

IMPACT DE LA COVID-19 SUR L'EMPLOI AU CAMEROUN. RÉSULTATS D'UNE ÉTUDE EMPIRIQUE

[Viviane Ondoua Biwolé](#)

De Boeck Supérieur | « Mondes en développement »

2021/4 n° 196 | pages 27 à 47

ISSN 0302-3052

ISBN 9782807394612

DOI 10.3917/med.196.0031

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2021-4-page-27.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour De Boeck Supérieur.

© De Boeck Supérieur. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Impact de la Covid-19 sur l'emploi au Cameroun. Résultats d'une étude empirique

Viviane Ondoua BIWOLÉ¹

L'objectif de la présente recherche est d'évaluer l'impact de la Covid-19 sur l'emploi formel et informel au Cameroun. Les données collectées auprès de 827 ménages et 160 entreprises de toutes les régions du pays, trois mois après le premier cas détecté, ont été analysées au moyen de l'analyse descriptive, du test du Chi 2 et des analyses logistiques. Réalisée au début de la pandémie, il ressort que même si elle n'a eu qu'une influence assez modeste sur le travail et les rémunérations, une partie des actifs, notamment ceux du secteur primaire et des services hors commerce, ont subi des pertes significatives ; les plus jeunes de moins de 35 ans et les hommes ont été plus touchés. Ces résultats contrastent avec les mesures gouvernementales, ce qui pourrait créer de nouvelles inégalités dues à leur inadéquation.

Mots-clés : emploi, Covid-19, entreprises, ménages, Cameroun

Classification JEL : A10, D02, D04

The impact of COVID-19 on employment in Cameroon: Results of an empirical study

The objective of this research is to assess the impact of the COVID-19 pandemic on formal and informal employment in Cameroon. The descriptive analysis, the Chi-squared test, and the logistic analyses carried out on data collected from 827 households and 160 companies from all regions of the country, three months after the first case of COVID-19 in Cameroon, lead to interesting results. The study was conducted at the beginning of the pandemic, and it shows that even though it had a fairly modest impact on work and earnings at that time, some of the working population, particularly those in the primary sector and in services other than trade, suffered significant losses; younger people under 35 and men were more affected. These results contrast with government measures, which could create new inequalities due to their inadequacy.

Keywords: employment, Covid-19, companies, households, Cameroon

¹ Université Yaoundé II, Cameroun. viviane.obivsolutions.com.

Depuis mars 2020, date de la découverte du premier cas de Covid-19 au Cameroun, les entreprises connaissent des temps agités avec, entre autres, des licenciements dans plusieurs secteurs d'activités. Il se pose donc la question de la protection de l'emploi en période de crise. Cet objet de recherche mobilise une abondante littérature d'où émerge, de manière non consensuelle mais tout au moins complémentaire, les théories économiques et organisationnelles de nature contractuelle. Plusieurs travaux empiriques contribuent également à la compréhension de ce phénomène.

Parmi les théories économiques, la théorie de la conservation des ressources² (Hobfoll, 1989) soutient qu'en situation de crise et d'épuisement professionnel les salariés s'efforcent de conserver, de protéger et de construire des ressources. Elle met l'accent sur les éléments de la réalité objective et se concentre davantage sur les circonstances dans lesquelles le stress se produit. En rapport avec l'emploi, la perception d'un licenciement dépendra des circonstances dans lesquelles il intervient. Dans un cas de force majeure comme celui de la Covid-19, il ne sera pas attribuable à une volonté manifeste de l'employeur de se séparer de ses employés et produira moins de stress. La théorie de la transmission des chocs se focalise sur les facteurs explicatifs des crises et leurs effets macro-économiques (Brender et Pisani, 2010). La Covid-19 en est une bonne illustration. Sa portée sur tous les domaines de la vie économique et sociale n'épargne pas l'emploi. Cette théorie explique le passage du choc de la crise sanitaire à la crise de l'emploi. En ce qui concerne les théories organisationnelles, la théorie des conventions (Lewis, 2008) analyse la façon dont les individus décident dans des situations complexes et d'incertitude. Ces décisions tirent leurs sources des ajustements personnels, de la convergence et de l'auto-renforcement de l'harmonisation des comportements individuels. En période de crise, les relations contractuelles, qui sont en soi des conventions, connaissent des ruptures aussi bien de la part de l'employeur que de l'employé, pour des raisons de force majeure ou de convenance personnelle. Dans ce contexte, la régulation de l'État est la bienvenue pour garantir des règles équitables de coopération et de comportements entre les individus en contexte de rationalité. La théorie de la régulation (Aglietta, 1976) est dans ce cas une référence. La théorie des parties prenantes (Freeman, 1984) privilégie la négociation constructive pour que chacune des parties prenantes trouve son intérêt à coopérer. Ces théories contractuelles considèrent l'organisation comme un système social adaptatif composé où transigent les salariés et les patrons, et dont les interactions garantissent la pérennité de l'organisation dans son environnement.

² *La théorie de la conservation des ressources* s'appuie sur la métaphore du deuil qui procède à la fois de la perte d'un choix, d'une opportunité et d'un investissement, perte qui nécessite de déplacer les investissements de l'objet perdu vers un autre. Les ressources nécessaires pour procéder à ce déplacement sont donc essentiellement psychologiques et émotionnelles.

Au plan empirique, les travaux relatifs à l'influence des crises sur les entreprises se réfèrent aux crises organisationnelles, financières et politiques. En ce qui concerne les crises organisationnelles, alors que certains chercheurs se focalisent sur des comportements qui minimisent la posture éthique (Franklin-Johnson et Richomme-Huet, 2012 ; Irina-Eugenia et *al.*, 2010), d'autres dévoilent la contribution de la crise à la résilience de l'entreprise (DesJardine et *al.*, 2019). Relativement aux crises financières, Franklin-John et Richomme-Huet (2012) révèlent que les entreprises gèrent en priorité l'incidence financière de la crise, concentrant l'ensemble de leurs ressources sur cette dimension, quitte à ne pas se conformer aux principes de justice. S'agissant des crises politiques, l'accent est mis, d'une part, sur les facteurs exogènes à travers l'interaction avec les autres entreprises nationales, internationales, l'État et, d'autre part, sur les facteurs endogènes par la prise de conscience de la nécessité de gestion du risque social et communautaire dans un contexte marqué par la multiplication des revendications sociales (Rhouma et Koleva, 2020).

