

---

## Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

### *L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE*

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

---

## **INÉGALITÉ DE REVENU SALARIAL SELON LE GENRE AU SÉNÉGAL : DÉCOMPOSITION STANDARD ET DÉCOMPOSITION LE LONG DE LA DISTRIBUTION SALARIALE**

**Mamaye THIONGANE**

*Université Cheikh Anta Diop (UCAD)  
Faculté des Sciences économiques et de Gestion, Dakar, Sénégal  
[mamaye.thiongane@ucad.edu.sn](mailto:mamaye.thiongane@ucad.edu.sn)*

**Abou KANE**

*Université Cheikh Anta Diop (UCAD)  
Faculté des Sciences économiques et de Gestion Dakar, Sénégal  
[Abou.kane@ucad.edu.sn](mailto:Abou.kane@ucad.edu.sn)*

**RÉSUMÉ** – L'objectif de ce papier est d'examiner les sources de disparités salariales selon le genre au Sénégal. En se basant sur une combinaison de la théorie du capital humain et de la théorie de la discrimination, les données de l'ENES (2015) ont été utilisées pour les estimations économétriques. Avec correction du biais de sélection, l'approche de décomposition linéaire d'Oaxaca-Blinder et celle de Firpo-Fortin-Lemieux (2009) ont permis de décomposer l'écart de salaire selon le genre au niveau moyen et à divers niveaux de la distribution salariale. Les résultats montrent que pour les disparités salariales en moyenne, 45 % de l'écart selon le genre sont justifiés par les différences de caractéristiques productives en faveur des hommes contre 55 % de l'écart associé à la discrimination. Suivant l'évolution de la distribution salariale, les résultats montrent que dans l'explication des disparités selon le genre la part des différences de traitement salariale baisse alors que celle des différences de caractéristiques productives augmente. Les résultats de ce papier justifient la nécessité d'intensifier les politiques d'équité et d'égalité de genre au Sénégal.

**Mots-clés** : Ecart salarial, Genre, Discrimination

**Classification JEL** : J24, J31, J71

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

### **1. Introduction**

Le Sénégal, au-delà du principe de l'égalité des hommes et des femmes dans les dispositions constitutionnelles de 2001, a adopté la loi sur l'égalité d'accès aux fonctions électif en 2007. Dans ce sens, la parité absolue homme-femme dans les instances totalement ou partiellement

électives a été adoptée en 2010 et le Sénégal s'est inscrit dans la mise en œuvre de stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG) depuis 2015.

Selon l'Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES, 2017), quelle que soit la tranche d'âge considérée, le niveau d'activité des hommes domine celui des femmes. Pour un taux d'activité de 54,9 % au niveau national, le taux pour les hommes est de 62,9% et celui des femmes de 48,5%. En outre, au niveau des individus qui disposent d'un emploi salarié, il persiste encore des différences entre hommes et femmes. En fait, même si près de 32,8% de la population en emploi exercent un emploi salarié, le taux pour les hommes se démarque largement de celui des femmes. Le taux d'emploi salarié pour les hommes s'établit à 39,3% contre 23,7% pour les femmes.

La littérature suggère que le capital humain, en plus de son influence majeure sur la participation à l'activité économique ou le choix du secteur d'emploi (Kane, 2014 ; Kuépié et al., 2013), impacte sur le niveau de revenus. En effet, le capital humain comme moyen d'améliorer ou de signaler la productivité des individus devrait jouer un rôle primordial dans l'allocation de travail, mais aussi sur l'explication des niveaux de salaire. Au Sénégal, il existe des disparités salariales selon le genre. Selon l'ENES (2017), le salaire moyen d'un travailleur salarié est de 96.206 FCFA par mois au Sénégal. Selon le genre, on constate un écart de salaire mensuel de 38.996 FCFA. En effet, le salaire mensuel moyen est de 107.074 FCFA pour les hommes contre 68.078 FCFA pour les femmes.

