

## **DISPARITES SALARIALES ET GENRE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL AU SENEGAL.**

**SALL Mame Cheikh Anta**

Doctorant en Economie du travail

Mail : [mamecheikhantasall@yahoo.fr](mailto:mamecheikhantasall@yahoo.fr)

Tél : +221772716699/ +221779305870

Laboratoire de recherche sur les Institutions et la Croissance (LINC)

Université Cheikh Anta Diop (UCAD-Dakar)

### **Résumé :**

Ce papier analyse les facteurs à l'origine des disparités salariales entre les hommes et les femmes à travers le modèle de Blinder et Oaxaca (1973). Les résultats ont montré qu'il existe un écart de salaire de 6,50% dans le secteur privé formel ; 6,32% dans le secteur privé informel et 3,80% dans le secteur public. Dans le secteur privé (formel et informel), la quasi-totalité des disparités de salaires entre les hommes et les femmes (94%) est expliquée par une discrimination à l'encontre des femmes. Dans le secteur public, près du tiers de l'écart de salaire est corrélé aux différences de caractéristiques individuelles plus favorables aux hommes.

**Mots clés :** Disparités salariales, discrimination, caractéristiques individuelles.

**Code JEL :** J31, J71, J24.

### **Abstract :**

This paper analyzes the factors behind wage disparities between men and women through the model of Blinder and Oaxaca (1973). The results showed that there is a pay gap of 6.50% in the formal private sector; 6.32% in the informal private sector and 3.80% in the public sector. In the private sector (formal and informal), almost all wage disparities between men and women (94%) are explained by discrimination against women. In the public sector, almost one-third of the wage gap is correlated with differences in individual characteristics that are more favorable to men.

**Keywords :** Wage disparities, discrimination, individual characteristics.

**JEL classification :** J31, J71, J24.

## **Introduction**

Les marchés du travail sont très souvent caractérisés par des disparités salariales qui peuvent s'expliquer par les caractéristiques des travailleurs et celles des entreprises qui les emploient (Drolet, 2001 ; Muller, 2006 ; Richard, 2007 ; Fabling et al, 2017). Ces disparités salariales sont constatées malgré une panoplie de lois anti-discrimination<sup>1</sup> et pour beaucoup d'auteurs, elles pourraient constituer un frein à l'activité économique (Nyu, 2011 ; Schober et Winter-Ebmer, 2011). En effet, la plus grande autonomie des femmes apparaît non seulement comme une fin en soi mais également comme un vecteur de développement à travers son impact positif attendu sur la santé et l'éducation des enfants (World Bank, 2011 ; Zoellick, 2011).

L'égalité des chances permet donc de répondre à un objectif de justice sociale, mais également à un critère d'efficacité économique. C'est dans ce sens que les pays membres des Nations Unies ont maintenu la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme dans les Objectifs du Développement Durable (ODD) dans la continuité des Objectifs du Millénaire pour le Développement (agenda post 2015).

Au Sénégal, bien que la proportion d'emploi salarié (37%) soit relativement faible du fait de la prépondérance du secteur informel et de l'emploi indépendant (ENES, 2016), les sénégalais considèrent le revenu du travail comme le premier facteur pour les aider à sortir de la pauvreté plutôt que l'aide ou l'accès à un système de sécurité sociale (ESPS, 2011). Il est donc incontournable pour éviter la trappe à la pauvreté. Dans ce sens, le marché du travail devrait fonctionner de la façon la plus équitable possible sans aucune discrimination c'est-à-dire que chacun perçoive la juste rémunération de son travail.

Dans le contexte du marché du travail sénégalais, l'analyse des chiffres permet de voir que, même si les femmes sont davantage présentes sur le marché du travail eu égard à l'évolution du taux d'activité (36,9% en 2006 ; 40% en 2011 et 53,2% en 2016)<sup>2</sup>, les inégalités persistent surtout en ce qui concerne la rémunération du travail. En 2012, une enquête menée par *wage*

---

<sup>1</sup>Parmi les huit principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT ratifiés par le gouvernement du Sénégal, nous avons :

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ;
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

<sup>2</sup> Selon ESPS I (2006), ESPS II (2011) et ENES (2016).

*indicator*<sup>3</sup> révèle qu'en termes horaires il existe un écart de salaires d'environ 10% en faveur des hommes (711 FCFA pour les hommes contre 643 FCFA pour les femmes). En 2016, le salaire moyen mensuel d'un employé est de 131.033 FCFA pour les hommes contre 99166 FCFA pour les femmes (ENES, 2016) ; ce qui implique donc un différentiel de salaire de 32%. On en déduit par conséquent que les disparités salariales sont en train de prendre des proportions inquiétantes au niveau du marché du travail Sénégalais. Ce constat milite en faveur d'une analyse en profondeur des facteurs explicatifs des inégalités de salaire en essayant de répondre aux questions suivantes. Quels sont les facteurs à l'origine de ces disparités ? Est-ce dû au fait que les hommes sont plus productifs que les femmes ? Les femmes sont-elles discriminées ?

Certes les nouvelles théories du marché du travail ont pleinement contribué à l'analyse des disparités de salaire sur le marché du travail dans son ensemble (Becker, 1964 ; Doeringer et Piore 1972 ; Mincer, 1974 ; Yellen, 1974 ; Akerlof et Yellen, 1986 ; Cahuc et Zylberberg, 1996). Cependant, celles-ci ne sauraient expliquer les disparités salariales entre les hommes et les femmes sans la prise en compte des différentes théories de la discrimination. La discrimination sur le marché du travail est observée lorsque les membres d'un groupe minoritaire sont traités différemment par rapport à ceux du groupe majoritaire (Autor, 2003). Elle implique donc que les caractéristiques individuelles des travailleurs telles que l'âge, l'ethnie, le sexe, etc., qui ne sont pas liées à la productivité ont aussi une valeur sur le marché du travail (Arrow, 1971 ; Heckman, 1998).

