

Déterminants de l'écart de revenu entre les hommes et les femmes dans l'emploi salarié au Burkina Faso : preuves empiriques des salariés des secteurs formel et informel

Bougna Maïmouna BORO¹

Résumé

L'objectif de ce papier est d'évaluer les déterminants de l'écart de revenu entre les hommes et les femmes dans l'emploi salarié au Burkina Faso. Pour cela, nous avons utilisé un échantillon de 2 201 salariés non agricoles de la base des données de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI/INSD, 2018), et, appliqué une extension de la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder proposée par Jann. Les résultats obtenus révèlent un écart de revenu mensuel moyen significatif entre les hommes et les femmes en faveur des hommes peu importe les secteurs. Ces résultats suggèrent une amélioration du traitement salarial des femmes par le secteur privé mais aussi adressent notamment aux filles et femmes un renforcement de leurs capacités professionnelles par une amélioration de leur capital humain.

Mots-clés : Ecart de revenus ; Genre ; Méthode de Jan ; Marché du travail ; Burkina Faso.

JEL: C31, J71, J24.

Determinants of the gender income gap in wage employment in Burkina Faso: empirical evidence from formal and informal sector employees

Abstract

The aim of this paper is to assess the determinants of the income gap between men and women in salaried employment in Burkina Faso. To do so, we used a sample of 2 201 non-agricultural wage earners from the Integrated Regional Survey on Employment and the Informal Sector (ERI-ESI/INSD, 2018) database, and, applied an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition method proposed by Jann. The results

¹ Laboratoire de Recherche en Economie de Saint-Louis (LARES), Université Gaston Berger de Saint-Louis, Sénégal,

*Auteur correspondant : Bougna Maïmouna BORO, borobougna@gmail.com

obtained reveal a significant average monthly income gap between men and women in favor of men regardless of sector. These results not only suggest that the private sector should improve its treatment of women in terms of wages, but also that girls and women in particular should strengthen their professional capabilities by improving their human capital.

Keywords: Income gap; Gender; Jan's method; Labour market; Burkina Faso.

JEL : C31, J71, J24.

Introduction

La discrimination est une situation dans laquelle des individus identiques en termes de capacités productives sont traités différemment sur le marché du travail du fait de leur appartenance à un groupe démographique telle que la race, le sexe, l'ethnie, la religion, la politique, l'âge etc (Combarrous, 1994). Selon la littérature, ces caractéristiques non productives peuvent agir sur le marché du travail en créant une différence de rémunération, de parcours professionnel et dans la durée du chômage entre les individus (Becker, 1971 ; Oaxaca, 1973).

Sur les plans économique, social et politique, ces disparités entre les hommes et les femmes représentent un obstacle majeur pour le développement humain et l'éradication de la pauvreté (PNUD, 2016). En effet, ces disparités liées au sexe restreignent surtout la productivité des femmes et leur participation à la création des richesses nationales, impliquant des pertes énormes au niveau macroéconomique. A ce titre, en Afrique subsaharienne, les pertes annuelles en termes de PIB, imputables aux inégalités liées au sexe sur le marché du travail ont représenté, en moyenne entre 2010 et 2014, plus de 90 milliards de dollars US, atteignant environ 105 milliards de dollars US en 2014 soit 6 pour cent du PIB régional (PNUD, 2016).

Des études théoriques et empiriques réalisées aussi bien dans les pays développés qu'en voie de développement, ont montré qu'il existe des écarts salariaux et d'accès à l'emploi significatifs entre les hommes et les femmes et le plus souvent en défaveur des femmes (Becker, 1964; Oaxaca, 1973; Havet, 2005; Gobillon et al., 2012). Celles réalisées en Afrique de l'Ouest concernant les disparités de

rémunération sont peu abondantes² et négligent la contribution des caractéristiques observables et inobservables à l'écart de revenu entre les sexes.

La connaissance des caractéristiques qui contribuent le plus à l'écart s'avère pertinente pour ces pays et en particulier pour le Burkina Faso qui apparait comme une nation où les inégalités de genre sont importantes comme en témoigne le 129^{ème} rang occupé sur 153 pays analysés par le Global Gender Gap Index en 2020 (Sharma et *al.*, 2021). Aussi, cette étude peut contribuer à mieux orienter les politiques visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail permettant d'engranger des gains en termes de PIB. Cette étude se propose alors de faire un diagnostic fin sur les mécanismes de formation des écarts de revenus entre les hommes et les femmes au Burkina Faso.

L'objectif de ce papier est de connaître la part allouée aux déterminants du différentiel de revenu entre les sexes. Spécifiquement, il s'agit d'abord d'identifier les déterminants du différentiel de revenu entre les sexes et ensuite de quantifier la part allouée à chaque déterminant dans l'explication du différentiel. ***L'hypothèse émise dans cette étude est qu'à compétences égales, les hommes gagnent relativement plus que les femmes.***

La suite de l'article s'articule de la manière suivante. La seconde section présente une revue de littérature sur les déterminants du différentiel de revenus entre le genre. Ensuite, la troisième section aborde la méthodologie et les données de l'étude. Les quatrième et cinquième sections sont consacrées aux résultats et à la discussion. Enfin la dernière section conclut le papier.

I. La revue de littérature

1.1. La revue de littérature théorique des différences de revenu selon le genre

La notion de discrimination salariale a retenu un intérêt dans la littérature car elle est utilisée pour rendre compte de la situation des groupes minoritaires en termes de gains perçus sur le marché du travail. Edgeworth (1922) fut le premier à proposer une première version de la

² Glewwe (1996) pour le Ghana ; Glick & Sahn (1997) pour la Guinée ; Appleton et *al.* (1999) pour la Côte d'Ivoire ; Nordman et *al.* (2011) pour sept capitales de l'Afrique de l'Ouest dont celle du Burkina Faso et Combar nous (1997) pour la Côte d'Ivoire.

théorie néoclassique de la discrimination. Mais la notion de discrimination salariale se précise avec les travaux de Becker (1971) et sa théorie de discrimination par les préférences des agents. Par la suite des travaux vont se multiplier en relâchant les hypothèses néoclassiques et donnant une explication pertinente à la situation des minorités sur le marché du travail. Rosén (1997) montre que les entreprises ayant un degré de discrimination élevé réalisent des profits élevés via la diminution des coûts d'utilisation de la main d'œuvre. Par contre, Arrow (1972) et Phelps (1972) montrent que les groupes défavorisés font l'objet d'une mauvaise évaluation de leurs productivités. Au début du vingt unièmes siècles, le terme change de sens. Selon Akerlof et Kranton (2010), la situation des minorités dépende des normes d'identité dictées par la société dont le non-respect par les uns entraîne d'une part une perte d'utilité de ces derniers et d'autre part une perte d'identité des autres qui peuvent réagir pour restaurer leur identité en infligeant une perte aux premiers tout en subissant un coût. Quant à Goldin (2014), la discrimination est la conséquence d'un désir des hommes de maintenir leur statut professionnel ou leur prestige plutôt que leurs revenus. Ainsi la discrimination peut être salariale ou liée à l'emploi. Lorsqu'elle est salariale, la rémunération perçue par le groupe défavorisé est inférieure à celle des autres groupes. Lorsqu'elle est liée à l'emploi, les membres du groupe discriminé se voient refuser l'accès à certains emplois ou sont dans l'obligation de présenter des qualifications supérieures aux postes donnés.

Plusieurs facteurs peuvent affecter les revenus, à savoir les déterminants économiques, démographiques et ceux liés à l'emploi. Dans la littérature, l'analyse des déterminants des gains peut trouver un fondement dans la théorie du capital humain de Becker (1964) et dans le modèle de gains de Mincer (1974). En effet, les facteurs tels que l'éducation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, le secteur d'activité, le type d'entreprise (privé ou public) sont susceptibles d'expliquer le revenu d'un individu. Tandis que les travaux de Becker (1964) et de Mincer (1974) mettent en évidence le rôle du capital humain, ceux de Cain (1986) et de Doeringer et Piore (1970) retiennent l'organisation au sein de l'entreprise comme le facteur clé des revenus. Parallèlement, Lundberg et Startz (1983) de même que Coate et Loury (1993) montrent que les pratiques discriminatoires au sein des entreprises (mauvaise évaluation des signaux féminins par les employeurs et les stéréotypes des employeurs) entraînent un moindre investissement en capital humain réduisant le revenu des groupes minoritaires.

