



BAD

Genre dans l'emploi: Etude de cas du Botswana¹

Complexe de l'Economiste en chef

Volume 1 • N° 1
12 Avril, 2011
www.afdb.org

TABLE DES MATIÈRES

1 – Introduction

2 – Historique et contexte du pays

3 – Méthodologie de l'étude

4 – Analyse et principales constatations de l'étude

5 – Conclusions, conséquences à tirer pour les politiques et propositions pour les recherches futures

Mthuli Ncube
m.ncube@afdb.org
+216 7110 2062

Charles Leyeka Lufumpa
c.lufumpa@afdb.org
+216 7110 2175

Désiré Vencatachellum
d.vencatachellum@afdb.org
+216 7110 2205

Résumé

1. **Vue d'ensemble et contexte.** Ce rapport présente la première étude de cas de pays d'une série de deux — la deuxième portant sur le Mali — qui traite du genre et de l'emploi en Afrique. L'étude est guidée par deux cadres généraux de développement. Le premier est le programme de développement du millénaire qui considère que le troisième des huit Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), la promotion de la parité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, est un facteur essentiel pour la réalisation de l'ensemble des OMD et, de façon plus générale, la réduction de la pauvreté. Le deuxième est le cadre de gestion axé sur les résultats en matière de développement de la Banque africaine de développement (BAD ou la Banque), dont l'institution sert comme schéma directeur pour l'efficacité du développement. Donnant suite à de récentes évaluations effectuées à l'échelle de l'organisation et qui ont conclu à la faiblesse des efforts de la Banque visant à prendre systématiquement en compte la question du genre dans ses opérations, et encouragée par le Conseil et la haute direction de la Banque, cette étude arrive à point nommé pour faire en sorte que la parité hommes-femmes devienne l'une des normes de Qualité à l'entrée (QAE) qui sont essentielles à la réalisation des résultats déclarés de la BAD. Aussi est-il opportun d'assurer une élaboration efficace et efficiente des politiques, une fonction de collecte de données à jour et un regain d'efforts de recherche qui vont au-delà

des considérations biologiques pour s'intéresser aux dimensions sociales, politiques et économiques des inégalités entre les hommes et les femmes.

2. **Objectifs et justification.** La présente étude, qui porte sur deux pays africains, soit le Botswana et le Mali, vise trois principaux objectifs : 1) analyser les données normalisées représentatives et les informations qualitatives existantes sur l'emploi dans diverses branches d'activité économique ainsi que dans les secteurs formel et informel ; 2) effectuer une analyse détaillée des relations sous-jacentes entre le genre et le type d'emploi et leurs déterminants ; et 3) préparer un rapport complet d'analyse en ligne avec l'engagement du FAD 11 pour recueillir des données ventilées par genre dans deux Pays membres régionaux (PMR) pilotes et de renforcer la capacité de générer des études analytiques.

3. **Le Botswana jouit de l'un des plus hauts revenus par habitant en Afrique subsaharienne (ASS).** L'une des caractéristiques déterminantes de ce pays est le ratio élevé d'enrôlement scolaire femmes-hommes au niveau tertiaire. Pourtant, il y a asymétrie inhérente entre le développement de l'éducation et la croissance des opportunités économiques pour la population qui participe activement à la vie économique. Ainsi, le Botswana offre un cadre intéressant pour étudier les déterminants des inégalités entre les sexes en matière d'emploi dans le cadre du développement national.

¹ Le document a été préparé par: Alice Nabalamba (Statisticien principal, ESTA.2) et Leslie Fox (Consultant, ESTA.2) sous la supervision de Oliver Chinganya (Chef de division, ESTA.2). Ami Assignon (Stagiaire, ESTA.2) a assisté à l'édition de la version française. Le document a été examiné par des pairs : Mme. Yeshireg Dejene (Experte genre, ORQR.4), Mme. Elena Maria Ferreras Carreras (Experte genre, OSHD), Mme. Audrey Chouchane (Economiste de recherche, EDRE), M. Wilberforce Mariki (Economiste-pays, ORSA), Mme. Zeneb Toure (Experte genre, ORQR.4), M. Etienne Porgo (Spécialiste en Chef en Education, OSHD), Mme. Gisela Geisler (Experte genre, ORQR.4), Mme. May Ali Babiker (Experte genre, ORQR.4), M. Issahaku Budali (Expert de la protection sociale, KEFO).

4. Méthodologie. Les données utilisées dans la présente étude proviennent du Botswana Labor Force Survey (BLSF), une enquête transversale effectuée en 2005/2006 et basées sur un échantillon national représentatif. A l'aide de régressions logistiques multidimensionnelles elle se penche sur: 1) l'ampleur de l'inégalité entre les genres dans l'agriculture, les emplois non rémunérés (aide à la famille), les emplois rémunérés, le travail indépendant avec employés, le travail indépendant sans employés, l'artisanat et aux métiers de type artisanal, le travail de conducteur d'installations et de machines, le travail dans le secteur de services, les professions administratives, le travail de l'exécutif et du corps législatifs et les professions intellectuelles et scientifiques et 2) les facteurs qui déterminent ces relations, en mettant l'accent sur le capital humain, les caractéristiques démographiques, ainsi que certains facteurs structurels/économiques.

5. Principales constatations et conclusions. L'étude constate que les hommes ont nettement plus de chance que les femmes de travailler dans les secteurs économiques suivants : (i) l'artisanat et les métiers de type artisanal ; (ii) le travail indépendant sans employés; (iii) le travail indépendant avec employés; (iv) le travail de l'exécutif et du corps législatifs et les professions intellectuelles et scientifiques; (v) les activités agricoles; et (vi) les emplois rémunérés. Toutefois, le désavantage des femmes est plus grand dans la catégorie la plus stable et prestigieuse du travail, soit celle des membres de l'exécutif et du corps législatifs et des professions intellectuelles et scientifiques. Ces constatations sont les mêmes lorsque d'autres facteurs potentiellement influents tels que l'âge, le niveau de scolarité, l'état matrimonial, les facteurs structurels/économiques sont

pris en compte. D'autre part, l'étude constate que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'être employés dans: (i) les professions administratives, (ii) travail familial non rémunéré; (iii) le secteur des services et (iv) le travail de conducteur d'installations et de machines.

6. La comparaison des déterminants de l'emploi des femmes et des hommes à travers les onze industries et professions indique que les facteurs qui régissent le comportement d'emploi des femmes diffèrent nettement de ceux qui régissent le comportement des hommes. Ces déterminants sont complexes et multiples. Le désavantage auquel doit faire face les femmes pour avoir de chance d'être employées dans des domaines stables et rentables présente des défis dans les efforts pour adresser l'inégalité entre les genres dans le marché du travail du Botswana.

7. Implications politiques. L'utilisation par l'étude des données représentatives au niveau national couplé à une discussion détaillée de la méthodologie pour faciliter la duplication ailleurs dans la région est très utile pour développer des politiques et des programmes de développement visant la réalisation de l'OMD relatif à l'égalité des genres dans l'emploi. Les résultats de l'étude qui prennent en compte le capital humain, les facteurs démographiques et autres soulignent l'importance d'élargir l'éventail des politiques qui adresseront plusieurs problèmes. Les politiques visant l'équité et l'élimination de la pauvreté doivent donc reconnaître les différences innées entre le monde du travail des femmes, en particulier en ce qui concerne la rentabilité et l'amélioration des carrières dans les professions où les femmes sont surreprésentées. Un

effort important qui mettra l'accent sur une plus grande participation dans des emplois rentables et stables sera nécessaire. A cette fin des politiques qui viseront délibérément à faire en sorte que les qualifications académiques des jeunes femmes arrivant sur le marché du travail soient au pair avec les exigences actuelles du marché du travail devraient être promulguées et appliquées. De même, des politiques éclairées par d'autres recherches quantitatives et qualitatives qui faciliteront la capacité des femmes d'accéder et de rester dans les professions rentables et rémunérées ainsi que veiller à ce que le travail indépendant soit sûr, rentable et durable sont plus que nécessaires. À cette fin, des programmes qui facilitent l'accès des femmes au capital ou au crédit sont impératifs.

8. Recommandations concernant les recherches et étapes suivantes. Cette étude souligne l'importance de prendre en compte les corrélats de l'emploi abordés ici ainsi que les mesures de la richesse des ménages, le revenu, l'organisation familial du travail, les relations conjugales, les aspirations, l'initiative individuelle, les questions intergénérationnelles et l'origine ethnique. En outre, cette étude ne devrait pas être considérée comme l'évaluation finale de l'importance relative des données examinées ici. Les travaux futurs de recherche pourraient bénéficier d'employer d'autres méthodes statistiques pour estimer les effets relatifs de ces influences ainsi que des méthodes qui tiennent compte des facteurs qui pourraient ne pas être pris en compte. Les efforts futurs devraient également se concentrer sur la collecte et l'analyse de plusieurs vagues d'enquêtes, afin de générer des séries chronologiques et de dégager les tendances historiques.

1 Introduction

1.1 Vue d'ensemble et contexte de l'étude

Ce rapport présente la première de deux études de pays — la deuxième portant sur le Mali — qui traite de la question du genre et de l'emploi en Afrique. Comme le notent les termes de référence de l'étude, « la promotion de la parité hommes-femmes en matière d'emploi est un élément essentiel pour faire avancer l'autonomisation économique de la femme en Afrique et ailleurs ». L'élimination des inégalités entre les genres sur le marché de l'emploi constitue donc un objectif primordial visé à la fois par les pays développés et ceux en développement, et l'un des principaux objectifs des stratégies de développement conçues pour réduire la pauvreté tout en atteignant les objectifs d'une croissance économique équitable. En effet, avec l'élimination des disparités en matière de scolarisation entre hommes et femmes, la remédiation des inégalités liées au genre dans le domaine de l'emploi est considéré comme un élément déterminant principal pour la réalisation de tous les Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), et non pas seulement du troisième objectif ayant trait à la promotion de l'égalité entre les genres et à l'autonomisation des femmes.

1.1.2 Il est tout particulièrement important et opportun de comprendre la nature et le contexte des inégalités entre les genres en Afrique subsaharienne (ASS), compte tenu des besoins urgents du continent dans le domaine de la collecte et de l'analyse de données statistiques relatives au genre pour guider une élaboration efficace et efficiente des politiques. Les initiatives précédentes de collecte et d'analyse des données par la

Banque africaine de développement (BAD), entre autres, ont toutefois été entreprises en utilisant un cadre d'analyse qui s'est appuyé sur des données ventilées selon le genre, lesquelles montrent que les principales différences au niveau des relations entre les genres sont essentiellement biologiques, minimisant ainsi la nature critique des dimensions sociales, politiques et économiques.

1.1.3 Une optique de promotion de la parité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes s'appuie sur ces dernières macros variables pour examiner le rôle des femmes et des hommes, que ce soit au niveau de la société ou des ménages, sous l'angle du pouvoir et de la façon dont il est exercé dans ces domaines. Il y a donc lieu d'abandonner les statistiques relatives au genre et de commencer à n'utiliser que celles qui rendent adéquatement compte des «différences et inégalités entre la situation des femmes et celle des hommes dans tous les domaines de la vie économique, sociale et politique».

1.2 Place de l'étude dans le programme d'action de la BAD pour la parité hommes-femmes

1.2.1 En 2007/2008, autour de la période de reconstitution des ressources du Fonds africain de développement (FAD-11), la Banque a amorcé une série de réformes majeures de la façon dont elle mène ses activités. La gestion axée sur les résultats de développement (GRD) est devenue le principal cadre au sein duquel a été lancé un éventail de nouveaux efforts en faveur du changement à l'échelle de l'organisation. L'accent est mis à la fois sur l'obtention de résultats et sur la mesure de cette réalisation. Toutefois, une réforme à grande échelle des opérations de la

Banque et l'obtention d'un nouvel ensemble de résultats énoncés dans le FAD-11 et redéfinis lors des négociations du FAD-12, ont nécessité la résolution de la principale contrainte qui a été identifiée tant sur le plan interne que dans le cadre des revues externes.

1.2.2 Deux récentes évaluations effectuées à l'échelle de l'organisation, à savoir 1) la revue à mi-parcours du premier Plan d'action pour la parité hommes-femmes et 2) l'évaluation indépendante — menée par OPEV— de la qualité initiale des opérations et stratégies du FAD-11, ont conclu que les efforts de la Banque visant à intégrer la problématique du genre dans ses opérations étaient maigres, voire insuffisants. La Banque, à travers l'encadrement fourni par le Département des résultats et du contrôle de la qualité (ORQR) 4, et avec l'appui de départements comme ESTA, s'emploie de façon constante à donner suite aux constatations de ces évaluations afin de mieux s'assurer que la prise en compte du genre est effective dans tous les aspects des opérations de l'institution. Les constatations de la revue à mi-parcours du Plan d'action pour la parité hommes-femmes, sur lesquelles s'est appuyée la mise à jour du Plan d'action, étaient notamment les suivantes :

- ♀ 60% to 70% of Bank projects do not include gender equality as a goal;
- ♀ la parité hommes-femmes ne figure pas parmi les objectifs de 60 à 70 % de projets de la Banque;
- ♀ les cadres logiques des projets ne comprenaient pas d'indicateurs et de résultats ayant particulièrement trait au genre;
- ♀ la conception des projets et programmes ne prévoyait pas d'activités destinées à promouvoir la parité hommes-femmes;
- ♀ les rapports d'évaluation des projets

ne contenaient pas de données désagrégées par genre; et,

♀ les analyses de la pauvreté ne tenaient pas souvent compte d'une dimension relative au genre².

1.2.3 La présente étude par ESTA permet d'effectuer une analyse particulièrement utile de l'une des plus importantes dimensions de la parité hommes-femmes et de l'objectif d'automatisation des femmes. Elle arrive à point nommé au sein de la Banque, car il y existe une sensibilisation croissante à la question du genre et un ferme engagement à faire en sorte que la parité hommes-femmes devienne l'une des Qualités à l'entrée (QAE) initiale et, partant, un facteur essentiel pour la réalisation des résultats déclarés de l'institution.

1.3 Étude sur le genre et l'emploi: justification

1.3.1 Partout dans le monde et durant une bonne partie de l'histoire, la femme a joué un double rôle en tant que soutien économique (travailleuse) et épouse/mère/fournisseuse de soins, la fonction de l'homme étant essentiellement de trouver une source de revenu (Glick et Sahn, 1998; Glick, 2002). Les femmes ont vu s'accroître de façon spectaculaire leur représentativité dans la population active au cours des 30 dernières années, et elles continuent à remplir la grande majorité des fonctions au sein de la famille et du ménage. Même dans le monde développé où le rôle des membres mâles et femelles du ménage a évolué au cours de plusieurs décennies, d'importants niveaux d'inégalité subsistent. Cette dualité qui caractérise la vie des femmes a conduit à des inégalités

entre les genres bien établies et profondément enracinées, non seulement sur le marché du travail mais aussi dans les ménages ainsi qu'au niveau du statut social et du bien-être de la femme.

1.3.2 Au l'échelon mondial, les initiatives et les conférences visant tout particulièrement à remédier aux inégalités entre les genres remontent à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 et à la Conférence internationale sur la population et le développement organisée au Caire en 1994, et elles se sont cristallisées dans le très important Sommet du Millénaire sur le développement des Nations Unies tenu en 2000. Ce sommet s'est caractérisé par la définition des huit OMD adoptés par tous les pays membres pour servir comme cadre de lutte contre la pauvreté et de promotion du développement. La date fixée pour atteindre ces objectifs est 2015. L'un de ces objectifs, l'élimination des inégalités entre les genres, particulièrement en matière d'éducation et d'emploi, bien qu'important en lui-même, est considéré comme essentiel à la réalisation de l'ensemble des objectifs restants (UNICEF 2003). Cependant, dix ans après la définition des objectifs et à cinq ans de la date cible fixée pour les atteindre, l'ASS a pris du retard par rapport aux autres régions du monde en développement sur le plan de la réalisation de ces objectifs. C'est sur cette toile de fond que la BAD a jugé nécessaire de commanditer des études pour faire le point sur la situation relative aux inégalités entre les genres en matière d'emploi en Afrique subsaharienne, en commençant par le Botswana et le Mali.

1.4 But et objectifs de l'étude

1.4.1 L'étude a pour but de s'adresser au problème de la «disponibilité limitée des statistiques relatives au genre dans les pays membres régionaux... qui a été identifié comme l'une des principales entraves à la réalisation de progrès en matière d'élaboration des politiques, de planification du développement et de suivi de l'avancement des travaux». À cet égard, la Banque a aidé et continue d'aider les PMR à élaborer des statistiques sur le genre, par le biais de son projet permanent de renforcement des capacités³.

