

## Inégalités salariales selon le genre : cas du Mali et du Sénégal

Aminata Souleymane COULIBALY

*Faculté des Sciences Economiques et de Gestion*  
*Laboratoire de Recherche en Economie Appliquée au Développement (L-READ)*  
[aminascoul@gmail.com](mailto:aminascoul@gmail.com)

### Résumé

Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail sont de multiples formes et sources, en particulier celles portant sur les rémunérations. Ce travail de recherche analyse les disparités salariales relatives au genre dans les contextes malien et sénégalais. A partir des données de l'Enquête Modulaire et Permanente auprès des ménages au Mali (EMOP 2015) et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES 2015), il est développé une analyse classique de l'écart salarial et une extension de la méthode de décomposition proposée par Neumark (1988). Les résultats montrent (i) que le genre est un déterminant significatif du salaire dans les deux contextes socio-économiques, avec un écart de 26,8% pour le Mali et 31,6% pour le Sénégal en faveur des hommes, et (ii) que ces écarts trouvent leur origine majoritairement (plus de 70%) dans les composantes non-expliquées, suggérant l'ampleur des <sup>2</sup> visant l'amélioration du statut économique des femmes.

**Mots clés :** Inégalité de Genre, Salaire, Décomposition, Mali, Sénégal.

### Abstract

*Inequality between men and women in the labor market is a multifaceted form and source, particularly in the areas of pay. This research analyses gender pay disparities in the Malian and Senegalese contexts. Based on data from the Mali Modular Household Survey (EMOP 2015) and the National Employment Survey in Senegal (ENES 2015), a classic analysis of the wage gap and an extension of the method of decomposition proposed by Neumark (1988). The results show (i) that gender is a significant determinant of wages in both socio-economic contexts, with a gap of 26.8% for Mali and 31.6% for Senegal in favor of men, and (ii) that these differences are mainly due (over 70%) unexplained components, suggesting the extent of market distortions that tend to place greater emphasis on the profiles of men and women. These results are a welcome contribution to policies aimed at improving the economic status of women.*

**Keywords:** gender inequality, wages, decomposition, Mali, Senegal

## 1. INTRODUCTION

Les disparités salariales entre hommes et femmes sont un phénomène courant sur le marché du travail à travers le monde. Le Mali et le Sénégal ne font sans doute pas exception. Le rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2018) indique qu'à l'échelle mondiale, l'écart

salarial de genre se situe environ entre 16% et 22%, avec des différences importantes entre les pays, allant par exemple de 34 % au Pakistan à -10,3% aux Philippines (ce qui signifie que, dans ce pays, les femmes gagnent en moyenne 10,3 pour cent de plus que les hommes)<sup>1</sup>. En Afrique, une étude<sup>2</sup> de la Banque Mondiale en 2010 a montré que le ratio de revenu moyen hebdomadaire des femmes et celui des hommes allait de 23% au Burkina à 79% au Ghana.

Quant aux contextes malien et sénégalais en particulier, la présence du phénomène est de plus en plus mise en lumière à travers des enquêtes nationales sur le marché du travail dans ces pays. Au Mali, le rapport de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF, 2019) a montré qu'en 2017, en moyenne, le salaire horaire des hommes était de 307 francs CFA tandis que celui des femmes était de 148 francs CFA, soit un écart relatif de 52%. Par contre à la même année, le gap salarial entre les hommes et les femmes était estimé à 36% au Sénégal. L'Enquête Nationale sur l'Emploi du Sénégal (ENES) révèle en effet, qu'au quatrième trimestre de 2017 le salaire mensuel moyen pour les hommes était de 107 074 FCFA contre 68 078 FCFA pour les femmes (ANSD, 2018).

Toutefois, il est à noter que ces écarts bruts observés entre les sexes au Mali et au Sénégal pourraient ne pas signifier exclusivement une discrimination à l'encontre des femmes. Ainsi leur analyse devrait aller au-delà des écarts se brute des différences des salaires (horaires ou mensuels) observées en moyenne ou en valeur médiane entre des groupes de travailleurs, et s'enquérir des véritables mécanismes sous-jacents. La compréhension de ce phénomène a donné naissance à une littérature abondante qui analyse non seulement l'ampleur, mais aussi les facteurs qui seraient à l'origine de ces écarts salariaux. Les tentatives d'explications convergent essentiellement vers trois séries de facteurs : la qualification, les préférences pour l'emploi et une éventuelle discrimination pure.

En effet, selon la théorie du capital humain, l'éducation, la formation et les autres formes de développement du capital humain ont un impact positif sur la productivité et les salaires (Becker, 1962). Par ailleurs, il est souvent avancé que les femmes choisissent des emplois moins pénalisants compte tenu de l'interruption de leur travail, par exemple la maternité (Daymont et Andisani, 1984). Et quant à la discrimination, elle est exposée par plusieurs modèles et se présente généralement sous deux formes : la discrimination pure, qui fait référence à une discrimination fondée sur la préférence (Becker, 1971) ; et la discrimination statistique qui est basée sur des erreurs de mesure de la productivité moyenne des individus (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973).

La littérature empirique s'est également intéressée aux disparités de rémunération observées entre les hommes et les femmes. Plusieurs études ont été effectuées à ce sujet, dans les pays développés ainsi que dans les pays en développement (Meurs et Pontieux, 2004 ; Nordman et al, 2013). Les résultats ont tendance à appuyer les théories malgré leurs divergences liées aux réalités de chaque contexte étudié, à la configuration salariale considérée et aux méthodes de mesure et de décomposition d'écart salarial adoptées.

Force est de constater que, l'existence d'une discrimination salariale à l'encontre des femmes traduirait une distorsion du marché du travail et constituerait un problème d'ordre éthique. Ce phénomène pourrait donner lieu à un mécanisme désincitatif à la participation des femmes au marché du travail ainsi qu'à leur investissement en capital humain (en particulier, en étude

---

<sup>1</sup> L'ampleur de l'écart variant selon les méthodologies d'estimations

<sup>2</sup> Etude portant sur 18 pays d'Afrique : Burkina Faso, Burundi, Côte d'Ivoire, Cameroun, Ethiopie, Gambie, Ghana, Guinée, Kenya, Madagascar, Malawi, Mauritanie, Mozambique, Nigeria, Ouganda, São Tomé et Príncipe, Sierra Leone et Zambie.

supérieure). Or dans la plupart des pays, la population féminine représente près de la moitié de la population totale (49,9% au Mali et 50,9% au Sénégal, en 2017)<sup>3</sup> et donc la moitié de la main-d'œuvre potentielle. Alors ceci pourrait constituer un cercle vicieux pour l'économie nationale.

Ainsi, les inégalités entre les hommes et les femmes sont de plus en plus intégrées dans les débats politiques et économiques, et ont donné lieu à de nombreuses rencontres internationales. Des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) aux Objectifs de Développement Durable (ODD), plusieurs stratégies sont mobilisées pour améliorer la condition féminine. Le Mali et le Sénégal ont adhéré à plusieurs conventions agissant directement ou indirectement sur les disparités de genre sur le marché du travail, par exemple, la Convention sur l'Élimination sur toutes formes de Discrimination à l'Encontre des Femmes (CEDEF). En outre, l'égalité de salaire à travail égal pour les travailleurs des deux sexes est inscrite dans les codes du travail de beaucoup de pays (le Mali en 1992 ; le Sénégal en 1997).

A la lumière des travaux empiriques et théoriques, ainsi que l'existence de programmes et politiques favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes, (i) que peut-on dire de la nature et de l'ampleur des disparités salariales de genre au Mali et au Sénégal ? Apporter des éléments de réponse à cette question pourrait être utile du point de vue de la littérature économique ainsi que du côté des politiques. En effet, dans la mesure où les contextes malien et sénégalais n'ont pas fait l'objet d'études récentes (à notre connaissance), une analyse des disparités salariales dans ces pays, serait un plus dans la compréhension de ce phénomène, compte tenu du fait que les résultats des travaux semblent être liés au contexte. En outre, l'identification des facteurs qui seraient à l'origine des écarts de salaire, pourrait mieux renseigner les politiques qui tentent d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, particulièrement en matière de rémunération.