Au-delà des analyses des déterminants des gains, la littérature souligne également l'existence des différences de rémunération selon le genre. En effet, l'analyse discriminatoire en termes de revenu entre hommes et femmes peut trouver un fondement dans les travaux de Becker (1964), de Mincer et Polachek (1974), Mincer et Polachek (1978). Becker (1964) suppose que la différence de rémunération provient de la différence dans les investissements en capital humain. Cette différence en termes de dotation en capital humain résulte des responsabilités familiales qui incombent aux femmes.

Au-delà du capital humain, la faible rémunération des femmes par rapport aux hommes peut s'expliquer par leur accès limité aux emplois ou aux secteurs les plus rémunérateurs. Cet accès limité peut résulter de la faiblesse des investissements en capital humains des femmes et des pratiques discriminatoires des employeurs (Drolet, 2001; Nordman et Roubaud, 2009).

Ces analyses théoriques ont fait émerger des évidences empiriques.

1.2.Littérature empirique des déterminants des différences de revenu selon le genre

L'analyse discriminatoire en termes de revenu entre hommes et femmes trouve une explication dans la différence en capital humain (Mincer et Polachek, 1978 ; Glick et Sahn, 1997) et d'accès à certains emplois ou secteurs institutionnels (Nordman et Roubaud, 2009 ;Gobillon, Meurs et Roux, 2012).

Concernant les dotations en capital humain, la plupart des travaux trouvent que les écarts de rémunération sont en défaveur des femmes et le capital humain peut apparaître comme un facteur explicatif de ces écarts. Kabubo-Mariara (2003) analyse les écarts de salaire entre sexe au Kenya et trouve que 30 pour cent de cet écart s'explique par les différences en capital humain. Ce résultat conforte ceux de Neuman et Oaxaca (2004), en Israël. Au Cameroun, Ekamena Ntsama (2014) trouve un écart de salaire de 0,524 expliqué par les différences de rendements des caractéristiques individuelles à hauteur de 50,6 pour cent.

A contrario, la différence de revenu peut parfois être en faveur des femmes. C'est ce résultat qu'a trouvé Glewwe (1996) au Ghana. Selon cet auteur, il n'existe pas de discrimination salariale contre les femmes mais elles semblent plutôt privilégiées dans le secteur public. Ce résultat corrobore avec ceux de Nordman et Roubaud (2009), à Madagascar. Quant à Glick et Sahn (1997), ils ont montré que les

femmes gagnaient plus que les hommes dans le secteur privé en Guinée-Conakry.

Au-delà du capital humain, les ségrégations professionnelle et sectorielle peuvent être des canaux explicatifs de la différence de revenu entre hommes et femmes. Les travaux de Blau et Kahn (2017), indiquent que les différences entre les sexes en matière de profession et de secteur expliquent une part importante des écarts de rémunération entre les sexes. En effet, les hommes et femmes n'exercent pas en général dans les mêmes secteurs d'activité et les mêmes professions. Ainsi, l'étude de Ekamena Ntsama (2014) sur des données du Cameroun indique que les salaires des femmes sont faibles car elles exercent majoritairement dans des entreprises collectives et informelles à faibles revenus comparativement aux hommes qui sont dans des entreprises privées et publiques offrant des salaires élevés. Nordman, Robilliard et Roubaud (2011) montrent avec les données de sept capitales africaines que l'écart de revenu entre les sexes aurait été inférieur de 25 à 40 pour cent si les hommes et les femmes avaient été également repartis entre les secteurs. Selon ces auteurs, moins de femmes que d'hommes exercent des emplois dans les secteurs les plus rémunérateurs, comme le secteur public ou privé formel. Quant à Gobillon, Meurs et Roux (2012), ils montrent que les femmes ont un accès significativement plus réduit aux emplois bien rémunérés qu'aux emplois faiblement rémunérés du secteur privé en France.

Dans le cadre du Burkina Faso, la plupart des études relatives aux inégalités de genre analysent l'impact des réformes fiscales et agricoles (Mamboundou, 2020; Zidouemba et al., 2018, 2019) sur des inégalités de genre en termes d'emploi et de revenu. Par contre, Nordman, Robilliard et Roubaud (2011) se sont intéressés à la taille et aux déterminants des différentiels de gains selon le sexe et trouvent que les femmes à Ouagadougou gagnent en moyenne en deçà de ce que perçoivent leurs homologues masculins. Cependant, cette étude n'a porté que sur la capitale burkinabé avec des données datant de 2001 et 2002 qui ne peut être généralisé à l'ensemble du pays d'où une nécessité de connaître cette dynamique de nos jours.

Cet article apporte une contribution à la littérature sur les déterminants des différentiels de gains en mettant en évidence la dynamique régionale et la contribution des facteurs en utilisant des données récentes pour expliquer la différence de revenu entre les femmes et les hommes.

II. La méthodologie

2.1. Choix de l'approche par la décomposition et présentation de la méthode d'analyse

Dans cette étude, pour mesurer les différences de gains et identifier les principaux déterminants à l'origine de ces différences, nous utilisons l'approche par la décomposition qui a été initialement introduite par Oaxaca (1973) et Blinder (1973). En effet, l'approche par la décomposition permet de mesurer l'ampleur du différentiel, de connaître la contribution des facteurs dans le différentiel et de porter un diagnostic fin sur les mécanismes de formation de ces inégalités (Boutchenik et Maillard, 2018). En outre, nous utilisons une extension de la décomposition Oaxaca-Blinder développée par Jann (2008).

Nous considérons ainsi le logarithme népérien du revenu mensuel déclaré soit sous la forme d'un montant ou d'un intervalle (w) qui représente les salaires, les traitements et autres gains en espèces ou en nature tirés de l'activité par les hommes (M) et les femmes (F) et procédons à l'estimation de l'équation de gains à la Mincer chez les hommes et chez les femmes :

$$W_i = \beta_{i0} \sum_{k=1}^K X_{ik} \beta_{ik} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Où i représente le sexe de l'individu, X est un vecteur de k variables explicatives observables dont dispose l'individu ; β est le vecteur des coefficients et ε le terme d'erreur sous l'hypothèse que $E(\varepsilon_M) = E(\varepsilon_F) = 0$.

Cependant, en présence d'une discrimination sur le marché, les coefficients β_k peuvent changer selon le sexe de l'individu. Ainsi, les revenus moyens des hommes et des femmes se présentent comme suit :

$$W_M = \beta_{M0} \sum_{k=1}^K X_{Mk} \beta_{Mk} + \varepsilon_M \quad (2)$$

$$W_F = \beta_{F0} \sum_{k=1}^K X_{Fk} \beta_{Fk} + \varepsilon_F \quad (3)$$

L'écart moyen entre hommes et femmes est alors exprimé comme la différence entre les quantités W_M et W_F qui peut s'écrire :

$$\begin{aligned} \bar{W}_M - \bar{W}_F &= (\beta_{M0} - \beta_{F0}) + \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \beta_{Mk} \\ &+ \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Fk} (\beta_{Mk} - \beta_{Fk}) \quad (4) \end{aligned}$$

Pour lever l'ambiguïté relevé dans la littérature quant au choix de la structure de référence par laquelle valoriser les différences de caractéristiques des hommes et des femmes, il est défini un vecteur de coefficient non discriminatoire β^* estimé à partir de la régression de W effectuée à partir de l'échantillon total (Neumark, 1988; Oaxaca et Ransom, 1994). Ensuite, pour traiter tout éventuel biais dans les résultats, l'introduction de l'indicateur d'appartenance de groupe est nécessaire dans l'échantillon total pour prendre en compte la possibilité que l'écart de gains soit expliqué par le sexe du travailleur (Jann, 2008).

$$\begin{aligned} \bar{W}_M - \bar{W}_F = & \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \beta_k^* + (\beta_{M0} - \beta_0^*) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk} (\beta_{Mk} - \beta_k^*) \\ & + (\beta_0^* - \beta_{F0}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Fk} (\beta_k^* - \beta_{Fk}) \quad (5) \end{aligned}$$

Où \bar{W}_M et \bar{W}_F sont les logarithmes des gains moyens des hommes et des femmes respectivement, \bar{X}_{Mk} et \bar{X}_{Fk} correspondent aux caractéristiques moyennes, β_{Mk} , β_{Fk} , β_{M0} , β_{F0} , β_0^* et β_k^* correspondent aux rendements de ces caractéristiques et les constantes.

