

Décomposition des inégalités salariales entre hommes et femmes au Sénégal selon la méthode de Blinder-Oaxaca

Decomposition of wage inequalities between men and women in Senegal using the Blinder-Oaxaca method

BADJI Marie Suzanne

Faculté des Sciences Économiques et de Gestion (FASEG)
Université Cheikh Anta Diop (UCAD) de Dakar
Laboratoire de recherche sur les Institutions et la croissance (LINC)
Sénégal

LAWSON SIPOAKA Assion A. Clavercio

FASEG, UCAD de Dakar, LINC,
Sénégal

DALLE Catherine Gladys

FASEG, UCAD de Dakar, LINC,
Sénégal

SAMBOU Jean-Paul Boniface

FASEG, UCAD de Dakar, LINC,
Sénégal

Date de soumission : 24/01/2024

Date d'acceptation : 04/03/2024

Pour citer cet article :

BADJI, M.S. & AL. (2024) « Décomposition des inégalités salariales entre hommes et femmes au Sénégal selon la méthode de Blinder-Oaxaca », Revue Française d'Économie et de Gestion «Volume 5 : Numéro 3 » pp : 218 - 243.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article quantifie l'écart salarial et identifie les facteurs explicatifs de ce différentiel de salaire horaire entre hommes et femmes sur le marché du travail sénégalais, en utilisant la technique de décomposition de Blinder-Oaxaca. Les analyses ont été réalisées à partir des données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Sénégal du 4^e trimestre 2019. Les résultats révèlent un écart moyen de salaire horaire entre les sexes de 25,3 %. En termes de décomposition, 55,6 pour cent de l'écart salarial peut être expliqué par les variables de contrôle observées. Ainsi, le secteur d'activité (formel et informel), la branche d'activité et l'expérience professionnelle contribuent de manière significative à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, la disparité salariale ne favorise les femmes que dans le groupe de salariés travaillant dans le secteur industriel.

Mots clés : écart de salaire horaire ; inégalités salariales ; sexe ; décomposition ; méthode de Blinder-Oaxaca

Abstract

This article quantifies the wage gap and identifies the explanatory factors of this hourly wage differential between men and women in the Senegalese labour market, using the Blinder-Oaxaca decomposition technique. The analyses were conducted using data from the Senegalese National Employment Survey of the 4th quarter of 2019. The results reveal an average gender hourly wage gap of 25.3%. In terms of decomposition, 55.6 per cent of the wage gap can be explained by the observed control variables. Thus, the sector of activity (formal and informal), the branch of activity and the professional experience contribute significantly to the wage gap between men and women. Furthermore, the wage gap only favours women in the group of employees working in the industrial sector.

Keywords : hourly wage gap; wage inequality; sex; decomposition; Blinder-Oaxaca method

Introduction

La cible 8.5 de l'Objectif de développement durable 8 (ODD 8) encourage à « réaliser le plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ». En ce sens, l'égalité des sexes sera atteinte selon les Nations Unies lorsque l'accès aux droits, aux responsabilités ou aux opportunités ne sera pas affecté par le sexe.

La décomposition des inégalités relie l'analyse statistique des inégalités au rôle des politiques économiques redistributives. La plupart des inégalités de revenus s'expliquent aujourd'hui par l'inégalité des revenus du travail (Piketty, 2015), le salaire étant la principale composante du revenu de l'emploi rémunéré. Dans cet article, nous faisons référence au salaire horaire moyen des employés, qui correspond à la rémunération accordée pour une heure de travail, à une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente. Lorsqu'ils identifient les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes sur le marché du travail, les économistes du travail utilisent souvent la méthode de décomposition standard de Blinder-Oaxaca (1973) qui divise l'écart en deux composantes : l'une expliquée par les différences de caractéristiques observées (l'écart expliqué) et l'autre due aux divers effets de ces facteurs d'influence (l'écart inexpliqué). Bien que la composante inexpliquée soit souvent utilisée comme une mesure de la discrimination, elle inclut aussi les effets des différences entre groupes dans les variables explicatives non observées.

La mesure des écarts de salaire entre les hommes et les femmes et la compréhension des facteurs qui expliquent les inégalités salariales entre les sexes suscitent un grand intérêt dans les pays en développement dotés de sociétés traditionnelles. Au Sénégal, malgré toutes les dispositions institutionnelles¹ et les engagements régionaux et internationaux² du gouvernement, en vue

¹ Citons à cet effet, la loi no 97-17 du 1er décembre 1997 du code du travail (article 105) interdisant toute discrimination en matière d'emploi et de salaire fondée sur le sexe, l'origine et l'âge, la loi no 2001-03 du 22 janvier 2001 portant constitution modifiée (article 25) interdisant la discrimination entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de salaire et d'impôts, la loi no 2015-15 du 06 juillet 2015 autorisant le Président de la République à ratifier la convention n°183 sur la protection de la maternité adoptée à Genève le 15 juin 2000, la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre 2016-2026, le cadre de référence des politiques économiques et sociales prenant en compte la question de l'équité et de l'égalité genre au niveau de l'axe 3 du Plan Sénégal Émergent (PSE) « Bonne gouvernance ».

² Citons en ce sens, la ratification en février 1985 de la Convention des Nations Unies sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), l'adhésion au Protocole à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique adopté à Maputo et entrée en vigueur en novembre 2005, l'adhésion au Protocole régional pour l'égalité de droits

d'agir contre la discrimination à l'égard des femmes et de promouvoir une égalité entre les hommes et les femmes en matière de salaire, d'emploi et de profession, il n'existe pas, selon Malta et al (2019), de lois rendant obligatoire l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, ni de lois qui interdisent la discrimination fondée sur le genre à l'embauche, dans les promotions professionnelles ou dans les licenciements. Par ailleurs, en dépit de la réduction de l'écart entre les sexes en matière d'éducation, les femmes sont toujours confrontées à un important écart de salaire entre les sexes. La situation du marché du travail révèle aussi de multiples disparités entre les employés hommes et femmes. En ce sens, l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal 2019 (ENES 2019) révèle qu'au quatrième trimestre, les salaires horaires moyens des hommes sont plus élevés que ceux des femmes. D'après le rapport de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal (EERH 2020), les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes. Cependant, la répartition des revenus ou des salariés selon les catégories socioprofessionnelles montre une distribution distincte selon le sexe. En effet, un homme « cadre supérieur » et « technicien supérieur et cadre moyen » gagne en moyenne plus par mois qu'une femme. En revanche, c'est l'inverse pour les « techniciens, agents de maîtrise, ouvriers qualifiés » et les « employés, manœuvres, ouvriers », les femmes étant mieux payées que les hommes. Cela montre que les employés masculins sont mieux payés dans les niveaux de salaire les plus élevés et que les employés féminins sont mieux payés dans les niveaux de salaire les plus bas.

Quelle est l'ampleur de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes au Sénégal, et quels sont les facteurs à l'origine des inégalités salariales observées entre les deux groupes ? L'objectif général de cet article est de fournir une perspective sur les explications dominantes du différentiel de salaire entre les hommes et les femmes employés dans le contexte du marché du travail sénégalais, en appliquant la méthode de décomposition classique de Blinder-Oaxaca (BO). Il s'agit plus précisément de procéder à la décomposition totale et détaillée du différentiel de salaires selon les sexes, en composantes expliquée et inexpliquée par les caractéristiques observées, afin de quantifier l'ampleur du différentiel de salaire et d'identifier les facteurs qui seraient à l'origine des disparités salariales entre les deux groupes.

entre les femmes et les hommes pour le développement durable en Afrique de l'Ouest et à l'Acte Additionnel sur l'Égalité des Droits entre Hommes et Femmes pour le Développement Durable dans la Région de la Communauté des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) adopté à Accra en mai 2015.

