

---

**Actes de la troisième Conférence internationale sur la Francophonie économique**

*VERS UNE ÉCONOMIE RÉSILIENTE, VERTE ET INCLUSIVE*

Université Cheikh Anta Diop de Dakar – Sénégal, 16 – 18 mars 2022

---

**NORMES SOCIALES DE GENRE ET PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU  
TRAVAIL EN ZONE CEDEAO**

**ÉPIPHANE MARAHOUA**

Doctorant en Économie de Développement, Université Alassane Ouattara de Bouaké, Côte d'Ivoire, et associé à l'École Nationale Supérieure de Statistique et d'Économie Appliquée

[epiphane.marahoua@ensea.edu.ci](mailto:epiphane.marahoua@ensea.edu.ci)

**RÉSUMÉ** – L'objectif de cet article est d'analyser l'effet des normes sociales de genre sur la participation au marché du travail en zone CEDEAO. L'utilisation des données de World Values Survey (WVS) a permis de construire un indicateur de normes sociales de genre et d'estimer des modèles probit simple et multinomial. Les résultats révèlent que les normes sociales n'ont aucun effet sur la participation des hommes au marché du travail, ainsi que sur leur statut en emploi. En revanche, les normes sociales affectent non seulement la décision des femmes de participer au marché du travail, mais encore leurs statuts en emploi à temps total. L'éducation est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, les femmes ont une plus grande probabilité de travailler à temps total à mesure que leur niveau d'éducation s'accroît.

**Mots-clés :** Normes sociales, genre, Participation, marché du travail

*Les idées et opinions exprimées dans ce texte n'engagent que leur(s) auteur(s) et ne représentent pas nécessairement celles de l'OFE ou de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité de ou des auteurs.*

## INTRODUCTION

Selon Heise et *al.* (2019) : « le sexe est perçu comme les caractéristiques biologiques qui distinguent les hommes des femmes, tandis que le genre est une construction sociale qui définit les rôles, les comportements, les conventions culturelles et les attributs attribués aux hommes et aux femmes dans une société donnée et à un moment donné. Ces constructions influencent les structures et les normes de pouvoir. Le genre masculin est généralement favorisé, ce qui donne lieu à des inégalités de genre ».

Par ailleurs, la plupart des études sur les inégalités de genre attribuent les différences observées entre les sexes en matière de participation au marché du travail aux variables économiques et sociodémographiques, en occurrence, le niveau de développement, l'accumulation du capital humain, la fécondité, la croissance des secteurs des services (Goldin, 1990). Cependant, une partie importante de ces disparités entre les hommes et les femmes dans la participation au marché du travail demeure sans explication. Des études récentes analysent comment les facteurs socioculturels sur le rôle des femmes dans la société pourraient contribuer à expliquer les inégalités de genre sur le marché du travail (Codazzi et al., 2018 ; Giuliano, 2020). N'étant pas directement observables, ces normes de genre sont souvent négligées et ne sont pas prises en compte dans les modèles économiques standards (Akerlof et Kranton, 2000).

En effet, les normes sociales de genre coordonnent les interactions entre les individus dans une société donnée. Ces normes prescrivent aux membres d'un groupe social, ce qui est socialement acceptable ou inacceptable. Elles jouent un rôle essentiel dans la détermination du statut des hommes et des femmes dans la société (Eriksson et Stenberg, 2015). Historiquement, les hommes et les femmes ont des rôles différents dans la société. On assigne généralement aux femmes les activités reproductives dans la sphère domestique, notamment la garde et l'éducation des enfants, et des personnes âgées. Les hommes, en revanche, sont plutôt en charge des activités productives dans la sphère publique, comme principal soutien financier de la famille (Intignano et al, 1999). Par conséquent, cette division sexuée du travail entraîne une répartition inégale entre les hommes et les femmes dans l'exercice des tâches ménagères. Partout dans le monde, les femmes consacrent plus de temps que les hommes dans les tâches domestiques. Par exemple, en France, les femmes allouent 3 heures 30 minutes par jour aux activités domestiques, contre seulement 2 heures pour les hommes<sup>1</sup>. De même, au Mali, les femmes de 15-49 ans allouent près de cinq heures de temps par jour aux tâches domestiques, contre seulement 0,5 heures pour les hommes<sup>2</sup>. Les normes sociales et culturelles favorisent des attitudes qui perpétuent toutes les formes d'inégalités de genre, allant de l'éducation aux opportunités économiques et politique, ce qui pourrait avoir un impact sur l'offre et la demande de travail féminin (PNUD, 2019).

Par ailleurs, partout dans le monde, 45% des femmes, contre 75% des hommes participent au marché du travail. La faible participation des femmes au marché du travail par rapport à celle des hommes dans la plupart des régions du monde reflète les responsabilités de soutien de famille qui sont attribuées à ces derniers dans la plupart des cultures (Kabeer, 2012). Pendant que la répartition inégale de la charge familiale et la persistance des normes de genre qui renforcent le rôle des femmes en tant que principales dispensatrices de soins sont importantes pour expliquer les écarts qui subsistent entre les sexes sur le marché du travail (Kleven et al., 2019). Cette situation semble encore accentuée en Afrique comme dans les pays en développement, où l'on

---

<sup>1</sup> Insee – Enquête emploi du temps 2009-2010

<sup>2</sup> ASDI : Analyste au Développement en 2010

observe des preuves palpables de discrimination à l'égard des femmes, dont la plupart sont imputables à des pratiques culturelles (Jayachandran, 2015). A l'instar des pays africains, des études empiriques ont montré que les sociétés caractérisées par l'agriculture développent la croyance selon laquelle la place naturelle des femmes est dans la sphère domestique (Alésina et al., 2013). Ainsi, 20 % des hommes et 14 % des femmes, à l'échelle mondiale soutiennent encore qu'il est malvenu ou inacceptable qu'une femme travaille en dehors du ménage (OIT, 2018). Qui plus est, près du quart des africains s'oppose à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes (Afrobaromètre, 2015).

