



Université Cheikh Anta Diop
de Dakar



Université Mohammed VI Polytechnique

ACTES DE LA 3^e CONFÉRENCE ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE DE DAKAR (CEID)

*Transition énergétique et égalité des genres : Catalyser le changement en
Afrique par des politiques de développement inclusives*

Université Cheikh Anta Diop de Dakar – Sénégal, 30 et 31 mai 2024

Participation au marché du travail et genre au Sénégal

Ndèye Téning NDIAYE

Doctorante au Laboratoire d'Economie Publique, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar,
Sénégal

Mame Mor SENE

Enseignant Chercheur à l'institut des Politiques Publiques, Université Cheikh Anta DIOP de
Dakar, Sénégal

Résumé : L'objectif de ce papier est d'analyser les écarts de genre dans la participation au marché du travail au Sénégal. Avec les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) de 2015, nous avons procédé à la décomposition des écarts de participation selon le genre par la méthode de Fairlie qui a permis d'identifier les contributions des différentes caractéristiques individuelles aux écarts d'accès observés. Les résultats montrent que 13% de l'écart de participation en faveur des hommes peuvent être justifiés par les différences de caractéristiques individuelles et que le milieu de résidence (urbain), le fait de ne pas être diplômé, le statut de marié et un nombre d'enfants inférieur ou égal à contribuent à un accroissement des écarts de participation entre les hommes et les femmes. Ainsi, les résultats confirment la nécessité de mener des politiques d'égalité et d'équité de genre au Sénégal. L'étude suggère que les autorités étatiques en collaboration avec les acteurs sociaux, devraient orienter les enseignements vers des formations ciblées spécialisées, également privilégier celles qui répondent aux besoins du marché et surtout promouvoir l'emploi des femmes dans tous les secteurs d'activité.

Mots clés : Genre, Participation au marché du travail, Sénégal

Les idées et opinions exprimées dans les textes publiés dans les actes de la CEID n'engagent que leurs auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'UCAD ou de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

Introduction

Les défis du marché du travail constituent de plus en plus un sujet important pour les politiques de développement. Dans la plupart des pays en voie de développement, l'un de leurs défis majeurs consiste à promouvoir des politiques économiques susceptibles de réduire la pauvreté et de maîtriser la dynamique des marchés du travail. Particulièrement en Afrique, ces marchés sont caractérisés par un chômage massif et persistant qui affecte les couches sociales les plus vulnérables. En Afrique de l'Ouest, la population active tend à augmenter, mais son niveau de participation semble être statique. L'écart entre la population active et la population inactive se creuse : par exemple, le taux du Burkina Faso était estimé à 83 % en 2016 contre une moyenne de 70 % seulement en Afrique subsaharienne (Mbaye et Gueye, 2018). L'ampleur du chômage, la prévalence des emplois précaires, l'étendue du secteur informel, le nombre élevé de travailleurs pauvres, ainsi que les questions liées aux disparités de genre, sont les caractéristiques les plus frappantes du marché du travail et les préoccupations de premier rang dans les pays sous-développés. Par ailleurs, sur ces marchés, les discriminations et les inégalités entre hommes et femmes perdurent en termes d'égalité de chance, de traitement et de résultat (OIT, 2023). Selon le rapport de la 111^e session de la Conférence Internationale du Travail sur l'égalité des genres au travail publié en 2023, les femmes prennent de plus en plus de retard en matière de participation à la vie active. Ces inégalités à l'encontre des femmes sur le marché du travail sont souvent dues à la combinaison de contraintes dans la gestion de leur temps et dans leur accès difficile à certains types d'emplois (Benhabib et Adair, 2017). Quels que soient leurs statuts ou leurs situations personnelles, les femmes restent généralement confrontées à des obstacles qui les empêchent de réaliser pleinement leur potentiel au travail, depuis le moment où elles cherchent leur premier emploi jusqu'au moment où elles prennent leur retraite (OIT, 2021).

Cette situation précédemment décrite se pose dans le cas du Sénégal où la relation entre les niveaux d'éducation, de formation et la participation au marché du travail est très préoccupante selon le genre qui s'inscrit aujourd'hui dans un univers mondialisé. Défini comme étant l'ensemble des questions relatives à la prise en compte des spécificités des différents sexes dans l'élaboration des politiques et programmes économiques et sociales, il figure au premier plan des préoccupations à l'échelle internationale, régionale et nationale. Cependant, les avancées considérables des femmes en matière de réussite scolaire ne se sont pas traduites par une amélioration de leur situation d'emploi alors que le capital humain en particulier le niveau d'instruction est déterminant pour l'insertion et constitue un facteur de segmentation et de discrimination sur le marché du travail (Becker, 1964). Donc l'éducation offre généralement une variété d'opportunités pour ceux qui l'acquièrent, avec un éventail plus large de possibilités sur le marché du travail, comme l'occupation d'emplois dans des secteurs de haut niveau (Kuepie et al., 2013) ; d'où l'importance d'analyser la participation au marché du travail selon le genre.