Notre contribution à la littérature existante consiste, dans cet article, à nous inspirer de recherches antérieures pour en rendre compte, en utilisant des données issues d'enquêtes récentes sur l'emploi. A notre connaissance, quelques rares travaux antérieurs ont déjà abordé la question au Sénégal et dans la sous-région en recourant toutefois à des données d'enquêtes auprès des ménages. Citons à ce titre les travaux de Sall (2018) sur la décomposition des disparités salariales et de genre sur le marché du travail sénégalais à partir de l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS-II, 2011). Les résultats révèlent que la quasi-totalité de la disparité (94 %) s'explique par la discrimination à l'égard des femmes dans le secteur privé (formel et informel), tandis que dans le secteur public, près d'un tiers de l'écart salarial est corrélé à des différences de caractéristiques individuelles plus favorables aux hommes. Mentionnons également l'article de Sall et Thiaw (2019) sur le *Human capital, gender and the labour market in Senegal*. Citons aussi le document de travail du Fonds monétaire international (FMI) qui analyse quantitativement l'impact de l'augmentation de l'éducation sur l'emploi féminin au Sénégal à partir de la deuxième Enquête sénégalaise auprès des ménages de 2011 (ESAM, 2011). Malta et al (2019) arrivent ainsi à la conclusion que l'amélioration du nombre d'années d'études peut expliquer jusqu'à 44 % de l'augmentation observée du ratio d'emploi des femmes par rapport à celui des hommes, le reste s'expliquant par une baisse de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail. Ouédraogo et al (2021) étudient pour leur part les déterminants des écarts salariaux en Afrique de l'Ouest à partir des données d'Enquêtes sur les conditions de vie des ménages entre 2010 et 2018. Même si l'évaluation de l'effet des caractéristiques individuelles sur les taux de salaire permet aux auteurs de constater que l'éducation, l'expérience, le statut matrimonial et le sexe sont les principaux déterminants du salaire dans les pays d'Afrique de l'Ouest, la décomposition de Oaxaca suggèrent toutefois la présence d'une inégalité salariale qui n'est pas expliquée par les caractéristiques observables entre les femmes et les hommes et qui refléterait vraisemblablement la persistance de la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail.

Cet article est structuré en trois sections. La première section présente une revue de la littérature sur les facteurs explicatifs traditionnels et les nouvelles perspectives de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes. La deuxième section décrit l'approche méthodologique, notamment les sources de données, le modèle et les variables mis à contribution. La troisième section est consacrée à l'analyse et à la discussion des résultats estimés à l'aide de la méthode BO.

1. Revue de littérature

Des études récentes montrent qu'il existe plusieurs perspectives pour expliquer les déterminants de l'écart de salaire entre les sexes, en moyenne généralement en faveur des employés hommes. La recherche sur l'écart de rémunération entre les sexes est florissante et a examiné divers aspects de la question en fonction de la discipline. Les théories existantes ont fourni plusieurs conceptualisations du problème et ont emprunté divers cadres théoriques pour expliquer l'écart de rémunération entre les sexes. L'exploration de ces différentes théories permet de mieux comprendre le problème et de mieux concevoir les solutions et stratégies potentielles pour éliminer l'écart de salaire persistant entre les sexes. Les facteurs explicatifs de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont interdépendants et peuvent être regroupés en deux thèmes principaux. L'article aborde, d'une part, l'effet des facteurs couramment discutés dans la littérature et, d'autre part, l'effet des facteurs qui ont reçu moins d'attention mais qui semblent néanmoins être décisifs.

1.1. Facteurs explicatifs traditionnels de l'écart salarial entre hommes et femmes

Selon les théories traditionnelles, les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes peuvent être le résultat d'un ensemble de choix réalisé avant l'insertion sur le marché du travail. Elles peuvent aussi refléter la différence en termes d'attributs personnels entre les sexes, des préférences des employeurs ou des préférences personnelles des individus.

Combarrous (1994) met en lumière la pré-discrimination qui traduit la différenciation dans les possibilités d'augmentation de la productivité et dans la capacité de gains potentielles d'un individu avant son entrée dans la vie active. Plus précisément la pré-discrimination implique que les chances des individus ne sont pas les mêmes en termes d'acquisition du savoir, d'opportunité d'accès à l'école ou de qualité de l'éducation familiale, selon qu'ils appartiennent à un groupe ou à un autre. Un individu appartenant à un groupe qui est sujet à la pré-discrimination aura plus de difficulté à se retrouver dans des filières scolaires plus productive ou recevoir un encadrement familial qui l'amène à devenir potentiellement productif et avoir des gains de productions conséquentes. La pré-discrimination résulte donc à l'arrivée sur le marché du travail de groupes de travailleurs ayant des caractéristiques productives moyennes inférieures à celles des groupes ne subissant aucune pré-discrimination.

Pour Blau et Kahn (2017), les variables explicatives traditionnelles telles que le capital humain ont un pouvoir explicatif limité et en déclin pour expliquer l'écart de revenu entre les sexes aux États-Unis. En revanche, les différences entre les sexes dans la profession et le secteur d'activité ont une influence importante sur l'écart salarial. Biltagy (2019) soutient que l'écart salarial

observé s'explique en partie par les facteurs observables comme l'éducation, l'expérience, la zone de résidence, le secteur d'emploi et l'état civil, qui font que les emplois de haut niveau et bien rémunérés sont plus susceptibles d'être occupés par des hommes que par des femmes.

Aussi, les femmes accumulent généralement moins de capital humain (particulièrement l'éducation et la formation) que les hommes du fait qu'elles projettent participer à l'activité économique de façon discontinue (Meurs et al., 2010). Ainsi, elles investiront dans un niveau de capital humain qui ne subira pas l'« atrophie » avec le temps et opteront pour des emplois moins contraignants de sorte à pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle (Cuttillo et Centra, 2017). Mincer et Polachek (1974) soulignent que les différences de gain entre les hommes et les femmes sont les résultats de trois attitudes des femmes en ce qui concerne leur offre de travail. Premièrement, les femmes choisiraient moins les types d'éducation qui assurent les emplois les mieux rémunérés (comme les spécialisation scientifique et technique), elles opteraient plus pour des emplois qui nécessitent de faibles niveaux de formation sur le tas mais garantissant des niveaux de gains élevés en début de carrière, et enfin elles opteraient pour une participation discontinue à l'activité économique. L'étude de Polachek (1981) démontre que la maternité pousse les femmes à s'auto-ségréguer dans des emplois moins innovants et moins axés sur les compétences qui tendent à être moins bien payés. Pastore et al. (2016) ajoutent que l'âge auquel les femmes doivent prendre des décisions concernant le travail correspond très souvent à l'âge auquel des décisions doivent également être prises pour la formation d'une famille. De ce fait, elles auront tendance à faire des choix portés sur des emplois plus flexibles et moins payés. En milieu professionnel, le faible investissement dans le capital humain de la femme résulterait d'un écart de productivité et de salaire entre les hommes et les femmes conformément à la théorie de Becker (1985). Elles optent pour des emplois qui leur permettent de conserver une bonne part de leur énergie pour le travail domestique et nécessitent une productivité moindre. Les femmes vont jusqu'à se retirer du marché du travail lorsqu'elles ont des enfants et/ou pour répondre à leurs obligations familiales liée au sexe. Celles d'entre elles qui restent sur le marché du travail ont tendance à fournir moins d'heures de travail que les hommes (Grybaite, 2006). Elles fuient ainsi les emplois compétitifs et risqués qui sont mieux payés, contrairement aux hommes (Flory et al., 2015).