Les pays membres de la CEDEAO ne sont pas en marge de ce constat. Malgré la réduction des inégalités de genre au niveau de l'éducation, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent au niveau de la participation au marché du travail<sup>3</sup>. L'écart entre les hommes et les femmes en matière de participation au marché du travail est de 12,8% entre 2000 et 2019 (ILOSTAT, 2020). Selon l'indice d'engagement pour la réduction des inégalités de l'OXFAM (2019), l'Afrique occidentale est la deuxième région, la moins engagée dans la réduction des inégalités de genre sur le marché du travail en Afrique. Dans la zone CEDEAO est également marquée la répartition inégale des activités de soins non rémunérés. Par exemple, au Bénin, au Mali et au Ghana, les femmes consacrent environ, voire plus de la moitié de leur journée aux activités de soins non rémunérés (Charmes, 2015).

Les régions des pays en développement sont souvent culturellement, politiquement et économiquement hétérogènes. Malgré l'importance des cultures nationales, la perception des normes sociales sur le rôle des femmes et des hommes dans la société peut varier d'une région à une autre dans un pays. Les régions peuvent être caractérisées par un ensemble spécifique d'institutions formelles et informelles telle que les normes et les valeurs qui fonctionnent comme des structures durables spécifiques au territoire (Barasa et al., 2017). Il est donc essentiel de comprendre comment les normes sociales régionales influencent la décision de participation des femmes au marché du travail.

Alors que les désavantages sur le marché du travail pour les femmes par rapport aux hommes après l'accouchement sont bien documentés, on en sait moins sur les causes implicites (Akerlof et Kranton, 2010). Ces différences entre les hommes et les femmes reflètent les normes de genre concernant les responsabilités parentales, ce qui pourrait encourager les femmes et les hommes à adapter leurs choix sur le marché du travail à ce qui semble socialement approprié pour les mères et les pères (Bertrand et al., 2015 ; Cortes et Pan, 2020). En effet, il a été démontré que les normes sociales existantes en matière d'offre de travail maternel sont fortement corrélées avec les pénalités pour enfants dans les différents pays (Steinhauer, 2018 ; Kleven et al., 2019b). Il est donc à nous de s'interroger sur le rôle des normes sociales sur les résultats économiques des femmes sur le marché du travail.

L'objectif de cette étude est d'examiner l'effet des normes sociales sur les décisions de participation des femmes au marché du travail en zone CEDEAO. La participation des femmes au marché du travail est la proportion des femmes en emploi et au chômage sur la population active. Néanmoins, participer au marché du travail ne signifie donc pas occuper un meilleur emploi. Ainsi, de manière spécifique, il s'agira d'abord de construire un indicateur de normes sociales de genre, et ensuite analyser l'effet des normes sociales sur le statut en emploi des femmes.

---

<sup>3</sup> PNUD, 2017 Rapport sur le Développement Humain

En lien avec les objectifs, trois hypothèses peuvent être formulées. Premièrement, les normes sociales de genre diffèrent d'un pays à un autre et d'une région à une autre à l'intérieur d'un même pays. Deuxièmement, les normes sociales de genre influencent négativement la participation des femmes au marché du travail. Troisièmement, les normes sociales de genre réduisent la probabilité des femmes d'occuper un emploi à temps total.

La suite de cet article est organisée comme suit : après la section introductive, la section 1 présente la revue de littérature sur les normes de genre en lien avec la participation au marché du travail. Section 2 présente la méthodologie et les données. La présentation et la discussion des résultats en section 3 et la section 4 conclut.

## 1. REVUE DE LITTÉRATURE

Les facteurs socio-culturels sont considérés comme l'ensemble des rôles basés sur les normes sociales et culturelles (coutumes, religion, etc...) attribués à l'homme et la femme dans la société (Shrivastava, 2017). Ces normes sociales qui régissent les interactions entre les hommes et les femmes jouent un rôle primordial dans la détermination du statut des femmes au sein de la communauté (Eriksson et Stenberg, 2015). Ces contraintes sociales sont aussi bien présentes dans les pays développés (Park, 2016 ; Lepinteur et al., 2016 ; Bursztyn et al., 2018) que dans les pays en développement (Heintz et al., 2018). Elles touchent également les zones urbaines (Göksel, 2013) et les zones rurales (Mukherjee, 2018). Dans la plupart des cas, ces normes octroient à l'homme la primauté du rôle de soutien de famille et partant l'apanage du travail dans la sphère marchande au détriment de la femme (Davis et Greestein, 2009).

D'abord, les normes culturelles et familiales relatives à l'emploi des femmes en dehors du ménage exercent une influence sur la participation des femmes au marché du travail (Kesler, 2018). D'abord, dans le cas de la famille, la décision de la femme de participer au marché du travail dépend de son statut matrimonial (Coltrane, 2010 ; Contreras et Plaza, 2010 ; Chaudhary et Verick, 2014 ; Park, 2016 ; Amrit et al., 2018 ; Heintz et al., 2018 ; Bursztyn et al., 2018 ; Klasen, 2019). Selon les normes de genre, le statut matrimonial engendre une répartition inégale des tâches domestiques en défaveur des femmes (Dildar, 2015 ; Tabatabaei et Mehri (2019).

La plupart des études (Jayachandran, 2015 ; Amrit et al., 2018 ; Heintz et al., 2018) portant sur la région du Moyen orient et Afrique du Nord (MENA) et en Inde indiquent que les femmes économiquement actives ayant les statuts de séparées, divorcées, veuves ou célibataires sont plus susceptibles que les femmes mariées de prendre part à un travail en dehors de la sphère domestique, surtout un emploi salarié informel et un emploi indépendant. De plus, des auteurs (Chamlou et al., 2011 ; Sorsa, 2015 ; Göksel ; 2013 ; Klasen, 2019 ; Atasoy, 2017) révèlent que la probabilité de la participation des femmes au marché du travail baisse en présence des normes conservatisme et traditionalisme.

En revanche, les travaux de Bursztyn et al. (2018) utilisant un modèle expérimental, portant sur un échantillon de 1500 mariés âgés de 18 à 35 ans en Arabie Saoudite, prouvent que la grande majorité des hommes mariés approuvent la participation des femmes au marché du travail à titre personnel de manière normative, bien que ces hommes sous-estiment le niveau d'approbation des autres hommes avec qui ils partagent le même milieu social. Pour ces auteurs, la simple diffusion d'information peut briser les contraintes sociales qui pèsent sur les femmes.

