



Actes de la conférence internationale

*ENJEUX et PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES en AFRIQUE
FRANCOPHONE*

Dakar, 4-5-6 février 2019

Analyse des Inégalités de Participation au Marché du travail selon le genre au Sénégal

Mamaye THIONGANE

Doctorant en Sciences économiques - Université Cheikh Anta Diop,
Dakar, Sénégal

mamaye.thiongane@ucad.edu.sn

RÉSUMÉ *L'intégration de la dimension genre sur les analyses liées au marché du travail est une problématique actuelle au Sénégal. L'objectif de ce papier est d'examiner les sources d'écart de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. Avec les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) de 2015, nous avons procédé à une décomposition non linéaire des écarts de participation selon le genre. Les résultats montrent que 26 % de l'écart de participation en faveur des hommes peuvent être justifié par les différences de caractéristiques individuelles par contre 74 % de l'écart dû à la discrimination. Les résultats confirment la nécessité de mener des politiques d'égalité et d'équité de genre au Sénégal.*

MOTS CLÉS *Marché du travail, genre, décomposition non-linéaire, discrimination*
Classification JEL : J16, J24, 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.

Pour citer ce document :

Thiongane, M. 2019. « Analyse des Inégalités de Participation au Marché du travail selon le genre au Sénégal », dans *Enjeux et perspectives économiques en Afrique francophone* (Dakar, 4 – 6 février 2019). Montréal : Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal, 162-184 pages.

1. Introduction

Le capital humain est considéré comme un investissement important en ce qu'elle augmente la productivité des individus et par conséquent rehausse leurs opportunités d'insertion. C'est dans ce cadre que les politiques d'amélioration du capital humain constituent l'une des composantes essentielles des stratégies de développement. Toutefois, l'efficacité du capital humain en termes d'insertion sur le marché du travail fait souvent l'objet de controverse. En Afrique subsaharienne, la montée du chômage se caractérise par la part de plus en plus importante des personnes instruites (Kuépié et al, 2013). Cet écart entre niveau d'éducation et opportunités d'insertion sur le marché du travail constitue un problème crucial auquel les pays en développement sont particulièrement confrontés.

Plus qu'ailleurs en Afrique, la situation précédemment décrite se pose avec acuité dans le contexte du Sénégal où la relation entre les niveaux d'éducation, de formation et la participation au marché du travail est très préoccupante selon le genre. Selon le Recensement Général de la Population et de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage (RGPHAE, 2013), la population résidente au Sénégal est constituée de 58,7 % de jeunes de 15-34 ans et 52 % de femmes. Malgré cette présence plus accrue des femmes, l'intensité de la main-d'œuvre masculine est plus élevée. Au niveau national, le taux d'activité est de 53,5 % pour les personnes âgées de 15 ans ou plus (ENES, 2015). Selon le sexe, le niveau d'activité est plus important chez les hommes que chez des femmes. En fait, dans la population des 15 ans et plus, le niveau d'activité est de 65,8 % pour les hommes contre 42,7 % pour les femmes.

En outre, le taux d'occupation est estimé à 45,0 % pour la population âgée d'au moins 15 ans. Le taux d'occupation selon le sexe montre un niveau d'occupation plus important pour les hommes (59,0 %) comparativement aux femmes (32,8 %) (ENES, 2015). L'éducation semble jouer un rôle plutôt mitigé lorsqu'on analyse, selon le genre, les caractéristiques de personnes qui participent au marché du travail et sur la situation du chômage. Sur 10 personnes occupées, les 6 ont eu à fréquenter l'école. Toutefois, il est constaté que 38 % des occupés n'ont jamais fréquenté l'école, les femmes étant plus représentées que les hommes (45,1 % contre 35,3 %) (RGPHAE,

2013). De même, le niveau de chômage évalué à 15,3 % est plus problématique chez les femmes que chez les hommes. En considérant le chômage habituel, le taux de chômage dans est de 16,8 % pour les 15 ans ou plus. Le chômage habituel est également plus élevé chez les femmes actives (22,5 %) que chez les hommes (11,1 %) (ENES, 2015).

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. Elle montre ainsi que si les femmes participent moins au marché du travail cela est dû, en grande partie, à la difficulté de combiner investissement élevé en capital humain et spécialisation aux tâches ménagères. Selon Becker (1985), la responsabilité par rapport aux soins des enfants et aux tâches ménagères empêche les opportunités des femmes d'augmenter plus rapidement. Ces responsabilités affectent les possibilités d'emploi et contribuent à décourager les investissements en capital humain (Mincer et Polachek, 1974 ; Becker, 1985).

Cependant, selon le genre, les écarts de participation au marché du travail ne sont pas catégoriquement le reflet de différence en capital humain. En effet, les analyses sur les disparités selon le genre attribuent aussi un rôle à la discrimination sur le marché du travail. En effet, certaines études sur la décomposition des écarts de participation selon le genre montrent l'existence d'une proportion qui ne relève que des différences de traitement (Ntsama et al, 2014). Dans la décomposition des sources de différences selon le genre, il existe deux composantes. La composante de l'écart liée à la productivité, dites la partie « expliquée ou justifiée », et la composante est dite « inexpliquée ou injustifiée ». Cette dernière est souvent considérée comme la preuve d'une éventuelle discrimination (Oaxaca, 1973 ; Blinder, 1973 ; Ntsama et al., 2014 ; Ahmed et McGillivray, 2015 ; Blau et Khan, 2017).

L'objectif de ce papier est d'examiner les écarts de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. Ce papier contribue à la littérature sur les disparités selon le genre sur le marché du travail au Sénégal.

Le reste de ce papier est structuré en différentes sections. La section 2 présentera une revue de la littérature des analyses par rapport à la participation au marché du travail selon le genre. La section 3 fournira la méthodologie adoptée. La section 4 présente les variables utilisées et fournit les statistiques descriptives. La section 5 donne les

résultats issus de l'estimation économétrique et enfin la section 6 constitue la conclusion de ce papier.

2. Revue de la littérature

Nous allons nous intéresser aux analyses théoriques du capital humain dans l'explication de la participation au marché du travail. Ensuite, il sera abordé les développements empiriques sur les facteurs explicatifs et le rôle des différences de traitement de selon le genre pour l'accès à l'emploi.