L'analyse de l'effet de l'occupation dans la littérature s'est élaborée autour du concept de ségrégation professionnelle fondée le sexe et la discrimination. Tandis que la ségrégation professionnelle implique la concentration des femmes au bas de la hiérarchie professionnelle (ségrégation verticale) ou la concentration de celle-ci dans différentes industries et professions

(ségrégation horizontale) (Moyser, 2019), la discrimination désigne les différences de traitement qui sont appliquées à des travailleurs individuels présentant les mêmes caractéristiques productives en raison du groupe démographique auquel ils appartiennent. Des barrières à la progression de leur carrière peuvent empêcher les femmes d'accéder à des postes et professions plus élevés et mieux rémunérés tout comme les employeurs, les collègues de services et les clients peuvent manifester des comportements discriminants à l'égard d'un individu à cause de son sexe (Becker, 1971). La discrimination de l'employeur implique que l'employeur considère qu'un individu d'un sexe spécifique soit plus approprié pour un emploi donné. La discrimination des employés se produit lorsque dans le lieu de travail, les employés ne sont pas disposés à travailler avec d'autres employés en raison de leur sexe. Enfin, la discrimination se produit lorsque les clients pour certains biens, services ou transaction, ne veulent pas traiter avec un employé en raison de son sexe (Grybaite, 2006). Ces différentes formes de barrières constituent des obstacles considérables qui expliquent la persistance de l'écart salarial entre hommes et femmes. Sulis (2012) démontrent qu'en raison de la discrimination, les hommes gravissent l'échelle des salaires beaucoup plus rapidement que les femmes. Aussi, Mandel et Semyonov (2014) ajoutent que, la discrimination a un effet important sur l'écart de salaire entre les sexes mais que cet effet varie selon les secteurs d'activité. Morello et Anjolin (2021) ont critiqué l'idée selon laquelle la discrimination pouvait se réduire au fil du temps. Leur étude a révélé que la discrimination est un facteur explicatif de l'écart salarial qui ne suit pas systématiquement une tendance à la baisse au fil des années. Les phénomènes de discrimination et de ségrégation dans le marché du travail entraînent ce que Bergmann (1974) surnomme « *overcrowding* » ou surpeuplement. Selon la théorie du surpeuplement, l'exclusion des femmes de certaines professions dans le marché du travail conduit à une concentration accrue de ces dernières dans d'autres professions (Grybaite, 2006). Cette ségrégation des femmes implique une offre de travail élevée dans les professions où elles abondent et donc une faible rémunération.

1.2. Nouvelles perspectives des facteurs explicatifs de l'écart salarial entre hommes et femmes

Il est important de noter qu'au cours des dernières décennies, l'écart entre les aptitudes productives des hommes et des femmes n'a cessé de se réduire, mais l'écart salariale entre les sexes persiste (Combet et Oesch, 2019). Goldin (2014) ajoute que l'écart salarial entre les sexes devrait être déjà nul actuellement puisque les femmes ont un niveau d'éducation plus élevé qu'auparavant et un niveau d'expérience comparable. Cependant, l'écart subsiste et

apparemment, il existe une combinaison de divers facteurs contribuant aux inégalités de rémunération entre les sexes. En ce sens, Blau et Kahn (2017) suggèrent que les facteurs comme les différences entre les sexes dans les professions et les secteurs d'activité, ainsi que les différences dans les rôles des hommes et des femmes et la division du travail entre les sexes sont ceux qui expliquent le plus les écarts de salaire entre hommes et femmes. Les auteurs soutiennent toutefois que les facteurs comme la discrimination, les compétences non cognitives et les attributs psychologiques ne peuvent être écartés. Autrement-dit, une grande partie de l'inégalité salariale relèverait aussi de ces facteurs non observables à considérer. Biltagy (2019) souligne également que cet écart peut être expliqué en partie par les facteurs observables qui rendent les emplois de haut niveau et bien rémunérés plus susceptibles d'être occupés par des hommes que par des femmes mais aussi, l'écart salarial relève en grande partie des facteurs inobservables.

Une analyse plus profonde nous amène donc à porter un regard sur les normes patriarcales qui régissent la vie des hommes et des femmes ainsi que la division sexuelle du travail domestiques dans le ménage. En effet, la division du travail domestique au sein du ménage est proposée comme l'une des raisons pour expliquer les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Les inégalités salariales selon cette approche s'expliqueraient par le fait qu'après la naissance d'un enfant, les hommes se concentrent sur leurs emplois rémunérés alors que les femmes s'occupent principalement des enfants (Combet et Oesch, 2019).

Ce choix est souvent présenté comme une préférence inhérente des femmes, ce qui n'est pas forcément le cas. La responsabilité de l'éducation des enfants étant généralement et parfois totalement confiée aux femmes les poussent à avoir davantage d'interruptions dans leurs carrières professionnelles, à cumuler moins d'expérience professionnelle, à opter pour des horaires de travail plus courts, à préférer les emplois conciliables avec la vie de famille aux emplois mieux rémunérés, à être promues moins souvent et donc à décrocher petit à petit en termes de salaire par rapport aux hommes (Combet et Oesch, 2019). Les femmes, afin de se conformer à leur rôle de genre, sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou sur des horaires plus courts, ce qui explique la faiblesse de leurs salaires (Meara et al., 2020). Ainsi, les attitudes face aux rôles de genre peuvent expliquer les différences de salaire entre les sexes dans le temps. Qing (2020) évoque en ce sens que les attitudes traditionnelles en matière de rôle des hommes et des femmes sont profondément ancrées dans l'inégalité entre les sexes dans la répartition des revenus, ce qui a un impact profond et invisible, en plus d'avoir un effet indirect et généralisé à travers le niveau d'éducation, la participation au marché du travail, les heures de