Ensuite, la plupart des travaux sur l'identité de genre (Thébaud, 2000) se basent sur l'approche de l'économie de l'identité d'Akerlof et Kranton (2009). Laquelle approche soutient respectivement qu'avoir part à un emploi est une violation de l'identité de la femme (Hayo et Caris, 2013) et « l'homme doit gagner plus que la femme » (Ramirez et Ruben, 2014 ; Bertrand et al., 2015 ; Lepinteur et al., 2016 ; Shang et al., 2018 et Codazzi et al., 2018).

Enfin, faisant partie intégrante de la culture, la religion est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Les résultats des travaux de Heineck (2004) sur l'effet de la religiosité sur la décision de participation des femmes au marché du travail en Allemagne, indiquent que les femmes qui sont dévouées à leur religion sont moins disposées à chercher un emploi. Il trouve par ailleurs que l'affiliation à une religion plus sévère au sujet des femmes qui travaillent en dehors du ménage a un effet négatif sur l'offre de travail de féminine.

## 2. MÉTHODOLOGIE

### 2.1-Modèle théorique

Notre étude se base sur le modèle standard d'offre de travail de Cahuc et Zylberberg (2004) qui prend en compte les facteurs socio-culturels. Dans ce modèle, l'individu fait un arbitrage entre la consommation et le loisir. Cahuc et Zylberberg (2004) considèrent que des attitudes sociales plus négatives à l'égard de la femme au foyer, réduisent le pouvoir de négociation de la femme sur les dépenses des revenus de son mari pour sa propre consommation, et donc, diminuent son revenu non salarial. La fonction d'utilité est la suivante :

$$U = C^{1-\alpha} L^{\alpha} \quad (1)$$

$$s/c \quad C = w(L_T - L_c - L) + R \quad (2)$$

Où  $C$  est la consommation de biens et services,  $L$  est le temps de loisir,  $w$  est le salaire attendu du marché du travail,  $L_T$  est le temps total disponible, une constante,  $L_c$  est le temps consacré aux soins des enfants et des personnes âgées,  $R$  est le revenu non salarial.

Après les calculs de la condition de premier ordre (annexe A), en posant  $L = L_T - L_c$  on a  $C = R$ , et le salaire de réservation est donné par le taux marginal de substitution entre la consommation de loisir et la consommation de biens et services, on a :

$$w_R = \frac{\alpha}{1-\alpha} \frac{R}{L_T - L_c} \quad (3)$$

Ainsi, les valeurs optimales des consommations de biens et services  $C^*$  et de loisir  $L^*$  sont:

$$C^* = (1 - \alpha)[w(L_T - L_c) + R] \quad (4)$$

$$L^* = \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \text{ si } w \geq w_R \quad (5)$$

$$L^* = L_T - L_c \text{ si } w \leq w_R \quad (6)$$

$$\text{On n'en déduit que la fonction d'offre de travail, } h \text{ est } h = L_T - L_c - L^*, \quad (7)$$

$$\text{D'où : si } L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \geq 0 \Rightarrow h = L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}), \quad (8)$$

alors, la femme participe au marché du travail. Cependant,

$$\text{si } L_T - L_c - \alpha(L_T - L_c + \frac{R}{w}) \leq 0 \Rightarrow h = 0, \quad (9)$$

alors, la femme ne participe pas au marché du travail.

## 2.2-Modèle empirique

Pour estimer l'effet des normes sociales sur la décision de participation des femmes au marché du travail, nous utilisons d'abord un modèle probit simple.

$$Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 nsocial_i + \alpha_2 X_i + \lambda_i + \beta_i + \varepsilon_i \quad (10)$$

Où  $Y$  est une variable binaire qui prend la valeur 0 si la femme participe au marché du travail et 1 si elle ne participe.  $nsocial$  désigne un indicateur de normes sociales qui assignent des rôles traditionnels aux hommes et aux femmes dans la société.

Et  $X$  représente l'ensemble des variables sociodémographiques de la participation des femmes au marché du travail. Ensuite, nous ventilons l'emploi féminin en fonction du statut des femmes au travail pour estimer l'effet des normes sociales à l'aide d'un modèle probit multinomial.

## 2.3- Données et Statistiques descriptives

Nous utilisons les données de l'Enquête sur les Valeurs Mondiales (WVS). Elle donne une panoplie d'informations sur des sujets divers, notamment les caractéristiques démographiques et le statut de l'emploi des individus, ainsi que leurs croyances culturelles, religieuses et comportements économiques. La WVS a été menée en sept (7) vagues dans plus de soixante-dix (70) pays du monde dont quatre (4) pays de la CEDEAO, notamment le Burkina Faso, le Ghana, le Mali et le Nigeria. Pour cette analyse, nous utilisons les données des vagues 5 à 6. Ces données ont été recueillies entre 2005 et 2014 au domicile des répondants au moyen d'entretiens directs, et les réponses ont été collectées sur un questionnaire papier. L'analyse empirique est limitée à un échantillon représentatif de 6287 femmes.

### 2.3.1- Description de l'échantillon

#### 2.3.2-Choix et description des variables

Le choix et la description de la variable dépendante et des variables indépendantes se font à partir des questions pertinentes de la WVS.

##### 2.3.2.1-Variation dépendante

La variable dépendante est une variable indicatrice, construite à partir du statut de l'emploi de la femme. Cette variable considère les femmes dont l'âge est compris entre 16 et 64 ans, à l'exclusion des retraitées et des étudiantes (Fortin,2004). Elle prend la valeur 1 si une femme travaille à temps plein, à temps partiel ou indépendante, au chômage et prend la valeur 0 si elle est ménagère et autres.

Par ailleurs, nous construisons une autre variable polytomique qui prend la valeur 1 si une femme travaille à temps plein, 2 si elle est à temps partiel ; 3 si elle est indépendante, et prend la valeur 0 si elle est ménagère ; au chômage ou autres.