1.4.2 En conséquence, la présente étude qui porte sur deux pays africains, le Botswana et le Mali, vise trois principaux objectifs :

- 1) étudier les enquêtes existantes auprès d'échantillons représentatifs des ménages, les données normalisées et les informations qualitatives sur l'emploi des hommes et des femmes dans diverses branches d'activité économique ainsi que dans les secteurs formel et informel;
- 2) procéder à une analyse détaillée des rapports sous-jacents entre le genre et le type de secteur d'emploi, les facteurs qui déterminent ces rapports, notamment les caractéristiques socioéconomiques de l'ensemble et de chacun des genres; et,
- 3) préparer deux rapports complets d'analyse en ligne avec l'engagement du FAD 11 pour recueillir des données ventilées par genre dans deux PMR pilotes et de renforcer la

² Voir ORQR 4, novembre 2010. Tracking Gender Equality Results and Resources: An AfDB Quality at Entry Tool, ORQR 4, BAD, Tunis.

³ Renforcement des capacités statistiques plurinationales dans les pays membres régionaux pour le suivi des OMD et la mesure des résultats.

capacité de générer des études analytiques.

2 Historique et contexte du pays

2.1 Contexte régional : tendances de l'emploi en Afrique et genre

L'éducation procure des avantages intrinsèques, mais de plus faibles gains économiques à long terme (résultant d'une scolarité prolongée/de politiques macroéconomiques limitées ou défavorables) peuvent réduire sa valeur. Les stratégies contemporaines de développement en Afrique sont mises en œuvre dans un contexte de contraintes démographique, sociale et macroéconomique. Premièrement, le développement bien établi de l'éducation s'est accompagné d'une augmentation de la population d'âge scolaire due à l'élan démographique résultant des forts taux de fécondité. L'Afrique, qui abritait seulement 10% de la population d'âge scolaire en 1950, en abritait 16% en 2000 (Nations Unies 2003). Cet élan démographique s'est accompagné de ratios élevés de dépendance économique dans la région (c'est-à-dire la dépendance d'une grande cohorte de jeunes envers un petit nombre d'adultes ayant un emploi).

2.1.2 Deuxièmement l'ASS connaît des mutations démographiques notamment au niveau de l'âge du mariage, de la structure de la famille, et plus récemment, le déclin des taux de fécondité. Une scolarisation plus poussée conduit à une augmentation de l'âge au premier mariage et à la prévalence d'unions de fait ainsi que de ménages célibataires ou dirigés par une femme. Ces changements accroissent à leur tour la propension des individus, en particulier des femmes, à participer au marché du travail. De même, le

déclin du taux de fécondité est associée à l'augmentation du temps disponible pour les activités n'ayant pas trait à l'éducation des enfants ou à la procréation.

2.1.3 Troisièmement, l'urbanisation des pays africains a par ailleurs transformé les activités économiques et la définition du travail rémunéré. L'urbanisation conduit à une plus faible dépendance envers l'agriculture de subsistance et à une plus grande demande de biens de consommation, accroissant en conséquence le besoin d'emplois rémunérés. De fait, l'urbanisation influe non seulement sur la demande de produits agricoles, mais aussi sur la nature même du travail agricole. Des activités autrefois considérées comme relevant du travail agricole et non économique occupent désormais une importante place dans l'économie. Une manifestation de cette évolution est le passage d'une main-d'œuvre agricole bénévole et non rémunérée durant les périodes de pointe à une main-d'œuvre similaire, mais liée à des coûts.

2.1.4 En outre, l'urbanisation influence indirectement les possibilités d'emploi. Les marchés du travail des régions urbaines offrent de meilleures perspectives économiques que ceux des milieux ruraux. Le parti que tirent cependant les femmes de ces avantages urbains est fonction de leur répartition à l'échelle des différents domaines professionnels, eu égard en particulier à leur représentativité dans les secteurs formels plus rentables. Toutefois, les processus d'urbanisation affaiblissent les réseaux sociaux et familiaux étendus qui atténuent probablement l'incompatibilité entre le travail des femmes hors du foyer et les obligations familiales et celles liées à l'éducation des enfants. En fait, l'éducation des enfants, les services domestiques et d'autres activités comme la tresse de cheveux, la

confection de vêtements et la broderie étaient autrefois tenus pour acquis et fournis gratuitement. Ils sont maintenant payants et tombent dans la catégorie générale des activités économiques informelles. Alors même que ce développement favorise la répartition et améliore la situation économique des personnes qui autrement n'auraient pas eu un emploi rémunéré, il a des implications pour l'égalité économique entre les genres. Dans les milieux urbains ayant des services minimum ou coûteux de garde d'enfants, les femmes plus scolarisées devront accepter un compromis sous forme de retraits intermittents du travail formel tout en payant au prix fort ces services. Ces retraits peuvent réduire les possibilités et les perspectives d'avancement professionnel, entravant les initiatives de politique destinées à combler le fossé des inégalités en matière d'emploi entre les genres.

2.1.5 S'agissant des contraintes sociales, la région est frappée de façon disproportionnée par le fléau mondial du VIH/SIDA. En 2004, 23,6 millions des 36,9 millions de personnes vivant avec le VIH/SIDA à l'échelle mondiale se trouvaient en Afrique subsaharienne. En l'espace d'une brève période de deux ans, ce chiffre a augmenté à 24,7 millions en 2006. L'épidémie, qui touche surtout les adultes à l'âge auquel ils pourraient être le plus productifs, et dans une moindre mesure les enfants, hypothèque les progrès accomplis par le passé sur le plan du développement humain et occasionne un effritement des ressources socioéconomiques de la région. Combinées avec d'étroits budgets de développement, ces difficultés liées à la lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA en Afrique entravent les efforts des gouvernements visant à fournir à leurs citoyens de décentes moyens de subsistance économique. De même, le contexte macroéconomique de ces pays

définit de plus en plus les marchés du travail africains. Quelques-unes de ces forces déterminantes sont les réformes de la politique économique dans la foulée des crises économiques des années 80 et 90 et la privatisation des marchés africains du travail qui s'en est suivie (Eloundou-Enyegue et Davanzo 2003). La plupart des pays se sont à peine remis de ces crises, voire des réformes destinées à y faire face, tandis que d'autres sont actuellement aux prises avec les répercussions de la crise économique mondiale de 2008.

2.2 Contexte national : Profil de l'emploi au Botswana

2.2.1 Le Botswana est un petit pays situé en Afrique australe ayant une population de 1 950 000 habitants⁴ (mi-2009) avec un taux de croissance démographique annuel de 1,5 % (BAD 2010). Avec un revenu national brut par habitant (RNB) de 6 470\$ EU en 2008 le Botswana possède encore l'un des revenus par habitant les plus élevés en ASS (BAD 2010). En dépit de la récession économique qui sévit depuis 2008, le Botswana maintient un des revenus par habitant le plus élevé en ASS. Une évaluation économique clé a signalé un décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui est le signe d'une concurrence serrée sur le marché du travail découlant d'un déséquilibre entre le rythme du développement des possibilités de s'instruire et les possibilités sur le marché du travail (Banque mondiale 2010). La pandémie du VIH/sida a exacerbée l'approvisionnement et la demande de main d'œuvre du marché du travail (Banque mondiale 2010). Avec 38% de personnes (âgées de 15 à 49 ans) vivant avec le VIH/sida, chiffre tra-

duisant le lourd fardeau du VIH/sida dans la région, le Botswana détient le pourcentage le plus élevé de personnes affectées par le VIH/sida en ASS.

2.2.2 Au lendemain de son indépendance, le Botswana a souffert de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et instruite (Siphambe 2000). La réponse immédiate aux pénuries cruciales de main-d'œuvre dans le pays a été l'instauration d'une politique gouvernementale de forte dépendance sur l'importation de la main-d'œuvre qualifiée, qui s'est avérée aussi bien un effort de développement coûteux qu'un frein à l'amélioration de la base des ressources humaines du pays.

2.2.3 Étant donné le déficit limité de capital humain dont il a hérité à l'indépendance, le Gouvernement du Botswana a accordé beaucoup d'importance à l'éducation, ce qui a permis une augmentation substantielle historique en 2006 du nombre d'inscription scolaire à tous les niveaux de scolarisation depuis l'indépendance jusqu'aux taux récents de 109,7% pour le primaire et 80,2% pour le secondaire (BAD). En effet, le taux d'effectifs féminins par rapport aux effectifs masculins au niveau tertiaire est élevé à 1,150 en 2006 et continue à progresser. Le chiffre est le plus élevé parmi les pays ayant des données comparatives dans la région.

2.2.4 Ces progrès enregistrés en matière d'éducation des femmes par rapport aux hommes au Botswana sont, exception faite du Lesotho, une anomalie parmi ses voisins et sur le continent; ces progrès devraient, en principe, se traduire par la parité hommes-femmes au niveau de l'emploi. Les statistiques les plus récentes provenant de la base de

données de l'Organisation internationale du travail et de la Banque mondiale vont à l'encontre de ces attentes théoriques. Le taux de participation de la main-d'œuvre féminine ces dernières années a été de 71 % pour 2005 et 2006, avec seulement une augmentation marginale jusqu'à 72 % en 2007 et une stagnation en 2008. Inversement pour la même période, le chiffre est resté plus élevé (81%) pour les hommes.

2.2.5 Siphambe (2000) impute cette inégalité de revenu entre les sexes aux baisses des taux de rendement de l'éducation au fur et à mesure que l'économie du Botswana se développait et que le système éducatif s'étendait pour déboucher sur un écart entre la demande et l'offre de main-d'œuvre. Comme dans la plus grande partie de l'Afrique subsaharienne, l'accent particulier mis par le gouvernement sur le développement de l'éducation a éclipsé le développement et la croissance des structures du marché du travail du pays avec, comme résultat, un taux de chômage d'environ 20 % pour les femmes et un taux relativement plus faible de 15 % pour les hommes (Banque mondiale 2010). Ainsi, le Botswana offre un environnement intéressant pour étudier les facteurs déterminants de l'accès différentiel à l'emploi pour les hommes et les femmes au cours du développement national.

3 Méthodologie de l'étude

3.1 Cadre conceptuel

Les théories dominantes de la participation au marché du travail ont reposé sur des hypothèses économiques concernant le rôle du capital humain, la modernisation et la ségrégation institutionnelle au

⁴ Les femmes et les hommes représentent 50,04% et 49,96% respectivement.

niveau des résultats du marché du travail, ou sur des perspectives culturelles mettant l'accent sur la discrimination.

3.1.2 La théorie du capital humain fournit un cadre général pour comprendre l'importance de l'éducation pour le développement. Cette perspective met l'accent sur la primauté des aptitudes, de l'éducation, de l'expérience et des compétences pour la réussite sur le marché de l'emploi (Becker 1981; 1992; Mincer 1974). Elle postule que l'éducation est directement liée à la participation au marché du travail et au rendement sur celui-ci. L'accroissement du capital humain et de l'expérience des femmes devrait donc faciliter leur entrée dans le marché du travail et, par extension, les inégalités au niveau du marché du travail devraient diminuer avec l'atténuation des inégalités en matière d'éducation entre les genres. En étendant cette hypothèse à la perspective de la modernisation, la sécurité économique et le statut social des femmes devraient s'améliorer avec la réduction du fossé entre les genres dans le domaine professionnel (Goldin 1990). Ces attentes ont été confortées par des éléments probants de différents pays montrant un lien cohérent entre la scolarisation des femmes et le rendement de l'éducation sur le marché de l'emploi (King et Hill 1993). En conséquence, la scolarisation féminine est désormais au cœur des stratégies tant nationales qu'internationales de promotion du statut de la femme et du développement (Fonds des Nations Unies pour la population 2002; UNICEF 2003; Nations Unies 2000).

3.1.3 La **théorie de la modernisation**, variante de la théorie du capital humain, établit un rapport entre les résultats en matière d'emploi et le niveau de développement ou d'industrialisation. Les théoriciens de la modernisation consi-

dèrent le développement du marché du travail et l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre comme des effets secondaires du processus de modernisation. Ce développement accroît à son tour les possibilités d'emploi pour les femmes, lesquelles investissent ensuite davantage dans leur éducation et tirent parti de l'augmentation de la demande de main-d'œuvre. À terme, les théoriciens de la modernisation s'attendent à ce que cette intensification de l'activité économique due au progrès économique et à l'industrialisation réduise les inégalités entre les genres dans tous les domaines de la société, rehaussant ainsi le statut social de la femme (Goldin 1990).

3.1.4 Les théoriciens de la **ségrégation professionnelle** avancent que la marginalisation des femmes peut se poursuivre en raison de la discrimination pratiquée par les employeurs ainsi que de la segmentation institutionnelle et du marché du travail qui réserve aux femmes des emplois à faible niveau de compétences avec des perspectives limitées d'avancement, mais aussi à cause de la socialisation (Anker 1997; Anker et Heim 1997). On présume que les femmes optent elles-mêmes pour des emplois moins rentables ou moins prestigieux parce que la société les a conditionnées à avoir de plus faibles ambitions professionnelles.

3.1.5 À la différence des perspectives examinées ci-dessus, une des explications courantes de la participation limitée des femmes au marché du travail, surtout dans le secteur formel, est celle du préjugé lié au genre. On suppose que ce préjugé découle des modèles d'organisation sociale (Collver et Langlois 1962) basés sur des normes et des valeurs socioculturelles enracinées qui sont en œuvre à différents niveaux, soit celles des

institutions sociétales, éducatives et d'emploi, ainsi que de la famille (Assie-Lumumba 2000; Birdsall et Sabot 1991; Boserup 1970; Stromquist 1990; Youssef 1972). Les familles, agissant à l'intérieur de plus grandes normes sociétales et liées au genre, et en prévision de plus faibles rendements de la scolarisation de leurs filles, investissent moins dans l'éducation de ces dernières que dans celle de leurs garçons (Stromquist 1990).

3.1.6 Pertinence de ces perspectives théoriques dans les marchés du travail africains. S'agissant d'abord de la perspective culturelle, ses partisans soutiennent que des valeurs patriarcales qui transcendent la scolarisation, le mariage, le taux de fécondité, la structure de l'emploi et le stade de développement constituent des facteurs décisifs dans les inégalités en matière d'emploi entre les genres. L'explication culturelle est pertinente dans les sociétés africaines où un solide réseau de systèmes de parenté co-existe avec une forte dominance masculine. Dans de tels contextes régis par une culture normative, l'éducation des enfants est une fonction essentiellement féminine.

3.1.7 En ce qui concerne la perspective économique néoclassique, notamment le capital humain, le lien entre genre et emploi s'étend, au-delà de l'effet absolu de la scolarisation, aux interactions entre celle-ci et des facteurs démographiques (mariage, taille et structure de la famille) ainsi que le milieu culturel dans lequel les individus/couples évaluent les possibilités et les avantages économiques et prennent des décisions d'emploi (Jah 2010a). De plus faibles avantages économiques à long terme (dus à une scolarisation prolongée/des politiques macroéconomiques limitées ou défavorables) peuvent réduire la valeur de l'éducation. Une entrée tardive dans

le marché de l'emploi peut toutefois affaiblir l'offre de main-d'œuvre et augmenter les salaires avec un accroissement subséquent de la demande tant de scolarisation que de main-d'œuvre. L'augmentation de la proportion de femmes scolarisées est susceptible de renforcer l'acceptation du rôle économique en évolution des femmes, mais elle peut être préjudiciable lorsqu'elle conduit à une plus grande concurrence pour des emplois rares.

3.1.8 Il est particulièrement pertinent d'évaluer la perspective de la modernisation dans le contexte de l'ASS où les transitions scolaires et démographiques n'ont pas été suivies d'un développement du marché du travail. Dans les pays caractérisés par une faible demande de main-d'œuvre et une augmentation de la scolarisation féminine, la concurrence entre les femmes pour de rares emplois prestigieux devient âpre, d'où la remise en question de la thèse néoclassique d'un lien monolithique entre scolarisation et emploi. Au contraire, il peut se produire une courbe en U inversé (Standing 1983) ou un rapport négatif. Des cas de ce genre ont été signalés dans des publications africaines (Siphambe 2000 pour le Botswana). Dans sa forme simplifiée, la théorie de la modernisation tient pour acquis que le développement influe sur les hommes et les femmes de façon impartiale. La probabilité d'une ventilation uniforme des individus, en particulier les femmes, dans tous les secteurs professionnels peut transcender le niveau de développement du pays, sans être automatique comme le laisse entendre la théorie de la modernisation.

3.1.9 Les arguments avancés par les partisans de la ségrégation professionnelle sont importants en Afrique où les syndicats sont faibles et les marchés deviennent de plus en plus privatisés et in-

formatés. Dans ce cadre, la formation et l'acquisition d'aptitudes dans les emplois féminins non traditionnels pour réduire les différences entre les genres sur le marché du travail ont été préconisées. On ne sait toutefois pas avec certitude si ou dans quelle mesure l'accroissement contemporain de la scolarisation s'est traduit par des perspectives d'emploi rentable.