2.1. Caractéristiques productives individuelles et participation au marché du travail selon le genre, les considérations théoriques

Des analyses de Becker (1965) et de Polachek (1995), la théorie du capital humain postule que le fait que les femmes gagnent moins que les hommes est la conséquence des différences de caractéristiques individuelles. De ces caractéristiques individuelles sont inclus l'éducation, l'expérience accumulée ainsi que le statut sur le marché du travail.

En fait, ces considérations résultent de la distinction fondamentale faite dans la théorie du capital humain de l'existence d'un capital humain général et d'un capital humain spécifique. Ainsi, les caractéristiques comme l'expérience sur le marché du travail et les niveaux d'éducation atteints, qui constituent des informations utiles pour tous employeurs, sont reliés au capital humain général. Alors qu'on associe le capital humain spécifique les aptitudes acquises grâce au travail par rapport à une technologie spécifique à une entreprise ou même les contacts sociaux (Becker, 1965 ; Mincer, 1962). Ainsi, le capital humain spécifique est obtenu par le biais de formations sur le tas ou formation au sein de l'entreprise et il permet d'améliorer la productivité des travailleurs. Soit, l'investissement en capital humain spécifique génère des rendements essentiels pour les travailleurs. Toutefois, l'investissement pour l'acquisition d'un capital humain spécifique pour un emploi dans une entreprise est fonction des coûts et des bénéfices y afférents et selon que cet investissement est supporté par le travailleur ou l'employeur.

En outre, dans le cadre de la pensée néoclassique on considère que les hommes et les femmes investissent différemment en capital humain du fait notamment de leurs perspectives. Ainsi, il est identifié que les femmes tendent à investir plus d'effort dans les activités ayant trait à la famille. Soit, la division du travail dans les ménages

conduit donc à des différences selon le genre dans le marché du travail (Mincer et Polachek, 1974). Ces considérations relatives à l'idéologie néoclassique corroborent le modèle d'allocation de temps de Becker (1965) qui postule que les femmes répartissent leur temps entre le loisir, le travail, mais surtout les responsabilités familiales. Dans ce sens, les femmes consacrent une grande proportion de leur temps à des activités hors marché du travail et donc non rémunérées. Cela a comme corollaire des taux de participation au marché du travail plus faibles durant toute leur vie active comparée à ceux des hommes. C'est dans ce cadre qu'on peut comprendre une des prédictions de la théorie du capital humain par rapport selon le genre qui suggère que les bénéfices d'un investissement en capital humain seront moindres pour les femmes que pour les hommes. Cela conduirait d'ailleurs les femmes à être moins sensibles à des investissements en formation aboutissant à des différences de revenus sur le marché du travail (Magnusson, 2010; Mincer et Polachek, 1974).

L'analyse néoclassique explique, à travers l'allocation de temps de travail selon le genre, une éventuelle disparité de la rentabilité l'investissement en capital humain en termes de participation aux activités rémunérées des femmes plus faibles. Toutefois, il peut exister des inégalités suite à des traitements différents selon le genre sur le marché du travail.

2.2. Capital humain et discrimination, une revue empirique sur la participation au marché du travail selon le genre

Beaucoup d'études sur cette thématique ont eu à prouver que l'investissement en capital humain constitue un atout sur le marché du travail. D'autres analyses, par contre, montre que les facteurs de capital humain bien qu'étant un atout ne départagent pas fondamentalement actifs occupés et non occupés.

Dans le cadre du Sénégal, Kane (2014) utilise un modèle logit simple pour analyser les chances de participation au marché du travail grâce aux données ESPS II. L'étude montre que le fait d'avoir un niveau d'étude du supérieur, l'âge (supérieur à 25 ans) et le sexe masculin augmente la probabilité de participer au marché du travail. Alors que, les niveaux d'éducation primaire et secondaire, la localisation en zone urbaine, âge (inférieur à 25 ans) réduisent la probabilité d'insertion des individus.

Ainsi, en autres, selon le genre et les niveaux d'éducation, les chances de participation au marché du travail sont variantes. Dans ce sens, Kane (2014) montre que le fait d'être du sexe masculin augmenterait la probabilité de participation de 39,7 % par rapport au sexe féminin. Par rapport au capital humain éducatif, les chances de participation se réduisent de 1,4 % pour les individus ayant le niveau d'étude primaire et de 20 % pour ceux ayant le niveau secondaire. La faiblesse des chances d'insertion sur le marché du travail des individus à niveau d'étude secondaire comparativement à ceux qui ont juste le niveau primaire montre que l'économie du pays n'offre pas beaucoup d'emploi requérant des niveaux intermédiaires d'éducation. Par contre, l'atteinte du niveau d'enseignement améliore la probabilité d'accès au marché du travail de 4,3 % (Kane, 2014).

Zhou et Nelson (2017) utilisent la régression probit pour analyser les déterminants de la participation au marché du travail pour les hommes et les femmes. Leurs analyses suggèrent que pour les femmes, le fait d'être marié et d'avoir des enfants de bas âge affecte négativement leur probabilité d'insertion. Cela reste en conformité avec l'analyse de Ahmed et McGillivray (2015) selon laquelle le statut matrimonial « marié » a des implications, au-delà de la prise en charge des enfants et des différentes responsabilités y inhérentes, sur les opportunités en termes de travail et donc sur les gains de revenu salarial. Par rapport au capital humain éducatif, Zhou et Nelson (2017) montrent que les années d'étude ont un impact significatif sur la probabilité de participation au marché du travail. Toutefois, le pays africain intégré dans ses analyses, le Ghana, constitue plutôt une exception à ce résultat en ce sens que l'effet des niveaux d'éducation des femmes sur leur probabilité de participation aux emplois est négatif. Et pour les hommes, les niveaux d'éducation ne permettent même pas d'expliquer leur opportunité d'insertion professionnelle. De plus, l'étude apporte une autre explication majeure du rôle du capital humain sur la participation au marché du travail. En effet, Zhou et Nelson (2017) confirment que c'est plutôt une certification professionnelle supplémentaire qui améliore les possibilités d'obtention d'un emploi, autant pour les hommes que pour les femmes.

Fozing (2009) utilise diverses enquêtes auprès des ménages camerounais pour analyser l'importance des caractéristiques individuelles, y inclut les disparités de dotation en capital humain, dans l'explication de la participation au marché du travail.