### 2.3.1.2-Variables indépendantes

Selon la théorie du choix rationnel, les facteurs non économiques tels que les normes sociales doivent être considérées comme des préférences et supposée exogène lorsqu'on tente de comprendre le comportement économique (H'madou, 2010). Nous présentons les variables de normes sociales et les variables de contrôle.

#### 2.3.1.2.1-Variables de normes sociales de genre

Au regard de la littérature, les comportements des individus sont influencés par des normes sociales et culturelles de la société. Pour analyser l'effet de ces normes sur la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, nous définissons une variable appelée « nsocial » à partir de quatre mesures des attitudes individuelles issues des réponses données à certaines affirmations du questionnaire relativement aux rôles appropriés des hommes et des femmes dans la société. Les répondants ont été appelés à donner leurs réponses suivant une échelle de Likert<sup>4</sup>. Ces affirmations sont incluses dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Affirmation des normes sociales

Variable	Échelle de Mesure
Lorsque les emplois sont rares, les hommes devraient avoir la priorité à un emploi que les femmes	1=D'accord ; 2=Ni l'un ni l'autre et 3= Pas accord
Être ménagère est aussi satisfaisant qu'occupé un emploi rémunéré	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord et 4= Fortement en désaccord
L'université est plus importante pour un garçon que pour une fille	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord et 4= Fortement en désaccord
Les hommes font de meilleurs leaders politiques que les femmes	1=Fortement d'accord ; 2=D'accord ; 3=En désaccord ; et 4= Fortement en désaccord

Source : Auteur

D'abord, la première variable d'attitude est basée sur l'opinion de chaque individu questionné sur l'affirmation suivante : « Lorsque les emplois sont rares, les hommes devraient avoir plus de droit à un emploi que les femmes ». Les participants ont été invités à répondre suivant un degré d'accord de 3 points (1=D'accord ; 2=Ni l'un ni l'autre ; 3= En désaccord).

Ensuite, la deuxième variable est issue de l'affirmation suivante : « Être ménagère est aussi satisfaisant qu'occupé un emploi rémunéré ». Les réponses des individus sont mesurées sur une

<sup>4</sup> L'Échelle de Likert a été développée par le psychologue américain Rensis Likert au début de 1930. C'est une échelle d'attitude comprenant le plus souvent 5 à 7 degrés par laquelle on demande à l'individu d'exprimer son accord ou désaccord sur un sujet donné.

échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en désaccord).

Une troisième variable s'arrime sur l'affirmation suivante : « L'université est plus importante pour un garçon que pour une fille ». Les répondants sont invités à choisir une réponse à partir d'une échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en Désaccord).

Enfin, la quatrième variable s'appuie sur l'assertion suivante : « Les hommes font de meilleurs leaders politiques que les femmes ». Les répondants sont invités à choisir une réponse à partir d'une échelle de 4 points (1=Tout à fait d'accord, 2=D'accord, 3=En désaccord, 4= Tout à fait en Désaccord).

Vu que ces mesures des attitudes individuelles sur le rôle approprié des femmes dans la vie sociale et économique, n'ont pas toutes la même échelle, nous les dichotomisons pour une raison d'efficacité de calcul. Ainsi, en faisant fi de la modalité "Ni l'un ni l'autre" pour la première affirmation, nous construisons une variable binaire, notée 1 si la réponse des répondant est "D'accord", et 0 si la réponse des répondants est "Pas d'accord". Pour chaque affirmation dont les réponses mesurent le degré d'accord sur une échelle de quatre points, nous élaborons une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si les répondants sont "Fortement d'accord" et D'accord ; et prend la valeur 0, si les répondants sont "En désaccord et "Fortement en désaccord".

A la différence de certains travaux (Fortin,2004 ; Davis et Greenstein,2009 ; Alesina et al.,2013 ; Brinton,2016) qui ont utilisé directement ces variables dichotomisées dans leurs analyses, nous agrégeons par la moyenne arithmétique ces variables en vue d'obtenir une variable composite, notée *nsocial* (Atasoy,2016 ; Barasa et al.,2017).

Par ailleurs, nous supposons que la perception qu'a une femme de ces affirmations traduit son attitude face au marché du travail. Autrement dit, si la femme est d'accord avec ces déclarations, elle soutient l'idée selon laquelle la femme ne devrait pas participer au marché du travail. La variable *nsocial* prend la valeur 1 si la femme est d'accord, et 0 si elle est en désaccord. Un score de *nsocial* plus grand signifie que la femme est en dehors du marché du travail.

La plupart des travaux sur l'influence des normes sociales sur les résultats économiques des femmes ont fait des analyses au niveau pays. Or, dans un pays, la perception sur les rôles de genre peut varier d'une région à une autre et partant d'une ethnie à une autre. De ce fait, notre analyse s'étend au niveau région et ethnie par la construction d'une variable *nsocial* régionale.

### 2.3.1.2.2-Les variables de contrôle

Les normes sociales ne sont pas les seules déterminantes de la participation des femmes au marché du travail. Les variables de contrôle sont les variables sociodémographiques habituelles telles que l'âge, le nombre d'enfants et le niveau d'instruction, le statut matrimonial, la source de revenu, la religion, le loisir.

La variable éducation est construite à partir de la question « Niveau d'éducation le plus élevé atteint » qui prend les valeurs 0=aucun ; 1=primaire ; 2=secondaire et 3=supérieure. Conformément, à la littérature, nous soutenons que la participation de la femme au marché du travail augmente avec le niveau d'éducation (Atasoy, 2016).

Le statut matrimonial est une variable binaire qui prend la valeur 1 si une femme est mariée, et 0 sinon (3=divorcée ; 5=veuve ; 6=célibataire). Au regard de la littérature, nous faisons l'hypothèse selon laquelle être mariée influence négativement avec la participation au marché du travail (Heintz et al,2018).

Selon le modèle familial traditionnel d'Akerlof et Kranton(2000), l'homme doit être le principal soutien de la famille et la femme ménagère. Ainsi, nous construisons également une variable indicatrice qui prend la valeur 1 si la femme n'est pas la principale salariée de la famille, traduit par la réponse 2=Non et 0 sinon, traduit la réponse 1=où.