L'équation cinq représente la décomposition agrégée. Le premier terme $\sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \beta_k^*$ correspond à la part de l'écart expliquée par les différences dans les caractéristiques observables entre les groupes. Les termes $(\beta_{M0} - \beta_0^*) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Mk} (\beta_{Mk} - \beta_k^*)$ et $(\beta_0^* - \beta_{Fk}) + \sum_{k=1}^K \bar{X}_{Fk} (\beta_k^* - \beta_{Fk})$ représentent l'avantage masculin et le désavantage féminin par rapport à la norme. L'addition du second et du troisième terme de l'équation cinq correspond à l'effet de structure qui indique la part de l'écart entre les sexes due aux écarts de rendement de chaque groupe par rapport au rendement moyen.

Pour connaître la contribution des facteurs dans la part expliquée (effet de composition) et inexpliquée (effet de structure) du différentiel de gains, l'équation cinq peut être écrite :

$$\hat{\Delta}_{Xk} = (\bar{X}_{Mk} - \bar{X}_{Fk}) \hat{\beta}_{Mk} \quad (6)$$

$$\hat{\Delta}_{Sk} = \bar{X}_{Fk} (\hat{\beta}_{Mk} - \hat{\beta}_{Fk}) \quad (7)$$

Où $\hat{\Delta}_{Xk}$ représente l'effet de composition et $\hat{\Delta}_{Sk}$ l'écart inexpliqué.

De façon pratique, nous estimons d'abord le log du revenu pour les hommes et les femmes séparément, ensuite pour l'échantillon total avec une variable indicatrice de l'appartenance au sexe féminin. Puis, nous utilisons les vecteurs des coefficients β_{Mk} , β_{Fk} et β_k^* ainsi que les valeurs moyennes de chaque covariable de chaque groupe

\bar{X}_{Mk} et \bar{X}_{Fk} pour calculer les composantes de l'équation cinq. Enfin, nous procédons à une décomposition détaillée qui donne la contribution de chaque facteur dans l'écart de gains. Cependant, pour éviter que l'interprétation de la contribution des variables catégorielles à l'écart soit fautive, nous normalisons les coefficients β_{Mk} , β_{Fk} comme proposée par Yun (2005). Cette méthode de normalisation permet de calculer la moyenne des effets des coefficients d'un ensemble de variables muettes tout en permutant les groupes de référence.

Par ailleurs, l'interprétation de nos résultats n'est valide que sous certaines hypothèses (Fortin, Lemieux et Firpo, 2011). En effet, La première indique que l'erreur et les variables influençant les gains doivent être les mêmes pour les hommes comme pour les femmes³. La seconde est que la distribution des caractéristiques inobservables doit être indépendante de l'appartenance à un groupe conditionnellement aux caractéristiques observables permettant de distinguer l'effet de composition de l'effet de structure des gains. En outre, pour la décomposition détaillée, des hypothèses supplémentaires sont nécessaires. Il s'agit des hypothèses d'additivité, d'invariance à l'ordre⁴ et de moyenne conditionnelle nulle (ε indépendant de X).

2.2. Sources de données et modèle empirique

Les données utilisées dans cet article sont issues de l'Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERI-ESI) réalisée par l'Institut Nationale de la Statistique et de la Démographie en 2018. La base de données est réalisée par sondage probabiliste aléatoire à deux degrés avec stratification au premier degré. Elle couvre toutes les régions du pays et peut être considérée comme représentative avec des populations qui sont à la fois urbaines et rurales. La taille de l'échantillon est de l'ordre de 12 900 ménages. L'échantillon dont nous disposons comprend 30 812 individus. Cependant, pour les besoins de cette étude, nous n'avons pris en compte que les salariés issus du secteur non agricole soit un échantillon de 2 201 salariés.

³ Lorsque l'un des groupes est composé d'immigrés dont l'âge d'arrivée dans le pays peut influencer le salaire, par rapport aux individus nés dans le pays, la décomposition entre les groupes pourrait être plus difficile à interpréter ce qui fait que l'étude ne prend en compte que les salariés burkinabé.

⁴ L'additivité est la propriété selon laquelle la sommation des contributions des variables explicatives donne le total de la part expliquée de l'écart. Celle de l'invariance à l'ordre signifie que l'impact du changement d'une variable explicative donnée ne doit pas dépendre de la distribution des autres variables explicatives, pour plus de détails voir (Boutchenik & Maillard, 2018).

Nos analyses portent sur les actifs occupés âgés de 15 ans et plus percevant un revenu. Pour déterminer la valeur du différentiel de revenus entre le genre dans l'emploi salarié au Burkina Faso, nous utilisons le modèle suivant :

$$\bar{W} = \beta_0 + \beta_1 age + \beta_2 sexe + \beta_3 edu + \beta_4 exp + \beta_5 forpro + \beta_6 bract + \beta_7 sectinst + \beta_8 sitmat + \beta_9 taille + \beta_{10} resid + \beta_{11} region + \beta_{12} categoso + \varepsilon_i \quad (8)$$

Avec $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}, \beta_{11}, \beta_{12}$ des paramètres à estimer et ε_i le terme d'erreur.

Notre variable dépendante, est le logarithme népérien du revenu mensuel (sous la forme d'un montant). Les variables retenues pour expliquer le salaire sont l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le milieu de résidence, le secteur institutionnel, la branche d'activité, la taille du ménage, l'expérience dans l'emploi, la catégorie socio professionnelle, la formation professionnelle et le statut matrimonial.

Le genre du travailleur (**sexe**) prend la valeur 1 s'il est de sexe féminin et 0 s'il est de sexe masculin. L'âge du travailleur (**age**) est décomposé en 4 variables muettes suivantes : 15-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans et 45 ans et plus afin de voir l'impact selon les générations. La tranche de 45-64 ans est considérée comme la variable de référence. Ensuite, la situation matrimoniale du travailleur (**simat**) est appréhendée par 3 variables muettes : célibataire, marié, divorcé ou veuf. La variable taille (**taille**) correspond au nombre de personnes vivant dans le ménage. Le milieu de résidence (**resid**) prend la valeur 1 si le travailleur réside en milieu urbain et 0 s'il réside en milieu rural. La variable région est captée par 13 variables muettes représentant les régions du pays : Boucle du Mouhoun, Cascades, Centre, Centre-est, Centre-nord, Centre-ouest, Centre-sud, Est, Hauts-bassins, Nord, Plateau-central, Sahel et Sud-ouest.

Le niveau d'instruction (**edu**) du travailleur est également décomposé en 4 variables muettes : aucun niveau, niveau primaire, niveau secondaire et supérieur avec comme la modalité de référence. La formation professionnelle (**forpro**) prend la valeur 1 s'il a reçu une formation professionnelle et 0 sinon. Les branches d'activités du travailleur sont appréhendées par 4 modalités muettes : Industries (**IND**), les Services non financiers marchands (**SNFM**), les Services non marchands (**SNM**) et les Services financiers marchands (**SFM**). Les industries rassemblent les activités extractives, de fabrication, production et de construction tandis que les **SNFM** font allusion au

commerce, réparation, restauration, transport, artisanat. Les SNM se composent principalement de l'administration, l'éducation, la santé, la défense. L'expérience professionnelle qui est mesurée par la durée en nombre d'années dans l'emploi actuel. Enfin, la catégorie socio professionnelle décomposée en cinq variables muettes : cadre supérieur, cadre moyen, employé qualifié, employé semi qualifié et employé non qualifié.

2.3. Statistiques descriptives

Les statistiques descriptives des variables utilisées sont résumées dans le tableau 1 dans l'annexe. L'analyse de cette statistique révèle de façon générale que les salariés ont l'âge compris entre 25 et 34 ans ou entre 35 à 44 ans. Dans ces tranches d'âge, en moyenne 71 pour cent d'hommes et 67 pour cent de femmes vivent en couples (tableau 1). Ces salariés exercent les activités le plus en milieu urbain.

L'analyse en termes d'expérience professionnelle montre qu'en général les hommes ont plus d'expérience dans l'emploi que leurs homologues. En effet, l'expérience moyenne des hommes dans l'emploi est de sept ans contre cinq ans pour les femmes.

Considérant le niveau d'éducation, les travailleurs ont généralement un niveau d'éducation secondaire. Cependant, la proportion d'hommes de niveau supérieur dépasse de quatre points celle des femmes.

Les branches d'activité employant le plus de salariés sont les services non financiers marchands et les services non marchands. L'analyse selon le genre montre que travailler dans la branche industrielle est l'apanage des hommes car la proportion des hommes dépasse le double des femmes dans l'industrie. Ces employés se retrouvent plus dans le secteur informel et le secteur public avec une proportion respective de 58 et 37 pour cent.

Les salariés ont généralement le statut de cadres moyens ou d'employés semi qualifiés. Cependant, cette répartition des salariés en fonction de la catégorie socioprofessionnelle montre des disparités entre genre. En effet, la proportion de cadres moyens chez les femmes dépasse de cinq points celle des hommes. Par contre, la proportion de cadres supérieurs chez les hommes excelle de trois points celle des femmes.