Les inégalités hommes-femmes sont l'un des enjeux les plus pressants auxquels doit faire face le monde du travail aujourd'hui. Il persiste un fort déséquilibre des genres sur le marché du travail. En 2017, la proportion de femmes actives en Afrique subsaharienne est estimée à 64,6% ; un taux qui s'explique à la fois par la prévalence de la pauvreté et par le manque d'accès à la protection sociale, ce qui ne laisse guère d'autre choix aux hommes comme aux femmes que de travailler par nécessité (BIT, 2017). Au troisième trimestre de 2023, l'enquête nationale sur l'emploi au Sénégal (ENES) a révélé que le niveau d'activité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes avec des taux respectifs de 71% et de 52,2%. Elles sont plus exposées au risque de chômage et une fois qu'elles participent au marché, sont souvent confinées dans des emplois précaires. Le chômage touche plus

les femmes que les hommes soient respectivement 32% et 10% (ENES, 2023). Des explications théoriques des écarts de genre en la participation au marché du travail, relatives au capital humain reposent sur les différences de genre en productivité. D'autres explications sont fondées sur la spécialisation des rôles dans le ménage, sur le comportement distinct des hommes et des femmes lors de la recherche de l'emploi et sur la ségrégation professionnelle contre les femmes sur le marché du travail. Au Sénégal, les inégalités persistent encore. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés ces dernières années, les problèmes liés à l'emploi des femmes continuent à se poser, avec un nombre élevé de femmes cantonnées dans des emplois précaires, temporaires ou de mauvaise qualité. Selon le rapport de la Commission Economique pour l'Afrique, 87,7% des femmes gagnent moins que leurs maris au Sénégal (NU.CEA, 2017). On en conclut que les femmes occupent des positions désavantageuses sur le marché du travail. Les explications de ces différences sont nombreuses et plusieurs cadres théoriques ont tenté de formaliser leur origine. L'une des raisons évoquées pour expliquer les différences de traitement sur le marché du travail est la discrimination. Economiquement, on parle de discrimination « lorsque certains individus ayant une particularité commune semblent spécialement défavorisés, en raison de cette particularité, indépendamment de leurs caractéristiques productives ».

Et face à la volonté de remédier à cette situation, nos dirigeants ont mis en place différents dispositifs (agences, programmes, projets, structures d'accompagnement/financement, ...). On peut citer entre autres la Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ) qui a pour mission l'impulsion et la promotion de l'entrepreneuriat des femmes et des jeunes ; le Programme d'Urgence pour l'Emploi et l'Insertion socioéconomique des Jeunes sur la période 2021-2023 visant la création d'emplois massifs ; le Plan Sénégal Emergent (PSE) dont les axes du Plan d'actions prioritaires (2019-2023) intègrent le genre pour une participation inclusive, équitable ou égalitaire des acteurs au processus de développement ; et la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité de genre II (SNEEG) jusqu'en 2026 pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines et secteurs. Malgré les efforts consentis par les dirigeants, les inégalités entre hommes et femmes persistent sur le marché du travail en termes d'insertion, d'écarts salariales, de perspectives de carrière, de réexpositions au chômage et de précarité. On pourrait donc espérer une réelle volonté de faire face au problème, ce qui passerait par la lutte contre les inégalités des chances de participation au marché du travail. Ainsi, il a été jugé intéressant de porter notre attention sur une question particulière, notamment, celle de savoir d'où proviennent les écarts de participation au marché du travail entre les hommes et les femmes au Sénégal ?

L'objectif de notre recherche est d'analyser les écarts de genre dans la participation au marché du travail. Spécifiquement, nous voulons identifier les déterminants de la participation au marché du travail et analyser les facteurs qui conduisent à des différentiels de genre dans le processus d'insertion.

Ce travail scientifique contribue à une meilleure compréhension de la participation au marché du travail en prenant en compte l'aspect genre. Ainsi notre recherche s'articule autour de quatre sections. La première dégage les évolutions des fondements théoriques et empiriques de la participation au marché du travail selon le genre. La deuxième expose la méthodologie adoptée et enfin la troisième section présente les résultats et discussions.

1. Revue de la littérature

1.1. Les aspects théoriques

Des théories ont été développées pour expliquer les différences de participation entre hommes et femmes sur le marché du travail dont celles qui justifient l'écart de genre par la différence en caractéristiques individuelles entre les hommes et les femmes : il s'agit de la théorie de la discrimination, la ségrégation occupationnelle, la théorie du capital humain, et la théorie des stratégies de survie.

C'est à Edgeworth (1922) qu'on attribue la première version de la théorie néoclassique de la discrimination, mais la contribution de Becker (1957) est la plus connue. Ce dernier considère que la discrimination salariale peut entraîner une ségrégation sur le marché du travail, et vice versa. Il part du principe que les individus ont un goût pour la discrimination, identifiant ainsi trois sources possibles : les employeurs, les salariés masculins et les consommateurs. Autrement dit, la possibilité pour un employeur d'embaucher une femme, pour un salarié masculin de travailler avec une femme, ou pour un consommateur d'acheter un produit vendu ou fabriqué par une femme ; comporte un coût psychologique supplémentaire inexistant vis-à-vis des hommes. Dans ce sens, Bergmann (1974) a tenté d'expliquer la ségrégation occupationnelle. Elle considère que l'exclusion des femmes dépend de la taille relative de la force de travail féminine par rapport aux restrictions imposées. Si le nombre de femmes actives est supérieur au nombre d'emplois permis par les employeurs, on notera une diminution de salaire dans ces emplois, au-dessous du salaire de marché masculin. Autrement dit, par purs préjugés, les employeurs vont exclure les femmes de certains types d'emploi, et donc par effet indirect diminuer leurs salaires (Havet et Sofer, 2002).

