

Disparités salariales entre hommes - femmes au Tchad

Male-female wage disparity in Chad

REOUNODJI MADJI Cyrille

Enseignant chercheur

Université de N'Djamena-Tchad

LAEREAG (Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Economie Appliquée et de Gestion)

reounodjimadjicyrille@gmail.com

KOHOM Sibaye Frédéric

Doctorant

Université de N'Djamena-Tchad

LAEREAG (Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Economie Appliquée et de Gestion)

kohomfrederic@gmail.com

Date de soumission : 23/09/2023

Date d'acceptation : 06/11/2023

Pour citer cet article :

REOUNODJI MADJI.C & KOHOM.SF (2023) « Disparités salariales entre hommes - femmes au Tchad »,

Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 4 : Numéro 11 » pp : 163 - 183.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



Résumé

Cet article analyse les disparités salariales entre hommes femmes au Tchad. En s'appuyant sur une base des données récente réalisée par Institut National de la Statistique, des Etudes Economiques et Démographiques (INSEED, 2020), nous avons fait recours aux extensions des méthodes de décomposition d'Oaxaca-Blinder proposées par Oaxaca et Neuman (2004) et Firpo et al. (2009) pour atteindre nos objectifs. Les principaux résultats indiquent un écart de salaire moyen 30,05% dont 49,04% est dû aux coefficients ou discrimination envers les femmes. Les femmes ont subi une discrimination tout au long de la distribution de salaire notamment dans les emplois les moins payés et les mieux payés. L'écart reste très important dans le bas de rémunération (59,72%) qu'entre ceux ayant un bon salaire (16,66%).

Mots clés : disparités ; salaire ; décomposition ; hommes-femmes, Tchad.

Abstract

This article analyzes the salary disparities between men and women in Chad. Relying on a recent data base produced by the National Institute of Statistics, Economic and Demographic Studies (INSEED, 2020), we used extensions of the Oaxaca-Blinder decomposition methods proposed by Oaxaca and Neuman (2004) and Firpo et al. (2009) to achieve our objectives. The main results indicate an average salary gap of 30.05%, 49.04% of which is due to coefficients or discrimination against women. Women have suffered discrimination throughout the distribution of wages, particularly in the lowest and highest paid jobs. The gap remains very significant among those with low salaries (59.72%) and between those with a good salary (16.66%).

Keywords: disparities; salary; breakdown; men-women; Chad.

Introduction

Depuis des décennies, les politiques de développement ont accordé une place importante à la participation des femmes au marché de travail comme moyen de booster la croissance économique et de réduire la pauvreté. Toutefois, en 2018, le taux d'activité à l'échelle mondiale des hommes était en moyenne de 75 % alors que celui des femmes n'était que de 48 % (Organisation Internationale du Travail, 2020). Pourtant les conventions sont ratifiées pour que les femmes participent au marché de travail au même titre que les hommes datent du début XXe siècle. Dès juin 1919, l'Organisation Internationale de Travail (OIT) a reconnu le droit des femmes et des hommes à une rémunération égale pour un même volume de travail comme un élément clé de la justice sociale (Miamo et Kouhomo, 2020).

En outre, le Tchad reste l'un des pays d'Afrique subsaharienne dont les inégalités sexistes restent les plus élevées au monde (Banque Mondiale, 2022). Selon les Nations Unies, le Tchad est classé 160ème sur 162 pays et territoire sur l'indice de l'égalité genre au monde (BM, 2020)¹. Au Tchad, certains règlements discriminent les femmes à l'embauche, notamment l'article 205 de la charte de la transition qui interdit le travail de nuit des femmes dans les industries et l'article 336, alinéa c), qui prévoit que certains travaux ou établissements peuvent être interdits aux femmes par décret en raison des risques qu'ils comportent. Les données relèvent que le taux d'activité est plus important chez les hommes (51,1%) que chez les femmes (49,9%). Cependant, les femmes sont minoritaires dans les positions professionnelles qualifiées et de responsabilité : elles sont 9,6% parmi les cadres supérieurs, 19% parmi les cadres moyens. En revanche, elles représentent 40 % des travailleurs indépendants et 75,2% des aides familiales (ECOSIT4, 2020).

L'inégalité peut être appréhendée selon Sen (1973) comme l'écart par rapport à une notion de distribution appropriée. Ainsi, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont liées d'une part aux préférences des employeurs vis-à-vis d'un groupe, et, d'autre part aux manques d'informations de ceux-ci sur les caractéristiques de productions des employés. Aussi, les inégalités de rémunération résultent-elles des capacités de négociations salariales voir du capital social et capital humain hérité.

¹ Au Tchad, les filles consacrent deux fois plus de leurs temps aux travaux ménagers que les garçons. Plusieurs d'entre elles sont privées d'accès à l'éducation par leurs familles en raison uniquement de leur sexe. Les estimations sous-jacentes relèvent que 1,5 million de filles sont à risque de mariage d'enfants et de grossesse chez les adolescentes, et les filles abandonnent l'école à un taux élevé que les garçons (BM, 2020).

Les évidences empiriques sur les disparités salariales sont plus anciennes dans les pays développés suite aux travaux d'Oaxaca-Blinder (1973). Partout dans les pays en voie de développement, les documentations s'émergent et atteignent un seuil critique. Plusieurs études ont analysé les disparités salariales à l'écart moyen au sein des entreprises formelles (Belondo, 2012 ; Ntsama 2014 ; Mane, 2018 ; Bediakon et al., 2022 ; Miamo et Kouhomo, 2020). D'autres analysent cet écart tout au long de la distribution de rémunération salariale (Baye et al., 2016, Bourdarbat et Play, 2011 ; Quintal, 2013 ; Chareyon et al., 2020 ; Miamo et Kouhomo., 2020). Alors qu'au Tchad, les écarts de salaires entre hommes et femmes restent inquiétants nécessitant une investigation empirique.

