



Munich Personal RePEc Archive

# **Gender wage gap in Cameroon : an analysis of the trend and extent between 2001 and 2014**

Miamo Wendji, Clovis and Kouhomou, Clemence Zite

Université de Dschang

10 May 2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/100288/>  
MPRA Paper No. 100288, posted 11 May 2020 01:57 UTC

## **Ecart salarial de genre au Cameroun : une analyse de son trend et de son ampleur entre 2001 et 2014**

**MIAMO WENDJI Clovis**

Université de Dschang  
Faculté des Sciences Économiques et de Gestion  
**Email** : c\_miamo\_w@yahoo.fr  
**Tel** :(237) 6 99 32 97 06

**KAFFO Jean Faustin**

LAREM, University of Yaoundé 2-Soa  
Po.Box. 5611 Yaoundé, Cameroon  
**Email** : kaffojfaustin@gmail.com.  
**Tel** :(237) 6 77 36 55 64

**KOUHOMOU Clemence Zite**

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion, Université de Dschang (Cameroun)  
**Email** : ckouhomou@yahoo.com.  
**Tel** :(237) 6 99 14 00 89

**Résumé** : L'objectif de cette étude est d'analyser l'ampleur des écarts salariaux de genre au Cameroun. Pour ce fait, nous avons mobilisé les données des enquêtes camerounaises auprès des ménages (ECAM2, ECAM3 et ECAM4) et l'extension de la décomposition d'Oaxaca-Blinder par Smith & Welch (1989) aux variations des écarts salariaux. Nos résultats prouvent que le gap salarial de genre a réduit de près de 0,204 sur la période, passant de 0,654 à 0,450. Cette réduction s'est avérée hétérogène tout au long de la distribution. Alors que l'on observe une réduction liée à l'évolution des hommes et des femmes vers des occupations plus similaires au sein du groupe d'individus les moins rémunérés, chez les plus rémunérés c'est une augmentation que l'on aperçoit. Cette augmentation de 0,044 et de 0,328 aux quantiles 75 et 90 respectivement est grandement attribuée à la dissimilarité des structures salariales masculines et féminines. Nos résultats suggèrent par conséquent qu'une attention particulière devrait être accordée aux politiques propices à la réduction des inégalités de genre au sein des plus rémunérés.

**Mots clés** : écart salarial, occupation, genre, discrimination

**Abstract** : The objective of this study is to analyze the extent of the gender pay gap in Cameroon. For this purpose, we mobilized data from Cameroonian household surveys (ECAM2, ECAM3 and ECAM4) and the extension of Oaxaca-Blinder decomposition by Smith & Welch (1989) to changes in wage gaps. Our results show that the gender wage gap narrowed by almost 0.204 over the period, going from 0.654 to 0.450. This reduction has been heterogeneous throughout the distribution. While there has been a reduction linked to the evolution of men and women towards more similar occupations within the group of the least paid individuals, among the most paid it is an increase that we observe. This increase of 0.044 and 0.328 in quantiles 75 and 90 respectively is largely attributed to the dissimilarity in male and female wage structures. Our results therefore suggest that particular attention should be paid to policies conducive to reducing gender inequalities among the most paid.

**Keywords** : wage gap, occupation, gender, discrimination

## 1. Introduction

La question relative à la distribution des salaires a toujours porté un intérêt particulier dans les débats publics et académiques. Elle est au cœur des politiques de développement des nations unies et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) il y'a près d'un siècle<sup>1</sup>. Elle constitue également un cadre largement documenté de la littérature académique. Cette littérature met en avant une variation des inégalités salariales de genre liée aux attributs individuels, étatiques, du marché et de l'entreprise (Liu, 2004). En particulier, cette variation peut être le reflet d'une transition vers une économie de marché où, la gestion de la main œuvre relève moins de l'autorité étatique mais, plutôt de l'amélioration de la productivité individuelle (Wellington, 1993); ou aussi, celui du niveau de concurrence sur le marché qui est de nature à créer de situations de contreperformances économiques en cas de discrimination (S. G. Becker, 1957) et de l'autonomie des employeurs dans la gestion de la main œuvre.

Cette appréhension a facilité l'analyse du trend de l'écart salarial de genre dans les pays développés. Le paysage le plus largement répandu reste une réduction substantielle de l'écart de salaire de genre à long terme dans ces pays (Liu, 2004; Blau & Kahn, 2008). Contrairement aux pays développés, on sait peu de choses au sujet d'un tel phénomène dans les pays en développement où, une grande majorité de femmes continuent d'exercer dans le secteur informel. Les analyses sexo-spécifiques utilisant des données africaines sont généralement orientées vers des études statiques du niveau d'écart salarial de genre (Glick & Sahn, 1997; Nordman et al., 2010; Ningaye & Talla, 2014). Notre travail se propose donc de combler ce gap littéraire au Cameroun d'une part, en analysant la contribution des caractéristiques individuelles et de la rentabilité de ces caractéristiques à l'écart salarial de genre observé en 2001, 2007 et 2014; D'autre part en analysant la dynamique de cet écart salarial tout au long de la distribution des salaires entre 2001 et 2014.

En effet, depuis les années 1980, le Cameroun a amorcé plusieurs transitions dans son développement, qui sont de nature à affecter les écarts salariaux de genre. Après une période de crise économique profonde et durable due à la dégradation des termes de l'échange et à une augmentation des dépenses publiques, ce pays a mené dès 1988 une politique d'ajustement réelle sous l'égide du Fonds Monétaire International (FMI). Les mesures prises pendant cette phase ont été hostiles à l'emploi, créant une baisse drastique du taux de salarisation de 63,9% en 1983 à 22,1% en 1993 dans l'industrie, de 20,6% à 12,6% dans le commerce et une double contraction salariale dans le secteur public de 30% en janvier et de 50% en novembre 1993 (Njikam et al., 2005). Ces mesures ont non seulement été à l'origine d'une forte mobilisation de la main œuvre féminine comme stratégie de suivi au sein de la famille, mais aussi d'un recul de l'Etat pour laisser le libre champs à la concurrence<sup>2</sup>. La condition de concurrence est particulièrement régis sur le marché du travail par le Code de travail d'août 1992 qui interdit toutes formes de discrimination salariale qu'elle soit sexuelle ou ethnique et par le fait que les salaires de base ne sont plus principalement fixés par l'Etat. Le secteur privé qui devait assurer le relais de l'Etat se trouvant en panne, de nouveaux demandeurs d'emploi s'orientaient

---

1. On relève entre autres la légitimation dans la constitution de l'OIT en 1919 du "principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale"; la convention n° 100 de juin 1951 se consacre à l'application de ce principe; la convention n° 111 de 1958 qu'en à elle constitue le cadre de lutte contre toutes formes de distinctions et de discriminations.

2. transition vers l'économie de marché

majoritairement dans le secteur informel.

Dès janvier 1994, ce pays a subi un ajustement monétaire qui permettra de témoigner d'une amélioration de certains indicateurs économiques. Toutefois, la pauvreté étant fortement enracinée, cette amélioration ne se traduira pas par un développement conséquent capable d'alléger sa dette. Face à l'aggravation de la pauvreté, c'est l'initiative en faveur des Pays Pauvres Très Endettés (PPTE) dont il a bénéficié en 2006, qui a conduit à un allègement substantiel de la dette au profit de la lutte contre la pauvreté. L'atteinte du point d'achèvement marque un regain par l'État de la sphère économique dans laquelle il s'est démarqué en adoptant entre autre le Document Stratégique pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) en 2009 et le Document de Politique Nationale Genre (DPNG) en 2010.

Outre ces mutations, la revalorisation régulière du salaire a permis un accroissement du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) qui est passé de 23 514 FCFA à 28 216 FCFA par mois en 2008 et à 36 270 FCFA en 2014. Ce salaire minimum spécifie la base de salaires multiples dont les taux résultent d'une décision de la commission nationale paritaire des conventions collectives et des salaires ou d'une décision de l'Employeur. Ces salaires peuvent affecter de manière disproportionnée les femmes dans un contexte où, les différences de genre dans les professions et les industries demeurent importantes (Blau & Kahn, 2017). Des politiques ont été également mobilisées dans le but d'améliorer les capacités productives. On note entre autres la politique d'éducation pour tous, la valorisation de la fréquentation des filières scientifiques pour les filles, l'amélioration de la santé mère-enfants.

Les réformes engagées dans les différentes phases ont non seulement affecté la structure du marché du travail, mais aussi les hommes et les femmes différemment. En effet, depuis 2001 le taux d'informalité a cru, passant de 84,2% à 89,8% et s'avère beaucoup plus élevé chez les femmes comparés aux hommes (Organisation Internationale du Travail, 2012). Dans ce contexte, il est important d'examiner la dynamique des écarts salariaux de genre, tout en fournissant les facteurs responsables de son évolution et en analysant cette évolution à différents niveaux de la distribution des salaires.

La variation des écarts salariaux de genre constitue un phénomène largement documenté dans la littérature empirique. Toutefois, la plus part des analyses empiriques documentent principalement la variation de l'écart salarial moyen (Liu, 2004; Wellington, 1993; Blau & Kahn, 2000). Pourtant, il est évident que, ni l'écart salarial de genre, ni le poids de ses divers composants n'est susceptible de rester constant le long de la distribution des salaires (Garcia et al., 2001; Albrecht et al., 2003; De la Rica et al., 2008; Blau & Kahn, 2017). Alors que bon nombre de ces travaux se limitent à l'analyse de l'ampleur de l'écart salarial de genre, la mesure d'un tel phénomène le long de la distribution des salaires reste encore un champ à investiguer. De plus, les facteurs expliquant un tel phénomène ne sont pas forcément ceux responsables de sa dynamique (Kassenboehmer & Sinning, 2014).

Afin d'atteindre notre objectif, nous avons organisé notre étude comme suit. La section suivante présente la littérature sur les différences compensatoires et discriminatoires des écarts salariaux de genre. La section 3 décrit les données et la méthodologie. La section 4 présente l'évolution et l'ampleur des écarts salariaux de genre et analyse les facteurs qui contribuent à cet état. Les remarques finales et les implications politiques sont présentées à la section 5.