L'importance accordée au loisir mesurée sur une échelle de quatre points (1=Très important ; 2=Assez important ; 3=Pas vraiment important ; 4=Pas du tout important) est une variable dichotomique qui est égale à 1 si le loisir est "Très important" ou "Assez important" dans la vie pour les répondants, et 0 si le loisir est "Pas vraiment important" ou "Pas du tout important" dans la vie pour les répondants. Selon l'hypothèse du double fardeau ou de la double charge, dans la plupart des pays en développement, les femmes accordent peu d'importance au loisir à cause de la responsabilité des tâches domestiques qui leur incombent (Agenor, 2018). Ainsi, nous soutenons que les femmes qui accordent plus d'importance au loisir réduisent leur participation au marché du travail.

**Tableau 2 : Statistique descriptive**

Variable	Observations	Moyenne	Ecart type	Minimum	Maximum
parti_fem	2735	0,471	0,499	0	1
age	2615	31,197	11,113	16	64
stat_matri	2735	1,803	0,736	1	4
Education	2735	1,323	0,908	0	3
soutien_fami	2735	0,812	0,391	0	1
nenfts	2731	2,112	2,207	0	8
trch_rev	2735	2,592	1,079	1	5
loisir	2735	0,967	0,179	0	1
Religion	2735	1,600	0,596	0	3
nsocial	2735	0,456	0,305	0	1

**Source :** Auteur

Le tableau des statistiques descriptives de notre échantillon est en annexe (Tableau 2). Le taux moyen de participation des femmes au marché du travail est de 47,1%. L'âge moyen est de 31,2 ans. Selon notre classification, 45,6% des répondants soutiennent que les femmes devraient rester en dehors du marché du travail.

## Approche descriptive de l'environnement de l'étude

Le tableau ci-dessus illustre les variations distinctes des normes sociales régionales pour le Ghana, le Mali, le Nigéria et le Burkina Faso. De manière générale, nous constatons que les normes sociales telles que perçues par l'ensemble de la société, diffèrent non seulement entre les pays, mais aussi entre les régions de ces pays. Par ailleurs, les normes sociales sont beaucoup plus faibles au Ghana et plus élevées au Mali.

## 4. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Les résultats des modèles Probit simple et Probit multinomial sont inclus dans les tableaux suivants :

### 4.1. Résultat du modèle Probit

Nous avons estimé l'effet des normes sociales sur la participation au marché du travail à travers un modèle probit simple. Le tableau ci-dessous présente les coefficients et les effets marginaux de la régression.

**Tableau 3 : Résultat du modèle probit**

Variable dépendante : Participation au marché du travail				
Variables	(1)		(2)	
	coef	mfx	coef	mfx
nsocial	-0,425 (0,326)	-0,141 (0,108)	-1,049** (0,435)	-0,333** (0,137)
age	0,205*** (0,018)	-0,141*** (0,108)	0,247*** (0,019)	0,021*** (0,001)
age2	-0,002*** (0,000)		-0,002*** (0,000)	
Statut matrimonial (ref: célibataire)				
Mariée	0,112*** (0,088)	0,038 (0,029)	0,314*** (0,085)	0,104*** (0,029)
Divorcée	0,324** (0,042)	0,109** (0,054)	0,402** (0,176)	0,133 (0,057)
Veuve	-0,092 (0,182)	-0,030 (0,060)	-0,001 (0,201)	-0,0002 (0,068)
Niveau d'éducation(ref:Aucun)				
Primaire	0,521*** (0,087)	0,175*** (0,028)	0,105 (0,109)	0,033 (0,903)

Secondaire	0,354*** (0,097)	0,118*** (0,032)	0,076 (0,114)	0,024 (0,036)
Superieure	0,342** (0,151)	0,114** (0,050)	-0,223 (0,150)	-0,072 (0,048)
nenfts	-0,0004 (0,021)	-0,0001 (0,007)	-0,001*** (0,023)	-0,0001 (0,007)
Religion (ref: Sans religion)				
Islam	-0,556** (0,268)	-0,189** (0,092)	-0,461** (0,156)	-0,149** (0,049)
Christian	-0,005 (0,261)	-0,001 (0,090)	-0,067 (0,147)	-0,021 (0,046)
Autres	-0,132 (0,322)	-0,045 (0,114)	0,020 (0,260)	0,006 (0,081)
Loisir (ref : Pas important)				
Important	0,249 (0,289)	0,082** (0,093)	0,681*** (0,175)	0,218*** (0,053)
Trch_Rev (ref : 1er quintile)				
2 <sup>nd</sup> quintile	0,204** (0,091)	0,067** (0,030)	0,231** (0,098)	0,074** (0,031)
3e quintile	0,334*** (0,092)	0,111*** (0,030)	0,323** (0,098)	0,103** (0,031)
4e quintile	0,272** (0,109)	0,090** (0,036)	0,153 (0,110)	0,049 (0,035)
5e quintile	0,068 (0,194)	0,022 (0,063)	0,269 (0,189)	0,086 (0,059)
Constante	-4,397*** (0,513)		-4,761 (0,465)	
Observations	1925	1925	1929	1929

---

Note : \*\*\*, \*\*, \* Significativité au seuil de 1%, 5% et 10%, l'écart type entre parenthèses

---

Source : Auteur

#### 4.2-Résultat du modèle Multinomial

Nous estimons l'effet des normes sociales sur le statut en emploi, notamment emploi en plein-temps, en temps partiel et emploi indépendant. Les résultats sont inclus dans le tableau suivant avec pour référence « ne travaille pas ».

