



## **UNIVERSITE OUAGA II**

Centre d'Etudes, de Documentation  
et de Recherche Economiques et Sociales (CEDRES)

# **REVUE ECONOMIQUE ET SOCIALE AFRICAINE**

## **SÉRIES ÉCONOMIE**

**Participatory assessment of development in rural  
Burkina Faso : a new methodology for resolving old pains**  
*Nicky POUW and Janvier KINI*

**La recherche de la convergence nominale dans une perspective  
de convergence réelle dans les pays de la CEDEAO**  
*Cheikh Tidiane SECK*

**Analyse de l'effet de microcrédit sur l'écart moyen  
de pauvreté au Benin**  
*Fadonougbo BOKO*

**Instabilité et croissance économique au Togo,  
quels enseignements ?**  
*Tom-Irazou TCHALIM*

**Analyse économique des élections communales  
au Benin en 2015**  
*Daoud BADIROU*

**Assurance maladie universelle :  
nécessite et politique optimale pour le Burkina Faso**  
*Ousmane TRAORE & Idrissa M. OUEDRAOGO*

**Analyse des déterminants de la discrimination salariale au Togo**  
*Inna Alekseevna JOHNSON*

**La contribution de l'agriculture à la croissance  
économique du Burkina Faso**  
*Hamidou SAWADOGO*

La REVUE CEDRES-ETUDES « séries économiques » publie, semestriellement, en français et en anglais après évaluation, les résultats de différents travaux de recherche sous forme d'articles en économie appliquée proposés par des auteurs appartenant ou non au CEDRES.

Avant toute soumission d'articles à la REVUE CEDRES-ETUDES, les auteurs sont invités à prendre connaissance des « recommandations aux auteurs » (téléchargeable sur [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)).

Les articles de cette revue sont publiés sous la responsabilité de la direction du CEDRES. Toutefois, les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs.

En règle générale, le choix définitif des articles publiables dans la REVUE CEDRES-ETUDES est approuvé par le CEDRES après des commentaires favorables d'au moins deux (sur trois en générale) instructeurs et approbation du Comité Scientifique.

La plupart des numéros précédents (61 numéros) sont disponibles en version électronique sur le site web du CEDRES [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

La REVUE CEDRES-ETUDES est disponible au siège du CEDRES à l'Université de Ouagadougou dans toutes les grandes librairies du Burkina Faso et aussi à travers le site web : [www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

### **DIRECTEUR DE PUBLICATION**

Pr Idrissa M. OUEDRAOGO, Université Ouaga 2

### **COMITE EDITORIAL**

Pr Pam ZAHONOGO, UO2 Editeur en Chef

Pr Médard MENGUE BIDJO, Université Omar Bongo

Pr Yves ABESSOLO, Université Yaoundé II

Pr Mathias Marie Adrien NDINGA, Université Marien N'Gouabi

Pr Denis ACCLASATO, Université d'Abomey Calavi

Pr Jean Louis NKOULOU NKOULOU Université Omar Bongo

Pr Akoété AGBODJI, Université de Lomé

Pr Abdoulaye SECK, Université Cheikh Anta Diop

Pr Chérif Sidy KANE, Université Cheikh Anta Diop

Pr Charlemagne IGUE, Université d'Abomey Calavi

### **SECRETARIAT D'EDITION**

Dr Samuel Tambi KABORE, UO2

Dr Théodore Jean Oscar KABORE, UO2

Dr Jean Pierre SAWADOGO, UO2

Dr Kassoum ZERBO, Université Ouaga 2

### **COMITE SCIENTIFIQUE DE LA REVUE**

Pr Géro Fulbert AMOUSSOUGA, Université d'Abomey Calavi

Pr Idrissa OUEDRAOGO, Université Ouaga 2

Pr Abdoulaye DIAGNE, Université

Pr Kimséyinga SAVADOGO, Université Ouaga 2

Pr Adama DIAW, Université Gaston Berger de Saint Louis

Pr Gnderman SIRPE, Université Ouaga 2

Pr Albert ONDO OSSA, Université Omar Bongo

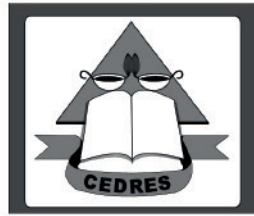
Pr Nasser Ary TANIMOUNE, Université d'Ottawa (Canada)

Pr Mama Ouattara, Université Université Félix Houphouët Boigny (Côte d'Ivoire)

Pr Gervasio SEMEDO, Université de Tours

Pr Pam ZAHONOGO, Université Ouaga 2

Centre d'Etudes, de Documentation et de Recherche Economiques et Sociales (CEDRES)



[www.cedres.bf](http://www.cedres.bf)

