

Genre, migration et insertion dans le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire : vers une double discrimination des femmes migrantes ?

Élise Fiédin COMOÉ

Université de Montréal, Département de Démographie

Pavillon Lionel-Groulx 3150, rue Jean-Brillant

Montréal (Québec) H3T 1N8

Introduction

Les inégalités sexuelles sur le marché du travail préoccupent depuis longtemps les chercheurs en sciences sociales, et font désormais partie des domaines prioritaires de recherche et d'intervention des organisations internationales et des politiques nationales d'emploi. Cet intérêt pour les discriminations envers les femmes sur le marché du travail est en partie lié au discours des féministes invitant d'une part à une prise de conscience de la place et de l'importance des femmes en tant qu'acteurs économiques, et d'autre part à reconnaître les conditions particulières dans lesquelles elles travaillent (Anker, 1998 ; Scott 1986 ; Randriamaro, 1999). Les discriminations peuvent prendre diverses formes dont les plus visibles sont les suivantes :

- ❖ Les femmes participent moins au marché du travail;
- ❖ Elles sont exclues de certaines activités pour des préjugés sur leur capacité intellectuelle ou leur performance physique ;
- ❖ Elles sont concentrées à la périphérie du marché du travail dans le secteur dit informel, offrant une faible rémunération et avec très peu de sécurité ;
- ❖ Elles sont concentrées dans un petit nombre d'emplois féminisés ;
- ❖ Elles ont une plus faible rémunération même à qualification égale avec les hommes (Jelin, 1988).

Au-delà des aptitudes et des qualifications personnelles nécessaires pour accéder au marché du travail, ces aspects du marché du travail sont malheureusement essentiellement fondés sur des préjugés issus des rapports de genre et de la division sexuelle du travail. De façon générale, Laburthe-Tolra et Warnier (1993) définissent la

division du travail comme une organisation dans laquelle les individus et les groupes se spécialisent dans certaines activités complémentaires les unes aux autres. Le sexe est l'un des critères de classification des activités pour la spécialisation des individus, elles sont par conséquent associées à des statuts et rôles masculins et féminins. Ainsi, la femme est responsable des activités de reproduction familiale pendant que l'homme est chargé de la satisfaction des besoins économiques de la famille. Au regard de cette « spécialisation » initiale, les hommes et les femmes ne peuvent avoir les mêmes rapports avec le marché du travail. D'un côté, l'insertion de la femme dans le marché du travail est le reflet de son rôle prescrit par la société, celui de se consacrer principalement à l'entretien de sa famille et aux activités domestiques. De l'autre le marché du travail est plus ouvert aux hommes, ils exercent les activités prestigieuses et de premiers plans.

Par conséquent, pour qu'elle traduise la réalité sociale, l'insertion dans le marché du travail devrait s'analyser en terme de rapports de genre. Origine principale des rapports de pouvoir, des rôles et statuts sociaux, le genre est présent à tous les niveaux de la vie sociale et économique ; il crée, perpétue et renforce les inégalités sexuelles (Agounke-Atchremi et al. 1999).

En plus de ces rapports discriminatoires entre les hommes et les femmes conformément aux relations de genre, dans la littérature nous trouvons aussi des études qui considèrent le statut migratoire comme un facteur d'insertion différentielle dans le marché du travail urbain. En d'autres termes, les chances d'insertion dans le marché du travail urbain varient selon qu'il s'agit d'un migrant ou d'un non migrant et généralement, les migrants seraient défavorisés. Des recherches menées dans les villes de Dakar et Bamako par des équipes¹ ont d'ailleurs posé cette hypothèse du marché du travail urbain défavorable aux migrants par rapport aux non migrants (Piché et al., 1995). Nous nous inscrivons dans cette logique de plus grande précarité économique des migrants en général par rapport aux non migrants dans les villes. En plus de la discrimination systématique envers les femmes sur le marché du travail, il en ressort une double discrimination des femmes migrantes. Telle est l'hypothèse fondamentale de cette

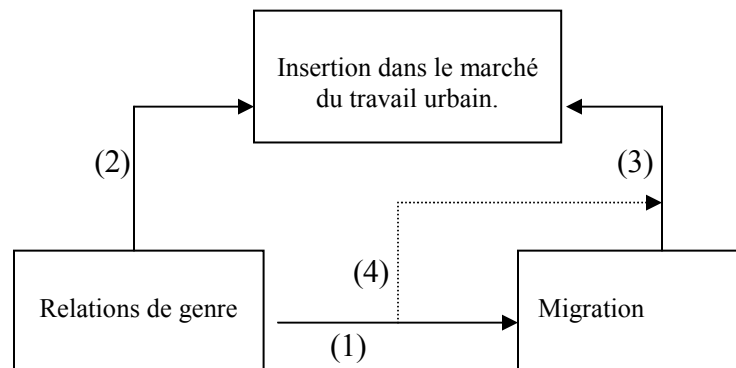
¹ L'équipe de l'IFAN (Institut Fondamental d'Afrique Noire), de l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar ainsi que l'équipe CERPOD et de l'Université de Montréal.

recherche qui utilise les données de l'Enquête Ivoirienne sur les Migrations et l'Urbanisation (EIMU).

1. Rapports de genre, migration et insertion dans le marché du travail

Dans cette recherche, nous utilisons trois concepts fondamentaux dont les liens sont représentés dans le schéma ci-après.

Figure 1 : Système de relations entre Genre, Migration et marché du travail urbain.



- ❖ La première relation (1) fait référence à l'influence du genre dans le processus migratoire, sélectivité migratoire selon le sexe, motif de migration et décision, niveau, tendances et déterminants de la migration.
- ❖ La deuxième relation (2) quant à elle représente l'intervention des rapports de genre dans le processus d'insertion dans le marché du travail. Les hommes et les femmes n'auraient pas les mêmes opportunités d'accéder au marché du travail ni les mêmes contraintes qui limiteraient leur performance. Cette relation est développée plus bas à travers les théories
- ❖ La troisième relation (3) matérialise les inégalités d'insertion dans le marché du travail urbain selon le statut migratoire. Selon qu'on est migrant ou natif de la ville, les chances d'insertion varieraient, les migrants seraient défavorisés par rapport aux non migrants

- ❖ enfin la quatrième relation (4) est une résultante de l’insertion différentielle dans le marché du travail selon le statut migratoire (relation 3) et de la problématique des rapports de genre. Cette combinaison représente l’hypothèse principale de cette recherche. L’objectif final est d’examiner la part de chacune de ces relations et surtout dans quelle mesure les femmes migrantes seraient doublement discriminées.

1.1 Inégalités sexuelles sur le marché du travail : les arguments en présence

Différentes approches et théories ont été développées pour expliquer les inégalités sexuelles sur le marché du travail. Certaines privilégient les facteurs personnels, d’autres par contre pensent que l’organisation et le fonctionnement interne du marché du travail sont les principaux facteurs de discrimination, enfin d’autres invitent à réfléchir sur le rôle des facteurs socio-culturels et les préjugés sexuels sur le comportement et la performance des hommes et des femmes sur le marché du travail. Nous présentons ici les idées forces de quelques unes des théories et approches développées à ces propos. Il s’agit respectivement de la théorie économique néoclassique du capital humain, de la théorie de la segmentation du marché du travail et enfin de la théorie du genre.