Il adopte le modèle Probit de participation au marché du travail afin d'examiner plus particulièrement la probabilité d'accès à un emploi. L'auteur montre que les instruits du niveau secondaire 2nd cycle avaient 7 % de chance de plus de s'insérer sur le marché du travail et cette propension d'insertion passe à 13,4 % pour les instruits du niveau supérieur. De plus, l'étude de Fozing (2009) montre que le sexe masculin est un atout considérable pour trouver un emploi. Par contre, même si l'auteur considère que cela dénote une discrimination selon le genre, l'utilisation et l'interprétation de la variable « sexe » pour expliquer les disparités à l'emploi peut cacher des réalités liées ou non à des pratiques discriminatoires (Phillips et Philips, 2000 ; Gorius et Jeanneau, 2007).

Selon Phillips et Philips (2000), les inégalités d'accès à l'emploi selon le sexe des individus pourraient être uniquement le fait de la segmentation dans le marché du travail. Dans la lignée de la théorie de la segmentation, dans la plupart des économies, les inégalités peuvent être attribuables à l'existence d'emplois réservés à la main-d'œuvre masculine, mieux rémunérés, et d'autres emplois réservés aux femmes avec de faibles rémunérations. Alors que pour Gorius et Jeanneau (2007), les inégalités dans l'accès aux activités professionnelles, qui concernent toutes les catégories, seraient dues au phénomène de sélectivité du marché du travail face à une offre élevée de travail de la main d'œuvre. Ainsi, les pratiques de sélection peuvent se baser sur des critères objectifs, comme les niveaux d'expérience ou de qualification, ou sur des considérations subjectives, comme les préjugés liés aux considérations sociales et culturelles liées au genre. De ce fait, la participation des femmes pourrait être inférieure à celle des hommes qui peuvent avoir de meilleurs critères objectifs ou sont moins confrontés aux stéréotypes culturels. Soit, malgré l'importance des facteurs liés à l'âge ou au contexte dans lequel les individus se trouvent, les inégalités d'accès peuvent exister selon l'importance des critères objectif et subjectif dans le marché du travail (Fozing, 2009).

Dans le cadre d'un examen de la relation entre marché du travail et pauvreté au Maroc, El Aynaoui (1996) s'est intéressé aux facteurs qui déterminent la participation au marché du travail, particulièrement chez les femmes. Ainsi grâce à un modèle dichotomique, il établit, comme le suggère la théorie du capital humain, que l'éducation est facteur essentiel de l'insertion sur marché du travail. Plus

spécifiquement, les niveaux d'éducation primaire et post-primaire accroissent les opportunités d'insertion des femmes. En effet, les Marocaines avec le niveau d'étude primaire ont une probabilité d'insertion professionnelle de plus de 51 % comparativement à celles non instruites.

Un certain nombre d'auteurs se sont aussi intéressés assez récemment aux écarts de participation selon le genre. En fait, au départ, les analyses en termes d'écart concerné plus généralement les disparités salariales (Havet et Sofer, 2002). La technique de décomposition non linéaire, extension de l'approche de base d'Oaxaca-Blinder, est celle à utiliser dans le cadre de la décomposition des écarts de participation sur le marché du travail (Yun, 2004 ; Fairlie, 2003).

Kim (2013) examine les facteurs pouvant expliquer les écarts de genre en termes d'opportunités d'emploi sur le marché du travail chinois. Sur la base d'une enquête revenu-ménage regroupant les informations de 13 950 individus âgés de 16 à 70 ans, il utilise une régression logistique pour analyser les disparités de participation au marché du travail. Les analyses montrent que les chances de trouver un emploi des femmes sont 73,7 % plus faibles que celles des hommes. La prise en compte par l'auteur de l'interaction entre statuts matrimoniaux et genre indique que pour les femmes le statut de marié réduisait les chances de trouver un emploi de 13,8 %.

Dans une étude au Cameroun, Ntsama et al (2014) ont cherché à identifier les facteurs qui conduisaient à une différence de participation des hommes et femmes sur le marché du travail. Leur hypothèse de travail étant que les différences de genre liées à l'accès au marché du travail découlaient des choix de formation des femmes, ils utilisent l'extension de la décomposition d'Oaxaca-Blinder dans le cadre des modèles non linéaires développés par Yun (2004). Ils montrent qu'une année d'étude supplémentaire diminue la probabilité de participation au marché de l'emploi de 0,45 % pour les femmes et de 0,13 % pour les hommes. La décomposition totale de l'écart de participation au marché du travail selon le genre fait constater que les différences de caractéristiques productives (éducation, expérience...) entre hommes et femmes expliquent 36,56 % de l'écart de participation. Soit, si on ajustait le niveau de dotation des femmes (en éducation, formation, expérience...) à celui des hommes, leur probabilité de participer au marché du travail augmenterait de 63,44 %. Ensuite, une analyse plus détaillée des variables de l'écart de participation à l'activité

économique selon le genre permet aux auteurs de montrer qu'au-delà de l'importance de l'âge, les parts liées à l'éducation et la formation sont en faveur des hommes. Leur étude aboutit au résultat fondamental que l'écart total de probabilité moyenne de participation au marché du travail entre hommes et femmes est de 4,09 % et les variables relatives au capital humain contribuent à expliquer 48,56 % de cet écart total.

3. Méthodologie

La décomposition standard basée sur l'approche de Oaxaca-Blinder permet de rendre compte la part de l'écart liée aux caractéristiques selon le genre et celle à rattacher aux différences de récompense selon le genre (ou discrimination). Toutefois, cette approche concernait plus les cas de décomposition avec variables continues et non les variables discrètes. Afin de pallier cette complexité, Yun (2004) a proposé une extension de l'approche basée sur les valeurs moyennes d'Oaxaca-Blinder pour prendre en compte les analyses dans un cadre non linéaire.

Notre approche suivra les démarches adoptées dans les travaux de Yun (2004). Ainsi, nous pouvons formaliser la probabilité de participer au marché du travail comme étant :

$$y_g = \alpha_g Z_g + \varepsilon_g \begin{cases} 1 \text{ occupé} \\ 0 \text{ sinon} \end{cases}$$

Z_g représente les facteurs qui déterminent la probabilité de participer ou non au marché du travail pour les individus qui appartiennent au groupe g (homme, femme), α_g correspond aux coefficients estimés. Les ε_g renvoient aux termes d'erreur et la variable participation est dichotomique : 1 pour participation (limité aux personnes occupées dans nos analyses) et 0 sinon.