Ainsi, il est important de s'interroger sur les facteurs contributifs aux disparités salariales entre sexes au Tchad. De manière spécifique :

- Quels sont les facteurs explicatifs du différentiel salarial entre hommes-femmes au Tchad ?
- Quels sont les facteurs contributifs aux écarts de salaire entre hommes-femmes les moins et mieux payés au Tchad ?

L'objectif général de l'étude est d'analyser les disparités salariales entre hommes femmes au Tchad. En s'appuyant sur des données récentes au Tchad, l'étude contribue à l'élargissement de la littérature en examinant l'écart de salaire entre hommes-femmes les moins et les mieux payés. Cette étude vient combler le gap empirique en ajoutant l'âge du premier mariage qui, généralement conditionne les individus en situation de chômage de rester dans une situation de rémunération à implorer. Aussi, aborde-t-elle la problématique des inégalités dans un pays fragilité par des conflits répétés.

L'article est structuré en trois sections. La première retrace une brève revue de la littérature et fait un état de lieu du marché de travail selon le genre, la deuxième présente la méthodologie de l'étude et la dernière expose les principaux résultats

1. Revue de la littérature

Ce paragraphe est consacré à la clarification des concepts de l'étude, l'analyse théorique des disparités salariales entre hommes et femmes sur le marché du travail puis l'état de lieux du marché du travail de genre au Tchad.

1.1. Controverses théoriques sur les disparités salariales entre hommes et femmes

Il s'agit ici de présenter les controverses autour des concepts de disparités salariales entre hommes et femmes sur le marché du travail.

La théorie microéconomique permet d'analyser le comportement individuel des agents économiques sur le marché de travail. L'investissement dépend de calculs des individus dans le temps. Becker (1964) à travers sa théorie du capital humain reste l'œuvre fondatrice. En effet, l'accumulation du capital humain notamment à travers l'éducation reste le moteur de participation sur le marché de travail ainsi que le rendement attendu. En optimisant leurs calculs, les employeurs tentent de rémunérer les employés en fonction de leurs capacités productives. De ce fait, les hommes auront tendance à mettre plusieurs années d'études que les femmes leur donnant des avantages en rente bien rémunérée. C'est dans ce sens que Mincer (1974) souligne le rôle des femmes dans le choix de formations et de métiers. Le plus souvent les femmes choisissent des métiers ou des formations spécifiques à courte durée notamment les moins rémunérées compte tenu de leurs responsabilités familiales. Toutefois, la discrimination devient illégale que si en ayant les caractéristiques identiques que les hommes, les femmes gagnent un salaire inférieur par rapport aux hommes.

C'est ainsi que Becker (1985) souligne un phénomène comportemental lié à la préférence des employeurs. Ayant un goût relatif par rapport à un groupe, les employeurs ont des préférences spécifiques. En effet, même si ces derniers ont des informations parfaites sur les caractéristiques identiques de production entre les femmes et les hommes, leurs préférences pour les hommes conduisent à une discrimination salariale.

Contrairement aux idées de Becker, les auteurs tels que Phelps (1976) et Mincer et Polachek (1978), ont associé la discrimination à l'asymétrie d'information. Les employeurs ne disposant pas des informations sur les caractéristiques des travailleurs, ces derniers sont amenés à faire un choix en se référant à la moyenne d'un groupe (discrimination statique). Ils s'attendent à ce qu'un groupe de travailleurs (par exemple, les femmes ayant des enfants) soit moins dévoué à leur travail et donc moins productif qu'un autre groupe (par exemple, les femmes n'ayant pas d'enfants en bas âge). Par conséquent, les employeurs décident simplement de payer des salaires plus élevés aux travailleurs du groupe considéré comme plus productif, c'est-à-dire les femmes sans enfants (Correll et al., 2007 ; Lalive et al., 2023).

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'observe aussi dans le cadre de la segmentation du marché de travail (Doeringer et Piore, 1971 ; Miamo et al., 2020). Selon cette théorie, les hommes sont susceptibles de travailler dans un marché du travail primaire où les emplois sont de bonne qualité (stables et bien rémunérés), tandis que les femmes, compte tenu de leurs caractéristiques sont employées dans un marché du travail secondaire instable et moins rémunéré.

Au-delà de ces analyses classiques de discrimination sur le marché du travail, d'autres théories soulignent que les employeurs favorisent consciemment ou inconsciemment un groupe social par rapport à un autre, non pas en fonction de la productivité attendue du groupe au travail, mais en fonction de leurs propres normes culturelles (Lalive et al., 2023, Putnam 2007 ; Edo et Jacquemet, 2014). Cette pratique assignant aux femmes une responsabilité au foyer et les hommes un soutien à la famille fait que les femmes ayant été mariées tôt et ayant des enfants pourront percevoir un salaire plus faible. La maternité peut donc être une caractéristique de statut qui donne lieu à des attentes sociales plus faibles en matière de salaires adéquats (Auspurg et al., 2017 ; Lalive et al., 2023).

L'hypothèse selon laquelle les femmes auront tendance à ne pas bien négocier leurs salaires ainsi que les conditions de travail à l'entrée dans une entreprise que les hommes complète les théories existantes d'écart salarial (Fisher-Lokou et Nicolas, 2015 ; Stevens et Whelan ,2019 ; Chareyron et al., 2020). Dans une opportunité du travail spécifique, les femmes pour un même volume de travail négocient moins ou pas du tout leurs salaires même si elles disposent des caractéristiques productives identiques que les hommes (Chareyron et al., 2020).

