



Bureau
international
du Travail

Genève



Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad

Benjamin Fomba Kamga

Vincent de Paul Mboutchouang

Gaston Brice Nkoumou Ngoa

SÉRIE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI NO. 81

INWORK

Service des Marchés du travail inclusifs, des relations
professionnelles et des conditions de travail

***Emplois atypiques et résultats sur le marché
du travail au Cameroun, en République
Démocratique du Congo et au Tchad***

Benjamin Fomba Kamga *

Vincent de Paul Mboutchouang **

Gaston Brice Nkoumou Ngoa **

* Université de Yaoundé II, REMA, IZA

** Université de Yaoundé II, REMA

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 à 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. Consultez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Données de catalogage avant publication du BIT

Fomba Kamga, Benjamin; Mboutchouang, Vincent de Paul; Nkoulou Ngoa, Gaston Brice

Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad / Benjamin Fomba Kamga, Vincent de Paul Mboutchouang, Gaston Brice Nkoulou Ngoa ; Bureau internationale du Travail, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail. - Genève: BIT, 2016 (Conditions of work and employment series ; No. 81)

International Labour Office. Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch.

precarious employment / labour relations / working conditions / Cameroon / Congo DR / Chad

13.01.3

Première édition 2016

Couverture: DTP/Design Unit, OIT

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 numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Imprimé en Suisse

Résumé

L'objectif de cette étude est de mettre en évidence les effets des emplois atypiques (temps partiel, contrat à durée déterminée écrit), ainsi que des relations de travail basées sur des contrats non écrits (contrat verbal, absence de contrat) sur la rémunération (salaire et accès aux prestations sociales) et la mobilité sur les marchés du travail de trois pays d'Afrique Subsaharienne (Cameroun, République Démocratique du Congo et Tchad). En fonction du résultat du marché du travail investigué, une stratégie empirique a été mobilisée et implémentée sur les données collectées par les instituts ou agences de la statistique de chaque pays (EESI 2 pour le Cameroun, Enquête 1-2-3 pour la RDC et ECOSIT 3 pour le Tchad). De ces analyses empiriques, il ressort que sur l'ensemble de ces 3 pays, les employés ayant un contrat écrit à durée déterminée et les salariés engagés sous un contrat non écrit enregistrent une décote salariale, respectivement par rapport aux employés ayant un contrat écrit à durée indéterminée et ceux engagés sous un contrat écrit. Cependant, sur ces trois pays aucune différence significative de salaire n'est mise en évidence entre les employés à temps partiel et les employés à temps plein après contrôle de la sélection. Toutefois, être involontairement engagé à temps partiel diminue significativement la probabilité d'accès à au moins une prestation sociale dans ces pays, mais avoir un contrat non écrit ou un contrat écrit à durée déterminée réduit significativement les probabilités d'accès à la sécurité sociale et aux congés payés. De plus dans ces pays, être involontairement engagé à temps partiel ou sous un contrat non écrit accroît la probabilité de rechercher un autre emploi ou l'intention de changer d'occupation.

Remerciements

Nous tenons à exprimer notre gratitude à l'OIT qui a soutenu cette étude, à Mariya Aleksynska, aux rapporteurs anonymes, aux membres du REMA et à Wamba Joachim pour leurs commentaires. Les auteurs restent responsables de toutes erreurs ou omissions dans l'étude.

Table des matières

	Page
Résumé	iii
Remerciements	iv
Tableaux & Encadrés	vi
1. Introduction.....	1
2. Cadre institutionnel	2
2.1 De la rupture des contrats de travail à durée déterminée	4
2.2 La durée hebdomadaire.....	4
2.3 Congés payés	4
3. Revue de la littérature	5
4. Données et analyse descriptive.....	8
4.1 Données	8
4.2 Analyse descriptive des variables	9
5. Résultats économétriques.....	14
5.1 Formes atypiques d'emplois et rémunération des employés	14
5.1.1 Formes d'emplois atypiques et écarts de salaires	14
5.2.2 Emplois atypiques et accès aux prestations sociales	25
5.2 Emplois atypiques et recherche d'un nouvel emploi	29
6. Conclusion	34
Références bibliographiques	36
Annexes	40
Conditions of Work and Employment Series	47

Tableaux & encadrés

	Page
Tableau 2.1	Caractéristiques des contrats de travail au Cameroun, en RDC et au Tchad..... 3
Tableau 4.1	Répartition de la population active occupée dans les échantillons 9
Tableau 4.2	Incidence des formes atypiques d’emploi chez les employés de 15 à 65 ans 10
Tableau 4.3	Distribution des emplois atypiques par secteur institutionnel 11
Tableau 4.4.	Salaires horaires moyens en monnaie nationale par pays et par type de relation de travail 11
Tableau 4.5	Accès aux prestations sociales 13
Tableau 4.6	Intention de mobilité sur le marché du travail par type de relation de travail 13
Tableau 5.1	Résultats d’estimations de l’équation d’affectation à un emploi sous CDI ou sous CDD..... 15
Tableau 5.2	Résultats d’estimations de l’équation d’affectation à un emploi sous contrat écrit ou non écrit 16
Tableau 5.3.	Résultats de l’équation d’affectation à un emploi à temps partiel ou à temps plein 18
Tableau 5.4	Estimations des équations des logarithmes de salaires (CDI écrit et CDD écrit) 21
Tableau 5.5	Estimations des équations logarithmes de salaires (Contrat écrit et contrat non écrit)..... 22
Tableau 5.6	Estimations des équations des logarithmiques de salaires (Temps plein et temps partiel)..... 23
Tableau 5.7	Décomposition des écarts de salaires..... 25
Tableau 5.8	Probit bivarié de l’effet des emplois atypiques sur l’accès aux prestations sociales..... 27
Tableau 5.9	Effets marginaux de l’impact des emplois atypiques sur la recherche d’emploi (RE) et l’intention de changer d’emploi(ICE) 32
Encadré 1	Modèle d’analyse des écarts de salaires entre les emplois standards et atypiques 19
Encadré 2	Stratégie empirique de l’analyse de la relation entre emploi atypique et accès aux prestations sociales 26
Encadré 3	Stratégie empirique de l’analyse de la relation entre emplois atypiques et la recherche d’emploi 30

1. Introduction

Depuis les indépendances, les marchés du travail et les politiques économiques qui les accompagnent ont progressivement muté dans les pays situés en Afrique Subsaharienne. Ainsi, avant les crises des années 80, face à un marché du travail principalement agricole, l'État, par ses engagements multiples dans les secteurs productifs, apparaît comme le demandeur de travail le plus dynamique. De manière spécifique, durant cette période, la principale politique d'emploi de ces États consistait à assurer la formation des cadres pour l'administration, les entreprises publiques, voire les firmes privées. Les décennies 80 et 90 mettent en évidence les limites de ce modèle dans un contexte de crise économique. Sous cette période, les États, sous ajustement structurel, se désengagent dans les activités productrices et réduisent leurs dépenses à travers un ensemble de mesures qui restructurent le marché du travail. Ces mesures ont consisté entre autres : au gel des recrutements, à la baisse des salaires, à une réduction des effectifs, à la fermeture des entreprises publiques ou à des privatisations qui s'accompagnent généralement d'une compression du personnel. Dans ce contexte, entre les années 90 et 2000 les pays situés en Afrique Subsaharienne ont amorcé un ensemble de réformes (Code du travail, lois, décrets, arrêtés, etc.) dans le but de favoriser la flexibilité du marché du travail et donc de donner une plus grande marge de manœuvre dans les rapports entre employeurs et employés. C'est ainsi que ces réformes, en général et celle du Cameroun, de la République Démocratique du Congo et du Tchad en particulier, reconnaissent, organisent et distinguent les emplois atypiques (confères Loi n°92/007 du 14 août 1992 relative au Code du travail du Cameroun, Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail en RDC et Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant du Code du travail au Tchad).

Les emplois atypiques font référence à l'ensemble des relations de travail qui se démarquent de l'engagement type caractérisé par un emploi à plein-temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination. Dans la pratique, les emplois temporaires, le travail intérimaire et l'emploi à temps partiel constituent les principales formes d'emplois atypiques. Comme le souligne le BIT (2015), l'ampleur et l'évolution des emplois atypiques varient en fonction des pays. L'analyse des rapports des enquêtes nationales sur l'emploi au Cameroun, en RDC et au Tchad permet de se faire une idée sur l'incidence des quelques formes d'emplois atypiques. En RDC, le rapport de l'enquête 1-2-3, réalisé en 2012, révèle que respectivement 35,6 pour cent des actifs occupés consacrent moins de 40 heures par semaine à leur emploi et 68,9 pour cent des salariés de ces pays n'ont pas de contrats. Au Tchad, le rapport de l'Enquête sur la Consommation et le Secteur Informel de 2011 (ECOSIT 3) révèle que la durée médiane de travail hebdomadaire est de 35 heures au niveau national et 54,45 pour cent des salariés disposent d'un contrat écrit. Au Cameroun, le rapport de l'Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI2) de 2010 met en évidence le fait que 28,9 pour cent des actifs occupés travaillent moins de 35 heures par semaine et seulement 20,3 pour cent des travailleurs disposent de contrats écrits à durée déterminée ou indéterminée.

Cette prévalence des emplois atypiques a des répercussions sur le marché du travail. D'un point de vue théorique, ils existent des arguments qui suggèrent que les individus engagés dans des emplois atypiques doivent recevoir une prime salariale en compensation de la désutilité associée à ces formes de travail. De plus, cette désutilité pourrait favoriser la recherche d'un autre emploi. Toutefois, on note l'existence de peu d'évidences empiriques sur les emplois atypiques en Afrique Subsaharienne.

Ainsi, au regard des faits stylisés et dans l'optique de combler un gap dans la littérature empirique, la présente étude s'intéresse aux effets des emplois atypiques (temps partiel, contrat à durée déterminée écrit) et des relations de travail établies sous des contrats non écrits sur la rémunération (salaire et accès aux prestations sociales) et la recherche d'emploi dans trois pays d'Afrique Subsaharienne (Cameroun, RDC et Tchad). De manière spécifique, il

s'agit d'appréhender l'influence de l'emploi à temps partiel, des emplois avec contrat à durée déterminée, des emplois sans contrat écrit (contrat verbal et absence de contrat) sur ces résultats du marché du travail.

D'un point de vue normatif, l'intérêt de cette étude réside dans le fait qu'elle fournit une évidence empirique qui permettra de renforcer les réformes sur les relations d'emplois atypiques tout comme les politiques passives d'accompagnement des employés.

La suite de cette étude est réalisée comme suit. Les sections 2 et 3 présentent respectivement le cadre institutionnel et la revue de la littérature. La section 4 est dédiée aux données et à l'analyse descriptive. La section 5 présente les résultats et la section 5 conclut.

2. Cadre institutionnel

Comme dans la plupart des pays africains, la RDC, le Cameroun et le Tchad se sont chacun inscrit dans un processus de flexibilisation de leur marché du travail, en apportant des innovations aux textes qui régissent les relations de travail. S'il est admis que de nombreuses similitudes caractérisent ces textes, il existe toutefois des dispositions spécifiques qui distinguent ces différents marchés du travail sur le plan institutionnel.

Pour ce qui est de la RDC, le cadre institutionnel du marché du travail a subi un bouleversement majeur avec la Loi n°015/2002 du 16 octobre 2002 portant Code du travail. L'intention de cette loi était d'arrimer le marché du travail de la RDC à son évolution économique et sociale et de se conformer aux normes internationales du travail. Les innovations de ce code sont relatives à l'élargissement de son champ d'application aux petites et moyennes entreprises, aux petites et moyennes industries du secteur informel ainsi qu'aux organisations sociales, culturelles, communautaires, philanthropiques utilisant des travailleurs salariés. Ce Code a également innové avec l'interdiction des pires formes de travail des enfants et le relèvement de l'âge d'admission à l'emploi de 14 à 16 ans, même s'il faut relever que pour les personnes âgées de 15 ans, une dérogation de l'Inspecteur du Travail et de l'autorité parentale ou tutélaire est possible. L'autre innovation est relative à la mise en place des structures appropriées en matière de santé et de sécurité au travail afin d'assurer une protection optimale du travailleur contre les nuisances.

Au Cameroun, le Code du travail actuellement en vigueur est le résultat d'un processus entamé avec la loi organisant les relations de travail de 1952, lequel fut l'œuvre des autorités coloniales. À la suite, des Codes du travail adoptés en 1967 et 1974 par le législateur, le vent de libéralisation de l'économie camerounaise observé à partir des années 90 a conduit le Cameroun à adopter la Loi n°92/007 du 14 août 1992 qui organise les relations entre les différents acteurs du marché du travail. En créant plus de flexibilité dans la relation de travail, cette loi portait l'ambition de donner une plus grande marge de manœuvre aux firmes camerounaises.

Au Tchad, les relations de travail sont régies par la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail. Cette loi précise non seulement les formes de contrat mais également les conditions de conclusion, d'exécution et de résiliation des contrats de travail. De même, elle encadre les conditions de travail des employés.

Au Tchad et en RDC, les contrats de travail peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée. À ces deux types de contrats s'ajoutent le contrat d'apprentissage, l'engagement à l'essai et le tâcheronnat (connu encore sous le nom de contrat triangulaire). Les mêmes types de relation de travail sont en vigueur au Cameroun, mais en 1993 un décret a organisé le travail temporaire, le travail occasionnel et le travail saisonnier

comme des formes particulières de relation de travail. Le tableau 1.1 précise les caractéristiques des différents contrats de travail et les conditions de travail associées dans les trois pays concernés dans la présente étude.

Table 2.1. Caractéristiques des contrats de travail au Cameroun, en RDC et au Tchad

Cameroun								
Contrats de travail	Durée	Renouvellement	Durée maximale	Écrit	Visa	Vers CDI	Sécurité sociale	Congés payés
CDI	Indéterminée			Facultatif	-		Oui	Oui
CDD	24 mois	1	48 mois	Écrit	-	Oui	Oui	Oui
Essai	-	1	Variable	Écrit	-	Oui	Oui	Non
Temporaire	3 mois	1	6 mois	Facultatif	-	Oui	Oui	Non
Occasionnel	15 jours	1	1 mois	Facultatif	-	Oui	Oui	Non
Saisonnier	6 mois	Plusieurs	-	Facultatif	-	Oui	Oui	Oui
Apprentissage	48 mois	-	48 mois	Écrit	-	Oui	Oui	Oui
République Démocratique du Congo								
Contrats de travail	Durée	Renouvellement	Durée maximale ¹	Écrit	Visa	Vers CDI	Sécurité Sociale	Congés payés
CDI	Indéterminée			Facultatif	Visa ³		Oui	Oui
CDD	24 mois	1	48 mois	Écrit	Visa	Oui	Oui	Oui
Essai	-	-	Variable	Écrit	Non	Oui	Oui	Non
Apprentissage	48 mois	-	48 mois	Écrit	Visa	Oui	Oui	Oui
Tchad								
Contrats de travail	Durée	Renouvellement	Durée maximale	Écrit	Visa	Vers CDI	Sécurité sociale	Congés payés
CDI	Indéterminée			-	Visa		Oui	Oui
CDD	24 mois	1	48 mois	Écrit	Visa ²	Oui	Oui	Oui
Essai	-	-	Variable	Écrit	Non	Oui	Oui	Non
Apprentissage	-	-	-	Écrit	Visa	Oui	Oui	Oui

Source : À partir des Codes du travail du Cameroun, du Congo et du Tchad ; Du décret N°93/577/PM du 15 juillet 1993 et du décret n°092/DF/287 du 30 juillet 1969.

Note :

¹ En RDC, la clause d'essai a une durée maximale d'un mois pour le travailleur manœuvre sans spécialité et de 6 mois pour les autres travailleurs. Au Cameroun, l'engagement à l'essai ne peut porter renouvellement compris que sur une période maximale de 6 mois, sauf en ce qui concerne les cadres pour lesquels cette période peut être prolongée jusqu'à 8 mois. Au Tchad par contre, la durée d'essai renouvellement éventuel compris ne peut être supérieure à 6 mois pour les cadres, 3 mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise et 1 mois pour les autres salariés. La prolongation des services au de-là de cette durée maximale entraîne automatiquement la confirmation du contrat de travail.

² Au Tchad, seuls les CDD dont la durée est comprise entre 6 mois et deux ans sont soumis au Visa préalable de l'office National pour la Promotion de l'Emploi et enregistré à l'Inspection du travail sous peine de nullité.

³ En RDC, le visa est requis lorsque le contrat est écrit.

Malgré le fait que le CDD soit renouvelable une seule fois, une dérogation est faite en RDC. Elle concerne l'exécution des travaux saisonniers, d'ouvrages bien définis et autres travaux déterminés par l'arrêté du Ministre ayant le travail et la Prévoyance sociale dans ses attributions. Pour ce type de travaux, le nombre de renouvellements possibles n'est pas précisé. De même, du point de vue de la durée du CDD, en RDC comme dans les autres pays, elle ne peut excéder 24 mois et reste renouvelable qu'une seule fois. Toutefois, cette durée ne peut excéder 12 mois pour les travailleurs mariés et séparés de leur famille, les veufs, les

séparés de corps ou les travailleurs divorcés et séparés des enfants dont ils doivent assumer la garde. Au Tchad également, une exception est faite pour les contrats de courtes durées qui peuvent être conclus et renouvelés plus d'une fois. Toutefois, leur durée maximale ne peut excéder 2 ans. Au Cameroun, même si le CDD est renouvelable une fois de façon générale, une dérogation impliquant le non-renouvellement est apportée au contrat dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain, dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des deux parties, mais qui est indiqué avec précision. La même dérogation concerne le contrat conclu pour un ouvrage déterminé.

2.1 De la rupture des contrats de travail à durée déterminée

Quel que soit le pays considéré dans la présente étude, le CDD prend fin à l'expiration du terme fixé par les parties. Toute rupture abusive du CDD permet au salarié de solliciter des dommages-intérêts. Au Cameroun et en RDC, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, une séparation, qui n'engage aucun coût pour les deux parties, s'effectue à l'échéance du CDD. Toutefois, dans la même situation au Tchad, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de fin de contrat égale à 5 pour cent du montant des salaires et avantages de toutes natures acquis par celui-ci pendant l'exercice du contrat. Il doit également lui verser une allocation compensatrice de congés payés calculée sur la base des droits de congés acquis au jour de l'expiration du contrat.

2.2 La durée hebdomadaire

Il existe une hétérogénéité de la durée légale de travail entre le Cameroun, la RDC et le Tchad. La durée maximale de travail en RDC est de 45 heures par semaine, dont neuf heures par jour. Au Cameroun, elle est de 40 heures maximum par semaine dans tous les établissements publics ou privés non agricoles. Et dans les entreprises agricoles ou assimilées, le plafond des heures de travail est fixé à 2400 heures par an, dans la limite de 48 heures par semaine. Au Tchad, la durée légale de travail des employés ou ouvriers ne peut excéder 39 heures par semaine. Et dans les établissements agricoles et assimilés, la durée normale du travail des salariés ne peut excéder 2400 heures par an. Dans ce pays, l'employeur peut par sa seule décision imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut pas excéder 94 heures par année civile. Sauf dérogations fixées par décrets, l'accomplissement des heures supplémentaires au Tchad ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de 11 heures par jour et 54 heures par semaine.

Du point de vue de la loi appliquée dans ces différents pays, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par décret.

2.3 Congés payés

Quel que soit le pays et après une durée de service égale à un an, tout travailleur, à la charge de son employeur, a droit à des congés payés. Cette paie doit être versée intégralement par l'employeur avant le départ en congé du salarié. Les congés de circonstance sont également reconnus, cependant, ils ne doivent pas être déduits du congé annuel (mariage, décès d'un membre de la famille, naissance, etc.). Tous les contrats de travail dont la durée ne permet pas de réaliser une année de travail, renouvellement compris ne donnent pas accès aux congés payés. C'est le cas des contrats d'essai, des contrats temporaires ou occasionnels.

Ce cadre institutionnel permet de dégager quelques particularités sur les marchés du travail de ces 3 pays.

Premièrement, il permet de distinguer trois formes contractuelles sur le marché du travail : les CDI écrits, les CDD écrits et les formes non écrites de contrat (contrat verbal et absence de contrat). Les réglementations du Cameroun, de la RDC et du Tchad donnent la possibilité qu'au-delà de la forme écrite, certaines relations de travail se nouent sans accord ou sous accord verbal. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage ne pouvant pas être identifié, il est considéré comme un CDD écrit. La même approximation est faite pour un contrat d'essai. Ainsi, dans ces trois pays en plus de la distinction qui peut être faite entre le CDD écrit et le contrat de référence qui est le CDI écrit, les contextes institutionnels de ces pays recommandent de s'intéresser également aux facteurs qui différencient contrats écrits et contrats non écrits. Cette dernière distinction est aussi renforcée par le fait qu'à cause de la faible sécurité liée à la pérennité de la relation de travail, les contrats non écrits se rapprochent des CDD. De ce point de vue, les contrats non écrits peuvent être considérés comme atypiques.