# **REVUE CEDRES-ETUDES**

Revue Economique et Sociale Africaine

**REVUE CEDRES-ETUDES N° 62**

Séries économie

2<sup>e</sup> semestre 2016

# SOMMAIRE

<b>EDITORIAL.....</b>	<b>07</b>
<b>Participatory assessment of development in rural Burkina Faso : a new methodology for resolving old pains.....</b>	<b>10</b>
<i>Nicky POUW and Janvier KINI</i>	
<b>La recherche de la convergence nominale dans une perspective de convergence réelle dans les pays de la CEDEAO.....</b>	<b>34</b>
<i>Cheikh Tidiane SECK</i>	
<b>Analyse de l'effet de microcrédit sur l'écart moyen de pauvreté au Bénin.....</b>	<b>58</b>
<i>Fadonougbo BOKO</i>	
<b>Instabilité et croissance économique au Togo, quels enseignements ?.....</b>	<b>78</b>
<i>Tom-Irazou TCHALIM</i>	
<b>Analyse économique des élections communales au Bénin en 2015.....</b>	<b>96</b>
<i>Daoud BADIROU</i>	
<b>Assurance maladie universelle : nécessité et politique optimale pour le Burkina Faso.....</b>	<b>120</b>
<i>Ousmane TRAORE &amp; Idrissa M. OUEDRAOGO</i>	
<b>Analyse des déterminants de la discrimination salariale au Togo.....</b>	<b>142</b>
<i>Inna Alekseevna JOHNSON</i>	
<b>La contribution de l'agriculture à la croissance économique du Burkina Faso.....</b>	<b>156</b>
<i>Hamidou SAWADOGO</i>	

---

## EDITORIAL

Dans la recherche constante de la qualité, la revue CEDRES Etudes vous présente à travers ce deuxième numéro de l'année des sujets pertinents traités sous l'angle de la recherche scientifique. Ce numéro traite aussi bien en anglais qu'en français, des sujets relatifs à la pauvreté, la microfinance, la convergence des économies en communauté économique, les conséquences économiques de l'instabilité politique ou encore la discrimination salariale. Le numéro 62 paraît avec huit articles et des orientations micro et macroéconomique fortes.

Le premier article, de Nicky POUW et Janvier KINI (Université d'Amsterdam et Institut de recherche en science de la santé) met en relief une sous-estimation du nombre de très pauvres ou de très riches par les instruments classiques de mesure de la pauvreté.

Le deuxième article de Cheikh Tidiane SECK (Université Cheikh Anta Diop) montre une convergence nominale bien avancée des pays de la CEDEAO tandis que la convergence réelle est très lente et témoigne de la forte disparité des économies de la communauté.

Le troisième article de Fadonougbo BOKO (Université de Parakou) montre que le bénéficiaire du microcrédit déplace la contrainte budgétaire du ménage bénéficiaire mais n'assure pas une réduction durable de la pauvreté pour ce dernier.

Le quatrième article expose les effets de l'instabilité sur la croissance économique au Togo. Tom-Irazou TCHALIM (Université de Kara) montre par le modèle de Solow augmenté qu'à long terme, ces faits sociaux nuisent à la croissance économique.

Le cinquième article aborde l'analyse économique d'élections. Daoud BADIROU (Université d'Abomey-Calavi) analyse les effets de la stabilité politique des coalitions sur les investissements économiques et les coûts engendrés.

Le sixième article coécrit par Ousmane TRAORE et Idrissa OUEDRAOGO (tous Université Ouaga 2) justifie la mise en place de l'assurance maladie dans l'économie par l'effet positif d'une hausse des dépenses de santé sur le PIB réel.

Le septième article met en exergue les déterminants de la discrimination salariale. Inna A. JOHNSON (Université de Kara) prouve le traitement salarial est en majorité déterminée par d'autres caractéristiques que celles des compétences individuelles.

Le dernier article de Hamidou SAWADOGO (Université Ouaga 1 PJKZ) montre que le capital physique a un effet positif sur la croissance économique à court terme par le biais des politiques publiques.

**Pr Idrissa OUEDRAOGO**

*Directeur de Publication*

# **Analyse des déterminants de la discrimination salariale au Togo**

Inna Alekseevna JOHNSON

Enseignante-chercheur à la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion,  
Université de Kara, Togo / E-mail : [unnjohnn@gmail.com](mailto:unnjohnn@gmail.com)

## Résumé

*La discrimination constitue un phénomène galopant dans la plupart des pays en développement. Elle se retrouve dans tous les secteurs d'activités et particulièrement sur le marché du travail. Dans le souci d'expliquer ce phénomène dans le contexte togolais, notre étude cherche à identifier les déterminants de la discrimination salariale par le genre au Togo. Pour atteindre cet objectif, nous utilisons la méthode Oaxaca-Blinder. Les données utilisées proviennent de l'enquête QUIBB (2015). Les résultats de nos estimations économétriques montrent que la part expliquée liée aux différences en termes de caractéristiques individuelles est de 32,23% de l'écart total tandis que la part non expliquée associée est de 67,77%. Les résultats ainsi obtenus confirment l'hypothèse de la discrimination salariale à l'encontre des femmes au Togo.*