Donc les inégalités salariales entre hommes et femmes peuvent être considérées comme la conséquence de disparités dans les caractéristiques individuelles notamment l'éducation (Becker, 1965). Cette dernière est particulièrement importante car elle affecte le choix d'un individu de participer au marché du travail. Considérée comme un investissement, l'éducation incite ceux qui l'ont acquise à rechercher de meilleures opportunités sur le marché. Sur ce, elle constitue l'un des principaux facteurs pouvant expliquer les disparités professionnelles de genre qui reposent sur la théorie du capital humain qui stipule que l'investissement dans l'éducation et la formation professionnelle conduit aux meilleurs emplois et par conséquent à un salaire plus élevé (Becker, 1965 ; Polachek, 1995). La dotation en capital humain constitue le principal déterminant du salaire : les individus investissent en eux-mêmes pour bénéficier de rendements monétaires et non monétaires futurs (Becker, 1993). Ainsi, la détention d'un diplôme supérieur ou une formation supplémentaire à ceux des autres concurrents joue un rôle très important.

La théorie des stratégies de survie de Duque et Pastrana (1973) perçoit dans les comportements des individus et des ménages pauvres ou en situation de précarité un ensemble d'actions dont le but ultime est d'améliorer leurs conditions de vie. Selon cette théorie, l'augmentation de la participation des femmes et des autres membres du ménage au marché du travail serait due à la variation de la spécialisation des rôles dans le ménage. Les membres du ménage maximisent leur bien-être en déterminant le nombre de personnes de l'unité domestique qui devront entrer sur les secteurs porteurs de l'économie. Par conséquent, il devient fort probable que les unités familiales, les plus touchées par la pauvreté, mobilisent une main d'œuvre importante pour s'octroyer les biens nécessaires dont elles ne disposent pas, y compris les individus n'ayant suffisamment pas investi dans le capital humain.

1.2.Revue empirique sur la participation au marché du travail selon le genre

Beaucoup d'études sur cette thématique ont eu à prouver que l'investissement en capital humain constitue un atout sur le marché du travail.

Pour analyser les chances de participation au marché du travail au Sénégal, Kane (2014) utilise un modèle logit simple et a trouvé que le fait d'être de sexe masculin, d'être âgé de 25 ans ou plus et d'avoir un niveau d'étude du supérieur, augmentent la probabilité de participer au marché du travail ; tandis que la localisation en zone urbaine et les niveaux d'éducation primaire et secondaire réduisent la probabilité d'insertion des individus. Ainsi, les chances de participation au marché de travail sont variantes selon le genre et les niveaux d'éducation.

Pour identifier les facteurs qui conduisaient à une différence de participation des hommes et des femmes sur le marché du travail camerounais, Ntsama et al. (2014) ont utilisé la décomposition d'Oaxaca-Blinder dans le cadre des modèles linéaires développés par Yun (2004). A l'issue de leurs travaux, ils ont trouvé qu'il s'agisse des hommes ou des femmes, que le taux de participation est une

fonction de l'âge, de la formation professionnelle, de l'éducation, du milieu de résidence ; par ailleurs, il existe des différentiels de genre sur le marché du travail et la discrimination de genre est une réalité au Cameroun.

Pour analyser les déterminants de la participation au marché du travail pour les hommes et les femmes, Zhou et Nelson (2017) utilisent la régression probit et trouvent que le fait que les femmes soient mariées et aient des enfants de bas âge affecte négativement leur probabilité d'insertion. S'agissant du capital humain éducatif, les auteurs montrent que les années d'étude ont un impact significatif sur la probabilité de participation au marché du travail.

Meli et al. (2023) ont analysé les écarts entre les sexes en matière d'accès aux services financiers au Cameroun. En utilisant la méthode de décomposition de Fairlie, ils ont analysé les écarts entre les sexes dans l'accès aux services financiers formels et informels, en identifiant les contributions des différentes caractéristiques individuelles aux écarts d'accès observés. Premièrement ils ont trouvé que le sexe exerce un effet discriminant négatif, exclusivement sur la probabilité d'accès aux services financiers formels. Ensuite, ils révèlent une différence d'accès aux services financiers entre hommes et femmes, expliquée par un faible niveau d'éducation des femmes, un niveau de vie moins élevé traduisant de faible niveau de revenu et un accès limité au compte mobile money et au téléphone mobile comparativement aux hommes.

Une synthèse de ces études empiriques nous montre que plusieurs facteurs déterminent la participation au marché du travail selon le genre. Toutes les études de participation sont orientées selon le contexte économique qui prévaut et la position des auteurs sur ce qui pourrait ou non expliquer l'hétérogénéité des comportements individuels sur le marché du travail.

2. Approche méthodologique et données

2.1. Présentation du modèle

Pour analyser les écarts entre les sexes en termes de participation au marché du travail, nous adoptons une approche basée sur le modèle de décomposition de Fairlie (2005) qui est le prolongement de la méthode de décomposition d'Oaxaca (1973) et Blinder (1973). La décomposition d'Oaxaca-Blinder est une méthode utilisée en économie pour analyser les différences de moyennes entre deux groupes, en particulier pour étudier les écarts salariaux entre hommes et femmes. Elle permet de décomposer la différence observée en deux parties principales : celle qui est due aux différences dans les caractéristiques observables (comme l'éducation, l'expérience, etc.) et celle qui est due aux coefficients (qui peuvent représenter la discrimination ou d'autres facteurs non observés). Quant à la méthode de décomposition de Fairlie, c'est une extension et une alternative à la décomposition d'Oaxaca-Blinder, particulièrement adaptée aux variables dépendantes binaires ou dichotomiques, comme l'emploi ou l'accession à la propriété. Fairlie (1999 ; 2003 ; 2005) propose une analyse équivalente qui s'applique à des modèles non linéaires où la variable d'intérêt est binaire, comme notre variable « participation au marché du travail ».