1.2. Revue empirique sur les disparités salariales entre hommes et femmes

Les littératures empiriques sur le thème sont abondantes dans les pays développés ainsi que dans les pays en voie de développement avec plus des controverses. Certaines associent l'écart de salaire entre hommes et femmes à la discrimination ; alors que d'autres relèvent que cet écart est dû à des dotations individuelles.

Les études de Belondo (2012) au Cameroun ont montré qu'il existe un écart de salaire moyen entre les hommes et les femmes dont 25% est dû à la dotation liée aux caractéristiques individuelles. Ntsama (2014) étudie les écarts salariaux de genre au Cameroun en employant l'extension de la méthode de décomposition Oaxaca-Blinder développée par Neuman et Oaxaca

(2004), et par Dupray et Moullet (2003). Leurs résultats confirment un écart de salaire moyen de 0,5326 entre les hommes et les femmes, 49,4% de cet écart est lié aux caractéristiques observables alors que 50,6% est dû à la discrimination. En Côte d'Ivoire, Bediakon et al. (2022) ont utilisé la méthode d'Oaxaca-Blinder pour analyser les inégalités de salaire entre hommes et femmes. Ils trouvent un écart de salaire moyen dont 74,16% est dû aux facteurs liés à la discrimination. Ces mêmes résultats se dégagent dans les travaux de Mane (2018) au Sénégal. En effet, sur le marché du travail au Sénégal, la quasi-totalité des disparités de salaire entre hommes et femmes (94%) sont dues à la discrimination. Pour tenir compte de l'hétérogénéité liée au travail, Miamo et Kouhomo (2020) ont utilisé les modèles économétriques multiniveaux pour analyser les écarts salariaux de genre dans des entreprises au Cameroun. Il ressort que les politiques de l'entreprise réduisent la rentabilité des caractéristiques productives tout en rendant la discrimination moins sensible. Les auteurs ont souligné que l'écart salarial de genre estimé à 0,0937 est principalement lié à la distribution des caractéristiques productives et aux effets spécifiques à l'entreprise.

Sous ces enseignes, Miamo et Kouhomo (2020) ont fait une analyse de trend et l'ampleur d'écart salarial de genre au Cameroun sur la période 2001 à 2014 ; les auteurs ont utilisé l'extension de méthode Oaxaca-Blinder initiée par Smith et Walcu (1989). Leurs résultats montrent que le gap salarial a réduit de près de 0,204 sur la période étudiée. Cette réduction s'est avérée avec une augmentation de salaire entre les quantiles les plus rémunérés, alors que chez les moins rémunérés, on observe une réduction d'écart de salaire. Les études d'Etoundi Atrenga et al. (2013) vont dans ce sens. Les auteurs ont essayé d'analyser l'écart salarial par une approche en sous-groupe. Il ressort de leurs résultats que l'écart de salaire se creuse au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des distributions.

Pour analyser l'écart salarial à travers la distribution entre les sexes au Canada, Bourdarbat et Play (2011) se sont intéressés à la méthode de décomposition par quantiles inconditionnels proposée par Firpo et al. (2009). Leurs résultats confirment un phénomène de type « plafond de verre ». On retrouve dans les analyses de Chareyron et al. (2020) en France lorsque les auteurs s'intéressent à la contribution des différentes variables à l'écart de salaire expliqué. Ils utilisent pour cela la méthode de Firpo et al. (2009) de régressions quantiles non-conditionnelles. Leurs résultats indiquent qu'environ deux tiers des écarts de salaires femmes – hommes s'explique par la simple sous-représentation des femmes dans les filières les plus rémunératrices.

De cette revue, il ressort que les inégalités de rémunération sont soit liées aux caractéristiques de productions des individus, soit à une discrimination. En plus de ces caractéristiques, cette étude contribue dans la littérature scientifique en ajoutant l'âge du premier mariage. Outre cela, elle met en lumière la problématique des inégalités dans un pays Francophone fragilité par des crises répétées.

1.3. Etat de lieux du marché du travail de genre au Tchad

Le tableau 1 fait la description de l'échantillon de l'étude par une analyse profil colonne. Les femmes sont plus représentées que les hommes ; elles représentent 51,8% de l'échantillon total. Sur la proportion d'individus mariés, les femmes représentent 54,17% contre 45,83% hommes. Parmi les mariés peu sont ceux qui parviennent à un niveau supérieur (4,36%) contre 71,93% qui n'ont aucun niveau dont 69,13% femmes. Ces dernières sont moins représentées dans des administrations tchadiennes et sont moins nombreuses pas dans des postes de responsabilités.

Sur les 1,8% d'emploi crée par le secteur public, la proportion des femmes est de 15,81% alors que celle des hommes est de 84,18%. Le taux de femmes dans le secteur privé avoisine celui des hommes respectivement 51,1% pour les hommes contre 48,9% pour les femmes. Parmi les catégories socioprofessionnelles, la proportion des femmes cadre est de 15,19% contre 84,81% de cadres masculins, peu apparaissent dans le statut de patron 12,8% contre 87,2% hommes.

Les femmes sont plus dans le milieu rural dont les opportunités des emplois rémunérés sont rares (50,48%) et aussi dans le milieu urbain dont elles évoluent plus dans l'informel. Toutefois, elles font partie des tranches d'âge jeunes dont le chômage reste le plus élevé (18,5%). Elles représentent 56,21% de la population de 15 à 24 ans et 57,61% de celle ayant l'âge de 25 à 34 ans.