**Mots clés :** marché du travail, discrimination salariale, décomposition Blinder-Oaxaca.

## Abstract

*Discrimination is a galloping phenomenon in most developing countries. It is found in all sectors of activity and particularly in the labor market. In order to explain this phenomenon in the Togolese context, our study seeks to identify the determinants of wage discrimination by gender in Togo. To achieve this, we use the Oaxaca-Blinder method. The data used are from the QUIBB survey (2015). The results of our econometric estimates show that the explanatory share related to differences in terms of individual characteristics is 32.23% of the total difference while the unexplained share is 67.77%. The results thus obtained confirm the hypothesis of wage discrimination against women in Togo.*

**Keywords :** labor market, wage discrimination, Blinder-Oaxaca decomposition

## INTRODUCTION

Généralement, la croissance démographique constitue un phénomène majeur dans le secteur économique et qui a un impact significatif sur le marché du travail. Cette croissance alimente la demande et intensifie la pression sur le marché du travail. Ceci traduit un déséquilibre et engendre certaines discriminations sur le marché de l'emploi. Tout ceci suscite un bouleversement entre une augmentation de la demande au détriment de l'offre. Face à cette problématique, les hommes occupent une part plus importante sur le marché du travail au détriment des femmes qui sont marginalisées. Selon Combarous (1994), on parle de discrimination lorsqu'un ensemble d'individus, liés entre eux par une caractéristique économique, sociale ou démographique commune se trouvent défavorisés par rapport aux autres groupes socio-économiques à cause de cette caractéristique et ce, quelles que soient leurs qualités productives ou humaines.

Ainsi, le Togo a engagé des efforts majeurs en vue d'accélérer la mise en œuvre des réformes conçues pour permettre d'établir un environnement économique et social favorable et essentiel pour atteindre une croissance soutenue et réduire cette discrimination qui s'établit entre l'homme et la femme. Ces avancées ont été consolidées par la mise en place des politiques en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, prohiber toutes les formes de discrimination à leur égard et promouvoir l'autonomisation des femmes.

Selon la Banque Africaine de Développement (BAD), les femmes, en Afrique, sont des agents économiques très dynamiques, plus que partout ailleurs dans le monde. Elles effectuent la majorité des activités agricoles, détiennent le tiers de l'ensemble des entreprises et représentent, dans certains pays, jusqu'à 70 % des employés. Au-delà de leurs activités génératrices de revenus, elles sont les principaux leviers de l'économie domestique et du bien-être familial, et jouent un rôle absolument indispensable parfois méconnu des dirigeants au sein de leurs communautés et de leurs nations respectives. Toutefois, les femmes et les hommes font souvent l'expérience de différences dans les opportunités, les conditions et les privilèges ; ils ont des salaires différents, ils n'ont pas le même accès à l'éducation et ne sont pas toujours égaux devant la loi.

En effet, l'Indice de l'égalité du genre mesure ces disparités à travers trois dimensions : les opportunités économiques, le développement humain, et les lois et institutions. Chaque dimension se fonde sur un ensemble d'indicateurs qui offre un score global pour chaque pays. Les scores varient de 0 à 100, 100 représentant l'égalité parfaite entre les genres. L'Indice de l'égalité de genre mesure l'écart entre les hommes et les femmes dans la participation à la force de travail, dans les salaires et les revenus, dans la propriété des entreprises et l'accès aux services financiers.

Cependant, le Togo affiche un score de 49,5 comme indice de l'égalité du genre. Cette situation révèle un marché du travail marqué par une très forte ségrégation fondée sur le genre, les femmes travaillant généralement dans des occupations peu rémunérées. Les femmes ont beaucoup plus tendance à travailler comme auto-entrepreneur dans le secteur informel, que de gagner un salaire régulier dans un emploi formel. Dans le secteur formel, les femmes occupent 4 emplois sur 10 et gagnent en moyenne deux tiers du



salaires de leurs collègues masculins (QUIBB, 2015). Dans le domaine de l'entrepreneuriat, selon le rapport de la Banque Africaine de développement sur l'indice de l'égalité du genre en Afrique, les femmes africaines sont très entrepreneuses. On retrouve les femmes entrepreneuses plutôt dans les micro-entreprises du secteur informel, où elles travaillent dans des activités à faible valeur ajoutée et aux rendements marginaux.

En outre l'analyse de l'égalité du genre par rapport à la pauvreté des ménages au Togo, révèle contre toute attente, que l'incidence de pauvreté est plus élevée chez les ménages dirigés par les hommes (51,0 %) que ceux dirigés par les femmes (34,8%) (QUIBB 2015). C'est donc dire que le phénomène de pauvreté touche différemment les ménages selon que le chef de ménage est de sexe masculin ou féminin. En matière d'épargne le problème de discrimination se fait sentir au Togo. L'enquête QUIBB 2015 révèle que 46,6% d'hommes contre 38,8% de femmes ont déclaré disposer d'une épargne. Ainsi on remarque que selon le genre le salaire constitue la deuxième source d'épargne soit 28,5% pour les hommes et 9,5 % pour les femmes. C'est ainsi que Heckman (1998) parle d'une situation discriminatoire lorsque deux travailleurs, pourvus de caractéristiques productives identiques et qui ne se différencient juste que par des caractéristiques non productives, ne bénéficient pas des mêmes attributs telle que l'accès à l'emploi, à la formation, promotions, niveau des salaires, etc. de la part d'une entreprise

Au-delà de ce constat sur l'intensité et la nature de la pauvreté au Togo, et étant donné la conception fortement sociale de l'inégalité du genre et de la pauvreté, il y a lieu pour une meilleure compréhension et une orientation des politiques, d'évaluer non seulement l'incidence de la discrimination des salaires selon le genre mais également de relever les facteurs explicatifs de cette discrimination et d'apprécier ces facteurs dans les secteurs d'activités et le milieu de résidence.