Notre approche suivra les démarches adoptées dans les travaux de Fairlie (2005). Ainsi, nous pouvons formaliser la probabilité de participer au marché du travail comme étant :

$$Y_g = a_g X_g + \varepsilon_g = \begin{cases} 1 & \text{si } y^* > 0 & \text{l'individu participe} \\ 0 & \text{si } y^* < 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

X_g représente les facteurs qui déterminent la probabilité de participer ou non au marché du travail des individus appartenant au groupe g (homme, femme), a_g correspond aux coefficients estimés, ε_g renvoient aux termes d'erreur et la variable participation est dichotomique : 1 pour participation et 0 sinon. La probabilité de participer au marché du travail est :

Pour les hommes : $P_h = Pr (y_h > 0) = Pr(\varepsilon_h = -a_h X_h) = F (a_h X_h)$

Pour les femmes : $P_f = Pr (y_f > 0) = Pr (\varepsilon_f = -a_f X_f) = F(a_f X_f)$

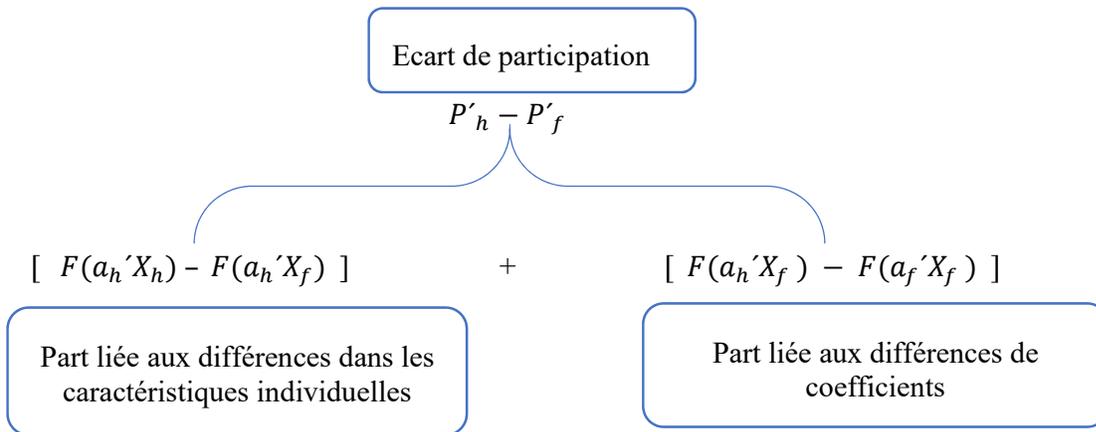
F est la fonction de distribution cumulative de la loi logistique. L'écart de participation selon le genre correspond à la différence :

$$P_h - P_f = F(a_h X_h) - F(a_f X_f)$$

Soit en moyenne : $P'_h - P'_f = F(a_h' X_h) - F(a_f' X_f)$

La structure de participation des hommes sera considérée comme la référence d'une absence de discrimination. Sur la base de cette hypothèse, nous introduisons un groupe qui aurait les caractéristiques des femmes (X_f) et ayant des similarités de comportement avec les hommes en termes de coefficients (a_h).

Pour ce groupe leur probabilité correspondra en moyenne à $F(a_h' X_f)$. Lorsqu'on intègre $F(a_h' X_f)$ dans l'équation de l'écart moyen nous aurons :



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

Pour analyser la probabilité de participation, l'estimation par logit binaire est associée à la détermination des effets marginaux pour chacune des variables explicatives. Le modèle sera estimé séparément pour les hommes et les femmes et les effets marginaux permettront d'évaluer l'effet des variables explicatives sur la probabilité de l'individu de participer au marché du travail.

Participation au marché du travail(g)

$$= cte + a_1 * Formation(g) + a_2 * Diplôme(g) + a_3 * Milieu(g) + a_4 * Nombre d'enfants(g) + a_5 * région(g) + a_6 * Mobilité(g) + a_7 * Statut Matrimonial(g) + \varepsilon_t$$

cte est la constante et $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6$ et a_7 sont les coefficients associés aux variables explicatives. ε_t correspond aux erreurs d'estimation.

Ensuite on procédera à la décomposition des écarts de participation ce qui revient à scinder ces derniers en parts expliquée et inexpliquée.

2.2. Données

Les données utilisées dans le cadre de cette recherche proviennent de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) de 2015. Cette enquête a été réalisée par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD). Elle a été menée sur toute l'étendue du territoire national et a concerné un échantillon de 6000 ménages. Le tirage a été effectué dans 426 districts de recensement dont 144 en zones rurales et 282 en zones urbaines.