Dans la littérature économique, l'origine de la discrimination a toujours fait l'objet de controverse. Becker (1971) stipule que la discrimination résulte des préférences des employeurs, même si ces derniers disposent d'une parfaite information sur la productivité des travailleurs. Ce « goût » peut être propre à l'employeur, selon ses convictions ou préjugés personnels ; ou bien dicté par la clientèle, ne souhaitant pas faire face à certains types de populations : on parle d'une discrimination intentionnelle.

Par contre, Phelps (1972) et Arrow (1973) considèrent que la discrimination est la conséquence de l'impossibilité pour les employeurs d'observer la productivité des employés :

---

<sup>3</sup> L'enquête *wage indicator* est réalisée sur tout le territoire sénégalais auprès de 1948 personnes exerçant toutes un emploi salarial.

c'est la discrimination statistique. Selon cette théorie, les employeurs ne disposant pas d'une parfaite information sur les caractéristiques des travailleurs, se basent sur des préjugés relatifs aux caractéristiques moyennes du groupe démographique ou social auquel le travailleur appartient. Ainsi, eu égard au fait que les hommes sont généralement plus productifs que les femmes, ils bénéficient souvent d'un traitement de faveur au détriment des femmes.

En outre, il est important de souligner également que la discrimination statistique peut agir de façon indirecte sur les disparités entre les hommes et les femmes à travers notamment la théorie du capital humain. En effet, Lundberg et Startz (1983) avancent que les décisions d'investissement en capital humain peuvent être affectées par la présence d'une éventuelle discrimination sur le marché du travail. Ainsi, les catégories susceptibles d'être discriminées sont conduites à de moindres investissements en capital humain, confirmant ainsi par une productivité effectivement plus faible ce qui ne résultait au départ que des pratiques discriminatoires des entreprises. C'est ainsi que les filles peuvent renoncer à préparer des filières professionnelles de haut niveau parce qu'elles anticipent des difficultés à y faire carrière et font alors le choix de filières moins rémunératrices.

Du point de vue empirique, Kabubo-Mariara (2003), dans une étude sur l'origine des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au Kenya, à travers le modèle de décomposition d'Oaxaca et Blinder a pu montrer qu'il existe un différentiel de salaire de 10% en faveur des hommes. Cet écart de salaire est expliqué en grande partie (70%) par la discrimination et le reste (30%) par les différences de caractéristiques productives. Ces résultats corroborent ceux de Neumann et Oaxaca (2004) concernant le cas de l'Israël. Ils ont montré que les hommes gagnent 26% de plus que les femmes. Ils ont également souligné que lorsque les probabilités d'avoir un emploi professionnel ne sont pas prises en compte (pas de correction de sélectivité), les différences de caractéristiques entre les hommes et les femmes n'expliquent que 36% des écarts de salaires et le reste inexpliqué étant lié à la discrimination. Dans la même veine, Richard (2007) en Ouganda, à travers le même modèle de décomposition et le modèle de sélection d'Heckman, a pu montrer qu'il existe un différentiel de salaire mensuel moyen de 39% en faveur des hommes dont la part la plus importante est expliquée par la discrimination à l'encontre des femmes (74%).

Cependant, sous d'autres cieux, nous observons un changement de paradigme avec des écarts de salaire qui sont en grande partie dus aux différences de caractéristiques productives entre les hommes et les femmes. C'est le cas de l'étude de Drolet (2001) qui a utilisé les techniques de décomposition standards (Oaxaca, 1973) pour étudier dans le contexte Canadien les différences de salaires entre hommes et femmes. Les résultats démontrent un différentiel de salaire horaire moyen de 19% dont l'essentiel est inhérent à la longue liste des facteurs liés à la productivité (88%). Dans ce même registre, les résultats de Belmondo (2012) pour le Cameroun sont plus expressifs. En utilisant le modèle de décomposition de Blinder et Oaxaca (1973), il a montré qu'il existe un écart de salaire de 25% essentiellement expliqué par les différences de capacités productives entre les hommes et les femmes.

En définitive, au regard de la littérature sur les disparités salariales entre les hommes et les femmes, il semblerait que la problématique des inégalités sur le marché du travail se pose toujours avec acuité. Si pour certains, elles résultent des différences de dotations en capacités productives en termes de niveaux d'éducation, d'expériences professionnelles, etc., plus favorables aux hommes ; d'autres considèrent par contre qu'elles sont la conséquence de pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes.

L'objectif général de cet article est d'analyser les facteurs à l'origine des inégalités de salaire dans le contexte du marché du travail Sénégalais. Plus spécifiquement, il s'agit d'identifier en premier lieu les déterminants du salaire de façon générale mais également de façon spécifique pour chaque sexe et de décomposer en second lieu les salaires afin d'étudier les facteurs qui seraient à l'origine des écarts de salaires entre les deux groupes.

Cette recherche se fonde sur les hypothèses suivantes :

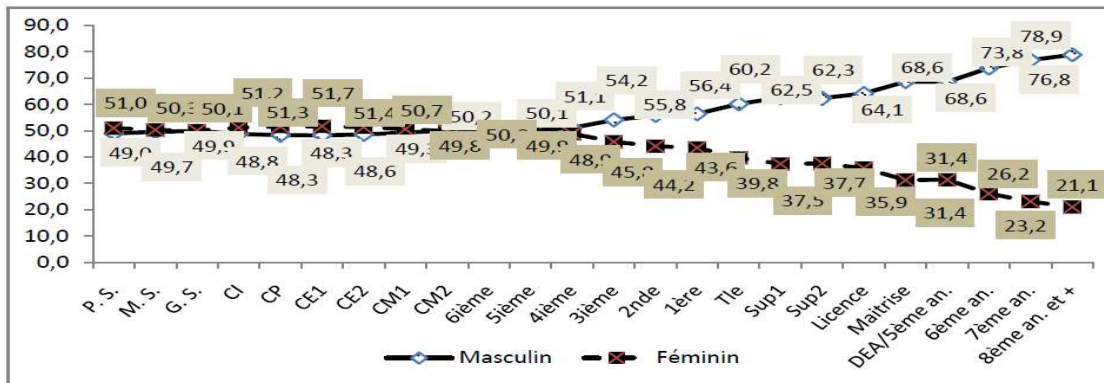
- le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle agissent positivement sur les salaires des individus ;
- la discrimination à l'encontre des femmes est à l'origine des disparités salariales entre les sexes.