La probabilité de participer au marché de l'emploi est :

$$\text{Pour les hommes : } P_h = Pr(y_h > 0) = Pr(\varepsilon_h = -\alpha_h Z_h) = \Phi(\alpha_h Z_h)$$

$$\text{Pour les femmes : } P_f = Pr(y_f > 0) = Pr(\varepsilon_f = -\alpha_f Z_f) = \Phi(\alpha_f Z_f)$$

Φ est la fonction de distribution cumulative de la loi normale.

L'écart de participation selon le genre correspond à la différence :

$$P_h - P_f = \Phi(\alpha_h Z_h) - \Phi(\alpha_f Z_f)$$

$$\text{Soit en moyenne, } \dot{P}_h - \dot{P}_f = \Phi(\dot{\alpha}_h Z_h) - \Phi(\dot{\alpha}_f Z_f)$$

La structure de participation des hommes sera considérée comme la référence d'une absence de discrimination. Sur la base de cette hypothèse, nous introduisons un groupe qui aurait les caractéristiques des femmes (Z_f) et ayant des similarités de comportement avec les hommes en termes de coefficients (α_h). Pour ce groupe leur probabilité correspondra en moyenne à $\Phi(\dot{\alpha}_h Z_f)$. Cette démarche initiée par Yun (2004) se retrouve dans le cadre d'analyse d'écart non linéaire (Ntsama et al, 2014)).

Lorsqu'on intègre $\Phi(\dot{\alpha}_h Z_f) - \Phi(\dot{\alpha}_f Z_f)$ dans l'équation de l'écart moyenne et après réaménagement, nous aurons :

$$\underbrace{\dot{P}_h - \dot{P}_f}_{\text{écart de participation}} = \underbrace{\left(\Phi(\dot{\alpha}_h Z_h) - \Phi(\dot{\alpha}_h Z_f) \right)}_{\text{part liée aux différences en caractéristique observables}} + \underbrace{\left(\Phi(\dot{\alpha}_h Z_f) - \Phi(\dot{\alpha}_f Z_f) \right)}_{\text{part liée aux différences de coefficients ou de récompense}}$$

Ainsi, l'écart de participation est décomposé en une partie liée à l'écart en dotation entre les hommes et les femmes pour les caractéristiques données et en une partie non liée aux différences de coefficients. L'existence de cette dernière partie suppose la présence de discrimination et fournira la part qui lui sera rattachée.

L'équation de participation au marché du travail sera spécifiée comme suit :

$$participation_g = cte + \alpha_{1g} residence_g + \alpha_{2g} Chef_{Ménage_g} + \alpha_{3g} Marié_g + \alpha_{4g} Age_g + \alpha_{5g} Age2_g + \alpha_{6g} Education_g + \alpha_{7g} ...$$

Avec g les deux groupes concernés (homme ou femme), les $\alpha_{i(i=1...9)}$ étant les coefficients associés aux variables explicatives de l'accès à un emploi. Les estimations seront effectuées séparément pour les hommes et pour les femmes.

4. Présentation des variables 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 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.

4.1. Présentation des variables

Notre étude se concentre aux individus âgés de 15 à 60 ans (en années révolues) déclarant être des actifs occupés ou non occupés. Ainsi, la variable participation indique si l'individu prend part au marché du travail en tant qu'occupé (codé 1) ou non occupé (codé 0). Dans le cadre de travail, nous nous focalisons à l'étape où parmi la main-d'œuvre disponible il y'a ceux qui participe au marché du travail en tant contribuant à la production de biens et services (occupés) et les autres disponibles en recherche de travail (non occupés). Dans le cadre des analyses il a été retenu des variables explicatives liées aux caractéristiques sociales des individus et celles pouvant être liées à leurs capacités productives (tableau1).

Tableau 1 : Description des variables indépendantes retenues

Variab les	Descriptions
residence	Les personnes en sont en milieu urbain sont codées 1 alors que 0 correspond à celles en milieu rural.
Chef_Ménage	Les individus qui déclarent être chef de ménage sont codés 1 et 0 correspondra à tout membre dans le ménage.
Marié	Les personnes déclarant être mariées (codé 1) seront comparées aux autres (codé 0).
Age	L'âge en années révolues des individus
Age2	L'âge au carré
Education	Le nombre d'années d'étude des individus
Formation	les individus ayant eu à faire une formation professionnelle (codé 1) seront analysés comparativement à ceux sans formation (codé 0).
Handicap_Physique	Les individus ayant des difficultés liées à leurs capacités motrices (codé 1) sera analysée comparativement à ceux sans difficulté (codé 0).
Mobilité	les personnes ayant eu à se déplacer pour recherche d'emploi (codé 1) seront analysées par rapport aux autres (codé 0)

4.2. Statistiques descriptives

Dans le cadre des analyses descriptives, nous avons choisi d'alterner l'usage de valeurs moyennes pour certains l'usage de proportion pour d'autres variables. Cette approche nous permet de fournir des informations plus pertinentes pour une comparaison du profil des hommes et des femmes sur le marché du travail.

Par rapport au lieu de résidence, près de 45 % des hommes vivent en milieu urbain contre 55 % de femmes. Les hommes sont majoritairement les chefs de ménage. En effet, près de 75 % des hommes enquêtés sont chef de ménage contre 25 % pour les femmes. En ce qui concerne le statut matrimonial des individus, 39 % des hommes sont mariés et près de 71 % des femmes sont mariées. Lorsqu'on s'intéresse à l'âge

des individus qui participent au marché du travail, nous observons que l'âge moyen des hommes est de 34 ans alors que celui des femmes est de 36 ans.