Si ces travaux semblent s'accorder sur le fait qu'en période de crise les engagements des entreprises envers les salariés ne devraient pas être compromis, ceux de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relativisent ces résultats pour la Covid-19, au regard des mesures de confinement en vigueur dans la plupart des économies du monde. Ces mesures obligent les entreprises à prendre des décisions relatives à l'emploi : congé technique, télétravail, arrêt temporaire de travail, arrêt définitif, baisse du revenu ou du temps de travail. L'actualité sur le sujet met l'accent sur une évolution cyclique entre confinement total, partiel et couvre-feu.

À l'évidence, la Covid-19 a une incidence négative sur les ménages et impose des ajustements aux entreprises. Elle a conduit à une baisse des revenus des ménages et à une accentuation du chômage (Alberio et Tremblay, 2021 ; Bakour et Ouassou, 2020 ; Chikhi, 2021 ; Heyer et Timbeau, 2020). Ainsi, au Maroc, selon Fasly et Wakach, 2021, 151, « 55 % des ménages ont connu une baisse des dépenses de consommation des produits de base, 30 % sont restés au même niveau de dépenses, et 19,6 % les ont augmentés »³. Des entreprises marocaines ont dû réduire temporairement ou définitivement l'effectif de leurs employés (Bennis et Oudda, 2021). De même, des études menées par l'OCDE (2020) montrent que l'économie des pays s'est fortement contractée au printemps de 2020, ce qui engendrerait une hausse du chômage. Au Cameroun, les recettes des entreprises ont considérablement chuté. Dans leur grande majorité, les entreprises ont dû recourir à la réduction des heures de travail (62 %), aux emprunts (61 %), au report des investissements envisagés (57 %), à l'annulation des commandes aux fournisseurs (50 %), à la mise en

³ Les auteurs relaient une étude du Haut Commissariat du plan au Maroc.

chômage technique de certains employés (44 %) et à la réduction des salaires (44 %) (Eka, 2021).

Partant du constat qu'au Cameroun plus de 90,5 % des personnes actives sont en situation de chômage ou de sous-emploi, que les petites entreprises (PE) et les très petites entreprises (TPE) représentent 98,5 %⁴ des entreprises, on pourrait craindre d'importantes pertes d'emplois du fait de la contraction des transactions jadis régulières avec les pays qui ont fermé leurs frontières. La Covid-19 ne semble pas reculer et son effet sur l'économie en général, et particulièrement sur l'emploi, mérite qu'on s'y attarde.

Au moins deux raisons justifient la présente recherche. La première est la nouveauté créée par la Covid-19 et son influence sur les économies des pays. Elle participe ainsi à la compréhension d'un phénomène scientifique nouveau et complexe. En effet, s'il est admis qu'il ne s'agit pas de la première pandémie que le monde ait connue, sa virulence semble toutefois être inégalée du fait qu'elle agit simultanément sur l'économie de tous les pays et aussi bien sur l'offre que sur la demande. La seconde raison est de nature contextuelle. Les travaux disponibles sur cet objet de recherche se sont, pour la plupart focalisés sur les pays développés dont la différence structurelle avec les pays en développement masque une forte disparité dans les analyses. D'où l'intérêt de se concentrer exclusivement sur le cas du Cameroun. Elle prolonge donc la réflexion sur le sujet et répond à la question : quel est l'impact de la Covid-19 sur l'emploi au Cameroun ? La suite de l'article présente successivement la méthodologie, les résultats et les discussions.

1. MÉTHODOLOGIE

L'objectif de la recherche est d'évaluer et d'analyser l'incidence de la Covid-19 sur l'emploi formel et informel au Cameroun, aussi bien pour les ménages que pour les entreprises. S'agissant des entreprises, la population cible est l'ensemble des unités de production formelles et informelles actives sur le territoire. Il s'agit des petites (PE)⁵ et très petites entreprises (TPE)⁶ (98,5 %),

⁴ Deuxième recensement de l'Institut National de la Statistique du Cameroun de 2016 <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=deuxi%C3%A8me+recensement+de+l%E2%80%99INS+de+2016>

⁵ Dans le fichier du deuxième recensement de l'Institut National de la Statistique du Cameroun de 2016, les petites entreprises sont pour la plupart les entreprises du secteur tertiaire (84,2%).

⁶ Il s'agit des unités informelles de très petite taille (1 à 6 employés) dont le chiffre d'affaires n'excède pas 15 millions FCFA (1 € = 655,957 FCFA) et des unités de production formelles de moins de 100 employés, avec un chiffre d'affaires compris entre 15 et 100 millions FCFA.

des moyennes entreprises (ME)⁷ (1,3 %) et des grandes entreprises (GE)⁸ (0,2 %). Les développements qui suivent abordent la nature de la recherche, l'échantillon, les outils de collecte et d'analyse de données.

La présente recherche exploratoire est de nature qualitative. Ce choix se justifie par le fait que les travaux sur la Covid-19 se situent au premier stade de développement et d'exploration d'un phénomène nouveau. L'opération de collecte a porté sur toute l'étendue du territoire du Cameroun. Elle a deux principales composantes : le volet ménage et le volet entreprise ; le ménage est représenté par son chef.

En ce qui concerne le volet ménage, la population visée est constituée des personnes actives de 15 ans et plus. Au total, 827 ménages ont été interviewés. La méthode de sélection des ménages est celle de l'échantillonnage par quotas. La mise en œuvre de cette procédure d'échantillonnage a exigé la sélection suivant la structure de la population active, soit finalement 506 hommes et 321 femmes enquêtés (61,2 % d'hommes et 38,8 % de femmes). Environ 76 % de ces personnes sont mariées ou vivent en couple. Plus de la moitié ont un âge compris entre 35 et 54 ans et 89 % ont entre 25 et 54 ans. Parmi elles, 71 % vivent en ville et 58 % de ces personnes vivent dans un foyer avec 1 à 5 personnes à charge et, au total, 86 % ont 1 à 10 personnes à charge.

Pour cette enquête, la collecte de données s'est déroulée au moyen d'un questionnaire, par appels téléphoniques du 7 juin au 10 juillet 2020, soit 3 mois après la découverte du premier cas de la Covid au Cameroun. Les questions portaient sur les caractéristiques sociodémographiques du répondant et sur l'effet de la Covid-19 sur sa situation d'emploi. Les questions d'emploi sont appréciées ici selon trois variables : l'effet sur le revenu (revenu inchangé, diminué ou augmenté), la situation du temps de travail (inchangé, diminué ou augmenté), et l'effet sur l'emploi (situation inchangée, nouvel emploi, perte de l'emploi et recherche d'un nouvel emploi, perte de l'emploi sans recherche d'un nouvel emploi).