L'article s'articule comme suit : la première section se consacre à dresser une cartographie du marché du travail Sénégalais selon le genre. La méthodologie et la source des données sont présentées dans la deuxième section et la dernière section est réservée à la discussion des résultats.

**I. Cartographie du marché du travail Sénégalais selon le genre**

L'analyse du niveau d'instruction suivant le genre au Sénégal montre de grandes disparités surtout pour le niveau supérieur. Même si en 2000, l'engagement de la communauté internationale pour l'atteinte d'un objectif d'éducation primaire pour tous, a permis d'avoir une tendance presque égalitaire à l'avantage des filles de la maternelle à l'élémentaire. Elle atteint même 51,7% pour ces dernières contre 48,3% chez les garçons (RGPHAE, 2013). A partir du collège, la tendance s'inverse totalement avec une proportion d'instruits pouvant atteindre 78,9% pour les hommes qui ont atteint la 8ème année d'étude de l'enseignement supérieur alors qu'elle est de 21,1% chez les femmes.

**Graphique 1 :**Proportion des instruits par niveau atteint selon le sexe en 2013 au Sénégal



**Source :**ANSD, RGPHAE 2013

Des disparités sont notées également dans la population ayant suivi une formation professionnelle. Les individus ayant suivi une formation professionnelle sont surtout formés d'hommes, 63,4% contre 36,6% chez les femmes (RGPHAE, 2013). De surcroît, les jeunes femmes ont du mal à profiter des possibilités de formation en raison de la ségrégation et des stéréotypes sexistes. Elles sont parfois dissuadées d'opter pour certaines branches et sont souvent orientées vers des secteurs dont le niveau de rémunération est inférieur (les soins infirmiers, le secrétariat, l'enseignement etc.). Par contre les hommes sont plutôt incités à opter pour des formations et des professions modernes, axées sur la science et la technologie.

Les femmes accumulent en outre moins d'expériences professionnelles du simple fait que la spécialisation du travail au sein de la famille continue toujours de leur porter préjudice, mais également parce qu'elles doivent faire face à des interruptions de carrière tout au long de leurs parcours professionnels. Elles doivent être disponibles pour gérer leurs responsabilités

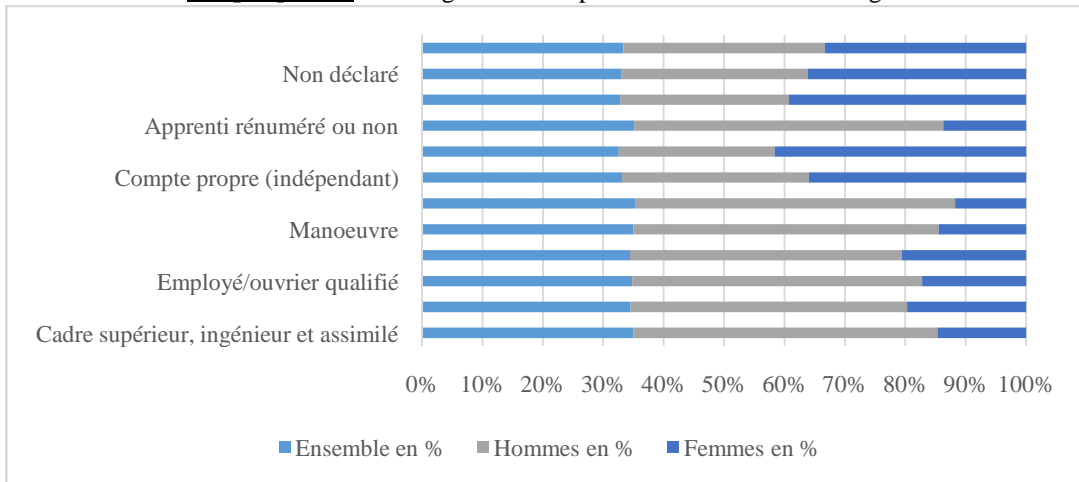
familiales : prendre soin des enfants, gérer les travaux ménagers et d'autres activités au sein de la famille (Lundberg, 2008). Au Sénégal, environ trois femmes sur quatre déclarent effectuer des tâches ménagères la journée alors que la quasi-totalité des hommes ne les effectue pas (ESPS, 2011). Ces derniers sont donc plus disponibles pour effectuer des emplois rémunérés et éventuellement faire des heures complémentaires et/ou supplémentaires. Ainsi, sur la base des développements ci-dessus, il en ressort que les hommes sont, par conséquent, plus outillés en termes de capacités productives et sont également plus présents sur le marché de l'emploi.