## 2. Revue de la littérature

### 2.1. Cadre théorique

Les inégalités expriment l'accès différencié à des biens économiques et sociaux importants en raison de la stratification de la société humaine. Lorsque celles-ci s'observent sur une distribution de gains ou de salaires, elles renvoient à des niveaux différents de salaires. Ces inégalités sur le marché du travail et leurs évolutions trouvent leur fondement dans deux grands courants théoriques. D'une part, la différence salariale compensatoire explique les inégalités salariales de genre par les différences de productivités, l'hétérogénéité des individus dans le processus d'optimisation au sein du ménage et l'hétérogénéité des institutions du marché du travail. D'autre part, la différence salariale discriminatoire est liée aux préférences discriminatoires ou à l'asymétrie d'informations concernant les capacités productives, et peuvent donner naissance à la ségrégation.

En tant que différences de productivité, les écarts de salaires ont fait l'objet de l'œuvre fondateur de la théorie du capital humain de G. S. Becker (1964), Prix Nobel de l'an 1992. A travers cet ouvrage, la dotation en capital humain constitue non seulement le principal déterminant du salaire, mais aussi celui du type d'emploi. Son accumulation en quantité et en qualité entraîne l'augmentation de la productivité et des revenus des agents. Puisque ces agents investissent en fonction de leurs rendements monétaires et non monétaires futur (G. S. Becker, 1993), les différences de revenus de genre sont donc attribuables aux différentiels de productivité.

En effet, les travailleurs étant des agents économiques rationnels, ils optimisent leur position sur le marché du travail en fonction de leurs caractéristiques personnelles, leurs contraintes et leurs préférences (Polachek, 1981). Par conséquent, les femmes sont parfois tentées de moins s'engager dans l'acquisition de l'éducation ou de s'orienter vers des formations moins difficiles et des métiers qui peuvent réduire au minimum l'usure de compétence en cas d'absence prolongée du service du fait de leurs responsabilités familiales. Les hommes par contre s'orientent vers des métiers et des secteurs où le niveau de productivité et de responsabilité est élevé et s'investissent plus dans leur carrière professionnelle.

Cette hétérogénéité des hommes et des femmes constitue une approche du processus d'optimisation au sein du ménage. S'il revient à Mincer (1962) d'être l'un des pionniers dans la perception du comportement d'offre de main d'œuvre des femmes mariées comme étant la résultante d'un certain nombre influences telles que leurs gains potentiels, les gains de leurs maris, le nombre d'enfants et d'autres caractéristiques familiales, c'est à G. S. Becker (1981, 1991) que nous devons la formalisation des comportements microéconomiques de la famille. Dans cette formalisation, on relève la spécialisation des femmes aux activités domestiques et celle des hommes aux activités marchandes, créant par conséquent des inégalités d'opportunités d'emploi et de salaire sur le marché du travail.

Des inégalités d'opportunités d'emploi entre les hommes et les femmes subsistent du fait qu'ils n'ont pas accès aux mêmes segments du marché du travail. L'étude de Doeringer & Piore (1971) s'est penchée sur la dualité du marché du travail. Elle suppose l'existence de deux marchés du travail hétérogènes dans un système économique, dans lesquels les conditions institutionnelles ne favorisent pas la migration des ouvriers entre les marchés. Le secteur primaire tend à faire partie du marché du travail intérieur d'une société, dans lequel les travaux sont équipés d'un meilleur salaire, de bonnes conditions de

travail, d'une stabilité du travail, d'une sécurité et des chances de promotion. Le marché secondaire, quant à lui, offre des traits moins attrayants dans les paiements, la promotion et la formation que le marché primaire. Du fait de leurs caractéristiques, les femmes constituent des candidates potentielles pour le marché secondaire.

L'évolution dans la littérature depuis la théorie de G. S. Becker (1957) permet également de prendre en compte les différences de prix du marché entre les individus de caractéristiques égales. Cet aspect est largement popularisé sous le vocable "discrimination" (G. S. Becker, 1957; Phelps, 1972; Bergmann, 1974). La discrimination salariale peut relever d'une part des préférences discriminatoires des agents économiques (employeurs, collègues masculins et les consommateurs) envers les femmes (G. S. Becker, 1957); et d'autre part de l'asymétrie d'informations concernant les capacités productives, situation dans laquelle les pratiques discriminatoires sont fondées sur les écarts de performance entre groupes (Phelps, 1972). Ces différentes discriminations peuvent concourir à la ségrégation professionnelle (Bergmann, 1974) ou au phénomène de plafond de verre et/ou de planché collant.

Une littérature récente relève également la nécessité de prendre en considération la politique d'appariement et de négociation salariale au niveau de l'entreprise comme facteurs supplémentaires de distribution salariale (Abowd et al., 1999; Card et al., 2015). En effet, l'appariement reste spécifique au genre dans la mesure où les entreprises attribuant des salaires élevés aux employés ont tendance à embaucher peu de femmes et que cette différence est à l'origine d'une certaine fraction des écarts salariaux de genre (Bayard et al., 2003). En ce qui concerne les négociations salariales, les femmes et les hommes présentent des caractéristiques spécifiques. Les hommes présentent une forte propension à négocier leur condition de travail et leur salaire, la négociation constitue pour eux un défi de tous les jours alors que pour des femmes, ces sont des événements peu communs, elles sont averses à la négociation (Babcock & Laschever, 2009). Ces particularités qui émergent de leurs motivations et intérêts divergents peuvent être à l'origine d'une certaine fraction de l'écart salarial.

L'évolution de l'écart de salaire de genre est influencée par la variation relative de ces compétences susmentionnées dans la littérature théorique entre les hommes et les femmes.

## **2.2. Cadre empirique**

Le cadre théorique précédent a permis de documenter le phénomène à travers plusieurs études. Ces études permettent d'entrevoir le fait que l'écart salarial de genre est un phénomène présent dans bon nombre d'économies, qu'elle soit développée ou en développement et que son niveau et les facteurs contribuant à un tel phénomène varient selon les secteurs d'occupation, dans le temps et le long de la distribution des salaires.

Plusieurs études ont montré la convergence de ce gap salarial dans le temps. C'est le cas par exemple des travaux de (Wellington, 1993; Blau & Kahn, 2000; Hunt, 2002; Liu, 2004; Kassenboehmer & Sinning, 2014; Blau & Kahn, 2017) qui mettent en évidence une réduction considérable de l'écart salarial de genre. Selon Wellington (1993), cette réduction est attribuable à la variation de la productivité et du type d'occupation, une conclusion à laquelle aboutissent également les travaux de Liu (2004), Kassenboehmer & Sinning (2014). En ce qui concerne Blau & Kahn (2000, 2017), la transition du processus d'écart salarial est expliquée par les facteurs spécifiques au genre et la variation du type

d'occupation. En effet, les auteurs observent une convergence substantielle du ratio de salaire de genre entre 1978 et 1999. En cette période, le salaire hebdomadaire des femmes exerçant à plein temps est passé de 61% à 76,5% du salaire des hommes, ce ratio paraît stable dans les années 1990. Toutefois, cette réduction peut masquer des disparités plus profondes. En Allemagne de l'Est par exemple, l'écart de rémunération entre hommes et femmes s'est réduit de 10 points de pourcentage entre 1990 et 1994, mais les femmes ont connu des difficultés d'emploi beaucoup plus graves que les hommes (Hunt, 2002).

Bien que la réduction de l'écart salarial de genre soit l'aspect le plus documenté du phénomène, il n'en demeure pas moins que certains travaux trouvent des résultats contraires. Il s'agit en particulier des travaux d'Akgul (2018) qui mettent en relation en Turquie, une réduction du gap salarial de genre qui ne perdure pas dans le temps et des travaux de Sabir & Aftab (2007) qui présentent une amplification du phénomène au Pakistan. Ces travaux de Sabir & Aftab (2007) montrent que, malgré le processus de transition de l'économie qui a entraîné une forte convergence des femmes vers le marché du travail, l'écart salarial s'est accru entre 1996 et 2006. Cette persistance est liée à la ségrégation, qu'elle soit horizontale ou verticale (Newell & Reilly, 2001). En effet, la ségrégation professionnelle joue un rôle très important dans le maintien des écarts de salaire dans les emplois hautement féminisés qui paraissent généralement sous rémunérés (Treiman & Hartmann, 1981).

Ces écarts salariaux ainsi que les différents facteurs contribuant à un tel état sont peu susceptibles de rester constant le long de la distribution des salaires. L'analyse de Bonjour & Gerfin (2001) effectuée en s'appuyant sur le groupe des travailleurs à plein temps en Suisse montre que l'écart salarial est constant le long de la distribution des salaires. Toutefois, la partie inexplicée se réduit le long de la distribution même si elle reste relativement importante pour les niveaux d'éducation les plus élevés et les plus bas. Un résultat également prouvé par Landmesser et al. (2016) en Pologne, exprimant ainsi une plus grande égalité dans les emplois bien rémunérés. A la suite de ces travaux, les analyses de Kassenboehmer & Sinning (2014), Blau & Kahn (2017) montrent que la réduction de l'écart salarial de genre n'est pas uniforme le long de la distribution. Bien plus, cette réduction paraît plus faible au plafond de la distribution.

L'analyse du trend des écarts salariaux a fait l'objet de plusieurs études dans les pays occidentaux et développés. Pourtant, dans les pays africains, l'évaluation de l'évolution d'un tel phénomène reste encore un terrain fécond. En effet, le peu d'études qui portent une attention au trend d'un tel phénomène reste à la limite de nos connaissances, celle réalisée par Nordman et al. (2010) en Madagascar, qui montre qu'au sein des travailleurs indépendants, le gap est très élevé et s'est réduit entre 2001 et 2005. L'étude de Baye et al. (2016) quant à elle dévoile un planché collant et un accroissement de la différence entre 2005 et 2010. Toutefois, malgré cette tentative, cette dernière ne recherche pas les sources d'un tel accroissement, ce qui laisse la place pour un tel travail au Cameroun.

### **3. Données et méthodologie**

#### **3.1. Source de données et caractéristiques de l'échantillon**

Afin de mieux comprendre l'évolution et les sources de l'écart de rémunération de genre, nous analyserons les données de l'enquête Camerounaise Auprès des Ménages (ECAM) II, III et IV qui est à notre connaissance la seule source de données repré-

sentative au niveau national et contenant des informations sur l'emploi sur une période relativement longue. Les personnes concernées dans notre travail sont celles âgées de 15 ans et plus, frange considérée dans la définition des agrégats du marché du travail par le BIT. Nos échantillons sont donc constitués de 32452, 29637 et 26471 individus de cette tranche d'âge respectivement en 2001, 2007 et 2014, soient 57,46%, 59,90% et 56,85% des échantillons totales. Notre étude porte donc sur un ensemble de 80560 individus dont 51% de femmes.