travail et du statut professionnel. Les sources des disparités entre les sexes dans la participation au marché du travail se retrouvent ainsi dans les normes culturelles et les pratiques sociales axées sur les « hommes soutiens de familles et les femmes au foyer ». Plus précisément, Fortin (2005) souligne que le choc entre les valeurs familiales et les vues égalitaires est un obstacle à une plus grande égalité des sexes sur le marché du travail. Aussi, selon Levy (2018) l'absence de congé parental pour les pères et de structures de garderie d'enfants abordables pour les femmes et fournissant des services de qualités pour les enfants aggravent la situation des mères et contribue à maintenir l'écart salarial entre les sexes. En effet, bien que la société ait beaucoup évolué, elle reste fortement influencée par des modes de fonctionnement basés sur le patriarcat et la masculinité (Brynin, 2017). Ces idéologies affectent la conception des individus de ce qui a une grande valeur ou non tout comme les comportements qui devraient se voir attribuer des salaires plus élevés. De ce fait, le travail des femmes est à la fois socialement et économiquement sous-évalué du fait qu'elles n'exhibent pas les comportements masculins traditionnels tels que le style de négociation agressif, le travail continu et les longs horaires qui sont reconnus par la société et les entreprises pour attributions des salaire élevés. La sous-évaluation du travail des femmes porte à croire qu'elles ne sont pas motivées par des besoins autre que fondamentaux et familiaux, ce qui est erroné (Brynin, 2017). Levanon et al. (2009) expliquent le phénomène de dévalorisation et les effets de file d'attente comme principales causes de l'écart salarial même en présence de contrôles de l'expérience et des exigences en matière d'éducation. Pastore et al. (2016) ont démontré que les salaires des nouveaux arrivants sur le marché du travail ne présentent que peu ou pas de différences entre les sexes, en revanche, avec le passage à l'âge de la procréation, un écart salarial apparaît progressivement. Les auteurs concluent que les femmes sont beaucoup moins payées que les hommes, tant au bas qu'au haut de la distribution des salaires, et que cette situation est étroitement liée à l'âge auquel celles-ci doivent prendre des décisions concernant la formation d'une famille et le travail.

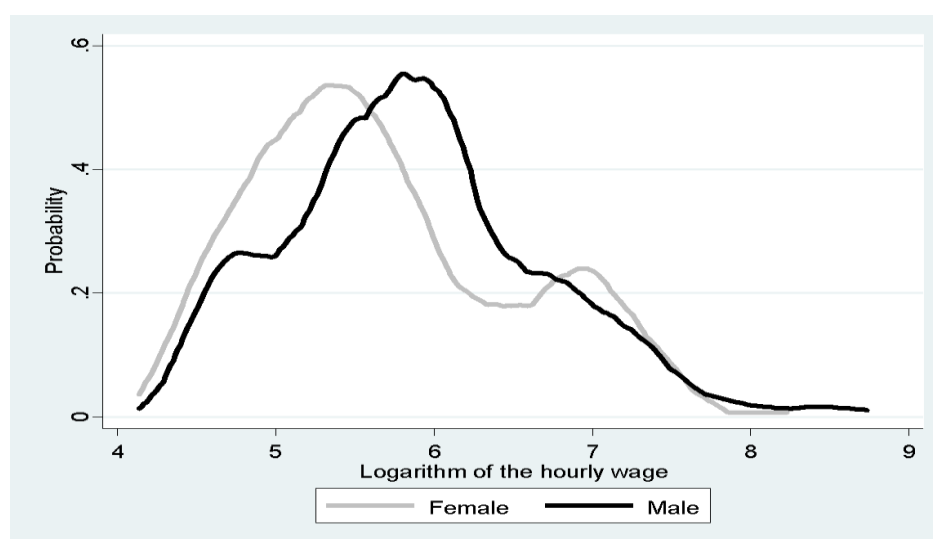
2. Données, modèle et variables

Dans cet article, la population d'intérêt correspond aux travailleurs ayant le statut de salarié. En raison de l'indisponibilité de certaines informations, l'échantillon a été restreint aux seuls salariés pour lesquels les variables clés sont disponibles. L'accent est mis sur la nature (formelle et informelle) du secteur d'activité de ces salariés. Les travailleurs indépendants, les employeurs et les aides familiaux sont donc exclus de la base de données exploitée.

2.1. Données

L'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) a été réalisée par l'Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). Les données collectées sont échantillonnées et portent sur la population en âge de travailler, âgée de 15 ans et plus. Le plan de sondage de l'enquête est conçu de manière à renouveler chaque année un tiers de l'échantillon. L'objectif principal de l'enquête est d'établir un mécanisme de mesure et de suivi de l'emploi au Sénégal. L'ENES couvre ainsi quatre trimestres de chaque année. Les données utilisées dans cette recherche proviennent de l'ENES 2019. Au quatrième trimestre 2019, 25 668 individus ont été enquêtés entre le 1^{er} novembre 2019 et le 02 février 2020 avec un taux de réponse de 95,0%. L'observation des courbes de distribution des salaires horaires selon le sexe (Figure N°1) dans les emplois plutôt bien rémunérés, révèle un différentiel salarial plutôt favorable aux hommes. De même, il semble que la probabilité de trouver une femme au sommet de la distribution des salaires horaires soit nulle, dans le sens où la courbe des femmes salariées se rompt avant celle des hommes salariés lorsque le salaire horaire plafonne. En outre, même si elle est plutôt faible, la courbe des femmes décolle plus tôt que celle des hommes. Cela signifie qu'il y a une plus grande probabilité de trouver une femme qu'un homme dans les salaires horaires les plus bas. Entre les deux situations extrêmes, la distribution des salaires horaires des femmes commence à décroître avant celle des hommes, et la distribution des salaires horaires des hommes apparaît plus asymétrique vers la droite que celle des femmes.

Figure N°1 : Distribution de probabilité des salaires horaires moyens par sexe



Source : Auteurs à partir des données de l'ENES 2019, 4^e trimestre, ANSD (2020)

Cette analyse suggère que les inégalités salariales favorisent nettement les femmes dans la partie inférieure de la distribution, qui concentre les catégories socioprofessionnelles associées à de bas salaires horaires, et favorisent nettement les hommes au milieu de la distribution, qui regroupe les catégories socioprofessionnelles associées à des salaires horaires de niveau intermédiaire. Dans la partie supérieure de la distribution, le salaire horaire moyen des femmes employées est légèrement prédominant à gauche et celui des hommes employés à droite. En somme, il semble que, malgré le rattrapage en termes d'éducation et de participation au marché du travail, être une femme implique une probabilité plus faible qu'un homme d'avoir accès au marché du travail et à des emplois de qualité, et d'obtenir un salaire élevé.

2.2. Modèle

Les développements dans le cadre de la méthode d'estimation par régression des écarts à la moyenne ont privilégié une décomposition de l'écart observé entre deux groupes comparables en une composante expliquée par les caractéristiques observables et une composante non expliquée par ces dernières. A cette fin, l'objectif de la méthode de décomposition Blinder-Oaxaca initialement développée par Alan Blinder et Ronald Oaxaca dans deux articles distincts en 1973 est de rapprocher, dans le cadre de cet article, la distribution des salaires des femmes de celle des hommes.

En général, la distribution contrefactuelle des salaires est une distribution artificielle obtenue en utilisant les caractéristiques d'un groupe pour estimer les salaires d'un autre groupe (Bourguignon, Ferreira et Leite, 2002). La distribution contrefactuelle des salaires des femmes est interprétée comme la distribution de leurs salaires si elles avaient les mêmes caractéristiques que les hommes. La décomposition est présentée du point de vue du groupe des hommes. En d'autres termes, les différences de groupe dans les variables explicatives sont pondérées par les coefficients du groupe des hommes.

Les poids d'échantillonnage sont pris en compte afin de corriger la différence entre l'échantillon et la population d'intérêt. La décomposition est donc appelée "Blinder-Oaxaca pondéré". La méthode de calibrage linéaire (Deville et Särndal, 1992) produit le même résultat.

L'écart de salaire horaire entre les salariés de sexe masculin (groupe M) et féminin (groupe F) est estimé sur la base de caractéristiques observables reflétant l'état du marché du travail.