Quant au volet « entreprise », la taille de l'entreprise et le secteur d'activité ont été retenus comme critères de segmentation de l'échantillon car la Covid-19 ne sévit pas de la même façon dans les grandes, les moyennes et les petites entreprises et dans les différents secteurs. Le secteur du commerce renvoie aux achats et ventes de marchandises et de services, l'industrie concerne les entreprises dont les activités consistent en une transformation des matières premières (industries agroalimentaires, industries manufacturières ou construction, entre autres) et le secteur primaire concerne toutes les entreprises non industrielles qui exploitent les ressources naturelles (agriculture, pêche, forêts, élevage, entre autres). Cette catégorisation tient

⁷ Des unités de production formelle avec un chiffre d'affaires de 100 millions à un milliard FCFA.

⁸ Ce sont des entreprises de plus de 100 employés avec un chiffre d'affaires supérieur à un milliard FCFA.

compte de la taille des entreprises (GE, PME, TPE) et de la répartition spatiale de ces entités sur l'étendue du territoire national.

L'enquête « entreprise » a porté sur les décisions stratégiques des employeurs en rapport avec l'emploi (licenciement, modalités de travail, baisse du revenu, retard de paiement des salaires, baisse des avantages des dirigeants). Au total, 160 responsables d'entreprises ont été interrogés. Le répondant est généralement le dirigeant (pour les PME, c'est le propriétaire et pour les grandes entreprises, c'est le gérant). La représentativité de l'échantillon a été obtenue par quota, en tenant compte du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

L'analyse descriptive et le test de Chi 2 ont été utilisés. L'analyse descriptive concerne les variables en rapport avec trois réalités : l'incidence sur la situation d'emploi, le temps d'emploi et la rémunération. Une analyse approfondie des personnes ayant perdu leur emploi a permis d'identifier des caractéristiques sociodémographiques des personnes impactées. Le test de Chi2 vise à apprécier le lien de dépendance entre deux variables qualitatives. Pour que ce test soit réalisable pour deux variables données, il est cependant nécessaire que toutes les cellules du tableau de contingence (tableau croisé de ces deux variables) aient un effectif au moins égal à 5. Les hypothèses de ce test sont les suivantes :

Ha : il existe un lien de dépendance entre les deux variables.

H0 : il n'existe pas de lien de dépendance entre les deux variables.

L'hypothèse nulle est testée pour un seuil de confiance généralement fixé à 95 % ; soit un seuil de risque $\alpha=5$ %. Si la p-value est inférieur à α choisie, on rejette l'hypothèse nulle au seuil de risque α et on accepte l'hypothèse alternative. Dans le cas contraire, si la p-value est supérieur à α choisie, on accepte l'hypothèse nulle au seuil de risque α et on rejette l'hypothèse alternative.

2. RÉSULTATS

Les résultats sont présentés selon deux points : l'incidence de la Covid-19 sur l'emploi à travers l'enquête des ménages et à travers celle des entreprises.

2.1 *L'impact de la Covid-19 sur les revenus et l'emploi selon l'enquête des ménages*

Trois axes d'analyse sont retenus : la détérioration du revenu, du temps de travail et de l'emploi.

2.1.1 Détérioration du revenu

La détérioration du revenu est une conséquence évidente d'une baisse d'activité, comme ce fut le cas à l'occasion de la Covid-19. Le tableau 1 révèle que les femmes ont connu une faible détérioration de leur revenu par rapport aux hommes.

Tableau 1 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (détérioration du revenu)

Variables	Modalités	Détérioration du Revenu				Chi2	P-Value
		Non		Oui			
		N	%	N	%		
Sexe	Homme	308	60,9	198	39,1	4,596	0,032
	Femme	219	68,2	102	31,8		
Statut matrimonial	Marié ou vivant ensemble	402	64,0	226	36,0	4,048	0,256
	Veuf	15	83,3	3	16,7		
	Divorcé ou séparé	29	64,4	16	35,6		
	Célibataire	81	59,6	55	40,4		
Âge	15-34 ans	169	62,4	102	37,6	5,027	0,834*
	35-54 ans	307	64,2	171	35,8		
	55 ans ou plus	51	65,4	27	34,6		
Milieu de vie	En ville/Milieu urbain	367	62,2	223	37,8	2,060	0,151
	Au village/Milieu rural	160	67,5	77	32,5		
Nombre de personne à charge	Aucune pers. à charge	25	69,4	11	30,6	4,557	0,207
	1 à 5 personnes	296	61,5	185	38,5		
	6 à 10 personnes	162	68,6	74	31,4		
	Plus de 10 personnes	44	59,5	30	40,5		

* Afin d'assurer la validité du test de chi2, les modalités 15-24 ans et 25-34 ans ont été regroupées.

La seule variable qui, au seuil de 5 %, a un lien de dépendance avec la détérioration du revenu est le sexe. Avec une seule variable liée à la variable dépendante, il est inutile de réaliser un modèle logistique. Les hommes sont ceux dont les revenus ont été le plus négativement affectés par la Covid-19.

2.1.2 Détérioration du temps de travail

On se propose d'évaluer la liaison entre la détérioration du temps de travail et un jeu de variables potentiellement explicatives : le sexe, l'âge, le milieu de vie, le statut matrimonial, le nombre de personnes à charge (tableau 2).

Considérées une à une, les variables qui paraissent associées à la détérioration du temps de travail sont le sexe (au seuil de 7,7 %), l'âge, le milieu de vie et le nombre de personnes à charge au seuil de 5 %. Le temps de travail des hommes a été le plus impacté négativement. Concernant l'âge, les individus d'un âge compris entre 15 et 34 ans sont ceux pour lesquels l'effet a été négatif. Concernant le milieu de vie, l'incidence négative était plus forte en

milieu urbain. Enfin, plus le nombre de personnes à charge est faible, plus le temps de travail se détériore.

Tableau 2 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (détérioration du temps de travail)

Variables	Modalités	Détérioration du temps de travail				Chi2	P-Value
		Non		Oui			
		N	%	N	%		
Sexe	Homme	222	43,9	284	56,1	3,118	0,077
	Femme	161	50,2	160	49,8		
Statut matrimonial	Marié ou vivant ensemble	299	47,6	329	52,4	3,233	0,357
	Veuf	10	55,6	8	44,4		
	Divorcé ou séparé	19	42,2	26	57,8		
	Célibataire	55	40,4	81	59,6		
Âge	15-24 ans	95	36,7	164	63,3	15,617	0,001*
	35-54 ans	237	49,6	241	50,4		
	55 ans ou plus	44	56,4	34	43,6		
Milieu de vie	En ville/Milieu urbain	242	41,0	348	59,0	23,215	0,000*
	Au village/Milieu rural	141	59,5	96	40,5		
Nombre de personne à charge	Aucune pers. à charge	13	36,1	23	63,9	9,517	0,023*
	1 à 5 personnes	206	42,8	275	57,2		
	6 à 10 personnes	123	52,1	113	47,9		
	Plus de 10 personnes	41	55,4	33	44,6		

Pour confirmer les résultats ci-dessus tout en tenant compte des interactions combinées entre les variables explicatives, nous procédons à l'estimation d'un modèle de régression logistique binaire. Cependant, afin d'éviter les problèmes de colinéarité entre les variables explicatives pouvant entraîner un biais d'endogénéité, nous procédons à des tests de dépendance et à la mesure de la force de liaison entre celle-ci. Un lien trop fort entre les variables explicatives étant susceptible de biaiser les résultats du fait de l'endogénéité. Pour ce faire, nous avons recours au calcul du V de Cramer, qui est une mesure appropriée lorsque les variables impliquées sont toutes catégorielles.