Tableau 4 : Résultats du modèle multinomial

Variable dépendante: Stat_empl			
Variables	Temps_plein	Temps_partiel	Indépendant
Sans_emploi (base)			
nsocial	-0,502*** (0,111)	0,030 (0,056)	0,158 (0,141)
age	0,005*** (0,001)	0,001* (0,000)	0,011*** (0,001)
Statut matrimonial (ref :celibataire)			
mariée	0,019 (0,019)	-0,012 (0,011)	0,144*** (0,028)
Divorcee	0,0006 (0,036)	0,040 (0,036)	0,035 (0,053)
veuve	-0,017 (0,045)	0,022 (0,042)	-0,027 (0,058)
Niveau_Education (ref : Aucun)			
Primaire	0,128*** (0,033)	-0,003 (0,014)	-0,019 (0,034)
Secondaire	0,128*** (0,015)	0,007 (0,015)	-0,084 (0,036)
Superieure	0,237*** (0,033)	-0,004 (0,017)	-0,274*** (0,045)
nenfts	-0,013** (0,005)	-0,0008 (0,003)	0,010 (0,244)
Soutien_famille (ref :oui)			
non	-0,087*** (0,022)	-0,004 (0,010)	-0,208*** (0,027)
Religion (ref : Sans_religion)			
Islam	-0,002 (0,034)	-0,001 (0,014)	-0,125** (0,049)

Christian	0,016 (0,031)	0,011 (0,014)	-0,053 (0,047)
Autres	-0,002 (0,050)	0,120** (0,054)	-0,153** (0,076)
Loisir (ref : Pas important)			
Important	0,014 (0,046)	0,011 (0,018)	0,175** (0,050)
Trch_Rev(ref: 1er quintile)			
2 <sup>nd</sup> quintile	0,001 (0,021)	0,007 (0, 010)	0,060 (0,030)
3e quintile	0, 049** (0,022)	0,018* (0,011)	0,031 (0,030)
4e quintile	0,019 (0,024)	0,012 (0,012)	0,014 (0,034)
5e quintile	0,092* (0,049)	0,041 (0,030)	-0,071 (0,059)
N	1929	1929	1929

---

**Note** : \*\*\*, \*\*, \* Significativité respectivement à 1%, 5% et à 10%, l'écart type entre parenthèses,

---

**Source** : Auteur

Les résultats des effets marginaux du modèle probit multinomial indiquent un effet négatif et significatif des normes sociales respectivement sur les statuts d'emploi à temps-plein et temps-partiel par rapport au sans emploi. Cela dit que les normes sociales pénalisent l'activité des femmes. En effet, lorsque les femmes sont discriminées, elles ont une probabilité plus grande d'être sans emploi que d'être en emploi en plein temps et en emploi à temps partiel. Ainsi, au seuil de 1%, les normes sociales réduisent statistiquement et significativement de 50,2% l'accès des femmes dans l'emploi à temps total. La réduction de la probabilité des femmes de travailler à temps total de 50,2% est supérieure à l'estimation de Xiao et Asadullah (2020) en Chine (41,4%). Par ailleurs, contrairement au statut d'emploi à temps total, cet effet est positif et non significatif pour les femmes qui sont à temps-partiel ou indépendante. Les normes sociales discriminantes n'ont aucune incidence sur le fait que les femmes soient indépendantes ou sans emploi. Cela est logique, dans la mesure où, dans les pays en développement, ce sont les femmes qui assument une majeure partie des tâches domestiques (soins aux enfants et aux personnes à charge etc.). Cela se répercute sur leur intensité d'activité, réduit leur productivité et restreint leur probabilité d'occuper des emplois à temps plein. Ces contraintes liées à la conciliation du travail non rémunérés dans la sphère domestique et travail rémunéré dans la sphère marchande peuvent conduire les femmes vers des emplois moins difficiles et généralement à temps partiel et indépendant. Ce résultat confirme les travaux de Charmes (2015) sur la répartition de l'emploi du temps des hommes et des femmes dans diverses activités au cours d'une journée. Les femmes

allouent en moyenne, deux fois et demie plus de temps au travail domestique non rémunéré que les hommes.

Comme attendu, la probabilité des femmes travaillant en plein temps augmente avec tous les niveaux d'éducation respectivement 12,8%, 12,8% et 23,7% par rapport à une femme sans niveau d'instruction. En outre, le niveau d'éducation primaire a un effet positif sur les travailleuses indépendantes, tandis que cet effet est négatif et significatif pour le supérieur. Les femmes ayant un niveau supérieur ont 27,4% moins de chances d'être travailleuses indépendantes que les femmes n'ayant aucun niveau d'éducation. Cela traduit, que le statut d'emploi d'indépendant s'apparente aux emplois précaires et vulnérables qui ne nécessitent pas de niveau d'éducation élevé. Les femmes deviennent donc surqualifiées pour ce type d'emploi lorsqu'elles sont plus éduquées. Cependant, l'effet de l'éducation sur le travail à temps partiel est non significatif. Cela s'explique en ce sens que, le statut d'emploi à temps partiel s'apparente à une situation de sous-emploi. Or, les femmes en situation de sous-emploi occupent des emplois précaires dans l'informel qui ne nécessitent pas de niveau d'éducation approprié.

Contrairement à l'emploi à temps partiel et indépendant, le nombre d'enfants agit négativement et significativement sur la probabilité pour une femme d'occuper un emploi à temps-total. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes qui aspirent à des emplois de qualité supérieure, réduisent leur fécondité au profit de l'accumulation de leur capital humain. Ce résultat est conforme à l'hypothèse d'atrophie développée par Mincer et Ofek (1982) qui soutiennent l'idée selon laquelle, un individu qui projette s'insérer sur le marché du travail de façon intermittente aura, si on le compare à un autre individu qui désire une participation continue au marché du travail, un comportement différent dans la mesure où il investira moins dans la formation et la qualification puisque la durée disponible pour rentabiliser l'investissement est raccourcie.

Comparativement au 20% de la population ayant les revenus les plus faibles, le niveau de richesse a un effet positif et significatif sur l'emploi à temps total pour le troisième quintile, quatrième et cinquième quintile. Néanmoins, le niveau de significativité décroît à mesure que le niveau de richesse augmente. On note la significativité 1% pour la classe moyenne, 5% pour les riches et 10% pour les 20% de la population plus riches.

## CONCLUSION

L'objectif de cette étude est d'analyser l'effet des normes sociales de genre sur la participation de femmes au marché du travail. L'analyse utilise les modèles probit simple et multinomial pour désagréger les effets de la perception des normes sociales de genre sur la décision de participation au marché du travail et le statut en emploi. Les résultats révèlent que les normes sociales n'ont aucun effet sur la participation des hommes au marché du travail, ainsi que sur leur statut en emploi. En revanche, les normes sociales qui assignent les rôles différents aux hommes et aux femmes dans la société affectent non seulement la décision des femmes d'entrer sur le marché du travail, mais encore leurs statuts en emploi à temps total.