Ces différences en termes de dotation en capital humain se répercutent sur le marché du travail avec des opportunités relativement différentes selon que le travailleur soit de sexe masculin ou féminin. En effet, quelle que soit la tranche d'âge considérée, le niveau d'activité est plus important chez les hommes que chez des femmes. Selon les dernières statistiques du marché du travail, il est de 61,1% pour les hommes et de 46,7% pour les femmes dans la population des 10 ans ou plus, et respectivement de 70,6% et 53,2% dans la population des 15 ans ou plus. Du point de vue du niveau d'occupation, il est de 51,7% chez les hommes contre 29,2% pour les femmes en ce qui concerne la population des 10 ans ou plus. S'agissant de la population des 15 ans ou plus, il est de 47,8% chez les hommes contre 24,7% pour les femmes (ENES, 2016)<sup>4</sup>. L'analyse du taux d'emploi salarié révèle que, même si le taux global est relativement faible (37%), celui des hommes (43,5%) dépasse largement celui des femmes (26,3%). Les mêmes disparités sont observées pour le taux de chômage. L'analyse selon le sexe révèle qu'en 2016 le chômage affecte davantage les femmes (19,3 %) que les hommes (8,1 %). A l'instar des autres indicateurs du marché du travail, le niveau de sous-emploi révèle également la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail. Il est plus important chez les femmes (39,3%) que chez les hommes (19,9%).

L'analyse de la catégorie socio professionnelle des occupés suivant le genre laisse transparaître également une ségrégation horizontale avec notamment plus d'hommes dans les catégories des qualifiés et une tendance inverse pour les non-qualifiés (cf. graphique 2). Ceci renforce la thèse de la vulnérabilité des femmes sur le marché du travail sénégalais, souvent cloîtrées dans les catégories socioprofessionnelles caractérisées par une certaine précarité.

---

<sup>4</sup>Au Sénégal, la population en âge de travailler est celle ayant au moins 10 ans. Mais nous prenons également la population des 15 ans et plus pour faciliter la comparaison à l'échelle internationale.

**Graphique 2 :** Les catégories socio-professionnelles suivant le genre

**Source :** Auteur, à partir des données de l'ESPS II (2011)

## II. Méthodologie et données

Au regard de la littérature existante, nous utilisons la méthode de décomposition d'Oaxaca et Blinder (1973) pour étudier les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes. L'on estime tout d'abord l'équation de salaire des hommes et des femmes à partir d'une fonction de gains de Mincer (1974) :

$$W_{is} = \alpha_s X_{is} + \varepsilon_{is} \quad (1)$$

Où  $W_{is}$  est le logarithme du salaire (des hommes et des femmes),  $X_{is}$  un ensemble de variables explicatives qui déterminent le salaire et  $\varepsilon_{is}$  un terme d'erreur. Ces variables incluent les caractéristiques individuelles du travailleur (le niveau d'instruction, la formation professionnelle, l'âge, le carré de l'âge, le milieu de résidence, le statut matrimonial et le genre), les caractéristiques de l'emploi (la catégorie socio-professionnelle) et les caractéristiques de l'entreprise (le secteur d'activité).

Ensuite nous allons décomposer l'écart de salaire en une part provenant des différences de caractéristiques individuelles (part expliquée) et une part inexpliquée résultant de la différence dans le rendement de ces caractéristiques. La discrimination salariale est alors cette part de l'écart salarial moyen qui n'est pas attribuable aux différences observées entre les capacités productives des hommes et des femmes (Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973).

L'écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes est alors :

$$\overline{W}_m - \overline{W}_f = \widehat{\alpha}_m(\overline{X}_m - \overline{X}_f) + \overline{X}_f(\widehat{\alpha}_m - \widehat{\alpha}_f) \quad (2)$$

Où les  $\overline{W}$  représentent les salaires moyens estimés, les indices **m** et **f** les salariés masculins et féminins, les  $\overline{X}$  les moyennes des caractéristiques et les  $\widehat{\alpha}$  les rendements de ces caractéristiques estimés dans une équation de gains.

Oaxaca et Ramson (1994) proposent de prendre comme norme non discriminante les résultats de l'estimation de gains pour l'ensemble de la population. La décomposition du salaire moyen s'écrit :

$$\overline{W}_m - \overline{W}_f = \overline{X}_m(\widehat{\alpha}_m - \widehat{\alpha}_{norm}) + \overline{X}_f(\widehat{\alpha}_{norm} - \widehat{\alpha}_f) + \widehat{\alpha}_{norm}(\overline{X}_m - \overline{X}_f) \quad (3)$$

Le premier terme représente le supplément de rémunération des caractéristiques accordé aux hommes par rapport à la norme : c'est l'avantage masculin. Le second terme est la différence de rémunération des caractéristiques des femmes par rapport à la norme : c'est le désavantage féminin. Le troisième terme est l'écart de salaire dû à une différence de productivités entre les sexes. En somme, les deux premiers termes forment la composante non expliquée de l'écart salarial : c'est l'écart salarial dû à la discrimination ; et le troisième terme est la part justifiée ou expliquée de l'écart salarial.

Étant donné que la population dont on observe le salaire n'est pas un échantillon aléatoire de la population de référence, il peut se poser un problème de biais de sélection. Pour résoudre ce dernier, nous utilisons la procédure en deux étapes de Heckman (1979). La méthode consiste à estimer à l'aide d'un modèle Probit la probabilité d'appartenance au groupe dont on observe le salaire, calculer l'inverse du ratio de Mills, puis l'inclure comme variable explicative dans l'équation de salaire. Les variables considérées pour la sélection sont : le niveau d'instruction, la formation professionnelle, l'âge, le carré de l'âge, le lieu d'habitation, la catégorie socio-professionnelle, le statut matrimonial et le genre.

Les données utilisées proviennent de l'enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal (ESPS-II, 2011). C'est une enquête qui a été réalisée par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), grâce à l'appui technique et financier des partenaires au développement. Cette enquête de suivi de la pauvreté au Sénégal, qui est une duplication de celle de 2005-2006, visait principalement à fournir les principaux indicateurs de pauvreté. L'échantillon global de l'enquête porte initialement sur 20 250 ménages dont 12 690 en milieu

urbain et 7560 en milieu rural. Il est tiré en deux phases : les unités primaires ou districts de recensement au premier degré de tirage et les unités secondaires ou ménages au second degré.