Tests de dépendance entre les variables explicatives

Le tableau 3 présente les résultats des tests de dépendance entre les variables dépendantes et la valeur des V de Cramer associée. Les seuils de mesure de la force de liaison entre deux variables par le V de Cramer peuvent être variables selon le domaine. De façon générale, on peut admettre que pour des valeurs au-dessus de 0,4, la liaison est trop forte pour que les deux variables puissent figurer en même temps dans l'analyse. Par contre, entre une variable explicative et la variable expliquée, les seuils sont généralement les suivants :

- plus de 0,2 : bon pouvoir discriminant ;
- entre 0,1 et 0,2 : pouvoir discriminant moyen ;
- moins de 0,1 : pouvoir discriminant faible.

L'observation des résultats montre que les valeurs du V de Cramer les plus fortes sont celles du nombre d'enfants à charge avec les trois autres variables explicatives potentielles de la diminution du temps de travail (Sexe : 0,1570 ; Âge : 0,2933 ; Milieu de vie 0,2737). Bien qu'aucune de ces valeurs ne soit supérieure à 0,4, on observe que la variable « nombre d'enfants à charge » est bien discriminée par les trois autres variables. Elle est donc endogène au modèle. Elle ne saurait donc figurer dans le modèle logistique permettant d'expliquer le temps de travail.

Tableau 3 : Liens entre les variables explicatives

Variables	Sexe		Âge		Milieu de vie		Nombre de personnes à charge	
	P-value Chi2	V Cramer	P-value Chi2	V Cramer	P-value Chi2	V Cramer	P-value Chi2	V Cramer
Sexe			0,058	0,0830	0,012	-0,0878	0,000	0,1570
Âge					0,000	0,2549	0,000	0,2933
Milieu de vie							0,000	0,2737
Nombre de personnes à charge								

En conséquence, nous définissons le modèle à estimer :
 Détérioration temps de travail = F (Sexe ; Âge ; Milieu de vie)

Résultats du modèle et validation

Tableau 4 : Résultats du modèle logistique

Logistic regression	Nombre d'observations	=	827				
	LR chi2(4)	=	38,8500				
	Prob > chi2	=	0,0000				
Log likelihood = -551,55385	Pseudo R2	=	0,0340				
Diminution du temps de travail	Odds Ratio	Coef,	Std, Err, (Odds Ratios)	z	P>z	[95 % Conf, Intervall] (Odds Ratios)	
Sexe							
Femme	0,7486	-0,2895	0,11044	-1,9600	0,0500*	0,5606	0,9996
Âge recodé en classes							
35-54 ans	0,6049	-0,5026	0,095788	-3,1700	0,0020*	0,4436	0,8251
55 ans ou plus	0,6205	-0,4772	0,16789	-1,7600	0,0780**	0,3651	1,0545
Milieu de vie							
Au village/Milieu rural	0,4583	-0,7800	0,0754	-4,7400	0,0000*	0,3321	0,6328
_cons	2,2796	0,8240	0,3356	5,6000	0,0000*	1,7083	3,0420

Après estimation, nous remarquons que la p-value de la statistique de Chi2 associée au modèle est de 0,0000 (tableau 4). Ainsi, au seuil de 5 %, on conclut que le modèle est globalement significatif, ce qui montre qu'il y a un effet des trois variables (Sexe ; Âge ; Milieu de vie) sur la diminution du temps de

travail. Plus précisément, les effets significatifs des variables et de leurs modalités sont les suivants :

- *Concernant le sexe*, on observe que les femmes ont été moins frappées par la diminution du temps de travail. À caractéristiques égales, les femmes avaient moins de risque de connaître une diminution de temps de travail que les hommes ;

- *Concernant l'âge*, on observe que les personnes d'âge médian (35-54) ou élevé (55 et +) ont été moins frappées par la diminution du temps de travail.

- *Concernant le milieu de vie*, on observe que les personnes vivant en milieu rural ont été moins frappées par la diminution du temps de travail, comparativement aux personnes vivant en milieu urbain.

Ainsi, si l'on considère le phénomène de détérioration du temps de travail, on peut conclure que ce sont les personnes de sexe masculin, plutôt jeunes (âgées de moins de 35 ans) et vivant en milieu urbain, qui ont été le plus affectées par la crise.

2.1.3 *Détérioration de l'emploi*

On se propose d'évaluer ici la liaison entre la détérioration de l'emploi et un jeu de variables potentiellement explicatives telles que le sexe, le statut matrimonial, l'âge, le milieu de vie, le nombre de personnes à charge (tableau 5).

Tableau 5 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (détérioration de la situation d'emploi)

Variables	Modalités	Détérioration de la situation d'emploi				Chi2	P-Value
		Non		Oui			
		N	%	N	%		
Sexe	Homme	458	90,5	48	9,5	0,437	0,509
	Femme	286	89,1	35	10,9		
Statut matrimonial	Marié ou vivant ensemble	579	92,2	49	7,8	14,437	0,001*
	Veuf, divorcé ou séparé	53	84,1	10	15,9		
	Célibataire	112	82,4	24	17,6		
Âge	15-24 ans	10	83,3	2	16,7	5,527	0,137
	25-34 ans	227	87,6	32	12,4		
	35-54 ans	432	90,4	46	9,6		
	55 ans ou plus	75	96,2	3	3,8		
Milieu de vie	En ville/Milieu urbain	520	88,1	70	11,9	7,621	0,006
	Au village/Milieu rural	224	94,5	13	5,5		
Nombre de personne à charge	Aucune pers. à charge	30	83,3	6	16,7	2,641	0,450
	1 à 5 personnes	433	90,0	48	10,0		
	6 à 10 personnes	212	89,8	24	10,2		
	Plus de 10 personnes	69	93,2	5	6,8		

*Afin d'assurer la validité du test de chi2, les modalités veuf, célibataire et divorcé ont été regroupées.