1.1.1 Discrimination ou différentiel de qualification : l’exemple du capital humain

Pour les théories économiques néo-classiques, le capital humain est la caractéristique fondamentale qui détermine l’accès au marché du travail, le type d’emploi ou la profession et enfin le niveau de rémunération. Subséquemment, si les femmes ont une situation globale (par rapport aux trois aspects sus cités) sur le marché du travail inférieur à celle des hommes, c’est tout simplement parce que leur niveau de capital humain est faible (Anker, 1998). Précisons par ailleurs que dans cette approche, le capital humain est assimilé principalement à l’instruction, à la formation et à l’expérience professionnelle.

Nonobstant la pertinence du capital humain, l’explication de la discrimination envers les femmes ne peut se limiter à ce seul argument. Il faut avant tout prendre en compte les conditions dans lesquelles les hommes et les femmes acquièrent leur capital

humain. Depuis toujours, les filles ont été sous-scolarisées (Lange et Pilon, 2000) dans le but de les orienter d'abord vers leurs rôles sociaux (Henshall, 1991). Ces inégalités sont donc au-delà des capacités individuelles telles que le stipule la théorie du capital humain. Le comportement des femmes sur le marché du travail devrait donc s'analyser en intégrant d'autres facteurs qui dans certains cas, seraient même plus importants que le capital humain et les qualifications personnelles. Le statut matrimonial, les responsabilités familiales (notamment la présence d'enfants à bas âge), l'attitude traditionnelle de la société et des parents à l'égard de la femme, les préjugés sur le rôle et la place de la femme sur le marché de l'emploi sont d'autres facteurs pertinents qui déterminent les préférences et les choix professionnels (House, 1986 ; Anker et Hein 1986 ; Obbo 1991). En somme, le faible capital humain des femmes n'est pas le fait d'inintelligence ou de faibles capacités à apprendre, elle découle du processus de socialisation qui oriente les hommes et les femmes dans des rôles préétablis.

1.1.2 Le dualisme sectoriel, le sexe variable de segmentation

Il s'agit ici d'une segmentation du marché du travail selon des barrières institutionnelles et, dans chaque segment les principes du capital humain s'appliquent. On distingue à cet effet, les emplois formels des emplois informels (Anker, 1998). Les emplois du secteur formel offrent une bonne rémunération, la sécurité, des opportunités de promotion et de meilleures conditions de travail. En outre, ceux du secteur informel présentent de faibles rémunérations, peu de chance de promotion, pas de sécurité et de mauvaises conditions de travail, en un mot précaires. La contribution de cette approche à l'analyse des discriminations sexuelles sur le marché du travail se situe dans la distinction qu'elle fait entre emplois « féminins » (statiques et subalternes) et emplois « masculins » (progressifs et d'avancement). Cette structure des emplois a conduit certains auteurs (Scott, 1986) à proposer le sexe comme un facteur de segmentation du marché du travail.

Le faible niveau d'instruction des femmes est certes un facteur qui limite leur accès aux emplois d'avancement, mais elles font aussi objet de discrimination de la part des employeurs lors du recrutement (Henshal, 1991 ; Nations Unies 1995). Cette réalité est d'ailleurs très bien illustrée par Anker et Hein (1986) en référence à des études

réalisées auprès d'employeurs au Ghana. A Accra, la capitale, les employeurs tenaient pour professions appropriées aux femmes : la cuisine, les soins infirmiers, la dactylographie et certains travaux manufacturiers légers, toutes professions qui demandent relativement peu de qualifications. En d'autres termes, il n'y a pas que les règles du marché du travail qui discriminent les femmes, les employeurs véhiculent les préjugés sexuels intériorisés dans la société et perpétuent ainsi les relations inégalitaires entre les hommes et les femmes.

En somme, les théories de la segmentation du marché du travail éclairent certes assez bien des facettes des inégalités sexuelles, mais elles n'expliquent pas les raisons pour lesquelles le sexe constitue une dimension si constante dans la segmentation du marché de l'emploi.

1.1.3 Les théories du genre, la prééminence des rôles sexuels

Les théories du genre stipulent que les discriminations que subissent les femmes sur le marché du travail découlent directement des rôles sexuels assignés pendant le processus de socialisation et perpétué par des pratiques familiales et sociales. Selon cette approche, la situation des femmes sur le marché du travail est le prolongement de leurs attributions sociales et familiales. La spécialisation des femmes dans la reproduction sociale est une donnée constante dans de nombreuses sociétés, même dans celles où la participation de la femme au marché du travail est importante (Lindsay, 1980 ; Henshall, 1991). Lors de leur insertion dans le marché du travail, les femmes doivent affronter des stéréotypes sexuels. Anker (1998) les regroupe en stéréotypes positifs, c'est-à-dire ceux qui favorisent l'accès des femmes à certains emplois. On retrouve dans ce groupe des éléments comme la présentation physique, la plus grande dextérité manuelle et l'honnêteté. Le deuxième groupe de stéréotypes considérés comme négatifs ont pour effet d'exclure les femmes de certains domaines d'activités. Les caractéristiques comme l'absence de force physique des femmes, leur faible capacité à pratiquer la science et les mathématiques, leur incapacité à faire face aux dangers et enfin leur plus grande disponibilité à exercer les travaux monotones aussi à accepter de faibles salaires et leur

intérêt pour les travaux domestiques quelques uns de stéréotypes les plus souvent mentionnés.

En privilégiant les constructions socio-culturelles autour du sexe, les théories du genre permettent de mieux comprendre les arguments évoqués par les deux approches théoriques précédentes. D'abord, on comprend mieux pourquoi les femmes ont un capital humain plus faible que les hommes, ensuite pourquoi elles disposent de peu d'expérience professionnelle et enfin pourquoi elles sont regroupées dans des secteurs d'activité précaires. En un mot, l'approche genre s'impose pour mieux cerner la réalité du travail féminin. Elle nous force notamment à réfléchir sur les profondes racines sociales des inégalités sexuelles sur le marché du travail.

1.2 Migration et emploi, ou la double discrimination des femmes migrantes

Nous venons de montrer que peu importe le niveau ou le facteur d'analyse, le sexe est une caractéristique qui influence constamment l'insertion dans le marché du travail, les femmes sont discriminées en faveur des hommes. En plus de cette discrimination fondamentale, la littérature sur l'insertion différentielle selon le statut migratoire soulève une préoccupation fondamentale face aux femmes migrantes. De façon générale, la littérature postule un faible potentiel d'insertion des migrants par rapport aux populations urbaines non migrantes. Cette hypothèse conçoit que l'exode des migrants participe à la création d'un chômage urbain massif. Et au sein de cette population de migrants, le système de discrimination traditionnel basé sur le sexe s'applique, les femmes éprouvent plus de difficultés d'insertion que les hommes (Piché et al, 1995). En effet, comme développée dans la section précédente, la division sexuelle du travail est un fait, elles confèrent aux femmes la responsabilité de la reproduction sociale pendant que les hommes travaillent à l'extérieur. Ainsi, elles ont moins d'opportunités de participer au marché du travail et quand elles le font sont concentrées dans des emplois précaires. De plus, quand elles migrent, elles seraient défavorisées par rapport aux non migrantes des villes qui auraient entre autres le bénéfice d'un plus grand capital humain et la faveur des réseaux d'information. La conjugaison de ces deux facteurs négatifs pour l'insertion des

femmes migrantes dans le marché du travail urbain représente ce que nous appelons la double discrimination.

Les résultats des recherches sur l'insertion urbaine menées à Bamako au Mali et à Dakar au Sénégal révèlent que pour les femmes, le statut migratoire joue très peu dans l'insertion économique en ville, la division sexuelle du travail serait le facteur le plus important (Piché et al. 1995). Autrement dit, il n'existerait aucune différence significative pour l'insertion dans le marché du travail urbain entre les femmes migrantes et les non migrantes. Dans le même ordre d'idées, à partir de sa recherche sur l'activité économique des migrants dans les régions Centre-Ouest de la Côte d'Ivoire, Dureau (1987) souligne une quasi-invariabilité des comportements économiques entre femmes migrantes et non migrantes. Elle note un niveau élevé d'inactivité dans les deux groupes de femmes.