A cet effet, une relation linéaire entre la variable dépendante (le salaire horaire) et ses déterminants (caractéristiques observables) est modélisée séparément pour le groupe M et le groupe F :

$$Y_i = \beta_{M0} + \sum_{k=1}^K X_{ik}\beta_{Mk} + u_{iM}, \quad \forall i \in M$$

$$Y_i = \beta_{F0} + \sum_{k=1}^K X_{ik}\beta_{Fk} + u_{iF}, \quad \forall i \in F$$

Y_i signifie le logarithme du salaire individuel, un vecteur de caractéristiques individuelles et le nombre de variables explicatives. Une fois que les paramètres de chacun des deux modèles ont été estimés, le salaire moyen dans chaque groupe s'écrit \bar{Y}_M and \bar{Y}_F :

$$\bar{Y}_M = \hat{\beta}_{M0} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk}\hat{\beta}_{Mk}$$

$$\bar{Y}_F = \hat{\beta}_{F0} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Fk}\hat{\beta}_{Fk}$$

Le salaire moyen peut différer entre les deux groupes d'individus pour deux raisons. D'une part, les caractéristiques moyennes ne sont pas les mêmes dans les groupes M et F et d'autre part, les valorisations de ces caractéristiques, ainsi que les constantes des deux modèles, sont différentes. Une façon de décomposer l'écart de salaire horaire entre le groupe des hommes et celui des femmes est la suivante :

$$\bar{Y}_F - \bar{Y}_M = \hat{\beta}_{F0} + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Fk}\hat{\beta}_{Fk} - \hat{\beta}_{M0} - \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk}\hat{\beta}_{Mk}$$

La valorisation des caractéristiques des hommes (groupe M) au même niveau que celles des femmes (groupe F) permet de rendre compte de la partie du différentiel de salaire liée à la différence de caractéristiques observables entre les deux groupes (effet de composition) et de la partie du différentiel de salaire horaire qui n'est pas expliquée (effet de structure).

$$\bar{Y}_F - \bar{Y}_M = \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Fk} - \bar{X}_{Mk})\hat{\beta}_{Fk} + (\hat{\beta}_{F0} - \hat{\beta}_{M0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk}(\hat{\beta}_{Fk} - \hat{\beta}_{Mk})$$

Ainsi, l'écart salarial observé entre les sexes est décomposé en une partie expliquée attribuée aux différences de caractéristiques, $\sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Fk} - \bar{X}_{Mk})\hat{\beta}_{Fk}$, et une partie inexpliquée résultant des différences de coefficients β et donc de traitement sur le marché du travail $(\hat{\beta}_{F0} - \hat{\beta}_{M0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk}(\hat{\beta}_{Fk} - \hat{\beta}_{Mk})$.

2.3. Variables

2.3.1 Variable d'intérêt

Le choix de la variable de mesure n'étant pas sans conséquence, le salaire horaire selon le sexe est la variable estimée choisie en référence aux travaux de Moyser (2019) sur la discussion des différentes mesures de l'inégalité salariale entre les sexes. L'utilisation du salaire horaire plutôt que du salaire mensuel ou annuel pour estimer et décomposer l'écart salarial présente l'avantage de ne pas prendre en compte les différences de salaire dues au nombre d'heures travaillées sur une période donnée. Cela atteste du fait que, dans la plupart des pays, les heures de travail des femmes et des hommes diffèrent de manière significative et, plus précisément, que le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (Fagan et al., 2014).

2.3.2 Variables observées

La sélection des facteurs susceptibles d'expliquer l'écart salarial entre les sexes est sujette à débat et l'analyse des résultats doit être nuancée en conséquence. Pour bien comprendre l'écart salarial entre hommes et femmes, il est essentiel d'isoler les inégalités liées à leurs attributs personnels associés à la dotation en capital humain, aux caractéristiques de l'emploi et au lieu de travail. Selon la littérature, il a été prouvé que l'utilisation de variables purement productives est insuffisante pour expliquer la formation et les écarts de salaires. En moyenne, moins de 50% du différentiel salarial est expliqué par des variables purement productives (Blau et Kahn, 2017 ; Fortin et al., 2017 ; McGuinness et Redmond, 2018 ; Schirle, 2015). Les nouvelles théories du marché du travail ont montré que les écarts de salaire entre les individus peuvent également être fondés sur des caractéristiques non productives, bien que certains auteurs, comme Strub et Bannwart (2017), soutiennent que les variables de contrôle qui n'indiquent rien sur la productivité d'un employé ne devraient logiquement pas être incluses dans une analyse de l'égalité salariale. Dès lors, l'inclusion de variables du marché du travail améliore le pouvoir explicatif des équations salariales. En général, il a été constaté que, dans de nombreux cas, cela augmente la part de l'écart salarial expliquée par les différences de caractéristiques (Perrot, 1998). Les variables prises en compte dans la décomposition de l'écart salarial entre les sexes sont fondées sur le Rapport mondial sur les salaires de l'Organisation internationale du travail (OIT, 2019, p. 56). Les facteurs observés sont décrits dans le tableau N°1.

Tableau N°1 : Les variables du modèle

Variables	Modalités	Description
<i>Panel a: variables dépendantes</i>		
Logsalaire	In_hrwege	Quelle que soit la fréquence de rémunération, le salaire horaire est déduit du nombre d'heures travaillées.
<i>Panel b: variables indépendantes</i>		
Âge		Employés salariés âgés de 15 ans ou plus.
Dernier type d'enseignement suivi	aucun	Non instruit.
	primaire	Enseignement primaire 1 (CI - CE1) et primaire 2 (CE2 - CM2).
	secondaire	Enseignement secondaire 1 ^{er} cycle général (Niveau 6 ^e - 3 ^e), secondaire 1 ^{er} cycle technique et professionnel, secondaire 2 ^e cycle général (Seconde-Terminal) et secondaire 2 ^e cycle technique/professionnel.
	supérieur	Enseignement supérieur général et supérieur professionnel et technique.
Situation matrimoniale	stmat1	Célibataire.
	stmat2	Union libre, Marié(e) monogame ou polygame.
	stmat3	Divorcé(e) / séparé(e) ou veuf (veuve).
Nature du contrat	contra1	Contrat écrit et entente verbale à durée indéterminée (CDI).
	contra2	Contrat écrit et entente verbale à durée déterminée et fixée au préalable (CDD fixe), contrat écrit et entente verbale jusqu'à ce que le produit soit achevé (CDD variable), CDD renouvelé plus de 2 fois.
	contra3	Pas de contrat du tout.
Nature du secteur	nsectact1	Le concept de secteur formel ou informel se réfère à la nature des unités de production dans lesquelles travaillent ces salariés.
Branche d'activité	branch1	<p>Activités agricoles :</p> <p>Culture, égrenage, reproduction des plantes (pépinières), horticulture, élevage, activités de soutien à la culture et à l'élevage, chasse et activités annexes.</p> <p>Sylviculture, exploitation forestière et activités forestières de soutien, Production de charbon de bois, cueillette.</p> <p>Pêche artisanale et industrielle, pisciculture, aquaculture.</p>

	branch2	Activités industrielles : fabrication, production, construction, etc.
	branch3	Services marchands.
	branch4	Services non marchands.
Canal	canal1	Obtention de l'emploi par les relations sociales (parents, amis, etc.).
	canal2	Directement auprès de l'employeur, candidature spontanée, dépôt de dossiers, petites annonces dans les médias (radio, journaux, internet), service public d'emploi, agence d'emploi privée (société d'intérim), courtier (intermédiaire informel), concours, proposition directe, etc.
Ancienneté dans l'emploi actuel	anct1	Expérience professionnelle de 1 à 5 ans.
	anct2	Expérience professionnelle de 6 à 10 ans.
	anct3	Expérience professionnelle de plus de 10 ans.
	anct4	Expérience professionnelle de moins d'un an.