Il n'y a que deux variables qui apparaissent significativement associées (au seuil de 5 %) à la détérioration de l'emploi, ce sont, respectivement, « le statut matrimonial » (tableau 6) et « le milieu de vie » (tableau 7).

Tableau 6 : Tests de dépendance entre les variables explicatives (milieu de vie)

Variables	Milieu de vie	
	P-value Chi2	V Cramer
Statut matrimonial	0,017	0,0995

La valeur du V de Cramer étant faible, les deux variables sont conservées et peuvent participer en tant que variable explicative au modèle final à estimer, qui est le suivant :

Détérioration de la situation d'emploi = F (Statut matrimonial ; Milieu de vie).

Tableau 7 : Modèle logit

Logistic regression	Number of obs	=	827				
	LR chi2(4)	=	19,80				
	Prob > chi2	=	0,0002				
Log likelihood = -259.6041							
	Pseudo R2	=	0,0367				
Diminution du temps de travail	Odds Ratio	Coef,	Std, Err, (Odds Ratios)	z	P>z	[95 % Conf, Intervall (Odds Ratios)	
Milieu de vie							
Au village/Milieu rural	0,4645	-0,7669	0,1463	-2,4300	0,0150	0,2505	0,8611
Statut matrimonial							
Veuf, divorcé ou séparé	0,4462	-0,8070	0,1176	-3,0600	0,0020	0,2662	0,7478
Célibataire	1,1171	0,1107	0,5008	0,2500	0,8050	0,4640	2,6896
_cons	0,2291	-1,4735	0,0503	-6,7100	0,0000	0,1490	0,3523

Au seuil de 5 %, les deux variables sont significativement explicatives de la détérioration de l'emploi.

- Concernant le milieu de vie, on note que les personnes vivant en milieu rural ont été moins frappées par la détérioration de l'emploi. À caractéristiques égales, elles avaient moins de chance de connaître une détérioration de l'emploi, comparativement aux personnes vivant en milieu urbain.

- Concernant le statut matrimonial, on observe que les veuf (ves), les personnes divorcées ou séparées ont été les moins frappées par la détérioration de l'emploi. À caractéristiques égales, elles avaient moins de chance de connaître une perte d'emploi que les personnes vivant en famille (que le modèle utilise comme modalité de référence), alors que les personnes

célibataires étaient, au contraire, particulièrement touchées par le risque de perte d'emploi.

Pour conclure sur l'effet de la Covid-19 sur les ménages il ressort que, parmi toutes les catégories sociales de ménages, ce sont les hommes, jeunes, urbains et n'ayant pas encore fondé de famille qui sont les plus touchés par cette crise, si on considère l'ensemble des phénomènes de pertes de revenus, de détérioration du temps de travail et de perte d'emploi.

2.2 *L'impact de la Covid-19 sur l'emploi selon l'enquête des entreprises*

Il s'apprécie à travers sept axes d'analyse : l'incidence de la Covid-19 sur les décisions de réduction des heures de travail des personnels, la mise en place d'un système de télétravail, le retard des paiements de salaires des employés, et d'autres décisions des dirigeants (la réduction du salaire de soi-même et de ses employés, la diminution des avantages des dirigeants, la diminution des dividendes des actionnaires, la mise en place d'un système de télétravail, le retard de paiement des salariés et le licenciement du personnel).

2.2.1 *Réduction des heures de travail des personnels*

Le tableau 8 présente le lien de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives.

Tableau 8 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (réduction des heures de travail)

Variables	Modalités	Réduire les heures de travail des personnels				Chi2 Stat	P-value
		Oui		Non			
		N	%	N	%		
Sexe du promoteur	Homme	47	49,5	48	50,5	3,517	0,061
	Femme	17	70,8	7	29,2		
Secteur d'activité de l'entreprise	Services, hors commerce	25	58,1	18	41,9	6,152	0,104
	Commerce	22	47,8	24	52,2		
	Industrie	6	37,5	10	62,5		
	Primaire	11	78,6	3	21,4		
Taille	GE	16	59,3	11	40,7	8,152	0,017
	PME	28	68,3	13	31,7		
	TPE	20	39,2	31	60,8		
Région de localisation de l'entreprise	Yaoundé	16	55,2	13	44,8	5,5323	0,474
	Douala	24	57,1	18	42,9		
	Zone-Sud	14	58,3	10	41,7		
	Zone-Nord	3	27,3	8	72,7		
	Zone-Ouest	7	53,8	6	46,2		

Le sexe du promoteur et la taille de l'entreprise sont les deux seules variables explicatives ayant un effet significatif. Toutefois, elles entretiennent entre elles une forte liaison, ce qui pose un problème d'endogénéité. On n'estimera donc pas de modèle logit dans ce cas.

Les résultats révèlent que les femmes dirigeantes ont réduit de façon significativement plus fréquente (à un seuil de 6 %) les heures de travail de leurs personnels, comparativement aux dirigeants hommes.

Les PME sont celles qui ont le plus réduit les heures de travail de leurs personnels (68,3 %), suivies des grandes entreprises (59,3 %). Les très petites entreprises apparaissent, au contraire, comme celles qui ont le moins réduit le temps de travail de leurs personnels.

2.2.2 Mise en place d'un système de télétravail

La taille de l'entreprise est un facteur déterminant dans le choix du télétravail. Il ressort des analyses que les grandes entreprises sont les plus intéressées par cette modalité (tableau 9). Les très petites entreprises n'y ont presque pas recours.

Tableau 9 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (système de télétravail)

Variables	Modalités	Mettre en place un système de télétravail				Chi2 Stat	P-value
		Oui		Non			
		N	%	N	%		
Sexe du promoteur	Homme	33	35,9	59	64,1	4,685	0,030
	Femme	2	10,5	17	89,5		
Secteur d'activité de l'entreprise	Services, hors commerce	14	35,0	26	65,0	0,964	0,810
	Commerce	11	26,8	30	73,2		
	Industrie	6	37,5	10	62,5		
Taille	Primaire	4	28,6	10	71,4	20,481	0,000
	GE	16	57,1	12	42,9		
	PME	16	38,1	26	61,9		
Région de localisation de l'entreprise	TPE	3	7,3	38	92,7	3,855	0,426
	Yaoundé	9	33,3	18	66,7		
	Douala	17	39,5	26	60,5		
	Zone-Sud	6	27,3	16	72,7		
	Zone-Nord	2	20,0	8	80,0		
	Zone-Ouest	1	11,1	8	88,9		

Le sexe du promoteur et la taille de l'entreprise sont les seules variables explicatives ayant un effet significatif, mais elles entretiennent entre elles une forte liaison, ce qui pose un problème d'endogénéité. On n'estimera pas de modèle logit dans ce cas. Les dirigeants hommes sont ceux qui ont le plus mis

en place un système de télétravail. Concernant l'effet de taille, il apparaît que ce sont les grandes entreprises qui ont le plus utilisé le télétravail.