Pour ce qui est de l'éducation, le nombre d'années d'étude pour les hommes et pour les femmes est proche de 13 années. Cette situation traduit, en quelque sorte, le fait qu'au Sénégal les individus restent en moyenne dans le système d'enseignement formel jusqu'au niveau secondaire. De même, cela peut aussi manifester la forte présence des individus dont l'éducation ne dépasse pas le cycle secondaire sur le marché du travail au Sénégal. Par rapport à l'aspect formation, le taux pour les hommes (63 %) représente près du double de celui des femmes (37 %). Ainsi, les hommes procèdent plus que les femmes à cette forme d'investissement en capital humain. Pour la présence de difficultés physiques, les femmes sont plus concernées que les hommes. En fait, parmi les personnes déclarant être confrontées à cette situation, les 40 % sont des hommes contre 60 % de femmes. Lorsqu'on se focalise sur la mobilité, nous constatons que ce sont les hommes qui se déplacent majoritairement pour rechercher du travail. En effet, sur les personnes ayant effectué des déplacements pour motif de recherche d'emploi les 81 % sont des hommes contre 19 % de femmes.

En termes d'accès à l'emploi sur le marché du travail, le taux est de 54,85 % pour les hommes contre 45,15 % pour les femmes. Soit, les hommes participent plus au marché du travail que les femmes.

Tableau 2 : 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	12,6700	-	12,8200	-

	(2,0870)		(2,0440)	
Formation	-	62,77	-	37,23
Handicap_Physique	-	40,39	-	59,61
Mobilité	-	81,08	-	18,92
Participation	-	54,85		45,15

5. Résultats

Dans le cadre de l'analyse de la probabilité de participer au marché du travail, l'estimation par probit est associée à la détermination des effets marginaux pour chacune des variables explicatives retenues. Par la suite nous donnons les résultats de la décomposition des écarts de participation selon le genre. Dans bien des cas, Ntsama et al (2014) dans le cadre de son analyse au Cameroun a trouvé des résultats similaires.

5.1. Les déterminants de la participation au marché du travail selon le genre

Ainsi, on constate un effet négatif lié au fait de résider en milieu urbain autant pour les hommes que pour les femmes. Pour les hommes, cela est associé à une baisse de 10 % et pour les femmes à une baisse de près de 15 %. Cette situation peut s'expliquer par le fait que c'est en milieu urbain qu'on retrouve la plus forte demande d'emploi alors qu'en zone rurale les individus peuvent trouver des emplois dans des secteurs comme l'agriculture. Par contre ceux qui résident en milieu urbain pourraient être confrontés à l'absence de telles activités ou dans d'autres cas être moins disposés à mener ses activités.

Le fait d'être le chef de ménage agit positivement sur la possibilité d'être une composante de la force de travail. En particulier, cette situation augmente la probabilité d'être dans le marché du travail de 14 % pour les hommes et de 5 % en ce qui concerne les femmes. Cette situation traduit la réalité que les chefs de ménage du fait de leur charge pour leur famille seront plus disposés à revoir leur prétention salariale. En effet, contrairement aux membres du ménage qui reste sous sa tutelle, les individus qui sont chefs de ménage se doivent de travailler pour répondre aux besoins de subsistance du ménage.

Les personnes mariées ont plus de chance d'accès à un emploi sur le marché du travail, mais cette situation n'est significative que pour les hommes. Ainsi, les hommes mariés voient leur probabilité de participer au marché du travail augmenter

de 13,5 % comparativement à ceux dans d'autres situations matrimoniales. Compte tenu de leurs charges familiales à l'égard de leur conjointe(s) et des leurs enfants, les hommes pourraient être moins contraignants en termes de salaire de réserve. Ainsi, ils peuvent être plus disposés à intégrer le marché du travail pour assurer les nécessités quotidiennes de leur famille que d'autres personnes non mariées. Pour les femmes, la situation matrimoniale n'agit en rien sur leur probabilité de participer ou pas au marché du travail.

Nous constatons de même que la participation au marché du travail est une fonction croissante de l'âge jusqu'à un certain niveau où cela devrait commencer à fléchir quoique de manière insignifiante. En fait, l'âge augmente la participation de 4,6 % pour les hommes et de 4,3 % pour les femmes. La forme quadratique de l'âge ne détecte qu'une faible décroissance de la probabilité pour les hommes (0,06 %) comme pour les femmes (0,05 %) lorsque l'âge augmente. Ces résultats traduisent que les individus vont être plus disposés à intégrer le marché du travail lorsque leur âge augmente et cela peut s'expliquer par le fait qu'ils vont revoir au fur et à mesure leur prétention salariale. En fait, lorsque les individus sont situation de chômage volontaire du fait de l'attente d'une proposition de salaire au-delà de leur salaire de réserve, l'augmentation de la durée de chômage associé au fait qu'ils prennent de l'âge devrait leur pousser à accepter des emplois ne correspondant pas à leur attente. Mais, il est tout à fait compréhensible que les employeurs ne continuent pas à recruter que des personnes âgées. Soit, à un certain niveau, une année de plus pourrait se traduire par une réduction de la possibilité d'intégrer le marché du travail comparativement aux offreurs de travail plus jeunes.

Les résultats montrent un rôle négatif lié à l'éducation. L'éducation baisse de 5,2 % la probabilité d'être un actif occupé sur marché du travail pour les hommes et pour les femmes est de 2,1 %. Soit, l'éducation diminue davantage la probabilité de participer au marché du travail pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, l'éducation ne donne pas un avantage en termes d'insertion sur le marché du travail. En fait, ce résultat peut s'expliquer par le fait que certaines activités économiques, notamment sur le secteur informel, ne nécessitent pas d'avoir un niveau d'étude assez poussé. De même, on peut considérer que, à moins d'accepter le déclassement, les personnes plus instruites peuvent préférer se maintenir au chômage dans l'attente de meilleure proposition d'emploi correspondant à leur nombre d'années d'étude.

En ce qui concerne la formation professionnelle, elle augmente la possibilité de prendre part au marché de l'emploi de près de 7 % pour les hommes contre près de 11 % pour les femmes. Dans la plupart des cas, la formation vise à doter aux individus aptitudes qu'on ne retrouve pas dans le système d'enseignement général. Dans ce cadre, le fait d'avoir effectué une formation professionnelle peut constituer un atout supplémentaire lors de la recherche d'emploi et au niveau des employeurs un facteur essentiel de sélection des candidats à un emploi.