Source : Auteurs à partir des données de l'ENES 2019, 4^e trimestre, ANSD (2020)

3. Résultats et discussion

La présentation des résultats de la décomposition des contributions détaillées des facteurs observés à l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes est précédée de la présentation des résultats de la décomposition totale du différentiel salarial en une composante expliquée et une composante inexpliquée.

3.1. Décomposition totale

La décomposition totale de l'écart salarial pondéré entre les sexes permet de mesurer les contributions respectives de l'écart expliqué (ΔX) et de l'écart inexpliqué (ΔS) par les caractéristiques observées. Les résultats estimés nous permettent d'avancer que les caractéristiques observables des travailleurs et de leurs emplois n'expliquent que très partiellement les inégalités salariales observées entre les sexes.

Tableau N°2 : Décomposition selon Blinder-Oaxaca

Modèle linéaire		Homme (obs) = 679 / Femme (obs) = 250				
In_hr wage	Coef.	Écart-type	z	P>z	[95% Intervalle de confiance]	
Différentiel						
Prédiction homme (group_1)	5.935	0.041	144.490	0.000	5.855	6.016
Prédiction femme (group_2)	5.682	0.066	85.640	0.000	5.552	5.812
Différence	0.253	0.078	3.240	0.001	0.100	0.406
Décomposition						
Expliqué	0.141	0.069	2.040	0.042	0.005	0.276
Inexpliqué	0.112	0.050	2.270	0.023	0.015	0.209
Pourcentage						
Expliqué	0.5559					
Inexpliqué	0.4441					

Source : Estimations des auteurs à partir de ENES 2019, 4^e trimestre, ANSD (2020)

Le tableau N°2 montre que l'estimation par modèle linéaire indique un écart salarial total entre les sexes de 25,3 pour cent, et que 55,6 pour cent de cet écart salarial peut être expliqué par les variables de contrôle. Cet écart peut être expliqué en partie selon Biltagy (2019), par les facteurs observables qui rendent les emplois de haut niveau et bien rémunérés plus susceptibles d'être occupés par des hommes que par des femmes. En revanche, les 44,4 pour cent restants de l'écart salarial ne peuvent être attribués à des différences des caractéristiques observées. L'élasticité de la constante suggère que cette composante inexpliquée de l'écart salarial est largement alimentée par des variables non observées ou des facteurs inobservables, comme le soutient Biltagy (2019). Elle peut également être liée à la discrimination sexuelle sur le marché du travail et à la ségrégation professionnelle. En effet, des facteurs inobservables, tels que les obstacles à l'entrée sur le marché du travail et à la progression de la carrière, la discrimination de la part des collègues ou des clients (Becker, 1971) et la concentration des femmes en bas de la hiérarchie professionnelle ou des hommes en haut de la hiérarchie professionnelle pourraient

contribuer aux écarts de rémunération entre les sexes. En raison de la discrimination, les hommes gravissent l'échelle des salaires beaucoup plus rapidement que les femmes (Sulis, 2012). Même si les femmes accumulent le même capital humain que les hommes, la discrimination sur le lieu de travail fait qu'elles gagnent moins et réduisent ainsi leur potentiel de performance professionnelle (Malta et al, 2019). Par conséquent, malgré la cible 8.5 des ODD 2030 de l'ONU visant à assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, au Sénégal et dans de nombreux autres pays, l'écart de rémunération entre les sexes reste encore important et largement inexplicé (OIT, 2019, p. 64).

3.2. Décomposition détaillée

Les explications dominantes de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes et les contributions respectives des différentes caractéristiques observées résultant de la décomposition détaillée sont présentées dans le tableau N°3.

Tableau N°3 : Résultats de la décomposition détaillée de l'écart salarial entre les sexes

Variable	Expliqué	Inexpliqué
Âge	0.027 (0.018)	-0.386** (0.178)
Nature du secteur d'activité (ref=informel)		
<i>Formel</i>	0.031** (0.014)	-0.124** (0.057)
Canal d'obtention de l'emploi (ref=Autre canal)		
<i>Relation sociale</i>	0.002 (0.010)	-0.068 (0.061)
Dernier type d'enseignement suivi (ref=Aucun)		
<i>Primaire</i>	0.008 (0.007)	0.018 (0.026)
<i>Collège</i>	-0.012 (0.009)	0.041 (0.030)
<i>Lycée</i>	-0.024 (0.017)	-0.010 (0.023)
<i>Supérieur</i>	0.017 (0.018)	-0.003 (0.016)
Situation matrimoniale (ref=Célibataire)		
<i>En couple</i>	0.001 (0.006)	0.147** (0.062)
<i>Divorcé et veuf</i>	-0.018 (0.014)	0.022** (0.011)
Forme de contrat (ref=Pas de contrat)		
<i>Contrat à durée indéterminée (CDI)</i>	-0.011 (0.009)	-0.019 (0.036)
<i>Contrat à durée déterminée (CDD)</i>	0.007 (0.008)	0.042* (0.022)

Ancienneté (<i>ref=1 à 5 ans</i>)		
<i>6 à 10 ans</i>	0.013 (0.009)	0.047* (0.026)
<i>Plus de 10 ans</i>	0.009 (0.007)	0.024 (0.020)
<i>Moins d'un an</i>	0.041** (0.016)	-0.011 (0.022)
Branche d'activité (<i>ref=Services non marchands</i>)		
<i>Agricole</i>	-0.007 (0.012)	-0.018 (0.017)
<i>Industrie</i>	-0.093*** (0.033)	-0.002 (0.024)
<i>Services marchands</i>	0.151*** (0.036)	-0.120 (0.110)
Constante		0.532** (0.250)

Source : Estimations des auteurs à partir de ENES 2019, 4^e trimestre, ANSD (2020).

Écart-type entre parenthèses.

Notes : ***, **, * désignent la signification statistique aux niveaux de 1, 5 et 10 pourcents, respectivement.

Pour ce qui est de l'effet de composition, les facteurs observés qui contribuent globalement à expliquer de manière significative l'écart de salaire horaire entre les employés de sexe masculin et féminin au Sénégal sont la branche d'activité, la durée de l'emploi et la nature du secteur d'activité. Ces résultats sont conformes avec ceux de Cohen (2004) selon lesquels il existe une corrélation entre le travail des femmes à la maison et leur travail rétribué, ces dernières étant concentrées dans des professions et des industries qui correspondent aux rôles traditionnels qui leur sont associés. Les différences entre les sexes dans les professions, les secteurs d'activité et les rôles ainsi que la division du travail entre les sexes sont plus explicatifs des écarts de salaire entre hommes et femmes (Blau et Kahn, 2017). Par ailleurs, à compétences égales, les emplois à prédominance féminine ont tendance à être moins bien rémunérés que les emplois à prédominance masculine (Levenon, England et Allison, 2009). Les résultats estimés suggèrent en revanche, à emploi égal et caractéristiques semblables, les facteurs observés comme le niveau d'éducation, le canal par lequel l'emploi a été obtenu, la situation matrimoniale, l'âge du salarié et la forme du contrat de travail, n'influencent pas l'écart de salaire horaire entre hommes et femmes.