Parmi ces individus, les actifs sont différents à maints égards selon le genre. Le tableau A.1 fournit quelques informations de base concernant l'évolution des caractéristiques productives. Ces chiffres montrent qu'environ 52% des individus en âge de travailler représente des femmes. Ces femmes convoitent moins les formations professionnelles que les hommes. En effet, 48,06% des hommes ont suivi une formation professionnelle contre 30,92% de femmes en 2007. Ces proportions n'ont subi qu'une légère variation entre 2007 et 2014 avec une amélioration chez les femmes et une détérioration chez les hommes.

Le facteur éducation a subi une nette amélioration entre 2001 et 2014. En effet, on constate globalement une mobilité de la catégorie des sans diplôme vers les autres catégories de diplômés. L'évolution est particulièrement appréciable chez les femmes, dont la proportion est passée de 51,33% en 2001 à 26,11% en 2014. Suite à cette baisse, les proportions dans les autres catégories ont augmentées, sauf dans le cas d'un diplôme de second cycle du supérieur. Ceci exprime le fait que les femmes aient toujours des freins à atteindre un certain niveau d'éducation. Le marché du travail est aussi caractérisé par un fort taux d'activité des hommes et des femmes. Ce taux est supérieur à 65% pour les hommes et à 52% pour les femmes et a subi une variation à la hausse de plus de 7% sur la période. Cette augmentation est à l'origine d'une forte baisse du taux de chômage entre 2001 et 2007, en particulier chez les femmes. Cette réduction peut être expliquée par le processus engagé vers l'intégration du secteur privé dans l'économie depuis les années 1990, qui a été plus favorable à l'activité féminine.



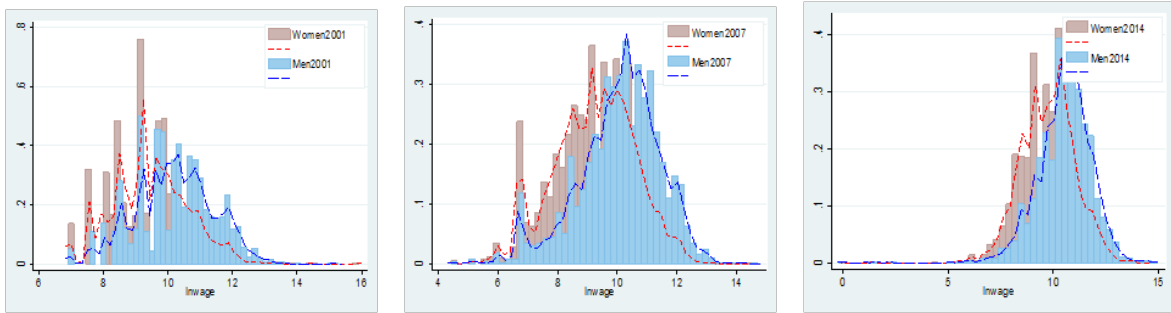
TABLE 1 – Nature et conditions d'emploi selon le genre au Cameroun

	2001		2007		2014	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
<b>Situation d'activité</b>						
Actif occupé	65,68	52,79	79,75	70,43	66,90	66,96
Chômage	12,87	17,47	3,61	6,22	23,42	23,52
Inactif	21,45	29,75	16,64	23,35	9,68	9,46
Expérience potentiel	133,78	144,79	120,24	129,57	120,43	126,11
Heure hebdomadaire de travail	46,42	37,81	45,41	37,52	48,88	41,88
Emploi secondaire	22,25	16,43	37,98	33,80	27,20	20,34
<b>Type d'emploi</b>						
public	11,82	5,67	8,79	3,91	9,59	5,60
Privé formel	18,65	6,75	9,22	3,10	16,23	7,89
Privé informel	69,53	87,59	82,00	92,99	74,18	86,51
<b>Catégories d'occupation</b>						
Cadres	8,42	3,31	5,85	2,45	5,58	2,43
Employés qualifiés	18,03	6,60	16,18	5,19	16,15	8,91
manceuvres	9,69	2,60	7,49	2,80	9,01	2,58
Patron	2,81	1,42	3,41	1,04	4,15	2,57
Propre compte	48,32	62,32	49,41	58,32	53,89	64,30
Aide familial et apprentis	12,73	23,75	17,65	30,20	11,22	19,21
<b>Sécurité de l'emploi</b>						
Contrat écrit	—	—	18,08	8,81	16,00	8,39
Contrat oral	—	—	13,78	6,09	11,51	5,58
Bulletin de paye	—	—	13,73	5,23	42,12	31,39
Emploi exercé correspond à la formation reçue	66,86	68,67	33,43	17,45	35,81	21,55
Régularité dans l'emploi	—	—	85,81	87,21	81,67	81,13
<b>Salaire moyen Cameroun</b>	<b>47585,34</b>	<b>24560,21</b>	<b>52607,49</b>	<b>24339,47</b>	<b>73134,6</b>	<b>36923,77</b>

Source : Auteur à partir des données ECAM

Malgré une évolution similaire d'activité, marquée par la chute de l'écart d'activité et de chômage entre les hommes et les femmes, les hommes ont davantage accès à de "bons" emplois que les femmes, c'est-à-dire à un emploi formel (public et privé), salarié (cadres, employé qualifié) (Voir table 1). De plus, les hommes consacrent en moyenne 7 heures de plus par semaine à leur emploi comparés aux femmes. Ainsi, le salaire moyen s'est accru au cours de la période 2001-2014 tout en laissant la distribution du salaire des femmes toujours à gauche de celle des hommes (figure 1). Cette figure prouve que les femmes ont à tout niveau de salaire une rémunération inférieure à celle de leur homologue masculin. Dans un tel contexte, il serait important de déterminer les sources et l'évolution de cette différence salariale.

FIGURE 1 – Densité de salaires selon le genre et par année au Cameroun



Source : Auteur à partir des données ECAM

### 3.2. Approche méthodologique

Pour présenter l'évolution et l'ampleur des écarts salariaux de genre entre 2001 et 2014, nous avons adopté les approches de décomposition de régression de type Oaxaca-Blinder. Au-delà de la définition de la discrimination par le ratio de salaire hommes/femmes comme S. G. Becker (1957), les décompositions de ce type permettent la prise en compte de l'effet des caractéristiques individuelles et du marché dans la définition de l'écart salarial. Toutefois, elles font face à la non unicité des résultats suite à la variation de la structure salariale non discriminante. Pour faire face à ce problème, nous avons adopté dans cette étude la décomposition de Neumark (1988) qui permet d'explicitier le rôle du traitement inégal des individus pareillement qualifiés par les différences de rémunération et de caractéristiques inobservées liées à la productivité. Elle s'implémente comme suit :

$$\ln W^m - \ln W^f = \underbrace{\sum_k X_k^f (\hat{\beta}_k^* - \hat{\beta}_k^f)}_{\text{désavantage féminin}} + \underbrace{\sum_k X_k^m (\hat{\beta}_k^m - \hat{\beta}_k^*)}_{\text{avantage masculin}} + \underbrace{\sum_k \hat{\beta}_k^* (X_k^m - X_k^f)}_{\text{expliquée}} \quad (1)$$

Ici,  $\hat{\beta}^*$  est l'estimateur du modèle commun d'hommes et de femmes.

Puisqu'il est peu susceptible que l'écart salarial de genre et le poids de ses divers facteurs restent constants le long de la distribution des salaires, nous avons adopté l'approche de Machado & Mata (2005) qui fournit une stimulation de la distribution contrefactuelle

construite à partir d'un échantillon aléatoire. Ainsi, elle peut se matérialiser comme suit :

$$\ln W^{m\theta_e} - \ln W^{f\theta_e} = \underbrace{\hat{\beta}(\theta_e)^f [X_e^*(m) - X_e^*(f)]}_{\Delta^{\theta_e} \text{ expliquée}} + \underbrace{[\hat{\beta}(\theta_e)^m - \hat{\beta}(\theta_e)^f] X_e^*(m)}_{\Delta^{\theta_e} \text{ non expliquée}} + \text{residu} \quad (2)$$

Compte tenu de la contribution de notre papier qui est non seulement de présenter la dynamique de l'écart salarial de genre au Cameroun entre 2001 et 2014, mais aussi de l'analyser, l'évolution de l'écart de salaire de genre peut être décomposée en variation due aux facteurs spécifiques au genre, tels que les compétences observables et la discrimination, et en évolution en raison de la variation de la structure salariale. Cette technique a été mise au point par Juhn et al. (1991). Elle est similaire à celle de Smith & Welch (1989) dont nous mettrons en application dans cette étude et qui estime à la fois l'effet de la variation des caractéristiques et des rendements de chaque groupe sur l'évolution de l'écart de rémunération. Ainsi, si o définit l'année de base, t toute date ultérieure,  $\ln W_o^m$ ,  $\ln W_o^f$ ,  $\ln W_t^m$  et  $\ln W_t^f$  les logarithmes du salaire horaire des hommes et des femmes à ces différentes périodes, nous obtenons donc la décomposition suivante :

$$\begin{aligned} (\ln W_t^m - \ln W_o^m) - (\ln W_t^f - \ln W_o^f) &= \underbrace{\left[ \sum_k \hat{\beta}_t^m (X_t^m - X_o^m) - \sum_k \hat{\beta}_t^f (X_t^f - X_o^f) \right]}_{\Delta \text{ caractéristiques}} \quad (3) \\ &+ \underbrace{\left[ \sum_k X_o^m (\hat{\beta}_t^m - \hat{\beta}_o^m) - \sum_k X_o^f (\hat{\beta}_t^f - \hat{\beta}_o^f) \right]}_{\Delta \text{ structure salariale}} \end{aligned}$$

Compte tenu de la dimension individuelle et de la dimension temporelle de cette décomposition, le problème de la sensibilité des estimateurs au groupe de référence devient double. Bien que la résolution de ce problème reste non consensuelle dans la littérature, cette décomposition est importante dans la mesure où elle dissocie à la fois la variation de l'écart salariale de genre due à la variation des caractéristiques des hommes, celle due à l'évolution des caractéristiques des femmes et celle due à l'évolution des rentabilités des hommes et des femmes respectivement.