La base de données comporte 176 296 individus dont 84 558 hommes et 91 738 femmes. Parmi ces individus, 49 560 ont un emploi salarié dont 29 097 hommes et 20 463 femmes. Une analyse descriptive des données permet de ressortir les différents points saillants (cf. tableau 1). Le premier constat est que le salaire moyen des femmes en terme logarithmique (9,85) est inférieur au salaire moyen de l'ensemble de la population (10,23), contrairement à celui des hommes (10,51). L'âge moyen des femmes est de 35 ans alors qu'il est de 33 ans pour les hommes. Du point de vue du niveau d'instruction, le constat est que les femmes non-instruites (73%) sont relativement plus élevées que les hommes non-instruits (57%). Les hommes sont également plus qualifiés (21%) que les femmes (9%).

**Tableau 1 :** Profils des hommes et des femmes sur le marché du travail Sénégalais

	<b>Ensemble</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>
<b>Logsalaire</b>	10,23182	9,85082	10,51354
Age	33,91654	34,69670	33,33969
Non instruit	0,63645	0,72652	0,56985
Primaire	0,20954	0,17217	0,23717
Moyen	0,08938	0,06253	0,10923
Secondaire général	0,01992	0,00977	0,02743
Secondaire technique	0,02125	0,01676	0,02457
Supérieur général	0,00526	0,00237	0,00739
Supérieur technique	0,01820	0,00988	0,02436
Formation sur le tas	0,10645	0,06929	0,13393
Célibataires/Divorcés	0,35490	0,26602	0,42062
Mariés (Union)	0,64510	0,73398	0,57938
Zone rurale	0,56041	0,58296	0,54374
zone urbaine	0,43959	0,41704	0,45626
Qualifiés	0,16077	0,08877	0,21401
Non qualifiés	0,83921	0,91123	0,78595
Secteur primaire	0,64026	0,69878	0,59698
Secteur secondaire	0,15647	0,09235	0,20388
Secteur tertiaire	0,20327	0,20887	0,19914

**Source :** Auteur, à partir de la base ESPS II (2011)

### **III. Estimation et discussion des résultats**

#### **1. Les déterminants du salaire à partir du modèle de sélection d'Heckman**

L'utilisation de la méthode d'Heckman avec correction du biais de sélection afin d'estimer les équations de salaire a permis d'obtenir les résultats figurants dans les tableaux 2, 3 et 4. Ces derniers fournissent les effets marginaux issus de l'estimation des équations de salaire pour les trois secteurs institutionnels. En effet, compte tenu de la spécificité des secteurs institutionnels sur le marché du travail Sénégalais, nous avons jugé opportun de faire des estimations séparées pour chaque segment (privé formel, privé informel et public), ce qui permet d'apprécier les déterminants du salaire pour les différents secteurs, pris isolément. Pour chaque secteur également, une première estimation est faite pour l'ensemble de la population avec notamment la variable genre afin de voir si cette dernière influe sur le salaire. Elle est ensuite retirée dans le but de faire des estimations séparées pour les hommes et les femmes. Les coefficients pris en groupe sont significativement différents de zéro au seuil de 1% (Test du rapport de vraisemblance- $\chi^2$ ). Ces modèles ont donc une bonne qualité d'ajustement.

Les résultats des estimations montrent que le signe du coefficient associé à la variable « âge » est positif et significatif ; celui du coefficient associé à la variable « âge au carré » est négatif et significatif. Ceci est valable pour les secteurs privé formel et privé informel (cf. tableau 2 et 3) aussi bien pour l'ensemble de la population que pour les deux sexes. Ces résultats dénotent alors que les travailleurs âgés dans le privé ont en moyenne un salaire plus élevé du fait de l'expérience qu'ils ont pu engranger tout au long de leurs carrières professionnelles. Ces résultats concordent avec ceux trouvés dans les autres pays (Kabubo-Mariara, 2003 ; Richard, 2007 et Belmondo, 2012). Il est noté également dans ces secteurs un effet seuil c'est-à-dire l'âge à partir duquel l'impact sur le salaire devient négatif. Cependant, l'« âge » n'est pas significatif dans le secteur public (cf. tableau 4), ce qui reflète la particularité du secteur où les salaires dépendent beaucoup plus du niveau d'instruction que de l'âge du fonctionnaire.

L'éducation et la formation professionnelle agissent positivement sur les salaires quel que soit le secteur institutionnel et le genre (cf. tableau 2, 3 et 4). Ceci renvoie à la théorie du capital humain (Becker, 1964 ; Mincer, 1974) qui atteste une corrélation positive entre le niveau d'instruction et le salaire. Néanmoins, il faudrait souligner que la formation sur le tas n'est significative que pour les hommes dans tous les secteurs et qu'elle agisse négativement sur les salaires de ces derniers dans le secteur public.

Les hommes qui sont en union ont également un salaire plus élevé que les autres (célibataires, divorcés ou veufs), ce qui rejoint les résultats de Kabubo-Mariara (2003) pour le Kenya et de Richard (2007) pour l'Ouganda. Les hommes mariés ont généralement des charges très élevées et fixent par conséquent un salaire de réservation leur permettant de les supporter convenablement. Toutefois, le statut matrimonial n'est pas significatif pour les femmes dans le secteur privé (cf. tableau 2 et 3). Les résultats montrent aussi que les salaires au Sénégal dépendent du milieu de résidence. La rémunération salariale en milieu urbain est relativement plus élevée que celle observée en zone rurale conformément au résultat de Belmondo (2012). Ceci pourrait être lié aux types d'emplois exercés dans le milieu urbain comparativement à ceux qui sont exercés dans le milieu rural tournant autour du secteur primaire.