3.1.10 Par conséquent, contrairement à ce que soutiennent les explications théoriques ci-dessus, le rapport entre genre et emploi n'est pas direct. En outre, ces théories sont essentiellement conçues et leur validité est vérifiée dans les sociétés développées. À titre illustratif, moins d'attention a été accordée en Afrique à la thèse de l'incompatibilité démographique reposant sur la notion de compétition entre travail et rôle familial (voir Jah 2010b; et Shapiro et Tambashe 1997 pour un cas d'exception). Les environnements démographiques, sociaux et macroéconomiques dans lesquels sont mises en œuvre les stratégies contemporaines de développement en Afrique font face à des contraintes, comme indiqué dans les sections précédentes du présent rapport. Les facteurs démographiques sont susceptibles de varier au cours d'une vie, et pourtant le rôle démographique unique des femmes en tant qu'épouses et mères est à peine mentionné par les spécialistes de la théorie économique, quand bien même ils mettent en exergue la socialisation et les aspirations comme facteurs déterminants du comportement de la population active.

3.2 Evaluation des données

3.2.1 Les données pour la présente étude sont tirées de l'Enquête nationale représentative sur la population active au Botswana (BLFS) de 2005/06 effectué par le Botswana Central Statistics Office. Les données du BLFS sont basées sur un

échantillon national représentatif de 9 760 ménages obtenu par une procédure d'échantillonnage stratifié à deux étapes qui a mesuré une population totale de 1 702 829 hommes et femmes âgés de 7 ans et plus. La population comprend 53,1% ou environ 904 369 femmes et 46,9% ou environ 798 460 hommes. Grâce à un questionnaire pour les ménages et un questionnaire individuel, les données ont été collectées sur un large éventail de thèmes, dont les caractéristiques des répondants et leurs ménages, ainsi que les indicateurs de revenu, d'emploi, du niveau d'instruction et de leur état matrimonial.

3.2.2 Données d'analyse.

3.2.2.1 La BLFS 2005/06 a trait aux individus âgés de 7 ans et plus vivant dans des ménages privés, excluant les résidents de logements temporaires, tel que des tentes, des casernes militaires et des pensionnats. Des sous-ensembles de données ont été créés : premièrement, les répondants de moins de 18 ans ont été éliminés pour retirer les enfants travailleurs. Cela éliminait en même temps les cas qui fréquentaient l'école au moment de l'enquête. À la lumière des questions de recherche abordées dans la présente étude et le fait que le capital humain modifie le comportement en matière d'emploi, l'équipe de l'étude a jugé prudent d'éliminer tous les cas qui fréquentaient l'école au moment de l'enquête. Ensuite la variable «économiquement active» («econ») ce qui a donné une taille d'échantillon finale de 629.394 hommes et femmes économiquement actifs. Pour les analyses séparées des femmes et des hommes, ce sous-ensemble de données a été subdivisé encore en sous-ensembles pour les femmes et pour les hommes, ce qui a donné des tailles d'échantillon de 311.264 et 318.130, respectivement.

3.3 Mesures: variables dépendantes, indépendantes et de contrôle

La variable dépendante principale dans l'étude est l'emploi

3.3.1.1 L'emploi est mesuré au travers des particuliers qui ont effectué une activité quelconque au cours de la «période de référence pour un paiement en espèces ou en nature (désignés sous le nom de employés rémunérés) ; ou, qui ont travaillé à leur compte pour un profit, ou pour un gain familial, de même que des personnes temporairement absentes de ces activités, mais qui, à coup sûr, y retourneront (par ex. en congé ou malade)». «Activité quelconque» a été défini comme étant 1 heure ou plus dans les sept jours de référence précédant l'enquête. Trois secteurs économiques, à savoir, (i) l'industrie, (ii) les secteurs et (iii) les professions, ont été examinés dans l'étude.

a. Les premiers résultats ont été pour l'industrie, mesurés par tous les hommes et femmes actifs qui n'étaient pas des étudiants et employé dans: 1) les activités agricoles; 2) le travail rémunéré; 3) le travail familial non rémunéré; 4) le travail indépendant avec employés; et 5) le travail indépendant sans employés.

i. L'agriculture étant le principal employeur de la main-d'œuvre botswanaise, cette industrie a été la première à être examinée. En conséquence, la variable emploi a été codée sous forme de «1» si le répondant était employé dans une activité agricole quelconque et de «0» si il/elle était sans emploi ou employé(e) dans une autre industrie.

ii. Une distinction a été établie entre le travail rémunéré et le travail familial non rémunéré. Le travail rémunéré a été codée sous forme de «1» pour toutes les formes d'activités non agricole et «0» si il/elle était sans emploi ou impliqué principalement dans l'agriculture.

iii. Le travail familial non rémunéré a été codé «1» pour toutes les formes d'activités non agricole et «0» si la personne était sans emploi ou impliqué principalement dans l'agriculture.

iv. Plusieurs formes d'emploi rémunéré ont été examinées. L'emploi dans l'industrie des services, le travail indépendant avec des employés et sans employés. Toutes les catégories d'emploi rémunéré ont été codées «1» si le répondant était actif dans ces industries et «0» s'il ne l'était pas.

b. Les deuxièmes résultats examinés ont été pour les professions dans l'artisanat et les métiers de type artisanal, le travail de conducteur d'installations et de machines, les services, les professions administratives, les professions de l'exécutif et du corps législatif et les professions intellectuelles et scientifiques. Toutes les catégories d'occupations ont été codées «1» si le répondant y était actif et «0» s'il ne l'était pas.

c. La troisième dimension fait la distinction entre les secteurs économiques dans les secteurs formels et informels, et ont été codés «1» si le répondant était actif dans le secteur formel et «0» s'il ne l'était pas.

3.3.1.2 Le codage des emplois et la définition du secteur informel ont été respectivement tirés de la Classification internationale type des professions (CITP-88) de 1988 et du Système de comptabilité nationale (SCN -1993), qui, à leur tour, ont prescrit le codage des mesures analysées dans l'étude (BLFS 2008).

3.3.1.3 Ces classifications donnent, au total, dix situations d'emploi. L'exploration de quelques autres domaines économiques (par ex., professions techniques et associées) n'a pas été initiée parce que les domaines sélectionnés reflètent de manière appropriée le spectre de la main-d'œuvre botswanaise.

3.3.2 Variable indépendante

3.3.2.1 La principale variable indépendante dans l'étude est le sexe du répondant. Cette variable est mesurée de manière dichotomique et codée sous la forme de «1» si c'est un homme et «2» si c'est une femme (la référence).

3.3.3 Variables de contrôle

3.3.3.1 Grâce aux informations tirées des études théoriques et passées examinées, les variables de contrôle de l'étude incluent plusieurs corrélats de l'emploi.

3.3.3.2 Caractéristiques du capital humain des hommes et des femmes. Le premier ensemble concerne les caractéristiques du capital humain mesurées par le niveau d'instruction et la formation scolaire. L'instruction est mesurée à quatre niveaux : (i) au primaire; (ii) à l'intermédiaire; (iii) au secondaire; et (iv) à l'éducation non institutionnelle/non scolarisé qui sert de référence. Le diplôme académique (formation) est mesurée en tant que variable nominale, codée sous forme de «1» si le répondant a reçu une forme quelconque de certification académique et «0» dans le cas contraire.

3.3.3.3 Caractéristiques démographiques des hommes et des femmes. Le deuxième ensemble de corrélats est de nature démographique et prend en compte les variables structurelles en rapport avec la famille/le ménage qui ont une incidence sur les contraintes de temps des femmes, ainsi que sur leur capacité de prendre un travail rémunéré. La première variable est l'état matrimonial mesuré de manière systématique par le fait que le répondant soit marié (codé «1»), en cohabitation (codé «2»), séparé/divorcé/veuf (codé «3»), ou célibataire (codé «4») (la référence). Le mariage devrait créer des demandes concurrentes sur le temps des femmes entre les demandes domestiques/conjugales et le travail, tandis que le contraire est attendu pour les hommes. À l'inverse, la séparation/le divorce/le veuvage devraient obliger les femmes en particulier à chercher un emploi. La deuxième variable démographique établit si le répondant est le chef de ménage, tandis que la deuxième établit si le répondant est le conjoint du chef du ménage. D'après une hypothèse formulée, la première variable est associée positivement avec l'emploi, sans distinction de sexe. D'un autre côté, être l'épouse du chef de ménage peut être un élément dissuasif du travail à l'extérieur à cause de demandes domestiques accrues, et d'une plus grande répugnance du mari envers une activité public de la femme.

3.3.3.5 Environnement du travail structurel/économique des femmes et des hommes. Le troisième ensemble de corrélats enregistre les structures du travail structurelles/économiques mesurées par la migration économique, la région de résidence et l'initiative individuelle. La migration économique est mesurée par le fait que le répondant ait migré pour des raisons économiques (codé comme «1») ou pour des raisons non économiques (codé comme «0») et la référence. Bien que le cadre urbain offre généralement de bonnes perspectives d'emploi, celui-ci ne peut pas le faire si l'urbanisation ne va pas de pair avec la croissance des structures économiques.

3.4 Forces des données

Une grande partie de la documentation empirique sur la relation entre le genre et l'emploi s'est focalisée sur de vastes classifications professionnelles, à cause, en partie, de l'absence de données. La classification plus détaillée qui est possible avec les données du BLFS permet des analyses complètes de plusieurs dimensions de l'embauche. La capacité d'examiner ces distinctions très subtiles en utilisant des données représentatives au niveau national améliore manifeste-

ment notre compréhension du comportement en matière d'emploi dans le pays, tout en permettant sa généralisation au reste de la population. De même, la présence d'une mesure du diplôme académique constitue un autre point fort des données, malgré le nombre considérable de cas manquants.

3.4.2 Les données concernant certains corrélats classiques de l'emploi tels que l'état matrimonial et le statut de chef de ménage sont disponibles. Les données incluent aussi des distinctions de

résidence régionales, ainsi que des informations indispensables sur les activités de migration.

3.4.3 Étant donné ce qui précède, les données de l'enquête BLFS complètent les enquêtes sur le revenu/la consommation des ménages de la Banque mondiale qui se focalisent principalement sur le revenu. En fournissant des distinctions subtiles en matière d'emploi, les données contribuent à combler le vide important existant dans les systèmes de données des enquêtes auprès des ménages en

Afrique pour permettre de suivre les progrès réalisés dans les OMD qui visent à améliorer le statut des femmes et à combattre la pauvreté.

3.5 Limites des données

La durée du chômage est un facteur important dans les analyses en matière d'emploi (Mincer 1974) mais les mesures pour ledit facteur n'ont pas été saisies de manière appropriée dans les données BLFS.

3.5.2 À cause de ses influences éventuelles sur l'emploi du temps des mères et les soins à l'enfant, les variables mesurant la fertilité en termes aussi bien de taille de la famille que de l'âge des enfants sont cruciales dans les analyses de l'emploi. La présence d'autres femmes adultes dans le ménage peut modifier le lien fertilité-emploi. L'étude de Glick et Sahn (2000) en Guinée conclut que la capacité d'une mère d'avoir un travail rémunéré est entravée par le fait d'avoir de très jeunes enfants. Néanmoins, des preuves récentes concernant (a) l'effet d'avoir une première naissance sur le statut d'emploi d'une mère; et (b) l'influence de la présence d'une autre femme d'âge adulte dans le ménage, provenant d'une étude de 21 pays de l'Afrique subsaharienne, sont contrastées (Jah 2010b).

3.5.3 Au vu des éléments de preuve contrastés sur ces deux facteurs, il serait judicieux de les inclure dans toutes les analyses de l'emploi. Des renseignements précis concernant la fertilité sont absents des données de BLFS 2005/2006. En ce qui concerne la présence d'autres femmes adultes, des modifications de données créatives, auraient pu faciliter la construction de cette mesure, mais cela n'a pas été tenté à cause de contraintes de temps. De même, des informations sur l'accès à de l'aide pour les soins à

l'enfant (formels et informels) et à l'aide domestique sont absentes et devraient être mesurées dans les enquêtes futures.

3.5.4 Des facteurs socioéconomiques tels que les commodités et les biens ménagers, l'éducation et la situation d'emploi des conjoints seraient très utiles pour la saisie de la nécessité économique de travailler des membres du ménage (y compris les femmes en âge de travailler). En outre, le niveau d'éducation et la situation d'emploi de la mère et du père fournissent des renseignements intergénérationnels importants. Cependant, ces données sont aussi absentes. Il a été constaté, en ASS, que la résidence commune des conjoints avait une influence sur les analyses de l'emploi, mais aucune question n'a été posée à ce sujet dans l'enquête. L'ensemble de données est aussi limité en termes d'attitudes et d'autres facteurs qui peuvent saisir les attributs culturels et individuels.

3.5.5 Mais la limitation la plus significative découle des données manquantes. Les enquêtes font face à des données manquantes lorsque les participants refusent de répondre, ne connaissent pas la réponse, ou sautent accidentellement un point. Pour ces deux derniers cas, les données sont «Manquantes de manière totalement aléatoire» (MCAR); de telles données manquantes sont sans rapport avec les valeurs de telle ou telle variable.

3.5.6 Lorsqu'un ensemble de variables est incomplet, le programme par défaut consiste à analyser seulement des cas complets et à laisser tomber ceux ayant des données manquantes pour telle ou telle variable. Le résultat net est une réduction substantielle de la taille des échantillons et, partant, de l'efficacité statistique. Dans la présente étude, le taux de données manquantes pour quelques mesures pouvait aller jusqu'à 98 %. Dans de tels

cas, la variable rendement pourrait ne pas être mesurée avec exactitude, ce qui entraîne des coefficients estimés et des erreurs-types trop faibles à cause de la régression. Les données manquantes découlant du refus ne sont pas aléatoires et ne peuvent donc pas être ignorées parce que les éliminer simplement pourrait donner des résultats hautement biaisés. Des techniques spéciales sont nécessaires pour adresser les données manquantes potentiellement non aléatoires.

3.6 Traitement des données manquantes

3.6.1 L'imputation est une approche utile du traitement des données manquantes parce qu'elle est conceptuellement simple et conserve la taille de l'échantillon. Cependant lorsque les données manquantes sont non aléatoires, cette méthode peut conduire à des estimations de paramètres biaisées (Allison 2000). Face à la question des données manquantes, l'équipe de l'étude a adopté la technique de l'estimation du maximum de vraisemblance. L'utilité de la technique de l'estimation du maximum de vraisemblance provient du fait qu'elle utilise toutes les données observées pour calculer les estimations d'un paramètre qui très probablement aboutira à un ensemble de données complet.

3.7 Stratégie d'analyse

3.7.1 Le but de la présente étude est d'améliorer notre compréhension de la situation de l'emploi des femmes et des hommes au Botswana par rapport à l'inégalité selon le genre en matière d'emploi, et faire une mise à jour des progrès de ce pays vers la réalisation des OMD. Les conclusions permettront également de formuler, en principe, plusieurs re-

commandations que la BAD pourra mettre en œuvre dans la conception de ses programmes et pourra avancer lors de ses discussions avec ses PMR.

3.7.2 L'inégalité selon le genre a été analysée dans dix industries et professions. Les analyses ont été effectuées, en deux étapes. Lors de la première étape, l'étendue brute et nette de l'inégalité selon le genre a été quantifiée dans un cadre collectif à variables multiples en utilisant les trois ensembles de corrélats relevés ci-dessus. Puisque les facteurs déterminants des hommes et des femmes sont susceptibles d'être différents, dans la deuxième étape, les corrélats clés ont été en interaction avec le sexe.

3.7.3 Des modèles de maximum de vraisemblance ont été utilisés pour tenter d'aborder en partie la question des cas manquants. La régression logistique a été utilisée pour modéliser la probabilité de chacun des dix résultats comme une fonction du genre, tout en contrôlant plusieurs corrélats.

3.8 Ampleur des inégalités entre les genres

3.8.1 Pour estimer l'étendue de l'inégalité entre les genres dans la population active cinq modèles ont été testés suivant un ordre séquentiel, en incorporant les ensembles de corrélats décrits ci-dessus. Le premier modèle (modèle 1) estime les inégalités brutes entre les genres pour chacun des résultats en matière d'emploi, en neutralisant uniquement le corrélats de l'âge. Le modèle 2 intègre les caractéristiques du capital humain et le modèle 3

ajoute les influences démographiques. Le modèle 4 tient en outre compte des mesures de contrôle économiques d'ordre structurel, et le modèle 5 intègre par ailleurs les facteurs intergénérationnels relatifs à la famille et les aspirations. Chaque modèle est donc plus complexe que celui qui le précède, comme le montre l'équation 1.

$$\text{Log } P/(1-P) = \beta_0 + \beta_1 G + \beta_2 H + \beta_3 D + \beta_4 SE + \beta_5 Ag + \beta_6 FAs + \beta_7 IAs + \varepsilon \quad \text{L'équation 1}$$

Inégalités brutes

Inégalités nettes

Dans cette équation, $P/1-P$ est la probabilité qu'un homme, par opposition à une femme, soit employé dans une industrie/un secteur/une profession particuliers; β_0 est le point d'intersection (terme constant) ; $\beta_1 G$ est le paramètre qui estime les inégalités brutes entre les genres ; $\beta_2 H$ est le paramètre qui estime l'influence du capital humain ; $\beta_3 D$ est le paramètre qui estime l'influence des caractéristiques démographiques ; $\beta_4 E$ est le paramètre qui estime l'influence des facteurs économiques d'ordre structurel et ε , le terme d'erreur résiduelle ou inexplicable.