Dans le cadre de nos analyses, on a retenu les variables suivantes :

- Sexe : définit le sexe de l'individu selon qu'il soit homme ou femme. Les individus de sexe féminin sont codés 1 et ceux de sexe masculin sont codés 0.
- Formation : détermine si oui ou non l'individu a suivi une quelconque formation. La variable est codée 1 si l'individu n'a suivi aucune formation et 0 s'il a suivi une quelconque formation.
- Diplôme : définit si l'individu a obtenu un diplôme ou pas. La variable est codée 1 si l'individu n'est pas diplômé et 0 s'il a obtenu un diplôme.
- Milieu : détermine le milieu de résidence de l'individu avec ceux du milieu urbain codés 1 et ceux du milieu rural codés 0.
- Nombre d'enfants : désigne le nombre d'enfants obtenu par l'enquêté. La variable a été recodée en deux classes (1 si moins de 6 enfants ; 0 si 6 enfants ou plus).
- Régions : correspond à la région de l'enquêté.
- Statut matrimonial : définit le statut de l'enquêté par rapport au fait qu'il soit marié ou non marié. Il est codé 0 si l'enquêté est non marié et 1 sinon.
- Mobilité : elle nous informe si l'individu a effectué une migration rurale ou non. Elle est codée 0 si l'enquêté est un migrant, 1 sinon.

3. Résultats et discussions

3.1. Analyse des déterminants de la participation au marché du travail

Pour identifier les facteurs qui déterminent la participation au marché du travail selon le genre, une estimation du logit binaire a été faite séparément pour les deux groupes (hommes et femmes). Les résultats sont détaillés dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Estimation de la participation au marché du travail selon le genre

VARIABLES	Participation femmes		Participation hommes	
	Coefficients	Effets marginaux	Coefficients	Effets marginaux
Régions	0,0700***	0,0166***	0,0280***	0,0065***
(Dakar)	(0,00364)	(0,00086)	(0,00395)	(0,00092)
Milieu_résidence	0,466***	0,1071***	0,203***	0,048***
(Urbain)	(0,0324)	(0,0072)	(0,0338)	(0,00799)
Mobilité	0,0647*	0,1522*	0,149***	0,035***
(Non_migrant)	(0,0357)	(0,0084)	(0,0456)	(0,0108)
Diplôme	0,889***	0,207***	0,680***	0,156***
(Non_diplômé)	(0,0310)	(0,0069)	(0,0343)	(0,0077)
Formation	-0,703***	-0,173***	-0,772***	-0,161***
(Aucune_formation)	(0,0605)	(0,0149)	(0,0504)	(0,0092)
Statut_matrimonial	1,268***	0,271***	1,772***	0,407***
(Marié)	(0,0332)	(0,0060)	(0,0338)	(0,0071)
Nombre_enfants	-0,360***	-0,087***	0,463***	0,112***
(Moins_6_enfants)	(0,0455)	(0,1125)	(0,0512)	(0,1263)

Constant	-1,686*** (0,0855)	-1,131*** (0,0770)
Observations	29,854	23,827
Pseudo R2	0,1002	0,1766

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

Vivre à Dakar augmente la probabilité de participation des femmes de 1,66% et celle des hommes de 0,65%. Dakar étant la capitale et également un grand pôle urbain, les infrastructures et entreprises y sont beaucoup plus représentées que dans les autres régions. Ce qui pousse souvent les individus à quitter leurs régions d'origine pour Dakar dans l'espérance d'y trouver du travail. De même pour le milieu de résidence, on retrouve une situation similaire. En milieu urbain, la probabilité de participation des femmes est plus importante que celle des hommes soient respectivement 10,71% et 4,8%. En milieu urbain, on retrouve plus d'activités moyennant une rémunération donc génératrices de revenus, ce qui fait que la demande d'emploi y est élevée. Cependant en milieu rural, la plupart des individus travaillent souvent dans le secteur informel agricole. Ces gens vivent généralement de ce qu'ils cultivent contrairement à ceux qui sont en ville et qui travaillent pour pouvoir vivre de leurs salaires. En milieu rural, ils sont souvent confrontés à l'absence d'activité pouvant être rémunérée car le secteur agricole étant le principal secteur dominant.

Le fait d'être non-migrant augmente la probabilité de participation des femmes de 15,22% et celle des hommes de 3,5%. Donc la migration rurale réduit les chances d'accès à un emploi pourrait être supérieure à l'offre. Il y aurait plus de demandeurs que de postes disponibles. Également, en partant du fait que les hommes ont tendance à se déplacer d'une zone à une autre dans l'espérance dans la mesure où si la plupart des individus ont migré pour trouver un emploi, alors la demande de trouver un emploi, ceci pourrait favoriser l'exode rural.

La probabilité de participation au marché du travail des femmes non-diplômées est plus élevée que celle des hommes (respectivement 20,7% et 15,6%). En d'autres termes, l'obtention d'un diplôme diminue les chances d'accès au marché pour les femmes comme pour les hommes. Cela pourrait s'expliquer par fait qu'il y a une non-adéquation du diplôme obtenu avec les emplois disponibles sur le marché et également le fait que l'économie sénégalaise est dominée par le secteur informel où la plupart des tâches ne nécessitent pas un niveau d'étude assez poussé. Parallèlement, certaines entreprises ne veulent pas embaucher des diplômés car le salaire attendu par ces derniers est généralement supérieur à celui proposé. Ainsi, ils peuvent préférer rester au chômage en attendant d'avoir une meilleure proposition de salaire correspondant à leur nombre d'années d'étude. Donc l'obtention d'un diplôme ne constitue pas un atout ; ce qui contredit la théorie de Becker sur le capital humain selon laquelle l'investissement dans le capital humain conduirait à un salaire plus élevé.