Pour toutes ces raisons discriminatoires, une étude sur le marché du travail devrait accorder une attention particulière aux femmes. Il est connu que les femmes souffrent de pratiques discriminatoires à plusieurs niveaux du processus de l'emploi en particulier, au niveau pré ou post emploi. Or dans la population en âge de travailler (population de 15 ans et plus selon la définition du BIT), les femmes sont plus nombreuses que les hommes avec une proportion qui est passée de 53,7% en 2010 à 55% en 2014. Pour sa part, le rapport sur le développement de la Banque Mondiale (2014) affirme que : « les emplois détenus par les femmes peuvent modifier la manière dont les ménages dépensent leur argent et investissent dans l'éducation et la santé de leurs enfants ».

En d'autres termes, cette étude a pour objectif général de mesurer la portion de la différence des salaires expliquée, c'est-à-dire attribuable à des dotations différentes de capital humain entre homme et femme et celle qui reste inexpliquée.

L'intérêt particulier de cette étude est qu'elle permet d'identifier les facteurs qui expliquent la discrimination salariale à travers la littérature et cela pour plusieurs raisons. De nombreuses études ont été menées pour déterminer l'écart salarial entre femmes et hommes attribuable à la discrimination. Zhang et al. (2008) analysent l'écart salarial entre les sexes du point de vue dynamique. Boudarbat et Montmarquette (2009), ils ont découvert que les femmes étaient moins influencées que les hommes par les revenus

anticipés par domaine d'études. Le niveau d'instruction détermine le type d'emploi ou la branche d'activité sur le marché du travail. Ainsi Lemieux et Riddell (2010) soulignent que si le domaine d'étude est moins développé chez les femmes, d'autres facteurs existent. Notamment, le fait d'avoir des périodes d'interruption de travail ou de ne pas travailler à temps plein, et cela à cause de questions liées à la fertilité. Ce qui explique un écart salarial d'ordre de 5% à 15%. Drolet (2011) obtient les mêmes résultats. En effet, ce problème de discrimination demeure chez les femmes dans les différents secteurs d'activité avec le temps qui est imparti pour exercer ces travaux. Mincer et Polachek (1974, 1978), ont trouvé que les femmes consacrent moins de temps au travail salarié que les hommes.

Elles accumuleraient moins d'expérience et s'investiraient moins dans la formation en entreprise souvent conditionnelle à une certaine stabilité professionnelle. Ceci aura plus d'effets sur leur productivité que sur celle des hommes ; d'où la présence d'un écart de salaire qui se fait remarquer. En outre Bargin et Melly (2008) ont étudié l'écart salarial en France durant la période 1990-2002 en moyenne et à la différence quantile de distribution. Suite à une différence d'étude entre les hommes et les femmes, les résultats ont montré que l'écart salarial variait de 30% pour le quantile 10 à 0% pour le quantile 90. Rubil (2013) quant à lui s'est penché sur l'analyse de l'écart privé-public en Croatie. L'analyse de ces résultats a montré entre 2008 et 2011 qu'il y a un écart salarial en faveur du public tout au long de la distribution des salaires. A travers la littérature, Chistofides et al (2010) par le modèle Probit ont estimé le niveau de salaire des individus. Ils montrent que les femmes gagnent moins que les hommes avec la même qualification. Par ailleurs, on assiste aussi à ce problème de discrimination chez les individus dans une localité donnée (quartiers) (Brinbaum et Guégnard, 2011 ; Calavrezo et Sari, 2012). Certaines études récentes se sont intéressées aux écarts des revenus selon le genre. Blunch (2011) examine les déterminants de l'écart des revenus du secteur formel et informel tout en analysant les variables qui soutiennent cette discrimination. Il ressort que l'écart de revenu entre le secteur formel et informel est dû aux caractéristiques individuelles notamment l'éducation. Le statut de l'emploi explique une partie importante de l'écart de salaires entre les secteurs formel et informel.