4.0 Analyse et principales constations de l'étude

4.1 Résultats descriptifs

4.1.1 Des 629 394 adultes économiquement actifs, 26,2% résident dans des cités et des villes, 31,6% dans des vil-

lages urbains, et 41,7% résident en milieu rural.

4.1.2 La Figure 1 présente la répartition des femmes et des hommes à travers quatre industries économiques, en faisant la distinction entre le travail rémunéré et le travail indépendant avec ou sans employés, travail familial non rému-

né et la propriété d'exploitation agricoles/de terres. L'accès au travail rémunéré est le plus important (85%) dans les cités et villes, suivies des villages urbains (71 %), avec une représentation comparable des femmes et des hommes. Dans les villages ruraux, l'accès au travail rémunéré chute à 44 %, avec une domination de l'industrie par les hommes (28% c. 16%). La propriété d'exploitation agricoles/de terres constitue l'activité économique la plus importante en milieu rural (43%), engageant 23% des hommes et 19% des femmes. Seuls 11 % et 1 % des travailleurs sont propriétaires de leurs terres respectivement dans les villages urbains, et dans les cités et villes. Curieusement, les proportions de femmes et d'hommes propriétaires d'exploitations agricoles/de terres sont similaires dans les deux régions. Le travail indépendant sans employés occupe 11 %, 8 % et 6 % des travailleurs respectivement dans les villages urbains, les villages ruraux, ainsi que dans les ci-

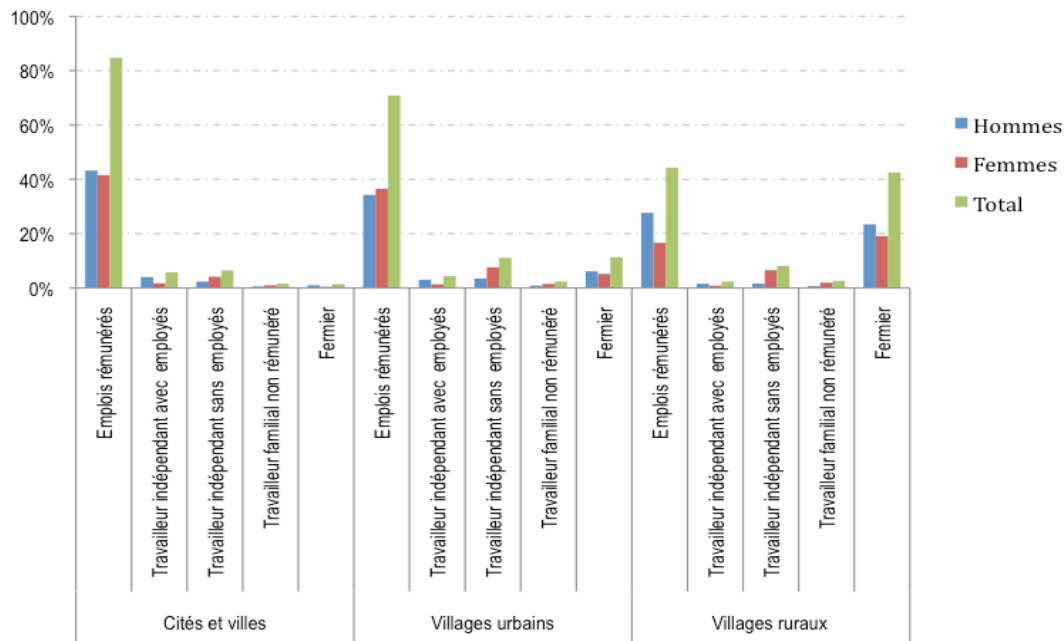
⁶ Les coefficients obtenus à partir des analyses de régression logistique sont dénommés « logits », terme désignant les changements au niveau du logarithme des chances d'emploi d'un homme par rapport à celui d'une femme avec chaque accroissement d'unité dans la variable explicative (c'est-à-dire indépendante). Pour faciliter l'interprétation, les coefficients sont transformés en un rapport de cotes par exponentiation (c'est-à-dire $\text{Exp}(\beta)$). Un rapport des chances de 1 signifie qu'il n'existe aucune différence dans la probabilité d'emploi entre les hommes et les femmes. Les rapports des chances supérieurs à 1 signifient que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question. Inversement, des rapports des chances inférieurs à 1 indiquent que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question.

tés et villes. Le travail indépendant avec employés et le travail familial non rémunéré,

emploient des pourcentages relativement dérisoires de la main-d'œuvre

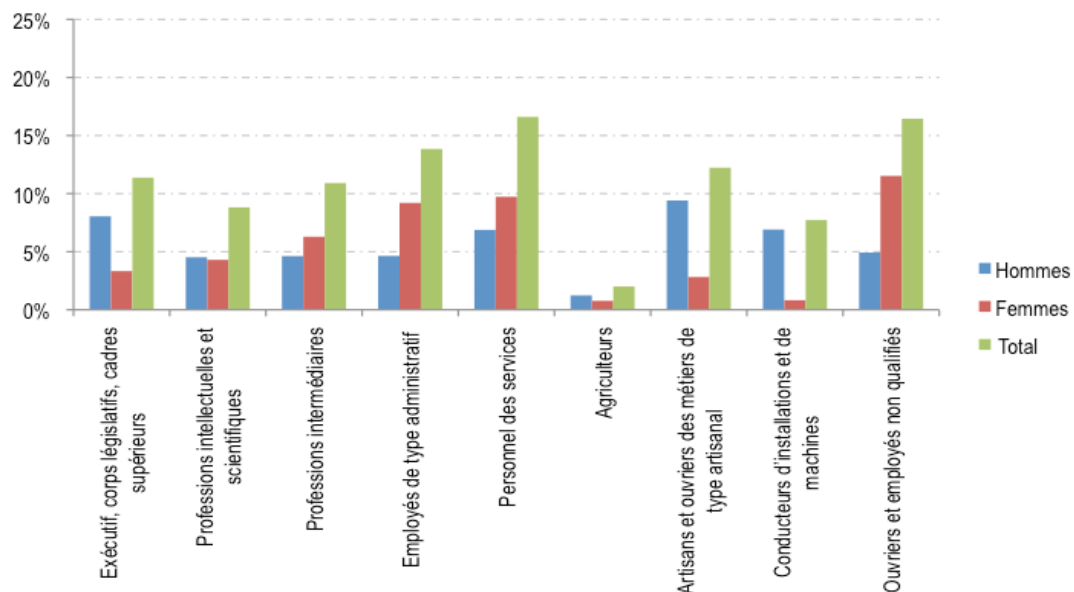
active dans les régions urbaines tout comme dans les régions rurales.

Figure 1. Répartition de la population qui participe activement à la vie économique dans diverses industries, selon le genre et par région, Botswana, 2005/2006



Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/06

Figure 2. Répartition de la population qui participe activement à la vie économique dans les cités et les villes, Botswana, 2005/2006



Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/06

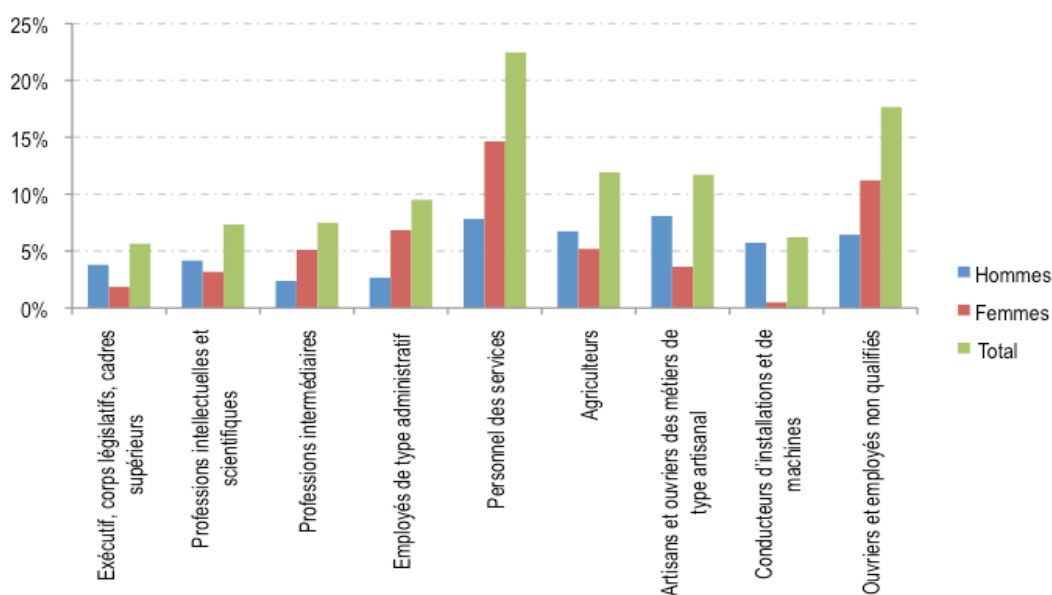
4.1.3 La Figure 2 montre le pourcentage de la population active employée dans les neuf catégories de professions dans les cités et villes, avec les services (17%) et les professions élémentaires (16%) sont les principaux employeurs des travailleurs, suivis des professions administratives (14%), l'artisanat et les métiers de type artisanal (12%), les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs (11%), et les professions techniques et associées (11%). Les membres de l'exécutif et du corps législatifs et des professions intellectuelles et scientifiques composent respectivement 9% et 8% des travailleurs dans les villes et les cités. L'agriculture absorbe seulement 2% des travailleurs. Les femmes se retrouvent principalement (dans un ordre dé-

croissant) dans les professions élémentaires (12% sur 16%), les services (10% sur 17%), les professions administratives (9% sur 14%) et les professions techniques et associées (6%). D'autre part, elles sont les moins susceptibles de travailler comme conducteur d'installations et de machines (1%), dans les activités agricoles (1%), au sein de l'exécutif et du corps législatifs (3%) ou dans les professions intellectuelles et scientifiques (4%).

4.1.4 La Figure 3 présente la distribution des neuf catégories de professions dans les villages urbains. Comme dans les cités et villes, les services et les emplois élémentaires sont les principaux employeurs, avec 22% et 18% respective-

ment des travailleurs. 12% des employés travaillent dans l'artisanat et les métiers de type artisanal et les activités agricoles emploient 12% de la population active. Le reste des travailleurs sont employés dans les professions administratives (10%), les professions techniques et associées, ainsi que dans les professions auxiliaires et libérales (7% dans chaque cas), au sein de l'exécutif et du corps législatifs et comme conducteurs d'installations et de machines (6% dans chaque cas). Les femmes se retrouvent principalement dans les services, les emplois élémentaires et les professions administratives. Les hommes eux sont majoritairement employés dans l'artisanat et les métiers de type artisanal et comme conducteurs d'installations et de machines.

Figure 3. Répartition de la population qui participe activement à la vie économique dans les villages urbains, selon le genre, Botswana, 2005/2006



Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/06

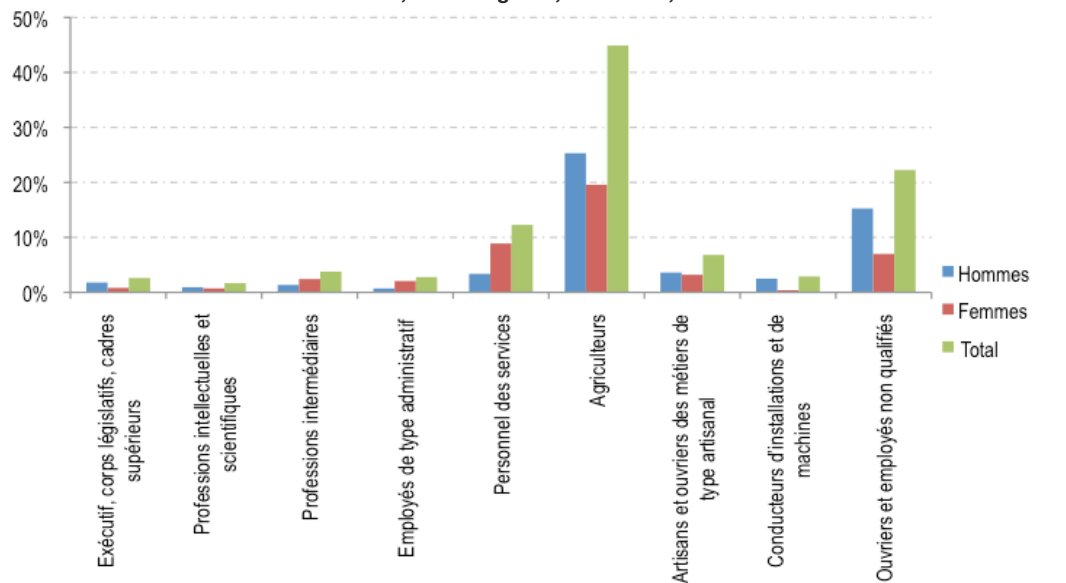
4.1.5 La Figure 4 présente les catégories d'emploi en milieu rural par genre. L'agriculture est la principale occupation avec 45% des travailleurs dont près de la moitié sont des femmes (20%). Elle est suivie par les emplois élémentaires, qui prennent 22% des travailleurs, mais dans ce cadre rural, les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes. Un faible

pourcentage de la population adulte active du Botswana est représenté dans toutes les autres professions.

4.1.6 En résumé, le secteur des services est l'employeur le plus important des travailleurs botswanais en milieu rural (cités, villes, comme villages urbains), avec une surreprésentation des femmes. L'agri-

culture se taille la part du lion en milieu rural avec les femmes et les hommes représentant 20% et 25% respectivement de la main-d'œuvre. La prédominance des femmes dans les services et les professions élémentaires et leur faible représentation dans les emplois réputés stables sera adressée dans la section qui traite des résultats à variables multiples.

Figure 4. Répartition de la population économiquement active dans les villages ruraux, selon le genre, Botswana, 2005/2006



Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/06

4.2 Analyses à plusieurs variables des données et principales conclusions

4.2.1 Pour analyser les rapports entre le genre et l'emploi l'étude a effectué des analyses à plusieurs variables des données. Une série de modèles de régression logistique à plusieurs variables ont été utilisés de manière séquentielle pour quantifier l'inégalité brute selon le genre dans: 1) les activités agricoles; 2) le travail familial non rémunéré; 3) le travail rémunéré; 4) le travail indépendant avec employés; et 5) le travail indépendant sans employés; ainsi que dans cinq professions: (i) l'artisanat et les métiers de type artisanal; (ii) le travail de conducteur d'installations et de machines; (iii) les

services; (iv) les professions administratives; et (v) les professions au sein de l'exécutif et du corps législatif et les professions intellectuelles et scientifiques.

4.2.2 Étendue brute et nette de l'inégalité selon le genre. Pour chaque rendement, des modèles d'inégalité brute (modèle 1) neutralisent uniquement l'âge. Les modèles 2 à 4 mesurent l'inégalité nette et neutralisent de manière séquentielle les trois ensembles de corrélats. Le modèle 2 neutralise le capital humain (le niveau d'instruction et la formation scolaire et postsecondaire). Le modèle 3 neutralise les facteurs démographiques, y compris l'état matrimonial, qui est le chef de ménage et si le répondant est le conjoint du chef de ménage. Le modèle 4 ajoute les facteurs structu-

rels et économiques (la migration économique et la région de résidence).

4.2.3 Le Tableau 1 présente les conclusions concernant l'inégalité brute et nette selon le genre en matière d'emploi entre les hommes et les femmes dans toutes les situations d'emploi ci-dessus. Par souci de concision, le tableau indique uniquement les principaux effets du genre (la variable indépendante)⁸ et non ceux des corrélats. Les résultats détaillés se retrouvent dans les tableaux 1-20 en annexe (Les tableaux de l'annexe sont disponibles sur le portail de données de la BAD).

4.2.4 Activité agricole. Les hommes ont presque 27 % de chances en plus d'être des travailleurs agricoles que les

⁷ Les coefficients obtenus à partir des analyses de régression logistique sont dénommés « logits », terme désignant les changements au niveau du logarithme des chances d'emploi d'un homme par rapport à celui d'une femme avec chaque accroissement d'unité dans la variable explicative (c'est-à-dire indépendante). Pour faciliter l'interprétation, les coefficients sont transformés en un rapport des chances par exponentiation (c'est-à-dire Exp (β)). Un rapport des chances de 1 signifie qu'il n'existe aucune différence dans la probabilité d'emploi entre les hommes et les femmes. Les rapports des chances supérieurs à 1 signifient que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question. Inversement, des rapports des chances inférieurs à 1 indiquent que les hommes sont moins susceptibles que les femmes d'être employés dans l'industrie/la profession en question.