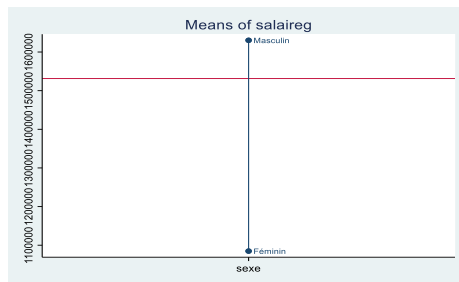
Tableau 1 : Statistique descriptive

	Hommes	Femmes	Observations
<u>Niveau d'instruction</u>			
Sans niveau	44,94%	56,06%	26445
Primaire	49,48%	50,52%	9265
Secondaire	60,65%	39,35%	4425
Supérieur	71,17%	28,83%	961
<u>Statut matrimonial</u>			
Marié	45,83%	54,17%	12095
Célibataire	53,74%	42,26%	26445
<u>Secteur institutionnel</u>			
Entreprise privée	51,11%	48,89%	15780
Administration publique	84,18%	15,82%	727
Travail ménagère	44,64%	53,36%	168
<u>Catégorie socioprofessionnelle</u>			
Cadre	83,82%	16,17%	612
Ouvrier qualifié	88,78%	16,21%	407
Ouvrier non qualifié	87,04%	12,96%	494
Patron	87,20%	12,80%	164
<u>Age</u>			
[15-25[43,78%	56,22%	6576
[25-35[42,66%	57,34%	4792
[35 et + [51,62%	48,37%	7456
Milieu de résidence			
Urbain	49,13%	50,86%	20351
Rural	48,40%	51,60%	20745
Total	48,75%	51,24%	41096

Source : Construction des auteurs à partir des données d'ECOSIT4

Le graphique 1 analyse la rémunération annuelle moyenne entre les deux groupes. Tout d'abord, le salaire annuel moyen au Tchad est estimé à 1 531 329 FCFA, soit 127 610 FCFA mensuel ; qui est au-dessus du Salaire Minimum Inter Gouvernemental (SMIG) fixé à 60 000 FCFA. On remarque que le salaire moyen annuel perçu par le premier groupe (homme) se situe dans la fourchette allant de 1 600 000 à 1 700 000 de FCFA, soit 135 860 de FCFA mensuel. Pour le second groupe (femme), il gagne annuellement entre 1 100 000 à 1 000 000 de FCFA, soit 90 395 FCFA mensuel. Ce qui amène à dire que les hommes gagnent en moyenne 45 465 FCFA de plus que les femmes.

Graphique : Salaire moyen annuel par sexe

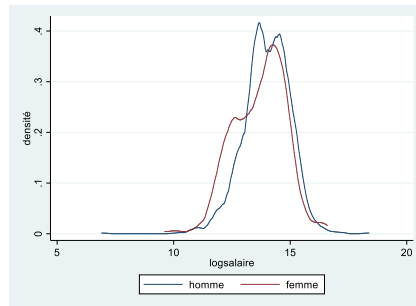


Source : construction des auteurs sur la base ECOSIT4

Ce graphique ne permet pas de visualiser comparativement la rente des deux groupes tout le long de la distribution. Le graphique 2 analyse la distribution Kernel logarithme de salaire entre hommes et femmes. On constate un décalage entre les deux distributions avec une concentration plus forte des femmes dans le bas des rémunérations. La fonction de densité des femmes est supérieure à celle des hommes dans la fourchette soulignée précédemment. Ensuite, la fonction de densité des hommes passe au-dessus des femmes dans la fourchette de 11 Millions à 14 Millions. La distribution relève qu'au-delà de 1500000 FCFA, la proportion des hommes qui gagnent plus que les femmes, est non négligeable. De même, les hommes sont mieux représentés en bas de la distribution ainsi que les femmes en haut de la distribution. La densité de distribution reste étroite permettant de mettre en exerce l'absence de problème de domaine d'existence commun soulevé par les auteurs².

² L'absence de problème de domaine d'existence commun revient à s'assurer que les deux groupes doivent avoir un nombre suffisant d'observations dans chacun des quantiles sélectionnés. Cela conduit à regarder la distribution de Kernel de chacun des groupes.

Graphique 2 : La distribution logarithme de salaire naturel par sexe



Source : Construction des auteurs à base ECOSIT4

Ces analyses ont permis de comprendre que les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes et occupent plus les emplois les moins rémunérés. Par ailleurs, les écarts sont plus concentrés dans les bas de rémunérations qu'en haut de rémunérations. Ces analyses descriptives ne peuvent donner lieu aux facteurs essentiels à l'explication de phénomène étudié. Pour cela, la suite de ce travail est consacrée à une analyse plus poussée et plus détaillée.

2. Méthodologie

Dans ce paragraphe, il est question de présenter les sources des données et le choix des variables, d'exposer les décompositions d'Oaxaca-Blinder et des quantiles.

2.1. Sources des données et choix des variables

Cette étude utilise la base de données de Quatrième Enquête sur la Consommation du Secteur Informel au Tchad (ECOSIT4) réalisée par l'Institut National de la Statistique, des Etudes Economiques et Démographiques (INSEED, 2020). L'enquête couvre 40951 individus dont 51,8% femmes. L'objectif principal de l'enquête est de fournir des données sur le suivi-évaluation de la pauvreté et des conditions de vie des ménages tchadiens et vise à produire des résultats représentatifs au niveau de l'ensemble du pays, des différents milieux de résidence et des provinces y compris la ville de N'Djaména.

La variable dépendante de l'étude est le logarithme de salaire annuel. C'est à dire, le revenu des travailleurs gagné annuellement. Compte tenu du secteur informel dominant au Tchad, la sélection des variables exogènes est faite de manière raisonnée. Les variables qui sont susceptibles d'influencer sur le logarithme de salaire naturel sont :

- Age : regroupe tous les individus âgés de 15 à 65 ans dont nous ajoutons le carré de l'âge.
- Capital humain est mesuré par le niveau d'instruction achevé qui est reparti en trois modalités (niveau primaire, niveau secondaire et le niveau supérieur)
- Âge du premier mariage : prend en compte les individus qui se sont mariés à l'âge de moins de dix-huit ans, de 18 à 24 ans et de 24 à 29 ans et de 29 à 34 ans.
- Catégorie socioprofessionnelle prend quatre modalités (cadre, ouvrier, manœuvre et les travailleurs indépendants).
- Le lien avec le chef de ménage intègre le chef de ménage ainsi que son conjoint.
- Le secteur institutionnel regroupe les travailleurs du secteur privé et public.
- Le secteur d'activité est reparti en : commerce, industrie et service.