## **1. Une analyse descriptive du marché du travail selon le genre au Togo**

La situation du marché du travail au Togo montre une inégalité dans les conditions de travail ainsi qu'une inégalité dans l'accès aux promotions etc. Derrière ces inégalités apparentes, se cachent en réalité toutes sortes d'inégalités dont sont victimes les femmes. Ainsi ces disparités se font sentir au niveau des rémunérations salariales qui reflètent en partie une répartition différenciée des hommes et des femmes dans l'emploi. Malgré les importantes transformations du marché du travail au cours des vingt dernières années (hausse du taux d'activité des femmes, élévation du niveau d'étude...), la répartition traditionnelle entre hommes-femmes dans les métiers techniques, les services et les emplois à caractère administratif perdure. Ce qui nous permet de retracer les différentes disparités selon le genre dans notre analyse descriptive.

Les différences de salaire et la part discriminatoire varient aussi d'une branche à une autre. Cela ressort du tableau ci-après qui révèle que 77,04% des hommes sont des salariés du secteur public contre 22,96% chez les femmes. Ces différences de salaire se font remarquer aussi dans le secteur privé où 61,12% des hommes et 38,88% des femmes sont des salariés privés. Cette faible proportion des femmes se fait ressentir aussi dans le domaine agricole où les hommes représentent 53,92% contre 46,08% chez les femmes. Cette proportion faible de femmes accédant à la formation professionnelle et dans les différentes branches d'activités, renforce les conditions de discriminations. La situation est inversée par exemple dans le type de formation où les femmes qui ont reçu une formation non qualifiée est de 61,82% contre une faible proportion chez les hommes (38,68%). En effet, le problème de discrimination est représentatif dans la durée du contrat de travail. On remarque que la proportion des hommes qui ont un contrat permanent, à durée indéterminée et temporaire représentent respectivement 64,03%, 67,83% et 66,2% contre 35,97%, 32,17% et enfin 33,6% chez les femmes. Or les femmes se concentrent plus dans des domaines spécifiques où elles sont précisément surreprésentées : aide familiale, comptabilité, gestion, Apprenti/stagiaire, etc. (indépendant) soit une proportion de 57,58%. Ce phénomène dit de « mur de verre », montre qu'il y a une faible proportion des femmes à ne pas accéder à certaines branches ; et c'est dans cette catégorie socioprofessionnelle que les salaires ont tendance à être les moins élevés voire plus faible entre l'homme et la femme.

La répartition du salaire selon le genre montre que les hommes sont dans l'ensemble mieux rémunérés que les femmes. Cet écart des salaires montre que 60,04% des femmes ont un faible salaire contre 39,96% chez les hommes. Cet écart se fait remarquer aussi bien au niveau des salaires moyens et les salaires les plus élevés. Cette part de salaire moyen est de 68,23% (homme) contre 31,77% (femme). Elle se creuse au niveau des salaires élevés où 79,95% des hommes ont des salaires élevés contre 20,05% chez les femmes.

**Tableau 1 : Répartition des emplois selon la branche d'activité, le statut de l'emploi, le type de formation, le salaire et le sexe.**

	Homme (%)	Femme (%)
<b>Branches d'activités</b>		
Salarié du public	77,04	22,96
Salarié du privé	61,12	38,88
Agriculteurs indépendants	53,92	46,08
Autre indépendants	37,23	62,77
Inactifs	45,95	54,05
<b>Statut de l'emploi</b>		
Permanent	64,03	35,97
Durée déterminée	67,83	32,17
Temporaire/saisonnier	66,2	33,8
Indépendant	42,42	57,58

<b>Type de formations</b>		
Qualifiés	57,12	42,88
Surqualifiés	62,03	37,97
Pas qualifiés	38,68	61,32
<b>Salaire</b>		
Salaire faible	39,96	60,04
Salaire moyen	68,23	31,77
Salaire élevé	79,95	20,05

Source : Auteur à partir de Quibb 2015.

## 2. Méthodologie

Une analyse économétrique utilisant la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder.

### 2.1. La méthode d'Oaxaca-Blinder

La revue théorique a révélé que les travaux de Gary Becker (1957) restent les plus importants dans l'étude de la discrimination malgré le fait qu'Edgeworth (1922) soit l'auteur de la première théorie néoclassique.

La théorie de Becker (1957) expose les préférences discriminatoires, qui reposent sur le fait qu'il y ait un goût pour la discrimination de la part des employeurs, employés ou consommateurs qui renoncent à une partie de leurs revenus pour éviter de travailler avec les femmes. En se concentrant sur une seule facette de la discrimination, celle salariale, le présent travail utilise la méthodologie d'Oaxaca-Blinder (1973) et ses développements pour atteindre les objectifs fixés. A la différence de celle de Becker, la discrimination ici est définie comme l'écart de salaire constaté entre hommes et femmes à emploi égal.

La méthode d'Oaxaca-Blinder est un outil économétrique qui permet de mesurer la portion de la différence des salaires expliquée, c'est-à-dire attribuable à des dotations différentes de capital humain entre homme et femme et celle qui reste inexpliquée. Elle permet donc de décomposer la différence totale de salaire entre deux groupes dont l'un est généralement une minorité.