2.2.3 Retard du paiement des salaires des employés

Le tableau 10 apprécie la dépendance du paiement des salaires des employés sur les autres variables explicatives.

Tableau 10 : Tests de dépendance entre la variable dépendante et les variables explicatives (retard de paiement de salaires)

Variables	Modalités	Retarder le paiement des salaires des employés				Chi2 Stat	P-value
		Oui		Non			
		N	%	N	%		
Sexe du promoteur	Homme	27	29,7	64	70,3	0,577	0,448
	Femme	4	21,1	15	78,9		
Secteur d'activité de l'entreprise	Services, hors commerce	15	37,5	25	62,5	4,127	0,248
	Commerce	8	19,5	33	80,5		
	Industrie	3	20,0	12	80,0		
	Primaire	5	35,7	9	64,3		
Taille	GE	7	26,9	19	73,1	9,328	0,009
	PME	18	43,9	23	56,1		
	TPE	6	14,0	37	86,0		
Région de localisation de l'entreprise	Yaoundé	9	32,1	19	67,9	3,161	0,531
	Douala	12	30,0	28	70,0		
	Zone-Sud	7	35,0	13	65,0		
	Zone-Nord	1	10,0	9	90,0		
	Zone-Ouest	2	16,7	10	83,3		

Une seule variable est significative au test de chi2 au seuil de 5 %. Il s'agit de la taille de l'entreprise. Les PME sont, en effet, les entreprises qui ont le plus fréquemment eu recours au retard de paiement des salaires de leurs employés, suivies des grandes entreprises. Les petites entreprises ont peu eu recours à cette pratique.

2.2.4 D'autres décisions des dirigeants

Il n'existe pas de lien significatif entre la variable dépendante réduction des salaires de soi-même et/ou des employés et les variables explicatives. C'est également le cas de la diminution des avantages des dirigeants, de la diminution des dividendes des actionnaires et du licenciement du personnel. Pour conclure sur l'impact de la Covid-19 sur les entreprises, les décisions prises sont influencées par le sexe du promoteur ou du dirigeant et par la taille de l'entreprise. Les femmes chef d'entreprises ont plus réduit les heures de

travail que les hommes ; les hommes dirigeants ont eu plus recours au télétravail que les femmes. Les PME ont plus subi la crise que les TPE et les GE. Elles ont réduit le temps de travail et retardé le paiement des salaires. Les GE ont eu le plus recours au télétravail.

De l'analyse descriptive, il ressort que la plupart des entreprises n'ont pas licencié leur personnel du fait de la crise. Seules 11 % disent avoir licencié du personnel ; 23,1 % ont mis leur personnel en congé technique et 16,9 % ont suspendu les activités de leurs personnels temporaires. De même, les entreprises de l'échantillon ont eu très peu recours au télétravail (8,8 %), alors que la rotation du personnel a été un peu plus utilisée (21,9 %). Ce résultat est compréhensible car le Cameroun n'a pas appliqué le confinement et le télétravail n'a pas été généralisé ; un accent a été mis sur l'observation des mesures barrières, d'où le recours à la rotation du personnel dans certains cas. Mais dans la majorité des cas, le personnel a continué à travailler normalement, en observant les mesures barrières. Les mesures barrières exigées n'ont pas créé de nouveaux postes de travail (à peine 1,3 %) ; les vigiles ont connu un élargissement de leurs postes de travail. Ce sont eux qui sont chargés de prendre la température à l'entrée des entreprises et d'exiger le port du masque.

L'analyse des données démontre que les secteurs d'activités les plus touchés par la Covid-19 sont le secteur primaire et le secteur des services hors commerce. Les employés du secteur primaire (78,6 %) et du secteur des services hors commerce (58,1 %) ont connu une réduction des heures de travail ; la même tendance s'observe pour la réduction des salaires des employés, 46,7 % pour le secteur des services hors commerce et 46,2 % pour le secteur primaire. Les entreprises du secteur des services hors commerce ont également diminué les avantages des dirigeants (64,1 %). Concernant le télétravail, il a été le plus utilisé par les industries (37,5 %) et les entreprises du secteur des services hors commerce (35 %). On comprend que nombre de postes de travail des entreprises du secteur primaire se prêtent difficilement au télétravail. La plupart d'entre elles ne sont pas encore au niveau d'industrialisation.

3. DISCUSSIONS

Il convient d'analyser ces résultats en tenant compte des travaux empiriques et théoriques publiés sur le sujet et des mesures prises par le gouvernement camerounais pour faire face à la Covid-19.

Résultats de l'étude et travaux empiriques

Les principaux résultats qui se dégagent de la présente étude sont les suivants. Trois mois après le premier cas Covid-19, cette maladie a eu un faible effet sur les ménages : 97 % affirment que leur situation d'emploi est inchangée ; les travailleurs du secteur primaire et des entreprises de services hors commerce sont les plus touchés ; les travailleurs des zones urbaines sont plus touchés par la Covid-19 ; les femmes sont moins affectées que les hommes et les PME sont les plus touchées par la Covid-19.

Il apparaît donc que les employés subissent différemment la pandémie, selon les secteurs d'activités, selon la taille de leur entreprise et, pour certains, selon qu'ils sont aptes ou non au télétravail, corroborant ainsi les travaux de Arnault et *al.* (2020) qui, analysant l'impact de la Covid-19 dans les pays européens⁹, confirment une nouvelle forme d'inégalité. Aux inégalités entre hommes et femmes s'ajoutent désormais, avec la Covid-19, les inégalités de conditions de travail. Leurs travaux contrastent avec les résultats de la présente étude en ce qui concerne la perte de l'emploi. Pour ces auteurs, les cadres d'entreprise sont épargnés par la crise (ils télé-travaillent), tandis que les ouvriers et les employés y sont exposés. Pour la présente étude, trois mois après l'apparition du premier cas de la Covid-19, les emplois des ménages ont été préservés.

L'étude démontre que les personnes résidant en milieu urbain connaissent une diminution du temps de travail, contrairement à ceux du milieu rural et que le temps de travail des hommes a été plus touché négativement que celui des femmes ; c'est le cas aussi des individus dont l'âge est compris entre 25 et 54 ans. Les travaux de Lemieux et *al.* (2020) sur la Covid-19 au Canada révèlent une baisse des emplois sur le marché du travail. Selon ces auteurs, la crise a entraîné une diminution de 32 % du nombre total d'heures de travail hebdomadaires et de 15 % des emplois chez les personnes âgées de 20 à 64 ans. Aux USA, Dingel et Neiman (2020) estiment à 37 % le pourcentage d'emplois en télétravail.