Même quand les femmes africaines font une migration internationale, elles seraient portées à reproduire les mêmes comportements de leur lieu d'origine. Dans le cas du Maroc par exemple, Ramirez (1999) rappelle très bien que dans la conception populaire de la société marocaine, travailler à l'extérieur signifie pour une femme la perte de ses valeurs et la négligence de son rôle de mère. L'auteur explique la préférence des femmes marocaines immigrées en Espagne pour le travail à domicile, qui en principe ne suppose pas l'abandon de son foyer et de ses responsabilités sociales par le désir d'échapper à ces préjugés négatifs.

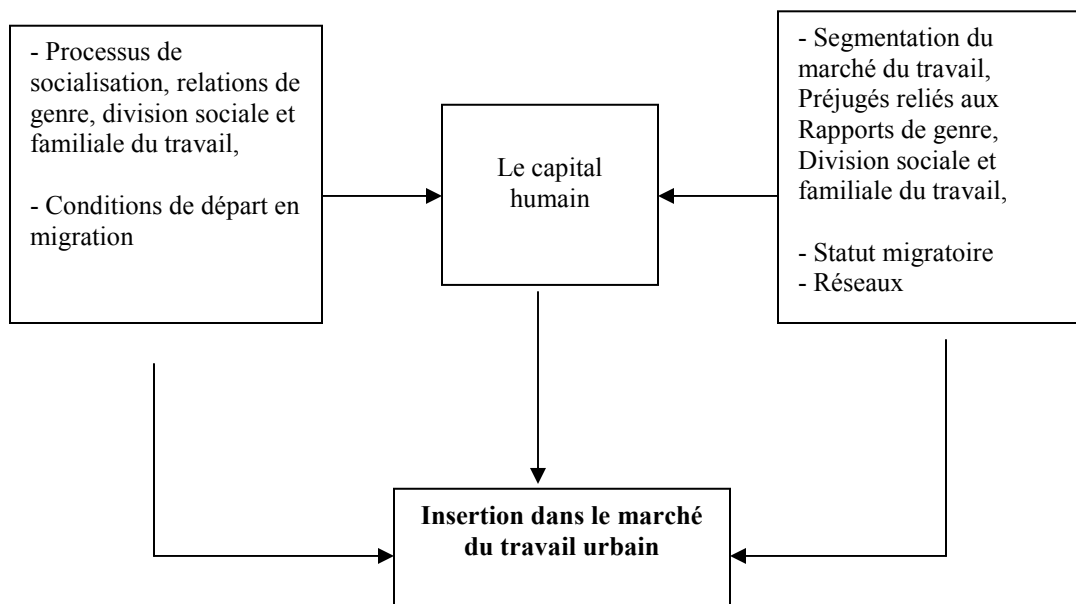
Cependant, si les femmes n'améliorent pas leur situation économique en migrant comment expliquer l'augmentation des migrations féminines pour des motifs économiques Afrique ? En effet, des études révèlent que la recherche d'un emploi est aujourd'hui un motif très souvent cité par les femmes migrantes (Findley, 1989), et d'autres montrent que les femmes migrantes réussissent à améliorer leur situation économique et socio-culturelle après la migration (Tienda et Booth 1988 ; Mercado et Mendez, 1993 ; Moch, 1993). Dans les faits, en exerçant une activité en ville, ces femmes participent aux dépenses du ménage, renvoient de l'argent à la famille et fournissent aussi de l'aide aux nouveaux migrants urbains. De tels changements assurent généralement une certaine indépendance à la femme dans son ménage et rehaussent son statut dans sa société d'origine (Morokvasic, 1984 ; Hugo, 1993 ; Rodenburg, 1993). Cependant, la nature du travail

exercé par les femmes migrantes peut renforcer leurs rôles traditionnels vis-à-vis de la famille. Par exemple, une femme migrante qui travaille en tant que domestique va acquérir un pouvoir économique appréciable, mais ne parviendra pas à rehausser son statut vis-à-vis de sa famille, parce que ce travail est un prolongement de son rôle traditionnel de femme (Etienne, 1987 ; Kempeeners, et Labelle 1987 ; Ramirez, 1999). Ces études ne font cependant pas référence aux femmes non migrantes de la ville ; elles ne permettent pas de savoir si les femmes natives de la ville ont ces mêmes schémas d'insertion ;

En somme, la littérature est formelle, les hommes et les femmes ne se présentent pas sur le marché du travail, et ne s'y maintiennent pas dans les mêmes conditions, les migrants et les non migrants ont des profils spécifiques d'insertion dans le marché du travail urbain. Notre hypothèse de double discrimination des femmes migrantes sur le marché du travail urbain découle de cette littérature. D'abord, nous pensons que l'insertion des femmes sur le marché du travail urbain s'inscrit dans le prolongement de leurs rôles familiaux et sociaux et non le reflet de leur capital humain généralement retenu comme le principal facteur d'insertion économique. Ensuite, nous posons qu'avec le statut de migrantes, les femmes éprouvent plus de difficultés que les non migrantes pour s'insérer.

Le schéma conceptuel représenté par la figure 2 ci-dessous résume les principales idées qui fondent notre problématique et nos hypothèses. Il montre clairement que l'insertion dans le marché du travail est directement associée aux relations de genre (qui agit en amont et en aval du processus migratoire) ainsi qu'au statut migratoire. Ce schéma situe aussi le capital humain au centre de toutes les stratégies d'insertion dans le marché du travail.

Figure 2 : Cadre conceptuel de l'insertion dans le marché du travail urbain



En amont de ce système de relations, on retrouve la socialisation, c'est-à-dire le processus par lequel la société inculque à ses membres des rôles et des statuts spécifiques à chaque sexe. C'est pendant ce processus de formation socio-culturelle que naissent et s'enseignent les relations de genre ainsi que la division sexuelle du travail. L'insertion dans le marché du travail urbain découle par conséquent directement de cette capacité personnelle forgée par la société et renforcée par la famille. De même, les conditions dans lesquelles s'effectue le départ influencent aussi l'insertion à la destination, le type de migration est entre autres un élément important lors de l'insertion économique.

Ensuite en aval, c'est à dire après la migration, la segmentation institutionnelle du marché du travail, les préjugés sexuels véhiculés sur le marché du travail, les réseaux, les responsabilités et rôles familiaux ainsi que le statut migratoire constituent des facteurs déterminants de l'insertion dans le marché du travail. Plus spécifiquement, le genre qui est sous-jacent aux autres facteurs. Il assigne aux femmes les responsabilités de la reproduction sociale, se manifeste par des préjugés sexuels souvent négatifs pour les femmes sur le marché du travail. Au-delà de cette omniprésence du genre, les femmes migrantes se retrouvent dans un environnement qui ne leur est pas familier et donc ne

bénéficient pas du support d'un réseau capable de les aider dans leur insertion économique.