Deuxièmement, du fait de l'hétérogénéité de la durée légale de travail au Cameroun, au Tchad et en RDC, la définition du temps partiel dans la présente étude s'inscrit dans la lignée des législations de chaque pays et/ou s'inspire des pratiques nationales adoptées par les organismes en charge de la production statistique.

3. Revue de la littérature

Du fait de leurs particularités par rapport aux emplois standards, de nombreuses études se sont interrogées sur l'incidence des formes atypiques d'emploi sur les résultats du marché du travail (De la Rica et Felgueroso, 1999 ; Blanchard et Landier, 2002 ; Hirsch, 2004 ; Fomba, 2012 ; Garcia-Serrano et Malo, 2013). En se fondant sur quelques intuitions théoriques et les résultats des travaux empiriques, la présente section passe en revue l'impact des formes atypiques d'emploi sur les salaires d'une part et l'accès aux prestations sociales d'autre part avant d'aborder leurs incidences sur la mobilité des actifs occupés sur le marché du travail.

En tant que composante de la rémunération des employés, la formation des salaires et l'accès aux prestations sociales bénéficient des mêmes analyses théoriques (Artz, 2010). Les emplois atypiques sont principalement caractérisés par un manque de garantie quant à la continuité de la relation d'emploi, de ce point de vue ce sont des emplois précaires. D'après la théorie des différences compensatrices (Brown, 1980 ; Rosen, 1986) en situation de concurrence, le marché du travail compense, via une prime, des conditions de travail défavorables comme celles qui accroissent la vulnérabilité des emplois. Si cet argument théorique suggère que les individus engagés dans des emplois atypiques devraient bénéficier d'une rémunération plus élevée d'autres intuitions théoriques mettent en évidence les raisons pour lesquelles ils devraient être pénalisés. Le premier argument est dérivé de la théorie de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971). Les individus engagés dans les emplois atypiques, qui souhaitent au préalable échapper au chômage, contribuent à la création d'un segment sur le marché du travail où l'employeur agit comme un monopsonne et dispose d'un important pouvoir de négociation (Manning, 2011). Le second argument suggère d'apprécier les emplois atypiques comme des investissements en capital humain. En effet, ces emplois constituent une occasion pour les individus qui les exercent d'améliorer leurs capacités productives, ainsi une compensation moins importante doit être analysée comme un coût lié à la formation (Becker, 1964). Jahn (2010) fournit un argument selon lequel l'emploi atypique est analysé comme une occupation transitoire qui permet aux individus de réduire les coûts de recherche d'un emploi et d'améliorer leur appariement. De ce fait, les employés atypiques doivent bénéficier d'une rémunération moins importante. Enfin, les horizons temporels courts qui caractérisent les formes d'emplois atypiques dissuadent les employés à développer des compétences et à renforcer leurs capacités au sein de la firme qui les emploie. De même à cause du caractère temporaire de ces relations de travail, les incitations des employeurs à investir dans la formation de leur personnel non permanent sont réduites (Leeds,

1990 ; Scherer, 2009). Ainsi, compte tenu de l'impact positif de la promotion dans l'entreprise sur les revenus, si les firmes utilisent les promotions pour stimuler l'accumulation du capital humain et l'acquisition des compétences, les employés atypiques subiraient une pénalité salariale car leur probabilité d'être promue est moins élevée (Russo et Hassink, 2005). Cette situation limite les opportunités de développement des compétences et des carrières des employés atypiques et induit une faible rémunération ainsi qu'un accès limité à plusieurs droits sociaux (Hirsch, 2004 ; Russo et Hassink, 2005 ; Buddelmeyer, 2013). Néanmoins, il peut arriver que les travailleurs exerçant des emplois atypiques reçoivent un salaire plus élevé qui leur permet de compenser en valeur, l'absence de protection de leur emploi. En ce sens, ce type de travailleurs bénéficierait d'une prime salariale afin de compenser l'absence ou l'accès limité à certains avantages sociaux tels que les congés payés ou les indemnités de licenciement (Green et Heywood, 2011).

Si les mesures de flexibilité du marché du travail ont été mises en œuvre dans les pays développés et en développement, la majeure partie de la littérature consacrée à l'incidence des formes atypiques d'emploi sur la rémunération des travailleurs s'est focalisée sur les pays industrialisés (BIT, 2015). Pour l'essentiel de ces travaux, les formes atypiques d'emploi ont un impact négatif sur la rémunération, malgré le principe d'égalité de traitement prônée par la plupart des législations nationales et internationales. En utilisant différents échantillons issus de l'Office Espagnol de Statistiques, Jimeno et Toharia (1993) ont trouvé un gap salarial moyen de 10,8 pour cent en 1991 et de 8,5 pour cent en 1993, en faveur des travailleurs permanents. Ils précisent même que ces différences persistent même en contrôlant les caractéristiques relatives à l'offre et à la demande de travail. Dans les secteurs industriels et des services espagnols, De la Rica et Felgueroso (1999) trouvent un écart de salaire entre les travailleurs permanents et temporaires, lequel s'élève à 15 pour cent chez les hommes et 7 pour cent chez les femmes. Dans le même pays, Davia et Hernanz (2004) trouvent que l'écart de salaire brut entre les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires est d'environ 30 pour cent chez les jeunes et de 50 pour cent chez les employés adultes. Cependant, ils mentionnent que ce différentiel est expliqué par les différences dans la distribution des caractéristiques personnelles et de l'emploi des deux groupes, mais non par des différences dans la rémunération de ces caractéristiques. Les travaux réalisés par Garcia-Serrano et Malo (2013) en Espagne confirmeront cet écart de salaire en indiquant un gap de revenus annuels de l'ordre de 35 pour cent entre les employés sous contrat permanent et ceux exerçant sous contrat temporaire.

La même tendance est observée au Royaume-Uni où la transition des travailleurs dans leur parcours professionnel, par l'emploi temporaire, conduit à un coût qui pourrait persister dans le temps. En effet, même après dix années d'expérience comme travailleur à temps plein, le passage par un emploi occasionnel ou saisonnier au Royaume-Uni induit une pénalité de 12,3 pour cent pour les hommes et de 8,8 pour cent pour les femmes. De plus, les hommes ayant exercé dans leur vie un contrat à durée déterminée subissent une pénalité salariale de 5 pour cent après dix années d'expérience sur le marché du travail (Booth et al. 2002). En Allemagne Giesecke et Groß (2003) montrent que les contrats de courte durée ont des conséquences négatives pour les employés de ce segment. Cette conclusion est confirmée plus tard par Pfeifer (2014) qui obtient, en utilisant les données issues de l'Office des statistiques fédérales allemandes, que les travailleurs permanents gagnent des salaires élevés contrairement aux employés temporaires, exerçant sous contrat à durée déterminée, qui ont des salaires plus faibles. En France également, Blanchard et Landier (2002) trouvent que les travailleurs exerçant sous contrat à durée déterminée subissent une décote salariale de 20 pour cent par rapport aux travailleurs permanents.

Les résultats semblent toutefois mitigés lorsque l'on s'intéresse à l'impact des emplois à temps partiel sur les revenus des travailleurs. En effet, Hirsch (2004) trouve qu'aux États-Unis il existe un écart de salaire considérable entre les employés à temps partiel et les individus engagés à temps plein. Ce résultat est également obtenu par Russo et Hassink (2005) en

Allemagne où les travailleurs à temps partiel subissent une pénalité salariale qui n'apparaît pas au début de la carrière mais qui tend à se développer dans le temps avec l'expérience sur le marché du travail. En utilisant les données microéconomiques de la Luxembourg Income Study pour le Canada, l'Allemagne, l'Italie, le Royaume-Uni et les USA, Bardasi et Gornick (2008) trouvent que les femmes travaillant à temps partiel subissent une pénalité salariale par rapport à celles travaillant à plein temps. Ce résultat n'est cependant pas vérifié en Suède. O'Dorchai et al. (2007) montrent qu'entre les emplois à temps plein et à temps partiel, il existe un gap salarial brut de 16 pour cent en Espagne, 24 pour cent en Belgique, 28 pour cent au Danemark et en Italie, 67 pour cent Royaume-Uni et 149 pour cent en Irlande. Cependant, Rodgers (2004) aboutit à une absence de différences salariales entre les emplois à temps partiel et les emplois à plein temps en Australie. Ce résultat sera contredit par Booth et Wood (2006) qui voient plutôt une prime salariale positive pour les travailleurs à temps partiel en Australie.

Pour ce qui est des pays africains, les incidences des formes atypiques d'emploi sur les résultats du marché du travail restent insuffisamment documentées. Quelques travaux ont cependant pu être réalisés récemment en Afrique du Sud, au Kenya et au Cameroun (Fomba, 2012 ; Wambugu et Kabubo-Mariara, 2012 ; Bhorat et al. 2013 ; Muller, 2009). Dans l'ensemble, les auteurs s'accordent une fois de plus sur un effet négatif des emplois atypiques sur les écarts de salaire. Cependant, cet effet négatif ne tient pas pour les emplois à temps partiel.

En effet, en se focalisant sur le secteur manufacturier camerounais, Fomba (2012) aboutit à une segmentation du marché du travail correspondant, basée sur le contrat de travail. Il trouve que les salaires des employés sous contrat à durée indéterminée sont supérieurs à ceux des employés sous contrat verbal pour 86,84 pour cent d'employés et à ceux des employés sous contrat à durée déterminée pour 56 pour cent d'employés. Il précise en outre que le différentiel salarial entre les employés sous contrat verbal et ceux sous contrat à durée déterminée est expliqué par la différence des caractéristiques entre les deux groupes d'employés alors que le différentiel salarial entre les employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée est mieux expliqué par la précarité de l'emploi. Au Kenya également, Wambugu et Kabubo-Mariara (2012) trouvent que les travailleurs saisonniers et les travailleurs à temps partiel subissent respectivement une décote salariale de 37 pour cent et 34 pour cent par rapport aux employés standards. En Afrique du Sud par ailleurs, Bhorat et al. (2013) montrent que les travailleurs exerçant dans les branches d'activité ayant offert des emplois temporaires subissent une pénalité oscillant entre 17 pour cent et 35 pour cent par rapport aux travailleurs employés dans l'économie formelle. Toujours en Afrique du Sud, Muller (2009) indique que les salaires horaires des femmes dans l'emploi à temps partiel sont en moyenne plus faibles que dans l'emploi à temps plein. Toutefois, après avoir contrôlé les différences de caractéristiques observables et non observables, la même étude montre que les femmes exerçant à temps partiel reçoivent plutôt une prime salariale. Bien plus, en explorant l'hétérogénéité des salaires des travailleurs à temps partiel, l'auteur trouve que la prime salariale persiste chez les femmes, qu'elles soient employées à temps partiel volontaire ou involontaire.

Au-delà du salaire, les emplois atypiques ont une incidence sur les autres composantes de la rémunération à l'instar de l'accès à la sécurité sociale, aux congés payés, et leur protection contre les risques de santé au travail. Pour ce qui est de la sécurité sociale, à moins que des actions soient expressément mises en œuvre pour permettre à tous les employés d'accéder à la sécurité sociale, les employés atypiques seront soit mal couverts, soit non couverts du tout à cause du caractère temporaire de la relation de travail. De ce point de vue, les employés non standards seraient plus exposés aux risques sociaux que les autres travailleurs (BIT, 2015). De plus, le développement des emplois atypiques constitue une source potentielle de détérioration de la santé des travailleurs temporaires. L'étude menée par Letourneux (1998) en Europe montre que les problèmes de santé générés par l'emploi sont plus observés chez les employés temporaires comparativement aux employés permanents.

Plus 62 pour cent d'employés temporaires contre 59,4 pour cent d'employés permanents estiment que leur santé a été détériorée par leur travail en Europe. Ces problèmes de santé concernent aussi bien la santé physique et mentale. Cependant, lorsque les problèmes de santé sont analysés plus en détail, ces résultats apparaissent mitigés dans la mesure où les employés européens ne semblent pas souffrir de la même manière des mêmes problèmes de santé. En effet, le travail génère des problèmes d'audition et de stress pour 96,1 pour cent et 73,5 pour cent de travailleurs temporaires contre 92,2 pour cent et 71 pour cent respectivement chez les travailleurs permanents. Par contre, les problèmes de céphalées et de douleurs musculaires sont générés du fait de leur travail par 85 pour cent et 72,3 pour cent de travailleurs temporaires contre 84,4 pour cent et 86,4 pour cent de travailleurs permanents (Letourneux, 1998). L'étude menée plus tard par l'OCDE (2008) indiquera que parmi les employés atypiques, la propension à reporter des problèmes de santé mentale est très élevée, en grande partie du fait de la faible satisfaction que suscitent ces emplois et les mauvaises conditions de travail que ces emplois proposent. Ce résultat est en phase avec celui de Benavides et al. (2006) qui trouvent que les travailleurs temporaires encourent un risque significativement élevé de subir des blessures fatales et non fatales dans leur occupation que les travailleurs permanents espagnols.

Compte tenu du fait que les emplois atypiques sont caractérisés par un manque de garantie vis-à-vis de leurs permanences dans l'emploi, ces travailleurs sont habités par le sentiment que leurs services à l'endroit de l'employeur connaîtront leur terme à tout moment. De ce fait, de tels emplois sont susceptibles d'accroître un sentiment d'insécurité, de marginalisation et d'anxiété chez les employés qui les occupent (Buddelmeyer et al. 2013). Ainsi, en envisageant la fin de la relation de travail actuelle, les employés atypiques peuvent initier la recherche d'un autre emploi. À ce titre, la théorie économique soutient que la recherche d'un autre emploi est une stratégie de mobilité sur le marché du travail qui permet aux offreurs de travail d'améliorer la qualité de l'appariement sur le marché du travail et donc d'accroître leurs revenus (Kallerberg et al., 1981). De ce fait, la recherche d'emploi sur le tas apparaît comme une stratégie de mobilité pour les individus détenant des emplois atypiques (Kim, 2010). Cet argument est renforcé par le modèle de concurrence par l'emploi qui suggère que les caractéristiques des emplois déterminent principalement la décision de recherche d'emploi (Kalleberg, 2007). Cependant, d'après la théorie néoclassique traditionnelle, ce sont les gains espérés des futures opportunités d'emploi qui détermine principalement la décision de recherche d'emploi (Blau et Khan, 1981 ; Keith et Williams, 2002). Un autre point de vue suggère qu'un effet de découragement, causé par des caractéristiques individuelles ou le manque d'opportunités sur le marché du travail local, peut participer à une sélection des individus dans le processus de recherche (Van Ham et al. 2001).

D'un point de vue empirique, Kahn (2012) a utilisé des données longitudinales individuelles de l'ECHP (European Community Household Panel) concernant huit pays européens sur la période 1995-2001. Il obtient que les travailleurs exerçant des emplois temporaires recherchent plus intensément l'emploi que ceux exerçant des emplois permanents. Pour 84 pour cent des travailleurs temporaires, l'intensité de recherche de l'emploi augmente avec la diminution de la durée de la relation de travail.

4. Données et analyse descriptive

4.1 Données

Les données utilisées dans cette étude sont issues des enquêtes nationales collectées par les organismes en charge de la statistique des différents pays. Pour le Tchad, l'enquête

ECOSIT 3 réalisée en 2011 vise à saisir la même information que l'enquête 1-2-3 de la RDC effectuée en 2005. En effet, ces dernières s'organisent autour de trois phases qui renseignent tour à tour sur les informations relatives à l'emploi (phase 1), aux entreprises du secteur informel (phase 2) et à la consommation des ménages (phase 3). Les données utilisées pour le Cameroun, collectées en 2010, quant à elles ne disposent que des informations sur l'emploi et les unités de production informelles.

De manière spécifique, les questionnaires sur les deux premiers envois (phase 1 et 2) de ces 3 enquêtes sont similaires. En effet, la phase 1 renseigne sur le chômage, l'emploi et les conditions de travail des individus appartenant à la population active¹. Cette phase permet d'apprécier le fonctionnement du marché du travail et sert de filtre à la seconde phase en permettant d'identifier les unités de production informelles (UPI). La seconde phase quant à elle 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. Pour la RDC et le Tchad, la phase 3 renseigne sur la consommation des ménages. Durant cette phase, des informations sur les dépenses et la richesse des ménages sont collectées.

Au Cameroun, en RDC et au Tchad, les phases 1 de ces enquêtes couvrent respectivement 7932, 13688 et 9259 ménages. Ce qui équivaut respectivement à des tailles d'échantillon de 34500, 68143 et 49985 individus qui constituent une population active, dont la part occupée, âgée entre 15 et 65 ans, est répartie comme présentée dans le tableau 4.1. Au Cameroun, 47,66 pour cent de la population active occupée est constituée d'employés. Ces derniers représentent 38,42 pour cent et 46,25 pour cent en RDC et au Tchad. Le reste de la population active dans ces différents pays étant constitué d'auto-employés.

Tableau 4.1. Répartition de la population active occupée dans les échantillons

	Cameroun	RDC	Tchad
Statut			
Employés	6217 (47,66%)	8483 (38,42%)	4768 (46,25%)
Auto-employés	6827 (52,34%)	13596 (61,58%)	5541 (53,75 %)
Total	13044	22079	10309

Source : Auteurs à partir de EESI2, enquête 1-2-3, et ECOSIT3.

Les actifs ayant un emploi sont les individus de la population active qui peuvent être exposés aux emplois atypiques. La typologie des emplois atypiques abordée dans cette étude nécessite que nous nous concentrons sur les individus engagés dans une relation de subordination, notamment ceux ayant entre 15 et 65 ans.

4.2 Analyse descriptive des variables

Cette étude analyse l'effet des emplois à temps partiel et des formes contractuelles à durée déterminée et non écrites sur quelques résultats du marché du travail.

¹ Cette population est considérée, par les organismes en charge de la collecte des informations statistiques, comme l'ensemble des individus âgés de 10 ans et plus au Cameroun et en RDC et comme les individus ayant au moins 6 ans au Tchad. Comme précédemment précisée, dans le cadre de cette étude nous considérons uniquement les individus ayant un âge compris entre 15 et 65 ans.

Tableau 4.2. Incidence des formes atypiques d'emploi chez les employés de 15 à 65 ans (pourcentage)

	Cameroun	RDC	Tchad
Temps de travail			
Temps plein	64,27	30,70	62,98
Temps partiel volontaire	25,30	54,44	22,45
Temps partiel involontaire	10,42	14,86	14,57
Type de Contrat			
CDI écrit	23,27	23,24	17,93
CDD écrit	9,51	5,14	9,63
Contrat non écrit	67,22	71,62	72,44

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : CDI : Contrat à Durée Indéterminée ; CDD : Contrat à Durée Déterminée. Contrat non écrit : Contrat verbal ou absence de contrat.

Le tableau 4.2 rend compte de l'incidence de ces formes de relation de travail dans la population des employés de chacun des trois pays. Une analyse de ce tableau montre que la proportion des individus travaillant en dessous du temps considéré comme le plein emploi est de 69,3 pour cent en RDC, 37,02 pour cent au Tchad et 35,72 pour cent au Cameroun. Dans cette répartition, il ressort que la majorité des individus dans les différents pays sont engagés à temps réduit de manière volontaire. Toutefois, on note une proportion d'employés à temps partiel de manière involontaire² qui varie entre 10 pour cent et 15 pour cent suivant les pays.

Une analyse descriptive de la distribution des employés en fonction du type de contrat montre que dans ces pays un peu plus d'une relation d'emploi sur 2 se caractérise par une absence de contrat écrit. Les contrats formalisés (CDD écrit et CDI écrit) représentent moins de 30 pour cent des relations contractuelles dans ces pays. Le caractère peu flexible des conditions qui encadrent le CDD dans les différentes législations nationales se traduit dans ses statistiques. En effet, les clauses de séparation qui existent sur le CDD au Tchad et la nécessité de faire constater le CDD par l'office de l'emploi en RDC peuvent expliquer pourquoi cette forme de contrat est peu observable dans ces pays.

Les statistiques sur l'incidence des emplois atypiques dans ces différents pays présentent des disparités suivant les caractéristiques sociodémographiques ou les caractéristiques des emplois. Toutefois, la tendance qui se dégage dans ces trois pays suggère que les formes atypiques d'emplois sont principalement répandues dans les entreprises informelles³, comme le suggère le tableau 4.3.

Tableau 4.3 : Distribution des emplois atypiques par secteur institutionnel (pourcentage)

Formes d'emplois	Cameroun		RDC		Tchad	
	Privé formel	Privé informel	Privé formel	Privé informel	Privé formel	Privé Informel
Temps Partiel	16,35	83,65	25,31	74,69	18,62	81,38
CDD	62,85	37,15	43,09	56,91	43,68	56,32
Contrat non écrit	6,86	93,14	12,79	87,21	8,87	91,13

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

² Pour effectuer un distinguo entre temps partiel volontaire et temps partiel involontaire, cette étude a suivi l'approche recommandée par l'Organisation internationale du Travail. En effet, est dans une situation d'emploi à temps partiel involontaire tout actif qui durant la semaine de référence à travailler en dessous d'un seuil d'heures de travail supposé être celui de plein emploi et qui est disposé à travailler plus d'heures.