⁸ L'importance d'un modèle est déterminée en examinant les informations sur « Tester l'hypothèse nulle globale » à Beta=0. Des valeurs p très faibles pour les khi carrés dénote l'importance du modèle et qu'au moins l'un des coefficients n'est pas zéro. L'importance est évaluée à trois niveaux : le terme $p < 0,001$ suivi de « *** » veut dire que la relation est hautement significative au-dessous du niveau de signification de 99 pour cent ; $p < 0,01$ suivi de « ** » signifie que la relation est significative au niveau de 99 pour cent de signification ; et $p < 0,05$ suivi de « * » signifie que la relation est significative au niveau de 95 pour cent, tandis que $p < 0,10$ suivi de « # » signifie que la relation est légèrement significative au niveau de 90 pour cent.

femmes (modèle 1). Quand les différences du capital humain sont prises en compte (modèle 2), les hommes sont plus susceptibles (23%) que les femmes d'être employé dans le secteur de l'agriculture. Les modèles 3 et 4 qui ajustent les facteurs démographiques et les facteurs structurels/économiques révèlent que les

inégalités entre les genres observés sous les modèles 1 et 2 persistent même après ces ajustements. En effet, l'inégalité observée, avec ces deux derniers ensembles de corrélats (modèles 3 et 4) s'est intensifiée, et les hommes ont maintenant 39 % plus de chances que les femmes d'être travailleurs agricoles dans le mo-

dèle final. Ces conclusions plus détaillées sont conformes aux conclusions descriptives présentées plus haut.

4.2.5 Le travail rémunéré est le facteur considéré le plus critique pour faire l'étude de l'inégalité entre les genres sur le marché du travail.

Tableau 1. Rapport de côtes de l'ampleur brute et nette de l'inégalité entre les genres dans diverses industries et professions, Botswana 2005/2006

Corrélats	Modèle 1 Inégalités brutes entre les genres			Modèle 2 Capital humain			Modèle 3 Les facteurs démographiques			Modèle 4 Les facteurs économiques/structurels		
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
Agriculteurs												
Hommes	1.269	0.007	***	1.227	0.007	***	1.305	0.008	***	1.386	0.008	***
Femmes (réf)												
Emploi non rémunéré												
Hommes	0.422	0.020	***	0.419	0.020	***	0.464	0.021	***	0.499	0.021	***
Femmes (réf)												
Emploi rémunéré												
Hommes	1.399	0,005	***	1.440	0.005	***	1.291	0,006	***	1.165	0.006	***
Femmes (réf)												
Travail indépendant avec employés												
Hommes	2.200	0.015	***	2.160	0.016	***	2.333	0.017	***	2,435	0.017	***
Femmes (réf)												
Travail indépendant sans employés												
Hommes	2.909	0.011	***	2.964	0.011	***	3.050	0.012	***	2.720	0.012	***
Femmes (réf)												
Artisans et métiers de type artisanal												
Hommes	9.462	0.020	***	9.618	0.020	***	8.842	0.021	***	8,595	0.021	***
Femmes (réf)												
Plant and Machine Operators												
Hommes	1.037	0.007	***	1,034	0.007	***	0,989	0.008	#	0.887	0.008	***
Femmes (réf)												
Services												
Hommes	0.462	0.008	***	0.496	0.008	***	0.489	0.008	***	0.499	0.008	***
Femmes (réf)												
Clerical Occupations												
Hommes	0.417	0.011	***	0.437	0.011	***	0.420	0.012	***	0.418	0.012	***
Femmes (réf)												
Legislature/Managerial and Professional Occupations												
Male	1.796	0.009	***	1.746	0.010	***	1.739	0.011	***	1.747	0.011	***
Femmes (réf)												

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence

Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/2006

4.2.6 Travail rémunéré. Le modèle 1 indique que les hommes sont plus susceptibles (40%) que les femmes d'être des travailleurs salariés. De plus, comme l'indique le modèle 2, les chances d'emploi dans ce secteur augmentent avec le niveau d'éducation et les diplômes académiques. Dans les modèles 3 et 4 la différence demeure, mais elle est légèrement réduite avec les hommes qui sont 29% et 17% plus susceptibles que les femmes d'être des travailleurs salariés. Même si les inégalités entre les genres persistent, certaines d'entre elles sont dues à la région de résidence et aux facteurs démographiques.

4.2.7 Le travail familial non rémunéré. Un examen du modèle 1 dénote une inégalité brute contre les femmes dans le travail familial non rémunéré. Les femmes sont 58 % plus susceptibles que les hommes d'être employées dans ce domaine. Des ajustements graduels du capital humain, des corrélats démographiques, économiques et structurels ne changent pas les conclusions importantes au sujet l'inégalité selon le genre après déduction de ces facteurs. Une fois de plus, ces résultats sont conformes aux conclusions descriptives.

4.2.8 Travail indépendant avec employés. Si l'on en croit le modèle 1, l'inégalité brute au niveau du travail indépendant avec employés est importante et à l'avantage des hommes même après l'ajustement du capital humain, et des facteurs démographiques et structurels/économiques.

4.2.9 Travail indépendant sans employés. Comme dans le cas du travail indépendant avec employés, la taille brute et nette de l'inégalité selon le genre dans les emplois indépendants sans employés est importante. Le désavantage auquel

doit faire face les femmes augmente après l'ajustement du capital humain et des facteurs démographiques et diminue légèrement après l'ajustement des facteurs structurels/économiques.

4.2.10 **Taille brute et nette de l'inégalité entre les sexes dans les professions.** Dans la section qui suit, les conclusions obtenues des analyses selon le genre sur les professions sont examinées – le travail de conducteur d'installations et de machines, l'artisanat et les métiers de type artisanal, les services, les professions administratives, les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs et les professions intellectuelles et scientifiques.

4.2.11 Travail de conducteur d'installations et de machines. D'après le modèle 1 les hommes ont environ 4% de chances en plus que les femmes d'occuper des emplois élémentaires. La taille nette de l'inégalité change de direction avec des ajustements des facteurs démographiques et structurels/économiques. D'après le modèle 4, les hommes ont maintenant 11 % moins de chances de travailler dans des emplois élémentaires. Ainsi, une grande partie de l'inégalité observée dans ce secteur a tendance à être liée aux caractéristiques démographiques des individus et aux facteurs structurels/économiques. Ces conclusions, tout en étant conformes aux preuves descriptives, vont à l'encontre de la plupart des recherches documentées qui laissent penser que les hommes ont plus de chances de travailler comme conducteurs d'installations et de machines que les femmes. Cette contradiction dans les rapports provenant des documents antérieurs pourrait être liée à l'incapacité de neutraliser les facteurs démographiques et structurels liés aux structures économiques.

4.2.12 Artisanat et les métiers de type artisanal. À la différence de la situation concernant les emplois élémentaires, l'étendue de l'inégalité brute en artisanat et les métiers de type artisanal est importante en faveur des hommes. L'étendue nette de l'inégalité reste importante même après les ajustements des trois ensembles de corrélats.

4.2.13 Services. Les modèles 1 à 4 indiquent que les femmes ont une plus grande possibilité d'être employées dans les occupations de services que les hommes. Les estimations négatives observées démontrent une inégalité brute pouvant aller jusqu'à 54 % (modèle1) et à une inégalité nette pouvant aller jusqu'à 50 % (modèle 4) contre les hommes. Ces conclusions corroborent les conclusions à plusieurs variables des données descriptives présentées plus haut.

4.2.14 Professions administratives. La même image qui a été observée pour les professions dans le secteur des services est vraie pour les professions administratives. Les estimations négatives dans le modèle brut (modèle 1) et les modèles subséquents indiquent que la probabilité pour les hommes d'être embauché dans des professions administratives est beaucoup plus faible que celle des femmes. Comme noté dans le cas des services, ces conclusions à plusieurs variables des données corroborent les conclusions descriptives.

4.2.15 Profession au sein de l'exécutif et des corps législatifs et professions intellectuelles et scientifiques. En ce qui concerne les professions au sein de l'exécutif et du corps législatif et les professions intellectuelles et scientifiques, les professions les plus stables et rentables fournies par les données, le modèle indique que la probabilité d'accéder à ce secteur est plus élevée d'environ 80

% pour les hommes que pour les femmes et la situation évolue peu avec les ajustements du capital humain, des facteurs démographiques et structurels/économiques.

4.2.16 Résumé des conclusions à plusieurs variables initiales. En général, les résultats à plusieurs variables sont conformes aux conclusions descriptives pour les activités agricoles et les autres industries et professions. Les hommes ont nettement plus de chances que les femmes d'être des travailleurs agricoles. À condition qu'ils ne soient pas engagés dans des activités agricoles, les hommes ont plus de chances que les femmes de travailler en tant qu'employés rémunérés, travailleurs indépendants avec ou sans employés, comme artisans et ouvriers des métiers de type artisanal et en tant que membres de l'exécutif et du corps législatifs et ou encore en tant que membres des professions intellectuelles et scientifiques. De même, il y a concordance entre les données descriptives et à plusieurs variables en ce qui concerne les professions dans le domaine des services et les professions administratives dans la mesure où les femmes ont plus de chances que les hommes d'être employées dans ces secteurs.

4.2.17 L'unique exception dans laquelle les preuves descriptives et les preuves à plusieurs variables sont divergentes concerne le travail de conducteur d'installations et de machines. Bien que les preuves descriptives donnent à penser que les hommes soient plus probablement embauchés dans cette activité à travers les trois régions principales que les femmes, ceci est dû à l'incapacité de tenir compte de facteurs potentiellement influents. Une fois que les facteurs démographiques et structurels/économiques sont ajustés dans un cadre à

plusieurs variables, les femmes plus que les hommes, ont tendance à travailler comme conducteurs d'installations et de machines. Cette conclusion va à l'encontre des stéréotypes qui affirment que la physiologie masculine est plus appropriée pour cette activité.

4.2.18 Dans la section suivante, l'analyse explore d'autres facteurs qui expliquent l'inégalité dans le travail rémunéré et indépendant et les professions en consultant les déterminants différenciés pour le statut d'emploi des femmes et des hommes.

4.3 Facteurs déterminants de l'inégalité selon le genre.

4.3.1 Les facteurs sur lesquels sont basés le statut d'emploi sont susceptibles d'être différents pour les hommes et pour les femmes. En outre, l'association entre un facteur en particulier et l'emploi ne peut ne pas être le même pour les hommes et les femmes, et donc, peut contribuer à l'inégalité entre les sexes de façon différente. Par exemple, le même facteur peut avoir une association positive avec un aspect spécifique de l'emploi pour les hommes mais avoir une association négative pour les femmes, ou vice versa. Dans les tableaux 2 à 6, les facteurs déterminants différentiels de l'emploi des femmes et des hommes sont examinés pour tenter de comprendre certains de ces mécanismes. Par souci de concision, seules les conclusions nettes provenant du modèle final et le plus complexe (le modèle 4) sont examinés ici. L'ensemble complet des modèles, de 1 à 4, sur les facteurs déterminants distincts de l'emploi pour les femmes et pour les hommes sont présentés aux tableaux 1-20 en annexe (les tableaux de l'annexe 1 à 20 sont disponibles sur le portail de données de la BAD).

4.3.2 Les résultats de régression pour diverses industries et professions indiquent des différences selon le genre sur les probabilités d'avoir un emploi et fournissent quelques preuves initiales sur les facteurs déterminants de l'inégalité selon le genre sur le marché du travail au Botswana. Ces différences pour les diverses industries et professions sont examinées ci-dessous.

4.3.3 Travail familial non rémunéré et travail rémunéré. Le Tableau 2 ci-dessous présente les conclusions concernant le travail familial non rémunéré et le travail rémunéré. L'examen de ces résultats révèle des différences significatives non seulement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre l'emploi rémunéré et non rémunéré. Les différences selon le genre dans l'éducation secondaire, les facteurs démographiques, notamment les statuts «en cohabitation» et la région de résidence sont importantes pour la catégorie d'emploi familial non rémunéré. Les différences d'âge selon le genre au début de la vie active (12-19 ans), le fait d'être marié et l'éducation secondaire sont importantes pour la catégorie d'emploi rémunéré. Les analyses qui suivent traitent des mécanismes qui peuvent mener à des effets différentiels sur l'emploi rémunéré et non rémunéré. Les estimations produites sont examinées de manière critique dans le cadre des attentes théoriques pertinentes.

4.3.4 Effets du capital humain. Les résultats pour les emplois non rémunérés du tableau 2 sont en grande partie conformes à la théorie du capital humain. Les niveaux inférieurs d'études, en particulier le primaire et le secondaire de premier cycle, de même que le niveau secondaire de deuxième cycle (uniquement pour les hommes) sont as-

sociés avec de faibles chances d'avoir un emploi non rémunéré aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

4.3.5 En examinant la situation au sein de l'industrie rémunérée, l'éducation est bénéfique pour les femmes, bien que la relation soit plus forte au ni-

veau des études inférieures. Cette conclusion ne va pas tout à fait dans le même sens que le lien hypothétique en forme de U entre études et emploi (Standing 1983). En outre, cela est particulièrement évident chez les hommes, qui, en obtenant davantage d'éducation, sont moins susceptibles que leurs

pairs non scolarisés d'être des travailleurs rémunérés. Donc les éléments de preuve à l'appui du rôle positif du capital humain ne sont pas très convaincants et nous alertent contre le fait de s'appuyer mécaniquement sur les études comme le principal véhicule de la sécurité économique.

Tableau 2. Rapport de cotes des déterminants de l'accès l'emploi familial non rémunéré et de l'emploi rémunéré, selon le genre, Botswana, 2005/2006.

CORRÉLATS	Emploi familial non rémunéré						Emploi rémunéré					
	Modèle 4						Modèle 4					
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
GROUP D'AGE												
12 à 19 ans	3.539	0.062	***	10.024	0.109	***	0.762	0.026	***	1.377	0.022	***
20 à 29 ans	2.648	0.053	***	4.953	0.105	***	1.122	0.017	***	1.937	0.016	***
30 à 49 ans	1.283	0.047	***	1.817	0.099	***	2.002	0.014	***	2.516	0.012	***
50 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN												
Enseignement primaire	0.800	0.054	***	0.853	0.067	*	2.967	0.019	***	1.370	0.015	***
Enseignement intermédiaire	0.871	0.047	*	0.592	0.063	***	2.795	0.017	***	1.235	0.014	***
Enseignement secondaire	1.220	0.044	***	0.650	0.063	***	1.547	0.015	***	0.976	0.012	*
Aucune scolarité (réf)
Formation académique												
Formation	0.911	0.034	**	0.515	0.055	***	2.167	0.011	***	1.546	0.011	***
Non Formation (réf)
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Marié	1.064	0.037	#	1.443	0.070	***	0.673	0.012	***	0.756	0.012	***
Cohabitation	0.538	0.047	***	1.329	0.066	***	0.791	0.013	***	1.195	0.013	***
Séparé, divorcé ou veuf	0.401	0.097	***	0.000	0.105	ns	0.745	0.019	***	0.580	0.026	***
Chef de ménage	0.395	0.034	***	0.368	0.053	***	1.610	0.010	***	1.803	0.011	***
Conjoint du chef de ménage	1.208	0.029	***	1.195	0.039	***	0.772	0.013	***	0.687	0.014	***
Célibataire (réf)
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migrants économiques	0.245	0.044	***	0.270	0.054	***	2.718	0.009	***	2.290	0.009	***
Région de résidence												
Cités et villes	0.610	0.035	***	1.590	0.049	***	2.409	0.011	***	1.919	0.010	***
Autres régions urbaines	0.533	0.027	***	1.343	0.040	***	1.846	0.010	***	1.428	0.011	***
Villages ruraux (réf)

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence

Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/2006

4.3.6 Effets démographiques. Le mariage et être le conjoint du chef de ménage sont associés avec de plus grandes chances d'emploi non rémunéré autant pour les femmes que pour les hommes, mais l'impact est beaucoup plus important pour les hommes. À l'inverse, les estimations pour «en cohabitation» et «séparé, divorcé, ou en veuvage» indiquent qu'elles ont un impact sur l'inégalité selon le genre. Le premier facteur entrave les perspectives d'emploi pour les femmes et les améliore pour les hommes; le deuxième facteur entrave les perspectives d'emploi pour les femmes mais n'a aucun rapport avec le comportement des hommes en matière d'emploi. Le seul facteur démographique qui semble avoir un impact sur l'inégalité selon le genre est le facteur «en cohabitation» qui est associé à des chances plus élevées pour les hommes d'avoir un tel emploi, mais diminue les chances pour les femmes.

4.3.7 Facteurs structurels/économiques. La migration et les raisons pour

le faire n'ont pas d'impact différent sur les femmes et les hommes pour ce qui est du travail rémunéré ou le travail non rémunéré. En revanche la relation entre la région de résidence et l'emploi non rémunéré diffère pour les hommes et les femmes: les hommes qui résident dans les cités et les villes, ainsi que dans d'autres régions urbaines, ont plus de chances d'accéder à un travail non rémunéré que leur homologues en milieu rural, tandis que le contraire est vrai dans le cas des femmes.