La déclaration d'une situation de handicap physique constitue un facteur limitant la participation des hommes et des femmes au marché du travail. Ainsi, les hommes qui jugent être confrontés à des difficultés d'ordre physique voient leur probabilité d'être occupé sur marché du travail diminué de 8,5 % alors que les femmes dans cette même situation la baisse associée est près de 16 %. Ce résultat peut s'expliquer par le fait pour les activités qui exigent un certain nombre d'efforts physiques, les personnes ne présentant pas de situation de handicap pourront être privilégiées.

Par rapport à la mobilité, elle joue aussi un rôle important dans la possibilité d'être parmi ceux qui sont des actifs occupés sur le marché du travail. Pour les hommes, le fait de s'être déplacé à la recherche d'un emploi dans une autre zone augmente cette probabilité de 20,5 % alors que pour les femmes leur probabilité connaît une hausse de près de 42 %. Soit, les femmes tirent plus d'avantage que les hommes lorsqu'elles se déplacent d'une zone pour une autre pour trouver un emploi. L'importance du facteur mobilité conforte le motif de l'exode rural en sens que les individus qui quittent leur zone géographique pour d'autres zones à la recherche seront plus disposés à accepter des activités à rémunération assez faible que les résidents de la zone de destination.

Tableau 3 : Estimation de la participation au marché du travail selon le genre

VARIABLES	(homme) Participation		(femme) Participation	
	coefficient	Effets marginaux	coefficient	Effets marginaux
Residence	-0,398*** (0,11768)	-0,099*** (0,0291)	-0,476*** (0,08819)	-0,149*** (0,02703)
Chef_Ménage	0,572*** (0,14962)	0,143*** (0,03705)	0,164 (0,12578)	0,051 (0,03944)
Marié	0,542*** (0,15556)	0,135*** (0,03843)	0,107 (0,08327)	0,034 (0,02612)
Age	0,186*** (0,01485)	0,046*** (0,00313)	0,137*** (0,01438)	0,043*** (0,00417)
Age2	-0,002*** (0,00017)	-0,0006*** (0,00003)	-0,002*** (0,00019)	-0,0005*** (0,00006)
Education	-0,207*** (0,03575)	-0,052*** (0,00868)	-0,066** (0,03361)	-0,021** (0,01051)
Formation	0,272*** (0,09716)	0,068*** (0,0241)	0,339*** (0,08666)	0,106*** (0,02688)
Handicap_Physique	-0,339 (0,22007)	-0,085 (0,02223)	-0,507** (0,22139)	-0,159** (0,06921)
Mobilité	0,819*** (0,11507)	0,205*** (0,02738)	1,326*** (0,17944)	0,416*** (0,05425)
Constant	-2,387*** (0,32182)		-1,96*** (0,3143)	
Observations	1419		1710	
Pseudo R2	0,3647		0,1759	

Ecart-type entre parenthèses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5.2. Décomposition des écarts de participation au marché du travail selon le genre

La décomposition non linéaire de la participation montre que la participation prédite pour les hommes est de 52,7 % et de 39,6 %, soit un écart de participation au marché du travail de 13,1 %. Globalement, les différences de caractéristiques (0,034) selon le genre justifient 26 % de cet écart alors que les différences des coefficients (0,097) comptent pour 74 % du différentiel de participation sur le marché du travail. La première composante de l'écart, soit 26 %, correspond à la différence de participation qui existe si les caractéristiques individuelles des hommes et des femmes sont valorisées d'une manière similaire. Soit, c'est la partie de l'écart total qui est constaté en l'absence de toute pratique basée sur le genre des individus qui participent au marché du travail. La deuxième partie, soit 74 %, correspond à la composante inexpliquée ou injustifiée de l'écart total. Elle renvoie à la discrimination ou une

différence de valorisation des caractéristiques moyennes, basées sur le genre, qui déterminent la participation au marché du travail. Ces résultats montrent que les écarts selon le genre en termes de participation au marché du travail sont moins liés aux différences de caractéristiques des hommes et des femmes, mais plutôt cela reste largement la conséquence des différences de récompense à l'égard des caractéristiques des hommes et des femmes. Ainsi, même s'il arrivait que les dotations caractéristiques des hommes et des femmes deviennent égales, cela ne réduirait les disparités que de 26 %, les différences de participation. Une autre manière d'analyser la dominance de la discrimination pour expliquer les différences de participation est que si on uniformisait la récompense des caractéristiques des femmes à celui des hommes, la probabilité de participation pour les femmes pourrait aussi augmenter de 74 %.

Tableau 4: Décomposition des écarts de participation au marché du travail

VARIABLES	Différence	Expliquée	Inexpliquée
Groupe_1 [homme]	0,527*** (0,01269)		
Groupe_2 [femme]	0,396*** (0,01173)		
Différence	0,131*** (0,01728) [100 %]	0,034*** (0,01285) [26 %]	0,097*** (0,01791) [74 %]
residence		-0,0024** (0,00117)	0,0196 (0,03925)
Chef_Ménage		0,0174*** (0,00555)	0,0237 (0,01452)
Marié		-0,0043** (0,00183)	0,0511** (0,02159)
Age		0,0925*** (0,02533)	0,4374** (0,20375)
Age2		-0,1047*** (0,02486)	-0,3842*** (0,13491)
Education		-0,0108*** (0,00256)	0,054*** (0,01861)
Formation		0,0073*** (0,00215)	-0,0069 (0,01142)
Handicap_Physique		-0,0006 (0,00055)	0,052 (0,09446)
Mobilité		0,0399*** (0,00823)	-0,02*** (0,00832)
Constant			-0,1298 (0,13927)

Observations	3129	3129	3129
(Ecart type)	[Contribution]	*** p<0,01 ; ** p<0,05 ; * p<0,1	

Lorsqu'on s'intéresse à la contribution des variables dans la composante « expliquée » et celle « inexpliquée » de l'écart de participation, nous constatons des rôles différents selon qu'il s'agit des facteurs de capital humain ou des facteurs sociodémographiques. Par rapport à la résidence, les résultats montrent que les femmes en milieu urbain peuvent espérer participer davantage au marché du travail que les hommes. Toutefois, cet avantage pour les femmes est en termes absolus relativement faible, de 0,24 point de pourcentage. Mais, les différences de récompense pour cette caractéristique indiquent, à travers le signe, une présence de discrimination en faveur des hommes pour cette variable. Toutefois, au plan statistique, cela n'est pas significativement différent de zéro.