³ Il s'agit d'entreprises ne possédant pas de numéro de contribuable et/ou ne tenant pas de comptabilité formelle.

L'engagement dans une relation d'emploi atypique n'est pas sans conséquence sur le marché du travail. En effet, il est possible de mettre en évidence des répercussions de ces formes d'emplois sur les salaires, l'accès aux prestations sociales (sécurité sociale et congés payés) ou le comportement des offreurs d'emplois sur le marché du travail (recherche d'emploi et intention de changer d'emploi).

Le tableau 4.4 donne les salaires horaires moyens par type de relation de travail pour chaque pays. Il apparaît qu'en moyenne et quel que soit le pays, les salaires horaires sont plus élevés pour les employés ayant un CDI par rapport à ceux engagés sous un CDD à l'exception de la RDC. Ce gap de salaire horaire entre les employés sous CDI et ceux sous CDD est plus marqué au Tchad où il s'établit à 48,77 pour cent. De plus, dans l'ensemble de ces pays, les salaires horaires sont plus élevés pour les employés ayant un contrat écrit par rapport à ceux dont la relation de travail est basée sur un contrat non écrit. De manière spécifique, le gap de salaire entre ces deux groupes de contrats est parfois très important, il représente par exemple au Cameroun plus du double du salaire horaire moyen des employés sous contrat non écrit.

Lorsque, l'analyse est réalisée en fonction du temps consacré au travail, il ressort dans ces 3 pays que, les employés engagés à temps partiel ont un salaire horaire moyen plus élevé que les individus engagés à temps plein. Le gap de salaire entre ces deux groupes d'employé est plus faible en RDC où il s'établit à -11,92 pour cent et plus élevé au Cameroun (-39,88 pour cent).

Tableau 4.4: Salaires horaires moyens en monnaie nationale par pays et type de relation de travail

	CAMEROUN*	RDC**	TCHAD*
Salaire horaire moyen des employés sous CDI (w_1)	762,72	107,89	847,53
Salaire horaire moyen des employés sous CDD (w_2)	580,88	132,77	569,69
Gap de salaire CDI/CDD : $(w_1 - w_2) * 100 / w_2$	31,30%	-18,73%	48,77%
Salaire horaire moyen des employés sous contrat écrit (w_1)	711,50	110,77	754,07
Salaire horaire moyen des employés sous contrat non écrit (w_2)	232,94	69,63	353,94
Gap de salaire Contrat écrit / Contrat non écrit : $(w_1 - w_2) * 100 / w_2$	205,22%	59,08%	113,05%
Salaire horaire moyen des employés à temps plein (w_1)	418,69	86,09	475,44
Salaire horaire moyen des employés à temps partiel (w_2)	696,51	97,75	757,87
Gap de salaire Temps plein/Temps partiel : $(w_1 - w_2) * 100 / w_2$	-39,88%	-11,92%	-37,26%

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les différences sont en pourcentage ; $p < 0,01$, $p < 0,05$, $p < 0,1$. **Pour la RDC la monnaie est le Franc Congolais. ** Le Cameroun et le Tchad utilisent le Franc de la Communauté Française d'Afrique (FCFA) comme monnaie nationale.

Le tableau 4.5 quant à lui met en évidence l'accès des employés à la sécurité sociale et aux congés payés dans les différents pays de l'étude. De l'analyse de ce tableau il se dégage que le Tchad se distingue par le fait que moins de 5 pour cent des salariés bénéficient des prestations sociales. Dans ce contexte, les individus engagés sous un contrat non écrit ou involontairement à temps partiel apparaissent très souvent comme les plus lésés quand il s'agit de l'accès aux congés payés ou à la sécurité sociale dans ces pays. Ces statistiques reflètent principalement la prépondérance du secteur informel qui échappe à la réglementation (Fomba et al, 2013).

La mobilité dans l'emploi apparaît comme l'une des stratégies utilisée par les offreurs de travail pour corriger les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande de travail. De ce point de vue, le tableau 4.6 met en relation le type d'emploi avec des indicateurs de mobilité sur le marché du travail. Une analyse de ce tableau montre que la recherche d'emploi sur le tas tout comme l'intention de quitter son emploi actuel sont des comportements qui sont en

moyenne plus présents chez les individus ayant des emplois atypiques particuliers que chez les travailleurs engagés dans des relations d'emploi standard. Plus précisément, sur ces différents pays les employés qui ont entamé les démarches de recherche d'emploi sont plus fréquemment des individus engagés involontairement à temps partiel. Cette réalité est également plus observable chez les employés habités par l'intention de changer d'emploi, à l'exception du Tchad. Les indicateurs de mobilité retenus dans ce tableau montrent qu'au Cameroun et au Tchad les employés engagés sous des CDI sont en moyenne moins disposés à transiter sur le marché du travail.

Tableau 4.5. Accès aux prestations sociales

Formes d'emplois	Cameroun		RDC		Tchad	
			Accès à la sécurité sociale			
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Temps de travail						
Temps plein	26,95	73,05	19,89	80,11	12,72	97,04
Temps partiel contraint	11,96	88,04	8,37	91,63	3,50	96,50
Temps partiel volontaire	8,17	91,83	6,89	93,11	2,96	97,04
Contrats						
CDI	62,91	37,09	34,72	65,28	22,47	77,53
CDD	45,45	54,55	15,44	84,56	35,40	64,60
Contrat non écrit	5,00	95,00	3,14	96,86	2,41	97,59
Total	20,64	79,36	11,10	88,90	9,19	90,81
Congés payés						
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Temps de travail						
Temps plein	22,26	77,74	3,49	96,51	5,45	94,55
Temps partiel contraint	11,82	88,18	1,16	98,84	1,67	98,33
Temps partiel volontaire	9,51	90,49	1,38	98,62	1,87	98,13
Contrats						
CDI	63,17	36,83	6,68	93,32	13,83	86,17
CDD	36,30	63,70	3,02	96,98	12,41	87,59
Contrat non écrit	2,04	97,96	0,29	99,71	0,58	99,42
Total	17,94	82,06	2,00	98,00	4,10	95,90

Source : Auteurs à partir de EESI2 et enquête 1-2-3, ECOSIT 3.

Notes : Dans ce cas de figure le temps de travail est appréhendé via le seuil défini par le Code du travail de chaque pays, sauf au Tchad où nous utilisons 35 heures comme l'Institut en charge de la collecte de données statistiques.

Tableau 4.6. Intention de mobilité sur le marché du travail par type de relation de travail

Forme d'emplois	Cameroun		RDC		Tchad	
			Recherche d'emploi			
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Temps de travail						
Temps plein	12,28	87,72	9,19	90,81	8,65	91,35
Temps partiel volontaire	7,16	92,84	2,69	97,31	8,09	91,91
Temps partiel involontaire	16,56	83,44	21,59	78,41	18,84	81,16
Contrat						
CDI	6,66	93,34	9,41	90,54	5,19	94,81
CDD	11,09	88,91	10,34	89,66	13,79	86,21
Contrat non écrit	13,44	86,56	6,68	93,32	10,70	89,30
Total	11,43	88,57	7,49	92,51	10,01	89,99
Intention de changer d'emploi						
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Temps de travail						
Temps plein	42,40	57,60	21,15	78,85	17,26	82,74
Temps partiel volontaire	42,27	57,73	13,74	86,26	20,36	79,64
Temps partiel involontaire	54,88	45,12	30,79	69,21	12,52	87,48
Contrat						
CDI	23,28	76,72	20,97	79,03	14,57	85,43
CDD	32,90	67,10	18,85	81,15	24,37	75,63
Contrat non écrit	51,81	48,19	17,78	82,22	16,14	83,86
Total	43,67	56,33	18,54	81,46	16,65	83,35

Source : Auteurs à partir de EESI2 enquête 1-2-3 et ECOSIT 2.

Notes : Dans ce cas de figure le temps de travail est appréhendé via le seuil défini par le code du travail de chaque pays, sauf pour le Tchad pour lequel nous utilisons 35 heures comme l'Institut en charge de la collecte de données statistiques.

5. Résultats économétriques

Cette section est organisée autour de deux principaux points. Le premier analyse l'effet des formes atypiques d'emploi et des contrats non écrits sur la rémunération des employés pendant que le second se consacre aux effets de ces types de relation de travail sur des indicateurs de mobilité sur le marché du travail. Les statistiques descriptives associées aux principales spécifications d'intérêts sont présentées en annexe.

5.1 Formes atypiques d'emplois et rémunération des employés

En considérant la rémunération comme l'ensemble des compensations pécuniaires et des avantages que perçoivent les employés en contrepartie de leur travail, cette section analyse d'une part les écarts de salaires entre employés en fonction du type de relation de travail et d'autre part met en évidence l'effet des emplois atypiques et des contrats non écrits sur leurs accès aux prestations sociales (sécurité sociale et congés payés).

5.1.1 Formes d'emplois atypiques et écarts de salaires

La méthodologie consacrée aux effets des formes atypiques d'emplois et des contrats non écrits sur les salaires est décrite dans l'encadré 1. Les tableaux 5.1 et 5.2 présentent les résultats d'estimation des équations d'affectation à différentes formes d'emplois définies sur la base du contrat de travail. Ces résultats indiquent que les différentes équations estimées sont globalement significatives. Aussi la probabilité qu'un salarié signe un CDI au Cameroun augmente-t-elle à un taux décroissant avec l'âge et l'ancienneté dans la firme. Elle croît également avec l'appartenance au secteur formel et l'occupation d'un statut de cadre ou d'ouvrier dans l'emploi antérieur. Par contre, être ouvrier ou manoeuvre, tout comme être engagé dans le secteur secondaire, réduit la probabilité de signer un CDI au Cameroun. Ces résultats sont similaires à ceux obtenus au Tchad, à la différence que dans ce cas, l'éducation améliore la probabilité de signer un CDI uniquement pour ceux ayant suivi une formation professionnelle. De plus, la probabilité de signer un CDI au Tchad n'est pas affectée par l'âge, et est plus faible chez les hommes. En RDC, l'ancienneté dans la firme favorise l'accès au CDI. De même, la signature d'un CDI en RDC et au Tchad diminue chez les aides-familiaux par rapport aux cadres. Aussi, l'emploi informel et l'occupation antérieure d'un statut de patron ou de travailleur à son compte affectent négativement la signature d'un CDI en RDC. Par ailleurs en RDC, les employés du secteur primaire ont une probabilité plus élevée de signer un CDI par rapport à ceux du secteur des services.

Pour ce qui est de la conclusion d'un contrat par écrit, sa vraisemblance augmente à un taux décroissant avec l'ancienneté au Cameroun et en RDC. Cette relation n'est cependant pas validée au Tchad. La probabilité de conclure un contrat écrit au Tchad diminue chez les hommes et les employés vivant en couple alors qu'au Cameroun le fait d'être en couple accroît cette probabilité. De plus, les employés ayant des enfants à bas âge ont des effets divergents sur la vraisemblance de conclure un contrat écrit. La relation entre la probabilité de signer un contrat et le nombre d'enfants à bas âge dans le ménage est en cloche. En plus, la probabilité de conclure un contrat par écrit diminue lorsque le salarié a occupé un statut de manoeuvre ou de patron/travailleur à propre compte dans l'emploi antérieur par rapport à un salarié antérieurement sans emploi. Le statut socioprofessionnel dans l'emploi antérieur a également un effet significatif sur la probabilité de conclure un contrat écrit au Tchad et en RDC. De plus, le départ involontaire du salarié de l'emploi antérieur réduit la vraisemblance d'occuper un emploi salarié sous un contrat écrit au Cameroun alors qu'au Tchad il l'augmente. Mais, l'appartenance au secteur formel, quel que soit le pays, accroît la probabilité du salarié d'occuper un emploi sous un contrat écrit. En outre, la signature d'un contrat de travail s'accroît avec le niveau d'étude dans ces différents pays. Par exemple, au Tchad, les employés

ayant fait des études coraniques accroissent leurs probabilités de conclure un contrat écrit par rapport à ceux ayant aucun niveau. Contrairement à la RDC, le secteur d'activité affecte significativement la probabilité de signer un contrat de travail au Cameroun et au Tchad. En effet, par rapport au secteur des services, les employés exerçant dans les secteurs secondaires et du commerce au Cameroun ont une faible probabilité de signer un contrat de travail. Pourtant, la probabilité de signer un contrat de travail est plus élevée au Tchad lorsqu'on exerce dans le secteur du commerce par rapport au secteur des services. À l'inverse du Cameroun, la probabilité de signer un contrat de travail est élevée dans les milieux urbains en RDC.

Tableau 5.1. Résultats d'estimations de l'équation d'affectation à un emploi sous CDI ou sous CDD

VARIABLES	RD C	CAMEROUN	TCHAD
	Contrat	Contrat	Contrat
Enfants de 5 ans au plus	-0.0102 (0.0380)	-0.0476 (0.0370)	0.0449 (0.0449)
Enfants de 6 à 10 ans	-0.0117 (0.0394)	0.00253 (0.0376)	-0.0439 (0.0529)
Age	-0.0143 (0.0293)	-0.0755*** (0.0283)	0.0162 (0.0345)
Age au carré	0.00421 (0.0357)	0.0927*** (0.0353)	-0.0279 (0.0421)
Homme	-0.0272 (0.109)	0.0787 (0.0757)	0.317** (0.145)
En couple	-0.00737 (0.112)	-0.0298 (0.0806)	0.0284 (0.146)
Ancienneté	-0.0475*** (0.0142)	-0.0256* (0.0148)	-0.0698*** (0.0166)
Ancienneté au carré	0.0868** (0.0411)	0.0370 (0.0518)	0.151*** (0.0455)
Ouvrier	0.0175 (0.100)	0.186** (0.0895)	0.581*** (0.115)
Manœuvre	0.308* (0.166)	0.359** (0.145)	0.868*** (0.237)
Aide-familiaux	1.382*** (0.280)		1.589*** (0.408)
Antérieurement cadre	-0.0256 (0.312)	-0.295*** (0.110)	-0.148 (0.496)
Antérieurement ouvrier	0.0911 (0.290)	-0.196** (0.0940)	0.220 (0.432)
Antérieurement manœuvre	-0.0328 (0.373)	-0.163 (0.163)	0.116 (0.576)
Ant. patron ou indépendant	0.207 (0.316)	-0.248* (0.144)	-3.805 (85.13)
Antérieurement autres.	-0.417 (0.560)	-0.0593 (0.119)	-0.588 (0.507)
Départ involontaire	0.0473 (0.156)	0.109 (0.127)	0.0837 (0.218)
Coranique			-0.0643 (0.309)
Primaire	-0.191 (0.276)	-0.297 (0.290)	-0.0472 (0.181)
Non formel	-0.0358 (0.353)		
Secondaire	-0.323 (0.249)	-0.405 (0.281)	-0.0249 (0.141)

Professionnel			-0.452** (0.220)
Supérieur	-0.253 (0.269)	-0.295 (0.290)	-0.163 (0.180)
Informel	0.644*** (0.125)	0.277*** (0.0770)	0.502*** (0.110)
Secteur primaire	0.122 (0.221)	-0.216 (0.226)	0.349 (0.349)
Secteur secondaire	-0.0113 (0.261)	-0.468* (0.264)	-0.254 (0.401)
Secteur des commerces	-0.180 (0.197)	-0.233 (0.219)	-0.104 (0.336)
Urbain	0.135 (0.114)	-0.226*** (0.0794)	-0.245 (0.213)
Constant cut	0.260 (0.626)	-1.673*** (0.635)	0.768 (0.811)
Observations	2038	1782	888
LR chi2 (K) =	246.63	124.40	225.51
Prob > chi2 =	0.000	0.000	0.000
Log likelihood =	-601.12	-997.29	-448.93

Source : Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tableau 5.2. Résultats d'estimations de l'équation d'affectation à un emploi sous contrat écrit ou non écrit

VARIABLES	RDC	CAMEROUN	TCHAD
	Contrat	Contrat	Contrat
Enfants de 5 ans au plus	-0.0152 (0.0226)	0.0318 (0.0297)	0.0770** (0.0316)
Enfants de 6 à 10 ans	-0.0229 (0.0235)	-0.0212 (0.0327)	-0.110*** (0.0341)
Age	-2.29e-05 (0.0164)	0.0215 (0.0209)	0.0179 (0.0206)
Age au carré	0.0137 (0.0203)	-0.00990 (0.0276)	-0.00658 (0.0257)
Homme	0.0633 (0.0636)	-0.0624 (0.0652)	-0.271*** (0.101)
En couple	0.00994 (0.0654)	0.125* (0.0642)	-0.295*** (0.0942)
Ancienneté	0.0394*** (0.00841)	0.0620*** (0.0125)	0.000308 (0.0113)
Ancienneté au carré	-0.0669*** (0.0243)	-0.144*** (0.0460)	-0.0273 (0.0313)
Ouvrier	-0.129** (0.0632)	-0.679*** (0.100)	-0.347*** (0.0954)
Manœuvre	-0.673*** (0.0951)	-1.107*** (0.118)	-1.036*** (0.136)
Aide-familiaux	-0.825*** (0.129)	-5.686 (109.8)	-1.313*** (0.175)
Antérieurement cadre	-0.234 (0.197)	0.168 (0.145)	-0.504 (0.361)
Antérieurement ouvrier	-0.317* (0.176)	0.0256 (0.0787)	0.282 (0.317)
Antérieurement manœuvre	-0.328 (0.220)	-0.286*** (0.109)	-0.0415 (0.418)
Ant. patron ou indépendant	-0.494*** (0.190)	-0.189* (0.101)	-1.073* (0.614)

Antérieurement autres.	-0.392 (0.282)	-0.172* (0.0880)	0.171 (0.367)
Départ involontaire	0.174* (0.0966)	-0.323*** (0.0932)	-0.0422 (0.164)
Coranique			0.398* (0.226)
Primaire	-0.0143 (0.131)	0.414*** (0.158)	0.138 (0.101)
Non formel	0.409* (0.224)		
Secondaire	0.224* (0.123)	0.842*** (0.155)	0.325*** (0.0903)
Professionnel			0.575*** (0.168)
Supérieur	0.522*** (0.143)	1.041*** (0.175)	0.801*** (0.146)
Informel	-0.998*** (0.0672)	-1.284*** (0.0579)	-0.600*** (0.0834)
Secteur primaire	0.169 (0.128)	-0.210 (0.156)	0.249 (0.177)
Secteur secondaire	-0.0985 (0.140)	-0.610*** (0.171)	-0.103 (0.204)
Secteur des commerces	0.0903 (0.110)	-0.268* (0.149)	0.376** (0.171)
Urbain	0.213*** (0.0616)	-0.147** (0.0691)	-0.0157 (0.131)
Constant cut	0.263 (0.344)	-0.269 (0.425)	-0.293 (0.480)
Observations =	3695	3507	1952
LR chi2 (K) =	1541.87	2100.73	914.40
Prob > chi2 =	0.0000	0.000	0.0000
Log likelihood =	-1770.56	-1380.03	-887.87

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Le tableau 5.3 par ailleurs présente les résultats d'estimation des équations d'affectation à différentes formes emplois définis sur la base du temps de travail. On peut y noter que l'exercice d'un emploi à temps plein s'accroît avec le niveau d'éducation au Cameroun. Ce résultat n'est pas significatif au Tchad et en RDC. De plus, contrairement à la RDC, le fait d'avoir des enfants à bas âge diminue la probabilité d'occuper un emploi à temps plein au Cameroun et au Tchad. Dans les différents pays, la probabilité d'occuper un emploi à temps plein augmente chez les hommes par rapport aux femmes. En RDC, l'occupation d'un emploi à temps plein diminue avec l'ancienneté. Ce résultat n'est pas confirmé au Cameroun et au Tchad. En outre, pour ces trois pays, les salariés exerçant en zone urbaine ont une probabilité plus élevée d'exercer un emploi à temps plein par rapport à ceux exerçant en zone rurale. De même, la probabilité d'exercer un emploi à temps plein s'accroît en RDC mais diminue au Cameroun pour les salariés du secteur informel. Contrairement au Tchad, le secteur d'activité exerce un effet significatif sur la probabilité d'occuper un emploi à temps plein en RDC et au Cameroun,

Les tableaux 5.4, 5.5 et 5.6 donnent les résultats des équations de logarithme des salaires horaires dans les différentes formes d'emplois basées respectivement sur les contrats et la durée hebdomadaire de travail. La méthodologie qui sous-tend ces analyses est indiquée dans l'Encadré 1. Pour chacun des pays, 1 pour cent d'observations appartenant aux bornes supérieures et inférieures de la distribution des logarithmes de salaires ont été écartées de l'analyse des salaires afin de se départir des points aberrants.