2.2. Décomposition d'Oaxaca-Blinder

Pour l'analyse des disparités de genre, l'étude utilise la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder des écarts moyens de salaire entre hommes et femmes. Les auteurs proposent de décomposer l'écart total en un écart expliqué et un écart inexpliqué. Pour corriger le biais de sélection de Heckman (1976), nous proposons une estimation en deux étapes comme indiquée par Neuman et Oaxaca (2004). En effet, tous ceux qui ont un emploi n'ont pas forcément de salaire ; ce qui ramène à déterminer l'inverse du ratio de mills et par suite, l'introduire comme une variable explicative dans l'analyse.

Pour corriger le biais de sélection, nous estimons un modèle probit de sélection comme suit :

$$LFP = H\gamma + \delta, LFP = 1, si LFP^* > 0, et 0 sinon$$

On peut écrire les équations de salaire des hommes et femmes comme :

$$\widehat{W}_M = X_M \hat{\beta}_M + \hat{\theta}_M \varphi_M$$

$$\widehat{W}_F = X_F \hat{\beta}_F + \hat{\theta}_F \varphi_F$$

De ce qui précède, nous pouvons écrire la décomposition proposée par Neuman et Oaxaca (2004) comme :

$$\Delta \widehat{W} = [\bar{X}_M - \bar{X}_F] \hat{\beta}^* + [(\hat{\beta}_M - \hat{\beta}^*) \bar{X}_M + (\hat{\beta}_F - \hat{\beta}^*) \bar{X}_F] + [\hat{\theta}_M \bar{\varphi}_M - \hat{\theta}_F \bar{\varphi}_F]$$

L'écart salarial ajusté est donné par :

$$\Delta \widehat{W} - [\widehat{\theta}_M \bar{\varphi}_M - \widehat{\theta}_F \bar{\varphi}_F] = [\bar{X}_M - \bar{X}_F] \widehat{\beta}^* + [(\widehat{\beta}_M - \widehat{\beta}^*) \bar{X}_M + (\widehat{\beta}_F - \widehat{\beta}^*) \bar{X}_F]$$

Le premier terme de droite représente la dotation en caractéristiques individuelles, le deuxième est la partie inexplicée ou discrimination.

2.3. Décomposition aux différents quantiles

La variable dépendante (salaire) a une distribution continue : elle peut changer de manière non révélée. Faire une étude sur ses distributions reste d'un grand intérêt. Pour détailler le rôle de chacune des variables dans la décomposition de façon à la fois additive et indépendante à l'ordre, Firpo et al. (2007) proposent une solution qui se rapproche de l'esprit de la décomposition d'Oaxaca-Blinder, mais adaptée au cas où l'on cherche à aller au-delà de la moyenne, tels que les quantiles de la distribution (Boutchenik et al. (2018)). La méthode de régressions de quantiles non-conditionnels proposée par Firpo et al. (2009), pour un quantile j désiré de l'écart salarial entre hommes et femmes s'écrit comme :

$$\Delta w(j) = q_{\text{homme}}(j) - q_{\text{femme}}(j)$$

Les auteurs proposent une estimation en deux étapes. Premièrement, on calcule la Fonction d'Influence Recentrée (RIF) comme :

$$RIF(w; q_j) = q_j + \frac{j-1 \{w \leq q_j\}}{f_w(q_j)}$$

Le premier terme q_j correspond au quantile d'ordre j , le second terme correspond à la fonction d'influence du quantile, une mesure de l'impact d'une observation sur le quantile, $f_w(q_j)$ est la valeur de la fonction densité de la distribution au quantile q_j .

$$\text{Avec } \mathbb{E}[RIF(w; q_j)] = q_j ; \text{ par conséquent, } \mathbb{E}[RIF(w; q_j) | X] = X\beta$$

Par suite, on utilise les différents (RIF) obtenus des quantiles sélectionnés comme variables dépendantes et on effectue une décomposition d'Oaxaca-Blinder pour chacune d'entre elles. On peut donc écrire la décomposition d'écart salarial entre homme et femme pour chaque niveau de quantile j comme :

$$\overline{\Delta W}^j = [(\bar{X}_M - \bar{X}_F)' \widehat{\beta}^{*,j}] + [\bar{X}'_M (\widehat{\beta}^j_M - \widehat{\beta}^{*,j}) + \bar{X}'_F (\widehat{\beta}^{*,j} - \widehat{\beta}^j_F)]$$

Ce qui revient à dire que l'écart entre les quantiles d'ordre j dans les groupes hommes femmes provient soit d'une différence des caractéristiques X entre les deux sous-populations, soit d'une différence dans la valorisation de ces caractéristiques moyennes en un point donnée de la distribution.

3. Principaux résultats

3.1. Analyse des résultats des estimations de l'écart salarial avec correction du biais de sélection

Le tableau 3 présente les résultats des écarts salariaux moyens entre femmes et hommes. Ces résultats indiquent que les hommes ont un avantage de rémunération salariale que les femmes au Tchad. En effet, le logarithme de salaire annuel moyen estimé des hommes est de 13,9923 tandis que celui des femmes est de 13,423, soit un écart de salaire lié au sexe de 30,05%. La différence de salaire moyen annuel est associée à -18,99% aux caractéristiques individuels et à 49,04% aux coefficients affectés aux caractéristiques inexplicées ou discrimination envers les femmes.