En ce qui concerne le statut de chef de ménage, les hommes tirent plus d'avantage que les femmes en termes de participation. Dans le cadre de la composante justifiée, les hommes chefs de ménage ont un avantage de 1,74 point de pourcentage. En plus, cela est renforcé par le fait que le signe des différences de valorisation atteste des privilèges pour les hommes. Toutefois, au plan statistique, cela n'est pas significativement différent de zéro.

Pour ce qui est du statut marié, les femmes présentent un avantage de 0,43 point de pourcentage pour les différences expliquées. Par contre, pour cette caractéristique les hommes sont mieux récompensés en termes de probabilité d'accès à l'emploi. En fait, la préférence pour les hommes mariés ou la discrimination en leur faveur est de 5,11 points de pourcentage. En particulier, les différences selon genre pour la caractéristique liée à la situation matrimoniale constituent en termes relatifs à 35,72 % (obtenu à partir de $(-0,0043+0,0511) / 0,131$) par rapport à l'écart de participation au marché du travail. Compte tenu du fait que l'avantage global pour les hommes mariés est dû à la composante liée à la discrimination, il est à considérer un traitement plus égalitaire sur le marché du travail des individus mariés permettrait aux femmes de meilleurs résultats en termes d'accès à l'emploi.

En ce qui concerne le rôle de l'âge des individus, on observe que les différences d'âge des individus actifs permettent de justifier de meilleurs niveaux d'accès à un emploi pour les hommes comparativement aux femmes de 9,25 points de pourcentage. En plus cet avantage dans la composante expliquée, la discrimination est aussi dirigée en faveur

des hommes. En particulier, à âge égal, l'insertion professionnelle des hommes comparativement aux femmes est favorisée avec 43,7 points de pourcentage. Soit, en termes relatifs par rapport à l'écart total, le rôle lié à la caractéristique Age, cela est de 404,5 % (obtenu avec $(0,0925+0,4374) / 0,131$). Par ailleurs, il est intéressant de constater qu'en contrôlant le rôle de l'apport marginal d'une année de plus à la participation au marché du travail, la situation est tout autre. En fait, les femmes bénéficient plus de l'apport d'une année de plus pour trouver un emploi. Ce résultat est en cohérence avec ce qui a été présenté dans les statistiques descriptives où l'âge des femmes qui ont accès à l'emploi est plus avancé que celui des hommes. En l'occurrence, l'apport à la marge d'une année supplémentaire profite aux femmes comparativement aux hommes de 10,47 points de pourcentage par rapport à la composante expliquée, mais aussi pour la composante liée à la discrimination de 38,42 points de pourcentage. Soit, en termes relatifs par rapport à l'écart total, l'Age au carré qui profite aux femmes est de 373,2 % (en faisant $(-0,1047-0,3842) / 0,131$). En somme, nous pouvons dire que les hommes profitent de privilège en termes de meilleure participation au marché du travail jusqu'à un certain niveau d'âge, mais plus l'âge des individus augmente plus les femmes vont aussi commencer à être privilégié.

Lorsqu'on s'intéresse à l'éducation, les femmes présentent un avantage de 1,08 point de pourcentage en ce qui concerne la composante de l'écart explicable. Néanmoins, pour cette caractéristique les hommes sont mieux récompensés en termes de probabilité d'accès à l'emploi. En réalité, à nombre d'années d'étude similaire la discrimination est en faveur des hommes et cela est de 5,4 points de pourcentage. En termes relatifs, les différences selon genre pour la variable éducation sont 32,98 % (obtenu à partir de $(-0,0108+0,054) / 0,131$) de l'écart de participation au marché du travail. Etant donné que l'avantage pour les hommes pour l'éducation est le fait à la composante liée à la discrimination, il est à noter qu'en l'absence de traitement préférentiel les femmes pour espérer avoir des niveaux d'accès à l'emploi plus élevés que ceux constatés. En effet, les résultats obtenus en termes d'éducation permettent de confirmer le rôle primordial que l'investissement en éducation devrait jouer pour les femmes en l'absence de toute pratique discriminatoire à leur encontre.

Pour la formation professionnelle, les hommes présentent de meilleures dotations individuelles pouvant justifier un avantage en termes de participation. En termes absolus, l'avantage justifiable pour les hommes est de 0,73 point de pourcentage. Il

convient de signaler que le signe de la formation dans la composante « inexplicée » renvoie au fait que ce sont les hommes qui subiraient une discrimination. Cependant, au plan statistique, cela n'est pas significativement différent de zéro.

Lorsqu'on s'intéresse aux individus qui ont eu à se déplacer à la recherche d'un emploi, la mobilité, les hommes présentent un avantage observé de près de 4 points de pourcentage. Toutefois, les femmes qui se déplacent à la recherche de travail sont mieux récompensées que les hommes. Soit, la discrimination est en faveur des femmes de 2 points de pourcentage. Ceci revient à dire qu'en l'absence d'une meilleure récompense de la mobilité entre hommes et femmes, l'écart total de participation en faveur des hommes serait plus élevé. En fait, malgré cette discrimination pour les femmes, la composante expliquée au profit des hommes excède la composante inexplicée. C'est dans ce cadre qu'en termes relatifs, la caractéristique mobilité s'évalue à 15,2 % (soit $(0,0399-0,02) / 0,131$) de l'écart total selon le genre.

En complément, il peut être ajouté que dans le cadre des données utilisées les différences en termes de situation de handicap ne permettent pas de rendre compte des écarts de participation au marché du travail selon le genre. En fait, autant dans la composante expliquée que dans la composante rattachée à la présence de discrimination, les différences ne sont pas statistiquement significatives.

6. Conclusion

L'intégration de la dimension genre sur le marché du travail reste également une problématique actuelle. Au Sénégal, même s'il existe des études effectuées dans le cadre du marché du travail, il continue d'exister un gap de connaissance par rapport au rôle des différences de traitement selon le genre en termes d'accès à l'emploi. L'objectif de ce papier a été d'examiner les écarts de participation au marché du travail selon le genre au Sénégal. Ainsi, nous avons analysé dans un premier temps les déterminants de l'accès à un emploi selon le genre à travers un modèle dichotomique. Dans un second temps, nous avons procédé à une décomposition non linéaire des écarts de participation selon le genre.