Dans les tableaux 5.4 et 5.5, les variables LAMBDA2 et LAMBDA1 permettent de contrôler la sélection associée respectivement à la participation à un emploi salarié et à une forme d'emploi donnée dans la détermination des salaires. En dépit du type de contrat de travail et du type d'emploi, les coefficients de la sélection associée à la participation à un emploi salarié sont non significatifs dans les équations de logarithme de salaires, spécialement au Cameroun et en RDC. Au Tchad seulement, le coefficient de sélection associé à la participation à un emploi salarié est négatif et significatif dans les équations des logarithmes de salaires des employés sous contrats non écrits. Ce résultat traduit le fait que les caractéristiques favorisant l'emploi salarié des travailleurs contribuent également à réduire les salaires de ces derniers dans les emplois sous contrats non écrits. Par contre, les coefficients de sélection associés à l'affectation à une forme d'emploi donnée sont tous négatifs, spécialement quand ils sont significatifs. En d'autres termes, les caractéristiques inobservables qui influencent l'affectation d'un salarié à un emploi qui repose sur un contrat standard ou un contrat atypique contribuent à de faibles niveaux de salaires dans ces emplois.

Tableau 5. 3. Résultats de l'équation d'affectation à un emploi à temps partiel ou à temps plein

VARIABLES	RDC	CAMEROUN	TCHAD
	Temps	Temps	Temps
Enfants de 5 ans au plus	0.0182 (0.0201)	-0.0480* (0.0273)	0.00830 (0.0301)
Enfants de 6 à 10 ans	0.0114 (0.0208)	-0.0433 (0.0282)	-0.0555* (0.0320)
Age	0.00749 (0.0138)	0.0161 (0.0186)	0.0165 (0.0188)
Age au carré	0.00152 (0.0170)	-0.0178 (0.0244)	-0.0106 (0.0240)
Homme	0.271*** (0.0569)	0.342*** (0.0567)	0.346*** (0.0864)
En couple	0.0288 (0.0583)	-0.0465 (0.0607)	0.0559 (0.0876)
Ancienneté	-0.0185** (0.00737)	0.00503 (0.0111)	0.0174 (0.0109)
Ancienneté au carré	0.0202 (0.0206)	-0.0334 (0.0384)	-0.0348 (0.0295)
Ouvrier	-4.29e-05 (0.0574)	0.278*** (0.0826)	0.234** (0.1000)
Manœuvre	0.155* (0.0877)	0.0767 (0.104)	-0.00956 (0.138)
Aide-familiaux	-0.432*** (0.111)	-0.327 (0.210)	-0.0187 (0.155)
Antérieurement cadre	-0.0497 (0.179)	0.0829 (0.0986)	-0.564 (0.349)
Antérieurement ouvrier	-0.135 (0.163)	0.232*** (0.0784)	0.272 (0.342)
Antérieurement manœuvre	0.0409 (0.203)	0.133 (0.105)	-0.621 (0.395)
Ant. Patron ou indépendant	-0.0351 (0.173)	-0.0223 (0.0915)	-0.356 (0.427)
Antérieurement autres.	0.0900 (0.260)	0.141 (0.0878)	-0.224 (0.360)
Départ involontaire	0.0873 (0.0885)	-0.0595 (0.0923)	0.000884 (0.162)
Coranique			-0.150 (0.224)
Primaire	0.0527 (0.107)	0.414*** (0.158)	0.126 (0.102)
Non formel	0.177		

	(0.194)		
Secondaire	-0.0340	0.842***	-0.0630
	(0.103)	(0.155)	(0.0905)
Professionnel			-0.0783
			(0.163)
Supérieur	0.00202	1.041***	0.218
	(0.121)	(0.175)	(0.144)
Informel	0.231***	-0.164***	0.0142
	(0.0635)	(0.0631)	(0.0938)
Secteur primaire	0.234**	0.434***	-0.0151
	(0.111)	(0.139)	(0.151)
Secteur secondaire	0.390***	0.551***	0.142
	(0.120)	(0.155)	(0.169)
Secteur commercial	-0.0633	0.194	-0.0750
	(0.0967)	(0.129)	(0.148)
Urbain	0.599***	0.303***	0.286**
	(0.0575)	(0.0621)	(0.112)
Constant cut	0.983***	-0.166	0.304
	(0.293)	(0.382)	(0.434)
Observations =	3695	3507	1952
LR chi2 (K) =	450.80	263.30	99.93
Prob > chi2 =	0.000	0.000	0.000
Log likelihood =	-2325.83	-1581.72	-956.03

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Encadré 1. Modèle d'analyse des écarts de salaires entre les emplois standards et atypiques

L'approche méthodologique proposée dans la présente section vise à estimer le différentiel salarial non seulement entre les emplois dit standards et les formes atypiques d'emplois, mais également entre les contrats non écrit et les autres formes de contrat (CDD et CDI). Les équations de salaires corrigées des biais de sélection potentiels sont estimées pour chaque forme d'emploi par la technique des moindres carrés ordinaires (MCO). Par la suite, la méthode de décomposition de Blinder (1973) et Oaxaca (1973) est utilisée pour calculer puis, éclater les écarts de salaires, dans le but de distinguer les parts qui sont imputables aux biais de sélection, à la distribution des caractéristiques des employés et des employeurs, et aux différences de rendements existants entre les emplois standards et non standards.

L'estimation des équations de salaires associées à chaque forme d'emploi par les MCO induit deux biais de sélection potentiels. Le premier type de 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 totale. Cette situation soulève de ce fait un problème de sélection potentiel dans l'estimation de l'équation des salaires. Le calcul des inverses du ratio de Mills à la suite de l'estimation du modèle logit multinomial de participation au marché du travail et leur introduction dans les équations des logarithmes de salaire permettra d'adresser ce problème. De même, l'estimation des équations de salaires par les MCO pour chaque forme d'emplois (standards et non-standards) génère une seconde source de sélection potentielle ; laquelle émerge lorsque l'affectation à une forme d'emploi standard ou atypique n'est pas exogène et lorsque les salariés n'ont pas la même probabilité d'être embauchée à chaque type d'emploi (Davia et Hernanz, 2004). A cet effet, le modèle joint de détermination des logarithmes de salaires et d'affectation à une forme d'emploi donnée sera estimé à partir d'une régression avec une règle de sélection basée sur un probit ordonné (Chiburis et Lokshin, 2007). Cette méthode est une généralisation de la méthode à deux étapes de Heckman (1979). L'estimation des équations du logarithme des salaires est basée sur la spécification économétrique suivante :

$$\ln W_{iA} = \beta_A' X_{iA} + e_{iA} \quad [1]$$

$$\ln W_{iS} = \beta_S' X_{iS} + e_{iS} \quad [2]$$

$$Y_{ij}^* = K_{ij} Z_{ij} + \mu_{ij} \quad [3]$$

Où i identifie chaque travailleur, A indique l'emploi atypique et S , l'emploi standard. Le logarithme naturel du revenu d'un salarié i exerçant un emploi j , ($j \in \{A, S\}$) est $\ln W_{ij}$. X_i est un vecteur d'attributs observables déterminant les salaires, notamment les caractéristiques du salarié (l'expérience, l'ancienneté, l'éducation, le milieu

de résidence), les caractéristiques de l'employeur (le secteur de l'économie, le secteur institutionnel, la taille de la firme) ; β_j indique les vecteurs des paramètres à estimer. e_{iA} et e_{iS} sont les termes d'erreurs supposés nuls en moyenne et de variance σ^2 . L'équation (3) sélectionne les travailleurs occupant des emplois standards par rapport à ceux exerçant des emplois atypiques. Z_{ij} est un vecteur de variables affectant les préférences du travailleur lui-même (facteurs de la demande) et de l'employeur (facteurs d'offre) vis-à-vis d'un emploi standard. K_{ij} désigne le vecteur des coefficients associés au vecteur de variables Z_{ij} . μ_{ij} est un terme d'erreur. Y_{ij}^* est la variable latente traduisant la propension qu'un salarié soit affecté à un emploi standard ou non standard. Seules les variables Y_i sont observées, et la relation entre Y_i et Y_{ij}^* est telle que :

$$\begin{cases} Y_i = 1 & \text{si } Y_{ij}^* \geq 0 \\ Y_i = 0 & \text{si } Y_{ij}^* < 0 \end{cases} \quad [4]$$

L'équation (3) d'affectation à une forme d'emploi donnée sera estimée en utilisant un modèle probit ordonné. Les variables indépendantes incluses dans le modèle sont les caractéristiques du salarié (l'âge, le sexe, l'éducation, l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle, le milieu de résidence, la catégorie socio-professionnelle de l'emploi antérieur, la relation avec le chef de ménage), les caractéristiques du ménage (la taille du ménage selon le groupe d'âge) et les caractéristiques de l'employeur (le secteur d'activité et la taille de la firme). L'exclusion de l'équation des logarithmes de salaires, des variables indiquant les caractéristiques du ménage (la taille du ménage selon le groupe d'âge), de l'histoire du salarié sur le marché du travail (la catégorie socio-professionnelle du salarié dans l'emploi antérieur, les motivations (volontaire ou involontaire) du départ de l'emploi antérieur) permet d'identifier le modèle. Une fois le modèle probit ordonné estimé, les probabilités prédites associées au choix des différents types d'emplois sont utilisées pour calculer les inverses du ratio de Mills (λ_{2j}). Les coefficients λ_{2A} et λ_{2S} , capturant respectivement la probabilité qu'un salarié occupe un emploi standard ou non standard étant estimés, les équations des logarithmes des salaires peuvent être estimées de façon consistante par les MCO ainsi qu'il suit :

$$\ln W_{iA} = \varphi_A' X_{iA} + \theta \lambda_1 + \tau_A \lambda_{2A} + \varepsilon_{iA} \quad [5]$$

$$\ln W_{iS} = \varphi_S' X_{iS} + \theta \lambda_1 + \tau_S \lambda_{2S} + \varepsilon_{iS}$$

Où λ_1 inique l'inverse du ratio de Mills associé à la participation à un emploi salarié. θ et τ_j sont les coefficients associés à λ_1 et λ_{2j} . Dès lors, les écarts de salaires entre les travailleurs occupant les emplois standards et les emplois non standards peuvent être présentés comme somme de trois composantes grâce à la technique de décomposition proposée dans les travaux de Blinder (1973) et Oaxaca (1973). La spécification de cette décomposition est donnée par la relation suivante :

$$\bar{Y}_S - \bar{Y}_A = \underbrace{\hat{\varphi}_S (\bar{X}_S - \bar{X}_A)}_{(a)} + \underbrace{\bar{X}_A (\hat{\varphi}_S - \hat{\varphi}_A)}_{(b)} + \underbrace{\lambda_1 (\theta_S - \theta_A) + \tau_S \bar{\lambda}_S - \tau_A \bar{\lambda}_A}_{(c)} \quad [6]$$

(a) est un gap justifié et expliqué par les différences de caractéristiques des travailleurs et des employeurs entre les emplois standards et des emplois non standards (X). (b) est un gap injustifié, lié à des différences de rendements dans les différents types d'emplois sur le marché du travail à caractéristiques identiques (φ). (c) est un gap dû au biais de sélection.

Où $\bar{Y}_S$ et $\bar{Y}_A$ indiquent les moyennes du logarithme naturel des salaires individuels exerçant respectivement des emplois standards et non standards. $\bar{X}_j$ est la moyenne des variables explicatives des salariés occupant un type d'emploi j . Dans l'équation (6) ci-dessus, les salariés exerçant des emplois atypiques sont supposés mal rémunérés par rapport à ceux exerçant des emplois standards. La structure des salaires non discriminatoire est donc supposée être celle des emplois standards, lesquels sont supposés être correctement rattachés à la productivité des travailleurs.

Tableau 5.4. Estimations des équations des logarithmes de salaires (CDI écrit et CDD écrit)

VARIABLES	RDC		CAMEROUN		TCHAD	
	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI
Homme	0.105 (0.179)	-0.0641 (0.0597)	0.0461 (0.112)	0.0563 (0.0888)	0.180 (0.247)	0.112 (0.141)
Ancienneté	0.0437 (0.0491)	-0.0304* (0.0171)	-0.0303 (0.0263)	0.00344 (0.0182)	-0.00504 (0.0582)	0.185* (0.106)
Ancienneté au carré	-0.165 (0.150)	0.0770 (0.0485)	0.0904 (0.0908)	0.00512 (0.0599)	-0.0102 (0.109)	-0.577* (0.345)
Coranique					-0.289 (0.393)	0.270 (0.258)
Primaire	0.0732 (0.372)	0.0492 (0.200)	-0.216 (0.402)	-0.306 (0.371)	-0.169 (0.210)	-0.221 (0.165)
Non formel	-0.0905 (0.551)	0.331 (0.240)				
Secondaire	0.165 (0.351)	0.0603 (0.188)	0.183 (0.402)	-0.0576 (0.369)	-0.209 (0.206)	0.00207 (0.151)
Professionnel					-0.268 (0.364)	-0.0397 (0.225)
Supérieur	0.505 (0.398)	0.535*** (0.198)	0.624 (0.418)	0.467 (0.379)	0.00444 (0.309)	0.243 (0.204)
Secteur primaire	0.235 (0.383)	1.129*** (0.141)	0.0684 (0.309)	-0.123 (0.289)	0.245 (0.374)	0.853*** (0.309)
Secteur secondaire	0.122 (0.382)	0.660*** (0.180)	-0.679* (0.385)	-0.443 (0.336)	-1.149** (0.469)	0.593* (0.341)
Secteur commercial	0.0444 (0.359)	0.163 (0.128)	-0.267 (0.303)	-0.299 (0.282)	-0.188 (0.372)	0.472* (0.282)
Urbain	0.497** (0.241)	0.420*** (0.0593)	0.0412 (0.126)	-0.0952 (0.105)	0.301 (0.265)	-0.150 (0.209)
LAMBDA 2 (contrat)	-0.374* (0.224)	-0.364 (0.227)	-1.492*** (0.280)	-2.225*** (0.316)	-0.951*** (0.241)	-0.882*** (0.204)
LAMBDA 1 (salarié)	-0.0296 (0.0801)	0.00935 (0.0258)	-0.0461 (0.0518)	-0.0411 (0.0346)	0.0710 (0.0903)	0.0458 (0.0662)
Expérience	-0.0253 (0.0418)	0.0439*** (0.0164)	0.0150 (0.0197)	-0.00284 (0.00670)	-0.0109 (0.0584)	-0.178* (0.104)
Expérience au carré	0.0924 (0.116)	-0.100** (0.0460)	-0.0311 (0.0627)	0.00224 (0.00950)	0.0224 (0.121)	0.584* (0.350)
Au plus 5 employés	0.0686 (0.297)	0.0988 (0.144)	-0.243 (0.177)	0.106 (0.0877)	-0.0198 (0.202)	0.276 (0.171)
Entre 6 et 10	0.168 (0.291)	0.224 (0.154)	0.104 (0.161)	0.0864 (0.0894)	0.0376 (0.238)	0.363** (0.170)
Entre 11 et 20	0.0539 (0.229)	0.0132 (0.120)	-0.00669 (0.139)	0.298*** (0.0796)	-0.0183 (0.208)	0.136 (0.165)
Plus de 20	-0.466* (0.243)	-0.546*** (0.120)	0.160 (0.150)	0.373*** (0.0942)	0.0240 (0.238)	0.335** (0.167)
Constant	2.891*** (0.504)	3.589*** (0.323)	3.992*** (0.585)	7.043*** (0.625)	5.253*** (0.807)	6.041*** (0.618)
Observations	2038		1782		888	
Rho0	-0.333		-1.020		-0.812	
Rho1	-0.395		-1.331		-0.882	
Sigma0	1.124		1.463		1.171	
Sigma1	0.922		1.672		0.999	

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tableau 5.5. Estimations des équations logarithmiques de salaires (Contrat écrit et contrat non écrit)

VARIABLES	RD CONGO		CAMEROUN		TCHAD	
	Contrat non écrit	Contrat écrit	Contrat non écrit	Contrat écrit	Contrat non écrit	Contrat écrit
Homme	0.0762 (0.0567)	-0.0551 (0.0570)	0.128*** (0.0458)	0.0328 (0.0436)	0.211** (0.0912)	0.109 (0.116)
Ancienneté	-0.0127 (0.0165)	-0.0156 (0.0157)	0.0130 (0.00860)	0.0116 (0.00875)	0.110** (0.0479)	0.0709* (0.0398)
Ancienneté au carré	0.0331 (0.0500)	0.0299 (0.0450)	-0.0314 (0.0280)	-0.0168 (0.0287)	-0.243 (0.161)	-0.141* (0.0774)
Coranique					0.428** (0.213)	0.0448 (0.209)
Primaire	-0.0197 (0.0816)	0.0717 (0.169)	0.189*** (0.0699)	-0.0613 (0.162)	-0.0344 (0.0725)	-0.157 (0.119)
Non formel	0.402* (0.235)	0.143 (0.217)				
Secondaire	0.172** (0.0831)	0.0487 (0.159)	0.288*** (0.0763)	0.215 (0.163)	0.00927 (0.0770)	-0.115 (0.116)
Professionnel					0.264 (0.206)	0.0460 (0.177)
Supérieur	0,505 (0,398)	0,535 (0,198)	0.780*** (0.109)	0.576*** (0.174)	0.404** (0.181)	0.210 (0.163)
Secteur primaire	0.0353 (0.101)	0.914*** (0.131)	0.171** (0.0839)	0.281** (0.131)	0.168 (0.103)	0.385* (0.202)
Secteur secondaire	0.0231 (0.102)	0.534*** (0.157)	0.0706 (0.0864)	0.301** (0.149)	0.0828 (0.112)	0.101 (0.238)
Secteur commercial	0.0128 (0.0904)	0.112 (0.117)	0.0418 (0.0777)	0.102 (0.128)	-0.0595 (0.108)	0.109 (0.199)
Urbain	0.247*** (0.0601)	0.388*** (0.0582)	0.129*** (0.0496)	0.249*** (0.0496)	0.439*** (0.0934)	0.216 (0.149)
LAMBDA 2 (contrat)	-0.0412 (0.0831)	-0.320*** (0.0983)	-0.264*** (0.0530)	-0.704*** (0.0536)	-0.444*** (0.123)	-0.636*** (0.126)
LAMBDA 1 (salarié)	-0.00350 (0.0242)	0.00381 (0.0245)	0.0163 (0.0247)	-0.0263 (0.0275)	-0.0514* (0.0283)	0.00957 (0.0517)
Expérience	0.0267* (0.0159)	0.0278* (0.0153)	0.0193*** (0.00545)	0.00678 (0.00452)	-0.0931** (0.0475)	-0.0452 (0.0404)
Expérience au carré	-0.0647 (0.0468)	-0.0560 (0.0427)	-0.021*** (0.00807)	-0.00823 (0.00731)	0.219 (0.161)	0.0949 (0.0824)
Au plus 5 employés	0.168* (0.0896)	0.0581 (0.123)	0.174*** (0.0506)	-0.0414 (0.0901)	0.0802 (0.0747)	0.100 (0.130)
Entre 6 et 10	0.235** (0.103)	0.216 (0.131)	0.251*** (0.0642)	0.0292 (0.0847)	0.163 (0.105)	0.173 (0.142)
Entre 11 et 20	0.361*** (0.0942)	-0.0166 (0.102)	0.216*** (0.0543)	0.126* (0.0747)	-0.00121 (0.159)	-0.0125 (0.133)
Plus de 20	-0.246*** (0.0708)	-0.584*** (0.102)	-0.0720 (0.0574)	0.234*** (0.0806)	0.504*** (0.120)	0.296** (0.135)
Constant	3.266*** (0.124)	3.830*** (0.290)	4.358*** (0.183)	5.494*** (0.277)	4.138*** (0.249)	5.848*** (0.468)
Observations	3694		3507		1952	
Rho0	-0.044		-0.372		-0.493	
Rho1	-0.334		-0.831		-0.652	
Sigma0	0.921		0.708		0.901	
Sigma1	0.958		0.847		0.974	

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Tableau 5.6. Estimations des équations des logarithmiques de salaires (temps plein et temps partiel)