L'objectif général de cette recherche est d'analyser les disparités salariales selon le genre sur le marché du travail au Mali et au Sénégal. Plus spécifiquement, ce travail cherche d'abord à analyser les déterminants du salaire ; ensuite à analyser le différentiel salarial de genre ainsi que ses mécanismes générateurs avec une approche comparative des contextes des deux pays. Les hypothèses de recherche sont les suivantes : (i) le genre est un déterminant significatif du salaire, (ii) il existe un écart salarial de genre dont les sources sont liées aux caractéristiques productives et professionnelles des travailleurs avec des contributions différenciées d'un contexte national à l'autre.

Pour tester ces hypothèses, nous adoptons une méthodologie standard. Cette dernière part de l'équation canonique de gain de Mincer (1974) pour analyser les déterminants du salaire dans le cadre d'une régression qui corrige la sélection de l'emploi rémunéré. La mesure et l'identification des origines de l'écart salarial sont effectuées par une extension de la méthode de décomposition proposée par Neumark (1988). Les estimations sont réalisées à partir des données de l'Enquête Modulaire et Permanente auprès des ménages au Mali (EMOP 2015) et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES 2015).

Le reste du travail s'articule comme suit : la section II porte sur la revue de la littérature. La section III décrit la méthodologie, introduit les données et offre une analyse descriptive. La section IV discute les principaux résultats. La section V conclut.

## 2. REVUE DE LA LITTÉRATURE

---

<sup>3</sup> Source : BM (indicateurs du développement dans le monde, 2018)

Les disparités de genre sur le marché du travail sont analysées par une riche littérature économique. En particulier, l'analyse et la mesure de l'écart salarial de genre ont été abordées par plusieurs théories dont les validités empiriques sont étudiées dans beaucoup de contextes. Ainsi cette section a pour objet d'explorer la littérature existante à propos de ce phénomène autrement dit une revue de la littérature théorique et une revue de la littérature empirique.

## **2.1. Littérature théorique**

La littérature économique est florissante de théories apportant des éléments de compréhension au phénomène d'inégalité salariale entre différents groupes de travailleurs, en particulier entre les deux sexes. Les explications théoriques tournent essentiellement autour de trois facteurs à savoir la productivité des travailleurs, la préférence des travailleurs pour l'emploi et la discrimination à l'encontre des femmes.

### **2.1.1. Productivité et préférence des travailleurs**

Une première explication logique du différentiel salarial entre les hommes et les femmes réside dans leurs hétérogénéités en termes de caractéristiques individuelles. En effet, selon la théorie du capital humain, la productivité et les salaires sont positivement influencés par l'éducation, la formation et les autres formes de développement du capital humain (Becker, 1962). Selon Ben Porath (1967), à chaque période du temps, l'individu investit en capital humain en fonction des coûts et des bénéfices qui en découlent à ce stade de la vie. Ainsi toutes différences dans l'accumulation du capital humain (investissement en éducation, etc) pourraient différencier les individus dans la valorisation de ce capital (Mincer, 1974). Par ailleurs, les taux de participation et le choix du type d'emploi peuvent refléter les différences entre les hommes et les femmes dans leurs préférences pour le marché du travail (Daymont et Andrisani, 1984; Filer, 1986). Il est souvent avancé que les femmes optent pour des emplois compatibles avec les responsabilités familiales (tels que la maternité, les tâches domestiques), d'où leur concentration dans le segment peu prometteur et moins rémunéré.

Pour Mincer et Polachek (1974), le fait de consacrer moins de temps au travail salarié que leurs homologues masculins, conduit les femmes à accumuler moins d'expérience et à s'investir moins dans la formation en entreprise (qui impose généralement une certaine stabilité dans la profession). En outre, selon Zellner (1975) et Polachek (1979), le moindre engagement des femmes sur le marché rémunéré les conduirait aussi à se spécialiser dans les occupations où leur discontinuité de carrière est moins pénalisée, c'est-à-dire dans des emplois à faibles qualifications, valorisant peu l'expérience et l'ancienneté. Ainsi, nous devrions observer une concentration des femmes dans des emplois caractérisés par une rémunération acceptable à l'embauche mais, avec une moindre progression salariale plutôt que dans les emplois occupés majoritairement par des hommes. Contrairement aux femmes, la durée de rentabilité de l'investissement en capital humain étant plus longue pour les hommes, ces derniers renoncent en général à une partie de leur rémunération durant les premières années de vie active en échange d'une formation qui conduit à une forte croissance des salaires.

En somme, ces analyses du côté de l'offre de travail sont à leur tour conditionnées par des rôles socioculturels attribués aux hommes et aux femmes, également considérés comme sources indirectes des disparités salariales de genre.

### **2.1.2. Approche de la discrimination**

Une explication alternative est apportée par la théorie de la discrimination. Les modèles développés peuvent être regroupés en deux grandes catégories sur la base de la qualité de l'information selon Cain (1986). Il s'agit entre autre de la discrimination par goût et de la

discrimination statistique. En effet, la discrimination portant sur le goût (taste-based discrimination) regroupe, à la suite des travaux de Becker (1957), les théories fondées sur des préférences discriminatoires de la part des employeurs, des collègues de travail ou des consommateurs, dans un contexte d'information parfaite. Dans sa formulation initiale Becker considère que ces agents supportent des coûts psychologiques en faisant des transactions avec les femmes d'où une moindre rémunération pour ces dernières indépendamment de leurs productivités. De ce fait, ce goût pour la discrimination conduirait des entreprises à payer des salaires supérieurs aux hommes à l'inverse des femmes. Dans cette logique les inégalités de salaire ne seront que temporaires compte tenu du fait que les entreprises discriminantes se feront écartier du marché par celles non discriminantes selon le principe de minimisation des coûts de production (Arrow, 1972a).

Par contre, la discrimination statistique (statistical-based discrimination) se situe, à la suite des travaux de Phelps (1972) et d'Arrow (1972, 1973), en information imparfaite et attribue les différences de traitement entre hommes et femmes aux écarts de performances moyennes relatives à certaines caractéristiques. Une première explication de cette discrimination est fondée sur des croyances à propos de la productivité des deux groupes de travailleurs. Arrow (1972 b) développe une idée selon laquelle les employeurs, ne disposant pas avec précision des informations sur la productivité des candidats pour l'emploi à pouvoir, ont des préjugés qui qualifient la productivité des femmes de nature inférieure à celle des hommes. Dans le cas où ces préjugés sont erronés, l'écart de salaire ne pourrait exister à long terme que si tous les employeurs ont les mêmes visions erronées, ce qui est irréaliste. Dans le cas contraire, les entreprises moins discriminantes vont éliminer leurs concurrentes.

Quant à Phelps (1972), il considère plutôt que la discrimination serait fondée sur des erreurs de mesure de la productivité des travailleurs, en particulier celle des femmes. Dans ce modèle, la productivité des travailleurs étant inobservable, les employeurs basent leurs décisions sur un signal des compétences individuelles comme par exemple le résultat d'un test d'embauche ou le niveau de diplôme pour fixer les niveaux de salaire. Cependant, même si le modèle de Phelps (1972) conclut que la structure salariale diffère entre les sexes, il est incapable de générer un écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes (Havet, 2001).

Toutefois, ces différentes théories se sont révélées peu convaincantes avec des hypothèses peu réalistes ne permettant pas de fournir des explications à la persistance des disparités salariales entre les deux sexes. Ainsi, une autre vague constituée par des extensions des premiers modèles de la discrimination semble mieux rendre compte des disparités salariales de genre de nos jours. Les prolongements des modèles fondés sur un goût pour la discrimination font intervenir le plus souvent des coûts d'ajustement reliés, en particulier, au processus de recherche d'emploi. Quant à l'approche par la discrimination statistique, les modèles récents dans la lignée de Phelps (1972) montrent que la différence dans la qualité de l'information existant entre sexes peut avoir des répercussions directes sur la productivité des salariés. Certains relient la fiabilité des signaux à la qualité de l'appariement tandis que d'autres la relient aux investissements en capital humain. Les modèles de discrimination statistique reprenant les idées de base d'Arrow (1973) vont, eux, davantage s'intéresser à la persistance des écarts de salaire dans le cas de convictions erronées de la part des employeurs (Havet, 2001).