Le fait de ne pas avoir suivi de formation diminue la probabilité de participation des femmes de 17,3% et des hommes de 16,1%. Dans la plupart des cas, la formation vise à doter aux apprenants des capacités qu'on ne retrouve dans le système d'enseignement général. Aussi certaines activités liées au travail domestique ou aux travaux ménagers par exemple, ne nécessitent pas une formation. C'est le cas du secteur informel qui généralement ne nécessite pas un savoir-faire spécifique au préalable.

Le statut de « marié » est donc un atout pour participer au marché du travail aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Cependant, cette probabilité est beaucoup plus élevée chez les hommes (40,7%) que chez les femmes (27,1%). Cela peut être dû aux nombreuses charges familiales qui pèsent sur les hommes à l'égard de leurs conjointes et leurs enfants. Afin de subvenir aux besoins de leurs familles, les mariés pourraient être plus disposés à s'insérer sur le marché du travail que les personnes des autres statuts. Ils auraient donc plus de responsabilités qui peuvent les motiver à trouver

un emploi et donc à être moins contraignants en termes de salaire de réserve. Également, les recruteurs peuvent préférer les hommes aux femmes mariées à cause des congés de maternité.

Enfin, avoir moins de 6 enfants diminue la probabilité de participation femmes de 8,7% et augmente celle des hommes de 11,2%. Les charges familiales étant plus lourdes chez les hommes, ils seront plus disposés à s'insérer dans le marché pour assurer les besoins nécessaires à la survie de leurs enfants. Plus ils en ont, plus ils trouvent l'intérêt de travailler pour subvenir à leurs besoins. Quant aux femmes, elles sont beaucoup plus affectées par l'éducation des enfants et leur entretien.

3.2. Décomposition des écarts selon le genre

Les résultats de la décomposition de l'écart de participation selon le sexe sont consignés dans le tableau 2. Ces résultats précisent en pourcentages, les contributions des variables explicatives de cette étude, aux écarts d'accès expliquées entre hommes et femmes. Le signe positif/négatif des coefficients représente une augmentation/ diminution des écarts entre les sexes. Ainsi, suite à l'estimation, les résultats révèlent que la probabilité de participation des hommes au marché du travail est estimée à 60,77% et 40,39% pour les femmes. Les hommes ont donc plus de chances de participer au marché du travail que les femmes, soit un écart total de probabilité moyenne de participation estimé à 20,38%. Si 13% des écarts entre les sexes en matière de participation au marché du travail sont expliqués par les variables explicatives du modèle, alors 113% peuvent être attribuées à la discrimination à l'endroit des femmes. Autrement dit, les 13% représentent l'écart qui résulterait de l'absence de toute pratique basée sur le genre, c'est-à-dire si les caractéristiques des hommes et des femmes étaient valorisées de façon identique sachant que sont laissés de côté les éventuels effets de la discrimination. Cette part expliquée correspond donc aux différences de compétences. Quant à la part inexpliquée, elle est liée à un avantage des caractéristiques des hommes et une sous valorisation de celles des femmes ; ce qui renvoie à la discrimination (les caractéristiques moyennes données des femmes ou des hommes sont valorisées différemment). Ces résultats montrent que la différence de probabilité de participation entre hommes et femmes est davantage expliquée par la discrimination que par les différences de caractéristiques individuelles. Et même s'il arrivait que les dotations en caractéristiques des hommes et des femmes deviennent égales, cela ne réduirait les disparités que de 13%. Autrement dit, si on ajustait le niveau de dotations des femmes à celui des hommes, leur probabilité de participer au marché du travail augmenterait de 113%.

Ainsi, pour ce qui est de la part expliquée de cette différence de participation, on constate que le milieu de résidence (urbain), le fait de ne pas être diplômé, le statut de marié et un nombre d'enfants inférieur ou égal à cinq (respectivement 2,7%, 10,6%, 149,2% et 5,1%) contribuent à un accroissement des écarts de participation entre les hommes et les femmes. La résidence dans la région de Dakar, la mobilité (non-migration) et le fait de ne pas avoir suivi de formation contribuent quant à eux à la réduction de ces écarts respectivement à hauteur de 34,3%, 5,9% et 27,4%. Les analyses suivantes ont été retenues.

Vivre en milieu urbain augmente la probabilité de participation, mais cet effet est plus fort pour les hommes que pour les femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que les emplois dans les secteurs formels, informels et les petites entreprises sont plus disponibles, mais ces opportunités peuvent être plus accessibles ou mieux adaptées aux hommes. Parallèlement, les attentes sociales peuvent favoriser l'emploi masculin en milieu urbain où les hommes peuvent avoir un meilleur accès aux réseaux professionnels et aux ressources économiques en milieu urbain. Ainsi, pour accroître les compétences des femmes et leur employabilité en milieu urbain, l'Etat pourrait leur offrir des programmes de formation professionnelle ciblés et également encourager et soutenir l'entrepreneuriat féminin par des subventions, des prêts à taux réduit et des incubateurs d'entreprises spécifiques aux femmes.

S'agissant du diplôme, les hommes non-diplômés peuvent accepter des emplois manuels ou informels d'autant plus qu'ils sont souvent perçus comme les soutiens de famille. Ainsi, ils peuvent avoir un meilleur accès à des opportunités d'emploi qui ne nécessitent pas de diplôme. Dans ce sens, il serait intéressant de mettre en place des politiques visant à améliorer l'accès à l'éducation et à la formation pour les filles et les femmes, y compris des programmes d'alphabétisation pour les femmes adultes. Également, le développement de programmes spécifiques d'insertion professionnelle pour les femmes non diplômées et des programmes de certification des compétences informelles pourrait permettre aux femmes sans diplôme de valoriser leur expérience et d'accéder à des emplois mieux rémunérés.