La théorie du capital humain explique les différences économiques selon le genre par les décisions relatives à la participation sur marché du travail des membres du ménage. Selon Becker (1985), la responsabilité par rapport aux soins des enfants et aux tâches ménagères empêche le revenu salarial des femmes d'augmenter plus rapidement. Ces responsabilités, basées sur les considérations sociales du rôle des hommes et des femmes, affectent les possibilités d'emploi et contribuent à décourager les investissements pour le renforcement du capital humain que nécessite le marché du travail (Mincer et Polachek, 1974 ; Becker, 1985). Cependant, selon le genre, les écarts de salaire ne sont pas systématiquement expliqués par une différence d'investissement en capital humain. En effet, les analyses sur les disparités selon le genre attribuent, en plus de ces différences liées aux capacités productives, un rôle possible à la discrimination sur le marché du travail (Petrongolo, 2019 ; Blau et Kahn, 2017). Les études sur la décomposition des écarts salariaux montrent, certes le rôle des différences de caractéristiques liées à la productivité des travailleurs (l'éducation, l'expérience ...), l'existence d'une proportion de ces écarts qui ne relève pas de ces différences de capacités. Dans le cadre de la décomposition des sources de disparité selon le genre d'Oaxaca-Blinder et ses extensions comme celle de Fortin-Firpo-Lemieux, il existe deux composantes. Une composante liée aux différences de caractéristiques individuelles, dite la partie « expliquée », et une composante liée aux différences de rendement des caractéristiques, dite partie « inexpliquée » et est considérée comme la preuve d'une éventuelle discrimination (Petrongolo, 2019, Ahmed et McGillivray, 2015). Sur le marché du travail, la discrimination économique selon le genre est soupçonnée lorsque des capacités productives égales sont récompensées différemment sur la base de l'appartenance à un groupe considéré (Ntsama et al, 2014 ; Havet, 2004).

Au vu de tout ce qui précède, l'objectif de cet article est d'examiner les sources de disparités salariales selon le genre sur le marché du travail au Sénégal. L'originalité de cet article repose sur deux points. Nous prenons en compte la correction du biais de sélection de l'échantillon dans le cadre des techniques de décomposition et aussi nous procédons à une décomposition au-delà du salaire moyen selon le genre. Ainsi, cet article constitue une opportunité de renforcer

la littérature économique sur les aspects d'analyse empirique de décomposition des sources de disparités de genre sur le marché du travail sénégalais.

Le reste de ce papier est structuré en différentes sections. La section 2 présente la revue de littérature sur les écarts de salaire selon le genre. La section 3 fournit la méthodologie sur la décomposition au niveau du salaire moyen et à différents niveaux de la distribution salariale. La section 4 présente les résultats de l'estimation économétriques et la section 5 conclut ce papier.

## **2. Ecart de salaire selon le genre, une revue de la littérature**

Plusieurs études ont montré que les différences de caractéristiques individuelles, notamment celles liées aux capacités productives comme l'éducation, jouent un rôle important dans l'explication des sources d'écart de salaire sur le marché du travail. Mais, ces facteurs n'expliquent pas entièrement les différences de revenus entre hommes et femmes. En effet, l'utilisation de procédure pour décomposer les sources d'écart de salaire montre qu'il subsiste souvent une proportion de la variation de revenu qui reste inexpliquée par les caractéristiques productives des travailleurs. Cette composante de la décomposition fait l'objet, dans la plupart des cas, d'une preuve de pratique discriminatoire sur le marché du travail. Toutefois, même s'il existe cette proportion « inexpliquée » des différences de salaire ne peuvent être entièrement attribuées au seul fait d'un soupçon de discrimination salariale sur le marché du travail.

Ntsama (2014) a analysé les écarts salariaux de genre au Cameroun pour apprécier le rôle de la discrimination sur le fonctionnement du marché du travail. Elle utilise une extension de l'approche standard de décomposition d'Oaxaca-Blinder à la suite de l'estimation des équations de gains de gain de Mincer avec correction de l'éventuel biais de sélection par l'approche à deux étapes de Heckman. La décomposition de l'écart de salaire de 0.5236 (en log) montre que 49,4% de l'écart total résulte des différences de caractéristiques individuelles. Par contre, la part non expliquée relative aux différences de rendement des caractéristiques (part attribuée à la discrimination) est de 50.6%. Ainsi, au-delà des différences de caractéristiques individuelles entre les hommes et les femmes, il existe une discrimination à l'encontre des femmes sur le marché du travail camerounais.

Kolev et Robles (2010) examinent les sources d'écart salarial selon le genre, grâce à des données d'enquête emploi en Ethiopie, plus particulièrement la manière dont cela varie à travers les cohortes d'âges. Ils utilisent une extension de l'équation de salaire de Mincer séparément pour les hommes et les femmes à travers la procédure à deux étapes de Heckman, avant d'appliquer les méthodes de décomposition des écarts salariaux proposées par Cotton (1988) et Neumark (1988). Globalement, au moins 20 % à 39 % au plus des différences de salaire peuvent être attribuées aux différences en capital humain (éducation, expérience potentielle et formation).

Nordman et al (2010), à la suite de l'analyse de l'importance de l'éducation dans l'allocation d'emploi dans les différents segments du marché du travail, examinent les motifs de différences de salaires au Madagascar. Ils utilisent les fonctions de gain de Mincer et les procédures de décomposition d'écart de salaire d'Oaxaca-Blinder. La décomposition des écarts de salaire selon le genre montre que les différences en termes de caractéristiques individuelles des hommes et des femmes comptent pour plus de 70 % dans l'explication des différences de salaire en 2001. Cependant, lorsque les caractéristiques de travail sont prises en compte, les différences

de caractéristiques et de capacités individuelles selon le genre expliquent plus de 60 % de l'écart.