Ainsi nous pouvons constater que les théories en explications des écarts salariaux sont de natures complémentaires plutôt que concurrentes. Cependant compte tenu de l'hétérogénéité des marchés du travail, leurs validités empiriques font l'objet de plusieurs travaux de recherche dans les pays en développement tout comme dans les pays développés.

## 2.2.Littérature empirique

Les études empiriques tentent de fournir un contenu réel aux explications théoriques du phénomène de disparité salariale entre les hommes et les femmes. Des travaux économétriques sont réalisés dans les pays développés ainsi que dans les pays en développement. Les trois éléments analysés par la littérature théorique ci-dessus sont simultanément analysés dans les études empiriques compte tenu de la disponibilité des données sur les contextes étudiés.

Compte tenu de l'importance des inégalités salariales de genre et leurs implications dans les politiques internationales, plusieurs auteurs effectuent des études comparatives entre différentes économies pour mieux comprendre les facteurs sous-jacents. Notamment, l'OIT en effectue des analyses, et le rapport de 2018<sup>4</sup> constate que l'écart salarial entre hommes et femmes à l'échelle mondiale varie environ entre 16% et 22% avec des différences importantes entre les pays, l'écart moyen entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes varie entre de 34% au Pakistan et -10,3 % aux Philippines (ce qui signifie que, dans ce pays, les femmes gagnent en moyenne 10,3 pour cent de plus que les hommes).

Comme dans la quasi-totalité des études économétriques portant sur le gap salarial, le rapport offre une analyse plus détaillée du phénomène. En effet, en utilisant des méthodes introduites par Fortin et al (2011), le rapport décompose l'écart salarial entre hommes et femmes (en différents points de la répartition et dans l'ensemble) en deux éléments, à savoir: une première composante qui peut s'expliquer par des différences d'attributs professionnels entre les hommes et les femmes (rôle de l'éducation en particulier) et une deuxième composante qui ne s'explique pas par ces attributs. Par attributs professionnels, le rapport considère les caractéristiques dites « du capital humain » (principalement l'âge, l'expérience et l'instruction), les caractéristiques qui définissent les emplois occupés par les individus (par exemple, catégorie professionnelle ou temps de travail) et les caractéristiques relatives au lieu de travail où a lieu la production (secteur industriel, situation géographique, etc.). Toutefois, à partir des données d'enquêtes sur les salaires provenant de 64 pays qui, ensemble, représentent la répartition des rémunérations d'environ 75 pour cent des salariés du monde, le rapport conclut que les pays enregistrant les plus bas niveaux d'inégalité salariale font partie du groupe à revenu élevé – les pays enregistrant les plus hauts niveaux d'inégalité salariale se situant, eux, dans les groupes à revenu faible.

Auparavant, l'optique d'une étude comparative entre pays a fait l'objet de plusieurs travaux dont les résultats sont assez similaires à ceux trouvés par l'OIT, particulièrement concernant les effets du contexte sur l'ampleur et les sources des écarts. En effet, Normand et al (2013) ont montré que dans sept capitales d'Afrique de l'Ouest, l'écart salarial varie entre 50% (Niamey) et 79% (Abidjan) en défaveur des femmes<sup>5</sup>. Ils obtiennent ces résultats en mobilisant une base de données comparables (issue des enquêtes 1-2-3 réalisées dans les sept agglomérations) et en utilisant la méthode de décomposition proposée par Neumark (1988). Une partie de ces écarts se justifie non seulement par des différences de qualification, mais aussi la prise en compte des variables telles que la catégorie socioprofessionnelle diminue la part non expliquée qui est la composante dominante de l'écart dans toutes ces villes sauf Lomé. En effet, dans leur décomposition, l'écart salarial observé entre les hommes et les femmes dans cette ville s'explique à hauteur de 55% par les différences de caractéristiques des travailleurs.

Dans cette veine, Nordman (2004) a effectué une étude comparative entre le Maroc et la Tunisie. En utilisant la méthode de décomposition proposée par Oaxaca et Blinder, les estimations de cet auteur montrent que dans les deux contextes, les femmes étaient moins

---

<sup>4</sup> Etude portant sur 73 pays qui représentent à peu près 80 pour cent des travailleurs du monde

<sup>5</sup> Les agglomérations concernées sont : Abidjan, Bamako, Cotonou, Dakar, Lomé, Niamey, Ouagadougou.

rémunérées, en gagnant respectivement 13% et 17% de moins que les hommes respectivement au Maroc et en Tunisie. En particulier, le contrôle des facteurs liés à l'hétérogénéité des différents groupes de travailleurs fait baisser l'ampleur des écarts à 11% au Maroc et 13% en Tunisie, et ces derniers sont interprétés sous forme de discrimination.

Par ailleurs, Meurs et Ponthieux (2004) ont analysé simultanément pour dix pays de l'Union Européenne, l'impact de divers facteurs dans la composition de l'écart de salaires entre femmes et hommes. Ces auteurs utilisent les données fournies par le Panel Communautaire de Ménages (PCM), dans sa septième vague, celle de l'année 2000. Ils utilisent la méthode de décomposition proposée par Oaxaca et Ransom (1994) et la procédure en deux étapes d'Heckman (1979) pour corriger le biais de sélection issue du champ d'étude réduit aux salariés. D'après les résultats de leurs estimations, les rendements du capital humain sont plus élevés pour les niveaux de diplômes élevés, et croissants avec l'expérience et l'ancienneté. Ils trouvent par ailleurs en général un effet négatif du nombre d'enfants sur le salaire estimé pour les femmes (tandis qu'il est le plus souvent positif pour les hommes). Le nombre d'heures de travail hebdomadaire avait un effet positif et fort sur tous les salaires par contre, l'effet du secteur public apparaît souvent positif et significatif pour les femmes, tandis qu'il n'est pas significatif sur les salaires masculins. En outre l'effet de sélection dans l'emploi n'apparaît significatif que dans trois pays (France, Allemagne et Italie) présentant au moins chacun, une spécificité institutionnelle qui peut s'interpréter en termes de caractéristiques inobservées des femmes sélectionnées dans l'emploi.

Compte tenu de la persistance des écarts salariaux sur les marchés du travail, d'autres auteurs ont dirigé leurs analyses sur la prise en compte des différences entre les hommes et les femmes autres que les différences de productivités. Il s'agit des différences de préférence des travailleurs pour l'emploi et de leurs attitudes face au risque (comme évoqué, par les théories). Entre autres, nous pouvons citer les travaux de Besidoun et Trancard en 2018. En effet, ces auteurs ont constaté dans leurs études que les femmes étaient plus diplômées que les hommes dans le cas de la France, cependant ces dernières occupaient des emplois à rentabilité faible. En utilisant la méthode de décomposition proposée par Brown, Moom et Zoloth (1980), ils trouvent un écart de salaire de 24% dont 30,1% expliqué par des différences de caractéristiques productives et professionnelles. Particulièrement la prise en compte de la préférence des travailleurs pour l'emploi a permis de constater une augmentation de la composante expliquée qui passe à 38,1%.

En outre, un autre aspect de la discrimination est analysé par certains auteurs en plus de la discrimination salariale dans les explications des disparités de genre dans la rémunération. Il s'agit de la discrimination à l'embauche autrement la ségrégation occupationnelle. Les travaux de Ntsama (2014) au Cameroun s'inscrivent dans cette optique. À partir des données de la troisième Enquête Camerounaise auprès de Ménages (ECAM III) réalisée en 2007, cet auteur a trouvé en premier lieu un écart de 0,5236 en faveur des hommes dont seulement 49,4 % sont expliqués par des différences de caractéristiques individuelles en utilisant la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder (1973). Par ailleurs, en utilisant l'alternative de décomposition proposée par Brown, Moom et Zoloth (1980), cet auteur met en évidence que, l'écart salarial est majoritairement dû à des différences de salaire intra-catégorie (au sein des mêmes catégories professionnelles) et que la ségrégation occupationnelle (écart de salaire inter-catégorie) n'est pas un facteur de contribution majeur au différentiel salarial observé dans le contexte camerounais.