Dans le prolongement de ce cadre théorique et de notre hypothèse générale qui pose une double discrimination des femmes migrantes sur le marché du travail urbain, nous formulons les deux hypothèses spécifiques suivantes :

1. Nous posons d'un côté que les femmes en général (migrantes et non migrantes) sont systématiquement défavorisées sur le marché du travail urbain ; elles sont moins occupées que les hommes ; celles qui travaillent ont un profil professionnel fortement dépendant des rôles sexuels traditionnels. C'est à dire regroupées dans des activités précaires, non qualifiées avec les statuts les moins prestigieux ;
2. Et de l'autre que les femmes migrantes particulièrement rencontrent plus de difficultés pour s'insérer dans le marché du travail urbain que les femmes non migrantes natives de la ville;

2 Source de données et méthodologie

Nous utilisons pour cette recherche les données de l'Enquête Ivoirienne sur les Migrations et l'Urbanisation (EIMU) de 1993. Cette enquête a été réalisée dans le cadre général du Réseau des Enquêtes sur les Migrations et l'Urbanisation en Afrique de l'Ouest (REMUAO) regroupant huit pays : le Burkina faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Nigeria et le Sénégal. Contrairement aux données incomplètes sur les migrations fournies par les recensements et des enquêtes démographiques, l'EIMU donne l'opportunité d'étudier aussi bien les migrants que les non migrants et par la même occasion de comparer leurs conditions d'insertion dans le marché du travail. Cette enquête a eu recours à un ensemble de huit questionnaires pour collecter les données parmi lesquels nous utilisons les questionnaires approfondis migrants et non migrants. Le questionnaire approfondi migrants s'adresse aux personnes de 15 ans et plus qui ont migré dans les cinq dernières années ayant précédé l'enquête,

pendant que le questionnaire approfondi non migrant porte sur les personnes de 15 ans et plus, mais qui n'ont jamais quitté leur lieu de naissance.

2.1 Variables et méthodes d'analyse

La variable que nous expliquons dans ce travail est *l'insertion dans le marché du travail urbain*. Il n'existe à ce jour pas encore une mesure standard et consensuelle de cette variable conceptuelle. Certains chercheurs l'appréhendent comme un processus dynamique qui évolue dans le temps, d'autres la conçoivent comme une étape bien précise dans le cycle de vie des personnes. Cette dernière définition du concept d'insertion est celle que nous retenons dans ce travail. Ainsi pour les analyses, nous parlons exclusivement de l'insertion dans le marché du travail urbain au moment de l'enquête. Et cette insertion est mesurée par trois variables opérationnelles : *l'accès au marché du travail, le type d'emploi exercé et le statut dans l'emploi occupé*.

La variable *accès au marché du travail*, mesure la présence effective des migrants et des non migrants sur le marché du travail au moment de l'enquête. À cet effet, nous distinguons les occupés, les chômeurs, les femmes au foyer des étudiants. Ensuite, à partir de la classification des emplois mis sur pieds par l'Organisation Internationale du Travail (1991), nous identifions trois *types d'emploi* : les emplois qualifiés, les emplois de service ou de vente, les emplois d'ouvriers et enfin les emplois non qualifiés. Enfin, pour le *statut dans l'emploi*, nous distinguons trois groupes : les travailleurs indépendants et employeurs d'un côté, les salariés de l'autre et enfin les aides familiaux et les apprentis.

Comme démontré dans le cadre théorique plus haut, les deux principales variables indépendantes sont *le sexe et le statut migratoire*. La variable sexe est l'indicateur utilisé pour mesurer directement les relations de genre, les différences sexuelles sont interprétées comme la manifestation des rôles et statuts assignés par les rapports de genre. Le statut migratoire pour sa part est utilisé pour vérifier la problématique de l'insertion différentielle entre migrants et non migrants. Par ailleurs, nous incluons aussi dans les

analyses une variable qui distingue les migrants internes des migrants internationaux. Tout comme la problématique sur l'insertion différentielle selon le statut migratoire, nous pensons que les migrants ont une insertion spécifique selon qu'ils migrent dans le même pays ou qu'ils traversent une frontière nationale.

Par ailleurs l'espace urbain² sur lequel porte cette recherche été subdivisé en deux grands ensembles. D'abord la ville d'Abidjan dont l'importance économique, démographique et politique dans le système urbain national confère un statut particulier. Ensuite, la deuxième catégorie est composée des autres villes moins favorisées dans les programmes d'investissement depuis les indépendances.

Le capital humain pour sa part est principalement mesuré par le niveau d'instruction, mais l'expérience professionnelle avant la migration est aussi considérée comme un aspect important de ce capital. Nous pensons que les personnes instruites ou qui ont déjà une expérience professionnelle devraient avoir moins de difficultés d'insertion. Les autres variables indépendantes sont démographiques, il s'agit de l'âge, du statut matrimonial (rôle familial) et des naissances dans les 12 mois ayant précédé l'enquête. Pour l'âge, on considère que les jeunes (moins de 20 ans et ceux âgés de 20 à 39 ans) auront moins de difficultés que les plus âgés qu'ils soient migrants ou non. Au niveau du statut matrimonial (marié non marié) et la présence d'enfants à bas âge seront utilisés comme des variables mesurant les rôles et les responsabilités familiales. À ce propos, nous considérons que les femmes mariées et/ou avec des enfants à bas âge auront plus de difficultés sur le marché du travail.

2.2 Méthodes d'analyse

Les trois variables dépendantes étant qualitatives, nous utilisons des régressions logistiques. Mais avant cette étape nous faisons tout d'abord une analyse descriptive bivariée entre les variables dépendantes variables indépendantes. Nous insistons

² La ville a été défini dans l'EIMU comme toute agglomération de plus de 10.000 habitants ainsi que les localités ayant entre 4.000 et 10.000 habitants mais dont la population comprend au moins 50% d chefs de ménages ayant une activité non agricole.

particulièrement sur les deux principales variables indépendantes qui sont le sexe et le statut migratoire.

Pour les régressions, les variables dépendantes sont toutes trois réduites à des variables qualitatives dichotomiques. Par conséquent, nous utilisons la régression qui estime les risques ou la probabilité de survenance d'un événement. La variable prend la modalité 1 quand l'événement est réalisé et 0 si non. Ainsi pour la première régression logistique, nous estimons les chances de se trouver sur le marché du au moment de l'enquête. Ensuite pour le type d'emploi, nous analysons la probabilité d'exercer un emploi qualifié ou non. Enfin, le même principe s'applique pour le statut dans l'emploi, où nous recherchons la probabilité de travailler comme un salarié ou non. Pour ce faire, nous élaborons trois modèles explicatifs par variable dépendante. Un premier modèle est consacré à chacune des principales variables indépendantes pour saisir l'effet brut. Ensuite dans un deuxième modèle, nous contrôlons l'effet de ces deux variables par le capital humain. Enfin, le troisième et dernier modèle intègre toutes les variables indépendantes et permet de saisir l'effet net de nos deux principales variables indépendantes. Et notons que ces trois modèles sont présentés par sexe et pour l'ensemble de la population étudiée.

3 Résultats

3.1 L'accès au marché du travail : la migration est-elle réellement un atout pour tous ?

Le tableau 3.1 ci-dessous révèle clairement que les migrants sont dans l'ensemble plus présent sur le marché du travail urbain que les non migrants, on note exactement 59% de migrants occupés contre 48% de non migrants. Bien évidemment, le niveau de chômage est légèrement plus élevé au sein de la population non migrante, 15% des non migrants sont en effet au chômage ou en quête d'un premier emploi par rapport à 12% chez les migrants. Cependant avant de tirer toute conclusion sur ces différences globales selon le statut migratoire, il faut signaler deux biais qui peuvent intervenir dans ce type d'analyse. D'abord, il est probable que les migrants ne viennent en ville que quand ils

sont certains de trouver du travail, ensuite on peut penser qu'après quelques échecs, ils retournent au lieu d'origine (Piché et al, 1995). Ceux-ci n'apparaissent pas dans les analyses alors que pour les non migrants, qu'ils s'intègrent dans le marché du travail ou non, ils demeurent toujours en ville.