Parmi l'ensemble des variables ayant contribué aux inégalités de rémunération au Tchad, l'âge au premier mariage contribue le plus à l'écart expliqué. Les estimations indiquent que le fait d'être marié à l'adolescence creuse l'écart de salaire de manière importante (163,4%) que lors que les individus atteignent un certain âge de maturité notamment 117,27% et 69,77% pour l'âge de 24 à 29 ans et 29 à 34 ans. Ainsi, l'âge au premier mariage désavantage les femmes de moins de 18 ans en termes de salaire moyen perçu. Cela est contrebalancé lors que ces dernières atteignent l'âge compris entre 24 à 34 ans.

En plus de cela, d'autres variables telles que l'âge, l'âge au carré, branche d'activité, secteur institutionnel, le niveau d'instruction, le lien avec le chef de ménage et le milieu de résidence expliquent tant l'écart de salaire à l'embauche entre hommes et femmes au Tchad.

Contrairement à une large littérature dont celle de de Ntsama (2014) mené au Cameroun indiquant que l'écart de salaire moyen augmente avec l'âge et est contrebalancé par l'augmentation de l'âge, nos résultats indiquent que l'âge réduit l'écart expliqué de 91,36%.

Une autre variable largement discuté dans le cas des inégalités de salariale entre homme-femme est le capital humain (Firpo et al., 2018). Nos résultats sont en conformité avec cette littérature relevant qu'au Tchad, les femmes ne consacrent pas plus de leur temps dans des longues études et cela creuse un écart de salaire à hauteur 19,95% en avantage des hommes qui ont atteint un niveau supérieur. Aussi pour compléter le faible salaire perçu par les femmes sur le marché du travail au Tchad, le secteur service, le fait d'exercer dans les entreprises privées et résider dans le milieu urbain contribuent à augmenter l'écart expliqué. Ainsi, les femmes tchadiennes n'ont

pas davantage sur le traitement salaire par rapport aux hommes dans les entreprises privées, lorsqu'elles exercent dans le secteur service et quand elles résident dans le milieu urbain.

Toutefois, les femmes disposent d'un avantage salarial que les hommes dans le secteur d'activité commerciale et quand elles ont une responsabilité comme chef de ménage. Les estimations subjacentes relèvent que la branche d'activité commerciale permet de réduire l'écart de salaire de 51,13% entre hommes femmes. Quand elles sont chef de ménage, la réduction est plus importante et s'élevé à 58,34%.

En outre, il reste une partie de l'écart de salaire entre hommes et femmes qui n'est pas expliquée par la différence dans les dotations productives. C'est une différence dans les coefficients. Il existe un gain moyen de 49,04% en avantage des hommes qui reste inexpliqué, c'est à dire liée aux pratiques de discrimination envers les femmes. La principale variable statistiquement significative à la partie inexpliquée est le capital humain mesuré par le niveau d'instruction.

Tableau 3 : déterminants d'écart de salaire entre hommes femmes

Variables	Différence Coefficient	Expliquée Coefficient	Inexpliquée Coefficient
Groupe1 (homme) :	13,9923***		
Groupe2 (femme) :	13,6917***		
Différence :	0,3005***	-0,1899***	0,4904 **
Moins de 18ans		-0.3103889***	0.1735587
18 à 24 ans		0.0747871	-0.0172039
24 à 29 ANS		0.2229459***	-0.0079964
29 à 34 ans		0.1325703***	-0.0018527
Age		0.1735977***	-0.8865303
Age2		-0.1407251***	0.43146
Niveau primaire		-0.0021664	0.0095354
Niveau secondaire		-0.0005786	-0.1017951**
Niveau supérieur		-0.0379726**	-0.1265038**
Urbain		-0.0142879**	
Industrie		0.0089865	-0.0044806
Commerce		0.0971686***	0.0209786
Service		-0.0864681***	0.1416761
Entreprise privée		-0.0797701***	0.0014019
Chef de ménage		0.1108878**	0.0440674
Conjoint du chef de ménage		-0.2205642	0.2108783
Cadre		-0.0003149	-0.0085676
Ouvrier		-0.0017392	-0.0041465
Travail indépendant		0.0003277	-0.0225379
Manœuvre		-0.0073083	0.0034888
Mills		-0.1089215**	-0.0693182
Constante			0.8720115

Source : construction des auteurs à partir des données ECOSIT4 (2020).

Note : * = significatif au seuil de 10% ; ** = significatif au seuil de 5% ; *** = significatif au seuil de 1%.

Cette procédure de décomposition à la moyenne ne donne pas toutes les informations détaillées pour analyser les écarts de salaire entre hommes-femmes. La méthode de décomposition par quantile inconditionnel permet de regarder la contribution marginale des variables tout au long de rémunération salariale.

3.2. Présentation des résultats des estimations de l'écart salarial aux différents quantiles

Le tableau 4 analyse les résultats de décomposition des écarts de salaires avec la méthode des quantiles inconditionnels pour les quantiles 20, 40, 60 et 80. Les principaux résultats indiquent que l'écart de salaire diminue au fur et à mesure lorsqu'on passe de salaire moins payé au salaire mieux payé. En effet, en bas de rémunération au quantile 20 c'est-à-dire entre les hommes et les femmes les moins rémunérés, on observe un écart de salaire de 59,72% comparé à l'écart de salaire moyen précédemment (30,05%). Alors que pour les salariés les mieux payés, l'écart est de 16,62% au quantile 80 indiquant une diminution de 43,1% allant de quantile 20 au quantile 80. Cette diminution est suivie considérablement d'une augmentation de l'écart expliqué jusqu'au quantile 60.