VARIABLES	RD CONGO		CAMEROUN		TCHAD	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Homme	0.0352 (0.0648)	-0.0165 (0.0785)	0.128*** (0.0458)	0.0328 (0.0436)	0.211** (0.0912)	0.109 (0.116)
Ancienneté	0.0144 (0.0175)	-0.0205 (0.0154)	0.0130 (0.00860)	0.0116 (0.00875)	0.110** (0.0479)	0.0709* (0.0398)
Ancienneté au carré	-0.0226 (0.0491)	0.0274 (0.0457)	-0.0314 (0.0280)	-0.0168 (0.0287)	-0.243 (0.161)	-0.141* (0.0774)
Coranique					0.428** (0.213)	0.0448 (0.209)
Primaire	0.0782 (0.0888)	-0.176 (0.130)	0.189*** (0.0699)	-0.0613 (0.162)	-0.0344 (0.0725)	-0.157 (0.119)
Non formel	0.327 (0.203)	0.313 (0.203)				
Secondaire	0.239*** (0.0875)	0.0749 (0.121)	0.288*** (0.0763)	0.215 (0.163)	0.00927 (0.0770)	-0.115 (0.116)
Professionnel					0.264 (0.206)	0.0460 (0.177)
Supérieur	0.696*** (0.108)	0.629*** (0.137)	0.780*** (0.109)	0.576*** (0.174)	0.404** (0.181)	0.210 (0.163)
Secteur primaire	0.478*** (0.117)	0.468*** (0.132)	0.171** (0.0839)	0.281** (0.131)	0.168 (0.103)	0.385* (0.202)
Secteur secondaire	0.186 (0.136)	0.168 (0.146)	0.0706 (0.0864)	0.301** (0.149)	0.0828 (0.112)	0.101 (0.238)
Secteur commercial	0.0400 (0.0849)	0.0385 (0.108)	0.0418 (0.0777)	0.102 (0.128)	-0.0595 (0.108)	0.109 (0.199)
Urbain	0.386*** (0.0944)	0.251** (0.117)	0.129*** (0.0496)	0.249*** (0.0496)	0.439*** (0.0934)	0.216 (0.149)
LAMBDA 2 (contrat)	-0.149 (0.220)	-0.429** (0.215)	-0.264*** (0.0530)	-0.704*** (0.0536)	-0.444*** (0.123)	-0.636*** (0.126)
LAMBDA 1 (salarié)	-0.00292 (0.0230)	-0.0101 (0.0249)	0.0163 (0.0247)	-0.0263 (0.0275)	-0.0514* (0.0283)	0.00957 (0.0517)
Expérience	0.00100 (0.0171)	0.0531*** (0.0146)	0.0193*** (0.00545)	0.00678 (0.00452)	-0.0931** (0.0475)	-0.0452 (0.0404)
Expérience au carré	-0.000717 (0.0471)	-0.101** (0.0421)	-0.021*** (0.00807)	-0.00823 (0.00731)	0.219 (0.161)	0.0949 (0.0824)
Au plus 5 employés	0.297*** (0.102)	0.218** (0.0958)	0.174*** (0.0506)	-0.0414 (0.0901)	0.0802 (0.0747)	0.100 (0.130)
Entre 6 et 10	0.300*** (0.116)	0.438*** (0.106)	0.251*** (0.0642)	0.0292 (0.0847)	0.163 (0.105)	0.173 (0.142)
Entre 11 et 20	0.416*** (0.0785)	0.362*** (0.0744)	0.216*** (0.0543)	0.126* (0.0747)	-0.00121 (0.159)	-0.0125 (0.133)
Plus de 20	-0.335*** (0.0712)	-0.115 (0.0714)	-0.0720 (0.0574)	0.234*** (0.0806)	0.504*** (0.120)	0.296** (0.135)
Constant	3.213*** (0.138)	3.385*** (0.337)	4.358*** (0.183)	5.494*** (0.277)	4.138*** (0.249)	5.848*** (0.468)
Observations	3694	3694	3507	3507	1952	1952
Rho0		-0.163		-0.511		-0.042
Rho1		-0.428		-0.678		-0.294
Sigma0		0.909		0.900		0.852
Sigma1		1.001		0.813		0.860

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Le tableau 5.6 par contre présente les résultats des équations des logarithmes des salaires dans les différentes formes d'emplois définies sur la base de la durée de travail hebdomadaire des salariés. Les résultats consignés dans ce tableau montrent que quel que soit le pays, les coefficients de la sélection associée à la participation à un emploi salarié sont non significatifs dans les équations des logarithmes de salaires, spécialement au Cameroun et en RDC. Au Tchad par contre, le coefficient de sélection associé à la participation à un emploi salarié est négatif et significatif dans les équations des logarithmes de salaires des emplois à temps partiel. Ce résultat s'explique par l'existence des facteurs individuels inobservés permettant de briser les contraintes du marché du travail pour occuper un statut de salarié, lesquels facteurs contribuent à réduire les salaires dans les emplois à temps partiel au Tchad. Par contre, la significativité des coefficients de la sélection LAMBDA2, indique la présence d'un effet de sélection dans l'affectation des salariés à un emploi à temps partiel ou à temps plein dans les trois pays retenus dans cette étude.

Les différentes estimations des logarithmes de salaires corrigées des biais de sélection permettent de calculer les écarts de salaires entre les divers modes de relation de travail. Ces résultats sont consignés dans le tableau 5.7. Dans tous les pays de l'étude, on relève l'existence d'une pénalité salariale de la part des employés qui sont engagées sous des formes contractuelles à durée déterminée ou non écrites. A titre d'illustration, les décompositions de Blinder-Oaxaca réalisées mettent en évidence des écarts estimés et ajustés de logarithme de salaire horaire entre les employés sous un CDI et les salariés sous CDD de 2,978 au Cameroun, de 0,558 en RDC et de 1,567 au Tchad. Ces résultats renforcent ceux obtenus par Fomba (2012) dans le secteur manufacturier au Cameroun, Bhorat et al. (2013) en Afrique du Sud, Davia et Hernandez (2004) en Espagne ou Blanchard et Landier (2002) en France.

Une analyse des contributions aux écarts de salaire du point de vue de la nature du contrat montre qu'au Cameroun et au Tchad, entre les employés ayant un CDI et les salariés engagés sous un CDD, un peu plus de 98 pour cent des différences de salaire observées sont imputables aux rendements des caractéristiques. De même, pour tous ces pays, les écarts de salaires entre les contrats écrits et non écrits sont majoritairement le fait des différences de rendements dans les différents emplois.

Les résultats du tableau 5.7 mettent en évidence des écarts bruts de logarithme de salaire horaire qui suggèrent l'existence d'une prime salariale horaire à l'endroit des employés à temps partiel dans les 3 pays. Cependant, lorsqu'on prend en compte l'effet des caractéristiques inobservées, ces écarts de logarithme de salaires horaires ajustés deviennent non significatifs. Ce résultat rejoint celui de Muller (2009) en Afrique du Sud.

Tableau 5.7. Décomposition des écarts de salaires

	CAMEROUN	RDC CDI vs CDD	TCHAD
Logarithme du salaire des employés sous CDI (1)	6.315***	4.261***	6.376***
Logarithme du salaire des employés sous CDD (2)	5.987***	4.066***	5.896***
Ecart brut (1)-(2)	0.328***	0.196**	0.481***
Ecart ajusté (1)-(2)	2.973***	0.558***	1.567***
Ecart dû aux caractéristiques	0.0587**	0.199	0.0249
Ecart dû aux rendements	2.914***	0.757	1.542***
Ecart dû aux caractéristiques (%)	1.97	35.66	1.58
Ecart dû aux rendements (%)	98.03	-135.66	98.42
Observations	1782	2038	888
Contrat écrit vs Contrat non écrit			
Logarithme du salaire des employés sous Contrat écrit (1)	6.223***	4.088***	6.219***
Logarithme du salaire des employés sous Contrat non écrit (2)	5.132***	3.729***	5.356***
Ecart brut (1)-(2)	1.091***	0.359***	0.863***
Ecart ajusté (1)-(2)	1.646***	0.571***	1.700***
Ecart dû aux caractéristiques	0.0920	0.154***	0.254***
Ecart dû aux rendements	1.554***	0.417**	1.447***
Ecart dû aux caractéristiques (%)	5.92	27.01	14.92
Ecart dû aux rendements (%)	94.08	72.99	85.08
Observations	3507	3694	1952
Temps plein vs Temps partiel			
Logarithme du salaire des employés à temps plein (1)	5.593	3.860***	5.652***
Logarithme du salaire des employés à temps partiel (2)	6.080	3.985***	6.108***
Ecart brut (1)-(2)	-0.487***	-0.125***	-0.455***
Ecart ajusté (1)-(2)	-0.269	0.276	0.0912
Ecart dû aux caractéristiques	0.0462	0.210	0.129***
Ecart dû aux rendements	0.223	0.0657	-0.0381
Ecart dû aux caractéristiques (%)	17.14	76.19	141.83
Ecart dû aux rendements (%)	82.83	23.81	-41.83
Observations	3507	3694	1952

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; ***p<0,01, **p<0,05, *p<0,1.

5.2.2 Emplois atypiques et accès aux prestations sociales

La stratégie empirique adoptée pour l'évaluation de l'effet des emplois atypiques (CDD écrit et emploi à temps partiel) et des contrats non écrits sur l'accès aux prestations sociales a tenu compte des biais d'endogénéité généralement mis en évidence dans la littérature sur ces composantes de la rémunération (confère encadré 2). La stratégie adoptée, afin de mettre en évidence la relation entre ces et l'accès à la sécurité sociale et aux congés payés, envisage de corriger deux biais éventuels : un biais de sélection et un biais de simultanéité. Ce dernier biais justifie l'usage d'un Probit bivarié. Pour le biais de sélection, l'estimation d'une équation de sélection de participation au marché du travail a permis d'obtenir des facteurs de corrections (ratios de Mills) via la méthode de Dubin et McFadden (1984), ces derniers ont été ensuite introduits comme variables explicatives dans les différentes spécifications multivariés.

Encadré 2. Stratégie empirique de l'analyse de la relation entre emploi atypique et accès aux prestations sociales

Dans la littérature il est admis que le choix d'obtenir des emplois qui conduisent à des prestations sociales (sécurité sociale, congés payés, assurance santé, etc.) n'est pas aléatoire. De ce fait, en absence de données en panel, certains auteurs ont fait usage de la correction de Heckman (1974), en utilisant comme équation de sélection (Bryson et al., 2005 ; McCausland et al., 2005). De manière plus générale la décision d'exercer un emploi salarié, c'est-à-dire une relation de travail dans laquelle un employé offre sa force de travail contre une compensation, est tributaire d'une préférence pour ces prestations sociales. Dans cette étude, nous prenons cette orientation pour corriger le biais de sélection.

De plus en tant que élément de la compensation accordé à l'employé en échange de son travail, les inobservables qui déterminent l'accès aux différentes prestations sociales ne sont pas indépendantes. Ainsi, dans la modélisation de l'accès à la sécurité sociale et aux congés payés, il convient d'envisager une correction de l'éventuel biais de simultanéité qui impacte les coefficients à estimer. De ce fait, afin de modéliser l'accès à ces prestations sociales nous ferons usage d'un modèle probit bivarié.

Formellement, notre stratégie empirique nécessite l'analyse des modèles économétrique suivants :

$$S_j^* = \gamma_j' Z + \nu_j \quad [1]$$

S_j^* est la variable latente. Cette spécification est celle de l'équation de participation, dérivée de celle de Kuepie et al.(2009). La variable dépendante se définit comme suit lorsqu'elle est observable :

$$S_j = \begin{cases} 0 & \text{salarié ayant déclaré un salaire mensuel non nul} \\ 1 & \text{auto-employé ayant déclaré un revenu mensuel non nul} \\ 2 & \text{Autres(individus ayant déclaré un revenu nul, chômeurs, inactifs)} \end{cases} \quad [2]$$

Nous avons exclus de la force de travail les jeunes inactifs de moins de 25 ans en cours de scolarité.

Z consigne non seulement les variables explicatives (Age, statut matrimonial, niveau d'éducation, milieu de résidence, sexe) et des variables d'exclusion (taux de dépendance du ménage, taux de chômage régionale et relation avec le chef du ménage).

$$\begin{cases} y_{1j}^* = \beta_j' x + \varepsilon_{1j} \\ y_{2j}^* = \alpha_j' x + \varepsilon_{2j} \end{cases} \quad [3]$$

La seconde spécification représente les équations d'accès aux prestations sociales. y_{1j}^* et y_{2j}^* représentent respectivement les variables latentes d'accès à la sécurité sociale et aux congés payés. x représente le vecteur des variables exogènes qui incluent, en plus des indicateurs d'emplois atypiques (emploi à temps partiel volontaire, emploi à temps partiel contraint, emploi occasionnel à la tâche ou à la journée, emploi saisonnier, contrat à durée déterminée et contrats tacites) inclus des caractéristiques relatives au capital humain et à la demande de travail.

Dans l'ensemble de ces spécifications des hypothèses sont faites sur les relations entre les termes d'erreur ν_j , ε_{1j} et ε_{2j} . Premièrement, étant donné que l'accès aux prestations sociales n'est observable que si un individu est salarié, le terme d'erreur ν_j n'est pas indépendant des termes d'erreur des équations d'accès aux prestations sociales (ε_{1j} et ε_{2j}) s'il existe certaines caractéristiques individuelles non observables qui affectent simultanément la participation au marché du travail et l'accès aux prestations sociales. Deuxièmement, en analysant l'accès à diverses prestations sociales pour les mêmes individus, les termes d'erreur ε_{1j} et ε_{2j} sont probablement corrélés. De ce fait, la spécification bivarié mise en évidence suppose que ε_{1j} et ε_{2j} suivent une distribution jointe normale de moyennes 0, de variances 1 et comme corrélations ρ .

L'estimation du modèle multinomial de l'équation de sélection [1] permet de mettre en évidence les termes de correction IMR_{ij} à partir des probabilités prédites pour chaque individu i du secteur j (Dubin et McFadden, 1984). Ces termes sont ensuite introduits comme variables explicatives dans les équations d'accès aux prestations sociales, ce qui permet d'obtenir des estimateurs convergents lors de l'estimation des probabilités d'accès aux prestations sociales.

Les résultats obtenus, consignés dans le tableau 5.8, révèle que la sélection n'est pas pertinente. En effet, pour les différents pays aucun des ratios de Mills n'est significatif aux

seuils conventionnellement retenus. Concernant le biais de simultanéité entre l'accès aux congés payés et le bénéfice d'une sécurité sociale, les résultats des différentes estimations mettent en évidence la pertinence d'une approche bivariée. En effet, comme l'indiquent les résultats, les tests (*test de student et test LR*) de corrélation entre les termes d'erreur sont tous positifs et significatifs au seuil de 5 pour cent. Le signe de ces coefficients de corrélations indique que pour les différents pays, les inobservables qui déterminent l'accès aux congés payés influencent également et dans le même sens l'accès à la sécurité sociale.

Le tableau 5.8 consigne les résultats de l'estimation des modèles Probit bivarié pour chacun de ces pays. Une analyse de ce tableau permet de valider les prédictions des théories qui militent en faveur d'une décote quant à l'accès aux prestations sociales pour les individus engagés dans des emplois atypiques ou sous un contrat non écrit. En effet, les résultats de ces estimations indiquent qu'être employé sous un contrat non écrit réduit significativement l'accès aux prestations sociales dans les différents pays de l'échantillon. Être engagé sous un CDD au Cameroun et en RDC réduit significativement les probabilités d'accès à ces différentes prestations. De même, être employé involontairement à temps partiel réduit significativement l'accès aux congés payés en RDC, à la sécurité sociale au Tchad et à ces deux compensations au Cameroun. On note également un impact significatif et négatif de l'emploi à temps partiel volontaire sur l'accès à ces prestations sociales au Cameroun et au Tchad mais une absence d'influence de cette forme d'emploi atypique en RDC.

Tableau 5.8. Probit bivarié de l'effet des emplois atypiques sur l'accès aux prestations sociales

	Cameroun		RDC		Tchad	
	Sécurité sociale	Congés payés	Sécurité sociale	Congés payés ^a	Sécurité sociale	Congés payés
Inverse du ratio de mills	0,021 (0,043)	-0,014 (0,048)	0,025 (0,063)	-0,013 (0,052)	0,032 (0,060)	0,025 (0,053)
Temps partiel contraint	-0,239** (0,108)	-0,204* (0,110)	0,026 (0,097)	-0,152* (0,085)	-0,599*** (0,202)	-0,249 (0,201)
Temps partiel volontaire	-0,382*** (0,094)	-0,267*** (0,092)	0,022 (0,071)	-0,033 (0,062)	-0,504** (0,242)	-0,370* (0,210)
CDD	-0,306*** (0,071)	-0,452*** (0,076)	-0,451*** (0,128)	-0,497*** (0,105)	0,073 (0,147)	0,143 (0,131)
Contrat non écrit	-0,919*** (0,082)	-1,113*** (0,091)	-0,457*** (0,082)	-1,267*** (0,063)	-0,703*** (0,158)	-0,690*** (0,173)
Syndicat dans la firme	0,443*** (0,072)	0,369*** (0,067)	0,106 (0,065)	0,255*** (0,062)	0,234* (0,123)	0,198* (0,107)
Age	0,033 (0,022)	0,023 (0,025)	0,050** (0,023)	-0,012 (0,018)	-0,012 (0,036)	-0,030 (0,038)
Age ² /100	-0,026 (0,028)	-0,022 (0,031)	-0,064** (0,027)	0,017 (0,022)	0,012 (0,043)	0,040 (0,045)
Homme	-0,211** (0,104)	-0,000 (0,116)	0,011 (0,139)	-0,116 (0,122)	0,029 (0,190)	-0,266* (0,138)
En couple	0,016 (0,067)	0,110 (0,072)	0,140* (0,080)	-0,107 (0,074)	-0,353** (0,164)	-0,203 (0,151)
Expérience	-0,008 (0,009)	0,006 (0,010)	0,020 (0,022)	0,015 (0,018)	-0,045 (0,116)	0,000 (0,093)
Expérience ² /100	0,008 (0,019)	-0,009 (0,023)	-0,010 (0,061)	-0,022 (0,050)	0,049 (0,526)	0,012 (0,322)
Ancienneté	0,026* (0,014)	0,050*** (0,014)	-0,016 (0,023)	-0,016 (0,018)	0,044 (0,117)	0,054 (0,092)
Ancienneté ² /100	-0,039 (0,047)	-0,131*** (0,049)	0,012 (0,065)	0,050 (0,052)	-0,080 (0,522)	-0,156 (0,318)
Coranique					0,852** (0,346)	-0,287 (1,144)
Primaire	0,133	0,343	0,277	0,502***	-0,060	-0,200

	(0,189)	(0,247)	(0,221)	(0,172)	(0,188)	(0,186)
Non formel			0,441 (0,326)	0,418 (0,257)		
Secondaire	0,202 (0,196)	0,424 (0,263)	0,468** (0,228)	0,529*** (0,169)	0,315** (0,153)	-0,057 (0,143)
Professionnel					0,211 (0,247)	-0,049 (0,203)
Supérieur	0,216 (0,238)	0,613** (0,302)	0,568* (0,293)	0,626*** (0,236)	0,197 (0,226)	-0,129 (0,169)
Urbain	-0,019 (0,091)	0,145 (0,098)	0,031 (0,115)	-0,139 (0,091)	-0,002 (0,196)	-0,343* (0,199)
Mode d'obtention de l'emploi= Relations personnelles (Parents, amis, etc.)	-0,202***	-0,217***	-0,033	0,088	-0,074	-0,052
	(0,063)	(0,065)	(0,062)	(0,054)	(0,115)	(0,106)
Ouvrier	-0,144* (0,084)	-0,039 (0,084)	0,118 (0,075)	0,022 (0,062)	-0,333** (0,165)	-0,128 (0,128)
Manœuvre	-0,103 (0,115)	-0,028 (0,119)	0,311*** (0,121)	-0,226** (0,100)	-0,315 (0,242)	-0,278 (0,223)
Autres (aide familiale/apprenti)	-4,137*** (0,316)	-3,727*** (0,316)	0,439 (1,029)	-0,324 (0,312)	-0,744* (0,431)	-0,831 (1,622)
Industrie	0,251 (0,169)	-0,229 (0,192)	-0,179 (0,165)	0,018 (0,144)	0,192 (0,242)	0,147 (0,504)
Commerce	0,251 (0,193)	0,073 (0,206)	0,018 (0,199)	-0,282 (0,173)	0,192 (0,299)	0,562 (0,504)
Service	0,204 (0,165)	-0,132 (0,189)	-0,243 (0,152)	-0,300** (0,134)	0,351 (0,246)	0,265 (0,499)
Secteur Informel	-0,915*** (0,077)	-0,428*** (0,076)	-1,582*** (0,132)	-0,577*** (0,084)	-1,932*** (0,157)	-0,136 (0,147)
Taille de la firme [6-10]	0,346*** (0,114)	0,272** (0,128)	0,366*** (0,141)	0,160 (0,121)	0,638 (0,147)** *	0,434** (0,215)
Taille de la firme [11-20]	0,503*** (0,120)	0,206 (0,144)	0,554*** (0,152)	0,159 (0,130)	0,409 (0,196)**	0,696*** (0,246)
Taille de la firme plus de 21	1,049*** (0,100)	0,630*** (0,117)	0,959*** (0,122)	0,279*** (0,103)	0,965*** (0,184)	0,782*** (0,241)
Taille manquante	-0,675*** (0,129)	0,446*** (0,132)	-1,087*** (0,126)	0,157* (0,093)	-3,257*** (0,257)	0,102 (0,242)
Logarithme du salaire horaire	0,104*** (0,037)	0,210*** (0,036)	-0,096*** (0,029)	0,070*** (0,026)	0,164*** (0,061)	0,123** (0,053)
Nombre de personnes de moins de 15 ans	-0,029* (0,016)	-0,026 (0,016)	-0,034** (0,014)	-0,018 (0,012)	-0,004 (0,023)	0,027 (0,024)
Constante	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Athrho	0,417(0,041) ***		0,096 (0,045) **		0,380 (0,117) ***	
LR test Rho=0,chi2/ Prob>Chi2	108,08/0,000***		5,24/0,022**		18,91/0,000***	
N	3652		3311		2201	

Source : Auteurs à partir de EESI 2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT 3.