La statistique descriptive révèle que 31 pour cent de femmes sont salariés contre 69 pour cent d'hommes. Ces salariés sont généralement dans les régions du Centre, des Hauts-bassins et des cascades. En moyenne, la taille du ménage de ces salariés est de quatre personnes par contre elle passe à cinq personnes lorsque le salarié est de sexe féminin. De plus, seulement 20 pour cent de ces salariés ont reçu une formation

professionnelle. Enfin, les salariés reçoivent en moyenne 137 746FCFA. Les hommes ont en moyenne 149 829FCFA contre 110 718FCFA pour les femmes.

Nous approfondissons les analyses statistiques par des estimations économétriques nous permettant de voir en quoi ces différents facteurs peuvent déterminer le revenu d'un salarié.

Tableau 1 : Statistique descriptive par sexe

Variables	Ensemble	Hommes	Femmes
15-24 ans (%)	13,49	11,64	17,65
25-34 ans (%)	40,39	40,17	40,88
35-44 ans (%)	29,49	30,70	26,76
45 ans et plus (%)	16,63	17,49	14,71
Expérience	6,17	6,63	5,14
Aucun niveau (%)	23,30	24,2	21,32
Primaire (%)	16,13	16,63	15
Secondaire (%)	42,94	40,24	48,97
Supérieur (%)	17,63	18,93	14,71
Célibataire (%)	26,80	27,55	25,15
Marié (%)	69,97	71,27	67,06
Divorcé/veuf (%)	03,23	01,18	07,79
IND (%)	21,39	26,03	11,03
SFM (%)	01,73	01,38	02,50
SNFM (%)	39,53	38,20	42,50
SNM (%)	37,35	34,39	43,97
Cadre supérieur (%)	6,22	7,03	4,08
Cadre moyen (%)	26,12	24,72	29,26
Employé qualifié (%)	22,63	22,88	22,06
Employé Semi qualifié (%)	23,40	23,67	22,79
Employé Non qualifié (%)	21,63	21,70	21,47
Urbain (%)	84,55	82,84	88,38
Rural (%)	15,45	17,16	11,62
Taille du ménage	4,52	4,37	4,85
Formé (%)	19,95	20,05	19,71
Non formé (%)	80,05	79,95	80,29
Centre (%)	28,21	26,69	31,62
Autres régions (%)	71,79	73,31	68,38
Sexe (%)		69,10	30,90
Revenu	137745,7	149828,8	110718,5
Inrevenu	11,33	11,45	11,07
Nbre d'observation	2201	1521	680

Source : Auteur à partir des données de l'INSD (2018)

III. Les résultats

3.1. Les déterminants du revenu

Les tableaux 2 et 3 présentent les résultats du modèle de régression linéaire par sexe et par secteur qui indiquent les déterminants du revenu tout en prenant en compte la spécificité des secteurs. Ces résultats d'estimation indiquent que l'expérience, le sexe, la région (le centre, le nord, le sahel et le sud-ouest), la catégorie socio-professionnelle, le niveau d'éducation, le secteur privé, les branches (SNFM et SNM) et l'âge ont un effet significatif sur le revenu du salarié.

Le sexe a un impact négatif sur le revenu. En effet, le fait d'être une femme réduit le revenu dans tous les secteurs allant de 8 pour cent dans le secteur public à 53 pour cent dans l'informel. De même, le type de secteur a un effet significatif sur le salaire du travailleur. Le fait d'être employé dans le secteur privé formel et informel réduit le revenu respectivement de 16 pour cent et 39 pour cent. Aussi, lorsque le salarié exerce dans les services non financiers marchands et dans les services non marchands cela réduit son revenu de 26 pour cent. Les catégories socio-professionnelles influencent de façon négative et significative au seuil de 1 pour cent le revenu du salarié.

Par contre, l'expérience dans l'emploi affecte positivement les salaires des hommes dans tous les secteurs mais elle n'est significative que chez les femmes de l'informel. Aussi, lorsque le travailleur exerce dans la région du centre, du nord, du sahel et du sud-ouest, son revenu augmente. Enfin, le niveau d'instruction et l'âge affectent positivement le revenu du salarié. Il ressort que plus le niveau d'éducation augmente plus le revenu a tendance à augmenter et le fait d'être âgé de plus de 24 ans cela augmente le salaire du travailleur.

Quant aux branches d'activité, les résultats révèlent que les services financiers marchands paient mieux les hommes que les autres branches dans le privé formel ; tandis que ce sont les services non financiers marchands qui rémunèrent le plus chez les femmes. De même, les hommes du secteur informel exerçant dans les services non financiers marchands et dans les services non marchands ont un revenu inférieur de 26 pour cent et de 45 pour cent par rapport aux hommes des autres branches respectivement mais les femmes voient leurs revenus augmentés de 4 pour cent et 14 pour cent. Par contre, le fait d'être marié augmente le revenu des hommes de l'informel mais cela n'a aucun effet sur celui des femmes quel que soit le secteur.

Enfin, la formation professionnelle et le milieu rural sont pertinents dans la détermination du revenu des femmes dans le secteur public. En effet, le fait de ne pas avoir reçu de formation professionnelle cela réduit le revenu de la salariée dans le secteur public et le fait de résider en milieu rural diminue leur revenu.

Tableau 2 : estimation de l'équation de revenu

Variables	Femmes	Hommes	Ensemble
Taille du ménage	-0,009 (0,010)	0,006 (0,008)	0,001 (0,006)
Expérience	0,023*** (0,006)	0,017*** (0,004)	0,019*** (0,003)
Homme (réf)			
Femme			-0,332*** (0,036)
IND (réf)			
SFM	-0,065 (0,178)	0,033 (0,177)	-0,109 (0,129)
SNFM	-0,040 (0,085)	-0,256*** (0,053)	-0,256*** (0,044)
SNM	0,041 (0,109)	-0,317*** (0,071)	-0,255*** (0,060)
Cadre supérieur (réf)			
Cadre moyen	-0,313** (0,134)	-0,338*** (0,092)	-0,323*** (0,076)
Employé qualifié	-0,580*** (0,141)	-0,582*** (0,099)	-0,563*** (0,082)
Employé semi qualifié	-0,810*** (0,150)	-0,745*** (0,106)	-0,763*** (0,087)
Employé non qualifié	-0,787*** (0,159)	-0,895*** (0,111)	-0,870*** (0,092)
Formé			
Non formé	-0,199*** (0,065)	0,017 (0,052)	-0,044 (0,042)
Urbain (réf)			
Rural	-0,225*** (0,082)	-0,050 (0,062)	-0,072 (0,050)
Célibataire (réf)			
Marié	0,004 (0,061)	0,097* (0,053)	0,058 (0,041)
Divorcé/veuf	-0,119 (0,112)	0,157 (0,188)	-0,080 (0,100)
Aucun niveau (réf)			
Primaire	0,014 (0,084)	0,123* (0,064)	0,107** (0,052)
Secondaire	0,526*** (0,082)	0,319*** (0,060)	0,392*** (0,049)
Supérieur	0,995*** (0,109)	0,628*** (0,080)	0,724*** (0,066)
15-24 ans (réf)			
25-34 ans	0,280*** (0,073)	0,291*** (0,071)	0,309*** (0,053)
35-44 ans	0,407*** (0,083)	0,381***	0,428***

		(0,080)	(0,060)
45 ans et plus	0,250** (0,110)	0,264*** (0,093)	0,312*** (0,072)
Boucle du Mouhoun (réf)			
Cascades	0,291* (0,155)	0,042 (0,112)	0,099 (0,092)
Centre	0,273* (0,139)	0,193* (0,106)	0,209** (0,086)
Centre Est	0,220 (0,159)	0,122 (0,126)	0,155 (0,101)
Centre Nord	-0,034 (0,201)	0,134 (0,122)	0,127 (0,103)
Centre Ouest	0,225 (0,164)	-0,058 (0,135)	-0,010 (0,106)
Centre Sud	0,057 (0,201)	-0,046 (0,139)	-0,020 (0,116)
Est	0,028 (0,183)	-0,144 (0,141)	-0,083 (0,114)
Hauts-bassins	0,337** (0,153)	0,098 (0,116)	0,147 (0,094)
Nord	0,348** (0,157)	0,307** (0,123)	0,320*** (0,099)
Plateau Central	-0,050 (0,161)	0,088 (0,129)	0,047 (0,103)
Sahel	0,372** (0,168)	0,157 (0,125)	0,226** (0,102)
Sud-Ouest	0,363** (0,175)	0,412*** (0,137)	0,412*** (0,110)
Secteur privé formel	-0,172 (0,136)	-0,132 (0,108)	-0,158* (0,087)
Secteur privé informel	-0,489*** (0,078)	-0,372*** (0,067)	-0,390*** (0,052)
Constante	11,122*** (0,251)	11,585*** (0,179)	11,558*** (0,147)
Nombre d'observation	680	1520	2200
R-carré	0,656	0,379	0,468
Prob > F	0,000	0,0000	0,000