Les études de Kolev et Robles (2010) et de Nordman et al (2010) se rejoignent en ce sens qu'elles montrent le lien entre l'éducation, différences de participation au marché du travail et écart salarial selon le genre. Les disparités selon le genre en termes de participation au marché du travail, nécessairement influencé par les niveaux d'éducation, apparaissent comme non négligeables dans l'analyse des sources d'écart de salaire, notamment chez les jeunes femmes. Cet aspect de caractéristiques liées à la participation au marché du travail plus défavorable pour les femmes fait penser à l'existence d'une discrimination à l'emploi des femmes affectant leurs salaires. Cette hypothèse est confirmée dans le cadre de l'étude de Kolev et Robles (2010) par la part importante de la composante dite inexplicée, rattachée à l'effet potentiel d'une discrimination salariale, qui couvre 40 % à 43 % des différences de salaire selon le genre.

En plus de ces études qui se sont intéressées à l'analyse des sources d'écart de salaire en moyenne, d'autres auteurs ont pris aussi en compte l'évolution de l'écart à différent niveau de la distribution salariale. Ces approches visent à montrer les disparités salariales au-delà d'une analyse en moyenne. Ainsi, on peut déterminer quels sont les niveaux de distribution où l'écart de salaire est plus élevé et observer l'évolution de la part de la discrimination dans l'écart salarial.

Pastore et al (2016) ont exploré l'émergence des différences de genre sur le marché du travail du travail, en se focalisant sur les jeunes en Azerbaïdjan. Ainsi, afin de déterminer si les différences de salaires selon le genre apparaissent en début de carrière ou plus tardivement, les auteurs ont utilisé, avec l'équation de gain de Mincer, les techniques de décomposition d'Oaxaca-Blinder, de Juhn, Murphy et Pierce puis de Machado et Mata. Globalement, les analyses suggèrent que les différences de rémunération proviennent des différences de récompense des mêmes caractéristiques productives selon le sexe. Ce résultat est d'autant plus significatif pour les niveaux de distribution des salaires les plus bas et les plus élevés où les écarts de salaire entre hommes et femmes sont les plus accrus.

Ahmed et McGillivray (2015) utilisent la décomposition de Oaxaca-Blinder et celle de Firpo et al (2009) pour examiner les sources d'écart de salaire selon le genre en moyenne et à différents niveaux de la distribution salariale au Bangladesh. L'auteur procède à la correction du biais de sélection avec la méthode Heckman avant de l'intégrer dans les facteurs explicatifs dans l'équation de salaire. La décomposition à différents quantiles montre que l'écart de salaire selon le genre est plus élevé au niveau de la distribution inférieure et diminue significativement au niveau de la distribution supérieure. Ce résultat traduit le fait que les femmes au niveau de la distribution supérieure font moins face à la discrimination contrairement à celles au niveau de la distribution inférieure. Les analyses d'Ahmed et McGillivray montrent que les différences de caractéristiques en faveur des hommes contribuent aussi à expliquer le large écart de salaire selon le genre au Bangladesh. Ainsi, au niveau de la distribution supérieure la discrimination est certes plus faible, mais la meilleure caractéristique des hommes en capital humain éducatif contribue à maintenir les disparités salariales.

Atencio et Posadas (2015) explorent comment les écarts de genre en termes de salaire varient le long de la distribution des salaires en Russie sur la période 1966-2011. Les auteurs utilisent l'approche de la décomposition des fonctions d'influence développée par Fortin, Lemieux et Firpo (2011). Les résultats montrent que l'importance des caractéristiques observables liées au

capital humain dans l'explication des écarts de salaire diminue le long de la distribution des salaires.

### 3. Méthodologie

L'approche de base d'Oaxaca-blinder

- Décomposition des écarts de salaire moyen avec biais de sélectivité

La décomposition d'Oaxaca-Blinder effectuée à partir de sélection non aléatoire d'échantillon ou basée sur un échantillon réduit aux travailleurs présente le risque d'être biaisée. Un moyen de prendre en compte ce problème de biais de sélection est proposé par la procédure à deux étapes de Heckman (1979).

Ainsi, la première étape de l'approche de Heckman consiste à déterminer la probabilité qu'une personne participe aux activités sur le marché du travail.