4.3.8 **Travail indépendant avec et sans employés.** Le Tableau 3 montre les facteurs qui contribuent à l'inégalité entre les genres dans le travail indépendant avec et sans employé. Les facteurs influents sont les facteurs démographiques et la région de résidence.

4.3.9 Alors que les différences de régions de résidence pour les femmes et les hommes ont de l'importance pour le travail indépendant avec employés, elles ne sont pas cruciales dans le cas du travail indépendant sans employés. En

outre, les différences selon le genre dans les facteurs démographique sont importantes pour les deux catégories d'emplois. Cependant, les statuts «en cohabitation» et «séparé, divorcé ou en veuvage» sont les facteurs associés à l'inégalité selon le genre dans le travail indépendant avec employés. Pour le travail indépendant sans employés, les différences dans le statut «séparé, divorcé ou en veuvage», les différences dans le «mariage» et dans le sexe du chef de ménage apparaissent comme cruciales.

4.3.10 Effets du capital humain. Les données présentées au tableau 3 indiquent que les études et la formation sont associées avec des perspectives sensiblement plus élevées de travail indépendant aussi bien avec que sans employés. Cette tendance diminue avec des études plus poussées. Étant donné l'absence de tout impact différentiel selon le genre, il n'y a pas d'explication plausible concernant l'inégalité selon le genre dans le travail indépendant avec et sans employés.

Tableau 3. Rapport de cotes des déterminants de l'accès au travail indépendant avec employés et travail indépendant sans employés, selon le genre, Botswana, 2005/2006.

Corrélat	Travailleur indépendant avec employés						Travailleur indépendant sans employés					
	Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4		
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
GROUP D'AGE												
12 à 19 ans	0.097	0.137	***	0.142	0.109	***	1.318	0.042	***	1.846	0.062	***
20 à 29 ans	0.106	0.055	***	0.478	0.037	***	1.245	0.024	***	1.201	0.037	***
30 à 49 ans	0.428	0.034	***	0.847	0.026	***	0.824	0.017	***	0.939	0.028	*
50 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN												
Enseignement primaire	7.850	0.069	***	2.977	0.039	***	3.820	0.029	***	2.392	0.037	***
Enseignement intermédiaire	4.580	0.064	***	1.752	0.040	***	1.633	0.021	***	1.654	0.032	***
Enseignement secondaire	2.326	0.058	***	1.769	0.034	***	1.173	0.017	***	1.352	0.026	***
Aucune scolarité (réf)
Formation académique												
Formation	1.322	0.035	***	1.808	0.023	***	1.351	0.020	***	1.155	0.026	***
Non Formation (réf)
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Marié	2.322	0.037	***	1.996	0.024	***	0.682	0.017	***	1.113	0.028	***
Cohabitation	0.872	0.062	*	1.351	0.031	***	0.635	0.018	***	0.803	0.028	***
Séparé, divorcé ou veuf	2.100	0.049	***	0.419	0.100	***	1.056	0.025	*	0.631	0.050	***
Chef de ménage	0.707	0.032	***	0.831	0.027	***	0.026	0.015	***	0.678	0.030	***
Conjoint du chef de ménage	0.691	0.055	***	0.827	0.039	***	1.165	0.022	***	0.615	0.034	***
Célibataire (réf)
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migrants économiques	0.511	0.031	***	0.861	0.020	***	1.867	0.016	***	2.166	0.021	***
Région de résidence												
Cités et villes	1.246	0.037	***	1.529	0.025	***	0.964	0.018	*	0.377	0.027	***
Autres régions urbaines	0.979	0.034	ns	1.390	0.024	***	0.844	0.014	***	0.368	0.023	***
Villages ruraux (réf)

*** Significantly different from reference category (p<0.001)
 ** Significantly different from reference category (p<0.01)
 * Significantly different from reference category (p<0.05)
 # Significantly different from reference category (p<0.10)
 ns Not significantly different from reference category (p<0.10 or better)
 ... Not applicable
 (ref) Reference category

Source: Botswana Labour Force Survey (BLFS), 2005/2006.

4.3.11 Effets démographiques. Le mariage, donne un coup de fouet aux perspectives d'emploi indépendant avec employés tant pour les femmes que pour les hommes, et de ce fait, ne semble pas affecter l'inégalité selon le genre. Être le chef du ménage ou le conjoint du chef de ménage n'a pas non plus d'impact sur l'inégalité, puisqu'il est négativement

relié à l'emploi indépendant avec employés pour les deux sexes. Cependant, la séparation/le divorce/le veuvage et la cohabitation ont un impact sur l'inégalité puisqu'ils augmentent l'écart en faveur des femmes. La situation est différente en ce qui concerne le travail indépendant sans employés. Le mariage semble augmenter l'inégalité en faveur des hommes,

en augmentant leurs chances de s'engager dans cette industrie, tout en réduisant celles des femmes par environ 32%. À titre de comparaison, la séparation/le divorce/le veuvage, de même qu'être le conjoint du chef de ménage réduisent l'inégalité en faveur des hommes pour ce qui est du travail indépendant sans employés en améliorant les

chances des femmes de s'engager dans cette industrie tout en réduisant celles des hommes.

4.3.12 Facteurs structurels/économiques. La migration économique est associée à de fortes probabilités d'emploi indépendant sans employés pour les deux sexes. Néanmoins, les migrants hommes et femmes ont des probabilités faibles d'emploi indépendant avec des employés. Dans cette industrie l'inégalité contre les femmes est aggravée lorsqu'elles résident dans d'autres régions urbaines, relatives aux cités et aux villes ou dans des milieux ruraux. D'un autre côté, aucun effet différentiel n'est enregistré dans les cités et les villes où les perspectives d'emploi indépendant avec des employés, tant pour les femmes que pour les hommes, sont élevées.

4.3.13 **Artisanat et métiers de type artisanal et travail de conducteur d'installations et de machines.** Le Tableau 4 révèle que les facteurs sous-jacents dans l'inégalité selon le genre en matière d'emploi pour l'artisanat et les métiers de type artisanal, et le travail de conducteur d'installations et de machines sont variés en dépit de quelques chevauchements. Pour l'artisanat et les métiers de type artisanal, les différences au niveau des trois niveaux d'instruction examinés ont de l'importance, tandis que seules les différences selon le genre au niveau du secondaire a de l'importance pour le travail de conducteur d'installations et de machines. Les différences dans tous les trois statuts maritaux ont de l'importance pour l'inégalité selon le genre en artisanat et les métiers de type artisanal. Pour le travail de conducteur d'installations et de machines, seules les différences dans le statut «en cohabitation» ont de l'importance en faveur des

hommes. Être le chef de ménage augmente les probabilités d'emploi dans l'artisanat et les métiers de type artisanal et dans le travail de conducteur d'installations et de machines pour les femmes et les hommes. Donc être à la tête du ménage ne contribue pas à l'inégalité entre les genres dans aucune des deux catégories d'emplois. D'un autre côté, la résidence urbaine est associée avec une augmentation des probabilités d'emploi dans le travail de conducteur d'installations et de machines pour les femmes et c'est probablement ce facteur qui a la plus importante influence sur l'inégalité entre les genres dans cette catégorie d'emploi.

4.3.14 Effets du capital humain. Les résultats à plusieurs variables du tableau 1 révèlent une inégalité en faveur des hommes pour l'artisanat et les métiers de type artisanal et le travail de conducteur d'installations et de machines. Pourtant les résultats du tableau 4 révèlent que le degré d'instruction à tous les niveaux est directement proportionnel à la probabilité d'embauche des femmes dans les professions reliées à l'artisanat et aux métiers de type artisanal, alors qu'il a un effet négatif sur les hommes dans ces professions. D'autre part, pour les femmes, les probabilités d'emploi dans l'artisanat et dans les métiers de type artisanal augmentent considérablement au fur et à mesure que les femmes continuent d'acquérir davantage d'instruction. En ce qui concerne le travail de conducteur d'installations et de machines, l'analyse collective (tableau 1) révèle un léger écart entre les genres en faveur des hommes. Toutefois, après déduction des facteurs potentiellement importants (tableau 4), la situation est inversée en faveur des femmes avec une éducation secondaire avancée. En conséquence, le fait que l'instruction secondaire de deuxième

cycle améliore la participation des femmes à cette profession, alors qu'elle l'abaisse pour les hommes, indique une aggravation du désavantage des hommes, bien que les niveaux inférieurs d'instruction n'aient aucun impact sur l'inégalité selon le genre. Ainsi, dans les deux industries, l'obtention du diplôme académique n'a pas d'impact différentiel en matière de genre.

4.3.15 Effets démographiques. En ce qui concerne l'artisanat et les métiers de type artisanal, le mariage et la cohabitation semblent réduire les probabilités d'embauches des femmes tout en améliorant celles des hommes. Ces résultats sont cohérents avec les résultats antérieurs (figures 2 et 3, et tableau 1), même si cet avantage est limité aux régions urbaines. En revanche la séparation/le divorce/le veuvage augmentent les probabilités d'emploi des femmes dans l'artisanat et les métiers de type artisanal, mais réduisent les probabilités pour les hommes. Le fait d'être chef de ménage, d'autre part, n'est pas susceptible d'influencer l'inégalité étant donné qu'il améliore les probabilités d'emplois dans cette activité tant pour les femmes que pour les hommes. Pour le travail de conducteur d'installations et de machines, le mariage, la séparation/le divorce/le veuvage et le fait d'être chef de ménage réduisent de manière significative les probabilités d'emploi aussi bien pour les hommes que pour les femmes et, en conséquence, n'ont aucun impact sur le désavantage féminin signalé dans le tableau 1. De la même façon, le fait d'être chef de ménage est avantageux pour les hommes et les femmes, à peu près également, dans l'activité de conducteur d'installations et de machines. Le facteur démographique qui a de l'importance ici est la cohabitation, qui, en diminuant les probabilités d'emploi des femmes, favorise celles des hommes.

Tableau 4. Rapport de cotes des déterminants de l'accès à l'artisanat et ouvriers des métiers de type artisanal, et conducteurs d'installations et de machines, selon le genre, Botswana, 2005/2006

Corrélats	Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal						Conducteurs d'installations et de machines					
	Modèle 4						Modèle 4					
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
GROUP D'AGE												
12 à 19 ans	0.000	0.044	ns	0.000	0.044	ns	1.577	0.032	***	2.455	0.027	***
20 à 29 ans	3.500	0.082	***	1.476	0.028	***	1.448	0.021	***	2.413	0.021	***
30 à 49 ans	1.770	0.071	***	1.699	0.021	***	1.808	0.017	***	1.917	0.017	***
50 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN												
Enseignement primaire	2.164	0.195	***	0.289	0.028	***	0.212	0.025	***	0.256	0.023	***
Enseignement intermédiaire	8.233	0.187	***	1.014	0.025	ns	0.687	0.019	***	0.512	0.017	***
Enseignement secondaire	12.973	0.184	***	1.350	0.021	***	1.096	0.016	***	0.707	0.014	***
Aucune scolarité (réf)
Formation académique												
Formation	2.130	0.047	***	2.067	0.017	***	0.282	0.019	***	0.190	0.022	***
Non Formation (réf)
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Marié	0.349	0.078	***	1.845	0.019	***	0.596	0.016	***	0.448	0.017	***
Cohabitation	0.337	0.083	***	1.471	0.021	***	0.713	0.017	***	1.056	0.015	***
Séparé, divorcé ou veuf	2.458	0.061	***	0.899	0.052	*	0.835	0.022	***	0.469	0.037	***
Chef de ménage	1.557	0.054	***	1.226	0.022	***	1.277	0.013	***	1.259	0.015	***
Conjoint du chef de ménage							0.871	0.018	***	0.584	0.019	***
Célibataire (réf)
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migrants économiques	2.787	0.044	***	1.199	0.016	***	1.735	0.012	***	1.871	0.012	***
Région de résidence												
Cités et villes	1.282	0.049	***	2.913	0.019	***	2.351	0.015	***	0.412	0.016	***
Autres régions urbaines	0.873	0.051	**	2.481	0.019	***	1.708	0.013	***	0.538	0.013	***
Villages ruraux (réf)

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence

Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/2006

4.3.16 Facteurs structurels/économiques. Le Tableau 4 montre aussi que la migration économique n'a pas de relation significative avec l'emploi des femmes et des hommes dans l'artisanat et les métiers de type artisanal et le travail de conducteur d'installations et de machines. Cependant, la résidence dans les cités et les villes augmentent les probabilités d'emploi dans l'artisanat et les métiers de type artisanal tant pour les

femmes que pour les hommes. L'effet contraire est observé dans d'autres régions urbaines ou les probabilités des hommes d'être employé dans la catégorie d'emploi de l'artisanat et des métiers de type artisanal sont améliorées, alors que celles des femmes sont réduites.

4.3.17 Professions dans le secteur des services et professions administratives.

Les données dans le tableau 1 et dans les figures 2 à 4 indiquent que comparé aux femmes, les hommes sont moins susceptibles d'être employé dans les professions dans le secteur des services et les professions administratives. Les résultats différenciés de genre du Tableau 5 confirment l'inégalité entre les genres en faveur des femmes dans le secteur des services, et attribue cette inégalité à la jeunesse (âgé de 12 à 19

ans). Les femmes et les hommes plus âgés ont des probabilités égales d'avoir un emploi dans le secteur des services, ce qui ne contribue pas à l'avantage dont bénéficient les femmes en général. Le contraire est vrai pour les professions administratives.

L'avantage dont bénéficient les femmes dans cette profession est imputable aux cohortes plus âgées. Les femmes âgées de 20 à 49 ans ont d'énormes perspectives d'emploi comparé aux femmes âgées de 50 ans et plus tandis que les jeunes

femmes ont des perspectives d'emploi faibles. Les hommes de toutes les catégories d'âge jusqu'à 49 ans ont moins de chances d'occuper des professions administratives comparativement aux hommes âgés de 50 ans et plus.

Tableau 5. Rapport de cotes des déterminants de l'accès au secteur des services et aux professions de types administrative, selon le genre, Botswana, 2005/2006

	Secteur des services						Professions de type administrative					
	Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4		
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
GROUP D'AGE												
12 à 19 ans	1.402	0.028	***	0.923	0.038	*	0.301	0.067	***	0.154	0.075	***
20 à 29 ans	1.407	0.020	***	1.077	0.027	**	1.107	0.034	**	0.398	0.042	***
30 à 49 ans	1.239	0.016	***	1.106	0.023	***	1.688	0.031	***	0.657	0.035	***
50 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN												
Enseignement primaire	0.956	0.022	*	2.137	0.026	***	15.748	0.059	***	9.193	0.047	***
Enseignement intermédiaire	1.538	0.019	***	2.578	0.024	***	11.361	0.058	***	6.013	0.045	***
Enseignement secondaire	1.529	0.017	***	1.430	0,023	***	2.636	0.060	***	1.569	0.047	***
Aucune scolarité (réf)
Formation académique												
Formation	0.592	0.014	***	0.529	0.017	***	1.086	0.016	***	0.273	0.025	***
Non Formation (réf)
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Marié	0.949	0.014	***	0.702	0.020	***	0.867	0.019	***	0.484	0.030	***
Cohabitation	1.033	0.015	*	1.121	0.019	***	1.020	0.021	ns	0.777	0.031	***
Séparé, divorcé ou veuf	0.674	0.023	***	1,134	0.043	**	0.771	0.035	***	1.269	0.060	***
Chef de ménage	1.001	0.012	ns	1.205	0.018	***	1.295	0.016	***	1.451	0.028	***
Conjoint du chef de ménage	0.956	0.015	**	0.869	0.022	***	0.975	0.022	ns	1.156	0.034	***
Célibataire (réf)
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migrants économiques	0.886	0.011	***	1.135	0.014	***	1.181	0.014	***	1.076	0.022	***
Région de résidence												
Cités et villes
Autres régions urbaines	1.147	0.014	***	2.122	0.018	***	2.240	0.019	***	5.574	0.030	***
Villages ruraux (réf)	1.384	0.011	***	2.416	0.016	***	1.724	0.019	***	3.102	0.031	***

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.001)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.01)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.05)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence (p<0.10)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence (p<0.10)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence

Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/2006

4.3.18 Effets du capital humain. Les résultats du tableau 5 suggèrent que les facteurs du capital humain n'ont pas d'effet sur l'avantage des femmes dans les services et dans les professions administratives, puisque pour les deux sexes, tous les niveaux d'études sont associés avec des probabilités sensiblement élevées d'embauche dans de telles professions, en comparaison avec les probabilités d'emplois pour les personnes qui n'ont aucun niveau d'étude. Cependant, les probabilités d'emploi dans le secteur des services déclinent avec un niveau plus élevé d'études, tout en restant assez élevé pour les hommes et les femmes.