Les valeurs entre parenthèses sont les écarts types

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

Tableau 3: Estimation de l'équation de revenu par Secteur

Variables	Secteur public			Secteur privé formel			Secteur privé informel		
	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F
Taille	-0,008	-0,006	-0,011	0,009	0,007	-0,195	0,003	0,006	-0,010
Expérience	0,017***	0,019***	0,011	0,028**	0,035**	-0,018	0,015***	0,013**	0,024**
Homme (réf)									
Femme	-0,083**			-0,389**			-0,526***		
IND (réf)									
SFM	0,049	-0,093	0,274	-0,146	0,801*	-4,860**	0,010	-0,094	0,226
SNFM	0,001	-0,005	0,040	-0,161	0,077	-0,934	-0,219***	-0,263***	0,040
SNM	0,027	0,011	0,091	-0,405	-0,177	-1,557	-0,287***	-0,452***	0,149
Cadre supérieur (réf)									
Cadre moyen	-0,256***	-0,275***	-0,208	-0,054	-0,295	-0,237	-0,722***	-0,748***	-0,961***
Qualifié	-0,327***	-0,354***	-0,273*	-0,760**	-1,156**	-1,396	-0,989***	-0,939***	-1,431***
Semi qualifié	-0,642***	-0,630***	-0,639***	-0,783*	-1,046**	-1,867	-1,116***	-1,063***	-1,527***
Non qualifié	-0,980***	-1,264***	-0,532**	-0,542	-0,844	-1,514	-1,228***	-1,192***	-1,605***
Formé (réf)									
Non formé	-0,008	0,069	-0,154*	-0,221	-0,294	-0,539	-0,035	0,034	-0,170
Urbain (réf)									
Rural	-0,181***	-0,083	-0,321***	-0,176	0,185	0,848	-0,034	-0,050	-0,131
Célibataire (réf)									
Marié	0,003	-0,010	0,040	0,316	0,387	-0,902	0,093	0,145*	-0,043
Divorcé/veuf	-0,134	0,396	-0,083	0,644	0,429	-1,696	-0,000	0,177	-0,037
Aucun (réf)									
Primaire	-0,419***	-0,272	-0,500**	0,248	0,755*	-0,177	0,175***	0,164**	0,117

Secondaire	0,268**	0,200	0,548***	0,967***	1,046***	1,763*	0,313***	0,265***	0,377***
Supérieur	0,488***	0,401***	0,823***	1,103***	0,965**	1,957	0,918***	0,792***	1,134***
15-24 ans (réf)									
25-34 ans	0,503***	0,637***	0,346**	0,445	0,468	1,197	0,253***	0,224**	0,307***
35-44 ans	0,630***	0,747***	0,464***	0,276	0,207	1,083	0,406***	0,343***	0,466***
45 ans et plus	0,699***	0,757***	0,636***	0,085	-0,217	1,202	0,178*	0,166	0,118
BM (réf)									
Cascades	0,012	-0,093	0,244				0,088	-0,012	0,578**
Centre	0,070	-0,032	0,246	0,445*	0,311	1,515	0,338**	0,314*	0,495**
Centre E	0,015	-0,043	0,106				0,238	0,179	0,500**
Centre N	0,191	0,107	0,226	0,048	0,346	0,297	0,213	0,162	0,312
Centre O	0,075	-0,063	0,348				-0,144	-0,160	0,167
Centre S	-0,020	-0,060	0,076	0,100	-0,690	2,114*	-0,048	-0,132	0,215
Est	-0,204	-0,407***	0,104	-0,190	0,092	3,423*	0,008	0,013	0,030
Hauts-Bassins	0,042	0,001	0,125	0,581	0,000	2,163*	0,251*	0,155	0,592***
Nord	0,240**	0,155	0,403*				0,397**	0,339*	0,549**
Plateau	-0,083	-0,028	-0,148				0,147	0,120	0,400
Sahel	0,102	-0,045	0,336				0,412**	0,340	0,733**
Sud O	0,067	-0,053	0,294	0,237	0,085	0,813	0,661***	0,625***	0,649**
Constant	11,245***	11,244***	10,906***	10,758***	10,839***	12,082***	11,494***	11,507***	11,093***
Nbre d'ob	816	528	288	105	74	31	1279	918	361
R-carré	0,405	0,382	0,487	0,616	0,653	0,943	0,351	0,241	0,540
Prob > F	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,094	0,000	0,000	0,000

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Dans le Secteur privé formel, seulement sept régions sont concernées : les Cascades, le Centre, le Centre Nord, le Centre Sud, l'Est, les Hauts-bassins et le Sud-Ouest.

Source: L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

3.2. Différentiel de revenu entre sexe et en fonction du secteur d'activité

Les tableaux 5 à 8 présentent les résultats de la décomposition du différentiel de revenu selon la méthode de Jann. Les résultats indiquent en moyenne, une différence de revenu significative de 0,387 point, en faveur des hommes. L'effet des caractéristiques observables est égal à 0,055 et l'effet des inobservables (ou coefficients) est égal à 0,332. Cela signifie que l'écart de revenu est expliqué par les différences observées au niveau des caractéristiques à hauteur de 14,21 pour cent. Quant aux coefficients, ils expliquent à hauteur de 85,79 pour cent, l'écart de revenu entre les hommes et les femmes. En effet, si les différences constatées dans les caractéristiques des hommes et des femmes venaient à disparaître, le différentiel de revenu entre les deux groupes serait réduit de 14,21 pour cent. En ce qui concerne les écarts dus aux coefficients, le différentiel de revenu serait encore réduit de 85,79 pour cent si les caractéristiques des deux groupes étaient valorisées de la même manière (tableau 5).

Cependant, ce différentiel de revenu varie d'un segment à un autre. Il est très faible dans le segment public et très élevé dans l'informel. En effet, dans le segment public l'écart de revenu est de 0,211 dont 60,66 pour cent est imputable aux différences de caractéristiques et 39,34 pour cent est imputable aux différences de coefficients. Dans le secteur privé formel, l'écart de salaire de 0,583 est expliqué uniquement par les différences de coefficients entre les sexes à hauteur de 66,72 pour cent car les différences de caractéristiques observées ne sont pas pertinentes pour expliquer l'écart de revenu. Dans le segment privé informel, ce différentiel de 0,631 est expliqué à la fois par les différences de caractéristiques observées à hauteur de 16,48 pour cent et par les différences dans les coefficients à hauteur de 83,36 pour cent (tableaux 6, 7 et 8).

Le tableau 4 montre que la moyenne (géométrique) des salaires est de 94 090 francs CFA pour les hommes et de 63 873 francs CFA pour les femmes, ce qui équivaut à une différence de 47,3 pour cent en faveur des hommes. Si nous ajustons les niveaux de dotation des femmes aux niveaux des hommes, cela augmenterait les salaires des femmes de 6 pour cent et un écart de 39,4 pour cent resterait inexpliqué. Cependant, cette différence des revenus diffère d'un segment à un autre. Elle est très faible dans le segment public (23,5% dont l'ajustement en fonction des niveaux des hommes augmenterait le revenu des salariées de 13,62% avec un écart inexpliqué de 8,7%) et très forte dans le segment informel (87,90%). Ce résultat

s'explique par le fait qu'on retrouve les salariées plus dans le segment public que les autres segments du marché du travail.