En définitive, la diversité des explications du phénomène de disparités salariales serait liée non seulement au contexte d'étude mais aussi aux méthodes de décompositions adoptées pour

analyser les facteurs à l'origine. Cependant malgré cette diversité méthodologique, une partie de l'écart observé reste toujours inexpliquée par les différences de caractéristiques individuelles et ainsi que celles liées à l'emploi occupé. La littérature attribue cette part du différentiel salarial de genre à une discrimination pure à l'encontre des femmes.

### 3. METHODOLOGIE ET DONNEES

L'étude des écarts salariaux entre différents groupes de travailleurs a donné lieu à une diversité de méthodes d'analyse, comme indiqué dans les sections précédentes. Ainsi cette partie a pour objet de décrire la méthodologie et les données utilisées pour atteindre nos objectifs de recherche.

#### 3.1. Méthodologie

Notre approche méthodologique poursuit deux éléments essentiels. Il s'agit dans un premier temps, d'analyser les déterminants du salaire dans les contextes malien et sénégalais. Si toutefois dans ces pays il existe un différentiel salarial entre les hommes et les femmes, tel que révélé par la significativité du coefficient associé à la variable explicative genre, nous procéderons à une décomposition qui permettra d'identifier les sources.

##### 3.1.1. Déterminants du salaire

Le fondement théorique de notre approche méthodologique pour analyser les déterminants du salaire repose sur la théorie du capital humain qui a fourni un ensemble d'explications. La modélisation économétrique du rendement du capital humain est proposée par plusieurs auteurs. Le modèle de Ben Porath (1967) fut l'une des premières contributions et il met l'accent sur des équilibres dynamiques (entre l'investissement en capital humain et son rendement) sur le cycle de vie. Cependant, tout comme dans la plupart des analyses d'écart salarial, nous utilisons l'équation de gain de Mincer (1974) qui constitue l'une des contributions les plus utilisées dans l'analyse du phénomène de disparités salariales entre différents groupes de travailleurs. Ainsi, nous supposons le modèle de régression log linéaire suivant :

$$W_i = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Où  $W$  est le logarithme du salaire sur le marché du travail ;  $X$  est le vecteur des caractéristiques déterminant le salaire,  $\beta$  est le vecteur des paramètres associés à ces caractéristiques autrement dit leurs rendements,  $\varepsilon$  est le terme d'erreurs, ici  $i$  indique l'unité d'analyse (l'individu).

Cependant, la population dont nous observons le salaire n'étant pas un échantillon tiré au hasard de la population de référence, un éventuel biais de sélection pourrait exister. Plusieurs méthodes de correction permettent de résoudre ce problème. Nous nous inspirons des travaux de Meurs et Ponthieux (2004), pour corriger ce biais avec la procédure en deux étapes de Heckman (1979).

D'abord, il s'agit d'estimer un modèle probit d'appartenance à la population des salariés. Notre variable dépendante du modèle probit est constituée des individus dont nous observons le salaire mensuel, auxquels nous opposons les inactifs purs. Nous écartons également de la population les travailleurs indépendants. Concrètement, la correction consiste à estimer un phénomène latent, fonction des caractéristiques des individus et qui expriment leur propension à occuper un emploi salarié. L'estimation permet d'obtenir un régresseur supplémentaire appelé Inverse du Ratio de Mills (IMR), que nous introduisons dans notre équation de gain. Le coefficient de cette variable permet de capter l'effet de sélection sur le salaire.

Ensuite, notre équation de gain est estimée pour chacun des deux pays, à partir d'une régression par intervalle. Il s'agit d'une régression adaptée à des situations où nous ne pouvons pas observer la valeur exacte de la variable dépendante (le salaire), mais nous connaissons l'intervalle dans laquelle elle se situe. En effet, dans les questionnaires des bases de données mobilisées dans le cadre de notre travail, il est demandé aux individus de préciser la tranche de revenu dans laquelle se trouvent leurs rémunérations mensuelles. Ainsi, la régression par intervalle est la méthode d'estimation de nos équations de salaire<sup>6</sup>.

### 3.1.2. Méthode de décomposition de l'écart salarial

La méthode d'Oaxaca (1973) et de Blinder (1973) est une méthode pionnière de décomposition salariale. Elle consiste essentiellement à estimer le salaire pour chacun des deux groupes et à décomposer l'écart salarial en une part due aux différences de caractéristiques individuelles (composante expliquée) et une part due aux différences de rendement de ces caractéristiques (composante inexpliquée). De façon générale, cette décomposition se présente comme suit :

$$W_h - W_f = \beta(X_h - X_f) + X_h(\beta_h - \beta_f) \quad (2)$$

Avec  $W_h$  et  $W_f$  la moyenne du logarithme du salaire espéré des hommes et des femmes respectivement ;  $X$  le vecteur de la moyenne des variables explicatives du salaire ;  $\beta$  le vecteur des rendements estimés des déterminants du salaire.

Cependant, cette décomposition repose sur une régression linéaire et une telle méthode n'est pas appropriée dans notre travail compte tenu de la nature de notre variable salaire. Ainsi nous considérons une extension du modèle présenté ci-dessus. Il s'agit d'envisager une décomposition de la moyenne conditionnelle du salaire entre les deux groupes (homme-femme) au lieu d'une moyenne simple. La décomposition se présente comme suit :

$$W_h - W_f = \{E\beta_h (W_h|X_h) - E\beta_h (W_f|X_f)\} + \{E\beta_h (W_f|X_f) - E\beta_f (W_f|X_f)\} \quad (3)$$

Où le premier terme à droite de l'égalité représente la composante due aux différences de caractéristiques entre les deux groupes et le second terme mesure les différences de rendements des caractéristiques.

Dans toute décomposition salariale, s'impose le choix d'une norme non discriminante et Oaxaca et Ranson (1988) proposent une norme  $\beta^*$  définie comme une moyenne pondérée des vecteurs de coefficient  $\beta_h$  et  $\beta_f$ .

Avec  $\beta^* = \Omega\beta_h + (I - \Omega)\beta_f$

Où  $\Omega$  est une matrice de pondération et  $I$  est une matrice d'identité. La littérature propose différents choix de pondération, dans le cadre de notre travail nous retenons la proposition de Neumark (1988). Elle consiste à estimer le salaire pour les hommes et les femmes de façon séparée, et la norme non discriminante est obtenue à partir de l'échantillon complet (hommes et femmes). Ainsi notre équation de décomposition généralisée peut être écrite comme suit :

---

<sup>6</sup> Une autre alternative, serait de considérer le revenu comme une variable catégorielle et d'estimer l'équation de gain à partir d'un modèle probit ordonné.

$$W_h - W_f = \{E\beta^*(W_h|X_h) - E\beta^*(W_f|X_f)\} + \{E\beta_h(W_h|X_h) - E\beta^*(W_h|X_{fh})\} + \{E\beta^*(W_f|X_f) - E\beta_f(W_f|X_f)\} \quad (4)$$

Le premier terme représente la part justifiée de l'écart de rémunération notamment par les différences de caractéristiques. Le deuxième terme représente le supplément de rendement issu du fait d'être un homme par rapport à la norme : avantage masculin. Le troisième terme représente le déficit de rendement issu du fait d'être une femme par rapport à la norme : désavantage féminin. Les deux derniers termes en somme constituent la composante non justifiée de l'écart et cette composante de l'écart est généralement attribuée à la discrimination.