Dans l'esprit de la décomposition en une seule période, la décomposition de l'écart salarial de genre peut être entreprise chaque année et à chaque quantile. Par la suite, en performant à chaque quantile une décomposition similaire à celle de Smith & Welch (1989), on obtient la relation suivante :

$$\begin{aligned} (\ln W_t^{m\theta_e} - \ln W_o^{m\theta_e}) - (\ln W_t^{f\theta_e} - \ln W_o^{f\theta_e}) &= \underbrace{[\hat{\beta}(\theta_e)_t^m (X_{e,t}^*(m) - X_{e,o}^*(m)) - \hat{\beta}(\theta_e)_t^f (X_{e,t}^*(f) - X_{e,o}^*(f))]}_{\Delta \text{ caractéristiques}} \quad (4) \\ &+ \underbrace{[X_{e,o}^*(m) (\hat{\beta}(\theta_e)_t^m - \hat{\beta}(\theta_e)_o^m) - X_{e,o}^*(f) (\hat{\beta}(\theta_e)_t^f - \hat{\beta}(\theta_e)_o^f)]}_{\Delta \text{ structure salariale}} + \text{residu}_t - \text{residu}_o \end{aligned}$$

Dans les modèles (3) et (4) le terme représentant la variation des caractéristiques est la variation de l'écart salarial de genre liée aux variations des facteurs observables au sein de chaque groupe d'individus. Celui représentant la variation de la structure salariale est lié à la variation des caractéristiques non observées du marché du travail.

#### **4. Evolution et ampleur de l'écart salarial de genre : un accroissement au sein des plus rémunérés au Cameroun**

Pour une analyse empirique de la dynamique des écarts salariaux de genre, nous avons pris en considération la définition des indicateurs du marché du travail du BIT, qui est basée sur les personnes âgées de plus de 15 ans. Le logarithme du salaire horaire est analysé dans une forme extensive du modèle du capital humain dans lequel le niveau d'éducation, l'expérience professionnelle, les variables nominales d'occupation et de secteur d'activité sont contrôlés à la fois pour l'échantillon commun, pour chaque sexe, chaque année et le long de la distribution. L'approche d'Heckman (1979), prix Nobel de l'an 2000 est adoptée pour corriger le biais de sélection. Les termes de correction paraissent significatifs principalement pour les hommes en 2001 et 2007 (voir tableau A.2, A.3 et A.4). Ainsi, le mécanisme de répartition des hommes entre l'activité et l'inactivité affecte significativement leurs gains.

La rentabilité du grade d'éducation évolue avec le niveau de diplôme. Avoir un diplôme du second cycle du supérieur (Maitrise, Master, Ph.D) représente la plus forte rentabilité en tout temps, à tout segment du marché du travail et à tout niveau de salaire. Toutefois, il est déplorable de constater un accroissement de la rentabilité des faibles diplômes dans le temps au détriment de celle des diplômes du supérieur. Alors que, l'accroissement de la rentabilité des diplômes du primaire et du secondaire ont suivi un profil concave entre 2001 et 2014, celle des diplômes du supérieur a suivi plutôt un profil convexe. Cependant, la rentabilité de l'éducation est restée faible en 2014, principalement pour les diplômés du supérieur et demeure fortement tributaire du type de marché du travail vers lequel a évolué le Cameroun.

Vu sous l'aspect genre, le grade d'éducation n'est pas une véritable source de distinction des hommes et des femmes car, il présente des spécificités entre 2001 et 2014. En 2001, les rentabilités des diplômes sont significativement élevées pour les femmes par rapport aux hommes dans toutes les catégories sauf celle du diplôme du secondaire premier cycle. Alors qu'en 2007 seuls les diplômes du secondaire second cycle et du supérieur premier cycle permettent une majoration des salaires des hommes par rapport à ceux des femmes, la situation a évolué en 2014 vers une forte rentabilité des diplômes masculins. L'évolution de ce rendement est contraire à celui trouvé au Vietnam (Liu, 2004). Toutefois, il est émouvant de constater que la rentabilité d'un diplôme du second cycle du supérieur pour les femmes est restée supérieure et significatif à celle des hommes entre 2001 et 2014. Ceci suppose que pour accroître les salaires de manière durable, il est nécessaire d'encourager l'atteinte des grandes études par les femmes.

A côté de l'éducation, se trouve d'autres caractéristiques du capital humain qui contribuent à l'explication du salaire. Ces variables sont : l'âge, l'expérience professionnelle, le temps mis à l'exercice de son emploi et le type de formation. L'âge-salaire suit un profil concave à la fois pour les hommes, les femmes et les années d'enquêtes. Sa rentabilité paraît très significative pour les hommes entre 2001 et 2014, il ne semble pas un bon déterminant du salaire des femmes sauf en 2007. Le rendement de l'expérience réduit

pour tous les salariés expriment sa perte de valeurs dans le temps. Toutefois, elle est restée significative et élevée pour les hommes par rapport aux femmes. Ce résultat est similaire à ceux de Liu (2004) et de Blau & Kahn (2017). Les caractéristiques du marché du travail constituent également des facteurs de différenciation des hommes et des femmes. Alors que les rendements des secteurs public et privé formel paraissent plus élevés pour les femmes, ceux des catégories socioprofessionnelles sont faibles par rapport à ceux masculins.

Le long de la distribution des salaires, le poids des facteurs relatifs de rémunérations varie significativement. Ce résultat concorde avec ceux de Garcia et al. (2001) et d'Albrecht et al. (2003). Bien plus, les coefficients du facteur genre estimés à différents quantiles de la distribution conditionnelle des salaires montrent un accroissement de sa productivité le long de la distribution des salaires en 2001 et 2007, spécifiant ainsi une augmentation des écarts de salaires à mesure que nous progressons dans la distribution des salaires. En 2014, le profil de genre est convexe.

Les résultats des décompositions (voir tableau 2) prouvent bien l'existence d'un tel phénomène. Il a sensiblement réduit entre 2001 et 2014 mais, reste certes lié aux différences de caractéristiques et aux différences des rendements des caractéristiques des hommes et des femmes. L'écart salarial de genre a légèrement augmenté de 2001 à 2007, passant de 0,65 à 0,68 avant de subir une baisse sensible pour se situer à 0,45 en 2014. Cet écart de rémunération reste fortement lié aux différences de caractéristiques en 2001 et en 2007. En 2001, les différences de capital humain, de localisation géographique et d'environnement de travail expliquent près de 55,96% de l'écart salarial brut. Cette différence est expliquée à près de 27,98% par les caractéristiques du marché du travail et à 22,94% par le capital humain. Cependant, une forte part de cet écart est liée à la discrimination en 2014. En effet, seulement 38,44% de l'écart salarial de genre est expliqué en 2014, donc 23,33% représente la contribution du capital humain et 16,96% la spécificité du lieu de travail. Cette forte baisse de la contribution du marché du travail à l'explication de l'écart de rémunération est beaucoup plus liée à la détérioration des conditions du marché du travail qu'aux politiques d'égalités de rémunérations. Ce qui rejoint la présomption de (Hunt, 2002).

TABLE 2 – Décomposition de l'écart salarial moyen

VARIABLES	2001	2007	2014
Salaire moyen masculin	10,31*** (0,0361)	10,28*** (0,0347)	10,69*** (0,111)
Salaire moyen féminin	9,655*** (0,113)	9,604*** (0,0811)	10,24*** (0,249)
<b>Ecart salarial</b>	<b>0,654***</b> <b>(0,119)</b>	<b>0,679***</b> <b>(0,0882)</b>	<b>0,450*</b> <b>(0,273)</b>
<b>Effets caractéristiques</b>	<b>0,366***</b> <b>(0,0225)</b> <b>(55,96%)</b>	<b>0,377***</b> <b>(0,0228)</b> <b>(56,52%)</b>	<b>0,173***</b> <b>(0,0306)</b> <b>(38,44%)</b>
Capital humain	0,150*** (0,0122) (22,94%)	0,200*** (0,0124) (29,46%)	0,105*** (0,0209) (23,33%)
Environnement individuel	0,0334** (0,00722) (5,11%)	-0,00214 (0,00609) (-0,32%)	-0,00836 (0,00657) (-1,86%)
Environnement de travail	0,183*** (0,0135) (27,98%)	0,179*** (0,0123) (26,36%)	0,0763** (0,0147) (16,96%)
<b>Discrimination</b>	<b>0,288***</b> <b>(44,04%)</b>	<b>0,302***</b> <b>(43,48%)</b>	<b>0,277***</b> <b>(61,56%)</b>
Déviations au rendement masculin	-0,264*** (0,0347) (-40,37%)	-0,241*** (0,0321) (-35,49%)	-0,356*** (0,0964) (-79,11%)
Déviations au rendement féminin	0,552*** (0,119) (84,40%)	0,543*** (0,0850) (79,97%)	0,633** (0,256) (140,67%)
<b>Observations</b>	<b>5963</b>	<b>9245</b>	<b>2435</b>

**Note** Capital humain : âge, expérience professionnelle, nombre d'heures hebdomadaire de travail, diplôme, formation requise pour l'emploi ; Environnement individuel : milieu de résidence ; Environnement de travail : secteur d'activité et catégorie socioprofessionnelle. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p.<0.1, entre parenthèses les écarts types et la contribution relative de chaque facteur

**Source** : Auteur à partir des données ECAM

La distribution des écarts salariaux de genre conditionnelle à la distribution des salaires se manifeste de manière similaire au niveau d'écart salarial moyen. Une courbe en U renversée est observée d'année en année avec une prévalence de la discrimination en 2014. La rentabilité des caractéristiques est plus élevée aux quantiles supérieurs tandis que c'est la discrimination qui prévaut parmi les moins rémunérés. La figure 2 rend compte de cette distribution, tout en exposant une prévalence du plafond de verre au Cameroun. Il est certainement aisé pour les femmes d'intégrer le marché du travail, mais l'évolution vers les catégories les plus rentables est difficile. Ce résultat est similaire à celui d'Albrecht et al. (2003) en Suède.

Le tableau 4 présente la décomposition de la variation de l'écart de salaire de genre entre 2001 et 2014. Globalement, l'observation de l'écart salarial moyen de genre sur

la période est négative, prouvant ainsi sa réduction de près de 0,204. Ce résultat est similaire à ceux de plusieurs auteurs (Wellington, 1993; Liu, 2004; Blau & Kahn, 2017). Toutefois, les facteurs participant à cette réduction sont spécifiques aux travaux. Alors qu'un rapprochement entre les caractéristiques des hommes et des femmes et la réduction de la discrimination de genre sur le marché du travail camerounais sont à l'origine d'une telle réduction tout comme aux Etats-Unis (Wellington, 1993; Blau & Kahn, 2017); au Vietnam, on relève plutôt une augmentation de la discrimination qui n'est pas propice à la réduction du phénomène (Liu, 2004).