Avec  $Z$  les facteurs de caractéristiques individuelles et familiales des individus  $i$  dans le groupe  $g = (\text{homme}, \text{femme})$ , la probabilité de participer au marché du travail s'écrit comme suit :

$$P_{ig} = \Pr(y_h > 0) = \Pr(\varepsilon_h > -\alpha_h Z_{ih}) = \Phi(\alpha_h Z_{ih})$$

L'inverse du « ratio de Mill » est fourni par :

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{(1 - \Phi(Z_i))} \quad (1)$$

Avec  $\phi(\cdot)$  est la fonction de densité normale ;  $\Phi(\cdot)$  est la fonction de distribution normale. C'est cet inverse du ratio de Mills ( $\lambda_i$ ) qui est adjoint comme un estimateur à l'équation de revenus et par la suite les paramètres pourront être estimés par les moindres carrés ordre.

Pour la procédure de Heckman, c'est en partant des équations de salaire qu'on introduit l'inverse du ratio de Mills. Ainsi, les équations de gain de Mincer avec correction du biais de sélection s'expriment comme suit :

$$W_h = \beta_h X_h + \rho_h \lambda_m + \varepsilon_m \quad (2)$$

$$W_f = \beta_f X_f + \rho_f \lambda_f + \varepsilon_f \quad (3)$$

Avec  $\beta$  le rendement salarial des facteurs  $X$  associés,  $\lambda$  l'inverse du ratio de Mill et  $\rho$  les coefficients associés qui permettent d'apprécier selon de l'existence ou pas de l'effet de sélection.

A partir des équations (2) et (3), la décomposition standard d'Oaxaca-Blinder avec correction de la sélectivité peut s'écrire de la forme suivante :

$$\overline{W}_h - \overline{W}_f = \underbrace{(\overline{X}_h - \overline{X}_f)\beta_h}_{\text{effet lié aux différences de capacités productives}} + \underbrace{(\beta_h - \beta_f)\overline{X}_f}_{\text{effet lié aux différences de rémunération ou effet lié à la discrimination}} + \underbrace{(\widehat{\rho}_h \widehat{\lambda}_h - \widehat{\rho}_f \widehat{\lambda}_f)}_{\text{effet lié à la sélectivité}} \quad (4)$$

Avec cette équation, la structure salariale des hommes est retenue comme référence d'absence de discrimination.

- Décomposition des écarts de salaire selon genre à différents niveaux de quantile

L'utilisation de l'approche distributionnelle reposant sur les régressions à différents quantiles est une autre extension de l'approche d'Oaxaca-Blinder. La méthode de régression à quantile inconditionnelle de Firpo, Fortin et Lemieux (2009) permet de procéder à une décomposition des écarts de salaire selon le genre le long de la distribution salariale.

Ainsi, lorsqu'on considère le  $q^{ième}$  centile de la distribution, l'écart entre hommes et femmes est :

$$D(q) = c_h(q) - c_f(q) \quad (6)$$

Avec  $c_h(q)$  et  $c_f(q)$  le  $q^{ième}$  centile dans l'échantillon pour les hommes et pour les femmes ( $f$ ) respectivement.

Dans un premier temps, l'approche de Firpo, Fortin et Lemieux (2009, 2010) procède à un calcul de la fonction d'influence recentrée définie comme :

$$RIF_{ji} = c(q) + [1(W_i \geq c(q) - (1 - q)]/f(c(q)) \quad (7)$$

Où  $c(q)$  le  $q^{ième}$  centile de l'échantillon regroupant les hommes et les femmes à ce niveau donné,  $1(.)$  étant une variable binaire qui prend comme valeur 1 lorsque le salaire (en log) de l'individu  $i$  est supérieur ou égal à  $c(q)$  et la valeur 0 sinon,  $f(c(q))$  correspond à la densité du salaire au  $q^{ième}$  centile.

Dans un second temps, on procède à une estimation par MCO des équations de salaire du type  $W_h = \beta_h X_h + \varepsilon_h$  et  $W_f = \beta_f X_f + \varepsilon_f$  avec la différence qu'on remplace la variable dépendante par sa transformation en fonction d'influence recentrée et de procéder à la décomposition d'Oaxaca-Blinder. L'équation de décomposition à différents niveaux de quantile ( $q$ ) s'écrit de la forme suivante :

$$\underbrace{D(q)}_{\text{écart salarial}} = \underbrace{(\bar{X}_h - \bar{X}_f)\widehat{\beta}_h(q)}_{\text{l'effet des différences caractéristiques au } q^{ième} \text{ quantile}} + \underbrace{(\widehat{\beta}_h(q) - \widehat{\beta}_f(q))\bar{X}_f}_{\text{les différences de rendement des caractéristiques ou effet discriminatoire au } q^{ième} \text{ quantile}}$$

Nous présenterons les décompositions aux 10<sup>e</sup> (pour la distribution inférieure de salaire), 50<sup>e</sup> (pour la médiane ou niveau intermédiaire de salaire) et 90<sup>e</sup> (pour la distribution supérieure de salaire). En effet, la décomposition des écarts de salaire à des quantiles bien choisis pourrait permettre d'apprécier globalement les différences dans la distribution des salaires (Boudarbat et Lemieux, 2010). Le choix de ces niveaux de quantile permet de mieux répondre aux besoins de comparabilité entre hommes et femmes particulièrement aux niveaux inférieurs et supérieurs de leur distribution.