Plus précisément en termes de branche, les inégalités salariales sont favorables aux hommes, notamment chez les salariés menant des activités de services marchands, la présence des salariés

étant plus marquée dans ce secteur, tant pour les hommes que pour les femmes. Par contre, environ trois femmes salariées sur quatre s'activent dans des activités marchandes, contre moins d'un homme salarié sur deux (75,2% contre 45,4%). D'après la théorie du surpeuplement, l'exclusion des femmes de certaines professions du marché du travail entraîne leur concentration accrue dans d'autres professions (Grybaite, 2006), notamment dans celles qui sont faiblement rémunérées. L'écart de salaires entre les sexes favorise en revanche les femmes chez les employés actifs dans la branche des activités industrielles à prédominance masculine (34,9% contre 4,9%). L'écart de salaire horaire observé entre les sexes est plus important dans les emplois industriels que dans les emplois agricoles et de services (marchands et non marchands).

En termes d'ancienneté, l'expérience professionnelle de moins d'un an est le facteur d'explication significatif de l'écart de rémunération entre les sexes en faveur des hommes, les femmes salariées étant plus susceptibles d'avoir moins d'un an d'ancienneté que les hommes salariés (20% contre 6,3%). La disparité salariale entre les sexes est en faveur des femmes lorsque les salariés ont plus de dix ans d'expérience dans leur emploi actuel. En revanche, la disparité salariale penche en faveur des hommes lorsque les salariés occupent leur emploi actuel depuis 10 ans ou moins. En prévoyant de participer à l'activité économique de manière discontinue, les femmes ont tendance à accumuler moins de capital humain (en particulier l'éducation et la formation) que les hommes (Meurs et al., 2010). Les différences de gains entre les hommes et les femmes sont le résultat du choix des femmes d'opter pour une participation discontinue à l'activité économique (Mincer et Polachek, 1974). Ce faisant, elles privilégient des emplois moins exigeants afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle (Cuttillo et Centra, 2017). Sur le marché du travail, les femmes ont tendance à travailler moins d'heures que les hommes (Grybaite, 2006), ce qui contribue à des salaires horaires plus faibles. En ce qui concerne la nature du secteur, l'activité formelle est le facteur qui explique significativement le différentiel de salaire en faveur des hommes. Si la répartition des salariés entre les secteurs d'activité formel (50,9%) et informel (49,1%) est comparable chez les salariés hommes, les salariées sont proportionnellement plus actives dans le secteur informel (63,2%), les femmes ayant tendance à faire des choix vers des emplois plus flexibles et moins rémunérés (Pastore et al., 2016). Contrairement aux hommes, elles esquivent ainsi les emplois compétitifs et risqués mais mieux rémunérés (Flory et al., 2015).

Pour ce qui est de l'effet de structure, les facteurs observés qui n'expliquent pas significativement l'écart salarial entre les hommes et les femmes, à emploi égal et

caractéristiques identiques, sont l'âge du salarié, son statut matrimonial, qu'il soit en couple, divorcé ou veuf, et son ancienneté comprise entre 6 et 10 ans. L'ampleur de l'élasticité de la constante et sa significativité révèlent la contribution importante des variables non observées, difficilement observables par les méthodes d'enquête traditionnelles, dans l'explication de l'écart de salaire horaire entre les sexes au Sénégal. En d'autres termes, la composante inexpliquée de l'écart salarial pourrait être en partie attribuée à la discrimination sexuelle et à la ségrégation professionnelle comme le soutiennent des auteurs tels que Mandel et Semyonov (2014).

Conclusion et implications politiques

L'article avait pour objectif de quantifier l'écart de salaire horaire et d'identifier les facteurs explicatifs des inégalités salariales observées entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sénégalais. En définitive, un important écart salarial en faveur des employés hommes est observé au Sénégal. Même si les disparités salariales entre les sexes s'expliquent majoritairement par les caractéristiques observées, une part importante reste inexpliquée. Le secteur et la branche d'activité ainsi que l'expérience professionnelle contribuent significativement à expliquer l'écart observé. Parmi ces facteurs explicatifs, le différentiel salarial ne profite aux femmes que dans le groupe des salariés travaillant dans la branche des activités industrielles. Une grande partie de la composante inexpliquée des inégalités salariales entre les sexes est attribuable à des facteurs non observés dans l'analyse. À emploi égal et à caractéristiques comparables, l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes serait donc globalement la résultante de l'ensemble des choix effectués par les femmes, notamment avant leur entrée sur le marché du travail (c'est-à-dire le choix de la profession, du secteur d'activité/de l'emploi et la participation discontinue au marché du travail) en raison de la division sexuelle du travail au sein du ménage, dans le but de concilier vie familiale et vie professionnelle, et de la courte expérience professionnelle accumulée.

En termes d'implications politiques, si les femmes sont concentrées dans les emplois faiblement rémunérés, la revalorisation du taux horaire du salaire minimum garanti ouvrier (SMIG) et agricole (SMAG) par le décret n° 2019-103 fixant les salaires garantis interprofessionnels et agricoles contribuera certes à réduire l'écart de salaire observé entre les hommes et les femmes dans les emplois à bas salaire. Dans un pays aux sociétés traditionnelles comme le Sénégal, où les femmes sont en train de rattraper les hommes notamment en matière d'éducation et de participation économique, l'adoption de lois plus contraignantes imposant un salaire égal pour un travail de valeur égale, interdisant la discrimination fondée sur le sexe à l'embauche, à la

promotion ou au licenciement, devrait compléter les dispositions institutionnelles et les engagements régionaux et internationaux visant à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes et à promouvoir l'égalité salariale entre les sexes.

En plus des données inobservables liées à la discrimination de genre et à la ségrégation professionnelle qui ne peuvent être capturées par les méthodes d'enquête traditionnelles, les données de l'ENES 2019 sur le module de harcèlement au travail sont à accès restreint en raison de leur sensibilité. Cela ne permet pas d'appréhender l'impact réel sur les salaires des employés des contraintes sociales et culturelles des rôles de genre au sein des ménages en raison de la nature patriarcale de la société sénégalaise. Ce sont là les principales limites de cet article.

En termes de perspectives, il serait intéressant d'approfondir l'analyse de l'écart de salaires horaires entre les sexes pour des paramètres autres que la moyenne, en examinant les inégalités salariales entre les hommes et les femmes le long de la distribution des salaires horaires à l'aide d'une méthode de décomposition par quantile.

ANNEXE : Distribution des salaires horaires selon le sexe et les facteurs explicatifs de l'écart salarial

		Logarithme salaire horaire moyen		Écart de salaire* (%)
		Masculin	Féminin	
branch	Agri	5,68	5,59	8,87
	Indust	5,87	5,35	67,87
	Ser_m	5,77	5,55	24,73
	Ntser	7,05	6,75	35,53
milieu	Rural	5,66	5,59	7,14
	Urbain	6,02	5,72	35,39
nsectact	informel	5,62	5,28	41,06
	formel	6,24	6,41	-15,89
anct	1 à 5 ans	5,76	5,63	14,22
	6 à 10 ans	6,12	5,91	23,99
	Plus de 10 ans	6,35	6,50	-13,24
	Moins de 1 an	5,32	5,20	12,64
contra	CDI	6,41	6,09	37,16
	CDD	6,15	6,09	5,65
	Pas de contrat	5,68	5,38	35,12
sitmat	Celib	5,61	5,43	19,72
	En_couple	6,26	5,89	44,34
	div_veu	5,96	5,63	38,82
canal	aut_canaux	6,28	6,04	26,11
	Relation sociale	5,71	5,47	27,00

Source : Estimations des auteurs à partir de l'ENES 2019, 4^e trimestre, ANSD (2020).