Tableau 4: Résultat de la décomposition exponentielle du revenu selon Jann par secteur

	Ensemble	Secteur privé formel	Secteur public	Secteur privé informel
Groupe 1	94 090,080	115 339,4	160 231,7	68 145,130
Groupe 2	63 872,610	64 375,67	129 742,2	36 265,270
Ecart	1,473***	1,792***	1,235***	1,879***
Part expliquée	1,057*	1,214	1,136***	1,110***
Part inexpliquée	1,394***	1,476***	1,087**	1,693***

Décomposition exponentielle selon Jann

Secteur Privé formel : groupe1 (hommes) : sexe = 0 ; groupe 2 (femmes) : sexe = 1 ;

Nombre d'observations 1 = 74 ; Nombre d'observations 2 = 31

Secteur Public : Nombre d'observations 1 = 528 ; Nombre d'observations 2 = 288

Secteur privé informel : Nombre d'observation 1 = 918 ; Nombre d'observation 2 = 361

Ensemble : Nombre d'observation 1 = 1520 ; Nombre d'observation 2 = 680

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

Tableau 5 : Contribution des variables dans l'écart de revenu de l'échantillon total

Variables	Différence de caractéristiques	de Différence de coefficients	de Ecart total
35-44 ans	0,017* (50%)	-0,023	0,017 (3,71%)
Expérience	0,029*** (85,29%)	-0,030	0,029 (6,33%)
Aucun niveau	-0,021	0,203*** (47,88%)	0,203 (44,32%)
Primaire	-0,010	0,157*** (37,03%)	0,157 (34,28%)
Secondaire	0,029*** (85,29%)	0,280*** (66,04%)	0,309 (67,47%)
Supérieur		0,096*** (22,64%)	0,096 (20,96%)
Cadre supérieur	0,023** (67,65%)	0,040*** (9,43%)	0,063 (13,75%)
Cadre moyen	-0,025** (73,53%)	(- 0,254*** (59,91%))	0,229 (50%)

Employé qualifié	0,003	0,197*** (46,46%)	0,197 (43,01%)
Semi qualifié	0,001	0,219*** (51,65%)	0,219 (47,82%)
Non qualifié		0,169*** (39,86%)	0,169 (36,90%)
Formé	0,000	-0,043*** (-10,14%)	-0,043 (-9,39%)
Centre Rural	-0,011* (-32,35%)	0,007 0,026*** (6,13%)	-0,011 (-2,40%) 0,026 (5,68%)
SNM	0,014	-0,169** (-39,86%)	-0,169 (-36,90%)
Privé informel	-0,028*** (-82,35%)	0,064	-0,028 (-6,11%)
Constante		-1,005** (-237,03%)	-1,005 (-219,43%)
Total	0,055* (14,21%)	0,332*** (85,79%)	0,387*** (100%)

Décomposition de revenu selon Jann

Groupe1 (hommes) : sexe = 0 ; groupe 2 (femmes) : sexe = 1 ;

Nombre d'observations du groupe1 = 1520 ; Nombre d'observations du groupe2 = 680

Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des variables par rapport à la part expliquée, à la part inexpliquée et à l'écart total.

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

3.3.La contribution des facteurs au différentiel de revenu

Les résultats montrent que le capital humain (niveau d'éducation, la formation et l'expérience), la profession et le milieu rural affectent positivement le différentiel de revenu par contre, la branche des services non marchand, la région du centre et le segment de l'informel affectent négativement et significativement ce différentiel de revenu entre les hommes et femmes.

L'expérience et l'éducation contribuent à augmenter l'écart tandis que la formation contribue à diminuer cet écart entre les sexes. En effet, selon les résultats si les femmes avaient les mêmes nombres d'années d'expérience dans l'emploi que les hommes, les différences de salaire diminuerait d'environ 6,33 pour cent. De même en termes d'éducation, si leurs caractéristiques étaient valorisées de la même manière que les hommes, l'écart de revenu se réduirait de 44,32 pour cent pour les salariées d'aucun niveau d'éducation, de 34 pour cent

pour celle du niveau primaire, et de 20,96 pour cent pour celle du niveau supérieur. Par contre, si les femmes de niveau secondaire avaient les mêmes caractéristiques et coefficients que les hommes l'écart de revenu baisserait de 67,47 pour cent. Quant à la formation professionnelle, le différentiel de revenu de 9,39 pour cent est en faveur des femmes cela signifie que le fait pour une femme d'avoir reçu une formation professionnelle augmente ses coefficients de 10,14 pour cent par rapport aux hommes (tableau 5).

En ce qui concerne les professions, le différentiel de revenu serait réduit de 43,01 pour cent pour les employés qualifiés, de 47,82 pour cent pour les semi qualifiés et de 36,90 pour cent pour les non qualifiés si les deux groupes étaient similaires d'un point de vue des réalisations (coefficients) de leurs caractéristiques. Pour ce qui est de la profession de cadres supérieurs, ce différentiel de salaire baisserait de 13,75 pour cent si les deux groupes étaient similaires à la fois dans les caractéristiques et les coefficients. Cependant, les résultats révèlent que dans la profession de cadre moyen les caractéristiques des femmes sont meilleures que les hommes ce qui n'est pas le cas dans les autres professions (-73.53%) mais l'écart n'est pas en leur faveur ce qui signifie que leurs caractéristiques sont sous évaluées.

Enfin, les femmes de la région du centre et celles de l'informel présentent de meilleures caractéristiques par rapport aux hommes ce qui expliquent que le différentiel de salaire de 2,40 pour cent et de 6,11 pour cent est en leur faveur. Par contre, l'écart de revenu de 36,90 pour cent en faveur des femmes s'explique par le fait que leurs caractéristiques sont bien valorisées que les hommes (39,86%).

3.4. La contribution des facteurs dans l'écart de revenu au sein des segments du marché du travail

L'analyse du différentiel de revenu selon le genre montre que les facteurs n'ont pas le même effet sur le différentiel au sein des segments du marché du travail. Pour ce qui est du capital humain, seul l'éducation expliquent l'écart de revenu entre les sexes peu importe les segments (tableaux 6, 7 et 8). En effet, les femmes de niveaux secondaire et supérieur du secteur formel (public et privé) et celles de niveau supérieur de l'informel voient leurs caractéristiques mieux valorisées que les hommes ce qui fait que le différentiel est en leur faveur. Par contre, la variable expérience dans l'emploi n'explique pas le différentiel de salaire dans le secteur public (tableau 8). Cela peut signifier que dans ce segment les hommes et les femmes ont les mêmes nombres d'années d'expérience. Aussi, l'acquisition d'une formation

professionnelle n'est pas un facteur pertinent dans l'explication de l'écart de revenu au sein de l'informel qui signifie que les travailleurs de ce secteur n'ont généralement pas reçue de formation professionnelle (tableau 6).

Au-delà du capital humain, le statut matrimonial marié, le milieu urbain, les régions du centre, du sahel et des cascades, la branche industrielle et les tranches d'âges sont des facteurs pertinents dans l'explication du différentiel de revenu entre les sexes. En effet, dans le segment public le différentiel de salaire est en faveur des femmes du milieu urbain, de toutes les tranches d'âges et célibataires ou mariées. Quant au segment de l'informel, la branche industrielle et la région du sahel expliquent l'écart de salaire à hauteur de 31,72 pour cent et de 8,06 pour cent en faveur des hommes ; par contre la région du centre contribue à hauteur de 18,82 pour cent en faveur des femmes à l'explication de ce différentiel. Dans le secteur privé formel, le statut de marié (84,88%), le milieu urbain (100,68%), la taille du ménage (141,01%) et les régions du centre (69,07%) et des cascades (136,10%) expliquent l'écart de revenu en faveur des hommes ; cependant dans la profession des employés semi qualifiés le différentiel de 34,06 pour cent est en faveur des femmes.

Tableau 6 : Contribution des variables dans l'écart de revenu du secteur privé informel

Variables	Différence des caractéristiques	Différence des coefficients	Ecart total
15-24 ans	0,019* (20,88%)	-0,019* (-20%)	0%
Expérience	0,033*** (36,26%)	-0,050	0,033 (17,74%)
Supérieur	-0,004	-0,033* (-34,74%)	-0,033 (-17,74%)
Industrie	0,059*** (64,84%)	0,005	0,059 (31,72%)
Non formé		0,147* (154,74%)	0,147 (79,03%)
Centre	-0,035** (-38,46%)	0,053	-0,035 (-18,82%)
Sahel	0,015* (16,48%)	-0,006	0,015 (8,06%)
Total	0,104*** (16,48%)	0,526*** (83,36%)	0,631*** (99,99%)

Décomposition de revenu selon Jann

Groupe1 (hommes) : sexe = 0 ; groupe 2 (femmes) : sexe = 1 ;

Nombre d'observations du groupe1 = 918 ; Nombre d'observations du groupe2 = 361
 Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des variables par rapport à la part expliquée, à la part inexpliquée et à l'écart total.