Les résultats révèlent également que les qualifiés (cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés ; cadres moyens et agents de maîtrise ; employés et ouvriers qualifiés ; employés et ouvriers semi qualifiés et les employeurs) ont en moyenne une rémunération plus élevée comparés aux non-qualifiés (manœuvres ; travailleurs indépendants ; aide-familiaux ; apprentis et les autres). Concernant le secteur d'activité, les résultats montrent qu'en moyenne la rémunération du travail dans les secteurs secondaire et tertiaire est supérieure à celle du secteur primaire ; l'interprétation économique de cette variable rejoint celle concernant la zone d'habitation.

Enfin, les résultats montrent que le signe du coefficient associé à la modalité « femme » est négatif et significatif pour l'ensemble de la population dans les trois secteurs institutionnels (cf. tableau 2, 3 et 4), ce qui traduit un salaire moyen des femmes inférieur à celui des hommes. Afin d'analyser les facteurs à l'origine de cet écart de salaire, une nouvelle estimation basée sur le modèle de décomposition de Blinder et Oaxaca est effectuée pour mesurer l'écart de salaire ainsi que les facteurs explicatifs.

**Tableau 2 :** Estimation des équations de salaire avec correction du biais de sélection dans le secteur privé formel

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Logsalaire</b>			
Age	0,090***	0,061***	0,103***
âge2	-0,001***	-0,001**	-0,001***
<b>Niveau d'instruction : réf sans instruction</b>			
Primaire	0,129***	0,226	0,074**
Moyen	0,248***	0,432**	0,174***

Secondaire général	0,270**	0,567	0,161*
Secondaire technique	0,810***	0,818	0,747***
Supérieur général	0,682**	0,929	0,579**
Supérieur technique	1,166***	1,493***	0,987***
Formation sur le tas	0,080	-0,032	0,103***
<b>Situation matrimoniale : réf célibataires</b>			
Mariés (Union)	0,189***	-0,107	0,318***
<b>Lieu d'habitation : réf zone urbaine</b>			
Zone rurale	-0,549***	-0,479**	-0,554***
<b>CSP : réf non-qualifiés</b>			
Qualifiés	0,311***	0,244	0,313***
<b>Secteur d'activité : réf secteur primaire</b>			
Secteur secondaire	0,274***	0,405***	0,231***
Secteur tertiaire	0,277***	0,254*	0,263***
<b>Genre : réf hommes</b>			
Femmes	-0,549***		
Mills (lambda)	-2,611**	-4,503	-1,694*
N	26405	10314	16091
Rho	-1,000	-1,000	-1,000
Sigma	2,611	4,503	1,694
Wald_chi2 (test de significativité global de Fischer)	889,419***	91,661***	1470,505***

**Source :** Auteur, à partir de l'ESPS II (2011)

\*  $p < 0,1$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$

**Note :**

- i. La variable endogène est le logarithme du salaire
- ii. Les notations (\*\*\*), (\*\*) et (\*) indiquent la significativité respective au seuil de 1%, 5% et 10%.

**Tableau 3 :** Estimation des équations de salaire avec correction du biais de sélection dans le secteur privé informel

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Logsalaire</b>			
Age	0,075***	0,052***	0,093***
âge2	-0,001***	-0,001***	-0,001***
<b>Niveau d'instruction : réf sans instruction</b>			
Primaire	0,145***	0,219***	0,095***
Moyen	0,217**	0,377**	0,142**
Secondaire général	0,238***	0,578**	0,132***
Secondaire technique	0,850***	0,910***	0,763***
Supérieur général	0,674***	0,967	0,567***
Supérieur technique	1,199***	1,611***	1,009***
Formation sur le tas	0,049*	-0,026	0,060***
<b>Situation matrimoniale : réf célibataires</b>			
Mariés	0,184***	-0,098	0,307***
<b>Lieu d'habitation : réf zone urbaine</b>			
Zone rurale	-0,510***	-0,361**	-0,527***
<b>CSP : réf non-qualifiés</b>			

Qualifiés	0,325 <sup>***</sup>	0,150	0,346 <sup>***</sup>
<b>Secteur d'activité : réf secteur primaire</b>			
Secteur secondaire	0,294 <sup>***</sup>	0,396 <sup>***</sup>	0,253 <sup>***</sup>
Secteur tertiaire	0,324 <sup>***</sup>	0,281 <sup>***</sup>	0,303 <sup>***</sup>
<b>Genre : réf hommes</b>			
Femmes	-0,531 <sup>***</sup>		
Mills (lambda)	-1,525 <sup>***</sup>	-3,047 <sup>**</sup>	-0,940 <sup>***</sup>
N	39074	17149	21925
Rho	-1,000	-1,000	-0,860
Sigma	1,525	3,047	1,094
Wald_chi2 (test de significativité global de Fischer)	3528,372 <sup>***</sup>	227,605 <sup>***</sup>	4698,385 <sup>***</sup>