En effet, on constate que le fait d'être diplômé ne fournit pas un avantage réel en termes d'accès à l'emploi pour les hommes comme pour les femmes. Cela peut traduire l'incapacité du marché du travail formel à absorber les sortants du système d'enseignement général. Ainsi, des incitations à mieux orienter les enseignements vers des aptitudes requises par les secteurs d'emploi sont aussi nécessaires. Par exemple, une orientation vers des formations qualifiantes de courte durée (BTS, DUT, BEP, CAP) dans des secteurs pointus qui favoriseraient l'entrepreneuriat. Autrement dit privilégier les types de formation qui répondent au besoin du marché.

Pour le statut matrimonial, la discrimination est en faveur des hommes. Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes mariés peuvent sentir une pression pour subvenir aux besoins de leur famille et les femmes étant plus susceptibles de rester à la maison. Dans ce cas, les responsabilités familiales peuvent limiter la capacité des femmes mariées à participer au marché du travail. Compte tenu du fait que l'avantage pour les hommes mariés est dû à la composante liée à la discrimination, il est à considérer qu'un traitement plus égalitaire sur le marché du travail des individus mariés permettrait aux femmes de meilleurs résultats en termes d'accès à l'emploi. Et pour permettre aux femmes mariées d'avoir le temps de travailler, des services de garde d'enfants pourraient être mis en place et subventionnés. Parallèlement, la mise en place de politiques de congé parental et des horaires de travail flexibles aiderait les femmes à concilier travail et responsabilités familiales.

Sachant que les femmes avec des enfants peuvent être plus accaparées par les responsabilités domestiques, les hommes quant à eux peuvent ressentir moins de pression sociale. Ainsi, augmenter l'offre de services de garde d'enfants accessibles et abordables permettrait aux mères de famille de participer au marché du travail. Il s'agirait de mettre en place des politiques de soutien aux familles, comme des allocations familiales et offrir des programmes de formation et d'emploi spécialement conçus pour les mères de jeunes enfants.

Le fait de vivre à Dakar augmente la probabilité de participation des femmes plus que celle des hommes, réduisant ainsi l'écart de participation. Les femmes vivant à Dakar peuvent avoir un meilleur accès aux services de garde d'enfants, à l'éducation et à la formation professionnelle. Sur ce, l'Etat pourrait encourager les entreprises à adopter des politiques inclusives et à embaucher plus de femmes.

Pour la mobilité, la discrimination est en faveur des femmes. Les femmes non-migrantes peuvent bénéficier d'une plus grande stabilité sociale et familiale et peuvent avoir un meilleur accès aux réseaux de soutien locaux. Dans ce sens, le renforcement des réseaux de soutien communautaires pourrait aider les femmes à accéder aux opportunités économiques ; l'élaboration de politiques de logement et de mobilité favoriseront la stabilité et l'intégration économique des femmes.

S'agissant de la formation, les femmes peuvent se tourner vers des opportunités dans le secteur informel ou entrepreneurial. Ainsi, les pouvoirs publics pourraient offrir des programmes de formation continue accessibles aux femmes pour améliorer leurs compétences et leur employabilité et promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat féminin par des formations, des financements et des programmes de mentorat. En outre, des incitations à mieux orienter les enseignements vers des aptitudes requises par les secteurs d'emploi sont aussi nécessaires. Par exemple, une orientation vers des formations qualifiantes de courte durée (BTS, DUT, BEP, CAP) dans des secteurs pointus qui favoriseraient l'entrepreneuriat. Autrement dit privilégier les types de formation qui répondent au besoin du marché.

Les politiques économiques visant à réduire les écarts de participation entre les sexes doivent être spécifiques et prendre en compte les différentes variables socio-économiques qui influencent la participation des hommes et des femmes. En adressant les besoins particuliers des femmes, notamment en milieu urbain, pour les femmes mariées et celles ayant des enfants, et en renforçant les programmes d'égalité des sexes et de soutien communautaire, il est possible de promouvoir une participation économique plus équitable et inclusive.

Tableau 2: Décomposition des écarts de participation au marché selon le genre

Variables	Coefficients	Contribution (%)
Régions (Dakar)	0,00913*** (0,00133)	-34,3
Milieu_résidence (Urbain)	-0,000701*** (0,000124)	2,7
Mobilité (Non_migrant)	0,00157*** (0,000475)	-5,9
Diplôme (Non_diplômé)	-0,00278*** (0,000176)	10,6
Formation (Aucune_formation)	0,00729*** (0,000464)	-27,4
Statut_matrimonial (Marié)	-0,0397*** (0,000701)	149,2
Nombre_enfants (Moins_6_enfants)	-0,00137*** (0,000177)	5,1
Observations	53,681	
Proba prédite homme	0,6077	
Proba prédite femme	0,4039	
Différence	0,2038	
Expliquée	-0,0266 (-13%)	
Inexpliquée	0,2304 (113%)	

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

4. Conclusion

Dans ce papier, il était question d'analyser les écarts de genre dans la participation au marché du travail. Primo, nous avons identifié les déterminants de l'accès à un emploi selon le genre à travers un modèle logit et secundo nous avons procédé à une décomposition des écarts de participation selon le genre. Au terme de notre analyse, il apparaît que les différences observées entre hommes et femmes sont dues aux caractéristiques qui leur sont propres sur le marché du travail et à la discrimination. L'estimation du modèle par le logit binaire séparément pour les hommes et les femmes montre que toutes les variables sont significatives et expliquent donc la participation au marché du travail. Les estimations montrent aussi les rôles significatifs des facteurs de capital humain dans les déterminants de la participation au marché du travail. Ainsi, le fait de ne pas suivre une formation diminue les chances de participation au marché du travail pour les femmes comme pour les hommes.