D'abord, la probabilité pour une femme qui soutient l'idée des normes sociales restrictives de participer au marché du travail baisse de 33,3%, comparativement à celles qui n'adoptent pas cette idée. Cela signifie que les normes sociales de genre sont d'une importance capitale dans la réduction de la participation des femmes dans la vie active. Ensuite, en désagrégeant le statut en emploi, les normes sociales de genre sont favorables au travail de la femme à temps partiel,

tandis qu'elles restreignent les femmes de travailler à temps plein par rapport aux femmes qui ne travaillent pas. Ainsi, les normes sociales réduisent de 50,2% la probabilité des femmes de travailler à temps total.

Ensuite, quant aux variables de contrôle, l'éducation, la fécondité, le statut matrimonial et le niveau de richesse influencent significativement la participation des femmes au marché du travail, avec les signes espérés, sauf le statut matrimonial. Contrairement à la littérature, être mariée, a un effet positif sur la participation des femmes au marché au travail. Comme attendu, l'offre de travail féminine est une fonction croissante de l'éducation. L'éducation est un facteur important de la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, les femmes ont une plus grande probabilité de travailler à temps total à mesure que leur niveau d'éducation s'accroît, au détriment d'être indépendante. Toutefois, la fécondité influence négativement la participation des femmes au marché du travail. En effet, les femmes qui ont des enfants ont moins de chances d'être dans un emploi à temps total.

Enfin, pour favoriser la participation des femmes au marché du travail, il faut sensibiliser les populations sur les bienfaits de l'employabilité des femmes, afin d'éradiquer les normes sociales qui pèsent sur l'autonomisation économique des femmes. Pour ce faire, les politiques devraient encourager davantage l'éducation des femmes non seulement pour changer les perceptions des populations sur les rôles des hommes et des femmes, mais pour booster l'accès des femmes à des emplois stables et de meilleure qualité. Il faut également mettre en place des politiques familiales qui aideront les femmes mères à juguler leurs responsabilités socioprofessionnelles et familiales.

## BIBLIOGRAPHIE

- Agénor P.R. (2018). « A Theory of Social Norms, Women's Time Allocation, and Gender Inequality in the Process of Development ». *Economics*, The University of Manchester.
- Akerlof G. A. et Kranton R. E. (2000). « Economics and identity ». *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753.
- Alesina A., Giuliano P., et Nunn N. (2013). « On the origins of gender roles: Women and the plough ». *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 469-530.
- Atasoy B.S. (2017). « Female labour force participation in Turkey: The role of traditionalism ». *The European Journal of Development Research*, 29(4), 675-706.
- Barasa, L., Knoben J., Vermeulen P., Kimuyu P., et Kinyanjui B. (2017). « Institutions, resources and innovation in East Africa: A firm level approach ». *Research Policy*, 46(1), 280-291.
- Bertrand M., Kamenica E. et Pan J. (2015). « Gender identity and relative income within households ». *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), 571-614.
- Brinton M.C. et Lee D.J. (2016). « Gender-role ideology, labor market institutions, and post-industrial fertility ». *Population and Development Review*, 405-433.
- Bursztyn L., González A.L., et Yanagizawa-Drott D. (2018). « Misperceived social norms: Female labor force participation in Saudi Arabia ». *National Bureau of Economic Research*.
- Cahuc P. Z. et Zylberberg, A. (2004): « Labor Economics ».

- Chamlou N., Muzi S. et Ahmed H. (2011). «Understanding the determinants of female labor force participation in the Middle East and North Africa region: The role of education and social norms in Amman ».
- Charmes J. (2015). «Time use across the world: Findings of a world compilation of time use surveys ». UNDP Human Development Report Office, background Paper, New York.
- Chaudhary R. et Verick S. (2014). «Female labour force participation in India and beyond. New Delhi ».: *International Labour Organization*.
- Chen X. et Ge S. (2018). «Social norms and female labor force participation in urban China ». *Journal of Comparative Economics*, 46(4), 966-987.
- Codazzi K., Pero V. et Albuquerque Sant'anna A. (2018). «Social norms and female labor participation in Brazil ». *Review of Development Economics*, 22(4), 1513-1535.
- Coltrane S. (2010). «Gender theory and household labor ». *Sex Roles*, 63(11-12), 791-800.
- Contreras D. et Plaza G. (2010). «Cultural factors in women's labor force participation in Chile ». *Feminist Economics*, 16(2), 27-46.
- Davis S.N. et Greenstein T.N. (2009). «Gender ideology: Components, predictors, and consequences ». *Annual review of Sociology*, 35, 87-105.
- Dildar Y. (2015). « Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey ». *World Development*, 76, 40-61.
- Fernández R. (2013). « Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century ». *American Economic Review*, 103(1), 472-500.
- Fortin N.M. (2005). « Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries ». *oxford review of Economic Policy*, 21(3), 416-438.
- Giuliano P. (2020). «Gender and Culture. National Bureau of Economic Research.
- Göksel İ. (2013). «Female labor force participation in Turkey: The role of conservatism. Women's Studies International Forum, 41, 45-54.
- Goldin C. (1990). «Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women », New York.
- Greenstein T.N. (2000). «Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension ». *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 322-335.
- Hayo B. et Caris T. (2013). « Female labour force participation in the MENA region: The role of identity ». *Review of Middle East Economics and Finance*, 9(3), 271-292.
- Eriksson H. K. et Stenberg, A. (2015). « Gender identity and relative income within households: Evidence from Sweden ».
- Heineck G. (2004). «Does religion influence the labor supply of married women in Germany? ». *The Journal of Socio-Economics*, 33(3), 307-328.
- Heintz J., Kabeer N. et Mahmud S. (2018). «Cultural norms, economic incentives and women's labour market behaviour : Empirical insights from Bangladesh ». *Oxford Development Studies*, 46(2), 266-289.