**Source :** Auteur, à partir de l'ESPS II (2011)

\*  $p < 0,1$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$

**Tableau 4 :** Estimation des équations de salaire avec correction du biais de sélection dans le secteur public

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Logsalaire</b>			
Age	0,004	-0,039	0,026
age2	0,000	0,001 <sup>**</sup>	-0,000
<b>Niveau d'instruction : réf sans instruction</b>			
Primaire	0,004	0,205	-0,078
Moyen	0,471 <sup>***</sup>	0,700 <sup>***</sup>	0,383 <sup>***</sup>
Secondaire général	0,765 <sup>***</sup>	1,196 <sup>***</sup>	0,588 <sup>***</sup>
Secondaire technique	0,811 <sup>***</sup>	1,222 <sup>***</sup>	0,624 <sup>***</sup>
Supérieur général	1,031 <sup>***</sup>	1,499 <sup>***</sup>	0,861 <sup>***</sup>
Supérieur technique	1,039 <sup>***</sup>	1,505 <sup>***</sup>	0,865 <sup>***</sup>
Formation sur le tas	-0,320 <sup>***</sup>	-0,195	-0,410 <sup>***</sup>
<b>Situation matrimoniale : réf célibataires</b>			
Mariés	0,139 <sup>***</sup>	0,160 <sup>**</sup>	0,122 <sup>**</sup>
<b>Lieu d'habitation : réf zone urbaine</b>			
Zone rurale	-0,238 <sup>***</sup>	-0,319 <sup>***</sup>	-0,205 <sup>***</sup>
<b>CSP : réf non-qualifiés</b>			
Qualifiés	0,346 <sup>***</sup>	0,392 <sup>***</sup>	0,310 <sup>***</sup>
<b>Secteur d'activité : réf secteur primaire</b>			
Secteur secondaire	0,033	-0,187	0,093
Secteur tertiaire	0,048	0,135	0,034
<b>Genre : réf hommes</b>			
Femmes	-0,311 <sup>***</sup>		
Mills (lambda)	-0,624	-0,674	-0,031
N	1890	534	1356
Rho	-0,829	-0,859	-0,043
Sigma	0,752	0,785	0,729
Wald_chi2 (test de significativité global de Fischer)	858,498 <sup>***</sup>	283,571 <sup>***</sup>	490,245 <sup>***</sup>

**Source :** Auteur, à partir de l'ESPS II (2011)

\*  $p < 0,1$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$

## 2. Décomposition de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes

Les résultats des estimations (cf. tableau 4) révèlent un différentiel de salaire moyen entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs institutionnels. L'écart est de 6,50% dans le secteur privé formel ; 6,32% dans le secteur privé informel et 3,80% dans le secteur public. La différence observée entre les différents secteurs justifie donc la pertinence d'analyser le phénomène séparément. Ainsi, il transparaît que l'écart de salaires dans le secteur privé est deux fois supérieur à celui rencontré dans le secteur public, ce qui corrobore les résultats de Kabubo-Mariara (2003) pour le Kenya.

Dans le secteur privé (formel et informel), la quasi-totalité des disparités de salaire entre les hommes et les femmes (94%) est expliquée par les écarts de coefficients affectés aux caractéristiques individuelles, ce qui veut dire que le différentiel de salaire résulte pratiquement d'une discrimination à l'encontre des femmes. En d'autres termes, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans le secteur privé est principalement indépendant des écarts de caractéristiques productives entre les deux groupes.

Dans le secteur public, les résultats sont plus mitigés. D'une part, l'écart de salaire moyen est relativement faible, ce qui signifierait que c'est un secteur qui répond plus à l'objectif de justice sociale compte tenu de la réglementation qui le caractérise. D'autre part, les facteurs explicatifs du différentiel sont d'origines diverses. En effet, si la part la plus importante de l'écart de salaire est liée aux coefficients (70,82%), il faudrait souligner néanmoins que près du tiers de l'écart de salaire est corrélé aux différences de caractéristiques individuelles entre ces deux groupes. Autrement dit, le capital humain et d'autres caractéristiques individuelles en faveur des hommes telles que la zone d'habitation, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité... etc. expliquent de manière non négligeable les différences de salaires. Ces résultats rejoignent ceux de Neumann et Oaxaca (2004) en Israël, de Muller (2006) en France et de Richard (2007) en Ouganda.

**Tableau 5:** Ecart de salaire dans les différents secteurs institutionnels (méthode d'Oaxaca)

	Logsalaire					
	Secteur privé formel		Secteur privé informel		Secteur public	
	Ecart absolu	Ecart relatif	Ecart absolu	Ecart relatif	Ecart absolu	Ecart relatif
<b>Hommes</b>	10,52***		10,40***		12,07***	

<b>Femmes</b>	9,874***		9,781***		11,63***	
<b>Ecart de salaire</b>	0,642***	6,50%	0,618***	6,32%	0,441***	3,80%
<b>Ecart expliqué</b>	0,0373***	5,81%	0,0335***	5,42%	0,128***	29,02%
<b>Ecart inexpliqué</b>	0,605***	94,19%	0,584***	94,58%	0,312***	70,98%
<b>N</b>	26001		37825		1887	

**Source:** Auteur, à partir de l'ESPS II (2011)

\*  $p < 0,1$  \*\*  $p < 0,05$  \*\*\*  $p < 0,01$

### **Note :**

- i. La variable endogène est le logarithme du salaire.
- ii. Les notations (\*\*\*), (\*\*) et (\*) indiquent la significativité respective au seuil de 1%, 5% et 10%.

### **Conclusion**

L'objet de cet article consistait à analyser les inégalités entre les hommes et les femmes sur la base des rémunérations salariales. Nous sommes partis de l'hypothèse qu'à compétences égales, les hommes gagnent relativement plus que les femmes. Pour atteindre cet objectif, nous avons utilisé le modèle standard d'Oaxaca qui nous a permis de décomposer les salaires entre ces deux groupes afin de voir les déterminants du différentiel de salaire selon le genre.

Toutefois, avant de faire la décomposition, les déterminants du salaire ont été étudiés en premier lieu à travers le modèle de sélection d'Heckman, pour l'ensemble de la population mais également de façon spécifique pour chaque sexe. Néanmoins, eu égard aux spécificités de chaque secteur institutionnel, nous avons jugé nécessaire de faire une analyse sectorielle. Les résultats obtenus après estimations ont montré que pratiquement dans tous les secteurs, les facteurs tels que le niveau d'instruction, l'âge et le carré de l'âge et d'autres caractéristiques individuelles telles la zone d'habitation, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité et le genre ont une influence significative sur les salaires des travailleurs. Les principaux points saillants sont d'une part, les hommes qui ont en moyenne un salaire plus élevé que les femmes dans tous les secteurs et d'autre part la variable « âge » qui n'est pas significative dans la détermination du salaire dans le public, ce qui prouve que la grille salariale dans ce secteur est définie suivant le niveau d'instruction et non l'âge du fonctionnaire.