Ce rapprochement entre les caractéristiques des hommes et des femmes est beaucoup plus accentué dans l'environnement de travail. La part de la variation de l'écart salarial de genre liée ce facteur est de 0,110 exprimant ainsi le fait que, dans le temps, les politiques salariales et d'emploi ont été propices à la promotion des femmes dans les catégories socioprofessionnelles et les secteurs les plus rentables. De plus, ce résultat révèle aussi une mobilité des femmes vers le milieu rural, le plus créateur d'emploi. Quant aux éléments du capital humain, sa contribution est minimale révélant certainement la similitude de l'amélioration des capacités productives des hommes et des femmes.

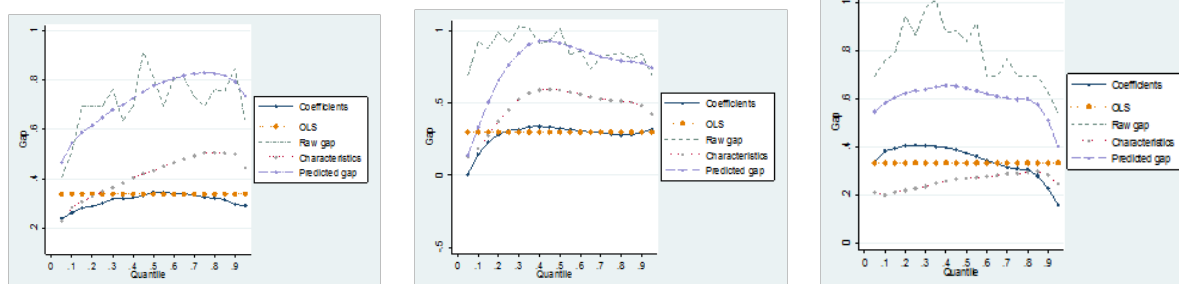
Alors que l'on relève en moyenne une baisse des écarts salariaux de genre, sa variation paraît hétérogène le long de la distribution des salaires. Une forte réduction des écarts salariaux de genre est observée au sein des moins rémunérés, ce qui corrobore les résultats des études de (Kassenboehmer & Sinning, 2014; Blau & Kahn, 2017). Toutefois, chez les plus rémunérés c'est une augmentation qui se fait entrevoir. La réduction dans les quantiles 10 et 50 est presque à part égale attribuée à la convergence des caractéristiques productives tel l'environnement de travail et les structures salariales. Cette réduction au quantile 25 est l'œuvre de l'amélioration des dotations individuelles. Quant aux quantiles 75 et 90, on observe des augmentations de 0,044 et 0,328 respectivement, prouvant le fait la variabilité de structure salariale contribuent fortement à la rentabilité des plus rémunérés. Par conséquent, entre les plus rémunérés une forte fraction des écarts de salaires accordée aux salariés n'a pas de raisons objectives d'avoir lieu et, cette appréhension a même augmenté dans le temps.

TABLE 3 – Distribution des écarts salariaux de genre au Cameroun

	moyennes	q10	q25	q50	q75	q90
<b>Ecart salarial en 2001</b>	<b>0,654</b>	<b>0,545</b>	<b>0,649</b>	<b>0,778</b>	<b>0,829</b>	<b>0,734</b>
Effet caractéristique	0,366 (56%)	0,284 (52,1%)	0,349 (53,8%)	0,433 (55,7%)	0,506 (61%)	0,499 (68%)
Effet discrimination	0,288 (44%)	0,261 (47,9%)	0,300 (46,2%)	0,345 (44,3%)	0,324 (39,1%)	0,295 (40,2%)
<b>Ecart salarial 2007</b>	<b>0,679</b>	<b>0,333</b>	<b>0,770</b>	<b>0,918</b>	<b>0,809</b>	<b>0,782</b>
Effet caractéristique	0,377 (55,5%)	0,188 (56,5%)	0,457 (59,4%)	0,592 (64,5%)	0,520 (64,3%)	0,485 (62%)
Effet discrimination	0,302 (44,5%)	0,145 (43,5%)	0,312 (40,5%)	0,326 (35,5%)	0,289 (35,7%)	0,297 (38%)
<b>Ecart salarial en 2014</b>	<b>0,450</b>	<b>0,582</b>	<b>0,634</b>	<b>0,644</b>	<b>0,598</b>	<b>0,510</b>
Effet caractéristique	0,173 (38,4%)	0,199 (34,2%)	0,228 (36%)	0,269 (41,8%)	0,289 (48,3%)	0,283 (55,5%)
Effet discrimination	0,277 (61,6%)	0,383 (65,8%)	0,406 (64%)	0,374 (58%)	0,309 (51,7%)	0,227 (44,5%)

Source : Auteur à partir des données ECAM

FIGURE 2 – Décomposition de la différence de distribution des salaires entre les hommes et les femmes



Source : Auteur à partir des données ECAM



TABLE 4 – Ampleur des écarts salariaux de genre entre 2001 et 2014

	Moyenne		Quantile10		Quantile25	
	Dotations	Structure salariale	Dotations	Structure salariale	Dotations	Structure salariale
Capital humain	-0,029	-0,458	-0,027	1,957	-0,049	0,886
Environnement individuel	-0,051	-0,002	-0,059	-0,061	-0,055	0,011
Environnement de travail	-0,110	0,332	-0,160	-0,051	-0,130	0,227
constant	–	0,113	–	-2,111	–	-1,269
Total	-0,190	-0,014	-0,245	-0,267	-0,234	-0,145
<b>Ecart salarial</b>	<b>-0,204</b>		<b>-0,512</b>		<b>-0,379</b>	
	Quantile50		Quantile75		Quantile90	
Capital humain	-0,025	-0,916	-0,020	-2,090	-0,031	-1,680
Environnement individuel	-0,048	-0,115	-0,044	0,035	-0,037	0,248
Environnement de travail	-0,118	0,366	-0,089	0,460	-0,063	0,373
constant	–	0,479	–	1,792	–	1,519
Total	-0,191	-0,187	-0,153	0,197	-0,131	0,459
<b>Ecart salarial</b>	<b>-0,378</b>		<b>0,044</b>		<b>0,328</b>	

Source : Auteur à partir des données ECAM

## 5. Conclusion

Assuré l'égalité de rémunération de genre constitue non seulement un droit fondamental, mais aussi, un facteur de progrès, de cohésion et justice sociale. Ceci justifie en partie, la raison pour laquelle ces dernières décennies ont été sans doute marquées au sein de la communauté internationale en général et, au Cameroun en particulier par des approches plus inclusives de tout individu, indépendamment du sexe et de l'origine sociale au développement. On relève au Cameroun entre 2001 et 2014, le passage du DSRP au DSCE, la définition du DPNG, du PAN-DEF et de la vision 2035. Pour ces raisons il est important d'estimer dans quelle mesure les écarts salariaux de genre ont été affectés sur la période.

L'objectif de cet article est d'analyser le trend et l'ampleur des écarts salariaux de genre au Cameroun. A l'aide des données d'ECAM II, III et IV et de l'extension de la décomposition Oaxaca-Blinder dans le temps par Smith & Welch (1989), il en résulte que, l'écart salarial de genre a considérablement réduit. Cette réduction, estimée à 0,204 sur la période est principalement associée à l'accès des femmes au domaine marchand et à l'augmentation de leur niveau d'occupation. Cette variation est particulièrement le reflet de la partition par genre sur le marché du travail. Elle pourrait avoir été stimulée par des politiques d'emploi et celles spécifiques au genre menées sur la période.

Par ailleurs, l'on relève également que l'écart salarial a significativement réduit aux quantiles des moins rémunérés, alors que chez les plus rémunérés c'est une augmentation qui se dessine. Cette réduction de 0,512 au premier décile est liée à l'évolution des hommes et des femmes vers un environnement du marché du travail plus similaire. L'accroissement de 0,044 et de 0,328 aux quantiles 75 et 90 respectivement est grandement attribué à la

dissimilarité des structures salariales masculines et féminines. Ce résultat illustre l'importance de la discrimination en tant qu'obstacle à la convergence de l'écart salarial au sein des plus rémunérés. A ceci, s'ajoute le fait que les femmes exercent en grand nombre des emplois indépendants regorgeant peu d'opportunités de carrière. Par conséquent, les politiques de création d'emplois décentes engagées depuis 2009 devraient mettre un accent particulier sur des emplois donnant lieu aux opportunités de carrières propices à l'accès des femmes.

## Références

- Abowd, J. M., Kramarz, F., & Margolis, D. N. (1999). High wage workers and high wage firms. *Econometrica*, 67(2), 251–333.
- Akgul, T. (2018). Discrimination against women in turkish labor market : An analysis of gender wage gap with blinder-oaxaca and juhn-murphy-pierce decomposition methods, 2004-2017 period. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 5(4), 349–358.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in sweden? *Journal of Labor economics*, 21(1), 145–177.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2009). *Women don't ask : Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data. *Journal of labor Economics*, 21(4), 887–922.
- Baye, F. M., Epo, B. N., & Ndenzako, J. (2016). Wage differentials in cameroon : a gendered analysis. *African Development Review*, 28(1), 75–91.
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination* (1<sup>re</sup> éd.). Chicago : University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital : a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. NY : National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family* (enlarged edition) harvard university press. Cambridge, Mass.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3<sup>e</sup> éd.). Chicago, University of Chicago Press.
- Becker, S. G. (1957). The economics of discrimination. *The American Catholic Sociological Review*, 18, 276.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103–110.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic perspectives*, 14(4), 75–99.