Cependant, si ces études parviennent à démontrer qu'il y a une baisse d'emploi et des inégalités de conditions de travail, notons que la pratique du télétravail est théoriquement possible pour certaines activités, mais pas pour d'autres. Or, en Afrique et particulièrement au Cameroun, le passage au télétravail est encore très embryonnaire pour au moins quatre raisons. La première est que « le taux actuel d'avancement des travaux d'installation de la

⁹ Les données proviennent de SHARE, à la fois de la collecte principale de la vague 8 (travail de terrain d'octobre 2019 à mars 2020) et d'une enquête téléphonique *ad hoc* centrée sur les sujets de la Covid-19 organisée en juin-juillet 2020 avec les répondants du panel SHARE (appelée SHARE-CATI). L'échantillon final est composé de répondants du panel SHARE âgés de 50 ans et plus, vivant dans un ménage privé et ayant répondu aux deux enquêtes (Share : Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, *Working paper series* 58-2021).

fibre optique est de 15 % sur l'ensemble du territoire »¹⁰. La deuxième raison, tient du fait que les travailleurs des secteurs primaires et des entreprises de services hors commerce ont été plus touchées, la majorité étant constituée d'artisans, de commerçants, d'ouvriers et, dans une moindre mesure, d'employés administratifs. La troisième raison est que la nature du travail dans le secteur primaire n'ayant pas été épargné par la Covid-19 ne se prête pas au télétravail. La quatrième raison vient de ce que le confinement a été de très courte durée et circonscrit à certains services (hôtellerie, activités de distractions de nuit). Le télétravail, pratiqué dans les filiales des grandes entreprises, dans les chambres consulaires et dans les organismes internationaux, dont les règles de fonctionnement sont harmonisées et dictées par le siège, s'est très timidement déployé dans les institutions publiques et privées camerounaises.

Résultats de l'étude et travaux théoriques

Comparativement aux travaux théoriques, il ressort de la présente étude que la Covid-19 a occasionné des ruptures ou des suspensions de travail de la part des employeurs, pour des raisons de force majeure au nom des conventions nouvelles imposées par la situation sanitaire (Lewis, 2008). C'est aussi à ce titre que la régulation de l'État intervenue au début de la pandémie peut s'expliquer au regard des principes de la théorie de la régulation (Aglietta, 1976). Dans certains cas où le licenciement a été évité, on conclut à une négociation constructive selon la logique de la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984), chacune de ces parties étant dans des dispositions de coopération pour tenir compte des contraintes imposées par la Covid-19.

Résultats de l'étude et mesures gouvernementales

Des mesures gouvernementales ont été prises au Cameroun, comme dans les autres pays du monde, pour protéger les ménages et les entreprises des effets économiques et sociaux de la Covid-19. Au total 20 mesures ont été dictées le 17 mars 2020 et le 9 avril 2020. Elles peuvent être classées en quatre catégories : la limitation des déplacements et des échanges avec les pays étrangers et sur le territoire national, les mesures barrières à l'endroit des ménages, l'appui aux ménages pour faire face aux effets socio-économiques de la Covid-19 et les mesures destinées aux entreprises.

En ce qui concerne la réduction du trafic, les mesures ci-après ont été prises : fermeture des frontières terrestres, aériennes et maritimes, suspension de la délivrance des visas d'entrée au Cameroun, fermeture des établissements scolaires, interdiction des rassemblements de plus de 50 personnes,

¹⁰ *Fibre optique : pourquoi ça coince ?* (actucameroun.com)

suspension des compétitions sportives scolaires et universitaires, les conducteurs de bus, de taxis et de mototaxis ont été invités à éviter des surcharges, les déplacements urbains et interurbains ne devraient s'effectuer qu'en cas d'extrême nécessité, les missions à l'étranger des membres du gouvernement et des agents du secteur public et parapublic étaient suspendues. Ces mesures ont sans doute contribué à fragiliser certaines entreprises.

L'étude montre en effet que les entreprises du secteur des services hors commerce et les entreprises du secteur primaire¹¹ ont été touchées. Si pour le commerce on peut comprendre que la réduction du trafic occasionne la réduction des transactions, pour le secteur primaire, l'impact peut s'expliquer par la petite taille des structures qui n'ont pas pu résister aux mesures gouvernementales relativement à la limitation des déplacements entre les villes, réduisant ainsi le flux des activités internes, la fermeture des débits de boisson à partir de 18h et la suspension de certaines activités et compétitions sportives. Il apparaît alors que la décision du confinement partiel et rythmé (ouverture le jour et fermeture la nuit) a eu une incidence directe sur la viabilité des entreprises de ces deux secteurs.

Les mesures barrières concernent le port systématique du masque dans tous les espaces ouverts au public, la mise sur pied des centres spécialisés de traitement des patients de la Covid-19 dans tous les chefs-lieux de région, l'intensification de la campagne de sensibilisation en zones urbaines et rurales. L'appui aux ménages pour faire face à la crise concerne la revalorisation des pensions de 20 % et l'augmentation des allocations familiales (de 2 800 à 4 500 FCFA), dans le but de protéger la capacité d'achat des ménages. Ces deux dernières mesures relatives aux revenus des ménages semblent en déphasage avec les résultats de l'étude. Les personnes dont le temps de travail s'est détérioré sont âgées de 25 à 34 ans, donc des jeunes et non des pensionnés. Au regard de ce qui précède, on pourrait affirmer que l'augmentation des allocations familiales et la revalorisation de la pension retraite sont des mesures sans rapport avec la Covid-19. Ce qui pourrait questionner la pertinence de la revalorisation des pensions retraites. De même, si les mesures fiscales retenues par l'État soulagent la trésorerie des entreprises, elles ne ciblent pas spécifiquement la protection de l'emploi. Ces mesures sont, entre autres : la déductibilité totale, dans le calcul déterminant l'impôt sur les sociétés, des dons et libéralités consentis par les entreprises pour la lutte contre la Covid-19 ; l'exonération de la taxe de séjour dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration pour la fin de l'exercice 2020, à compter du mois de mars ; l'exonération de l'impôt libératoire et de la taxe de stationnement pour les taxis et mototaxis, de la taxe à l'essieu au titre du deuxième trimestre.

¹¹ Agriculture, pêche, forêts et élevage.