Tableau 4 : Résultats de décomposition des écarts de salaires avec la méthode des quantiles inconditionnels

Variables	Q=20	Q=40	Q=60	Q=80
Homme	13.34519***	13.78981***	14.38142***	14.81124***
Femme	12.74792***	13.57704***	14.22009***	14.64501***
Différence	0.5972727***	0.2127694*	0.161328*	0.1662311**
Expliquée	-0.2509624***	-0.330025***	-0.5605964***	0.2902723***
Inexpliquée	0.8482351***	0.5427944***	0.7219244***	-0.1240412

Variables	Q=20		Q=40		Q=60		Q=80	
	Expliqué	Inexpliqué	Expliqué	Inexpliqué	Expliqué	Inexpliqué	Expliqué	Inexpliqué
Urbain	- 0.0281063* **	- 1.14086**	-0.0095595	-0.6820544	-0.0067845	0.0784436	-0.0023528	0.1878363
Age	0.0672405	-5.367563	0.2117088* **	-3.465459	0.1207687 **	-0.6856494	0.0324036	-0.8661684
Entreprise privée	- 0.0743952* **	-0.0629651	- 0.1096786* **	0.0340361	- 0.099265* *	0.0227013	- 0.0387615* *	0.0800243
Industrie	0.0228942*	-0.0293105	0.0140342* *	-0.0149097	0.0057274	0.0021839	0.0088802	-0.0007235
Commerc e	0.1815071* **	-0.1035633	0.1293281* **	-0.007207	0.0772052 **	0.0427697	0.0436291* *	-0.0426355
Service	- 0.1657191* **	-0.912806*	- 0.1008971* **	0.345206	- 0.0773514 **	0.2911533	- 0.0707341* *	0.1949208
Chef ménage	0.1400579*	0.1888906*	0.0910253	0.0779469	0.1549692 ***	0.0555848	0.1416122* **	0.0536842
Conjoint	- 0.3374574* **	0.5214609* **	- 0.3228911* **	0.5279316* **	- 0.5488748 ***	0.5667458 ***	0.2314497* **	-0.3063664**
Age2	-0.0471802	2.167301	- .1855941** *	1.752036	- 0.095024* *	0.551839	0.0030459	0.7918256
Indépenda nt	-0.0046616	-0.0064584	-0.0050801	-0.0177852	-0.0062402	-0.0599977	-0.0067874	-0.0667044*
Manœuvre	-0.0058057	-0.0040568	0.0021698	-0.0067065	0.0037119	-0.0115756	0.0028135	-0.0207723
Ouvrier	-0.0026366	0.0014516	-0.0021452	-0.0126933	-0.0028044	-0.0073668	-0.0013166	0.0020123
Cadre	0.0000774	-0.0048497	0.0008965	-0.006297	0.000342	-0.0055121	-0.0007191	-0.0082981
Moinsd_1 8	- 0.1176178*	0.2630964	-0.076596	0.1728039	-0.0559819	0.1208371	0.0194654	0.0604018
d_18_24	0.0216566	0.1192293	0.0087801	-0.0050529	-0.0046647	-0.0445651	-0.0053098	-0.0248248
d_24_29	0.0724944* **	0.0180665	0.017191**	-0.050757	-0.0127704	-0.0341442	-0.0166622	-0.0110341

d_29_34	0.045363** *	0.0039726	0.0349555	-.0231247	0.029261* *	-0.0090535	-0.0101819	0.0022677
Primaire	-0.0048493	-0.0484823	-0.0015231	-.0094742	-0.001816	0.0248156	-0.0009114	0.0181927
Secondaire	-0.0004376	-0.1225796	0.0002085	-.216278**	0.0012385	- 0.1535819 **	0.0008899	-0.0063951
Supérieur	-0.0133868	-0.0889304	- 0.0263581*	-.3114932**	- 0.0422431 **	- 0.2054344 **	- 0.0401803* *	-0.1160832
Constante		5.457197**		2.462125		0.1817309		-0.0452011
d_24_29	0.0724944* **	0.0180665	0.017191**	-0.050757	-0.0127704	-0.0341442	-0.0166622	-0.0110341
d_29_34	0.045363** *	0.0039726	0.0349555	-.0231247	0.029261* *	-0.0090535	-0.0101819	0.0022677
Primaire	-0.0048493	-0.0484823	-0.0015231	-.0094742	-0.001816	0.0248156	-0.0009114	0.0181927
Secondaire	-0.0004376	-0.1225796	0.0002085	-.216278**	0.0012385	- 0.1535819 **	0.0008899	-0.0063951
Supérieur	-0.0133868	-0.0889304	- 0.0263581*	-.3114932**	- 0.0422431 **	- 0.2054344 **	- 0.0401803* *	-0.1160832
Constante		5.457197**		2.462125		0.1817309		-0.0452011

Source : construction des auteurs à partir des données ECOSIT4 (2020).

Note : * = significatif au seuil de 10% ; ** = significatif au seuil de 5% ; *** = significatif au seuil de 1%

3.3. Interprétations des résultats des estimations sur des disparités salariales le long de distribution

On note à travers cette étude, qu'au Tchad, la politique de justice sociale est plus viable dans les emplois les mieux rémunérés conformant aux Objectifs de Développement Durable (ODD) entraînant la réduction d'écart salarial. Toutefois, une grande partie des travailleurs qui sont plus dans l'informel n'ont cependant vécu la politique de réglementation salariale occasionnant à cet effet un écart de salaire important entre les hommes et femmes qui gagnent un faible salaire. On constate que cette différence est liée en partie à la part inexplicée ou discrimination envers les femmes. A chaque niveau de salaire (de Q=20 à Q=60), on observe que les entreprises privées contribuent de manière à augmenter les écarts de salaires. Aussi, le niveau d'instruction est un facteur qu'il faut signaler quant à l'augmentation d'écart de salaire expliqué au Tchad. L'âge au premier mariage reste moins visible quant aux individus qui sont les mieux traités

(Q=80) (voir annexe). Par ailleurs, il contribue de manière significative à expliquer l'écart de salaire qui existe entre les individus avec faible rémunération. Par contre, la contribution des variables à la partie expliquée et inexpliquée change à chaque quantile étudié.