Tableau 1 : Niveau de participation au marché du travail selon le statut migratoire et le sexe

PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN	STATUT MIGRATOIRE ET SEXE					
	MIGRANTS (%)			NON MIGRANTS (%)		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Occupé	71	47	59	51	45	48
Chômeur/en quête d'emploi	19	4	12	24	6	15
Femme au foyer	---	40	20	---	36	18
Étudiant	10	9	9	25	13	19
Total	100	100	100	100	100	100

Au niveau des différences sexuelles, on note d'importants écarts entre les hommes et les femmes au sein de chaque statut. Les hommes sont toujours plus occupés que les femmes, et ils présentent aussi un niveau de chômage plus important que les femmes. D'une part dans la population migrante, 71% des hommes sont occupés contre moins de la moitié chez les femmes (47%). De l'autre chez les non migrants, seulement 51% des hommes sont occupés contre 45% de femmes. Il faut noter aussi que dans les deux groupes, la proportion de femmes au foyer reste importante.

Quand on s'intéresse à la combinaison des inégalités sexuelles et des difficultés d'insertion selon le statut migratoire, il apparaît que les hommes non migrants sont moins souvent occupés que les hommes migrants. Seulement 51% des hommes non migrants sont occupés contre 71% chez les hommes migrants. Ils sont aussi plus souvent au chômage (19% contre 24% chez les migrants). Du côté des femmes, par contre, il n'apparaît aucun écart important entre les migrantes et les non migrantes. Les proportions respectives d'occupation (47% pour les migrantes et 45% pour les non migrantes) de chômage (4% chez les migrantes contre 6% chez les non migrantes) et de femme au foyer

(40% chez les migrantes et 36% pour les non migrantes) sont en effet très proches les unes des autres.

En somme, si on peut dire que la migration est un atout pour le travail chez les hommes, les femmes migrantes ne se démarquent pas clairement des non migrantes. En d'autres termes, d'une part, les hommes ne viennent pas en ville pour grossir la population de chômeurs. C'est d'ailleurs la même conclusion qui ressort des analyses de Piché et Gingras 1998) pour les villes de Bamako et Dakar. Pour ce qui concerne les femmes, le fait de migrer semble changer très peu de choses dans leurs rapports avec le marché du travail, les migrantes et les non migrantes présentent les mêmes profils sur le marché du travail. D'autre part, peu importe leur statut migratoire, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail par rapport aux hommes.

3.2 Le type d'emploi exercé, un prolongement des rôles sexuels ?

Au-delà du type d'emploi, notre objectif à ce niveau est d'établir le lien qui existe entre cette caractéristique et les relations de genre d'un côté et avec le statut migratoire. Il s'agit plus précisément d'examiner dans quelle mesure le type d'emploi représente un prolongement des rôles sexuels ou encore dans s'il existe une concentration dans certains emplois selon qu'on soit migrant ou non.

Tableau 2 : Type d'emploi exercé selon le statut migratoire et le sexe

TYPE D'EMPLOI	STATUT MIGRATOIRE ET SEXE					
	MIGRANTS (%)			NON MIGRANTS (%)		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Qualifié	26	9	20	21	8	16
Service/vente	21	65	37	7	69	35
Ouvrier	44	16	34	59	14	38
Non qualifié	9	10	9	13	9	11
Total	100	100	100	100	100	100

Pour ce qui concerne le statut migratoire d'abord, les résultats présentés dans le tableau 3.2 ci-dessus, laissent voir que les migrants et les non migrants se répartissent dans des proportions semblables sur l'ensemble des emplois identifiés. Les emplois

qualifiés sont peu fréquents autant chez les migrants (20%) que chez les non migrants (16%).

Cependant il apparaît d'importantes différences selon le sexe. En effet peu importe leur statut migratoire, les femmes sont concentrées dans les emplois de vente et de service (65% pour les migrantes et 69% pour les non migrantes). Pendant que les hommes migrants et non sont de leur côté principalement ouvrier, 44% chez les migrants et 59% chez les non migrants. Par ailleurs, il ressort que les femmes de tous des deux statuts migratoires sont très peu représentées dans les emplois qualifiés. Ainsi, moins de 10% des femmes de chacun de ces deux statuts sont occupées dans un emploi qualifié, pendant que côté, 26% des hommes migrants et 21% des non migrants sont des travailleurs qualifiés.

En somme, le type d'emploi exercé semble plus relever du sexe que du statut migratoire. Les femmes s'occupent dans des emplois de commerce et de service qui représentent généralement un prolongement de leurs rôles domestiques. Généralement, ces emplois demandent très peu de qualifications et des aptitudes dites féminines (présentation physique, la faible capacité à protester). Les hommes pour leur part se retrouvent plus dans des emplois d'ouvriers qui sont souvent manuels et donc nécessitant une force physique important. De même que les femmes sont favorisées dans certains emplois pour leur apparence physique, les hommes aussi sont favorisés dans les emplois physiques. Cette répartition rejoint celle établit par Anker (1998) dans laquelle il identifie des préjugés sexuels positifs et négatifs à l'emploi des hommes et des femmes.

3.3 Le statut dans l'emploi occupé, un indicateur des rapports sociaux ?

Tout comme les deux premières variables, nous nous estimons qu'il existe un lien entre le statut dans l'emploi et le genre d'un côté et le statut migratoire de l'autre. Le tableau 3.3 montre que autant pour les migrants que les non migrants, le statut d'emploi le plus fréquent est celui d'indépendant ou d'employeur, 46% des migrants et 39% des non migrants se réclament de ce statut. Le deuxième statut le plus fréquent est celui de salarié, la même proportion pour les migrants et non migrants, c'est à dire 32%. Par

ailleurs, étant donné la précarité économique associée au statut d'aide familial (travailler sans rémunération et sans garantie d'embauche) les niveaux relativement élevés de ce statut pour les deux statuts est sans aucun doute un indicateur d'une situation économique difficile pour toute la population urbaine.

Tableau 3 : Statut dans l'emploi exercé selon le statut migratoire et le sexe.

STATUT DANS L'EMPLOI	STATUT MIGRATOIRE ET SEXE					
	MIGRANTS (%)			NON MIGRANTS (%)		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Indépendant/Employeur	37	61	46	25	55	39
Salarié	43	14	32	45	17	32
Aide familial/Apprenti	20	25	22	30	28	29
Total	100	100	100	100	100	100

En comparant les hommes et les femmes, on s'aperçoit que les différences existent uniquement à l'intérieur des groupes. En effet, les hommes migrants (43%) ou non migrants (45%) sont principalement des salariés pendant que les femmes migrantes (61%) ou non migrantes (55%) sont des indépendantes ou des employeurs. Seulement 14% de femmes migrantes et 17% de non migrantes se déclarent salariées. Étant donné la flexibilité du travail offerte par le statut d'indépendant, on peut penser que les femmes ont la possibilité d'assurer leurs charges familiales en même temps qu'un emploi. Ce qu'elles ne peuvent pas faire si elles travaillent en tant que salariées comme le font les hommes. Il s'agit généralement de petits commerces dans l'environnement immédiat de la résidence familiale, mais on y retrouve aussi des vendeurs ambulants ou des chefs d'entreprises familiales. En d'autres termes, pour les femmes, les rôles sexuels ont une incidence sur le statut d'emploi.