Cette méthodologie développée par Oaxaca (1973) et Blinder (1973), appelée décomposition d'Oaxaca-Blinder (O-B), est une des méthodes les plus utilisées pour mesurer la discrimination salariale. Elle permet de départager l'écart de salaire estimé aux caractéristiques moyennes des deux groupes d'individus, qui est relatif à une différence dans les caractéristiques possédées par les individus selon leur sexe. Cette seconde composante, non expliquée par les différences de caractéristiques observées des individus, est conçue comme la manifestation d'un phénomène de discrimination.

## 2.2. Spécifications du modèle Oaxaca-Blinder (1973) linéaire

En considérant que le mode de formation des salaires des hommes et des femmes est différent, il faudra alors estimer les équations des deux groupes séparément. On peut ainsi écrire les deux régressions comme suit :

$$\ln W_i^m = \alpha^m + \beta^m X + \varepsilon_i^m \quad (1)$$

$$\ln W_i^f = \alpha^f + \beta^f X + \varepsilon_i^f \quad (2)$$

Avec  $\ln W$  = logarithme naturel du salaire annuel brut

$\beta$  = vecteur des coefficients des variables explicatives

$X$  = vecteur de variables explicatives

$\alpha$  et  $\beta$  = paramètres pouvant être estimés par les MCO

Sachant que la droite de régression des MCO passe par le point moyen, les deux premières équations peuvent être réécrites comme suit :

$$\ln W_i^m = \alpha^m + \beta^m X \quad (3)$$

$$\ln W_i^f = \alpha^f + \beta^f X \quad (4)$$

La différence totale entre le salaire moyen des hommes et des femmes s'écrit :

$$\ln W_i^m - \ln W_i^f = \alpha^m - \alpha^f + \beta^m X^m - \beta^f X^f \quad (5)$$

Les transformations de l'équation (5) nous conduisent à :

$$\ln W_i^m - \ln W_i^f = \alpha^m - \alpha^f + (\beta^m - \beta^f) X^f + \beta^m (X^m - X^f) \quad (6)$$

$$\ln W_i^m - \ln W_i^f = \alpha^m - \alpha^f + (\beta^m - \beta^f) X^m + \beta^f (X^m - X^f) \quad (7)$$

Avec

$$E_f = \text{Partie expliquée} = \alpha^m - \alpha^f + (\beta^m - \beta^f) X^f$$

$$D_f = \text{Partie discriminatoire} = \beta^m (X^m - X^f)$$

L'équation (6) mesure la discrimination salariale au niveau des femmes alors que la (7) le fait au niveau des hommes. Avec l'équation (6), on suppose implicitement que l'équation salariale des hommes constitue la valorisation normale que tout le marché du travail devrait accorder à toute personne possédant ces qualités.

## **2.3. Présentation des données et définitions des variables.**

### **2.3.1. Présentation des données.**

Les données utilisées sont issues du Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être de 2015 (QUIBB 2015). Il s'agit d'une base de données qui fournit des informations précieuses sur les ménages et leurs membres. Nombreuses sont les variables utilisées pour expliquer la discrimination salariale. Nous retenons dans notre étude celles qui suivent : la formation acquise, l'âge de l'employé, le statut matrimonial, le taux d'occupation, le type de contrat, l'ancienneté, l'expérience, la taille de l'entreprise, la branche économique, le niveau hiérarchique, le secteur de l'entreprise, et le sexe de l'employé.

### **2.3.2. Définition des variables**

Notre étude sur la discrimination salariale est basée sur le Questionnaire Unifié des Indicateurs de Base du Bien-être (QUIBB 2015). L'analyse sera consacrée aux individus âgés de 18 à 65 ans déclarant être actifs occupés et qui perçoivent un salaire. La variable expliquée est le salaire déclaré pris en logarithme népérien. Les variables explicatives du modèle sont représentées dans un tableau ci-dessous.

#### **→ Genre**

La variable genre est la variable utilisée pour mesurer les relations entre les hommes et les femmes. Cette variable permet de capter la composante discriminatoire due au salaire (Gakou et Kuepié, 2008).

#### **→ Catégories socioprofessionnelles.**

D'une manière générale, le niveau de salaire est déterminé par rapport au niveau d'instruction car les personnes qui possèdent une formation poussée auront une productivité plus élevée. Nous pouvons ainsi dire que le niveau de salaire évolue positivement avec le niveau de formation acquise.

#### **→ Religion**

Elle permet d'apprécier la constitution des réseaux de relations pouvant permettre à l'individu d'avoir accès à un emploi. Ainsi, selon Cohen et House (1996), Zerbo (2006) l'accès à l'emploi urbain dans les pays en développement passe par l'appartenance des individus à des réseaux qui facilitent leur insertion professionnelle à travers des recommandations.

#### **→ Type de contrat**

Le type de contrat est un critère qui rentre dans la productivité de l'individu. Le fait qu'un individu ait un contrat limité dans le temps réduit d'une manière ou d'une autre le niveau de salaire. Ainsi, avec un contrat non limité, l'engagement de l'individu reste total.