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

Tableau 7 : Contribution des variables dans l'écart de revenu du secteur privé formel

Variables	Différence des caractéristiques	Différence des coefficients	Ecart total
Expérience	0,067	0,339* (46,19%)	0,339 (46,19%)
Aucun	0,079	0,299*** (40,74%)	0,299 (40,74%)
Primaire	0,066	0,528*** (71,93%)	0,528 (71,93%)
Secondaire	-0,005	0,601*** (81,88%)	0,601 (81,88%)
Supérieur		0,235* (32,02%)	0,235 (32,02%)
Marié	0,013	0,623** (84,88%)	0,623 (84,88%)
Semi qualifié	-0,005	-0,250* (-34,06%)	-0,250 (-34,06%)
Urbain		0,739*** (100,68%)	0,739 (100,68%)
Taille du ménage	0,001	1,035*** (141,01%)	1,035 (141,01%)
Formé	0,040	-0,110** (-14,99%)	-0,110 (-14,99%)
Cascades	-0,090	0,507** (69,07%)	0,507 (69,07%)
Centre	0,013	0,999*** (136,10%)	0,999 (136,10%)
Constante		-4,811*** (-655,45%)	-4,811 (-655,45%)
Total	0,194 (33,28%)	0,389*** (66,72%)	0,583*** (100%)

Décomposition de revenu selon Jann

Groupe 1 (hommes) : sexe = 0 ; groupe 2 (femmes) : sexe = 1 ;

Nombre d'observations du groupe1 = 74 ; Nombre d'observations du groupe2 = 31

Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des variables par rapport à la part expliquée, à la part inexpliquée et à l'écart total.

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

Tableau 8 : Contribution des variables dans l'écart de revenu du secteur public

Variables	Différence des caractéristiques	des coefficients	des Ecart total
15-24 ans		-0,033*** (-1650%)	-0,033 (-31,13%)
25-34 ans	0,008	-0,204*** (-10200%)	-0,204 (-192,45%)
35-44 ans	0,024	-0,178*** (-8900%)	-0,178 (-167,92%)
45 ans et plus	-0,015	-0,102*** (-5100%)	-0,102 (-96,23%)
Secondaire	-0,091*** (-87,5%)	-0,519*** (-25950%)	-0,61 (-575,47%)
Supérieur	0,132*** (126,92%)	-0,282*** (-14100%)	-0,15 (-141,51%)
Célibataire		-0,103** (-5150%)	-0,103 (-97,17%)
Marié	0,000	-0,407*** (-20350%)	-0,407 (-383,96%)
Cadre supérieur	0,063** (60,58%)	-0,063** (-3150%)	0 (0%)
Urbain	0,004	-0,203* (-10150%)	-0,203 (-191,51%)
Formé	0,000	-0,066** (-3300%)	-0,066 (-62,26%)
Constante		2,162*** (108100%)	2,162 (2039,62%)
Total	0,128*** (60,66%)	0,083** (39,34%)	0,211*** (100,01%)

Décomposition de revenu selon Jann

Groupe1 (hommes) : sexe = 0 ; groupe 2 (femmes) : sexe = 1 ;

Nombre d'observations du groupe1 = 528 ; Nombre d'observations du groupe2 = 288

Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des variables par rapport à la part expliquée, à la part inexpliquée et à l'écart total.

*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

3.5. Tests de robustesse des résultats

Pour nous assurer de la fiabilité et de la robustesse de nos résultats, nous avons réalisé deux décompositions supplémentaires de l'écart de revenu. Dans la première décomposition la catégorie socio-professionnelle est exclue de nos estimations salariales car elle peut représenter une forme de discrimination si l'employeur différencie les hommes et les femmes dans certaines professions (Blau et Kahn, 2017). Quant à la seconde le log du salaire horaire est notre variable dépendante au lieu du log du salaire mensuel car la différence entre les sexes peut être due au nombre d'heures travaillé et les femmes ont tendance à travailler moins d'heure que les hommes. Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans le mois.

Les résultats de ces décompositions sont similaires à ceux obtenus avec le modèle de base. En effet, l'écart salarial sans inclusion des différentes occupations (tableau 9) et celui horaire (tableau 10) sont en faveur des

hommes aussi bien dans le public que dans le privé. Cela montre que les résultats de l'étude sont assez robustes.

Tableau 9 : Résultat de la décomposition du revenu par secteur sans la catégorie socio-professionnelle

	Ensemble	Secteur public	Privé formel	Privé informel
Hommes	11,452	11,984	11,656	11,129
Femmes	11,065	11,773	11,073	10,499
Ecart	0,387***	0,211***	0,583***	0,631***
Part expliquée	0,059* (15,24%)	0,107*** (50,71%)	0,190 (32,59%)	0,097** (15,37%)
Part inexpliquée	0,329*** (85,01%)	0,104** (49,29%)	0,393*** (67,41%)	0,533*** (84,47%)

Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des parts expliquée et inexpliquée à l'écart total.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

Tableau 10 : Résultat de la décomposition du salaire horaire par secteur

	Ensemble	Secteur public	Privé formel	Privé informel
Hommes	6,137	6,821	6,239	5,758
Femmes	5,935	6,680	6,106	5,307
Ecart	0,202***	0,141**	0,133*	0,451***
Part expliquée	0,011 (5,45%)	0,126*** (89,36%)	0,102 (76,69%)	0,091** (20,18%)
Part inexpliquée	0,191*** (94,55%)	0,015 (10,64%)	0,031 (23,31%)	0,360*** (79,82%)

Les valeurs entre parenthèses sont les contributions des parts expliquée et inexpliquée à l'écart total.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Source : L'auteur à partir des données de l'INSD (2018)

IV. Discussion

Le différentiel en genre de 38,7 pour cent constaté dans le revenu des salariés est en faveur des hommes (tableau 5). Il est expliqué majoritairement par les différences dans les coefficients. Ce résultat est conforme aux travaux de Kabubo-Mariara (2003) et Ssebagala (2007), qui ont montré qu'il existe une différence de revenu entre hommes et femmes, respectivement au Kenya et en Ouganda expliqué en majorité

par les différences de coefficients. Ce qui laisse entendre qu'il existerait une discrimination salariale sur le marché du travail au Burkina Faso.

Cependant, la prise en compte des segments du marché du travail montre une variation de ce différentiel et des parts attribuées aux différences de caractéristiques et de coefficients. En effet, Le différentiel est faible dans le secteur public (21,1%) et fort dans le privé (58,3% pour le privé formel et 63,1% pour le privé informel). En outre, dans le secteur public, les différences de coefficients expliquent moins de la moitié du différentiel de revenu (39,34%) tandis que dans le secteur privé elles expliquent la majorité du différentiel (66,72% pour le privé formel et 83,36% pour le privé informel). Cela signifie que le secteur public discrimine moins contre les femmes que les autres secteurs. Ces résultats corroborent avec ceux d'Appleton, Krishnan et Hoddinott (1999). Ils trouvent que les femmes sont discriminées sur le plan salarial en Ouganda et en Côte d'Ivoire et selon ces derniers la discrimination serait forte dans le secteur privé que dans le secteur public.

Concernant les professions dans l'emploi, elles affectent significativement le différentiel de revenu entre les sexes dans l'ensemble. Cela corrobore avec les travaux de Blau et Kahn (2017) qui ont montré que les différences entre les sexes en matière de profession continuent d'occuper une part importante dans l'explication des écarts de rémunération entre les sexes. Cependant, la décomposition en fonction des secteurs montre qu'elles sont pertinentes que dans le secteur formel et cela se justifie par le fait que les textes encadrant les relations professionnelles ne sont pas respectés dans l'informel.

Quant aux variables telles que l'éducation, l'expérience et la formation professionnelle, elles occupent une part importante dans le différentiel de revenu. Ceci renvoie à la théorie du capital humain (Becker, 1964; Mincer, 1974) qui affirme l'existence d'une relation positive entre ces variables et les revenus d'un travailleur.

Conclusion

Cet article a eu pour objet de quantifier les déterminants du différentiel de revenu entre les hommes et les femmes au Burkina Faso. Pour cela, la méthodologie utilisée est une extension de la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder proposée par Jann. Cette méthodologie est appliquée sur un échantillon de 2 201 salariés du secteur non agricole de la base des données de l'enquête régionale

intégrée sur l'emploi et le secteur informel réalisées par l'Institut National de la Statistique et de la Démographie Burkinabé en 2018.

Ces résultats révèlent un écart de revenu mensuel moyen significatif entre les hommes et les femmes. Cet écart est en faveur des hommes et est expliqué en majorité par les différences de coefficients ce qui laisse entendre qu'il existerait une discrimination salariale sur le marché de l'emploi salarié. Cet écart est faible dans le secteur public et est fort dans le secteur privé ce qui permet d'affirmer que le secteur public discrimine moins contre les femmes. Les résultats révèlent aussi que les femmes de niveaux secondaire et supérieur et celles ayant suivies une formation professionnelle sont favorisées par rapport aux hommes.