Les grandes tendances dégagées à partir de cette analyse exploratoire de l'insertion dans le marché du travail urbain montrent qu'il existe des différences dans l'insertion selon le sexe d'une part et selon le statut migratoire d'autre part. Cependant, les deux variables semblent agir selon des logiques spécifiques, les différences selon le statut migratoire ne sont pas présentes à tous les niveaux pendant que les inégalités

sexuelles sont permanentes peu importe l'indicateur retenu. Mais il est probable que ces tendances changent à partir d'une analyse explicative dans laquelle nous contrôlons l'effet du sexe et du statut migratoire. C'est ce que nous faisons dans la section suivante.

3.4 Insertion dans le marché du travail urbain : le rôle du genre et du statut migratoire

Nous présentons les résultats pour chacune des trois variables opérationnelles de l'insertion dans le marché du travail. Mais on peut déjà à ce niveau souligner que les résultats confirment les tendances observées dans l'analyse exploratoire, le sexe présente un effet significatif pour les trois variables pendant que l'effet du statut migratoire varie selon le cas.

D'abord pour la présence sur le marché du travail urbain au moment de l'enquête, les résultats sont présentés au tableau 4 ci-dessous. Les modèles pour l'ensemble des migrants et des non migrants montrent que le sexe et le statut migratoire ont des effets bruts et nets significatifs. Au niveau du sexe, on note un effet brut important estimé à 55% moins de chances pour les femmes de travailler par rapport aux hommes. Cette défaveur du marché du travail contre les femmes persiste (63% moins de chances) même en contrôlant son effet, et cela indique que les femmes sont réellement discriminées sur le marché du travail urbain. Par contre, l'effet brut observé pour le statut migratoire est totalement absorbé par d'autres variables indépendantes.

Tableau 4 : Résultats des modèles de régression logistique sur la participation au marché du travail urbain, (odds ratios)

Variables	Modèles								
	Modèles pour l'ensemble			Modèles Hommes			Modèles Femmes		
	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3
Sexe									
Homme	Réf	Réf	Réf						-
Femme	0,45***	0,37***	0,37***						-
Statut migratoire									
Migrant	1,55***	1,69***	1,33	2,33***	3,16***	2,14***	1,74	1,06	1,01
Non migrant	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Capital humain									
Sans niveau		Réf	Réf	-	Réf	Réf	-	Réf	Réf
Primaire		0,98	1,44***	-	1,12	2,32***	-	0,94	1,15
Secondaire et +		0,38***	0,57***	-	0,21***	0,53***	-	0,68***	0,74
Age									
Moins de 20 ans		-	0,40***	-	-	0***	-	-	0,42***
20-29 ans		-	Réf	-	-	Réf	-	-	Réf
30-39 ans		-	2,00***	-	-	4,60***	-	-	1,32
40 ans et plus		-	1,76***	-	-	1,06	-	-	1,76***
Rôle familial									
Célibataire		-	0,66***	-	-	0,27***	-	-	0,87
Marié		-	Réf	-	-	Réf	-	-	Réf
Villes									
Abidjan		-	0,91	-	-	1,78***	-	-	0,56***
Autres villes		-	Réf	-	-	Réf	-	-	Réf
Nationalité									
Ivoirienne		-	Réf	-	-	4,83***	-	-	Réf
Burkinabé		-	1,19	-	-	6,23***	-	-	0,32***
Malien			1,42*			4,66***			0,55***
Autres			1,68***						0,95
Enfants à bas âges									
Oui		-	-	-	-	-	-	-	0,91
Non		-	-	-	-	-	-	-	Réf

Significatif au seuil de : *=0,10 ; **=0,05 ; ***=0,01

Source : EIMU, 1993

Dans les modèles par sexe, on s'aperçoit que le statut migratoire n'a pas le même effet pour les hommes et les femmes, il est significatif chez les hommes et pas chez les femmes. Les femmes migrantes et non migrantes ont exactement les mêmes chances de travailler ou non, pendant que les hommes migrants sont favorisés par rapport aux non migrants, ils ont 2 fois plus de chances de travailler.

En plus de ces deux variables indépendantes principales, les résultats relatifs à d'autres variables indépendantes attirent notre attention. Il s'agit entre autres du milieu de résidence au moment de l'enquête. En effet, il ressort que les hommes vivant à Abidjan ont plus de chances de travailler que ceux qui résident dans les autres villes, pendant

qu'on observe un résultat contraire chez les femmes. Celles qui résident dans les autres villes sont plus favorisées que les femmes vivant à Abidjan. On peut aussi revenir sur le capital humain qui se révèle très important pour l'insertion des hommes et des femmes. Les chances d'insertion diminuent avec le niveau d'instruction. Les personnes sans aucune instruction ont de meilleures chances de travailler que les instruits. Par ailleurs, on note que c'est entre 30 et 39 ans que les chances d'insertion économique des hommes sont plus grandes, environ 5 fois que celles des jeunes de 20-29 ans. Par contre chez les femmes, les plus fortes chances sont associées à celles qui sont âgées de 40 ans et plus, elles ont environ 2 fois plus chances que celles de 20-29 ans. Enfin, il apparaît que les non nationaux hommes ont de 4 à 6 fois plus de chances de travailler que les Ivoiriens, mais on note plutôt que les femmes immigrantes présentent des résultats contraires. Elles ont moins de chances que les femmes ivoiriennes de travailler au moment de l'enquête.

Ensuite pour ce qui concerne le type d'emploi, c'est à dire le travail qualifié ou non, le statut migratoire et le sexe présentent des effets spécifiques. Le tableau 5 ci-dessous montre deux résultats très importants pour les modèles de l'ensemble. Premièrement, le fait d'être un homme ou une femme a un effet net défavorable pour les femmes. Elles ont 74% moins de chances que les hommes d'occuper un emploi qualifié. Deuxièmement, le statut migratoire n'agit pas significativement sur le type d'emploi, l'effet brut observé disparaît totalement avec l'introduction des autres variables indépendantes. Tout comme pour la participation au marché du travail, l'effet du sexe est plus solide que celui du statut migratoire.

Tableau 5 : Résultats des modèles de régression logistique sur le type d'emploi, (ods ratios)

Variables	Modèles								
	Modèle ensemble			Modèles Hommes			Modèles Femmes		
	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3
Sexe									
Homme	Réf	Réf	Réf						
Femme	0,28***	0,28***	0,26***						
Statut migratoire									
Migrant	1,34***	0,91	0,31	1,28	0,99	0,95	1,09	0,81	0,80
Non migrant	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Capital humain									
Sans niveau Primaire		Réf	Réf		Réf	Réf		Réf	Réf
Secondaire et +		0,95***	2,50***		1,92***	2,21***		5,15	9,75
		10,93***	12,71***		7,06***	7,22***		22,57***	39,21***
Age									
Moins de 20 ans			0,12***			0,13***			-
20-29 ans			Réf			Réf			Réf
30-39 ans			1,30			1,07			3,31**
40 ans et plus			2,00***			1,81***			3,33**
Rôle familial									
Célibataire			0,65**			0,76			0,26**
Marié			Réf			Réf			Réf
Villes									
Abidjan			0,10			0,78			0,51
Autres villes			Réf			Réf			Réf
Nationalité									
Ivoirienne			Réf			Réf			Réf
Burkinabé			0,67			0,58**			-
Malien			1,06			0,87			0,28
Autres			0,44***			0,35***			0,68
Enfants à bas âges									
Oui									0,71
Non									Réf

Significatif au seuil de : *=0,10 ; **=0,05 ; ***=0,01

Source : EIMU, 1993

Dans les modèles par sexe, il n'apparaît aucun effet significatif du statut migratoire. Ainsi, les migrants et non migrants des deux sexes sont soumis au même risque d'occuper un emploi qualifié ou non. Cependant, la majorité des autres variables indépendantes jouent un rôle déterminant sur cette variable. Pour le capital humain par exemple, on note une importante augmentation des chances d'exercer un emploi qualifié avec le niveau d'instruction. Et cela est valable pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, plus l'âge augmente, plus les chances d'occuper un emploi qualifié augmentent pour les hommes et les femmes. De façon spécifique, on peut voir que les femmes âgées de plus de 30 ans ont environ trois (3) fois plus de chances que celles dont l'âge est compris entre 20 et 29 ans d'exercer un emploi qualifié. Chez les hommes, les chances

par rapport aux mêmes groupes de références sont évaluées à 1,81 fois plus. Enfin, les non nationaux surtout hommes ont de faibles chances d'occuper des emplois qualifiés par rapport aux nationaux ivoiriens.