Note : Les écarts types obtenus après un bootstrap de 1000 (500 pour le Tchad) répliquations sont entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Références : Temps plein, CDI, Non scolarisé, Cadre, activité du secteur primaire, Taille de la firme moins de 5 personnes. ^a pour le cas spécifique de la RDC nous avons utilisé comme proxy de l'accès aux congés payés, l'existence d'un bulletin de paie, qui est un document administratif qui retrace l'ensemble des prestations sociales auxquelles l'employé a droit (confère Arrêté ministériel n° 12/CAB.MIN/ETPS/ 042 du 08 août 2008 fixant le modèle de livre de paie et de décompte écrit de la rémunération).

Ces résultats confortent les enseignements des statistiques descriptives précédemment établies sur ces pays. Ils s'expliquent principalement par la domiciliation de la majorité des emplois analysés (CDD écrit, temps partiel et contrat non écrit) dans le secteur informel et par la faible qualité des institutions en charge des questions d'emploi. Ces deux éléments

favorisent l'exclusion des individus engagés dans ces emplois malgré l'existence d'une législation en faveur de l'accès aux prestations sociales pour une grande majorité de relation de travail dans ces différents pays. Ces résultats renforcent les conclusions des études qui ont précédemment mis en évidence une pénalité salariale à l'égard des individus engagés dans les emplois atypiques dans les pays en développement (Wambugu et al., 2012 ; Bhorat et al., 2013 ; Fomba, 2012) en établissant l'existence d'une décote sur d'autres composantes de la contrepartie de travail.

Les déterminants traditionnels de la formation des salaires expliquent également l'accès à ces compensations. En effet, les indicateurs du capital humain et principalement les caractéristiques des emplois sont pertinents pour l'accès à la sécurité sociale et aux congés payés. Le niveau d'instruction apparaît comme la dimension du capital humain déterminante pour l'accès à ces prestations en RDC et au Tchad alors que via l'ancienneté le capital humain spécifique est pertinent au Cameroun. Sur l'ensemble de ces pays, l'accès à ces différentes prestations a tendance à augmenter avec la taille de la firme. Ce dernier résultat est en adéquation avec ceux de Oi et Idson (1999) ou Troske (1999) qui dans une revue extensive ont établi qu'il existe une relation positive entre la taille de l'entreprise et les compensations salariales. Cette relation est liée au risque de tir au flanc qui augmente avec la taille de l'entreprise et nécessite en réponse une supervision des salariés ou le paiement d'un salaire d'efficience. Comme anticipé par le BIT (2015) les employés engagés dans les entreprises du secteur informel sont moins enclins à bénéficier des congés payés ou de la sécurité sociale. Ce dernier résultat s'explique également par le fait que les démarches d'affiliation à la sécurité sociale nécessitent au préalable une marge de formalisation de l'entreprise. La présence d'un syndicat dans l'entreprise dans laquelle est engagé l'employé influence positivement l'accès aux prestations sociales. Cette liaison, déjà établie par Freeman (1981) ou Belman et al., (1991), s'explique par le fait que comme une institution politique, le syndicat défend les desideratas du membre médian, qui a généralement une forte propension pour ces prestations sociales.

Ces résultats mettent également en évidence un effet positif du salaire sur l'accès aux prestations sociales, permettant ainsi de conclure que dans ces pays les composantes de la rémunération sont des compléments et non des substituts.

5.2 Emplois atypiques et recherche d'un nouvel emploi

L'objectif dans cette section consiste à analyser les effets des formes atypiques d'emplois sur la recherche d'un nouvel emploi. La stratégie empirique d'analyse de cette relation est précisée dans l'encadré 3. Les résultats des estimations des différents modèles probit de recherche d'emploi ou de l'intention de changer l'emploi actuel mettent en évidence l'influence de la qualité de l'emploi sur le comportement des offreurs de travail. En effet, sur l'ensemble de ses pays être employé involontairement à temps partiel accroît les probabilités d'intention de mobilité sur le marché du travail appréhendées via la recherche d'emploi et l'intention de changer d'emploi. De manière spécifique, en RDC, comparé aux employés à temps plein, être un employé à temps partiel contraint accroît de 9,4 pour cent la probabilité d'avoir recherché un emploi les 4 semaines précédant l'enquête et de 11,3 pour cent l'intention de changer d'emploi, cet impact est moins important au Cameroun et au Tchad où ils représentent respectivement de 3,7 pour cent et 8,6 pour cent en ce qui concerne son effet sur la recherche d'emploi. Ces résultats renforcent les résultats de Black (1981) et Kim (2010) aux États-Unis et marquent la nécessité de préciser le caractère contraint ou non de l'emploi à temps partiel lors de l'évaluation de son impact sur la rotation de la main-d'œuvre.

Les contrats à durée déterminée exercent un impact positif sur tous les indicateurs de mobilité de l'emploi au Tchad et uniquement sur la recherche d'emploi au Cameroun. Ce résultat a également été mis en évidence par Ponzo (2012) en Italie. De même, avoir un contrat

non écrit (contrat verbal ou absence de contrat) augmente significativement les probabilités de rechercher un autre emploi ou l'intention de changer d'emploi dans les trois pays. Ces résultats renforcent l'idée selon laquelle les contrats non écrits sont des arrangements contractuels qui facilitent la transition vers un CDI, évolution rendue possible dans cette analyse par la recherche d'un autre emploi (Fomba, 2012).

Tous ces premiers résultats militent en faveur de l'idée selon laquelle la mobilité sur le marché du travail permet en situation d'information imparfaite d'améliorer la qualité de l'appariement entre l'offre et la demande de travail et de ce fait d'assurer une meilleure allocation des ressources sur ce marché. Dans ce contexte, les individus engagés dans les emplois atypiques les utilisent comme « tremplins » pour ensuite entamer des démarches afin d'obtenir un emploi standard (Booth et al., 2002 ; Cappelari, 2007 ; Mosthaf et al., 2011).

Encadré 3. Stratégie empirique de l'analyse de la relation entre emplois atypiques et la recherche d'emploi

Le cadre d'analyse de cette relation est issu de l'étude de Ponzo (2012). Cet auteur suppose que la décision de rechercher d'un emploi par un actif occupé est influencée par les facteurs déterminants la qualité de l'emploi, parmi lesquels le nombre d'heures de travail, le type de contrat, l'accès à la sécurité sociale ou le salaire. Dans ce modèle le critère de décision est un indice de qualité de l'emploi qui inclut le salaire et d'autres conditions d'emploi. L'optimisation de la fonction d'utilité espérée de l'emploi permet d'aboutir à la conclusion suivant laquelle l'intensité de recherche est influencée négativement par les facteurs qui déterminent la qualité de l'emploi dans l'occupation actuelle. De ce fait, avoir un emploi atypique renforce l'intensité de recherche d'un emploi de meilleure qualité. L'utilité associée à un emploi externe de qualité accroît l'effort de recherche. Ce résultat met en évidence l'influence des opportunités existantes sur le marché du travail dans le processus de prospection d'un autre emploi. De plus, les coûts liés à la mobilité réduisent l'intensité de recherche. Par conséquent on peut anticiper que les employés en couple ou ayant des enfants auront tendance à réduire leurs efforts de recherche d'emploi.

Dans un contexte où l'intensité de la recherche d'emploi n'est pas observable dans les bases de notre étude, nous pouvons la spécifier comme une variable latente.

$$y_i^* = X_i \beta + u_i \quad [1]$$

Cependant, il est possible d'observer si un employé a recherché ou non un emploi durant les 4 dernières semaines. De ce fait, dans la lignée de Barnajee et al (1995), Fuentes (2002), Kim (2010) ou Ponzo (2012). Nous faisons usage d'un modèle probit simple. A la suite de ces auteurs nous négligeons l'impact potentiel de l'éventuel biais de sélection causé par le fait que les autres membres de la force de travail ont fait le choix de ne pas rechercher un emploi du tout ou de le faire en étant au chômage. L'argument avancé est que le caractère volontaire de ce choix n'est pas avéré, il est renforcé dans notre cas de figure par le fait que dans les pays étudiés, il y a une absence d'aides à l'endroit des personnes sans emploi.

Formellement, la spécification probit exprime la probabilité que l'individu i recherche un emploi comme une fonction d'un ensemble de variables exogènes X_i .

$$\Pr(JS_i = 1 | X_i) = \Pr(X_i \beta + u_i > 0) \quad [2]$$

Avec β le vecteur des paramètres à estimer et u_i les termes d'erreur qui suivent une loi normale d'espérance nulle et de variance égale à 1.

Dans cette étude la recherche d'emploi est appréhendée via une réponse positive à la question de la prospection d'un emploi durant les 4 semaines qui précèdent l'enquête. Cette variable doit être analysée avec précaution car un individu qui a répondu 0 ne doit pas être forcément analysé comme un travailleur découragé ou comme un individu ayant une situation d'emploi satisfaisante. En effet, ce dernier peut avoir effectué des démarches de recherche d'un autre emploi au-delà des 4 semaines spécifiées et est en attente des réponses des employeurs. De ce fait nous utiliserons comme autre mesure l'intention de changer d'emploi qui ne nécessite pas une démarche de prospection et qui n'a pas une contrainte de temps.

La régression du modèle probit de l'équation [2] est effectuée sur un ensemble de variables exogènes suggérées par le cadre conceptuel précédemment exposé :

- Emplois atypiques : groupe de variables indicatrices qui précisent si l'emploi est à temps partiel volontaire, à temps partiel contraint, et le type de contrat de travail (contrat à durée déterminée ou

contrat non écrit). Etant donné que ces situations d'emploi sont généralement associées à une faible sécurité de l'emploi, nous envisageons qu'elles accroissent la propension à rechercher un emploi.

- Autres variables indiquant la qualité de l'emploi : le secteur institutionnel (formel ou informel), l'existence ou non d'un syndicat dans la firme, le salaire, l'accès aux prestations sociales.
- Les coûts liés à la mobilité de l'emploi : Ils sont pris en compte à partir du nombre d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage du salarié et une variable indicatrice qui précise si ce dernier est en couple.
- Taux d'arrivée des offres d'emploi : Il est appréhendé à travers des variables tels que le milieu de résidence, le taux de chômage local ou le secteur d'activité.

A ces variables nous augmentons les caractéristiques tel que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, l'ancienneté dans la firme, la catégorie socioprofessionnelle, l'expérience et la taille de l'entreprise.

L'influence des autres indicateurs de qualité de l'emploi est mitigée et varie suivant les pays. Ainsi, le salaire, appréhendé via différentes classes, n'exerce pas d'effet significatif sur la décision de recherche d'emploi en RDC. Ce résultat traduit le fait que dans ce pays, la décision de recherche d'emploi et l'intention de changer d'emploi reposent sur d'autres caractéristiques observables des emplois comme le suggère Kalleberg (2007). Au Cameroun, comparé aux individus n'ayant pas de rémunération, appartenir aux classes de salaire 3 et 4⁴ a tendance à réduire la probabilité de changer d'emploi. Par contre au Tchad, comparé aux individus ne percevant pas de salaire, les employés ayant un salaire mensuel appartenant aux classes 2 et 3⁵ ont une plus grande propension à changer d'emploi. Ce dernier résultat, s'explique par le fait que, les individus analysent le caractère adéquat de leur salaire en fonction de celui du groupe de référence auquel il s'identifie, groupe qui affecte leur décision de changer d'emploi (Smith, 1990 ; Tilly et Tilly, 1998). L'accès aux prestations sociales notamment à la sécurité sociale n'est pas déterminant pour la mobilité de l'emploi dans ces pays. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que dans ces 3 pays, plus 75 pour cent des employés ne bénéficient pas de cette prestation. Néanmoins, avoir des congés payés réduit respectivement de 4,1 pour cent et de 6,8 pour cent les probabilités de recherche d'emploi et l'intention de changer de travail au Cameroun, mais pas dans les autres pays où moins de 5 pour cent des employés ont accès à cette prestation. Être employé dans le secteur informel influence positivement et significativement les indicateurs de mobilité de l'emploi au Cameroun mais pas dans les autres pays.

Les proxys des coûts de mobilité de l'emploi (nombre d'enfants à bas âge et être en couple) sont pertinents au Cameroun. Plus précisément, lorsque le nombre d'enfants de moins de 15 ans augmente d'une unité, la probabilité de chercher un autre emploi diminue de 0,4 pour cent au Cameroun, si pour cette variable la majorité des coefficients pour les autres pays sont négatifs, ces derniers sont non significatifs aux seuils conventionnellement retenus.

Concernant le taux d'arrivée des emplois, les résultats de l'estimation mettent en évidence l'influence significative du taux de chômage régional et de la résidence en milieu urbain sur les indicateurs de mobilité sur le marché du travail au Cameroun et en RDC. Le secteur d'activité quant à lui est déterminant dans tous ces pays pour certains indicateurs de mobilité. Au Tchad, comparé aux individus engagés dans le secteur primaire, être employé du secteur des services influence négativement la probabilité de vouloir changer d'emploi. A contrario au Cameroun, être engagé dans le secteur des services accroît les probabilités des différents indicateurs de mobilité de l'emploi. Par ailleurs, en RDC, ce sont les secteurs de l'industrie et du commerce qui sont pertinents pour la recherche d'emploi. Ces résultats

⁴ Classe 3= [120000, 240000[; Classe 4= plus de 240000 FCFA.

⁵ Classe 2= [30000, 120000[; Classe 3= [120000, 240000[

divergents s'expliquent par la divergence des structures économiques de ces différents pays et par la dynamique économique qui prévalait aux dates de ces enquêtes.

D'autres facteurs à l'instar de l'âge, du sexe et l'exercice d'un emploi antérieur jouent un rôle fondamental sur la mobilité sur le marché du travail. En effet, pour l'ensemble de ces pays, on note l'existence d'une relation quadratique entre l'âge et les probabilités de rechercher un autre emploi et l'intention de changer d'emploi. Plus précisément, cette relation suggère que la recherche d'un autre emploi tout comme l'intention de changer d'emploi augmente à taux décroissant avec l'âge sur chacun des trois pays. Par ailleurs, le fait de ne pas être à sa première relation d'emploi exerce un impact positif et significatif sur la probabilité de recherche d'emploi et sur la propension à changer d'emploi pour ces 3 pays. Ce résultat précédemment mis en évidence par Ponzo (2012) peut s'expliquer par le fait que durant les expériences d'emplois antérieurs l'employé a construit un réseau social qui lui permet de rechercher un emploi à moindre coût ou par le fait que ce dernier a une grande propension à quitter un emploi à un autre.

Tableau 5.9. Effets marginaux de l'impact des emplois atypiques sur la recherche d'emploi (RE) et l'intention de changer d'emploi(ICE)

Variables	Cameroun		RDC		Tchad	
	(RE)	(ICE)	(RE)	(ICE)	(RE)	(ICE)
Temps partiel contraint	0,037*** (0,014)	0,075*** (0,021)	0,094** (0,008)	0,113** (0,013)	0,086** (0,012)	0,043** (0,016)
Temps partiel volontaire	-0,009 (0,012)	-0,026 (0,016)	-0,025** (0,007)	0,004 (0,011)	0,017 (0,012)	0,001 (0,015)
CDI	0,032* (0,017)	0,031 (0,025)	0,008 (0,015)	-0,020 (0,023)	0,069*** (0,020)	0,041** (0,024)
Contrat non écrit	0,090*** (0,016)	0,139*** (0,025)	0,025** (0,009)	0,045** (0,014)	0,067** (0,019)	0,048* (0,022)
Sécurité sociale	0,018 (0,014)	-0,006 (0,023)	0,003 (0,011)	0,007 (0,018)	0,027 (0,024)	0,006 (0,030)
Congés payés	-0,041*** (0,015)	-0,068*** (0,023)	-0,005 (0,020)	0,006 (0,032)	0,017 (0,026)	-0,023 (0,030)
Syndicat dans la firme	-0,005 (0,013)	-0,033 (0,022)	0,015* (0,009)	-0,018 (0,014)	-0,028 (0,017)	-0,030 (0,019)
Age	0,011*** (0,003)	0,003 (0,004)	0,007** (0,002)	0,012** (0,003)	0,008** (0,003)	0,007* (0,003)
Age ² /100	-0,017*** (0,004)	-0,015** (0,006)	-0,009** (0,002)	-0,018** (0,003)	-0,011** (0,003)	-0,012** (0,004)
Homme	0,032*** (0,010)	0,031** (0,014)	0,033** (0,008)	0,048** (0,011)	0,073** (0,012)	0,060** (0,014)
En couple	0,004 (0,010)	-0,055*** (0,015)	0,006 (0,008)	0,018 (0,011)	0,008 (0,012)	0,003 (0,015)
Expérience	-0,002 (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,002 (0,002)	0,004 (0,004)	-0,007 (0,008)	-0,004 (0,009)
Expérience ² /100	0,003 (0,008)	-0,001 (0,004)	0,006 (0,005)	-0,013 (0,011)	0,025 (0,027)	0,001 (0,023)
Ancienneté	-0,004 (0,002)	-0,002 (0,003)	0,001 (0,002)	-0,006* (0,004)	0,006 (0,008)	-0,001 (0,009)
Ancienneté ² /100	0,013 (0,009)	-0,001 (0,009)	-0,007 (0,006)	0,015 (0,012)	-0,022 (0,027)	0,011 (0,022)
Coranique	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	0,024 (0,034)	0,067 (0,042)
Primaire	0,034* (0,019)	0,119*** (0,022)	-0,009 (0,011)	0,049** (0,014)	0,015 (0,012)	0,025 (0,016)

Non formel	-	-	0,006	0,008	-	-
	-	-	(0,031)	(0,050)	-	-
Secondaire	0,047**	0,151***	0,004	0,056**	0,020	0,067**
	(0,018)	(0,023)	(0,010)	(0,015)	(0,013)	(0,016)
Professionnel	-	-	-	-	0,081**	0,137**
	-	-	-	-	(0,030)	(0,033)
Supérieur	0,093***	0,249***	0,017	0,063**	0,070**	0,059*
	(0,023)	(0,031)	(0,014)	(0,023)	(0,024)	(0,030)
Urbain	0,040***	-0,008	0,049**	0,066**	0,002	0,003
	(0,012)	(0,017)	(0,008)	(0,012)	(0,013)	(0,016)
Ouvrier	-0,006	-0,023	0,029**	0,034*	-0,027	0,030
	(0,018)	(0,028)	(0,010)	(0,016)	(0,021)	(0,024)
Manœuvre	0,022	0,042	0,038**	0,036	0,004	0,041
	(0,020)	(0,033)	(0,013)	(0,023)	(0,025)	(0,032)
Autre (aide familiale/apprenti)	0,049	-0,067	-0,001	-0,085	-0,031	-0,047
	(0,041)	(0,062)	(0,088)	(0,055)	(0,029)	(0,034)
Industrie	0,027	-0,000	0,031**	0,009	0,012	-0,009
	(0,019)	(0,030)	(0,015)	(0,025)	(0,017)	(0,023)
Commerce	0,028	0,023	0,032*	0,012	-0,002	-0,005
	(0,019)	(0,030)	(0,017)	(0,027)	(0,020)	(0,024)
Service	0,054***	0,047*	0,016	0,016	-0,010	-0,046*
	(0,018)	(0,027)	(0,015)	(0,023)	(0,019)	(0,025)
Secteur Informel	0,024*	0,092***	-0,018	-0,020	0,039	-0,002
	(0,014)	(0,022)	(0,011)	(0,020)	(0,027)	(0,031)
Classe 1	0,079**	-0,007	-0,007	0,005	0,025	0,015
	(0,036)	(0,051)	(0,088)	(0,052)	(0,016)	(0,021)
Classe 2	0,054	-0,034	-0,027	-0,049	0,023	0,047*
	(0,037)	(0,053)	(0,088)	(0,052)	(0,018)	(0,024)
Classe 3	0,023	-0,105*	-0,022	-0,073	0,016	0,070*
	(0,040)	(0,058)	(0,088)	(0,055)	(0,023)	(0,029)
Classe 4	-0,008	-0,134**	-0,050*	-0,101	0,011	0,063
	(0,046)	(0,067)	(0,090)	(0,056)	(0,032)	(0,042)
Taux de chômage régional	0,420**	-0,074	0,311**	0,847**	-0,183	-0,129
	(0,190)	(0,310)	(0,081)	(0,121)	(0,159)	(0,197)
Nombre d'enfants de -15ans	-0,004*	-0,003	0,002	-0,000	-0,002	-0,003
	(0,002)	(0,003)	(0,001)	(0,002)	(0,002)	(0,002)
Emploi antérieur	0,026***	0,095***	0,018*	0,072**	0,052**	0,071**
	(0,010)	(0,014)	(0,008)	(0,012)	(0,012)	(0,015)
N	5,650	5,647	7,527	7,524	4,143	4,143
Wald/Prob>chi2	427,87/0,00	830,28/0,00	690,74/0,00	836,36/0,00	217,00/0,00	303,94/0,00

Source : Auteurs à partir de EESI 2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT 3.