#### 4. Sources des données et statistiques descriptives

La base de données utilisée à des fins d'estimation économétriques est l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) de 2015. Cette enquête est menée sur toute l'étendue du territoire national et se limite aux individus âgés de 10 ans et plus. Entre autres cette enquête visait à permettre d'apprécier l'efficacité des politiques mises en place pour lutter contre le chômage, mais aussi celles liées à l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. La mise en œuvre de cette enquête s'est basée sur un échantillon 6000 ménages. Afin de couvrir tout le pays, le tirage de l'échantillon est fait dans 426 districts de recensement, dont 282 en zone urbaine et 144 en zone rurale. En annexe, nous présentons les statistiques descriptives.

## 5. Résultats

Dans le cadre de la décomposition salariale, nous allons procéder à une analyse au niveau moyen et suivant différents quantiles de salaire. Ces différentes approches permettront de rendre compte du rôle des différences de caractéristiques productives et/ou des différences de traitement basées sur le genre dans l'explication de l'écart salarial selon le genre.

### (a) Décomposition au niveau moyen

L'analyse des niveaux de salaire au niveau moyen permet de rendre compte de l'existence d'un écart (en logarithme) de 0.3983 en faveur des hommes. Les différences liées aux caractéristiques productives représentent les 0.1786 alors que les différences de valorisation à caractéristiques similaires constituent 0.2197. En termes relatifs, l'écart salarial pouvant être imputé aux différences de caractéristiques individuelles équivaut à 45% (soit  $(0.1786/0.3983)*100$ ) des différences de salaire entre hommes et femmes sur le marché du travail. Par contre 55% (soit  $(0.2197/0.3983)*100$ ) de cette différence salariale reste liée aux différences de récompense ou de valorisation à caractéristiques similaires données. C'est cette dernière composante qui renvoie à l'existence de discrimination salariale selon le genre sur le marché du travail. Ces résultats montrent qu'un traitement égalitaire à caractéristique similaire devrait permettre de faire disparaître 55% de l'écart de salaire selon le genre sur le marché du travail. A l'inverse il existe 45% de cet écart qui n'est que le reflet de meilleures caractéristiques productives pour les hommes.

Lorsqu'on s'intéresse à l'analyse par variables explicatives liées à la situation matrimoniale et aux éléments de capital humain, les résultats des estimations effectuées avec correction du biais de sélection permettent de constater des rôles variés autant dans la composante « expliquée ou justifiée » que celle « inexpliquée ou non justifiée ». La notion « expliquée » renvoie la possibilité qu'une part de l'écart puisse être justifiée par des différences en caractéristiques alors que celle « inexpliquée » renvoie à l'existence de récompense différente, donc injustifiée, pour la même caractéristique.

En ce qui concerne la situation matrimoniale des individus, à statut « marié » identique, la discrimination en faveur des hommes leur confère un avantage de près de 6 points de pourcentage. Ces résultats traduisent le fait que les femmes continuent d'être confrontées à des pratiques de discriminations dès lors qu'il s'agit des facteurs de rôles sociaux liés au mariage. En effet, les théories de la discrimination statistiques (Cain, 1986) permettent de justifier ce résultat en ce sens les femmes peuvent être confrontés à des jugements a priori ou de stéréotypes.

Par rapport à l'Age, les résultats montrent qu'un avantage de 5,8 points de pourcentage pour les hommes est à rattacher au fait qu'ils soient plus expérimentés. Mais même à niveau d'expérience similaire, les hommes sont mieux récompensés avec une différence de 4,7 points de pourcentage. En ce qui concerne l'apport à la marge d'une année d'expérience supplémentaire, capturée par Age au carré, on observe que seule la composante de l'écart rattaché à la valorisation à caractéristique similaire est significative. En particulier, les résultats permettent de constater que ce sont les femmes qui bénéficient de meilleure valorisation dans cette situation avec 3,5 points de pourcentage. En analysant conjointement l'âge et sa forme quadratique, on constate alors que les femmes sont discriminées pour les premiers niveaux d'années d'expérience, mais lorsqu'elles en accumulent elles deviennent au fur et à mesure mieux valorisées.