Conclusion

L'objectif de ce travail est d'analyser les disparités salariales entre hommes-femmes au Tchad. L'étude a utilisé les données de l'INSEED et employé les extensions des méthodes de décomposition d'Oaxaca-Blinder (1973) proposées par Oaxaca et Neuman (2004) et Firpo et al. (2009) pour atteindre ces objectifs. Les principaux résultats la décomposition Oaxaca et Neuman indiquent qu'au Tchad, l'écart de salaire moyen entre hommes-femmes est de 30,05%. Une grande partie de cet écart est liée aux pratiques des discriminations envers les femmes (49,04%) qu'aux caractéristiques observables (-18,99%). Le faible salaire perçu par les femmes au Tchad est dû au fait qu'elles soient mariées à bas âge et par leur faible niveau d'instruction. En outre, les résultats des estimations obtenues par la méthode de Firpo et al., (2009) indiquent que l'écart de salaire entre hommes femmes diminue au fur et à mesure lorsqu'on passe de salaire faible perçu au salaire bien payé. L'écart de salaire se creuse davantage au bas de rémunération qu'en haut de rémunération. Il est de 59,72% pour le faible salaire (Q=20) et de 16,66% pour le salaire bien payé (Q=80).

Finalement, ces résultats pourraient sans doute inciter les politiques publiques ainsi que les partenaires à restaurer l'égalité de rémunération salariale entre hommes femmes dans tous les secteurs d'activité au Tchad. Accompagner les femmes à améliorer leur niveau d'éducation et faire davantage la promotion des femmes qualifiées aux postes de responsabilité tout en renforçant leur capacité à mieux appréhender les enjeux de mariage précoce.

De cette réalisation, pour mieux approfondir les disparités salariales sur le marché du travail tchadien, les études ultérieures pourront intégrer d'autres variables telles que l'expérience professionnelle et les hétérogénéités spécifiques au sein des organisations afin d'approfondir davantage cette thématique.

BIBLIOGRAPHIE

Banque Mondiale. (2022), Stimuler une prospérité partagée dans un pays enclavé en proie à la fragilité et aux conflits. Rapport No: 1690337-TD.

- Becker, G.** (1964). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press.
- Becker, G. S.** (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*, 3(1, Part 2), S33-S58.
- Bediakon, K. S. B., Croi, K. F., Koko, K. B., & Boua, A. A. D.** (2022). Wage Inequality between Men and Women in Côte D'Ivoire: An Oaxaca-Blinder Decomposition Method. *Theoretical Economics Letters*, 12(1), 52-75.
- Blinder, A. S.** (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455.
- Boudarbat, B. & Pray, M. C.** (2011). L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés postsecondaires. CIRANO.
- 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.
- Challe, L., Chareyron, S., l'Horty, Y. & Petit, P.** (2020). Discrimination dans le recrutement des grandes entreprises : une approche multicanale.
- Edo, A. & Jacquemet, N.** (2014). Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre : défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes ? *Economie et Statistique/Economics and Statistics*, (464-465-466), 155-172.
- Ekamena Ntsama, S.** (2014). Les écarts salariaux de genre au Cameroun. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 9(2), 124-146.
- Etoundi Atenga, E. M., Chameni Nembua, C. & Meva Avoulou, H. J.** (2013). Ecarts de salaire entre hommes et femmes au Cameroun : Discrimination ou Capital humain ? Une approche par sous-groupes.
- Firpo, S., Fortin, N. M. & Lemieux, T.** (2009). Inconditionnel quantile régressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Fischer-Lokou, J. & Guéguen, N.** (2015). Négociation et genre : L'approche «contextuelle» en psychologie sociale. *Négociations*, (1), 93-104.
- Georges-Kot, S.** (2020). Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé. *Insee première*, (1803), 1-4.
- Heckman, J. J.** (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica : Journal of the econometric society*, 153-161.

- Lalive, R., Oesch, D. & Pellizzari, M.** (2023). How Personal Relationships Affect Employment Outcomes: On the Role of Social Networks and Family Obligations. In *Withstanding Vulnerability throughout Adult Life: Dynamics of Stressors, Resources, and Reserves* (pp. 49-66). Singapore: Springer Nature Singapore
- Miamo Wendji, C. & Kouhomou, C. Z.** (2020). Ecart salarial de genre au Cameroun : une analyse de son trend et de son ampleur entre 2001 et 2014.
- Miamo Wendji, C. & Kouhomou, C. Z.** (2020). Les écarts salariaux de genre dans les entreprises au Cameroun.
- Mincer J.** (1974). *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press for National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. & Polachek S.** (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2): S76-S108.
- Mincer, J.** (1962). Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply. Pp. 63-97 in *Aspects of Labor Economics*, edited by H. G. Lewis Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Mincer, J. et Polachek, S.** (1978). Women's earnings re-examined. *Journal of Human Resources* 13(1):118–134.
- Namululi, N., Bagaoui, R. & Hemedzo, K.** (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets*, 24(1), 98–126.
<https://doi.org/10.7202/1051522ar>
- 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.
- Oaxaca, R.** (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Phelps, E.** (1972). The statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, September 62, pp. 659-661.
- Polachek, S.** (1981). Occupational self-selection: A human capital approach to sex differences in occupational structure. *Review of Economics and Statistics*, Vol.63, No. 1, pp.60-69.
- Quintal, N.** (2013). Quel est l'écart salarial entre le secteur privé et public pour les femmes au Canada ?
- Stevens, K. & Whelan, S.** (2019). Negotiating the gender wage gap. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(2), 141-188.