Note : Les écarts types obtenus après un bootstrap de 1000 réplifications sont entre parenthèses. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Référence : Temps plein, CDI, Non scolarisé, Cadre, activité du secteur primaire, Pas de rémunération. Pour le Cameroun et le Tchad Classe 1=] 0, 30000[; Classe 2= [30000, 120000[; Classe 4= [120000, 240000[; Classe 5= plus de 240000 FCFA. Pour la RDC Classe 1=] 0, 5000[; Classe 2= [5000, 20000[; Classe 4= [20000, 40000[; Classe 5= plus de 40000 Fc. Le modèle inclus également la taille de l'entreprise.

6. Conclusion

À la suite de la crise des années 90, les pays situés en Afrique au sud du Sahara ont engagé un ensemble de réformes qui ont participé à l'accroissement de la flexibilité du marché du travail. Cet état des lieux a participé à l'évolution de la relation de travail qui s'est traduit par l'éclosion et le développement des formes atypiques d'emploi. C'est dans ce contexte que cette étude s'est intéressée aux formes atypiques d'emploi, définies d'une part par le temps de travail (travail à temps partiel) et d'autre part par la nature du contrat de travail (CDD et contrats non écrits), sur les résultats des individus sur le marché du travail dans trois pays de l'Afrique Subsaharienne (Cameroun, RDC et Tchad). Plus précisément, l'ambition a été de mettre en évidence les effets des formes d'emploi atypiques retenues sur les composantes de la rémunération (salaire, accès aux prestations sociales) et sur les indicateurs de mobilité sur le marché du travail (recherche d'emploi et intention de changer d'emploi). Dans cette optique, l'étude a d'abord réalisé un état des lieux du cadre institutionnel et une revue de la littérature avant de procéder aux analyses empiriques.

L'appréciation du cadre institutionnel permet de constater que les législations qui organisent le travail en général sont assez proches dans les trois pays. Toutefois, en ce qui concerne les emplois atypiques il existe des différences sur la durée hebdomadaire légale de travail, sur la nécessité d'obtenir un visa auprès de l'autorité publique compétente en matière d'emploi pour la signature d'un CDD et sur les clauses qui encadrent la fin d'un CDD.

Les analyses descriptives mettent en évidence la part considérable des emplois atypiques étudiés dans ces pays et particulièrement la prépondérance des contrats atypiques (CDD et contrats à temps partiel) et des contrats non écrits (contrat verbal, absence de contrat) dans l'encadrement des relations employeur-employé, notamment dans le secteur informel.

Les différentes stratégies économétriques appliquées aux données de chacun de ces pays montrent que les emplois atypiques (CDD et emplois à temps partiel) et les relations de travail basées sur des contrats non écrits exercent une influence sur les résultats des salariés sur le marché du travail.

Quant à la rémunération, pour l'ensemble des pays étudiés, les résultats mettent en évidence l'existence d'une décote salariale à l'endroit des salariés sous CDD écrit par rapport aux employés engagés sous un CDI écrit. De même, une décote salariale est mise en évidence pour les employés engagés dans des relations de travail basées sur des contrats non écrits, lorsque ceux-ci sont comparés à ceux ayant des contrats écrits. Ces deux écarts significatifs de salaire sont principalement expliqués par les différences imputables aux rendements des caractéristiques. Toutefois, les résultats obtenus suggèrent une absence de différence significative entre salarié engagé à temps partiel ou à temps plein dans ces pays. En ce qui concerne l'accès aux prestations sociales, les résultats des analyses économétriques permettent d'établir qu'avoir un contrat non écrit réduit l'accès à la sécurité sociale et aux congés payés dans ces 3 pays. Cependant, être sous un CDD réduit l'accès à ces prestations uniquement au Cameroun et en RDC, alors qu'être engagé involontairement à temps partiel réduit la probabilité d'accès à au moins une de ces deux compensations dans les différents pays de l'étude.

Quant à la mobilité sur le marché du travail, pour ces 3 pays, les résultats indiquent que les salariés engagés sous un contrat non écrit ou involontairement à temps partiel ont une plus grande propension à rechercher un autre emploi et à exprimer le besoin d'un changement d'emploi. Cependant, avoir un CDD exerce un impact positif sur les indicateurs de mobilité uniquement au Tchad et au Cameroun,

Au total, les évidences établies sur ces 3 pays d'Afrique Subsaharienne militent en faveur d'un renforcement des mesures veillant à l'application des législations du travail en matière d'emplois atypiques, mesures qui doivent être intégrées dans la stratégie globale de réduction de l'informalité. Il s'agit par exemple d'insister sur le caractère écrit de tous les accords entre employeurs et employés et de l'affiliation de ces derniers à la sécurité sociale. De plus, une amélioration des systèmes d'information sur ces marchés du travail constitue également un élément qui favorisera la transition exprimée par les salariés engagés dans les emplois atypiques.

Références bibliographiques

- Artz, B. 2010. "Fringe benefits and job satisfaction," *International Journal of Manpower*, 31, 626-644.
- Bardasi, E.; Gornick, J.C. 2008. "Working for less? Women's part-time wage penalties across countries," *Feminist Economics*, 14 (1), 37-72.
- Barnajee, B.; Bucci, G.A. 1995. "On-the-job search in a developing country: An analysis based on Indian data on migrants," *Economic Development and Cultural Change*, 43, 565-583.
- Becker, G.S. 1964. *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, University of Chicago Press, Third Edition.
- Belman, D.; Heywood, J.S. 1991. "Direct and indirect effects of unionization and government employment on fringe benefit provision," *Journal of Labor Research*, 12, 111-122.
- Benavides, F.G.; Benach, J.; Muntaner, C.; Delclos, G.L.; Catot, N.; Amable, M. 2006. "Associations between temporary employment and occupational injury: What are the mechanisms?" *Occupational and Environmental Medicine*, 63 (6), 416-421.
- Bhorat, H.; Mayet, N.; Tian, N.; Tseng, D. 2013. *The determinants of wage inequality in South Africa*, unpublished draft ILO Discussion Paper.
- Blanchard, O.; Landier, A. 2002. "The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France," *The Economic Journal*, 112, F214-F244.
- Blinder, A. 1973. "Wage discrimination: Reduced form and structural estimates," *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Blau, F.D.; Khan, L.M. 1981. "Race and sex differences in quits by young workers," *Industrial and Labor Relations Reviews*, 34, 563-577.
- Booth, A.L.; Francesconi, M.; Franck, J. 2002. "Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?" *The Economic Journal*, 112 (480), F189-F213.
- Booth, A.; Wood, M. 2006. *Back-to-front Down-under? Part-time/full-time wage differentials in Australia*, IZA Discussion Paper n°2268.
- Brown, C. 1980. "Equalizing differences in the labor market," *Quarterly Journal of Economics*, 85, 113-134.
- Bryson, A.; Cappellari, L.; Lucifora, C. 2005. *Why so unhappy? The effects of unionization on job satisfaction*, CESIFO Working Paper n° 1419.
- Buddelmeyer, H.; McVicar, D.; Wooden, M. 2002. *Non-standard 'contingent' employment and job satisfaction: a panel data analysis*, IZA Discussion Paper n°7590.
- Bureau international du Travail (BIT/ILO). 2015. *Les formes atypiques d'emploi*. Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève.
- Cappellari, L. 2007. "Earnings mobility among Italian low-paid workers," *Journal of Population Economics*, 20(2), 465-482.

-
- Davia, M.A.; Hernanz, V. 2004. "Temporary employment and segmentation in Spanish labor market: An empirical analysis through the study of wage differentials," *Spanish Economic Review*, 6, 291-318.
- De la Rica, S.; Felgueroso. 1999. *Wage differentials between permanent and temporal workers: Further evidence*, Working Paper, University of Pais Vasco/University of Oviedo.
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J. 1971. *Internal labor market and manpower analysis*, Lexington.
- 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.
- Freeman, R. 1981. "The effect of unionism on fringes benefits," *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 489-509.
- Fuentes, A. 2002. *The determinants of on-the-job search: an empirical exploration*, IMF Working Paper n° WP/02/156.
- Garcia-Serrano, C.; Malo, M.A. 2013. *Beyond the contract type segmentation in Spain, Country case study on labour market segmentation*, Employment Working Paper 143, BIT/ILO, Genève.
- Green, C.; Heywood, J. 2011. "Flexible contract and subjective well-being," *Economic Inquiry*, 49(3), 716-729.
- Hersch, J. 2006. "Sex difference in the labor market," *Foundations and Trends in Microeconomics*, 2(4).
- Hirsch, B.T. 2004. *Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills*, IZA Discussion Paper n°1261.
- Jahn, E. 2010. "Reassessing the wage penalty for temporary agency workers in Germany," *Journal of Economics and Statistics*, 2, 208-233.
- Jimeno, J.F.; Toharia, L. 1993. "The effects of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain," *Investigaciones Economicas*, 17(3), 475-494.
- Kalleberg, A.L. 2007. *The mismatched worker*, W.W. Norton, New York.
- _____; Wallace, M.; Althausen, R.P. 1981. "Economic segmentation, worker power, and income inequality," *American Journal of Sociology*, 87, 651-683.
- Keith, K.; Williams, A. 2002. "The returns to mobility and job search by gender," *Industrial and Labor Relations Review*, 52, 460-477.
- Khan, L.M. 2012. "Temporary jobs and jobs search Effort in Europe," *Labor Economics*, 19, 113-128.
- Kim, C. 2010. "Looking for a "better" job: Job characteristics and on-the-job search among the employed in the metropolitan labor market," *Journal of Applied Social Science*, 4(1), 44-63.
- Kuepie, M.; Nordman, C.J. 2013. "Education et marches du travail à Brazzaville et Pointe-Noire (Congo-Brazzaville)," *Statéco*, 107, 75-104.

-
- _____; _____. 2009. "Education and Earnings in Urban West Africa," *Journal of Comparative Economics*, 37, 491-515.
- Leeds, M.A. 1990. "Part-time status and hourly earnings of black and white men," *Inquiry Economics*, 28, 544-554.
- Institut National de la Statistique. 2011. *Deuxième enquête sur l'emploi et le secteur informel au Cameroun, Phase 1 : Emploi, Rapport principal*, Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire, Cameroun.
- Institut National de la Statistique. 2014. *Rapport global: résultats de l'enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages 2012*, Ministère du Plan et Suivi de la Mise en œuvre de la Révolution de la Modernité, République Démocratique du Congo.
- Institut de la Statistique, des Etudes Economiques et Démographiques. 2014. *L'emploi au Tchad en 2011: Troisième Enquête sur la Consommation et le Secteur Informel au Tchad, Rapport final*, Ministère du Plan et de la Coopération Internationale, Tchad.
- Letourneux, V. 1998. *Precarious employment and working conditions in Europe*, Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Dublin, Ireland.
- Manning, A. 2011. "Imperfect competition in the labor market," in D.E. Card and O.C. Ashenfelter (eds.): *Handbook of labor economics*, Elsevier, Amsterdam, 973-1041.
- McCausland, W.D.; Pouliakas, K.; Theodossiou, I. 2005. "Some are punished and some are rewarded: a study of the impact of performance pay on job satisfaction," *International Journal of Manpower*, 26, 636-659.
- Moasthaf, A. 2011. *Low-wage jobs: Stepping stones or just bad signals?* IAB Discussion Paper n°11/2011.
- Muller, C. 2009. *An analysis of the extent, nature and consequences of female part-time employment in post-apartheid South Africa*, Philosophy Dissertation in Economics, Faculty of management studies, University of KwaZulu-Natal.
- O'Dorchai, S.; Plasman, R.; Rycx, F. 2004. *The part-time wage penalty in European countries: How large is it for men?* IZA Discussion Paper n°2591.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2008. *Employment outlook*, Paris.
- Oi, W.Y.; Idson, T.L. 1999. "Firm size and wages," in O.C. Ashenfelter and D.E. Card (eds.): *Handbook of labor economics*, Vol. 3, Chapter 33, Elsevier, Amsterdam.
- Oaxaca, R. 1973. "Male-female wage differentials in urban labor markets," *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Ponzo, M. 2012. "On-the-job search in the Italian labour market: an empirical analysis," *International Journal of the Economics of Business*, 19, 213-232.
- Rodgers, J.R. 2004. "Hourly wages of full-time and part-time employees in Australia," *Australian Journal of labour Economics*, 7, 215-238.

-
- Rosen, S. 1974. "Hedonic prices and implicit markets," *Journal of Political Economy*, 32, 80-91.
- . 1986. "Theory of equalizing differences," in O.C. Ashenfelter and R. Layard (eds.): *Handbook of labor economics*, Elsevier, New York, 641-692.
- Russo, G.; Hassink, W. 2005. *The part-time wage penalty: a career perspective*, IZA Discussion Paper 1468.
- Scherer, S. 2009. "The social consequences of insecure jobs," *Social Indicators Research*, 93, 527-547.
- Smith, M.R. 1990. "What is the "new structuralist" analyses of earnings," *American Sociological Review*, 55, 827-841.
- Tilly, C.; Tilly, C. 1998. *Work under capitalism*, Boulder, CO: Westview.
- Troske, K.R. 1999. "Evidence on the employer size-wage premium from worker establishment matched data," *Review of Economics and Statistics*, 81, 15-26.
- Van Ham, M.; Mulder, C.H.; Hooimeijer, P. 2001. "Local underemployment and the discouraged worker effect," *Urban Studies*, 38, 1733-1751.
- Wambugu, A.; Kabubo-Mariara, J. 2012. *Labor market institutions and earnings distribution in Kenya*, Working Paper, Nairobi School of Economics.
- Wooden, M.; Warren, D. 2003. *The characteristics of casual and fixed-term employment: Evidence from the HILDA survey*, Melbourne Institute Working Paper 15/03.

Annexes

Tableau A.1. Définition des variables utilisées dans les estimations des spécifications d'intérêt

Variables	Définition
Ln salaire	Logarithme népérien du salaire horaire
Contrat de travail 1	Durée du contrat
CDI	1 si le salarié est employé sous CDI et 0 sinon
Atypique	1 si le salarié est employé sous CDD, contrat verbal ou sans accord du tout et 0 sinon
Contrat de travail 2	Nature écrite du contrat
Contrat écrit	1 si le salarié est employé sous un contrat écrit 0 sinon
Contrat non écrit	1 si le salarié est employé sous un contrat non écrit 0 sinon
Contrat de travail 3	
Contrat écrit à durée indéterminée (CDI)	1 si le salarié est employé sous un CDD écrit 0 sinon
Contrat écrit à durée déterminée (CDD)	1 si le salarié est employé sous un CDI écrit 0 sinon
Contrat non écrit (Absence de contrat ou contrat verbal)	1 si le salarié est employé sous un contrat non écrit et 0 sinon
Temps de travail 1	
Temps plein	1 si le salarié est employé à temps plein
Temps partiel	1 si le salarié est employé à temps partiel
Temps de travail 2	
Temps plein	1 si le salarié a temps de travail au moins équivalent au seuil de plein emploi définit par le code du travail
Temps partiel contraint	1 si le salarié a un temps de travail inférieur au seuil de plein emploi et désire travailler plus
Temps partiel volontaire	1 si le salarié a un temps de travail inférieur au seuil de plein emploi et ne désire pas travailler plus
Age	Variable continue de l'âge du travailleur
Age2	Le carré de l'âge /100
Sexe	
Homme	1 si l'individu est un homme et 0 sinon
Statut matrimonial	
Couple	1 si l'individu est en couple (marié ou union libre) et 0 sinon
Ancienneté	Variable continue du nombre d'années passées dans l'emploi actuel
Ancienneté_2	Le carré de l'ancienneté /100
Expérience	Variable continue du nombre d'années d'exercice du métier actuel
Expérience_2	Le carré de l'expérience /100
Education de l'individu	
Sans niveau	1 si l'individu est sans niveau et 0 sinon
Primaire	1 si l'individu a un niveau d'étude primaire et 0 sinon
Non formel	1 si l'individu a suivi un programme non formel et 0 sinon
Professionnel	1 si l'individu a fait une formation professionnelle et 0 sinon
Programme non formel	1 si l'individu a suivi un programme non formel et 0 sinon
Secondaire	1 si l'individu a un niveau d'étude secondaire et 0 sinon
Supérieur	1 si l'individu a un niveau d'étude supérieur et 0 sinon
Catégorie socio-prof. du salarié	
Cadre	1 si l'individu est un cadre et 0 sinon
Ouvrier	1 si l'individu est Ouvrier dans son emploi actuel et 0 sinon
Manœuvre	1 si l'individu est manœuvre dans son emploi actuel et 0 sinon
Autres (Aides familiaux/apprentis)	1 si l'individu est aide-familial ou apprenti dans son emploi actuel
Motif de départ de l'emploi antérieur	1 si le départ de la firme antérieure était involontaire et 0 sinon

Involontaire	
Catégorie socio-prof. dans l'emploi antérieur	
Cadre	1 si l'individu était Cadre ou agent de maîtrise dans son emploi antérieur et 0 sinon
Ouvrier	1 si l'individu était ouvrier dans son emploi antérieur et 0 sinon
Manœuvre	1 si l'individu était manœuvre dans son emploi antérieur et 0 sinon
Patron propre compte	1 si l'individu était patron ou travailleur à propre compte dans son emploi antérieur et 0 sinon
Aide-familial/Apprenti	1 si l'individu était aide-familial ou apprenti dans son emploi antérieur et 0 sinon
Taille du ménage par catégorie d'âge	
Nombre de personnes de moins de x ans	Nombre de personnes âgé de moins de x ans dans le ménage
Milieu de résidence	
Urbain	1 si l'individu réside en milieu urbain et 0 sinon

Tableau A.2. Equations de participation à un emploi salarié

VARIABLES	RDC		CAMEROUN		TCHAD	
	Salarié	Auto employé	Salarié	Auto employé	Salarié	Auto employé
Taux de dépendance	7,993*** -0,139	8,113*** -0,137	3,632*** -0,115	3,560*** -0,105	2,327*** -0,0892	2,356*** -0,0951
Taux de chômage (région)	-3,706*** -0,469	-4,154*** -0,441	2,347* -1,314	-3,556*** -1,208	0,121 -0,827	-3,559*** -0,921
Age	0,210*** -0,0103	0,274*** -0,00994	0,339*** -0,0156	0,313*** -0,0121	0,160*** -0,0136	0,111*** -0,0146
Age au carré	-0,255*** -0,0131	-0,332*** -0,0126	-0,418*** -0,0201	-0,358*** -0,0153	-0,182*** -0,0171	-0,135*** -0,0185
Homme	0,273*** -0,0581	-0,0664 -0,0538	1,143*** -0,0688	0,338*** -0,0622	1,220*** -0,079	0,223*** -0,0735
Coranique					0,769*** -0,274	0,662** -0,288
Primaire	-0,022 -0,065	0,331*** -0,0673	1,182*** -0,128	0,441*** -0,077	0,193* -0,103	-0,0926 -0,101
Non formel	-0,316 -0,29	0,384 -0,261				
Secondaire	-0,331*** -0,065	0,260*** -0,0665	1,536*** -0,134	0,284*** -0,088	0,505*** -0,097	-0,401*** -0,121
Professionnel					1,628*** -0,21	-0,191 -0,505
Supérieur	-0,287** -0,143	-0,740*** -0,167	1,305*** -0,162	-1,182*** -0,149	1,485*** -0,171	-0,448 -0,387
Conjoint (e)	1,232*** -0,161	-1,763*** -0,124	-1,880*** -0,0913	-1,576*** -0,0727	-0,371*** -0,1	-0,905*** -0,0943
Famille	0,172 -0,162	-2,609*** -0,126	-1,541*** -0,0785	-1,924*** -0,0714	-0,791*** -0,081	-1,138*** -0,094
Autres	-0,487** -0,23	-3,337*** -0,209	-0,614*** -0,19	-1,720*** -0,198	-0,486*** -0,161	-1,433*** -0,29
Coranique (CM)					0,496*** -0,159	-0,328 -0,314
Primaire (CM)	0,649*** -0,188	0,0677 -0,146	-0,0869 -0,111	0,174** -0,076	0,470** -0,189	-0,601 -0,42
Non formel (CM)	2,542*** -0,438	-0,538 -0,405	0,0267 -0,118	0,165* -0,086		
Secondaire (CM)	2,203*** -0,168	0,0365 -0,132			0,540*** -0,0957	0,312*** -0,115
Professionnel (CM)					0,163 -0,101	0,478*** -0,0964
Supérieur (CM)	3,269*** -0,231	-0,0435 -0,234	0,421*** -0,143	0,133 -0,126	-0,146 -0,277	-0,268 -0,295
Urbain	-0,908*** -0,047	-0,740*** -0,045	0,704*** -0,068	-0,189*** -0,0564	0,845*** -0,066	0,356*** -0,062
Constant	-6,347*** -0,246	-4,933*** -0,217	-9,318*** -0,322	-6,229*** -0,247	-7,580*** -0,287	-5,049*** -0,299
Observations	28820		15316		23781	
LR chi2 (K) =	16254,28		9005,34		4674,78	
Prob > chi2=	0		0		0	
Log likelihood =	-22563,86		-11879,14		-10417,51	

Source : Auteurs à partir de EESI2, Enquête 1-2-3 et ECOSIT3.