4.3.19 Effets démographiques. Les données ventilées selon le genre tiré du tableau 5, révèlent l'influence des facteurs démographiques sur l'inégalité entre les genres tant pour les professions du secteur des services que pour les professions administratives. En commençant par le secteur des services, le mariage, ainsi que le fait d'être le conjoint du chef de ménage n'a aucun rapport avec les probabilités d'embauches aux professions dans le secteur des services pour les femmes. Les estimations sont négatives tant pour les hommes que pour les femmes. Une interprétation similaire peut être faite à propos de la cohabitation qui est associé à des probabilités d'emploi élevées pour les femmes et les hommes. D'autre part, les probabilités d'emplois dans les professions du secteur des services sont sensiblement basses pour les femmes qui ont un statut marital séparée/divorcée/veuve, mais sensiblement élevé pour les hommes avec ce même statut marital. Le fait d'être à la tête du ménage n'est pas liée à la probabilité des femmes d'occuper une professions dans le secteur des services, mais les

hommes qui sont à la tête du ménage ont des probabilités d'emploi sensiblement élevées. L'influence globale de ces deux ensembles de facteurs démographique est de réduire l'avantage des femmes dans les professions du secteur des services.

4.3.20 Si l'on examine maintenant les professions administratives, le mariage et être à la tête du ménage n'ont aucun impact sur l'inégalité étant donné que le mariage est associé à une diminution des probabilités pour les deux sexes, alors que être à la tête du ménage augmente les probabilités pour les deux sexes. Les chances d'avoir une profession administrative sont sensiblement basses pour les femmes qui sont séparées/divorcées/veuves, mais sensiblement élevées pour leurs homologues masculins. Le fait d'être la femme du chef de ménage est sans rapport avec la participation aux professions administratives, alors que les chances pour les maris des chefs de ménage sont sensiblement élevées.

4.3.21 Facteurs structurels/économiques. La migration économique réduit les chances d'emploi des femmes dans le secteur des services, alors qu'elle augmente les chances des hommes. Toutefois, les facteurs structurels et économiques n'ont pas d'effets sur l'inégalité entre les genres pour les professions administratives, alors que les migrants économiques hommes et femmes ont de hautes chances d'emploi dans cette catégorie d'emploi.

4.3.22 Professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs, des professions intellectuelles et scientifiques, et des activités agricoles. Le Tableau 6 présente les facteurs déterminants de l'emploi pour les professions au sein de

l'exécutif et du corps législatifs, les professions intellectuelles et scientifiques et les activités agricoles pour les femmes et les hommes. Comme prévu les facteurs qui contribuent à l'inégalité entre les genres dans ces professions diffèrent grandement. Alors que pour les activités agricoles, seuls deux facteurs s'avèrent être associés à l'inégalité selon le genre dans l'emploi dans cette industrie (haut niveau d'éducation secondaire et la cohabitation), sept facteurs sont associés aux professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs et aux professions intellectuelles et scientifiques, le plus large nombre de facteurs influents pour toutes les catégories d'emplois.

4.3.23 Effets du capital humain. L'instruction améliore les chances d'emploi dans les professions au sein de l'exécutif et du corps législatif et des professions intellectuelles et scientifiques, et cet effet est le plus fort au niveau primaire et baisse sensiblement au fur et à mesure que les femmes et les hommes, mais davantage pour les femmes, acquièrent plus d'instruction. D'un autre côté, l'obtention du diplôme est sans rapport avec les chances d'emploi des hommes tandis qu'elle améliore les chances pour les femmes. L'effet différentiel selon le genre de la certification donne à penser que la diplômanie agit ici pour les femmes mais pas pour les hommes.

4.3.24 Effets démographiques. Dans le tableau 6, la relation positive entre le mariage et l'emploi dans les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs, et des professions intellectuelles et scientifiques peut être interprété comme réduisant les inégalités entre les genres en faveur des hommes. Le mariage est associé à des

chances élevées d'emploi dans les professions intellectuelles et scientifiques pour les femmes tout en étant associée avec de faibles chances pour les hommes. Bien que cette conclusion semble, à priori, aller à l'encontre des stéréotypes, elle est en harmonie avec une récente étude qui examine les sources du changement dans l'emploi des femmes depuis le début des années 1990 (Jah 2010a, 2010b). Dans cette étude, les décompositions de la régression pour répartir et quantifier le poids relatif des différentes sources de

changement dans les 21 pays étudiés ont révélé que le mariage, avec le taux fécondité qui lui est inhérent, et non le capital humain, est le facteur déterminant des changements observés dans l'emploi des femmes dans 20 des 21 pays étudiés.

4.3.25 Cette conclusion met en exergue l'importance des nuances dans les relations conjugales qui interagissent avec les normes culturelles plus étendues qui régissent l'organisation du travail dans la région et méritent une étude

minutieuse continue dans la recherche sur le genre et l'emploi.

4.3.26 La séparation, le divorce et le veuvage ont le même effet que le mariage, peut-être à cause, en partie, du fait que les femmes plus instruites ont tendance à accorder beaucoup d'importance au développement professionnel et en partie parce que la scolarité prolongée et les études postsecondaires restreignent le marché du mariage pour les femmes. Alors que le mariage et sa dissolution tendent à ré-

Tableau 6. Rapport de cotes des déterminants de l'accès aux professions de l'exécutif et du corps législatifs et aux professions libérales, et emplois agricoles, selon le genre, Botswana, 2005/2006.

	Exécutif, corps législatifs et professions libérales						Emplois agricoles					
	Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4			Modèle 4		
	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig	Rapport de cotes	SE	Sig
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
GROUP D'AGE												
12 à 19 ans	0.000	0.025	ns	0.000	0.044	ns	0.442	0.033	***	0.549	0.025	***
20 à 29 ans	0.281	0.033	***	1.257	0.044	***	0.356	0.022	***	0.308	0.020	***
30 à 49 ans	0.606	0.028	***	1.359	0.038	***	0.301	0.015	***	0.272	0.015	***
50 ans et plus (réf)
LE CAPITAL HUMAIN												
Enseignement primaire	20.628	0.065	***	9.420	0.127	***	0.246	0.029	***	0.455	0.022	***
Enseignement intermédiaire	4.272	0.065	***	5.144	0.129	***	0.347	0.020	***	0.809	0.017	***
Enseignement secondaire	1.689	0.065	***	2.225	0.132	***	0.703	0.015	***	1.159	0.013	***
Aucune scolarité (réf)
Formation académique												
Formation	3.958	0.022	***	87090913	1.766	ns	0.344	0.024	***	0.446	0.017	***
Non Formation (réf)
CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES												
État matrimonial												
Marié	2.126	0.021	***	0.766	0.024	***	2.198	0.017	***	1.469	0.016	***
Cohabitation	0.713	0.036	***	1.015	0.034	ns	1.121	0.019	***	0.704	0.017	***
Séparé, divorcé ou veuf	1.430	0.036	***	1.079	0.077	ns	1.747	0.021	***	1.688	0.030	***
Chef de ménage	0.801	0.044	***	2.192	0.036	***	0.961	0.015	**	0.855	0.015	***
Conjoint du chef de ménage	0.461	0.034	***	0.908	0.060	#	1.323	0.019	***	1.182	0.017	***
Célibataire (réf)
FACTEURS ECONOMIQUES/STRUCTURELS												
Migrants économiques	1.056	0.017	***	1.690	0.023	***	0.696	0.015	***	0.756	0.011	***
Région de résidence												
Cités et villes	1.291	0.024	***	0.918	0.025	***	0.050	0.033	***	0.053	0.026	***
Autres régions urbaines	1.176	0.024	***	0.685	0.027	***	0.193	0.014	***	0.225	0.013	***
Villages ruraux (réf)

*** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0.001$)

** Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0.01$)

* Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0.05$)

Valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0.10$)

ns N'est pas sensiblement différent de la catégorie de référence ($p < 0.10$)

... Non applicable

(réf) Catégorie de référence

Source: Botswana, Enquête sur la population active, 2005/2006

duire l'avantage des hommes en termes d'emploi pour les professions intellectuelles et scientifiques, la fréquence croissante de la «cohabitation» et des ménages dirigés par un homme va dans la direction opposée pour renforcer l'avantage des hommes. Ceci est compréhensible au Botswana où l'homme chef de ménage est associé à des obligations financières pour le ménage.

4.3.27 Facteurs structurels/économiques. Le tableau 6 révèle par ailleurs que les facteurs structurels et économiques – la migration économique et la région de résidence – dont dépend la possibilité économique affectent aussi l'inégalité selon le genre dans l'embauche pour les professions intellectuelles et scientifiques. La résidence urbaine est associée avec des hautes chances d'emploi dans les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs et dans les professions intellectuelles et scientifiques des femmes tout en les restreignant pour les hommes.

4.4 Résumé des principales constatations

4.4.1 En résumé, comparativement aux hommes, les femmes ont réalisés des percés limités dans les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs et dans les professions intellectuelles et scientifiques, la classe professionnelle la plus stable et prestigieuse (tableau 1). L'éducation accrue, en particulier, alors que bénéfique pour les deux sexes, semble l'être encore plus pour les hommes.

4.4.2 En outre, la comparaison ci-dessous des facteurs déterminants de l'emploi des femmes et de l'emploi des hommes à travers les dix industries éco-

nomiques et professions a fait ressortir la nature extrêmement complexe des facteurs déterminants de l'emploi individuel. Elle a aussi dévoilée quelques-unes des nuances qui pourraient être en train de favoriser l'inégalité selon le genre au niveau de l'emploi. La démonstration que les femmes avec une éducation secondaire sont plus susceptibles que leurs pairs sans éducation formelle d'être employé dans un emploi non rémunéré suggère que les femmes ne profitent peut être pas de plus d'éducation. Ces résultats corroborent les conclusions de Siphambe (2000) voulant que comparé aux hommes, les femmes fassent faces à plus de compétition sur le marché du travail. De la même façon, les résultats différenciés de genre dans l'emploi dans les professions du secteur de services et les professions administratives renforcent le déséquilibre dans le développement des opportunités d'éducation et d'emploi, et la compétition à laquelle doivent faire face les gens qui arrivent sur le marché du travail tel que décrit par des études précédentes (Siphambe 2000). Ces analyses mettent aussi de l'emphase sur l'importance continue d'adopter une approche tout au long de la vie professionnelle qui examinera le comportement de l'emploi.

5.0 Conclusions, conséquences à tirer pour les politiques et propositions pour les recherches futures

5.1 Conclusions

5.1.1 Le but premier de la présente étude était d'examiner la relation entre le

genre et l'emploi dans diverses industries et professions au Botswana. Le cadre conceptuel de cette étude s'est inspiré de la revue de la littérature qui relie le comportement des femmes et des hommes en matière de travail au capital humain, aux facteurs démographiques et aux facteurs structurels et économiques qui ont un rapport avec les possibilités économiques des particuliers.

5.1.2 Les conclusions provenant des analyses à plusieurs variables de l'effet du genre sur l'emploi au Botswana corroborent les quelques études disponibles pour le pays (Siphambe 2000). En outre, les analyses révèlent des modèles intéressants dans ce que la présente étude considère comme l'évidence initiale sur les sources de l'inégalité selon le genre au Botswana, un pays où les gens qui arrivent sur le marché du travail font face à une concurrence vigoureuse pour des possibilités d'emploi limitées (Siphambe 2000).

5.1.3 Le second but de l'étude était de quantifier les inégalités entre les genres dans divers secteurs économiques. Globalement, l'étude conclut que les hommes, sont sensiblement plus susceptibles que les femmes, d'être employés dans: (i) l'artisanat et les métiers de type artisanal; (ii) le travail indépendant sans employés; (iii) le travail indépendant avec employés; (iv) les professions au sein de l'exécutif et du corps législatifs et les professions intellectuelles et scientifiques (v) les activités agricoles; (vi) le travail rémunéré. Cependant, les hommes ont moins de chances que les femmes de travailler dans: (i) les professions administratives; (ii) le travail familial non rémunéré; (iii) les services; et (iv) le travail de conducteur d'installations et de machines. Ainsi, les conclusions de l'étude corroborent l'es-

sentiel de la documentation récente sur l'Afrique concernant l'inégalité selon le genre profondément enracinée dans le domaine de l'emploi et, en particulier, la surreprésentation des femmes dans le secteur des services et dans les professions administratives (Jah 2010a; Glick et Sahn 2001; Greenhalgh 1991; Siphambe 2000).

5.1.4 À en juger par les conclusions à plusieurs variables découlant des analyses collectives des femmes et des hommes et facilitées par les estimations du modèle séquentiel, les facteurs démographiques et structurels/économiques ont semblé, bien qu'uniquement de manière implicite, importants dans la détermination de l'étendue nette de l'inégalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.

5.1.5 L'étude reconnaît que les facteurs déterminants du comportement en matière d'emploi sont susceptibles de différer pour les femmes et pour les hommes. Comme prévu, le modèle des résultats de régression pour les diverses industries et professions indique que les différences selon le genre dans l'accès à l'emploi pourraient, en effet, être liées aux facteurs démographiques et économiques/structurels qui régissent le comportement en matière d'emploi et, à un degré moindre, au capital humain individuel. Ces différences, cependant, dépendent du secteur économique précis. Par exemple, alors qu'aucune différence sensible n'a été observée pour l'aide à la famille non rémunérée, pour les emplois rémunérés, les différences entre les genres sont liées à l'âge, au niveau d'étude supérieure atteint, et à la cohabitation.

5.1.6 De la même façon, pour le travail indépendant avec employés, les différences entre les genres font surface lorsque associées avec la cohabitation, la séparation/le divorce/le veuvage et la résidence dans une autre région urbaine. Des différences entre les genres existent aussi dans le travail indépendant sans employés, alors que le mariage et être le conjoint de la tête du ménage sont importants en addition avec la séparation/le divorce et le veuvage.

5.1.7 Pour l'artisanat et les métiers de type artisanal, les différences entre les genres sont évidentes lorsque associés avec l'éducation primaire, le mariage, la cohabitation, la séparation/le divorce/le veuvage et la résidence dans d'autres régions urbaines. Pour le travail de conducteur d'installations et de machines, les différences importantes entre les genres se rattachent à l'éducation secondaire, à la cohabitation et à la résidence dans les cités et les villes.

5.1.8 Pour les professions du secteur des services, des différences considérables dans les déterminants de l'emploi font surface pour l'âge (12 à 19), l'éducation primaire, la tête du ménage, la séparation/le divorce/le veuvage et la migration économique. Pour les professions administratives, les différences entre les genres dans les déterminants de l'emploi se rattachent à l'âge (les jeunes et les adultes), la formation, la cohabitation, la séparation/le divorce/le veuvage et être le conjoint de la tête du ménage.

5.1.9 C'est l'agriculture qui présente le moins de différences entre les genres dans les déterminants de l'emploi. Au

contraire, les déterminants de l'emploi dans les secteurs les plus prestigieux – au sein de l'exécutif et du corps législatif et les professions intellectuelles et scientifiques – présentent le plus de différences entre les genres. Des différences entre les genres considérables sont évidentes pour plusieurs déterminants de l'emploi: les jeunes adultes, les adultes, les études secondaires, la formation, les cités et les villes, les autres régions urbaines et presque tous les facteurs démographiques (le mariage, la cohabitation, et la séparation/le divorce/le veuvage).

5.1.10 Ainsi les analyses descriptives, à plusieurs variables et ventilées selon le genre soulignent toutes l'importance des facteurs démographiques et structurels/économiques sur l'inégalité entre les genres sur le marché du travail. Les résultats importants pour les facteurs démographiques, plus spécifiquement le mariage, sont consistants avec les récentes conclusions obtenues d'analyses de décomposition plus sophistiquées des sources de changements dans l'emploi des femmes (Jah 2010b).

5.1.11 Améliorer le statut des femmes à travers l'emploi constitue un tournant dans l'agenda international du développement. En ce qui concerne les influences démographiques, l'évidence empirique sur la relation entre le mariage et la participation au marché du travail est peu convaincante dans la documentation africaine, en partie à cause de la rareté des données⁹. De la même façon, la plupart des études qui examinent comment le capital humain influence la relation genre et emploi en ASS ont démontré une participation continue-

⁹ L'information glanée au niveau des preuves africaines est contrastée. En Afrique de l'Ouest, la relation entre le mariage et l'emploi des femmes est positive (Glick and Sahn 1997 pour la Guinée; Appleton et al. 1990 pour la Côte d'Ivoire). À l'inverse, une relation négative est observée en Afrique de l'Est (Krishnan 1996 pour l'Éthiopie) et en Afrique Australe (Naude and Serumaga-Zake 2001; Ntuli 2007). Si ces conclusions tiennent pour le reste de la région, la relation mariage-emploi semble être conditionnée par la géographie. Le mariage accroît la vraisemblance pour les femmes de travailler en Afrique de l'Ouest mais l'entrave dans les sous-régions de l'Est et du Sud.

ment faible de la part des femmes sur le marché du travail¹⁰. Ces preuves contrastées provenant des recherches du passé, dont certaines sont dépassées, pourraient avoir une utilité limitée pour l'évaluation des progrès contemporains vers la réalisation des OMD en ASS.