RÉFÉRENCES

- Agence nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) (2021). Note d'analyse de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal 2021 - EERH 2021, Trimestre 1. https://www.ansd.sn/sites/default/files/2022-11/EERH%20T1%202021%20VF_0.pdf
- ANSD (2021). Rapport annuel de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal 2021 - EERH 2021. https://www.ansd.sn/sites/default/files/2022-11/EERH%202021_0.pdf
- ANSD (2020). Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal - ENES 2019. Trimestre 4.
- Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2nd edition, Ed.). University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo22415931.html>
- Becker, G.S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33–S58.
- Bergmann, B. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
- Biltagy, M. (2019). Gender wage disparities in Egypt: Evidence from ELMPS 2006 and 2012. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 73, 14-23. <https://doi.org/10.1016/j.qref.2018.11.010>
- Blau, F.D., & Kahn, L.M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Bourguignon, F., Ferreira, F.H.G. & Leite P.G. (2002). "**Ex-ante evaluation of conditional cash transfer programs: the case of bolsa escola**," *Policy Research Working Paper Series* 2916, The World Bank.
- Bourguignon, F., Ferreira, F.H., & Leite, P.G. (2002). "**Beyond Oaxaca-Blinder : accounting for differences in household income distributions across countries**," *Policy Research Working Paper Series* 2828, The World Bank.
- Brynin, M. (2017). The gender pay gap. Equality and Human Rights Commission (EHRC).
- Cohen, P.N. (2004). The Gender Division of Labor: “Keeping House” and Occupational Segregation in the United States. *Gender and Society*, vol. 18, no 2, 239-252.

- Combarrous, F. (1994). « [Discrimination et marché du travail : concepts et théories](#) », [Documents de travail](#) 02, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.
- Combet B. & Oesch D., L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille. *Social Change in Switzerland* N° 18. [DOI: 10.22019/SC-2019-00003](https://doi.org/10.22019/SC-2019-00003)
- Combet, B., & Oesch, D. (2019). L'inégalité salariale entre hommes et femmes commence bien avant la fondation d'une famille. *Social Change*, N°18. <https://doi.org/10.13094/SMIF-2019-00003>
- Cutillo, A., & Centra, M. (2017). Gender-Based Occupational Choices and Family Responsibilities: The Gender Wage Gap in Italy. *Feminist Economics*, 23(4), 1-31. <https://doi.org/10.1080/13545701.2017.1285041>
- Deville, J.-C., & Särndal, C.-E. (1992). Calibration estimators in survey sampling. *Journal of the American Statistical Association*, 87(418), 376-382.
- Fagan C. et al. (2014). In search of good quality part-time employment. Geneva. International Labour Organization. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/114B09_20_engl.pdf
- Flory, J., Leibbrandt, A., & List, J. (2015). Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions. *Review of Economic Studies*, 82(1), 122-155.
- Fortin, N. Bell, B. & Böhm, M. (2017). « [Principales inégalités de revenus et écart salarial entre les sexes : Canada, Suède et Royaume-Uni](#) », *Labour Economics* , Elsevier, vol. 47(C), pages 107 à 123.
- Fortin, N. (2005). Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women Across OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 416-438. <https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85-91. <https://doi.org/10.1080/16111699.2006.9636127>
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, 88, 865-891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>

- Levy, R. (2018). Devenir parents ré-actifs les inégalités de genre: Une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. *Social Change*.
<https://doi.org/10.13094/SMIF-2018-00003>
- Malta, V., Martínez Leyva A. & Tavares M. M. (2019). A Quantitative Analysis of Female Employment in Senegal. Document de travail du FMI WP/19/241.
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2014). Gender pay gap and employment sector: Sources of earnings disparities in the United States, 1970-2010. *Demography*, 51(5), 1597-1618.
<https://doi.org/10.1007/s13524-014-0320-y>
- McGuinness, S. et Redmond, P. (2018). Estimating the effect of an increase in the minimum wage on hours worked and employment in Ireland. n° BKMNEXT354 in Research Series From Economic and Social Research Institute.
<https://www.esri.ie/system/files/publications/BKMNEXT354%20%281%29.pdf>
- Meara, K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: A matching study. *Journal of Population Economics*, 33(1), 271-305.
<https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>
- Meurs, D., Pailhé, A., & Ponthieux, S. (2010). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. *Revue de l'OFCE*, 114(3), 113-133.
<https://doi.org/10.3917/reof.114.0113>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), S76–S108.
- Morello, T., & Anjolim, J. (2021). Gender wage discrimination in Brazil from 1996 to 2015: A matching analysis. *Economia*, 22(2), 114-128.
<https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.03.002>
- Moyser, M. (2017). Les femmes et le travail rémunéré. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, produit no 89-503-X au catalogue de Statistique Canada
- Moyser, M. (2019). Measuring and analyzing the gender pay gap: A conceptual and methodological overview. *Statistique Canada*. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2019/19-35/publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/452000022019001-fra.pdf
- Moyser, M. (2019). Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique : Études sur le genre et les identités croisées au Canada
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>

- Ouédraogo E., Dembélé A. & Bationo J.L. (2021). Analyse de régression quantile de l'inégalité salariale dans les pays d'Afrique de l'Ouest. *Regional Economic Development Research*, 2(2), 180-192. <https://doi.org/10.37256/redr.2220211008>
- Organisation internationale du travail (OIT) (2019). Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes? Rapport mondial sur les salaires 2018/19, 174 pages. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737029.pdf
- Pastore, F., Sattar, S., Sinha, N., & Tiongson, E.R. (2016). When Do Gender Wage Differences Emerge?: A Study of Azerbaijan's Labor Market [Working Paper]. World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7613>
- Perrot A., (1998). Les nouvelles théories du marché du travail. La Découverte. Repères
- Polachek, S.W. (1981). Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60-69.
- Piketty, T. (2015). L'économie des inégalités. La Découverte. 7^e édition.
- Qing, S. (2020). Gender role attitudes and male-female income differences in China. *The Journal of Chinese Sociology*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.1186/s40711-020-00123-w>
- Sall M. C.A. & Thiaw M. (2019). Capital humain, genre et marché du travail au Sénégal. *Research Journal of Economics & Business Studies*, volume: 08, numéro: 09, juillet 2019.
- Sall M.C.A. (2018). Disparités salariales et genre sur le marché du travail au Sénégal. *Revue d'Économie & de Gestion*, Vol 2, No 2, 1-19.
- Schirle, T. (2015). The gender wage gap in the Canadian provinces, 1997-2014. *Analyse de Politiques*. vol. 41. no 4, 309-319.
- Strub, S. et Bannwart, L. (2017). Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014. Büro BASS, im Auftrag des Bundesamtes für Statistik.
- Sulis, G. (2012). Gender wage differentials in Italy: A structural estimation approach. *Journal of Population Economics*, 25(1), 53–87. <https://doi.org/10.1007/s00148-010-0351-7>