La méthode de décomposition de Fairlie a été appliquée sur les données de l'Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal de 2015 pour décomposer les écarts de genre dans l'accès à l'emploi. Les résultats ont montré que l'écart total de probabilité moyenne de participation estimé au marché du

travail entre les hommes et les femmes est de 20,38 % et sa décomposition montre que les différences de caractéristiques productives entre les hommes et les femmes représentent 13% de la différence totale. Ce qui montre que la discrimination en termes de participation au marché du travail est une réalité au Sénégal. L'étude suggère que les autorités étatiques en collaboration avec les acteurs sociaux, devraient orienter les enseignements vers des formations ciblées spécialisées, également privilégier celles qui répondent aux besoins du marché et surtout promouvoir l'emploi des femmes dans tous les secteurs d'activité. En résumé, l'intégration de la dimension genre sur le marché du travail reste une problématique. Donc même s'il existe des études effectuées dans le cadre du marché du travail, il existe encore un gap de connaissance par rapport au rôle des différences de traitement selon le genre en termes d'accès à l'emploi.

Références bibliographiques

- Ahmed, S., & McGillivray, M. (2015). Human capital, discrimination, and the gender wage gap in Bangladesh. *World Development*, 67, 506-524.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Second Edition, The University of Chicago Press Economics.
- Becker, G. (1964). *Théorie du Capital Humain*. New York, Columbia University Press.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Benhabib, L., & Adair, P. (2017, June). Hiring Discrimination on the Algerian Labour Market: an Assessment with Testing. In *Africa Meeting of the Econometric Society*.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern economic journal*, 1(2), 103-110.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Bureau International Du Travail-Geneve (2017). *Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances pour les femmes*.
- Duque, J., & Pastrana, E. (1973). *Las estrategias de supervivencia económica de las unidades familiares del sector popular urbano: una investigación exploratoria*. Santiago de Chile: ELAS-CELADE.
- Edgeworth, F. Y. (1922). Equal pay to men and women for equal work. *The Economic Journal*, 32(128), 431-457.
- EERH (Enquête sur l'Emploi, la Rémunération et les Heures de travail) (2024), 1er trimestre (EERH, T1-2024), Note d'analyse, Agence nationale de la statistique et de la démographie, Dakar, Sénégal.
- ENES (Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal) (2023), 3e trimestre (ENES, T3-2023), Note d'informations, Agence nationale de la statistique et de la démographie, Dakar, Sénégal.
- Fairlie, R. W. (2003). Does business ownership provide a source of upward mobility for Blacks and Hispanics?.
- Fairlie, R. W. (2005). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. *Journal of economic and social measurement*, 30(4), 305-316.
- Fairlie, RW (1999). L'absence d'entreprises appartenant à des Afro-Américains : une analyse de la dynamique du travail indépendant. *Journal of Labor Economics*, 17 (1), 80-108.

Havet, N., & Sofer, C. (2002). Les nouvelles théories économiques de la discrimination. *Travail, genre et sociétés*, (1), 83-115.

Kane, A. (2014). Analysis of Labour Market Participation in Senegal. AERC Research Paper 266, p: 1-35

Mbaye A.A. et F. Gueye (2018), Marchés du travail et emplois en Afrique de l'Ouest, Série de documents de travail N° 297, Banque africaine de développement, Abidjan, Côte d'Ivoire.

Meli, SD, Kanga, BF, & Ekoula, HMA (2023). Genre et inclusion financière au Cameroun : une analyse des écarts entre les sexes dans l'accès aux services financiers formels et informels. *African Finance Journal* , 25 (1), 85-101.

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108.

Nations Unies. Commission Economique pour l'Afrique; Nations Unies. Commission Economique pour l'Afrique (2017). Rapport annuel 2017. Document Officiel Supplément / Conseil Economique et Social. No. 18, ii, 60 p.. Addis Abeba. © NU. CEA.

Nordman, C. J., Kuépié, M., & Roubaud, F. (2013). Education et marchés du travail. *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*, 177-200.

Ntsama, SNE, Abessolo, YA, & Tedga, PN (2014). Genre et participation au marché du travail au Cameroun/[Gender and labour force participation in Cameroon]. *Revue internationale d'innovation et d'études appliquées* , 7 (3), 929.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.

Organisation Internationale du Travail (2021). Les inégalités et le monde du travail Conférence internationale du Travail 109e session

Organisation Internationale du Travail (2023). Atteindre l'égalité des genres au travail, Conférence internationale du Travail, 111e session

Polachek, S. W. (1995). Earnings over the life cycle: What do human capital models explain?. *Scottish Journal of Political Economy*, 42(3), 267-289.

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

Yun, M. S. (2004). Decomposing differences in the first moment. *Economics letters*, 82(2), 275-280.

Zhou, M., & Nelson, R. (2017). Gender Wage Gap and Discrimination in Developing Countries.