→ **Ancienneté dans l'emploi.**

Nous pouvons dire que l'ancienneté influence d'une manière positive le niveau du salaire. Il est considéré ici comme la durée effectuée par un individu au sein d'une entreprise donnée. Considérons que cette variable est un facteur de production, elle serait ainsi victime des rendements décroissants.

**Tableau 2** : Liste des variables retenues

<b>Variab</b> les	<b>Mesures</b>
<b>Variable dépendante</b>	
Salaire	En logarithme népérien
<b>Variab</b> les indépendantes	
Age	18 à 65 ans
Age2	
<b>Groupes socioéconomiques</b>	1. Salariés du public 2. Salariés du privé 3. Agriculteurs indépendants 4. Autres indépendants 5. Inactifs 6. Actifs saisonniers
<b>Genre (Homme et Femme)</b>	1. Homme 2. Femme
<b>Niveau d'éducation</b>	1. Aucun niveau 2. Primaire 3. Secondaire 4. Supérieur
<b>Région</b>	1. Lomé 2. Plateaux 3. Centrale 4. Kara 5. Savanes 6. Lomé Golfe
<b>Durée de l'emploi</b>	1. Moins de six mois 2. Plus de six mois
<b>Statut d'emploi</b>	1. Permanent 2. A durée déterminée 3. Temporaire / saisonnier 4. Indépendant
<b>Situation matrimoniale</b>	1. Marié(e) 2. Célibataire
<b>Milieu de résidence</b>	1. Urbain 2. Rural
<b>Religion</b>	1. Catholique 2. Protestante 3. Musulmane 4. Autre
<b>Formation</b>	1. Qualifié 2. Surqualifié 3. Pas qualifié

Source : Auteur à partir de QUIBB 2015.

### 3. Résultats des estimations et interprétations

L'analyse des résultats de cette estimation montre que dans les groupes socioéconomiques les coefficients des variables du salarié du secteur public et des actifs saisonniers sont significativement négatifs au seuil de 5% tandis que le coefficient de la variable des agriculteurs indépendants est significativement positif au seuil de 5%.

Le niveau d'instruction est un facteur déterminant dans la discrimination salariale. Ainsi, les résultats ci-dessous montrent que les coefficients des variables des différents niveaux d'instructions sont tous positifs alors qu'au niveau supérieur ce coefficient demeure significativement positif au seuil de 5%. Alors plus le niveau d'instruction est élevé plus les salaires sont élevés. Ce qui confirme les théories du capital humain de Becker (1964) et Mincer (1974), qui stipule que les salaires sont croissants avec le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle.

Par ailleurs, le coefficient de la variable âge est significativement positif au seuil de 5%. Ainsi Strub et Stocker (2010), ont trouvé que la proportion des femmes discriminées augmente avec l'âge. Elle est plus importante avec l'âge parce que les interruptions de l'activité professionnelle des femmes augmentent à cause de l'éducation des enfants et des soins prodigués aux proches. La discrimination devient plus évidente avec le mariage. Le coefficient de la variable du type de mariage (célibataire) est significativement négatif au seuil de 5%. Ceci traduit que le type de mariage a impact sur le niveau de salaire. Car plus la femme est célibataire moins la discrimination est élevée. Ainsi nous pouvons dire que la discrimination devient plus évidente avec le mariage, la part discriminatoire du salaire étant imputable à la discrimination des femmes mariées. En d'autres termes, les femmes célibataires sont moins touchées par les discriminations car elles sont totalement écartées des charges du foyer. Quant à la variable Genre, le coefficient de la variable du sexe féminin est négatif au seuil de 5%. Nous pouvons dire que le sexe féminin a un impact négatif sur le niveau du salaire.

Les coefficients des variables du groupe socioéconomique montrent une disparité dans l'occupation du même emploi tant chez les femmes que les hommes. Les femmes occupent principalement les métiers tels des professions intermédiaires, tandis que les hommes se retrouvent surtout dans les emplois d'agriculteurs, d'ouvriers ou cadres et professions intellectuelles supérieures. Ainsi nous remarquons que l'effet de la variable d'agriculteurs indépendants est significativement positif au seuil de 5%. Ce qui traduit que les hommes occupent plus ce type d'emploi au détriment des femmes d'où leur discrimination. Ce résultat montre que les écarts de salaire sont moins perceptibles chez les salariés du secteur formel que chez les indépendants, les inactifs et chez les saisonniers. Ce coefficient est aussi significativement négatif au seuil de 5%.

Enfin, la significativité du coefficient de genre montre qu'il existe une discrimination à l'encontre des femmes.