Aucune mesure spécifique n'a été prise pour sauver les emplois menacés dans le secteur primaire et dans les entreprises de service hors commerce. Les mesures gouvernementales retenues pourraient créer de nouvelles inégalités issues de leur inadéquation avec les besoins des ménages et des entreprises du fait de la Covid-19. À côté des inégalités de conditions de travail (Arnault et *al.*, 2020), la présente étude alerte quant à une nouvelle forme d'inégalité relative à l'allocation des fonds mobilisés pour la riposte à la Covid-19.

Trois mois après le début de la pandémie, dans leur ensemble, les entreprises et les ménages interrogés ont déclaré avoir bien résisté aux chocs de la Covid-19. Il convient de mener la même étude après un délai beaucoup plus long pour confirmer, ou infirmer, ces résultats initiaux.

CONCLUSION

L'objectif de la présente étude empirique était d'évaluer et d'analyser l'effet de la Covid-19 sur l'emploi formel et informel au Cameroun. Il s'agit de l'apprécier auprès des chefs de ménages et de tenir compte des décisions des entreprises en rapport avec l'emploi. Les analyses descriptives et de dépendance du Chi 2 réalisées auprès de 827 ménages et 160 entreprises révèlent un faible impact de la Covid-19 sur les ménages, trois mois après le déclenchement de la pandémie. Ce résultat s'explique, en partie, par le fait que le confinement partiel et rythmé engagé le 17 mars 2020 a été de courte durée, il a été partiellement levé le 9 avril. Toutefois, du fait de la réduction des flux (personnes et marchandises), conséquence de la fermeture des frontières par plusieurs pays et de la diminution du trafic à l'intérieur du pays, les secteurs des services hors commerce et primaire ont été significativement touchés.

Contrairement aux études similaires réalisées dans d'autres pays (européens ou américains), l'étude ne montre pas une inégalité des conditions de travail du fait de la Covid-19. Bien que les résultats dévoilent une faible incidence de la Covid-19 sur des ménages et sur les entreprises, les hommes et les jeunes (divorcés ou célibataires) vivant en milieu urbain sont ceux dont les revenus ont négativement subi la Covid-19, ce qui suggère de mener deux études. Une plus approfondie sur les mécanismes qui conduisent à ce résultat et d'identifier les caractéristiques sociodémographiques des ménages en question. De même, des analyses sectorielles (secteur primaire, industrie, commerce ou services hors commerce) pourraient dévoiler des résultats spécifiques et plus ciblés. L'analyse globale réalisée ici peut en effet cacher certaines disparités entre les secteurs. La deuxième étude consisterait à mener la même étude plus d'un an après la détection du premier cas de la Covid-19 au Cameroun.

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA M. (1976) *Régulation et crise du capitalisme. L'exemple américain*, Paris, Calmann-Lévy.
- ALBERIO M., TREMBLAY D.-G. (2021) Covid 19 : quels effets sur le travail et l'emploi ?, *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy* [En ligne], 66 | 2021, mis en ligne le 15 juin 2021, consulté le 28 novembre 2021..
- ARNAULT L., JUSOT F., RENAUD T. (2020) *Cumulative effects of economic and health-related vulnerabilities on health inequality in times of Covid-19 pandemic among the 50+ in Europe*, IRDES (Institut de Recherche et Documentation en Économie de la Santé), Germany.
- BAKOUR C., OUASSOU S. (2020) Les politiques sociales en contexte du Covid-19, l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) « Le programme d'amélioration du revenu et inclusion économique des jeunes », *Revue Internationale du Chercheur*, 1(2), 388-410.
- BENNIS L., OUDDA Y. (2021) Impact de la crise économique du Covid-19 sur les entreprises marocaines, *Revue Française d'Économie et de Gestion*, 2(3), 292-315.
- BRENDER A., PISANI F. (2010) *La crise de la finance globalisée*, Paris, La Découverte.
- CHIKHI K. (2021) L'impact de la crise sanitaire du Covid-19 sur le comportement de consommation des Algériens, *Revue d'Études en Management et Finance d'Organisation*, 6(12). <https://revues.imist.ma/index.php/REMFO/article/view/22892>. Date de consultation : 28 nov. 2021.
- DESJARDINE M., BANSAL P., YANG Y. (2019) Bouncing back: Building resilience through social and environmental practices in the context of the 2008 global financial crisis, *Journal of Management*, 45(4), 1434-1460.
- DINGEL J. I. NEIMAN B. (2020) How many jobs can be done at home?, *Journal of Public Economics*, 189, 104235.
- EKA F. (2021) La pandémie du Covid-19 et son impact sur les entreprises au Cameroun, *Revue Économie, Gestion et Société*, 1(28), 1-14.
- FASLY H., WAKACH S. (2021) Impact de la crise du Coronavirus sur l'économie informelle et sur les dépenses de consommation des ménages au Maroc, *Revue Internationale du Chercheur*, 2(1), 137-159.
- FRANKLIN-JOHNSON E., RICHOMME-HUET K. (2012) Crise et gestion de la responsabilité sociétale des entreprises du CAC 40. Analyse de leur communication sur leur politique RSE entre 2006 et 2010, *La Revue des Sciences de Gestion* (3), 75-83.
- FREEMAN R., (1984) *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Marshfield, Pitman Publishing.
- HEYER E., TIMBEAU X. (Sous la direction de) (2020) Évaluation de l'impact économique de la pandémie de Covid-19 et des mesures de confinement sur l'économie mondiale en avril 2020, *OFCE Policy Brief*, n° 69, 5 juin, 24 p.
- HOBFOLLS E. (1989) Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress, *American psychologist*, 44(3), 513.

- IRINA-EUGENIA I., LAURA-GABRIELA C., COSMIN-SILVIU-RAUL J. (2010) Corporate social responsibility during the economic crisis. The case of the Romanian companies, *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 19(2).
- LEMIEUX T., MILLIGAN K., SCHIRLE T. SKUTERUD M. (2020) Initial impacts of the Covid-19 pandemic on the Canadian labour market, *Canadian Public Policy*, 46(S1), S55-S65.
- LEWIS D. (2008) *Convention: A philosophical study*, Cambridge, MA, USA, Wiley Blackwell Publishers.
- OCDE (ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES) (2020) Fragilité des entreprises durant la pandémie de la Covid-19. Evaluation et réponse des pouvoirs publics Perspectives économiques de l'OCDE, *Note de réflexion 2*, Paris, OCDE.
- RHOUMA B., KOLEVA P. (2020) *Quelle soutenabilité des modèles économiques et sociaux dans les organisations face à la crise sanitaire du Covid-19 ?*, communication présentée au colloque du Réseau International de recherche sur les Organisations et le Développement Durable (RIODD-en ligne) le 1er octobre 2020.