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2008). *Women's work and wages, in the new palgrave dictionary of economics, edited by steven durlauf and lawrence blume*. London : Palgrave Macmillan.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap : Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, *55*(3), 789–865.
- Bonjour, D., & Gerfin, M. (2001). The unequal distribution of unequal pay—an empirical analysis of the gender wage gap in switzerland. *Empirical economics*, *26*(2), 407–427.
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2015). Bargaining, sorting, and the gender wage gap : Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, *131*(2), 633–686.
- De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2008). Ceilings or floors? gender wage gaps by education in spain. *Journal of Population Economics*, *21*(3), 751–776.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). Internal labor markets and manpower analysis, lexington, mass. *Health*.
- Garcia, J., Hernández, P. J., & Lopez-Nicolas, A. (2001). How wide is the gap? an investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical economics*, *26*(1), 149–167.
- Glick, P., & Sahn, D. E. (1997). Gender and education impacts on employment and earnings in west africa : Evidence from guinea. *Economic Development and Cultural Change*, *45*(4), 793–823.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica : Journal of the econometric society*, 153–161.
- Hunt, J. (2002). The transition in east germany : When is a ten-point fall in the gender wage gap bad news? *Journal of Labor Economics*, *20*(1), 148–169.
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. *Workers and their wages*, 107–43.
- Kassenboehmer, S. C., & Sinning, M. G. (2014). Distributional changes in the gender wage gap. *ILR Review*, *67*(2), 335–361.
- Landmesser, J. M., et al. (2016). Decomposition of differences in income distributions using quantile regression. *Statistics in Transition. New Series*, *17*(2), 331–349.
- Liu, A. Y. (2004). Gender wage gap in vietnam : 1993 to 1998. *Journal of Comparative Economics*, *32*(3), 586–596.
- Machado, J. A., & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. *Journal of applied Econometrics*, *20*(4), 445–465.
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women : A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* (pp. 63–105). Princeton University Press.

- Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human resources*, 279–295.
- Newell, A., & Reilly, B. (2001). The gender pay gap in the transition from communism : some empirical evidence. *Economic Systems*, 25(4), 287–304.
- Ningaye, P., & Talla, F. (2014). Labour market segmentation and gender inequality in cameroon. *International Journal of Business and Economics Research*, 3(2), 89–98.
- Njikam, G. B. N., Mwaffo, V. F., & Tchoffo, R. M. L. (2005). *Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au cameroun*. International Labour Office.
- Nordman, C. J., Rakotomanana, F., & Robilliard, A.-S. (2010). Gender disparities in the malagasy labor market. *Gender Disparities in Africa's Labor Market*, 87.
- Organisation Internationale du Travail. (2012). *Profil national du travail décent cameroun*.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659–661.
- Polachek, S. W. (1981). Occupational self-selection : A human capital approach to sex differences in occupational structure. *The review of Economics and Statistics*, 60–69.
- Sabir, M., & Aftab, Z. (2007). Dynamism in the gender wage gap : evidence from pakistan. *The Pakistan development review*, 865–882.
- Smith, J. P., & Welch, F. R. (1989). Black economic progress after myrdal. *Journal of economic literature*, 27(2), 519–564.
- Treiman, D., & Hartmann, H. (1981). *Women, work, and wages : Equal pay for obs of equal value*. Washington, DC : National Academy Press.
- Wellington, A. J. (1993). Changes in the male/female wage gap, 1976-85. *Journal of Human resources*, 383–411.

# Appendices

TABLE 5 – **Caractéristiques productives et variation selon le genre entre 2001 et 2014**

	2001		2007		2014		2001-2014	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Genre	48,15	51,85	48,29	51,70	47,60	52,40	-0,55	0,55
Age	32,89	33,06	32,82	33,06	34,36	34,69	1,47	1,63
Formation professionnelle	-	-	48,06	30,92	45,12	31,99	-	-
Sans diplôme	36,87	51,33	21,73	25,87	21,32	26,11	-15,55	-25,22
Primaire	36,16	33,22	44,55	49,38	38,22	42,57	2,06	9,35
Secondaire premier cycle	12,47	8,86	16,60	13,46	18,42	15,69	5,95	6,83
Secondaire second cycle	9,79	4,90	11,28	8,42	13,71	10,53	3,92	5,63
Supérieur premier cycle	3,31	1,22	4,04	2,22	5,53	3,67	2,22	2,45
Supérieur second cycle	1,40	0,47	1,81	0,65	2,81	1,43	1,41	0,96
Taille du ménage	7,46	7,62	6,49	6,67	6,54	6,71	-0,92	-0,91
Union marital	46,42	51,15	45,99	49,84	48,78	50,85	2,36	-0,3
Sans union	53,58	48,85	54,01	50,16	51,22	49,15	-2,36	0,3
Urbain	49,39	46,29	57,92	55,67	54,27	52,38	4,88	6,09
Rural	50,61	53,71	42,08	44,33	45,73	47,62	-4,88	-6,09
Chrétien	71,23	72,03	70,66	72,42	69,61	70,98	-1,62	-1,05
Animiste et musulman	26,84	26,18	25,15	23,88	24,53	23,56	-2,31	-2,62
Age moyen de début d'emploi	-	-	11,83	11,38	15,11	14,92	-	-
Activité économique (proportion)	65,70	52,86	79,30	69,26	73,53	60,58	7,83	7,72
Actif occupé	65,68	52,79	79,75	70,43	66,90	66,96	1,22	14,17
Chômeurs	12,87	17,47	3,61	6,22	23,42	23,52	10,55	6,05
Inactifs	21,45	29,75	16,64	23,35	9,68	9,46	-11,77	-20,29
Expérience potentiel	133,78	144,79	120,24	129,57	120,43	126,11	-13,35	-18,68
Heure hebdomadaire de travail	46,42	37,81	45,41	37,52	48,88	41,88	2,46	4,07

Source : Auteur à partir des données ECAM

TABLE 6 – Distribution des salaires et aperçu de l'écart salarial de genre

Variables	2001				2007				2014			
	Global	q10	q50	q90	Global	q10	q50	q90	Global	q10	q50	q90
Age de la personne	0,0281*** (0,00797)	0,0545*** (0,00753)	0,0533*** (0,00526)	0,0405*** (0,0102)	0,0554*** (0,00729)	0,0904*** (0,0107)	0,0903*** (0,00513)	0,0748*** (0,00935)	0,0693*** (0,0188)	0,120*** (0,0175)	0,0940*** (0,00835)	0,0603*** (0,0142)
Age au carré	-0,000347*** (8,92e-05)	-0,000670*** (8,79e-05)	-0,000617*** (6,02e-05)	-0,000439*** (0,000119)	-0,000551*** (8,67e-05)	-0,000988*** (0,000134)	-0,000959*** (6,01e-05)	-0,000754*** (0,000124)	-0,000701*** (0,000214)	-0,00134*** (0,000217)	-0,00103*** (0,000104)	-0,000515*** (0,000176)
Expérience professionnelle	0,0167*** (0,00322)	0,0253*** (0,00564)	0,0209*** (0,00218)	0,0161*** (0,00596)	-0,00885*** (0,00298)	0,00572 (0,00641)	-0,00723 (0,00489)	-0,00779* (0,00410)	-0,00503 (0,00483)	-0,00684 (0,00920)	-0,0106*** (0,00328)	4,80e-05 (0,00631)
Carré de l'expérience professionnelle	-0,000265*** (6,79e-05)	-0,000387*** (0,000146)	-0,000380*** (4,44e-05)	-0,000234* (0,000121)	0,000192** (7,57e-05)	-0,000140 (0,000161)	0,000165 (0,000129)	0,000175 (0,000125)	1,34e-05 (0,000109)	9,82e-05 (0,000199)	0,000105 (6,53e-05)	-2,95e-06 (0,000128)
Nombre d'heures hebdomadaire de travail	0,00390*** (0,000778)	0,00512*** (0,00116)	0,00271*** (0,000723)	0,00550*** (0,00126)	0,00872*** (0,000731)	0,00627*** (0,000964)	0,00819*** (0,000926)	0,00873*** (0,00108)	0,00604*** (0,00148)	0,00315 (0,00192)	0,00526*** (0,00137)	0,00981*** (0,00238)
Sans diplôme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diplôme du primaire	0,124*** (0,0292)	0,223*** (0,0591)	0,145*** (0,0335)	0,0396 (0,0367)	0,246*** (0,0245)	0,149*** (0,0373)	0,251*** (0,0259)	0,130*** (0,0541)	0,0690 (0,0541)	-0,00720 (0,0870)	0,127** (0,0588)	0,0983* (0,0579)
Diplôme du secondaire premier cycle	0,398*** (0,0473)	0,437*** (0,0686)	0,424*** (0,0418)	0,175*** (0,0535)	0,449*** (0,0389)	0,288*** (0,0792)	0,397*** (0,0393)	0,299*** (0,0644)	0,301*** (0,0799)	0,149 (0,0984)	0,294*** (0,0713)	0,336*** (0,0827)
Diplôme secondaire second cycle	0,486*** (0,0557)	0,588*** (0,0713)	0,454*** (0,0609)	0,372*** (0,0727)	0,555*** (0,0464)	0,209*** (0,0761)	0,527*** (0,0363)	0,462*** (0,0864)	0,456*** (0,0910)	0,391*** (0,152)	0,399*** (0,0871)	0,411*** (0,0806)
Diplôme du supérieur premier cycle	0,850*** (0,0859)	0,789*** (0,137)	0,730*** (0,0700)	0,862*** (0,120)	0,745*** (0,0651)	0,584*** (0,171)	0,756*** (0,0425)	0,601*** (0,0711)	0,729*** (0,119)	0,580*** (0,166)	0,698*** (0,109)	0,768*** (0,116)
Diplôme du supérieur second cycle	1,169*** (0,116)	1,083*** (0,144)	1,067*** (0,115)	1,120*** (0,210)	0,856*** (0,0878)	0,817*** (0,0925)	0,827*** (0,0735)	0,814*** (0,0786)	0,884*** (0,154)	0,862*** (0,235)	0,746*** (0,136)	0,850*** (0,241)
Formation désirée pour l'emploi	-0,0639** (0,0276)	0,0221 (0,0473)	-0,0258 (0,0277)	-0,0546 (0,0565)	0,294*** (0,0246)	0,317*** (0,0519)	0,294*** (0,0302)	0,225*** (0,0345)	0,242*** (0,0507)	0,217** (0,105)	0,277*** (0,0238)	0,138** (0,0603)
Rural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Urbain	0,542*** (0,0360)	0,537*** (0,0382)	0,442*** (0,0310)	0,293*** (0,0410)	0,582*** (0,0307)	0,553*** (0,0388)	0,472*** (0,0216)	0,336*** (0,0273)	0,303*** (0,0552)	0,340*** (0,0893)	0,291*** (0,0392)	0,201*** (0,0684)
Public	0,768*** (0,0524)	0,733*** (0,0986)	0,708*** (0,0410)	0,785*** (0,0682)	0,558*** (0,0468)	0,566*** (0,0602)	0,585*** (0,0540)	0,540*** (0,0480)	0,474*** (0,111)	0,311* (0,183)	0,480*** (0,103)	0,431*** (0,149)
Privé formel	0,442*** (0,0419)	0,346*** (0,0621)	0,386*** (0,0468)	0,498*** (0,0768)	0,394*** (0,0403)	0,419*** (0,0784)	0,343*** (0,0348)	0,403*** (0,0604)	0,0548 (0,0882)	0,141 (0,123)	0,0327 (0,0961)	-0,0780 (0,123)
Privé informel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	-0,217*** (0,0361)	-0,199** (0,0792)	-0,259*** (0,0438)	-0,113** (0,0480)	-0,137*** (0,0325)	-0,324*** (0,0528)	-0,165*** (0,0384)	-0,0674 (0,0490)	-0,109 (0,0710)	-0,362*** (0,101)	-0,0907 (0,0729)	0,0993 (0,118)
Cadres	0,853*** (0,0773)	1,222*** (0,149)	0,873*** (0,0723)	0,636*** (0,108)	1,657*** (0,0675)	2,157*** (0,134)	1,786*** (0,0676)	1,106*** (0,0794)	0,539*** (0,169)	0,890*** (0,294)	0,764*** (0,109)	0,548*** (0,153)
Employés qualifiés	0,516*** (0,0564)	0,780*** (0,102)	0,527*** (0,0370)	0,353*** (0,0987)	1,292*** (0,0472)	1,705*** (0,0897)	1,446*** (0,0590)	0,861*** (0,0846)	0,478*** (0,124)	0,905*** (0,225)	0,402*** (0,0979)	0,371** (0,153)
Mancœuvres	0,253*** (0,0577)	0,593*** (0,116)	0,227*** (0,0474)	0,136 (0,110)	1,190*** (0,0490)	1,606*** (0,0939)	1,328*** (0,0663)	0,690*** (0,0797)	0,381*** (0,129)	0,746*** (0,234)	0,297** (0,122)	0,250 (0,199)
Patron	0,880*** (0,0942)	0,693*** (0,168)	0,917*** (0,110)	1,157*** (0,201)	1,665*** (0,0712)	1,635*** (0,209)	1,798*** (0,114)	1,750*** (0,167)	0,735*** (0,158)	0,580 (0,546)	0,562*** (0,131)	0,909*** (0,220)
Propre compte	0,280*** (0,0459)	0,0963 (0,102)	0,206*** (0,0381)	0,493*** (0,115)	1,091*** (0,0368)	1,017*** (0,0834)	1,267*** (0,0513)	0,936*** (0,0743)	0,154 (0,115)	0,221 (0,270)	0,112 (0,120)	0,164 (0,166)
Apprentis et des familiales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Féminin	-0,296*** (0,0303)	-0,268*** (0,0477)	-0,301*** (0,0288)	-0,366*** (0,0373)	-0,260*** (0,0248)	-0,276*** (0,0355)	-0,311*** (0,0185)	-0,366*** (0,0328)	-0,383*** (0,0573)	-0,497*** (0,0743)	-0,369*** (0,0533)	-0,438*** (0,0655)
Ratio de Mill's	-0,238*** (0,0726)	-	-	-	-0,441*** (0,0769)	-	-	-	-0,222 (0,203)	-	-	-
Constant	8,583*** (0,171)	6,701*** (0,173)	8,078*** (0,0777)	9,269*** (0,196)	6,843*** (0,136)	5,069*** (0,159)	6,066*** (0,101)	7,899*** (0,164)	8,167*** (0,405)	6,185*** (0,414)	7,848*** (0,197)	9,076*** (0,357)
Observations	5,963	5,968	5,968	5,968	9,245	9,246	9,246	9,246	2,435	2,436	2,436	2,436
R-squared	0,496	-	-	-	0,590	-	-	-	0,340	-	-	-