En particulier, le fait de considérer la matrice de pondération  $\Omega$  comme une matrice identité ( $\Omega = I$ ) ou une matrice nulle ( $\Omega = 0$ ) résume la décomposition aux propositions d'Oaxaca (1973) et Blinder en 1973, c'est-à-dire prendre comme norme non discriminante le rendement des caractéristiques des hommes ou de celles des femmes respectivement. Nous tenons compte de l'effet de la sélection dans la décomposition en le considérant comme une caractéristique supplémentaire des individus

### 3.1.3. Description des variables

Il existe une riche littérature sur les déterminants du salaire et les choix des variables bien que diversifiés portent essentiellement sur des facteurs traditionnels (caractéristiques productives en particulier) et d'autres paramètres qui ont été intégrés au fil du temps. Ainsi, nos variables sont sélectionnées suivant une exploration de la littérature et le degré de richesse de nos bases de données.

**Variabes endogènes :** Notre variable dépendante est le logarithme du salaire. Elle sera estimée pour l'ensemble de la population des salariées dans chacun des deux pays par la régression par intervalle. C'est pourquoi, nous aurons deux spécifications du logarithme du salaire mensuel (Isalaire1 et Isalaire2) pour chacun des échantillons représentant respectivement les bornes inférieures et les bornes supérieures des intervalles de salaire. Les intervalles de salaire dans nos bases de données peuvent être également considérés comme des catégories de salaire. De ce fait, après réorganisations de nos intervalles de salaire, nous avons les catégories suivantes :

**Tableau 1 : Intervalles de salaire**

Catégories de salaire	Mali	Sénégal
1	<35000	<37000
2	[35000-75000[	[37000-74000[
3	[37000-74000[	[74000-111000[
4	[100000-200000[	[111000-222000[
5	[200000-500000[	[222000-481000[
6	>500000	>481000

**Source :** auteur, à partir des données de l'EMOP 2015 et de l'ENES 2015

**Variabes exogènes :** il n'existe pas un jeu de variables universellement accepté pour analyser les déterminants du différentiel de performance suivant le genre sur le marché du travail. Cependant, la nécessité de contrôler les facteurs liés à la productivité comme l'éducation ou le statut marital font l'objet d'un large consensus. Nous considérons les variables explicatives suivantes :

## Caractéristiques productives

Comme l'indique la théorie du capital humain, l'éducation, l'expérience et les autres formes de formations sont des facteurs jouant un rôle primordial dans la formation du salaire. De ce fait, nous analysons cette dimension à travers quatre variables, à savoir :

- **Le diplôme** : nous considérons quatre modalités à savoir les salariés non diplômés ainsi que ceux ayant comme diplôme le plus élevé celui de l'enseignement primaire, secondaire ou supérieur. La modalité non diplômé (aucun) est utilisée comme référence.
- **L'ancienneté** : estimée en fonction du nombre d'années passés en service, cette variable peut être considérée comme un capital humain spécifique.
- **Formation professionnelle** : l'intérêt de cette variable est de voir l'effet d'une qualification spécifique sur le salaire.
- **L'alphabétisation** : cette variable désigne la capacité d'un individu à lire et écrire dans une langue quelconque. Elle pourrait expliquer l'insertion sur le marché du travail en particulier l'obtention d'un emploi salarié.

Ces variables sont utilisées pour contrôler des facteurs qui caractérisent la potentielle productivité des individus et pouvant avoir des effets sur l'écart salarial de genre.

## Caractéristiques professionnelles

Le fait d'inclure des caractéristiques de l'emploi proprement dit, bien que discutables dans la littérature, demeure un facteur important dans les résultats d'études. Selon Altonji et Blank (1999), les analyses qui ne prennent pas en compte des variables des CSP ou de secteurs risquent de sous-estimer l'importance des choix individuels dans leurs résultats<sup>7</sup>. Dans le cadre de notre travail, les caractéristiques professionnelles considérées sont les suivantes.

- **Catégories socioprofessionnelles (CSP)**: cette variable permet de mesurer l'effet de la hiérarchie des postes occupés sur le salaire. Nous considérons trois modalités : les manœuvres (référence), les employés et les cadres.
- **Secteur institutionnel (public)** : deux modalités sont considérées, il s'agit de comparer le secteur public au secteur privé (modalité de référence) pour appréhender un éventuel avantage de travailler dans l'un des secteurs plutôt que l'autre en matière de rémunération.
- **Nature du contrat de travail** : cette variable permet de caractériser l'effet du type de contrat de travail sur le salaire. Nous comparons dans notre analyse l'inexistence de contrat écrit (modalité de référence) au contrat à durée déterminée (CDD) et au contrat à durée indéterminée (CDI).
- **Heure hebdomadaire du travail** : le temps de travail pourrait être un déterminant du salaire compte tenu des inégalités dans les horaires de travail. Nous utilisons le logarithme de cette variable.
- **Secteur d'activité** : trois modalités sont considérées. Il s'agit du secteur primaire (agriculture), secondaire (industrie) et tertiaire (commerce et service). La modalité de référence est le secteur primaire.
- **Secteur formel** : caractérisé généralement par des critères de reconnaissance officielle, nous construisons cette variable à travers l'affiliation à une Caisse de Sécurité Sociale (CSS), l'obtention d'un numéro d'identification fiscal ou d'un registre de commerce. La modalité de référence est le secteur informel, autrement dit, l'activité n'ayant aucune des caractéristiques mentionnées ci-dessus.

---

<sup>7</sup> Cité par Nordman et all (2009)

- **Syndicalisme** : cette variable permet de mesurer l'effet de l'appartenance syndicale sur le salaire. Nous opposons les travailleurs syndiqués aux travailleurs non syndiqués (qui représentent la modalité de référence).

### **Caractéristiques familiales et autres caractéristiques individuelles**

La situation matrimoniale ainsi que d'autres facteurs liés à la famille pourraient déterminer non seulement la participation au marché du travail mais également le salaire. Les facteurs suivants sont considérés dans notre équation de sélection et ou dans l'équation de salaire.

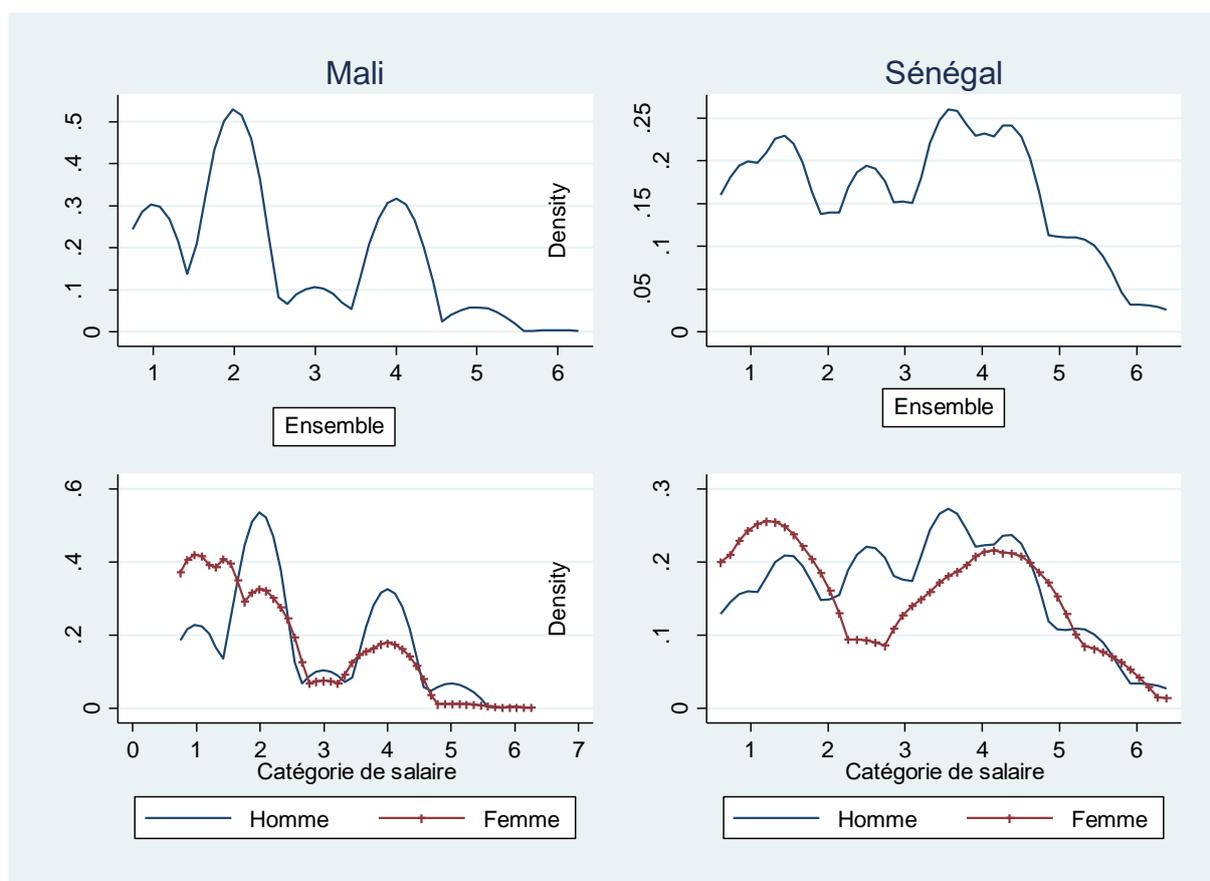
- **Statut matrimonial** : nous considérons deux modalités isolées en variables : **marié** et **veuf ou divorcé**. Ces deux variables seront intégrées dans l'équation de sélection pour capter l'effet de responsabilité familiale sur l'orientation vers l'emploi salarial. Seule la variable (**marié**) est utilisée comme déterminant du salaire. En effet, cette variable pourrait déterminer un différentiel salarial dû à la taxation différente sur le salaire des travailleurs mariés et des travailleurs non mariés.
- **L'âge** : cette variable constitue un autre déterminant du salaire ainsi que de la propension à occuper un emploi salarial. L'âge au carré (**age\_2**) est utilisé pour mesurer l'effet seuil.
- **Le genre** : cette variable est utilisée dans l'équation de salaire comme un déterminant et elle permet de mesurer le différentiel salarial entre les femmes et les hommes. Dans notre travail cette variable prend la valeur 1 si l'individu considéré est un homme et 0 sinon.