A propos des disparités salariales, les résultats ont montré qu'elles sont de 6,50% dans le secteur privé formel ; 6,32% dans le secteur privé informel et 3,80% dans le secteur public.

L'écart de salaires dans le secteur privé est le double de celui rencontré dans le secteur public. Dans le secteur privé (formel et informel), la quasi-totalité des disparités de salaire entre les hommes et les femmes (94%) est expliquée par les écarts de coefficients affectés aux caractéristiques individuelles, ce qui veut dire que la part du différentiel de salaire dans le secteur privé résulte pratiquement d'une discrimination à l'encontre des femmes. Dans le secteur public, l'écart est beaucoup plus mitigé parce qu'en réalité il s'avère que près du tiers de l'écart de salaire est corrélé aux différences de caractéristiques individuelles plus favorables aux hommes.

A la lumière de ces différents résultats, quelques enseignements de politique économique peuvent être dégagés. Toutefois, il faudrait souligner d'emblée qu'au Sénégal, tout comme la plupart des autres pays africains, les questions d'inégalités de genre sont surtout liées à des considérations culturelles, mais aussi religieuses. Dans ce sens, les enseignements qui peuvent être tirés au terme de cette recherche afin de tendre vers plus d'équité sont entre autres de :

- lutter contre les pratiques discriminatoires dans tous les secteurs institutionnels plus particulièrement dans le secteur privé ;
- promouvoir l'éducation et le maintien à l'école des filles et les inciter à s'intéresser à la formation et aux emplois modernes accès sur la science et la technologie ;
- créer de nouvelles opportunités d'emplois formels adaptées aux aptitudes et aux caractéristiques socioéconomiques des femmes afin de leur permettre d'accéder aux emplois productifs et décents ;
- favoriser les programmes de développement communautaire dans les zones rurales et veiller à ce que les femmes soient davantage impliquées dans la mise en œuvre de ceux-ci.

### ***Références Bibliographiques***

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (2011), « Rapport de l'Enquête de Suivi de la Pauvreté au Sénégal (ESPS-II) ».

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (2013), « Rapport définitif du Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage (RGPHAE) ».

- Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (2016), « Rapport de l'Enquête Nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) ».
- Akerlof, G. A. and Yellen, J. (1986), « Efficiency Wage Models of the Labor Market », Cambridge University Press.
- Arrow K. J. (1973), "The Theory of Discrimination", Harvard University, Industrial Relation Section, Princeton University, Working Paper n°30A.
- Autor, D. H. (2003), « The Economics of Discrimination-Theory », MIT 14661 fall.
- Becker, G. S (1957), « The Economics of Discrimination », the University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964), « HumanCapital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education », New York: National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1971), « The Economics of Discrimination », The University of Chicago Press, 2<sup>nd</sup> edition, pp 167.
- Belmondo T. V., (2012), « Discrimination salariale et équité gendrielle sur le marché du travail au Cameroun », Document de travail, ONU Femmes.
- Blinder A. S. (1973), « WageDiscrimination: Reduced Form and Structural Estimates », The Journal of Human Ressources, Vol.8, N°4 (Autumn, 1973), pp.436-455.
- Cahuc P. et Zylberberg A. (1996), « Économie du travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage », De Boeck, 1996.
- Doeringer P. and Piore M. (1972), « Internal Labor Markets and Manpower Analysis », Lexington,Mass.
- Drolet, M. (2001), « The Persistent Gap: New Evidence on the Canadian Gender Wage Gap », Statistics Canada Analytical Studies Branch Working Paper No. 157.
- Fabling R.; Sin I. and Stillman S. (2017), "What Drives the Gender Wage Gap? Examining the Roles of Sorting, Productivity Differences, and Discrimination", IZA DP No. 10975.
- Heckman, J. (1979), « Sample Selection Bias as Specification Error », *Econometrica*, vol.47, N°01, pp 153-161.
- Kabubo-Mariara, J. (2003), « Wage determination and the gender gap in Kenya: Evidence of gender discrimination? », AERC Research Paper 132.
- Lundberg, S. J. and Startz, R. (1983), « Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market », the American Economic Review, Vol. 73, N°3, pp 340-347.

- Lundberg, S. (2008), « Gender and Household Decision Making », Bettion I., F. and Verashchagina A. (Eds), *Frontiers in the Economics of Gender* New York, USA.
- Mincer J. (1974), « Schooling, Experience, and Earnings », New York, NBER Press.
- Muller L., (2006), « Dossier sur les écarts de salaire horaire entre les hommes et les femmes en France », DARES, document de travail n°44.5.
- Neuman, S. and Oaxaca, R. L. (2004), « Wage Differentials in the 1990s in Israel: Endowments, Discrimination and Selectivity », Discussion Paper N°1362.
- Nyu, W. (2011), “Wage Disparities and Women of Color”, *Women of Color and Policy Network*, pp1-4.
- Oaxaca, R. L. and Ranson, M. R. (1994), « On discrimination and the décomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, vol.61 n°1, pp.5-21.
- Phelps, E. S. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *the American Economic Review*, vol. 62, N°4, pp 659-661.
- Richard, S. (2007), « Wage Determination and Gender Discrimination in Uganda », *Economic Policy Research Center (EPRC)*.
- Schober, T., and Winter-Ebmer, R. (2011), “Gender wage inequality and economic growth: Is there really a puzzle?” *World Development*.
- WageIndicator (2012), « Rapport de l'enquête sur les salaires au Sénégal », *Enquête WageIndicator*.
- World Bank (2011), « Gender Equality and Development », *World Development Report*, the World Bank, Washington, DC.
- Yellen J. L. (1984), « Efficiency Wage Models of Unemployment », *American Economic Review*, pp 200-205.
- Zoellick R. B. (2011). Op-Ed : Empowering Women Powers Nations, *World Bank*.