**Tableau 3 : Résultats de la régression du log salaire sur l'ensemble de l'échantillon.**

<b>Salaire</b>	<b>Coef.</b>	<b>P&gt;t</b>
Groupes socioéconomiques		
Salarié du publique réf.		
Salarié du privé	-0,54***	0,001
Agriculteurs indépendants	1,20***	0,001
Autres indépendants	-0,078	0,812
Inactifs	-0,167	0,499
Actifs saisonniers	-0,92***	0,039
Durée de l'emploi		
Moins de six mois réf.		
Plus de six mois	-0,002	0,991
Niveau de l'éducation		
Niveau primaire réf.		
Niveau secondaire	0,052	0,639
Niveau universitaire	0,589***	0,004
Aucun niveau	0,050	0,684
Milieu de résidence		
Rural	-0,23	0,029
Religion		
Catholique réf.		
Protestante	0,142	0,441
Musulmane	0,458***	0,000
Sans religion	0,009	0,946
Autres religions	-0,053	0,698
Age	0,131***	0,000
Age2	-0,0014***	0,000
Formation		
Surqualifié	-0,0069	0,967
Pas qualifié	-0,323***	0,006
Types de mariage		
Marié réf.		
Célibataire	-0,33***	0,001
Statut de l'emploi		
Permanent réf.		
A durée déterminée	-0,427***	0,049
Temporaire / saisonnier	-0,937*	0,053

Indépendant	-0,861***	0,011
Région	-0,064***	0,022
Sexe		
Homme réf.		
Femme	-0,907***	0,000
F (24, 1324) = 21,69		
Prob > F = 0,000		
_cons	10,01829	0,000

**Significativité \*10% \*\*5% \*\*\*1%**

Source :Auteur à partir des données de QUIBB 2015.

Le tableau ci-dessous présente les résultats de la décomposition Oaxaca-Blinder du différentiel de salaire. Ces résultats montrent que le salaire moyen mensuel estimé des hommes est supérieur à celui des femmes. En effet, d'une part le logarithme de salaire moyen estimé des hommes est de 10,91 et d'autre part celui des femmes ne représente que 9,53. Soit un écart salarial de genre de 1,38. En outre, la décomposition de cet écart montre que la part expliquée liée aux différences enregistrées en termes de caractéristiques individuelles est de 32,23% de l'écart total. Par contre, la part non expliquée qui est associée aux différences de rendements des caractéristiques individuelles et qui est attribuée à la discrimination salariale est de 67,77%. Cette différence constatée peut être liée à un avantage des caractéristiques des hommes et une sous valorisation des femmes sur le marché du travail. Ces résultats confirment une discrimination, car les caractéristiques dont les hommes et les femmes disposent sont différemment valorisées.

**Tableau 4 : Décomposition Oaxaca-Blinder linéaire**

	Coefficient	Ecart-type	P> Z
<b>Homme</b>	10,91***	0,058	0,000
<b>Femme</b>	9,53***	0,068	0,000
<b>Différence totale</b>	1,384*** (100%)	0,089	0,000
<b>Part expliquée</b>	0,292*** (32,23%)	0,058	0,000
<b>Part non expliquée</b>	-0,053*** (67,77%)	0,069	0,439

Source : Auteur à partir des données QUIBB 2015 ; Significativité au seuil de 5%.

## CONCLUSION

Cette étude a surtout pour objectif de mesurer la portion de la différence des salaires expliquée, c'est-à-dire attribuable à des dotations différentes de capital humain entre homme et femme et celle qui reste inexpliquée. Ainsi, les résultats des estimations empiriques développées par Oaxaca et Blindé pour mesurer cette discrimination salariale nous ont permis de retenir que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 32,23% en 2015, au Togo. Les résultats de cette méthode montrent également que cette inégale répartition salariale présente une composante inexpliquée d'environ 67,77%. Ce qui confirme l'existence de discrimination à l'encontre des femmes. Enfin, les résultats du logarithme des salaires nous permettent de montrer qu'il y a des secteurs où la discrimination est plus élevée. Il s'agit entre autres des facteurs comme le niveau d'éducation (universitaire), le secteur informel (agriculteurs indépendants, activités commerciales) où les femmes sont surreprésentées, la situation matrimoniale et la religion (les musulmans).

## RÉFÉRENCES

**Blinder A. (1973)**. "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp.436–55.

**Blinder A. (1973)**. "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, Vol. 8, pp.436–55.

**Brinbaum Y. et C. Guégnard (2011)**, « Parcours d'insertion et sentiment de discrimination des secondes générations en ZUS », *Les nouvelles ségrégations scolaires et professionnelles*, 2011, no 34, p. 1-13.

**Christofides, L. N., A. Polycarpou and K. Vrachimis, 2010**, "The Gender Wage Gaps, „Sticky Floors and„GlassCeilings of the European Union, "IZA Discussion Paper.

**Ene Jones E. (2014)**, « Discriminations à l'embauche des jeunes en Ile de France: un diplôme plus élevé compense-t-il une origine maghrébine? », *Economie et Statistique*, N° 464-465- 466, pp 173-188.

**Fairlie, R. W. (2005)**, An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models, *Journal of Economic and Social Measurement*, 305-316.

**Heckman J. (1998)** « Detecting discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, vol.12 (2), p. 101–116.

**Mincer J. (1974)**: *Schooling, Experience and Earnings in Adair P., Bellache Y., Gherbi H. (2012), L'accès à l'emploi informel en Algérie : Déterminants et fonctions de gains, Inequalities and Development : new challenges, new measurements ? Université de Bordeaux. 22 p.*

