	0.131
Relation avec le chef de ménage												
Chef de ménage												
Conjoint	-1.927***	0.695	-1.901**	0.764	-2.194***	0.658	1.296***	0.183	-1.454***	0.208	-1.365***	0.118
Enfants	-1.931***	0.111	-2.235***	0.198	-1.863***	0.112	-1.871***	0.156	-2.107***	0.255	-1.974***	0.112
Proches	-1.653***	0.107	-2.414***	0.206	-1.757***	0.111	-1.363***	0.142	-2.741***	0.312	-1.946***	0.106
Autres	-0.739***	0.206	-1.512***	0.404	-1.720***	0.263	-0.563**	0.263	-2.628**	1.028	-1.797***	0.231
Education												
Non scolarisé												
Primaire	0.252*	0.151	1.645***	0.345	-0.136	0.141	0.411***	0.155	16.260	506.534	0.885***	0.082
Secondaire	-0.022	0.152	2.527***	0.342	-0.449***	0.143	0.747***	0.162	19.294	506.534	0.513***	0.093
Universitaire	0.012	0.190	3.784***	0.360	-0.908***	0.195	1.137***	0.228	20.929	506.534	-0.683***	0.230
Migrant	-0.067	0.072	0.361***	0.108	-0.305***	0.072	-0.192**	0.089	0.163	0.146	-0.150***	0.057
Milieu urbain	0.627***	0.078	0.354***	0.108	0.036	0.076	0.593***	0.108	0.364**	0.157	0.052	0.063
Taux de dépendance	3.909***	0.124	2.865***	0.164	4.388***	0.129	4.218***	0.160	3.125***	0.219	4.169***	0.109
Taux de chômage régional	6.666***	1.188	-3.994**	1.600	0.298	1.219	7.758***	1.621	-7.440***	2.241	-2.095**	1.044
Constante	-3.191***	0.251	-6.862***	0.441	-3.048***	0.248	-5.870***	0.312	-25.908	506.534	-4.483***	0.194
Observations			10548						10982			
Wald chi2			8190.26						6999.41			
Prob.			0.000						0.0000			

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Tableau K : Equations de sélection sur le marché du travail en 2010

VARIABLES	Hommes						Femmes					
	Salarié informel			Auto-employé			Salarié informel			Salarié formel		
	Coef	Ecart-type		Coef	Ecart-type		Coef	Ecart-type		Coef	Ecart-type	
Age	0.020***	0.005		0.059***	0.006		0.034***	0.005		0.104***	0.006	
En couple	1.375***	0.123		1.961***	0.148		-0.022	0.193		0.760***	0.208	
Religion Chrétien												
Musulman	0.662***	0.106		0.442***	0.151		-0.949**	0.199		-0.307	0.280	
Autre	-0.188	0.161		-0.455**	0.222		0.138	0.199		-0.817*	0.426	
Relation avec le chef du ménage												
Chef du ménage												
Conjoint	-1.436***	0.464		-2.274***	0.626		-1.265***	0.206		-1.635***	0.210	
Enfants	-1.444***	0.134		-2.369***	0.270		-1.678***	0.175		-2.119***	0.286	
Proches	-1.394***	0.162		-2.196***	0.347		-1.577***	0.193		-2.262***	0.344	
Autres	-1.176***	0.123		-1.984***	0.205		-1.261***	0.151		-2.079***	0.254	
Education												
Non scolarisé												
Primaire	0.455***	0.163		1.533***	0.381		1.141***	0.215		2.322***	0.763	
Secondaire	-0.208	0.164		2.162***	0.374		1.373***	0.218		4.954***	0.729	
Universitaire	-0.552***	0.196		3.171***	0.388		1.458***	0.252		6.566***	0.741	
Migrant	0.185**	0.081		0.333***	0.112		-0.001	0.096		0.251*	0.138	
Milieu urbain	0.779***	0.093		0.538***	0.126		0.789***	0.129		0.451**	0.176	
Taux de dépendance	3.813***	0.148		3.505***	0.189		3.633***	0.179		3.274***	0.234	
Taux de chômage régional	13.258***	1.803		4.619**	2.287		8.498***	2.076		-1.165	2.713	
Constante	-3.939***	0.275		-7.708***	0.471		-5.589***	0.341		-11.229***	0.818	
Observations				8853						9558		
Wald chi2				7178.26						5337.93		
Prob.				0.000						0.0000		

Source: Auteurs à partir de EESI (2005) et EESI (2010)

Notes : *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$



Matrice d'action

Constats majeurs	Recommandations	Pistes d'action	Responsables de la mise en œuvre
Effet d'entraînement entre contrat écrit et emploi formel	Insister sur le caractère écrit de tous les contrats de travail	1) Réforme du Code du travail de 1992 2) Décret réorganisant le contrat de travail	1) Pouvoirs législatif (parlement, sénat) et exécutif (MINTSS, PM, PRC) 2) MINTSS et PM
La formalisation comme solution à la discrimination salariale	Faciliter la formalisation des emplois en réduisant les goulots d'étranglement (facilités d'enregistrement, coûts) à l'accès des employés à la sécurité sociale	1) Localiser les centres de formalité et de création des entreprises ou de la CNPS dans les communes et renforcer ces points focaux avec des centres mobiles 2) Inscription à un coût faible des entreprises dans les registres de chaque commune avec déclaration des employés et immatriculation des employés	1) MINTSS, MINATD, CNPS, Communes 2) MINTSS, MINATD, CNPS, Communes
L'éducation comme facteur de réduction des écarts de salaire homme-femme	Approfondir et renforcer les politiques d'éducation pro-femme	1) Renforcer la politique d'éducation pour tous en l'élargissant au secondaire et à l'université	1) MINEDUB, MINSEC et MINESUP
Des mesures spécifiques aux entreprises du secteur des services peuvent permettre de réduire l'informalité des emplois dans ce secteur	Prendre avantage des procédures spéciales liées aux acteurs du secteur des services (transport, tourisme, éducation, santé, communication, etc.) pour améliorer la formalisation des employés de ce secteur	1) Il s'agit principalement d'adosser les éléments de formalisation, notamment la CNPS, sur des éléments clés de procédure des acteurs de ce secteur	1) Les administrations engagées dans le secteur des services

Une sensibilisation sur la formalisation des emplois est indispensable pour réduire les emplois informels	Concevoir et diffuser un module de formation sur la formalisation de l'emploi	1) Administrer ce module dans les séminaires des partenaires sociaux (syndicat, fédérations, etc.) 2) Intégrer ce module de formation dans les modules de renforcement des capacités des programmes publics d'emploi	1) Partenaires sociaux (syndicats, fédérations, etc.) 2) Programme public d'emploi (FNE, PIASSI, AFOP, etc.)
Il faut poursuivre la sensibilisation sur la discrimination	Renforcer la communication et sensibilisation sur les discriminations à l'embauche et sur les salaires	1) Production d'un rapport national annuel pour apprécier les évolutions dans la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail	1) Organisation Nationale du Travail



**Equipe d'appui technique de l'OIT au travail
décent pour l'Afrique centrale et Bureau de
pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée
Équatoriale et Sao Tomé-et-Principe**

Rue Nkol-Eton - BP: 13
Yaoundé, Cameroun
Courriel: yaounde@ilo.org
Site web: www.ilo.org/yaounde