Enfin au niveau du statut dans l'emploi c'est à dire salarié ou non salarié, la même tendance se maintient, l'effet du sexe est beaucoup plus significatif que celui du statut migratoire. Dans les trois modèles d'ensemble, il ressort clairement que les femmes ont nettement moins de chances (81% moins) que les hommes d'occuper un emploi salarié. Par contre, le statut migratoire ne présente pas d'effet brut significatif. Cependant quand on intègre le capital humain, cette variable devient significative et là les migrants ont plus de chances que les non migrants de travailler comme salariés. Cet effet disparaît portant à l'introduction des autres variables indépendantes.

Tableau 6 : Résultats des modèles de régression logistique sur le statut dans l'emploi, (odds ratios)

Variables	Modèles								
	Modèles pour l'ensemble			Modèles Hommes			Modèles Femmes		
	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3	Effets bruts	2	3
Sexe									
Homme	Réf	Réf	Réf						
Femme	0,22***	0,21***	0,19***						
Statut migratoire									
Migrant	0,98	1,67***	0,79	0,91	0,73**	0,86	0,75	0,59*	0,78
Non migrant	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
Capital humain									
Sans niveau Primaire		Réf	Réf		Réf	Réf		Réf	Réf
Secondaire et +		1,58***	1,52***		1,62***	1,75**		1,52	1,05
		7,06***	7,04***		5,47***	*		13,55**	20,06
						5,55**		*	
						*			
Age									
Moins de 20 ans			0,61*			0,14**			6,57***
20-29 ans			Réf			*			Réf
30-39 ans			1,22			Réf			3,38***
40 ans et plus			1,25			0,86			1,87
						1,00			
Rôle familial									
Célibataire			1,17			0,87			2,81***
Marié			Réf			Réf			Réf
Villes									
Abidjan			0,43***			0,47**			0,41***
Autres villes			Réf			*			Réf
						Réf			
Nationalité									
Ivoirienne			Réf			Réf			Réf
Burkinabé			2,27***			2,41**			1,09
Malien			0,38***			*			0,54
Autres			0,37***			0,31**			0,72
						*			
						0,29**			
						*			
Enfants à bas âges									
Oui									1,06
Non									Réf

Significatif au seuil de : *=0,10 ; **=0,05 ; ***=0,01

Source : EIMU, 1993

Dans les modèles par sexe, l'effet du statut migratoire se limite seulement aux modèles partiels dans lesquels on intègre uniquement le capital humain. Et à ce niveau les hommes migrants et les femmes migrantes ont moins de chances que les hommes non migrants et les femmes non migrantes de travailler comme salariés. Comme dans le modèle global, cet effet est absorbé par les autres variables dans les modèles complets.

Par ailleurs, il apparaît que les femmes célibataires (modèle 3 femmes) ont de très grandes chances d'occuper un emploi salarié pendant que ce statut matrimonial n'a aucune incidence sur le statut d'emploi des hommes (modèle 3 hommes). Ce résultat confirme bien que le statut matrimonial est associé à des rôles familiaux comme nous le présentions dans la méthodologie. Concernant les deux catégories de villes, on peut noter que les chances d'occuper un emploi salarié sont très faibles à Abidjan par rapport aux autres villes. Les hommes et les femmes enquêtés à Abidjan ont respectivement 53% et 59% moins de chances d'occuper un statut de salarié par rapport aux hommes et aux femmes vivant dans les autres villes. Enfin au niveau de la distinction entre immigrants non nationaux et nationaux ivoiriens, les immigrants burkinabés se distinguent des autres groupes. Ils sont en effet les seuls dont les chances d'occuper un emploi salarié sont plus grandes que celles des nationaux.

4 Discussion des résultats et conclusion

L'objet de cette recherche était d'examiner l'éventuelle double discrimination envers les femmes migrantes au moment de l'insertion dans le marché du travail urbain en Côte d'Ivoire. Les résultats montrent que le sexe et le statut migratoire sont bien des caractéristiques importantes pour l'insertion, toutefois la double discrimination est moins visible.

Les différences sexuelles sont manifestes pour chacune des trois variables analysées : la présence sur le marché du travail, le type d'emploi et le statut dans l'emploi. De façon invariable, les femmes sont toujours défavorisées par rapport aux hommes. Par contre, l'effet du statut migratoire paraît moins dominant. Les effets bruts sont absorbés par d'autres variables indépendantes qui se révèlent significatives. Il n'est donc pas possible au regard de cette analyse d'affirmer que le statut migratoire influence systématiquement l'insertion dans le marché du travail urbain. Dans le même sens, les résultats montrent que le statut migratoire intervient très peu dans l'insertion économique des femmes migrantes et non migrantes. Il n'apparaît en effet aucune différence significative entre les migrantes et les non migrantes ni pour la présence sur le marché du

travail, ni pour l'exercice d'un emploi qualifié ou non. C'est seulement au niveau du statut dans l'emploi qu'apparaissent de légères chances en défaveur des migrantes pour travailler comme salariées au détriment des migrantes. Toutefois, cette légère n'apparaît que dans le modèle partiel, c'est à dire celui avec le statut migratoire et le capital humain, et il disparaît totalement quand on prend en compte les autres caractéristiques. Ce résultat révèle que au-delà du capital humain, les réseaux familiaux, sociaux et religieux, mais aussi et surtout les responsabilités familiales sont des caractéristiques à considérer dans l'explication du statut d'emploi d'une femme migrante ou non. Nous avons approché ces responsabilités familiales à partir du statut matrimonial et de la présence d'enfants à bas âges. Et nous remarquons que les femmes célibataires ont nettement plus de chances que les mariées d'exercer un emploi salarié. On peut donc dire que le mariage engendre un certain nombre de responsabilités qui englobent aussi le soin aux enfants et qui déterminent en fin de compte les chances des femmes de travailler d'abord, d'occuper un emploi qualifié ou non ou encore d'avoir un statut de salariées ou non.

Par ailleurs, il ressort, que le système urbain ivoirien comprend réellement deux grands ensembles distincts. D'un côté Abidjan (capitale qui concentre l'essentiel des investissements socio-économiques) où le marché du travail éprouve des signes d'essoufflement, les résidants ont nettement plus de difficultés à trouver un emploi salarié par rapport à ceux qui résident dans les autres villes. Et pourtant dans les premières années des indépendances et surtout pendant la période du « miracle ivoirien » Abidjan était la principale ville qui offrait du travail salarié. Le fait est qu'en 1993, date de réalisation de cette enquête, la Côte d'Ivoire en général et Abidjan en particulier traversait un moment crucial dans la crise économique née depuis le début des années 80. Cela se manifeste par les licenciements massifs, la précarisation des emplois, et aussi la naissance d'importantes migrations de retour vers le milieu rural (Beauchemin, 2000).