Grâce aux données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal de 2015, les estimations du modèle dichotomique montrent des rôles significatifs des facteurs de capital humain dans les déterminants de la participation au marché de l'emploi. Ainsi, l'éducation baisse la probabilité de trouver un emploi sur marché du travail pour les

hommes de 5,2 % et pour les femmes est de 2,1 %. Ce résultat peut s'expliquer par le fait de la prédominance des activités du secteur informel qui, en grande partie, ne nécessitent pas d'avoir un niveau d'étude assez poussé. Par contre, la formation professionnelle augmente la probabilité d'accéder à un emploi de près de. Par rapport à l'état de santé, les hommes en situation de handicap voient leur probabilité d'être occupé diminuée. Il a été aussi constaté le rôle important que l'âge et de la mobilité dans la participation au marché du travail.

La décomposition non linéaire de l'écart de participation montre que 26 % de l'écart correspond à la différence de participation qui existe si les caractéristiques individuelles des hommes et des femmes sont valorisées d'une manière similaire. Soit, c'est la partie de l'écart total qui peut être justifiée par de meilleures dotations productives individuelles. La deuxième partie, soit 74 %, correspond à la composante inexpliquée ou injustifiée de l'écart total. Elle renvoie à la discrimination ou une différence de valorisation des mêmes caractéristiques moyennes, basées sur le genre, qui déterminent la participation au marché du travail.

A la suite des analyses effectuées dans ce papier, quelques enseignements de politiques économiques peuvent être considérés. En effet, on constate que l'éducation ne fournit pas un avantage réel en termes d'accès à l'emploi pour les hommes comme pour les femmes. Cela peut signaler l'incapacité du marché du travail formel à absorber la dynamique des sortants du système d'enseignement général. Afin d'éviter une hypertrophie du secteur informel, des politiques de promotion à l'auto-emploi pourraient permettre d'améliorer la situation des hommes et des femmes non occupés. De plus, compte tenu du rôle de la formation, des incitations à mieux orienter les enseignements vers des aptitudes requises par les secteurs d'emploi sont aussi nécessaires. En ce qui concerne la dimension genre, les politiques de lutte contre toute pratique discriminatoire pour l'accès à l'emploi sont requises. En particulier, une exigence d'égalité dans le traitement à l'embauche entre hommes et femme surtout pour les catégories d'âge les plus jeunes et pour les mêmes niveaux d'éducation.

Bibliographie

- Ahmed S. et McGillivray M. (2015). « Human Capital, Discrimination, and the Gender Wage Gap in Bangladesh », *World Development*, vol. 67, p : 506–524.
- Aisenbrey S. et Bruckner (2008). « Occupational Aspirations and the Gender gap in Wages », *European Sociological Review*, vol. 24, No. 5, p : 633-649.
- Becker (1965). « A theory of the allocation of time », *The Economic Journal*, vol. 75, No. 299, p : 493-517.
- Becker G.S. (1985), « Human Capital, Effort and Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, Volume 3, p : 33-58.
- Blau, F. D. et Kahn, L. M. (2017). « The Gender Wage Gap : Extent, Trends, and Explanations », *Journal of Economic Literature*, 55(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.
- El Aynaoui (1996). “Une investigation du lien pauvreté-marché du travail dans le contexte du Maroc”. *Revue Région et Développement*, no3, p : 1-29.
- Enquête Nationale sur l’Emploi au Sénégal (ENES, 2015), Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie, rapport définitif.
- Fairlie R. W. (2003). « An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models », Center Discussion Paper no. 873, Economic Growth Center Yale University.
- Fozing, I. (2009). « Marché du travail en période d’ajustement structurel : quelques résultats d’analyse du comportement des demandeurs d’emploi au Cameroun », Présenté à International Symposium on Research in Education in the Practices and Policies of Africa, Bamako, p : 15–17.
- Gorius A. et Jeanneau L. (2007). « Emploiscopie : Tout ce qu’on doit savoir sur le travail et l’emploi », Ed. Autrement, vol. 1, 160 p.
- Havet N. et Sofer C. (2002). « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, genre et sociétés*, n° 7, p : 29-65.
- Kane A. (2014). « Analysis of Labour Market Participation in Senegal », AERC Research Paper 266, p : 1-35.

- Kim C-H (2013). « Detailed Wage Decompositions : revisiting the identification problem », *Sociological Methodology*, 43(1), p : 346–363.
- Kuépié M., Nordman C. et Roubaud F. (2013). « Education et Marchés du travail », dans De Vreyer et Roubaud IRD Editions, p : 177-200.
- Magnusson Ch. (2010). « Why is there a Gender Wage Gap According to occupational Prestige ? : An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family obligation in Sweden », *Acta Sociologica*, 53(2), p : 99-117.
- Mincer et Polachek (1974). « Family Investment in Human Capital : Earnings of woman », *Journal of political economy*, vol. 82, no 2, p : 76-108.
- Mincer J. (1962). « Labor force participation of married women : a study of labour supply », in Lewis, H. Greg, *Aspects of labour economics*, p : 63–105.
- Ntsama E.S.N., Abessolo Y.A. et Ngo Tedga P. (2014) « Genre et Participation au Marché du Travail au Cameroun », *International Journal of Innovation and Applied Studies*, vol 7, No. 3, p : 929-940.
- Oaxaca R.L. (1973). « Male-female wage differentials in urban labour markets », *International Economic Review*, vol. 14, p : 693-704.
- Phillips P. et Phillips E. (2000) « Women and Work », James Lorimer and Company, Toronto.
- Polachek (1995). « Human Capital and the Gender Wage Gap », dans Edith Kuiper and Jolande Sap (éds.), p : 61-79.
- Recensement Général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Élevage (RGPHAE, 2013), Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie, rapport définitif.
- Reskin B.F. et Bielby D.D. (2005). « A sociological Perspective on Gender and Career Outcomes », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 15, no. 1, p : 71-86.
- Sofer C. (1990). « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination », In : *Économie & prévision*, n° 92-93, p : 77-85.
- Yun M-S (2004). « Decomposing Differences in the First moment », *Economics Letters*, vol. 82, no. 2, p : 275-280.
- Zhou M. et Nelson R.G. (2017). « Gender Wage Gap and Discrimination in Developing Countries », Presented at the Southern Agricultural Economics Association's Annual Meeting, p : 1-27.