- Heise L, Greene M.E et Opper N. (2019) « Gender inequality and restrictive gender norms: framing the challenges to health ». *Lancet* 2019; 393: 2440–54.
- H'madoun M. (2010). «Religion and labor force participation of women ».
- Inglehart R., Norris, P. et Ronald I. (2003). « Rising tide: Gender equality and cultural change around the world ». *Cambridge University Press*.
- Jayachandran, S. (2015). «The roots of gender inequality in developing countries. economics », 7(1), 63-88.
- Jayachandran S. (2019). « Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries ». Northwestern Working Paper.
- Kabeer N. (2014). *Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et Objectifs du Millénaire pour le développement : Manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention*. IDRC.
- Kesler C. (2018). « Gender Norms, Work-Family Policies, and Labor Force Participation among Immigrant and Native-born Women in Western Europe ». *Socius*, 4, 2378023118804701.
- Klasen S. (2019). « What explains uneven female labor force participation levels and trends in developing countries? ». *The World Bank Research Observer*, 34(2), 161-197.
- Kleven H. et Landais C. (2017). «Gender inequality and economic development: Fertility, education and norms ». *Economica*, 84(334), 180-209.
- Kranton R. E. (2016). «Identity economics : Where do social distinctions and norms come from? ». *American Economic Review*, 106(5), 405-409.
- Lepinteur A., Flèche S., Powdthavee N. (2016). «My baby takes the morning train: Gender identity, fairness, and relative labor supply within households ».
- Mincer J. et Ofek H. (1982). «Interrupted work careers: Depreciation and restoration of human capital. *Journal of human resources*, ». 3-24.
- Mukherjee A. K. (2018). «Traditional institutions and female labor force participation: The effect of Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA) in West Bengal ». *International Journal of Social Economics*, 45(1), 43-56.
- Park Y. (2016). «A Microdata Analysis of the Gender Pay Gap in South Korea: How do social norms and gender role attitudes affect the labor force participation of Korean women? ».
- Ramirez E. et Ruben R. (2015). « Gender systems and women's labor force participation in the salmon industry in Chiloé, Chile ». *World Development*, 73, 96-104.
- Shang Q., Liu W.H. et Yin Y. (2018). « The Impact of within-Household Relative Income on Happiness: Does Gender Identity Matter? ». *Journal of Research in Gender Studies*, 8(2).
- Thébaud S. (2010). «Masculinity, bargaining, and breadwinning: Understanding men's housework in the cultural context of paid work ». *Gender and society*, 24(3), 330-354.
- Vella F. (1994). «Gender roles and human capital investment: The relationship between traditional attitudes and female labour market performance ». *Economica*, 191-211.
- Xiao S. et Asadullah M.N. (2020). « Social Norms and Gender Differences in Labor Force Participation in China ». *Feminist Economics*, 1-35.

## ANNEXE

### Annexe A : Programme de maximisation

L'individu maximise son utilité

$$U = C^{1-\alpha} L^\alpha$$

$$\text{s/c } C = w(L_T - L_c - L) + R$$

La fonction de Lagrange est la suivante :

Condition de premier ordre

$$\partial FL / \partial C = (1-\alpha)C^{-\alpha} L^\alpha + \lambda = 0 \quad (\text{a})$$

$$\partial FL / \partial L = \alpha C^{1-\alpha} L^{\alpha-1} + \lambda w = 0 \quad (\text{b})$$

$$\partial FL / \partial \lambda = C - w(L_T - L_c - L) - R = 0 \quad (\text{c})$$

$$\begin{aligned} \frac{(\text{a})}{(\text{b})} &\Rightarrow \frac{(1-\alpha)C^{-\alpha} L^\alpha}{\alpha C^{1-\alpha} L^{\alpha-1}} = \frac{1}{w} \\ &\Rightarrow \frac{(1-\alpha)L}{\alpha C} = \frac{1}{w} \end{aligned}$$

$$\Rightarrow L = \frac{\alpha C}{(1-\alpha)w} \quad (\text{d})$$

En remplaçant (c) dans (d), on obtient les quantités optimales de consommations de biens et services et de loisir :

:

$$C - w(L_T - L_c - \frac{\alpha C}{(1-\alpha)w}) - R = 0$$

$$C - w(L_T - L_c) + \frac{\alpha C}{(1-\alpha)} - R = 0$$

$$C + \frac{\alpha C}{(1-\alpha)} = w(L_T - L_c) + R$$

$$C \left( \frac{1-\alpha+\alpha}{1-\alpha} \right) = w(L_T - L_c) + R$$

$$C \left( \frac{1}{1-\alpha} \right) = w(L_T - L_c) + R$$

$$C^* = (1-\alpha)[w(L_T - L_c) + R] \quad (\text{e})$$

$$(\text{e}) \text{ dans (d) } L = \frac{\alpha(1-\alpha)[w(L_T - L_c) + R]}{(1-\alpha)w}$$

$$L^* = \alpha \left[ (L_T - L_c) + \frac{R}{w} \right]$$

**Annexe B : Score de l'indicateur des normes sociales de genre****Tableau 5 : Norme sociale de genre par région**

<b>Pays</b>	<b>Region</b>	<b>nsocial</b>
Ghana	Greater Accra	0,385
	Ashanti	0,4003
	Brong Ahafo	0,3661
	Western	0,4645
	Eastern	0,3986
	Central	0,4522
	Volta	0,3556
	Upper East	0,2604
	Northern	0,4294
	Upper West	0,2794
Mali	Region of Bamako	0,4087
	Kayes	0,5765
	Segou	0,59
	Mopti	0,6266
	Sikasso	0,7397
	Koulikoro	0,475
Nigeria	Lagos	0,4609
	West	0,6044
	East	0,4166
	North East	0,6642
	North West	0,6069
	South South	0,4578
	North Central	0,5211
Burkina Faso	Central	0,3333
	Cascades	0,5312

Boucle du Mouhoun	0,3625
Central East	0,1666
Central North	0,4214
Central West	0,4451
Central South	0,2857
East Region	0,4196
Hauts-Bassin	0,5833
North Region	0,2833
Central Plateau	0,3416
Sahel Region	0,75
South West	0,5

---

**Source :** Auteur