5.1.12 Cette étude a tenté de surmonter les limites des études antérieures. Un autre but était de contribuer à la documentation existante sur l'analyse du genre et de l'emploi en ASS et dans l'ensemble des pays en développement. D'abord, la présente étude semble être la première analyse empirique qui examine les résultats de l'emploi en utilisant des données représentatives sur le plan national qui permettent une analyse des distinctions professionnelles très subtiles (10 au total) par rapport aux études effectuées par le passé. Elle complète, en conséquence, les études actuelles sur les revenus qui utilisent les enquêtes de la Banque mondiale sur les niveaux de vie en ASS. Deuxièmement, c'est l'une des rares études menées en Afrique subsaharienne qui utilise des données représentatives sur le plan national pour quantifier l'inégalité selon le genre en matière d'emploi et examine ensuite les facteurs déterminants de cette inégalité

en utilisant les mêmes données. Troisièmement, elle améliore les explications théoriques de deux manières : en les étendant, au-delà des frontières occidentales, au contexte africain; et, en affinant l'interprétation grâce à la prise en compte des facteurs démographiques et structurels/économiques qui régissent les possibilités d'emploi. Des rapports significatifs solides entre des variables clés, malgré des cas manquants, ont été établis, et méritent d'être mentionnés. Ceci reflète, en partie, le caractère minutieux du manement des données et de la transformation des variables, ainsi que le recours à la méthode du maximum de vraisemblance pour l'estimation. Les conclusions impliquent qu'en l'absence des cas manquants, on pourrait s'attendre à des associations encore plus fortes.

5.2 Conséquences à tirer pour les politiques

5.2.1 Ces conclusions ont des implications pour les politiques pour l'atteinte d'emplois rentables et stables pour les hommes et les femmes et ultimement pour atteindre la réalisation de l'OMD relatif à l'égalité selon le genre.

5.2.2 L'utilisation par l'étude des données représentatives au niveau national

couplé à une discussion détaillée de la méthodologie pour faciliter la duplication ailleurs dans la région est très utile pour développer des politiques et des programmes de développement visant la réalisation de l'OMD relatif à l'égalité des genres dans l'emploi. Les résultats de l'étude qui prennent en compte le capital humain, les facteurs démographiques et autres soulignent l'importance d'élargir l'éventail des politiques qui adresseront plusieurs problèmes. Les politiques visant l'équité et l'élimination de la pauvreté doivent donc reconnaître les différences innées entre le monde du travail des femmes, en particulier en ce qui concerne la rentabilité et l'amélioration des carrières dans les professions où les femmes sont sous-représentées et surreprésentées. La section qui suit se rattache aux secteurs économiques ou les directives de politiques sont les plus critiques.

5.2.3 Emploi rémunéré et professions au sein de l'exécutif et du corps législatif. Les désavantages auxquels doivent faire face les femmes pour obtenir un emploi dans les industries et professions les plus rentables et stables présentent des obstacles pour la réduction de l'inégalité entre les genres sur le marché du travail. Des efforts importants sont nécessaires – qui se concentrent sur le capital humain et les influences

⁹ (Suite) Cet effet sous-régional, à son tour, peut être lié à des différences culturelles dans les systèmes familiaux et la nuptialité. En outre, la rareté des données dans les études passées a limité la plupart des études aux données rurales ((Naude and Serumaga-Zake 2001), urbaines (Glick and Sahn 1997; Shapiro and Tambashe 1997), ou à un sous-groupe particulier (Krishnan 1996). Quelques études (Glick and Sahn 1997; Shapiro and Tambashe 1997; Siphambe 2000) ont fait une distinction entre les secteurs professionnels. Les preuves contrastées peuvent aussi être liées à des questions de conception et à l'utilisation d'approches statistiques différentes. L'utilisation, par la présente étude, de données représentatives, associée à une analyse détaillée de la méthodologie afin de faciliter la répétition ailleurs dans la région, est particulièrement précieuse pour fournir les informations nécessaires aux politiques et programmes de développement visant l'OMD le plus décisif, l'égalité selon le genre au niveau de l'emploi.

¹⁰ La plupart des études qui examinent le rapport entre genre et emploi en Afrique subsaharienne ont constatées une participation au marché du travail continuellement faible de la part des femmes (Appleton et al. 1990; Glick et Sahn 1997; Krishnan 1996; Siphambe 2000; Naude et Serumaga-Zake 2001; Ntuli 2007; Vijverberg 1993). Néanmoins, les raisons de cette faible participation sont plutôt contrastées; certains soutiennent (Appleton et al. 1990; Glick et Sahn 1997) et d'autres réfutent (Siphambe 2000; Vijverberg 1993) la théorie du capital humain. Les études réalisées par Siphambe (2000) au Botswana et Vijverberg (1993) en Côte d'Ivoire révèlent que les femmes sont désavantagées sur le marché du travail et, ce, malgré un niveau d'instruction plus poussé que celui des hommes (Siphambe 2000). Cette observation, qui est liée à l'hypothèse de la discrimination (Birdsall and Sabot 1991), a été carrément contestée par d'autres auteurs (Appleton et al. 1990; Glick et Sahn 1997). Ces derniers affirment que les marchés du travail africains sont les «moins discriminatoires au monde (Appleton et al. 1990; Glick et Sahn 1997),» et attirent plutôt l'attention sur le niveau d'instruction plus faible des femmes (Appleton et al. 1990; Glick et Sahn 1997; Naude et Serumaga-Zake 200; Ntuli 2007).

démographiques en même temps plutôt que se concentrer unilatéralement sur l'un ou l'autre. A cette fin et en termes de:

5.2.3.1 Capital humain. Des politiques qui se concentrent sur la qualité de l'éducation – spécialement pour les femmes – et la pertinence du marché du travail, doivent être promulguées et appliquées. Ces politiques doivent viser à assurer que les qualifications des jeunes femmes venues sur le marché du travail aient des qualifications académiques qui soient au pair avec les exigences actuelles du marché du travail.

5.2.3.2 Les influences démographiques. Des politiques qui facilitent la capacité des femmes d'obtenir et de maintenir une profession rentable et rémunérée, peu importe leur statut marital, doivent être promulguées et appliquées.

5.2.4 Emploi indépendant avec ou sans employés. L'incapacité des femmes d'avoir accès à des fonds, est évidente lorsque l'on s'aperçoit que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'avoir un emploi indépendant avec ou sans employés. Pour remédier à cette situation, des politiques qui faciliteront l'accès des femmes au crédit sont nécessaires. De plus, des politiques qui assurent que toutes les formes d'emploi indépendant sont stables, rentable et durable sont nécessaires. Les données disponibles sur l'emploi indépendant sans employés indiquent qu'il est aussi nécessaire d'implanter des mesures qui réduiront les contraintes posées par le mariage et dans une certaine mesure les contraintes posées par être une femme et à la tête du ménage.

5.2.5 Les obstacles auxquels doivent faire face les femmes par rapport aux

hommes dans l'emploi indépendant sans employés découlent pour la plupart de facteurs démographiques – les facteurs du capital humain ne semblent pas jouer dans ce cas. La situation est différente pour l'emploi indépendant avec employés. La participation dans ce secteur est associée avec la région de résidence en plus du fait d'être en cohabitation sans toutefois être marié avec son partenaire. Cette situation requiert des politiques qui mettront l'emphase sur les deux ensembles de facteurs.

5.2.6 L'artisanat et les métiers de type artisanal et le travail de conducteur d'installations et de machines. En plus d'assurer que l'artisanat et les métiers de type artisanal et le travail de conducteur d'installations et de machines soient rentables, stables et sûrs, de nouvelles politiques qui visent l'augmentation des emplois liés à l'artisanat pour les femmes mariés et cohabitant avec leur partenaire et pour les femmes résidant dans les régions urbaines autre que les cités et les villes sont nécessaire. De même, pour le travail de conducteur d'installations et de machines, l'accent doit être mis sur des politiques qui visent les femmes non mariés et cohabitant avec leur partenaire.

5.3 Propositions pour les recherches futures

5.3.1 Bien que l'on n'ait pas quantifié les preuves non équivoques indiquant les sources relatives de l'inégalité selon le genre, les conclusions provisoires mettent en évidence les domaines de recherche et les pistes vers lesquelles il faudra s'orienter lors des futures analyses de l'importance relative des facteurs déterminants de l'emploi individuel. Par ailleurs, outre les preuves mises à jour fournies sur l'inégalité selon le genre

en matière d'emploi, l'évidence initiale (c.-à-d. provisoire) sur les sources de l'inégalité selon le genre obtenue de l'analyse séparée des facteurs déterminants pour les femmes et les hommes fournit la justification d'autres analyses rigoureuses sur ces sources. Elle indique que l'inégalité selon le genre en matière d'emploi trouve son fondement dans une combinaison de facteurs clés, à savoir démographiques, économiques/structurels sur les possibilités d'emploi prédominantes, auxquels s'ajoute le capital humain selon un ordre d'importance décroissant. En conséquence, les données ne fournissent pas de preuves sans équivoque sur l'importance relative de chacun de ces facteurs. Des méthodes de décomposition sont nécessaires pour évaluer les effets relatifs en répartissant les facteurs déterminants au niveau de l'apport de différences dans le capital humain contre les différences au niveau des facteurs démographiques et économiques/structurels.

5.3.2 En outre, la combinaison de facteurs démographiques, économiques/structurels et du capital humain qui sont liés à l'inégalité selon le genre est susceptible d'inclure des facteurs familiaux latents comprenant des attributs tant individuels que communautaires. Il existe une documentation en plein essor qui met en garde contre la mise de côté de ces influences, non mesurées et sources de confusions, lors d'analyses sur l'emploi en Afrique car elles peuvent altérer sensiblement les conclusions des travaux de recherches (2010b). Les régressions logistiques utilisées jusqu'à présent ne peuvent prendre en compte aucune variation éventuelle des facteurs fixes non mesurés d'un individu et d'une famille. La modélisation des effets fixes en Afrique subsaharienne est à même de traiter ces ef-

fets fixes non mesurés (Allison 1996). Ainsi, les futures analyses devraient examiner la possibilité d'utiliser cette méthode statistique plus sophistiquée pour savoir si sa non utilisation produit des interprétations différentes pour les données du Botswana.

5.3.3 Au-delà des réserves mentionnées dans la section sur les données, force est de relever une autre limitation de l'étude ici. Les analyses sont basées sur des données transversales et, donc, les preuves fournies sont ponctuelles et exposées à l'erreur temporelle (Thornton 2001). Pour suivre convenablement les progrès vers les efforts de développement et en l'absence de données longitudinales, la BAD devrait réaliser des enquêtes transversales comparables à travers plusieurs périodes en vue de faciliter des analyses historiques dans un proche avenir.

RÉFÉRENCES

- Allison, P. 2000. "Multiple Imputation for Missing Data." *Sociological Methods and Research* 28: 301-309.
- Allison, P.D. 1996. *Survival Analysis Using the SAS System: A Practical Guide*, Cary, NC: SAS Institute Inc.
- Anker, R. 1997. "Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview." *International Labour Review* 136(3): 315-339.
- Anker, R. and C. Heim. 1985. "Why Third World Urban Employers Usually Prefer Men." *International Labour Review* 124(1): 73-91.
- Appleton, S., P. Collier, and P. Horsnell. 1990. "Gender, Education, and Employment in Cote d'Ivoire. Social Dimensions of Adjustment in Sub-Saharan Africa." Working Paper No. 8. Washington DC: Banque mondiale.
- Assié-lumumba, N. T. 2000. "Educational and Economic Reforms, Gender Equity, and Access to Schooling in Africa." *IJCS* 3: 9: 56.
- Barrett, C.B., T. Reardon, and P. Webb. 2001. "Nonfarm Income Diversification and Household Livelihood Strategies in Rural Africa: Concepts, Dynamics, and Policy Implications." *Food Policy* 26: 315-31.
- Beauchemin, C. and P. Bocquier. 2004. "Migration and Urbanization in Francophone West Africa: An Overview of the Recent Empirical Evidence." *Urban Studies* 41: 2245-72.
- Becker, G.S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. 1992. "Fertility and the Economy." *Journal of Population Economics* 5: 185-201.
- Birdsall, N. and R.H. Sabot. 1991. "Introduction" in N. Birdsall and R.H. Sabot (eds.). *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. Washington DC: Banque mondiale.
- BLFS 2008. 2005/06 Labor Force Survey Report. Central Statistics Office, Department of Printing and Publishing Services, Private Bag 0081, Gaborone.
- Boserup, E. 1970. *Women's Role in Economic Development*, London: George Allen and Unwin.
- Collver, A. and E. Langlois. 1962. *The Female Labor Force in Metropolitan Areas: An International Comparison* Berkeley: The University of California.
- Eloundou-Enyegue, P.M. and A.E. Calves. 2006. "Till Marriage Do Us Part: Education and Remittances from Married Women in sub-Saharan Africa." *Comparative Education Research* 50(1): 1-20.
- Eloundou-Enyegue, P.M. and J. Davanzo. 2003. "Economic Downturns and Schooling Inequality, Cameroon, 1987-1995." *Population Studies* 57: 183-197.
- Glick, P. 2002. "Women's Employment and Its Relation to Children's Health and Schooling in Developing Countries: Conceptual Links, Empirical Evidence, and Policies." Cornell
- Food and Nutrition Policy Program Working Paper No. 131.
- Glick, P. and D. Sahn. 2001. "Intertemporal Female Labor Force Behavior in a Developing Country: What Can We Learn from a Limited Panel?" *Labour Economics* 12(1):23-45.
- Glick, P., and D. Sahn, 1998. "Maternal Labor Supply and Child Nutrition in West Africa." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60(3): 32-355.
- Glick, P. and D. Sahn. 1997. "Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa: Evidence from Guinea." *Economic Development and Cultural Change* 45(4): 793-823.
- Goldin, C. 1990. *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhalgh, S. 1991. "Women in the Informal Enterprise: Empowerment or

Exploitation?" Research Division Working Papers No. 33. Conseil de la population.

Jah, F. 2010a "Sources of Inequality within the Cameroonian Labor Market: Socio-demographic versus National Economic Contexts." Manuscript Presented at the Annual PAA Conference in Dallas, Texas, 2010.

Jah, F. 2010. "Educational Expansion, Demographic Transitions and Implications for Women's Employment in sub-Saharan Africa (1991-2005): A Multi-method and Multi-country Analysis." Dissertation Submitted to Cornell University, Ithaca, NY 14850.

Jah, F. 2007. "Learning to Labor: What Happens to African Women's Employment in the Course of Educational Transitions, 1991-2005" *The Current* 10(2): 29-48. Published by Public Policy Journal of the Cornell Institute for Public Affairs.

King, E. M. and M. A. Hill (eds.), *Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*. John Hopkins University Press, Baltimore, 1993.

Krishnan, P. 1996. "Family Background, Education and Employment in Urban Ethiopia." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* (58)1: 0305-9049.

Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.

Naude, W. and P. Serumaga-Zake. 2001. "An Analysis of the Determinants of Labor Force Participation and Unemployment in South Africa's North-West Province." *Development Southern Africa* 18(3): 261-278.

Ntuli, M. 2007. "Determinants of South African Women's Labour Force Participation, 1995-2004." IZA Discussion Paper No. 3119. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1031715>.

Shapiro, D. and B.O. Tambashe. 1997. "Education, Employment, and Fertility in Kinshasa and

Prospects for Changes in Reproductive Behavior." *Population Research and Policy Review* 16(3): 259-287.

Siphambe, H. 2000. "Education and the Labour Market in Botswana." *Development Southern Africa* 17(1): 105-116.

Standing, G. 1983. "Women's Work Activity and Fertility." Pp. 517-546 in Bulatao, R.A. and R.D. Lee (eds.). *Determinants of fertility in developing countries*. New York: Academic Press.

Stromquist N. P. 1990. "Women and Illiteracy: The Interplay of Gender, Subordination and Poverty." *Comparative Edu-*

cation Review 34 (1): 95-111.

Thornton, A. 2001. "The Development Paradigm, Reading History Sideways, and Family Change." *Demography* 38: 449-465.

UNFPA. 2002. *State of World Population 2002. People, Poverty, and Possibilities*. United Nations Population Fund, New York, U.S.A. URL: [Http://www.unfpa.org](http://www.unfpa.org).

UNICEF 2003. *The State of the World's Children 2004. Girls, Education and Development*. United Nations Children's Fund (UNICEF). Disponible en ligne à l'adresse : www.unicef.org.

United Nations 2000. *United Nations Millennium Declaration* [en ligne]. Disponible à l'adresse <http://www.un.org/millenniumgoals>. Consulté en décembre 2010

United Nations. 2005. *The Millennium Development Goals Report*. Disponible en ligne à l'adresse : [//www.un.org/millenniumgoals](http://www.un.org/millenniumgoals). Consulté en décembre 2010.

Vijverberg, W.P.M. 1993. "Educational returns for Women and Men in Cote d'Ivoire." *The Journal of Human Resources* 28(4): 933-974.

World Bank. 2010. *World Development Indicators, CDROM*. Washington, DC: Banque mondiale.