Lorsqu'il s'agit de l'éducation, on constate que l'écart imputable aux différences de niveau d'éducation est à l'avantage des hommes de 1,8 point de pourcentage. A cela s'ajoute qu'à caractéristique éducative identique, la valorisation pour les hommes excède de 5 points de pourcentage celle des femmes. Soit, même s'il existe une proportion de l'écart justifiable par des niveaux d'éducation plus favorables aux hommes, c'est la différence de récompense de l'éducation basée sur le genre qui est plus importante.

En ce qui concerne la formation professionnelle, seule la composante de l'écart de salaire pouvant s'expliquer par les différences de formation est significative. Les résultats montrent que la prédominance des hommes ayant effectué une formation professionnelle devrait justifier leur avantage de salaire de l'ordre de 2.5 points de pourcentage. Ainsi, au regard de la formation on ne peut statuer une valorisation salariale différente à acquisition de formation similaire entre les hommes et les femmes.

**Tableau 1 : Décomposition d'Oaxaca-Blinder de l'écart de salaire**

VARIABLES	Décomposition salariale		
	Total	Expliqué	Inexpliqué
groupe_1 [homme]	10.733*** (0.01284)		
groupe_2 [femme]	10.335*** (0.01743)		
Différence	<b>0.3983***</b> <b>(0.02165)</b>	<b>0.1786***</b> <b>(0.01578)</b>	<b>0.2197***</b> <b>(0.01606)</b>
residence		-0.024*** (0.00586)	0.009*** (0.00276)
Chef_Ménage		0.042*** (0.00613)	0.018 (0.09938)
Marié		-0.018*** (0.00241)	0.058*** (0.01156)
Age		0.058* (0.02976)	0.047*** (0.01684)
Age2		0.008 (0.00530)	-0.035** (0.01534)
Education		0.018*** (0.00241)	0.051*** (0.01321)
Formation		0.025*** (0.00554)	-0.013 (0.01306)
Handicap		-0.0009* (0.000469)	0.008*** (0.00217)
Syndicat		0.017** (0.00364)	0.018* (0.00978)
CDI		0.045*** (0.00477)	-0.034 (0.06313)
Sélectivité		0.008*** (0.00257)	0.021*** (0.00442)
Constant			0.071** (0.03248)

Ecart type entre parenthèses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1



Pour la correction du biais de sélectivité, on observe que cela contribue à renforcer en faveur des hommes dans la part de l'écart dû aux différences en caractéristiques et celle due aux différences de récompense selon le genre.

**(b) Décomposition au niveau de la distribution des salaires**

La décomposition de Firpo, Fortin et Lemieux (2009) présente l'avantage de fournir les écarts de salaire de salaire à différents niveaux de la distribution des salaires. Pour la distribution des salaires, nous nous intéresserons principalement aux 10% salaires inférieurs (Q10), à la médiane (Q50) et au niveau des 10% salaires supérieurs (Q90).

Pour les 10% niveaux de salaire inférieurs, les différences de caractéristiques selon le genre expliquent 36% (soit  $(0.069/0.196)$ ) de l'écart salarial. La contribution des différences de récompense en prix ou la discrimination en faveur des hommes constitue 64% (soit  $(0.125/0.194)$ ) de l'écart total de salaire selon le genre. Pour la médiane de la distribution de salaire, c'est 46% (soit  $(0,184/0,401)*100$ ) de cet écart résultent des différences de caractéristiques et 54% (soit  $(=0,217/0,401)*100$ ) dus aux différences de valorisation à caractéristiques similaires. Au niveau de la distribution des 10% salaires supérieurs, 62% (soit  $(0,063/0,102)*100$ ) de cet écart s'expliquent par des différences de caractéristiques entre hommes et femmes. Les différences de valorisation à caractéristiques similaires représentent 38% (soit  $(0,039/0,102)*100$ ) de la différence de salaire selon le genre.

Lorsqu'on suit l'évolution de l'écart total de salaire, on constate que du niveau inférieur à la médiane de la distribution salariale l'écart augmente, mais cela baisse ensuite au niveau de la distribution supérieure. Ainsi, on passe d'un écart total de salaire (en log) de 0.194 pour les la distribution inférieure à 0.401 pour la médiane et puis à un écart de 0.102 pour la distribution supérieure. De tels résultats montrent que c'est au niveau des catégories de salaires intermédiaires que les disparités de salaires sont plus notées. L'autre aspect est que l'écart de salaire selon le genre devient moins prononcé lorsqu'on se focalise sur les individus dans la distribution supérieure des salaires. Pour ce qui concerne la composante de l'écart relative aux différences de caractéristiques, cela augmente le long des distributions salariales considérées. En particulier, on passe d'une proportion de 36% pour la distribution inférieure, à 46% pour le niveau intermédiaire et enfin à 62% pour la distribution supérieure. A l'inverse, la part de composante liée aux différences de valorisation à caractéristique similaire dans l'explication de l'écart salarial baisse progressivement le long de la distribution salariale. En effet, la part de la composante non justifiée par des différences de caractéristiques productives passe de 64% pour la distribution inférieure à 54% au niveau intermédiaire puis à 38% pour la distribution supérieure.