Source : Auteur à partir des données ECAM

TABLE 7 – Distribution de salaire des hommes

Variables	2001				2007				2014			
	femmes	q10	q50	q90	femmes	q10	q50	q90	femmes	q10	q50	q90
Age de la personne	0,0258** (0,0104)	0,0538*** (0,0126)	0,0660*** (0,00808)	0,0450*** (0,0119)	0,0617*** (0,00912)	0,121*** (0,0126)	0,0937*** (0,00817)	0,0931*** (0,0124)	0,0551** (0,0222)	0,133*** (0,0157)	0,0809*** (0,0150)	0,0668*** (0,0188)
Age au carré	-0,000336*** (0,000115)	-0,000662*** (0,000132)	-0,000789*** (0,000107)	-0,000490*** (0,000147)	-0,000651*** (0,000108)	-0,00142*** (0,000170)	-0,00103*** (8,90e-05)	-0,000959*** (0,000145)	-0,000530** (0,000253)	-0,00150*** (0,000204)	-0,000893*** (0,000181)	-0,000575** (0,000236)
Expérience professionnelle	0,0175*** (0,00441)	0,0249** (0,0118)	0,0218*** (0,00562)	0,0187** (0,00771)	-0,0110*** (0,00372)	-0,000527 (0,00637)	-0,00894** (0,00399)	-0,0144*** (0,00523)	-0,0105* (0,00634)	-0,000266 (0,00985)	-0,0180*** (0,00539)	-0,0108 (0,00732)
Carré de l'expérience professionnelle	-0,000160* (9,61e-05)	-0,000366 (0,000288)	-0,000227 (0,000164)	-0,000203 (0,000154)	0,000292*** (9,14e-05)	0,000189 (0,000207)	0,000207** (9,79e-05)	0,000424*** (0,000162)	0,000138 (0,000144)	-8,43e-06 (0,000223)	0,000249** (9,91e-05)	0,000201 (0,000159)
Nombre d'heures hebdomadaire de travail	0,00473*** (0,000928)	0,00679*** (0,00142)	0,00298*** (0,000629)	0,00523** (0,00207)	0,00880*** (0,000883)	0,00605*** (0,00140)	0,00810*** (0,000987)	0,0105*** (0,00143)	0,00625*** (0,00196)	0,00668** (0,00277)	0,00434* (0,00236)	0,00747*** (0,00279)
Sans diplôme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diplôme du primaire	0,109*** (0,0383)	0,186** (0,0749)	0,111*** (0,0421)	0,0158 (0,0610)	0,241*** (0,0316)	0,170*** (0,0580)	0,238*** (0,0456)	0,0987 (0,0605)	0,0820 (0,0727)	0,0180 (0,132)	0,154 (0,0999)	0,106 (0,177)
Diplôme du secondaire premier cycle	0,404*** (0,0589)	0,458*** (0,0845)	0,393*** (0,0547)	0,0869 (0,0671)	0,438*** (0,0471)	0,260*** (0,0801)	0,367*** (0,0533)	0,243*** (0,0656)	0,311*** (0,0993)	0,106 (0,103)	0,300** (0,141)	0,242 (0,156)
Diplôme secondaire second cycle	0,457*** (0,0655)	0,543*** (0,122)	0,338*** (0,0794)	0,329*** (0,102)	0,550*** (0,0545)	0,189** (0,0837)	0,506*** (0,0473)	0,402*** (0,0879)	0,473*** (0,109)	0,403*** (0,142)	0,478*** (0,159)	0,268 (0,206)
Diplôme du supérieur premier cycle	0,762*** (0,100)	0,766*** (0,114)	0,631*** (0,0711)	0,619*** (0,137)	0,749*** (0,0761)	0,542*** (0,171)	0,708*** (0,0919)	0,528*** (0,0899)	0,751*** (0,151)	0,508*** (0,144)	0,682*** (0,206)	0,593** (0,233)
Diplôme du supérieur second cycle	1,106*** (0,130)	1,150*** (0,126)	0,992*** (0,0797)	0,903*** (0,151)	0,855*** (0,0989)	0,796*** (0,115)	0,790*** (0,0786)	0,714*** (0,150)	0,887*** (0,182)	0,771* (0,393)	0,701*** (0,266)	0,810* (0,426)
Formation désirée pour l'emploi	0,0222 (0,0354)	0,0760 (0,0565)	0,0127 (0,0390)	0,0755 (0,0736)	0,334*** (0,0292)	0,341*** (0,0715)	0,334*** (0,0433)	0,271*** (0,0469)	0,238*** (0,0656)	0,180* (0,105)	0,231*** (0,0679)	0,183** (0,0875)
Rural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Urbain	0,500*** (0,0391)	0,570*** (0,0607)	0,403*** (0,0364)	0,197*** (0,0462)	0,571*** (0,0340)	0,619*** (0,0728)	0,446*** (0,0255)	0,320*** (0,0415)	0,279*** (0,0679)	0,379*** (0,0991)	0,203*** (0,0465)	0,203** (0,0789)
Public	0,684*** (0,0615)	0,720*** (0,0869)	0,674*** (0,0437)	0,650*** (0,0758)	0,505*** (0,0538)	0,605*** (0,0949)	0,542*** (0,0547)	0,406*** (0,0907)	0,370*** (0,134)	0,0196 (0,243)	0,366** (0,163)	0,367* (0,191)
Privé formel	0,422*** (0,0474)	0,319*** (0,0874)	0,411*** (0,0287)	0,456*** (0,0512)	0,387*** (0,0453)	0,474*** (0,0973)	0,337*** (0,0461)	0,345*** (0,0877)	-0,0375 (0,105)	0,0686 (0,173)	-0,0229 (0,0738)	-0,258** (0,114)
Privé informel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	-0,232*** (0,0480)	-0,208** (0,0891)	-0,244*** (0,0584)	-0,191** (0,0866)	-0,131*** (0,0431)	-0,281*** (0,0734)	-0,180*** (0,0503)	-0,0515 (0,0761)	-0,125 (0,0987)	-0,272 (0,196)	-0,212 (0,137)	0,142 (0,173)
Cadres	0,928*** (0,0946)	1,272*** (0,137)	0,901*** (0,0770)	0,737*** (0,111)	1,627*** (0,0824)	2,071*** (0,182)	1,890*** (0,160)	1,090*** (0,124)	0,686*** (0,204)	0,826 (0,548)	1,016*** (0,213)	0,740*** (0,232)
Employés qualifiés	0,556*** (0,0719)	0,858*** (0,0652)	0,499*** (0,0922)	0,485*** (0,0588)	1,257*** (0,169)	1,587*** (0,132)	1,528*** (0,127)	0,798*** (0,157)	0,641*** (0,471)	0,758 (0,122)	0,629*** (0,211)	0,572*** (0,232)
Manœuvres	0,308*** (0,0727)	0,633*** (0,137)	0,214*** (0,0638)	0,211* (0,115)	1,159*** (0,0621)	1,453*** (0,161)	1,380*** (0,147)	0,652*** (0,138)	0,611*** (0,161)	0,738 (0,478)	0,522*** (0,109)	0,406* (0,226)
Patron	1,032*** (0,118)	1,027*** (0,273)	0,973*** (0,104)	1,255*** (0,240)	1,659*** (0,0835)	1,517*** (0,287)	1,893*** (0,149)	1,793*** (0,148)	0,841*** (0,196)	0,618 (0,715)	0,738*** (0,259)	0,947*** (0,310)
Propre compte	0,355*** (0,0652)	0,272* (0,151)	0,245*** (0,0564)	0,597*** (0,0838)	1,116*** (0,0515)	1,105*** (0,148)	1,379*** (0,125)	0,865*** (0,134)	0,355** (0,147)	0,146 (0,492)	0,367*** (0,118)	0,371 (0,239)
Apprentis et des familiales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ratio de Mill's	-0,331*** (0,0871)	-	-	-	-0,516*** (0,0941)	-	-	-0,338 (0,233)	-	-	-	-
Constant	8,537*** (0,226)	6,502*** (0,231)	7,846*** (0,152)	9,101*** (0,220)	6,782*** (0,176)	4,552*** (0,193)	5,992*** (0,0874)	7,595*** (0,225)	8,327*** (0,487)	5,849*** (0,419)	8,080*** (0,323)	9,012*** (0,347)
Observations	3,355	3,359	3,359	3,359	5,468	5,469	5,469	5,469	1,446	1,446	1,446	1,446
R-squared	0,486	-	-	-	0,580	-	-	-	0,283	-	-	-