Notes : Les écarts - types sont entre parenthèses ; *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. CM signifie Chef du Ménage.

Tableau A.3. Statistiques descriptives des variables des principales spécifications d'intérêt

CAMEROUN					
Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Contrat					
Contrat non écrit	5650	.6723894	.4693835	0	1
CDI	5650	.2325664	.4225054	0	1
CDD	5650	.0950442	.293302	0	1
Temps de travail					
Temps partiel	5650	.3656637	.4816584	0	1
Temps plein	5650	.6343363	.4816584	0	1
Temps partiel contraint	5650	.1053097	.3069793	0	1
Temps partiel volontaire	5650	.260354	.4388666	0	1
Recherche d'emploi	5650	.1162832	.3205926	0	1
Intention de changer d'emploi	5642	.4342432	.4957011	0	1
Accès aux prestations sociales					
Sécurité sociale	5650	.2233628	.4165364	0	1
Congés payés	5650	.1950442	.3962698	0	1
Age	5650	30.58142	11.18246	15	65
Expérience	5650	8.712035	9.396825	0	99
Ancienneté	5650	6.322124	7.022455	0	51
Niveau d'instruction					
Sans niveau	5650	.1274336	.3334876	0	1
Primaire	5650	.2504425	.4333062	0	1
Secondaire	5650	.4709735	.4992009	0	1
Universitaire	5650	.1511504	.3582272	0	1
Taille de la firme					
Moins de 6 personnes	5650	.4614159	.4985532	0	1
6-10 personnes	5650	.1283186	.3344738	0	1
11-20 personnes	5650	.0732743	.2606093	0	1
Plus de 21 personnes	5650	.1589381	.3656507	0	1
Taille manquante	5650	.1780531	.3825913	0	1
CSP					
Cadre	5650	.1585841	.3653201	0	1
Ouvrier	5650	.3306195	.4704779	0	1
Manœuvre	5650	.1465487	.3536867	0	1
Autres	5650	.3642478	.4812612	0	1
CSP emploi antérieur					
cadre	5650	.0665487	.2492608	0	1
ouvrier	5650	.139823	.346834	0	1
manœuvre	5650	.059823	.2371796	0	1
Propre compte	5650	.1451327	.3522658	0	1
Autres	5650	.1115044	.3147836	0	1
Non employé	5650	.4771681	.4995226	0	1
Emploi antérieur	5650	.5228319	.4995226	0	1
Motif de départ de l'emploi antérieur					
Nombre d'individus ayant l'âge x dans le ménage					
Au plus 5 ans	5650	1.017345	1.268817	0	9
Entre 6 et 10 ans	5650	.859115	1.14669	0	9
Moins de 15 ans	5650	2.551327	2.621777	0	18
urbain	5650	.5860177	.492589	0	1
informel	5650	.7093805	.4540884	0	1
Secteur d'activité					
Primaire	5650	.319823	.4664491	0	1
Industrie	5650	.1338053	.3404732	0	1
Commerce	5650	.0900885	.2863338	0	1
Service	5650	.4562832	.4981293	0	1
Syndicat dans la firme	5650	.1276106	.3336853	0	1
Taux de chômage régional	5650	.0566388	.0243397	.0235911	.0968895
Mode d'obtention de l'emploi	5650	.6212389	.4851214	0	1

Salaire horaire	5616	329.3076	607.7412	0	14194.36
Classe salaire					
Classe 0	5650	.3490265	.4767046	0	1
Classe 1	5650	.1302655	.3366251	0	1
Classe 2	5650	.3368142	.4726626	0	1
Classe 3	5650	.1246018	.330296	0	1
Classe 4	5650	.059292	.2361914	0	1

Source : Auteurs à partir de EESI 2.

Tableau A.4 : Statistiques descriptives des variables des principales spécifications d'intérêt

Variable	RDC Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Contrat					
Contrat non écrit	7527	.7117045	.4529994	0	1
CDI	7527	.2431248	.4289983	0	1
CDD	7527	.0451707	.2076922	0	1
Temps de travail					
Temps partiel	7527	.6954962	.4602275	0	1
Temps plein	7527	.3045038	.4602275	0	1
Temps partiel contraint	7527	.146672	.3538021	0	1
Temps partiel volontaire	7527	.5488242	.4976435	0	1
Recherche d'emploi	7527	.0762588	.2654294	0	1
Intention de changer d'emploi	7523	.1892862	.3917618	0	1
Accès aux prestations sociales					
Sécurité sociale	7527	.1123954	.3158733	0	1
Congés payés	7527	.0199283	.1397631	0	1
Age	7527	34.85439	12.45913	15	65
Expérience	7527	11.94394	10.27159	0	54
Ancienneté	7527	11.0821	9.97192	0	54
Niveau d'instruction					
Sans niveau	7527	.1983526	.3987856	0	1
Primaire	7527	.2728843	.4454715	0	1
Non formel	7527	.0090341	.0946241	0	1
Secondaire	7527	.4356317	.4958724	0	1
Universitaire	7527	.0840972	.277552	0	1
Taille de la firme					
Moins de 6 personnes	7527	.6068819	.4884751	0	1
6-10 personnes	7527	.0511492	.2203166	0	1
11-20 personnes	7527	.025641	.1580724	0	1
Plus de 21 personnes	7527	.100837	.3011328	0	1
Taille manquante	7527	.2154909	.4111898	0	1
CSP					
Cadre	7527	.1409592	.3480026	0	1
Ouvrier	7527	.2218679	.4155304	0	1
Manœuvre	7527	.0643018	.2453062	0	1
Autres	7527	.572871	.4946942	0	1
CSP emploi antérieur					
cadre	7527	.0297595	.1699345	0	1
ouvrier	7527	.0471635	.2120026	0	1
manœuvre	7527	.0128869	.1127943	0	1
Propre compte	7527	.0446393	.2065243	0	1
Autres	7527	.0107613	.1031837	0	1
Non employé	7527	.8547894	.3523364	0	1
Emploi antérieur	7527	.1452106	.3523364	0	1
Motif de départ de l'emploi antérieur	7521	.2425209	.6153664	0	2

Nombre d'individus ayant l'âge x dans le ménage					
Au plus 5 ans	7527	1.193968	1.228418	0	8
Entre 6 et 10 ans	7527	.9941544	1.11793	0	11
Moins de 15 ans	7527	2.924937	2.263842	0	15
urbain	7527	.4283247	.4948689	0	1
informel	7527	.6582968	.4743121	0	1
Secteur d'activité					
Primaire	7527	.566494	.4955918	0	1
Industrie	7527	.0625747	.2422126	0	1
Commerce	7527	.035738	.1856485	0	1
Service	7527	.3351933	.4720894	0	1
Syndicat dans la firme	7527	.1383021	.3452397	0	1
Taux de chômage régional	7527	.0537196	.0403694	.018358	.1319767
Mode d'obtention de l'emploi	7527	.6155175	.486505	0	1
Salaire horaire	3239	116.6926	312.2165	.3380663	8792.706
Classe salaire					
Classe 0	7527	.5660954	.4956451	0	1
Classe 1	7527	.153049	.3600587	0	1
Classe 2	7527	.1857314	.3889156	0	1
Classe 3	7527	.0502192	.2184115	0	1
Classe 4	7527	.044905	.2071093	0	1

Source: Auteurs à partir de, Enquête 1-2-3.

Tableau A.5 : Statistiques descriptives des variables des principales spécifications d'intérêt

Variable	TCHAD				
	Observations	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Contrat					
Contrat non écrit	4143	.726768	.4456727	0	1
CDI	4143	.174994	.3800078	0	1
CDD	4143	.098238	.2976721	0	1
Temps de travail					
Temps partiel	4143	.3581945	.4795276	0	1
Temps plein	4143	.6418055	.4795276	0	1
Temps partiel contraint	4143	.1440985	.351232	0	1
Temps partiel volontaire	4143	.2140961	.4102433	0	1
Recherche d'emploi	4143	.0987207	.2983227	0	1
Intention de changer d'emploi	4143	.164615	.3708775	0	1
Accès aux prestations sociales					
Sécurité sociale	4143	.0936519	.291379	0	1
Congés payés	4143	.042964	.2028005	0	1
Age	4143	32.74535	12.56328	15	65
Expérience	4143	10.57543	9.873074	0	59
Ancienneté	4143	10.88849	9.990779	0	59
Niveau d'instruction					
Sans niveau	4143	.4564325	.4981584	0	1
Coranique	4143	.0190683	.1367817	0	1
Primaire	4143	.1959932	.3970113	0	1
Secondaire	4143	.2375091	.4256081	0	1
Professionnel	4143	.0323437	.1769326	0	1
Universitaire	4143	.0586531	.2350027	0	1
Taille de la firme					
Moins de 6 personnes	4143	.5689114	.4952882	0	1
6-10 personnes	4143	.1537533	.3607557	0	1
11-20 personnes	4143	.0494811	.2168964	0	1
Plus de 21 personnes	4143	.0576877	.23318	0	1
Taille manquante	4143	.1701665	.3758244	0	1

CSP					
Cadre	4143	.156167	.3630574	0	1
Ouvrier	4143	.216027	.4115826	0	1
Manœuvre	4143	.0789283	.2696594	0	1
Autres	4143	.5488776	.4976653	0	1
CSP emploi antérieur					
cadre	4143	.0139995	.1175026	0	1
ouvrier	4143	.0306541	.1723996	0	1
manœuvre	4143	.0171373	.1297988	0	1
Propre compte	4143	.0193097	.1376277	0	1
Autres	4143	.046826	.2112914	0	1
Non employé	4143	.8597635	.3472742	0	1
Emploi antérieur	4143	.1402365	.3472742	0	1
Motif de départ de l'emploi antérieur	3857	.1345605	.4823554	0	2
Nombre d'individus ayant l'âge x dans le ménage					
Au plus 5 ans	4143	1.321748	1.25465	0	8
Entre 6 et 10 ans	4143	.9944485	1.133834	0	11
Moins de 15 ans	4143	3.175235	2.435492	0	24
Réside en milieu urbain	4143	.6488052	.4774013	0	1
Secteur informel	4143	.7591118	.4276742	0	1
Secteur d'activité					
Primaire	4143	.4590876	.4983835	0	1
Industrie	4143	.126237	.3321564	0	1
Commerce	4143	.0741009	.2619666	0	1
Service	4143	.3405745	.4739596	0	1
Syndicat dans la firme	4143	.1766836	.3814467	0	1
Taux de chômage régional	4143	.0511433	.0307317	.0146119	.1544532
Mode d'obtention de l'emploi	4143	.3960898	.4891425	0	1
Salaire horaire	2201	642.7477	1574.742	3.663004	38769.23
Classe salaire					
Classe 0	4143	.4349505	.4958103	0	1
Classe 1	4143	.1643736	.370659	0	1
Classe 2	4143	.2541636	.4354426	0	1
Classe 3	4143	.1081342	.3105873	0	1
Classe 4	4143	.038378	.1921302	0	1

Source: Auteurs à partir de ECOSIT 3.

Série des Conditions de travail et d'emploi

- No. 1 Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements (2003), by Howard Gospel
- No. 2 Sexual harassment at work: A review of preventive measures (2005), by Deirdre McCann
- No. 3 Statistics on working time arrangements based on time-use survey data (2003), by Andrew S. Harvey, Jonathan Gershuny, Kimberly Fisher & Ather Akbari
- No. 4 The definition, classification and measurement of working time arrangements (2003), by David Bell & Peter Elias
- No. 5 Reconciling work and family: Issues and policies in Japan (2003), by Masahiro Abe, Chizuka Hamamoto & Shigeto Tanaka
- No. 6 Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea (2004), by Tae-Hong Kim & Hye-Kyung Kim
- No. 7 Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective (2003), by José Maria Ramirez-Machado
- No. 8 Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil (2004), by Bila Sorj
- No. 9 Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge (2004), by Annie Jolivet & Sangheon Lee
- No. 10 Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: A literature review (2004), by Dr. Richard D. Rinehart
- No. 11 Working time in transition: The dual task of standardization and flexibilization in China (2005), by Xiangquan Zeng, Liang Lu & Sa'ad Umar Idris
- No. 12 Compressed working weeks (2006), by Philip Tucker
- No. 13 Étude sur les temps de travail et l'organisation du travail: Le cas du Sénégal. Analyse juridique et enquête auprès des entreprises (2006), by Alfred Inis Ndiaye
- No. 14 Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand (2006), by Kyoko Kusakabe
- No. 15 Conditions of work and employment for older workers in industrialized countries: Understanding the issues (2006), by N.S. Ghosheh Jr., Sangheon Lee & Deirdre McCann
- No. 16 Wage fixing in the informal economy: Evidence from Brazil, India, Indonesia and South Africa (2006) by Catherine Saget
- No. 18 Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago (2008), by Rhoda Reddock & Yvonne Bobb-Smith
- No. 19 Minding the gaps: Non-regular employment and labour market segmentation in the Republic of Korea (2007) by Byung-Hee Lee & Sangheon Lee
- No. 20 Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context (2008), by Naj Ghosheh

-
- No. 21 Labour market regulation: Motives, measures, effects (2009), by Giuseppe Bertola
- No. 22 Reconciling work and family: Issues and policies in China (2009), by Liu Bohong, Zhang Yongying & Li Yani
- No. 23 Domestic work and domestic workers in Ghana: An overview of the legal regime and practice (2009), by Dzodzi Tsikata
- No. 24 A comparison of public and private sector earnings in Jordan (2010), by Christopher Dougherty
- No. 25 The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis (2010), by Andreas Crimmann, Frank Weissner & Lutz Bellmann
- No. 26 Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data (2010), by Patrick Belser & Uma Rani
- No. 27 The legal regulation of working time in domestic work (2010), by Deirdre Mc Cann & Jill Murray
- No. 28 What do we know about low-wage work and low-wage workers (2011), by Damian Grimshaw
- No. 29 Estimating a living wage: a methodological review (2011), by Richard Anker
- No. 30 Measuring the economic and social value of domestic work: conceptual and methodological framework (2011), by Debbie Budlender
- No. 31 Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper (2012), by Philip Tucker & Simon Folkard
- No. 32 The influence of working time arrangements on work-life integration or ‘balance’: A review of the international evidence (2012), by Colette Fagan, Clare Lyonette, Mark Smith & Abril Saldaña-Tejeda
- No. 33 The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a research synthesis paper (2012), by Lonnie Golden
- No. 34 Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay (2012), by Karina Batthyány
- No. 35 Why have wage shares fallen? A panel analysis of the determinants of functional income distribution (2012), by Engelbert Stockhammer
- No. 36 Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment (2012), by Servaas Storm & C.W.M. Naastepad
- No. 37 Financialisation and the requirements and potentials for wage-led recovery – a review focussing on the G20 (2012), by Eckhard Hein & Matthias Mundt
- No. 38 Wage Protection Legislation in Africa (2012), by Naj Ghosheh
- No. 39 Income inequality as a cause of the Great Recession? A survey of current debates (2012), by Simon Sturn & Till van Treeck
- No. 40 Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects (2012), by Özlem Onaran & Giorgos Galanis

-
- No. 41 Wage-led growth: Concept, theories and policies (2012), by Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer
- No. 42 The visible face of Women's invisible labour: domestic workers in Turkey (2013), by Seyhan Erdoğan & Gülay Toksöz
- No. 43 In search of good quality part-time employment (2013), by Colette Fagan, Helen Norman, Mark Smith & María C. González Menéndez
- No. 44 The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession (2013), by Angelika Kümmerling & Steffen Lehndorff
- No. 45 Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994 (2014), by Martin Wittenberg
- No. 46 Poverty, inequality and employment in Chile (2014), by Sarah Gammage, Tomás Alburquerque & Gonzalo Durán
- No. 47 Deregulating labour markets: How robust is the analysis of recent IMF working papers? (2014), by Mariya Aleksynska
- No. 48 Growth with equity in Singapore: Challenges and prospects (2014), by Hui Weng Tat & Ruby Toh
- No. 49 Informality and employment quality in Argentina, Country case study on labour market segmentation (2014), by Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez & Mónica Jiménez
- No. 50 Comparing indicators of labour market regulations across databases: A post scriptum to the employing workers debate (2014), by Mariya Aleksynska & Sandrine Cazes
- No. 51 The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case (2014), by Ciprian Domnisoru
- No. 52 Segmentation and informality in Vietnam: A survey of literature, Country case study on labour market segmentation (2014), by Jean-Pierre Cling, Mireille Razafindrakoto & François Roubaud
- No. 53 A chronology of employment protection legislation in some selected European countries (2014), by Mariya Aleksynska & Alexandra Schmidt
- No. 54 How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature (2014), by Johannes Van Biesebroeck
- No. 55 Job quality in segmented labour markets: The Israeli case, Country case study on labour market segmentation (2014), by Shoshana Neuman
- No. 56 The organization of working time and its effects in the health services sector: A comparative analysis of Brazil, South Africa, and the Republic of Korea (2014), by Jon Messenger & Patricia Vidal
- No. 57 The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (2015), by Damian Grimshaw & Jill Rubery
- No. 58 The long journey home: The contested exclusion and inclusion of domestic workers from Federal wage and hour protections in the United States (2015), by Harmony Goldberg

-
- No. 60 Negociación colectiva, salarios y productividad: el caso uruguayo (2015), by Graziela Mazzuchi, Juan Manuel Rodríguez y Eloísa González
- No. 61 Non-standard work and workers: Organizational implications (2015), by Elizabeth George & Prithviraj Chattopadhyay
- No. 62 What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies (2015), by Dale Belman & Paul Wolfson
- No. 63 The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Viet Nam (2015), by Ingrid Landau, Petra Mahy & Richard Mitchell
- No. 64 The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea (2015), by Fang Lee Cooke & Ronald Brown
- No. 65 Re-regulating for inclusive labour markets (2015), by Jill Rubery
- No. 66 Minimum wage setting practices in domestic work: An inter-state analysis (2015), by Neetha N.
- No. 67 The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety (2015), by Michael Quinlan
- No. 68 Structural change and non-standard forms of employment in India (2015), by Ravi Srivastava
- No. 69 Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers (2016), by Huu-Chi Nguyen, Thanh Tam Nguyen-Huu & Thi-Thuy-Linh Le
- No. 70 Non-standard forms of employment in Uganda and Ghana (2016, by Christelle Dumas & Cédric Houdré
- No. 71 The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” (2016), by Valerio De Stefano
- No. 72 The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa (2016), by Debbie Budlender
- No. 73 Productivity, wages and union in Japan (2016), by Takao Kato
- No. 74 Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers (2016), by Janine Berg
- No. 75 Non-standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages (2016), by Roxana Maurizio
- No. 76 Formas atípicas de empleo en América Latina: Incidencia, características e impactos en la determinación salarial (2016), by Roxana Maurizio
- No. 77 Firms’ demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy? (2016), by Mariya Aleksynska & Janine Berg
- No. 78 Remembering rest periods in law (2016), by Naj Ghosheh

-
- No. 79 Initial effects of Constitutional Amendment 72 on domestic work in Brazil (2016), by the Institute for Applied Economic Research (IPEA)
- No. 80 Coverage of employment protection legislation (EPL) (2016), by Mariya Aleksynska & Friederike Eberlein



**Service des Marchés du travail inclusifs, des relations
professionnelles et des conditions de travail:**

Tél.: (+41 22) 799 67 54

Fax: (+41 22) 799 84 51

inwork@ilo.org

Bureau international du Travail,
Service des Marchés du travail inclusifs, des relations
professionnelles et des conditions de travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

www.ilo.org/inwork