### **3.2. Données et analyse descriptive**

Les données utilisées pour atteindre nos objectifs de recherches proviennent de deux bases de données d'enquêtes sur l'emploi réalisées en 2015. Il s'agit de l'Enquête Modulaire et Permanents au Mali (EMOP) et de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) réalisées respectivement par l'Institut Nationale de la Statistique (INSAT) du Mali et par l'Agence Nationale de Statistique et de la Démographie (ANSD) du Sénégal. Ces enquêtes fournissent essentiellement un champ d'analyse du marché du travail. En particulier, elles portent sur des informations sur les caractéristiques de la population potentiellement active ainsi que celles sur les salariés telles que leurs rémunérations mensuelles. Dans le cas de notre travail, nous nous limitons aux échantillons d'individus en âge de travailler précisément à la population des individus âgés de quinze à soixante-quatre ans pour les deux bases de données. Ainsi l'échantillon pour le Mali contient 3406 individus avec 1071 travailleurs salariés dont 851 hommes et 220 femmes. Celle du Sénégal contient 14558 individus avec 490 salariés dont 377 hommes et 113 femmes.

Le graphique 1 ci-dessous montre des disparités de genre suivant les distributions salariales des pays.

**Graphique 1: Distribution des salaires mensuels (catégorie salariale)**



Source : Auteur, à partir des données de l'EMOP (2015) et de l'ENES (2015)

A travers le graphique 1 ci-dessus, nous pouvons constater que la distribution salariale est plus concentrée vers la gauche au Mali ainsi qu'au Sénégal, ce qui signifie une plus grande densité de salariés dans les catégories à basses et moyennes tranches de revenu mensuel. L'analyse selon le genre montre dans les deux pays, un écart de représentativité en faveur des femmes au début de la distribution salariale, autrement dit, dans la tranche des bas niveaux de revenus (ceux gagnant moins du salaire minimum par mois). Cependant, suivant le reste de la distribution, les hommes sont majoritaires dans les autres catégories correspondant aux tranches de revenus plus élevés au Mali, tandis qu'au Sénégal cet avantage de représentativité varie entre les hommes et les femmes notamment dans le haut de la distribution salariale. Ces analyses montrent qu'il y aurait en moyenne une différence de salaire entre les hommes et les femmes. Cependant, ces appréciations pourraient résulter des différences de caractéristiques entre ces derniers, autres que leurs genres. Les résultats de l'analyse par la régression par intervalles en contrôlant divers déterminants du salaire sont présentés dans la section suivante.

#### **4. RESULTATS DES ESTIMATIONS ET INTERPRETATIONS**

L'objectif de cette section est de présenter les résultats d'estimation des modèles étudiés dans ce travail. Pour ce faire, nous présentons, d'abord, les estimations des équations de gain, ensuite, les résultats de la décomposition.

#### 4.1. Les déterminants du salaire

Le tableau 2 contient les résultats des estimations de l'équation de salaire pour l'ensemble de l'échantillon pour le Mali ainsi que pour le Sénégal. L'IMR, obtenu à partir du modèle probit (dont les résultats sont présentés à l'Annexe3) n'est significatif que pour l'échantillon du Mali, donc nous présentons les résultats pour l'échantillon du Sénégal sans cette variable. A travers ce tableau, nous pouvons dire que les modèles sont bien spécifiés, compte tenu du fait qu'ils sont tous globalement significatifs au seuil de 1% avec des R2 relativement bas pour des données en coupe instantanée.

Représentant notre variable d'intérêt dans les estimations des équations de gain (du tableau ci-dessus), le coefficient associé à la variable genre est négatif et significatif au seuil de 5% dans les deux pays. Ce résultat est conforme à celui trouvé par Nordman et al (2013), qui ont étudié le phénomène d'inégalité de rémunération selon le genre et le groupe ethnique dans sept agglomérations d'Afrique (Abidjan, Bamako, Cotonou, Dakar, Lomé, Niamey, Ouagadougou). Le coefficient de leur variable femme (qui correspond à la variable genre de notre analyse) était négatif dans toutes ces métropoles. Ainsi, nous pourrions dire que le genre est un facteur significatif dans la détermination du salaire en Afrique et particulièrement au Mali et au Sénégal.

**Tableau 2 : Résultats d'estimation des équations de gain**

Variable	Mali		Sénégal	
	Coef.	Ecart-type	Coef.	Ecart-type
Genre	-0,126**	0,08	-0,222**	0,07
Age	0,019	0,02	0,039**	0,02
Age au carré	0,000	0,00	-0,000*	0,00
Diplôme (ref aucun)				
Primaire	0,07	0,05	0,255**	0,09
Secondaire	0,172**	0,07	0,578***	0,11
Supérieur	0,230***	0,07	0,931***	0,12
Formation	-0,063	0,04	0,070	0,06
Ancienneté	0,009**	0,00	0,006	0,01
CSP (ref manœuvre)				
Employé	0,198**	0,06	0,233**	0,08
Cadre	0,379***	0,08	0,450***	0,10
Nature de contrat (ref aucun)				
CDD	0,271***	0,07	0,329**	0,13
CDI	0,468***	0,07	0,493***	0,08
Secteur activité (ref primaire)				
Secondaire	0,196	0,13	-0,000	0,18
Tertiaire	0,070	0,13	-0,135	0,12
Heure hebdomadaire	0,098**	0,04	0,196**	0,01
Public	0,064	0,07	0,065	0,09
Secteur formel	0,152**	0,05	0,10*	0,06
Syndicalisme	0,250***	0,05	0,231**	0,08
Marié	0,042	0,05	0,129*	0,07
Urbain	0,104*	0,06	0,201**	0,08
IMR	-0,206***	0,06	---	---

Constante	10,253***	0,39	8,755***	0,49
Wald chi2(20)	1145,03		766,66	
Prob	0,000		0,000	
R2	0,237		0,278	
N	1071		490	
Censure gauche	154		113	
Censure droite	4		18	
Intervalle censure	913		359	

**Source :** auteur, à partir des données de l'EMOP 2015 et de l'ENES 2015<sup>8</sup>.

Quant aux variables de contrôle, les caractéristiques productives et professionnelles qui ont des effets significatifs sur le salaire dans les deux pays sont : le diplôme, la CSP, le type de contrat et l'heure hebdomadaire de travail, et l'appartenance syndicale. En effet, le salaire est plus élevé pour les plus hauts niveaux de diplôme dans les deux pays et l'ancienneté a aussi un effet positif sur le salaire par contre uniquement au Mali. Ce résultat (courant dans les études empiriques) appuie la théorie du capital humain de Becker (1961), qui stipule que l'investissement en éducation et en d'autres formes de capital humain procure un gain salarial plus élevé.