Tableau 2 : Décomposition de l'écart total aux niveaux des quantiles

Variables	Décomposition au quantile (q)		
	q=0.10	q=0.50	q=0.90
<b>Ecart total</b>	<b>0.194***</b> (0.01684)	<b>0.401***</b> (0.03473)	<b>0.102***</b> (0.00913)
<b>Expliquée</b>	<b>0.069**</b> (0.026168)	<b>0.184***</b> (0.04149)	<b>0.063***</b> (0.0155)
<b>Inexpliqué</b>	<b>0.125***</b> (0.01211)	<b>0.217***</b> (0.01739)	<b>0.039***</b> (0.00387)

Ecart type entre parenthèses. \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

## 6. Conclusion

L'intégration de la dimension genre sur le marché du travail reste également une problématique actuelle. Au Sénégal, malgré plusieurs études effectuées dans le cadre du marché du travail, il existe toujours un gap de connaissances par rapport au rôle des différences de traitement selon le genre en termes de disparités salariales. L'objectif de cet article était d'examiner les sources de disparité salariale selon le genre sur le marché du travail au Sénégal. Nous avons procédé à une décomposition linéaire des écarts de salaire en moyenne et à différents niveaux de quantile salarial grâce aux données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal de 2015.

La décomposition de l'écart salarial selon le genre a été effectuée au niveau moyen (approche d'Oaxaca-Blinder) et à différents niveaux de la distribution salariale (approche de Firpo-Fortin-Lemieux). En moyenne, les résultats montrent qu'en cas de traitement salarial égalitaire, 55% de l'écart de salaire selon le genre devrait disparaître. Par contre tant que les femmes n'améliorent pas leurs caractéristiques notamment celles productives (éducation, expérience, formation et santé), il devrait persister un écart de salaire justifiable de 45%.

Etant donné qu'une analyse en moyenne peut cacher des disparités, l'analyse à différents niveaux de distribution permet de connaître l'écart de salaire selon le genre au niveau des 10% salaires inférieurs, la médiane et des 10% salaires supérieurs. Les résultats montrent que les pratiques discriminatoires diminuent le long de la distribution salariale alors que la part des différences de caractéristiques dans l'explication de l'écart de salaire augmente progressivement.

A la suite de ces résultats, des enseignements de politiques économiques peuvent être considérés. En effet, les résultats montrent qu'au-delà du fait que les hommes ont globalement un avantage en termes de dotations en capital humain, les femmes sont désavantagées en termes de gain salarial. Ainsi, une meilleure réglementation du marché du travail pour lutter contre les stéréotypes à l'égard des femmes devrait permettre d'exiger un traitement salarial égal à capacités productives similaires. Dans ce cadre, il conviendrait de renforcer les politiques d'égalité et d'équité de genre sur le marché du travail.

## **Bibliographie**

**Ahmed S. et McGillivray M. (2015)** « Human Capital, Discrimination, and the Gender Wage Gap in Bangladesh », *World Development* Vol. 67, p : 506–524.

**Atencio A. et Posadas J. (2015)** « Gender Gap in Pay in the Russian Federation : Twenty Years Later, Still a Concern », *World Bank Policy Research Paper* No. 7407, p : 1-45.

**Becker G.S. (1985)** « Human Capital, Effort and Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, Vol. 3, p : 33-58.

**Blau F. D. et Kahn L. M. (2017)** « The Gender Wage Gap : Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature*, Vol. 55, No. 3, p : 789–865.

**Blinder A. S. (1973)** « Wage discrimination, Reduced Form and Structural Estimates », *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, p : 436 - 455.

**Boudarbat B. et Lemieux T. (2010)** « Why are the Relative Wages of Immigrants Declining ? A Distributional Approach », Canadian Labour Market and Skills Researcher Network, Working Paper No 65.

**Cain G. G. (1986)** « The Economic Analysis of Labor Market Discrimination : A Survey », dans Ashenfelter O. C. and R. Layard (éds), Handbook of Labor Economics, Vol. 1, Elsevier, p : 693-785.

**Enquête Nationale sur l'emploi au Sénégal**, Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD) (2018), rapport de 2017.

**Firpo S., Fortin N. et Lemieux T. (2009)** « Unconditional Quantile Regressions », Econometrica, Vol. 77, No. 3, p : 953-973.