Source : Auteur à partir des données ECAM

TABLE 8 – Distribution de salaire des femmes

Variables	2001				2007				2014			
	femmes	q10	q50	q90	femmes	q10	q50	q90	femmes	q10	q50	q90
Age de la personne	0,0163 (0,0178)	0,0513*** (0,0163)	0,0403*** (0,00918)	0,0573*** (0,0128)	0,0409*** (0,0150)	0,0529*** (0,0108)	0,0686*** (0,0101)	0,0579*** (0,0107)	0,0538 (0,0466)	0,0792*** (0,0278)	0,105*** (0,0214)	0,0974*** (0,0214)
Age au carré	-0,000217 (0,000196)	-0,000614*** (0,000164)	-0,000464*** (0,000107)	-0,000720*** (0,000157)	-0,000321* (0,000177)	-0,000455*** (0,000149)	-0,000608*** (0,000132)	-0,000574*** (0,000152)	-0,000560 (0,000521)	-0,000805** (0,000347)	-0,00116*** (0,000267)	-0,00105*** (0,000265)
Expérience professionnelle	0,0149*** (0,00477)	0,0155 (0,0103)	0,0115* (0,00633)	0,0162 (0,0101)	-0,00545 (0,00504)	0,0155 (0,0126)	-0,00579 (0,00373)	0,0155 (0,00690)	0,00388 (0,00751)	0,00543 (0,0170)	0,00392 (0,00659)	0,00863 (0,00822)
Carré de l'expérience professionnelle	-0,000315*** (9,75e-05)	-0,000248 (0,000180)	-0,000271** (0,000108)	-0,000213 (0,000240)	2,49e-06 (0,000134)	-0,000483 (0,000310)	4,90e-05 (0,000126)	-0,000195 (0,000186)	-0,000195 (0,000169)	-0,000243 (0,000476)	-0,000160 (0,000177)	-0,000208 (0,000146)
Nombre d'heures hebdomadaire de travail	0,00319** (0,00140)	0,00419*** (0,00150)	0,00170 (0,00159)	0,00526* (0,00284)	0,00867*** (0,00130)	0,00867*** (0,00197)	0,00826*** (0,00159)	0,00578*** (0,00141)	0,00697*** (0,00228)	-0,00250 (0,00450)	0,00756** (0,00297)	0,00814* (0,00444)
Sans diplôme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diplôme du primaire (0,0455)	0,111** (0,0699)	0,211*** (0,0380)	0,128*** (0,0535)	0,0846 (0,0395)	0,253*** (0,0797)	0,157** (0,0522)	0,282*** (0,0481)	0,217*** (0,0882)	0,0625 (0,189)	0,00795 (0,120)	0,0222 (0,121)	0,0327 (0,121)
Diplôme du secondaire premier cycle	0,372*** (0,0809)	0,299* (0,162)	0,390*** (0,0697)	0,313** (0,127)	0,462*** (0,0730)	0,196* (0,107)	0,454*** (0,0679)	0,377*** (0,0579)	0,307** (0,155)	0,193 (0,305)	0,246 (0,155)	0,368* (0,194)
Diplôme secondaire second cycle	0,626*** (0,110)	0,680*** (0,142)	0,581*** (0,142)	0,360** (0,144)	0,538*** (0,0941)	0,227 (0,149)	0,559*** (0,0811)	0,540*** (0,0951)	0,487*** (0,189)	0,367 (0,149)	0,267* (0,152)	0,322* (0,195)
Diplôme du supérieur premier cycle	1,114*** (0,167)	0,793** (0,335)	1,049*** (0,132)	1,321*** (0,323)	0,716*** (0,129)	0,402 (0,257)	0,824*** (0,0921)	0,710*** (0,145)	0,686*** (0,210)	0,464 (0,399)	0,630** (0,264)	0,855*** (0,219)
Diplôme du supérieur second cycle	1,451*** (0,247)	1,223* (0,677)	1,420*** (0,267)	2,496*** (0,617)	0,886*** (0,193)	0,0410 (0,577)	1,108*** (0,173)	0,837*** (0,121)	0,914*** (0,301)	0,791 (0,532)	0,688*** (0,196)	0,838** (0,355)
Formation désirée pour l'emploi	-0,185*** (0,0434)	-0,0895 (0,0687)	-0,0920* (0,0546)	-0,242*** (0,0792)	0,183*** (0,0449)	0,228*** (0,0826)	0,237*** (0,0466)	0,0850* (0,0501)	0,264*** (0,0814)	0,383*** (0,141)	0,298*** (0,0784)	0,191** (0,0887)
Rural	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Urbain	0,645*** (0,106)	0,438*** (0,0997)	0,483*** (0,0620)	0,435*** (0,0574)	0,598*** (0,0755)	0,422*** (0,0616)	0,507*** (0,0698)	0,341*** (0,123)	0,399*** (0,151)	0,280* (0,151)	0,368*** (0,0615)	0,155* (0,0831)
Public	0,933*** (0,0994)	0,989*** (0,100)	0,825*** (0,0945)	0,917*** (0,143)	0,694*** (0,0941)	0,529*** (0,153)	0,692*** (0,0881)	0,794*** (0,0891)	0,652*** (0,204)	0,706 (0,709)	0,715*** (0,191)	0,220 (0,319)
Privé formel	0,539*** (0,0861)	0,576*** (0,110)	0,392*** (0,0777)	0,724*** (0,124)	0,434*** (0,0864)	0,314* (0,160)	0,390*** (0,0695)	0,505*** (0,0898)	0,239 (0,169)	0,406 (0,707)	0,108 (0,138)	-0,0785 (0,319)
Privé informel	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel	-0,197*** (0,0562)	-0,203** (0,0960)	-0,267*** (0,0434)	-0,0587 (0,101)	-0,128** (0,0512)	-0,155* (0,0874)	-0,124* (0,0671)	-0,150** (0,0614)	-0,0545 (0,103)	-0,447** (0,183)	0,0738 (0,125)	-0,0570 (0,185)
Cadres	0,652*** (0,143)	0,960*** (0,239)	0,832*** (0,148)	0,316 (0,239)	1,757*** (0,124)	2,599*** (0,180)	1,724*** (0,0988)	1,241*** (0,140)	0,496 (0,317)	1,647** (0,761)	0,568** (0,256)	-0,402 (0,470)
Employés qualifiés	0,419*** (0,0977)	0,705*** (0,173)	0,538*** (0,0736)	0,132 (0,199)	1,387*** (0,0892)	2,050*** (0,130)	1,386*** (0,0837)	0,983*** (0,119)	0,173 (0,210)	0,847 (0,533)	0,178 (0,190)	-0,423 (0,486)
Manœuvres	0,206** (0,0998)	0,647*** (0,167)	0,240*** (0,0567)	-0,165 (0,180)	1,265*** (0,0834)	1,996*** (0,153)	1,380*** (0,102)	0,747*** (0,125)	-0,106 (0,229)	0,718 (1,034)	0,0338 (0,180)	-0,810 (0,527)
Patron	0,579*** (0,157)	0,334 (0,294)	0,741*** (0,201)	0,552* (0,300)	1,642*** (0,154)	1,794*** (0,125)	1,712*** (0,125)	1,517*** (0,209)	0,550** (0,258)	0,741 (0,967)	0,469* (0,258)	0,0572 (0,466)
Propre compte	0,192*** (0,0647)	0,00477 (0,132)	0,179** (0,0703)	0,309* (0,171)	1,074*** (0,0538)	0,982*** (0,0892)	1,199*** (0,0743)	1,091*** (0,0990)	-0,201 (0,192)	0,258 (0,742)	-0,151 (0,204)	-0,890* (0,501)
Apprentis et des familiales	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ratio de Mill's	-0,312 (0,200)	-	-	-	-0,385** (0,174)	-	-	-	-0,564 (0,554)	-	-	-
Constant	8,722*** (0,423)	6,723*** (0,312)	8,147*** (0,186)	8,869*** (0,268)	6,741*** (0,295)	5,209*** (0,202)	6,025*** (0,165)	7,840*** (0,155)	8,399*** (1,066)	6,491*** (0,767)	7,254*** (0,489)	9,175*** (0,673)
Observations	2,608	2,609	2,609	2,609	3,777	3,777	3,777	3,777	989	990	990	990
R-squared	0,429				0,549				0,354			

Source : Auteur à partir des données ECAM