Nous constatons également que le salaire est plus élevé pour les employés et les cadres comparativement aux manœuvres, ceci pourrait se justifier intuitivement par une différence de dotation en capital humain entre ces catégories. Et le fait d'exercer un emploi sous la base d'un contrat de travail écrit (CDD ou CDI) ou encore d'être sous couverture syndicale procure un gain salarial plus élevé par rapport aux travailleurs sans contrat écrit ou sans appartenance syndicale. Ces constats pourraient traduire l'effet de la sécurité de l'emploi sur le niveau de salaire tout comme les avantages issus de l'activité dans le secteur formel par rapport au secteur informel. Et le nombre d'heure travaillé dans la semaine est également un déterminant du salaire (avec un effet positif) dans les deux contextes.

Enfin, les autres caractéristiques individuelles de notre étude ont des effets différenciés sur le salaire selon le contexte. Notamment, l'âge et le mariage ne sont significatifs (positivement) qu'au Sénégal. La résidence en milieu urbain procurerait un avantage dans l'obtention d'un salaire plus élevés. Cet avantage du milieu urbain (en référence au milieu rural) pourrait s'expliquer par la nature des emplois exercés dans ces deux zones.

En résumé, nous pouvons dire que les caractéristiques individuelles et professionnelles retenues dans ce travail sont en globalité, des déterminants importants du salaire dans les deux contextes. En particulier, la sensibilité de la rémunération du travail par rapport au genre traduit un éventuel écart salarial entre les hommes et les femmes au-delà des différences de dotation entre ces derniers. Ces résultats corroborent ceux de Nordman (2004) qui à l'issue de ses analyses comparatives montrent que dans les deux contextes, les femmes étaient moins rémunérées, en gagnant respectivement 13% et 17% de moins que les hommes respectivement au Maroc et en Tunisie. Les résultats de l'analyse portant sur la mesure de l'écart et l'identification de ses composantes sont présentés dans la sous-section suivante.

<sup>8</sup> **Notes :** les variables expliquées sont les deux spécifications en logarithme du salaire représentant respectivement les bornes inférieures et les bornes supérieures des intervalles de salaires. Les niveaux de significativité à 1%, 5% et 10% sont indiqués respectivement par \*\*\*, \*\* et \*.

## 4.2. Décomposition de l'écart salarial

Les différentiels salariaux ainsi que leurs composantes présentées dans le tableau2 (ci-dessous) sont issus de nouvelles estimations de gain pour les hommes, les femmes et pour l'ensemble de l'échantillon pour chacun des contextes. Et les résultats de ces estimations sont reportés en Annexe2.

L'analyse de nos résultats de décomposition montre des différentiels bruts d'environ 27% et 22% en faveur des hommes respectivement au Mali et au Sénégal. Ces écarts bruts s'expliquent à hauteur de 28% au Mali (contre 22% au Sénégal) par des différences de dotations entre les hommes et les femmes. Et le reste de l'écart est attribué à un avantage des hommes et un désavantage de femmes estimées respectivement à 14% et 58% au Mali et au Sénégal à 15% et 63%, soit des composantes inexplicées de 72% au Mali et de 78% au Sénégal.

**Tableau 3: Résultats de la décomposition par la méthode de Neumark (1988)**

	Ecart brut	Part expliquée	Part non expliquée	
			Avantage Homme	Désavantage Femme
<b>Mali</b>				
Ecart salarial	0,268***	0,074**	0,039**	0,155***
Ecart-type	0,05	0,03	0,01	0,03
%	100	28	14	58
<b>Sénégal</b>				
Ecart salarial	0,316*	0,071	0,047**	0,198**
Ecart-type	0,17	0,10	0,16	0,09
%	100	22	15	63

**Source :** auteur, à partir des données de l'EMOP 2015 et de l'ENES 2015.<sup>9</sup>

Par ailleurs, nous pouvons constater que, l'écart brut (bien que plus élevé au Sénégal) est plus significatif au Mali. La décomposition montre que seul, le différentiel de coefficient est significatif au Sénégal tandis que, les deux composantes (part expliquée et part non expliquée) sont toutes les deux significatives au Mali. En outre, la part non expliquée demeure la composante majoritaire de l'écart brut dans les deux contextes, et cette part est généralement attribuée à la discrimination. Ces résultats corroborent en particulier avec les travaux de Nordman et al (2013), dans lesquels, plus de la moitié de l'écart brut est attribuée aux différences de coefficient dans six sur sept villes (notamment à Bamako et à Dakar). Ainsi nous pouvons dire qu'il y a une éventuelle discrimination salariale à l'encontre des femmes sur les marchés du travail malien et sénégalais.

## 5. CONCLUSION

Ces résultats impliquent la présence d'une différence de genre dans la rémunération à dotation factorielle égale dans les deux contextes. Ce qui traduit un dysfonctionnement des marchés du travail malien et sénégalais. Cependant l'ampleur du différentiel brut ainsi que l'importance des composantes varient selon le pays. Et cette diversité est expliquée par des différences de caractéristiques entre les hommes et les femmes et des différences de rendement des caractéristiques au sein des pays. Cependant, elle pourrait également provenir des facteurs propres aux contextes.

<sup>9</sup> **Notes :** Les niveaux de significativité à 1%, 5% et 10% sont indiqués respectivement par \*\*\*, \*\* et \*.

Ainsi, la réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans ces deux pays nécessite des mesures spécifiques à chaque pays. Sachant que la composante non expliquée représente plus de la moitié de l'écart salarial brut en outre de sa significativité dans les deux contextes, la réduction des inégalités doit se passer par une révision des politiques de lutttes contre la discrimination, notamment l'application du principe d'égalité de rémunération à travail égal. En particulier au Mali, des mesures supplémentaires de renforcement des capacités productives des femmes ainsi que sur leur accès à des secteurs plus rentables sont indispensables pour réduire l'écart salarial de genre. Par ailleurs, l'efficacité des politiques à l'échelle communautaire UEMOA ou CEDEAO pourrait être limitée par la complexité du phénomène entre différents pays. De ce fait, les mesures d'adéquation de ces politiques aux contextes socioéconomiques nationaux doivent être renforcées.

## 6. REFERENCES

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD, 2015). Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal. Dakar, Senegal.

Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). Rapport de l'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (2017- troisième trimestre).

Arrow, K. (1972a), Models of Job Discrimination, dans A. Pascal (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books: DC Heath, chapitre 4, p. 83-102.

Arrow, K. (1972b), Some Mathematical Models of Race Discrimination in the Labor Marke, dans A. Pascal (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books : DC Heath, chapitre 6, p. 187-203.

Arrow, K. (1973), The Theory of Discrimination, dans O. Ashenfelter et A. Rees (éds), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, p. 3-33.

Banque Africaine de Développement (BAD, 2018). Perspectives économiques en Afrique de l'Ouest. <https://www.afdb.org/fr/documents/document/west-africa-economic-outlook-2018-100849/>.

Becker, G. S. (1957). The Economics of Discrimination, Chicago, *University of Chicago Press*

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital. A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, vol. 70, no 5, p. 9-49.

Becker G. S. (1964). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago, *University of Chicago Press*.

Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex. *Eastern Economic Journal*, vol. 1, p. 103-110.

Blinder, A.S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Ressources*, Vol.18, N°4, pp75-99 Published.

Brown, R. S. Moon, M. et Zoloth, B. S. (1980). Incorporating occupational attainment in studies of male/female earnings differentials. *The Journal of Human Ressources*, vol. 15, no 1, p. 3-28.

Cain, G. (1986). The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey. Dans O. Ashenfelter et R. Layard (éds), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Elsevier Publishing Company, p. 693-785.

- Daymont, T. et P. Andrisani (1984). Job Preferences, College Majors and the Gender Gap in Earnings, *Journal of Human Resources*, 19(3): 408-428.
- Dupray, A. et Moullet, S. (2003). Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France ? Communication au colloque : Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb, Rabat, 11 et 12 avril.
- Filer, R. (1986). The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure, *Industrial and Labor Relations Review*, 39(3): 412-424.
- Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S. (2011). Chapter 1: Decomposition methods in economics», dans O. Ashenfelter et D. Card (dir. de publ.): *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1-102.
- Havet, N. (2004). Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique. *L'Actualité économique*, 80(1), 5–39. <https://doi.org/10.7202/010752ar> .
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, vol. 47, p. 153-161.
- Institution National de Statistique du Mali. (2018). Rapport de l'enquête modulaire et permanente auprès des ménages.
- Meurs, D. et Ponthieux, S. (1999). Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90. DARES, Documents d'études, no 28.
- Meurs, D. et Ponthieux, S. (2004). Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe, effets de structures ou discrimination. *Revue de l'OFCE*.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings, New York, National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. et Polachek, S. (1974). Family investments in human capital. Earnings of women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, no 2, p. 76-108.
- Neuman, S. et Oaxaca, R. L. (2004). Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations, a methodological note. *Journal of Economic Inequality*, no 2, p. 3-10.
- Nordman, C.J ; Robillard, A.S ; Roubaud, F. (2013). Inégalités de rémunérations entre sexes et entre groupes ethniques. *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, Marseille (FRA) ; Paris : IRD ; AFD, chapitre9 p.283-309.
- Ntsama, S. E. (2014). Les écarts salariaux de genre au Cameroun. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 124–146. <https://doi.org/10.7202/1036261ar> .
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, vol. 14, p. 693-704.
- Oaxaca, Ronald L. et Michael R. Ransom. (1988). Searching for the Effect of Unionism on the Wages of Union and Nonunion Workers. *Journal of Labor Research* 9, 139-148.
- Oaxaca, R. L. et Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, vol. 61, p. 5-21.
- Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation (2016). Rapport de l'Enquête Nationale sur l'Emploi auprès des ménages en 2015. <https://www.onef-mali.org>.

Observatoire Nationale de l'Emploi et de la Formation (2018). Rapport de l'Enquête Nationale sur l'Emploi auprès des ménages au Mali. <https://www.onef-mali.org>.

Organisation internationale du travail (2018). Rapport Mondial sur le salaire. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/lang--fr/index.htm>.

Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review*, 62(4) : 659-661.

Polachek, S. (1979). Occupational Segregation Among Women: Theory, Evidence, and a Prognosis, dans C. LLOYD, E. ANDREWS et C. GILROY (éds), *Women in the Labor Market*, Columbia University Press, chapitre 9, p. 137-157.

Porath, Y. B. (1967), The Production of Human Capital and Life Cycle of Earnings, *Journal of Political Economy*, vol 75, pp352-365

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD, 2018). Rapport sur les indices du développement humain. <https://www.undp.org>.

Zellner, H. (1975). The Determinants of Occupational Segregation, dans C. LLOYD (éd.), *Sex, Discrimination and the Division of Labor*, Columbia University Press, chapitre 5, p. 125-14.

## Annexes

### Annexe 1 : Estimation du modèle probit d'appartenance à la population des salariées

Variabes	Mali	Sénégal
Age	0,380*** (0,02)	0,251*** (0,01)
Age au carré	-0,005*** (0,00)	-0,003*** (0,00)
Alphabétisation	0,552*** (0,14)	0,381*** (0,03)
Diplôme	0,272*** (0,06)	0,402*** (0,03)
Marie	-0,549*** (0,11)	0,192** (0,07)
Chef de ménage	1,732*** (0,13)	0,583*** (0,06)
Divorcé / veuf	-1,460*** (0,28)	-0,042* (0,17)
Urbain	0,368** (0,11)	0,166** (0,05)
Etranger	-0,720 (0,66)	-0,147 (0,26)
Constante	-8,756*** (0,38)	-6,093*** (0,22)
Nombre d'observation	3406	14558
LR chi 2	1220,40	928,27
Prob > chi2	0000	0000
Pseudo R2	0,475	0,217

**Source :** auteur, à partir des données de l'EMOP 2015 et de l'ENES 2015.

## Annexe 2. Estimations des équations de salaire avec la méthode de décomposition

Variables	Mali			Sénégal		
	Homme Coef.	Femme Coef.	Ensemble Coef.	Homme Coef.	Femme Coef.	Ensemble Coef.
Age	-0,019 (0,02)	-0,088** (0,04)	-0,034** (0,02)	0,036 (0,02)	0,039 (0,03)	0,044** (0,02)
Age au carré	0,000 (0,00)	0,001** (0,00)	0,001** (0,00)	0,000 (0,00)	0,000 (0,00)	0,000** (0,00)
Diplôme	0,0784*** (0,02)	0,089* (0,05)	0,074*** (0,02)	0,262*** (0,04)	0,474*** (0,08)	0,301*** (0,04)
Formation	0,055 (0,05)	0,121 (0,08)	-0,054 (0,04)	0,044 (0,07)	0,084 (0,13)	0,065 (0,06)
Ancienneté	0,007* (0,00)	0,020** (0,01)	0,010** (0,01)	0,005 (0,01)	0,004 (0,01)	0,006 (0,01)
CSP	0,169*** (0,04)	0,223** (0,07)	0,185*** (0,04)	0,270*** (0,05)	0,093 (0,11)	0,211*** (0,05)
Nature de contrat	0,254*** (0,04)	0,130** (0,06)	0,227*** (0,03)	0,262*** (0,04)	0,196* (0,10)	0,244*** (0,04)
Secteur d'activité	-0,025 (0,04)	-0,200 (0,14)	-0,068* (0,04)	-0,092 (0,06)	0,109 (0,18)	-0,091 (0,06)
Heure hebdomadaire (log)	0,12** (0,04)	0,014 (0,06)	0,112** (0,04)	0,093 (0,09)	0,510*** (0,15)	0,225** (0,08)
Public	-0,030 (0,08)	0,319** (0,12)	-0,038 (0,06)	-0,006 (0,10)	0,317** (0,16)	0,071 (0,09)
Secteur formel	0,145** (0,05)	0,257** (0,10)	0,154** (0,05)	0,115* (0,07)	0,106** (0,14)	0,120* (0,06)
Syndicalisme	0,230*** (0,06)	0,329** (0,13)	0,257*** (0,05)	0,181** (0,08)	0,290* (0,16)	0,223** (0,07)
Marié	0,122** (0,05)	0,112 (0,10)	0,047 (0,06)	0,112 (0,08)	0,153 (0,15)	0,145** (0,07)
Urbain	0,072 (0,06)	0,424** (0,13)	0,101* (0,07)	0,216** (0,08)	-0,002 (0,24)	0,199** (0,07)
IMR	-0,195** (0,07)	-0,395** (0,12)	-0,281*** (0,05)			
Constante	9,867*** (0,45)	11,618*** (0,95)	10,336*** (0,37)	8,588*** (0,55)	6,125*** (1,08)	7,878*** (0,47)
N	851	220	1071	377	113	490
Censure gauche	105	49	154	71	42	113
Censure droite	3	1	4	15	3	18
Intervalle censure	743	170	913	291	68	359
Wald chi2(15)	898,22	260,85	1075,09	529,12	250,82	750,37

**Source :** auteur, à partir des données de l'EMOP 2015 et de l'ENES 2015