**Havet N. (2004)** « Ecart salarial et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique », L'Actualité économique, Vol. 80, No. 1, p : 5-39.

**Heckman, J. (1979)** « Sample Selection Bias as a Specification Error », Econometrica, vol. 47, No. 1, p : 153-161.

**Kane A. (2014)** « Dynamique de l'Emploi au Sénégal : Un Suivi de Cohortes sur la Période 1992-2011 », Revue d'économie du développement, Vol. 22, p :75-105.

**Kuépié M., Nordman C., Roubaud F. (2013)** « Education et Marché du travail », dans De Vreyer P. et Roubaud F. (éds), Les Marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne, p : 177-200.

**Mincer J. A. (1974)** « The Human Capital Earnings Function », National Bureau of Economic Research, p : 41 – 63.

**Mincer J. et Polachek S. (1974)** « Family Investments in Human Capital : Earnings of Women », Journal of Political Economy, Vol 82, No. 2, p : 76-108.

**Neumark D. (1988)**. Employers' Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination, Journal of Human Resources, Vol. 23, No. 3, p : 279-295.

**Nordman C. J., Rakotomanana F., Robilliard A. S. (2010)** « Gender Disparities in the Malagasy Labor Market », dans Arbache, J. S., Kolev A., Filipiak E. (éds.), Gender Disparities in Africa's Labor Market, AFD and World Bank, Africa Development Forum, p : 87-154.

**Ntsama E. S. (2014)** « Les écarts salariaux de genre au Cameroun », Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, Vol. 9, No 2, p : 124–146.

**Oaxaca R. (1973)** « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », International Economic Review, Vol. 14, No. 3, p : 693-709.

**Pastore F., Sattar S., Sinha N. et Tiongson E.R. (2016)** « When do gender wage differences emerge ? A study of Azerbaijan's labor market », World Bank policy research paper 7613, p : 1-56.

**Petrongolo B. (2019)** « The gender gap in employment and wages », *Nature Human Behaviour*, Vol. 3, p: 316–318.

## Annexes

- Annexe 1 : Description des variables

Variables	Descriptions
<b>residence</b>	Les personnes qui sont en milieu urbain (Dakar urbain et autres urbains) sont codées 1 alors que 0 correspond à celles en milieu rural.
<b>Chef_Ménage</b>	Les individus chefs de ménage sont codés 1 et 0 correspondra à tout membre dans le ménage.
<b>Marié</b>	Les personnes mariées (codé 1) seront comparées aux autres (codé 0).
<b>Age</b>	L'âge en années révolues des individus
<b>Age2</b>	La forme quadratique de l'âge est aussi retenue
<b>Education</b>	Cette variable permet de déterminer l'importance de l'investissement en capital humain pour les individus.
<b>Formation</b>	Les individus ayant eu à faire une formation professionnelle (codé 1) seront analysés comparativement à ceux sans formation (codé 0).
<b>Handicap</b>	Les individus ayant déclaré avoir des difficultés liées à leurs capacités motrices (codé 1) seront analysée comparativement à ceux sans difficulté physique (codé 0).
<b>Syndicat</b>	les personnes syndiquées (codé 1) seront analysées comparativement à celles qui ne sont pas dans des syndicats de travailleurs (codé 0)
<b>CDI :</b>	Les individus ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) seront comparés aux autres.
<b>Sélectivité</b>	Correspond à l'inverse du ratio de Mills sera générée à partir de l'équation de participation sur le marché du travail et intégrée comme variable explicative dans les équations de salaire selon le genre
<b>Mobilité</b>	Cette variable n'est intégrée que dans l'équation de participation pour la correction du biais de sélection et pour éviter le problème d'identification lorsqu'on introduit l'inverse du ratio de Mill dans l'équation de revenu.

- Annexe2 : Statistiques descriptives

Variables	Statistiques descriptives			
	homme		femme	
	Moyenne (Ecart-type)	%	Moyenne (Ecart-type)	%
residence	-	44.81	-	55.19
Chef_Ménage	-	74.70	-	25.30
Marié	-	39.10	-	60.90
Age	34.11572 (13.89367)	-	36.09591 (9.050903)	-
Age2	1356.914 (987.0396)	-	1384.833 (637.6283)	-
Education				
Primaire		45.72		54.28
Moyen		51.09		48.91
Secondaire		56.23		43.77
Supérieur		67.12		32.88
Formation	-	62.77	-	37.23
Handicap	-	40.39	-	59.61
Mobilité	-	81.08	-	18.92
Syndicat	-	73.07	-	26.93
CDI		60.52		39.48
Participation	-	63.51		36.49
Lsalaire	10.81729 (0.7805252)	-	10.40487 (0.8614389)	-