Au regard de ces résultats, nous suggérons des interventions publiques en faveur de la réduction de l'écart de revenu entre les sexes. Ces interventions doivent cibler les entreprises du privé car les femmes sont plus pénalisées sur le plan salarial dans ce secteur que dans le public et cela passe par une amélioration du traitement salarial des femmes. Aussi, ces interventions doivent être orientées vers le renforcement des capacités professionnelles et l'augmentation du niveau d'éducation des filles et des femmes ce qui va contribuer à réduire l'écart salarial entre les sexes.

Cependant, comme toute démarche empirique, cette étude comporte des limites qu'il importe de signaler. La première limite est que le modèle de spécification n'a pas pris en compte toutes les variables pouvant influencer le salaire et donc l'existence de variables omises prenant des valeurs différentes entre les hommes et les femmes peuvent contribuer à surestimer la discrimination. Aussi, ce papier ne permet pas d'identifier la véritable source de discrimination (la discrimination fondée sur les goûts et celle statistique).

En termes de perspectives, il serait intéressant d'approfondir l'analyse de l'écart de revenu entre les sexes dans le salarial au niveau de certains endroits de la distribution des salaires (le bas et le haut) afin de détecter l'existence du phénomène de plafond de verre ou de plancher collant (barrière empêchant d'atteindre les salaires les plus élevés ou les emplois offrant des salaires très élevés) et ceci à l'aide d'une méthode de décomposition par quantile.

Références Bibliographiques

- AKERLOF, G. A., & KRANTON, R. (2010). Identity Economics. *The Economists' Voice*, 7(2). <https://doi.org/10.2202/1553-3832.1762>
- APPLETON, S., KRISHNAN, P., & HODDINOTT, J. (1999). The Gender Wage Gap in Three African Countries. *Economic Development and Cultural Change*, 47, 289-312. <https://doi.org/10.1086/452402>
- ARROW, K. J. (1972). Some mathematical models of race discrimination in the labor market. *Racial discrimination in economic life*.
- BECKER, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition*. NBER. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- BECKER, G. S. (1971). The Economics of Discrimination. *University of Chicago Press Economics Books*. <https://ideas.repec.org/b/ucp/bkecon/9780226041162.html>
- BLAU, F. D., & KAHN, L. M. (2017). The gender wage gap : Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- BLINDER, A. S. (1973). Wage discrimination : Reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- BOUTCHENIK, B., & MAILLARD, S. (2018). Méthodes économétriques de décomposition des inégalités-de la théorie à la pratique. *Institut national de la statistique et des études économiques, Paris*, 40.
- CAIN, G. (1986). Chapter 13 The economic analysis of labor market discrimination : A survey, In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 1, p. 693-785). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)01016-7](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)01016-7)
- COATE, S., & LOURY, G. C. (1993). American economic association. *The American Economic Review*, 83(5), 1220-1240.
- COMBARNOUS, F. (1994). Discrimination et marché du travail : concepts et théories. Documents de travail 02, Groupe d'Economie du Développement de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.
- COMBARNOUS, F. (1997). Discrimination et marché du travail urbain : Le cas d'Abidjan en Côte d'Ivoire. *Documents de Travail*, Art. 15. <https://ideas.repec.org/p/mon/ceddtr/15.html>
- DOERINGER, P. B., & PIORE, M. J. (1970). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. <https://eric.ed.gov/?id=ED048457>
- DROLET, M. (2001). The persistent gap : New evidence on the Canadian gender wage gap. *Statistics Canada Analytical Studies*

- Branch Working Paper, 157.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=310600
 EDGEWORTH, F. Y. (1922). Equal Pay to Men and Women for Equal Work. *The Economic Journal*, 32(128), 431.
<https://doi.org/10.2307/2223426>
 EKAMENA NTSAMA, S. N. (2014). Les écarts salariaux de genre au Cameroun. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 124-146.
 FORTIN, N., LEMIEUX, T., & FIRPO, S. (2011). Decomposition methods in economics. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, p. 1-102). Elsevier.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169721811004072>
 GLEWWE, P. (1996). The relevance of standard estimates of rates of return to schooling for education policy : A critical assessment. *Journal of Development Economics*, 51(2), 267-290.
[https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(96\)00415-4](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(96)00415-4)
 GLICK, P., & SAHN, D. E. (1997). Gender and Education Impacts on Employment and Earnings in West Africa : Evidence from Guinea. *Economic Development and Cultural Change*, 45(4), 793-823.
<https://doi.org/10.1086/452308>
 GOBILLON, L., MEURS, D., & ROUX, S. (2012). *Estimating Gender Differences in Access to Jobs*.
 GOLDIN, C. (2014). A Pollution Theory of Discrimination : Male and Female Differences in Occupations and Earnings. In *Human Capital in History : The American Record* (p. 313-348). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226163925.003.0010>
 HAVET, N. (2005). 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>
 JANN, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal : Promoting Communications on Statistics and Stata*, 8(4), 453-479.
<https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>
 KABUBO-MARIARA, J. (2003). *Wage determination and the gender wage gap in Kenya : Any evidence of gender discrimination ?* AERC. <https://publication.aercafricallibrary.org/handle/123456789/433>
 LUNDBERG, S. J., & STARTZ, R. (1983). Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Market. *The American Economic Review*, 73(3), 340-347.

- MAMBOUNDOU, P. N. (2020). *Analyse de l'impact des réformes économiques sur les inégalités de genre et la pauvreté en Afrique : Application au Burkina Faso et au Sénégal* [PhD Thesis, Normandie Université]. <https://theses.hal.science/tel-03476079/>
- MINCER, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings* [NBER Books]. National Bureau of Economic Research, Inc. <https://econpapers.repec.org/bookchap/nbrnberbk/minc74-1.htm>
- MINCER, J., & POLACHEK, S. (1974). Family Investments in Human Capital : Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- MINCER, J., & POLACHEK, S. (1978). An exchange : The theory of human capital and the earnings of women: women's earnings reexamined. *The Journal of human resources*, 13(1), 118-134.
- NEUMAN, S., & OAXACA, R. L. (2004). Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage Equations : A Methodological Note. *The Journal of Economic Inequality*, 2(1), 3-10. <https://doi.org/10.1023/B:JOEI.0000028395.38694.4b>
- NEUMARK, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *Journal of Human Resources*, 23(3), 279-295.
- NORDMAN, C. J., ROBILLIARD, A.-S., & ROUBAUD, F. (2011). Gender and ethnic earnings gaps in seven West African cities. *Labour Economics*, 18, S132-S145. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.09.003>
- NORDMAN, C. J., & ROUBAUD, F. (2009). Reassessing the Gender Wage Gap in Madagascar : Does Labor Force Attachment Really Matter? *Economic Development and Cultural Change*, 57(4), 785-808. <https://doi.org/10.1086/598762>
- OAXACA, R. L., & RANSOM, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- OAXACA, R. (1973). *Discrimination and Prejudice.pdf*. Consulté 1 novembre 2024, à l'adresse http://cpi.stanford.edu/_media/pdf/Reference%20Media/Oaxaca_1973_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf
- PHELPS, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- ROSEN, Å. (1997). An equilibrium search-matching model of discrimination. *European Economic Review*, 41(8), 1589-1613. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(96\)00024-4](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(96)00024-4)

- SHARMA, R. R., Chawla, S., & Karam, C. M. (2021). *Chapter 10 Global Gender Gap Index: World Economic Forum perspective*. <https://china.elgaronline.com/display/edcoll/9781788975711/9781788975711.00017.xml>
- SSEBAGALA, R. (2007). *Wage determination and gender discrimination in Uganda*. <https://ageconsearch.umn.edu/record/150483/>
- UNDP Africa (Éd.). (2016). *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016 Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique*. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.267637>
- YUN, M. S. (2005). A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic inquiry*, 43(4), 766-772.
- ZIDOUEMBA, P., Kinda, S., Nikiema, R., & Hien, D. R. (2019). Subvention du capital agricole des femmes et inégalités de genre au Burkina Faso (Women's Agricultural Capital Grant and Gender Inequalities in Burkina Faso). *Partnership for Economic Policy Working Paper*, 2019-09. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3410531
- ZIDOUEMBA, P. R., Kinda, S. R., Nikiema, P. R., & Hien, D. R. (2018). Transformation de l'agriculture et inegalities de genre au Burkina Faso. *Paper for*. https://www.pep-net.org/sites/pep-net.org/files/typo3doc/pdf/files_events/2018_Bangalore_Conference/MPIA_20066_Conference_Version.pdf