Pour finir, on peut revenir sur l'insertion différentielle des non nationaux ou immigrants par rapport aux nationaux. Les immigrants ont dans l'ensemble de plus grandes chances de travailler, mais ont très peu de chances de s'insérer dans un emploi qualifié ou de travailler comme salariés. Tout comme les différences entre les migrants et

les non migrants, la plus forte occupation des immigrants relève certainement du caractère éminemment sélectif de la migration internationale, entre autres leur jeunesse, et leur plus grande aspiration à l'ascension sociale. Mais il faut aussi rappeler que la Côte d'Ivoire a une longue histoire d'immigration et donc on peut penser que les réseaux mis en place par les anciens immigrants servent de tremplins pour les nouveaux au moment de l'accès au marché du travail. Ces réseaux d'insertion deviennent des enclaves ethniques dans lesquelles les immigrants s'enferment souvent avec très peu de chances d'évolution vers des emplois plus qualifiés. Mais il faut aussi noter que les politiques d'embauches dans les entreprises ne sont pas toujours favorables aux immigrants qui se concentrent finalement dans le secteur non salarié.

En conclusion, il est évident que notre hypothèse de double discrimination envers les femmes migrantes est à relativiser. Les femmes sont certes systématiquement défavorisées sur le marché du travail au profit des hommes, mais pas systématiquement selon leur statut de migrantes. Le schéma d'insertion des femmes migrantes dans le marché du travail est le même que celui des femmes non migrantes. On devrait par conséquent rechercher les facteurs de leur insertion dans les rapports sociaux et familiaux inégalitaires entre les hommes et les femmes, dans les rôles sexuels et dans les préjugés sexuels sur la participation de la femme au marché du travail, en un mot dans les rapports de genre. La montée du féminisme a certes provoqué une prise de conscience générale sur la place de la femme comme actrices économiques, les femmes ont aussi prouvé leurs capacités à travailler dans tous les secteurs productifs, mais elles vivent toujours un processus d'insertion très différent de celui des hommes. Ce processus est calqué sur les rôles sexuels traditionnels. Ainsi conformément aux relations de genre à l'origine, les femmes reproduisent les mêmes comportements et se soumettent aux mêmes exigences à la destination, elles parviennent par conséquent difficilement à améliorer leur situation économique après la migration. Cela est préoccupant d'autant plus que la migration féminine en Côte d'Ivoire présentement en pleine évolution, la ville (de toutes les catégories) est désormais la principale destination des femmes. Elles sont là dans les villes et ne demandent qu'à travailler, et surtout aspirent à de meilleures conditions de

travail. Dans ce contexte, la question de leur insertion dans le marché du travail devient essentielle.

Bibliographie

1. Agounke-Atchremi A., Koffi N., et Locok T. (1999) Mais enfin le genre c'est quoi? in Loccoh T., Koffi N'Guessan (eds) *Genre, Population et Développement en Afrique de l'Ouest*, ENSEA/FNUAP, Abidjan pp 137-144
2. Anker, R. (1998), Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world, ILO, Geneva. Pp 444
3. Anker, R.; Hein, C. (1986), Pourquoi les employeurs des villes préfèrent engager des hommes ? in Anker, R.; Hein, C. (dir) *Inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail urbain dans le tiers monde*, BIT, Genève, pp 61-82
4. Beauchemin C. (2000) Le temps du retour ? L'émigration urbaine en Côte d'Ivoire, une étude géographique, Thèse de doctorat, Université Paris VIII/Institut Français d'Urbanisme, 406p.
5. Dureau, F. (1987) *Migration et urbanisation: le cas de la Côte d'Ivoire*, Études et Thèses ORSTOM 567 p
6. Etienne, M. (1987) Rapports de sexe et de classe et mobilité socio-économique chez les baoulé (Côte d'Ivoire), in *Anthropologie et Sociétés*, enjeux et contraintes discours et pratiques des femmes, pp71-93
7. Findley, S. E. (1989) Les migrations féminines dans les villes africaines: leurs motivations et expériences in *Séminaire sur l'insertion urbaine des migrants en Afrique*, ORSTOM, Paris. pp 55-70
8. Henshall, J. D. (1991) Women and development in the Third World, London ; Routledge, New York, 115 p
9. House, W. J. (1986), Ségrégation dans l'emploi et discrimination salariale: la situation des travailleuses à Chypre, in Anker R. et Hein C. (Dir) *"Inégalité entre hommes et femmes sur les marchés urbains du travail dans le tiers monde"* BIT, Genève, pp 83-107
10. Hugo, G. J. (1993) Migrants women in developing countries, in « *Internal migration of women in developing countries* », UN, 1993, New York pp 47-73

11. Jelin E. (1988) Women and the urban labour market, in Women's roles and population trends in third world Routledge, pp239-267.
12. Kempeneers, M ; Labelle, M. et. (1987) Multiples visages; les femmes immigrées au Québec, in *actes du séminaire scientifique sur les tendances migratoires actuelles et l'insertion des migrants dans les pays de la francophonie*, Québec, Montréal du 25 au 28 Août 1987
13. Laburthe-Tolra P. et Warnier. J.-P. (1993) *Ethnologie, anthropologie*, Paris : Presses universitaires de France, 412 p.
14. Lindsay B. (1980) (ed) *Comparative perspectives of third world women: the impact of race, Sex & Class*. New York: Praeger, 318P
15. Mercado, et Mendez, I.L. (1993) Les alternatives éducatives : un mirage qui affecte les relation familiales, in *Vers un ailleurs promoteur : l'émigration, une réponse universelle à une situation de crise*, cahier de l'I.U.E.D.-Genève ; PUF, Paris
16. Moch, L. P (1993) Mobilité des hommes, mobilité des femmes : perspective historique de la migration européenne, in « *vers un ailleurs promoteur... : l'émigration, une réponse universelle à une situation de crise ?* », PUF, Paris, cahiers de l'I.U.E.D, Genève
17. Morokvasik, M. (1984) Birds of passage are also women, in *International Migration Review, Special issue women in migration, vol xviii*, winter 1984, pp886-907
18. Obbo, C. (1991) *African women: their struggle for economic independence*, Zed press, pp 123-143
19. Piché V. et Gingras L. (1998) Migrer, un atout pour l'emploi, in Antoine P.; Ouédraogo D. ; et Piché V (dir) *trois générations au Sahel : trente ans d'histoire sociale à Dakar et à Bamako*, Paris et Montréal, l'Harmattan, pp 47-75
20. Piché V., Mariko S., Gingras L., (1995), L'emploi et l'insertion sur le marché du travail, in *L'insertion urbaine à Bamako*, Karthala, pp 59-79.
21. Ramirez A., (1999) La valeur du travail : l'insertion dans le marché du travail des immigrés marocains en Espagne, in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, (15) 2 pp 9-36
22. Randriamaro, Z. (1999) Les activités économiques, un révélateur des disparités de genre, in Loccoh T., Koffi N'Guessan (eds) *Genre, Population et Développement en Afrique de l'Ouest*, ENSEA/FNUAP, Abidjan pp 51-71

23. Rodenburg, J. (1993) Emancipation or subordination? Consequences of females migration for migrants and families in « *Internal migration of women in developing countries* », UN, 1993, New York pp 273-289
24. Scott, A. M. (1986) Développement économique et travail des femmes urbaines : le cas de Lima au Pérou, in Anker R. et Hein C (Dir) *Inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail urbain dans le tiers monde*, BIT, Genève, pp 109-136.
25. Tienda, M. and Booth, K. (1988), Migration, Gender and social change: A review and reformulation, in "*Conference on Women's position and demographic change the course of Development*", IUSSP, Oslo.